

เลขที่อ้างอิง ๒๑

วันรับงานจาก ส.ส. วันที่ 1 กพ. ๖5

กรณีปกติ วันดำเนินงานแล้วเสร็จ วันที่

กรณีที่มีข้อยุ่งยากหรือต้องสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม
วันดำเนินงานแล้วเสร็จ วันที่

ใบขอใช้บริการสำนักกฎหมาย

ชื่อผู้ขอใช้บริการ นายศุภเมศ ๐๐๔ ตำแหน่ง สว พรรค ภวท

เลขที่สมาชิก 428 แบบ ระบบบัญชีรายชื่อ ระบบแบ่งเขต จ. มีความประสงค์ขอใช้บริการดังนี้

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> ร่างกฎหมาย | <input type="checkbox"/> ร่างร่าง | <input type="checkbox"/> แก้ไข | <input type="checkbox"/> ค้นคว้า | <input type="checkbox"/> งานพิมพ์ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ |
| <input type="checkbox"/> การตรวจสอบความจำเป็นในการตรา พ.ร.บ. | <input type="checkbox"/> ร่างญัตติ | <input type="checkbox"/> ร่างญัตติตั้งกรรมาธิการฯ | <input type="checkbox"/> ร่างญัตติตั้งกรรมาธิการฯ | <input type="checkbox"/> ร่างกระทู้ถาม สด | <input type="checkbox"/> ร่างกระทู้ถามทั่วไป (ตอบในที่ประชุมสภาฯ) |
| <input type="checkbox"/> วิเคราะห์ข้อมูลกฎหมาย | <input type="checkbox"/> ร่างญัตติตั้งกรรมาธิการฯ | <input type="checkbox"/> ร่างญัตติตั้งกรรมาธิการฯ | <input type="checkbox"/> ร่างญัตติตั้งกรรมาธิการฯ | <input type="checkbox"/> ร่างกระทู้ถามทั่วไป (ตอบในราชกิจจานุเบกษา) | <input type="checkbox"/> ร่างกระทู้ถามทั่วไป (ตอบในห้องกระทู้ถาม) |
| <input type="checkbox"/> วิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ร่างคำแปรญัตติ | <input type="checkbox"/> ร่างหนังสือติดต่อราชการ | <input type="checkbox"/> ร่างคำอภิปราย | <input type="checkbox"/> ค้นข้อมูลทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> พิมพ์งานที่ ส.ส. ร่างมา |
| <input type="checkbox"/> ค้นข้อมูลทางกฎหมาย | <input type="checkbox"/> ร่างคำอภิปราย | <input type="checkbox"/> ร่างคำอภิปราย | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ | <input type="checkbox"/> พิมพ์งานที่ ส.ส. ร่างมา | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ |
| <input type="checkbox"/> เปรียบเทียบกฎหมาย | | | | | |

จำนวนเรื่องที่ขอใช้บริการ เรื่อง
รายละเอียด สทพ.ร.ว. ดิมิตรา มรรวณ (ควมรท) ๗๗.๑.

สิ่งที่แนบมาด้วย

๑.	จำนวน	หน้า
๒.	จำนวน	หน้า
๓.	จำนวน	หน้า

การยินยอมให้เผยแพร่งานที่ขอใช้บริการ ทางเว็บไซต์สำนักกฎหมาย (www.parliament.go.th/elaw)
 ยินยอม ไม่ยินยอม

ผู้ขอใช้บริการ ศุภเมศ
วันรับงาน 1 / กพ / 65
ผู้ร่าง ป.ส
ผู้พิมพ์ ป.ส ผู้ตรวจทาน

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ครอบคลุมถึงการจ้างงานลูกจ้างในหน่วยงานภาครัฐ ที่ไม่ได้รับสิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานในการลาหยุดพักผ่อนของลูกจ้างให้มีความชัดเจน กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการเลือกปฏิบัติ โดยนำความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ให้ได้รับความคุ้มครองเพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

.....
.....
.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามร้อยหกสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจ

(๓) หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

เว้นแต่หน่วยงานตาม (๑) (๒) และ (๓) ได้มี พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ
หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่มิให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างด้อยไปกว่าที่กำหนด
ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้

การตราพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใด ให้ยึดสิทธิ
สวัสดิการ ประโยชน์ของลูกจ้างโดยไม่ด้อยไปกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้
เป็นพื้นฐาน”

มาตรา ๔ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “สัญญาจ้าง”
และคำว่า “วันทำงาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา
โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุด
พักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงถึงเวลา ๓๐ วัน”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย

ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหาคัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมาย ชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๒๓/๑ การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยว หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า ในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน นับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันต่อบุตรหนึ่งคน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน

วันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย แต่ไม่สามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้เมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งปีนับแต่วันคลอดบุตร

วันลาหลังการคลอดบุตรหรือลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้ลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันนับแต่วันคลอดบุตร

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มารดาสามารถมอบสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้แก่คู่สมรส บิดาของบุตร หรือบุคคลซึ่งได้จดทะเบียนรับรองบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีที่ไม่มีคู่สมรส บิดาของบุตร หรือบุคคลซึ่งได้จดทะเบียนรับรองบุตร ให้ผู้ซึ่งได้รับหรือมีอำนาจปกครองบุตรได้รับสิทธิข้างต้น”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้กำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีโดยใช้วิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์

ทั้งนี้ วิธีการคำนวณค่าจ้างและอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...)
พ.ศ.

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ตามข้อ ๑๑๐ ของข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ครอบคลุมถึงการจ้างงานลูกจ้าง ในหน่วยงานภาครัฐ ที่ไม่ได้รับสิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถาน ประกอบการ กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานในการลาหยุดพักผ่อนของลูกจ้างให้มีความชัดเจน กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ที่คำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการเลือกปฏิบัติ โดยนำความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะ ของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ให้ได้รับความคุ้มครอง เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. มีสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ เพิ่มเติมการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยให้การจ้างงานลูกจ้าง ในหน่วยงานราชการที่ไม่ได้สิทธิ สวัสดิการ ประโยชน์อื่นใด ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือได้รับสิทธิ สวัสดิการ ประโยชน์อื่นใด ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ให้ได้รับความ คุ้มครองอย่างเท่าเทียมเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (มาตรา ๓ แก้ไข เพิ่มเติมมาตรา ๔)

๒.๒ เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงาน ประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด ตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา ๔ เพิ่มเติมคำนิยามในมาตรา ๕)

๒.๓ กำหนดให้การจ้างงานต้องมีความเท่าเทียมในทุกด้าน โดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทาง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่น ไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (มาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕)

๒.๔ กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๓๕ ชั่วโมง (มาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๓)

๒.๕ กำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร (มาตรา ๗ เพิ่มเติมมาตรา ๒๓/๑)

๒.๖ กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๒ วัน (มาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๘)

๒.๗ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑๒๐ วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำงาน (มาตรา ๙ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๐)

๒.๘ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วันต่อบุตรหนึ่งคน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก ๙๐ วัน และมารดาสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้แก่คู่สมรส บิดาของบุตร หรือบุคคลซึ่งได้จดทะเบียนรับรองบุตรหรือผู้มีอำนาจปกครองบุตรได้ไม่เกิน ๙๐ วัน (มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๒.๙ กำหนดให้งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

๒.๑๐ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปีในอัตรา ไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ พร้อมทั้งกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และค่าจ้างตามประสบการณ์ (มาตรา ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)