



วุฒิสภา

เอกสารประกอบการพิจารณาเบื้องต้น

สำหรับสมาชิกวุฒิสภาได้ใช้ในการติดตามผลการพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการของสภาผู้แทนราษฎร

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

(สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

อ.พ.(ร) ๗/๒๕๖๗

คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาเบื้องต้นของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่

๑. เสนอโดย นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒. เสนอโดย นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)

๓. เสนอโดย นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)

ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้ง ๓ ฉบับ ได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรรับหลักการร่างพระราชบัญญัติในลำดับที่ ๒ และลำดับที่ ๓ จำนวน ๒ ฉบับ

เอกสารประกอบการพิจารณาเบื้องต้นของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จัดทำขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภาในเบื้องต้น ทั้งนี้ ก่อนที่สภาผู้แทนราษฎร จะลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และเสนอให้วุฒิสภาพิจารณาต่อไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เมษายน ๒๕๖๗

เอกสารประกอบการพิจารณาเบื้องต้น

จัดทำโดย

นางสาวนภาพร ใจสัจจะ	เลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	รองเลขาธิการวุฒิสภา
นายโสภณ ชาตบุษย์จารุ	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นางสาวนภาพร ชวรงค์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางสาวเกศไพลิน ลักษณะวิลาศ	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวจิตรกาน เจียรตระกูล	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
นางสาวรัตติกานต์ นวลสุข	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางกาญจนา ผลาชีวะ	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นายพัลลภ วงศ์พานิช	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๙๖

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	
๑.	เหตุผลที่จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้	๑
๒.	การอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	๘
๓.	การตอบชี้แจง	๑๑
๔.	ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ	๑๒
๕.	ภาพอินโฟกราฟฟิคสรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	๑๕

ส่วนที่ ๒	ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข) กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ...	๑๖
-----------	--	----

ภาคผนวก

:	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	(๑)
:	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	(๔๗)
:	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)..	(๑๗๒)
:	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	(๑๗๙)

ส่วนที่ ๑

ประเด็นสำคัญจากการอภิปราย

ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง
ชั้นรับหลักการ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



ร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

ประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ^๑

๑. เหตุผลที่จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๑.๑ การเสนอร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่พุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมเห็นชอบให้นำร่างพระราชบัญญัติทำนองเดียวกันอีก ๒ ฉบับ ขึ้นมาพิจารณารวมกันไป ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๘ ข้อ ๕๕ (๒) และข้อ ๑๑๗ วรรคสาม^๒ คือ

^๑ สามารถสืบค้นเอกสารแนบระเบียบวาระ เอกสารประกอบการพิจารณา บันทึกการประชุมในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ และบันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้จากเว็บไซต์ LIRT คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <https://dl.parliament.go.th> หรือสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๑ ถึง ๔ ในหน้าที่ ๑๓ ถึงหน้า ๑๔

^๒ ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๘ ข้อ ๕๕ (๒) และข้อ ๑๑๗ วรรคสาม กำหนดไว้ ดังนี้

“ข้อ ๒๘ การประชุม ให้ที่ประชุมพิจารณาเฉพาะเรื่องที่มีอยู่ในระเบียบวาระการประชุม และต้องดำเนินการพิจารณาตามลำดับระเบียบวาระการประชุมที่จัดไว้ เว้นแต่ที่ประชุมจะลงมติเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕๕ เมื่อที่ประชุมกำลังพิจารณาญัตติใดอยู่ ห้ามเสนอญัตติอื่นขึ้นมาพิจารณา เว้นแต่ญัตติดังต่อไปนี้

๑.ล๑

๑.ล๑

(๒) ขอให้รวมระเบียบวาระการประชุมที่เป็นเรื่องเดียวกัน ทำนองเดียวกัน หรือเกี่ยวเนื่องกัน

เพื่อพิจารณาพร้อมกัน

๑.ล๑

๑.ล๑

ข้อ ๑๑๗ การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติในวาระที่หนึ่ง ให้สภาพิจารณาและลงมติว่าจะรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินั้น

๑.ล๑

๑.ล๑

ในกรณีที่สภามีมติให้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่มีหลักการทำนองเดียวกันหลายฉบับรวมกัน สภาจะลงมติรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติแต่ละฉบับหรือทั้งหมดรวมกันก็ได้ และเมื่อสภาได้มีมติรับหลักการแล้ว ให้สภาลงมติว่าจะให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับใดเป็นหลักในการพิจารณาในวาระที่สอง”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



๑. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)

๒. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอโดย นายวรศิษฐ์ เสียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)

๑.๒ สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๓ ฉบับ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑.๒.๑ นายเชี้ย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชี้ย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ดังนี้

หลักการ^๓

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน “ลูกจ้าง” ให้หมายความถึง ผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

(๒) เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย

^๓ วรรคตอนการแก้ไขเพิ่มเติมมาตราต่าง ๆ ในวงเล็บตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชี้ย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓)

(๕) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่^๔ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับ ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวันหรือ รายขึ้น^๕ ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๘)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)

(๘) เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๒)

^๔ วรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายเสี ย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^๕ วรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายเสี ย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



(๙) เพิ่มเติมบัญญัติ^๖ ให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบิบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ ๓๐ นาที ในช่วงเวลา ๘ ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (เพิ่มเติม มาตรา ๓๙/๒)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗)

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการ^๗ สถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า ๓๐ ล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรี^๘ ความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้^๙

๑.๒.๒ นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ดังนี้

หลักการ^{๑๐}

๑) แก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ใช้บังคับ รวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ

^๖ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^๗ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..ประกอบด้วย..”

^๘ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..ศักดิ์ศรี..”

^๙ ย่อหน้าตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^{๑๐} เลขข้อ พรรคตอนการแก้ไขเพิ่มเติมมาตราต่าง ๆ ในวงเล็บ และวรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔)

๒) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑)

เหตุผล^{๑๑}

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๑.๒.๓ นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ดังนี้

หลักการ^{๑๒}

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

^{๑๑} วรรคตอนตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไ้มั่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

^{๑๒} เลขข้อตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



๑. เพิ่มเติมให้บุคคลใดที่ทำงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (เพิ่มเติมมาตรา ๔/๑)

๒. แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๓. กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (เพิ่มเติมมาตรา ๔๑/๑)

๔. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรได้รับค่าจ้างตามพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๕. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาอันนาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งจ้างบุคคลธรรมดาทำงานให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน^{๑๓} และอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

^{๑๓} ถ้อยคำตามที่ปรากฏในบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เสียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “..กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน..”



ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดย นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ ในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ จำนวน ๗ มาตรา มีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วันนับแต่ วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ร่างมาตรา ๒)

๒. กำหนดให้ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ หรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าว ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน ประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน^{๑๔} ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และบรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง กับบุคคลผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑)

๓. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน ๙๘ วันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง)

๔. กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลง ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๔๑/๑)

๕. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลา เพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๙ วัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

^{๑๔} ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) มาตรา ๓ เพิ่มมาตรา ๔/๑ ใช้ข้อความว่า “กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน” ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”



๖. กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑ วรรคหนึ่ง)

๒. การอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ภายหลังจากผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้เสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทั้ง ๓ ฉบับ ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ได้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลบังคับใช้มาเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี แม้มีการปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอด แต่เนื้อหาของพระราชบัญญัตินี้กลับไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงานในทุกภาคส่วน เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา ๔ ยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ทำให้ในปัจจุบันยังมีแรงงานภาครัฐอีกเป็นจำนวนมากที่ได้รับความคุ้มครองไม่เทียบเท่าตามมาตรฐานในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเห็นได้ชัดในกรณีลูกจ้างรับเหมาบริการของภาครัฐที่ไม่ได้รับสวัสดิการและการดูแลเท่าที่ควรจะได้รับ จึงสนับสนุนให้มีการเพิ่มความบทบัญญัติในมาตรา ๔/๑ เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นแรงงานภาครัฐทุกภาคส่วนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๒.๒ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง ทั้งกลุ่มแรงงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เดิม เช่น ไรเดอร์ส่งอาหาร แรงงานสร้างสรรค์ แรงงานในกองถ่าย แรงงานกลางคืน และกลุ่มอาชีพอิสระ (Freelance) จึงสนับสนุนให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ในส่วนของบทนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสามารถคุ้มครองแรงงานได้ในทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งนี้ ไม่ควรมีการแบ่งแยกแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ ควรให้แรงงานทุกภาคส่วนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

๒.๓ ปัจจุบันกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติที่แสดงให้เห็นว่ามีการปกป้องสิทธิของแรงงานได้อย่างเท่าเทียมกันในทุกเพศสภาพ กล่าวคือ มีเพียงคำว่า “ชาย” และ “หญิง” เท่านั้น จึงสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่มีการแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติ



ต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับความหลากหลายทางเพศในทุกรูปแบบ รวมถึงความแตกต่างทางด้านถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ ฯลฯ เพราะการจัด การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานของแรงงาน เมื่อแรงงานเหล่านั้นไม่ต้องปิดบังตัวตน ย่อมทำให้มีอิสระในการคิด การแสดงออก ช่วยลดความเครียด และยกระดับสุขภาพจิตของแรงงานในองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และหัวหน้าเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

๒.๔ แรงงานทุกคนมีชีวิตในบทบาทอื่น ๆ นอกจากความเป็นลูกจ้าง การกำหนดให้ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อดูแลตนเองและครอบครัว มีเวลาในการพัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง รวมถึงมีสิทธิการลาเพื่อดูแลครอบครัวและคนใกล้ชิด จึงเป็นเรื่องที่ภาครัฐมีหน้าที่จัดสรรและอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นกับภาคแรงงาน ผ่านการตรากฎหมาย

๒.๕ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยปรับลดวันทำงาน การปรับการจ้างรายวันเป็นการจ้างรายเดือน หรือการเพิ่มค่าจ้างแรงงานมากจนเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อ นายจ้าง จนทำให้นายจ้างต้องปรับแนวทางการดำเนินธุรกิจ เช่น อาจทำให้นายจ้างซึ่งเป็น ผู้ประกอบการรายย่อย หรือ SMEs ขาดสภาพคล่องทางการเงินจนต้องพิจารณาเลิกจ้างแรงงาน ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบอาจพิจารณาใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมนุษย์มากขึ้น เพื่อเป็นการลดต้นทุน หรือแม้แต่ผู้ประกอบการที่กำลังศึกษาเรื่องดังกล่าว ก็อาจพิจารณา ใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมนุษย์เร็วขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยที่ภาครัฐ ยังไม่มีแผนพร้อมรับมือ จะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยอย่างแน่นอน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของภาคแรงงานจึงต้องมีการพิจารณาผลกระทบในทุกด้าน นอกจากนี้ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในมิติที่เพิ่มต้นทุนการผลิต ยังส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจลงทุน ของนักลงทุน และอาจมีการพิจารณาย้ายฐานการผลิต จนทำให้ประเทศไทยสูญเสียโอกาส และกระทบต่ออัตราการจ้างงานได้

๒.๖ กฎหมายควรมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลิตภาพที่ดี และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หากเห็นว่าการให้สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ใช้แรงงาน จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ SMEs ภาครัฐสามารถกำหนดนโยบายส่งเสริม SMEs เพื่อดูแลนายจ้างได้ ด้วยการลดต้นทุนการผลิตด้านอื่น เช่น ควบคุมอัตราค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าวัตถุดิบต่าง ๆ ให้เหมาะสม หรือส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร มีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย มาตรการทางด้านภาษี หรือช่วยเหลือนายจ้างให้ไม่ต้องจ่ายเงินประกันสังคมในช่วงที่มีการขึ้น อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และมีมาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ในขณะที่เดียวกันด้านการศึกษา



ก็ต้องมีการส่งเสริมด้านสายอาชีพ พัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่มีอยู่ให้ดีกว่าเดิม (Upskill) หรือการสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงาน (Reskill) ให้แก่แรงงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

๒.๗ สนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่กำหนดให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗ เกี่ยวกับการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี เพราะการกำหนดกลไกค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ สามารถคาดการณ์ได้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อความผันผวนทางเศรษฐกิจ และการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำโดยอัตโนมัติโดยพิจารณาตามการเติบโตทางเศรษฐกิจ จะก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อลูกจ้างและนายจ้าง จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความชัดเจนว่า อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ จะปรับขึ้นโดยอัตโนมัติได้อย่างไร โดยใช้สูตรคำนวณที่อ้างอิงตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจภายในประเทศ (GDP) หรือค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา ความไม่เป็นธรรมและความไม่แน่นอนในการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนด อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ นอกจากนี้ เพื่อความยืดหยุ่นยังมีการกำหนดว่าหากในปีใดที่ประเทศ เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ คณะรัฐมนตรีสามารถมีมติยกเว้นหลักเกณฑ์เหล่านี้ได้

๒.๘ ควรมีการแก้ไขหมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติทางเพศ เช่น ในกรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๘ ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ให้อุปการะซึ่งเงินหรือสิ่งอื่นใดแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภทที่มีลักษณะเป็นงานอันตราย ควรมีการตรากฎหมาย เพื่อคุ้มครองปกป้องความปลอดภัยโดยเฉพาะ โดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ หรืออาจกำหนดให้นายจ้าง จัดให้มีเครื่องมือหรือเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

๒.๙ ปัจจุบันกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ความสมดุลในการทำงานกับการดูแลครอบครัว การแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร การเพิ่มสิทธิลาคลอดให้แก่มารดา และการเพิ่มสิทธิ ให้บิดาสามารถลาไปช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ โดยให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จะเป็นการจูงใจให้ ภาคแรงงานตัดสินใจมีบุตรมากขึ้น อันเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ อีกทั้ง ยังเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคงแข็งแรง โดยมีข้อสังเกตว่า ควรมีการพิจารณา วันลาให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่บิดามารดาด้วยหรือไม่ ในกรณีที่บิดามารดา ของเด็กมีเหตุจำเป็นไม่สามารถดูแลบุตรได้ นอกจากนี้ ในหลายประเทศได้มีการให้สิทธิลาเลี้ยง บุตรบุญธรรมที่รับมาดูแล กรณีคู่สมรสหรือคู่ชีวิตเป็นเพศเดียวกัน ประเทศไทยอาจนำแนวทางดังกล่าว มาพิจารณาร่วมด้วยเพื่อส่งเสริมหลักความเท่าเทียมทางเพศ



๒.๑๐ การกำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาเพื่อคลอดบุตรตามที่ตกลงในสัญญาจ้างในร่างพระราชบัญญัตินี้ ยังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งหากเป็นกฎหมายของต่างประเทศจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น กรณีการเป็นพ่อเลี้ยงเดี่ยว กรณีที่มารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรเองได้ หรือกรณีต้องการโอนสิทธิวันลาให้บิดาของบุตร จึงควรมีการพิจารณาในประเด็นนี้อย่างละเอียดรอบคอบ ในชั้นกรรมาธิการ

๒.๑๑ การเพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตร หรือปั๊มนมที่ทำงานได้ ถือเป็นส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องการให้นมบุตร เนื่องจากนมแม่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงและมีประโยชน์ต่อบุตร ในการพัฒนาร่างกายและสติปัญญา รวมถึงสร้างภูมิคุ้มกัน ในหลายประเทศมีกฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิการให้นมแม่ไว้ เพื่อให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม หากลักษณะว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยมีการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องขนาดของสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นการที่เกินควรต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

๓. การตอบชี้แจง

เมื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายเสร็จแล้ว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ได้ตอบชี้แจง ดังนี้

๓.๑ นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล ได้ตอบชี้แจงสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เป็นการสนับสนุนให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน พิทักษ์ไว้ซึ่งสิทธิของคนทำงานทุก ๆ สายอาชีพยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในการนี้ จึงขอให้ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๓ ฉบับนี้ เพื่อจะได้พิจารณารายละเอียดในชั้นคณะกรรมการต่อไป

๓.๒ นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล ได้ตอบชี้แจงสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า ปัจจุบันประเทศไทยก้าวสู่สภาวะสังคมสูงวัย ซึ่งมีอัตราการตายน้อยกว่าอัตราการเกิด และในอนาคตอาจมีวิกฤตขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงควรใช้โอกาสนี้ในการปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากยังมีเนื้อหาที่สมควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในการนี้ จึงขอให้ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๓ ฉบับ เพื่อจะได้พิจารณารายละเอียดในชั้นคณะกรรมการต่อไป



๓.๓ นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย ได้ตอบชี้แจง สรุปลงสาระสำคัญ ได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มสวัสดิการที่ดีขึ้นให้แก่ผู้ใช้แรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกอบการเช่นกัน ซึ่งภาระที่เพิ่มขึ้นนี้อาจเป็นหนึ่งในเหตุผลที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวและพิจารณาใช้เทคโนโลยีทดแทนเพื่อผู้ใช้แรงงานมากขึ้น และสุดท้ายอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาคแรงงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน จึงต้องพิจารณาผลกระทบในทุกด้าน และทยอยปรับเปลี่ยนการดำเนินการ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบมีระยะเวลาในการปรับตัว

๔. ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ

มติ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปี ครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติ โดยที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบให้แยกลงมติทีละฉบับ เนื่องจากมีหลักการและเหตุผลต่างกัน โดยมีผลการลงมติ ดังนี้

(๑) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมมีมติรับหลักการ ด้วยคะแนนเสียง ๑๔๙ เสียง ไม่รับหลักการ ๒๕๒ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ไม่มี

(๒) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมมีมติรับหลักการ ด้วยคะแนนเสียง ๓๙๔ เสียง ไม่รับหลักการ ไม่มี งดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ๑ เสียง

(๓) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ที่ประชุมมีมติรับหลักการ ด้วยคะแนนเสียง ๔๐๑ เสียง ไม่รับหลักการ ไม่มี งดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ๒ เสียง

ดังนั้น จึงถือว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เป็นอันตกไป และสภาผู้แทนราษฎร มีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จำนวน ๒ ฉบับ คือ ฉบับที่นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ



และฉบับที่นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ พร้อมทั้งมีมติให้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จำนวน ๓๖ คน เพื่อพิจารณาในวาระที่สอง ชั้นคณะกรรมการธิการ โดยถือเอา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เป็นหลักในการพิจารณา กำหนดการแปรญัตติภายใน ๑๕ วัน

๑. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเซีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งเป็นเอกสารแนบระเบียบวาระ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญ ประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗



<https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/618886>

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน กับคณะ เป็นผู้เสนอ) (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)^{๑๕}

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) (ซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ)^{๑๖}

^{๑๕} ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เป็นร่างซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการพิจารณาฉบับนี้ ในภาคผนวก หน้า (๔๗) ถึงหน้า (๖๖)

^{๑๖} ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เป็นร่างซึ่งยังมีได้บรรจุระเบียบวาระ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการพิจารณาฉบับนี้ ในภาคผนวก หน้า (๑๗๒) ถึงหน้า (๑๗๖)



๒. เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายเชียว จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ (อ.พ. ๓๐/๒๕๖๗)



<https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/619811>

๓. บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗



https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=11235&mid=4553

๔. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๒๓ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗



https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=11236&mid=4553

๕. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

<https://www.ocs.go.th/council-of-state/#/public/doc/VTJGc2RHVmtYMTlkMG5Bdk0vandTbGJ3TVR2eWh2YWw4RUtaQTFGc2diIWT0%3D>



สรุปลำระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



ร่างพระราชบัญญัติ

เสนอโดยนายวรดิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ (ร่างหลักในการพิจารณา)

1. ให้บุคคลธรรมดาที่ทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการ ให้แก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุด วันลา วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคดีที่เกิดจาก ข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานดังกล่าวกับบุคคลผู้รับจ้างงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา 3 เพิ่มมาตรา 4/1)
2. ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 วรรคหนึ่ง)
3. ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภรรยา ซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน (ร่างมาตรา 5 เพิ่มมาตรา 41/1)
4. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง มีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 49 วัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา 6 แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 59)
5. ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่อ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่ง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย ภายในเดือนมกราคมของทุกปี (ร่างมาตรา 7 แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 115/1 วรรคหนึ่ง)



** เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงาน
ของพนักงานตรวจแรงงาน
ไม่ต้องส่งแบบแสดงสภาพการจ้างฯ
ให้กับนายจ้าง เนื่องจากนายจ้าง
สามารถยื่นทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อยู่แล้ว **

ร่างพระราชบัญญัติ

เสนอโดยนางสาววรรณวิภา ไม้สน กับคณะ

1. ให้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับ รวมถึง ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา
ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นมีกฎหมายอื่นใช้บังคับ ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนด สิทธิประโยชน์หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้ พระราชบัญญัตินี้แทน (ร่างมาตรา 3 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4)
2. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอด หรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้าง พร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคม เพิ่มเติมอีก 90 วัน และกำหนดให้มารดาสามารถมอบ สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมาย ของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมาย ได้รับสิทธิข้างต้น (ร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41)



ส่วนที่ ๒

ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นางสาววรรณวิภา ไหม่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)

กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
 และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)</p>
<p>พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน</p> <p>พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า</p> <p>โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>ร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.</p> <p>-----</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.</p> <p>-----</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
<p>จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ ขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้น กำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>	<p>พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการ เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัย อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย</p> <p>เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและ เสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นการ ยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไข ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้น กำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
<p>มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่</p> <p>(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้</p>	<p>มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง</p> <p>(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๒) รัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๓) หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา</p> <p>ในกรณีที่หน่วยงานตาม (๑) (๒) และ (๓) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน</p> <p>การตราพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ^๑ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้”</p>	

^๑ ถ้อยคำตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรเป็น “ข้าราชการ”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
		<p>มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๔/๑ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมาย กำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงาน ในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้าง ดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่าง หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคล ผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
<p>มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน</p> <p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา^๒นี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p>	<p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน</p> <p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา^๒นี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p> <p>มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น”</p>	<p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา^๒</p>

^๒ อัญประกาศตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย เป็นผู้เสนอ) ซึ่งที่ถูกต้องควรมีเครื่องหมายเขียนข้างหลังของอักษรด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เสียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
<p>มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์</p>		<p>มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”</p> <p>มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
<p>มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี</p> <p>ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ ชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี</p>	<p>.....</p>	<p>มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๑๕/๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี”</p> <p>.....</p>

ภาคผนวก

- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
กับคณะ เป็นผู้เสนอ เป็นผู้เสนอ)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
พรรคภูมิใจไทย กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

(สำเนา)

เลขรับ ๔๐/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สภาผู้แทนราษฎร

ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น

ข้าพเจ้าและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้มีรายชื่อแนบท้ายนี้ ขอเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ)

เชีย จำปาทอง

ผู้เสนอ

(นายเชีย จำปาทอง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

จูลพงศ์ อยู่เกษ

ผู้เสนอ

(ลงชื่อ)

พริษฐ์ วัชรสินธุ

ผู้เสนอ

(นายจูลพงศ์ อยู่เกษ)

(นายพริษฐ์ วัชรสินธุ)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

สิริน สงวนสิน

ผู้เสนอ

(ลงชื่อ)

อภิสิทธิ์ ไส้ตู่โรกล

ผู้เสนอ

(นายสิริน สงวนสิน)

(นายอภิสิทธิ์ ไส้ตู่โรกล)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

กฤษฎี ชีวะธรรมานนท์

ผู้เสนอ

(ลงชื่อ)

ศุทธสิทธิ์ พจน์รัฐศักดิ์

ผู้เสนอ

(นางสาวกฤษฎี ชีวะธรรมานนท์)

(นายศุทธสิทธิ์ พจน์รัฐศักดิ์)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ปิยชาติ รุจิพรวศิน

ผู้เสนอ

(ลงชื่อ)

ฉัตร สุภัทรวณิชย์

ผู้เสนอ

(นายปิยชาติ รุจิพรวศิน)

(นายฉัตร สุภัทรวณิชย์)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ณัฐพงษ์ พิพัฒน์ไชยศิริ

ผู้เสนอ

(ลงชื่อ)

พนิดา มงคลสวัสดิ์

ผู้เสนอ

(นายณัฐพงษ์ พิพัฒน์ไชยศิริ)

(นางสาวพนิดา มงคลสวัสดิ์)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(โปรดพลิก)

(ลงชื่อ) คุณากร มั่นนทีรีย (นายคุณากร มั่นนทีรีย) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) ณรงค์เดช อุฬารกุล (นายณรงค์เดช อุฬารกุล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) เรืออากาศโท ธนเดช เฟ็งสุข (ธนเดช เฟ็งสุข) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) อานุภาพ ลิขิตอำนาจชัย (นายอานุภาพ ลิขิตอำนาจชัย) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) รักชนก ศรีนอก (นางสาวรักชนก ศรีนอก) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) สหัสวัต คุ่มคง (นายสหัสวัต คุ่มคง) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) อนุสรณ์ แก้ววิเชียร (นายอนุสรณ์ แก้ววิเชียร) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) เกียรติคุณ ต้นยาง (นายเกียรติคุณ ต้นยาง) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) คริษฐ์ ปานเนียม (นายคริษฐ์ ปานเนียม) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) ธัญวัฒน์ กมลวงศ์วัฒน์ (นายธัญวัฒน์ กมลวงศ์วัฒน์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) ธัญธร ธนินวัฒน์ (นายธัญธร ธนินวัฒน์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) อนุรักษ์ เปรมพูลสวัสดิ์ (นายอนุรักษ์ เปรมพูลสวัสดิ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) กันต์พงษ์ ประยูรศักดิ์ (นายกันต์พงษ์ ประยูรศักดิ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) เบญจา แสงจันทร์ (นางสาวเบญจา แสงจันทร์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) ญาณธิดา บัวเผื่อน (นางสาวญาณธิดา บัวเผื่อน) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) วรรณวิภา ไม้สน (นางสาววรรณวิภา ไม้สน) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) วรายุทธ ทองสุข (นายวรายุทธ ทองสุข) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) สรวีย์ ศุภปณิตา (นายสรวีย์ ศุภปณิตา) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) กฤษณ์หิรัญ เลิศอุฎทธีภักดี (นายกฤษณ์หิรัญ เลิศอุฎทธีภักดี) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) อนุรักษ์ เรืองปัญญาวุฒิ (นายอนุรักษ์ เรืองปัญญาวุฒิ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) วรท ศิริรักษ์ (นายวรท ศิริรักษ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) ขวาล พลเมืองดี (นายขวาล พลเมืองดี) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) เล่าฟุ้ง บัณฑิตเทอดสกุล (นายเล่าฟุ้ง บัณฑิตเทอดสกุล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) ศุภกรณ์ กิตยาธิคุณ (นายศุภกรณ์ กิตยาธิคุณ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ
(ลงชื่อ) ทิสรัตน์ เล่าพล (นางสาวทิสรัตน์ เล่าพล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ) สุธะเชษฐ์ ประวีณวงศ์วุฒิ (นายสุทธะเชษฐ์ ประวีณวงศ์วุฒิ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	ผู้เสนอ

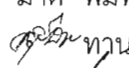
(ลงชื่อ) ปัญญารัตน์ นันทภูษิตานนท์ ผู้เสนอ (นางปัญญารัตน์ นันทภูษิตานนท์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) กัณตภณ ดวงอัมพร ผู้เสนอ (นายกัณตภณ ดวงอัมพร) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) สิริลภัส กองตระการ ผู้เสนอ (นางสาวสิริลภัส กองตระการ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) กมนทรธรรณ กิตติสุนทรสกุล ผู้เสนอ (นางสาวกมนทรธรรณ กิตติสุนทรสกุล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ชริน วงศ์พันธ์เที่ยง ผู้เสนอ (นายชริน วงศ์พันธ์เที่ยง) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) ชยพล สท่อนดี ผู้เสนอ (นายชยพล สท่อนดี) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) กิตติภณ ปานพรหมมาศ ผู้เสนอ (นายกิตติภณ ปานพรหมมาศ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) ปรัชญาวรรณ ไชยสืบ ผู้เสนอ (นางสาวปรัชญาวรรณ ไชยสืบ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) กัลยพัชร รจิตโรจน์ ผู้เสนอ (นางสาวกัลยพัชร รจิตโรจน์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) สกล สุนทรวานิชย์กิจ ผู้เสนอ (นายสกล สุนทรวานิชย์กิจ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) เจษฎา ดนตรีเสนาะ ผู้เสนอ (นายเจษฎา ดนตรีเสนาะ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) ศิริสิทธิ์ สงนุ้ย ผู้เสนอ (นายศิริสิทธิ์ สงนุ้ย) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ศุภณัฐ มินชัยนันท์ ผู้เสนอ (นายศุภณัฐ มินชัยนันท์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) วีรภัทร คันธะ ผู้เสนอ (นายวีรภัทร คันธะ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ศักดินัย นุ่มหนู ผู้เสนอ (นายศักดินัย นุ่มหนู) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) วีรวุธ รักเที่ยง ผู้เสนอ (นายวีรวุธ รักเที่ยง) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) นิติพล ผิวเหมาะ ผู้เสนอ (นายนิติพล ผิวเหมาะ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) ฌกร ชารีพันธ์ ผู้เสนอ (นายฌกร ชารีพันธ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) บุญเลิศ แสงพันธุ์ ผู้เสนอ (นายบุญเลิศ แสงพันธุ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) สาธิต ทวีผล ผู้เสนอ (นายสาธิต ทวีผล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ชัชวาล อภิรักษ์มั่นคง ผู้เสนอ (นายชัชวาล อภิรักษ์มั่นคง) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) ธีรจชัย พันธุมาศ ผู้เสนอ (นายธีรจชัย พันธุมาศ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) สว่างจิตต์ เลาะห์โรจนพันธ์ ผู้เสนอ (นางสว่างจิตต์ เลาะห์โรจนพันธ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) อธิพล ชลธราศิริ ผู้เสนอ (นายอธิพล ชลธราศิริ) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ทวีวงศ์ โตทวีวงศ์ ผู้เสนอ (นายทวีวงศ์ โตทวีวงศ์) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	(ลงชื่อ) ศิริโรจน์ ธนิกกุล ผู้เสนอ (นายศิริโรจน์ ธนิกกุล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)	ทิพา ปวีณาเสถียร	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	ชลธานี เชื้อน้อย	ผู้เสนอ
	(นางทิพา ปวีณาเสถียร)			(นายชลธานี เชื้อน้อย)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	ศุภโชค ไชยสัจ	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	แอนศิริ วลัยกนก	ผู้เสนอ
	(นายศุภโชค ไชยสัจ)			(นางสาวแอนศิริ วลัยกนก)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	ภคมน หนูนอนันต์	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	ภณชิต น่วมเจิม	ผู้เสนอ
	(นางสาวภคมน หนูนอนันต์)			(นายภณชิต น่วมเจิม)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	เฉลิมพงศ์ แสงดี	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	ฐิติกันต์ ฐิติพฤตกุล	ผู้เสนอ
	(นายเฉลิมพงศ์ แสงดี)			(นายฐิติกันต์ ฐิติพฤตกุล)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	ปวีตรา จิตตกิจ	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	วีรนนท์ ฮวดศรี	ผู้เสนอ
	(นางสาวปวีตรา จิตตกิจ)			(นายวีรนนท์ ฮวดศรี)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	กรรณพล เทียนสุวรรณ	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	ปกรณ์วุฒิ อุดมพิพัฒน์สกุล	ผู้เสนอ
	(นายกรรณพล เทียนสุวรรณ)			(นายปกรณ์วุฒิ อุดมพิพัฒน์สกุล)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	วิโรจน์ ลักษณะชาติศรี	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	ชุตีพงศ์ พิภพภิญโญ	ผู้เสนอ
	(นายวิโรจน์ ลักษณะชาติศรี)			(นายชุตีพงศ์ พิภพภิญโญ)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	กฤษ ศิลปชัย	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	รอมฎอน ปันจอร์	ผู้เสนอ
	(นายกฤษ ศิลปชัย)			(นายรอมฎอน ปันจอร์)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
(ลงชื่อ)	พริดา ชัยอนันต์	ผู้เสนอ	(ลงชื่อ)	ภัสริน รามวงศ์	ผู้เสนอ
	(นางสาวพริดา ชัยอนันต์)			(นางสาวภัสริน รามวงศ์)	
	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล	
	(ลงชื่อ)	เอกราช อุดมอำนาจ	ผู้เสนอ		
		(นายเอกราช อุดมอำนาจ)			
		สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล			

สำเนาถูกต้อง



(นายสมิทธิชัย จันทร์เพ็ญ)
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานระเบียบวาระ
สำนักการประชุม

มาตี พิมพ์

ตรวจ

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน “ลูกจ้าง” ให้หมายความถึง ผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

(๒) เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันหาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้า ชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓)

(๕) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ไขแล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับ ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๒)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๘)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)

18-11-

(๒)

(๘) เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๒)

(๙) เพิ่มเติมบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ ๓๐ นาที ในช่วงเวลา ๘ ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด(เพิ่มเติม มาตรา ๓๙/๒)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗)

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า ๓๐ ล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(๗)

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

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

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ~~“ลูกจ้าง”~~ “วันลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ^{ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑} และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือตามสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาอื่นใด ที่บุคคลหนึ่งให้บุคคลอีกคนหนึ่งทำงานให้เพื่อรับค่าตอบแทน และให้หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ผู้ประกอบกิจการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” และ “วันลา” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถลาเพื่อคลอดบุตร หรือลาเพื่อการอื่นใด ที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้”

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

180 22

๖๖ “การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมายชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติ วันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๒๓/๒ การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

18- ก.ค.

(๙)

“มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยว หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกันนับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา นี้

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือ ผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน

การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคสี่ ตั้งแต่ ๕ วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคล ที่ลูกจ้างลาไปดูแล”

มาตรา ๑๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

150 ๙๖

(๑๐)

“มาตรา ๓๙/๒ นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัย สำหรับลูกจ้าง ในการพักผ่อนหรือบิบบนน้ำในที่ทำงาน เพื่อเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา โดยจัดพื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัว มิตรชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือบิบบนน้ำเท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงาน ปกติไม่เกิน ๒๐ เมตร ประกอบด้วย แก้ว ใต๊ะ เต้าเสียบไฟฟ้า อุปกรณ์ปั๊มนม และตู้เย็นสำหรับจัดเก็บน้ำนม

นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างพักผ่อนหรือบิบบนน้ำ ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ ๓๐ นาที ในช่วงเวลา ๘ ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศ ของสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวง พาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรี อาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณ จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ

การปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ต่ออายุงานหนึ่งปีวิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง”

18/๕/๖๖

(๑๑)

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต และสภาพการทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๒.๑ แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” “วันลา” เดิม และกำหนดให้ “นายจ้าง” ครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้ถือบุคคลได้รับค่าตอบแทน รวมถึงผู้ประกอบการหรือภาคีรัฐ “ลูกจ้าง” คือ ผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ “วันลา” รวมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

๒.๒ เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลารวมถึงการได้รับค่าจ้างในวันหยุดและ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

๒.๓ แก้ไขให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)

๒.๔ แก้ไขให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓)

๒.๕ เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)

๒.๖ แก้ไขให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๘)

๒.๗ แก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และนายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวัน และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)

๒.๘ เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๒)

180000

(๑๒)

๒.๙ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจัดสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบน้ำนมในที่ทำงาน (เพิ่มเติม มาตรา ๓๙/๒)

๒.๑๐ แก้ไขให้ ต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้ปรับเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี และเพิ่มให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗)



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร)



โดย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ
ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ	1-1
1. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ	1-1
2. หลักการและเหตุผล	1-1
3. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ	1-1
ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-1
1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น	2-1
2. ตารางเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติ	2-1
3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ	2-10
4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น	2-11
5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น	2-12
6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-14
ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ	3-1
1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ	3-1
2. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ	3-1
3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ	3-2
4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น	3-2
5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย	3-2
6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (CORRUPTION)	3-3
7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่	3-3
8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ	3-3
9. บทกำหนดโทษ	3-3
ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ	4-1

บทสรุปผู้บริหาร

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่เสนอโดยนายเชีย จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง โดยมีผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบ สรุปได้ดังนี้

- ฝ่ายเห็นด้วย สรุปได้ว่า ร่างกฎหมายฉบับนี้มุ่งให้เกิดการส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น การลดชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

- ฝ่ายไม่เห็นด้วย สรุปได้ว่า การจ้างงานในสถานประกอบการในรูปแบบรายเดือน มีสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าการจ้างงานรายวัน เช่น การได้รับค่าจ้างในจำนวนเท่ากันทั้งเดือนรวมวันหยุด การบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า การลาโดยได้รับค่าจ้าง และความมั่นคงทางรายได้ แม้การแก้ไขบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดตามร่างมาตรานี้จะมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ต้องการเลี่ยงการจ้างรายเดือนเพื่อลดรายจ่าย

โดยมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขบทบัญญัติโดยการกำหนดให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดอาจขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนของการตกลงทำสัญญาของทั้งฝายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างบางรายอาจประสงค์จะได้รับค่าจ้างรายวันด้วยเหตุผลของสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ บทบัญญัติควรมีลักษณะมุ่งคุ้มครองแรงงาน โดยปรับแก้ไขสิทธิประโยชน์ของการจ้างรายวันให้เท่าเทียมการจ้างรายเดือนแทนการจำกัดรูปแบบการจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง สัญญาจ้างสวัสดิการ การรับรองรายได้ขั้นต่ำ เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ผลกระทบของร่างพระราชบัญญัตินี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประชาชนจะได้รับประโยชน์ กล่าวคือ จะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

อย่างไรก็ตาม อาจจะต้องไปปรับแก้บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสวัสดิการลูกจ้าง และประโยชน์ทดแทนควบคู่ไปอย่างเป็นระบบ เช่น พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น

และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ

1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

 กฎหมายใหม่ แก้ไขเพิ่มเติม ยกเลิก

2. หลักการและเหตุผล

2.1 หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาคีรัฐที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน “ลูกจ้าง” ให้หมายความถึงผู้รับจ้างซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 5)

(2) เพิ่มบทนิยาม คำว่า "การจ้างงานรายเดือน" เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือน หมายถึง เดือนจำนวนวันตามปฏิทิน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 5)

(3) แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 15)

(4) แก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23)

(5) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับ ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (เพิ่มเติมมาตรา 23/2)

(6) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 28)

(7) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 30)

(8) เพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 32)

(9) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊บกั้นน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (เพิ่มเติมมาตรา 39/2)

(10) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 87)

2.2 เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

3. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นายเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ฯลฯ</p> <p>“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วยลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร</p>	<p><u>นั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม”</u></p> <p>มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” และ “วันลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“<u>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหรือผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร</u></p> <p>“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วยลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร <u>หรือลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้”</u></p> <p>มาตรา 5 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า "การจ้างงานรายเดือน" ระหว่างบทนิยามคำว่า “สัญญาจ้าง” และ “วันทำงาน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</p>	<p>อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน”</p> <p>มาตรา 6 ให้ยกเลิกความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p><u>“มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย</u></p> <p><u>ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมายชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”</u></p> <p>มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>“มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้าง</p>	<p>“มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปด<u>สี่สิบ</u>ชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบ<u>สองสามสิบห้า</u>ชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อ<u>ชั่วโมงหน่วย</u> ในวันทำงานตามจำนวน<u>ชั่วโมงผลงาน</u>ที่ทำได้ใน<u>ชั่วโมง</u>ที่ทำเกินสำหรับลูกจ้าง<u>รายวันและรายชั่วโมง</u> หรือ<u>ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</u></p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้าง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”</p> <p>มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p>	<p>และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปด <u>สี่สิบ</u>ชั่วโมง”</p> <p>มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“มาตรา 23/1 การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มี ความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ”</p> <p>มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง <u>สอง</u>วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน</p> <p>“มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้</p> <p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”</p>	<p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร <u>งานในแหล่งท่องเที่ยว</u> หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกันนับจากวันที่ <u>ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น</u>”</p> <p>มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีหนึ่งร้อยยี่สิบวันมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกสิบวันทำงาน <u>โดยให้และ</u>นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกสิบวันทศทก็ได้</p> <p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปี <u>หนึ่งร้อยยี่สิบวัน</u> นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>“มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้</p> <p>วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32”</p>	<p>มาตรา 11 ให้ยกเลิกความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้</p> <p>วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 11</p> <p><u>ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน</u></p> <p><u>การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคสี่ตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล”</u></p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทาง</p>	<p>มาตรา 12 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 39/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“มาตรา 39/2 นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการพักให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงานเพื่อเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา โดยจัดพื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวมิดชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมเท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงานปกติไม่เกินสี่เมตร ประกอบด้วย แก้ว ใต้อัฒจันทร์ไฟฟ้า อุปกรณ์ปั๊มนม และตู้เย็นสำหรับจัดเก็บน้ำนม</p> <p>นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างพักให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนม ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาทีในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด”</p> <p>มาตรา 13 ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างที่สหประชาชาติได้เสนอขึ้นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทาง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>เศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครอง แรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนด ในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือ ประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และ ความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p>	<p>ดวงสมรสของคู่สมรสที่ สืบสันดาน และ สืบสันดานของคู่สมรสของประเทศไทย และ สืบสันดานของ คู่สมรสที่ สืบสันดาน กำหนดอัตราค่าจ้าง โดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตรา การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อ ตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่า อัตราใดมากกว่า</p> <p><u>ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์ อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้</u></p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและ การคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือ บางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่ พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับ ลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งาน หรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใด ก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม วรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ แรงงาน และ ค่าจ้างตาม <u>ประสบการณ์</u> ให้คณะกรรมการค่าจ้าง <u>ศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ สืบสันดานของคู่สมรสที่ สืบสันดาน</u></p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”	<p>ได้รับในแต่ละสัปดาห์ตามหมวดมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าที่ทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่เกินค่าที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ</p> <p>การปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”</p>

3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- กระทรวงแรงงาน

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. กระทรวงพาณิชย์
3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
5. ภาคประชาสังคม
 - สหภาพแรงงาน
 - มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

- มุลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
- มุลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน
- มุลนิธิสมาอาชีพ
- สภากงค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

- ประชาชน

4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” และ “วันลา” ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การจ้างงานในสัญญาต่าง ๆ การมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน สัญญาให้รวมถึงทั้งสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสัญญาที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนเพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไปหรือไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือรายชิ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อย 1 ฉบับ

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 5 วัน

6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 10 วันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบ 120 วัน

7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน

8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มเติมบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถอาบน้ำหรือบิบบนน้ำดื่มในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หลังคลอด

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

10. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมตามร่างกฎหมายฉบับนี้แล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ได้หรือไม่ อย่างไร

11. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

5.1 กรอบระยะเวลาดำเนินการสำหรับการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ จำนวน 42 วัน นับตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

5.2 วิธีการรับฟังความคิดเห็น



(1) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง

(1.1) ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

(1.2) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th

The screenshot shows the website for the Thai Parliament (www.parliament.go.th). The main heading is "การรับฟังความคิดเห็นต่อร่าง พ.ร.บ. ตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ" (Public Hearing on the Draft Bill under Article 77 of the Constitution). Below this, it specifies the bill: "ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... นายเชย จำบากอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ" (Draft Bill on Labor Protection (No. ...) B.E. ... Mr. Chai Jambakong, Member of Parliament and others). The hearing dates are listed as "รับฟังตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2566". At the bottom, there is a small table with the following data:

สถานะ: เปิดรับความคิดเห็น	ผู้แสดงความเห็น 48 คน เห็นด้วย 97.92% ไม่เห็นด้วย 2.08% งดออกเสียง 0%
----------------------------------	---

Additional text on the page includes: "ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... ประเภทร่าง เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่เป็นร่างการเงิน เสนอโดย นายเชย จำบากอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ" and "ข้อมูลประกอบการพิจารณา" (Information for Consideration). A small disclaimer at the bottom states: "ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อกระชับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต และสภาพการดำเนินงานธุรกิจและสังคมในปัจจุบัน เป็นการกระชับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยตรง เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นขั้นเป็นตอน เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยลดรับกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน"

(1.3) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

1. กระทรวงแรงงาน
2. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. กระทรวงพาณิชย์
4. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
6. สหภาพแรงงาน
7. มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
8. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
9. มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน
10. มูลนิธิสัมมาอาชีพ
11. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

(1.4) การรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการอื่น (ไม่มี)

6.สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(1) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th

โดยมีผู้เข้าชม จำนวน 3,031 ราย และมีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 72 ราย

(2) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

โดยพบว่า มีหน่วยงานที่แสดงความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

6.2 ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้ดังนี้

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” และ “วันลา” ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การจ้างงานในสัญญาต่าง ๆ การมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน สัญญาให้รวมถึงทั้งสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสัญญาที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนเพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - ควรปกป้องสิทธิแรงงาน สิทธิของบุคคล เป็นการพัฒนากฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์กับคนงาน ตลอดจนทำให้เกิดความชัดเจนในการจ้างงาน - เพื่อให้มีสวัสดิการที่ดีขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา) - การเพิ่มบทนิยามให้ครอบคลุมและชัดเจน สามารถลดปัญหาการตีความและการบังคับใช้กฎหมายได้ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ) 	-

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า โดยส่วนมากการลาแต่ละครั้ง แม้ว่าลูกจ้างจะมีเหตุจำเป็น ก็จะไม่หยุด เนื่องจากจะถูกหักเงิน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กีดกัน แบ่งแยกจำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย มีผู้เห็นด้วยจำนวน 72 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวกัน เวลาทำงานก็เท่ากัน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้หมุนเวียน มีผลผลิตให้นายจ้างเหมือนกัน</p> <p>- เพื่อความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p> <p>- ช่วยส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น ซึ่งพระราชบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันบัญญัติไว้แต่เพียงการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างในเฉพาะเรื่องเพศเท่านั้น การแก้ไขบทบัญญัติในร่างฉบับนี้ สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) และมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้ว (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	-

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

-ไม่มี-

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้เวลาทำงานของลูกจ้าง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง มีผู้เห็นด้วย จำนวน 69 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- ลูกจ้างต้องทำงานหนัก โดยปกติลูกจ้างที่มีลักษณะงานต้องเดินก็จะเดินตลอดเวลา ส่วนลูกจ้างที่มีลักษณะงานต้องนั่งก็จะนั่งตลอดเวลา ทำให้ขาดความสมดุลและส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บเกิดขึ้นตามมา เช่น โรคกระดูกและเส้น</p> <p>- ลูกจ้างยังมีสิ่งที่จะต้องทำอีกหลายด้าน จึงควรให้เวลาแก่ลูกจ้างเพื่อไปดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ</p> <p>(ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p> <p>- บทบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (มาตรา 23) ได้กำหนดเวลาทำงานปกติ วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) แล้ว การแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 23 โดยปรับลดชั่วโมงการทำงานปกติจากสัปดาห์หนึ่ง ไม่เกิน 48 ชั่วโมง เหลือเพียง 40 ชั่วโมง สอดคล้องกับแนวทางในรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ระบุว่า การลดชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน</p>	-

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>อย่างไรก็ตาม การกำหนดชั่วโมงการทำงานจะต้องคำนึงถึงลักษณะงาน สภาพการทำงาน ความยืดหยุ่นขององค์กร สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของประเทศ เนื่องจากการปรับลดชั่วโมงการทำงานอาจก่อให้เกิดปัญหาการจ้างงาน การหักค่าจ้าง รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพจิตของแรงงานซึ่งมีภาระงานเท่าเดิม ต้องทำงานให้เสร็จทันภายในชั่วโมงการทำงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเช่นนี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีเวลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับพนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือรายชิ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อย 1 ฉบับ มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - การจ้างเป็นรายเดือนทำให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าถึงสถาบันการเงินของรัฐได้มากขึ้น - จะได้มีความเท่าเทียมกัน หากเป็นพนักงานรายวันนายจ้างไม่คิดค่าจ้างให้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ ตรงข้ามกับพนักงานรายเดือนที่นายจ้างจะคิดค่าจ้างให้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ - ลูกจ้างรายวันจะเสียผลประโยชน์กรณีใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากการจ้างงานในสถานประกอบการในรูปแบบรายเดือนมีสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าการจ้างงานรายวัน เช่น การได้รับค่าจ้างในจำนวนเหมาทั้งเดือนรวมวันหยุด การบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า การลาโดยได้รับค่าจ้าง และความมั่นคงทางรายได้ แม้การแก้ไขบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดตามร่างมาตรานี้จะมี

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>สิทธิจากประกันสังคม เช่น ลูกจ้างรายวัน จะได้รับการคำนวณค่าจ้างให้เพียง 26 วัน แต่ลูกจ้างรายเดือนจะได้รับการคำนวณค่าจ้างให้ 30 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องปกป้องสิทธิแรงงาน - เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง <p>ทั้งงานประจำและไม่ประจำ (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p>	<p>เจตนาธรมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ต้องการเลี่ยงการจ้างรายเดือนเพื่อลดรายจ่าย (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติโดยการกำหนดให้นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดอาจขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนของการตกลงทำสัญญาของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างบางรายอาจประสงค์จะได้รับค่าจ้างรายวันด้วยเหตุผลของสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ บทบัญญัติควรมีลักษณะมุ่งคุ้มครองแรงงาน โดยปรับแก้ไขสิทธิประโยชน์ของการจ้างรายวันให้เท่าเทียมการจ้างรายเดือนแทนการจำกัดรูปแบบการจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง สัญญาจ้างสวัสดิการ การรับรองรายได้ขั้นต่ำ เป็นต้น

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 5 วัน มีผู้เห็นด้วย จำนวน 69 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างมีเวลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา) - การแก้ไขบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 2 วัน ไม่ขัดต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464) ที่กำหนดให้ต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 	-

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
แก่ลูกจ้าง สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ)	

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้ลูกจ้างได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวมากขึ้น

6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน และกำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 10 วันก็ได้ และนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบ 120 วัน มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- ช่วยให้ลูกจ้างมีความสุข สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p> <p>- เป็นการแก้ไขเพื่อปรับให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้น จากเดิมปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน เป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน ถือเป็นส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานมากขึ้น ไม่ขัดต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับใด (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	-

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ไม่มี -

7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน มีผู้เห็นด้วยจำนวน 69 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 2 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- ถือเป็นความจำเป็น ลูกจ้างหลาย ๆ คน เมื่อมาทำงานอยู่ต่างที่แล้วจะห่างไกลกับครอบครัว ดังนั้น เมื่อถึงช่วงวาระหนึ่ง บุคคลในครอบครัวเกิดเจ็บป่วย ก็ต้องการกำลังใจจากคนที่อยู่ห่างไกลเพื่อมาเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา)</p> <p>- ปัจจุบันกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวย่อมถือเป็นการส่งเสริมการสมดุลในชีวิตและการทำงานให้สามารถรับมือกับข้อต่อหน้าที่ในฐานะสมาชิกของครอบครัว และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	-

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่า ไม่มีลูกจ้างคนใดต้องการให้คนใกล้ชิดเจ็บป่วย แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว การไปดูแลคนใกล้ชิดได้จะช่วยทำให้เยียวยาได้ทั้งผู้ป่วยและแรงงาน นอกจากนี้ ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของนายจ้าง รัฐบาลไม่ได้เป็นผู้แบกรับ

- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่า ควรพิจารณาเงื่อนไขและการกำหนดจำนวนวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ต่อปีตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงาน โดยเมื่อเปรียบเทียบจากกฎหมายต่างประเทศพบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ไม่เกิน 93 วันต่อปี ในขณะที่สาธารณรัฐเกาหลีได้มีพระราชบัญญัติ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act ให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี

8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มเติมบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หลังคลอด มีผู้เห็นด้วย จำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นสิทธิของบุคคลผู้เป็นแม่ - ช่วยให้ลูกได้กินนมแม่เป็นระยะเวลาที่นานขึ้น (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา) - การเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับให้ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มนมในที่ทำงาน จะช่วยส่งเสริมสิทธิมารดาในเรื่องสิทธิการให้นมบุตรของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ และองค์การอนามัยโลก (WHO) ที่มีแนวทางให้ความสำคัญต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องดังกล่าว โดยพบว่า การจัดให้มีมุมให้นมบุตรในสถานประกอบการในประเทศไทยเป็นเพียงการจัดทำโครงการนำร่องโดยความร่วมมือของภาครัฐในบางสถานประกอบการเท่านั้น ไม่มีสภาพบังคับเป็นกฎหมายให้นายจ้างต้องปฏิบัติ ในขณะที่ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และอาร์เจนตินา เป็นต้น โดยให้ความสำคัญเรื่องการจัดพื้นที่สำหรับการให้นมบุตรหรือปั๊มนมในสถานประกอบการโดยการบัญญัติเป็นกฎหมายให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม โดยการกำหนดให้มีบทบัญญัติที่เป็นกฎหมายจะช่วยทำให้การส่งเสริมสิทธิการให้นมบุตรมีสภาพบังคับเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักการใน 	-

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ข้อ 11 ที่ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์ และป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงจากความเป็นเพศมารดา (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p>	

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่าเด็กจะได้รับนมจากมารดาต่อเนื่องและช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่านมบุตร
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่า ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มเติมว่าสถานประกอบการประเภทใด พื้นที่เท่าใด ขนาดเท่าใด จะต้องดำเนินการตามบทบัญญัตินี้ มิเช่นนั้น อาจเกิดภาระให้แก่นายจ้างเกินควร

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อค่าครองชีพและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีผู้เห็นด้วยจำนวน 70 คน ผู้ไม่เห็นด้วย จำนวน 0 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 คน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างจะได้มีความมั่นคงกับค่าจ้างที่แน่นอนมากยิ่งขึ้น - เพื่อให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างให้อยู่ได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา) - ไม่ได้ระบุเหตุผลในการเห็นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ) 	-

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ผู้แสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา ได้มีข้อสังเกตว่าควรคำนึงถึงการที่ลูกจ้างจะสามารถดำเนินชีวิตได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น

10. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมตามร่างกฎหมายฉบับนี้แล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหามีอยู่ได้หรือไม่ อย่างไร มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 1 คน

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีบทบัญญัติจำกัดเฉพาะคนทำงานในสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น โดยเน้นกลุ่มคนทำงานในภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ทำให้คนทำงานในหลายภาคส่วน ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานการเกษตร กลุ่มคนทำงานอิสระ รวมถึงกลุ่มแรงงานภาครัฐ หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ทำให้เกิดการละเลยการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพแรงงานกลุ่มดังกล่าว พบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การจัดสรรสวัสดิการที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานทั่วไป

2. กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องการสร้างกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติของนายจ้าง เพราะแม้แต่แรงงานในภาคเอกชนที่ถือว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น แต่กลับพบว่ามีการอาศัยช่องว่างของกฎหมายละเมิดมาตรฐานแรงงานในหลายกรณี เช่น การถูกบังคับหรือตกลูกอยู่ในภาวะจำยอมในการทำงานล่วงเวลาและวันหยุด การใช้แรงงานโดยไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานลูกจ้างที่มีครรภ์ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

11. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. เห็นควรพิจารณาปรับแก้บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสวัสดิการลูกจ้าง และประโยชน์ทดแทนคววคู่ไปอย่างเป็นระบบ เช่น พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533

2. เนื่องจากในร่างกฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 32 ในประเด็นการเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิและตระหนักถึงสวัสดิภาพแรงงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่ในฐานะสมาชิกในครอบครัว กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติใดให้สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรแก่บิดา มีเพียงแต่ภาคราชการเท่านั้นที่ให้สิทธิข้าราชการชายลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร จำนวน 15 วัน โดยไม่มีการบังคับใช้ในภาคเอกชน หากกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สิทธิการลาแก่บิดาของบุตรหรือคู่สมรสด้วย ก็จะสร้างโอกาสในการทำงานของชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ให้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตร และสร้างกลไกการพัฒนาเด็ก เพื่อลดภาระให้แก่ผู้หญิงที่ทำงาน สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบในประเทศไทย เข้าร่วมเป็นภาคี และลดการเลือกปฏิบัติทางเพศให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ

1. ความเป็นมาสภาพปัญหาความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า 30 ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ

ความสอดคล้องเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

ฯ ล ฯ

ความสำคัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ข้อ 4.1.4 เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและปรับทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 1 กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของบุคคลที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนหรือในสาขาใด ๆ นอกเหนือจาก กิจการที่มีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น ต้องไม่เกินแปดชั่วโมงในหนึ่งวันและสี่สิบแปดชั่วโมงในสัปดาห์

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 14 กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนปรนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน และหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนปรนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 มีผลผูกพันให้ประเทศสมาชิกที่เป็นภาคีต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ รวมทั้ง ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์การผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

หากมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 2) พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533

5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

5.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

จะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

5.2 ผลกระทบต่อสังคม

ส่งเสริมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น โดยขยายกรอบให้การจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างด้านอื่น เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความพิการ การศึกษา สถานะของบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคม เป็นต้น รวมถึงช่วยให้พนักงานและครอบครัวสามารถมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน

5.3 ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

อาจจะต้องไปปรับแก้บทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสวัสดิการลูกจ้าง และประโยชน์ทดแทนควบคู่ไปอย่างเป็นระบบ อาทิ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533

6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment)

6.1 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

6.2 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบอนุมัติอนุญาต

มี ไม่มี

6.3 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

มี ไม่มี

6.4 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีการออกกฎหมายลำดับรอง

มี ไม่มี

6.5 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายไม่ครอบคลุม

มี ไม่มี

6.6 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายคลุมเครือซ้ำซ้อน หรือขัดกัน

มี ไม่มี

6.7 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายกำหนดโทษ

มี ไม่มี

7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี ไม่มี

8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

9. บทกำหนดโทษ

ไม่มี

โทษทางอาญา

โทษทางปกครอง

โทษปรับเป็นพินัย

โทษอุปกรณ์

ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้วตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566



คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นางสาววรรณวิภา ไม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

พรรคก้าวไกล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

เรื่องที่ไม่ปรากฏในระเบียบวาระ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นางสาววรรณวิภา ไม้สน กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

(พิจารณารวมกับระเบียบวาระเรื่องที่ค้างพิจารณาที่ ๕.๑)

(๔๗)



สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เลขที่รับ ๕๐๕๐ / ๒๕๖๗
วันที่ ๕ ส.ค. ๖๗
เวลา ๑๓.๑๗ น.

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๔๐๔/๒๗๕๔

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด่วนที่สุด ที่ นว๐๐๑๔/๖๓๗๔ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

๒. หนังสือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด่วนที่สุด ที่ สผ ๐๐๑๔/๒๑๕๔ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงินซึ่งนายกรัฐมนตรีลงนามรับรองแล้ว จำนวน ๒ ๐๗๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ส่งสำเนาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นางสาววรรณวิภา ไผ่สน กับคณะ เป็นผู้เสนอ) และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ กับคณะ เป็นผู้เสนอ) ซึ่งประธานสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาว่าเป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๓๔ เพื่อนายกรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวกราบเรียนนายกรัฐมนตรีพิจารณาและลงนามรับรองร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับ ดังกล่าวแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

กลุ่มงานระเบียบวาระ

รับที่ ๑๕๗ / ๒๕๖๗

วันที่ ๕ / ๘๓ / ๖๗ เวลา ๑๔.๕๒ น.

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมคิด เชื้อคง)

รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง
ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการนายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานพระราชบัญญัติและญัตติ

สำนักการประชุม

เลขที่รับ ๓๖ / ๒๕๖๗

วันที่ ๕ / ๘๓ / ๖๗ เวลา ๑๔.๓๐

กองประสานงานการเมือง

โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๐๐๐ ต่อ ๔๔๗๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@thai.gov.th

กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักการ

รับที่ ๓๑๓ / ๒๕๖๗

วันที่ ๕ / ๘๓ / ๖๗ เวลา ๑๓.๕๕

ส่งกลุ่มงาน พรม.๑ สำหรับ

สำนัก: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เลขที่รับ: ๒๖/๒๕๖๖
วันที่: ๒๕ ต.ค. ๖๖
เวลา: ๑๕.๕๖ น.

สภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๑๐๐ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น

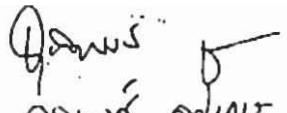
ข้าพเจ้าและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้มีรายชื่อแนบท้ายนี้ ขอเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

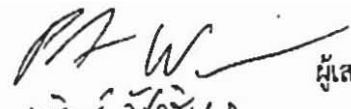
๑.  ผู้เสนอ ✓
(พรพิชิต ไพจิตร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 321

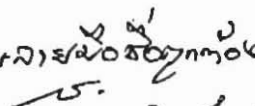
กลุ่มงานพระเมธีวชิราวุธ
รับที่ ๑๕๘ / ๒๕๖๖
วันที่ ๕ / มี.ค. / ๖๖ เวลา ๑๕.๕๓

๒.  ผู้เสนอ ✓
(พรพิชิต ไพจิตร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๐๕๓

๓.  ผู้เสนอ ✓
(พรพิชิต ไพจิตร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๒๔๒



(พรพิชิต ไพจิตร)

กลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๓

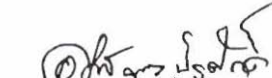
สำนักงานประชุม
เลขที่รับ ๒๖ / ๒๕๖๖
วันที่ ๒๕ / ต.ค. / ๖๖ เวลา ๑๕.๐๙

กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานประชุม
รับที่ ๕๖ / ๒๕๖๖
วันที่ ๒๕ / ต.ค. / ๖๖ เวลา ๑๕.๐๙
กลุ่มงาน ๑๖.๕ น.

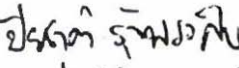
ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

✓ ๔.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 420

๕.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 375

✓ ๖.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 227

๗.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๐๖๖

✓ ๘.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 127

๙.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 237

✓ ๑๐.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 110

๑๑.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 122

✓ ๑๒.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 158
(158)

๑๓.  ผู้เสนอ
(สิน วงวนวน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๕๑๐

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน
ว. (วิเศษ สิมพันธ์)

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

✓ ๑๕. ร็องนาค ศรีนาค ผู้เสนอ
(ร็องนาค ศรีนาค)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 299

✓ ๑๕. หิวนันท์ อึ้งนง ผู้เสนอ ✓
(หิวนันท์ อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 407

✓ ๑๖. [Signature] ผู้เสนอ
(เสาวฤทธิ์ ศรีนาค)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 496
440

✓ ๑๗. [Signature] ผู้เสนอ ✓
(อภิสิทธิ์ อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 091

✓ ๑๘. [Signature] ผู้เสนอ
(เจษฎาพร อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 036

✓ ๑๙. [Signature] ผู้เสนอ ✓
(อัครวิทย์ อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 167

✓ ๒๐. [Signature] ผู้เสนอ
(ณัฐพร อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 115

✓ ๒๑. [Signature] ผู้เสนอ ✓
(ณัฐพร อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 126 (126)

✓ ๒๒. [Signature] ผู้เสนอ
(กมลวิทย์ อึ้งนง)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 113

✓ ๒๓. [Signature] ผู้เสนอ ✓
(กมลวิทย์ อึ้งนง)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 014 (14)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
(กระทรวงมหาดไทย)


ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๒๔.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 1๑๑

๒๕.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)

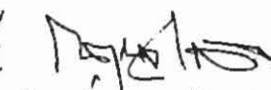
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 114

๒๖.  ผู้เสนอ
(๐๖๓๖๓ ๗๐๕๓) *มีชื่อเป็นสมาชิก*


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 321

๒๗.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๒28

๒๘.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๐1๑

๒๙.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 402

๓๐.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 1๒๘

๓๑.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 71๑

๓๒.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๐๘๐

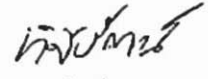
๓๓.  ผู้เสนอ
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 314

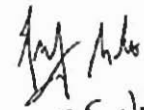
*มีรายชื่อสมาชิกชื่อถูกหั่น
(๒๓๐๓ หกศรีไพร)*

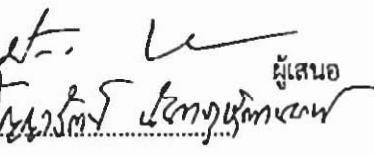
ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

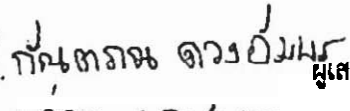
✓ ๓๕.  ผู้เสนอ
(อุบลรัตน์ อิศรินทร์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 379 (349)

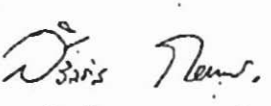
๓๕.  ผู้เสนอ ✓
(พิศรินทร์ ตรีคุณ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 153

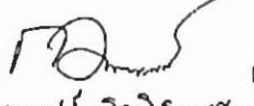
✓ ๓๖.  ผู้เสนอ
(ปัทมา วิฑูริย์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 226

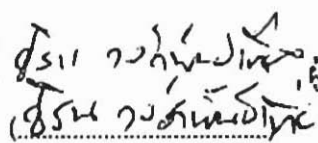
๓๖.  ผู้เสนอ ✓
(สุภาวดี ประวิมล)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 641

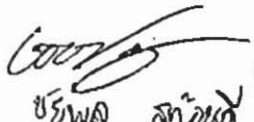
✓ ๓๗.  ผู้เสนอ
(นิพนธ์ วิฑูริย์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 224

๓๗.  ผู้เสนอ ✓
(กัญชกร อารมณ์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 012

✓ ๓๘.  ผู้เสนอ
(สิริวิไล ธรรม)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 421


๓๘.  ผู้เสนอ ✓
(นิพนธ์ วิฑูริย์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 001

✓ ๓๙.  ผู้เสนอ
(อรุณ วรรณวิฑูริย์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 75

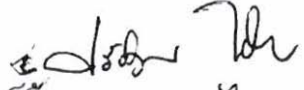
๓๙.  ผู้เสนอ ✓
(ชัยพล สัตย์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 043

มีมติเห็นชอบด้วยเสียงข้างมาก
(เมฆาพร สว่าง)


ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

✓ ๔๔.  ผู้เสนอ
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

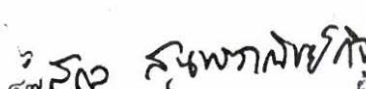
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 029

๔๕.  ผู้เสนอ ✓
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 219

✓ ๔๖.  ผู้เสนอ
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

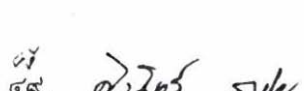
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 015

๔๗.  ผู้เสนอ ✓
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

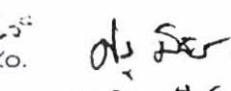
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 381

✓ ๔๘.  ผู้เสนอ
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

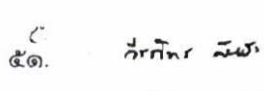
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 063

๔๙.  ผู้เสนอ
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

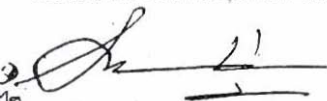
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 370

✓ ๕๐.  ผู้เสนอ
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

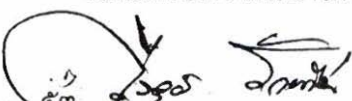
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 378

๕๑.  ผู้เสนอ ✓
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 352

✓ ๕๒.  ผู้เสนอ
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 36๕

๕๓.  ผู้เสนอ ✓
(ปวิช วัฒน ไชยสิน)

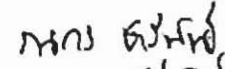
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 3๕3 (353)

ไม่พียงลงนามโดยผู้เสนอ
(เมฆาพร นิลเพ็ชร)

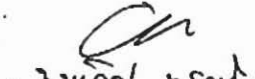
ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

✓ ๕๕.  ผู้เสนอ
(จิตพล จิตพล)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 187

✓ ๕๕.  ผู้เสนอ
(พล พล)

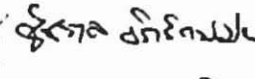
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 119

✓ ๕๖.  ผู้เสนอ
(นุณ นุณ)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 198

✓ ๕๗.  ผู้เสนอ
(กวน กวน)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 414

✓ ๕๘.  ผู้เสนอ
(สรณ สรณ)

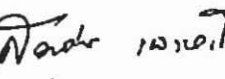
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๑๘๒

✓ ๕๙.  ผู้เสนอ
(ทอง ทอง)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 147

✓ ๖๐.  ผู้เสนอ
(สรณ สรณ)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 173

✓ ๖๑.  ผู้เสนอ
(สรณ สรณ)

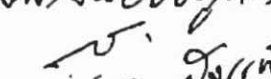
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 406

✓ ๖๒.  ผู้เสนอ
(สรณ สรณ)

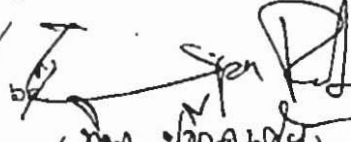
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 694

✓ ๖๓.  ผู้เสนอ
(สรณ สรณ)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 371

รับส่งรายชื่อผู้ถูกตั้ง

(สรณ สรณ)

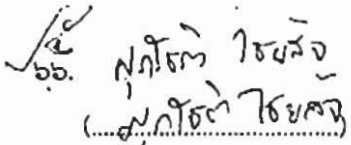
ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

✓ ๖๓.  ผู้เสนอ
(พิชัย ชอกชัยศรี)

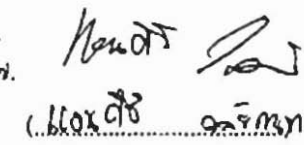
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 152

๖๔.  ผู้เสนอ
(ชอนชัย ชอนชัย)

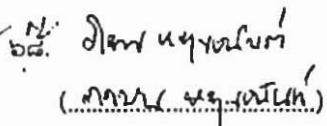
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 076

✓ ๖๖.  ผู้เสนอ
(นุชิตา ไรศรี)

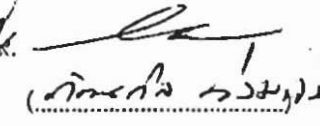
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 377

✓ ๖๗.  ผู้เสนอ
(นนต์ อภิเมฆ)

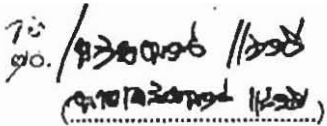
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 499

✓ ๖๘.  ผู้เสนอ
(นิธ นุชโน้)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 270

✓ ๖๙.  ผู้เสนอ
(นิธชัย ไรศรี)


สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 232

✓ ๗๐.  ผู้เสนอ
(นิธชัย ไรศรี)

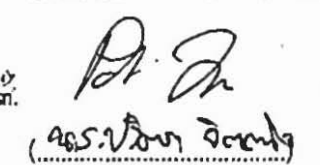
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 069

✓ ๗๑.  ผู้เสนอ
(นิธชัย ไรศรี)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 117

✓ ๗๒.  ผู้เสนอ
(นิธชัย ไรศรี)

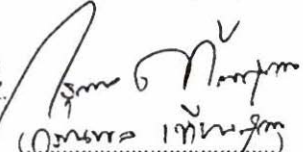
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 051

✓ ๗๓.  ผู้เสนอ
(นิธชัย ไรศรี)

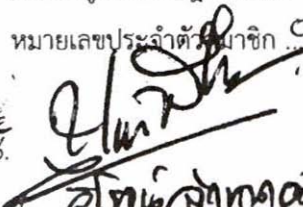
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 223

มีผลพระราชบัญญัติคุ้มครอง
(นิธชัย ไรศรี)

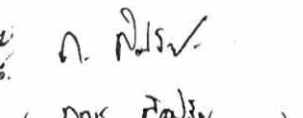
ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

✓ ๗๕.  ผู้เสนอ
(.....)

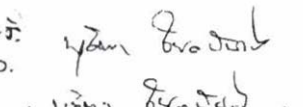
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 006

✓ ๗๖.  ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 347

✓ ๗๘.  ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 001

✓ ๘๐.  ผู้เสนอ
(.....)

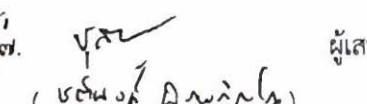
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 265

๘๒.  ผู้เสนอ
(.....)

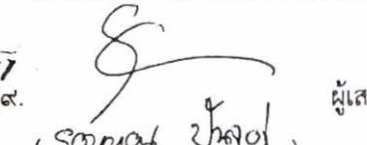
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๗๕.  ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 202

๗๗.  ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 098

๗๙.  ผู้เสนอ
(.....)

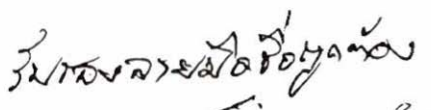
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 297

๘๑.  ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๓.  ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก


(.....)

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๘๕. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๕. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๖. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๖. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๗. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๗. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๘. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๘. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๙. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๘๙. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

~~๙๕.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๙๕.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๙๖.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๙๗.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๙๘.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๙๙.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๐. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๑. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๒. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๓. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๑๐๔. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๕. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๖. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๗. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๘. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๐๙. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๐. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก.....

๑๑๑. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๒. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๓. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๑๑๕. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๕. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๖. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๗. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๘. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๑๙. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๐. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๑. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๒. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๓. ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๑๒๔. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๕. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๖. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๗. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๘. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๒๙. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๓๐. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๓๑. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๓๒. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๑๓๓. ผู้เสนอ
(.....)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

~~๑๓๕.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๓๕.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๓๖.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๓๗.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๓๘.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๓๘.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๐.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๑.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๒.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๓.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

~~๑๔๔.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๕.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

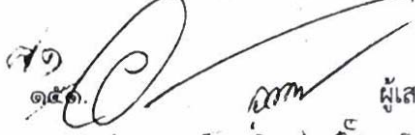
~~๑๔๖.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๗.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๘.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

~~๑๔๙.~~ ผู้เสนอ
(.....)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก

๓๐
~~๑๕๐.~~ **ภัสรินทร์ งามวงศ์** ผู้เสนอ
(**ภัสรินทร์ งามวงศ์**)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก **275**

๓๑
~~๑๕๑.~~  ผู้เสนอ
(**เดวิด อภิสิทธิ์ งามวงศ์**)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวหน้าไกล
หมายเลขประจำตัวสมาชิก **498**

รับรองลงชื่อออกบัตร
๕
(นางสาว นงนพรัตน์)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

หลักการ

๑) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)

๒) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับ^{รัฐ}สถานการณ์ในปัจจุบัน มีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย
มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส
ตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น”

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้งานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๒.๑ ยกเลิกความในมาตรา ๔ เดิม และกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้กฎหมายใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔)

๒.๒ แก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีกเก้าสิบวัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๑)



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไ้ม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร)



โดย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ
ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย	1-1
1. ชื่อร่างกฎหมาย	1-1
2. หลักการและเหตุผล	1-1
3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย	1-1
ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-1
1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น	2-1
2. ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย	2-1
3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย	2-3
4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น	2-6
5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น	2-6
6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-11
ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย	3-1
1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ	3-1
2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย	3-1
3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ	3-3
4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น	3-4
5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย	3-5
6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (CORRUPTION)	3-7
7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่	3-8
8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ	3-8
9. บทกำหนดโทษ	3-8
ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย	4-1

บทสรุปผู้บริหาร

นางสาววรรณวิภา ไ้ม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้สภาพิจารณาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ ณ ปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยเสนอขอแก้ไขใน 2 ประเด็น

ประเด็นแรก แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4

ฝ่ายที่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการกำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐยังสามารถใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐได้เช่นเดิม แต่หากกฎหมายดังกล่าวกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ต่ำกว่าสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ก็ให้นำร่างพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับแทน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ อย่างเท่าเทียมกันกับผู้ใช้แรงงานของภาคเอกชน

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า หลายหน่วยงานมีการจัดองค์กรและวัตถุประสงค์เป็นการเฉพาะ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อดำเนินกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนผู้ปฏิบัติงานต้องสมัครใจยินยอมเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อภารกิจและวัตถุประสงค์ดังกล่าวของหน่วยงานการปฏิบัติงานแตกต่างกับการจ้างแรงงานทั่วไป กฎหมายปัจจุบันจึงได้ยกเว้นไม่ให้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ประกอบกับหน่วยงานดังกล่าวยังได้มีกฎหมายลำดับรองให้สิทธิเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้ด้วยแล้ว อีกทั้งการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งบังคับใช้กับหน่วยงานภาคเอกชนมาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐ จะเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับและนำไปสู่ข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ประเด็นที่สอง แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41

ฝ่ายที่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า เพราะเป็นการเพิ่มสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับค่าจ้าง และยังสามารถมอบสิทธิการลาของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมายได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น การได้รับค่าจ้างระหว่างลาและการมอบสิทธิการลาเป็นการลดภาระของครอบครัวได้ระดับหนึ่ง และเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่บุตรควรได้รับนมแม่อย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยมีความเห็นโดยสรุปว่า สิทธิการลาคงเหลือของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่กำหนดไว้ไม่เกิน 90 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังคงมีความเหมาะสมและควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ส่วนการมอบสิทธิของคู่สมรสตามกฎหมาย ซึ่งอาจมีสถานะเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน หรือส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่แตกต่างกันอาจมีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจพิจารณาปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในการลาไปช่วยเหลือภริยาลดบุตรให้มีจำนวนวันเพิ่มขึ้นแทนการโอนสิทธิ

โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุปว่า การขยายระยะเวลาสิทธิการลาคงเหลือหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย ส่วนประเด็นการใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีลักษณะและวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น

และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย

1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

 กฎหมายใหม่ แก้ไขเพิ่มเติม ยกเลิก

2. หลักการและเหตุผล

2.1 หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2 เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานมากกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงาน เพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย

 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นางสาววรรณวิภา ไ้ม้สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ

ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกว่าเจ็ดแสนคนในหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงานข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4)

2. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลงเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41)

2. ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่</p> <p>(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง</p> <p>(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>นอกเหนือจากกรณีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>ให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่หน่วยงานประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้</p> <p>มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน</p>	<p>(2) รัฐวิสาหกิจ</p> <p>(3) <u>หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา</u></p> <p><u>ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน</u></p> <p><u>การตราพระราชบัญญัตินี้ กฎ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างโดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้</u></p> <p><u>มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</u></p> <p><u>มาตรา 41 ให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์</u></p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา... ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p>	<p><u>อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน</u></p> <p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา... ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p> <p><u>มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินเก้าสิบวัน</u></p> <p><u>ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น</u></p>

3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง

กระทรวงแรงงาน

ผู้เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. สำนักนายกรัฐมนตรี
2. กระทรวงกลาโหม
3. กระทรวงการคลัง
4. กระทรวงการต่างประเทศ
5. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
6. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
7. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
8. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
9. กระทรวงคมนาคม
10. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
11. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
12. กระทรวงพลังงาน
13. กระทรวงพาณิชย์

14. กระทรวงมหาดไทย
15. กระทรวงยุติธรรม
16. กระทรวงวัฒนธรรม
17. กระทรวงศึกษาธิการ
18. กระทรวงสาธารณสุข
19. กระทรวงอุตสาหกรรม
20. สำนักงานศาลยุติธรรม
21. สำนักงานศาลปกครอง
22. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
23. สำนักงานอัยการสูงสุด
24. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
25. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
26. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
27. สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
28. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
29. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
30. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
31. สถาบันการบินพลเรือน
32. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
33. การไฟฟ้านครหลวง
34. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
35. การรถไฟแห่งประเทศไทย
36. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
37. การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
38. การประปานครหลวง
39. การประปาส่วนภูมิภาค
40. องค์การจัดการน้ำเสีย
41. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
42. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
43. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
44. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

45. องค์การเภสัชกรรม
46. องค์การสะพานปลา
47. การกีฬาแห่งประเทศไทย
48. ธนาคารออมสิน
49. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
50. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
51. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
52. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
53. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
54. การเคหะแห่งชาติ
55. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
56. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
57. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
58. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
59. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
60. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
61. องค์การตลาด
62. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
63. องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
64. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
65. บริษัท ขนส่ง จำกัด
66. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
67. บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
68. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
69. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
70. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
71. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
72. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
73. องค์การสุรา
74. โรงงานไฟ
75. โรงพิมพ์ตำรวจ

76. สำนักงานธนาคุณเคราะห์
77. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
78. องค์การคลังสินค้า
79. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
80. การยางแห่งประเทศไทย
81. การยาสูบแห่งประเทศไทย
82. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
83. สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
84. มูลนิธิเพื่อนหญิง
85. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน

ผู้เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

ประชาชน

4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถขอสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน

3. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

5.1 กรอบระยะเวลาดำเนินการสำหรับการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ จำนวน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน ถึงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2566

5.2 วิธีการรับฟังความคิดเห็น

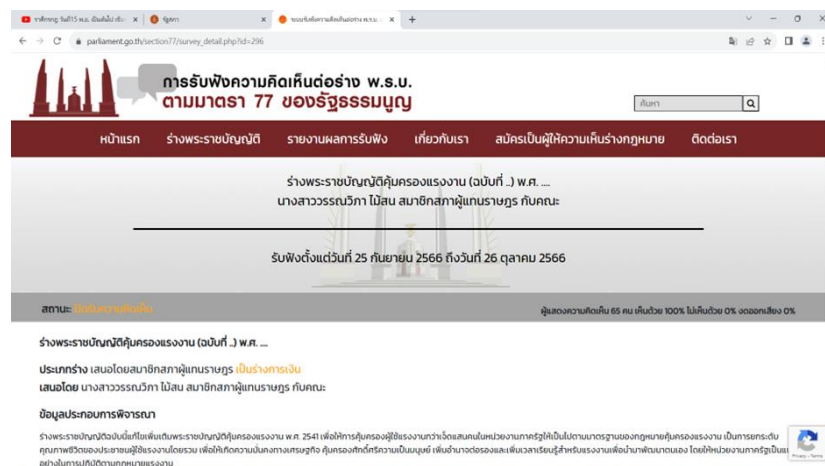
(1) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง



(1.1) ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน ถึงวันที่ 26

ตุลาคม 2566

(1.2) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th



(1.3) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จำนวน 86 หน่วยงาน

ประกอบด้วย

1. กระทรวงแรงงาน
2. สำนักนายกรัฐมนตรี
3. กระทรวงกลาโหม
4. กระทรวงการคลัง
5. กระทรวงการต่างประเทศ
6. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
7. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
9. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

10. กระทรวงคมนาคม
11. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
12. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
13. กระทรวงพลังงาน
14. กระทรวงพาณิชย์
15. กระทรวงมหาดไทย
16. กระทรวงยุติธรรม
17. กระทรวงวัฒนธรรม
18. กระทรวงศึกษาธิการ
19. กระทรวงสาธารณสุข
20. กระทรวงอุตสาหกรรม
21. สำนักงานศาลยุติธรรม
22. สำนักงานศาลปกครอง
23. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
24. สำนักงานอัยการสูงสุด
25. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
26. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
27. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
28. สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
29. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
30. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
31. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
32. สถาบันการบินพลเรือน
33. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
34. การไฟฟ้านครหลวง
35. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
36. การรถไฟแห่งประเทศไทย
37. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
38. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย

39. การประปานครหลวง
40. การประปาส่วนภูมิภาค
41. องค์การจัดการน้ำเสีย
42. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
43. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
44. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
45. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
46. องค์การเภสัชกรรม
47. องค์การสะพานปลา
48. การกีฬาแห่งประเทศไทย
49. ธนาคารออมสิน
50. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
51. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
52. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
53. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
54. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
55. การเคหะแห่งชาติ
56. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
57. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
58. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
59. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
60. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
61. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
62. องค์การตลาด
63. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
64. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ
65. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
66. บริษัท ขนส่ง จำกัด
67. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

68. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
69. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
70. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
71. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
72. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
73. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
74. องค์การสุรา
75. โรงงานไฟ
76. โรงพิมพ์ตำรวจ
77. สำนักงานธนาคุณเคราะห์
78. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
79. องค์การคลังสินค้า
80. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
81. การยางแห่งประเทศไทย
82. การยาสูบแห่งประเทศไทย
83. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
84. สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
85. มูลนิธิเพื่อนหญิง
86. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน

(2) การรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการอื่น

(2.1) การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น - ไม่มี

(2.2) การสัมภาษณ์ หรือการเชิญให้เข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น - ไม่มี

(2.3) การสำรวจความคิดเห็น - ไม่มี

(2.4) วิธีการอื่นใดที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนเห็นว่าเหมาะสม โดยความเห็นชอบ

ของประธานสภาผู้แทนราษฎร - ไม่มี

6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(1) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th/section77 มีผู้เข้าเยี่ยมชมหน้าการรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมายฉบับนี้ จำนวน 4,283 คน โดยมีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน 113 คน มีข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

เพศ เป็นและเพศหญิง จำนวน 67คน และเพศชาย จำนวน 43 คน

อายุ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 37 คน อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 28 คนอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 27 คน อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 10 คน ระหว่าง 20 หรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน มัธยมศึกษา จำนวน 27 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน และประถมศึกษา จำนวน 1 คน

อาชีพ รับจ้าง จำนวน 35 คน อื่น ๆ จำนวน 22 คน ค้าขาย/ทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 21 คน นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 15 คน รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 13 คน และข้าราชการบำนาญ จำนวน 1 คน

ความเกี่ยวข้องกับร่างกฎหมายในสถานะ หน่วยงานของรัฐสภา จำนวน 2 คน และหน่วยงานระดับกระทรวง จำนวน 1 คน

(2) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งมีหน่วยงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน 71 หน่วยงาน ได้แก่

1. กระทรวงแรงงาน
2. สำนักนายกรัฐมนตรี
3. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
5. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
6. กระทรวงคมนาคม
7. กระทรวงพลังงาน
8. กระทรวงพาณิชย์
9. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
10. กระทรวงมหาดไทย
11. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
12. กรมพัฒนาที่ดิน
13. กระทรวงยุติธรรม

14. กระทรวงวัฒนธรรม
15. กระทรวงสาธารณสุข
16. กระทรวงศึกษาธิการ
17. กระทรวงอุตสาหกรรม
18. สำนักงานศาลยุติธรรม
19. สำนักงานศาลปกครอง
20. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
21. สำนักงานอัยการสูงสุด
22. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
23. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
24. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
25. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
26. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
27. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
28. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
29. สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
30. กรมประชาสัมพันธ์
31. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
32. กรมส่งเสริมการเกษตร
33. กรมชลประทาน
34. กรมประมง
35. สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
36. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
37. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
38. กรมปศุสัตว์
39. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
40. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
41. การประปานครหลวง
42. องค์การจัดการน้ำเสีย
43. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
44. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

45. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
 46. องค์การสะพานปลา
 47. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
 48. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
 49. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
 50. การเคหะแห่งชาติ
 51. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
 52. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
 53. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
 54. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
 55. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
 56. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
 57. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
 58. องค์การเภสัชกรรม
 59. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
 60. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
 61. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
 62. บริษัท วิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
 63. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
 64. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
 65. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
 66. โรงงานไฟ
 67. การยาสูบแห่งประเทศไทย
 68. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
 69. สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- (องค์การมหาชน)
70. มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์การภาคประชาสังคม)
 71. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน

(3) จากการรับฟังความคิดเห็นโดยวิธีการอื่น – ไม่มี

6.2 ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th/section77 และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้ดังนี้

สรุปผลการรับฟังรายประเด็น ดังนี้

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันพนักงานฯ โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการมักถูกเลือกปฏิบัติแยกว่าแรงงานโรงงาน โดยเฉพาะสิทธิการลาและชั่วโมงทำงานที่ล้นเกิน การกำหนดให้มีมาตรฐานเดียวกันหรือดีกว่าย่อมเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้ผู้มีความสามารถทำงานในวงราชการมากขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i> - มันเป็นเรื่องควรมีเพื่อคุ้มครองแรงงาน ทุกวันนี้แรงงานถูกเอาเปรียบในหลายๆ แต่ทำอะไรไม่ได้เยอะมาก <i>(เว็บไซต์)</i> - สนับสนุนให้คนมีเวลาอยู่กับลูกมากขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i> - ส่งเสริมแม่มีเวลาให้นมบุตร <i>(เว็บไซต์)</i> - เป็นการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมทั่วถึง <i>(เว็บไซต์)</i> - เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง <i>(เว็บไซต์)</i> - เป็นผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรง <i>(เว็บไซต์)</i> - เป็นสิทธิขั้นต่ำ <i>(เว็บไซต์)</i> - เพราะทุกคนคือลูกจ้างควรได้สิทธิเท่าเทียมกัน <i>(เว็บไซต์)</i> - เพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน <i>(เว็บไซต์)</i> 	

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและครอบครัว ยิ่งขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ใช้แรงงานในหน่วยงาน ภาครัฐกว่าเจ็ดแสนคน ซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิด ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับ แรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ควร พิจารณาเพิ่มเติมว่า การให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นจะต้องไม่กระทบ ต่อประสิทธิภาพและภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- แรงงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i></p> <p>- แรงงานใครจะจ้างก็เป็นผู้ใช้แรงงาน ทุกคนควร ได้รับสิทธิโดยยุติธรรม <i>(เว็บไซต์)</i></p>	
<p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับ แล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนด สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนด</p> <p>- ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิตามพระราช บัญญัติฉบับนี้แทน <i>(สำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้ง)</i></p> <p>- เนื่องจาก การแก้ไขบทบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้เกิด ความเท่าเทียมในการใช้สิทธิประโยชน์ของ ผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น ตามข้อ 19 ของระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลา คลอดบุตรสามารถลาได้ รวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน หรือตามข้อ 4 ของประกาศคณะ</p>	<p>- เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายที่ใช้บังคับโดย เฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างอยู่แล้ว แม้ จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมาย ใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติ ใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่ กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทนก็ตาม แต่ก็มี บทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ไม่เหมาะสมกับบริบทการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหรือ รัฐวิสาหกิจ <i>(กรมประชาสัมพันธ์)</i></p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>กรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 กำหนดให้พนักงานราชการมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน เห็นได้ว่า หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวจะทำให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีบัญญัติของกฎหมายอื่นได้กำหนดสิทธิในการลาคลอดบุตรต่ำกว่าพระราชบัญญัตินี้ ได้มีสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน (กรมบุคคล)</p> <p>- พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดให้ในกรณีที่หน่วยงานมีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ แทนย่อมเป็นผลดีในการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคคลตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งเป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมและเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป (กระทรวงวัฒนธรรม)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน (โรงงานไฟ)</p>	<p>- มีความเห็นว่า การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานราชการจะอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น มาตรา 41/8 (7) (8) (9) มาตรา 78 มาตรา 78/1 และมาตรา 84 (6) และ (8) มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการจ้างลูกจ้างภาคเอกชนที่เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยบุคลากรของส่วนราชการจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิการลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนเอง คู่สมรส บุตร บิดาและมารดา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยสิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น รวมถึงเวลาในการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีในแต่ละปี เมื่อเทียบเคียงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างภาคเอกชนได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับจากส่วนราชการมีความเหมาะสม เป็นธรรม และครอบคลุมมากกว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างภาคเอกชน ประกอบกับเมื่อพิจารณาหลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวปฏิบัติต่อกันและรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมและ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้มีการกำหนดให้ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ยังสามารถใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้กับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วน ท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ได้เช่นเดิม แต่หากกฎหมายดังกล่าวกำหนดสิทธิ ประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ต่ำกว่าสิทธิ ประโยชน์ที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ก็ให้นำร่าง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมาใช้บังคับแทน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ อย่างเท่าเทียมกัน กับผู้ใช้แรงงานของภาคเอกชน (ธนาคารอาคาร สงเคราะห์)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับ แล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนด สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดใน พระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พระราชบัญญัตินี้แทนนั้น องค์การสะพานปลา ขอ แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวนี้ว่า เนื่องจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งบังคับใช้ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบาง ประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต และสภาพการณ์ทาง</p>	<p>เป็นธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างอัน เนื่องมาจากนายจ้างประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไร และมีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างแต่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่จัดทำ บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานแต่ละแห่ง และมี กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดหลักเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการ กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐ ทั้ง ในระหว่างรับราชการและออกจากราชการไปแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามความเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีผลใช้บังคับกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานอื่นของรัฐด้วย (สำนักงานศาลปกครอง)</p> <p>- ไม่เห็นด้วย ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของ รัฐ เนื่องจาก ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานของรัฐต่างๆ ซึ่งรวมหมายถึงองค์การ มหาชนด้วย โดยหลายหน่วยงาน และสำนักงาน พิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีการจัดองค์กร และวัตถุประสงค์เป็นการเฉพาะ โดยมีความมุ่ง หมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อดำเนินกิจการอันเป็น สาธารณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ผู้ปฏิบัติงานต้องสมัครใจยินยอมเสียสละความสุข ส่วนตนเพื่อภารกิจและวัตถุประสงค์ดังกล่าวของ หน่วยงานการปฏิบัติงานแตกต่างกับการจ้างแรงงาน ทั่วไป กฎหมายปัจจุบันจึงได้ยกเว้นไม่ให้อยู่ภายใต้</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน กรณีการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ จักได้เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม ทั้งหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ รวมถึงผู้ใช้แรงงานประเภทอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน (องค์การสะพานปลา)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น จึงควรต้องพิจารณาอย่างรอบด้านและเป็นระบบว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้บังคับกับบุคลากรในประเภทใดบ้าง</p> <p>- เนื่องจากการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรทุกประเภทได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรขั้นต่ำเท่ากัน (กระทรวงสาธารณสุข)</p> <p>- เห็นด้วยที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว จะมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดว่า "กรณีหน่วยงานใดมีกฎหมายใช้บังคับอยู่แล้ว แต่หากมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนด ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน" ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานของ ปณท โดยรวม (บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด)</p>	<p>บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ประกอบกับหน่วยงานดังกล่าวยังได้มีกฎหมายลำดับรองให้สิทธิเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้ด้วยแล้ว (สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน))</p> <p>- รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2553 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยมีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ สิทธิหน้าที่ผลประโยชน์ รวมถึงวิธีการเจรจาและระงับข้อพิพาทแรงงานไว้โดยเฉพาะแล้ว ซึ่งมีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าขั้นต่ำ และสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้เกิดสภาพการจ้างที่เหมาะสมกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งบังคับใช้กับหน่วยงานภาคเอกชนมาบังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐ จะเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับและนำไปสู่ข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องในหลักการ เนื่องจากเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ปฏิบัติงานให้กับราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ควรนำร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มาใช้บังคับเฉพาะแรงงาน และลูกจ้างที่ทำงานให้กับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีใช้ ข้าราชการ หรือพนักงานงานรัฐวิสาหกิจ ให้ได้รับความคุ้มครองตามร่างพระราชบัญญัตินี้ เช่นเดียวกับ ลูกจ้างของเอกชนทั่วไป (สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์)</p> <p>- มีความเหมาะสมแล้ว (องค์การจัดการน้ำเสีย)</p> <p>- เนื่องจากจะมีผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐ ได้รับ ประโยชน์และได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการ บังคับใช้บทบัญญัติมาตรานี้จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” “หน่วยงานของรัฐ” “ผู้ปฏิบัติงาน” และ “แรงงาน” 2. แก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวในวรรคสอง เป็น “ใน กรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราช บัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือข้อบังคับ อื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้ พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือข้อบังคับนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของ ผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำ กว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราช 	<p>- เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดหน้าที่และ สิทธิของบุคลากรในราชการส่วนกลางราชการส่วน ภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานของรัฐ บังคับใช้กับหน่วยงานดังกล่าวซึ่ง ขัดเจนและครอบคลุมอยู่แล้ว ประกอบกับ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับบุคลากรและ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในหน่วยงาน เอกชนมีความแตกต่างกัน จึงไม่ควรใช้กฎหมายฉบับ เดียวกันในการ กำหนด มาตรฐาน ขั้นต่ำ (กระทรวงพลังงาน)</p> <p>- เนื่องจากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐมี กฎหมายแม่บท และกฎหมายลำดับรอง รวมตลอด ถึงระเบียบและข้อบังคับภายในของแต่ละหน่วยงาน ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การ บรรจุ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ฯลฯ เอาไว้เป็นการ เฉพาะแล้ว ซึ่งการใช้กฎหมายคนละฉบับน่าจะ สอดคล้องกับเหตุผลความจำเป็นตามลักษณะการ ดำเนินงานหรือการบริหารงานที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ มากกว่าการถือใช้กฎหมายฉบับ เดียวกันทั้งภาครัฐและเอกชน และแม้ว่าร่าง กฎหมายจะเปิดช่องในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่หาก กฎหมายใดกำหนดไว้สูงกว่าให้ใช้กฎหมายนั้น ๆ แต่ อาจมีปัญหาในการตีความหรือปัญหาในทางปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น การพักงานที่พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้พักงาน ลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ระหว่างการพักงาน ในขณะที่รัฐวิสาหกิจ ไม่มีกฎหมายกำหนดเรื่องการพักงานไว้เป็นการ เฉพาะ อ.ส.ค. จึงกำหนดข้อบังคับให้มีการพักงาน ระหว่างสอบสวนได้ โดยกำหนดระยะเวลาการ สอบสวนไม่เกิน 60 วัน ดังนั้น หากร่างกฎหมาย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>บัญญัตินี้แทน” (<i>สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</i>)</p> <p>- เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ซึ่งไม่ว่าแรงงานจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนก็ตาม จะต้องได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสิทธิดังกล่าว (<i>องค์การเกษตรกรรม</i>)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้นแต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ในกรณีประเด็นที่ 1 ในการนี้ บริษัท อุรุวงษณ์ จำกัด มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง (<i>บริษัท อุรุวงษณ์ จำกัด</i>)</p> <p>- การที่มีการกำหนดให้มีกฎหมายกลางเพื่อกำหนดสิทธิและประโยชน์พื้นฐานที่เป็นการสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน โดยเปิดช่องทางให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถกำหนดหลักเกณฑ์สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกลางกำหนดไว้ ดังนั้น การที่กำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายกลางที่เป็นการวางเกณฑ์มาตรฐานในการให้สิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน และให้กฎหมายดังกล่าวใช้บังคับคลุมกับผู้ใช้แรงงานในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา กรมส่งเสริมการเกษตรเห็นด้วย (<i>กรมส่งเสริมการเกษตร</i>)</p> <p>- อาจจะต้องพิจารณามาตรฐานการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการทางอาชีพระหว่างพนักงาน</p>	<p>ฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจด้วยย่อมเกิดปัญหาในทางปฏิบัติของ อ.ส.ค. เพราะกำหนดระยะเวลาการพักงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ย่อมเป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่า แต่การสอบสวนของ อ.ส.ค. มีระเบียบกำหนดวิธีการขั้นตอนไว้โดยละเอียดต่างจากการดำเนินการของภาคเอกชน จึงเป็นการยากที่จะดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน อย่างไรก็ตาม เห็นควรให้มีการแก้ไขกฎหมายที่บังคับใช้กับภาครัฐหรือประกาศใช้กฎหมายลำดับรองเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ของภาครัฐให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนเป็นเรื่องๆ ไป (<i>องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย</i>)</p> <p>- กรณีที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฉบับนี้ กำหนดให้ใช้บังคับรวมถึงรัฐวิสาหกิจด้วยนั้น ทอท.มีความเห็นว่า เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นเพื่อดำเนินภารกิจหลักในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวนโยบายของรัฐบาล ซึ่งความสัมพันธ์ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะที่แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในกิจการของเอกชนโดยทั่วไป ในการนี้ จึงมีข้อสังเกตว่า เมื่อปัจจุบันการคุ้มครองแรงงานของรัฐวิสาหกิจเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ดังนั้น การที่จะกำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจด้วยเช่นนั้นแล้ว กรณีก็อาจก่อให้เกิดความไม่เหมาะสมกับลักษณะของโครงสร้างและการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนอาจส่งผล</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เอกชนและข้าราชการ ให้มีบรรทัดฐานเดียวกัน (บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วยกับการกำหนดให้ร่างฯ ฉบับนี้ใช้บังคับกับ อ.ต.ก.ในฐานะหน่วยงานของรัฐ (องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร) - เพื่อให้แรงงานในภาครัฐได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) - กระทรวงพาณิชย์ขอเรียนว่า ไม่ขัดข้องต่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการว่าจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับจะทำให้บุคคลดังกล่าวได้รับความคุ้มครองได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (กระทรวงพาณิชย์) - ประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 กปน. เห็นพ้องด้วยกับประเด็นนี้ที่จะมีการแก้ไขให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับการคุ้มครองมากขึ้นและเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องดูแลบุตรดังกล่าว อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรานี้ได้อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมในเรื่องนี้ให้สอดคล้องด้วย (การประปานครหลวง) 	<p>กระทบถึงสถานภาพของพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันจะนำไปสู่ปัญหาในทางปฏิบัติต่อไปได้ (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน))</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้อาจทำให้เกิดการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้กับแรงงานภาครัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ อีกทั้งการออกข้อบังคับและระเบียบวิธีปฏิบัติงานของ กทพ. ได้มีการกำหนดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ซึ่งหากร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศมีผลบังคับใช้ อาจเกิดปัญหาหลักันแตกต่างในการใช้บังคับกฎหมายทั้งสองฉบับต่อไปในอนาคต (การทางพิเศษแห่งประเทศไทย) - กรณีการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับกับราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐนั้น ธพส. เห็นว่ารัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำหนดสิทธิประโยชน์และมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างไว้แล้ว โดยมีหลักการเรื่องสิทธิประโยชน์ใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้ยังมีอีกหลายประเด็นที่มีความแตกต่างกัน หากกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจในส่วนมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ต่ำกว่าที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติเพิ่มเติม อาจมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งอาจไม่เป็นประโยชน์หรือขัดต่อ

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เนื่องจากปัจจุบันพบว่าแรงงานจำนวนมาก ปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานข้างต้นแต่พระราชบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีข้อจำกัดยกเว้นไม่ให้ใช้กับคนทำงานกลุ่มดังกล่าว สิทธิประโยชน์เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงาน และมีอยู่เล็กน้อย ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งทุกสาขาอาชีพควรมีความเท่าเทียมกันในมาตรฐานแรงงาน ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน โดยหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ข้อ 7 ที่ให้รับรองสิทธิทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 97 และเป็นไปตามมาตรา 27 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งบุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน รวมทั้งการกำหนดให้พระราชบัญญัติฉบับนี้มีลักษณะเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม จะนำไปสู่การยกระดับความคุ้มครองสวัสดิการ และสภาพการจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คนทำงานทุกกลุ่ม มิให้ยกเว้นกลุ่มคนทำงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)</p>	<p>ประโยชน์สาธารณะในการที่ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐจะให้บริการประชาชน จึงไม่เห็นด้วยกับหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กรณีดังกล่าว (บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด)</p> <p>- ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน</p> <p>เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมุ่งดำเนินการให้บริการสาธารณะ ที่ต้องเป็นไปตามหลักการที่สำคัญต่าง ๆ เช่น หลักความต่อเนื่อง จึงมีความแตกต่างจากการประกอบธุรกิจของภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ จากวัตถุประสงค์หรือหลักการดังกล่าวนี้ จึงสอดคล้องกับการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 บัญญัติว่า “มิให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์...” และสอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 27 วรรคห้า ที่บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐมีสมรรถภาพและวินัยเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 ที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ แทน เนื่องจาก การแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิดความเท่าเทียมในการใช้สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น ตามข้อ 19 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรสามารถลาได้ รวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน หรือตามข้อ 4 ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 กำหนดให้พนักงานราชการมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน เห็นได้ว่า หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวจะทำให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีบัญญัติของกฎหมายอื่นได้กำหนดสิทธิในการลาคลอดบุตรต่ำกว่าพระราชบัญญัตินี้ ได้มีสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน (กรมปศุสัตว์)</p> <p>- การกำหนดให้ในกรณีที่หน่วยงานมีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์</p>	<p>การจัดทำบริการสาธารณะซึ่งต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องดังกล่าว กรณีจึงมีเหตุผลความจำเป็นที่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐอาจถูกจำกัดสิทธิให้แตกต่างจากพนักงานของเอกชนและไม่ให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับราชการและรัฐวิสาหกิจดังกล่าว</p> <p>ด้วยเหตุผลนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงมีความเห็นว่า กรณีอาจยังไม่สมควรกำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</p> <p>บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ หากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. กำหนดให้กรณีที่ มี บทบัญญัติใดต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีผลทำให้ บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติจะต้องใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งจะทำให้มีปัญหาในการตีความประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ได้จัดวางระบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากลูกจ้างกับนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ (บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ย่อมเป็นผลดีในการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคคลตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งเป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมและเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป <i>(กระทรวงวัฒนธรรม)</i></p> <p>- การปรับแก้ไขร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบัน ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน <i>(โรงงานไฟ)</i></p> <p>- เห็นด้วยกับสาระสำคัญในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ทุกมาตรา <i>(มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์การภาคประชาสังคม))</i></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม <i>(กรมเจ้าท่า)</i></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม <i>(กรมท่าอากาศยาน)</i></p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม <i>(สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม)</i></p> <p>- เนื่องจากข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานราชการ ฯลฯ ที่กล่าวข้างต้น ถือเป็นแรงงานในภาคราชการอันควรจะได้รับคุ้มครองตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. <i>(บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด)</i></p>	<p>- การที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน เห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ต่างมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ เพื่อดูแลข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างใช้บังคับอยู่แล้ว จึงเห็นว่าไม่ควรกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ใช้บังคับกับส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ <i>(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)</i></p> <p>ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน นั้น เห็นว่าการนำร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นอาจไม่เหมาะสมกับลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์ของข้าราชการ พนักงานราชการ และ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันเวลาทำงานปกติ วันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิง วิธีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การจ่ายค่าชดเชย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อห้ามที่ให้นายจ้างกระทำเกี่ยวกับการใช้แรงงานที่นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยมีเจตนารมณ์ต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐาน ในการจ้างงานที่เหมาะสม เนื่องจากอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีไม่เท่ากัน การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานจะเป็นผลดีกับลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม แต่การที่จะกำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้น อาจมีปัญหาในทางปฏิบัติและไม่เป็นผลดีต่อลูกจ้างและส่วนราชการ เนื่องจากกฎหมายและวัตถุประสงค์ในการจ้างของเอกชนและส่วนราชการมีความแตกต่างกัน อีกทั้งบทบัญญัติที่กำหนดวิธีการปฏิบัติในการจ้างแตกต่างกันและส่วนราชการที่กฎหมายที่บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะอยู่แล้ว ดังนั้นจึงไม่สมควรจะนำมาใช้บังคับกับส่วนราชการ</p> <p>(สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค)</p> <p>- การกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เห็นว่า หลักการดังกล่าวถือเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง ซึ่งนอกจากจะเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วย</p>	<p>ลูกจ้าง กับส่วนราชการที่มีความสัมพันธ์เกิดขึ้นโดยผลของกฎหมายตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือเป็นกฎหมายปกครองแตกต่างจากการมีนิติสัมพันธ์ระหว่างกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงไม่เห็นด้วยที่จะกำหนดให้นำร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไว้เป็นการเฉพาะคือ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ซึ่งมีหลักการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เช่นนี้ หากมีการกำหนดให้นำร่างพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้มาใช้กับรัฐวิสาหกิจอาจทำให้เกิดการตีความกฎหมาย และก่อให้เกิดความสับสนในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงไม่เห็นด้วยให้มีการกำหนดให้นำร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ (สถาบันการบันพลเรือน)</p> <p>- เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายที่ใช้บังคับโดยเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างอยู่แล้ว แม้จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>การคุ้มครองแรงงานแล้ว การให้นำมาบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา จะเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐด้วย เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐโดยส่วนมากมีการจ้างบุคลากรภาครัฐในรูปแบบของสัญญาจ้างเหมาบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการปรับเปลี่ยนภารกิจโครงสร้างอัตราค่าจ้างตามทิศทางเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐปรับลดอัตราค่าจ้างคนปรับลดค่าใช้จ่ายในภาครัฐ หน่วยงานของรัฐ จึงได้ใช้วิธีการจ้างบุคคลภายนอก เพื่อมาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ โดยให้ทำสัญญาในรูปแบบของสัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา 587 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ กับผู้รับจ้าง นั้น มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานเชิงนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจึงต้องถือปฏิบัติตามลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ โดยอ้างอิงคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 349/2556 ดังนั้น เมื่อการแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ในประเด็นนี้จะเป็นการแก้ไขปัญหาคอนกรีตตามที่กล่าวมาได้ โดยให้บังคับใช้กับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาด้วย และรัฐวิสาหกิจตามที่กล่าวมาข้างต้นอาจต้องศึกษาผลกระทบอย่างรอบด้านโดยละเอียด เนื่องจากอาจเป็นการขัดหรือแย้งต่อกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงาน</p>	<p>ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ แทนก็ตาม แต่ก็มีบทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ไม่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ (<i>กรมประชาสัมพันธ์</i>)</p> <p>- เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่ละประเภทมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 กำหนดไว้โดยเฉพาะในการบรรจุและแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัยการดำเนินการทางวินัย การออกราชการ ทั้งการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเป็นการปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน และการปฏิบัติราชการมิใช่มีลักษณะเป็นลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือน มิใช่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของคำว่านายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (<i>สำนักงานอัยการสูงสุด</i>)</p> <p>- การใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>และกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ อาทิ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 จึงมีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การมหาชน โดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ที่กำหนดว่า “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” ดังนั้น หากมีการแก้ไขให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจด้วยแล้วก็อาจเป็นการขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ได้ ซึ่งหากจะแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 ก็จะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 ด้วย</p> <p>การกำหนดให้กรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทนนั้น เห็นว่า ในส่วนของพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา 38 ตอนท้าย ที่กำหนดว่า “..... ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่</p>	<p>สูงสุดต่อประชาชนด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ (<i>กระทรวงยุติธรรม</i>)</p> <p>- มีความเห็นว่า การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานราชการจะอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น มาตรา 41/8 (7) (8) (9) มาตรา 78 มาตรา 78/1 และมาตรา 84 (6) และ (8) มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการจ้างลูกจ้างภาคเอกชนที่เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยบุคลากรของส่วนราชการจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิการลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนเอง คู่สมรส บุตร บิดาและมารดา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยสิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น รวมถึงเวลาในการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีในแต่ละปี เมื่อเทียบเคียงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างภาคเอกชนได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรภาครัฐได้รับจากส่วนราชการมีความเหมาะสม เป็นธรรม และครอบคลุมมากกว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างภาคเอกชน ประกอบกับเมื่อพิจารณาหลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง รวมทั้ง</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” ดังนั้น หากแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในประเด็นนี้จึงไม่เป็นการขัดกับพระราชบัญญัติ องค์ การมหาชน พ.ศ. 2542 (<i>กระทรวงศึกษาธิการ</i>)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการ ที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับอย่างครอบคลุมมากขึ้นเพื่อประโยชน์ของสตรี (<i>มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน</i>)</p>	<p>มาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวปฏิบัติต่อกันและรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องมาจากนายจ้างประกอบกิจการเพื่อแสวงหากำไร และมีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างแต่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานแต่ละแห่ง และมีกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดหลักเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐ ทั้งในระหว่างรับราชการและออกจากราชการไปแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามความเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีผลใช้บังคับกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย (<i>สำนักงานศาลปกครอง</i>)</p> <p>- ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก ตามความว่า “แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้แทน” เห็นว่า รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายที่ใช้บังคับ หากต้องพิจารณาบทบัญญัติเพื่อถือปฏิบัติเป็นเรื่องๆ ไป (สิทธิประโยชน์ต่ำกว่า) จะทำให้เกิดความสับสนแก่ผู้ถือปฏิบัติ (<i>ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย</i>)</p> <p>- ประเด็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) ให้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>ส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่หน่วยงานมีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน นั้น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เห็นด้วย</p> <p>เนื่องจากรัฐวิสาหกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกันตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใช้เป็นการเฉพาะอยู่แล้ว ประกอบกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจในเพียงบางมาตรา จะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสับสนในการดำเนินการในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)</p> <p>- เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ มีภารกิจหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ ดังนั้น ลักษณะของการปฏิบัติงานจึงมีรูปแบบของการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมกำกับที่ แตกต่างกันไป ในหลายด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างในภาคเอกชน จึงเห็นว่า ไม่ควรกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่ง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ ควรอยู่ภายใต้กฎหมายที่ใช้บังคับกับหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งได้กำหนด</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>เรื่อง การสรร การบรรจุ การให้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนเรื่องวินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ รวมถึงมีกฎระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ ที่ใช้บังคับไว้เป็นการเฉพาะ อยู่แล้ว <i>(สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)</i></p> <p>- เห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องบังคับใช้และมีความเหมาะสมอยู่แล้ว เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยมีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ</p> <p>ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการแก้ไขดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาในการใช้บังคับกฎหมายตามมา เช่น การโต้แย้ง การเรียกร้องสิทธิ การระงับข้อพิพาท การฟ้องคดี ฯลฯ <i>(การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย)</i></p> <p>- เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานของภาคเอกชนโดยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับรัฐเป็นสำคัญ ซึ่งบรรดาส່วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายกำหนดสิทธิขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่สามารถนำสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชน และภาครัฐที่มีโครงสร้างการทำงานและกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานแตกต่างกันมาอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายฉบับเดียวกัน จะส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคในการบังคับใช้</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>กฎหมายแม้หน่วยงานของรัฐมีกฎหมายใช้บังคับที่กำหนดความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็ตาม ซึ่งเป็นไปตามหลักความเสมอภาคของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กำหนดให้รัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญอย่างเดียวกันให้เหมือนกันและปฏิบัติต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญไม่เหมือนกันให้แตกต่างกัน (<i>กรมขนส่งทางราง</i>)</p> <p>- ในกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานรัฐ โดยในกรณีหน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินั้น ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน จะทำให้ลูกจ้างในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานรัฐได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้น ทั้งในด้านค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทน ค่าทำงานในวันหยุด ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น แต่เนื่องจากการแก้กฎหมายข้างต้นจะมีผลกระทบต่อข้าราชการ พนักงานราชการ ซึ่งได้มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้โดยเฉพาะและมีความแตกต่างกับสิทธิที่ให้ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยตามหลักการของร่างพระราชบัญญัติฯ ที่เสนอแก้ไขนั้น ในกรณีหากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับสิทธิ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>ประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน อาจทำให้เกิดความซับซ้อนในการดำเนินการได้ อาจต้องมีการหารือหรือขอความเห็นเพิ่มเติมกับหน่วยงานเจ้าของระเบียบ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการตามร่างกฎหมายที่เสนอต่อไป (<i>สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งจราจร</i>)</p> <p>- เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างมีใช้แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐได้มีกฎหมายเฉพาะในการบังคับใช้อยู่แล้ว และเพื่อป้องกันความสับสนใจ การปฏิบัติงานเห็นควรคงหลักการเดิมไว้ แต่หากจะให้สิทธิประโยชน์เทียบเท่า เห็นควรแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติการณ์นั้น ๆ (<i>กรมประมง</i>)</p>

ข้อเสนอแนะ

(1) ตามร่างมาตรา 3 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีลักษณะเป็นการขยายความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในด้านแรงงานให้แก่ผู้ที่เป็นลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ อันได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานอื่นของรัฐโดยให้มีมาตรฐานการคุ้มครองที่เทียบเท่ากับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหากคำนึงถึงแนวคิดหรือเจตนารมณ์ในการแก้ไขเพิ่มเติมย่อมเป็นเรื่องที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน โดยจะทำให้ลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐมีหลักประกันในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อสังเกตว่า เนื่องจากเนื้อหาของร่างฯ เป็นการเพิ่มขอบเขตการใช้บังคับกับหลายหน่วยงาน ประกอบกับเนื้อหาของร่างฯ ยังมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน เช่น คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” “แรงงาน” เป็นต้น ดังนั้น ควรมีเงื่อนไขในการใช้บังคับเพื่อชี้แจงและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีเวลาเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับส่วนของหลักการในเรื่องดังกล่าวเห็นด้วยในหลักการว่าเป็นการขยายการคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุมลูกจ้างทุกภาคส่วนให้ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม การขยายการคุ้มครองดังกล่าวไม่ได้กำหนดขอบเขตว่าขยายการคุ้มครองเรื่องใดบ้างจึงเป็นการขยายการคุ้มครองสิทธิตามที่บัญญัติไว้ใน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกเรื่อง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของภาครัฐและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติตามได้อันเนื่องมาจากงบประมาณไม่เพียงพอ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมีสภาพบังคับ ทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง และในทางปฏิบัติหน่วยงานดังกล่าวมีตั้งแต่ระดับกรม กระทรวง และหัวหน้าหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ฯลฯ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายอาจไม่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้ นอกจากนี้ ร่างมาตรานี้ ขยายการคุ้มครองนอกเหนือไปจากกลุ่มลูกจ้างของเอกชน ซึ่งยังไม่มี ความชัดเจนเพียงพอ เช่น คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” “แรงงาน” เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลในทางปฏิบัติอย่าง กว้างขวาง จึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้ ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา 77 และพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่าง กฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อสังเกตว่า การกำหนดร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมี ผลใช้บังคับกับส่วนราชการซึ่งมีกฎหมายอื่นที่บังคับใช้อยู่แล้วจะส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนในการบังคับใช้ กฎหมายได้

สำนักงานประกันสังคมมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติใช้บังคับก็มีเพียงแรงงานในภาครัฐที่มี นิติสัมพันธ์กับภาครัฐในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้นที่จะ ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เช่น พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม เพราะระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันกฎหมายจะให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่มี นิติสัมพันธ์บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นกฎหมายเอกชนเท่านั้น แรงงานในภาครัฐที่มีสถานะ เป็นข้าราชการจะไม่ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพราะนิติสัมพันธ์ระหว่าง ข้าราชการกับส่วนราชการจะวางอยู่บนฐานของคำสั่งทางปกครอง ที่อาศัยอำนาจในการออกคำสั่งตาม กฎหมายเกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทรื่น ๆ เช่น ผู้ใดจะมีสถาน เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 ใช้อำนาจ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกคำสั่งทางปกครองสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อีกทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีเนื้อหาเป็นการที่รัฐกำกับ นายจ้างให้ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นตามที่กฎหมายกำหนด รัฐมิได้คุ้มครองแรงงานโดยตรง ประเด็นนี้

จะก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับข้าราชการ เพราะข้าราชการไม่มีนายจ้าง ข้าราชการมีแต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากผู้เสนอร่างมีความประสงค์ จะขยายความคุ้มครองแรงงานไปสู่แรงงานในภาครัฐให้ครบถ้วนทุกประเภท การเสนอแก้ไขหรือยกเลิกมาตรา 4 เพียงมาตราเดียวไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ และในส่วนขององค์การมหาชนในประเทศไทยมีสองประเภท คือ องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะและองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หากผู้เสนอร่างต้องการให้แรงงานในองค์การมหาชนได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะต้องใช้วิธีการแยกกันตามประเภทขององค์การขององค์การมหาชน กล่าวคือ สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ เช่น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผู้เสนอร่างจะต้องเสนอร่างยกเลิกมาตราที่กำหนดสถานะยกเว้นว่ากิจการขององค์การมหาชนนั้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นทุกฉบับเป็นการเสนอร่างแก้ไขรายฉบับ ส่วนองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ผู้เสนอร่างทำได้โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ยกเลิกมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่วางหลักว่ากิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อยกเลิกมาตรา 38 ในกฎหมายแม่บทแล้ว กลไกการคุ้มครองแรงงานจากภายนอก นั่นคือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมก็จะเข้าไปมีบทบาทคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ เอง *(กระทรวงแรงงาน)*

(2) แนวคิดที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหมดของประเทศอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และมีสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นแนวคิดที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมรอบด้าน และควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วย อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับหลักการในเรื่องการบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศและประชาชนผู้ใช้แรงงาน *(ธนาคราอาคราสงเคราะห์)*

(3) ปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น อาจมีบทบัญญัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลรวมทั้งอาจไม่ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานบางประเภท การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่สร้างขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราช

กฤษฎีกาดังนั้น จึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง หรือหน้าที่ของนายจ้าง รวมทั้งมีบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการคุ้มครองแรงงานด้วย จึงมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. มีเจตนารมณ์ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอยู่ภายใต้บังคับเฉพาะบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น หรือให้หมายความรวมถึงบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานตามมาตรา 139 (1) นั้น จะนำมาใช้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐด้วยหรือไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดขอบเขตของการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาการตีความกฎหมายหรือการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ตามที่ภาครัฐมีมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการจ้างเหมาบริการแทนนั้น ส่งผลให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวนมากขึ้น ซึ่งการจ้างเหมาบริการมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการหรือสัญญาจ้างทำของ มิใช่เป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงมีข้อสังเกตว่า พนักงานจ้างเหมาบริการจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้หรือไม่ ทั้งนี้ การที่พนักงานจ้างเหมาบริการไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อาจกระทบต่อสิทธิประโยชน์บางประการของพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิการลาหรือสิทธิการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ดังนั้น จึงมีข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐทุกประเภทรวมทั้งกำหนดขอบเขตบุคคลผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน)

(4) เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้สิทธิประโยชน์โดยเฉพาะอยู่แล้ว และกฎหมายแต่ละฉบับก็มีวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้ที่แตกต่างกัน อาจเกิดปัญหาในการบังคับใช้ เช่น ตามประเด็นการรับฟังความคิดเห็นที่ 2 ที่กำหนดให้ลูกจ้างลาเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง จากประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน ไม่สามารถบังคับใช้กับผู้ที่อยู่ในระบบตามกฎหมายเฉพาะอื่นที่มีได้อยู่ในระบบประกันสังคมได้แม้จะได้รับสิทธิประโยชน์ที่ต่ำกว่า (กระทรวงอุตสาหกรรม)

(5) เห็นด้วยในหลักการที่แก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา 4 บัญญัติให้สิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจหรือไม่ จึงควรกำหนดให้ชัดเจนว่ามีผลบังคับใช้ถึงพนักงานในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจด้วย แต่ทั้งนี้ การแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นต้น *(การยาสืบแห่งประเทศไทย)*

(6) การยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “พระราชบัญญัตินี้มีให้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน มาตรา 4 วรรคแรก บัญญัติว่า “พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจ (3) หน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกา” วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน” และวรรคสามบัญญัติว่า “การตราพระราชบัญญัตินี้ กฎ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้” การเคหะแห่งชาติ เห็นว่า จากร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 ดังกล่าว มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ของภาคเอกชน ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ ได้รับความคุ้มครองถึงสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรฐาน เช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ ควรศึกษาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังที่กฎหมายใช้บังคับแล้วอย่างรอบด้านเพื่อไม่เกิดผลกระทบกับภาคเอกชนและภาครัฐก่อนกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ต่อไป *(การเคหะแห่งชาติ)*

(7) หากมีบทบัญญัติใดที่แก้ไขในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่ เป็นประโยชน์กับพนักงาน/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ เห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และหรือประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เป็นการเฉพาะ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใช้บังคับอยู่แล้ว โดยมาตรา 13 ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างได้ ซึ่งที่ผ่านมาเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็จะใช้อำนาจตามมาตรา 13 ออกประกาศมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ แก้ไขเพิ่มเติมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครอง

แรงงานเสมอมาเพื่อใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง โดยไม่จำเป็นต้องขยายอำนาจการใช้บังคับของกฎหมายแรงงานภาคเอกชนมาใช้กับภาครัฐวิสาหกิจด้วย

มีบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถปฏิบัติตามได้ อาทิเช่น มาตรา 11/1 กำหนดว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” จากบทบัญญัตินี้ดังกล่าว หากนำมาใช้กับรัฐวิสาหกิจมีผลทำให้ (1) หากผู้ประกอบกิจการ (รัฐวิสาหกิจ) มีสถานะเป็นนายจ้างเช่นเดียวกับบุคคลหนึ่งบุคคลใด (เอกชน) ที่เป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน จะทำให้ลูกจ้างมีนายจ้าง 2 คน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจกับเอกชนจะแตกต่างกัน และทำให้ลูกจ้างมี 2 สิทธิ จากนายจ้างที่ต่างสถานะซึ่งไม่สามารถเป็นไปได้ (2) หากรัฐวิสาหกิจอยู่ใต้บังคับตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. จะทำให้ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (4) ประกอบกับพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2560 มาตรา 3 กำหนดให้กิจการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้เป็นกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม (5) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีผลทำให้ลูกจ้างของ บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมแต่อย่างใด

นอกจากนี้ บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ มีสัญญาจ้างในหลายรูปแบบ รวมถึงการจ้างเหมา/จ้างทำของผ่านนิติบุคคลด้วย ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ กฏหมาย ระเบียบ ประกาศ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจอยู่แล้ว ดังนั้น หากต้องนำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้ด้วย ย่อมไม่สอดคล้องกับกฎหมายอื่น ๆ ที่ บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ ต้องปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... จึงไม่ควรรวมถึงรัฐวิสาหกิจ (**บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)**)

(8) ลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐมีความหลากหลายประเภท ทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการ เป็นต้น จึงยังมีปัญหาการตีความคำว่า “ลูกจ้าง” ที่หลากหลายในแต่ละหน่วยงานในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแต่ละฉบับ จึงควรมีการกำหนดบทนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันปัญหาการตีความ และร่างมาตรา 4 ที่วางหลักให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดย

พระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา จึงอาจไม่สอดคล้องและอาจส่งผลกระทบในหลายมิติ เช่น นิติสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายระดับพระราชบัญญัติซึ่งมีวัตถุประสงค์ เหตุผล และเจตนารมณ์ในการยกเว้นที่แตกต่างกัน (*กระทรวงพาณิชย์*)

(9) ตามร่างพระราชบัญญัติฯ ประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 เพื่อขยายขอบเขตการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ไปถึงส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์เดิมของกฎหมาย ข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงในสภาพการณ์ปัจจุบัน ดังเหตุผล ดังต่อไปนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มุ่งใช้บังคับกับการจ้างแรงงานภาคเอกชนที่เกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งการทำสัญญาของเอกชนทางแพ่งนั้น โดยทฤษฎีของกฎหมายเชื่อว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทำขึ้นด้วยใจสมัคร ในสถานะที่เท่าเทียมกัน ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) คู่สัญญาสามารถตกลงระหว่างกันอย่างไรก็ได้ เท่าที่วัตถุประสงค์ไม่เป็นการฝ่าฝืน ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ปัญหาทางข้อเท็จจริงกลับไม่เป็นไปตามทฤษฎีของกฎหมาย ปรากฏว่าลูกจ้างมีอาจต่อรองที่ด้อยกว่านายจ้างจึงมักถูกเอาเปรียบทางสัญญากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานจึงมีขึ้นเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนการที่นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาให้แตกต่างออกไปย่อมตกเป็นโมฆะ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดในการดำเนินกิจการ (ไม่นับรวมองค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ) อันเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ส่วนบุคลากรทางภาครัฐนั้น (ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน) เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อให้มาดำเนินการกิจแทนรัฐ การแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปโดยผลของกฎหมายมหาชน มิใช่อยู่บนฐานสัญญาเช่นเดียวกันกับการจ้างแรงงานทางแพ่งจึงมีการให้สิทธิหรือข้อจำกัดสิทธิบางประการที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานของเอกชน และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรของรัฐนั้นเป็นไปเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ อันเป็นประโยชน์มหาชน หรือประโยชน์สาธารณะ

2) รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่มีขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจตามภารกิจ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ แต่การเข้าสู่ตำแหน่งจะมีข้อแตกต่างคือ กระทำในรูปแบบของสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการจ้างงานตามสัญญา แต่การจ้างแรงงานประเภทนี้ก็มีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานภาคเอกชนเป็นผลให้ต้องมีการตรากฎหมายเฉพาะสำหรับกรณี เช่น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นต้น ดังปรากฏตามเหตุผลในการตรากฎหมายท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และเมื่อ

พิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะนี้ จะพบว่า มีข้อแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของ เอกชน อาทิ การห้ามนายจ้างปิดงาน ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน ตลอดจนการลาออกของลูกจ้างศาลฎีกาได้ มีคำพิพากษาไว้ว่าไม่ใช่การแสดงเจตนาฝ่ายเดียวที่มีผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงทันทีเช่นเดียวกับสัญญาจ้าง แรงงานของเอกชน แต่กลับให้อำนาจนายจ้างสามารถขยับยั้งการบอกออกได้ด้วย เป็นต้น ทั้งนี้ บทบัญญัติ เหล่านี้มีขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ตามหลักการที่ว่า การจัดทำบริการสาธารณะของรัฐต้อง เป็นไปโดยสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (The Principle of Continuous) เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงแตกต่าง จากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

3) ตามร่างพระราชบัญญัติฯ ที่รับฟังความคิดเห็น ในมาตรา 4 วรรคสอง บัญญัติ ว่า “ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือ กฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน” เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ พนักงานในองค์การของรัฐ อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการนั้นแต่ละเรื่องแล้วซึ่งเป็น กฎหมายระดับพระราชบัญญัติ โดยในกฎหมายเฉพาะนั้นให้อำนาจแก่องค์กรที่กฎหมายนั้นจัดตั้งขึ้น เช่น คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เป็นต้น มีอำนาจหน้าที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และ มาตรฐานการจ้างงานตามความในร่างมาตรา 4 นี้เช่นเดียวกัน ฉะนั้น บทบัญญัตินี้ จึงไม่อาจใช้บังคับได้ ในทางปฏิบัติเฉพาะหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีกฎหมายเฉพาะจึงเป็นไปตามข้อยกเว้น นอกจากนี้ หากองค์กรที่กฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นได้ใช้อำนาจตามกฎหมายกำหนดสิทธิประโยชน์และมาตรฐาน การจ้างงานปรากฏว่าขัดหรือแย้งกับความในมาตรานี้จะก่อให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายได้ เนื่องจากเป็นการขัดกันของพระราชบัญญัติสองฉบับ (พระราชบัญญัติเฉพาะกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน) *(การประปานครหลวง)*

(10) ควรเพิ่มนิยามคำว่า “ผู้ปกครองตามกฎหมาย” ในร่างดังกล่าวให้ชัดเจนว่า หมายรวมถึงบุคคลใด เนื่องจากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ผู้ปกครอง หมายถึง บุคคลซึ่งศาลแต่งตั้งเป็นผู้ปกครอง ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 4 “ผู้ปกครอง” หมายความว่า “บิดา มารดา ผู้อนุบาล ผู้รับบุตรบุญธรรมและผู้ปกครองตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และหมายความรวมถึงพ่อเลี้ยงแม่เลี้ยง ผู้ปกครองสวัสดิภาพ นายจ้าง...” จึง เห็นควรระบุคำนิยามชัดเจนในกฎหมายฉบับนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบัน ไม่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งหมด และบทบัญญัติยังมีช่องว่างเอื้อให้ผู้จ้างงานหลีกเลี่ยงให้แรงงาน ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ กลุ่มแรงงานภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ

แรงงานนอกระบบ แรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานข้ามชาติ ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ทำให้การคุ้มครองแรงงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน (**สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ**)

(11) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เห็นด้วยกับหลักการปรับปรุงแก้ไขด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ปตท. ไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขกฎหมายที่กำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับใช้กับ “รัฐวิสาหกิจ” ด้วยความไม่ชัดเจนของร่างพระราชบัญญัติฯ และเพราะรัฐวิสาหกิจกับภาคเอกชน มีความแตกต่างกันในเรื่องการบริหารแรงงานและบุคคล ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) ตามร่างพระราชบัญญัติฯ วรรคสอง ที่กำหนดว่า “หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างต่ำกว่ากำหนดในร่างพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้แทน” นั้น อาจทำให้เกิดปัญหาในด้านการตีความ หรือ การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ว่าแบบไหนถือว่ามีสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าหรือดีกว่าทั้ง ๆ ที่ รูปแบบ ลักษณะ สภาพ กิจกรรม แตกต่างกันไป ประกอบกับอาจเกิดการเลือกใช้สิทธิจากบุคคลคนเดียว เช่น เป็นข้าราชการ เป็นลูกจ้างเอกชน เลือกใช้สิทธิประโยชน์ไว้กันจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เกิดปัญหาความสับสน การใช้สิทธิซ้ำซ้อน การวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนความพร้อมของประเทศในการนำมาบังคับใช้ในการปฏิบัติ

2) รัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรที่ประกอบกิจการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้การบริการสาธารณะ สาธารณูปโภคที่สำคัญของประเทศ ไม่ได้ทำธุรกิจเพื่อนายจ้างหรือเจ้าของเพียงกลุ่มหรือคนเดียว ดังนั้นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจนอกจากจะมุ่งคุ้มครองตัวบุคคลแล้วก็ต้องมุ่งรักษาการดำรงอยู่ของกิจการของรัฐควบคู่กันไปเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายในกิจการที่รัฐลงทุนและเกิดความเสียหายต่อประชาชนอื่น ส่วนแรงงานภาคเอกชนกฎหมายมุ่งคุ้มครองแรงงานจากการเอาเปรียบโดยนายจ้างเสียเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ความมุ่งหมายในการคุ้มครองแรงงานมีเจตนารมณ์ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน จึงไม่เห็นด้วยในการนำกฎหมายแรงงานเอกชนมาบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจทั้งหมด

3) รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเองโดยยึดตามประกาศมาตรฐาน/สวัสดิการแรงงานรัฐวิสาหกิจขั้นต่ำเป็นฐาน และปัจจุบันรัฐวิสาหกิจเองก็มีสภาพแตกต่างกัน เช่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยกฎหมาย (เช่น การรถไฟ/การประปา/การไฟฟ้า ฯลฯ) รัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัทมหาชน จำกัด จดทะเบียนซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (เช่น ปตท.) ดังนั้นหากจะให้รัฐวิสาหกิจใช้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกับภาคเอกชน อาจก่อให้เกิดปัญหา/อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ได้ เช่น รัฐวิสาหกิจสามารถจัดสวัสดิการให้พนักงานได้ด้วยตนเองโดยมีหลักการไม่ใช่สวัสดิการทับซ้อนกับสวัสดิการของแรงงานเอกชนหรือของภาคราชการใด เพราะอาจก่อให้เกิดความ

ซ้ำซ้อนในการจ่ายเงินสวัสดิการซ้ำจากภาครัฐ เช่น รัฐวิสาหกิจไม่ใช้ระบบประกันสังคม แต่หากนำกฎหมายแรงงานเอกชนมาบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจก็อาจจะกลับไปใช้ระบบประกันสังคมอันทำให้ต้องแก้ไขระบบกฎหมายด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องนี้ต่อไป กันไปด้วย การเกษียณอายุพนักงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายคุณสมบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจกำหนดอายุเกษียณ โดยไม่ถือเป็นการเลิกจ้างแบบแรงงานภาคเอกชนที่จะต้องได้รับค่าชดเชยตามแต่ละกรณี ประกอบกับการเกษียณอายุและการจ่ายเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน (เงินเกษียณ) ของรัฐวิสาหกิจจะเป็นไปตามรัฐวิสาหกิจกำหนดเองโดยต้องสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจซึ่งจะทำให้ต้องแก้ไขระบบกฎหมายการเกษียณอายุ ค่าชดเชย เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้ต่อไปด้วย

จากข้างต้น เห็นว่าระบบกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายอยู่หลายฉบับที่บังคับใช้และเกี่ยวพันกันหลายฉบับ หากจะแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ให้บังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจด้วย ก็จะทำให้เกิดความสับสนว่ารัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับไหน ประกอบกับทั้งกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจมีใช้กันมาอย่างยาวนานมีความแตกต่างกันบ้างตามสภาพของแต่ละรัฐวิสาหกิจ (*บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน*)

(12) ร่างพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4) ในประเด็นดังกล่าวเห็นว่า กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (*สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)*)

(13) การแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ได้รับความคุ้มครองถึงสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเท่าเทียม และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง ถือเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรศึกษาอย่างรอบด้านถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังที่กฎหมายใช้บังคับ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับภาคเอกชนและภาครัฐ รวมถึงความทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันของกฎหมาย (*กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*)

(14) เห็นด้วยในหลักการกับการกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากขยายขอบเขตการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อคุ้มครองแรงงานใหม่หน่วยงานรัฐให้

เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อนำมาพัฒนาตัวเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

1) หากบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของส่วนราชการต่ำกว่าและให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบังคับใช้แทน ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ของส่วนราชการที่กำหนดสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าด้วย ซึ่งหากใช้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว จะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและแผนการใช้งบประมาณของหน่วยงานรัฐ เช่น การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ ซึ่งระเบียบของส่วนราชการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้ต่ำกว่า อาจทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ จึงควรให้หน่วยงานซึ่งทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐพิจารณาปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม โดยรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เนื่องด้วยหน่วยงานรัฐมีบริบทที่แตกต่างจากภาคเอกชนเพราะไม่ได้เป็นองค์กรที่แสวงหากำไรและมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ นอกจากนี้ร่างกฎหมายดังกล่าว ไม่ได้ให้บทนิยามคำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน” จึงอาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความและทางปฏิบัติว่า ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานรัฐในลักษณะใดที่จะเข้าข่ายได้รับสิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานรัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการในลักษณะต่าง ๆ จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวหรือไม่อย่างไร

2) การจ้างแรงงานของหน่วยงานราชการในปัจจุบันยังคงไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายของประกันสังคม โดยลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นลักษณะของสัญญาจ้างเหมาบุคคลช่วยปฏิบัติงาน ตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งกำหนดให้ผู้รับจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่และมีผลสำเร็จของงานครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลาในเดือนนั้น ๆ แต่ไม่ได้ทำให้ผู้รับจ้างมีฐานะเป็นลูกจ้างของทางราชการ หรือมีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมแต่อย่างใด เห็นควรให้มีการหารือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคม กรมบัญชีกลาง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องครบถ้วน เป็นการเตรียมการปรับปรุงดำเนินงานให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวที่จะประกาศและนำมาใช้บังคับต่อไป (*กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*)

(15) ให้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ให้การคุ้มครองไปถึงลูกจ้างเหมาบริการของส่วนราชการที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของด้วย เนื่องจากเจตนารมณ์ในการแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่ขยายความคุ้มครองให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ให้ไม่ต่ำกว่าที่ได้กำหนดความคุ้มครองให้แก่แรงงานทั่วไป ซึ่งปัจจุบันบุคคลเหล่านั้นมีสวัสดิการและการคุ้มครองที่เป็นไปตามมาตรฐาน

ที่กำหนดอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ในขณะที่ลูกจ้างเหมาบริการของส่วนราชการมีลักษณะการจ้างบุคคลธรรมดาคล้ายคลึงกับการจ้างทำของ ซึ่งไม่มีสวัสดิการและการให้ความคุ้มครองใด ๆ เหมือนดังเช่นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ แม้แต่การลาป่วยยังต้องหักค่าจ้างและมีเบี้ยปรับ จึงควรพิจารณากำหนดให้ลูกจ้างเหมาบริการของส่วนราชการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวอย่างเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ ให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาคให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างของบุคคลนั้นด้วย *(กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา)*

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - การลาคลอดคือสิทธิของผู้ปกครอง บิดามารดาที่ต้องดูแลบุตรแรกคลอดให้สมบูรณ์ มีพลาณามัย การลาคลอดจำนวนวันดังกล่าวจึงสอดคล้อง <i>(เว็บไซต์)</i> - การเลี้ยงบุตรเป็นงานหนัก บิดาต้องช่วยด้วย <i>(เว็บไซต์)</i> - การเลี้ยงเด็กมีค่าใช้จ่ายสูง <i>(เว็บไซต์)</i> - ครอบครัวจะมีเวลาดูแลลูกเล็กมากขึ้น ดีต่อเด็กและพ่อแม่ <i>(เว็บไซต์)</i> - ควรมีเวลาให้ไปดูแลบุตรเพิ่มขึ้น <i>(เว็บไซต์)</i> - บุตรจะได้อยู่กับพ่อแม่อย่างเต็มที่ <i>(เว็บไซต์)</i> - พ่อแม่ต้องช่วยกันเลี้ยงดูให้ความอบอุ่นในวัยเยาว์ เพื่อลูกจะได้เป็นคนดีในสังคมต่อไป <i>(เว็บไซต์)</i> - มารดาจะได้มีเวลามากขึ้นในการดูแลบุตร <i>(เว็บไซต์)</i> - สามียะได้ช่วยเลี้ยงลูก <i>(เว็บไซต์)</i> - ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก <i>(เว็บไซต์)</i> - เด็กเป็นอนาคตของประเทศ <i>(เว็บไซต์)</i> 	

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากสิทธิลาคลอด 90 วันน้อยเกินไป <i>(เว็บไซต์)</i> - เป็นเรื่องพื้นฐานที่ควรได้รับ <i>(เว็บไซต์)</i> - เพราะ 90 วันมันน้อยเกินไปและไม่พอต่อการพัก รักษาตัวหรือให้นมบุตรเลยจริงๆ <i>(เว็บไซต์)</i> - เพราะคนเป็นแม่ต้องพักฟื้นร่างกายให้ดีกว่าก่อนและที่สำคัญลูกต้องได้กินนมแม่อย่างน้อย 6 เดือน <i>(เว็บไซต์)</i> - เพื่อสนับสนุนให้คนมีลูก แบ่งเบาภาระคนมีลูก ที่ต้องทำงาน <i>(เว็บไซต์)</i> - เพื่อให้ได้ใกล้ชิดลูกได้มากที่สุด และเลี้ยงด้วยนม ตนเอง <i>(เว็บไซต์)</i> - การแก้ไขดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้หญิงมีครรภ์ และบุตรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และช่วยแบ่งเบาภาระ ของนายจ้าง <i>(เว็บไซต์)</i> - แต่ควรได้รับค่าจ้าง 180 วัน <i>(เว็บไซต์)</i> 	
<ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายถึงเหตุผล <i>(สำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง)</i> - การกำหนดวันลาคลอดบุตร ควรคำนึงถึง ระยะเวลาที่เหมาะสมและความสมดุลกันระหว่าง การกำหนดจำนวนวันลาของลูกจ้างกับการขาด ประโยชน์ที่นายจ้างจะสูญเสียจากการลาของลูกจ้าง นั้น เพราะหากให้สิทธิแก่ลูกจ้างมากเกินไปอาจทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบเกินสมควรในอันที่จะจ่าย ค่าจ้างในระหว่างลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรนั้น <i>(กรม ประชาสัมพันธ์)</i> - เนื่องจาก การตั้งครุฑมีระยะเวลานานถึงเก้าเดือน ซึ่งภายหลังคลอดจำเป็นต้องมีการพักฟื้นร่างกาย รวมถึงการเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด และการตั้งครุฑยังมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพิ่มมากขึ้น การให้สิทธิ ประโยชน์อื่นจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความเห็นว่า การที่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ ที่เป็นหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาเพื่อ คลอดหรือเลี้ยงบุตรเป็นระยะเวลานานจะทำให้ส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ขาด บุคลากรที่จะปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยไม่อาจ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทนได้เพราะไม่มีกรอบ อัตราว่าง จึงต้องมอบงานให้บุคลากรรายอื่น ปฏิบัติงานแทน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานแทน รับภาระงานหนักขึ้นเป็นระยะเวลานานอาจเกิด ความเครียดเกินความจำเป็น และการที่พนักงาน ราชการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรตามที่ เสนอแก้ไขอาจจะส่งผลกระทบต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากพนักงานราชการไม่มีผลการประเมินการ ปฏิบัติงานที่จะใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง รวมทั้ง

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เก้าสิบวันจึงมีความเหมาะสม ส่วนการโอนสิทธิในการลา เห็นได้ว่าในสังคมปัจจุบันฝ่ายหญิงไม่จำเป็นต้องเลี้ยงบุตรเพียงฝ่ายเดียว ในกรณีมีบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย บิดาของบุตรหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย อาจช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวทำให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน (กรมบุคคล)</p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ (โรงงานไฟ)</p> <p>- การให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน (สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน))</p> <p>- การกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน เนื่องจากเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)</p> <p>- องค์การสะพานปลา ขอแสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวนี้ว่า ในการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติในประเด็นดังกล่าวนี้ เป็นกรณีเกี่ยวกับการแก้ไขสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ประกอบกับหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเด็กแห่งสหประชาชาติ องค์การสะพานปลา จึงเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติในประเด็นดังกล่าวนี้ (องค์การสะพานปลา)</p> <p>- หากต้องการให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของหญิงมีครรภ์ช่วยเลี้ยงดูบุตรด้วย เห็นควรกำหนดให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส</p>	<p>การมอบสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของมารดาให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายว่าหน่วยงานต้นสังกัดของมารดาหรือบิดาจะเป็นหน่วยที่เบิกจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลา เป็นต้น (สำนักงานศาลปกครอง)</p> <p>- อาจมีผลกระทบกับงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ที่จะต้องจ่ายให้กับผู้คลอดหรือเลี้ยงดูบุตร และหากผู้คลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อาจหาผู้ที่ จะมาปฏิบัติงานแทนได้ยากหรือไม่ มี ดังเช่น สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีกรอบอัตราบรรจุบุคลากรจำนวนน้อยและมีงบประมาณจำกัด เป็นต้น</p> <p>- เนื่องจากสิทธิการลาควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และการมอบสิทธิการลาให้แก่บุคคลอื่นจะมีปัญหาอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและในด้านงบประมาณ และไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน เนื่องจากธนาคารไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และผู้ปฏิบัติงานธนาคารก็ไม่ใช่ผู้ประกันตน ซึ่งจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น จึงไม่สามารถกำหนดสิทธิได้จริงในทางปฏิบัติ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)</p> <p>- การแก้ไขเรื่องให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน มุ่งมั่นในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ บิดาจึงควรได้รับสิทธิในการเลี้ยงดูบุตรเช่นเดียวกับมารดา</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ของหญิงมีครรภ์มีวันลาเป็นของตนเองโดยไม่ต้องมอบหรือโอนสิทธิการลาในส่วนของหญิงมีครรภ์</p> <p>(กระทรวงพลังงาน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับนมแม่อย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด - การมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรของหญิงให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของตนตามกฎหมายหรือผู้ปกครองตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน เห็นว่า สิทธิการลาเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล หากประสงค์จะกำหนดให้สิทธิประโยชน์เช่นนี้ควรที่จะกำหนดสิทธิประโยชน์ในลักษณะที่ให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของตนตามกฎหมายหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย มีสิทธิลาเพื่อไปช่วยเลี้ยงดูบุตรของหญิง (กระทรวงสาธารณสุข) - "ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน" เนื่องจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าสิทธิประโยชน์เดิม และเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับลูกจ้างได้บริหารจัดการภายในครอบครัวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อครอบครัว ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคม เพราะหากเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัวก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด) - เนื่องจากการเพิ่มจำนวนวันในการลาคคลอดหรือการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามร่างกฎหมายฉบับนี้สอดคล้องกับระยะเวลาที่บุตรควรได้รับนมจาก 	<p>เพื่อเป็นการ เสริมสร้างความผูกพันในครอบครัว ซึ่งจะกระตุ้นพัฒนาการของลูก อีกทั้งการมอบสิทธิดังกล่าวไม่ชัดเจนว่าจะกระทำได้อย่างไรโดย โดยเฉพาะคู่สามีภรรยาซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นสามีภรรยาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น ควรแก้ไขให้บิดามีสิทธิเรื่องเลี้ยงดูบุตรได้เช่นเดียวกันโดยไม่ต้องอาศัยสิทธิจากมารดา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเด็นการให้สิทธิกับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน ซึ่งเดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สิทธิลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 45 วัน และได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 45 วัน การเพิ่มสิทธิให้กับลูกจ้างดังกล่าว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เห็นว่าหากจะมีการแก้ไขต้องพิจารณาให้หลายมิติในภาพรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ แรงงานของประเทศ ความเห็นของหน่วยงานภาคเอกชน ความสามารถในการจ่ายเงินของนายจ้างที่ต้องจ่ายเงินค่าจ้างในระหว่างลาและลูกจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มในส่วน of ลูกจ้างซึ่งจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทุกคนจากการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการใช้สิทธิลาคลอด (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย) - เนื่องจาก สิทธิการลาคคลอดของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่กำหนดไว้ไม่เกิน 90 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังคงมีความเหมาะสมและควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ (การทางพิเศษแห่งประเทศไทย)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>มารดา ซึ่งน่าจะจงใจให้ภาคแรงงานตัดสินใจมีบุตรมากขึ้น อันเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสังคม ผู้สูงอายุเนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างไรก็ดี ในส่วนของการมอบสิทธิการลาของลูกจ้างหญิงให้แก่บิดาของบุตรหรือหรือคู่สมรสอาจมีปัญหาในทางปฏิบัติหากอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ทำงานอยู่ในภาคส่วนเดียวกัน เช่น หญิงทำงานอยู่ในภาคเอกชน ส่วนบิดาของบุตรหรือคู่สมรสทำงานอยู่ในภาครัฐ เป็นต้น (องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย)</p> <p>- กรณีให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ ไม่เกิน 180 วัน นั้น ไม่ขัดข้องในหลักการ เนื่องจากเพื่อให้มารดาดูแลบุตรระหว่างอยู่ในครรภ์และหลังจากการคลอดได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์)</p> <p>- “การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เห็นด้วยเพราะเป็นการลดภาระให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นการช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างชาย (องค์การจัดการน้ำเสีย)</p> <p>- เพื่อให้ลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหรือมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติมรวมทั้งสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรให้กับผู้เป็นบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ อันพึงจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคง แข็งแรงมากยิ่งขึ้น และยังสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างโดยรวมได้ (องค์การเภสัชกรรม)</p>	<p>- กรณีการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วันนั้น ๖พส. เห็นชอบด้วยกับหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ทั้งนี้ การกำหนดให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้กับบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ด้วยนั้น ๖พส. ไม่เห็นด้วย เนื่องจากการมอบสิทธิของคู่สมรสตามกฎหมาย ซึ่งอาจมีสถานะเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน หรือส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่แตกต่างกันอาจมีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจพิจารณาปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในการลาไปช่วยเหลือภริยาคลอดบุตรให้มีจำนวนวันเพิ่มขึ้นแทนการโอนสิทธิ (บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด)</p> <p>สิทธิการลาคลอดบุตรและการเลี้ยงดูบุตรซึ่งเป็นประเด็นอีกเรื่องหนึ่งที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องการแก้ไขตามร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 นั้น ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีดังนี้</p> <p>สิทธิการลาคลอดของข้าราชการ ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 ข้อ 19 กำหนดว่า “ข้าราชการที่ประสงค์จะลาคลอดบุตร... จะลาในวันที่คลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน” และข้อ 22 กำหนดให้ “ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 19 แล้ว หากประสงค์จะลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ” และพระราชกฤษฎีกาการจ่าย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- กรณีการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีกเก้าสิบวัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน</p> <p>ขอเรียนว่า เห็นด้วยกับหลักการดังกล่าว เนื่องจากเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวประกอบกับมาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แล้วขอเรียนว่า การกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมในระหว่างลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรได้อีกเก้าสิบวันนั้น ต้องพิจารณาด้วยว่า ลูกจ้างที่มีสิทธิดังกล่าวครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4 ด้วยหรือไม่</p> <p>เนื่องจากบุคลากรบางส่วนตามบทบัญญัตินี้ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามบทนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533</p> <p>(สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม)</p> <p>- มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งแต่อย่างไรก็ตามจากเดิมที่ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 วรรคแรก บัญญัติว่า”ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน” ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>เงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 มาตรา 28 บัญญัติว่า “ข้าราชการที่ลาเนื่องจากการคลอดบุตรให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 90 วัน”</p> <p>สิทธิการลาคลอดของพนักงานราชการ ตามประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ข้อ 2 (2) กำหนดว่า “พนักงานราชการรัฐสภามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน” และข้อ 3 (2) กำหนดว่า “พนักงานราชการรัฐสภามีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม”</p> <p>สิทธิการลาคลอดของลูกจ้างประจำ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 9 วรรคสอง กำหนดว่า “การลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำ ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม”</p> <p>อีกทั้ง ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 ข้อ 20 ยังได้ให้สิทธิแก่ข้าราชการซึ่งรวมถึงลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดว่า “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ” และพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>(ฉบับที่... พ.ศ. มาตรา 41 ให้ยกเลิกความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>มาตรา 41 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร...” ทั้งนี้ มีความเห็นเห็นว่า เห็นควรใช้คำว่า “และ” จะมีความเหมาะสมมากกว่าหรือไม่ เนื่องจากเมื่ออ่านความในร่างของมาตราดังกล่าวแล้ว การใช้คำว่า “หรือ” อาจจะทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่า เพราะสามารถเลือกได้อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่หากใช้คำว่า “และ” อาจจะทำให้สิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เป็นคุณมากขึ้น</p> <p>(บริษัท อุ้งกรุงเทพ จำกัด)</p> <p>- เพราะเป็นการเพิ่มสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง และยังสามารถมอบสิทธิการลาของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรส รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมายได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น การได้รับค่าจ้างระหว่างลาและการมอบสิทธิการลาเป็นการลดภาระของครอบครัวได้ระดับหนึ่ง และเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่บุตรควรได้รับนมแม่อย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด</p> <p>ทั้งนี้ มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรในส่วนของมารดานอกจากมอบให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย รวมทั้งกรณีมอบให้ผู้ปกครองตามกฎหมาย เห็นควรมอบให้บิดาตามความเป็นจริงได้ด้วยเนื่องจากลูกจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสและมีได้มีการรับรองบุตรก็มีจำนวนมาก หากบิดาตามความเป็นจริง ไม่สามารถ</p>	<p>มาตรา 28/1 บัญญัติให้ “ข้าราชการซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปเห็นสมควรจะให้ออกเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันทำการ”</p> <p>จากกฎหมาย ระเบียบ และประกาศของทางราชการเกี่ยวกับการให้สิทธิลาคลอดของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติและข้อกำหนดต่าง ๆ ดังกล่าว ได้คุ้มครองสิทธิการลาคลอด รวมทั้งการได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำถูกต้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 48 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่ต้องจัดทำบริการสาธารณะ ตามหลักความต่อเนื่องเป็นสำคัญดังกล่าวแล้ว</p> <p>อย่างไรก็ดี ปัจจุบัน ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสิทธิลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรไม่ต่ำกว่าที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 กำหนดไว้ กล่าวคือ มีสิทธิลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน (ปัจจุบัน ลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน รวมกับลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 150 วันทำการ</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>รับมอบสิทธิการลาได้ก็จะไม่สามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ตามเจตนารมณ์ของผู้ร่าง รวมถึงการมอบสิทธิการลาให้กับผู้ปกครองตามกฎหมาย ก็เช่นเดียวกัน ผู้ปกครองที่ดูแลเด็กในความเป็นจริงส่วนใหญ่ก็ได้เป็นผู้ปกครองตามกฎหมาย ดังนั้น ก็ควรมอบสิทธิให้กับผู้ปกครองตามความเป็นจริงได้ด้วย <i>(กระทรวงอุตสาหกรรม)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ <i>(การยาสูบแห่งประเทศไทย)</i> - เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ <i>(องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร)</i> - เนื่องจากสอดคล้องกับคำแนะนำขององค์การอนามัยโลกเกี่ยวกับการเลี้ยงดูลูกด้วยนมแม่ ซึ่งควรให้นมแม่เพียงอย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด ซึ่งจะทำให้เด็กมีสุขภาพแข็งแรงและพัฒนาการทางร่างกายที่ดี ฉะนั้นในช่วง 6 เดือนแรกมารดาจึงควรมีเวลาดูแลลูกอย่างใกล้ชิด ในส่วนของการให้มารดามอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน ต้องมีเหตุผลที่ไม่ขัดแย้งกับการสนับสนุนให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วันดังกล่าวข้างต้น <i>(สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร)</i> - ในประเด็นการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิได้รับวันลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นจากครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน เป็นไม่เกิน 180 วัน และมีสิทธิรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นไม่น้อยกว่า 90 วันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมอีก 90 วัน ซึ่งการเพิ่มระยะเวลาสิทธิในการลาที่มีความสอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ข้อ 11 ที่ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับความคุ้มครอง 	<p>รวมไม่เกินประมาณ 240 วัน) และมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่น้อยกว่า 90 วันอยู่แล้ว</p> <p>อย่างไรก็ตาม ในส่วนของพนักงานราชการรัฐสภานั้น ประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ข้อ 2 (2) และข้อ 3 (2) กำหนดว่า “พนักงานราชการรัฐสภามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ซึ่งต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ แต่หากมีความจำเป็นต้องเพิ่มสิทธิเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรและการรับค่าตอบแทนของพนักงานราชการรัฐสภา ก็สามารถดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ก.ร. ดังกล่าว โดยการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาให้ เป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบและครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไปได้ กรณีไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่อย่างใด <i>(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</i></p> <p>สำหรับประเด็นที่ว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นด้วยหรือไม่ กับจำนวนวันลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วันนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แสดงความคิดเห็นแล้วในประเด็นที่ 1 ว่า ปัจจุบันข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีสิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรและได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาในทำนองเดียวกันหรือไม่ต่ำกว่าร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้ว และในส่วน</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์และป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงจากความเป็นเพศมารดา ซึ่งพบว่าในต่างประเทศมีการกำหนดมีการกำหนดเกณฑ์ระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ในสหพันธรัฐเยอรมันและสาธารณรัฐฝรั่งเศส ให้สิทธิลูกจ้างหญิงในการลาคลอดไม่เกิน 14 สัปดาห์ (98 วัน) สหราชอาณาจักรให้สิทธิในการลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร (Maternity Leave) ไม่เกินสัปดาห์ (364) และสิทธิในการลาก่อนคลอดไม่เกิน 11 สัปดาห์ (77 วัน) ในราชอาณาจักรสวีเดนบิดามารดาของเด็กใช้สิทธิในการลาได้ไม่เกิน 480 วัน เป็นต้น</p> <p>(สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)</p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p>(สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)</p> <p>- เนื่องจาก การตั้งครรภ์มีระยะเวลานานถึงเก้าเดือน ซึ่งภายหลังคลอดจำเป็นต้องมีการพักผ่อนร่างกาย รวมถึงการเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด และการตั้งครรภ์ยังมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพิ่มมากขึ้น การให้สิทธิประโยชน์อื่นจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวันจึงมีความเหมาะสม ส่วนการโอนสิทธิในการลา เห็นได้ว่าในสังคมปัจจุบันฝ่ายหญิงไม่จำเป็นต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงฝ่ายเดียว ในกรณีมีบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย บิดาของบุตรหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย อาจช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ การแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวทำให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>(กรมปศุสัตว์)</p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p>(โรงงานไฟ)</p> <p>- เห็นด้วย โดยไม่ได้อธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p>(มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์กรภาคประชาสังคม))</p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ - ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>(กรมเจ้าท่า)</p>	<p>ของพนักงานราชการรัฐสภาหากมีเหตุผลความจำเป็นก็สามารถแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ก.ร. ดังกล่าวได้ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</p> <p>- เพราะตามร่างมาตรา 41 ในความว่า “...มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินสิบวันในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น...” นั้น</p> <p>การมอบสิทธิดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนว่า บุคคลใดเป็นผู้รับสิทธิดังกล่าวคือ ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น ไม่สามารถระบุได้ว่า กรณีไม่มีมารดาดังกล่าวหมายถึงกรณีใด และสิทธิการลาคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรสมควรเป็นสิทธิเฉพาะตัวของมารดาหรือบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น (บริษัท สทโรงแรมไทย และการท่องเที่ยว จำกัด)</p> <p>- เนื่องจาก (1) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 25 ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรรวมจำนวน 240 วัน โดยแยกเป็นลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน (นับรวมวันหยุด) โดยได้รับค่าจ้าง และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งสูงกว่าที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) ซึ่ง บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน พ.ศ. 2564 กำหนดให้พนักงานมสิทธิลาคลอดบุตรให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุด และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำงาน โดยมีสิทธิลา</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>-ไม่ขัดข้องในหลักการ -ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (<i>กรมท่าอากาศยาน</i>)</p> <p>- ไม่ขัดข้องในหลักการ ไม่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิการลาที่เหมาะสม (<i>สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม</i>)</p> <p>- ไม่ขัดข้องที่จะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน เนื่องจากตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ซึ่งสิทธิที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับในปัจจุบัน สูงกว่าสิทธิตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (<i>การรถไฟฟ้าวชนสงขลสงมวลชนแห่งประเทศไทย</i>)</p> <p>- การให้ทางเลือกในการลางานต่อผู้ปฏิบัติงานถือเป็นหลักการที่เป็นประโยชน์ เพราะมีผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชนจำนวนไม่น้อยซึ่งกังวลว่าการลางานของตนจะส่งผลกระทบต่องานอย่างมีนัยสำคัญในขณะตั้งครมจึงมิได้ใช้สิทธิลาคลอด เช่น ผู้ทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งลักษณะงานมิได้ใช้แรงมากจึงมิได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร การแก้ไขปัญหาดังกล่าวย่อมเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานสามารถใช้สิทธิเป็นทางเลือกที่พึงมีของตนได้มากขึ้น อันเป็นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างแท้จริง แต่จำเป็นต้องมีมาตรการตรวจสอบการลางานในกรณีมารดาผู้มีสิทธิคลอดบุตรกับบิดาผู้รับมอบสิทธิในการลามีได้</p>	<p>โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกิน 30 วันทำงานและมีสิทธิลาได้อีกไม่เกิน 120 วันทำงานโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน นอกจากนี้ พนักงานสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร ครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน ทั้งนี้ พนักงานซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรภายใน 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ จึงให้สิทธิพนักงานที่เป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร รวมถึงให้พนักงานสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรอยู่แล้ว ตามเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น (2) เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวันนั้น ซึ่ง บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ ได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (4) และพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2560 มาตรา 3 กำหนดให้กิจการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้เป็นกิจการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้เป็นกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (5) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนั้น การที่พนักงาน/ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน จึงไม่อาจเกิดขึ้นได้ ด้วย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันและไม่ควรเพิ่มจำนวนวันลามากเกินไปเพราะผลสัมฤทธิ์ของงานจะลดลงอันนำมาซึ่งผลสำเร็จของงานที่นายจ้างมอบหมายส่งผลให้นายจ้างประสบภาวะขาดทุนไม่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างได้น้อยลง เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพของผู้ใช้แรงงาน</p> <p>(กรมขนส่งทางราง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแก้ไขมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ในเรื่องของการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ซึ่งในการเพิ่มสิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างจะเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมและผลักดันให้ประชากรไทย สนใจที่จะมีบุตรมากขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันจากข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย คำนวณโดยธนาคารแห่งชาติปี 2566 ได้ประมาณการจำนวนเด็กเกิดใหม่ในปี 2566 คาดว่าจะต่ำกว่า 5 แสนคน (จากเป้าหมายจำนวน 7 แสนคน) และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องสวนทางกับการเพิ่มขึ้นของประชากรวัย 60 ปีขึ้นไปและการแก้ไขพระราชบัญญัติฯ จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย <p>(สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งจราจร)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครอบครัวของลูกจ้างให้มีพัฒนาการร่วมกับบุคคลภายในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น (บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด) - เนื่องจากเป็นหลักการที่เป็นคุณแก่แรงงานเพื่อเตรียมตัวก่อนจะคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด รวมถึงประเด็นที่มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตาม 	<p>เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่) พ.ศ. จึงไม่ควรรวมถึงรัฐวิสาหกิจ (บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน))</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม เพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เห็นว่า การที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน เห็นว่า การกำหนดวันลาที่เพิ่มขึ้นจาก 98 วัน เป็น 180 วัน อาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องรับภาระในเรื่องจำนวนแรงงานที่ลดลงในระหว่างที่ลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรและมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก 45 วัน เป็น 90 วัน และการที่กำหนดให้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม เพิ่มอีก 90 วัน ยังมีความไม่ชัดเจนว่าเป็นสิทธิประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 67 ได้กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นระยะเวลาเก้าสิบวัน จึงเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>กฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินเก้าสิบวันในกรณีที่ไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้นได้ เพราะการเลี้ยงทารกนั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและต้องใช้แรงกายแรงใจเป็นอย่างมากในการเลี้ยงดูและจะต้องใช้ระยะเวลาในการฟื้นฟูร่างกายของมารดาให้กลับมาแข็งแรงเพื่อกลับมาทำงานเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวต่อไป <i>(กรมประมง)</i></p> <p>- กรณีการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน นั้น เป็นหลักการที่ดี เนื่องจากส่งเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นสถาบันหลักของสังคมให้มีความเข้มแข็งขึ้นจะเป็นผลดีและช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของประเทศหลาย ๆ ด้านในอนาคต อาทิ ด้านแรงงาน หากมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพจะส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้าไปพัฒนาองค์กร ดังนั้น การส่งเสริมให้มารดาเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ จึงเห็นด้วยในหลักการดังกล่าว <i>(กระทรวงศึกษาธิการ)</i></p> <p>- สตรีได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้น เพราะจะส่งผลดีต่อเด็กทารกที่จะมีโอกาสได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีโอกาสได้บริโภคนมมารดาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากยิ่งขึ้น ซึ่งนมมารดามีสารอาหารที่มีคุณค่ามากมาย อีกทั้งยังส่งผลดีในเชิงเศรษฐกิจของครอบครัวที่จะสามารถประหยัดเงินค่าใช้จ่ายในการซื้อนมเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกด้วย <i>(มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและเยาวชน)</i></p> <p>- การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ความจะได้รับ ดังนั้น การเพิ่มวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดู</p>	<p>หากไม่มีความแตกต่างกับสิทธิประโยชน์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ควรกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมไว้ในการแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ส่วนประเด็นเรื่องที่ทำให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน นั้น เห็นว่า สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรนั้น เป็นสิทธิเฉพาะตัวของลูกจ้างหญิงเท่านั้น ไม่อาจจะมอบสิทธิของตนให้แก่บุคคลอื่นได้ <i>(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)</i></p> <p>- เหตุผลประกอบ</p> <p>1. ในปัจจุบัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ในขณะที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา 41 กำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มภาระให้นายจ้างในสถานประกอบการเอกชนต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา 41 กำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ทั้งนี้ เนื่องจากลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมิได้ถูกกำหนดให้อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หาก (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>บุตรยอมส่งผลดีต่อมารดาและบุตรภายหลังคลอด เนื่องจากเด็กจะได้รับการกระตุ้นพัฒนาการ รวมทั้งเป็นการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แต่ในกรณีที่มีการดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดานั้น จะเห็นได้ว่า หลักการสำคัญของการลาคลอดอยู่ที่มารดาซึ่งต้องอยู่แลบุตรอย่างใกล้ชิดและให้นมบุตร ดังนั้น ควรกำหนดให้สิทธิบิดาตามกฎหมายของบุตรสามารถมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรได้ ทำนองเดียวกันระเบียบการลาของข้าราชการที่ได้กำหนดในเรื่องสิทธิของการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร โดยไม่เกิน 30 วัน เนื่องจากจะได้ให้ความช่วยเหลือดูแลภริยาที่เพิ่งคลอดบุตรและรวมถึงการช่วยเหลือดูแลบุตรอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจกำหนดให้ใช้สิทธิได้ภายใน 240 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดเพื่อช่วยดูแลบุตรกับภริยา หรือจะลาภายหลังที่ภริยากลับมาทำงานแล้วก็ได้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้บุตรควรได้รับน้ำนมจากมารดาอย่างเดียวในช่วงเวลา 6 เดือนแรกหลังคลอด (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)</p>	<p>พ.ศ. มาตรา 41 มีผลใช้บังคับอาจก่อให้เกิดปัญหาในการนำหลักกฎหมายเรื่องประกันสังคมมาใช้กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้</p> <p>3. การที่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. พิจารณากำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้แก่บิดาโดยขอด้วยกฎหมายของบุตร หรือให้แก่คู่สมรสตามกฎหมายของตน ไม่เกิน 90 วัน นั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาการนำยึดถือปฏิบัติได้ ในกรณีที่บิดาโดยขอด้วยกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตน สังกัดอยู่ในส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ (บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน)</p> <p>- การกำหนดวันลาคลอดบุตร ควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมและมีความสมดุลกันระหว่างการกำหนดจำนวนวันลาของลูกจ้างกับการขาดประโยชน์ที่นายจ้างจะสูญเสียจากการลาของลูกจ้างนั้น เพราะหากให้สิทธิแก่ลูกจ้างมากเกินไปอาจทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบเกินสมควรในอันที่จะจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรนั้น (กรมประชาสัมพันธ์)</p> <p>- สำหรับการลาของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดไว้โดยเฉพาะและใช้บังคับกับการลาของลูกจ้างส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานอัยการสูงสุด)</p> <p>- มีความเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติฯ ได้กำหนดวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลาเพิ่มขึ้นจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่ง</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน และยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ให้เป็นมีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งการขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็น การสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย <i>(กระทรวงยุติธรรม)</i></p> <p>- มีความเห็นว่า การที่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่เป็นหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลานานจะทำให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยไม่อาจสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทนได้เพราะไม่มีกรอบอัตราว่าง จึงต้องมอบงานให้บุคลากรรายอื่นปฏิบัติงานแทน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานแทนรับภาระงานหนักขึ้นเป็นระยะเวลานานอาจเกิดความเครียดเกินความจำเป็น และการที่พนักงานราชการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรตามที่เสนอแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อการต่อสัญญาจ้างเนื่องจากพนักงานราชการไม่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่จะใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง รวมทั้งการมอบสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของมารดาให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายว่าหน่วยงานต้นสังกัดของมารดาหรือบิดาจะเป็นหน่วยที่เบิกจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลา เป็นต้น (สำนักงานศาลปกครอง)</p> <p>- การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีจำนวนวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องรับภาระในด้านจำนวนแรงงานที่ลดลงในช่วงวันลา และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการจ่ายค่าจ้างในช่วงวันลาคลอด จาก 45 วัน เป็น 90 วัน ตลอดจนการกำหนดให้สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ย่อมส่งผลกระทบต่อกองทุนประกันสังคมที่ต้องมีภาระเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงควรพิจารณาร่วมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงด้วย เพื่อป้องกันการบังคับใช้กฎหมายซ้ำซ้อนกัน (กระทรวงวัฒนธรรม)</p> <p>- เนื่องจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจกำหนดสิทธิลาได้ 98 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและยังสามารถลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง 2. พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับสิทธิประกันสังคม (เว้นแต่เป็นสิทธิประโยชน์เดิมและชำระเงินด้วยตนเอง) 3. การให้สิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม ควรเป็นสิทธิประโยชน์ที่ได้รับอย่างทั่วถึง (ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย) <p>- ประเด็นให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปด</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>สิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีกเก้าสิบวัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน นั้น เห็นด้วยเนื่องจากลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่ากฎหมายฉบับปัจจุบันเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งตัวลูกจ้างที่มีบุตรและบุตรครรรภ์หนึ่งที่เกิดมา มารดาสามารถดูแลบุตรที่เพิ่งเกิดมาได้เต็มที่ เมื่อครบกำหนดการลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร มารดาก็สามารถกลับมาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีข้อกั้วลใด ๆ จึงเป็นประโยชน์ทั้งของลูกจ้างและนายจ้าง ส่วนการกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตน ให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ ก็จะเป็นประโยชน์ เพราะหากมารดาเกิดเหตุขัดข้องใด ๆ ทำให้มารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ หรือมารดาของบุตรมีรายได้มากกว่าหรือเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว การมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของมารดา จึงเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์กับลูกจ้างหญิงที่มีสิทธิลาการเลี้ยงดูบุตร แต่ทั้งนี้ ในมุมมองของนายจ้างอาจต้องแบกรับภาระการขาดแคลนบุคลากรในการทำงานช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงควรสนับสนุนให้นายจ้างมีการแก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้างของลูกจ้างหญิง ที่ได้รับสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรอย่างสมดุและเหมาะสม เพื่อลดปัญหานายจ้างเลิกจ้างหรือไม่รับจ้างผู้หญิงตั้งแต่การรับสมัครเพื่อลดปัญหาและภาระที่จะตามมาจากสิทธิประโยชน์การแก้ไขกฎหมายฉบับนี้</p> <p>กรณีการรับค่าจ้างที่ปรับเพิ่มมากขึ้นในระหว่างการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรรภ์</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<p>จากกฎหมายฉบับเดิมเป็นจำนวนที่วันนั้น ควรพิจารณาข้อมูลให้รอบด้านโดยศึกษาจากประเทศอื่นๆ เช่น ข้อมูลเว็บไซต์สถิติ velocityglobal.com บทความวันที่ 15 May 2023 การเพิ่มสิทธิการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่ง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างจากเดิม 45 วันเป็น 90 วัน นายจ้างต้องแบกรับภาระหนักเกินสมควรและประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาแรงงานมีรายได้อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรพิจารณาการจ่ายค่าจ้างโดยอาจปรับสัดส่วนการจ่ายค่าจ้างจาก 100% ให้ต่ำมาอย่างสมเหตุและเหมาะสม (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)</p> <p>- กรณีการกำหนดให้มารดาสามารถทอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน นั้น เห็นว่า สิทธิการลาเป็นสิทธิเฉพาะตัวของบุคคลโดยเฉพาะสิทธิในการลาคลอดบุตรที่มีการกำหนดให้ลาต่อเนื่องกันได้หลายวันก็เพื่อให้มารดาได้ดูแลบุตรอย่างใกล้ชิดและมารดาสามารถให้นมบุตรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมพัฒนาการของบุตรให้เติบโต แข็งแรงสมวัย ซึ่งหากจะให้สามารถโอนสิทธิในการลาให้บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ นั้น อาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการลาประเภทการลาคลอดบุตร อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างของผู้เป็นบิดาของบุตรหรือคู่สมรสได้ จึงเห็นว่าหากจะกำหนดให้ผู้เป็นบิดาของบุตรหรือคู่สมรสลาเพื่อช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรควรกำหนดประเภทการลาไว้ต่างหาก โดยกำหนดให้บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายลาเพื่อช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรได้ ทั้งนี้ อาจกำหนดจำนวนวันให้น้อยกว่าผู้เป็นมารดา ดังนั้น จึงควรทบทวนหลักการดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ)</p>

ข้อเสนอแนะ

(1) ตามร่างมาตรา 4 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีลักษณะเป็นการเพิ่มสิทธิวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างหญิงมากขึ้นจากเดิม 98 วัน เป็น 180 วัน โดยคำนึงถึงเรื่องของสุขภาพของลูกจ้างให้มีความปลอดภัยและเพื่อให้ร่างกายของลูกจ้างหญิงกลับมาสมบูรณ์แข็งแรงหลังจากคลอดบุตร อีกทั้งยังเป็นการทำให้ลูกจ้างหญิงได้มีเวลาในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังเป็นการมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรให้แก่บุคคลที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำรงชีพของลูกจ้างอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตว่า ในการเสนอขอแก้ไขร่างมาตรานี้ส่งผลกระทบต่อตรงต่อนายจ้าง เพราะจะทำให้ให้นายจ้างขาดแรงงานเป็นเวลานานขึ้นเป็นระยะเวลากว่า 3 เดือน ซึ่งในบางกรณีสถานประกอบการของนายจ้างมีความจำเป็นต้องอาศัยลูกจ้างทำงานเป็นหลัก อาจใช้เทคโนโลยีในการทำงานแทนได้ การที่ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อคลอดบุตรเป็นเวลานานเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง ถึงแม้ว่าการเพิ่มสิทธิวันลาเพื่อคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างหญิงเป็นไม่เกิน 180 วัน และกำหนดให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 90 วัน (กฎหมายปัจจุบันมาตรา 59 กำหนดให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน) แม้ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระในตัวของนายจ้างไม่มากนักก็ตาม แต่มิติหรือมุมมองในการบริหารงานของนายจ้างย่อมเกิดปัญหาและส่งผลกระทบมากกว่าเพราะการที่ขาดลูกจ้างอาจทำให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างคนใหม่เพิ่มเติม และย่อมก่อให้เกิดต้นทุนในด้านเศรษฐศาสตร์ต่อนายจ้างย่อมจะก่อให้เกิดภาระแก่นายจ้างตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรต้องรับฟังความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการ รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมด้วย

กรมการจัดหางานมีข้อสังเกตว่า การกำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรในส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายสามารถได้รับสิทธิดังกล่าวเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพการดำรงชีวิตและสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน แต่อาจมีผลกระทบต่อสถานภาพในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น จึงควรต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้าน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อสังเกตว่า เห็นด้วยในหลักการว่า ร่างมาตราดังกล่าวจะเป็นการขยายการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ร่างมาตราดังกล่าว

เป็นการขยายสิทธิการคุ้มครองเพิ่มขึ้นมากซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ ตามร่างมาตรา 3 จึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและเป็นระบบ

สำนักงานประกันสังคมมีความเห็นว่า การที่มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ วางหลักให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน นั้น สอดคล้องดีอยู่แล้วกับมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ 14 สัปดาห์ ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ของการคุ้มครองแรงงานเท่านั้น นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้มากกว่า 98 วันได้ ดังนั้น สำหรับการเสนอขอแก้ไขมาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 180 วัน นั้น ผู้เสนอร่างต้องชี้แจงเหตุผลทางวิชาการ งานศึกษาวิจัยหรือข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์เพิ่มเติมประกอบการเสนอร่างกฎหมายมากกว่านี้ ว่าเพราะเหตุใดผู้ร่างจึงเสนอร่างที่กำหนดจำนวนวันมากกว่าข้อเสนอแนะระยะเวลาขั้นต่ำเพื่อให้มั่นใจว่ามารดามีเวลาพักผ่อนและฟื้นฟูสภาพร่างกายอย่างเพียงพอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่แนะนำไว้ที่ 18 สัปดาห์ (*กระทรวงแรงงาน*)

(2) การเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีจำนวนวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรดังกล่าวเพิ่มขึ้น จะต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องรับภาระในด้านจำนวนแรงงานที่ลดลงในช่วงวันลา และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการจ่ายค่าจ้างในช่วงวันลาคลอด จาก 45 วัน เป็น 90 วัน ตลอดจนการกำหนดให้สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมเพิ่มเติมอีก 90 วัน ย่อมส่งผลกระทบต่อกองทุนประกันสังคมที่ต้องมีภาระเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงควรพิจารณาร่วมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงด้วย เพื่อป้องกันการบังคับใช้กฎหมายซ้ำซ้อนกัน (*กระทรวงวัฒนธรรม*)

(3) สิทธิในการลาคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (กฎหมายเดิม) กำหนดให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน ซึ่งทำให้หญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรได้ตั้งแต่อายุแรกเกิดจนถึงอายุ 3 เดือน และภายหลังจากนั้นบุตรจะต้องได้รับการเลี้ยงดูจากผู้อื่นแทน ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในครอบครัวหรือการจ้างบุคคลเพื่อเลี้ยงดูบุตร เมื่อพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สิทธิการลาตามระยะเวลาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวที่ไม่สามารถหาผู้เลี้ยงดูบุตรแทนได้ และอาจเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว รวมทั้งอาจมีผลต่อความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ดังนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมให้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรได้ไม่เกิน 180 วัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้นั้นจึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้มารดาใช้เวลาในการเลี้ยงดูบุตรและดูแลสุขภาพหลังคลอดได้นานขึ้นรวมทั้งเป็นการสร้างการมี

ส่วนร่วมของบิดาในการช่วยเหลือบุตร นอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนให้บุตรได้รับน้ำนมจากมารดาเป็นระยะเวลาที่นานขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อพัฒนาการของเด็ก และสอดคล้องกับแนวทางขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติซึ่งระบุให้บุตรควรได้รับนมแม่เพียงอย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด (*สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*)

(4) การแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิการลาของลูกจ้างซึ่งมีครรภ์เพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมถึงการมอบสิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตรนั้น เห็นว่า แม้การปรับแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างก็ดี แต่ถึงกระนั้น ก็ควรที่จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างโดยเฉพาะในกิจการที่เป็นการจัดทำบริการสาธารณะต่อไปได้ (*บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*)

(5) การเพิ่มจำนวนวันลาคลอดบุตรไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะสอดคล้องกับหลักการขององค์การอนามัยโลกที่ให้บุตรควรได้รับนมแม่ในช่วงหกเดือนแรกหลังคลอด และในช่วงที่ลาคลอดผู้ใช้แรงงานก็ยังได้รับค่าจ้างจากนายจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน กรมส่งเสริมการเกษตรเห็นด้วยส่วนสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่ได้รับจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวันนั้น เห็นด้วยในหลักการ แต่จะได้รับมากน้อยเพียงใดต้องนำมาพิจารณาต่อไป และการให้มารดาอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือ คู่สมรสของตน หรือผู้ปกครอง ไม่เกินเก้าสิบวันนั้น เห็นว่า การใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรควรเป็นสิทธิเฉพาะของบิดาของบุตร หรือคู่สมรส หรือผู้ปกครอง แล้วแต่กรณี ไม่ควรเป็นการให้มารดาอบสิทธินั้นให้ เนื่องจากการเลี้ยงดูบุตรเป็นหน้าที่เฉพาะของผู้เป็นบิดามารดา โดยเฉพาะเด็กแรกเกิดที่ยังไม่มีภูมิคุ้มกันและต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ส่วนจำนวนวันในการลาต้องพิจารณาเป็นกรณีไป หากมารดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ควรให้สิทธิบิดาหรือผู้ปกครองใช้สิทธิลาเสมือนเป็นมารดาคือไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน พร้อมค่าจ้างและสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับมารดา ส่วนกรณีที่บุตรได้รับการเลี้ยงดูจากมารดาในช่วงไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแล้ว ควรให้สิทธิบิดาหรือคู่สมรส หรือผู้ปกครองลาได้ไม่เกิน 60 วัน ซึ่งเป็นวันลาที่ลดหล่นจากมารดา (*กรมส่งเสริมการเกษตร*)

(6) การยกเลิกความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน” และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน มาตรา 41 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน” วรรคสองบัญญัติว่า “วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจก่อนคลอดบุตรด้วย” วรรคสามบัญญัติว่า “วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกินเก้าสิบวันในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น”

การเคหะแห่งชาติ เห็นว่า สิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรถ์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งจากร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 ดังกล่าว ให้สิทธิลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรถ์เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันเป็นการให้ความสำคัญกับการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของผู้เป็นมารดาภายหลังคลอด รวมทั้งเป็นการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยภาพรวมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่อไป **(การเคหะแห่งชาติ)**

(7) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างมาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 วรรคสี่ เรื่องการมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรของมารดาในส่วนของตนให้แก่บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น กล่าวคือโดยหลักการแล้ว สิทธิในการลาราชการย่อมเป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละบุคคล การที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิมารดาลาคลอดบุตรเป็นจำนวนวันที่มากกว่าบิดาที่ลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรก็เนื่องมาจากมารดาเป็นผู้คลอดบุตรและมีความจำเป็นที่ต้องให้นมบุตร รวมทั้งเหตุผลอื่นตามความจำเป็นของผู้ที่เป็นมารดา ดังนั้น การกำหนดให้มารดาสามารถมอบหรือโอนสิทธิ ในเรื่องดังกล่าวให้บิดาหรือในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดา ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น จึงอาจไม่เป็นไปตามเหตุผลความจำเป็นของแต่ละบุคคลดังกล่าว และอาจทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหรือโอนสิทธิไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังกล่าวแล้วในประเด็นที่ 1 เนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีได้อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีข้อเท็จจริงหรือความเห็นในประเด็นนี้ โดยขอให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายฯ ได้รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันจากกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงสำหรับประกอบการพิจารณาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป **(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)**

(8) ประเด็นเรื่องสิทธิการลาของหญิงตั้งครรภ์ตามมาตรา 41 ควรมีการรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงว่ามีผลกระทบหรือไม่ ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง เนื่องจากจำนวนวันในเรื่องสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร ได้มีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ (98 วัน) เพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับ เห็นควรมีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ให้สอดคล้องกับหลักการขยายระยะเวลาการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นโดยให้ได้รับค่าจ้างรวมถึงการมอบสิทธิการลา

เลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้กับบุคคลอื่นได้ต่อไป ประเด็น “สิทธิการได้รับค่าจ้างที่ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน” ควรเป็นไปในแนวทางเดียวกับระเบียบที่ใช้กับข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกา การจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 หมวด 5 การจ่ายเงินเดือนระหว่างลา ได้แก่ มาตรา 28 และมาตรา 28/1 การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในหน่วยงานภาครัฐ ย่อมมีผลผูกพันกับงบประมาณด้านบุคลากรของภาครัฐปรับตัวสูงขึ้นในระยะยาว จึงควรมีการทบทวนโครงสร้างบุคลากรภาครัฐให้มีจำนวนเหมาะสมตามความจำเป็น มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงาน และพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกัน ควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของภาครัฐทั้งรายรับและรายจ่ายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม พิจารณาออกกฎหมายลำดับรองหรือแนวทางอื่น ๆ เพื่อกำกับดูแลมิให้เกิดการใช้ผิดจากเจตนารมณ์ของข้อกฎหมาย อาทิ การใช้ระบบจ้างงานที่ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับวามคุ้มครองตามสมควร ส่งผลกระทบต่อรายได้และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ อาจระบุเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติว่า “การลาของมารดาและบิดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายพร้อมกันเป็นระยะเวลาอนันนั้น จะต้องไม่ทำให้งานของราชการเสียหาย” เพื่อมิให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร *(กระทรวงพาณิชย์)*

(9) ในปัจจุบันหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะถูกบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่ใช้สำหรับคุ้มครองแรงงานพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ โดยการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายฉบับดังกล่าวในบางเรื่องยังมีความเหลื่อมล้ำ และมีความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการภาคเอกชน เช่น ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังคงเหลืออยู่ของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้สิทธิหยุดหรือหยุดไม่ครบจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ถูกละทิ้งโดยไม่มี ความผิดเท่านั้น ต่างจากพนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการภาคเอกชนซึ่งได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในส่วนนี้ไม่ว่าจะเป็นกรณีการขอลาออก หรือถูกละทิ้งโดยมีความผิดหรือไม่ความผิดก็ตาม ดังนั้น เมื่อพิจารณาเห็นว่าในเรื่องนี้ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องดังกล่าวให้มีมาตรฐานการปฏิบัติเช่นเดียวกัน เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ในมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานและลูกจ้างของสถานประกอบการภาคเอกชน *(สถาบันการบันพลเรือน)*

(10) มีข้อสังเกตว่า (1) หากเป็นกรณีที่มีการตั้งครุฑแทนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558 สิทธิการลาดังกล่าว กฎหมายจะให้สิทธิแก่บุคคลใด เนื่องจากหญิงผู้รับตั้งครุฑแทนกับมารดาตามกฎหมายของบุตรตามกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นบุคคลคน (2) การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในส่วนของการเพิ่มสิทธิ

การลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตร จากเดิมให้มีสิทธิลาไม่เกิน 98 วัน เพิ่มเป็น ไม่เกิน 180 วัน และให้ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมในระหว่างที่ลา อาจทำให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยนายจ้างมีแนวโน้มที่จะจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงน้อยลง เนื่องจากหญิงมีสิทธิในการลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นและมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลา ซึ่งอาจต้องมีกำหนดมาตรการบางประการควบคู่ไปกับการใช้บังคับพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย เช่น มาตรการทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานลูกจ้าง - หญิง เป็นต้น

อย่างไรก็ดี กสม. เห็นด้วยในหลักการที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ริเริ่มให้บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายมีสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตร (Paternity leave) แต่เป็นกรณีให้สิทธิโดยอ้อม โดยให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลา “ส่วนของตน” ให้แก่บิดาของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน และพบว่าในกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติใดให้สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรแก่บิดา มีเพียงแต่ภาคราชการเท่านั้นที่ให้สิทธิข้าราชการชายลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรจำนวน 15 วัน โดยไม่มีการบังคับใช้ในภาคเอกชน หากกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้สิทธิการลาแก่บิดาของบุตรหรือคู่สมรสด้วยจะสร้างโอกาสให้การทำงานของชายและหญิงเท่าเทียมกันมากขึ้น ให้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตร และสร้างกลไกการพัฒนาเด็ก เพื่อลดภาระให้กับผู้หญิงที่ทำงาน สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบที่ไทยเข้าร่วมเป็นรัฐภาคี และลดการเลือกปฏิบัติทางเพศให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น **(สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)**

(11) จำนวนวันลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรที่เพิ่มขึ้นเป็นไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จากเดิมไม่เกินเก้าสิบแปดวัน นั้น ควรสอบถามไปยังกลุ่มนายจ้าง เช่น สมาคมนายจ้างสภาองค์การนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และนายจ้างในกลุ่มอื่น ๆ ว่าหากขาดแรงงานไปในระยะหนึ่งจะสามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติหรือไม่ รวมทั้งส่วนของค่าจ้างที่กำหนดให้ได้รับไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จากเดิมซึ่งกำหนดให้ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน นายจ้างจะสามารถแบกรับภาระหน้าที่ในค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้หรือไม่ นอกจากนี้ การรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน นั้น ควรขอความเห็นจากสำนักงานประกันสังคมด้วยว่ามีความพร้อมและแนวทางเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอย่างไร **(สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)**

(12) สำหรับเรื่องสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาไม่อยู่ในบังคับกฎหมายประกันสังคม ไม่ได้มีการส่งเงินสมทบแต่อย่างใด สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินจากส่วนใด นอกจากนี้ข้อความในร่างมาตรา 41 ในส่วนของค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันนั้น จะได้รับหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากสำนักงานประกันสังคม

ในส่วนที่กำหนดให้มารดาอุปสิทธิตการลาส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสมีข้อสังเกตว่าจะกำหนดให้ลาได้ช่วงเวลาใดพร้อมกับมารดาหรือลาต่อจากมารดา และบิดาจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาหรือไม่ อย่างไร หากมีนายจ้างคนละรายกันจะทราบได้อย่างไรว่ามีการมอบสิทธิตการลาให้แก่สามี (*การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย*)

(13) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ควรได้รับการแก้ไขจำนวนขั้นต่ำของลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 ให้มีจำนวนลดลง เพื่อช่วยลดจำนวนข้อพิพาทด้านแรงงานเพราะปัจจุบันสถานประกอบการรายย่อยจำนวนมากมิได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันส่งผลให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เห็นควรแก้ไขค่าชดเชยตามมาตรา 118 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (*กรมขนส่งทางราง*)

(14) เห็นด้วยในหลักการ กับการแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิเพื่อลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิตการลาส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตร หรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เพื่อช่วยยกระดับสิทธิลาคลอดโดยขยายขอบเขตให้กว้างมากยิ่งขึ้นทั้งในเรื่องของระยะเวลาไปจนถึงการยกระดับสิทธิโดยคำนึงถึงมิติที่หลากหลายทั้งเรื่องเพศและความเท่าเทียม ไม่มองว่าลูกจ้างหญิงเท่านั้นที่สมควรต้องเป็นผู้ดูแลบุตรฝ่ายเดียวแต่ลูกจ้างชายในฐานะบิดาก็มีสิทธิลาเพื่อช่วยบรรเทาหน้าที่ภรรยาได้เช่นเดียวกัน และมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

1) หากกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ เช่น ข้าราชการที่เป็นหญิงได้ใช้สิทธิลาคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรเป็นเวลา 180 วัน ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเดือนเป็นเวลา 90 วัน แล้ว จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติมอีก 90 วัน จากสำนักงานประกันสังคมด้วยหรือไม่ เนื่องจาก มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่บังคับแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ฯลฯ และข้าราชการตลอดทั้งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่มีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแต่อย่างใด

2) กรณีที่ให้มารดาสามารถมอบสิทธิตการลาส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้น ดังนั้น ควรกำหนดบทนิยามคำว่าผู้ปกครองตามกฎหมาย ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ นี้ ให้ชัดเจนว่าหมายถึงบุคคลใด และการได้รับสิทธิดังกล่าวจะเริ่มนับระยะเวลาการได้รับสิทธิขึ้นตั้งแต่เมื่อใด

3) การกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูบุตรให้บิดาตามกฎหมายได้รับสิทธิข้างต้นนั้น ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าการมอบสิทธิดังกล่าวมอบได้เฉพาะกรณีที่เกิดบิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ปกครองตามกฎหมาย เป็นผู้อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับมารดาผู้มอบสิทธิ (*กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*)

(15) ควรพิจารณาถึงผลกระทบจากการขาดแรงงานจากการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว ให้ควรได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากภาครัฐ เนื่องจากหากใช้บังคับให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ได้ 180 วัน ทำให้นายจ้างต้องขาดแรงงาน และอาจนำไปสู่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่ใช้สิทธิได้ และควรกำหนดจำนวนครรภ์ที่ชัดเจนว่าจะให้สิทธิดังกล่าวต่อครอบครัวจำนวนกี่ครรภ์ (กำหนดจำนวนบุตรมิได้ เนื่องจากภาวะท้องแฝด) (*กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*)

(16) เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เรื่อง ลาเพื่อคลอดบุตร เป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นการรับรองสิทธิหญิงมีครรภ์ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างโดยไม่จำกัดว่าจะจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างระหว่างทดลองงาน โดยมีการปรับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิมกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน เพิ่มเป็น 98 วัน เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้มีวันลาจำนวน 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน และเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับการนับวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 48 โดยมีการปรับให้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนแล้ว การปรับให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างเกินกว่าบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเกิดความเหลื่อมล้ำกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ได้ รวมถึง อาจเกิดผลกระทบต่อนายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจให้บริการค่าใช้จ่ายเกินสมควรจนอาจมีผลกระทบต่อการจ้างลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ต่อไปได้ (*สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค*)

3. ท่านเห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง

(1) ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการลาของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมทั้ง ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ดังนี้

ข้อ 13 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็วและมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือน ครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

พนักงานหรือลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาต อนุญาตให้ลอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลาปฏิบัติงานส่วนตัว

ข้อ 14 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน

ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการเห็นสมควรจะใช้จ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมรูปแบบการจ้างของแรงงานนอกระบบหรือการจ้างงานในแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร แพลตฟอร์มสำหรับบริการทำความสะอาดเพราะผู้ปฏิบัติงานในลักษณะนี้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติ มีเพียงแต่ความคุ้มครองที่แพลตฟอร์มผู้ว่าจ้างจะกำหนดให้เท่านั้น ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติก็ได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหาวิธีการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ให้ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมกับรูปแบบการจ้าง

งาน ไม่ว่าจะป็นรูปแบบของข้อสัญญาที่เป็นธรรม สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (กรมประชาสัมพันธ์)

(3) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างมากเกินไป ทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นค่าจ้างให้กับลูกจ้างหญิงระหว่างลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตร การจัดสรรอัตราค่าจ้างทดแทนบุคลากรที่ใช้สิทธิลาและหน่วยงานจะไม่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานเกินสมควร นอกจากนั้น กรณีของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ได้มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐตามสมควรด้วยแล้ว (สำนักงานศาลปกครอง)

(4) พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแรงงาน ประกอบกับปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของตลาดแรงงานไทยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ย่อมจะส่งผลให้เกิดแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป (กระทรวงวัฒนธรรม)

(5) ในทางปฏิบัติไม่มีปัญหา (โรงงานไฟ)

(6) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และไม่มีเจ้าหน้าที่ร้องเรียนได้รับผลกระทบ หรือได้รับความเดือดร้อนแต่อย่างใด (สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน))

(7) กฎหมายที่ใช้บังคับกับธนาคารในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ไม่มีปัญหาใด เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างไว้ค่อนข้างครอบคลุม และมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)

(8) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยเหตุที่มีอำนาจในการต่อรอง ต่อกว่า เพื่อบังคับนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับนี้อีกหลายครั้งเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพสังคมในปัจจุบัน ทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองในการทำงาน และได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชยในอัตราที่

เหมาะสม รวมทั้งนายจ้างก็สามารถประกอบกิจการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย*)

(9) จากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” อันจะเห็นได้ว่าคำนิยามของคำว่า ลูกจ้าง ดังกล่าว ยังคงไม่ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานทุกประเภท กล่าวคือ ไม่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่คุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพในการที่จะคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานประเภทอื่นที่ควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ อาทิเช่น ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการซึ่งมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐหรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในการที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทั้งด้านสวัสดิการ และด้านอื่น ๆ เป็นต้น (*องค์การสะพานปลา*)

(10) กฎหมายควรปรับปรุงแก้ไขให้ทันเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมในปัจจุบัน อาจมีการกำหนดให้มีการลาเพื่อพาบิดามารดาที่แก่ชราไปพบแพทย์ หรือการกำหนดให้มีการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมสำหรับคู่ชีวิตที่ไม่ได้คลอดบุตรเอง (*กระทรวงพลังงาน*)

(11) กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดสิทธิการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร 90 วัน ไม่สอดคล้องกับหลักสากลขององค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติที่สนับสนุนและปกป้องให้เด็กควรได้รับการเลี้ยงดูด้วยน้ำนมของมารดาอย่างน้อย 6 เดือนแรกเกิด (180 วัน) และกำหนดสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาไว้ไม่น้อยกว่าสิทธิการลา เช่น ลูกจ้างมีสิทธิการลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างการลาไม่เกิน 45 วัน การกำหนดสิทธิการลาได้รับค่าจ้างระหว่างการลาไว้ไม่น้อยกว่าสิทธิการลาที่ได้รับ ซึ่งทำให้ลูกจ้างบางรายไม่อาจใช้สิทธิลาได้ครบจำนวน 90 วัน จึงสมควรกำหนดสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาเท่ากับสิทธิการลาที่ได้รับ เพื่อส่งเสริมให้มารดามีระยะเวลาดูแลบุตรแรกเกิดได้อย่างใกล้ชิดในช่วงระยะเวลา 6 เดือนแรกหลังคลอด (*กระทรวงสาธารณสุข*)

(12) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่ง ปณท อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เห็นว่า ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด (*บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*)

(13) เนื่องจาก อ.ส.ค. มิได้อยู่ภายใต้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ จึงไม่มีความเห็นต่อกฎหมายดังกล่าว แต่ในส่วนพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายลำดับรองนั้น เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดสภาพการจ้างบางอย่าง เช่น การพักผ่อน ซึ่งไม่ได้กำหนด

หลักเกณฑ์กลางไว้ทำให้แต่ละรัฐวิสาหกิจต้องกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นเอง ซึ่งอาจเป็นการลดทอนสิทธิของลูกจ้างเกินสมควร นอกจากนี้ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามมาตรา 23 (1) แห่งพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ในการให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ แต่ในทางปฏิบัติมักเป็นการโต้แย้งคัดค้าน ทำให้การใช้อำนาจดังกล่าวทับซ้อนกับอำนาจบริหารงานของฝ่ายบริหาร รวมถึงกรณีการขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการสหภาพแรงงานตามมาตรา 35 (3) และ (4) แห่ง พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ที่ไม่มีบทนิยามที่ชัดเจนทำให้ถูกหยิบยกขึ้นมาใช้กล่าวหาต่อฝ่ายบริหารได้ (*องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย*)

(14) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว แต่อาจปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน (*สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*)

(15) “กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน” ไม่มีปัญหาในการบังคับใช้ใดๆ (*องค์การจัดการน้ำเสีย*)

(16) กรณีประเด็นรับฟังความคิดเห็นว่ากฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีปัญหาอย่างไรบ้าง ขอเรียนว่า ส.ป.ก. ไม่มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน (*สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม*)

(17) มีความเห็นว่ามีปัญหา (*บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด*)

(18) เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบันดีอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เห็นจะเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กรณีการเลิกจ้าง การไม่จ่ายเงินชดเชย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม (*กระทรวงอุตสาหกรรม*)

(19) ไม่พบปัญหาเนื่องจากโดยหลักการส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ใช้บังคับกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ (*การยาสูบแห่งประเทศไทย*)

(20) ปัจจุบันการทางพิเศษฯ อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและประกาศดังกล่าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยไม่มีในทางปฏิบัติแต่อย่างใด (*การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*)

(21) กรณีปัญหาของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ธพส. อยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งยังไม่พบปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว (*บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*)

(22) ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิตลอดทั้งการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ มีความล่าช้าและยุ่งยาก *(บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด)*

(23) ไม่เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไร *(องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร)*

(24) ปัจจุบันบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์ม เช่น กลุ่มของไรเดอร์ เป็นต้น *(สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี)*

(25) ปตท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นการเฉพาะ ปตท. ไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น ปตท. จึงไม่มีความเห็นในส่วนนี้ *(บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน)*

(26) เห็นว่า ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการลาของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร รวมทั้ง ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร ดังนี้

ข้อ 13 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็วและมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือน ครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

พนักงานหรือลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาต อนุญาตให้ลอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

ข้อ 14 พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน

ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น 30 วัน

นับแต่วันที่กริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการเห็นสมควรจะให้จ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันทำงาน (*สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง*)

(27) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุมรูปแบบการจ้างของแรงงานนอกระบบหรือการจ้างงานในแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร แพลตฟอร์มสำหรับบริการทำความสะอาดเพราะผู้ปฏิบัติงานในลักษณะนี้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติ มีเพียงแต่ความคุ้มครองที่แพลตฟอร์มผู้ว่าจ้างจะกำหนดให้เท่านั้น ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติก็ได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหาวิธีการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ให้ได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมกับรูปแบบการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของข้อสัญญาที่เป็นธรรม สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (*กรมประชาสัมพันธ์*)

(28) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างมากเกินไป ทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นค่าจ้างให้กับลูกจ้างหญิงระหว่างลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตร การจัดสรรอัตราค่าจ้างทดแทนบุคลากรที่ใช้สิทธิลาและหน่วยงานจะไม่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานเกินสมควร นอกจากนี้ กรณีของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ได้มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรตลอดจนครอบครัวของบุคลากรภาครัฐตามสมควรด้วยแล้ว (*สำนักงานศาลปกครอง*)

(29) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแรงงาน ประกอบกับปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของตลาดแรงงานไทยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง ย่อมจะส่งผลให้เกิดแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีในการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป (*กรมศุลกากร*)

(30) ในทางปฏิบัติไม่มีปัญหา (*โรงงานไฟ*)

(31) กฎหมายที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการลาคลอดบุตร ยังไม่พบประเด็นปัญหาในส่วนนี้แต่อย่างใด (*ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*)

(32) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่มีปัญหา เนื่องจากองค์การเภสัชกรรมเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงมีข้อบังคับและระเบียบไว้ใช้โดยเฉพาะ ซึ่งข้อบังคับและระเบียบได้กำหนดให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และประกาศของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (*องค์การเภสัชกรรม*)

(33) กฎหมายยังไม่คุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มอาชีพ เพราะในกฎหมายยังมีข้อยกเว้น ไม่คุ้มครองแรงงานอาชีพคนทำงานบ้าน และแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งรวมไปถึงลูกจ้าง หรือพนักงานของรัฐ

การลาคลอดของแรงงานหญิงยังไม่ครอบคลุมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อีกทั้งแรงงานหญิงต้องนำวันลาคลอดมาใช้ในการลาเพื่อการฝากครรภ์ ทำให้แรงงานหญิงจึงไม่อยากจะฝากครรภ์เนื่องจากการลาเพื่อการฝากครรภ์ แรงงานหญิงต้องไปใช้การลาป่วยแทนเพื่อการไปฝากครรภ์ ดังนั้นการลาเพื่อการฝากครรภ์จึงไม่ควรรวมกับการลาคลอด และควรให้มีการลาเพื่อการฝากครรภ์แยกออกมาต่างหาก และได้รับค่าจ้างเต็ม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมุ่งเน้นการคุ้มครองการทำงาน ทางกายภาพมากกว่า การคุ้มครองทางจิตใจ และคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยของแรงงานหญิง อาทิ เรื่องความปลอดภัยทางเพศ ที่ยังขาดคณะทำงานความปลอดภัย และพื้นที่ปลอดภัยให้แรงงานหญิงได้ปรึกษา ร้องทุกข์ และ ประสานการช่วยเหลือที่เป็นมิตร

คณะอนุกรรมการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

- อนุกรรมการฯ บางท่านขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านแรงงานและการประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การจ้างงานในพื้นที่อย่างแท้จริง

- คณะอนุกรรมการฯ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นเพียงผู้รวบรวมข้อมูลเพื่อส่งคณะกรรมการค่าจ้างกลางเท่านั้น จึงไม่ตอบสนองกับปัญหาการขึ้นค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม

- คณะอนุกรรมการฯ มาจากการแต่งตั้งมากกว่าการเลือกตั้งจากผู้มีส่วนได้เสีย

(มูลนิธิเพื่อนหญิง (องค์กรภาคประชาสังคม))

(34) ในปัจจุบัน ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น ยังได้รับสิทธิหรือประโยชน์ไม่เพียงพอเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาจากค่าครองชีพในปัจจุบันของประเทศไทยประกอบกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย **(สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งจราจร)**

(35) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่ดีที่ช่วยคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ แต่ยังไม่ครอบคลุมในการนำไปในทางปฏิบัติเท่าที่ควร เห็นควรให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น **(บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด)**

(36) ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งรวมกัน ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการเลี้ยงดูส่วนตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41) ในประเด็นดังกล่าวเห็นว่าข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีได้จ่ายเงินสมทบเข้า

กองทุนประกันสังคมจะได้รับสิทธิดังกล่าวจากสำนักงานประกันสังคมด้วยหรือไม่ (*สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)*)

(37) สวก. เห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้มีปัญหาทางกฎหมายแต่อย่างใด โดยปัญหาเกิดจากการไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งทำให้เกิดประเด็นการร้องเรียนเกี่ยวกับแรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรมอยู่บ่อยครั้ง แต่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย และทันต่อสภาวะการณ์ย่อมเป็นเรื่องที่ดี (*สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)*)

(38) เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม แต่ยังต้องเพิ่มเติมให้สิทธิประโยชน์ที่มีแก่ลูกจ้างเทียบเท่าข้าราชการ เช่น ข้าราชการได้รับสิทธิลาภกิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ต่อเนื่องจากการคลอดบุตรได้อีกไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำการ (โดยไม่ได้รับเงินเดือน) และคู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมายของข้าราชการ พนักงานราชการ สามารถลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกินห้าสิบวันทำการ เป็นต้น (*กรมประมง*)

(39) กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่พบปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์การมหาชนซึ่งมีระเบียบหรือข้อบังคับส่วนใหญ่ขององค์การมหาชนได้กำหนดให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน จึงมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (*กระทรวงศึกษาธิการ*)

(40) การแก้ไขกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องดีที่จะปรับปรุงให้กฎหมายที่ใช้บังคับเป็นระยะเวลานานแล้วมีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (*กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*)

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

(1) ไม่เห็นด้วยกับการที่จะแก้ไขเพิ่มเติมให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับรวมถึงราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ แต่ละประเภทมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 กำหนดไว้โดยเฉพาะในการบรรจุและแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัยการดำเนินการทางวินัย การออกราชการ ทั้งการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเป็นการปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน และการปฏิบัติราชการมิใช่มีลักษณะเป็นลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือน มิใช่ได้รับ

ค่าจ้างจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของคำว่า นายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำหรับการลาของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดไว้โดยเฉพาะและใช้บังคับกับการลาของลูกจ้างส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน(*สำนักงานอัยการสูงสุด*)

(2) มีความเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติฯ ได้กำหนดวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลาเพิ่มขึ้นจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน และยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ให้เป็นมีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งการขยายระยะเวลาสิทธิการลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรย่อมเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้างที่มีบุตรและเป็นการสนับสนุนให้สวัสดิภาพของเด็กและสถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่นายจ้าง จึงสมควรพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประกอบด้วย ส่วนประเด็นการใช้บังคับร่างพระราชบัญญัติฯ กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากการปฏิบัติราชการมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเฉพาะซึ่งบัญญัติไว้ เพื่อให้การบริหารราชการและบริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนด้วยเหตุนี้ หลักการบางประการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวของภาคราชการ (*กระทรวงยุติธรรม*)

(3) การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาได้มากขึ้นโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างลา นั้นควรพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับนายจ้าง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดกำลังคนในการปฏิบัติงาน และการมีต้นทุนด้านบุคลากรเพิ่มมากขึ้น (*สำนักงานศาลปกครอง*)

(4) เห็นด้วยกับการปรับแก้ไขร่างพระราชบัญญัตินี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบัน (*โรงงานไฟ*)

(5) กรมเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้ การกำหนดร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่กำหนดแก้ไขบทนิยามจากเดิมมิให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และ

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐต้องถือปฏิบัติเพิ่มเติม หรือให้นำพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานดังเช่นภาคเอกชน อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนหลักการของกฎหมายอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแต่เดิม ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะในการเป็นผู้พิจารณาการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้งระบบ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงไม่สามารถแสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ *(กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)*

(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างซึ่งเป็นเอกชนจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง วันหยุด วันลา เป็นต้น สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะแล้ว เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งการกำหนดสิทธิประโยชน์ใดๆ ควรจะกำหนดในกฎหมายเฉพาะนั้นๆ ดังนั้น การกำหนดให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานดังกล่าวได้มีกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน เช่นนี้ย่อมหมายความว่าต้องนำบทบัญญัติต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกกรณีมาใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น กรณีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง เนื่องจากในการประกอบธุรกิจเจ้าของกิจการย่อมต้องแสวงหากำไรให้มากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินการของส่วนราชการที่มุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร หากนำหลักเกณฑ์การจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับส่วนราชการย่อมเป็นการผิดวัตถุประสงค์ *(กระทรวงมหาดไทย)*

(7) การแก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน และได้รับค่าจ้างเกินกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน อาจส่งผลกระทบต่อสภาพรวมของการจ้างแรงงานหญิง ทำให้นายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น นายจ้างอาจกีดกันหรือหลีกเลี่ยงไม่รับแรงงานหญิง หรืออาจทำให้หญิงมีโอกาสทำงานน้อยลงและโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงเป็นไปได้ยากขึ้น หากเทียบกับชายที่ไม่ตั้งครรถ์จะมี

โอกาสก้าวหน้ามากกว่า (สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
(องค์การมหาชน))

(8) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงเห็นด้วยในหลักการร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ทั้งนี้ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ต้องมีการพิจารณาศึกษากฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงความเป็นไปได้จากบริบทการจัดตั้งหน่วยงาน ระบบการบริหารบุคลากร และระบบการจัดสวัสดิการ เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สามารถใช้บังคับเป็นกฎหมายเดียวกันได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะทำให้แรงงานทุกคนของทุกภาคส่วนสามารถได้รับสิทธิด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ร่างมาตรา 4 แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. กำหนดให้ยกเลิกมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เดิมที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 98 วัน เป็นให้สามารถลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งรวมกัน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันเพิ่มเติมอีก 90 วัน นอกจากนี้ ยังสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนไม่เกิน 90 วัน นั้น ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2554 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ข้อ 6 กำหนดให้ระเบียบนี้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดบุตรไว้ในมาตรา 19 กำหนดให้ข้าราชการสามารถลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน โดยจะลาในวันที่คลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ และมาตรา 22 กำหนดให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 19 หากประสงค์จะลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องได้ไม่เกิน 150 วัน นอกจากนี้ มีบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรแล้วในข้อ 20 กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ จึงเห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายดังกล่าวแทนการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. ควรพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐในประเด็นการกระทบของสิทธิที่เกิดขึ้นจากการลาที่เพิ่มขึ้นของหญิงมีครรภ์ ที่จะกระทบกับผู้อื่นที่ต้องรับผิดชอบงานร่วมกันกับหญิงมีครรภ์หรือผู้ที่ต้องรับภาระหน้าที่แทนจากการลานั้น รวมถึงอุปสรรคในเรื่องอัตรากำลังหรือ

งบประมาณ จากการที่หน่วยงานไม่สามารถรับหรือเพิ่มบุคลากรในช่วงเวลานั้นได้ รวมทั้ง ควรกำหนด สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรให้บิดาเป็นการเฉพาะ ไม่ใช่เกิดจากการมอบสิทธิจากมารดา เพื่อสะท้อนการ คำนึงถึงสิทธิ คุณภาพชีวิต หรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แท้จริง (*กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม*)

(9) องค์การสะพานปลา ขอแสดงความคิดเห็นในกรณีนี้ว่า กรณีการแก้ไขร่าง พระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ เห็นควรคำนึงถึงความสำคัญและค่านิยมของคำว่าผู้ใช้แรงงานทุกประเภทที่ ปฏิบัติงานทั้งในภาคหน่วยงานราชการและภาคหน่วยงานเอกชนเป็นสำคัญ โดยไม่มีข้อยกเว้นใด เพราะ ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญขั้นพื้นฐาน ย่อมมีสิทธิในการที่ จะได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพื่อจักได้เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมอย่างดีและมีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด และองค์การสะพานปลามี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ เห็นควรให้มีการจัดตั้งกองทุนให้ฝ่ายนายจ้างเพื่อแบ่งเบาภาระนายจ้างจากการ ชะลอตัวของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและในธุรกิจขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานไม่มากนักเมื่อแรงงาน ขาดหายไป นายจ้างต้องหาลูกจ้างใหม่ทดแทนในตำแหน่งดังกล่าวในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่มีการ ปรับปรุงแก้ไขตามประเด็นที่ 2 เพื่อให้ระบบงานสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ซึ่งหมายถึงนายจ้างต้อง ชดเชยค่าจ้างในส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าทั้งในส่วนลูกจ้างที่ลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรและลูกจ้าง ใหม่ และถ้าหากไม่มีการจ้างงานเพิ่ม ลูกจ้างตำแหน่งอื่นต้องทำหน้าที่แทนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงาน และ หน้าที่รับผิดชอบให้แก่ลูกจ้างในกรณีตามบทบัญญัติของข้อกำหนดดังกล่าวนี้ และเห็นควรมีการทำ ประชาพิจารณ์ฝ่ายนายจ้างเพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างได้แสดงความคิดเห็นถึงผลกระทบในการปรับแก้ไข ช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้มีวันลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตร เพิ่มจากวันลาคลอดตามบทบัญญัติเดิมเพื่อเป็น การลดข้อโต้แย้งและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับฝ่ายนายจ้าง (*องค์การสะพานปลา*)

(10) กรมพัฒนาที่ดิน เห็นว่า เจตนารมณ์มาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้ว สรุปได้ดังนี้ วรรคหนึ่ง รัฐพึงต้องจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่ จำเป็น เพื่อให้กฎหมายที่จะบังคับใช้ไม่ก่อให้เกิดภาระกับประชาชนเกินสมควร โดยกฎหมายที่จะถูกตรา ขึ้นได้นั้น จะต้องเข้าหลักเกณฑ์หนึ่งใน 4 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ตามที่กฎหมายกำหนด ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2. หากมีข้อเสนอในการปฏิรูปประเทศเรื่องใด ๆ แล้ว จำเป็นต้องมี กฎหมายนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิรูปประเทศสัมฤทธิ์ผล 3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 กำหนดให้มีกฎหมายฉบับนั้น ๆ อย่างชัดเจน 4. เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ ซึ่งปัจจุบัน ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ มีแนวทางปฏิบัติ โดยเห็นชอบหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นใน การตราพระราชบัญญัติ วรรคสอง การจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ของผู้เกี่ยวข้องก่อนการตรา กฎหมาย และทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องก่อน การตรากฎหมายและทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย วรรคสาม การควบคุมเนื้อหาของร่างกฎหมาย

กล่าวคือ ได้กำหนด เรื่องเนื้อหาของร่างกฎหมายที่จะใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการว่าจะออกกฎหมายได้เฉพาะกรณีที่เป็น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการควบคุมเนื้อหาของร่างกฎหมายมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1. การใช้ระบบอนุญาตในกฎหมาย 2. การใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมาย 3. การกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน 4. การกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ดังนั้นเพื่อให้ได้กฎหมายที่มีคุณภาพออกมาบังคับใช้กับประชาชน มีความเหมาะสมและเป็นหลักประกันความยุติธรรมต่อสังคมต่อไป ซึ่งจากความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการเสนอแก้ไขเพิ่มเติม 2 มาตรา คือ มาตรา 4 และมาตรา 41 ซึ่งไม่ขัดกับหลักมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพียงเป็นบทบัญญัติที่เพิ่มสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง กรรมฯ จึงเห็นพ้องกับร่างพรบ. ดังกล่าวข้างต้น *(กรมพัฒนาที่ดิน)*

(11) ไม่เห็นด้วยที่จะกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา เนื่องจากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดหน้าที่และสิทธิของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ บังคับใช้กับหน่วยงานดังกล่าวซึ่งชัดเจนและครอบคลุมอยู่แล้ว ประกอบกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในหน่วยงานเอกชนมีความแตกต่างกัน และเห็นด้วยในหลักการเกี่ยวกับการเพิ่มวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรสำหรับหญิงมีครรภ์

ทั้งนี้ หากต้องการให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของหญิงมีครรภ์ช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรด้วย เห็นควรกำหนดให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของหญิงมีครรภ์มีวันลาเป็นของตนเองโดยไม่ต้องมอบหรือโอนสิทธิการลาส่วนของหญิงมีครรภ์ *(กระทรวงพลังงาน)*

(12) การกำหนด “...รับค่าจ้างพร้อมสิทธิประโยชน์อื่นใดจากสำนักงานประกันสังคม” คำว่า สิทธิประโยชน์อื่นใดอาจมีปัญหาในการตีความว่าหมายถึงเงินสงเคราะห์จากกองทุนประกันสังคมเท่านั้น หรือเงินอื่นหรือหน่วยงานใดอีกหรือไม่ หากจะกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมควรกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมไว้ในกฎหมายของประกันสังคมที่เป็นกฎหมายเฉพาะ เพื่อความชัดเจนและป้องกันการตีความการบังคับใช้กฎหมายต่อไป

ในกรณีที่ใช้สิทธิประกันสังคมในการเข้ารับการรักษาพยาบาลหรือคลอดบุตร ควรได้รับการรักษาหรือคลอดบุตรและสามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายประกันสังคมได้จากโรงพยาบาลทุกแห่ง เพื่อให้ได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง *(กระทรวงสาธารณสุข)*

(13) เห็นด้วยในหลักการของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานและให้

หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน *(สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ)*

(14) ส.ป.ก. มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ความพร้อมของภาระงบประมาณแผ่นดินที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและบังคับการให้เป็นไปตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาอย่างรอบด้านด้วย *(สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม)*

(15) เห็นด้วยกับการจัดทำร่างกฎหมายดังกล่าว เพราะมีการแก้ไขเพิ่มเติมและการแก้ไขเพิ่มเติมเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้สามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตร หรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกิน 90 วัน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการใช้งานมาเป็นเวลานาน และเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จึงเห็นด้วยกับการจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่... พ.ศ.) ดังกล่าว *(องค์การสวนพฤกษศาสตร์)*

(16) ด้านการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 อันเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานด้วยการบัญญัติเพิ่มเติมคำนิยาม “การบาดเจ็บด้านจิตใจ” หมายถึง “การบาดเจ็บส่วนบุคคลรวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ และทำให้ได้รับการบาดเจ็บแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง” ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับกฎหมายประเทศอังกฤษ มาตรา 21 (Occupational Safety and Health Act 1982) เพื่อให้ลูกจ้างหรือนายจ้างได้เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้นและเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติคำนิยาม “การบาดเจ็บด้านจิตใจ” ของลูกจ้างในมาตรา 5 แล้ว หากมีผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในทางลบ เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิการบาดเจ็บด้านจิตใจ ให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเหล่านั้น และปรับปรุงกลไกทางกฎหมายซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อบรรเทาปัญหา โรคจิตเวช โรคเครียด และโรคซึมเศร้า อันเป็นสาเหตุแห่งการบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดกับลูกจ้างหรือแรงงาน ด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมการใช้สิทธิลาป่วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 32

ในกรณีการเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมนิยามศัพท์คำว่า “เจ็บป่วย” มาตรา 5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้ขยายความหมายครอบคลุมการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนี้ “เจ็บป่วย” หมายความว่า “การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิและได้รับประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศแคนาดา มาตรา 5.1 พระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน ค.ศ. 1996 (Worker Compensation Act 1996) โดยการกำหนด “โรคทางจิตเวช” เป็นโรคนิตหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ

หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานด้วยการแก้ไขเพิ่มเติม “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550” เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 60 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สามารถได้รับสิทธิประโยชน์การเยียวยาจากกองทุนเงินทดแทน

ดังนั้น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง ไม่ให้แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ประสบอันตรายแก่กายหรืออนามัย ตามที่กฎหมายแรงงานให้การคุ้มครองอยู่แล้วนั้นตลอดจนเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อการเป็นอยู่ ความสุขสบายและสุขภาพของลูกจ้างทั้งหลายที่ต้องอาศัยการทำงานเลี้ยงชีพ และเมื่อเจตนาของรัฐธรรมนูญบัญญัติให้ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายและให้ได้รับการส่งเสริมจากรัฐ เพื่อให้มีงานทำและปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับหลักสากลที่ดีและเกี่ยวข้อง เพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างทุกคน โดยรัฐหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องไม่ให้เป็นการกว้างเกินไปจนทำให้ลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้านจิตใจเหล่านั้นใช้สิทธิเกินส่วน หรือแก่งัดทำเป็นได้รับการเจ็บป่วยด้านจิตใจแล้วใช้สิทธิเรียกร้องการคุ้มครอง และการเยียวยาตามกฎหมาย หรือฟ้องร้องนายจ้างจนเกินสมควรแก่กรณีโดยไม่มีเหตุผล (*บริษัท อุ้งกรุงเทพ จำกัด*)

(17) มีความเหมาะสมแล้ว และไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแต่อย่างใด (*องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้*)

(18) เห็นด้วยตามสำเนาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (*ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*)

(19) เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (*การทำเรือแห่งประเทศไทย*)

(20) ไม่มีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติม (*องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*)

(21) เห็นด้วยในหลักการของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานและให้หน่วยงานของภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน (*สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ*)

(22) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นการทำงานของเอกชน ซึ่งรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคม จึงไม่ควรกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ใช้บังคับกับระบบราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราช

กฤษฎีกาซึ่งมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว
(สำนักงาน ป.ป.ช)

(23) เห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ในประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 และมาตรา 41 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน **(สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.))**

(24) เห็นด้วยในหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจาก (1) เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 ให้ใช้บังคับรวมถึง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา กรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายอื่นบังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงานข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน และ (2) ได้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรครั้งหนึ่งรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มเติมอีกเก้าสิบวัน และกำหนดให้มารดาของบุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายของตนได้ไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีไม่มีบิดาหรือมารดาให้ผู้ปกครองตามกฎหมายได้รับสิทธิ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงาน และเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน **(กรมชลประทาน)**

(25) เนื่องด้วยระเบียบสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ว่าด้วยการลาของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 20. วรรคหนึ่ง “พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยมีค่ารับรองแพทย์ให้ลาได้ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 90 วัน และให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่” และวรรคสี่ “พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้สิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา” ดังนั้น สำนักงานฯ มีวันลาคลอดบุตร และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร รวมกันแล้วสามารถลาได้เกินกว่า 180 วัน โดยได้รับเงินเดือน 90 วัน

สำนักงานฯ สามารถจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วันเท่านั้น ในส่วนที่เกินกว่า 90 วัน พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงของสำนักงานฯ จะ

สามารถรับเงินค่าจ้างได้จากแหล่งงบประมาณใด เนื่องจากพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานฯ ไม่ได้เข้าร่วมกองทุนประกันสังคม หากต้องใช้งบประมาณของสำนักงานฯ ในการจ่ายค่าจ้างดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของสำนักงานฯ ในระยะยาวได้ มาตรา 41 วรรคสองมีความเหมาะสมแล้ว

กรณีพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นชายได้รับมอบสิทธิดังกล่าว สำนักงานฯ จะจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นชายอย่างไร และใช้แหล่งงบประมาณใดในการจ่ายเงินค่าจ้าง

กรณีสามีภรรยาปฏิบัติงานต่างหน่วยงานกัน (รัฐบาล เอกชน รัฐวิสาหกิจ) จะสามารถตรวจสอบการมอบสิทธิได้อย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้สิทธิดังกล่าว

คำว่า “ผู้ปกครองตามกฎหมาย” หมายถึงผู้ใด กรณีต้องรอให้ศาลสั่งเพื่อเป็นผู้ปกครองตามกฎหมาย ระยะเวลาในการมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรจะเริ่มต้นเมื่อใด (**สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล**)

(26) เนื่องจาก อ.ต.ก. เป็นหน่วยงานของรัฐ และพนักงานไม่ได้ใช้ระบบประกันสังคม จึงมีปัญหาว่า ระยะเวลา 90 วัน ที่ร่างฯ กำหนดให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมนั้น อ.ต.ก. จะได้รับสิทธิประโยชน์หรือไม่ และได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานใด อย่างไร (**องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร**)

(27) ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรที่เป็นผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ควรมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานที่เหมาะสมกับสภาพของลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุ เพื่อให้ลูกจ้างผู้สูงอายุได้มีโอกาสทำงานตามความต้องการของตน (**สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**)

(28) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การตราพระราชบัญญัติดังกล่าว จะต้องเป็นไปตามความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล และหลักความพอสมควรแก่เหตุตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อนึ่ง ความเห็นของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ศาลรัฐธรรมนูญมีจำต้องเห็นพ้องด้วยและไม่มีผลผูกพันในการพิจารณาวินิจฉัยคดีของศาลรัฐธรรมนูญแต่ประการใด (**สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ**)

(29) เห็นด้วยกับการแก้ไขนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ที่มีเจตนารมณ์เพื่อขยายนิยามการจ้างงานให้ครอบคลุมลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Subcontract) ที่ต้องเผชิญกับปัญหาการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกับแรงงานกลุ่มอื่น และการแก้ไขนิยามคำว่า “วันลา” ให้ครอบคลุมวันลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิทธิการลาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าการกำหนดนิยาม “การจ้างงานรายเดือน” หรือการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ยังไม่

มีความชัดเจนถึงความหมายของคำว่า “งานประจำและเต็มเวลา” ว่าเป็นงานในลักษณะใด โดยกฎหมายระบุเพียงการทำงานปกติว่าเป็นการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ขณะที่การจ่ายค่าจ้างให้สิทธิโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าจะจ่ายในลักษณะใดก็ได้ตามสัญญาจ้าง ซึ่งความไม่ชัดเจนของนิยามดังกล่าวจะส่งผลต่อการนำนิยามดังกล่าวไปบังคับใช้ตามกฎหมาย

เห็นด้วยกับการเพิ่มเติมประเด็นการปฏิบัติต่อแรงงานเนื่องจากการเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ซึ่งเป็นการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพให้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะความแตกต่างอันเนื่องมาจากความหลากหลายทางเพศ ความพิการ และผู้สูงอายุ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการการคัดเลือก ซึ่งเป็นการขยายความคุ้มครองมากกว่าผู้ที่สถานะ “ลูกจ้าง” จนถึงการจ้างงานที่ตระหนักถึงหลักสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและการมีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตสำหรับคนทุกคนตลอดช่วงวัย

1. ควรพิจารณาทบทวน โดยควรมีการศึกษาระดับชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานไทย และผลกระทบของการแก้ไขเพิ่มเติมเวลาทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และข้อจำกัดที่เป็นผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดกับนายจ้างและลูกจ้าง

2. ควรพิจารณาทบทวน เนื่องจากการกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานเป็นรายวันและรายเดือนให้มีการจ้างงานเป็นรายเดือนทั้งหมดนั้น เป็นการจำกัดสิทธิในการเลือกรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้ง ยังอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการดำเนินธุรกิจ (Business circle) นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังสามารถต่อรองเพื่อเลือกรูปแบบการทำงานตามกฎหมาย และการจ่ายค่าจ้างได้อยู่แล้ว

3. ควรพิจารณาทบทวน โดยควรมีการศึกษาเพื่อพิจารณาถึงผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจอย่างรอบคอบ เนื่องจากการปรับลดจำนวนวันทำงานมีผลกระทบต่อระดับรายได้ของลูกจ้าง และยังเป็นการเพิ่มต้นทุนในการประกอบธุรกิจของนายจ้าง อีกทั้ง ควรมีการกำหนดนิยาม “งานในแหล่งท่องเที่ยว” ตลอดจนอุตสาหกรรมที่ถือเป็นอุตสาหกรรมในแหล่งท่องเที่ยว และตำแหน่งงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและข้อพิพาทเมื่อมีการนำกฎหมายไปบังคับใช้

4. ควรพิจารณาทบทวนการแก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 10 วันทำงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เปิดโอกาสนายจ้างสามารถกำหนดสิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้เพิ่มเติมได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด อีกทั้ง การแก้ไขดังกล่าวอาจทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อระหว่างอายุงานและสิทธิการลาพักผ่อนที่ลูกจ้างแต่ละคนควรได้รับ ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลาสั้น

เห็นด้วยกับการบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วย หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ เพื่อช่วยลดอัตราการออกจากงานของลูกจ้างที่มีภาระจำเป็นในการดูแลบุคคลในครอบครัว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรในอนาคต อย่างไรก็ตาม ควรมีการกำหนดนิยามคำว่า “บุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด” ให้มีความชัดเจนโดยอาจเทียบเคียงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพิจารณาประเด็นสำคัญอื่น ๆ อาทิ สัดส่วนค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับขณะการลา

เห็นด้วยกับการจัดสถานที่สำหรับให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในสถานประกอบการ เนื่องจากเป็นการส่งเสริมพัฒนาเด็กในช่วงวัยแรกเกิดซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ อีกทั้งยังเป็นการรักษาแรงงานให้อยู่ในตลาดงานและรักษาผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตเกี่ยวกับข้อกำหนดในการจัดสถานที่และอุปกรณ์ที่จำเป็นในระยะ 20 เมตรนั้น อาจไม่เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านพื้นที่ของสถานประกอบการที่อาจมีขนาดแตกต่างกัน อีกทั้งการกำหนดรายละเอียดดังกล่าวในกฎหมายที่มีศักดิ์เป็นพระราชบัญญัติจะทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปรับปรุงแก้ไขหากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐาน ดังนั้น ควรกำหนดรายละเอียดดังกล่าวไว้ในอนุบัญญัติหรือกฎหมายระดับรองอื่น ๆ อาทิ ประกาศกระทรวงมหาดมีความจำเป็น และควรมุ่งเน้นการจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วน สะอาด และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเป็นสำคัญ

ควรพิจารณาทบทวนการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดให้อัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ อาจไม่เหมาะสมเนื่องจากข้อมูลอัตราเงินเฟ้อและการเติบโตทางเศรษฐกิจมีความล่าช้า ขณะเดียวกันในบางสถานการณ์ที่ไม่ได้อยู่ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ แต่เป็นช่วงเศรษฐกิจฟื้นตัวหากมีการทบทวนการปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น สำหรับการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอายุการทำงานร้อยละ 1 อาจไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างพัฒนาทักษะของตนเองให้สูงขึ้น อีกทั้งผู้ประกอบการมักต้องการรักษาแรงงานที่มีทักษะ และจูงใจโดยการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นอยู่แล้ว

การปรับตัวไม่ทันกับสภาพการจ้างงานจริง จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว อาทิ การนำเทคโนโลยีใหม่และปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การตระหนักรู้ถึงสิทธิของผู้คนในสังคมการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ตลอดจนทิศทางการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้ลักษณะของลูกจ้างและรูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจทำให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่เดิมไม่สามารถกำหนดสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองที่ครอบคลุมและเป็นธรรมให้กับนายจ้างและลูกจ้างได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การขาดบทบัญญัติที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สำคัญ อาทิ 1) ด้านการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ซึ่งหากลูกจ้าง

จำเป็นต้องลาเพื่อไปดูแลบุคคลในครอบครัว ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาอื่น ซึ่งไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และไม่เป็นการสนับสนุนให้ลูกจ้างรับผิดชอบหน้าที่ดูแลครอบครัวซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิต และการทำงาน และ 2) ด้านการจ้างงานผู้สูงวัยที่ยังขาดการคุ้มครองแรงงานผู้สูงวัยเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะ ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุน การคัดเลือก และการจ้างงานผู้สูงวัย เพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัยของ ประเทศ ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติฯ มีความพยายามปรับปรุงและเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อแก้ไขประเด็น ดังกล่าวแล้ว อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการจ้างงานผู้สูงวัยยังขาดการกำหนดบทบัญญัติเฉพาะที่สอดคล้องกับ ข้อจำกัดทางด้านร่างกายและสุขภาพ จึงควรพิจารณาศึกษาแนวทางการเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อ คุ้มครองลูกจ้างที่เป็นผู้สูงวัยและรองรับการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศ (*สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*)

(30) หลักการในร่างพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้ แรงงานกว่าเจ็ดแสนคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงาน เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาเรียนรู้สำหรับแรงงานเพื่อ พัฒนาตนเอง โดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น จึง เห็นชอบด้วยในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ .. พ.ศ. (*สำนักงานศาล ยุติธรรม*)

(31) ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ใช้แรงงานกว่าเจ็ดแสนคนใน หน่วยงานภาครัฐได้รับสิทธิประโยชน์เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม และเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมถึงคุ้มครองศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ บวท. จึงเห็นควรในหลักการ ตามร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 4 และมาตรา 41 และไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแต่ประการใด (*บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*)

(32) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีการออกระเบียบข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพโดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ในกรณีของการกำหนดให้มารดาของ บุตรสามารถมอบสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสของตนได้ไม่ เกินเก้าสิบวันนั้น พิจารณาแล้วอาจเกิดปัญหาเนื่องจากองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีการบังคับใช้ ระเบียบเป็นของตนเองและหน่วยงานอื่น ๆ ก็มีระเบียบเป็นของตนเองเช่นกัน รวมถึงบริษัทเอกชนต่าง ๆ ด้วย การมอบสิทธิบุตรอาจบังคับให้ปฏิบัติได้โดยยาก (*องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*)

(33) การกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาได้มากขึ้นโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างลา นั้น ควรพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับนายจ้าง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดกำลังคนใน การปฏิบัติงาน และการมีต้นทุนด้านบุคลากรเพิ่มมากขึ้น (*สำนักงานศาลปกครอง*)

(34) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ขอเรียนว่ากรมเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ที่เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้ การกำหนดร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่กำหนดแก้ไขบทนิยามจากเดิมมิให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นให้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐ เป็นการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐต้องถือปฏิบัติเพิ่มเติม หรือให้นำพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานดังเช่นภาคเอกชน อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนหลักการของกฎหมายอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแต่เดิม ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะในการเป็นผู้พิจารณาการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้งระบบ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงไม่สามารถแสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ *(กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)*

(35) กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วมีข้อสังเกตว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างซึ่งเป็นเอกชนจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง วันหยุด วันลา เป็นต้น สำหรับกรณีข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะแล้ว เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งการกำหนดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ควรจะกำหนดในกฎหมายเฉพาะนั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะกำหนดว่าในกรณีที่หน่วยงานดังกล่าวได้มีกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานแรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน เช่นนี้ย่อมหมายความว่าต้องนำบทบัญญัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกกรณีมาใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น กรณีค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง เนื่องจากในการประกอบธุรกิจเจ้าของกิจการย่อมต้องแสวงหากำไรให้มากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินการของส่วนราชการที่มุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร หากนำหลักเกณฑ์การ

จ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับกับส่วนราชการย่อมเป็นการผิดวัตถุประสงค์
(กระทรวงมหาดไทย)

(36) การบังคับใช้บทบัญญัติโดยให้ผู้ถือปฏิบัติเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ในการนำมาใช้ อาจทำให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดความหลงในการถือปฏิบัติได้

การกำหนดจำนวนวันลาคลอดบุตรและสิทธิประโยชน์ที่สูงสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ อาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการจ้างงานโดยทำให้โอกาสที่จะได้รับการจ้างงานของหญิงมีครรภ์ลดลง
(ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย)

(37) หากมีการแก้ไขกฎหมายฉบับดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อองค์การเภสัชกรรม เนื่องจากองค์การเภสัชกรรมจะต้องมีการแก้ไขข้อบังคับองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และข้อบังคับองค์การเภสัชกรรม ว่าด้วยลูกจ้างองค์การเภสัชกรรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว (องค์การเภสัชกรรม)

(38) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ ..) พ.ศ. ควรเพิ่มสาระสำคัญในเรื่องการคุ้มครองและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานหญิงและครอบครัว ในเรื่อง

- การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กปฐมวัย ลูกของแรงงานในย่านชุมชนอุตสาหกรรม ที่ปลอดภัย โดยการบูรณาการกับศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีอยู่ในการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

- การกำหนดให้สถานประกอบการทุกแห่งมีศูนย์นมแม่ เพื่อให้ลูกได้รับนมที่มีคุณภาพและการเจริญเติบโต

- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ ..) พ.ศ. ควรต้องมีการจัดพื้นที่ปลอดภัย โดยการตั้งสถานที่ให้คำปรึกษาที่ปลอดภัยสำหรับผู้หญิง บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ให้สามารถขอคำปรึกษาได้ทันที เมื่อถูกคุกคาม หรือล่วงละเมิดทางเพศ (หมวดการคุ้มครองแรงงานหญิงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับเดิม))

(39) ไม่ขัดข้องในหลักการของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เนื่องจากเพื่อเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม และเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย รวมทั้งเกิดการคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงคมนาคม)

(40) หากต้องการเพิ่มสิทธิที่เกี่ยวกับการลาดังกล่าวให้แก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ควรเสนอเพิ่มเติมแก้ไขในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (การรถไฟฟ้ามหานครส่งมอบขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย)

(41) ควรแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ให้สถานประกอบการจัดให้มีเงินสงเคราะห์แก่พนักงานซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ที่มีได้ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเต็มจำนวนที่กฎหมายกำหนดเพื่อเป็นทางเลือก (*กรมขนส่งทางราง*)

(42) ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้บังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐในลักษณะเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐมีระเบียบกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทั้งในส่วนที่มีต่ำกว่าหรือสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงมีการกำหนดสิทธิการลาของข้าราชการชายไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามหลักการของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวด้วย ดังนั้น จึงสมควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพิจารณาให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้สิทธิของข้าราชการต่อไป (*กรมขนส่งทางบก*)

(43) ไม่ขัดข้องในหลักการของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในเรื่องของสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง แต่อย่างไรก็ดี ประเด็นการกำหนดให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับรวมถึงส่วนราชการ และอาจมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ซึ่งมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวใช้บังคับอยู่แล้ว (*กรมทางหลวง*)

(44) เห็นด้วยในหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และหลักการและเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดการบินพลเรือนฯ ซึ่งใช้บังคับกับ กพท. แต่ กพท. ไม่เห็นด้วยในหลักการที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรเป็นจำนวน 180 วัน หรือ 6 เดือน เนื่องจากอาจไม่เหมาะสมกับการประกอบกิจการของนายจ้างประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยที่แตกต่างกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนำมาใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนที่จะต้องมีความต่อเนื่อง จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาการจัดการทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของประเทศในภาพรวม (*สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย*)

(45) หากจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ควรมีการปรับปรุงแก้ไข มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ด้วย เพื่อไม่ให้ขัดหรือแย้งกับ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ กระทรวงการคลัง ควรมีการกำหนดกรอบงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติตามกฎหมายที่จะมีการแก้ไขต่อไป (*กระทรวงศึกษาธิการ*)

ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

ผู้เสนอเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมซึ่งใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพ การดำรงชีวิต และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้โดยสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่สร้างสรรค์และยั่งยืน

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

(1) ยกเลิกความในมาตรา 4 เดิม และกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ และกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4)

(2) แก้ไขให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรต่อหนึ่งครรภ์ ไม่เกิน 180 วัน โดยได้รับจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน และรับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมเพิ่มอีก 90 วัน และให้มารดาสามารถมอบสิทธิการลาส่วนของตนให้บิดาตามกฎหมายของบุตรหรือคู่สมรสตามกฎหมายได้ไม่เกินเก้าสิบวัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41)

2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา 48 สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

.....

สนธิสัญญา/อนุสัญญา/ปฏิญญา/บันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลอดบุตรได้ไม่ต่ำกว่าสี่สัปดาห์หรือเก้าสิบแปดวัน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 1 กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของบุคคลที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนหรือในสาขาใด ๆ นอกเหนือจาก กิจการที่มีเฉพาะสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น ต้องไม่เกินแปดชั่วโมงในวันหนึ่งวันและสี่สิบแปดชั่วโมงในสัปดาห์

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (พ.ศ. 2464)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 14 กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชนจะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนปรนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน และหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนปรนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 มีผลผูกพันให้ประเทศสมาชิกที่เป็นภาคีต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ รวมทั้ง ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการยอมรับและการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีลักษณะเป็นการขยายความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในด้านแรงงานให้แก่ผู้ที่เป็นลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ อันได้แก่ ราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานอื่นของรัฐโดยให้มีมาตรฐานการคุ้มครองที่เทียบเท่ากับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหากคำนึงถึงแนวคิดหรือเจตนารมณ์ในการแก้ไขเพิ่มเติมย่อมเป็นเรื่องที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน โดยจะทำให้ลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐมีหลักประกันในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอีกด้วย

ปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งกฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิ หรือประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น อาจมีบทบัญญัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล รวมทั้งอาจไม่ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานบางประเภท การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาดังนั้น จึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน เช่น สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง หรือหน้าที่ของนายจ้าง รวมทั้งมีบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการคุ้มครองแรงงานด้วย จึงมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. มีเจตนารมณ์ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอยู่ภายใต้บังคับเฉพาะบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น หรือให้หมายความรวมถึงบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานตามมาตรา 139 (1) นั้น จะนำมาใช้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐด้วยหรือไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดขอบเขตของการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาการตีความกฎหมายหรือการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ตามที่ภาครัฐมีมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการจ้างเหมาบริการแทน นั้น ส่งผลให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวนมากขึ้น ซึ่งการจ้างเหมาบริการมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการหรือสัญญาจ้างทำของ มิใช่เป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงมีข้อสังเกตว่า พนักงานจ้างเหมาบริการจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้หรือไม่ ทั้งนี้ การที่พนักงานจ้างเหมาบริการไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อาจกระทบต่อสิทธิประโยชน์บางประการของ

พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิการลาหรือสิทธิการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ดังนั้น จึงมีข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐทุกประเภทรวมทั้งกำหนดขอบเขตบุคคลผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.

4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
- พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558
- พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2560
- พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535
- - พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554
- ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549
- ประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560

5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

5.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมและเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป แต่การขยายการคุ้มครองดังกล่าวไม่ได้กำหนดขอบเขตว่าขยายการคุ้มครองเรื่องใดบ้าง จึงเป็นการขยายการคุ้มครองสิทธิตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทุกเรื่อง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของภาครัฐและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติตามได้อันเนื่องมาจากงบประมาณไม่เพียงพอ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมีสภาพบังคับ ทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง และในทางปฏิบัติหน่วยงานดังกล่าวมีตั้งแต่ระดับกรม กระทรวง และหัวหน้าหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง ฯลฯ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายอาจไม่เหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้

5.2 ผลกระทบต่อสังคม

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติใช้บังคับก็มีเพียงแรงงานในภาครัฐที่มีนิติสัมพันธ์กับภาครัฐในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้นที่จะได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เช่น พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม เพราะระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันกฎหมายจะให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่มีนิติสัมพันธ์บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นกฎหมายเอกชนเท่านั้น แรงงานในภาครัฐที่มีสถานะเป็นข้าราชการจะไม่ได้ได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพราะนิติสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการจะวางอยู่บนฐานของคำสั่งทางปกครอง ที่อาศัยอำนาจในการออกคำสั่งตามกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรกลางในการ

บริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ เช่น ผู้ใดจะมีสถานเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกคำสั่งทางปกครองสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อีกทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีเนื้อหาเป็นการที่รัฐกำกับนายจ้างให้ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นตามที่กฎหมายกำหนด รัฐมิได้คุ้มครองแรงงานโดยตรง ประเด็นนี้จะก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับข้าราชการ เพราะข้าราชการไม่มีนายจ้าง ข้าราชการมีแต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากผู้เสนอร่างมีความประสงค์จะขยายความคุ้มครองแรงงานไปสู่แรงงานในภาครัฐให้ครบถ้วนทุกประเภท การเสนอแก้ไขหรือยกเลิกมาตรา 4 เพียงมาตราเดียว ไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ และในส่วนขององค์การมหาชนในประเทศไทยมีสองประเภท คือ องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะและองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 หากผู้เสนอร่างต้องการให้แรงงานในองค์การมหาชนได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะต้องใช้วิธีการแยกกันตามประเภทขององค์การขององค์การมหาชน กล่าวคือ สำหรับองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเฉพาะ เช่น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผู้เสนอร่างจะต้องเสนอร่างยกเลิกมาตราที่กำหนดสภาวะยกเว้นว่ากิจการขององค์การมหาชนนั้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นทุกฉบับเป็นการเสนอร่างแก้ไขรายฉบับ ส่วนองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ ผู้เสนอร่างทำได้โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ยกเลิกมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ที่วางหลักว่ากิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อยกเลิกมาตรา 38 ในกฎหมายแม่บทแล้ว กลไกการคุ้มครองแรงงานจากภายนอก นั่นคือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมก็จะเข้าไปมีบทบาทคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ เอง

5.3 ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มุ่งใช้บังคับกับการจ้างแรงงานภาคเอกชนที่เกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่ง ซึ่งการทำสัญญาของเอกชนทางแพ่งนั้น โดยทฤษฎีของกฎหมายเชื่อว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายทำขึ้นด้วยใจสมัคร ในสถานะที่เท่าเทียมกัน ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) คู่สัญญาย่อมสามารถตกลงระหว่างกันอย่างไรก็ได้ เท่าที่วัตถุประสงค์ไม่เป็นการฝ่าฝืน ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ปัญหาทางข้อเท็จจริงกลับไม่เป็นไปตามทฤษฎีของกฎหมาย ปรากฏว่าลูกจ้างมีอาจต่อรองที่ด้อยกว่านายจ้างจึงมักถูกเอาเปรียบทางสัญญากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานจึงมีขึ้นเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยัง

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนการที่นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาให้แตกต่างกันออกไปย่อมตกเป็นโมฆะ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดในการดำเนินกิจการ (ไม่นับรวมองค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ) อันเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ส่วนบุคลากรทางภาครัฐนั้น (ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน) เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อให้มาดำเนินการกิจแทนรัฐ การแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปโดยผลของกฎหมายมหาชน มีข้ออยู่บนฐานสัญญาเช่นเดียวกันกับการจ้างแรงงานทางแพ่ง จึงมีการให้สิทธิหรือข้อจำกัดสิทธิบางประการที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานของเอกชน และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรของรัฐนั้นเป็นไปเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ อันเป็นประโยชน์มหาชน หรือประโยชน์สาธารณะ

รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่มีขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจตามภารกิจ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ แต่การเข้าสู่ตำแหน่งจะมีข้อแตกต่างคือ กระทำในรูปแบบของสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการจ้างงานตามสัญญา แต่การจ้างแรงงานประเภทนี้ก็มีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานภาคเอกชนเป็นผลให้ต้องมีการตรากฎหมายเฉพาะสำหรับการนี้ เช่น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นต้น ดังปรากฏตามเหตุผลในการตรากฎหมายท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว และเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะนี้ จะพบว่ามีข้อแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของเอกชน อาทิ การห้ามนายจ้างปิดงาน ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน ตลอดจนการลาออกของลูกจ้างศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาไว้ว่า ไม่ใช่การแสดงเจตนาฝ่ายเดียวที่มีผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงทันทีเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงานของเอกชน แต่กลับให้อำนาจนายจ้างสามารถยับยั้งการบอกออกได้ด้วย เป็นต้น ทั้งนี้ บทบัญญัติเหล่านี้มีขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ตามหลักการที่ว่า การจัดทำบริการสาธารณะของรัฐต้องเป็นไปโดยสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (The Principle of Continuous) เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment)

6.1 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

6.2 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบอนุมัติ/อนุญาต

มี ไม่มี

6.3 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

มี ไม่มี

6.4 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีการออกกฎหมายลำดับรอง

มี ไม่มี

6.5 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายไม่ครอบคลุม

มี ไม่มี

6.6 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายคลุมเครือซ้ำซ้อน หรือขัดกัน

มี ไม่มี

6.7 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายกำหนดโทษ

มี ไม่มี

7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี ไม่มี

8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

9. บทกำหนดโทษ

ไม่มี

โทษทางอาญา

โทษทางปกครอง

โทษปรับเป็นพินัย

โทษอุปกรณ์

ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมายทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้ว ตั้งแต่วันที่ 12 ธันวาคม 2566



คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

พรรคภูมิใจไทย กักคณะ เป็นผู้เสนอ)

สำนักกรมเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร
เลขที่รับ ๕๑/๒๕๖๗
วันที่ ๒๗ ก.พ. ๖๗
เวลา ๑๑.๕๐ น.

สภาผู้แทนราษฎร

ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ข้าพเจ้ากับคณะ ขอเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ประกอบกับ เอกสารการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญ (ถ้ามี) มาเพื่อได้โปรดนำเสนอ สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาและหากสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้วก็ขอได้โปรดนำเสนอวุฒิสภา พิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

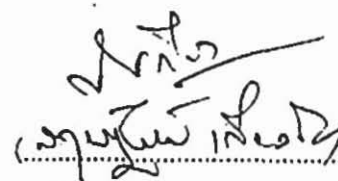


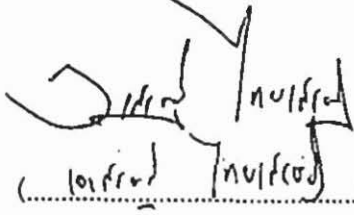
๑. วรวิทย์ เลิศปราณี ผู้เสนอ
(นายวรวิทย์ เลิศปราณี)

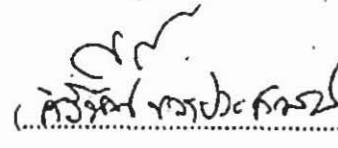
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคภูมิใจไทย

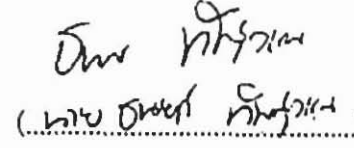
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๓๒๖

กลุ่มงานระเบียบวาระ
รับที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๗
วันที่ ๕ / มี.ค. / ๖๗ เวลา ๑๕.๕๕ น.

๒.  ผู้เสนอ
(นายอนุชิต เสือดำ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค.....
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 4๐4

๓.  ผู้เสนอ
(นายอนุชิต เสือดำ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค.....
หมายเลขประจำตัวสมาชิก ๐๖๕

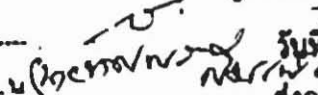
๔.  ผู้เสนอ
(นายอนุชิต เสือดำ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค.....
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 373

๕.  ผู้เสนอ
(นายอนุชิต เสือดำ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค.....
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 160

กลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ

สำนักการประชุม
เลขที่รับ ๘๓๐ / ๒๕๖๗
วันที่ ๒๗ ก.พ. ๖๗ เวลา ๑๒.๐๐ น.

รับรองลายมือชื่อถูกต้อง



กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักเลขานุการ

รับที่ ๕๕ / ๒๕๖๗
วันที่ ๒๗ ก.พ. ๖๗ เวลา ๑๖.๕๖ น.
ผู้ส่งมอบ.....
ดำเนินการ.....

ผู้เสนอ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๖. Yoon Choo
(Yoon Choo)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภูมิใจไทย
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 107

๘. Choon Chong
(Choon Chong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 287

๑๐. Wong O
(Wong O)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 243

๑๒. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 111

๑๔. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 231

๑๖. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 127

๑๘. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 192

๒๐. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 300

๗. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภูมิใจไทย
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 407

๙. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 183

๑๑. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 271

๑๓. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 261

๑๕. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภูมิใจไทย
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 182

๑๗. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภูมิใจไทย
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 263

๑๙. Wong
(Wong)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรค ภท
หมายเลขประจำตัวสมาชิก 167

รับรองลายมือชื่อถูกต้อง

Wong
(Wong)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

๑. เพิ่มเติมให้บุคคลใดที่ทำงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน และคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐกับบุคคลผู้รับจ้างงานอื่นเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (เพิ่มเติมมาตรา ๔/๑)
๒. แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)
๓. กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (เพิ่มเติมมาตรา ๔๑/๑)
๔. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรได้รับค่าจ้างตามพระราชกฤษฎีกา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)
๕. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๕/๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งจ้างบุคคลธรรมดา มาทำงานให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน และอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรคนหนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

รับรอง

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

๓
(นายเศรษฐา ทวีสิน)
นายกรัฐมนตรี
๓ ส.ค. ๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
ซึ่งมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้
โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้
เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและ
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และ
มาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

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

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๔/๑ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น
รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐตามที่มีกฎหมาย
กำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่าย
ค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และ
หน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการ
ให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน

ประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาซึ่งคลอดบุตรได้ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบเก้าวัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๕/๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี”

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

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

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ ซึ่งจ้างบุคคลธรรมดา มาทำงานให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน และอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมแรงงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง และได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ได้ตามที่ตกลงในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานในการส่งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับนายจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ ชื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ร่างมาตรา ๑)

๒.๒ กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒.๑ กำหนดให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์กรมหาชน รวมทั้งหน่วยงานของรัฐตามกฎหมาย กำหนดซึ่งได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงาน โดยให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงและกรณีคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับบุคคลผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓)

๒.๒ กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินแปดสัปดาห์ หรือตามจำนวนวันที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (ร่างมาตรา ๔)

๒.๓ กำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามที่กำหนด
ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ร่างมาตรา ๕)

๒.๔ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร
เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบเก้าวันหรือตามจำนวนที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา
(ร่างมาตรา ๖)

๒.๕ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง
และสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี โดยลดขั้นตอน
การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องส่งแบบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเป็นหนังสือให้กับ
นายจ้างเนื่องจากนายจ้างสามารถยื่นทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อยู่แล้ว (ร่างมาตรา ๗)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานพระราชบัญญัติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

คุ้มครองแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๔๑ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม
ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๒๕๔๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่

วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

นอกจากกรณีตามมาวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง”^๒ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ
หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ
อย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน
ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่ง
การทำงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บาง
ส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะ
ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์
แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบ
ของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือ
เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า
นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม
ประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน
ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์
รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ
วันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้
ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลา
การทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม
พระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”^๓ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการ
ค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

^๒ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”^๔ (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

^๓ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๔ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน* แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี^๕

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐^๖ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑^๗ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

^๕ มาตรา ๙ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^๖ มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๗ มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑^๘ ในกรณีที่ผู้ประกอบการกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓^๙ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๔/๑^{๑๐} สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

^๘ มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^๙ มาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๑๐} มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๖^{๑๑} ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗^{๑๒} สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๗/๑^{๑๓} ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

มาตรา ๑๘^{๑๔} ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิไต่ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

^{๑๑} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๒} มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๓} มาตรา ๑๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๑๔} มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่ง
อย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือ
เดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนด
ในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด ๒ การกฤษฎีกา
การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓^{๑๕}ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลา
เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน
ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า
แปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานใน
วันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่ง
ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงาน
ทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลา
ทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อย
กว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้าง
รายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตาม
จำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน
แต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงาน
แต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับ
ความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน
หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน
ล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

^{๑๕} มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำปีต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำปีวันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำปีและเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔^{๑๖} ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

^{๑๖} มาตรา ๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แยก ห้าม หาบ พูน ลาก หรือเซ็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓
การใช้แรงงานหญิง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓๘^{๑๗} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙^{๑๘} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แยก ห้าม หาบ พูน ลาก หรือเซ็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑^{๑๙} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๑๗} มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๑๘} มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
^{๑๙} มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑^๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน
วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

- (๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
 - (๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
 - (๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน
- การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

^๑ มาตรา ๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานใน ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน ล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่ง อย่างไม่ดี ดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานปั๊มโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ

แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่

กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการ

น้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์

กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐^{๒๑} ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานใน สถานที่ ดังต่อไปนี้

^{๒๑} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑^{๒๒} ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่าย

ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวด การจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และ ห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด ระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓^{๒๓}ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและ

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มี ค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา

ในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา

ในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะ จ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

^{๒๒} มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๓} มาตรา ๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๒) วันหยุดตามประเพณี
- (๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน
ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา ๕๗/๑^{๒๔} ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙^{๒๕} ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

- (๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า

^{๒๔} มาตรา ๕๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๒๕} มาตรา ๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

หนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕^{๒๖} ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวก

สะดวกแก่การเดินทาง

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

^{๒๖} มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตาม
มาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗^{๒๗} ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้าง
จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีที่ถูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้น
เป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีสะสมที่ถูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวัน
โดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้าง
กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา
เป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐^{๒๘} ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา
ในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา
ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา
อย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง
เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้าง
และลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้าง
มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน
วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้าง
มีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจาก
ท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้าง
ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

^{๒๗} มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๘} มาตรา ๗๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และ

มาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายใน

กำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)^{๒๙}

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

มาตรา ๗๕

มาตรา ๗๕

^{๒๙} มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน* ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขาธิการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙^{๓๐} คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

^{๓๐} มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒^{๓๑} การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

^{๓๑} มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔^{๓๒} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑^{๓๓} ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้อภัยค่าหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๙ ในการนี้ ให้นำนายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗^{๓๔} ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีการครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า

^{๓๒} มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๓} มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๔} มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

และบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภัณฑัวมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่

คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘^{๓๕} เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙^{๓๖} ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐^{๓๗} เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑^{๓๘} ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

(๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

^{๓๕} มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๖} มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๗} มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๓๘} มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และ ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริม อื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการ ปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๗ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวง แรงงาน* เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๙๓^{๓๔} คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้าน สวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละ ประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕)^{๔๐} ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือ ค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐/๑

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔^{๔๑} ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๔๐ มาตรา ๙๓ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

๔๑ มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มิขัดตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๘

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน^๒

มาตรา ๑๐๐^๓ (ยกเลิก)

^๒ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึง

มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^๓ มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๑^{๔๔} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๒^{๔๕} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๓^{๔๖} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๔^{๔๗} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๕^{๔๘} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๖^{๔๙} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๗^{๕๐} (ยกเลิก)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๙

การควบคุม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๐๘^{๕๑} ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ
ดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาใน

วันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๔} มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๕} มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๖} มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๗} มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๔๘} มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๔๙} มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๕๐} มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๕๑} มาตรา ๑๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่
นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่
ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่
ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและ
เข้าถึงได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียด

ดังต่อไปนี้

(๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

(๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

(๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

(๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

(๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐^{๕๒} การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้
ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง
และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘
แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตาม
มาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็น
ภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงาน
ตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่
วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) เพศ

(๓) สัญชาติ

(๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ

(๕) ที่อยู่ปัจจุบัน

(๖) วันที่เริ่มจ้าง

^{๕๒} มาตรา ๑๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสาร

เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑^๓ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมวด ๑๐
การพักผ่อน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด ๑๑
ค่าชดเชย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

- (๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕)^{๔๔} ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖)^{๔๕} ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๘/๑^{๔๖} การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๑๙^{๔๗} นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

^{๔๔} มาตรา ๑๑๘ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๔๕} มาตรา ๑๑๘ (๖) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๔๖} มาตรา ๑๑๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๔๗} มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็น

กรณีที่เป็เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐^{๕๕} นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

มาตรา ๑๒๐/๑^{๕๖} เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชย

^{๕๕} มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๕๖} มาตรา ๑๒๐/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

พิเศษให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้ว เสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ที่มีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดย อนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒^{๖๐} ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุง หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อ พนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้น ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

^{๖๐} มาตรา ๑๒๐/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงาน อยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้าง ถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจ แรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง อย่างไม่ได้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดี กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง^{๖๑}

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงาน ของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงิน ดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้น เพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใด เกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความ ตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

^{๖๑} มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑^{๒๒} ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้างลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี^{๒๓}

มาตรา ๑๒๕/๑^{๒๔} ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๑๓

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) เงินสะสมและเงินสมทบ

(๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑

^{๒๒} มาตรา ๑๒๔/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๒๓} มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๔} มาตรา ๑๒๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๗) เงินรายได้อื่น

(๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงิน

ดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

และกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงิน

และทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน*

เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทน

ฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออก

กฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดย

ความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อ

ปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ

หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓

และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้า นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ได้นำส่งเงินดังกล่าวสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ได้นำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีค่าเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีค่าเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำสั่งเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้อง

จ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้รับ
ค่าเดือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป
ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และ
ขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตาม
กฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้ยื่นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน
มีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับ
คืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และ
ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนอบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่
ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

บุคคลและรายงานการรับจ่ายดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อ
ทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑๔

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ
ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงาน
ของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถาม
ข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน
วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะ
ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง
ข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา
๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้าง

หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจ
แรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑^{๖๖} คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์
ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่
ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน
ตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกัน
ตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม
มาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง
ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือ
สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ
ผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงาน
ตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการ
ตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕

การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน
ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงาน
จะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลา
ทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบ
นายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงาน
ในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ดี เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่า
นายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดี
หรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

^{๖๖} มาตรา ๑๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิลาเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔^{๖๗} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑)^{๖๘} มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา

๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา

๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๗/๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓

มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา

๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง

(๒)^{๖๙} มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่

เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานใน

กรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่ง

มีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุ

ต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่

ออกตามมาตรา ๙๕

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙

มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือ

จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำ

ทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑^{๗๐} ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษ

ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕^{๗๑} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม

ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

^{๖๗} มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๖๘} มาตรา ๑๔๔ (๑) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๖๙} มาตรา ๑๔๔ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๗๐} มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๗๑} มาตรา ๑๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๔๖^{๗๒} นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 มาตรา ๑๔๘^{๗๓} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 มาตรา ๑๔๘/๑^{๗๔} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับ เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปด แสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 มาตรา ๑๔๘/๒^{๗๕} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวง ที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสน บาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 ถ้าการกระทำมีความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือ จิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 มาตรา ๑๕๐^{๗๖} ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือ วัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นนั้น มอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๗๒ มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
 ๗๓ มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐
 ๗๔ มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐
 ๗๕ มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐
 ๗๖ มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑^{๗๗} ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๗๘}

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔^{๗๙} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕^{๘๐} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕/๑^{๘๑} นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของ นายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกตวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้ เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน

^{๗๗} มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๗๘} มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๖๒

^{๗๙} มาตรา ๑๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๘๐} มาตรา ๑๕๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

^{๘๑} มาตรา ๑๕๕/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

สองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว

ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มิให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม
 บทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราช
 กฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล
 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวง
 แรงงาน* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่า
 คำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของ
 คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
 ให้คงได้รับต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่
 ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้
 ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะก ชวน หลีกภัย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

นายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ควบคุมการจ้างแรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕^{๒๒}

มาตรา ๔๙^{๒๓} ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า

“กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้ออนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของ

^{๒๒} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

^{๒๓} มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอน

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

หน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับกรโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๔๔}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๔๕}

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้

^{๔๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

^{๔๕} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^{๕๖}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓^{๕๗}

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๕๘}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

^{๕๖} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

^{๕๗} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑/๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

^{๕๘} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๑๐ ก/หน้า ๕๒/๒๔ มกราคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษ สำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ^{๔๙}

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ซื้อหรือผู้ขาย อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ ผู้ยื่นเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต รับจดทะเบียน รับจดทะเบียน หรือรับแจ้งนั้น ที่จะต้องดำเนินการให้หน่วยงานที่ออก เอกสารราชการเช่นว่านั้นส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือ ดำเนินการ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวประสงค์ได้สำเนาเอกสารนั้นจากผู้ซื้อหรือผู้ขาย อนุญาต หรือ ใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ให้ผู้มีอำนาจนั้นเป็นผู้จัดทำสำเนาเอกสาร ดังกล่าวเอง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าว จากผู้ซื้อหรือผู้ขาย อนุญาต หรือใบอนุญาตหรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง

ข้อ ๑๘ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๕๐}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับ ลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริม การจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะ การทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลด ภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการ เกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ

^{๔๙} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่พิเศษ ๙๗ ง/หน้า ๔๙/๔ เมษายน ๒๕๖๐

^{๕๐} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๘๘ ก/หน้า ๗/๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒^{๓๑}

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ

ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^{๓๑} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖/ตอนที่ ๔๓ ก/หน้า ๒๑/๕ เมษายน ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘)
พ.ศ. ๒๕๖๖

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ
พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เป็นปีที่ ๘ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้
โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้
เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิต
ที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้
สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม
ของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘)
พ.ศ. ๒๕๖๖”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๒๓/๑ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริม
คุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้าง
นํางานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถ
ปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนํางาน
ดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึง
และนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่
นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน
ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาราจรลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ข้อ ๑๑๙ ในกรณีที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ
เมื่อสภาผู้แทนราษฎรมีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติใดในวาระที่หนึ่งแล้ว
ประธานวุฒิสภาอาจพิจารณามอบหมายให้คณะกรรมการสามัญประจำวุฒิสภา
คณะใดคณะหนึ่งที่เกี่ยวข้อง หรือวุฒิสภาอาจตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้น
คณะหนึ่งมีจำนวนไม่เกินสิบห้าคน แล้วแต่กรณี
เพื่อพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นเฉพาะกรณีไปก็ได้
และเมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบในวาระ ที่สามแล้ว
ให้คณะกรรมการดังกล่าวรายงานต่อประธานวุฒิสภาเป็นการด่วน
ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสมาชิก
ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินั้นต่อไป

ข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒