



ที่ นร ๐๕๐๓/ ๑๔๗๐๑

๒๕ เมษายน ๒๕๖๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
4782
เลขรับ..... 25 เม.ย. 2562
วันที่.....
เวลา..... น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

เรียน เลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
ที่ สว(สนช) ๐๐๐๓/๗๐๒๒ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๕/๙๒๙ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒


ตามที่ได้ส่งข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ไปเพื่อดำเนินการ นั้น

กระทรวงแรงงานได้เสนอรายงานผลการดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ  
ดังกล่าว มาเพื่อดำเนินการ ความละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ รับทราบรายงานผลการดำเนินการ  
ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และแจ้งให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติ  
แห่งชาติทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กระทรวงแรงงานส่งรายงานในเรื่องนี้ จำนวน ๗๕๐ ชุด  
ให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติโดยตรงต่อไปแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวกุศล)  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
รับที่ ๒๑๒/๒๕๖๒ วันที่ ๒๑/๓/๒๕๖๒
เวลา ๐๙.๑๖ ส่ง พรบ.
สำนักงานประชุม

กองนิติธรรม

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๕๒ (ชั้วโชค)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘ (D/แจ้งมติกรม/042)

กลุ่มงานพระราชบัญญัติ  
รับที่ ๒๐๒/๒๕๖๒  
วันที่ ๒๕/๓/๒๕๖๒  
เวลา ๑๕.๕๕ น.

# ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๕๐๕/๗๕๕



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๗/๔๗๑๔ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สรุปผลการดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จำนวน ๑ ชุด
  ๒. ร่างคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงแรงงาน ขอเสนอเรื่อง ข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาเพื่อคณะรัฐมนตรีทราบ โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑๒)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

## ๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้เสนอข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาเพื่อดำเนินการ ซึ่งรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีคำสั่งให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักรับข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ไปพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางและความเหมาะสมตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ ดังกล่าว และสรุปผลการพิจารณาหรือผลการดำเนินการในภาพรวม แล้วส่งให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

## ๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี มอบหมายให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งการดำเนินการตามข้อสังเกตดังกล่าวเป็นเรื่องที่ต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑๒)

๓. ความจำเป็น...

### ๓. ความจำเป็นเร่งด่วน

#### ๔. สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยสรุปผลการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้

ประเด็นข้อสังเกตที่ ๑ เกี่ยวกับการลาภิจเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา ๓๔

- ดำเนินการตามข้อสังเกต โดยจัดทำร่างคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เกี่ยวกับตัวอย่างการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้แก่ลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ประเด็นข้อสังเกตที่ ๒ เกี่ยวกับการยกเลิกหนังสือเตือนกรณีนายจ้างไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร.๑๑) ตามมาตรา ๑๕๕/๑

- ดำเนินการตามข้อสังเกต โดยการปรับปรุงแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ของสถานประกอบกิจการ ประจำปี พ.ศ. .... (แบบ คร.๑๑) โดยมีการเพิ่มเติมข้อความดังต่อไปนี้ “กรณีนายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตามมาตรา ๑๕๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” ไว้ในแบบแสดงสภาพการจ้างฯ ทุกแผ่นเพื่อเป็นการเตือนนายจ้างให้ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างฯ ภายในเดือนมกราคมของทุกปี หากไม่ดำเนินการอาจได้รับโทษทางอาญา และตามร่างคำชี้แจงฯ ได้ระบุให้พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างที่ไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างฯ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องอีกครั้ง

ประเด็นข้อสังเกตที่ ๓ เกี่ยวกับการปิดประกาศการย้ายสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา ๑๒๐

- ดำเนินการตามข้อสังเกต โดยจัดทำร่างคำชี้แจงฯ เกี่ยวกับการปิดประกาศการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้สิทธิของลูกจ้าง

ประเด็นข้อสังเกตที่ ๔ เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกระทบกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

- ดำเนินการตามข้อสังเกต โดยจัดทำร่างคำชี้แจงฯ ประเด็นที่กระทบสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น ดอกเบี้ย การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น การลาเพื่อคลอดบุตร งานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ค่าชดเชย การย้ายสถานประกอบกิจการ และการยกเลิกหนังสือเตือนกรณีนายจ้างไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งสร้างการรับรู้ โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างและนายจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด


๕. ข้อเสนอของส่วนราชการ

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นควรเสนอผลการดำเนินการตามข้อสังเกต  
ของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เพื่อให้คณะรัฐมนตรี  
รับทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก



(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

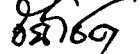
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองนิติการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙

สำเนาถูกต้อง



(นายชัยโชค สุนัย)  
นิติกร กองนิติธรรม

สรุปผลการดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญ  
พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	ผลการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน
<p>๑. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดทำคำชี้แจงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการลาว่าลักษณะใดบ้างที่จะถือเป็นการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิในการลาของลูกจ้างและใช้ประกอบดุลพินิจของนายจ้างในการอนุญาตให้ลา ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงานในทุกพื้นที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย</p>	<p>กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำร่างคำชี้แจงเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เกี่ยวกับตัวอย่างการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้ลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>๒. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างที่ไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพราะเห็นว่ามาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติรองรับอำนาจพนักงานตรวจแรงงานให้มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้อยู่แล้ว และมาตรา ๑๔๑ วรรคสาม ยังได้กำหนดกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างเป็นอันระงับไป อันเป็นกระบวนการดำเนินคดีตามปกติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่อย่างไรก็ดี เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงต้องเร่งสร้างการรับรู้แก่นายจ้างและเน้นย้ำในเรื่องของกรอบเวลาและอัตราโทษที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับทราบและปฏิบัติให้ถูกต้อง เช่น อาจมีการกำหนดบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวลงในหนังสือแจ้งนายจ้างหรือในแบบฟอร์มที่พนักงานตรวจแรงงานต้องส่งให้กับนายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปภายในเดือนธันวาคมของทุกปี โดยหนังสือแจ้งนายจ้างหรือแบบฟอร์มนั้นจะต้องมีข้อความในลักษณะที่ให้นายจ้างส่งข้อมูลกลับมายังอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเมื่อใด และหากพ้นกำหนดแล้วจะมีโทษอย่างไร อย่างชัดเจนด้วย</p>	<p>กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการปรับปรุงแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ ประจำปี พ.ศ. .... (แบบ คร.๑๑) โดยมีการเพิ่มเติมข้อความดังต่อไปนี้ “กรณีนายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” ไว้ในแบบแสดงสภาพการจ้างฯ ทุกแผ่น เพื่อเป็นการเตือนนายจ้างให้ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างฯ ภายในเดือนมกราคมของทุกปี หากไม่ดำเนินการอาจได้รับโทษทางอาญา และตามร่างคำชี้แจงฯ ก็ได้ระบุให้พนักงานตรวจแรงงานออกมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างที่ไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างฯ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องอีกครั้ง</p>

ข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิการวิสามัญ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	ผลการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน
๓. การแจ้งปิดประกาศการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง อาจมีบางกรณีที่นายจ้างปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบไม่พร้อมกัน ทำให้ลูกจ้างบางส่วน อาจใช้สิทธิตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ไม่ทันกำหนด ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจน ในการใช้สิทธิของลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดทำคำชี้แจง ให้ลูกจ้างและนายจ้างทราบ เพื่อให้ลูกจ้างจะได้ใช้สิทธิได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายต่อไป	กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำร่างคำชี้แจง เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เกี่ยวกับการปิดประกาศ การย้ายสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา ๑๒๐ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ที่จะย้าย รายชื่อลูกจ้างที่จะย้าย และระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้าง ทราบว่าประสงค์จะย้ายหรือไม่ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้สิทธิของลูกจ้าง ให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป
๔. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกระทบกับสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างหลายประเด็น กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานควรจัดทำคำชี้แจงเพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้าง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง	กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำร่างคำชี้แจง เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ ให้แก่ลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น และดำเนินการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่ ลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

ร่างคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน  
เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมาย ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจงตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น สรุปลงได้ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑

นายจ้างผิคนัดจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ต้องเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละห้าต่อปี

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายใน เวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละห้าต่อปี

เจตนารมณ์

กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่งให้นายจ้างที่ผิคนัดในเงินทุกประเภทที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้เสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คำชี้แจง

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ ได้กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่ง กรณีนายจ้างผิคนัดไม่คืนเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหาย หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี สำหรับเงินอื่นๆ ที่ไม่ได้ กำหนดไว้ดังกล่าว มีประเด็นปัญหาว่านายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราใดหรือไม่ ซึ่งศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือค่าตอบแทน (การทำงานล่วงเวลา) ที่นายจ้างต้องจ่าย ให้ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๒ และข้อ ๖ มิใช่ค่าล่วงเวลาที่จะมีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง จึงเป็นหนี้เงินที่คิดดอกเบี้ย ในระหว่างผิคนัดได้ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง

ดังนั้น การปรับแก้ไขมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง จึงเพิ่มเติมกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินที่มีหน้าที่ต้องจ่าย ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี สำหรับคำว่า “เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้” หมายถึง เงินในทุกกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่เรียกชื่ออะไรก็ตาม เช่น เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ ค่าตอบแทนการทำงาน ตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว

ตามมาตรา ๗๕ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ ของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) กฎกระทรวงกำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้น และหากในภายหน้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะได้มีการกำหนดสิทธิลูกจ้าง ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเพิ่มเติมอีกไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าเป็นค่าอะไรก็ตาม หากมีการผิดนัดนายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี

## เรื่องที่ ๒

### การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

#### เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างอันมีผลให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนใหม่ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย สอดคล้องกับมาตรา ๕๗๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

#### คำชี้แจง

การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ซึ่งวางหลักว่านายจ้างจะโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่นหรือนายจ้างรายใหม่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา ๑๓ เดิม แม้จะกำหนดให้นายจ้างใหม่จะต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างและลูกจ้างเคยมีต่อกันทุกประการก็ตาม แต่ไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องให้ความยินยอม ดังนั้น เพื่อให้หลักการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างในกฎหมายแรงงานอยู่ในหลักเกณฑ์เดียวกัน จึงนำหลักการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา ๕๗๗ มากำหนดไว้ในมาตรา ๑๓ ใหม่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับหลักความยินยอมในการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกกลืนสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่เดิมและทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

ความยินยอมของลูกจ้างตามบทบัญญัติมาตรา ๑๓ ดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อขั้นตอนในการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น การเปลี่ยนแปลงกรรมการผู้จัดการ การเปลี่ยนชื่อนิติบุคคล เพราะนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลยังคงเป็นนิติบุคคลรายเดิม แต่ถ้าหากนิติบุคคลรายใดประสงค์จะโอนขายกิจการให้กับนิติบุคคลรายอื่น หรือมีการควบรวมกิจการ การโอน หรือการควบรวมกิจการดังกล่าวย่อมมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างผู้โอนไปเป็นของนายจ้างผู้รับโอน เมื่อผลของการโอนหรือควบรวมกิจการได้เกิดขึ้น หากลูกจ้างรายใดไม่ยินยอมไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้รับโอน ดังนี้ ย่อมเป็นหน้าที่ของนายจ้างเดิมผู้โอนที่จะต้องปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดทุกประการ และถ้าผลของการโอน หรือควบรวมกิจการทำให้นายจ้างรายนั้นไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง



## ตัวอย่าง

บริษัท ก. ควบรวมกิจการกับบริษัท ข. ผลของการควบรวมกิจการเกิดเป็นบริษัท ค. การที่ลูกจ้างของบริษัท ก. และบริษัท ข. จะไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ค. จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นรายบุคคล โดยบริษัท ค. ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่บริษัท ก. และบริษัท ข. มีต่อลูกจ้าง และหากลูกจ้างคนใดไม่ยินยอมไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ค. ก็ถือได้ว่าเป็นกรณีนายจ้างเดิมบริษัท ก. และบริษัท ข. ไม่ให้ลูกจ้างของตนเองทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นการเลิกจ้างตาม มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บริษัท ก. และบริษัท ข. นายจ้างเดิมต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างของตนเอง

## เรื่องที่ ๓

### ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ ตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ลูกจ้างออกจากงาน

#### เจตนารมณ์

เพื่อให้เกิดความชัดเจนกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง นายจ้างต้องจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล และเพื่อให้เกิดความชัดเจนถึงกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินโดยกำหนดให้จ่ายทันทีในวันที่ลูกจ้างออกจากงาน

#### คำชี้แจง

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง กำหนดให้สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน ๓ เดือน และมาตรา ๑๗ วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้ชัดเจนถึงกรณีนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง และไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ให้ชัดเจนด้วย ลูกจ้างจึงต้องทวงถามก่อน หากนายจ้างไม่จ่ายยอมถือได้ว่านายจ้างผิดนัดเมื่อลูกจ้างทวงถาม ซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมา พนักงานตรวจแรงงานอาศัยบทบัญญัติตามมาตรา ๕๘๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๔ ดังนั้น การเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๗/๑ เพื่อให้เกิดความชัดเจน ๒ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นแรก การที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง กล่าวคือ เลิกจ้างโดยไม่ได้บอกในวันที่ถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในคราวนั้นเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป มาตรา ๑๗/๑ กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

ประเด็นที่สอง กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทันทีในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน เพื่อให้ทราบกำหนดวันที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้ชัดเจนโดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถามก่อน ดังนั้น หากนายจ้างไม่จ่ายเงินตามจำนวนนับแต่วันบอกเลิกสัญญาจ้างจนถึงวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป นายจ้างย่อมตกเป็นผู้ผิดนัดทันที ในวันที่บอกเลิกสัญญาจ้างและต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

กรณีลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ หรือตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องการบอกกล่าวล่วงหน้า และสำหรับคำว่า “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ตามมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กับคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม และ “เงินเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ” ตามมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัตินี้ แม้จะใช้ถ้อยคำต่างกันแต่ก็มีความหมายทำนองเดียวกัน

### เรื่องที่ ๔ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

#### เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างทุกคนให้มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

#### คำชี้แจง

มาตรา ๓๔ เดิม กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งตามมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การกำหนดสิทธิวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเดิม จึงไม่ครอบคลุมถึงนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ - ๙ คน และกรณีใดบ้างที่จะถือเป็นเหตุเพื่อกิจธุระอันจำเป็น จำนวนวันที่จะกำหนดให้ลา ตลอดจนขั้นตอนการลาจะต้องปฏิบัติอย่างไร และจะได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

มาตรา ๓๔ ใหม่ และมาตรา ๕๗/๑ “การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น” เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับวันลา โดยให้ลูกจ้างทุกคนเมื่อมีกิจธุระอันจำเป็นย่อมมีสิทธิลาได้ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงาน ดังนั้น การที่นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้มากกว่า ๓ วันทำงานต่อปี ก่อนแก้ไขกฎหมายจึงถือได้ว่านายจ้างกำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้แล้ว แต่ถ้าหากนายจ้างมิได้กำหนดเรื่องสิทธิวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หรือกำหนดไว้วันน้อยกว่า ๓ วันทำงานต่อปี หรือกำหนดไว้โดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างวันลางานน้อยกว่า ๓ วัน นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๓๔ และมาตร ๕๗/๑ กล่าวคือ จะต้องกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงานโดยจ่ายค่าจ้างในวันลางานนั้นด้วย

คำว่า “ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น” กฎหมายมิได้กำหนดคำนิยามไว้ แต่ก็สามารถเข้าใจได้ว่า หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างมีกิจธุระอันจำเป็นต้องดำเนินการด้วยตนเอง เช่น ทำบัตรประจำตัวประชาชน ทำใบอนุญาตขับรถ จดทะเบียนสมรส ลาอุปสมบท ลาปฏิบัติธรรมทางศาสนาตามธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นต้น หรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของครอบครัว เช่น จัดการงานศพบุคคลในครอบครัว จัดการงานสมรสบุตร

จัดงานอุปสมบท เป็นต้น การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นอาจจะมีการอื่นที่นอกเหนือจากตัวอย่างข้างต้น ซึ่งในทางปฏิบัติกรณีใดบ้างที่จะถือเป็นเหตุลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นและจะต้องปฏิบัติอย่างไร สามารถกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และเป็นธรรม หรือดำเนินการตามวิธีปฏิบัติที่เป็นธรรมตามที่ได้ถือปฏิบัติกันมา

## เรื่องที่ ๕ ลาเพื่อคลอดบุตร

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

### เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้มีวันลาจำนวน ๑๔ สัปดาห์หรือ ๙๘ วัน ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ และเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับการนับวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วย ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๔๘

### คำชี้แจง

มาตรา ๔๑ เดิม กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลา และกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๔๕ วัน ในทางปฏิบัติที่ผ่านมานายจ้างบางรายเข้าใจว่าการลาเพื่อคลอดบุตรจะต้องคลอดบุตรก่อนถึงจะลาได้ หรือนายจ้างบางรายกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาป่วย หรือลาจิจเพื่อไปตรวจครรภ์ก่อนคลอดได้ ทำให้มีความสับสนเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร ดังนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๔๑ เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ๒ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นแรก มาตรา ๔๑ ใหม่ เป็นการรับรองสิทธิหญิงมีครรภ์ที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง โดยไม่จำกัดว่าจะจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างในระหว่างทดลองงาน มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ (C๑๘๓ - Maternity Protection Convention, ๒๐๐๐) ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า ๑๔ สัปดาห์ (๙๘ วัน)

ประเด็นที่สอง เพิ่มวัตถุประสงค์ของการลาเพื่อคลอดบุตรจากลาเพื่อไปคลอดบุตรแล้วยังรวมถึงลาเพื่อไปตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้สิทธิลาคลอดบุตรและเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๔๘ ที่กำหนดว่า สิทธิของมารดาในช่วงก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์จึงสามารถลาก่อนคลอดเพื่อไปตรวจครรภ์เป็นระยะๆ ได้นับแต่วันตั้งครรภ์ และเมื่อคลอดบุตรสามารถลาต่อเนื่องได้โดยนับรวมวันลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน ทั้งนี้ การนับวันลาเพื่อคลอดบุตรให้นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ที่มีระหว่างวันลาในช่วงการคลอดบุตรด้วย

สำหรับสิทธิการได้รับค่าจ้างในวันเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน ตามมาตรา ๕๙ ส่วนค่าจ้างอีก ๘ วัน กรณีที่ลูกจ้างลาเพื่อคลอดบุตร ๙๘ วัน กฎหมายมิได้บังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้

## เรื่องที่ ๖ งานที่มีค่าเท่าเทียมกัน

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

### เจตนารมณ์

เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากัน ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (C๑๐๐ - Equal Remuneration Convention, ๑๙๕๑)

### คำชี้แจง

มาตรา ๕๓ มีการเพิ่มหลักการที่สำคัญในประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน โดยในการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติมาจากความแตกต่างทางเพศ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากัน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (C๑๐๐ - Equal Remuneration Convention, ๑๙๕๑) ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวเมื่อปี ๒๕๔๒ ซึ่งงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (Work of Equal Value) หมายถึง งานที่มีลักษณะหรือปริมาณที่มีค่างานเท่ากัน เช่น งานในสายงานการผลิต ลูกจ้างชายทำกับลูกจ้างหญิงทำเมื่อพิจารณาถึงคุณค่าของงานที่ลูกจ้างทำแล้วเป็นงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงที่ทำงานดังกล่าวจะต้องได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในอัตราที่เท่าเทียมกันด้วย

## เรื่องที่ ๗

กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินอื่นๆ

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(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

#### เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา

#### คำชี้แจง

มาตรา ๗๐ กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างยังคงหลักการเดิม กล่าวคือ กรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง กรณีการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และหรือล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง หรือกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใน ๓ วันนับแต่วันที่มีการเลิกจ้าง

สำหรับประเด็นที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม คำว่า "เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้" หมายถึง เงินในทุกกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่เรียกชื่ออะไรก็ตาม เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน ตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ ของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) กฎกระทรวงกำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้น และหากในภายหน้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะได้มีการกำหนดสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเพิ่มเติมอีกไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าเป็นค่าอะไรก็ตาม

กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓ วันนับแต่วันที่มีการเลิกจ้าง และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวภายในกำหนดเวลานายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง

#### เรื่องที่ ๘

#### กำหนดเวลาจ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)

#### เจตนารมณ์

เพื่อให้การจ่ายเงินกรณีนายจ้างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

### คำชี้แจง

มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่งเดิม กำหนดให้นายจ้างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน โดยมิได้กำหนดสถานที่จ่ายเงินและกำหนดเวลาในการจ่ายเงินดังกล่าวไว้ให้ชัดเจน จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ สองประการดังนี้

ประการที่ ๑ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินตามมาตรา ๗๕ ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ กล่าวคือ กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างจะจ่ายเงินดังกล่าว ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และความยินยอมนั้นนายจ้างต้องทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอม หรือนายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงเป็นหนังสือชัดเจนเป็นการเฉพาะ

ประการที่ ๒ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินตามมาตรา ๗๕ ดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายเงินภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑) กล่าวคือ ต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

สำหรับกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามมาตรา ๗๕ ภายในกำหนดเวลา นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง

### เรื่องที่ ๙

### ค่าชดเชย

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

### เจตนารมณ์

เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานแก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดรวมทั้งเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่ลูกจ้างได้ทำประโยชน์ให้แก่นายจ้างติดต่อกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน

### คำชี้แจง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กำหนดนิยามคำว่า “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ค่าชดเชยจึงมีลักษณะเป็นหลักประกันในการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างปิดความรับผิดชอบต่อการเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามกฎหมายกำหนด และในกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ค่าชดเชยจึงมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่ลูกจ้างได้ทำประโยชน์

ให้แก่นายจ้างตามระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างโดยปรับแก้ไขมาตรา ๑๑๘ (๕) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน และเพิ่มเติม มาตรา ๑๑๘ (๖) โดยกำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งอัตรา สำหรับลูกจ้างที่นายจ้างได้เลิกจ้างและลูกจ้างนั้นได้ทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีที่เลิกจ้าง หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยย่อมถือว่าผิดนัดนับแต่วันเลิกจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง สำหรับอายุความการฟ้องเรียกค่าชดเชยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องถืออายุความทั่วไป ๑๐ ปี นับแต่มีสิทธิเรียกร้อง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

### เรื่องที่ ๑๐

#### ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ

##### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐/๑

มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใด ไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่ากรย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษ ตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการ

สวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่มีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่ง ต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่อศาล นายจ้าง ต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

### เจตนารมณ์

เพื่อเพิ่มคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปยังสถานที่แห่งใหม่ หรือไปยังสถานที่อื่นของนายจ้างไม่ว่าสถานที่นั้นจะมีอยู่แล้วหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งกำหนดขั้นตอนในการย้าย สถานประกอบกิจการ การยื่นคำร้อง และการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ชัดเจน และเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างยิ่งขึ้น

### คำชี้แจง

๑. การปรับแก้ไขมาตรา ๙๓ (๕) อำนาจคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับ อำนาจหน้าที่ในการมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ เดิม เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ การปรับแก้ไขมาตรา ๑๒๐ หลักเกณฑ์วิธีการขั้นตอนและสิทธิ และหน้าที่ที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกัน ปรับแก้ไขในส่วนการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างยื่นคำร้องเพราะเป็นต้นเรื่องที่เกิดสิทธิหน้าที่ ส่วนการพิจารณา ของคณะกรรมการปรับแก้มาตรา ๑๒๐ เดิม โดยเพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒

๒. มาตรา ๑๒๐ เดิมการย้ายสถานประกอบกิจการที่ผ่านศาลฎีกาจะตีความว่าการย้าย สถานประกอบกิจการต้องเป็นการย้ายจากที่เดิมไปสถานที่แห่งใหม่ซึ่งไม่เคยมีอยู่แล้ว และไม่รวมถึง กรณีย้ายไปรวมกับสาขาที่มีอยู่แล้ว แต่ต่อมาในทางปฏิบัติคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยว่าการที่นายจ้าง ย้ายสถานประกอบกิจการจากสถานที่เดิมโดยสถานที่นั้นนายจ้างไม่ได้ประกอบกิจการต่อไป ให้ย้ายไปรวมกับ สถานประกอบกิจการของนายจ้างแห่งอื่นที่มีอยู่เดิมถือเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามความหมาย ตามมาตรา ๑๒๐ เช่นกัน ซึ่งศาลฎีกาเคยวินิจฉัยในทำนองกับแนวคำวินิจฉัยคณะกรรมการดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความมั่นคงในการคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตามแนวทางดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่การแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ การบอกเลิกสัญญาจ้างที่เห็นว่าตนเองได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนจากการย้ายสถานประกอบกิจการ ของนายจ้าง การให้นายจ้างเป็นผู้พิจารณาผลกระทบตามที่ลูกจ้างแจ้ง และถ้านายจ้างไม่เห็นด้วยให้นายจ้างส่งเรื่อง ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย หากคณะกรรมการฯ วินิจฉัยนายจ้างลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วย สามารถนำคดีสู่ศาลแรงงานพิจารณาต่อไป หากเป็นกรณีนายจ้างนำคดีสู่ศาลต้องวางเงินต่อศาลแรงงานด้วย



จึงได้ปรับแก้ไขมาตรา ๑๒๐ และเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๐/๒ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ สิทธิและหน้าที่นายจ้างลูกจ้าง และการใช้สิทธิและขั้นตอนการดำเนินการขอให้เพิกถอนคำสั่ง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

๒.๑ การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ มี ๒ ลักษณะ ดังนี้

- การย้ายไป ณ สถานที่ใหม่ เช่น นายจ้างมีโรงงานน้ำตาลตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา สถานที่ตั้งโรงงานอยู่ในเขตชุมชนไม่เอื้ออำนวยต่อกระบวนการผลิตน้ำตาล จึงได้ปิดสถานประกอบกิจการที่จังหวัดนครราชสีมาแล้วย้ายไปเปิดสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ณ จังหวัดชัยภูมิ

- การย้ายไปสถานที่อื่นของนายจ้าง เช่น นายจ้างมีสำนักงานใหญ่ที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และโรงงานอยู่จังหวัดนครปฐม นายจ้างย้ายสำนักงานใหญ่ไปรวมอยู่ที่โรงงานจังหวัดนครปฐม

การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ เป็นเรื่องของการย้ายสถานประกอบกิจการ จากที่เดิมไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ซึ่งเป็นคนละส่วนกับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือย้ายงานลูกจ้าง เช่น ย้ายลูกจ้างแผนกผลิตไปเป็นลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าสาขาอื่น หรือย้ายผู้จัดการ แผนกบุคคลสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครไปเป็นผู้จัดการแผนกบุคคลสาขาโรงงานที่ระยอง เป็นต้น การย้าย เช่นนี้หากมิได้กั้นแกล้งลูกจ้างและไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ ค่าจ้าง สวัสดิการ ลดลงและไม่ขัดต่อสภาพการจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะย้ายเพื่อให้เกิดความเหมาะสมได้

๒.๒ เมื่อนายจ้างประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใด ไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้างๆ มีหน้าที่ต้องปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบล่วงหน้า ประกาศนั้นต้องปิดในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการ ลูกจ้างเห็นได้ชัดเจน ประกาศนั้นต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า ลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด ต้องปิดประกาศก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการอย่างน้อย ๓๐ วัน ผลของการที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือปิดประกาศแต่ไม่ถูกต้องตามกำหนด ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ จะไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ โดยจ่ายเท่ากับจำนวนค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้าย ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสอง การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

การที่นายจ้างไม่ปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการ หากลูกจ้างคนใด เห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ การแจ้งนั้นลูกจ้าง ควรระบุเหตุผลให้นายจ้างเข้าใจได้ว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อดำรงชีวิต ตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวอย่างไร เมื่อลูกจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือแล้วให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ และได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสองด้วย นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

กรณีที่นายจ้างปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการจากสถานที่เดิมไปยัง สถานที่แห่งใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง ประกาศนั้นต้องปิดโดยเปิดเผยแสดงให้ลูกจ้างทราบว่าลูกจ้าง คนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด เมื่อลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าว มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวและไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ปิดประกาศ การแจ้งนั้นลูกจ้างควรระบุเหตุผลให้นายจ้างเข้าใจได้ว่าการย้ายสถานประกอบกิจการ ดังกล่าวมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวอย่างไร เมื่อลูกจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือแล้ว

ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีสิทธิหน้าที่ตามเดิมจนกว่า สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

๒.๓ เมื่อนายจ้างได้รับหนังสือจากลูกจ้างว่าไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการ แห่งใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง เนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างจะต้องดำเนินการสอบสวนถึงผลกระทบสำคัญ และพิจารณาวินิจฉัยถึงเหตุผลความจำเป็นถึงผลกระทบต่างๆ ถ้าลูกจ้างไม่ได้แสดงเหตุผลที่ชัดเจนนายจ้าง อาจจะตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนโดยการพูดคุย เจรจา และรวบรวมพยานหลักฐานไว้ให้ชัดเจน ซึ่งแนวทางการพิจารณาของนายจ้างควรยึดถือตามแนวคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานและแนวทาง ตามคำพิพากษาศาลฎีกา โดยแนวทางการพิจารณาผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว เช่น ลูกจ้างต้องหาที่อยู่ใหม่ มีเส้นทางในการเดินทางใหม่ ใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น มีค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น ต้องหาสถานที่เรียนให้บุตรใหม่ มีเวลานอนพักผ่อนน้อยลง (ต้องตื่นเร็วขึ้นหรือกลับถึงบ้านช้ากว่าเดิม) รวมทั้งไม่มีเวลาดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากลูกจ้าง

๒.๔ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รับคำร้องจากนายจ้างแล้วมีอำนาจและหน้าที่ จะต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ดังนี้

(๑) หากผลการพิจารณาปรากฏว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว หรือนายจ้างไม่เปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการ ให้ลูกจ้างทราบ หรือปิดประกาศน้อยกว่า ๓๐ คณะกรรมการฯ จะมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

(๒) หากผลการพิจารณาปรากฏว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่มี ผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ คณะกรรมการฯ จะมีคำสั่งเป็นหนังสือแจ้งให้นายจ้าง และลูกจ้างทราบ

๒.๕ คำสั่งคณะกรรมการฯ ต้องแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่ วันที่มีคำสั่ง ซึ่งระยะเวลา ๑๕ วัน เป็นระยะเวลาเร่งรัดที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งคำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ คำสั่งของคณะกรรมการฯ กฎหมายกำหนด ให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการฯ ก็สามารถอุทธรณ์คำสั่ง ต่อศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลจะต้อง วางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งของคณะกรรมการฯ จึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ และเมื่อได้ ยื่นอุทธรณ์ภายในเวลาแล้วต่อมาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญา ต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป ตามมาตรา ๑๒๐/๒

### เรื่องที่ ๑๑

การยกเลิกหนังสือเตือนกรณีนายจ้างไม่ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

เจตนาธรรมณ์

เพื่อลดความซ้ำซ้อนขั้นตอนการบังคับใช้กฎหมาย และให้คดีอาญาเป็นอันระงับเมื่อได้ปฏิบัติ  
ตามคำสั่ง

คำชี้แจง

มาตรา ๑๑๕/๑ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง  
และสภาพการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นการรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยให้นายจ้าง  
สำรวจตนเองและยื่นแบบสภาพการจ้างและการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดี  
มอบหมายในเดือนมกราคมของทุกปี ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน  
ให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคม หรือในกรณีที่นายจ้างยื่นแบบดังกล่าวแล้วต่อมาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
และสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลง นายจ้างจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดี  
หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งหากนายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้ง  
แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานจะมีหนังสือเตือนนายจ้างก่อน  
และเมื่อนายจ้างได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบฯ ภายใน ๑๕ วัน  
นับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน พนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินคดีนายจ้างตามมาตรา ๑๕๕/๑ เดิมซึ่งมีโทษปรับ  
ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

มาตรา ๑๕๕/๑ ใหม่ได้ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือน  
นายจ้างที่ไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพราะเห็นว่าในทางปฏิบัติเรื่องหนังสือเตือน  
กับการใช้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้  
เป็นกรณีลักษณะเดียวกันอยู่แล้ว ดังนั้น เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓)  
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้นายจ้างปฏิบัติและเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่ง  
ของพนักงานตรวจแรงงานแล้วการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างเป็นอันระงับไปตามมาตรา ๑๔๑ วรรคสาม ในทางปฏิบัติ  
เมื่อนายจ้างไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบสภาพการจ้างและการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ พนักงานตรวจแรงงานก็อาจมีคำสั่ง  
เป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ก่อนก็ได้ และเป็นการให้โอกาสแก่นายจ้าง