

สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกลุ่ม ยกเลิกการส่งข้อบังคับ และการเกษียณอายุ)

---

**๑. วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในหลาย ๆ ช่องทาง ดังต่อไปนี้

- (๑) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)
- (๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ [www.lawamendment.go.th](http://www.lawamendment.go.th)
- (๓) การจัดทำแบบแสดงความคิดเห็น

โดยในส่วนของการจัดทำแบบแสดงความคิดเห็นได้จัดส่งร่างพระราชบัญญัติพร้อมทั้งข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นไปยังผู้มีส่วนได้เสีย อันได้แก่ สภาองค์การลูกจ้าง จำนวน ๑๕ สภา และสภาองค์การนายจ้าง จำนวน ๑๔ สภา

**๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง**

การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) และการรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ [www.lawamendment.go.th](http://www.lawamendment.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ถึงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลาการรับฟังผ่านสองช่องทางนี้ คือ ๑๕ วัน

สำหรับการจัดทำแบบแสดงความคิดเห็นส่งไปยังสภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้างทุกสภาฯ ได้ส่งหนังสือสอบถามไปเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน โดยกำหนดให้แจ้งกลับมาภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลาการรับฟังผ่านช่องทางนี้ คือ ๑๕ วัน

**๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น**

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

สำหรับการจัดทำแบบแสดงความคิดเห็นนั้น ได้จัดส่งไปยังสภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้างทุกสภาฯ ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียในร่างกฎหมายโดยตรง

**๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง**

(๑) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) มีผู้ที่สนใจเข้าชมเพื่อศึกษาร่างฯ จำนวน ๑,๑๔๕ ครั้ง โดยมีผู้ที่เห็นด้วย จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖ และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔ และมีการแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑๙ ประเด็น (เอกสารหมายเลข ๔.๑)

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ [www.lawamendment.go.th](http://www.lawamendment.go.th) มีผู้ที่สนใจเข้าชมเพื่อศึกษาร่างฯ จำนวน ๗๗ ครั้ง แต่ไม่มีผู้ใดแสดงความคิดเห็น (เอกสารหมายเลข ๔.๒)

(๓) การจัดทำแบบแสดงความคิดเห็น มีสภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้างส่งแบบแสดงความคิดเห็นมายังกรมฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมจำนวน ๔ สภา (เอกสารหมายเลข ๔.๓)

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดเป็นไปตามตารางสรุปความคิดเห็นแนบท้าย

## ๕. คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้วขอชี้แจงเหตุผลที่มีได้แก่ไขร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ดังต่อไปนี้

### (๑) ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท

คำชี้แจง เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป เนื่องจากกฎหมายปัจจุบันไม่ได้ให้อำนาจแก่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดค่าจ้างเฉพาะกลุ่มเอาไว้ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเพียงข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้แก่กลุ่มดังกล่าว จึงแก้ไขเพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้สำหรับลูกจ้างเฉพาะกลุ่ม (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) สำหรับขั้นตอนการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าวจะมีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อพิจารณาและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียก่อนจะประกาศใช้เป็นกฎหมายต่อไป

### (๒) ประเด็นเกี่ยวกับการยกเลิกข้อกำหนดที่ให้นายจ้างส่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง การยกเลิกจะเป็นการลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับฯ แก่เจ้าหน้าที่และจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทยในการลดขั้นตอนการประกอบธุรกิจ (Doing Business) อันจะส่งผลดีต่อการจูงใจในการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย และทำให้การจัดอันดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่น่าลงทุนของธนาคารโลกให้ดียิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่ต้องส่งข้อบังคับฯ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการ ก็มีอำนาจเรียกดู ตรวจสอบความถูกต้อง รวมทั้งถ่ายสำเนาข้อบังคับฯ ได้ตามมาตรา ๑๓๙ (๑) แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งหากตรวจพบว่าข้อบังคับข้อใดไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็สามารถแนะนำให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ทั้งยังสามารถออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วย และข้อบังคับที่ขัดต่อกฎหมายนั้น ย่อมตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๕๐ ไม่อาจนำมาใช้บังคับกับลูกจ้างได้

### (๓) ประเด็นเกี่ยวกับกำหนดการเกษียณอายุ

คำชี้แจง เดิมศาลฎีกาเคยตีความว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งกรณีดังกล่าวต้องมีการฟ้องร้องต่อศาลให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้โดยตรง ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๓๒/๒๕๔๘ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๑๗/๒๕๔๗ เป็นต้น

การกำหนดอายุการเกษียณไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุนั้น โดยหลักนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันโดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ประเภทของกิจการ ประเภทของงาน หรือความเชี่ยวชาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม บางสถานประกอบการก็ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับการทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นต้องลาออกเอง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย จึงได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ ๖๐ ปี

เหตุที่กำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ ๖๐ ปีนั้น เนื่องจากสถานประกอบการที่มีการกำหนดการเกษียณอายุส่วนใหญ่กำหนดให้ลูกจ้างทั่วไปเกษียณที่อายุ ๖๐ ปี และอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ประกอบกับเพื่อให้ผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปี มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เนื่องจากปัญหาสุขภาพที่มาพร้อมอายุที่เพิ่มขึ้น และหากครบกำหนดการเกษียณอายุตามที่ตกลงกัน หากลูกจ้างมีสุขภาพที่แข็งแรง มีศักยภาพในการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างก็สามารถตกลงทำงานกันต่อไปได้

อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ก็ได้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนต้องเกษียณทันทีเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปี หากนายจ้างและลูกจ้างมีการตกลงกันกำหนดการเกษียณอายุไว้ที่เท่าใดก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในวันแต่ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกัน หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า ๖๐ ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบหกสิบปีขึ้นไป และเพื่อให้ นายจ้างทราบล่วงหน้า

---

ตาราง  
สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ช่องทางที่เสนอ
<b>ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท</b>		
๑	เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่ผู้เกี่ยวข้องเนื่องจากลักษณะงานแต่ละอย่างมีขั้นตอน ความละเอียด ความยากง่ายต่างกัน ค่าจ้างจึงควรกำหนดไปตามลักษณะกลุ่มงาน	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๒	ค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกลุ่ม ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ต้องตรงและมีประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติให้องค์กร	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๓	ในการกำหนดขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรเป็น flat rate ให้ขึ้นเฉพาะแรงงานบางอาชีพเท่านั้น	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๔	ไม่เห็นด้วยกับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากเป็นการซ้ำซ้อนกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมืออาชีพ	แบบแสดงความคิดเห็นของสภาองค์การนายจ้าง
๕	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เฉพาะกิจการงาน อาชีพตามแต่ละท้องถิ่น เห็นว่าจะเป็นไปได้ยาก ควรกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงดีกว่า	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๖	ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรใช้อัตราเดียวกันทั่วประเทศ เพราะราคาสินค้าอุปโภคบริโภคเท่ากันทั่วประเทศ แต่ราคาเชื้อเพลิงไม่เท่ากัน	แบบแสดงความคิดเห็นของสภาองค์การลูกจ้าง
๗	เห็นด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้ลูกจ้าง แต่ต้องเป็นลูกจ้างที่มีมาตรฐานการทำงานที่ดี	แบบแสดงความคิดเห็นของสภาองค์การนายจ้าง
๘	เห็นด้วย เพราะงานบางประเภทเป็นงานหนักและมีความเสี่ยง สมควรจะต้องมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสม	แบบแสดงความคิดเห็นของสภาองค์การนายจ้าง
<b>ประเด็นเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</b>		
๙	การไม่ต้องส่งข้อบังคับการทำงาน จะทำให้ไม่มีใครตรวจสอบข้อบังคับการทำงานของบริษัท ทำให้บริษัทเสียเปรียบและเป็นการยากที่พนักงานจะแย้งข้อบังคับการทำงานของบริษัท	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๐	การยกเลิกการส่งข้อบังคับให้เก็บไว้ที่ผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่เหมาะสมแล้ว เพราะปัจจุบันผู้ประกอบการส่งให้กรมแรงงานตรวจและรับรองและเก็บไว้ ๑ ชุด พอมีการตรวจแรงงาน มักจะให้ผู้ประกอบการถ่ายสำเนาให้อีก เป็นการซ้ำซ้อนเสียเวลาเปล่า ดังนั้นการเก็บไว้ที่ผู้ประกอบการ ก็น่าจะเป็นวิธีการที่ดี แต่ผู้ประกอบการก็ต้องจัดทำข้อบังคับให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนดด้วย	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th

ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ช่องทางที่เสนอ
๑๑	ไม่เห็นด้วยกับการปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพราะลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขเปลี่ยนแปลง เป็นการกำหนดของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่ได้เป็นการคุ้มครองลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย	แบบแสดงความคิดเห็นของสภาองค์การลูกจ้าง
<b>ประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มบทบัญญัติการเกษียณอายุ</b>		
๑๒	ควรปรับปรุงการคำนวณค่าชดเชยให้เป็นอัตราส่วนตามอายุงาน เพราะยังมีอีกมากที่คนอายุ ๖๐ ปีต้องลาออกจากงานโดยเสียโอกาสได้เงินเกษียณเพราะไม่มีกฎหมายคุ้มครอง	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๓	การกำหนดการอายุของเกษียณเป็นเรื่องดี เนื่องจากบางสถานประกอบการไม่ได้กำหนด ทำให้ลูกจ้างบางคนที่ย่างมากต้องทนทำงานไป และถ้าทำไม่ไหวก็ต้องลาออกไปทำให้เสียสิทธิเรื่องค่าชดเชย ประกอบกับการไม่รู้ทั้งผู้ประกอบการและคนทำงานทำให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจว่าการเกษียณอายุ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๔	ในการกำหนดระยะเวลาการเกษียณอายุควรจะเป็น ๕๕ ปี ถ้า ๖๐ ปี จะมากเกินไปลูกจ้างบางสาขาอาชีพอาจไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๕	อายุเกษียณควรเป็น ๕๕ ปี เพื่อสอดคล้องกับการได้รับสิทธิชราภาพของประกันสังคม	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๖	ค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดเฉพาะกลุ่ม เป็นสิ่งที่เหมาะสมมากกว่าที่จะกำหนดให้เท่ากันทั่วประเทศแบบที่ผ่านมา เพราะแต่ละพื้นที่มีค่าครองชีพที่แตกต่างกัน ถ้ากำหนดให้เท่ากันต้นทุนสินค้าเพิ่มขึ้นโอกาสทางการแข่งขันสู้ใครเขาไม่ได้ ผู้ประกอบการก็อยู่ไม่ได้	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๗	การกำหนดการจ่ายเงินชดเชยและการเกษียณอายุ เป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๘	กรณีเกษียณอายุนายจ้างจะใช้กลวิธีให้ลูกจ้างออกเอง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และเกิดข้อพิพาทข้อบังคับในการทำงานสามารถนำมาแก้ปัญหาได้เพราะเกิดจากข้อตกลงทั้งสองฝ่าย	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๑๙	ขอให้ระบุให้ชัดเจนและเคร่งครัดเรื่องข้อบังคับต้องติดประกาศทุกบริษัทและระบุการเกษียณให้ชัดเจน และค่าชดเชย หากจะจ้างต่อหรือลาออกหลังเลยเวลาเกษียณต้องได้เงินเกษียณ เพราะยังมีลูกจ้างที่ไม่มีความรู้ไม่รู้สิทธิของตนที่ต้องเสียสิทธิตอนแก่ต้องลาออกโดยปล่าวประโยชน์จากนายจ้างที่ใช้ช่องโหว่หรือลูกจ้างไม่รู้กฎหมาย ทำให้ไม่ได้รับเงินเกษียณอายุ	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th

ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ช่องทางที่เสนอ
๒๐	ปัจจุบันวิทยาศาสตร์การแพทย์ โภชนาการ การออกกำลังกาย พัฒนาขึ้นจึงทำให้คนอายุ ๕๕ - ๖๐ ปี ยังสามารถทำงานได้ ถ้าเกษียณอายุ ๕๕ ปีก็จะกลายเป็นภาระสังคม	เว็บไซต์ของกรมฯ www.labour.go.th
๒๑	ไม่เห็นด้วยกับโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ควรให้มีแต่โทษปรับ	แบบแสดงความคิดเห็น สภาองค์การนายจ้าง
๒๒	เห็นด้วยกับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ทั้งนี้ ควรให้สถานประกอบการสามารถกำหนดเกษียณอายุไว้ที่เท่าใดก็ได้ โดยให้กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน	แบบแสดงความคิดเห็น ของสภาองค์การนายจ้าง