

Newsletter

September 2017

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 6

มีข่าวกันมาตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๐ ถึงกรณีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีเกษียณอายุ จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ราชกิจจานุเบกษาได้ทำการประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับนับแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

วัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ โดยสรุปก็คือ การลดภาระนายจ้างในการนำส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีการจัดทำหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ รวมทั้งเพิ่มบทลงโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุด้วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ยกเลิกการนำส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีนายจ้างจัดทำขึ้นใหม่หรือแก้ไขปรับปรุงให้กับอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเหตุผลก็คงเนื่องมาจากกฎหมายได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้อยู่แล้ว และกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ดังนั้น บรรดาข้อตกลงใด ๆ ที่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะถือว่าเป็นโมฆะกรรม ซึ่งหมายความว่า ข้อตกลงดังกล่าวเสียเปล่าไปเสมือนว่าไม่มีข้อตกลงนั้นมาก่อน อันเป็นผลตามกฎหมาย จึงไม่มีความจำเป็นต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้อธิบดีฯ เสียเวลาตรวจสอบอีก หารู้ตาม ฝ่ายนายจ้างเองก็คงเป็นฝ่ายได้ประโยชน์จากการแก้ไขกฎหมายคราวนี้ เพราะการที่จะกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าขัดหรือแย้งกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่ทว่าหากยังไม่มีการนำข้อบังคับฯ นั้นขึ้นสู่ศาลแล้ว ก็จะไม่มีการวินิจฉัยว่าข้อบังคับดังกล่าวมีผลเป็นโมฆะกรรมหรือไม่ นายจ้างก็สามารถใช้เงื่อนไขในข้อบังคับฯ ที่ผิดกฎหมายนั้นต่อไปได้นอกจากนี้ นายจ้างยังไม่จำเป็นต้องเสียเวลาจ้างทนายไปเจรจากับ

เจ้าหน้าที่แรงงานที่มักจะมีคำถามทุกครั้งไปที่มีการนำส่งสำเนา
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่หรือเมื่อมีการแก้ไข
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้วส่งให้อีเมลพิจารณาอีกด้วย

นอกจากนี้ กฎหมายได้อนุญาตให้นายจ้างใช้วิธีการ
ทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อทำการเผยแพร่ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ
ทำงานได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงโดยสะดวก ซึ่งเป็น
อีกทางเลือกหนึ่งของนายจ้างที่ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีเผยแพร่และปิด
ประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่
ทำงานของลูกจ้างเสมอไป ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับ
เทคโนโลยีที่เราใช้กันอยู่ ณ ปัจจุบัน การส่งอีเมลโดยแนบไฟล์
เอไฟล์ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้กับลูกจ้างแต่ละคนเพื่อ
ทราบ เป็นวิธีการที่สะดวกกว่าการปิดประกาศข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานด้วยซ้ำ ลูกจ้างสามารถเซฟไฟล์เก็บไว้ หาก
ลูกจ้างประสงค์จะดูรายละเอียดก็สามารถเรียกออกมาดูได้ทันที
และสะดวก ต่อไปนี้เมื่อนายจ้างได้อีเมลไฟล์ข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานให้กับลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างจะมาปฏิเสธว่าไม่ทราบ
เงื่อนไขในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นคงไม่ได้แล้ว แต่
อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจจะอ้างว่า "ไม่ได้รับอีเมลของนายจ้าง
จึงไม่ทราบเงื่อนไขในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่จะต้อง
ปฏิบัติตาม" ก็จะเป็นเรื่องที่ปวดหัวกับนายจ้างอีก ดังนั้น นายจ้าง
ควรใช้ทั้งสองวิธีไปพร้อมกันทั้งประกาศ ทั้งส่งอีเมล ก็จะตัด
ปัญหานี้ออกไปได้

ถ้าหากกรณีการเกษียณอายุนั้น กฎหมายกำหนดไว้
อย่างชัดเจนว่า เป็นการเลิกจ้าง การโต้เถียงกันว่า การเกษียณถือ
เป็นการเลิกจ้างหรือไม่คงหมดไปเสียที ซึ่งการเกษียณอายุนั้น
กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างไว้เป็นการ
เฉพาะก็ได้ หรือจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็
ได้ แต่ว่าจะกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้เท่าไร หรือมี

เงื่อนไขเป็นอย่างไร แม้กระทั่งจะไม่มีกำหนดอายุเกษียณ
ไว้ก็ตาม หากลูกจ้างมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์เมื่อใด ลูกจ้างก็มี
สิทธิที่แสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยลูกจ้างจะต้องแสดง
เจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ ๓๐ วันนับแต่วันที่แสดง
เจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ
นั้นด้วย

ผู้จัดทำ

คณะทำงาน บริษัท วรเศรษฐ์ แอนด์ พาร์ทเนอร์ จำกัด

ท่านสามารถติดตามบทความทางกฎหมาย อื่น ๆ ของบริษัท วรเศรษฐ์
แอนด์ พาร์ทเนอร์ จำกัด เพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ www.hunsa.com และ
เพจ Facebook ที่ <https://www.facebook.com/w.andpartners> นะคะ