



ที่ รง ๐๕๐๒/๓๐๕๖

กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๐๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยกระทรวงแรงงานขอเสนอเรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

เนื่องจากพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๒ วรรคสอง กำหนดว่า กฎหมายที่มีใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ต้องมีการออกกฎ หรือกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อที่ประชาชนจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายนั้นได้ หากมิได้มีการออกกฎดังกล่าว หรือยังมีได้ดำเนินการ ภายในระยะเวลาสองปีนับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ และบทบัญญัติในเรื่องนั้น ก่อภาระหรือเป็นผลร้ายต่อประชาชนให้บทบัญญัติดังกล่าวเป็นอันสิ้นผลบังคับ แต่ในกรณีที่บทบัญญัติในเรื่องนั้น ให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชนให้บทบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับได้โดยไม่ต้องมีกฎหรือดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ระยะเวลาสองปีดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจะมีมติขยายออกไปอีกก็ได้แต่ไม่เกินหนึ่งปี และต้องมีมติก่อนที่จะครบกำหนดเวลาสองปี ดังนั้น จึงเข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) เรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี หรือให้ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

๒. ความเร่งด่วนของเรื่อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ จึงให้นับแต่เมื่อพ้นกำหนดสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับ ดังนั้น การออกกฎหมายลำดับรองดังกล่าวจึงจะครบกำหนดระยะเวลาสองปี ในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่เนื่องจากการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน...

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑) ที่ยังไม่แล้วเสร็จ จำนวน ๙ ฉบับ เป็นร่างกฎหมายที่ต้องจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ และศึกษาผลกระทบให้เกิดความรอบคอบ เพราะเกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบของประชาชนโดยตรง กล่าวคือ ในประเด็นที่จะต้องมีการเก็บเงินสะสม และเงินสมทบจากลูกจ้างและนายจ้างเข้าสู่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างและนายจ้างนั้นมีการที่จะต้องส่งเงินสะสมและเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมแล้วในทางหนึ่ง และ/หรืออาจมีการส่งเงินให้แก่กองทุนอื่น ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นต้น และอาจรวมถึงภาระในด้านการสร้างหลักประกันอื่น ๆ ให้แก่ตนเองและครอบครัว ซึ่งล้วนแต่เป็นภาระในด้านการเงินของประชาชนทั้งสิ้น ประกอบกับ ปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน เช่น อัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น อัตราหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น ผลกระทบจากราคาสินค้าในตลาดโลก เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีข้อเรียกร้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของทั้งสภา สหภาพ สหพันธ์ด้านแรงงานต่าง ๆ ที่ต้องการให้รัฐสร้างรูปแบบการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ข้อเรียกร้องให้มีกองทุนประกันความเสี่ยงกรณีการเลิกจ้าง เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงจำเป็นต้องเร่งเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติขยายระยะเวลาออกไปอีกหนึ่งปี เพื่อให้มีมติก่อนวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๓. สาระสำคัญและข้อเท็จจริง

๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๓.๒ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “การจัดทำร่างกฎหมายใดที่จะกำหนดให้มีโทษอาญา โทษทางปกครอง หรือสภาพบังคับที่เป็นผลร้ายอื่นแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม หรือมีบทบัญญัติที่กำหนดให้การขออนุญาต หรืออนุญาตหรือการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไข ที่จะกำหนดไว้ในกฎ ซึ่งจะออกในภายหลัง ในร่างกฎหมายนั้นต้องมีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้ใช้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวในทางที่เป็นผลร้ายแก่บุคคลจนกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายหรือจนกว่าจะมีการออกกฎดังกล่าว” และวรรคสอง กำหนดว่า “กฎหมายที่มีใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ต้องมีการออกกฎ หรือกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อที่ประชาชนจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายนั้นได้ หากมิได้มีการออกกฎดังกล่าวหรือยังมิได้ดำเนินการ ภายในระยะเวลาสองปีนับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ และบทบัญญัติในเรื่องนั้นก่อภาระหรือเป็นผลร้ายต่อประชาชนให้บทบัญญัติดังกล่าวเป็นอันสิ้นผลบังคับ แต่ในกรณีที่บทบัญญัติในเรื่องนั้นให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชนให้บทบัญญัตินี้ดังกล่าว มีผลบังคับได้โดยไม่ต้องมีกฎหรือดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ระยะเวลาสองปีดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจะมีมติขยายออกไปอีกก็ได้แต่ไม่เกินหนึ่งปี และต้องมีมติก่อนที่จะครบกำหนดเวลาสองปีดังกล่าว”

บทเฉพาะกาลมาตรา ๓๙ กำหนดว่า “ในวาระเริ่มแรก (๑) ระยะเวลาสองปีตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง สำหรับกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้นับแต่เมื่อพ้นกำหนดสองปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ” และมาตรา ๒ กำหนดว่า “พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป” (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลบังคับเมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓.๓ ผลการดำเนินการที่ผ่านมา

๓.๓.๑ กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการออกกฎหมายลำดับรอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว สำหรับหมวด ๓๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีกฎหมายลำดับรองที่ต้องออกจำนวน ๑๔ ฉบับ และได้ดำเนินการออกแล้ว จำนวน ๕ ฉบับ ได้แก่

(๑) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการส่งเงินค่าปรับ และกำหนดเวลาส่งเงินค่าปรับ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๒๙ วรรคสาม (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๒๙ วรรคสาม (๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๔) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตรารายที่จ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๕) ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการยัด อดยัด และขายทอดตลาด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๓.๒ กฎหมายลำดับรองที่ออกตามหมวด ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาผลกระทบและจัดทำร่างกฎหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๙ ฉบับ มีดังนี้

(๑) กฎกระทรวงเกี่ยวกับการให้นายจ้างจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย สารสำคัญคือ การกำหนดลักษณะของกองทุนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ในลักษณะเดียวกันกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับการเป็นสมาชิกของกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๒) พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการให้กิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคน เป็นสมาชิกของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สารสำคัญคือ การกำหนดเวลาเริ่มต้นให้ลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้าง น้อยกว่าสิบคนเป็นสมาชิกของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้ นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสม และเงินสมทบให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๓) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเกี่ยวกับการให้ลูกจ้าง ที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สารสำคัญคือ การกำหนดให้ลูกจ้างที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๔) ประกาศหรือระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเกี่ยวกับแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญ แสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง สารสำคัญคือ การกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๕) กฎกระทรวง...

(๕) กฎกระทรวงเกี่ยวกับอัตราเงินสะสม และเงินสมทบที่จะต้องส่งให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สาระสำคัญคือ การกำหนดอัตราเงินสะสม และเงินสมทบที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องนำส่งให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาพิจารณาความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจและแนวโน้มของปัจจัยในด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะในประเด็นภาวะหนี้ครัวเรือนต่อสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และอัตราค่าครองชีพ ประกอบกับการดำเนินการของภาครัฐเพื่อพัฒนากองทุนประกันความเสี่ยงในการเลิกจ้าง (ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของแรงงานน้อยกว่าการเก็บเงินสะสม และเงินสมทบ เนื่องจากเงินประกันความเสี่ยง คือ ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมายอยู่แล้วแต่เดิมจากการเลิกจ้างหรือจากการเกษียณอายุ)

(๖) ประกาศหรือระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเกี่ยวกับการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สาระสำคัญคือ การกำหนดวิธีการให้นายจ้างนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๗) ประกาศหรือระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สาระสำคัญคือ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๘) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับแบบหนังสือกำหนดบุคคลผู้พึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตาย สาระสำคัญคือ การกำหนดรูปแบบหนังสือเพื่อกำหนดบุคคลผู้พึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตาย ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมาย

(๙) พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาเริ่มให้มีการส่งเงินสะสม และเงินสมทบให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สาระสำคัญคือ การกำหนดเวลาเริ่มให้มีการส่งเงินสะสมและเงินสมทบให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาพิจารณาความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจและแนวโน้มของปัจจัยในด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะในประเด็นภาวะหนี้ครัวเรือนต่อสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และอัตราค่าครองชีพ ประกอบกับการดำเนินการของภาครัฐเพื่อพัฒนากองทุนประกันความเสี่ยงในการเลิกจ้าง (ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของแรงงานน้อยกว่าการเก็บเงินสะสม และเงินสมทบ เนื่องจากเงินประกันความเสี่ยง คือ ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมายอยู่แล้วแต่เดิมจากการเลิกจ้างหรือจากการเกษียณอายุ)

๔. ประโยชน์และผลกระทบ

นับแต่มีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นมา ยังไม่ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๑๖๓ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสภาพทางเศรษฐกิจ และขอขยายการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีรูปแบบสวัสดิการ ๗ กรณี ได้แก่

- (๑) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (๒) ทูพพลภาพ
- (๓) ตาย
- (๔) คลอดบุตร
- (๕) สงเคราะห์บุตร
- (๖) ชราภาพ
- (๗) ว่างาน

โดยในกรณีลูกจ้างตาย ชราภาพ และว่างงาน มีความคล้ายกับวัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่จะให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีออกจากงาน หรือตาย นอกจากนี้ วิธีการในการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีรูปแบบที่คล้ายกัน กล่าวคือ มีการเรียกเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างและเงินสมทบจากนายจ้างต่างกันเฉพาะกรณีเงินสมทบจากภาครัฐซึ่งเป็นวิธีการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น รวมถึงสภาพเศรษฐกิจที่อยู่ระหว่างการฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นมา อัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น และภาวะหนี้ครัวเรือนต่อสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕ ดังนั้นหากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะเรียกเก็บเงินสะสมและเงินสมทบอีกทางหนึ่ง อาจเป็นภาระทางการเงินของลูกจ้าง

๕. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา หรือการสูญเสียรายได้

ไม่มี

๖. ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

๗. ข้อยกกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ ข้อยกกฎหมายที่ให้อำนาจส่วนราชการดำเนินการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้างให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบ รายการ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้างหรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้พึงจะได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลนั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ฯลฯ

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ฯลฯ

๗.๒ มติคณะรัฐมนตรีหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

๗.๒.๑ มติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งตรวจสอบกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบทุกฉบับเพื่อดำเนินการออกกฎหมายลำดับรองให้ทันภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ อย่างเคร่งครัดเพื่อมิให้เกิดปัญหาข้อกฎหมาย

๗.๒.๒ มติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ มอบหมายให้ทุกหน่วยงานของรัฐรับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมาย เร่งตรวจสอบกฎหมายในความรับผิดชอบของตนว่ามีกรณีที่ต้องมีการออกกฎหรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อที่ประชาชนจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๒๒ หรือไม่ หากมีต้องเร่งออกกฎหรือดำเนินการใดให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ดังนี้

(๑) ภายในวันที่...

(๑) ภายในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ สำหรับกฎหมายที่มีผลใช้บังคับ ก่อนวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

(๒) ภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ สำหรับกฎหมายที่มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ทั้งนี้ หากมิได้มีการออกกฎหรือดำเนินการใดจนเป็นเหตุให้บทบัญญัติ ของกฎหมายต้องเป็นอันสิ้นผลบังคับลงตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง หน่วยงานของรัฐหรือผู้มีหน้าที่ย่อมต้องรับผิดชอบ หากเกิดความเสียหายแก่ราชการแผ่นดิน

๗.๒.๓ มติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้

(๑) เห็นชอบแนวทางการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ

(๒) มอบหมายให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยเร่งรัดออกกฎหรือดำเนินการ อย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแนวทางการดำเนินการดังกล่าวโดยเร็ว

๘. ข้อเสนอของหน่วยงานของรัฐ

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นควรขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความเห็นชอบขยายระยะเวลาการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ออกไปอีกหนึ่งปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๖๑ ต่อ ๒๒๙๓ (นายปณิธาน แก้วเซ่ง)

โทรสาร ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ewf.labour@gmail.com