

สาระสำคัญของ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560ที่แก้ไขใหม่

พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารการบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



เป็นที่ทราบกันดีว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 ได้ประกาศใช้บังคับให้มีผลนับแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป ซึ่งสาระสำคัญของการแก้ไขครั้งนี้ มีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอยู่สามเรื่องใหญ่ๆ คือ **เรื่องที่หนึ่ง** การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างงาน **เรื่องที่สอง** ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการนำส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว **เรื่องที่สาม** เป็นการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

สำหรับบทความที่จะกล่าวในวันนี้ ได้รับข้อมูลจากคำชี้แจงจากกระทรวงแรงงาน นำมาถ่ายทอดให้ผู้ที่สนใจได้ศึกษา และทำความเข้าใจ โดยจะขอลงรายละเอียดเพียงสองเรื่อง คือ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท และเรื่องที่สองการปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นการลดภาระของนายจ้างในการจัดส่งสำเนาข้อบังคับ ส่วนเรื่องที่สองนั้นได้กล่าวในคราวหน้าหรือในโอกาสถัดไป

เรื่องแรก ที่ได้ทำการแก้ไข ในมาตรา 87 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ ที่แก้ไขเพิ่มเติมยังคงมีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรา 87 ที่ถูกยกเลิกไปไม่ได้มีการแก้ไขแต่อย่างใด โดยวางกรอบให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีในการพิจารณา

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ เป็นต้น

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดเฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือกฎหมายยังคงหลักการเดิมให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้และความสามารถ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไป และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ส่วนในวรรคสามที่เพิ่มเติมมีเจตนารมณ์ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้าง และการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือกิจการทั่วไป ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบการจ้างงานของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปตามมาตรา 87 วรรคสองยังขาดความยืดหยุ่นและไม่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานในลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เช่น นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุ หรือคนพิการ มีข้อจำกัดด้านสุขภาพหรืออาจจะทำงานได้ไม่เต็มเวลา หากให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างทุกประเภททุกกิจการ ก็อาจไม่เป็นธรรมกับนายจ้าง เนื่องจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวัน โดย “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกิน 8 ชั่วโมง แม้นายจ้างจะกำหนดหรือให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลา

ทำงานปกติเพียงใดก็ตาม ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด นายจ้างจะคำนวณจ่ายตามส่วนหรือโดยเฉลี่ยไม่ได้ (ฎีกาที่ 8681/2548) การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวกับลูกจ้างทุกกลุ่มทุกกิจการจึงไม่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการจ้างงานของลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท

ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่มบางประเภท จึงเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 87 วรรคสาม ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่มบางประเภท แต่ทั้งนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่บังคับสำหรับกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่มบางประเภทนั้น ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ว่า จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยต่อชั่วโมงจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไป ที่เฉลี่ยต่อชั่วโมง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปของกรุงเทพมหานคร 310 บาท ทหาร 8 ชั่วโมง เท่ากับ 38.75 บาท เป็นต้น

เรื่องที่สอง การส่งสำเนา และแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เดิมมาตรา 108 และมาตรา 110 ถูกยกเลิกโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 21/2560 เรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ ซึ่งได้ประกาศและมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน 2560 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อลดภาระ และอำนวยความสะดวกให้แก่ นายจ้างผู้ประกอบการ และลดขั้นตอนการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ลงทุน เศรษฐกิจ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ลงทุน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และเมื่อมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ได้นำเนื้อหาตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มาบรรจุไว้ในร่างด้วย เพื่อให้เนื้อหาของกฎหมายอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้ โดยยังคงหลักการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม และตามคำสั่งหัวหน้า คสช. กล่าวคือ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจัดให้มี และประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการอย่างน้อย 8 รายการ ตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และต้องเผยแพร่ และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

นอกจากนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ และเข้าถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้โดยสะดวก นายจ้างอาจเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างได้ทราบโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้



หมายความว่า ในการเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องปิดประกาศข้อบังคับ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ส่วนการเผยแพร่โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นการเพิ่มทางเลือกหนึ่ง ให้นายจ้างโดยการเผยแพร่เพิ่มเติมเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ และดูข้อบังคับได้โดยสะดวกขึ้น ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างก็ต้องดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวข้างต้นด้วย ตามมาตรา 110

ส่วนการที่กฎหมายแก้ไขให้นายจ้างไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (ตามมาตรา 108 วรรคสองเดิม) ก็ได้ทำให้สิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่ตามกฎหมายลดลง เนื่องจากการส่งสำเนาข้อบังคับเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สิทธิต่างๆ ตามกฎหมาย เช่น สิทธิเกี่ยวกับการลา วันหยุด ค่าจ้าง นายจ้างยังคงต้องปฏิบัติตามลูกจ้างไม่น้อยไปกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด การที่นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างหากมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ย่อมไม่ผูกพันต่อลูกจ้าง และถ้าข้อบังคับที่กำหนดขึ้นขัดต่อกฎหมาย ย่อมไม่มีผลใช้บังคับ และเป็นโมฆะ ดังเช่น นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งจะถือว่ายินยอมแล้วยังไม่ได้ การประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้จึงเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียวไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม (คำพิพากษาฎีกาที่ 2019-2022/2523) 