



# วุฒิสภา

## เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

บรรจุระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๗ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ)

วันจันทร์ที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

อ.พ. ๓/๒๕๕๓

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

[www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)



## บทสรุปสำหรับสมาชิกวุฒิสภา

### ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีผู้เสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ ฉบับ ดังนี้

๑. เสนอโดย คณะรัฐมนตรี ชุดที่มี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒. เสนอโดย นายสุชาติ ไลยน้ำเงิน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคพลังประชาชน กับคณะ (ปัจจุบัน คือ พรรคเพื่อไทย) ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๑ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒

๓. เสนอโดย นายเจริญ จรรย์โกมล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคพลังประชาชน กับคณะ (ปัจจุบัน คือ พรรคเพื่อไทย) ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒

ครั้งที่ ๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒

๔. เสนอโดย นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์ กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒

๕. เสนอโดย นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคชาติไทยพัฒนา กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

๖. เสนอโดย นางวรศลี สุวรรณปริสุทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรครวมใจไทยชาติพัฒนา กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

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

.....



ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ทั้ง ๖ ฉบับพร้อมกันไป ในวาระที่หนึ่งชั้นรับหลักการ โดยลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๖ ฉบับ ด้วยคะแนนเสียง ๓๕๓ เสียง ไม่รับหลักการ ด้วยคะแนนเสียง ๑ เสียง และงดออกเสียง ๑ เสียง และมีมติให้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญ จำนวน ๓๖ คน เพื่อพิจารณาในวาระที่สองชั้นคณะกรรมการ ซึ่งเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกับที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... โดยถือเอาร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา และกำหนดการแปรญัตติภายใน ๗ วัน

ต่อมาในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาเสร็จแล้ว โดยพิจารณาในวาระที่สองเรียงตามลำดับมาตรา และได้ลงมติในวาระที่สาม เห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ด้วยคะแนนเสียง ๓๐๗ เสียง ไม่เห็นชอบ ๓ เสียง และงดออกเสียง ๒๒ เสียง ทั้งนี้ เพื่อเสนอให้วุฒิสภาพิจารณาต่อไป ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๕๖

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีหลักการและเหตุผล ดังนี้

**หลักการ**

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

**เหตุผล**

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีเนื้อหารวม จำนวน  
๘ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ

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

๒. คำปรารภ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม  
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๓. วันใช้บังคับ

พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ  
เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่  
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป  
(ร่างมาตรา ๒)

๔. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๔.๑ กำหนดให้ยกเลิกบทบัญญัติ  
ในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐  
ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ร่างมาตรา ๓)

๔.๒ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณี  
นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม  
กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๗ ออก

ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง  
ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน  
หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 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  
๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน  
การบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ  
ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒  
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับ  
ไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”  
(ร่างมาตรา ๔)



๔.๓ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๕ วรรคสอง ออก

ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” (ร่างมาตรา ๕)

๔.๔ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง ออก

ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” (ร่างมาตรา ๖)

๔.๕ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๕ ออก

ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” (ร่างมาตรา ๗)

๔.๖ กำหนดให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ร่างมาตรา ๘)

## คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ประมวลและรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ในกระบวนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ โดยมีเนื้อหา แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา สาระสำคัญ ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ส่วนที่ ๒ ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข) กับ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

### ภาคผนวก

- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
  - : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
  - : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
  - : รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
- สภาผู้แทนราษฎร
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

เอกสารประกอบการพิจารณาฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการวงงานด้านนิติบัญญัติของวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาโดยเฉพาะ

สำนักกฎหมาย  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
กันยายน ๒๕๕๓

### เอกสารประกอบการพิจารณา

#### จัดทำโดย

นายนัท ผาสุข ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย  
นางสาวสุพัตรา วรณศิริกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ๑  
นายธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์ นิตกร ๕ นายสุภณัฐ คิริทอง วิทยาการ ๓  
นางพวงผกา วรศิลป์ เจ้าพนักงานธุรการ ๖ นางสาวนิตยา นาคเกษม เจ้าพนักงานธุรการ ๓  
นางสาวอลงกรณ์ ดันเบ็ด เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๓  
กลุ่มงานกฎหมาย ๑ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๘๘

#### ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑ - ๔๒  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกวุฒิสภา และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมวุฒิสภา สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์วุฒิสภา [www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)

หรือขอรับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้ที่ศูนย์บริการข้อมูลด้านกฎหมาย วุฒิสภา อาคารรัฐสภา ๒ ชั้น ๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๕

# สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับสมาชิกวุฒิสภา .....	ก
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา สาระสำคัญ ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่สำคัญ ๆ และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	
• ความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	๑
• สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	๕
• ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	
๑. สรุปประเด็นสำคัญจากการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง - ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง .....	๙
๒. สรุปประเด็นสำคัญจากการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ในวาระที่สองและวาระที่สาม - ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สอง ชั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา .....	๑๕
- ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สาม .....	๑๖
ส่วนที่ ๒ ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข) กับ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) .....	๑๗

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	
- คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมาย .....	๒๕
- สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี ๒๕๓๖ - ๒๕๕๒ .....	๓๕
- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ (พ.ศ. ๒๕๒๔) .....	๓๗
- Convention No. 155 concerning Occupational Safety and Health Convention, 1981 .....	๔๗
- อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) .....	๕๕
- ILO Convention 187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 .....	๖๓
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) .....	๖๙

### ภาคผนวก

: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ .....	(๑)
: ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) .....	(๔๙)
: บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	(๕๓)
: รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สภาผู้แทนราษฎร .....	(๕๗)
: ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว .....	(๗๑)

## ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา สาระสำคัญ ประเด็นที่มีการอภิปราย  
ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ  
และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....



## ความเป็นมา

ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้เสนอ)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีผู้เสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ รวม ๖ ฉบับ ดังนี้

๑. เสนอโดย คณะรัฐมนตรี ชุดที่มีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒. เสนอโดย นายสุชาติ ไลยน้ำเงิน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคพลังประชาชน กับคณะ (ปัจจุบัน คือ พรรคเพื่อไทย) ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๑ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒

๓. เสนอโดย นายเจริญ จรรย์โกมล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคพลังประชาชน กับคณะ (ปัจจุบัน คือ พรรคเพื่อไทย) ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒

๔. เสนอโดย นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์ กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒

๕. เสนอโดย นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคชาติไทยพัฒนา กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

๖. เสนอโดย นางวรศลี สุวรรณปริสุทธ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรครวมใจไทยชาติพัฒนา กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒



โดยมีหลักการและเหตุผลทำนองเดียวกัน ดังนี้

#### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

#### เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งคณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ ในวาระที่หนึ่งชั้นรับหลักการ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ โดยที่ประชุมเห็นชอบให้นำร่างพระราชบัญญัติทำนองเดียวกันอีก ๕ ฉบับที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ ขึ้นมาพิจารณารวมกันไป และลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๖ ฉบับ พร้อมกันไปด้วยคะแนนเสียง ๓๕๓ เสียง ไม่รับหลักการด้วยคะแนนเสียง ๑ เสียง และงดออกเสียง ๑ เสียง และได้มีมติให้ส่งคณะกรรมการวิสามัญ ซึ่งเป็นชุดเดียวกับที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... เพื่อพิจารณาโดยถือเอาร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา และกำหนดการแปรญัตติภายใน ๗ วัน

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

ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

.....



คณะกรรมการการวิสามัญ จำนวน ๓๖ คน ประกอบด้วย

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| ๑. นายนคร มาฉิม                      | ประธานคณะกรรมการการวิสามัญ                      |
| ๒. นายทศพร เทพบุตร                   | รองประธานคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่หนึ่ง        |
| ๓. นายสุรวิทย์ คนสมบูรณ์             | รองประธานคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่สอง          |
| ๔. นายสถาพร มณีรัตน์                 | รองประธานคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่สาม          |
| ๕. นายบรรพต ตันธีรวงศ์               | รองประธานคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่สี่          |
| * ๖. นายมนัส โกศล                    | รองประธานคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่ห้า          |
| ๗. นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง          | เลขาธิการคณะกรรมการการวิสามัญ                   |
| ๘. ว่าที่ร้อยตรี พงศ์พันธ์ สุนทรชัย  | ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่หนึ่ง |
| ๙. นางประนอม จันทร์ภักดี             | ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่สอง   |
| * ๑๐. นายอาทิตย์ อีสโม               | ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการวิสามัญ คนที่สาม   |
| ๑๑. นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท            | โฆษกคณะกรรมการการวิสามัญ                        |
| ๑๒. นายสุชาติ ลายนำเงิน              | โฆษกคณะกรรมการการวิสามัญ                        |
| ๑๓. นายวัชระ เพชรทอง                 | โฆษกคณะกรรมการการวิสามัญ                        |
| ๑๔. นายนิคม เชาวักิตติโสภณ           | โฆษกคณะกรรมการการวิสามัญ                        |
| ๑๕. นายการุณ โหสกุล                  | ๑๖. นายจรสฤทธิ จันทรสุรินทร์                    |
| ๑๗. นายชลน่าน ศรีแก้ว                | * ๑๘. นายชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล                   |
| ๑๙. นายไชยวัฒน์ ติณรัตน์             | ๒๐. นายฐานิสร์ เทียนทอง                         |
| ๒๑. นายณัฐวุฒิ วัลลิโกดม             | ๒๒. นายนิยม วีวรรณดิฐกุล                        |
| ๒๓. นางสาวนุจรีย์ บุญทวี             | ๒๔. นายบัญญัติ เจตนจันทร์                       |
| ๒๕. นางไพจิตร จารูวัชรวรรณ           | ๒๖. นางมลิวลัย ธัญญสกุลกิจ                      |
| ๒๗. รองศาสตราจารย์ วรวิทย์ เจริญเลิศ | ๒๘. นายวราพงษ์ พันธุ์ศิลา                       |
| ๒๙. นายวันชัย ภาววิมล                | ๓๐. นายสมนึก เฮงวานิชย์                         |
| ๓๑. นางสมบุญ สีคำดอกแค               | * ๓๒. นายสุวรรณ สุขประเสริฐ                     |
| * ๓๓. นายอภิมุข สุขประสิทธิ์         | ๓๔. นายอรรถวิชัย สุวรรณภักดี                    |
| ๓๕. นายอลงกต มณีกาศ                  | ๓๖. นายอลิ มะหะมัดยงกี                          |

\* หมายถึง กรรมการในสัดส่วนของรัฐบาล



เมื่อคณะกรรมการวิสามัญฯ พิจารณาเสร็จแล้ว ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ พร้อมด้วยรายงานการพิจารณาและข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันศุกร์ที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓<sup>๑</sup> และได้บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ซึ่งที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ในวาระที่สอง ชั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันพุธที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ โดยพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราจนจบร่าง และได้พิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขอแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำแต่อย่างใด

เมื่อจบการพิจารณาในวาระที่สอง ชั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราแล้ว ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาต่อไปในวาระที่สาม โดยลงมติเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วยคะแนนเสียง ๓๐๗ เสียง ไม่เห็นชอบ ด้วยคะแนนเสียง ๓ เสียง และงดออกเสียง ๒๒ เสียง และส่งให้วุฒิสภาพิจารณาต่อไป ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๕๖ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๓<sup>๒</sup>

อนึ่ง สำหรับกระบวนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ของวุฒิสภา เมื่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินี้ในวาระที่หนึ่งแล้ว ประธานวุฒิสภาได้พิจารณาและมีดำริให้คณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภาพิจารณาว่าจะเห็นสมควรมอบหมายให้คณะกรรมการสามัญประจำวุฒิสภา คณะใด หรือจะเสนอให้วุฒิสภาดังคณะกรรมการวิสามัญขึ้นเพื่อพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ตามนัยแห่งข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๓๖<sup>๓</sup> ซึ่งในคราวประชุมคณะกรรมการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๒๙/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ได้พิจารณาและเห็นควรมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา เป็นผู้พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ และเมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบในวาระที่สามแล้ว ให้คณะกรรมการดังกล่าวรายงานต่อประธานวุฒิสภาเป็นการด่วน ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ต่อไป

<sup>๑</sup> โปรดดูรายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สภาผู้แทนราษฎร ในภาคผนวก หน้า (๕๗)

<sup>๒</sup> โปรดดูร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว ในภาคผนวก หน้า (๗๑)

<sup>๓</sup> ข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๓๖ กำหนดว่า

“ในกรณีที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ เมื่อสภาผู้แทนราษฎรมิมีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติใดในวาระที่หนึ่งแล้ว ประธานวุฒิสภาอาจพิจารณามอบหมายให้คณะกรรมการสามัญประจำวุฒิสภาคณะใดคณะหนึ่งที่เกี่ยวข้อง หรือวุฒิสภาอาจตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งมีจำนวนไม่เกินสิบห้าคน แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นเฉพาะกรณีไปก็ได้ และเมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบในวาระที่สามแล้ว ให้คณะกรรมการดังกล่าวรายงานต่อประธานวุฒิสภาเป็นการด่วน ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสมาชิกในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินั้นต่อไป”



## สาระสำคัญ

ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

### ๑. หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

#### ๑.๒ เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

### ๒. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)

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

### ๓. คำปรารภ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

### ๔. วันใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๒)

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



## ๕. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๕.๑ กำหนดให้ยกเลิกบทบัญญัติในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจากได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว (ร่างมาตรา ๓)

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕.๒ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๗ ออก เพื่อให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร่างมาตรา ๔)

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ 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 ๑๑๔ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

๕.๓ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๕ ออก เพื่อให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร่างมาตรา ๕)

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”



๕.๔ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง ออก เพื่อให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร่างมาตรา ๖)

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

๕.๕ กำหนดให้ตัดบทลงโทษกรณีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๕ ออก เพื่อให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร่างมาตรา ๗)

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

๕.๖ กำหนดให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร่างมาตรา ๘)

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

หน้าว่าง



ประเด็นที่มีการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สำคัญ ๆ  
และผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร  
เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้เสนอ)

๑. สรุปประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสภาผู้แทนราษฎร ในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีผู้เสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา ๑๔๒ (๑) และ (๒)<sup>๔</sup> จำนวน ๖ ฉบับ และโดยที่ร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๖ ฉบับ มีสาระสำคัญทำนองเดียวกันที่ประชุมจึงเห็นชอบให้พิจารณารวมกันไป โดยผู้เสนอได้แถลงหลักการและเหตุผลตามลำดับ ดังนี้

นายไพฑูรย์ แก้วทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้แถลงหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

**หลักการ**

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

**เหตุผล**

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

<sup>๔</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๑๔๒ บัญญัติว่า

“มาตรา ๑๔๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๓๙ ร่างพระราชบัญญัติจะเสนอได้ก็แต่โดย

(๑) คณะรัฐมนตรี

(๒) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่ายี่สิบคน

“ลา” “ลา”



ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

นายสุชาติ ลายนำเงิน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคพลังประชาชน (ปัจจุบัน คือ พรรคเพื่อไทย) ได้แถลงหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

#### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๕ และมาตรา ๑๕๕)

#### เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

นายเจริญ จรรย์โกมล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคพลังประชาชน (ปัจจุบัน คือ พรรคเพื่อไทย) ได้แถลงหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

#### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๕ และมาตรา ๑๕๕)

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

.....



### เหตุผล

โดยที่ปัญหาความปลอดภัยเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้มาตรฐานจึงได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาธิปัตย์ ได้แถลงหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

### เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคชาติไทยพัฒนา ได้แถลงหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

#### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๔๕ และมาตรา ๑๕๕)

#### เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

นางวรศุฉิ สุวรรณปริสุทธิ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรครวมใจไทยชาติพัฒนา ได้แถลงหลักการและเหตุผลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

#### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๔๕ และมาตรา ๑๕๕)



### เหตุผล

โดยที่ปัญหาความปลอดภัยเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้มาตรฐานจึงได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ต่อจากนั้น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

### ประเด็นสำคัญที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้อภิปรายอย่างกว้างขวาง

สภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่งรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... ซึ่งคณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ โดยมีเหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ดังนี้

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ทันสมัย สารเคมีและสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ โดยไม่ได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป อันส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพ ชีวิต ร่างกายถึงขั้นบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้ม และทวีความรุนแรงมากขึ้น แต่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากหลักการส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด สมควรมีกฎหมายเป็นการเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมสำหรับป้องกันและสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ดังนั้น เมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อควบคุม กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการตามกฎหมายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีเอกภาพ จึงสมควรยกเลิกบทบัญญัติในพระราชบัญญัติ

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

ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

.....



คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน คือ หมวด ๘ ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐ ถึง มาตรา ๑๐๗) และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษ ให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๙ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕

อนึ่ง เกี่ยวกับกรณีที่ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... และร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... ซึ่งเป็นร่างพระราชบัญญัติทำนองเดียวกัน ต่อสภาผู้แทนราษฎร และที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่งรับหลักการ แห่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวพร้อมกันไป ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ แล้วนั้น หากร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวได้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย ในอนาคตอาจต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันของกฎหมายที่มีผลใช้บังคับ อยู่ในปัจจุบันกับที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้ต้องมีการโอนกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมาย ว่าด้วยเงินทดแทน รวมทั้งบรรดาอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้ รวมทั้งงบประมาณของสำนักงาน ประกันสังคม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนไปเป็นของสถาบันส่งเสริม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อไป

#### ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ในวาระที่หนึ่ง

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่ง รับหลักการ แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ทั้ง ๖ ฉบับ พร้อมกันไป ด้วยคะแนนเสียง ๓๕๓ เสียง ไม่รับหลักการด้วยคะแนนเสียง ๑ เสียง และงดออกเสียง ๑ เสียง โดยให้ถือเอา ร่างพระราชบัญญัติฉบับที่คณะรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ เป็นหลักในการพิจารณาของคณะกรรมการ และมิตินำให้ส่งคณะกรรมการวิสามัญ ซึ่งเป็นชุดเดียวกับที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... เพื่อพิจารณา และกำหนดการแปรญัตติภายใน ๗ วัน



๒. สรุปประเด็นสำคัญจากการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สองและวาระที่สาม  
ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สองขึ้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา

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

ชื่อร่างพระราชบัญญัติ	ไม่มีการแก้ไข
คำปรารภ	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๑	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๒	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๓	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๕	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๖	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๗	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๘	ไม่มีการแก้ไข

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

.....



ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ในวาระที่สอง เริ่มต้นด้วยชื่อร่างพระราชบัญญัติ คำปรารภ แล้วพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราจนจบร่าง โดยไม่มีการอภิปรายในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากกรรมาธิการมิได้แก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำหรือข้อความ หรือมีผู้แปรญัตติที่มีการสงวนคำแปรญัตติ หรือกรรมาธิการได้ขอสงวนความเห็นไว้ ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๒๙<sup>๕</sup> ที่กำหนดให้สมาชิกอภิปรายได้เฉพาะถ้อยคำหรือข้อความที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือผู้แปรญัตติที่มีการสงวนคำแปรญัตติ หรือกรรมาธิการที่มีการสงวนความเห็นไว้เท่านั้น ทั้งนี้ เว้นแต่ที่ประชุมจะลงมติเป็นอย่างอื่น

จากนั้นที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๓๐<sup>๖</sup> โดยไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรผู้ใดขอแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำ จึงเป็นอันจบการพิจารณาในวาระที่สอง และที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาต่อไปในวาระที่สาม

#### ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สาม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่สาม เห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยลงมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๓๐๗ เสียง ไม่เห็นชอบ ๓ เสียง และงดออกเสียง ๒๒ เสียง

<sup>๕</sup> ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๒๙ กำหนดว่า

“ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่คณะกรรมาธิการพิจารณาเสร็จแล้ว ให้สภาพิจารณาเริ่มต้นด้วยชื่อร่าง คำปรารภ แล้วพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา และให้สมาชิกอภิปรายได้เฉพาะถ้อยคำหรือข้อความที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม หรือผู้แปรญัตติที่มีการสงวนคำแปรญัตติ หรือกรรมาธิการ ที่มีการสงวนความเห็นไว้ ทั้งนี้ เว้นแต่ที่ประชุมจะลงมติเป็นอย่างอื่น

การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเดิม ให้พิจารณาเรียงตามลำดับมาตราที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายเดิมด้วย และให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

<sup>๖</sup> ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๓๐ กำหนดว่า

“เมื่อได้พิจารณาตามข้อ ๑๒๙ จนจบร่างแล้ว ให้สภาพิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง และในการพิจารณาครั้งนี้ สมาชิกอาจขอแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำได้ แต่จะขอแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อความใดไม่ได้ นอกจากเนื้อความที่เห็นว่ายังขัดแย้งกันอยู่”

## ส่วนที่ ๒

ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p style="text-align: center;">หมวด ๘</p> <p style="text-align: center;">ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p>มาตรา ๑๐๐ ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน กรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่าย นายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>มาตรา ๑๐๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง</p> <p>(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด หนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป</p> <p>มาตรา ๓ ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึง มาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดวันใช้บังคับกฎหมาย ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ยกเลิกบทบัญญัติในหมวด ๘ เนื่องจากได้มีการตรา กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>(๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง</p> <p>(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย</p> <p>มาตรา ๑๐๒ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอนุโลม</p> <p>มาตรา ๑๐๓ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บด้วยก็ได้</p>		

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๐๔ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา ๑๐๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็น หนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้าง ต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>มาตรา ๑๐๕ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักร หรือ อุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๑๐๔ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบ หมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการ ใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการ ชั่วคราวได้</p> <p>ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน สั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว</p>		

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๐๖ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๐๕ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด</p> <p>การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น</p> <p>มาตรา ๑๐๗ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 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 กฎกระทรวง</p>	<p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 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 กฎกระทรวง</p>	<p>ตัดบทลงโทษมาตรา ๑๐๗ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ได้ยกเลิกหมวด ๔ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา ๑๕๔ นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p> <p>มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p> <p>มาตรา ๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p>	<p>ตัดบทลงโทษมาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ได้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ตัดบทลงโทษมาตรา ๑๐๔ และมาตรา ๑๐๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ได้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ได้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ</p> <p>.....</p> <p>นายกรัฐมนตรี</p>	

## ส่วนที่ ๓

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

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

## คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมาย\*

### ๑. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ

- ๑.๑ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....
- ๑.๒ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

### ๒. ส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้เสนอ

กระทรวงแรงงาน

### ๓. ความจำเป็น

ผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ ได้มีการนำเอาวิธีการผลิตที่ทันสมัยมาใช้ในงานอุตสาหกรรม โดยการนำเอาพลังของเครื่องจักรมาใช้แทนวิธีการผลิตแบบดั้งเดิมที่ใช้กำลังมนุษย์และสัตว์ หรือใช้ลมใช้น้ำ การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ก่อให้เกิดผลที่ตามมาคือเกิดโรงงานแบบใหม่ที่ใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงานมนุษย์มากขึ้น และมีการแข่งขันที่เพิ่มผลการผลิต เมืองต่าง ๆ กลายเป็นเมืองที่เต็มไปด้วยหมอกควันที่เกิดจากเครื่องจักรของอุตสาหกรรม บ้านพักอาศัยแออัดและสกปรกสำหรับประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานเป็นครั้งแรกคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยได้กำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยไว้หลายประการ เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรม การกำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีตามลักษณะการทำงาน

ต่อมาได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งข้อ ๒ (๗) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ และกำหนดกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนขึ้น และจากสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานที่มากขึ้นทุกปีทำให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานและยกร่างเป็นกฎหมาย โดยในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเป็นฉบับแรกคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๙ ออกตามความในข้อ ๒(๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ และได้มีการทยอยออกกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น เครื่องจักรไฟฟ้า ภาวะแวดล้อม สารเคมี ที่อับอากาศ การป้องกันและระงับอัคคีภัย นักร้าน การตอกเสาเข็ม เขตก่อสร้าง รวมถึงการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเช่น การกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสิ้น ๑๗ ฉบับ

\* ที่มา: กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ พระราชบัญญัตินี้ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดไว้ในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ควรจะมีการส่งเสริมและการบริหารจัดการที่เข้มแข็งทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ประกอบกับประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายหลักที่เป็นแม่บทของงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมบูรณ์แบบที่จะใช้ในการอ้างอิงในการกำกับดูแลผู้ประกอบการอาชีพให้เกิดความปลอดภัยอย่างแท้จริง มีเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์กว้างๆ ในการดูแลด้านความปลอดภัยในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เท่านั้น ซึ่งยังมีรายละเอียดไม่เพียงพอที่จะเป็นเครื่องมือให้นายจ้าง ลูกจ้างเป็นบรรทัดฐานในการนำไปปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

#### ๔. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

##### ๔.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

๔.๑.๑ เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการ ควบคุม กำกับ ดูแล และการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกันสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ

๔.๑.๒ เพื่อพัฒนากฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและลดปัญหาการประสบอันตรายในสถานประกอบกิจการ

##### ๔.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

แรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของกระบวนการผลิต และมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การเปิดเสรีทางการค้าในตลาดการค้าโลก ทำให้เกิดการแข่งขันทางการค้าอย่างกว้างขวางปัจจุบันเงื่อนไขทางการค้าที่สำคัญซึ่งถูกหยิบยกมาเป็นปัจจัยในการแข่งขันหรือกีดกันทางการค้ามีหลายเรื่อง อาทิ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีผลกระทบโดยตรงต่อแรงงาน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงานนอกจากอันตรายจากอุปกรณ์ เครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดคือ ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หากขาดความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้น โอกาสของการเกิดอันตรายย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น

การป้องกันที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรือการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยเท่านั้นยังไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีวินัยในการทำงาน ที่สำคัญคือ ความตระหนักในเรื่องของความปลอดภัย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการสั่งสมจนติดเป็นนิสัย โดยเริ่มตั้งแต่วัยเยาว์เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบการทำงานอย่างปลอดภัย

จากข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ปรากฏว่าในปี ๒๕๕๑ กองทุนเงินทดแทนดำเนินการวินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานในข่ายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๓,๑๓๗ ราย ลดลงจากปี ๒๕๕๐ จำนวน ๓๕,๕๑๕ ราย (ปี ๒๕๕๐ จำนวน ๑๙๘,๖๕๒ ราย) หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๗ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๐ ที่ผ่านมา และเมื่อพิจารณาตามความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กรณีหยุดงานไม่เกิน ๓ วัน จำนวน ๑๑๗,๕๘๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๗ กรณีหยุดงานเกิน ๓ วัน จำนวน ๔๒,๓๕๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๖ สูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน ๒,๖๒๘ รายคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๑ ตาย จำนวน ๕๖๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๔ และทุพพลภาพ จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐๗ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนของปี ๒๕๕๑ ทั้งหมด จำนวน ๙,๒๙๓,๖๐๐ ราย กับจำนวนผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานในปี ๒๕๕๑ จำนวน ๑๖๓,๑๓๗ ราย คิดเป็นอัตราการประสบอันตราย ๑๗.๕๕ รายต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย ลดลงจากปี ๒๕๕๐ ซึ่งมีอัตราการประสบอันตราย เท่ากับ ๒๔.๒๙ รายต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย อยู่เล็กน้อย ซึ่งการจะทำให้สถิติการประสบอันตรายลดลงได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีกฎหมายหลักที่เป็นแม่บทของงานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมบูรณ์แบบที่จะใช้ในการอ้างอิงในการกำกับดูแลผู้ประกอบการอาชีพให้เกิดความปลอดภัยอย่างแท้จริง

#### ๔.๓ ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ต้องการแก้ไข

ปัจจุบันการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการคุ้มครองและการบังคับใช้ในเรื่องความปลอดภัยฯ กำหนดขอบเขตเฉพาะผู้ที่ป็นนายจ้างและลูกจ้างตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เท่านั้น ทำให้การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยไม่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่มาตรฐานสากล และไม่ครอบคลุมถึงผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่ม

#### ๔.๔ มาตรการที่จะบรรลู่วัตถุประสงค์ของภารกิจมีดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ การมีร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... จะทำให้ประเทศไทยมีกฎหมายหลักที่เป็นแม่บทของงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมบูรณ์แบบที่จะใช้ในการอ้างอิงในการกำกับดูแลผู้ประกอบการอาชีพให้เกิดความปลอดภัยอย่างแท้จริง แทนที่จะมีเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์กว้างๆ ในการดูแลด้านความปลอดภัย

ในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เท่านั้น ซึ่งยังมีรายละเอียดไม่เพียงพอที่จะเป็นเครื่องมือให้นายจ้าง ลูกจ้างใช้เป็นบรรทัดฐานในการนำไปปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

๔.๔.๒ การกำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในงานความปลอดภัยโดยการให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยซึ่งเป็นการมอบอำนาจให้หน่วยงานเอกชนกระทำการกิจแทนราชการจะทำให้ นายจ้างสามารถดำเนินการในการบริหาร จัดการด้านความปลอดภัยได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

๔.๔.๓ การมีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ นายจ้างได้กู้ยืมไปแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัยหรือป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน นับว่าเป็นแนวทางใหม่ที่จะเกื้อหนุนให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัย ซึ่งจะเกิดผลสะท้อนที่เป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างด้วย

๔.๔.๔ การกำหนดโทษสำหรับนายจ้างหรือผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ โดยแก้ไขอัตราโทษปรับให้สูงขึ้นกว่าโทษปรับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ นับว่าเป็นมาตรการลงโทษที่มุ่งถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่จะเกิดกับนายจ้าง ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อภาครัฐได้มากกว่าการลงโทษจำคุก

๔.๕ ทางเลือกอื่นที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ปัจจุบันมาตรการทางกฎหมายในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานจะปรากฏอยู่ในหมวด ๘ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้บังคับเฉพาะผู้ที่มิฐานะเป็นนายจ้างเท่านั้น มิได้ครอบคลุมไปถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง และบุคคลซึ่งผู้ประกอบกิจการยอมให้มาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่สถานประกอบการหรือในสถานประกอบการ ซึ่งร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ครอบคลุมบุคคลเหล่านี้ ดังนั้น หากพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับผู้ใช้แรงงานไม่ว่าจะทำงานอยู่ในสถานที่ใด หรือทำงานให้กับผู้ใด จะได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึง ซึ่งหากใช้มาตรการทางบริหารเพียงอย่างเดียวจะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายหรือนโยบาย

๔.๖ เหตุผลที่ทำให้เชื่อว่ามาตรการนี้จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องนั้นได้  
เมื่อมีการขยายขอบเขตการบังคับใช้และการคุ้มครองให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้านความปลอดภัย จะส่งผลให้อัตราการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานลดน้อยลง ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ

## ๕. ใครเป็นผู้ทำภารกิจ

ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่าง ๆ ได้สมบูรณ์และทันสมัยสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์และสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบกับนโยบายของรัฐ

ในการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ร่างกฎหมายฉบับนี้จึงกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามร่างกฎหมายฉบับนี้ก็เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ซึ่งถือว่าเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ขององค์กรของรัฐในการคุ้มครองดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

## ๖. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

### ๖.๑ ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนมีนาคม ๒๕๕๑ พบว่าประชากรในประเทศไทยมี ๖๓.๓๘ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๕๔ ล้านคน โดยเป็นผู้มีงานทำ ๓๗.๙๘ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๕.๕ แสนคน แรงงานที่รอฤดูกาล ๒ หมื่นคน ผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ๑๐.๙๓ ล้านคน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ๑๓.๙๑ ล้านคน<sup>๑</sup> ซึ่งผู้ใช้แรงงานเป็นรากฐานสำคัญอีกส่วนหนึ่งของภาคเศรษฐกิจฐานราก และรัฐบาลมีนโยบายให้การคุ้มครองดูแลด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมจำแนกตามความร้ายแรงและสาเหตุที่ประสบอันตรายปี ๒๕๕๑ มีจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และมีการจ่ายเงินทดแทน รวมทั้งสิ้น ๑๖๓,๑๓๗ คน โดยเสียชีวิต ๕๖๑ คน ทุพพลภาพ ๑๒ คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน ๒,๖๒๘ คน หยุดงานเกิน ๓ วัน ๔๒,๓๕๑ คน หยุดงานไม่เกิน ๓ วัน ๑๑๗,๕๘๕ คน<sup>๒</sup> ซึ่งนับว่าตัวเลขการประสบอันตรายอยู่ในอัตราที่ลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับอัตราการประสบอันตรายในปี ๒๕๕๐ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการดูแลความปลอดภัยโดยเฉพาะ

### ๖.๒ การใช้บังคับของกฎหมาย

เมื่อกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด จะยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่กิจการอื่นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเท่านั้น รัฐโดยกระทรวงแรงงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงควรเข้ามา มีบทบาทในการควบคุมและดูแลเอง จึงจะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

### ๖.๓ สภาพบังคับของกฎหมาย

กฎหมายฉบับนี้จะเข้าไปในลักษณะของการคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการโดยตรง หรือลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงก็ตาม ตลอดจนควบคุม กำกับดูแลให้นายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการ และเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอมให้บุคคลใดมาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถานที่นั้น โดยไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัยด้วย หากนายจ้างผู้ใด

<sup>๑</sup> ข้อมูล : สำนักงานทะเบียนกลาง กรมการปกครอง และสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๑

<sup>๒</sup> ข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๒

ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดในกฎกระทรวงก็จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนี้ยังให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้แก้ไขปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดตามร่างพระราชบัญญัตินี้ได้ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้สิ่งที่พนักงานตรวจความปลอดภัยสั่งให้ระงับการใช้หรือผูกมัดประทับตราไว้กลับใช้งานได้อีกก็จะได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละ ๕,๐๐๐ บาท จนกว่าจะดำเนินการตามคำสั่ง ซึ่งนับว่าเป็นอัตราโทษที่สูงสุดตามร่างพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ความผิดตามร่างพระราชบัญญัตินี้ซึ่งมีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เป็นความผิดที่เปรียบเทียบได้ โดยให้อำนาจแก่อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี

#### ๗. ความซ้ำซ้อนของกฎหมาย

ในประเด็นความซ้ำซ้อน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี มีหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัยฯ และมีผู้แทนกรมโยธาธิการ ผู้แทนกรมควบคุมมลพิษ ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ได้ให้ความเห็นว่า กรมมีความจำเป็นต้องมีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ. .... แต่ที่เกรงว่าทับซ้อนกับพระราชบัญญัติอื่น เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. ๒๕๓๕ ฯลฯ นั้น คงต้องมีบางเรื่องทับซ้อนกันบ้างเพราะภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของหน่วยงานมีความเกี่ยวเนื่องกัน และควรมีให้เรื่องทับซ้อนกันนั้นมีความขัดแย้งกันแต่ถ้ากฎหมายไม่มีความทับซ้อนกันเลย จะทำให้เกิดช่องว่างในการบริหารและการคุ้มครองคนทำงานซึ่งจะเกิดผลเสียต่อประเทศชาติมากกว่า และเป็นไปได้ยากเนื่องจากภารกิจของแต่ละกระทรวงมีความเกี่ยวเนื่องกัน แต่ในทางปฏิบัติควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้มีความชัดเจนและประสานการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิดจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร

#### ๘. ภาระต่อบุคคลและความคุ้มค่า

ร่างพระราชบัญญัตินี้ก่อให้เกิดภาระต่อบุคคลดังต่อไปนี้

๘.๑ นายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง รวมทั้งมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๘.๒ ผู้รับเหมาขั้นต้น และผู้รับเหมาช่วงมีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกับนายจ้างและในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นที่มีลูกจ้างทำงานในสถาน

ประกอบกิจการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกันในการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ

๘.๓ เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอมให้บุคคลใดมาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถานที่ดังกล่าวโดยไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยด้วย

๘.๔ ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัย รวมทั้งมีหน้าที่ต้องสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์นั้นด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม แม้การปฏิบัติตามกฎหมายจะก่อให้เกิดภาระด้านค่าใช้จ่าย หรือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลบ้างก็ตาม แต่เมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นย่อมเกิดความคุ้มค่าต่อการลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน ส่งผลให้ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศโดยการอ้างประเด็นทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน

#### ๙. ความพร้อมของรัฐ

๙.๑ กระทรวงแรงงานมีความพร้อมในการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัตินี้โดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบกลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งให้ข้าราชการจากหน่วยงานอื่นเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยดังเช่นการแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงานในปัจจุบันก็ย่อมกระทำได้

๙.๒ ในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย กระทรวงแรงงานกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน ก่อนที่ร่างพระราชบัญญัตินี้จะมีผลใช้บังคับผ่านทางสื่อโทรทัศน์และสื่อวิทยุ

(๒) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง ก่อนที่ร่างพระราชบัญญัตินี้จะมีผลใช้บังคับ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีขีดความสามารถทางด้านเทคนิค และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

## ๑๐. วิธีการทำงาน การตรวจสอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์

กระทรวงแรงงานกำหนดวิธีการทำงาน การตรวจสอบ และเป้าหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

### ๑๐.๑ วิธีการทำงาน

การปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัตินี้จะใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดวิธีการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีแผนกลยุทธ์เชิงบูรณาการและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

(๒) ลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการพิจารณาการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการที่มีผลโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

(๓) พัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีขีดความสามารถทางด้านกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

(๔) พัฒนาระบบบริการและระบบสนับสนุนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

### ๑๐.๒ ระบบการตรวจสอบ

จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการทำงานภายใน และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติโดยบุคคลภายนอก ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประจำปีงบประมาณแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมที่ปรึกษาภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือองค์กรต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัตินี้

### ๑๐.๓ เป้าหมายและดรชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน

สถานประกอบกิจการทุกแห่งทั่วประเทศ ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้และอัตราการประสบอันตรายรวมทั้งโรคจากการทำงานลดลง

### ๑๑. อำนาจในการตราอนุบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดอำนาจในการตราอนุบัญญัติโดยให้อำนาจฝ่ายบริหารในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างบริหาร จัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติให้ครอบคลุมงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องของการให้บริการด้านความปลอดภัย จำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอขึ้นทะเบียน การขึ้นทะเบียน การเพิกถอนทะเบียน การกำหนดค่าบริการและวิธีการให้บริการในกฎกระทรวง รวมทั้งการขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และคุณสมบัติของผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัยฯ ก็จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย

### ๑๒. การรับฟังความคิดเห็น

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดสัมมนาตามโครงการสัมมนาคณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง “พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ได้ข้อสรุปว่า ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยกับการที่มีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... ซึ่งจะประโยชน์แก่ลูกจ้างในการได้รับความคุ้มครองในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วยลดอุบัติเหตุการประสบอันตราย ลดความสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างอย่างยั่งยืน ทำให้นายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน สามารถลดต้นทุนการผลิต อันเกิดจากการประสบอันตราย และเพิ่มผลผลิตให้แก่ นายจ้าง

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... โดยบรรจุเข้าสู่เว็บไซต์ [www.lawamendment.go.th](http://www.lawamendment.go.th) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่าจนถึงปัจจุบัน ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน ๑๖ ราย โดยเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้งหมด

กระทรวงแรงงาน

มีนาคม ๒๕๕๒

หน้าว่าง

สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน  
จำแนกตามความรุนแรง ปี ๒๕๓๖ - ๒๕๕๒

ปี	จำนวนการประสบอันตราย					รวม (ราย)
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะ บางส่วน	หยุดงานเกิน ๓ วัน	หยุดงาน ไม่เกิน ๓ วัน	
๒๕๓๖	๙๙๐	๑๐	๕,๔๓๖	๕๓,๐๒๓	๙๗,๐๙๙	๑๕๖,๕๔๘
๒๕๓๗	๙๑๖	๑๓	๔,๔๐๖	๖๑,๔๑๑	๑๑๙,๔๐๗	๑๙๖,๐๕๓
๒๕๓๘	๙๔๐	๑๗	๕,๔๖๙	๖๗,๖๒๖	๑๔๒,๒๙๓	๒๑๖,๓๓๕
๒๕๓๙	๙๖๒	๑๘	๕,๐๔๒	๗๙,๙๒๙	๑๖๐,๗๖๕	๒๔๕,๖๑๖
๒๕๔๐	๑,๐๓๓	๒๙	๕,๒๗๒	๖๙,๔๙๐	๑๕๕,๕๖๒	๒๓๐,๓๗๖
๒๕๔๑	๗๙๐	๑๙	๓,๗๑๔	๕๕,๔๙๙	๑๒๖,๔๙๖	๑๙๖,๔๙๘
๒๕๔๒	๖๑๑	๑๒	๓,๓๙๖	๕๐,๒๓๙	๑๑๗,๗๓๙	๑๗๑,๙๙๗
๒๕๔๓	๖๒๐	๑๖	๓,๕๑๖	๔๙,๓๓๙	๑๒๗,๐๗๖	๑๗๙,๕๖๖
๒๕๔๔	๖๐๗	๒๐	๓,๕๑๐	๔๙,๐๗๗	๑๓๗,๔๐๗	๑๙๙,๖๒๑
๒๕๔๕	๖๕๐	๑๔	๓,๔๒๔	๔๙,๐๑๒	๑๓๗,๙๗๙	๑๙๐,๙๗๙
๒๕๔๖	๗๙๗	๑๗	๓,๙๒๑	๕๒,๓๖๔	๑๕๓,๖๙๔	๒๑๐,๖๗๓
๒๕๔๗	๙๖๑	๒๓	๓,๗๗๕	๕๒,๙๙๓	๑๕๗,๙๙๒	๒๑๕,๕๓๕
๒๕๔๘	๑,๔๔๔	๑๙	๓,๔๒๕	๕๓,๖๔๑	๑๕๕,๗๐๖	๒๑๔,๒๓๕
๒๕๔๙	๙๐๙	๒๑	๓,๔๑๓	๕๑,๙๐๑	๑๔๙,๑๑๔	๒๐๔,๒๕๗
๒๕๕๐	๗๔๑	๑๖	๓,๒๕๙	๕๐,๕๒๕	๑๔๔,๑๑๑	๑๙๙,๖๕๒
๒๕๕๑	๖๑๓	๑๕	๓,๐๙๖	๔๕,๗๑๙	๑๒๗,๐๕๙	๑๗๖,๕๐๒
๒๕๕๒ (ม.ค. - ต.ค.)	๔๙๗	๕	๑,๖๙๒	๓๒,๙๕๕	๙๙,๙๙๑	๑๒๓,๙๒๐

หมายเหตุ : ข้อมูลปี ๒๕๕๒ ตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หน้าว่าง

อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) \*

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นการประชุมสมัยที่ 67 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน ค.ศ. 1981 และได้มีมติรับรองข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ 6 ในระเบียบวาระการประชุม และได้พิจารณา กำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ เมื่อวันที่ 22 เดือนมิถุนายน ค.ศ. 1981 ซึ่งให้เรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981

### ส่วนที่ 1 ขอบเขต และคำจำกัดความ

#### มาตรา 1

1. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกสาขา
2. รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้สามารถยกเว้นการปฏิบัติตามอนุสัญญา โดยทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจบางสาขาได้ เช่น การขนส่งทางทะเลหรือ การประมง อันเนื่องจากปัญหาพิเศษที่เกิดจากลักษณะเฉพาะของกิจการ ทั้งนี้ ภายหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในทันทีที่สามารถทำได้
3. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้องจัดทำบัญชีรายชื่อของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในสาขาที่ได้รับการยกเว้นตามความในวรรค 2 ของมาตรานี้ พร้อมทั้งให้เหตุผลในการยกเว้นดังกล่าว และอธิบายถึงมาตรการที่นำมาใช้เพื่อให้ความคุ้มครองที่พอเพียงแก่แรงงานในสาขาที่ได้รับการยกเว้นนั้น ไว้ในรายงานฉบับแรกเรื่อง การปฏิบัติตามอนุสัญญา ภายใต้มาตรา 22 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต้องระบุถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ครอบคลุม กว้างยิ่งขึ้น ไว้ในรายงานฉบับต่อมา

#### มาตรา 2

1. อนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับคนงานทุกคนในสาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่อยู่ภายใต้ อนุสัญญาฉบับนี้

\* ที่มา: กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน

2. รัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้สามารถยกเว้นการปฏิบัติตามอนุสัญญาโดยทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในคนงานบางกลุ่ม อันเนื่องจากอุปสรรคเฉพาะบางประการ ทั้งนี้ภายหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและและของคนงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ในทันทีที่สามารถทำได้

3. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้องจัดทำบัญชีประเภทคนงานที่ได้รับการยกเว้นตามความในวรรค 2 ของมาตรานี้ พร้อมทั้งเหตุผลในการยกเว้นดังกล่าว ไว้ในรายงานฉบับแรก เรื่อง การปฏิบัติตามอนุสัญญา ภายใต้มาตรา 22 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และต้องระบุถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ครอบคลุมกว้างยิ่งขึ้นไว้ในรายงานฉบับต่อมา

### มาตรา 3

เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญาฉบับนี้

ก) คำว่า “สาขาของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ” ครอบคลุมถึง ทุกสาขาที่มีการจ้างคนงาน รวมทั้งงานบริการของรัฐด้วย

ข) คำว่า “คนงาน” ครอบคลุมถึง บุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้าง รวมทั้ง ลูกจ้างของรัฐด้วย

ค) คำว่า “สถานที่ทำงาน” ครอบคลุมถึง ทุกสถานที่ซึ่งคนงานจำเป็นต้องอยู่หรือไป ณ ที่นั้นด้วยเหตุผลในการทำงานของตน และเป็นที่ยังอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

ง) คำว่า “ข้อบังคับ” ครอบคลุมถึง บทบัญญัติทั้งหมดที่บังคับใช้ได้ตามกฎหมาย โดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจหนึ่งหน่วยหรือหลายหน่วย

จ) คำว่า “สุขภาพ” ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน มิได้หมายถึงเพียงเฉพาะการปลอดจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงองค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจที่ส่งผลต่อสุขภาพซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความปลอดภัยและสุขลักษณะในการทำงาน

## ส่วนที่ 2 หลักการของนโยบายแห่งชาติ

### มาตรา 4

1. แต่ละรัฐสมาชิกต้องจัดทำนโยบายแห่งชาติเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งนำไปปฏิบัติ และทบทวนอยู่เป็นระยะ โดยให้คำนึงถึงแนว

ปฏิบัติและสภาพภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของแรงงาน

2. จุดหมายของนโยบาย คือ การป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นเนื่องจาก ที่เกี่ยวพันกับหรือที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน โดยการลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีน้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ตามเหตุสมควร

#### มาตรา 5

นโยบายตามมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับนี้ ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่สำคัญของปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลต่อความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ก) การออกแบบ การทดสอบ การเลือก การแทนใช้ที่ การติดตั้ง การจัดเตรียม การใช้ และการบำรุงรักษาองค์ประกอบด้านวัตถุในการทำงาน (สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ สารและสสารทางเคมี กายภาพ และชีวภาพกระบวนการทำงาน)

ข) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านวัตถุในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้กำกับดูแลการทำงาน และระหว่างการตัดแปลงเครื่องจักร อุปกรณ์ เวลาทำงาน ระเบียบวิธีการทำงาน และกระบวนการทำงานกับขีดความสามารถทางร่างกายและจิตใจของแรงงาน

ค) การฝึกอบรม รวมถึงการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามความจำเป็น คุณสมบัติและแรงจูงใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขีดความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในระดับที่เพียงพอ

ง) การติดต่อสื่อสารและความร่วมมือกันในระดับกลุ่มทำงาน ระดับสถานประกอบการ และระดับอื่น ๆ ที่สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม โดยรวมถึงระดับประเทศด้วย

จ) การคุ้มครองแรงงานและผู้แทนแรงงานจากมาตรการทางวินัย กรณีที่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการใดๆ ที่เหมาะสม อันสอดคล้องกับนโยบายตามความในมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับนี้

#### มาตรา 6

ในการกำหนดนโยบายตามความในมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับนี้ ต้องระบุถึงความรับผิดชอบ และหน้าที่เรื่อง ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้มีอำนาจของรัฐ นายจ้าง แรงงาน และบุคคลอื่น ๆ โดยให้คำนึงถึงคุณลักษณะทั้งในเรื่องของความรับผิดชอบ และสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

### มาตรา 7

สถานการณ์ด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องได้รับการทบทวนตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งในภาพรวมหรือในเฉพาะบางประเด็น เพื่อระบุปัญหาหลักต่าง ๆ วิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น จัดลำดับความสำคัญของปฏิบัติการ และประเมินผลลัพธ์

## ส่วนที่ 3 ปฏิบัติการระดับประเทศ

### มาตรา 8

รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องดำเนินขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้บังเกิดผลตามมาตรา 4 แห่งอนุสัญญาฉบับนี้ โดยการออกกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติภายใน และโดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### มาตรา 9

1. การบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเชื่อถือได้ โดยมีระบบการตรวจที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ระบบของการบังคับใช้ต้องกำหนดบทลงโทษให้เหมาะสมกับการฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับ

### มาตรา 10

การดำเนินมาตรการต่าง ๆ ต้องมีขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางแก่นายจ้างและแรงงาน อันจะช่วยให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

### มาตรา 11

เพื่อให้นโยบายตามความในมาตรา 4 แห่งอนุสัญญาฉบับนี้บังเกิดผล หน่วยงานที่ทรงอำนาจต้องทำให้มั่นใจได้ถึง การดำเนินงานอย่างมีความคืบหน้าของการทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) การพิจารณากำหนดเงื่อนไขในการออกแบบ การก่อสร้างและการวางผังสถานที่ประกอบการการเริ่มใช้งาน การปรับเปลี่ยนที่ส่งผลต่อสถานที่ประกอบการและการเปลี่ยนวัสดุประสงค์ การใช้สถานที่ประกอบการ ความปลอดภัยของอุปกรณ์ทางเทคนิคที่ใช้ในการทำงาน

ตลอดจน การปฏิบัติตามขั้นตอนดำเนินการซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจ ทั้งนี้ ตามลักษณะ และระดับของอันตราย

(ข) การพิจารณากำหนดกระบวนการทำงานของสสารและสารที่ห้ามสัมผัส ที่มีข้อจำกัดหรือที่จัดให้อยู่ภายใต้อำนาจหรือการควบคุมของหน่วยงานที่ทรงอำนาจ โดยต้องคำนึงถึงอันตรายต่อสุขภาพอันเนื่องมาจากการสัมผัสสสารหรือสารหลายชนิดในเวลาเดียวกัน

(ค) การจัดทำและการปฏิบัติตามขั้นตอนดำเนินการที่เหมาะสมในการแจ้งอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน โดยนายจ้าง และสถาบันประกันภัย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง และการจัดทำสถิติประจำปีด้านอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

(ง) การดำเนินการสอบสวนในกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคจากการทำงาน หรือการบาดเจ็บอื่นใดซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องกับการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ร้ายแรง

(จ) การจัดพิมพ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประจำปี เรื่อง มาตรการที่นำมาดำเนินการตามนโยบายตามความในมาตรา 4 แห่งอนุสัญญาฉบับนี้ และเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคจากการทำงาน และการบาดเจ็บอื่น ๆ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

(ฉ) การเริ่มใช้ระบบตรวจสอบสารทางเคมี ชีวภาพ และกายภาพที่เสี่ยงต่อสุขภาพของแรงงาน และการขยายขอบเขตของระบบดังกล่าว โดยคำนึงถึงสภาพและความเป็นไปได้ภายในประเทศ

## มาตรา 12

การดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศต้องมีขึ้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ผู้ออกแบบ ผู้ผลิต ผู้นำเข้า ผู้จัดหาหรือขนย้ายเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสสารที่ใช้ในการทำงานจะดำเนินการ

(ก) เท่าที่จะกระทำได้ตามเหตุสมควร ให้เป็นที่พอใจได้ว่า เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสสารจะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้ที่นำสิ่งเหล่านี้ไปใช้อย่างถูกต้อง

(ข) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การติดตั้งและการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ถูกต้อง และการใช้สสารอย่างถูกต้อง และข้อมูลข่าวสารเรื่องอันตรายของเครื่องจักรและอุปกรณ์ และคุณสมบัติที่เป็นอันตรายของสสารทางเคมี และผลิตภัณฑ์หรือสารทางเคมี ชีวภาพ และกายภาพตลอดจน คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีหลีกเลี่ยงอันตราย

(ค) ศึกษาและวิจัย หรือติดตามความรู้ทางเทคนิคและวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามอนุวรรค (ก) และ (ข) ของมาตรานี้

### มาตรา 13

คนงานที่ละเว้นจากการทำงาน โดยมีเหตุผลอันควรให้เชื่อได้ว่า อาจเกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพของตน ต้องได้รับการคุ้มครองจากผลที่ตามมา โดยให้สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

### มาตรา 14

การดำเนินมาตรการในวิธีการที่เหมาะสมกับแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศต้องมีขึ้นเพื่อส่งเสริมให้มีการสอดแทรกปัญหาด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในการศึกษาและการฝึก กอบรมทุกระดับ รวมทั้ง การศึกษาทางวิชาชีพ การแพทย์ และเทคนิคระดับสูงในลักษณะที่ตรงตามความต้องการทางการฝึกอบรมของคนงานทุกคน

### มาตรา 15

1. เพื่อให้มั่นใจได้ถึง การเชื่อมโยงกันระหว่างนโยบายตามความในมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับนี้กับมาตรการการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว แต่ละรัฐสมาชิกต้องเตรียมการที่เหมาะสมกับแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่จำเป็นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทรงอำนาจกับคณะบุคคลต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้น อันจะทำให้ส่วนที่ 2 และ 3 แห่งอนุสัญญานี้บังเกิดผล ทั้งนี้ หลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของคนงาน และคณะบุคคลอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
2. ในกรณีที่เป็น และแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศอนุญาตให้ทำได้ การเตรียมการดังกล่าวต้องรวมถึงการจัดตั้งองค์กรกลางด้วย

## ส่วนที่ 4 ปฏิบัติการระดับสถานประกอบการ

### มาตรา 16

1. นายจ้างต้องทำให้มั่นใจได้ตามเหตุสมควรว่า สถานประกอบการ เครื่องจักร อุปกรณ์ และกระบวนการภายใต้การควบคุมของตนมีความปลอดภัย และปราศจากความเสียหายต่อสุขภาพ
2. นายจ้างต้องทำให้มั่นใจได้ตามเหตุสมควรว่า สารและสสารทางเคมี ชีวภาพ และกายภาพ ภายใต้การควบคุมของตนปราศจากความเสียหายต่อสุขภาพ เมื่อได้ดำเนินมาตรการการคุ้มครองที่เหมาะสมแล้ว
3. นายจ้างต้องจัดหาชุดป้องกันและอุปกรณ์คุ้มครองอย่างเพียงพอตามความจำเป็น เพื่อป้องกันความเสียหายต่ออุบัติเหตุหรือผลร้ายต่อสุขภาพ

**มาตรา 17**

เมื่อสถานประกอบการตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปดำเนินกิจกรรมพร้อมกันในสถานที่ทำงานแห่งเดียวกันสถานประกอบการเหล่านั้นต้องร่วมมือกันปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้

**มาตรา 18**

นายจ้างต้องจัดให้มีมาตรการจัดการกับเหตุฉุกเฉินและอุบัติเหตุ ตามความจำเป็น รวมทั้งการจัดเตรียมการปฐมพยาบาลที่เพียงพอ

**มาตรา 19**

ในระดับสถานประกอบการนั้น ต้องมีการจัดเตรียมให้

- (ก) คนงานที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติงานของตนให้ความร่วมมือเพื่อให้ภารกิจที่นายจ้างมอบหมายสำเร็จลุล่วง
- (ข) ผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการร่วมมือกับนายจ้างในเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ค) ผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอเกี่ยวกับมาตรการที่นายจ้างนำมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และสามารถปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของตนเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวได้ โดยไม่เปิดเผยความลับทางการค้า
- (ง) คนงานหรือผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (จ) นายจ้างสามารถสอบถาม และปรึกษาหารือกับคนงานหรือผู้แทนของคนงาน ซึ่งแล้วแต่กรณี และองค์กรผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการได้ในทุกประเด็นเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ในการนี้ เมื่อมีความเห็นร่วมกันแล้ว สามารถมีที่ปรึกษาทางเทคนิคจากภายนอกได้
- (ฉ) คนงานรายงานต่อหัวหน้างานของตนถึงสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีเหตุผลอันควรให้เชื่อได้ว่า อาจเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพของตนเอง จนกว่านายจ้างจะได้จัดการแก้ไขตามความจำเป็นนายจ้างไม่สามารถเรียกร้องให้คนงานกลับไปทำงานซึ่งยังอาจมีอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพได้

### มาตรา 20

ความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน และ/หรือผู้แทนของฝ่ายบริหารและผู้แทนของคนงานในสถานประกอบการต้องเป็นองค์ประกอบสำคัญของมาตรการในระดับองค์กรที่นำมาดำเนินการตามมาตรา 16 ถึงมาตรา 19 ของอนุสัญญาฉบับนี้

### มาตรา 21

คนงานต้องไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เกี่ยวกับมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

## ส่วนที่ 5 บทบัญญัติท้ายบท

### มาตรา 22

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ได้แก้ไขอนุสัญญาหรือข้อเสนอแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับอื่นใด

### มาตรา 23

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ เพื่อทำการจดทะเบียน

### มาตรา 24

1. อนุสัญญาฉบับนี้ต้องผูกพันเฉพาะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือน หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของรัฐสมาชิกสองรัฐได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลบังคับใช้กับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือน หลังจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิคนั้นได้รับการจดทะเบียนแล้ว

### มาตรา 25

1. สมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วสามารถบอกเลิกได้ หลังสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี นับแต่วันที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงาน

ระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียนการบอกเลิกดังกล่าวยังไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีหลังจากวันที่ได้รับการจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และไม่ได้ใช้สิทธิการบอกเลิกที่ให้มีในมาตรานี้ภายในปี ต่อมาหลังสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี ตามความในวรรคก่อนหน้านี้อาจต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นสามารถบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละช่วงระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรานี้

#### มาตรา 26

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องประกาศให้สมาชิกทุกรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งปวงที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่

2. ในการประกาศให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันลำดับที่สองตามที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับแจ้งนั้น ผู้อำนวยการใหญ่ต้องทำให้รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ด้วย

#### มาตรา 27

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งถึงรายละเอียดโดยสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งปวงที่ตนได้ทำการจดทะเบียนไปตามบทบัญญัติของมาตราต่าง ๆ ก่อนหน้านี้ ให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบเพื่อการจดทะเบียนตามมาตรา 102 แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ

#### มาตรา 28

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องเสนอรายงานเรื่อง ผลของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนเข้าเป็นระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

#### มาตรา 29

1. ที่ประชุมใหญ่ควรรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่เพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้โดยทั้งหมดหรือแต่บางส่วน เว้นเสียแต่ว่าอนุสัญญาฉบับใหม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขฉบับใหม่ของสมาชิกต้องมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยาย ในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขฉบับใหม่มีผลบังคับใช้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 25 ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขฉบับใหม่มีผลบังคับใช้ อนุสัญญาฉบับนี้ต้องยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันของสมาชิก

2. ไม่ว่ากรณีใด ๆ อนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลบังคับใช้ต่อไปตามรูปแบบและบริบทเดิมสำหรับสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขฉบับใหม่

### มาตรา 30

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

\*\*\*\*\*

**Convention No. 155 concerning Occupational Safety and Health Convention, 1981**

The General Conference of the International Labour Organisation,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International  
Labour Office, and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June  
1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and  
health and the working environment, which is the sixth item on the  
agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international  
Convention,

adopts the twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-  
one, the following Convention, which may be cited as the Occupational Safety and  
Health Convention, 1981:

**Part I. Scope and Definitions****Article 1**

1. This Convention applies to all branches of economic activity.
2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, particular branches of economic activity, such as maritime shipping or fishing, in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion and describing the measures taken to give adequate protection to workers in excluded branches, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

**Article 2**

1. This Convention applies to all workers in the branches of economic activity covered.
2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, limited categories of workers in respect of which there are particular difficulties.
3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any limited categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

**Article 3**

For the purpose of this Convention--

- (a) the term “*branches of economic activity*” covers all branches in which workers are employed, including the public service;
- (b) the term “*workers*” covers all employed persons, including public employees;
- (c) the term “*workplace*” covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;
- (d) the term “*regulations*” covers all provisions given force of law by the competent authority or authorities;
- (e) the term “*health*” , in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.

**Part II. Principles of National Policy**

**Article 4**

1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.

2. The aim of the policy shall be to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

**Article 5**

The policy referred to in Article 4 of this Convention shall take account of the following main spheres of action in so far as they affect occupational safety and health and the working environment:

- (a) design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, tools, machinery and equipment, chemical, physical and biological substances and agents, work processes);
- (b) relationships between the material elements of work and the persons who carry out or supervise the work, and adaptation of machinery, equipment, working time, organisation of work and work processes to the physical and mental capacities of the workers;
- (c) training, including necessary further training, qualifications and motivations of persons involved, in one capacity or another, in the achievement of adequate levels of safety and health;
- (d) communication and co-operation at the levels of the working group and the undertaking and at all other appropriate levels up to and including the national level;
- (e) the protection of workers and their representatives from disciplinary measures as a result of actions properly taken by them in conformity with the policy referred to in Article 4 of this Convention.

### **Article 6**

The formulation of the policy referred to in Article 4 of this Convention shall indicate the respective functions and responsibilities in respect of occupational safety and health and the working environment of public authorities, employers, workers and others, taking account both of the complementary character of such responsibilities and of national conditions and practice.

### **Article 7**

The situation regarding occupational safety and health and the working environment shall be reviewed at appropriate intervals, either over-all or in respect of particular areas, with a view to identifying major problems, evolving effective methods for dealing with them and priorities of action, and evaluating results.

## **Part III. Action at the National Level**

### **Article 8**

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national conditions and practice and in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to Article 4 of this Convention.

### **Article 9**

1. The enforcement of laws and regulations concerning occupational safety and health and the working environment shall be secured by an adequate and appropriate system of inspection.
2. The enforcement system shall provide for adequate penalties for violations of the laws and regulations.

### **Article 10**

Measures shall be taken to provide guidance to employers and workers so as to help them to comply with legal obligations.

### **Article 11**

To give effect to the policy referred to in Article 4 of this Convention, the competent authority or authorities shall ensure that the following functions are progressively carried out:

- (a) the determination, where the nature and degree of hazards so require, of conditions governing the design, construction and layout of undertakings, the commencement of their operations, major alterations affecting them and changes in their purposes, the safety of technical equipment used at work, as well as the application of procedures defined by the competent authorities;
- (b) the determination of work processes and of substances and agents the exposure to which is to be prohibited, limited or made subject to authorization or control by the competent authority or authorities; health hazards due to the simultaneous exposure to several substances or agents shall be taken into consideration;

- (c) the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and others directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases;
- (d) the holding of inquiries, where cases of occupational accidents, occupational diseases or any other injuries to health which arise in the course of or in connection with work appear to reflect situations which are serious;
- (e) the publication, annually, of information on measures taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of this Convention and on occupational accidents, occupational diseases and other injuries to health which arise in the course of or in connection with work;
- (f) the introduction or extension of systems, taking into account national conditions and possibilities, to examine chemical, physical and biological agents in respect of the risk to the health of workers.

#### **Article 12**

Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, with a view to ensuring that those who design, manufacture, import, provide or transfer machinery, equipment or substances for occupational use--

- (a) satisfy themselves that, so far as is reasonably practicable, the machinery, equipment or substance does not entail dangers for the safety and health of those using it correctly;
- (b) make available information concerning the correct installation and use of machinery and equipment and the correct use of substances, and information on hazards of machinery and equipment and dangerous properties of chemical substances and physical and biological agents or products, as well as instructions on how hazards are to be avoided;
- (c) undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with subparagraphs (a) and (b) of this Article.

#### **Article 13**

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

#### **Article 14**

Measures shall be taken with a view to promoting in a manner appropriate to national conditions and practice, the inclusion of questions of occupational safety and health and the working environment at all levels of education and training, including higher technical, medical and professional education, in a manner meeting the training needs of all workers.

**Article 15**

1. With a view to ensuring the coherence of the policy referred to in Article 4 of this Convention and of measures for its application, each Member shall, after consultation at the earliest possible stage with the most representative organisations of employers and workers, and with other bodies as appropriate, make arrangements appropriate to national conditions and practice to ensure the necessary co-ordination between various authorities and bodies called upon to give effect to Parts II and III of this Convention.
2. Whenever circumstances so require and national conditions and practice permit, these arrangements shall include the establishment of a central body.

**Part IV. Action at the Level of the Undertaking**

**Article 16**

1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.
2. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken.
3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.

**Article 17**

Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they shall collaborate in applying the requirements of this Convention.

**Article 18**

Employers shall be required to provide, where necessary, for measures to deal with emergencies and accidents, including adequate first-aid arrangements.

**Article 19**

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which--

- (a) workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfillment by their employer of the obligations placed upon him;
- (b) representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;
- (c) representatives of workers in an undertaking are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health and may consult their representative organisations about such information provided they do not disclose commercial secrets;
- (d) workers and their representatives in the undertaking are given appropriate training in occupational safety and health;
- (e) workers or their representatives and, as the case may be, their representative organisations in an undertaking, in accordance with national law and practice, are enabled to enquire into, and are consulted by the employer on, all aspects of

- occupational safety and health associated with their work; for this purpose technical advisers may, by mutual agreement, be brought in from outside the undertaking;
- (f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

**Article 20**

Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of Articles 16 to 19 of this Convention.

**Article 21**

Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.

**PART V. PROVISIONS**

**Article 22**

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

**Article 23**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

**Article 24**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

**Article 25**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an Act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation should not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound

for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

**Article 26**

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

**Article 27**

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

**Article 28**

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

**Article 29**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 25 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

**Article 30**

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

หน้าว่าง

**อนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบงานส่งเสริม  
ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)**

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และเป็น  
การประชุมสมัยที่ 95 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม ค.ศ. 2006  
ได้ตระหนักถึง การได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น  
ทั่วโลก และความจำเป็นในการปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อลดเหตุดังกล่าว และ  
ได้ระลึกว่า การคุ้มครองคนงานไม่ให้เจ็บป่วย เกิดโรค และได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงานเป็น  
วัตถุประสงค์หนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญของ  
องค์การ และ  
ได้ตระหนักว่า การได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงานส่งผลในทางลบต่อ  
ผลิตภาพ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม และ  
ได้คำนึงถึง วรรค 3 (ข) แห่งปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย ซึ่งกำหนดให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ดำเนินพันธกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อดำเนินโครงการในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่อไป อันจะทำ  
ให้บรรลุถึงการให้ความคุ้มครองที่เพียงพอต่อชีวิตและสุขภาพของคนงานในทุกอาชีพ และ  
ได้มีความใส่ใจต่อปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน  
ในการทำงาน และการติดตามผล ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) และ  
ได้คำนึงถึง อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981  
(พ.ศ. 2524) ข้อแนะนำฉบับที่ 164 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน  
ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) และตราสารอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง  
กับกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และ  
ได้ระลึกว่า การส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของวาระแห่ง  
งานที่มีคุณค่าสำหรับคนทั้งปวงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ  
ได้ระลึกถึง ข้อสรุปว่าด้วย กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน อันเป็นกลยุทธโลก ซึ่งได้รับ  
การรับรอง โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 91 ค.ศ. 2003 (พ.ศ.  
2546) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการทำให้มั่นใจได้ว่า มีการจัดให้เรื่อง ความปลอดภัย  
และสุขภาพอนามัยในการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับต้นในวาระแห่งชาติ และ  
ได้เน้นย้ำถึง ความสำคัญของการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในเรื่อง วัฒนธรรมเชิงป้องกันด้าน  
ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ และ

ได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่สี่ของระเบียบวาระการประชุมสมัยนี้ และ

ได้พิจารณากำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้รับรองอนุสัญญานี้ เมื่อวันที่สิบห้า เดือนมิถุนายนของปีคริสต์ศักราชที่สองพันหก ซึ่งให้เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006)

## 1. คำจำกัดความ

### มาตรา 1

#### 1. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้

- (ก) คำว่า “นโยบายแห่งชาติ” หมายถึง นโยบายแห่งชาติด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นตามหลักการของมาตรา 4 แห่งอนุสัญญานี้ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981
- (ข) คำว่า “ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ” หรือ “ระบบแห่งชาติ” หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานที่เป็นกรอบงานหลักในการนำนโยบายแห่งชาติ และแผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติ
- (ค) คำว่า “แผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ” หรือ “แผนงานแห่งชาติ” หมายถึง แผนงานใด ๆ ภายในประเทศ ซึ่งรวมไปถึง เป้าประสงค์ที่นำไปให้บรรลุผลสำเร็จภายในกรอบเวลาที่ได้กำหนดไว้ การจัดลำดับความสำคัญ และวิธีปฏิบัติใน อันที่จะปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และวิธีในการประเมินความก้าวหน้า
- (ง) คำว่า “วัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ” หมายถึง วัฒนธรรมซึ่งเคารพต่อสิทธิทุกระดับในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย ซึ่งรัฐบาล นายจ้าง และคนงานต่างมีส่วนร่วมในที่จะทำให้เกิดความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย โดยใช้ระบบการกำหนดสิทธิ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ และหมายถึง วัฒนธรรมซึ่งกำหนดให้หลักการแห่งการป้องกันมีลำดับความสำคัญสูงสุด

## 2. วัตถุประสงค์

### มาตรา 2

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องส่งเสริมให้มีการปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิต

จากการทำงาน โดยให้ร่วมปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของแรงงานในการพัฒนานโยบายแห่งชาติ ระบบแห่งชาติ และแผนงานแห่งชาติ

2. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระบบและแผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีความคืบหน้าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย โดยให้คำนึงถึงหลักการที่กำหนดไว้ในตราสารต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

3. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องพิจารณาอยู่เป็นระยะถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ควรนำมาดำเนินการให้เกิดการให้สัตยาบันอนุสัญญาเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยฉบับอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ให้ร่วมปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของแรงงาน

### 3. นโยบายแห่งชาติ

#### มาตรา 3

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย โดยกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติ

2. สมาชิกแต่ละประเทศต้องส่งเสริมและก่อให้เกิดความคืบหน้าในทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานในการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย

3. ในการกำหนดนโยบายแห่งชาติให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศนั้น รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องส่งเสริมหลักการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การประเมินความเสี่ยงหรืออันตรายจากการทำงาน การระงับความเสี่ยงหรืออันตรายจากการทำงานที่ต้นเหตุ และการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ ซึ่งรวมถึง ข้อมูลข่าวสาร การปรึกษาหารือ และการฝึกอบรม ทั้งนี้ ให้ร่วมปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของแรงงาน

### 4. ระบบแห่งชาติ

#### มาตรา 4

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องสร้าง คงไว้ และพัฒนาระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติให้มีความคืบหน้า และทบทวนระบบชาตินั้นอยู่เป็นระยะ โดยให้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของแรงงาน

2. ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติต้องรวมถึงสิ่งใด ๆ ดังต่อไปนี้

- (ก) กฎหมายและข้อบังคับ ข้อตกลงร่วมตามความเหมาะสม และตราสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

- (ข) หน่วยงานที่มีอำนาจหนึ่งหน่วยงานหรือหลายหน่วยงาน หรือคณะบุคคลหนึ่งคณะหรือหลายคณะที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
- (ค) กลไกที่ทำให้มั่นใจได้ถึง การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ อันรวมถึงระบบการตรวจ และ
- (ง) การเตรียมการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ คนงาน และผู้แทนคนงานในระดับสถานประกอบการ โดยการให้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของมาตรการเชิงป้องกันในสถานที่ทำงาน

3. ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติต้องรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

ตามความเหมาะสม

- (ก) คณะที่ปรึกษาไตรภาคีแห่งชาติหรือคณะบุคคลต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาในประเด็นความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ข) การบริการให้คำปรึกษาและข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ค) การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ง) การบริการต่าง ๆ ด้านอาชีวอนามัย ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
- (จ) การวิจัยเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (ฉ) กลไกการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน โรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยให้คำนึงถึงตราสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ
- (ช) การจัดให้มีการร่วมดำเนินงานกับ โครงการประกันหรือ โครงการความมั่นคงทางสังคม ต่างๆ ให้ครอบคลุมถึงโรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และ
- (ซ) กลไกเชิงส่งเสริม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างมีผลคืบหน้าด้านสภาพความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง และในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

## 5. แผนงานแห่งชาติ

### มาตรา 5

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องกำหนด นำไปปฏิบัติ ตรวจสอบติดตาม ประเมินคุณค่า และทบทวนแผนงานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติเป็นระยะ ๆ โดยให้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของคนงาน

## 2. แผนงานแห่งชาติต้อง

- (ก) ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยแห่งชาติ
- (ข) มีส่วนช่วยคุ้มครองคนงาน โดยการขจัดหรือลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องจากงานที่ทำให้มีน้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ตามเหตุผลสมควร ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน รวมทั้ง ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ทำงาน
- (ค) ได้รับการจัดทำขึ้น และได้รับการทบทวน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในประเทศด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้ง การวิเคราะห์ระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแห่งชาติ
- (ง) มีวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดความคืบหน้า และ
- (จ) ได้รับการสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้ จากแผนและแผนงานเสริมอื่น ๆ ภายในประเทศ อันจะช่วยให้บรรลุผลอย่างมีความคืบหน้าด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย

3. แผนงานแห่งชาติต้องได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชน และได้รับการรับรองและเริ่มดำเนินการโดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจสูงสุดของประเทศ ตามขอบเขตที่สามารถกระทำได้

## 6. บทบัญญัติมาตรฐานท้ายบท

### มาตรา 6

อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ได้ทำการแก้ไขอนุสัญญาหรือข้อแนะนำแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น ๆ

### มาตรา 7

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการ ต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ เพื่อทำการจดทะเบียน

### มาตรา 8

1. อนุสัญญาฉบับนี้ต้องผูกพันเฉพาะสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันของตนไว้กับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่การให้สัตยาบันโดยรัฐสมาชิกสองรัฐได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลบังคับใช้กับรัฐสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนหลังจากวันที่การให้สัตยาบันของสมาชิกรับนั้น ได้รับการจดทะเบียนแล้ว

## มาตรา 9

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว สามารถบอกเลิกการให้สัตยาบันได้ หลังสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน การประกาศบอกเลิกดังกล่าวยังไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปีหลังจากวันที่ได้รับการจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และไม่ได้ใช้สิทธิการบอกเลิกที่ให้ไว้ในมาตรานี้ภายในปีถัดมาหลังสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อนหน้านี้ จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นสามารถบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทศวรรษสิบปีตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

## มาตรา 10

1. ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องประกาศให้ทุกรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งปวงที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่

2. ในการประกาศให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบถึงการจดทะเบียนการให้สัตยาบันลำดับที่สอง ซึ่งได้แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ผู้อำนวยการใหญ่ต้องดำเนินการให้รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ด้วย

## มาตรา 11

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้เลขาธิการสหประชาชาติทราบถึงรายละเอียดทั้งหมดของการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งปวงที่ได้ทำการจดทะเบียนแล้ว เพื่อการจดทะเบียนตามมาตรา 102 แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ

## มาตรา 12

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ต้องเสนอรายงานเรื่อง ผลของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบความเหมาะสมของการบรรจุเรื่อง การแก้ไขอนุสัญญานี้เข้าเป็นระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

## มาตรา 13

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่เพื่อแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

- ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่โดยสมาชิกต้องมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติมาตรา 9 ข้างต้น
- ข. นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ต้องยุติการเปิดรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้
2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญาฉบับนี้ต้องมีผลบังคับใช้ต่อไปตามรูปแบบและบริบทเดิมสำหรับ บรรดาสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

## มาตรา 14

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

\*\*\*\*\*

อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้: วันที่ 20 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2009

หน้าว่าง

**ILO Convention 187**

**Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006**

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the

following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

## I. DEFINITIONS

### Article 1

1. For the purpose of this Convention:

(a) the term *national policy* refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term *national system for occupational safety and health* or *national system* refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term *national programme on occupational safety and health* or *national programme* refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term *a national preventative safety and health culture* refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

## II. OBJECTIVE

### Article 2

2. (1) Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. (2) Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

2. (3) Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

### III. NATIONAL POLICY

#### Article 3

3. (1) Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.

3. (2) Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.

3. (3) In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

### IV. NATIONAL SYSTEM

#### Article 4

4. (1) Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. (2) The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

4. (3) The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

- (a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;
- (b) information and advisory services on occupational safety and health;
- (c) the provision of occupational safety and health training;
- d) occupational health services in accordance with national law and practice;
- (e) research on occupational safety and health;
- (f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;
- (g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and
- (h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

## V. NATIONAL PROGRAMME

### Article 5

5. (1) Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

5. (2) The national programme shall:

- (a) promote the development of a national preventative safety and health culture;
- (b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;
- (c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;
- (d) include objectives, targets and indicators of progress; and
- (e) be supported, where possible, by other complementary national

programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.

5.3) The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

## **VI. FINAL PROVISIONS**

### **Article 6**

6. This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

### **Article 7**

7. The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### **Article 8**

8. (1) This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

8. (2) It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

8. (3) Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

### **Article 9**

9.(1) A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

9. (2) Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

**Article 10**

10.(1) The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

10. (2) When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

**Article 11**

11. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

**Article 12**

12. At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision.

**Article 13**

13.(1) Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

13. (2) This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

**Article 14**

14. The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



## องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)\*

### ความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิก ก่อตั้งด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๙ (ค.ศ. ๑๙๔๖) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติอื่นเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิกโดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน ๑๘๑ ประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๕๑)

### โครงสร้างของ ILO

ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างการทำงานหลักขององค์การได้ ดังนี้

#### ก. คณะประศาสน์การ (Governing Body)

ในการบริหารองค์การนั้น ILO มีคณะประศาสน์การเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) รับรอง คณะประศาสน์การมีการประชุมปีละ ๓ ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน คณะประศาสน์การมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประศาสน์การประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๑๔ คน ฝ่ายลูกจ้าง ๑๔ คน และฝ่ายรัฐบาล ๒๘ คน รวมเป็น ๕๖ คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะประศาสน์การอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประศาสน์การมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งคราวละ ๑ ปี

\* ที่มา: อังคณา เตชะโกเมนทร์, กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน

## ข. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์การ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประศาสน์การกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๕ ปี สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ ๑,๙๐๐ คนจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติ ประมาณ ๖๐๐ คน นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

- สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
- สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุง Addis Ababa ประเทศเอธิโอเปีย
- สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
- สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
- สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวาประเทศสวิตเซอร์แลนด์
- สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ ๔๐ แห่ง

## ค. ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ

การพิจารณาตัดสินใจกระทำการใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุมที่มีหน้าที่ในการพิจารณานโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

### หัวข้อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

เพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงาน ILO จึงได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ เนื้อหามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แบ่งออกเป็น ๒๒ หัวข้อ ได้แก่

๑. เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
๒. แรงงานบังคับ (Forced labour)
๓. การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)

๔. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
๕. การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
๖. การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)
๗. การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)
๘. การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)
๙. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
๑๐. ค่าจ้าง (Wages)
๑๑. เวลาการทำงาน (Working time)
๑๒. ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)
๑๓. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
๑๔. การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)
๑๕. นโยบายทางสังคม (Social policy)
๑๖. คนงานอพยพ (Migrant workers)
๑๗. คนประจำเรือ (Seafarers)
๑๘. คนงานประมง (Fishermen)
๑๙. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
๒๐. ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
๒๑. ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)
๒๒. บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

### รูปแบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

ILO กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกัน มีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งตราสารทุกฉบับของ ILO ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบ ไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบตราสารที่สำคัญของ ILO มีดังต่อไปนี้

#### อนุสัญญา (Convention)

อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน ๑๘๘ ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๕๑) อนุสัญญามีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจากการ

ให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง ๑๘๘ ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน ๘ ฉบับด้วยกันที่มีความสำคัญยิ่ง อันเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง ๘ ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก ๔ ประการ ภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ดังนี้

ก) เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม

-อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. ๑๙๔๘

-อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. ๑๙๔๙

ข) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม

-อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. ๑๙๓๐

-อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. ๑๙๕๗

ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม

-อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. ๑๙๗๓

-อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. ๑๙๙๙

ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม

-อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. ๑๙๕๑

-อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. ๑๙๕๘

### ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ และไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ข้อเสนอแนะมี ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่

(ก) ข้อเสนอแนะเสริมอนุสัญญา : ข้อเสนอแนะประเภทนี้มีเนื้อหาที่เป็นการอธิบาย หรือเพิ่มเติมรายละเอียดในทางปฏิบัติให้แก่อนุสัญญาระดับนั้น ๆ เนื่องจากตัวบทของอนุสัญญาจะบัญญัติไว้เฉพาะหลักการหรือมาตรฐานเบื้องต้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ จากทั่วภูมิภาคของโลกที่ให้สัตยาบันได้ไปออกกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงาน และภาวะเศรษฐกิจหรือสังคมภายในประเทศ ดังนั้น อนุสัญญาบางฉบับจึงต้องมีข้อเสนอแนะเสริมสำหรับอธิบายและชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๙๙ ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. ๒๐๐๗ ซึ่งเพิ่มเติมอนุสัญญาระดับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. ๒๐๐๗ เป็นต้น

(ข) ข้อเสนอแนะที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ: ข้อเสนอแนะประเภทนี้ เป็นเพียงตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญสำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นที่ต้องออกเป็นอนุสัญญา หรือเป็นประเด็นซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วว่า ยังไม่สมควรมีสถานะให้บังคับใช้ได้ในรูปแบบอนุสัญญา เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๙๘ ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment Relationship) ค.ศ. ๒๐๐๖ เป็นต้น

### พิธีสาร (Protocol)

พิธีสาร คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญาระดับนั้น ๆ เนื่องจากอนุสัญญาบางฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ออกเป็นอนุสัญญาระดับใหม่แต่ประการใด แต่ด้วยเหตุที่เมื่อเวลาผ่านไปบริบททางสังคมมีมากขึ้น ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ILO จึงบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติม โดยให้อยู่ในรูปแบบของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา เพื่อให้อนุสัญญาระดับนั้นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันเฉพาะอนุสัญญา โดยไม่ให้สัตยาบันพิธีสารได้ แต่จะให้สัตยาบันเฉพาะพิธีสาร โดยไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ได้ เมื่อใดก็ตามที่ให้สัตยาบันพิธีสารแล้ว พิธีสารฉบับนั้นจะมีฐานะเทียบเท่าอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไปแล้วในทันที เช่น พิธีสาร ค.ศ. ๒๐๐๒ แนบท้ายอนุสัญญาระดับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Protocol of ๒๐๐๒ to the Occupational Safety and Health) ค.ศ. ๑๙๘๑ เป็นต้น

### ปฏิญญา (Declaration)

ปฏิญญาเป็นตราสารซึ่งระบุถึงหลักการด้านแรงงานที่คณะประศาสน์การ (Governing Body) หรือที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นชอบว่าเป็นหลักการที่ทรงคุณค่า และประเทศสมาชิกทุกประเทศควรมีมาตรการสนับสนุนและกำหนดนโยบายส่งเสริมหลักการดังกล่าวขึ้นภายในประเทศของตน ขณะนี้ ILO มีปฏิญญาอยู่ ๒ ฉบับ คือ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งกำหนดประเด็นแรงงาน ๔ ประการอันถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของคนงานทุกคน ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ซึ่งกล่าวถึงประเด็นแรงงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการข้ามชาติ เช่น การฝึกอบรม สภาพการทำงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น อันเป็นประเด็นที่ภาครัฐ องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างในประเทศเจ้าบ้านควรติดตามดูแล เพื่อไม่ให้มีข้อยกเว้นด้านแรงงานในสภาพที่เป็นคุณน้อยกว่าเกิดขึ้นในสถานประกอบการข้ามชาติ

### ประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice)

ประมวลข้อปฏิบัติเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ เนื้อความของตราสารเป็นการชี้แจงข้อปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นแรงงานที่มีความพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อให้ประเทศสมาชิกลงไปใช้ หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายในประเทศ เช่น ประมวลข้อปฏิบัติของ ILO เรื่อง HIV/AIDS และโลกแห่งการทำงาน (An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work) เป็นต้น ตราสารประเภทนี้จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกับคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละประเด็น

### พันธกิจในฐานะประเทศสมาชิก

ประเทศไทยนอกจากจะต้องจ่ายค่าบำรุงองค์การเป็นเงินประมาณปีละ ๗๓๘,๙๙๔ ฟรังก์สวิส แล้วประเทศไทยยังมีพันธกิจเช่นเดียวกับประเทศสมาชิกทั้งปวงของ ILO ที่ต้องปฏิบัติภายใต้ธรรมนูญ ILO ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบแก้ไขและให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่งในฐานะประเทศสมาชิกคือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงาน และการ

เสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พันธกิจในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

ประเทศสมาชิกประเทศใดประเทศหนึ่งที่พิจารณาแล้วว่า ประเทศตนมีกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หรือพิจารณาแล้วว่า ประเทศตนพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO ในอนุสัญญาฉบับใดก็สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ ILO มีกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วทุกระยะ โดย ILO จะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อทักท้วงเป็นรายกรณีไป และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลกได้รับทราบด้วย ประเทศใดที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลดังกล่าว โดยไม่ได้รับข้อทักท้วงจาก ILO ย่อมแสดงถึงการมีมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้

---

## ภาคผนวก

- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ  
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
- : รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
สภาผู้แทนราษฎร
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่

๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ  
หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ  
แทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย  
“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะ  
เรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน  
ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่ง  
การงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่  
บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะ  
ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อ  
ประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานใน  
ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน  
หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง  
เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม  
ประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอัน  
จำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อ  
คลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน  
ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์  
รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติ  
ของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่  
ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการ  
ทำงานปกติ

๒ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ  
ที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”<sup>๓</sup> หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”<sup>๔</sup> (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน\*รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

<sup>๓</sup> มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๔</sup> มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

### หมวด ๑

### บททั่วไป

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้อำนาจรัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน\* แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้อำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙<sup>๕</sup> ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๔ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐<sup>๖</sup> ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

<sup>๕</sup> มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

<sup>๖</sup> มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑<sup>๑</sup> หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในคำภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑<sup>๒</sup> ในกรณีที่ผู้ประกอบการกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นวานั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

<sup>๑</sup> มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒</sup> มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๔/๑<sup>๕</sup> สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา ๑๖<sup>๑๐</sup> ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗<sup>๑๑</sup> สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘<sup>๑๒</sup> ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

<sup>๕</sup> มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๐</sup> มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๑</sup> มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๒</sup> มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

## หมวด ๒

### การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓<sup>๓</sup> ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดใน กฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

<sup>๓</sup> มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### หมวด ๓

#### การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘<sup>๑๔</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙<sup>๑๕</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๕</sup> มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑<sup>๖๖</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน  
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

#### หมวด ๔

#### การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

<sup>๖๖</sup> มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจกการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (๒) งานปี้มโลหะ
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไตน้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐<sup>๑๓</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑<sup>๑๔</sup> ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

#### หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

<sup>๑๓</sup> มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับ วันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือ ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตาม มาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอด บุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้าง ได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้าง จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕<sup>๑๑</sup> ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

<sup>๑๑</sup> มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

- (๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
- (๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
- (๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้
- (๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
- (๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗<sup>๒๐</sup> ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

<sup>๒๐</sup> มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕<sup>๒๐</sup> ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อภารกิจของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิ  
กฎหมายบัญญัติไว้

<sup>๒๐</sup> มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

- (๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม
- การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

#### หมวด ๖

#### คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน\* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน\* ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙<sup>๒๒</sup> คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้
- (๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม
- (๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

<sup>๒๒</sup> มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒<sup>๒๓</sup> การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวน

<sup>๒๓</sup> มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

กรรมการทั้งหมดโดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ยื่นประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔<sup>๒๔</sup> ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑<sup>๒๕</sup> ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณา

<sup>๒๔</sup> มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒๕</sup> มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ตามมาตรา ๗๙ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗<sup>๖๖</sup> ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘<sup>๖๗</sup> เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙<sup>๖๘</sup> ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐<sup>๖๙</sup> เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

<sup>๖๖</sup> มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๖๗</sup> มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๖๘</sup> มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๖๙</sup> มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑<sup>๑๐</sup> ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงานภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

#### หมวด ๗

#### สวัสดิการ

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน\*เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา ๙๓<sup>๑๑</sup> คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

<sup>๑๐</sup> มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๑</sup> มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔<sup>๓๒</sup> ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

(๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

<sup>๓๒</sup>มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

#### หมวด ๘

#### ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๑๐๐ ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน\*เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมควบคุมโรค\* ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง\* และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๑๐๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๐๒ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๓ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บด้วยก็ได้

มาตรา ๑๐๔ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา ๑๐๕ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๐๔ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา ๑๐๖ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๕ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๐๗ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

## การควบคุม

มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา

## ในวันหยุด

- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐ ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว แม้ว่าต่อมา นายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (๕) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๖) วันที่เริ่มจ้าง
- (๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่
- (๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่

ลูกจ้าง

- (๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำมีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันและเวลาทำงาน
- (๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น

หน่วย

- (๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑<sup>๓</sup> เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

#### หมวด ๑๐

#### การพักงาน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลง

<sup>๓</sup> มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี

#### หมวด ๑๑

#### ค่าชดเชย

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา นั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและ

สิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๙<sup>๓๔</sup> นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐<sup>๓๕</sup> ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้าดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับ

<sup>๓๔</sup> มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๓๕</sup> มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๔ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้น ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

#### หมวด ๑๒

#### การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้า ลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงาน ตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่าง หนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้

นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง<sup>๓๖</sup>

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้นักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้นักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณี ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้นักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑<sup>๓๗</sup> ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่ นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวน ที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี<sup>๓๘</sup>

<sup>๓๖</sup> มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

<sup>๓๗</sup> มาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๓๘</sup> มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

## หมวด ๑๓

## กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

(๑) เงินสะสมและเงินสมทบ

(๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา

๑๓๖

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑

(๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๗) เงินรายได้อื่น

(๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน\* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปิดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้นักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายเจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้นักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕<sup>๓๔</sup> ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดอายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนหรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่ายหรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

<sup>๓๔</sup> มาตรา ๑๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการ  
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่  
ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อ  
ทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### หมวด ๑๔

#### พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ  
ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่  
ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถาม  
ข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน  
วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์  
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะ  
ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง  
ข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตาม  
พระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา  
๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้  
นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของ  
พนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑<sup>๑</sup> คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้  
อุทธรณ์ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดี  
หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบ  
วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน  
ตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวาง  
หลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม  
มาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง  
ภายในระยะเวลาที่กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือ  
สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์  
หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่  
พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการ  
ปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕  
การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน  
ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงาน  
จะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างใน  
เวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง  
หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่  
หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว  
แล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของ  
อธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของ  
ลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่  
น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจ  
แรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔<sup>๑</sup> นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑ 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

๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา

๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่ง

แสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙

มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้าง

ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับ

ไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑<sup>๒</sup> ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวาง

โทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน

ห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘

มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗

มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๕ วรรคสอง มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา

๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา

๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ หรือไม่ปฏิบัติตาม

กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่

สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๕<sup>๑</sup> แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

๒๕๕๑

มาตรา ๑๔๕/๑<sup>๒</sup> แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๔ วรรคสอง มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐<sup>๓</sup> ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑<sup>๔</sup> ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔ นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือ

<sup>๓</sup> มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

<sup>๔</sup> มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๕/๑<sup>๔๔</sup> นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และ

สภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอ

เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการหรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกตวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน

กรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิด

ที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี

<sup>๔๔</sup> มาตรา ๑๕๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มิให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงาน\* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ





เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนังสือบางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

\*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕<sup>๑</sup>

มาตรา ๔๙ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

[มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้ออนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วน

<sup>๑</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๙

ราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของหน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๕๗</sup>

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๕๘</sup>

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๕ และ

<sup>๕๗</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

<sup>๕๘</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

มาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะกรรมการเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๔๔</sup>

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๕๕ พ.ศ. ๒๕๕๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขแต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๕๕ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๘ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๕๕ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สัญญาชัย/ผู้จัดทำ  
๕ มิถุนายน ๒๕๕๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๔๔</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

ร่าง  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

(๔๙)

(สำเนา)

เลขรับ ๒๕/๒๕๕๒ วันที่ ๑๓ ส.ค. ๒๕๕๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ นร ๐๕๐๓/๑๔๐๒๔

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....

และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... รวม ๒ ฉบับ

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติในเรื่องนี้ รวม ๒ ฉบับ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ให้เสนอร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... รวม ๒ ฉบับ ต่อสภาผู้แทนราษฎรเป็นเรื่องด่วน

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว รวม ๒ ฉบับ พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) อภิลิทธิ์ เวชชาชีวะ

(นายอภิลิทธิ์ เวชชาชีวะ)

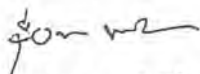
นายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๔๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๗

โทรสาร ๐ ๒๒๔๐ ๙๐๕๔

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวรุ่งนภา ชันธิโชติ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานระเบียบวาระ

สำนักงานการประชุม

พรประภา พิมพ์



II ตรวจ

ร่างฯ ที่ สคก. ตรวจพิจารณาแล้ว  
เรื่องเสร็จที่ ๗๐๗/๒๕๕๐

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

### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๕ และมาตรา ๑๕๕)

### เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ  
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....  
และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สภาผู้แทนราษฎร) และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ

๑.๑ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัย สารเคมีและสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ โดยไม่ได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป อันส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพ ชีวิต ร่างกายถึงขั้นบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้ม และทวีความรุนแรงมากขึ้น แต่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากหลักการส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด สมควรมีกฎหมายเป็นการเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมสำหรับป้องกันและสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ จึงจำเป็นต้องมีพระราชบัญญัตินี้

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

เมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อควบคุม กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการตามกฎหมายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน คือ หมวด ๘ ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐-๑๐๗) และแก้ไข

เพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๙ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๒.๑ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) กำหนดมาตรการในการบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอความเห็นในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามร่างพระราชบัญญัตินี้ ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งวินิจฉัยอุทธรณ์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการตามร่างพระราชบัญญัตินี้

(๓) กำหนดมาตรการในการควบคุม กำกับ และดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้นายจ้างจัดให้มีการประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ รวมทั้งส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมดังกล่าวให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(๔) กำหนดให้มีผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดี

(๕) กำหนดให้มีพนักงานตรวจความปลอดภัย ทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามที่ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนด โดยให้มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในสถานประกอบกิจการ เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใดๆ มาเพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย และสอบถามข้อเท็จจริงหรือสอบสวนเรื่องใด ๆ ภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งตรวจสอบหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(๕๕)

(๖) กำหนดให้มีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามร่างพระราชบัญญัตินี้

(๗) กำหนดบทลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนด เพื่อให้การบังคับการตามร่างพระราชบัญญัตินี้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตุลาคม ๒๕๕๐

รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
สภาผู้แทนราษฎร



รายงาน

ของ

คณะกรรมการวิสามัญพิจารณา

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

สภาผู้แทนราษฎร

สำนักกรรมการ ๓

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ ๒๕๕๓/๒๕๕๓

(สำเนา)

สภาผู้แทนราษฎร  
ถนนอุทองใน กทม. ๑๐๓๐๐

พฤษภาคม ๒๕๕๓

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

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยรายงานของคณะกรรมการวิสามัญ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นายสุชาติ ถายน้ำเงิน กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นายเจริญ จรรย์โกมล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นางวรศุติ สุวรรณปรีสุทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) โดยให้ถือเอาร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา และให้คณะกรรมการคณะเดียวกันกับที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... เป็นผู้พิจารณา ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

- |                                      |                                    |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายการุณ โหสกุล                   | ๒. นายจรีสฤทธิ จันทร์สุรินทร์      |
| ๓. นายชลน่าน ศรีแก้ว                 | ๔. นายชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล          |
| ๕. นายไชยวัฒน์ ดิณรัตน์              | ๖. นายฐานิสร์ เทียนทอง             |
| ๖. นายณัฐวัตร วัลลิโกดม              | ๗. นายทศพร เทพบุตร                 |
| ๘. นายนคร มาฉิม                      | ๑๐. นายนิคม เชาวักิตติโสภณ         |
| ๑๑. นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง         | ๑๒. นายนิยม วิวรรณดิษฐกุล          |
| ๑๓. นางสาวนุจรี บุญทวี               | ๑๔. นายบรรพต ดันธีรวงศ์            |
| ๑๕. นายบัญญัติ เจตนจันทร์            | ๑๖. นางประนอม จันทร์ภักดี          |
| ๑๗. ว่าที่ร้อยตรี พงศ์พันธ์ สุนทรชัย | ๑๘. นางไพจิตร จารูวัชรวรรณ         |
| ๑๘. นายมนัส โกศล                     | ๒๐. นางมลิวัลย์ ธัญญสกุลกิจ        |
| ๒๑. นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท            | ๒๒. รองศาสตราจารย์รวิทย์ เจริญเลิศ |
| ๒๓. นายวราวงษ์ พันธุ์ศิลา            | ๒๔. นายวิษระ เพชรทอง               |
| ๒๕. นายวันชัย ภาววิมล                | ๒๖. นายสถาพร มณีรัตน์              |

๒๗. นายสมนึก เสงวาณิชย์

๒๘. นายสุชาติ ทรายน้ำเงิน

๒๙. นายสุวรรณ สุขประเสริฐ

๓๐. นายอรรถวิรัช สุวรรณภักดี

๓๑. นายอุสิ มะหะมัดยงกี

๓๒. นางสมบุญ สีคำดอกแก

๓๓. นายสุรวิทย์ คนสมบูรณ์

๓๔. นายอภิมุข สุขประสิทธิ์

๓๕. นายอลงกต มณีภาส

๓๖. นายอาทิตย์ อีสโม

บัดนี้ คณะกรรมการวิสามัญได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเสร็จแล้ว  
จึงกราบเรียนมาเพื่อให้โปรดนำเสนอมติที่ประชุมสภาพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ)

นคร มาฉิม

(นายนคร มาฉิม)

ประธานคณะกรรมการวิสามัญฯ

สำนักกรรมการ ๓

โทร. ๐-๒๒๔๔-๒๕๕๖

โทรสาร ๐-๒๒๔๔-๒๖๐๑

สำเนาถูกต้อง

(นายธงชัย คุลยสุข)

ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓

ณิชชา/ร่าง

อมรรัตน์/พิมพ์

สาธิต/ตรวจ

ตรวจทาน

ครั้งที่ ๑ นิชชา

ครั้งที่ ๒ สาธิต

ครั้งที่ ๓ ธงชัย

รายงานของคณะกรรมการวิสามัญ

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นายสุชาติ ตายน้ำเงิน เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นายเจริญ จรรย์โกมล เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (นางวรศุติ สุวรรณปริสุทธ์ เป็นผู้เสนอ) และให้คณะกรรมการคณะเดียวกันกับที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... เป็นผู้พิจารณา กำหนดการแปรญัตติภายใน ๗ วัน โดยให้ถือเอา ร่างพระราชบัญญัติของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการวิสามัญได้ดำเนินการแล้ว ปรากฏผล ดังนี้

๑. ที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญได้มีมติเลือกตั้ง

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| (๑) นายนคร มาฉิม                     | เป็นประธานคณะกรรมการวิสามัญ                         |
| (๒) นายทศพร เทพบุตร                  | เป็นรองประธานคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่หนึ่ง        |
| (๓) นายสุรวิทย์ คนสมบูรณ์            | เป็นรองประธานคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่สอง          |
| (๔) นายสถาพร มณีรัตน์                | เป็นรองประธานคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่สาม          |
| (๕) นายบรรพต คันธีรวงศ์              | เป็นรองประธานคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่สี่          |
| (๖) นายมนัส โกศล                     | เป็นรองประธานคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่ห้า          |
| (๗) นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง         | เป็นเลขานุการคณะกรรมการวิสามัญ                      |
| (๘) ว่าที่ร้อยตรี พงศ์พันธ์ สุนทรชัย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่หนึ่ง |

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| (๘) นางประนอม จันทรภักดิ์   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่สอง |
| (๙๐) นายอาทิตย์ อธิโม       | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการวิสามัญ<br>คนที่สาม |
| (๙๑) นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท  | เป็นโฆษกคณะกรรมการวิสามัญ                         |
| (๙๒) นายสุชาติ ตายน้ำเงิน   | เป็นโฆษกคณะกรรมการวิสามัญ                         |
| (๙๓) นายวัชร เพชรทอง        | เป็นโฆษกคณะกรรมการวิสามัญ                         |
| (๙๔) นายนิคม เชาวักิตติโสภณ | เป็นโฆษกคณะกรรมการวิสามัญ                         |

๒. คณะกรรมการได้มีมติแต่งตั้งบุคคลเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- (๑) นายเฉลิมชัย ชัยกิตติยาภรณ์
- (๒) นายสมเกียรติ ศิริรัตน์พฤษ์
- (๓) นายบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ
- (๔) นายจะเด็จ เชาวน์วิไล
- (๕) นายทวีป กาญจนวงศ์
- (๖) นายบารมี ชัยรัตน์
- (๗) นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย
- (๘) นายเอกพร รักความสุข
- (๙) นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง
- (๑๐) นางสาวศุภาณัจน์ดา สุขไม้ตา
- (๑๑) นายธวัช สุรินทร์คำ
- (๑๒) นายบวร ศรีเปาระยะ
- (๑๓) นางวิจิตรา วิเชียรชม
- (๑๔) นายสัมพันธ์ เป้นพัฒนา
- (๑๕) นายวาทีน หนูเกื้อ
- (๑๖) นายเสกสรรค์ ธารินสวรรค์
- (๑๗) นายนิคม สองคร
- (๑๘) นายประกาย วิเศษวิสัย
- (๑๙) นายภาคภูมิ สุกใส
- (๒๐) นายบรรจง บุญรัตน์
- (๒๑) นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์

- (๒๒) นายธำรง คูโณปกรณ์
- (๒๓) นายสมพงษ์ นครศรี
- (๒๔) นายสุวิทย์ ระวังวงศ์
- (๒๕) นางสุรางค์ เอกโชติ
- (๒๖) นายทศวรรษ ชูเพ็ญ
- (๒๗) นายสมบุญ ธนากรณ์
- (๒๘) นายธรรมยุทธ สุทธิวิชา
- (๒๙) นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง
- (๓๐) นายสามารถ หวานหู
- (๓๑) นายเอกชัย เอกหาญกมล
- (๓๒) นายสมชาย เอื้ออารีรัตน์
- (๓๓) นายพีระพงษ์ มหาคุณาจิระกุล
- (๓๔) นายกฤตพัฒน์ นิธิจรินทร์

๓. คณะกรรมการได้มีมติตั้ง นางสาวฉิษา บุรณสิงห์ วิทยากร ๖ กลุ่มงาน คณะกรรมการการสวัสดิการสังคม สำนักกรรมการ ๓ เป็นผู้ช่วยเลขานุการตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๒๒

๔. ผู้ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้มาชี้แจงแสดงความคิดเห็น คือ
- กระทรวงแรงงาน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
นายวินัย ลัทธิกวินิตย์ ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๕. ผู้ซึ่งคณะกรรมการเชิญมาชี้แจงแสดงความคิดเห็น คือ

๕.๑ กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- (๑) นางสาวกาญจนา กานต์วีโรจน์ ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยแรงงาน
- (๒) นายปฐม เพชรมณี ผู้อำนวยการกองนิติการ
- (๓) นางนิตยา อัยราชวงศ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ
- (๔) นางสาวรุ่งระวี เสรีถวัลย์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

(๕) นายรังสรรค์ อิมสมโภชน์	นักวิชาการแรงงาน ชำนาญการพิเศษ
(๖) นายครรชิต มโนวางกูร	นิติกรชำนาญการ
(๗) นายจร พูลช่วย	นิติกรชำนาญการ
(๘) นางสาวจตุติ คงตูก	นิติกรชำนาญการ
(๙) นายอุกฤษฏ์ มุสิกพันธ์	นิติกรชำนาญการ
(๑๐) นายสิริชัย รุ่งสาคร	นิติกรปฏิบัติการ
(๑๑) นางสาวสุรัสวดี เจียมสุวรรณ	นิติกรปฏิบัติการ

#### สำนักงานประกันสังคม

(๑) นางสาวพรรณิ ศรียุทธศักดิ์	รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
(๒) นางสาวสุรัสวดี จันทร์คันธ์	ผู้เชี่ยวชาญด้านประกันสังคม
(๓) นางอภทิพย์ พุกกะวรรณะ	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุน เงินทดแทน
(๔) นางชลอลักษณ์ แก้วพวง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
(๕) นางสาวจิราพร ศิริมูจลินท์	นิติกรชำนาญการพิเศษ
(๖) นางสาวจงกล เหมือนโพธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
(๗) นางสาวนัสกา แก้วประจำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
(๘) นางกรณัญฐ์ ศิริคำารณ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
(๙) นายพรเทพ ศิริไพบูลย์	นิติกรชำนาญการ
(๑๐) นางสาวจิรนุช คงมณี	นิติกรชำนาญการ
(๑๑) นางสาววรารัตน์ ไคขุนทด	นิติกรปฏิบัติการ

#### ๒. กระทรวงสาธารณสุข

##### กรมควบคุมโรค

##### สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

(๑) นายสมเกียรติ ศิริรัตนพฤกษ์	ผู้อำนวยการสำนักโรคจากการ ประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
(๒) นายณรงค์ เนตรสาริกา	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ

(๓) นางมาลี พงษ์โสภณ	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ
(๔) นายสมพาน พันคลอง <u>กรมอนามัย</u>	นิติกร
(๑) นายสุวัช เชื้อศิริวัฒนา	รองอธิบดีกรมอนามัย
(๒) นายสมชาย ตูแก้ว	ผู้อำนวยการศูนย์บริหารกฎหมาย สาธารณสุข
(๓) นายกรณ์ ศินาร์ักษ์ณ จำปาศักดิ์	นิติกร
(๔) นายเจนวิทย์ วิทยเดช	นิติกร
(๕) นางมะลิลา ต้นคิยุทธ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
(๖) นางสาวพิมพ์ภาพร พุฒิสกุลวงศ์	ผู้ช่วยประสานงานโครงการ

#### ๕.๓ สำนักนายกรัชมন্ত্রী

##### สำนักงบประมาณ

(๑) นางชุติมาภว วงศ์สุบรรณ	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
(๒) นายเฉลิมพล เที้ยรสูตร	นักวิเคราะห์งบประมาณ ชำนาญการพิเศษ

(๓) นางสาวศิริกุล พันธุ์วิชาติกุล	นักวิเคราะห์งบประมาณ ชำนาญการ
-----------------------------------	-------------------------------

##### สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) นายพัลลภวัช วงษ์พิริยชัย	นักกฎหมายกฤษฎีกา ชำนาญการ
(๒) นางสาวจรรยาพร พงสาวสีกุล	นักกฎหมายกฤษฎีกา ปฏิบัติการ

##### สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๑) นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์	ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ และการวางแผนพัฒนาทางสังคม
(๒) นางสาวกุลธิดา เลิศพงศ์วัฒนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ

##### สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

นายสุนทร อนันตวิรุฬห์	นักพัฒนาระบบราชการ ชำนาญการพิเศษ
-----------------------	-------------------------------------

๕.๔ กระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

- (๑) นายเกื้อกุด ตันวัฒนะ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย
- (๒) นางสาวนันท์ชญณ์ พรพลประชาติ นักวิชาการคลัง ชำนาญการ  
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
- (๑) นางสาวสุธาวรรณ ศักดิ์โกศล นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ  
ชำนาญการพิเศษ
- (๒) นายปัญญาสุธา ราชานันท์ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ ชำนาญการ

๕.๕ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- (๑) นายวิเชษฐ ทีวีสุข นิติกร ชำนาญการพิเศษ
- (๒) นายจรูญ อัครวงษ์ นักสังคมสงเคราะห์ ชำนาญการ
- (๓) นางสาวสุทธาศินี สี่ดาว นิติกร ชำนาญการ

๕.๖ สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงาน

- (๑) นายรฤต มาคกุล
- (๒) นายลิขิต ศรีถ่าพล

๕.๗ ศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี

นางสาวสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง หัวหน้าศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี ฯ

๖. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีผู้เสนอคำแปรญัติติ

๗. ผลการพิจารณา

ชื่อร่างพระราชบัญญัติ ไม่มีการแก้ไข

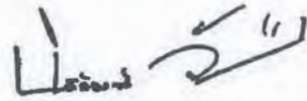
คำปรารภ ไม่มีการแก้ไข

มาตรา ๑ ไม่มีการแก้ไข

(๖๖)

มาตรา ๒	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๓	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๔	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๕	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๖	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๗	ไม่มีการแก้ไข
มาตรา ๘	ไม่มีการแก้ไข

๘. ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติของคณะกรรมการมาธิการ มาพร้อมกับรายงานนี้ด้วยแล้ว



(นายนิติวัฒน์ จันทรสว่าง)

เลขาธิการคณะกรรมการการวิสามัญ

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

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
(ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติม  
มาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และ  
มาตรา ๑๕๕)

เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการ  
เป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วย  
การคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัตินี้  
จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



มาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือ มาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๕ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๒๕ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

.....

.....

ร่าง  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

# วุฒิสภาต้องพิจารณาให้เสร็จภายใน ๖๐ วัน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
เลขรับ..... 6246  
วันที่..... ๓ ก.ย. 2553  
เวลา..... ๐๙.๐๐ น.

## ด่วนที่สุด

ที่ สผ ๐๐๑๔/ร๖๓๐



(๗๑)

สภาผู้แทนราษฎร  
ถนนอุทองใน กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กันยายน ๒๕๕๓

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

กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
รับที่..... ๕๘๕/๕๓ วันที่ ๓ ก.ย. ๕๓  
เวลา ๐๙.๓๖ น. ส่ง น.ค.ค.  
สำนักการประชุม

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล  
และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ด้วยในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ)  
วันพุธที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ ที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. .... ซึ่งคณะรัฐมนตรีและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้เสนอ

ฉะนั้น จึงส่งร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมาเพื่อนำเสนอต่อวุฒิสภาพิจารณาต่อไป  
ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๔๖

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(นายชัย ชิดชอบ)

ประธานสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มงานนิติ  
รับที่..... (ก) 16553  
วันที่ ๓ ก.ย. ๕๓  
เวลา..... ๙.๓๖ น.  
สำนักการประชุม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๓๖

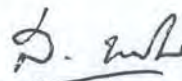
สารบบ

เรื่อง การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (นายสุชาติ ตายน้ำเงิน กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (นายเจริญ จรรย์โกมล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (นางรศุลี สุวรรณบริสุทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติทั้งหมดฉบับนี้ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และตั้งกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา โดยถือร่างของคณะรัฐมนตรีเป็นหลักในการพิจารณา เมื่อคณะกรรมาธิการพิจารณาเสร็จแล้วจึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพุธที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ ที่ประชุมได้พิจารณาในวาระที่สอง แล้วลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัตินี้ และให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญฯ

ร่างพระราชบัญญัตินี้สภาผู้แทนราษฎรส่งให้วุฒิสภาเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๓



(นายสุวิจักขณ์ นาควัชรชัย)

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

---

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)  
(นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท กับคณะ เป็นผู้เสนอ)  
(นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

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

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๕ และมาตรา ๑๕๕)

เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(นายสุชาติ ลายนำเงิน กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

(๗๕)

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

---

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
(ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติม  
มาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๕ และมาตรา ๑๕๕)

เหตุผล

โดยที่ปัญหาความปลอดภัยเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้มาตรฐานจึงได้มีการตรากฎหมาย  
ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม  
กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้  
เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติ  
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษ  
ให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(นายเจริญ จรรย์โกมล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

(นางวรศุณี สุวรรณปริสุทธ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

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

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

.....  
.....  
.....  
โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

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

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่  
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๕ 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 ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑

.....  
.....

ถูกต้องตามมติของสภาผู้แทนราษฎร



(นางพรณิภา เสริมตรี)

ผู้อำนวยการสำนักการประชุม  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....  
และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ

๑.๑ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัย สารเคมีและสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ โดยไม่ได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป อันส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพ ชีวิต ร่างกายถึงขั้นบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้ม และทวีความรุนแรงมากขึ้น แต่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากหลักการส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด สมควรมีกฎหมายเป็นการเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการในการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมสำหรับป้องกันและสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ จึงจำเป็นต้องมีพระราชบัญญัตินี้

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

เมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อควบคุม กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการตามกฎหมายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน คือ หมวด ๘ ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐-๑๐๗) และแก้ไข

เพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๒.๑ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) กำหนดมาตรการในการบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอความเห็นในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามร่างพระราชบัญญัตินี้ ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งวินิจฉัยอุทธรณ์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการตามร่างพระราชบัญญัตินี้

(๓) กำหนดมาตรการในการควบคุม กำกับ และดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้นายจ้างจัดให้มีการประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ รวมทั้งส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมดังกล่าวให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

(๔) กำหนดให้มีผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดี

(๕) กำหนดให้มีพนักงานตรวจความปลอดภัย ทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามที่ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนด โดยให้มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในสถานประกอบกิจการ เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใดๆ มาเพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย และสอบถามข้อเท็จจริงหรือสอบสวนเรื่องใด ๆ ภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งตรวจสอบหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(๘๑)

(๖) กำหนดให้มีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามร่างพระราชบัญญัตินี้

(๗) กำหนดบทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนด เพื่อให้การบังคับการตามร่างพระราชบัญญัตินี้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตุลาคม ๒๕๕๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

(๘๒)

สรุปวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติ

๑. ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากจะมีการตรากฎหมายเฉพาะว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานบังคับใช้แทน
๒. แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘

(นายสุชาติ ดายนำเงิน กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน ได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้าของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

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

เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อควบคุม กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการตามกฎหมายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน คือ หมวด ๘ ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐ - ๑๐๗) และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๗ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๗ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

(นายเจริญ จรรย์โกมล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน ได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๕๒ วรรคห้าของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

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

เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อควบคุม กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการตามกฎหมายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน คือ หมวด ๘ ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐ – ๑๐๗) และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และ มาตรา ๑๕๕

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และ มาตรา ๑๕๕)

(นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

(๘๕)

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..)

พ.ศ. ....

---

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคชาติไทยพัฒนาได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ต่อสภาผู้แทนราษฎร และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

๒.๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๔๗ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

---

(นายนิติวัฒน์ จันทร์สว่าง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ) พ.ศ.

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๑ คน ได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ) พ.ศ. และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้าของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

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

เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เมื่อมีการตรากฎหมายเพื่อควบคุม กำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการตามกฎหมายดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน คือ หมวด ๘ ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐-๑๐๗) และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ โดยแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๗ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๗ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

(นางวรศุณี สุวรรณปริสุทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

# อำนาจนิติบัญญัติ



" ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ  
จะตราขึ้นเป็นกฎหมาย ได้ก็แต่โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา  
และเมื่อพระมหากษัตริย์ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย  
หรือถือเสมือนว่า ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยตามรัฐธรรมนูญนี้แล้ว  
ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป "

(บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๙๐)