

## คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน

### เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

(แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และการเกษียณอายุ)

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๘๘ ก วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทเพื่อส่งเสริม การจ้างงาน ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการนำส่งสำเนา ข้อบังคับดังกล่าว และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบท กฎหมายได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### เรื่องที่ ๑

#### การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท

##### มาตรา ๘๗

มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใด ก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด (มาตรา ๓)

##### คำชี้แจง

มาตรา ๘๗ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ ที่แก้ไขเพิ่มเติมยังคงมีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรา ๘๗ ที่ถูกยกเลิกไปไม่ได้มีการแก้ไขแต่อย่างใด โดยวางกรอบให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีในการ พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริง และปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ เป็นต้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดเฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ กฎหมายยังคงหลักการเดิมให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือโดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไป และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสามารถศึกษาได้จากเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)

ส่วนมาตรา ๘๗ วรรคสาม ที่เพิ่มเติมมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน สำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางกิจการอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือกิจการทั่วไป ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบการจ้างงานของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปตามมาตรา ๘๗ วรรคสอง ยังขาดความยืดหยุ่นและไม่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานในลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เช่น นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุ หรือคนพิการ มีข้อจำกัดด้านสุขภาพหรืออาจจะทำงานได้ไม่เต็มเวลา หากให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างทุกประเภทกิจการ ก็อาจไม่เป็นธรรมกับนายจ้างเนื่องจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวัน โดย “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกิน ๘ ชั่วโมง แม้นายจ้างจะกำหนดหรือให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด นายจ้างจะคำนวณจ่ายตามส่วนหรือโดยเฉลี่ยไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘) การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวกับลูกจ้างทุกกลุ่ม ทุกกิจการจึงไม่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการจ้างงานของลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางประเภท ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท จึงเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๘๗ วรรคสาม ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท แต่ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับสำหรับกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภทนั้น ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้ว่าจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยต่อชั่วโมงจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปที่เฉลี่ยต่อชั่วโมง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปวันละ ๓๐๐ บาท หากมีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ต้องไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ ๓๗.๕๐ บาท เป็นต้น (ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปเฉลี่ยต่อชั่วโมงเท่ากับ ค่าจ้าง ๓๐๐ บาทหาร ๘ ชั่วโมง = ๓๗.๕๐ บาท) ในทางปฏิบัติคณะกรรมการค่าจ้างจะแต่งตั้งคณะกรรมการโดยมีผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อศึกษาถึงความเหมาะสมในการกำหนดค่าจ้างสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เพื่อเสนอคณะกรรมการค่าจ้างออกประกาศใช้บังคับต่อไป

## เรื่องที่ ๒

### การส่งสำเนาและแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

#### มาตรา ๑๐๘

มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก (มาตรา ๔)

#### มาตรา ๑๑๐

มาตรา ๑๑๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้ บังคับโดยอนุโลม (มาตรา ๕)

#### คำชี้แจง

เดิมมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ถูกยกเลิกโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ ซึ่งได้ประกาศและมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อลดภาระและอำนวยความสะดวกให้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการ และลดขั้นตอนการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ลงทุน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และเมื่อมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ได้นำเนื้อหาตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มาบรรจุไว้ในร่างด้วย เพื่อให้เนื้อหาของกฎหมายอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้โดยยังคงหลักการตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานฉบับเดิม และตามคำสั่งหัวหน้า คสช.ดังกล่าว กล่าวคือ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจัดให้มีและประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้าง มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ในการจัดทำข้อบังคับนั้นต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการอย่างน้อย ๘ รายการ ตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือ สำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และต้องเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้โดยสะดวก นายจ้างอาจเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างได้ทราบโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ หมายความว่า ในการเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องปิดประกาศข้อบังคับ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ส่วนการเผยแพร่โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นการเพิ่มทางเลือก หนึ่งให้นายจ้างโดยการเผยแพร่เพิ่มเติมเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูข้อบังคับได้โดยสะดวกขึ้น ในกรณีที่มีการแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างก็ต้องดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวข้างต้นด้วย ตามมาตรา ๑๑๐

ส่วนการที่กฎหมายแก้ไขให้นายจ้างไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (ตามมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง เดิม) ก็ได้ทำให้สิทธิของลูกจ้าง ที่มีอยู่ตามกฎหมายลดลง เนื่องจากการส่งสำเนาข้อบังคับเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สิทธิต่างๆ ตามกฎหมาย เช่น สิทธิเกี่ยวกับการลา วันหยุด ค่าจ้าง นายจ้างยังคงต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่น้อยไปกว่า ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด การที่นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง หากมิได้ดำเนินการ ให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ย่อมไม่ผูกพันต่อลูกจ้างและถ้าข้อบังคับที่กำหนดขึ้นขัดต่อกฎหมาย ย่อมไม่มีผลใช้บังคับและเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๐ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๑๙-๒๐๒๒/๒๕๒๓ นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิม เป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณ แก่ลูกจ้าง จึงขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งจะถือว่ายินยอมแล้วยังไม่ได้ การประกาศ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้จึงเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียวไม่มีผลให้ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑๑-๖๐๑๗/๒๕๕๕ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างหญิงเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี ลูกจ้างชายเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี เป็นการขัดต่อมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อบังคับเฉพาะส่วนลูกจ้างหญิงจึงตกเป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๒-๑๒๖๔๔/๒๕๕๗ แม้นายจ้างมิได้ส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ก็ไม่ได้ทำให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งกำหนดไว้ว่า การเลิกจ้างเมื่อครบเกษียณอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ที่ประกาศใช้แล้วต้องเสียไป

เมื่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะไม่มีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมาย แต่นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เรียกดู ตรวจสอบความถูกต้อง ถ่ายสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง รวมถึงมีหนังสือเรียกให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อประกอบการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ตามมาตรา ๑๓๙ กรณีพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่านายจ้างไม่ได้จัดทำข้อบังคับหรือจัดทำข้อบังคับแต่ไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐๘ เช่น ข้อบังคับมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการไม่ครบถ้วน ไม่จัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือไม่เผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

## ตัวอย่าง

บริษัทเอ จำกัด นายจ้าง มีลูกจ้าง ๒๐ คน เปิดดำเนินกิจการเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการอย่างน้อย ๘ รายการ ตามที่กฎหมายกำหนด และประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในวันที่ ๑๕ กันยายน และต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. เผยแพร่ข้อบังคับโดยปิดประกาศข้อบังคับนั้นโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างเข้าถึงข้อบังคับได้โดยสะดวก นายจ้างอาจเผยแพร่ข้อบังคับนั้นทางอิเล็กทรอนิกส์ให้ลูกจ้างทราบด้วยก็ได้

๒. จัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของบริษัทเอ จำกัด ตลอดเวลา หากบริษัทเอ จำกัด นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ประกาศใช้แล้ว นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับนั้นภายใน ๑๕ วัน ตลอดจนเผยแพร่และจัดเก็บสำเนาข้อบังคับตามวิธีการข้างต้นด้วย

กรณีพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการของบริษัทเอ จำกัด พบว่าข้อบังคับที่จัดทำไม่ถูกต้อง เช่น ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือสั่งให้บริษัทเอ จำกัด แก้ไขข้อบังคับให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังกล่าวให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ หรือข้อบังคับที่จัดทำขัดต่อกฎหมาย เช่น ข้อบังคับบริษัทเอ จำกัด กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือสั่งให้บริษัทเอ จำกัด แก้ไขข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน ให้ถูกต้องตามกฎหมายได้

## เรื่องที่ ๓

### การเกษียณอายุ การจ่ายค่าชดเชย และการเพิ่มบทกำหนดโทษ

#### มาตรา ๑๑๘/๑

มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง (มาตรา ๖)

#### มาตรา ๑๔๔

มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) มาตรา ๑๐ 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 ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง (มาตรา ๗)

#### คำชี้แจง

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการนำหลักในคำพิพากษาของศาลฎีกาที่เคยตัดสินไว้ในหลายคดีที่ให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๗/๒๕๔๔, ที่ ๔๗๓๒/๒๕๕๗ และที่ ๙๙๗๘/๒๕๕๗ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและให้การใช้กฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับบางสถานประกอบการหรือนายจ้างบางรายโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กก็มิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกาย ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ขณะที่สถานประกอบการที่มีการกำหนดเกษียณอายุไว้จะได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ การกำหนดอายุการเกษียณไว้ในกฎหมายนอกจากจะทำให้ลูกจ้างเกิดความสับสนในการใช้กฎหมาย สามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น ยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกคนทุกประเภทกิจการ

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนด ตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง นั้น จะกำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ กรณีที่นายจ้างกำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างและหากนายจ้างไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างให้ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีผลผูกพันนายจ้าง ลูกจ้าง ให้ถือการเกษียณอายุตามข้อบังคับนั้น โดยนายจ้างอาจกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างตามปีปฏิทินหรือปีงบประมาณของนายจ้างก็ได้ เนื่องจากการกำหนดการเกษียณอายุดังกล่าวไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๗/๒๕๔๔) กรณีเช่นนี้ถือว่านายจ้างได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ตามมาตรา ๑๑๘/๑ แล้ว แม้ลูกจ้างจะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ก่อนถึงวันสิ้นปีปฏิทินหรือปีงบประมาณที่กำหนดไว้ ลูกจ้างก็ไม่อาจใช้สิทธิเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสองได้ เพราะมิใช่กรณีที่นายจ้างมิได้

กำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า ๖๐ ปี ส่วนการเกษียณอายุจะกำหนดไว้ที่อายุเท่าใด ควรพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ประเภทกิจการ ประเภทของงาน หรือความเชี่ยวชาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะไปกำหนดเกษียณอายุให้แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงไม่ได้ เพราะขัดต่อมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑๑-๖๐๑๗/๒๕๔๕, ที่ ๘๖๕/๒๕๔๘ และที่ ๑๔๘๖/๒๕๔๙) แต่สามารถกำหนดตามลักษณะงานสภาพการทำงานหรือตำแหน่งของงานที่แตกต่างกันได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๖/๒๕๔๙) ในทางปฏิบัติ นายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ระหว่างอายุ ๕๕ - ๖๐ ปี และเมื่อมีการเกษียณอายุและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงจ้างงานใหม่โดยไม่จำเป็นต้องใช้สภาพการจ้างเดิมก็ได้

กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน ๖๐ ปี จะก่อให้เกิดผลตามกฎหมายในมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง กล่าวคือ ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยอาจใช้สิทธิเมื่อครบ ๖๐ ปีหรือเกิน ๖๐ ปี ก็ได้แล้วแต่ลูกจ้างจะใช้สิทธิ เหตุที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไป เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ ๖๐ ปี และอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ประกอบกับสังคมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปี ควรจะหยุดทำงานเพื่อมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และปัญหาสุขภาพที่มาพร้อมอายุที่เพิ่มขึ้นรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเทียบกับวัยแรงงานซึ่งมีทักษะการทำงานที่ดีกว่า

การให้สิทธิลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี หรือเกิน ๖๐ ปี เป็นการให้สิทธิลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง โดยลูกจ้างต้องแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันแสดงเจตนา มีเจตนาเป็นการบอกกล่าวให้กับนายจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อให้นายจ้างได้วางแผนด้านการบริหารงานบุคคลและให้ลูกจ้างเตรียมส่งมอบงาน ทรัพย์สินแก่นายจ้าง ก่อนสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เช่นเดียวกับการเลิกสัญญาในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้ ในการแสดงเจตนาลูกจ้างอาจแสดงเจตนาให้นายจ้างทราบด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านทางไปรษณีย์ โทรศัทพ์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น ก็ได้ และภายหลังลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะครบ ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา ดังนั้น ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องทำงานตามสัญญาจ้างและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้าง หากลูกจ้างไม่มาทำงาน ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจถูกนายจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ขณะเดียวกันเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนกว่าจะครบ ๓๐ วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างสละซึ่งเงื่อนไขเวลาที่เป็นประโยชน์แก่ตนจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุทันทีหรือก่อนครบ ๓๐ วัน โดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายอย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหากทำงานต่อไปครบ ๓๐ วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามผลของกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ ให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ กรณีที่นายจ้างกำหนดหรือตกลงจ่ายอัตราค่าชดเชยไว้สูงกว่าค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ซึ่งเป็นคุณและผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนด ย่อมใช้บังคับได้และมีผลผูกพันนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่นายจ้างกำหนดหรือตกลงไว้

เมื่อนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุครบ ๖๐ ปีแล้ว หากนายจ้าง ลูกจ้าง ทำสัญญาจ้างงานกันใหม่ ต่อมาลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป ลูกจ้างจะใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุกับนายจ้างอีกไม่ได้ เนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธิดังกล่าวกับนายจ้างไปแล้ว การใช้สิทธิเกษียณอายุของลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘/๑ ลูกจ้างจึงใช้สิทธิได้เพียงครั้งเดียว ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปภายหลังจากใช้สิทธิเกษียณอายุไปแล้ว จึงมิใช่เป็นการแสดงเจตนาเกษียณอายุอันจะถือเป็นการเลิกจ้าง หากแต่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างหรือการขอลาออกจากงานของลูกจ้างเอง

#### ตัวอย่างที่ ๑

กรณีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทเอ จำกัด กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุ โดยบริษัทจะแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน เมื่อลูกจ้างอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ แม้บริษัทเอ จำกัด จะมีได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบน้อยกว่า ๙๐ วัน ก็ถือว่าลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัทเอ จำกัด ด้วยเหตุเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง

#### ตัวอย่างที่ ๒

ในกรณีที่ลูกจ้างอายุครบ ๕๕ ปี ตามตัวอย่าง ที่ ๑ และนายจ้างยังมิได้ดำเนินการให้ลูกจ้างออกจากงานด้วยเหตุเกษียณอายุ ลูกจ้างยังคงทำงานกับนายจ้างจนอายุ ๕๗ ปี ต่อมาลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปขอใช้สิทธิเกษียณอายุ เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานย่อมถือเป็นการพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุ กรณีนี้มิใช่การลาออกจากงานแต่เป็นกรณีนายจ้างมอบสิทธิเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างและลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๑๗/๒๕๔๗)

#### ตัวอย่างที่ ๓

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุ ซึ่งเป็นกรณีกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน ๖๐ ปี เมื่อลูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมาจนอายุครบ ๖๐ ปี หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้ และให้มีผลเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนาและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง โดยลูกจ้างไม่ต้องอยู่ทำงานต่อไปจนอายุครบ ๖๕ ปี

#### ตัวอย่างที่ ๔

นายจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ เมื่อลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปี และไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้ และให้มีผลเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนาโดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง เช่น ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุโดยยื่นเป็นหนังสือต่อนายจ้างเมื่อเวลา ๐๘.๓๐ น. ซึ่งเป็นเวลาเริ่มต้นทำงานของสถานประกอบกิจการในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๑ การเกษียณอายุมีผลเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนาในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในวันดังกล่าว

#### ตัวอย่างที่ ๕

นายจ้างไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ ต่อมาลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปี และไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ลูกจ้างใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุและนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างแล้ว ต่อมานายจ้าง ลูกจ้างทำสัญญาจ้างใหม่ ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างจนอายุ ๖๒ ปี และไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป จึงขอเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน การที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไปภายหลังจากใช้สิทธิเกษียณอายุไปแล้วในกรณีนี้เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างหรือการขอลาออกจากงานของลูกจ้างเอง

ในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ แล้ว นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย หากลูกจ้างประสงค์จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือลูกจ้างอาจยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ก็สามรถทำได้ แต่ต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง ลูกจ้างจะเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเรียกเงินค่าชดเชยไปพร้อมกันไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘/๒๕๔๕, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๐/๒๕๔๕)

เนื่องจากการเกษียณอายุก่อให้เกิดสิทธิได้รับค่าชดเชย กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘/๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

-----  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กันยายน ๒๕๖๐