



สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ปฏิบัติหน้าที่  
สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
เลขรับ 8713  
วันที่ 28 ส.ค. 2561  
เวลา 16.31 น.

ที่ นร ๐๕๐๓/๒๖๑๐๐

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นเรื่องด่วน ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาเป็นเรื่องด่วนต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
รับที่ ๕๓๓ / ๒๖๑๐๐ วันที่ ๒๘ / ๘ / ๖๑  
เวลา ๑๖.๓๑ น. ส่ง พ.ร.ม.  
สำนักการประมุข

กลุ่มงานพระราชบัญญัติ  
รับที่ ๒๒ / ๒๕๖๑  
วันที่ ๒๘ / ๘ / ๖๑  
เวลา ๑๖.๓๐ น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๕๒ (ข้อซัก)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘ (D/ส ส่งสภาฯ/004)

[www.cabinet.thaigov.go.th](http://www.cabinet.thaigov.go.th)

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผัดผ่อนจ่ายค่าจ้างต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายเงิน ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

(๓) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า สามวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

(๕) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

(๗) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (เพิ่มมาตรา ๕๗/๑ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงินและภายในกำหนดเวลา (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนด ค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕) และเพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณา คำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙๓ (๕) มาตรา ๑๒๐ และเพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑)

(๑๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไปเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๒ และมาตรา ๑๒๕/๑ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๔/๑)

(๑๓) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่น หรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๔๕ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๕๕/๑)

### เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลา เพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง  
พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

.....  
.....  
.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ  
ของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้  
เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้  
ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น  
และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้อง  
กับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

.....  
.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑  
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา นี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”

มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใด และเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้าง ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งเป็นหนังสือ”

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่มิมีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ ของหมวด ๑๒ การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญา ต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”



มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖)  
พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕  
มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓  
มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๗/๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓  
มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง  
มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐  
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒  
ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม  
ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้  
ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘  
มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗  
มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง  
มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔  
มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒)  
หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษ  
จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี

ร่าง ๑๗/๐๘/๖๑

**บันทึกวิเคราะห์สรุป**  
**สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

**๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ**

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

**๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ**

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

๒.๑ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิตนดร์้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายเงินในกรณีนายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

๒.๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

๒.๓ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

๒.๔ แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

๒.๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๒.๖ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (ร่างมาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

๒.๗ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ ก่อนคลอดบุตร (ร่างมาตรา ๙ เพิ่มมาตรา ๕๗/๑ และร่างมาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๒.๘ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

๒.๙ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงินและภายในเวลาที่กำหนด (ร่างมาตรา ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

๒.๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนดค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (ร่างมาตรา ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕) และร่างมาตรา ๑๕ เพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

๒.๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (ร่างมาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๓ (๕) ร่างมาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๐ และร่างมาตรา ๑๗ เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑)

๒.๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไปเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (ร่างมาตรา ๑๗ เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๒ ร่างมาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑ และร่างมาตรา ๑๙ เพิ่มมาตรา ๑๒๕/๑)

๒.๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (ร่างมาตรา ๒๐ ถึงร่างมาตรา ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๔๕ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๕๕/๑)

### ๓. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันฯ และอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้าง อันจะเป็นการลดระดับความเหลื่อมล้ำของสังคม และสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ ตามนโยบายของรัฐบาล อีกทั้งในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวจะส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศยิ่งขึ้น

แผนการเสนอกฎหมายลำดับรอง

ชื่อพระราชบัญญัติ	มาตรา	กฎหมายลำดับรอง	ขั้นตอนการดำเนินการ	กรอบระยะเวลาการบังคับใช้
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....	มาตรา 120	แบบประกาศย้ายสถานประกอบกิจการ	- ยกร่าง - เสนอผู้มีอำนาจลงนามประกาศ	นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ 30 วัน

สำเนาถูกต้อง

*Handwritten signature*

นายสัญญา แรงกล้า  
หัวหน้าศูนย์ฯ



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
เรื่อง กำหนดแบบประกาศย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการ จัดทำประกาศแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ เป็นหนังสืออย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศ จัดทำและลงนามโดยนายจ้าง
๒. ชื่อ ประกาศของนายจ้าง เรื่อง การแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ
๓. วัน สถานที่ที่จัดทำประกาศ
๔. สถานที่ทำงานปกติของลูกจ้างที่จะย้าย
๕. ที่ตั้งสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่จะไปทำงาน
๖. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องย้ายสถานประกอบกิจการ
๗. กำหนดวันที่ที่ชัดเจนที่จะให้ลูกจ้างไปทำงานยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่
๘. รายชื่อของลูกจ้างที่จะต้องย้าย
๙. สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่จะช่วยเหลือลูกจ้าง
๑๐. ติดประกาศ และแจ้งประกาศให้ลูกจ้างทุกคนที่จะให้ย้ายทราบ พร้อมจัดทำหลักฐานการแจ้งประกาศให้ลูกจ้างเก็บไว้เป็นหลักฐาน

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

สำเนาถูกต้อง

ทพ.วิษณุ นพ.กุล

พ.ศ. ๒๕๖๕

# ตัวอย่าง

ประกาศ (ระบุชื่อนายจ้าง)

เรื่อง แจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

สถานประกอบกิจการ (ระบุชื่อ) ..... ตั้งอยู่เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

โทรศัพท์ ..... สำนักงานใหม่ตั้งอยู่เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

โดย (ระบุชื่อผู้มีอำนาจทำการแทนนายจ้าง) ..... ตำแหน่ง ..... นายจ้างมีความประสงค์

จะย้ายสถานประกอบกิจการไปทำการ ณ สถานที่แห่งใหม่ จึงจัดทำประกาศ (ระบุชื่อนายจ้าง) .....

เรื่อง ..... มีข้อความดังต่อไปนี้

๑. (ระบุชื่อ) ..... นายจ้างได้เปิดดำเนินการ ณ เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

ตั้งแต่ปี พ.ศ. .... จะหยุดการดำเนินการ ณ สถานที่ดังกล่าว (ระบุว่าทั้งหมดหรือบางส่วน เฉพาะแผนก) .....

และจะย้ายลูกจ้างตามรายชื่อในข้อ ..... ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการ เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

เนื่องจาก (ระบุเหตุผลในการย้ายสถานประกอบกิจการ) .....

.....  
.....  
.....

๒. นายจ้างให้ลูกจ้างทั้งหมด (กรณีบางส่วนให้ระบุรายชื่อให้ชัดเจนว่ามีใครบ้างต้องย้าย) ย้ายไปทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการใหม่ ในวันที่ (ระบุ วัน เดือน ปี ที่จะให้ไปเริ่มต้นทำที่ใหม่ กรณีย้ายไม่พร้อมกันให้ระบุให้ชัดเจนว่าลูกจ้างคนใดจะให้ย้ายไปเมื่อไหร่)

๓. นายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องย้ายดังนี้ (ถ้ามี)

๓.๑ .....

๓.๒ .....

ฯลฯ

๔. นายจ้างได้ติดประกาศให้ลูกจ้างทราบส่วนหนึ่งแล้ว ณ (ระบุสถานที่ปิดประกาศ) .....

แล้วแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนที่จะให้ย้ายทราบแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

สำเนาถูกต้อง

*[Handwritten signature]*

ทพ. ชัยนุชา 11/8/2

หน้า ๑๕ หน้า ๑๖



ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
	<p>ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....</p> <p>..... ..... ..... ..... .....</p> <p>.....</p> <p>โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน</p> <p>พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับ มาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
	<p>เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>	<p>กำหนดวันใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวัน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัตินี้</p>



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</p> <p>มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p>	<p>มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสองให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”</p> <p>มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”</p> <p>มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตราหนึ่งให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย”</p>	<p>เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า</p> <p>กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร และให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p>มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์</p>	<p>มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”</p> <p>มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”</p> <p>มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์”</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากัน ทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑</p> <p>เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง</p>	<p>มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้</p>







พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ</p> <p>ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	<p>มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง</p> <p>เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ</p> <p>คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่อศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p>	<p>ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘</p> <p>ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสามให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ”</p> <p>มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และแยกบทบัญญัติดังกล่าวออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
	<p>ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ</p> <p>ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิคำสั่ง</p> <p>คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำ มาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”</p>	<p>เพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป</p> <p>มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐</p>	<p>มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”</p> <p>มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”</p> <p>มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องรอให้มีการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล</p> <p>เพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างนำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว</p> <p>ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘  มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔  มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖  มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑  วรรคสอง</p> <p>(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒  ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว  ล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ</p> <p>ฯลฯ</p> <p>มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓  ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท</p>	<p>มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓  มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๗/๑  มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗  มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง  มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”</p> <p>มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๔๔  แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม  โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐  และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑  หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ  แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”</p> <p>มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๕ แห่ง  พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความ  ต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓  วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท”</p>	<p>ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้อง  กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท</p> <p>มาตรา ๑๕๑ ๖๓๖ ๖๓๖ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”</p> <p>มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่ง ตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p>	<p>ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้อง กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้อง กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท</p>	<p>มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”</p>	<p>ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน</p>

หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติ (Checklist)  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กฎหมายใหม่       แก้ไข/ปรับปรุง       ยกเลิก

ส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้เสนอ

กระทรวงแรงงาน

๑. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

๑.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจคืออะไร

เพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลจึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในประเด็นต่อไปนี้

(๑) กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าตอบแทน และอัตราดอกเบี้ยในกรณี นายจ้างผิดนัดการจ่ายเงิสดังกล่าว

(๒) แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง กำหนดให้การเปลี่ยนนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิหน้าที่

(๓) กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ในงานที่มีคุณค่าเท่ากันให้ได้ค่าจ้างเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชายหรือหญิง

(๔) กำหนดวันลาชั้่นต่ำให้ลูกจ้างมีสิทธิลากิจธุระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้าง

(๕) กำหนดให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

(๖) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานให้ได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้น เมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมการย้ายสถานประกอบกิจการให้รวมถึงกรณีที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการ อยู่แล้วด้วย และในการแจ้งย้ายให้นายจ้างแจ้งสาเหตุการย้ายให้ลูกจ้างทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนด

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการระงับคดีอาญาในชั้นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน และชั้นศาล

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินคดีนายจ้างกรณีไม่ยื่นหรือแจ้งแบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน โดยไม่ต้องมีหนังสือเตือน

เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องใด

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการ ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนของสังคมการปรับปรุง แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน อันจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึง บริการของรัฐตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

สำเนาถูกต้อง

ทพ. ส.พ. ๒๕๖๑



หากไม่ทำภารกิจนั้นจะมีผลประการใด  
การแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบาย  
ของรัฐบาลเป็นไปด้วยความกล้าช้า แรงงานขาดหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีกี่ทางเลือก มีทางเลือกอะไรบ้าง  
ไม่มีทางเลือกอื่น

๑.๔ มาตรการที่บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจคืออะไร  
แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๕ ภารกิจนั้นจะแก้ไขปัญหาค่าหรือข้อบกพร่องนั้นได้เพียงใด

หากดำเนินการตามภารกิจจะสามารถแก้ไขปัญหาค่าหรือข้อบกพร่อง ได้ดังนี้

(๑) มีการกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าตอบแทนที่แน่นอนรวมถึง  
อัตราดอกเบี้ยในกรณีที่นายจ้างผิดนัดการจ่ายเงินดังกล่าว

(๒) การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิหน้าที่

(๓) ในงานที่มีคุณค่าเท่ากันลูกจ้างชายหรือหญิงได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน

(๔) ลูกจ้างมีสิทธิลาจรรยาบรรณอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

(๕) ลูกจ้างสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

(๖) ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้นเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง  
โดยไม่มีควมผิด

(๗) ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปยังสถานประกอบการเดิมที่มีอยู่แล้ว ถือเป็นกรย้าย  
สถานประกอบการ และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและขอรับค่าชดเชยพิเศษจากนายจ้างได้

(๘) การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับกรณีนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการ  
แรงงาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล

(๙) การยกเลิกชั้นตอนพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างกรณีไม่ยื่นหรือไม่แจ้ง  
แบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน จะทำให้การดำเนินการคดีได้รวดเร็วขึ้น

จึงจำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

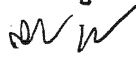
๑.๖ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคืออะไร

มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวชี้วัดความสัมฤทธิ์ของกฎหมายมีอย่างไร

มีกฎหมายที่ยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างที่สูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดความมั่นคงและคุณภาพ  
ชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาส  
การเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาล

สำเนาถูกต้อง

  
ทช สันตนา ๑๕๐๑๒  
ห้อง ๘ สำนักบริหาร

- ๑.๗ การทำภารกิจสอดคล้องกับพันธกรณีและความผูกพันตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยมีต่อรัฐต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศใด ในเรื่องใด  
ไม่มี

การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นผลดีหรือก่อให้เกิดภาวะแก่ประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร  
เป็นผลดี เนื่องจากก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาล

## ๒. ผู้ทำภารกิจ

- ๒.๑ เมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพ ต้นทุน และความคล่องตัวแล้ว เหตุใดจึงไม่ควรให้เอกชน ทำภารกิจนี้  
เนื่องจากเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานของรัฐ

ภารกิจนี้ควรทำร่วมกับเอกชนหรือไม่ อย่างไร

ไม่ควร เนื่องจากการคุ้มครองแรงงานเป็นหน้าที่และการใช้อำนาจของหน่วยงานของรัฐ

- ๒.๒ เมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะเกิดแก่การให้บริการประชาชน ควรทำภารกิจนี้ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

- ๒.๓ ภารกิจดังกล่าวหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำ จะได้ประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่าหรือไม่

## ๓. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

- ๓.๑ การจัดทำภารกิจนั้นมีความสอดคล้องกับเรื่องใด อย่างไร

หน้าที่หลักของหน่วยงานของรัฐ (ตามภารกิจพื้นฐาน (Function)) ในเรื่อง การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

หน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ในเรื่อง การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ชาติ ในเรื่อง การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของคนในสังคม

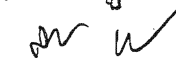
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่อง (๑) การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (๒) การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการปฏิรูปประเทศ ในเรื่อง -

- ๓.๒ การทำภารกิจนั้นสามารถใช้มาตรการทางบริหารโดยไม่ต้องออกกฎหมายได้หรือไม่  
ไม่ได้

ถ้าใช้มาตรการทางบริหารจะมีอุปสรรคอย่างไร

สำเนาถูกต้อง



ทพ. สันตยา นงกุล

หัวหน้างาน

๓.๓ ในการทำภารกิจนั้น เหตุใดจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายในขณะนี้

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๔ การใช้บังคับกฎหมายและระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

(ก) การใช้บังคับกฎหมาย

ต้องใช้บังคับพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ เนื่องจาก เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเพื่อใช้บังคับกับนายจ้าง ลูกจ้าง ทุกคนทำให้เกิดความเสมอภาคในด้านกฎหมาย

ทอยยใช้บังคับเป็นท้องที่ ๆ ไป เนื่องจาก

ใช้บังคับเพียงบางท้องที่ เนื่องจาก

(ข) ระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

ใช้บังคับทันทีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เนื่องจาก

มีการทอระยะเวลาในการบังคับใช้เป็นเวลาเท่าใด เพราะเหตุใด เนื่องจาก เป็นกฎหมายที่บังคับใช้กับนายจ้างและลูกจ้างทุกคนและมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายเดิมหลายเรื่องจึงต้องทอระยะเวลาให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ได้มีเวลาเตรียมตัวและปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ ตลอดจนสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายใหม่

ควรกำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดไว้ด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

๓.๕ เหตุใดจึงไม่สมควรตราเป็นกฎในลักษณะอื่น เช่น ข้อบัญญัติท้องถิ่น

เนื่องจากเป็นการแก้ไขกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ จึงไม่สามารถตราเป็นกฎในลักษณะอื่นได้

๓.๖ ลักษณะการใช้บังคับ

ควบคุม (ข้ามไปข้อ ๓.๗)  กำกับ/ติดตาม (ข้ามไปข้อ ๓.๘)  ส่งเสริม

ระบบผสม (ทั้งควบคุมและส่งเสริม)

เหตุใดจึงต้องใช้ระบบดังกล่าว

เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐจึงเพียงเข้าไปส่งเสริมเพื่อมิให้มีการละเมิดต่อกฎหมายเท่านั้น

๓.๗ การใช้ระบบอนุญาตในกฎหมาย

๓.๗.๑ เพราะเหตุใดจึงกำหนดให้ใช้ระบบอนุญาต หรือใช้ระบบอื่นที่มีผลเป็นการควบคุม

สำเนาถูกต้อง

๗๗  
นาย สันต์ ๑๑๖๑๒  
พิทักษ์ ๗๗๗๗

- ๓.๗.๒ มีการกำหนดค่าธรรมเนียมการอนุญาตหรือไม่ ถ้ามี มีความจำเป็นอย่างไร  
 คຸ່ມคำต่อภาระที่เกิดแก่ประชาชนอย่างไร  
 -
- ๓.๗.๓ มีหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจในการอนุญาตหรือไม่ อย่างไร  
 -
- ๓.๗.๔ มีขั้นตอนและระยะเวลาที่แน่นอนในการอนุญาตหรือไม่  
 -
- ๓.๗.๕ มีการเปิดโอกาสให้อุทธรณ์การปฏิเสธคำขอ การให้ยื่นคำขอใหม่ หรือไม่ อย่างไร  
 -
- ๓.๗.๖ มีการต่ออายุการอนุญาตหรือไม่  
 -  
 มีการตรวจสอบก่อนการต่อไปอนุญาตหรือไม่  
 -

๓.๘ การใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมาย

- ๓.๘.๑ กฎหมายที่จะตราขึ้นมีการใช้ระบบคณะกรรมการ หรือไม่ มีความจำเป็นอย่างไร  
 -
- ๓.๘.๒ คณะกรรมการที่กำหนดขึ้นมีอำนาจซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการอื่นหรือไม่  
 หากมีความซ้ำซ้อน จะดำเนินการอย่างไรกับคณะกรรมการอื่นนั้น  
 -
- ๓.๘.๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือนายกรัฐมนตรี  
 หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่  
 -  
 เหตุใดจึงต้องกำหนดให้บุคคลดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ  
 -

- ๓.๙ มีกรอบหรือแนวทางการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร  
 ไม่มี

๓.๑๐ ประเภทของโทษที่กำหนด

โทษทางอาญา                       โทษทางปกครอง                       ระบบผสม

- ๓.๑๑ การกำหนดโทษทางอาญาจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายสัมฤทธิ์ผล เพราะเหตุใด  
 เป็นการปรามมิให้นายจ้างกระทำผิด

- ๓.๑๒ ความผิดที่กำหนดให้เป็นโทษทางอาญาเป็นความผิดที่มีความร้ายแรงอย่างไร  
 เนื่องจากเป็นความผิดที่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ของบ้านเมือง

สำเนาถูกต้อง

๗๗  
 ทบ ๗๗๗ ๑๑๖๑๔  
 ๗.๗.๑๑

## ๔. ความซ้ำซ้อนกับกฎหมายอื่น

๔.๑ การดำเนินการตามภารกิจในเรื่องนี้มีกฎหมายอื่นในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกัน หรือไม่มี

๔.๒ ในกรณีที่มีกฎหมายขึ้นใหม่ เหตุใดจึงไม่ยกเลิก แก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกันที่มีอยู่

## ๕. ผลกระทบและความคุ้มค่า

๕.๑ ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง

นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่อาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

๕.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก

(๑) ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศ

เพิ่มขึ้น

(๒) ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสมและเป็นธรรม เกิดผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

(๓) การยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานของประเทศ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

นายจ้างและลูกจ้าง

- เชิงลบ

นายจ้างอาจมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

นายจ้าง

ด้านสังคม

- เชิงบวก

(๑) สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๒) เกิดความสงบสุขในสังคมและอุตสาหกรรมแรงงาน

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

นายจ้างและลูกจ้าง

- เชิงลบ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ด้านอื่น ๆ

- เชิงบวก

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

สำเนาถูกต้อง

*Handwritten signature*

ทพ. สันตยา 11x092

หัวหน้างาน

- เชิงลบ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

๕.๓ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในเรื่องใดบ้างที่ต้องถูกจำกัด

เสรีภาพในการประกอบอาชีพ (รัฐธรรมนูญ มาตรา ๔๐)

การจำกัดนั้นเป็นการจำกัดเท่าที่จำเป็นหรือไม่ อย่างไร

จำกัดเท่าที่จำเป็น เพียงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๕.๔ ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

๕.๔.๑ ประชาชนจะมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นในเรื่องใด อย่างไร และเพียงใด หรือเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด

ผู้ใช้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๕.๔.๒ เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

การประกอบกิจการเป็นไปโดยสะดวกหรือลดต้นทุนของผู้ประกอบการได้มากน้อย เพียงใด

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้มากน้อยเพียงใด

แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา มากน้อยเพียงใด

๕.๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างไร

สามารถลดงบประมาณแผ่นดินได้มากน้อยเพียงใด

๕.๔.๔ วิธีการและระยะเวลาประเมินผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ ได้แก่

จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติโดยบุคคลภายนอก ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน ที่ปรึกษาภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือองค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

๕.๖ ความคุ้มค่าของภารกิจเมื่อคำนึงถึงงบประมาณที่ต้องใช้ ภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นกับประชาชน และการที่ประชาชนจะต้องถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ

สำเนาถูกต้อง

น.พ.  
ทพ.สันดา ๑๑๖๑๒

หัวหน้าเจ้าหน้าที่

## ๖. ความพร้อมของรัฐ

### ๖.๑ ความพร้อมของรัฐ

#### (ก) กำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้

มีการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นผู้ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว

#### (ข) คุณวุฒิและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต้องมี

พนักงานตรวจแรงงานไม่จำกัดคุณวุฒิและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

#### (ค) งบประมาณที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะห้าปีแรกของการบังคับใช้กฎหมาย

โดยเป็นงบดำเนินงานจำนวน - บาท และงบลงทุนจำนวน - บาท

### ๖.๒ ในกรณีที่ เป็นร่างกฎหมายที่มีผลต่อการจัดตั้งหน่วยงานหรืออัตรากำลัง มีความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

### ๖.๓ วิธีการที่จะให้ผู้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

#### วิธีการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนผู้อยู่ภายใต้กฎหมาย

(๑) ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายผ่านทางสื่อต่าง ๆ

(๒) ผูกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย

#### การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน

เผยแพร่ในเว็บไซต์

## ๗. หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้รักษาการตามกฎหมาย

### ๗.๑ มีหน่วยงานอื่นใดที่ปฏิบัติภารกิจซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันหรือไม่ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินการกับหน่วยงานนั้นอย่างไร

ไม่มี

### ๗.๒ มีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

### ๗.๓ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

### ๗.๔ ผู้รักษาการตามกฎหมาย ได้แก่

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้รักษาการตามกฎหมายเนื่องจาก

ภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง

ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

## ๘. วิธีการทำงานและตรวจสอบ

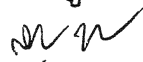
### ๘.๑ ระบบการทำงานที่กำหนดสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่

เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

สำเนาถูกต้อง

  
ทพ.สัญญา ธรรมกุล  
วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

- ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

#### ๘.๒ การเปิดเผยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๘.๒.๑ ในกฎหมายมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องใดบ้าง แต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด

ไม่มี

๘.๒.๒ หากมีการใช้ดุลพินิจ การใช้ดุลพินิจสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม อย่างไร

-

๘.๒.๓ ในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ใช้หลักกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจเพื่อให้ประชาชน ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพอย่างไร

-

#### ๘.๓ มีระบบการตรวจสอบและคานอำนาจอย่างไรบ้าง

๘.๓.๑ มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในหรือไม่ อย่างไร

จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน และมีการตรวจสอบประเมินผล การปฏิบัติโดยบุคคลภายนอก ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน ที่ปรึกษาภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือองค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้

๘.๓.๒ มีกระบวนการร้องเรียนจากบุคคลภายนอกหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

#### ๙. การจัดทำกฎหมายลำดับรอง

๙.๑ ได้จัดทำแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรอง กรอบระยะเวลา ตลอดจนกรอบสาระสำคัญของกฎหมาย ลำดับรองนั้น หรือไม่

จัดทำ

ได้ยกร่างกฎหมายลำดับรองในเรื่องใดบ้าง

ร่างกฎหมายลำดับรอง ๑ ฉบับ ได้แก่ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบ ประกาศย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

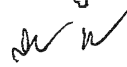
๙.๒ มีกรอบในการตรานโยบายเพื่อป้องกันการขยายอำนาจหน้าที่ของรัฐหรือเพิ่มภาระแก่บุคคลเกินสมควร อย่างไร

ไม่มี

#### ๑๐. การรับฟังความคิดเห็น

- มีการรับฟังความคิดเห็น  ไม่ได้รับฟังความคิดเห็น

สำเนาถูกต้อง

  
ทพ. สันยุภา นนธ์กุล  
หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย



๑๐.๑ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรืออาจได้รับผลกระทบที่รับฟังความคิดเห็น

หน่วยงานภาครัฐ

สำนักงานประมาณ

สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ได้แก่

ภาคประชาชน/องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประชาชนที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบ

ประชาชนทั่วไป

องค์กรอื่น ได้แก่

๑๐.๒ มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนหรือไม่ อย่างไร

มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

www.labour.go.th

๑๐.๓ จัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและเสนอมาประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

จัดทำ

ไม่มีการจัดทำ

ในกรณีจัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น มีสาระสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้หรือไม่

วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น

ข้อคัดค้านหรือความเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น

คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณา

จัดทำร่างกฎหมาย

รายละเอียดการรับฟังความคิดเห็น ปรากฏตามสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นแนบท้าย

ขอรับรองว่าการเสนอร่างพระราชบัญญัติได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีแล้ว



(นายสุวิทยา จันทวงศ์)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน


มิถุนายน ๒๕๖๐

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองนิติการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๘ (นายสัญญา)

สำเนาถูกต้อง



นายสัญญา แสง

พิทักษ์ งามพูนทรัพย์

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๑. วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในหลายๆ ช่องทาง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

๒.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๙๗ คน

๒.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา การรับฟังผ่านช่องทางนี้ คือ ๓๓ วัน

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

๓.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก กรุงเทพมหานคร พร้อมแจกแบบแสดงความคิดเห็นให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

๓.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

(๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... เนื่องจากการเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมากขึ้น

(๒) การเพิ่มอัตราค่าชดเชยทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

(๓) ควรกำหนดช่องว่างการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๑๐ ขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีระยะห่างแคบลง และคำนึงถึงความพร้อมของผู้ประกอบกิจการ

(๔) ไม่ควรกำหนดนิยามคำว่า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นควรเปิดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

(๕) ควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพชีวิต การให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

(๖) บทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๑๕/๑ เดิมเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการแก้ไขเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อกำหนดดังกล่าว ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

(๗) ควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัตินี้กับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติให้ดีขึ้น

สำเนาถูกต้อง

น.น.น.  
ทพ. สันยุภา แสง ๑๖  
๒๕๖๐/๐๕/๐๑/๑

(๘) ควรจัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... อีกครั้ง

๔.๒ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

มีผู้เข้าร่วมสนใจเข้าชมเพื่อศึกษาร่างกฎหมาย จำนวน ๒๓๕ ครั้ง โดยมีผู้เห็นด้วย ๔ คน ผู้ไม่เห็นด้วย ไม่มี และไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๕. คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้วขอชี้แจงเหตุผลที่มีได้แก่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ดังต่อไปนี้

(๑) ประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราค่าชดเชยทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

คำชี้แจง ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง ค่าชดเชยอัตราสูงสุดที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมาย คือค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๓๐๐ วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากภาวะการจ้างงานและโครงสร้างประชากรของประเทศแล้ว พบว่าการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการทำสัญญาจ้างที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาและจ้างงานเป็นระยะเวลายาวนานถึงแม้ลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมากกว่า ๑๐ ปี หากถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ผู้ใช้แรงงานจึงยื่นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไป เมื่อถูกเลิกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างได้ยาวนานขึ้นจึงพิจารณาเพิ่มอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป หากถูกเลิกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ซึ่งการแก้ไขอัตราค่าชดเชยดังกล่าวมิได้เป็นการสร้างภาระการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นให้กับนายจ้างในลักษณะผูกพันแน่นอนจนเสมอไป กรณีนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างหรือเลิกจ้างแต่เป็นกรณีที่เลิกจ้างลูกจ้างโดยมีความผิด หรือเลิกจ้างลูกจ้างที่อายุงานไม่ครบ ๒๐ ปี นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยที่เพิ่มขึ้นนี้ และแม้เพิ่มภาระต้นทุนอาจจะไม่มากเพราะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและทำงานมานานมีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง หากนายจ้างวางแผนในการจ่ายค่าชดเชยไว้ก่อนก็จะสามารถบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม

(๒) ประเด็นเกี่ยวกับควรกำหนดช่องว่างการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีระยะห่างแคบลง และคำนึงถึงความพร้อมของผู้ประกอบกิจการ

คำชี้แจง การกำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ได้มีการศึกษาและเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศโดยพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมแล้วเห็นว่าประเทศในกลุ่มอาเซียนส่วนใหญ่ กำหนดอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน ๑๐ ปีขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ไม่มีการกำหนดช่วงระยะห่างที่แคบลงสำหรับอายุการทำงานครบ ๑๐ ปี ถึง ๒๐ ปี ซึ่งการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามข้อเสนอดังกล่าวจะเป็นการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามช่วงปีที่ปลีกย่อยเกินไป

(๓) ประเด็นเกี่ยวกับไม่ควรกำหนดนิยามคำว่า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นควรเปิดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

คำชี้แจง ยังคงหลักการตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งไม่มีการกำหนดนิยามการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ส่วนการกำหนดวันลากิจ ๓ วัน เป็นการกำหนดขั้นต่ำให้ลูกจ้างมีสิทธิหากนายจ้างลูกจ้างกำหนดมากกว่า ๓ วัน ก็ใช้บังคับได้

(๔) ประเด็นเกี่ยวกับควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจนเพื่อคุณภาพชีวิตการให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

คำชี้แจง การกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ในระหว่างตั้งครรภ์เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับการใช้สิทธิลาเนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ลาไปตรวจครรภ์จะขอใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรกับนายจ้าง และการลาเพื่อตรวจครรภ์ก็เพื่อดูแลสุขภาพของบุตรและลูกจ้างให้พร้อมสำหรับการคลอดบุตรจึงเป็นการลาประเภทเดียวกัน

(๕) ประเด็นเกี่ยวกับบทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๕๕/๑ เดิมมีความเหมาะสมแล้วเนื่องจากเป็นการแก้ไขเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อกำหนดดังกล่าวได้ ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

คำชี้แจง มาตรา ๑๕๕/๑ กำหนดให้นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานและได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายใน ๑๕ วัน นับแต่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวใหม่โดยยกเลิกขั้นตอนของพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องมีหนังสือเตือนนายจ้างก็เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายใช้มานานพอสมควรนายจ้างรู้หน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแล้วและการดำเนินคดีในกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นหรือแจ้งแบบมีอายุความสั้นเพียง ๑ ปี หากตัดขั้นตอนการเตือนออกก็จะสามารถเร่งดำเนินคดีมิให้ขาดอายุความได้ สถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คนก็ไม่มีหน้าที่ต้องยื่นแบบดังกล่าว

(๖) ประเด็นเกี่ยวกับควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติฯ กับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ให้ดีขึ้น

คำชี้แจง การจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... มีการศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นสำคัญเนื่องจากมีสภาพเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยมีการนำข้อมูลด้านกฎหมายในบางเรื่องมาใช้ประกอบในการยกร่าง เช่น การกำหนดอัตราค่าชดเชยซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างของประเทศมาเลเซีย เป็นต้น

(๗) ประเด็นเกี่ยวกับควรมีการจัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... อีกครั้ง

คำชี้แจง กรมฯ ได้จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๙๓ คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง สภาองค์การลูกจ้าง สภาองค์การนายจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียในร่างกฎหมายโดยตรง นอกจากนี้กรมฯ ยังเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรม [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ตามแนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามบทบัญญัติมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนบุคคลทั่วไปโดยรอบด้านแล้ว

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้เปิดเผยผลรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) แล้ว

## วิเคราะห์ผลกระทบ

### ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

#### ๑. ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ซึ่งจากข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีจำนวนสถานประกอบการ/นายจ้าง จำนวน ๓๖๙,๗๙๑ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๘,๙๐๙,๕๓๘ คน

#### ๒. ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยรวม

##### เชิงบวก

(๑) ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น การยกระดับกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานเพิ่มขึ้นส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

(๒) ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสมและเป็นธรรม ลดปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานทำให้ผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

(๓) ยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานของประเทศ มาตรฐานการจ้างงานที่สูงขึ้นย่อมมุ่งใจให้ประชากรที่อยู่นอกตลาดแรงงานเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้น

(๔) การปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้สูงขึ้นเป็นการสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงานให้กับลูกจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองในทางเศรษฐกิจน้อยกว่านายจ้าง ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๕) มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานให้กับลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจากับนายจ้างซึ่งก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมและอุตสาหกรรมแรงงาน ลดปัญหาการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

##### เชิงลบ


(๑) นายจ้างมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการปรับอัตราค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน และในกรณีที่ลูกจ้างลาจรรยาอันจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓ วัน

(๒) การยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป การจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อจรรยาอันจำเป็นไม่น้อยกว่า ๓ วัน ซึ่งเป็นต้นทุนในการประกอบการและอาจไม่จูงใจให้มีการลงทุนหรือประกอบธุรกิจจากนักลงทุนต่างชาติ

#### ๓. ผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มีบทบัญญัติที่ห้ามหรือกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องงดเว้นหรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดในการจ้างงาน มีผลกระทบเกี่ยวกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพของนายจ้างหรือผู้ประกอบการตามมาตรา ๔๐ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นการจำกัดเสรีภาพในกระประกอบอาชีพเพียงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สำเนาถูกต้อง

  
ท.ช. วัชรวิภา แสงกุล  
หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

๔. ประโยชน์.../

๔. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากการปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เพิ่มขึ้น

๕. เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น ช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในสังคมกับกลุ่มผู้มีรายได้สูงนักลงทุนผู้ประกอบการลดลง อันเป็นการลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาลและเป็นการพัฒนาด้านแรงงานที่ยั่งยืน และการที่แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๖. ด้านงบประมาณแผ่นดิน

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.... เป็นกฎหมายซึ่งกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวสิทธิหน้าที่ในการจ้างต่อลูกจ้างให้ถูกต้อง ไม่มีการเพิ่มหน่วยงานหรืออัตรากำลังพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแต่อย่างใด จึงไม่มีผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดิน

๗. ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ ซึ่งใช้มานานพอสมควร เป็นกฎหมายซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานมีความสำคัญต่อนายจ้าง ลูกจ้าง การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเกิดจากข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการร่างกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้นทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และมีการรับฟังความคิดเห็น อย่างรอบด้าน จึงไม่มี ความยุ่งยากในการปฏิบัติตามกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พฤษภาคม ๒๕๖๐



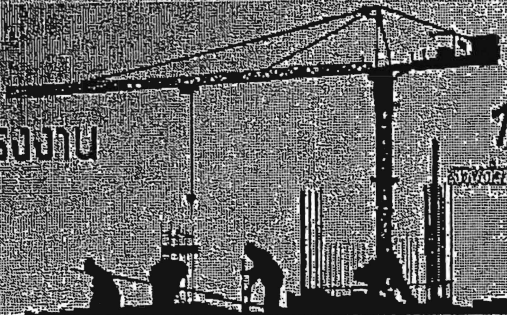
ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอถ่อมเกล้าถ่อมกระหม่อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณพสกนิกร  
 ข้าพระพุทธเจ้า นำราชการและพนักงานกรอศวกัดการจะคุ้มครองแรงงาน



# กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1546

กระทรวงแรงงาน



หน้าแรก | ข่าวสาร | ติดต่อกรม | คำสั่งกระทรวง | ระเบียบกระทรวง | กฎหมาย | ค้นหาในเว็บไซต์

- 1. การคุ้มครองแรงงาน
- 2. การคุ้มครองลูกจ้าง
- 3. การคุ้มครองสตรี
- 4. การคุ้มครองเด็ก
- 5. การคุ้มครองคนพิการ
- 6. การคุ้มครองผู้สูงอายุ
- 7. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว
- 8. การคุ้มครองแรงงาน
- 9. การคุ้มครองแรงงาน
- 10. การคุ้มครองแรงงาน
- 11. การคุ้มครองแรงงาน
- 12. การคุ้มครองแรงงาน

ค้นหาข้อมูลแรงงานคุ้มครองแรงงาน

เลือกประเภท:  กฎหมาย  คำสั่ง  ระเบียบ  ประกาศ  คำสั่งกระทรวง  คำสั่งกรม

ค้นหาด้วย:

กรองข้อมูล:  จำนวน  วันที่  ประเภท

แสดงข้อมูล:  จำนวน  วันที่  ประเภท

จำนวน	ประเภท	ชื่อเรื่อง	จำนวน	วันที่
4	คำสั่ง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	1817	โดยสภาฯ โดม 01247
0	คำสั่ง	พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ....	154	โดยสภาฯ โดม 01923
0	คำสั่ง	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....	190	โดยสภาฯ โดม 01923
0	คำสั่ง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	352	โดยสภาฯ โดม 01924

เรื่องเรียนร้องทุกข์ รามแสดงความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำเนาถูกต้อง

*[Signature]*

ทพ.วิมลนาถ ธีระกุล

ผู้บังคับบัญชา



# กองนิติการ

## Legal Affairs Division

<http://legal.labour.go.th>

1546

กระทรวงแรงงาน

พิธีกร/ผู้ดำเนินรายการ : นายการุญศิริพรศักดิ์ ตาวงใหม่ทด โครงการสร้างกองนิติการ ใต้สะพาน

หน้าแรก

หน้าแรก
ข่าวประชาสัมพันธ์
กิจกรรม
สื่อประชาสัมพันธ์
คู่มือการขอวีซ่า/ขอวีซ่า/ความผิดและบทลงโทษตามกฎหมาย
เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการ
แผนภาพ/โครงการ
คำขวัญ
บทเพลง
คลังข้อมูล

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์

กระทรวงแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองนิติการและคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กองคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กองคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กองคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์
กองคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์

<b>สถิติผู้เยี่ยมชม</b>	
Today	143
Yesterday	365
This Week	1384
Last Week	2916
This Month	6455
Last Month	13275
All days	352532

We have 7 guests online  
 Your IP: 192.168.2.69  
 Chrome 59.0.3071.125 Linux  
 Today, 09:20, 2017  
 Visitors Counter

สรุปข้อมูลกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Sharp | **1546** | **กระทรวง** | **6+**

### ร่างพระราชบัญญัติ

สรุปข้อมูลกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ร่างกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ จำนวน 4 ฉบับ

#### พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ข้อ  
บังคับเกี่ยวกับการทำงานและการเกษียณอายุ)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ค  
าขตเขยกรณเ็ลู่กจ้างทำงานครบ ๒๐ ปี)

#### พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ....

#### พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....

#### สรุปผลการสัมมนาไตรภาคี

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราช  
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (เมื่อวันที่ ๒๘  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราช  
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... (เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์  
๒๕๖๐)

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราช  
บัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ... (เมื่อวันที่ ๓๐  
มีนาคม ๒๕๖๐)

Free Joomla templates.

สำนักงานลูกจ้าง

*(Signature)*  
นางสาว... แรงจล

หน้า ๑๙ จาก ๓๓