



รายงาน
ของ
คณะกรรมการวิสามัญ
พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..)
พ.ศ.
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
(ฉบับแก้ไข)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ที่ สว (สนช) (กมธ๓) ๐๐๑๙/(ร๑๖๘) วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ตามที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๖๒/๒๕๕๐ วันพุธที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ไปปรับปรุงรายงานของคณะกรรมการวิสามัญฯ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการวิสามัญฯ ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขรายงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ) พลเอก สมชาย อุดมเดชประจักษ์

(สมชาย อุดมเดชประจักษ์)

ประธานคณะกรรมการวิสามัญ

พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง

Wong Kongsri

(นางสาวพรทิพพา เจริญผล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงาน

กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักกรรมการ ๓

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักกรรมการ ๓

โทร. ๐ ๒๕๓๑ ๙๒๑๕ - ๖

โทรสาร ๐ ๒๕๓๑ ๙๒๐๘



เฉลิมวุฒิ พิมพ์

**รายงานของคณะกรรมการวิสามัญ
พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ**

.....

ตามที่ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๓๔/๒๕๕๐ เป็นพิเศษ วันพุธที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ได้ลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายมนัส โกศล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ไว้พิจารณาและตั้งกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา โดยถือเอาร่างฯของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา กำหนดการแปรญัตติตามข้อบังคับฯ นั้น

ในการนี้ ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๖๒/๒๕๕๐ วันพุธที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ได้มีมติให้คณะกรรมการวิสามัญฯ ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขรายงานของคณะกรรมการวิสามัญฯ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บัดนี้ คณะกรรมาธิการวิสามัญฯ ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเสร็จแล้ว
ปรากฏผล ดังนี้

๑. ผลการพิจารณา

ชื่อร่างพระราชบัญญัติ	ไม่มีการแก้ไข
คำปรารภ	มีการแก้ไข
มาตรา ๑	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๓ แก้ไขบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” มาตรา ๕	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔ แก้ไขมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๕ แก้ไขมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑	ไม่มีการแก้ไข



LIRT

(๒)

<u>มาตรา ๖</u> เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๑/๑	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๗</u> เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๔/๑	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๘</u> แก้ไขมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘	ไม่มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๙</u> แก้ไขมาตรา ๒๓	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๐</u> แก้ไขมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙	ไม่มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๑</u> เพิ่มความเป็นมาตรา ๓๙/๑	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๒</u> แก้ไขมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๕๐</u>	ไม่มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๕๑</u>	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๓</u> แก้ไขมาตรา ๖๕	ไม่มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๔</u> แก้ไขมาตรา ๖๗	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๔/๑</u>	คณะกรรมการธิการเพิ่มขึ้นใหม่
<u>มาตรา ๑๕</u> แก้ไขมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๔	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๙๓</u>	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๙๔</u>	ไม่มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๖</u> เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๑๕/๑	มีการแก้ไข
<u>มาตรา ๑๗</u> แก้ไขมาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๐	มีการแก้ไข

(๓)

มาตรา ๑๘ แก้ไขมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๑๙ เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๒๔/๑	มีการแก้ไข
มาตรา ๒๐ แก้ไขมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒๑ แก้ไขมาตรา ๑๓๕	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒๒ แก้ไขมาตรา ๑๔๑	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒๓ แก้ไขมาตรา ๑๔๕	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒๓/๑	คณะกรรมการพิจารณาเพิ่มขึ้นใหม่
มาตรา ๒๔ แก้ไขมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒๕ เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๕๕/๑	มีการแก้ไข

๒. ข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญฯ

ที่ประชุมคณะกรรมการการวิสามัญฯ ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. แล้ว เห็นควรตั้งข้อสังเกตเพื่อให้ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา โดยขอแก้ไขถ้อยคำในเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติฯ เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

“เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อพิพาทไต่สวนข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษเท่าที่ควรข้อยกเว้นสำหรับหัวหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดง

(๔)

สภาการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้"

๓. คณะกรรมการวิสามัญฯ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งข้อสังเกตมาพร้อมกับรายงานนี้ด้วยแล้ว



(นายทรงพล ทิมศาสตร์)

เลขาธิการคณะกรรมการวิสามัญ

พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี"

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์"

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

"มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว"

ให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติที่ดำเนินการให้ลูกจ้างตมวรรคหนึ่งและรับเหมาค่าแรง
ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างซึ่งได้ทำสัญญาจ้างโดยตรงเท่าที่เทียบกันในตมวรรคหนึ่งส่วน
ลักษณะหรือสภาพของส่วนไม่ขอปฏิบัติ เช่นนั้นได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ภายใต้สภาพการจ้างที่เป็น
มาตรฐานเดียวกัน"

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

"มาตรา ๑๔/๑ ข้อตกลงในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจ
สั่งให้ข้อตกลงในสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับ
เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี"

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

"มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน
กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง
โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิก
สัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนด
จ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป
ข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงาน
เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวน
ที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙
แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๔๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการ
อย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน
นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเองทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยี
สารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด"

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม ทาย ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”



LIART

มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่าง
เวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ
งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวัน
ทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
ก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน
ในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้าง ~~ข่มขู่ คุกคาม ไล่ หรือบีบบังคับ~~ ข่มขู่ คุกคาม ไล่ หรือบีบบังคับ ให้แก่บุคคลอื่นเรียกหรือรับ
หลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้าง ~~ข่มขู่ คุกคาม ไล่ หรือบีบบังคับ~~ ข่มขู่ คุกคาม ไล่ หรือบีบบังคับ ให้แก่บุคคลอื่น
ซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึง
งวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น
และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด
ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓
แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน
เป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้
บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้าน
สวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ
เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ
แต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ~~สำหรับวิชาชีพที่เกี่ยวกับตำรวจ ตำรวจพลเรือน และตำรวจพิเศษ~~

~~ซึ่งได้รับตามพ.ร.บ. ๑๒๖ โด่งกล่าวที่เห็นชอบของรัฐมนตรีออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือ
ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐~~

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็น
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔ ให้นำมาตรา ๗๔ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง
มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
โดยอนุโลม"

มาตรา ๑๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน
ตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง
และสภาพการทำงานต่อพนักงานที่อธิบดีกำหนดหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคม
ของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงานตรวจแรงงานส่งแบบดังกล่าวตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายใน
เดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้
ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่อพนักงานที่อธิบดี
กำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว"

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่ง
กรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง



LIRI
Library of Thailand

- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้าย
นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่
ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่
เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริง
อันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ
ในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น
ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างแต่ละพนักงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้าย
สถานประกอบกิจการ อันมีผลกระทบต่อภารกิจหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้าง
ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณี
นี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับ
แต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ
ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๔

ลูกจ้างซึ่งได้รับคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้างหรือคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้าง
คำสั่งเลิกจ้างสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้าง
ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ให้แจ้งคำสั่งเลิกจ้างไปยังที่สำนักงานให้พนักงาน
พ้นหน้าที่ที่ได้รับคำสั่งเลิกจ้างสถานประกอบกิจการของตนแล้ว และให้พนักงาน
ไม่น้อยกว่าหรือสองเท่าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๔ รวมทั้งให้
ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับในกรณีที่พนักงาน
วรรคหนึ่งมีคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้าง
คำสั่งเลิกจ้างซึ่งได้รับคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้าง
สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้างโดยคำสั่งเลิกจ้าง
ทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตาม
ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่นายอัยการยื่นข้อกล่าวหาต่อผู้ต้องหาที่ผิดกฎหมายประกอบคดีไม่ไปทำสำเนาต่อทนายความของตน
 ไม่ได้รับผลกระทบบทบาทสำคัญต่อคดีรวมทั้งสิทธิต่อคดีของผู้ต้องหาหรือครอบครัวผู้ต้องหา
 ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาประกอบในชั้นที่วัน
 หนึ่งแห่งวันที่ได้รับแจ้งข้อกล่าวหาประกอบคดีไม่ไปทำสำเนาต่อผู้ต้องหา ทั้งนี้ นายอัยการคือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 สวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎรส่วนหนึ่งที่ผู้ต้องหาไม่มีสิทธิได้รับตามวรรคสองให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือ
 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎรไม่ได้รับคำขอชดเชยค่าชดเชยต่อสภาผู้แทนราษฎรแล้ว
 ให้พิจารณาสิทธิประโยชน์และค่าจ้างที่ผู้ต้องหาเป็นหนังสือให้นายอัยการและผู้ต้องหาทราบโดยทันทีหรือ
 สี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอชดเชยค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษ
 แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
 ภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว
 ล่วงหน้า

ในกรณีที่นายอัยการหรือผู้ต้องหา ไม่พอใจข้อพิพาทของคณะกรรมการสวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎร
 ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ในกรณีที่ไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน
 กำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ และให้คณะกรรมการสวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจชดเชยเงินให้แก่ผู้ต้องหา
 ตามจำนวนที่ผู้ต้องหาไม่มีสิทธิได้รับชดเชยเงินที่นายอัยการหรือผู้ต้องหาไม่ได้รับ หรือคืนเงินดังกล่าวให้แก่ผู้ต้องหา
 แล้วแต่กรณีให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ
 คำร้อง

เมื่อคดีถึงที่สุดแล้วนายอัยการมีหน้าที่ต้องชดเชยเงินจำนวนใดให้แก่ผู้ต้องหา ให้ศาล
 มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการสวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎรชดเชยเงินจำนวนนั้นชดเชยเงินที่นายอัยการหรือผู้ต้องหา
 ผู้ต้องหาได้เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ
 หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือ
 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง
 ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายอัยการไม่ยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแห่งสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาในระยะเวลา
 ที่กำหนดต่อทนายความ นายอัยการมีหน้าที่ต้องชดเชยเงินต่อทนายความให้แก่ผู้ต้องหาในกรณีที่คณะกรรมการ
 สวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการ
 บอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้าง
 และลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่ยุติ เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะ
 อุตธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล
 นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้"

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน
อย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน
มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย
ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง”

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน
ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว
การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง
หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาล
ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจาก
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว
ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าว
ให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมาย
จะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้ผู้ทรมณ์
ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่ง

อธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกัน ตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป"

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ 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 ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๔ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้าง ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา ๒๓/๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๑๔๔/๑ ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท"

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสาร หรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเหล่านั้น มอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์

นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา ๒๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

"มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในเวลาที่พนักงานตรวจแรงงานกำหนดหรือในวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

สรุปผลการดำเนินงาน

การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

ของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

คณะกรรมการวิสามัญฯ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณา จำนวน ๑๕ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑	วันจันทร์ที่ ๑๖	กรกฎาคม ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๙	วันอังคารที่ ๑๘	กันยายน ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๒	วันอังคารที่ ๒๔	กรกฎาคม ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๑๐	วันอังคารที่ ๒๕	กันยายน ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๓	วันอังคารที่ ๗	สิงหาคม ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๑๑	วันอังคารที่ ๒	ตุลาคม ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๔	วันอังคารที่ ๑๔	สิงหาคม ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๑๒	วันอังคารที่ ๙	ตุลาคม ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๕	วันอังคารที่ ๒๑	สิงหาคม ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๑๓	วันพฤหัสบดีที่ ๘	พฤศจิกายน ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๖	วันอังคารที่ ๒๘	สิงหาคม ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๑๔	วันอังคารที่ ๑๓	พฤศจิกายน ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๗	วันอังคารที่ ๔	กันยายน ๒๕๕๐	ครั้งที่ ๑๕	วันอังคารที่ ๑๕	พฤศจิกายน ๒๕๕๐
ครั้งที่ ๘	วันอังคารที่ ๑๑	กันยายน ๒๕๕๐			

คณะที่รับผิดชอบ

ในการจัดทำรายงานของคณะกรรมการวิสามัญ

พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.

นางสาววรรณา มีเปรมปรีดี ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓

ฝ่ายเลขานุการ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ๑. นางสาวพรทิพา เจริญผล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน
และสวัสดิการสังคม |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรี เฉลิมวุฒิ รักพานิช | นิติกร ๕ |
| ๓. นางสาวปาริชาติ ภาคสิม | วิทยากร ๔ |
| ๔. นางสาวคมคาย แดงเนียม | เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ |

ฝ่ายเอกสารอ้างอิง

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นางพิมพ์วรรณ อุณาภูล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง
ในการประชุมกรรมการ |
| ๒. นายเกรียงศักดิ์ สุวรรณศรี | นิติกร ๕ |

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ สำนักกรรมการ ๓ โทร. ๐ ๒๕๓๑ ๙๒๑๕-๖ โทรสาร ๐ ๒๕๓๑ ๙๒๐๘



LIRT