

การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 Compensation under the Labor Protection Act BE 2562

วโรปภา มหาสำราญ¹

บทคัดย่อ

การเขียนบทความเรื่อง การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการจ่ายค่าชดเชยจาก นายจ้างซึ่งราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ที่มีที่มาจากกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานและสวัสดิการสิทธิประโยชน์ซึ่งไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน จึงทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ และเพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติม ราชกิจจานุเบกษา จึงได้ประกาศให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายเรียบร้อยแล้ว และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไป โดยมีประเด็น ที่สำคัญคือการเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของ ประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของ ประเทศชาติอย่างยั่งยืนตลอดไป

คำสำคัญ : ค่าชดเชย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน การเลิกจ้าง

Abstract

The article entitled “Compensation under the Labor Protection Act BE 2562” is intended to increase the benefits of employees received from employers, especially in terms of compensation from employers. The new Labor Protection Act has been published in the Royal Thai government gazette. It is derived from the law on labor protection and welfare which guarantees at least the minimum standards under the Labor Protection Law.

The Labor Protection Act BE 2541 has been used for a long time, thus some provisions are not suitable for the current situation and are not beneficial to operate. The new Labor Protection Act aims to make the level of employee protection reach the international standards and be more efficient.

¹ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Therefore, the Labor Protection Act (No. 7) BE 2562 was announced in the Royal Thai government gazette. The key point of the new act is the better quality of life of the workers.

Keywords: compensation, Labor Protection Act, lay-off

วันที่รับบทความ : 7 มีนาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ : 4 พฤษภาคม 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 พฤษภาคม 2563

1. บทนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 เริ่มต้นจากการรวมตัวกันของสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยและตัวแทนผู้ใช้แรงงาน เข้ายื่นรายชื่อประชาชนผู้ใช้แรงงานจำนวนกว่าหนึ่งหมื่นสามร้อยรายชื่อ เพื่อผลักดันให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองคุ้มครองแรงงานโดยเร่งด่วน ทั้งในเรื่องค่าชดเชยต่าง ๆ วันหยุดลาคลอด เป็นต้น เมื่อประมาณปลายปี 2555 จนกระทั่งในปี 2558 คณะกรรมการไตรภาคี อันประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายภาครัฐ ร่วมกันขับเคลื่อนการผลักดันให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองคุ้มครองแรงงาน จนกระทั่งปี 2561 ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) จึงมีมติเป็นเอกฉันท์รับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขผ่านกระบวนการขึ้นตอนต่าง ๆ จนประกาศใช้กฎหมาย มนัส โกศล กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จึงเป็นสิทธิที่ได้มาจากความพยายามต่อสู้เจรจาของ เครือข่ายแรงงานกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายตัวแทนรัฐ มายาวนานหลายสิบปี ประกอบกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์แรงงานไทย โดยจากข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา 33 พบว่าในปี 2561 มีการเลิกจ้าง 259,770 คน เฉลี่ยประมาณ 23,000 คน ต่อเดือน แนวโน้มการจ้างงานในปี 2562 คาดการณ์ว่า อาจมีการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในประเภทกิจการที่ นำเทคโนโลยี หรือ AI เข้ามาทำงานแทนกำลังแรงงาน

มากขึ้น จัดตั้งคลัสเตอร์ โสณกุล กล่าวว่า สถานการณ์การเลิกจ้างและการปิดกิจการโรงงาน ในปี 2562 ตั้งแต่เดือน ม.ค.-พ.ย. 2562 จากข้อมูลของกระทรวงอุตสาหกรรม มีโรงงานปิดกิจการ 1,391 โรงงาน มีการเลิกจ้าง 35,533 คน (ประชาไท, 2562) ดังนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จึงให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นจากบทบัญญัติบางประการของกฎหมายเดิมที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการต่าง ๆ และเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ด้วยการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ช่วยให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายที่ยุติธรรมมากขึ้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 จึงมีเนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยประเด็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับการดูแลลูกจ้าง โดยเฉพาะที่ทำงานมายาวนาน การถูกเลิกจ้างหรือเกษียณอายุตามข้อบังคับของนายจ้าง ให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพต่อไปได้ แม้อาจจะเป็นการเพิ่มภาระของนายจ้าง แต่หากเป็นสิ่งที่นายจ้างควรจะให้แก่ลูกจ้าง (ผู้จัดการ, 2562, เว็บไซต์)

1. พระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน

1.1 สิทธิประโยชน์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562

เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562 เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ (สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย, 2562) ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในพระราชบัญญัตินี้ มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์ แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยสำหรับสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติฉบับนี้จะเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างหลัก ๆ ดังนี้ คือ

1. หากนายจ้างไม่คืนเงินหลักประกัน ไม่จ่ายเงินกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

2. กรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ทั้งบุคคลและนิติบุคคล ทำให้ลูกจ้างต้องไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

3. กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้าง

ออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

4. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน และต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

5. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยหมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย โดยยังได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน แต่ไม่เกิน 45 วัน

6. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างตามกำหนดเวลา โดยต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เท่ากันทั้งชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ดังนี้

- กรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

- ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกเหนือจากนี้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

- ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ให้จ่ายไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน

ส่วนในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้าง ภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

7. เพิ่มและแก้ไขอัตราค่าชดเชยการเลิกจ้าง เป็น 6 มาตรา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษไม่ต่ำกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ดังนี้

อัตราที่ 1 ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชย 30 วัน

อัตราที่ 2 ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ค่าชดเชย 90 วัน

อัตราที่ 3 ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ค่าชดเชย 180 วัน

อัตราที่ 4 ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ค่าชดเชย 240 วัน

อัตราที่ 5 ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ค่าชดเชย 300 วัน และ

อัตราที่ 6 ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชย 400 วัน โดยต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย

8. นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปแห่งใหม่ ให้ประกาศแจ้งลูกจ้างทราบล่วงหน้า ในที่เปิดเผยที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้าย ต้องมีข้อความชัดเจนว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด หากไม่ทำให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่ใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต และไม่ประสงค์จะไปทำงานแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

9.ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากัน ทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

10.ให้นายจ้างประกาศ และกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน โดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หากเวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมงสามารถนำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงและ 1 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง หรือกรณีที่นายจ้างไม่อาจ

กำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดในแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะและสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติยังระบุเหตุผลในการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างจึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากัน ทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2.2 ค่าชดเชย คืออะไร?

บทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บังคับใช้มาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งการเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน นายจ้างเริ่มมีการนำเครื่องจักรกลหรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ทดแทนแรงงานคนมากขึ้น การเลิกจ้างพนักงานหรือการปิดกิจการจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับปัญหาด้านแรงงานที่ยังคงเป็นปัญหามานานในประเทศไทย จึงได้มีการแก้ไข

เพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อการควบคุมและให้ความเป็นธรรมต่อลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างอาจถูกเลิกจ้าง อันมีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “ค่าชดเชย” และ “ค่าชดเชยพิเศษ” ตามมาตรา 5 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุการณ์พิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้

ดังนั้น หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด หรือการกระทำของลูกจ้างไม่เข้าข่ายยกเว้นตามกฎหมาย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

- ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

โดยการนับอายุงานของลูกจ้าง ให้นับตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันสุดท้ายของการทำงาน หากครบ 120 วันติดต่อกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ถ้าหากลูกจ้างทำงานไม่ครบ 120 วัน หรือทำครบ 120 วันแต่ไม่ต่อเนื่องกัน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งการเลิกจ้างมีความหมายรวมถึงการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เช่น

สัญญาจ้างครบกำหนด ครบกำหนดเกษียณอายุ นายจ้างปิดกิจการ เป็นต้น ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว อีกอย่างหนึ่งที่เป็นข้อควรทราบคือ ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิง ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างแน่นอน ลูกจ้างที่ไม่มีการกำหนดเวลาจ้างแน่นอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามฤดูกาล ลูกจ้างในงานโครงการ ลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา เป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ หากทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างฝ่าฝืนหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ในทางแพ่ง นายจ้างต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี หากนายจ้างจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน ส่วนความรับผิดในทางอาญานั้น นายจ้างอาจมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 144 มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ค่าจ้างสำหรับใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยคือ ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 5 ได้แก่ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ เช่น เงินเดือน ค่าแรงรายวัน ค่าครองชีพ ค่าตำแหน่ง เป็นต้น และถือเอาค่าจ้างอัตราสุดท้ายในขณะเลิกจ้างเป็นเกณฑ์

โดยสรุปสาระสำคัญของ การจ่ายค่าชดเชยมี 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างติดต่อกันครบ 120 วัน และประการที่สอง นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง
- ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

- ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายซึ่งนายจ้างได้ตีพิมพ์เป็นหนังสือแล้วและลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำคำเตือน
- ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้ว่าจ้างในช่วงฤดูกาลนั้นโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่เริ่มจ้างและเลิกจ้างเมื่อครบกำหนด และงานนั้นต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี

กรณีที่ไม่เข้าข้อยกเว้นที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจต้องเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม โดยมีข้อพิจารณาที่สำคัญ 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง ความเป็นธรรมทางเนื้อหา คือ นายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วยความจำเป็นหรือปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เช่น นายจ้างประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องสะสมจำนวนมากเป็นเวลานาน จำเป็นต้องปิดกิจการ เป็นต้น ประการที่สองคือ ความเป็นธรรมทางกระบวนการก่อนการเลิกจ้างคือ นายจ้างได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการดำเนินการมาตรการอื่น ๆ แล้วก่อนเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น การลดต้นทุนด้านการบริหารจัดการ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์หรือตามมาตรการด้านแรงงานของลูกจ้าง เป็นต้น

2.3 ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นจริงหรือ?

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ประกาศใช้เป็นกฎหมายแล้ว มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2562 พร้อมเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่างๆที่กว่าเดิมให้แก่ลูกจ้าง โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

- กรณีเลิกจ้าง เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป จากเดิม 300 วัน เป็น 400 วัน โดยได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน และ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย ให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง

- กรณีนายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าตอบแทน ไม่จ่ายเงินกรณีเลิกจ้างโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือเงินชดเชยกรณีหยุดกิจการ รวมทั้งกรณีนายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงิน นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 15 ต่อปีตามระยะเวลาที่ผิดนัด

- กรณีเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นิติบุคคล การจดทะเบียนโอนหรือควบรวมกิจการ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และนายจ้างใหม่ต้องรับป้ทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้างเดิม

- กรณีย้ายสถานประกอบการ นายจ้างต้องติดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนย้ายสถานประกอบการ หากไม่ประกาศนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างจำนวน 30 วัน และหากลูกจ้างไม่ต้องการย้ายไปทำงานในสถานประกอบการใหม่ ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบภายใน 30 วันหลังจากวันที่ประกาศ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

- กรณีลาภิก ลูกจ้างได้รับการเพิ่มสิทธิ สามารถลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง

- กรณีลาคลอด ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ได้รับการเพิ่มสิทธิ สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน จากเดิม 90 วัน โดยวันลาเพื่อคลอดบุตรให้นับรวมวันลาเพื่อตรวจครรภ์ด้วย โดยได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรจากประกันสังคม 45 วัน และจากนายจ้างไม่เกิน 45 วัน

- กรณีลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชาย มีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยนายจ้างต้องกำหนดให้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายให้กับลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายในอัตราที่เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาทั้งคุณภาพและปริมาณงานที่เท่ากัน

ทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นนี้เป็นสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับสิทธิและความคุ้มครองที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

2. บทสรุป

ความน่าสนใจของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 พ.ศ. 2562 คือ การให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ และความคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น จากเดิมที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ ถึงแม้ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่นายจ้าง แต่เพื่อเป็นการช่วยยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากจะมีลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ กว่า 9.5 ล้านคน ในปี 2562 อีกทั้งพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติว่า การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลัก

นิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย (ไทยรัฐ, 2562, เว็บไซต์) โดยสรุปสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมมากขึ้น และบทบาทหน้าที่ของนายจ้าง (ผู้จัดการออนไลน์, 2562) ตามสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 ได้ดังนี้

1. กรณีเลิกจ้าง

- เพิ่มอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้กับลูกจ้างที่ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป จากเดิม 300 วัน เป็น 400 วัน โดยได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน

- สำหรับการจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง นายจ้างจะจ่ายให้ในกรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้มีความผิด หรือไม่เป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือไม่ได้ลาออกเองโดยสมัครใจ

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย ให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง

2. กรณีผิดนัดนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทน

- กำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้ลูกจ้างจำนวน 15% ต่อปี ตามระยะเวลาที่ผิดนัด ทั้งกรณีนายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงิน ไม่จ่ายเงินกรณีเลิกสัญญาจ้างโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือเงินชดเชยกรณีหยุดกิจการ

3. กรณีเปลี่ยนนายจ้าง

- ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และหากมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นิติบุคคล ทำการจดทะเบียนโอนหรือควบกับนิติบุคคลอื่น จนมีผลให้ลูกจ้างกลายเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ นายจ้างใหม่

จะต้องให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามเดิมกับที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างเดิม

4. กรณีย้ายสถานประกอบการ

- นายจ้างต้องติดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนย้ายสถานประกอบการ หากไม่ติดประกาศ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง จำนวน 30 วัน

- หากลูกจ้างไม่ต้องการย้ายไปทำงานที่ใหม่สามารถแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วันหลังจากวันติดประกาศ โดยมีสิทธิ์ได้รับเงินชดเชยพิเศษสูงสุด 400 วัน ตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้าง

5. กรณีลาภิก

- เพิ่มสิทธิ์ให้ลูกจ้างสามารถลาภิกจรรยาอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้าง ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

6. กรณีลาคลอด

- เพิ่มสิทธิ์ให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ สามารถลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิมลาได้ไม่เกิน 90 วัน เป็นได้ไม่เกิน 98 วัน ซึ่งการลาคลอดนี้รวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรและให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตร จากประกันสังคม 45 วัน และจากนายจ้างอีกไม่เกิน 45 วัน

7. ลูกจ้างหญิงและชายมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน

- นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างชายหรือหญิงในอัตราที่เท่าเทียมกัน หากมีคุณภาพและปริมาณงานที่เท่ากัน

ทั้งนี้ กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย มีความก้าวหน้ามากกว่าหลายประเทศในกลุ่มอาเซียน เนื่องจาก บางประเทศในกลุ่มอาเซียนนั้นยังไม่มีค่าชดเชยต่าง ๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างหรือเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง รวมถึงเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพราะไม่ได้เป็นข้อบังคับตามกฎหมายองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 100)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้ง วัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ เป็นองค์กรหลักของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นด้านแรงงานของประเทศสมาชิก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร มีคุณภาพชีวิตที่ดี และให้นายจ้างให้การดูแลลูกจ้างอย่างถูกต้องและเหมาะสม อันจะนำไปสู่สังคมการทำงานที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นำพาความเจริญเติบโต ก้าวหน้า ทั้งต่อระดับบุคคล องค์กร และประเทศชาติต่อไป

4. เอกสารอ้างอิง

คลัง กม. แรงงานฉบับใหม่ มนุษย์เงินเดือนยิ้มกริ่ม เพิ่ม 7 สิทธิประโยชน์ นายจ้างน้ำตาตก อุดก้าไร้วาง. (2562, เมษายน 13). ผู้จัดการออนไลน์. จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9620000036079>

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ 2562 เพิ่มสิทธิประโยชน์-สวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามมาตรฐานสากล.

- (2562). BLT Bangkok. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2562, จาก <https://www.bltbangkok.com>
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. (2562). **Chaninat**. ค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.thailandroad.com/legal/thaiprotection.htm>
- สาระสำคัญของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562. (2562). Legal. ค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2562, จาก <https://youtu.be/lC6ShtEVOzs>
- “หม่อมเต่า” ยันเลิกจ้างงานไม่น่าห่วง การจ้างงานใหม่ พุ่ง 8 หมื่นอัตรา-โรงงานเปิดเพิ่ม 2 เท่า. (2562, พฤศจิกายน 14). **ประชาชาติธุรกิจ**. จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-391450>
- ผลกระทบของมาตรา 13 พรบ.คุ้มครองแรงงานแก้ไขใหม่. (2562, พฤษภาคม 3). **โพสต์ทูเดย์**. จาก <https://www.posttoday.com/economy/news/586897>
- ลูกจ้างต้องรู้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ เพิ่มสิทธิเพียบ มีผลอีก30 วัน. (2562, เมษายน 6). **ไทยรัฐออนไลน์**. จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/1538868>
- ธรรมนิติ. (2562, พฤษภาคม 3). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ฉบับที่ 7 บังคับใช้ 5 พฤษภาคม 2562. จาก <https://www.dharmniti.co.th/>
- สถานการณ์แรงงานไทยประจำสัปดาห์ 10-16 พฤศจิกายน 2562. (2562, พฤศจิกายน 16). **ประชาไท**. จาก <https://prachatai.com/journal/2019/11/85166>
- เปิดสิทธิประโยชน์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ เพิ่มสิทธิลูกจ้างอะไรบ้าง?. (2562, เมษายน 9). **ผู้จัดการออนไลน์**. จาก <https://money.kapook.com/view208584.html>
- วระเศรษฐี เผือกสกนธ์. (2562, พฤษภาคม). เรื่องขึ้นคน HR : เจาะลึกกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ (ภาคจบ). จาก https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3517:delete-into-law-labor-part2&catid=29&Itemid=180&lang=en
- สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย. (2562, เมษายน 11). พรบ. คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562. จาก <http://www.econthai.com/2019/04/11/elementor-840/>

