

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๗.๓/๘๙๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงโดยมีมติให้มีการจัดทำประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ ๑) ประเภทกิจการหรืองาน : ใช้สำหรับการจ้างงานลูกจ้างในทุกประเภทกิจการ ๒) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง : ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ ๔๕ บาท เท่ากันทุกท้องที่ ๓) ระยะเวลาการทำงาน : ไม่น้อยกว่า ๔ ชั่วโมงต่อวัน ๔) การดูแลสิทธิประโยชน์ : ให้ระบุไว้ในคำชี้แจงแนบท้ายประกาศ ๕) วันที่มีผลบังคับ : ควรมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป สำหรับวันสิ้นสุดการใช้บังคับให้ขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้มอบเป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างในการพิจารณายกเลิกประกาศเมื่อเห็นว่าสถานการณ์เข้าสู่สภาวะปกติ

กระทรวงแรงงานได้พิจารณาแล้ว เห็นว่า เพื่อให้การออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง มีความถูกต้องและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง จึงขอหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในประเด็น ดังนี้

๑. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๗๙ (๓) มาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๗ วรรคสาม คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงหรือไม่ และสามารถกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำและขั้นสูงได้หรือไม่

๒. กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงให้มีการจ้างรายชั่วโมงตามร่างประกาศฉบับนี้ หากต่อมาเกิดการยกเลิกประกาศดังกล่าว นายจ้างจะต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมหรือไม่ (กลับไปใช้อัตราค่าจ้างเดิม)

๓. คณะกรรมการค่าจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาบังคับใช้ โดยกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดได้หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า สืบเนื่องจากการระบาดในวงกว้างของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ลูกจ้างและนายจ้างได้รับผลกระทบจากการจ้างงานจำนวนมาก คณะกรรมการค่าจ้างเห็นควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาในทุกประเภทกิจการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤตดังกล่าว โดยกำหนดให้เป็นอัตรา

ส่งพร้อมหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๑๒/๑๗๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

เดียวกันทั่วประเทศไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และกำหนดระยะเวลาทำงานไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมง เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถดำรงชีพขั้นพื้นฐานได้ แต่โดยที่ไม่อาจทราบได้ว่าการระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าวจะสิ้นสุด ณ เมื่อใด จึงประสงค์ขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีมอบให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณายกเลิกการใช้บังคับประกาศดังกล่าวได้เองเมื่อสถานการณ์เข้าสู่สภาวะปกติโดยไม่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีอีก และด้วยเหตุที่การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างจึงให้หารือด้วยว่า หากมีการยกเลิกร่างประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงแล้ว นายจ้างและลูกจ้างจะต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมหรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณาแล้วมีความเห็นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงหรือไม่ และสามารถกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำและขั้นสูงได้หรือไม่ นั้น เมื่อพิจารณาบทนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ ฯลฯ และคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ตามมาตรา ๕^๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว เห็นว่า กฎหมายมิได้บัญญัติจำกัดค่าจ้างไว้เฉพาะค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างเป็นรายวันเท่านั้น คณะกรรมการค่าจ้างย่อมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓)^๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยพิจารณาข้อเท็จจริงและข้อพิจารณา

^๑มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

^๒มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ฯลฯ

ฯลฯ

ตามมาตรา ๘๗^๓ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และโดยที่มาตรา ๗๙ (๓)^๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” เท่านั้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงไม่อาจประกาศกำหนด “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง” ได้ แต่สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้ฐานระยะเวลาเป็นรายชั่วโมงมาคำนวณได้ ดังเช่น ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ “ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบหกบาท ฯลฯ” ดังนั้น หากคณะกรรมการค่าจ้างเห็นสมควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างที่มีการทำงานไม่เต็มเวลา ให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมสามารถครองชีพอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์วิกฤตการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ก็สามารถอาศัยมาตรา ๗๙ (๓) มาตรา ๘๗ วรรคสอง และวรรคสาม และมาตรา ๘๘^๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ประกาศกำหนดได้ โดยอาจออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ..) และมีบทบัญญัติทำนองว่า “ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินชั่วโมงละ ... บาท ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ให้ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา ให้กำหนดอัตราค่าจ้างกันใหม่เป็นรายชั่วโมง”

สำหรับการกำหนดระยะเวลาทำงานขั้นต่ำขั้นสูงนั้น เห็นว่า ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากมาตรา ๑๑ (๒)^๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้กำหนดวัน

^๓มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนี ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของ ธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือ บางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่า ทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

^๔โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒, ข้างต้น

^๕มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

^๖มาตรา ๑๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

และเวลาทำงานเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงสภาพการจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๒๓^๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการค่าจ้างอาจนำชั่วโมงการทำงานมาเป็นฐานในการแบ่งกลุ่มหรือประเภทของลูกจ้างเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยใช้ฐานระยะเวลาเป็นรายชั่วโมงได้

ประเด็นที่สอง กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงสภาพการจ้างเป็นรายชั่วโมงตามร่างประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงฯ หากต่อมาได้มีการยกเลิกประกาศดังกล่าว นายจ้างจะต้องกลับไปใช้สภาพการจ้างเดิมหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๕^๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้นิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน และนิยามคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การกลับไปใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด ณ เวลานั้น กับสภาพการจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นรายกรณี

^๗มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้ทำในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

^๘มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

เนื่องจากหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง กรณีย่อมเป็นการต้องห้ามตามมาตรา ๒๐^๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่สาม คณะกรรมการค่าจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาบังคับใช้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดได้หรือไม่ เห็นว่า การกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นการบังคับใช้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะพิจารณากำหนดได้เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๘๗^{๑๐} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้ว และเห็นสมควรประกาศใช้บังคับเมื่อใด โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา ทั้งนี้ ตามมาตรา ๘๘^{๑๑} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่วันสิ้นสุดการใช้บังคับที่จะขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้มอบเป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างนั้น เห็นว่า ไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างย่อมมีผลบังคับใช้จนกว่าจะมีการยกเลิกโดยผลของมาตรา ๖ วรรคสาม^{๑๒} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉะนั้น หากประสงค์จะยกเลิกประกาศฉบับที่ประกาศใช้บังคับไปแล้ว คณะกรรมการค่าจ้างย่อมต้องดำเนินการตามกระบวนการเช่นเดียวกันกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเสนอคณะรัฐมนตรีดำเนินการตามมาตรา ๘๘ เนื่องจากการกำหนดหรือยกเลิกอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นส่งผลกระทบต่อภาคสังคมส่วนอื่นและการบริหารราชการแผ่นดินโดยรวมของประเทศ

อนึ่ง คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) มีข้อสังเกตว่า การประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้ฐานระยะเวลาเป็นรายชั่วโมงมาคำนวณเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีการทำงานไม่เต็มเวลาในช่วงเวลาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและความคุ้มครองที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ เช่น เมื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงแล้ว หากมีการจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้าง

^๙มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

^{๑๐}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๓, ข้างต้น

^{๑๑}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๕, ข้างต้น

^{๑๒}มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

จำนวนค่าชดเชยก็จะน้อยลงเนื่องจากมาตรา ๑๑๘^{๑๓} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างสุดท้ายตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ก็ส่งผลให้รูปแบบลักษณะการทำงานเปลี่ยนแปลงไป โดยลูกจ้างสามารถทำงานได้ทุกที่ไม่ถูกจำกัดไว้เฉพาะการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการเท่านั้น ซึ่งเป็น “ความปกติใหม่” (new normal) เช่น การทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from Home) อันเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่นายจ้างนำมาใช้กับลูกจ้างทั้งประเภทที่ทำงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา อย่างไรก็ตาม ความปกติใหม่ในการจ้างงานนี้นำมาซึ่งประเด็นข้อกฎหมายใหม่ที่ยังมิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายปัจจุบัน เช่น การที่นายจ้างต้องไม่ติดต่อสื่อสารเรื่องงานกับลูกจ้างนอกเวลาทำงาน (Right to Disconnect) การที่ลูกจ้างต้องรับภาระด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ค่าไฟฟ้า ค่าบริการการสื่อสารเองในการทำงาน นอกสถานประกอบกิจการ การเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การคำนวณค่าจ้าง

^{๑๓}มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะ ที่มีแผนการปิดของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษ ตลอดจนการกำกับดูแล (monitor) คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) จึงเห็นว่า การออกประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หารือเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเรื่องค่าจ้างเท่านั้น กรณีจึงสมควรที่กระทรวงแรงงานจะได้พิจารณาความเหมาะสมของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน เพื่อรองรับความปรกติใหม่ที่จะเกิดขึ้นดังกล่าวทั้งระบบ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
พฤษภาคม ๒๕๖๓