

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</p>	<p>คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า การจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเดือนจำนวนวันตามปฏิทิน”</p> <p>มาตรา 6 ให้อยกเลิกความในมาตรา 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>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>“มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p>	<p>มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานวันปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง <u>หน่วยในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</u></p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”</p> <p>มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกัน</p>	<p>ค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”</p> <p>มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>“มาตรา 23/1 การจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะ ได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มี ความต่อเนื่องใช้แล้วเสร็จไป หรือไม่ใช่อุรกิจหลักของนายจ้าง ให้นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน และต้องมีสัญญาจ้างงานระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยหนึ่งฉบับ”</p> <p>มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งสัปดาห์ โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกัน</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>ไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน</p> <p>“มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้</p> <p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”</p>	<p>ไม่เกินหก<u>ห้า</u>วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ <u>ลูกจ้างทำงานภาคบริการ</u> งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร <u>งานในแหล่งท่องเที่ยว</u> หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า<u>ในการสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกันนับจากวันที่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์นั้น</u>”</p> <p>มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่ง<u>ปีหนึ่งร้อยยี่สิบวัน</u>มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า<u>หตสิบ</u>วันทำงานโดยให้<u>และ</u>นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวัน<u>ลา</u>หยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า<u>หตสิบ</u>วัน<u>ที่สท</u>ก็ได้</p> <p>นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้</p> <p>สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบ <u>หนึ่งปี</u> <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 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้”</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 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้</p> <p><u>ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน</u></p> <p><u>การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคสี่ตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล”</u></p> <p>มาตรา 12 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 39/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>“มาตรา 39/2 นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการพักให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงานเพื่อเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา โดยจัดพื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวมิดชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมเท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงานปกติไม่เกินสี่เมตร ประกอบด้วย แก้ว ใต้อัฒี เต้าเสียบไฟฟ้า อุปกรณ์ปั้มนม 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 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ<u>และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน</u>ให้คณะกรรมการค่าจ้างที่สหและพิสหณท ช้ขอที่สหริ่งเกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมกำหนดอัตราค่าจ้าง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
<p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือ บางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่ พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับ ลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งาน หรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใด ก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม วรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และ ความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”</p>	<p>โดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่าอัตรา การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตามประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อ ตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่า อัตราใดมากกว่า</p> <p><u>ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์ อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้</u></p> <p>การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้</p> <p>เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือ บางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่ พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับ ลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งาน หรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใด ก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม วรรคสอง</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ แรงงาน และค่าจ้างตาม <u>ประสบการณ์</u> ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้าง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	<p><u>ตามมาตราฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตราฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ</u></p> <p><u>การปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตราฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”</u></p>

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. กระทรวงแรงงาน
2. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. กระทรวงพาณิชย์
4. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
6. ภาคประชาสังคม
 - สหภาพแรงงาน
 - มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
 - มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
 - มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน
 - มูลนิธิสัมมาอาชีพ
 - สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย
7. ประชาชน

ประเด็นเพื่อรับฟังความคิดเห็น

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 เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 35 ชั่วโมง

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานรายวันและรายเดือน นายจ้างจะต้องจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะได้แก่ งานในภาคเกษตร งานก่อสร้าง งานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ใช้แล้วเสร็จไปหรือไม่ใช้ธุรกิจหลักของนายจ้าง 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 และนายจ้างอาจกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบ 120 วัน

7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน

8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการเพิ่มเติมบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงาน 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)
