

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมหลักการปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกจ้างให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติอันเขาพึงมีตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕)
- (๓) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง โดยปรับลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓)
- (๔) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)
- (๕) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยเพิ่มวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสองวันต่อสัปดาห์ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๘)
- (๖) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง เมื่อทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันให้มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๐)
- (๗) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันหรือปริมาณเท่ากัน ให้ได้รับอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๓)
- (๘) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ถืออัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๗)

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ให้ครอบคลุมถึงการจ้างงานรายเดือน ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้มีความชัดเจน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ การเลือกปฏิบัติโดยการแบ่งแยก การกีดกัน ความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ต้องได้รับความคุ้มครอง เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

.....

.....

.....

.....

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามร้อยหกสิบวันนับแต่วันประกาศ
 กษาเป็นต้นไป

“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา ค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุด และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลา ๓๐ วัน”

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

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานนั้นได้น้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและ

ลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบห้าชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบชั่วโมง”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

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

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๘ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าสองวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินห้าวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานภาคบริการ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานในแหล่งท่องเที่ยว หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกันนับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน และนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสิบวันก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

มาตรา ๕๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสองเพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้กำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีโดยใช้วิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์

ทั้งนี้ วิธีการคำนวณค่าจ้างและอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

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

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

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ให้ครอบคลุมถึงการจ้างงานรายเดือน ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานประกอบการ กำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้มีความชัดเจน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ การเลือกปฏิบัติโดยการแบ่งแยก การกีดกัน ความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง ต้องได้รับความคุ้มครอง เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ เพิ่มบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “สัญญาจ้าง” และคำว่า “วันทำงาน” ในมาตรา ๕ ซึ่งหมายถึง การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๒ กำหนดให้การจ้างงานต้องมีความเท่าเทียมในทุกด้าน โดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (มาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๓ กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๓๕ ชั่วโมง (มาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๓ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๔ เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร (มาตรา ๖ เพิ่มเดิมมาตรา ๒๓/๑ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

๒.๕ แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๒ วัน (มาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๘ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑)

๒.๖ เป็นการเพิ่มสิทธิวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑๒๐ วัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ (มาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๐ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑)

๒.๗ กำหนดให้งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง (มาตรา ๙ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑)

๒.๘ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ในกรณีเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างตามประสบการณ์เพิ่มไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุการทำงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ (มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑)