



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง กำหนดรับฟังความคิดเห็นกรอบแนวทางการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกัน
ในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ด้วยพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำหลักการหรือประเด็นสำคัญของร่างกฎหมายไปรับฟังความคิดเห็น โดยต้องประกาศวิธีการรับฟังความคิดเห็น ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

เพื่อให้การศึกษาการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ได้ข้อมูลถึงสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องต่อกรอบแนวทางการดำเนินการดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอประกาศรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. เว็บไซต์ระบบกลางทางกฎหมาย (<https://www.law.go.th>)
๒. เว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (<http://www.labour.go.th>)
๓. สมาองค์การนายจ้าง สมาองค์การลูกจ้าง สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าไทย และหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิยม สองแก้ว)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น
ประกอบการพิจารณาศึกษาการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมาย

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นมา สถานการณ์การปิดกิจการของผู้ประกอบกิจการหลายแห่งได้นำมาสู่การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก โดยผลกระทบจากเศรษฐกิจทำให้นายจ้างไม่มีเงินในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างทำให้มีลูกจ้างจำนวนมากได้รับความเดือดร้อน ประกอบกับในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับทุกภาคส่วนทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้มีธุรกิจและอุตสาหกรรมจำนวนมากปิดตัวลง เมื่อธุรกิจและอุตสาหกรรมปิดตัวลงนำมาซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างมีเงินไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างจำนวนมากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม แม้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างจากการไม่ได้รับเงินจากนายจ้าง แต่การเยียวยาในส่วนนี้เป็นเพียงการบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันยังคงมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างครบถ้วนและทั่วถึง

ต่อมากลุ่มลูกจ้างได้มีการรวมตัวกันเพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงานให้ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาลูกจ้างไม่ได้รับเงินค่าชดเชยหลังจากนายจ้างเลิกจ้างดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ที่ ๖๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาการดำเนินการจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงและพิจารณาแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยและการด่าจ่ายภาษีกรณีได้รับเงินเนื่องจากออกจากงานซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๙ ข้อ เพื่อให้การดำเนินการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างและบรรเทาความเดือดร้อนที่ลูกจ้างได้รับจากการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นประกอบการดำเนินการศึกษาต่อไป

๒. คำอธิบายหลักการหรือประเด็นสำคัญ

หลักการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

๒.๑ หลักการ

นายจ้างต้องจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ให้ครอบคลุมสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง) มาตรา ๑๑๘/๑ (ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ) มาตรา ๑๒๐ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ) และมาตรา ๑๒๑ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี) เช่น ให้นายจ้างจัดให้มีบัญชีเงินฝากธนาคารเพื่อเป็นการสำรองการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง หรือมีหลักทรัพย์ หรือวิธีการอื่นใด เป็นต้น

๒.๒ ประเภทของหลักประกัน

หลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ประกอบด้วย เงิน หลักทรัพย์ และกรณีอื่น ๆ

๒.๓ จำนวนหลักประกัน

นายจ้างต้องจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างให้เป็นปัจจุบัน โดยครอบคลุม อัตราค่าชดเชย/อายุงานของลูกจ้างแต่ละคนในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา ๑๑๘ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้าง) มาตรา ๑๑๘/๑ (ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ) มาตรา ๑๒๐ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ) และมาตรา ๑๒๑ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๔ ขอบเขตการบังคับใช้

การดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในระยะแรก จะใช้บังคับกับสถานประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้าง จำนวน ๑๐๐ คนขึ้นไปก่อน ภายหลังจึงใช้บังคับ กับสถานประกอบกิจการที่มีขนาดเล็กลงมา เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๕๐ คน จนถึงสามารถใช้บังคับ กับทุกสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะกำหนดไว้โดยกฎหมายลำดับรอง

๒.๕ ระยะเวลาบังคับใช้

บังคับใช้ภายในกำหนด ๑ ปี หลังจากที่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ทุกฝ่าย รวมทั้งนายจ้างได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว

๒.๖ การกำกับตรวจสอบ

นายจ้างต้องรายงานจำนวนเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับและรายงาน การดำรงอยู่ ของหลักประกันมายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุก ๑ ปี เพื่อเป็นการตรวจสอบการดำรงอยู่ของหลักประกัน ในการจ่ายค่าชดเชยว่านายจ้างได้จัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยและมีการจัดโดยถูกต้องครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน

กรณีนายจ้างจัดหลักประกันครบถ้วนตามจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับแล้ว หากสถานประกอบกิจการมีการลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างสามารถถอนหรือคืนหลักประกันให้คงเหลือเท่ากับ จำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามจำนวนลูกจ้างในขณะนั้นได้ และกรณีที่นายจ้างประสบปัญหา ทางเศรษฐกิจก็อาจมีการปรับเปลี่ยนการสำรองเงินได้ โดยภาครัฐออกกฎหมายลำดับรอง

๒.๘ บุริมสิทธิ

หลักประกันที่นายจ้างจัดให้มีเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่ตกอยู่ ภายใต้อำนาจการบังคับคดี แม้นายจ้างจะถูกฟ้องร้องบังคับคดีทางศาลเจ้าพนักงานบังคับคดีก็ไม่สามารถบังคับคดี กับหลักประกันดังกล่าวได้ ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยหลังจากถูกเลิกจ้างอย่างแน่นอน

๒.๙ การบังคับใช้กฎหมาย

กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ใช้มาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งให้นายจ้าง ปฏิบัติตามให้ถูกต้อง โดยไม่มีการกำหนดโทษทางอาญา

๓. บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๓.๑ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชน

(๑) ผลกระทบต่อนายจ้าง

นายจ้างต้องมีการจัดหาหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างครอบคลุมจำนวนเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากนายจ้างเลิกจ้างในขณะนั้น ซึ่งเป็นเงินจำนวนมาก จึงอาจจะกระทบต่อภาระงบประมาณของนายจ้าง

(๒) ผลกระทบต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างมีหลักประกันที่จะได้รับเงินค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

๓.๒ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องมีการจัดสรรเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในส่วนของการตรวจสอบการดำรงอยู่ของหลักประกันของนายจ้างในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้

๔. เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดมาตรการทางปกครอง

มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการทางปกครองเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้อง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม โดยไม่จัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการออกคำสั่งให้นายจ้างดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ และลูกจ้างมีความมั่นใจว่าจะได้รับเงินค่าชดเชยเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง

แบบการรับฟังความคิดเห็นกรอบแนวทางการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกัน
ในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

(๑) เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ระบุ

(๒) อายุ ปี

(๓) สถานะ ☐ นายจ้าง ☐ ลูกจ้าง ☐ หน่วยงานภาครัฐ

☐ อื่น ๆ

ตอนที่ ๒ ความเห็นต่อกรอบแนวทางการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ข้อ ๑ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างให้ครอบคลุมสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง) มาตรา ๑๑๘/๑ (ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ) มาตรา ๑๒๐ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ) และมาตรา ๑๒๑ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี) เช่น ให้นายจ้างจัดให้มีบัญชีเงินฝากธนาคารเพื่อเป็นการสำรองการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง หรือมีหลักทรัพย์ หรือวิธีการอื่นใด เป็นต้น

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๒ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดประเภทของหลักประกันตามข้อ ๑ ประกอบด้วย เงินหลักทรัพย์ และกรณีอื่น ๆ

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๓...

ข้อ ๓ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีหลักประกันตามข้อ ๑ ให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งครอบคลุมอัตราค่าชดเชยของลูกจ้างตามอายุงานของลูกจ้างแต่ละคน ตามมาตรา ๑๑๘ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง) มาตรา ๑๑๘/๑ (ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ) มาตรา ๑๒๐ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ) และมาตรา ๑๒๑ (ค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๔ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้กรอบแนวทางการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในระยะแรกจะใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกประเภทที่มีลูกจ้าง จำนวน ๑๐๐ คนขึ้นไปก่อน ภายหลังจึงใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กลงมา เช่น สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐ คน จนถึงสามารถใช้บังคับกับทุกสถานประกอบการ ซึ่งจะกำหนดไว้โดยกฎหมายลำดับรอง

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๕ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากกรอบแนวทางการดำเนินการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างมีการออกเป็นกฎหมายและกำหนดให้มีผลบังคับใช้ภายในกำหนด ๑ ปี หลังจากที่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายรวมทั้งนายจ้างได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๖ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้นายจ้างต้องรายงานจำนวนเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับและรายงานการดำรงอยู่ของหลักประกันมายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทุก ๑ ปี เพื่อเป็นการตรวจสอบการดำรงอยู่ของหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยว่านายจ้างได้จัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย และมีการจัดโดยถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๗ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กรณีนายจ้างจัดหลักประกันครบตามจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับแล้ว หากสถานประกอบกิจการมีการลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างสามารถถอนหรือคืนหลักประกันให้คงเหลือเท่ากับจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามจำนวนลูกจ้างในขณะนั้นได้ และกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจก็อาจมีการปรับเปลี่ยนการสำรองเงินได้ โดยภาครัฐออกกฎหมายลำดับรอง

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๘ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้หลักประกันที่นายจ้างจัดให้มีเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่ตกอยู่ภายใต้การบังคับคดี แม้นายจ้างจะถูกฟ้องร้องบังคับคดีทางศาล เจ้าพนักงานบังคับคดีก็ไม่สามารถบังคับคดีกับหลักประกันดังกล่าวได้ ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยหลังจากถูกเลิกจ้างแน่นอน

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

ข้อ ๙...

ข้อ ๙ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ใช้มาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้อง โดยไม่มีการกำหนดโทษทางอาญา

☐ เห็นด้วย

เหตุผล.....

.....

☐ ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

.....

การรับฟังความคิดเห็น

กรอบแนวทางการดำเนินการให้นายจ้าง

จัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง



การรับฟังความคิดเห็น ผ่าน Google Form