



# ตารางความแตกต่าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2551

พร้อมเหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม

เสนอ

ดร. ฌาน ธรรมวิจารย์

วิชา PB 605

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

จัดทำโดย

นายภาคะ ดวบวิชัย

รหัสประจำตัว 5017950478

ตารางความแตกต่าง  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑  
กับ  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑  
พร้อมเหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม

นางะ ดวงวิชัย

เอกสารนี้เสนอต่อ ดร. ฌาน ธรรมวิจารณ์  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามโครงการทวีปัญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ  
ปีการศึกษา ๒๕๕๐  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## คำนำ

สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... จำนวน ๒ ฉบับ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ และมีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายแล้ว ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หนังสือ “ตารางความแตกต่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมเหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม” จึงได้มีการจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้ทราบถึงเหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งประกอบการเรียนการสอนวิชา PB ๖๐๕ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่นักศึกษาและประชาชนที่สนใจต่อไป

นายนาถะ ดวงวิชัย

ผู้จัดทำ

มิถุนายน ๒๕๕๑

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(๓)
ตารางความแตกต่าง	
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	
(เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข) กับ	
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ	
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมเหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม	๑
มาตรา ๕	๑
มาตรา ๙	๓
มาตรา ๑๐	๓
มาตรา ๑๑	๔
มาตรา ๑๑/๑	๕
มาตรา ๑๔/๑	๖
มาตรา ๑๖	๖
มาตรา ๑๗	๗
มาตรา ๑๘	๘
มาตรา ๒๓	๘
มาตรา ๓๘	๑๐
มาตรา ๓๙	๑๑
มาตรา ๓๙/๑	๑๒
มาตรา ๕๐	๑๒
มาตรา ๕๑	๑๓
มาตรา ๖๕	๑๔
มาตรา ๖๗	๑๖
มาตรา ๗๕	๑๖
มาตรา ๗๗	๑๗
มาตรา ๘๒	๑๙
มาตรา ๘๔	๒๐

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
มาตรา ๘๔/๑	๒๐
มาตรา ๘๗	๒๑
มาตรา ๘๘	๒๒
มาตรา ๘๙	๒๓
มาตรา ๙๐	๒๓
มาตรา ๙๑	๒๔
มาตรา ๙๓	๒๕
มาตรา ๙๔	๒๖
มาตรา ๑๑๕/๑	๒๗
มาตรา ๑๑๙	๒๘
มาตรา ๑๒๐	๒๙
มาตรา ๑๒๔	๓๓
มาตรา ๑๒๔/๑	๓๓
มาตรา ๑๒๕	๓๔
มาตรา ๑๓๕	๓๔
มาตรา ๑๔๑	๓๕
มาตรา ๑๔๔	๓๗
มาตรา ๑๔๔/๑	๓๘
มาตรา ๑๕๐	๓๘
มาตรา ๑๕๑	๓๙
มาตรา ๑๕๕/๑	๓๙

**ตารางความแตกต่าง**  
**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)**  
**กับ**  
**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑**  
**พร้อมเหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลง รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และ หมายความรวมถึง</p> <p>(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงาน แทนนายจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้ หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย</p> <p>(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคล หนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน</p>	<p>มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลง รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ หมายความรวมถึง</p> <p>(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงาน แทนนายจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการ แทนด้วย</p> <p>(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและ</p>	<p>๑. เพื่อให้นิยามคำว่า “นายจ้าง” มีความหมายถึง นายจ้างที่แท้จริง จึงได้นำ หลักการกรณีนายจ้างที่มีการจ้าง งานลักษณะเหมาค่าแรงตาม มาตรา ๕ (๓) เดิมไปกำหนดไว้ ในมาตรา ๑๑/๑</p> <p>๒. เนื่องจากในปัจจุบัน ในแต่ละจังหวัดจะประกาศอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดโดยไม่มี การประกาศอัตราจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน</p> <p>๓. เพื่อให้ลูกจ้างได้ พัฒนาฝีมือของตนให้ได้ตาม</p>	



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
เกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้าง ตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือ วันหยุด แล้วแต่กรณี ฯลฯ                    ฯลฯ			
มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงิน ประกันตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ฯลฯ                    ฯลฯ	มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืน เงินหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรค สอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายใน เวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตาม มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่าง เวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี		แก้ไขเพิ่มเติมโดย กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่ง เพื่อความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในระหว่างที่นายจ้างผิดนัดโดย ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยในกรณีที่ ไม่จ่ายเงินชดเชยพิเศษแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐ และ มาตรา ๑๒๐
มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงิน ประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหาย ในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือ สภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่ง	มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงิน หลักประกันการทำงานหรือเงินหลักประกัน ความเสียหายในการทำงาน <u>ไม่ว่าจะเป็นเงิน</u> <u>ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจาก</u> ลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำ		แก้ไขคำว่า “เงิน ประกัน” เป็นคำว่า “หลักประกัน” เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเรียก หลักประกันในการทำงานประเภท อื่นไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยตัวบุคคล

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี</p>	<p>นั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับเงินหลักประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจน<u>ประเภทของหลักประกัน</u> จำนวนเงินมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี</p>		<p>เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ต้องเดือดร้อนในการจัดหาหลักประกัน รวมทั้งเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากหลักประกันโดยไม่สมควร</p>
มาตรา ๑๑ หน้าที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ	มาตรา ๑๑ หน้าที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่า		แก้ไขให้หน้าที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องชดเชยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่ง เป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษี อากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	ช่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มเงินที่นายจ้าง ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้อง ชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือ ทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ใน ลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์		เป็นหนี้ที่มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สิน สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็น ลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิ ในค่าภาษีอากรตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อให้ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมี หลักประกันในการได้รับชำระหนี้
	<u>มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบ กิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็น ผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจ จัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วน ใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความ รับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดย บุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือ รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มา ทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบ กิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้</u>		นำหลักการกรณีการจ้าง งานลักษณะเหมาค่าแรงตาม มาตรา ๕ (๓) เดิมมากำหนด เป็นมาตรา ๑๑/๑ เพื่อป้องกันมิให้ ผู้ประกอบกิจการที่มอบหมายให้ บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหา คนมาทำงานปฏิบัติเสมือนมิได้เป็น นายจ้างของลูกจ้าง และเพื่อให้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน ลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตาม สัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
	ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะ เดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ		ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็น ธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งจะ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๘๔ (๗) ด้วย
	มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้ นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมี อำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับ เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี		กำหนดให้ศาลมีอำนาจ สั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างมีผลใช้ บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อ ประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้าง
มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่ง เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงหรือเด็ก	มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างหรือ ผู้ซึ่งเป็น หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือ ผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน <u>คุกคาม</u> หรือก่อ ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิงหรือเด็ก		แก้ไขคำว่า “ลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิงหรือเด็ก” เป็นคำว่า “ลูกจ้าง” เพื่อให้ความคุ้มครอง ต่อลูกจ้างชาย หญิง และเด็ก มิ ให้ถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อ ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ จากนายจ้างหรือผู้ที่มีอำนาจ บังคับบัญชาเหนือลูกจ้างอย่าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
			เสมอภาค
<p>มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า</p> <p>ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้</p> <p>การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้อง</p>	<p>มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า</p> <p>ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน <u>ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย</u></p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๕ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้</p> <p>การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้อง</p>	<p>๑. แก้ไขให้สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา รวมถึงสัญญาจ้างทดลองงานด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างทดลองงาน ซึ่งการบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ</p> <p>๒. ย้ายหลักการในวรรคสามไปกำหนดเป็นมาตรา ๑๑๕ วรรคสอง เพื่อให้หลักการเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยอยู่ในมาตราเดียวกัน</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
จ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอก กล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๕๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่ง พระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๕๓ แห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	จ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอก กล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และ ให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๕๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๕๓ แห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์		
มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้ นี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการ อย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้ นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด	มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่าง หนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน ให้ นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง แจ้งโดยทาง ไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทาง <u>โทรศัพท์ โทรสาร</u> แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ <u>สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อ</u> <u>เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตาม</u> <u>หลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด</u>		แก้ไขให้นายจ้าง สามารถแจ้งการดำเนินการต่อ พนักงานเจ้าหน้าที่โดยใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศประเภท อื่นได้ ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกแก่นายจ้าง
มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลา	มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลา		๑. แก้ไขให้นายจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>ทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของ ลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภท งาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้อง ไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้น แล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้น แต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความ ปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่ง ไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p>	<p>ทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละ ประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง <u>ในกรณีที่เวลา ทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมงนายจ้างและ ลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่ เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงาน ปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและ เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ ลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะต้องมี เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์ หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</u> <u>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลา ทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกิน กว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทน</u></p>	<p>สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและ เวลาสิ้นสุดของการทำงานได้ วันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง ใน กรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า แปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้าง จะตกลงกันให้นำเวลาส่วนที่ เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงาน ในวันอื่นก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลา ทำงานปกติเต็มแล้วต้องไม่เกิน วันละเก้าชั่วโมง เพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้เกิด ความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลา ทำงานและเพื่อมิให้มีการ กำหนดเวลาทำงานปกติเกิน วันละเก้าชั่วโมง</p> <p>๒. ในกรณีที่มีการ ตกลงนำเวลาส่วนที่เหลือไปรวม กับเวลาทำงานในวันทำงานปกติ อื่น ค่าตอบแทนการทำงานใน</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง</p>	<p><u>ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง</u> <u>หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</u></p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง</p>	<p>ชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเกินกว่าแปดชั่วโมงนั้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างรายเดือนไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในวรรคสองของมาตรานี้</p>	
<p>มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่อง</p>	<p>มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา</p>	<p>แก้ไขความใน (๓) โดยยกเว้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อ</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>ในกฎเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น</p> <p>(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ</p> <p>(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p>เว้นแต่ลักษณะ<u>สภาพของการทำงาน</u>ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น</p> <p>(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป</p> <p>(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ <u>เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง</u></p> <p>(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>		สุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น
<p>มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน</p> <p>(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ</p> <p>(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก</p>	<p>มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน</p> <p>(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ</p> <p>(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก</p>		ย้ายหลักการเรื่องเวลาที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานไปกำหนดเป็นมาตรา ๓๙/๑ เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
หรือเซ็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม  (๔) งานที่ทำในเรือ (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	หรือเซ็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม  (๔) งานที่ทำในเรือ (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง		
	<u>มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกาทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด</u> <u>ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี</u> <u>นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของ</u> <u>ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความ</u> <u>ยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป</u>		๑. นำหลักการเรื่องเวลาที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง มากำหนดเป็นมาตรา ๓๙/๑ ๒. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในบางตำแหน่งทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้
มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ (๑) โรงฆ่าสัตว์ (๒) สถานที่เล่นการพนัน	มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ (๑) โรงฆ่าสัตว์ (๒) สถานที่เล่นการพนัน		ยุบรวมความใน (๓) และ (๔) เดิมเป็นความใน (๓) เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามคำว่า “สถานบริการ” ตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>(๓) สถานเดินร่ำ รำวง หรือรองเง็ง</p> <p>(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือ เครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมี ผู้บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่ สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ ลูกค้า</p> <p>(๕) สถานที่อื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง</p>	<p>(๓) สถานเดินร่ำ รำวง หรือรองเง็ง <u>สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ</u></p> <p>(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือ เครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้ บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่ สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวด ให้แก่ลูกค้า</p> <p>(๕) สถานที่อื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง</p>		
<p>มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น</p> <p>ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงิน ประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก</p> <p>ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก จ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง</p>	<p>มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างของเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ <u>จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น</u></p> <p>ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงิน ประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายจ่ายค่าจ้างของ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น</p> <p>ในกรณีที่นายจ้าง <u>จ่ายเงินหรือ</u> <u>ประโยชน์ตอบแทนใด ๆ</u> ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็น เด็ก บิดามารดาหรือ ผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทน</p>		<p>แก้ไขคำว่า “เงิน ประกัน” เป็นคำว่า “หลักประกัน” เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไข มาตรา ๙ และมาตรา ๑๐</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา	ใด ๆ บุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้างขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา		
มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ  (๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง	มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ  (๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง		๑. ตัดกรณีการลดค่าจ้างใน (๑) เดิมออก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ๒. เพิ่มงานเร่ขายหรือชกชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเดิมกำหนดไว้ในกฎกระทรวงให้เป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โดยกำหนดไว้ใน (๒)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>(๒) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่ง ได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวก สะดวกแก่การเดินทาง</p> <p>(๓) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตู ระบายน้ำ</p> <p>(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ</p> <p>(๕) งานดับเพลิงหรืองานป้องกัน อันตรายสาธารณะ</p> <p>(๖) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้อง ออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือ สภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่ แน่นอนได้</p> <p>(๗) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือ ทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของ ลูกจ้าง</p>	<p>(๒) <u>งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า</u> ซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขาย <u>สินค้าให้แก่ลูกจ้าง</u></p> <p>(๒๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่ง ได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวก สะดวกแก่การเดินทาง</p> <p>(๓๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตู ระบายน้ำ</p> <p>(๔๕) งานอ่านระดับน้ำและวัด ปริมาณน้ำ</p> <p>(๕๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกัน อันตรายสาธารณะ</p> <p>(๖๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดย ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลา ทำงานที่แน่นอนได้</p> <p>(๗๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือ ทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติ</p>		

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
(๘) งานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง  ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่า ล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง	ของลูกจ้าง  (๘๙) งานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง  ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่า ล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง		
มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง โดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุด พักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุด พักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้ง วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๓๐	มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิก จ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดใช้กรณีตาม มาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อน ประจำปีสะสมได้รับตามมาตรา ๓๐  ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิก สัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้าง นั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุด พักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ตามมาตรา ๓๐		เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด พักผ่อนประจำปีสะสม กรณีที่ ลูกจ้างลาออกจากงาน หรือ นายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะ ได้กระทำความผิดประการหนึ่ง ประการใดที่นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยหรือไม่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน</p> <p>ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง</p>	<p>มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่<u>สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมีเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว</u> ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ<u>เจ็ดสิบห้า</u>ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน</p> <p>ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง<u>ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ</u></p>	<p>มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่<u>สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมีเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว</u> ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ<u>เจ็ดสิบห้า</u>ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน</p> <p>ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง<u>ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ</u></p>	<p>เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ขาดรายได้ระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวซึ่งมีเหตุสุดวิสัย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า และต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าด้วย</p>
<p>มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง</p>		<p>มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอความเห็น<u>และให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้</u></p>	<p>๑. เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง</p> <p>๒. แก้ไขความใน (๒) ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจ</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>(๒) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ขอแนะนำภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี</p> <p>(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน</p> <p>(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>(๕) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง</p> <p>(๖) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน</p> <p>(๗) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ</p> <p>(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็น</p>		<p>(๒) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ขอแนะนำภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปีกำหนด <u>แนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม</u></p> <p>(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน</p> <p>(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ <u>ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมมาตรฐานฝีมือ</u></p> <p>(๕) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง</p> <p>(๖) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ใน <u>ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป</u></p> <p>(๗) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ</p> <p>(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่</p>	<p>หน้าที่กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม เพื่อป้องกันมิให้เข้าใจว่า</p> <p>ในคณะกรรมการค่าจ้างต้องพิจารณาปรับค่าจ้างทุกปี</p> <p>๓. เพิ่มเติมให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตาม (๔)</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือ ตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้		พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดหรือ ตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้	
มาตรา ๘๒ การประชุมคณะกรรมการ ค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมี กรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย ฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่ น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการ ทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ ประชุม และต้องได้मतอย่างน้อยสองในสามของ กรรมการที่เข้าประชุม ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนด		มาตรา ๘๒ การประชุมคณะกรรมการ ค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมี กรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย ฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหรืออัตราค่าจ้างขั้น ต่ำตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมี กรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของ จำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่าย นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสอง คนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้मतอย่าง น้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนด	ปรับแก้ไขถ้อยคำให้ สอดคล้องกับการยกเลิกบท นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน” และเพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้บังคับประชุม ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการ ประชุมอีกครั้งหนึ่งในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะ ไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่าย ลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการ ทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติ อย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือคราวใด ถ้าไม่ได้บังคับประชุม ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการ ประชุมอีกครั้งหนึ่งในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะ ไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่าย ลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการ ทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติ อย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือคราวใด ถ้าไม่ได้บังคับประชุม ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการ ประชุมอีกครั้งหนึ่งในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะ ไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่าย ลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการ ทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติ อย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม	เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมี อำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อ พิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทน คณะกรรมการได้ (๑) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๒) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้น ต่ำจังหวัด (๓) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการ เห็นสมควรกำหนด ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์	มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด แทนตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้ (๑) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๒) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้น ต่ำจังหวัด (๓) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการ เห็นสมควรกำหนด	มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด แทนตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้ (๑) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๒) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้น ต่ำจังหวัด (๓) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการ เห็นสมควรกำหนด	เพื่อเปิดกว้างให้คณะ กรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่าง ใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้าง มอบหมายได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการ ได้ตามความเหมาะสม		ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการ ได้ตามความเหมาะสม	
		มาตรา ๘๔/๑ ให้คณะกรรมการ ค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่ เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนน้อยอย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย  วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจาก ตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง แต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม	เพื่อให้คณะกรรมการ ค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา
มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการ ครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า		มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ อยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าหนึ่งถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคา	๑. ปรับแก้ไขถ้อยคำให้ สอดคล้องกับการยกเลิกบท นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน”  ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ใน การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภท หนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่น หนึ่งก็ได้</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด</p> <p>ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น</p>	<p>ของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของ ประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา <u>อาชีพ</u>ประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือ <u>เพียงใด</u> ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ<u>ตามมาตรฐานฝีมือ</u> ให้คณะกรรมการ ค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ <u>อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตาม</u> <u>มาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ</u> <u>ความรู้ และความสามารถ</u> แต่ต้องไม่ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนด</p> <p>ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น</p>	<p>มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและ</p>	<p>แก้ไขให้คณะรัฐมนตรี</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา		พิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา	พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดก่อนประกาศในราชกิจจานุเบกษา เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดจะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในทางปฏิบัติซึ่งจะต้องเสนอผ่านคณะรัฐมนตรีพิจารณาก่อนประกาศในราชกิจจานุเบกษาอยู่แล้ว
มาตรา ๘๘ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด		มาตรา ๘๘ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใดทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ	ปรับแก้ไขถ้อยคำให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” และเพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
			และปรับแก้ไขถ้อยคำให้มี ความหมายกว้างขึ้น
<p>มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศ ดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ</p>	<p>มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือที่กำหนด</p> <p><u>ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศ</u> <u>กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม</u> <u>มาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ</u> <u>และให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศ</u> กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นปิดประกาศ ดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ</p>	<p>๑. ปรับแก้ไขถ้อยคำให้ สอดคล้องกับการยกเลิกบท นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน” และเพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”</p> <p>๒. กำหนดให้พนักงาน ตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่ นายจ้างซึ่งอยู่ในข่ายบังคับเพื่อ อำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้าง ในการปฏิบัติตามกฎหมาย</p>	
<p>มาตรา ๙๑ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการ ค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p>	<p>มาตรา ๙๑ ให้มีสำนักงานคณะ กรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและ</p>	<p>เพิ่มเติมให้สำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจ หน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนา ระบบค่าจ้างและรายได้ของ</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>(๑) จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>(๒) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๓) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>(๔) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้</p>	<p>(๑๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>(๑๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>(๔๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้</p>	<p>รายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างตาม (๑) และให้มีอำนาจในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าวตาม (๖) เพื่อให้การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
(๕) ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง  (๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการ ค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย		(๕๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการ ปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง  (๖๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการ ค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย	
มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้  (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้าน สวัสดิการแรงงาน  (๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการ ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ  (๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการ แรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท  (๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผล การดำเนินการต่อรัฐมนตรี	มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้  (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้าน สวัสดิการแรงงาน  (๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการ ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ  (๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการ แรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท  (๔) ติดตามประเมินผล และรายงาน ผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี  (๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน		

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย	ค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการ <u>บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐</u> (๕๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย		
มาตรา ๘๔ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม	มาตรา ๘๔ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม		แก้ไขให้นำมาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลมด้วย เพื่อให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น
	<u>มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตาม</u> <u>มาตรา ๑๓๙ ให้นำจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่</u> <u>สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและ</u> <u>สภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี</u> <u>มอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้</u> <u>ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดี</u>		กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานภายในเดือนมกราคมของทุกปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานที่มี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
	กำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี <u>ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตาม วรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป</u> ให้นายจ้างแจ้งการ เปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว		จำนวนไม่เพียงพอ
มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่ง กรณีใดดังต่อไปนี้ (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำ ความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความ เสียหาย (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย กฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือน	มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่ง กรณีใด ดังต่อไปนี้ (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำ ความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความ เสียหาย (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอัน		๑. ตัดความใน (๖) ที่ว่า “...เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ” ออกโดย กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งได้รับ โทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเท่านั้น เพื่อบรรเทาภาระ ของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวได้รับโทษ จำคุกจึงไม่สามารถมาทำงาน ให้แก่นายจ้างได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>เป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน</p> <p>หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด</p> <p>(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p>	<p>ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน</p> <p>หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด</p> <p>(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p><u>ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</u></p> <p><u>การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้าง</u></p>	<p>๒. ข้อยกเว้นตาม (๖) ซึ่งแม้ลูกจ้างจะได้รับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากการกระทำความผิดนั้น นายจ้างไม่ได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างด้วย</p> <p>๓. ย้ายหลักการของ มาตรา ๑๗ วรรคสาม เดิมมา กำหนดไว้ เพื่อให้หลักการเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยอยู่ในมาตราเดียวกัน</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
	ในภายหลังไม่ได้		
<p>มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการทำงานประจำวันของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณี ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามมาตรา ๑๑๘</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ</p>	<p>มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการทำงานประจำวันของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณี ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่<u>ได้รับแจ้ง</u>จากนายจ้าง หรือวันที่<u>นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี</u> โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ<u>ได้รับ</u>ตามมาตรา ๑๑๘</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ</p>	<p>๑. กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ เนื่องจาก การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีผลกระทบต่อการทำงานประจำวันของลูกจ้างหรือครอบครัว รวมทั้งแก้ไขระยะเวลาการดำเนินการเพื่อเรียกร้องสิทธิในค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างให้เร็วขึ้น และลดขั้นตอนให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาจากเหตุดังกล่าวได้เร็วยิ่งขึ้น</p> <p>๒. แก้ไขคำว่า “วางเงิน” เป็น “วางหลักประกัน” เพื่อให้เหมือนกับกรณีทั่ว ๆ ไป ที่บางครั้งอาจจะใช้บังคับการันตีหรือหลักทรัพย์อย่างอื่นก็ได้ซึ่งมีมูลค่าเท่าเทียมกันกับจำนวนที่</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย  ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับ แต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็น กรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่	ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย <u>ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือ</u> <u>ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</u> <u>ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้าง</u> <u>บอกเลิกสัญญา</u> ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับ แต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็น กรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมี สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ <u>ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย</u> <u>พิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว</u> <u>ล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่น</u> <u>คำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน</u> <u>ภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการ</u> <u>จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทน</u> <u>การบอกกล่าวล่วงหน้า</u> ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน		ต้องจ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดความ สะดวกในทางปฏิบัติอย่างมาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวัน	<p><u>พิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง</u></p> <p><u>เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง</u></p> <p><u>ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ</u></p> <p>คำวินิจฉัยคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยคำสั่งต่อศาล</p>		

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
นับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่ นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้อง วางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้  การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่  วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด	ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย <u>ทราบคำสั่ง</u> ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ ศาล นายจ้างต้องวางเงินหลักประกันต่อศาลตาม จำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรค สาม <u>คำสั่งนั้น</u> จึงจะฟ้องคดีได้  การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่  วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด		
มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตาม มาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวน ข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่ วันที่รับคำร้อง  ฯลฯ                    ฯลฯ  เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวน แล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง อย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราช	มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้อง ตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบ วันนับแต่วันที่รับคำร้อง  ฯลฯ                    ฯลฯ  เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่าง ใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติ		แก้ไขระยะเวลาการ จ่ายเงินจาก “สิบห้าวัน” เป็น “สามสิบวัน” เพื่อให้สอดคล้อง กับระยะเวลาในการอุทธรณ์ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่ วันที่ทราบคำสั่งตามที่กำหนดไว้ ในมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
บัญญัตินี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือ ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่ วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ฯลฯ                    ฯลฯ	นี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม ของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดี กำหนดภายในสิบห้า <u>สามสิบ</u> วันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ฯลฯ                    ฯลฯ		
	<u>มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้าง</u> <u>ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน</u> <u>ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด</u> <u>หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของ</u> <u>ศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้</u> <u>เป็นอันระงับไป</u>		กำหนดให้การดำเนินคดี อาญาต่อนายจ้างที่ปฏิบัติตาม คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือ คำสั่งของศาลแล้วเป็นอันระงับไป เพื่อเป็นมาตรการลดการดำเนิน คดีอาญาที่ไม่จำเป็น
มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจ แรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของ ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้ นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วัน ทราบคำสั่ง ฯลฯ                    ฯลฯ	มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจ แรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของ ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้ นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วัน ทราบคำสั่ง ฯลฯ                    ฯลฯ		แก้ไขให้ศาลมีอำนาจ จ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาล ให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างใน กรณีที่กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานได้จ่ายไปตาม มาตรา ๑๓๔ เพื่อให้กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้อง จ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดย ธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมี อำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ ความตายได้	เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมี อำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณี ที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี		ชำระหนี้จากการที่ได้จ่ายเงิน ให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔
มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตาม กฎหมายต้องจ่ายเงิสดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชดใช้ เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อม ดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี	มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง <u>กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานมีสิทธิเรียกให้</u> ใ้เบี่ยคินจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ ตามกฎหมายต้องจ่ายเงิสดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปนั้น พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่ วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ ลูกจ้าง ทั้งนี้ <u>ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะ ได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่</u>		๑. แก้ไขให้กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมี สิทธิใ้เบี่ยคินจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ ตามกฎหมายต้องจ่ายเงิให้แก่ ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร ้อยละสิบห้าต่อปี ทั้งนี้ <u>ไม่ว่าผู้ซึ่ง มีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้ จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีก หรือไม่ก็ตาม เพื่อให้มีเงิกลับคิน เข้าสู่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง</u> ๒. แก้ไขคำว่า “สิทธิ เรียกร้อง” เป็น “สิทธิใ้เบี่ย” เนื่องจากการจ่ายเงินจาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง	สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปี นับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง		กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไปแทน ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้อง จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้นั้น
มาตรา ๑๔๑ ในกรณีที่นายจ้างหรือ ลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ภายในระยะเวลา ที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือ ลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป	มาตรา ๑๔๑ ในกรณีที่นายจ้างหรือ ลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ภายในระยะเวลาที่ กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือ ลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป  คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดใน คำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ อุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด  การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่ เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน		แก้ไขให้นายจ้างหรือ ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๑๓๙ (๓) ได้ โดยการ อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไม่ถือว่าเป็น เป็นการทุเลาการปฏิบัติตาม คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้มีการกลั่นกรองคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานอีก ชั้นหนึ่งซึ่งทำให้การคุ้มครอง สิทธิและเสรีภาพของประชาชนมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
	<p><u>ตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด</u></p> <p><u>ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนดการดำเนินคดีอาญา ต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป</u></p>		
<p>มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ 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 ๗๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรค</p>	<p>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 ๗๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา</p>		<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙/๑ การไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ และมาตรา ๑๒๑ วรรคสอง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
<p>หนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๑๒๑ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้ง จำทั้งปรับ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือ มาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่ กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวาง โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสน บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่ จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๑๒๑ วรรค สอง หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้าง ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความ ตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือ ปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>		
	<p>มาตรา ๑๔๔/๑ ผู้ประกอบกิจการ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท</p>		<p>เพิ่มบทกำหนดโทษกรณี ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๑๑/๑ เพื่อให้การบังคับ ใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>
<p>มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก สะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุ</p>	<p>มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก สะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุ</p>		<p>แก้ไขโดยเพิ่ม “คณะ กรรมการสวัสดิการแรงงาน”</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
ใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ ค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย หรือไม่ อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับ ไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการ ค่าจ้างหรือ <u>คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน</u> <u>คณะกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว</u> หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะ อนุกรรมการ <u>เช่นว่านั้น</u> มอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจ แรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ <u>ตามมาตรา ๑๔๒</u> ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพัน บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไข อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานตามมาตรา ๙๔
มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุ กรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุ กรรมการมอบหมาย พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือ คณะ กรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของ <u>คณะกรรมการดังกล่าว</u> หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ ค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ <u>เช่นว่านั้น</u> มอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคม สงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ <u>ตามมาตรา ๑๔๒</u> ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสอง หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		๑. แก้ไขโดยเพิ่ม “คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับ การแก้ไขอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตามมาตรา ๙๔ ๒. เพิ่มบทลงโทษกรณี ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะ กรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่ง ตามมาตรา ๑๒๐ และคำสั่งของ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่มีการแก้ไข)	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑		เหตุผลผลการแก้ไขเพิ่มเติม
	(ฉบับที่ ๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	(ฉบับที่ ๓) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑	
ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน ตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวาง โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสอง หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะ กรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่ง ตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่ เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		พนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตาม มาตรา ๑๐๔ และมาตรา ๑๐๕ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
	มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่น หรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพ การทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับ หนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยัง ไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท		เพิ่มบทกำหนดโทษ กรณีนายจ้างไม่ยื่นหรือไม่แจ้ง แบบแสดงสภาพการจ้างและ สภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อให้การบังคับใช้ กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

