



คู่มือการย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 และมาตรา 120/2

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

กองสวัสดิการแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คู่มือการย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 และมาตรา 120/2

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

กองสวัสดิการแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ชื่อหนังสือ : คู่มือการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 มาตรา 120/1
และมาตรา 120/2
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

จัดทำโดย : กองสวัสดิการแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จำนวนพิมพ์ : 6,000 เล่ม

วันที่พิมพ์ : เดือนมิถุนายน 2562

พิมพ์ที่ : บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด

คำนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2562 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 และมาตรา 120/2 โดยเพิ่มหลักกฎหมายเกี่ยวกับขั้นตอนการแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องมีหน้าที่ปฏิบัติ หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับผลกระทบของลูกจ้าง นายจ้างต้องเป็นผู้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปยังสถานที่แห่งใหม่หรือไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ไม่ว่าจะสถานที่นั้นจะมีอยู่แล้วหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งกำหนดขั้นตอนในการย้ายสถานประกอบกิจการ ยื่นคำร้อง และการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ให้ชัดเจนและเกิดความเป็นธรรม

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการย้ายสถานประกอบกิจการนี้จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้างในการปฏิบัติและดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 มาตรา 120/1 และมาตรา 120/2 ให้ถูกต้องและสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด

กองสวัสดิการแรงงาน
พฤษภาคม 2562

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ข้อกฎหมายและคำชี้แจงกฎหมาย 1

ผังขั้นตอนการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 8

ผังขั้นตอนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
และสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 120/1 และมาตรา 120/2 10

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง 12

สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง 15

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการรับคำร้องของนายจ้าง 17

ข้อพิจารณาเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 18

ภาคผนวก

● ตัวอย่างที่ 1 ตัวอย่างประกาศการย้ายสถานประกอบกิจการ
ของนายจ้าง 23

● ตัวอย่างที่ 2 ตัวอย่างหนังสือแจ้งความประสงค์ของลูกจ้าง
ไม่ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ 24

● แบบคำร้องของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ 25



ข้อกฎหมาย

มาตรา 120 นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้ ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจน เพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษ ตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้าง สิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสามให้นายจ้าง ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง เป็นหนังสือ

มาตรา 120/1 เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้อง ตามมาตรา 120 วรรคห้าแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอก กล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มี สิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้ นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิมีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้าง หรือลูกจ้างจะอุทธรณ์ ต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่ นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้อง จ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้ บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 120/2 ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 120/1 วรรคสี่ และได้ ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง ให้เป็นอันระงับไป

คำชี้แจงกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 เดิม นั้น ที่ผ่านมาศาลฎีกาตีความว่า ต้องเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการจากที่เดิมไปยังสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน และไม่รวมถึงกรณีการย้ายไปรวมกับสาขาที่มีอยู่ก่อนแล้ว แต่ต่อมาในทางปฏิบัติคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยว่าการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการจากสถานที่เดิม โดยสถานที่แห่งเดิมนั้นหยุดประกอบกิจการ ไม่มีสภาพการทำงานใดๆ เหลืออยู่ต่อไป ให้การย้ายไปรวมกับสถานประกอบกิจการของนายจ้างแห่งอื่นที่มีอยู่เดิมถือเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามความหมายของมาตรา 120 เช่นกัน ซึ่งศาลฎีกาเคยวินิจฉัยในทำนองเดียวกันกับแนวคำวินิจฉัยคณะกรรมการฯ ดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามแนวทางดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในขั้นตอนการดำเนินการ ตั้งแต่การแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ การแจ้งความประสงค์ว่าไม่ย้ายตามไปสถานที่แห่งใหม่ของลูกจ้างในกรณีที่เห็นว่าตนเองได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติและครอบครัวจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง การที่นายจ้างเป็นผู้พิจารณาผลกระทบตามที่ลูกจ้างแจ้ง และถ้านายจ้างไม่เห็นด้วยให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัย เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยแล้ว นายจ้างลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งสามารถยื่นอุทธรณ์เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยต่อไป การแก้ไขมาตรา 120 และเพิ่มเติมมาตรา 120/1 มาตรา 120/2 โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้าง รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการขอเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

1

การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 มี 2 ลักษณะ ดังนี้

- การย้ายไป ณ สถานที่ใหม่ เช่น นายจ้างมีโรงงานน้ำตาลตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา สถานที่ตั้งโรงงานอยู่ในเขตชุมชนไม่เอื้ออำนวยต่อกระบวนการผลิตน้ำตาลจึงได้ปิดสถานประกอบกิจการที่จังหวัดนครราชสีมาแล้วย้ายไปเปิดสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ณ จังหวัดชัยภูมิ

- การย้ายไปสถานที่อื่นของนายจ้าง เช่น นายจ้างมีสำนักงานใหญ่ที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และโรงงานอยู่จังหวัดนครปฐม นายจ้างย้ายสำนักงานใหญ่ไปรวมอยู่ที่โรงงานจังหวัดนครปฐม

การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 เป็นเรื่องของการย้ายสถานประกอบกิจการจากที่เดิมไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ซึ่งเป็นคนละส่วนกับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือย้ายงานลูกจ้าง เช่น ย้ายลูกจ้างแผนกผลิตไปเป็นลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าสาขาอื่น หรือย้ายผู้จัดการแผนกบุคคลสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไปเป็นผู้จัดการแผนกบุคคลสาขาโรงงานที่ระยอง เป็นต้น การย้ายเช่นนี้หากมิได้ก่อกวนแก้งลูกจ้างและไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ค่าจ้าง สวัสดิการลดลงและไม่ขัดต่อสภาพการจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะย้ายเพื่อให้เกิดความเหมาะสมได้

2

เมื่อนายจ้างประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบล่วงหน้า ประกาศนั้นต้องปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการ ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ประกาศนั้นต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า ลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด และต้องปิดประกาศก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 30 วัน ผลของการที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือปิดประกาศแต่ไม่ถูกต้องตามกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ โดยจ่ายเท่ากับจำนวนค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย ตามมาตรา 120 วรรคสอง

การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

การที่นายจ้างไม่ปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการ หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวและไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง ลูกจ้างต้องแจ้งให้ นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบ กิจการ การแจ้งนั้นลูกจ้างควรระบุเหตุผลให้นายจ้างเข้าใจได้ว่าการย้าย สถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของ ลูกจ้างหรือครอบครัวอย่างไร เมื่อลูกจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือแล้วให้ถือว่าสัญญาจ้าง สิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยตามมาตรา 118 และได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 วรรคสองด้วย ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ภายใน 7 วันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

กรณีที่นายจ้างปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการจาก สถานที่เดิมไปยังสถานที่แห่งใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง ประกาศนั้นต้องปิด โดยเปิดเผย แสดงให้ลูกจ้างทราบได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใด และเมื่อใด เมื่อลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าว มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และไม่ประสงค์ จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง ลูกจ้าง ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ปิดประกาศ การแจ้งนั้นลูกจ้างควรระบุเหตุผลให้นายจ้างเข้าใจได้ว่าการย้ายสถานประกอบ กิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือ ครอบครัวอย่างไร เมื่อลูกจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือแล้วให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยตามมาตรา 118 ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังคงมี สิทธิหน้าที่ตามเดิมจนกว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลง กันเป็นอย่างอื่น

3

เมื่อนายจ้างได้รับหนังสือจากลูกจ้างว่าไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง เนื่องจากการย้าย สถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว นายจ้างจะต้องดำเนินการสอบสวนถึงผลกระทบสำคัญและ พิจารณาวินิจฉัยถึงเหตุผลความจำเป็นถึงผลกระทบต่าง ๆ ถ้าลูกจ้างไม่ได้แสดง เหตุผลที่ชัดเจนนายจ้างอาจจะตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนโดยการพูดคุย เจรจา และรวบรวมพยานหลักฐานไว้ให้ชัดเจน ซึ่งแนวทางการพิจารณาของนายจ้างควร ยึดถือตามแนวคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานและแนวทางตาม คำพิพากษาศาลฎีกา โดยแนวทางการพิจารณาผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว เช่น ลูกจ้างต้องหาที่อยู่ใหม่ มีเส้นทางในการ เดินทางใหม่ ใช้เวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น ระยะเวลาเพิ่มขึ้น มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ต้องหาสถานที่เรียนให้บุตรใหม่ มีเวลานอนพักผ่อนน้อยลง (ต้องตื่นนอนเร็วขึ้นหรือ กลับถึงบ้านช้ากว่าเดิม) รวมทั้งไม่มีเวลาดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิยื่น คำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือ แจ้งจากลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง หากนายจ้างไม่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในระยะเวลาที่ กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือศาลแรงงาน โดยสามารถใช้สิทธิได้ทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

4

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รับคำร้องจากนายจ้างแล้ว มีอำนาจและหน้าที่จะต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายในสั่ง 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับ คำร้อง ดังนี้

(1) หากผลการพิจารณาปรากฏว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของ นายจ้างมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว หรือนายจ้าง ไม่ปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบ หรือปิดประกาศ

น้อยกว่า 30 วัน คณะกรรมการฯ จะมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วัน ที่นายจ้างทราบคำสั่ง

(2) หากผลการพิจารณาปรากฏว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของ นายจ้างไม่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ คณะกรรมการฯ จะมีคำสั่งเป็นหนังสือแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

5

คำสั่งคณะกรรมการฯ ต้องแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่คำสั่ง ซึ่งระยะเวลา 15 วัน เป็นระยะเวลาเร่งรัดที่กฎหมาย กำหนดไว้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ คำสั่งของคณะกรรมการฯ กฎหมายกำหนดให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการฯ ก็สามารถ อุตธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง กรณีที่นายจ้าง เป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลจะต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตาม คำสั่งของคณะกรรมการฯ จึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ และเมื่อได้ยื่นอุทธรณ์ภายในเวลา แล้ว ต่อมาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญา ต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไปตามมาตรา 120/2



ผังขั้นตอนการย้ายสถานประ

นายจ้างประสงค์ย้ายสถาน

กรณีนายจ้างปิดประกาศแจ้งการย้าย

ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

- ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการ
- เป็นเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้าย
- มีข้อความชัดเจนเพียงพอ พิจารณาเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใด จะถูกย้ายไปที่ใด และเมื่อใด

เมื่อได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์จากลูกจ้างว่าไม่ย้ายไปที่ทำงานแห่งใหม่ พร้อมเหตุผลที่ชัดเจนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างปิดประกาศแล้ว

กรณีเห็นด้วยกับผลกระทบ ให้จ่ายค่าชดเชย พิเศษ ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้าง พึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 ภายใน 7 วัน นับแต่วันสัญญาจ้างสิ้นสุด (วันที่ย้าย สถานประกอบกิจการ)

เมื่อจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้าง เรื่องเป็นอันยุติ

กรณีไม่เห็นด้วยกับ ผลกระทบให้ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงาน

กอบกิจการตามมาตรา 120

ประกอบกิจการตามมาตรา 120

กรณีนายจ้างไม่ปิดประกาศแจ้งการย้าย

เมื่อนายจ้างได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์เป็นหนังสือจากลูกจ้าง ว่าไม่ย้ายไปที่ทำงานแห่งใหม่พร้อมเหตุผลที่ชัดเจนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษภายใน 7 วัน นับแต่วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรณีเห็นด้วยกับผลกระทบให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันและค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าสิทธิพึงได้รับตามมาตรา 118 ภายใน 7 วัน นับแต่วันสัญญาจ้างสิ้นสุด (วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ)

เมื่อจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างเรื่องเป็นอันยุติ

ผังขั้นตอนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รับคำร้องจากนายจ้าง
ตามแบบคำร้องของนายจ้าง คณะกรรมการฯ พิจารณาคำร้อง
ตามมาตรา 120 ภายใน 60 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง

กรณีคณะกรรมการฯ วินิจฉัยแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แจ้งคำสั่งให้ลูกจ้าง
และนายจ้างทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ที่มีคำสั่ง

มีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย ภายใน 30 วัน
ให้แก่ลูกจ้าง นับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

นายจ้างเห็นด้วย

นายจ้างเห็นด้วยกับคำสั่ง
คณะกรรมการฯ และปฏิบัติ
ตามคำสั่ง เรื่องเป็นอันยุติ

นายจ้างไม่เห็นด้วย

นายจ้างได้รับทราบคำสั่ง
โดยชอบไม่ปฏิบัติตามคำ
สั่งและไม่อุทธรณ์คำสั่ง

เจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญา
แก่นายจ้างและฟ้องคดีแพ่ง
ให้แก่ลูกจ้าง

และสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 120/1 และมาตรา 120/2

กรณีคณะกรรมการฯ วินิจฉัยแล้วเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แจ้งคำสั่งให้ ลูกจ้างและนายจ้างทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มิคำสั่ง

ลูกจ้างเห็นด้วยกับคำสั่ง คณะกรรมการฯ เรื่องเป็นอันยุติ

ลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง คณะกรรมการฯ ให้อุทธรณ์คำสั่ง ต่อศาลแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งคณะกรรมการฯ ให้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ศาลแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างวางหลักประกันต่อศาลแรงงาน ตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น

นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง



หน้าที่ของนายจ้าง

1. นายจ้างต้องปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยปิดประกาศในที่เปิดเผยติดต่อกันไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ

1.1 นายจ้างมีหน้าที่ปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ หมายถึง เมื่อนายจ้างประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการ นายจ้างต้องกำหนดวันที่จะย้ายให้แน่นอน และแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนวันที่ย้ายสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่า 30 วัน เช่น นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการในวันที่ 30 สิงหาคม 2562 นายจ้างต้องปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างทราบอย่างช้าในวันที่ 31 กรกฎาคม 2562

1.2 ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ และลูกจ้างสามารถมองเห็นชัดเจนคือ นายจ้างต้องปิดประกาศในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะย้าย และในสถานที่ซึ่งลูกจ้างทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ เช่น บอร์ดที่ปิดประกาศข้อบังคับการทำงานหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการ

1.3 ข้อความในประกาศนั้นอย่างน้อยมีความชัดเจนเพียงพอและเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปที่ใดและเมื่อใด หมายถึง ข้อความในประกาศต้องมีความชัดเจน บ่งบอกให้ลูกจ้างแต่ละคนได้ทราบว่าตนจะถูกย้ายไปทำงานที่ไหน และจะย้ายไปวันที่เท่าไร เช่น ข้อความในประกาศแจ้งว่า นายแดงลูกจ้างแผนกช่างยนต์จะถูกย้ายไปทำงานที่โรงงานจังหวัดชลบุรีในวันที่ 30 สิงหาคม 2562 หรือแจ้งว่าแผนกช่างยนต์ทั้งหมดจะถูกย้ายไปทำงานที่โรงงานจังหวัดระยองในวันที่ 30 สิงหาคม 2562

2. นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง หมายถึงหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว

ล่วงหน้าเกิดขึ้นภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หากนายจ้างมีอายุถือว่านายจ้างผิดนัดให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

หมายเหตุ (ตัวอย่างประกาศของนายจ้าง เมื่อนายจ้างประสงค์ย้ายสถานประกอบกิจการ) ตัวอย่างที่ 1

สิทธิของนายจ้าง

1. การยื่นคำร้อง เมื่อนายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างที่อ้างเหตุไม่ประสงค์ย้าย ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากลูกจ้าง นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้าง หมายถึง เมื่อนายจ้างมีความประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการโดยการปิดประกาศหรือไม่ปิดประกาศล่วงหน้า ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ย้ายตามนายจ้างไปที่ใหม่ ต้องแจ้งความประสงค์ให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายกรณีที่นายจ้างไม่ได้ปิดประกาศ ซึ่งลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ย้ายตามนายจ้างต้องแสดงเหตุผลไว้อย่างชัดเจนถึงเหตุที่กระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และเหตุนั้นสามารถพิสูจน์ได้ เมื่อนายจ้างได้รับหนังสือจากลูกจ้าง และนายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลที่ลูกจ้างแจ้งไว้ในหนังสือ นั้น ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยนายจ้างต้องโต้แย้งเหตุผลของลูกจ้างและสามารถพิสูจน์ข้อโต้แย้งนั้นได้

2. ระยะเวลาการยื่นคำร้อง ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากลูกจ้าง หมายถึง เมื่อลูกจ้างแจ้งเหตุผลไม่ประสงค์ย้ายตามนายจ้าง ให้นายจ้างมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างแจ้งเป็นหนังสือนายจ้างได้รับทราบวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 นายจ้างต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานอย่างช้าสุดภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2562

หมายเหตุ นายจ้างมีความประสงค์ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ให้ยื่นแบบคำร้องของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

3. การอุทธรณ์คำสั่งในกรณีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและหรือค่าชดเชยพิเศษแล้วแต่กรณี และนายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งให้นายจ้างอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง พร้อมวางหลักประกันต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เช่น นายจ้างได้รับคำสั่งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562 ต้องอุทธรณ์คำสั่งภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2562 เป็นอย่างช้า

4. กรณีที่นายจ้างอุทธรณ์คำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของของศาลแรงงานแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง



หน้าที่ของลูกจ้าง

1. การแจ้งเหตุไม่ประสงค์ย้าย เมื่อลูกจ้างเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว และลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงาน ณ สถานที่ใหม่ ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุผลให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างไม่ได้ปิดประกาศ

1.1 การที่ลูกจ้างที่เห็นว่าการย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว หมายถึง ลูกจ้างเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น เสียค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักอาศัยเพิ่มขึ้น มีผลกระทบต่อครอบครัว เช่น ไม่มีผู้ดูแลพ่อแม่หรือบุตร

1.2 ลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานที่ใหม่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือ หมายถึงเมื่อลูกจ้างเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองหรือครอบครัว ลูกจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือพร้อมชี้แจงเหตุผลว่ามีผลกระทบอย่างไร และลูกจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีผลกระทบจริง

2. การกำหนดระยะเวลาที่ลูกจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างมี 2 กรณี คือ

2.1 กรณีนายจ้างปิดประกาศ ให้แจ้งภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ปิดประกาศ เช่น นายจ้างปิดประกาศวันที่ 1 เมษายน 2562 กำหนดย้ายวันที่ 1 มิถุนายน 2562 ลูกจ้างต้องแจ้งนายจ้างระหว่างวันที่ 2 เมษายน 2562 ถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562

2.2 กรณีนายจ้างไม่ปิดประกาศ ให้แจ้งภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ เช่น นายจ้างย้ายวันที่ 1 มิถุนายน 2562 ลูกจ้างต้องแจ้งนายจ้างระหว่างวันที่ 2 มิถุนายน 2562 ถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2562

3. สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หมายถึง ไม่ว่ากรณีนายจ้างปิดประกาศหรือไม่ปิดประกาศ สัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการเป็นไปโดยผลของกฎหมายกำหนดไว้

สิทธิของลูกจ้าง

1. สิทธิได้รับค่าชดเชย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ภายใน 7 วัน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 หมายถึง เมื่อนายจ้างเห็นว่าลูกจ้างมีผลกระทบสำคัญให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ โดยใช้หลักการจ่ายเทียบเคียงกับการนับอายุงานและอัตราการจ่ายค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

2. การอุทธรณ์คำสั่ง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษแล้วแต่กรณี และลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง ลูกจ้างสามารถอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

หมายเหตุ ก. ตัวอย่างหนังสือแจ้งความประสงค์ของลูกจ้างไม่ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ (ตามเอกสารตัวอย่างที่ 2)

ข. กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับหนังสือแจ้งจากลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง กรณีนายจ้างไม่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือศาลแรงงาน โดยสามารถใช้สิทธิได้ทางใดทางหนึ่งเท่านั้น





การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ ในการรับคำร้องของนายจ้าง

1

คำร้องที่เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้โดยมีอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง คำร้องตามมาตรา 120 วรรคห้า แห่งพระบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างและยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยอ้างเหตุไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี

2

เจ้าหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานให้อนุกรรมการสอบข้อเท็จจริงและกลับกรองงานพิจารณาคำร้องเบื้องต้นและส่งให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งต่อไป

3

เจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างภายใน 15 วัน นับแต่วันมีคำสั่ง

4

สถานที่ยื่นคำร้อง

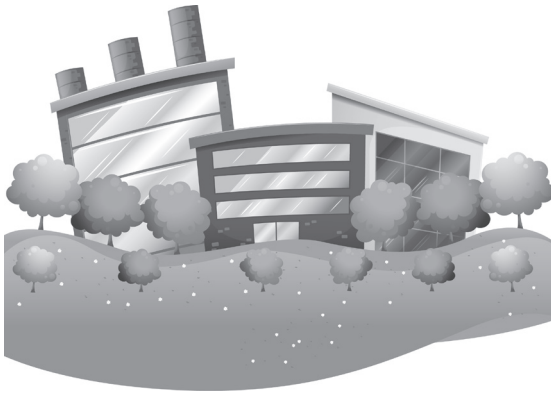
4.1 ส่วนกลาง

- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 - 10

4.2 ส่วนภูมิภาค

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

ข้อพิจารณาเกี่ยวกับ การย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120



1 ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ และสถานที่อื่นของนายจ้าง

(1) สถานที่ใหม่ หมายความว่า นายจ้างมีความประสงค์ที่จะปิดกิจการในที่เดิมและจะเปิดกิจการในที่แห่งใหม่ เช่น นายจ้างมีสถานประกอบการเดิมตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา เกิดประสบปัญหารัฐบาลเวนคืนที่ดินนายจ้างปิดสถานประกอบการเดิม และย้ายไปเปิดสถานประกอบการแห่งใหม่ ณ จังหวัดพังงา

(2) สถานที่อื่น หมายความว่า นายจ้างต้องมีสถานประกอบการที่มีอยู่เดิมเป็นนิติบุคคลเดียวกันหรือเจ้าของคนเดียวกันอย่างน้อยสองแห่งขึ้นไป และนายจ้างมีความประสงค์จะปิดกิจการแห่งหนึ่งแห่งใด และมีความประสงค์จะย้ายลูกจ้างไปที่ทำงานในที่แห่งอื่นที่มีอยู่เดิม เช่น นายจ้างมีสำนักงานใหญ่ที่เขตดอนเมือง

กรุงเทพมหานคร และโรงงานอยู่จังหวัดนครปฐม นายจ้างย้ายสำนักงานใหญ่ไปรวมที่โรงงานจังหวัดนครปฐม หรือนายจ้างประกอบกิจการห้างสรรพสินค้า มีที่ตั้งอยู่ 3 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดชลบุรี ต่อมาได้มีความประสงค์ปิดกิจการที่กรุงเทพมหานคร และย้ายให้ลูกจ้างไปทำงานที่จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดชลบุรี

ข้อสังเกต การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือการย้ายงานของลูกจ้าง ไม่ใช่การย้ายตามมาตรา 120 เช่น การย้ายผู้จัดการแผนกบุคคลจากสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไปเป็นผู้จัดการแผนกบุคคลที่โรงงานสาขาระยอง เป็นต้น

2 การย้ายนั้นต้องมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

3 เป็นการย้ายทั้งหมด หรือย้ายบางส่วนก็ได้

4 สถานที่เดิมต้องไม่มีสภาพการทำงานใดๆ อีก หากย้ายบางส่วน หน่วยงานย้ายต้องไปทั้งหมด ไม่มีสภาพการทำงานของหน่วยที่ย้ายในสถานที่เดิมต่อไป

ผลกระทบสำคัญพิจารณาจาก

- 1** ด้านการเดินทาง (ระยะทางและระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง)
- 2** ด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
- 3** ด้านผลกระทบต่อครอบครัว
- 4** ด้านอื่น ๆ เช่น ปัญหาสุขภาพ โรคประจำตัว เป็นต้น

An isometric illustration of an industrial city in shades of gray. The scene includes various factory buildings with multiple stories and windows, several tall smokestacks with horizontal stripes, and a network of roads with dashed white lines. Vehicles such as a large semi-truck, a smaller truck, a van, and a train are visible. There are also stacks of boxes, a fenced-in area with a person, and a train on tracks in the lower right. A semi-transparent white banner is centered over the image, containing the text.

כוחות

(ตัวอย่างประกาศการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง)

ประกาศ(1).....

เรื่อง แจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ

วันที่ เดือน..... พ.ศ.

ด้วย.....(1)..... มีความประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการไป ณ ที่ทำการแห่งใหม่/หรือสถานที่อื่น เนื่องจาก..... (ระบุเหตุผลในการย้ายสถานประกอบกิจการ) โดยย้ายจากสถานที่เดิมตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่...ถนน..... ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... โทรศัพท์..... ไปยังสถานที่แห่งใหม่/หรือสถานที่อื่นตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ..... จังหวัด..... โทรศัพท์.....

.....(1).....จึงขอให้ลูกจ้างผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้ ไปยังสถานที่ดังกล่าว ชำรงต้น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ. (กรณีย้ายไม่พร้อมกันให้ระบุให้ชัดเจนว่าลูกจ้างคนใดจะย้ายไปเมื่อใด และอาจะระบุวัน เดือน ปี ที่ไปเริ่มต้นทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ ด้วยก็ได้)

- 1) ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง
- 2) ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง
- 3) ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง

ฯลฯ

ทั้งนี้ ในการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าว นายจ้างได้จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องย้าย เช่น รถรับ-ส่ง หอพัก ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง ฯลฯ

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ(นายจ้าง)

(.....)

ตำแหน่ง

ประทับตราสำคัญ (ถ้ามี)

หมายเหตุ ก. (1) ให้ระบุชื่อ-นามสกุลของนายจ้างหรือชื่อสถานประกอบกิจการ

ข. นายจ้างต้องปิดประกาศในที่เปิดเผยให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้าย เช่น ปิดประกาศไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ ประตูดูทางเข้า

(ตัวอย่างหนังสือแจ้งความประสงค์ของลูกจ้างไม่ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่)

วันที่เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอแจ้งความประสงค์ไม่ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่
เรียน(1).....

ตามที่นายจ้างได้ประกาศย้ายสถานประกอบกิจการไปยังสถานที่แห่งใหม่/หรือสถานที่อื่น
เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... โดยให้ข้าพเจ้า.....(2).....
ย้ายไปทำงานที่ใหม่ ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ. /หรือนายจ้างได้ย้าย
สถานประกอบกิจการไปตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ. (กรณีนายจ้างไม่
ปิดประกาศ)

ข้าพเจ้า.....(2).....ได้พิจารณาเหตุผลในการย้ายสถานประกอบกิจการ
แล้ว ขอแจ้งให้ทราบว่าไม่สามารถย้ายไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ได้ เนื่องจากได้รับผลกระทบ
อันสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของข้าพเจ้าหรือครอบครัวของข้าพเจ้า ดังนี้ (ระบุผลกระทบ
ให้ชัดเจนว่ากระทบอย่างไร)

1. ด้านการเดินทาง.....
.....
2. ด้านค่าใช้จ่าย.....
.....
3. ด้านครอบครัว.....
.....
4. ด้านอื่นๆ
.....

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงขอให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษและหรือค่าชดเชย
พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ตามกฎหมายให้แก่ข้าพเจ้าภายใน 7 วัน นับแต่วัน
ที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ลงชื่อ(2).....ลูกจ้าง
(.....)

- หมายเหตุ ก. (1) ให้ระบุชื่อสถานประกอบกิจการหรือชื่อนายจ้าง
ข. (2) ให้ระบุชื่อ-นามสกุลของลูกจ้าง



แบบคำร้องของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

๑. ข้าพเจ้า (บริษัท/หจก./นาย/นาง/นางสาว).....นายจ้าง
ประกอบกิจการ.....โดยมีนาย/นาง/นางสาว.....เป็นเจ้าของ/กรรมการผู้จัดการ
สำนักงานตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

๒. ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่/หรือ
ไปยังสถานที่อื่นของนายจ้างตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....ใกล้เคียงกับ.....
โดยได้ปิดประกาศแจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการ เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.
สถานที่ปิดประกาศ.....(๑)...../หรือกรณีไม่ปิดประกาศการย้ายให้ระบุนวันที่ย้าย.....
และลูกจ้างได้มีหนังสือแจ้งความประสงค์ไม่ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่

๓. ข้าพเจ้าได้พิจารณาหนังสือแจ้งความประสงค์ของลูกจ้างดังกล่าวแล้วไม่เห็นด้วยกับ
เหตุผลของ นาย/นาง/นางสาว.....
บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่/พาสปอร์ต.....ตำแหน่ง.....
เข้าทำงานเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. รวมระยะเวลางาน...(๒).....ปี
.....เดือน.....วัน ด้วยเหตุผลดังนี้

ด้านการเดินทาง.....(๓).....

ด้านค่าใช้จ่าย.....

ด้านครอบครัว.....

ด้านสุขภาพ.....

ด้านอื่นๆ.....

(พร้อมหนังสือแจ้งความประสงค์ไม่ย้ายไปทำงานของลูกจ้าง)

๔. ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....นายจ้างผู้ยื่นคำร้อง

(.....)

- หมายเหตุ
- ก. (๑) ให้ระบุบริเวณหรือจุดที่ปิดประกาศซึ่งอยู่ในบริเวณสถานประกอบกิจการ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท ช่างเครื่องตอกบัตร เป็นต้น
 - ข. แบบคำร้องนี้ใช้ ๑ ฉบับ ต่อลูกจ้าง ๑ คน
 - ค. (๒) นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงานจนถึงวันที่สิ้นสุดการจ้าง (วันย้ายสถานประกอบกิจการ)
 - ง. (๓) กรอกข้อมูลจากเหตุผลที่ลูกจ้างแจ้งในหนังสือแจ้งความประสงค์ หรือจากการสอบถามข้อมูลจากลูกจ้าง
 - จ. กรณีเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ยื่นคำร้องแทนนายจ้าง แต่ต้องเป็นผู้ที่ทราบเรื่องเกี่ยวกับการนี้เป็นอย่างดี โดยต้องมีหนังสือมอบอำนาจที่ติดอากรแสตมป์ ตามกฎหมายไปแสดงด้วย

คณะผู้จัดทำ

1. นายอำนาจ ภูระหงษ์
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน
2. นายอาทร นุ่นสังข์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
3. นางรัชณี มณีจันทร์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
4. นางเบญจวรรณ หฤษฎ์วงศ์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
5. นางสาววราภรณ์ สุขสถิตย์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
6. นายพิทยาธร งามศรี
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
7. นางสาวเพชรรัตน์ จันทิ
นักวิชาการแรงงาน
8. นางสาวผาณิต ทองทิพย์
เจ้าหน้าที่ธุรการ
9. นางสาวมลิวัลย์ อ่อนจ้อย
เจ้าหน้าที่ธุรการ



กองสวัสดิการแรงงาน

ชั้น 3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรโมเตอริ์ เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
<http://welfare.labour.go.th>

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2248 6786

งานบริหารทั่วไป

โทรศัพท์ 0 2245 9821

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2246 0383

กลุ่มงานยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2246 0080

กลุ่มงานคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2245 6774

กลุ่มงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

โทรศัพท์ 0 2248 6684

