

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาววรรณวิภา ไผ่สน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ)

☐ เป็นร่างการเงิน

☒ ไม่เป็นร่างการเงิน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน เนื่องจากมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ดังนั้นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองของผู้ใช้แรงงานซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สมควรกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงานให้มีความเท่าเทียมในทุกด้าน เพิ่มเติมสิทธิการลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด กำหนดหน้าที่จัดหาสถานที่ให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมและให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญ

(1) กำหนดให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำกรอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 15)

(2) กำหนดให้การลาเนื่องจากมีประจำเดือนมิให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 32 บรรดสาม)

(3) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปัสสาวะไม่เกินสิบห้าวันทำงาน โดยการลาไปดูแลบุคคลตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการหรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล (เพิ่มเติมมาตรา 32/1)

(4) กำหนดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (เพิ่มเติมมาตรา 39/2)

(5) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกินสามวัน โดยไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 40/1)

ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้	มาตรา 3 ให้ยกเลิกความมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ <u>ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย</u> <u>ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมายทั้งชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</u>
มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ	มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกไปรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 41	“วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน <u>วันลาเนื่องจากมีประจำเดือนตามมาตรา 40/1 และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 41</u>
	มาตรา 5 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 32/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“มาตรา 32/1 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปิละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน</u> <u>การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคหนึ่งตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล”</u>
	มาตรา 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 39/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“มาตรา 39/2 นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการพักให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงานเพื่อเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา โดยจัดพื้นที่ที่</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	มีความเป็นส่วนตัวมิดชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนม เท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงานปกติไม่เกิน ยี่สิบเมตร ประกอบด้วย เก้าอี้ โต๊ะ เตาเสียบ ไฟฟ้า อุปกรณ์ปั๊มนม และตู้เย็นสำหรับจัดเก็บ น้ำนม นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างพักให้นมบุตร หรือปั๊มน้ำนมไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละ สามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของ การทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี หลังคลอด”
	มาตรา 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น มาตรา 40/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 “มาตรา 40/1 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลา เนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกินสามวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ไม่นับรวมวันหยุดที่มีใน ระหว่างลาด้วย”

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

กระทรวงแรงงาน

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
3. มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน
4. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
5. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
6. สภาสตรีแห่งชาติ ในพระบรมราชินูปถัมภ์
7. มูลนิธิเพื่อนหญิง
8. มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม

ประเด็นเพื่อรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่น ไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้การลาเนื่องจากมีประจำเดือนมีให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย และให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกินสามวัน โดยไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจปีละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน โดยในกรณีที่ลาตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์หรือใบรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่นายจ้างต้องกำหนดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงานไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด

5. ท่านเห็นว่าร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายหรือไม่ อย่างไร และการเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้หรือไม่ อย่างไร

6. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)
