

Newsletter

WORASET AND PARTNERS CO., LTD.

4 Napha Place Building, Room B4, B9 Pracha Rat 2 Rd, Khwaeng Bang Sue, Khet Bang Sue, Bangkok 10800

Website: www.wp-lawoffice.com

6 เมษายน 2562

ประกาศใช้แล้ว ! พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562

โดยประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562 ที่ผ่านมา และจะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 30 วันนับจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

หลังจากที่ติดตามข่าวกันมานาน หลาย ๆ ท่านคงพอทราบว่า กฎหมายฉบับนี้ได้ทำการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในหลาย ๆ เรื่อง แต่เราจะขอแนะนำเอาเรื่องที่น่าจะกระทบกับผู้ประกอบการ (นายจ้าง) 8 เรื่องสำคัญมาสรุปให้ทราบ ดังนี้

1. กำหนดให้กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่นายจ้างเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการ ตามมาตรา 75 นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีในระหว่างผิดนัดด้วย (มาตรา 9)
2. กำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย และนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ นายจ้างใหม่ ไม่อาจไปตกลงกับลูกจ้างที่ถูกโอนไปให้มีสิทธิและหน้าที่แตกต่างไปจากที่ลูกจ้างมีอยู่เดิมได้ (มาตรา 13)
3. กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ลูกจ้างออกจากงาน (วันที่นายจ้างบอกเลิกจ้าง) ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดไว้ (มาตรา 17/1)
4. กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน เดิมกำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 34 และมาตรา 57/1)
5. กำหนดเพิ่มเติมวันลาคลอดจากเดิม 90 วันเป็น 98 วัน และวันลาเพื่อคลอดบุตรให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดให้รวมถึงการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรไว้แต่อย่างใด (มาตรา 41 และมาตรา 53)

6. กำหนดเพิ่มเติมเหตุที่นายจ้างจะหยุดประกอบกิจการชั่วคราว ต้องเป็นเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ เดิมไม่ได้กำหนดไว้ (มาตรา 75)
7. กำหนดเพิ่มเติมอัตราค่าชดเชย โดยหากลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งจากเดิมกำหนดอัตราค่าชดเชยสูงสุด 300 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยกรณีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปเท่านั้น (มาตรา 118)
8. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบการ กรณีนายจ้างมีสถานประกอบการหลายแห่งแล้วย้ายลูกจ้างไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งของนายจ้างจะถือเป็นการย้ายสถานประกอบการตามกฎหมาย ซึ่งจากเดิมจะใช้บังคับเฉพาะกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นซึ่งนายจ้างไม่เคยมีก่อน(สถานที่ทำงานแห่งใหม่) เท่านั้น (มาตรา 120)

นอกจากที่กล่าวไว้ 8 ข้อนี้ กฎหมายยังได้แก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ เสียอีกให้ถี่ถ้วนและเตรียมพร้อมในการที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าวต่อไปด้วย

ท่านสามารถติดตามบทความทางกฎหมายอื่น ๆ ของบริษัท วรเศรษฐ์ แอนด์ พาร์ทเนอร์ จำกัด เพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ <https://www.wp-lawoffice.com>

ผู้จัดทำ

คณะทำงาน

บริษัท วรเศรษฐ์ แอนด์ พาร์ทเนอร์ จำกัด