

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

☒ เป็นร่างการเงิน ☐ ไม่เป็นร่างการเงิน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ในการนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มเวลาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สมควรแก้ไขบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” และเพิ่มเติมบทนิยาม คำว่า “การจ้างงานรายเดือน” กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ้างงานเป็นรายเดือนทั้งหมด โดยไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้ง แก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

1. กำหนดให้ยกเลิกความในมาตรา 4 และกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐ
2. กำหนดให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “วันลา” เพื่อขยายขอบเขตของบทนิยามให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดย “นายจ้าง” ให้หมายความครอบคลุมถึงการจ้างงานด้วยสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้อีกบุคคลได้รับค่าตอบแทน และรวมถึงผู้ประกอบการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน และ “วันลา” ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใด ที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา 4 และร่างมาตรา 5)
3. กำหนดให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะ เป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน และเพิ่มบทนิยามคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ และคำว่า “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา 5 และร่างมาตรา 7)
4. กำหนดให้การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ทั้งหมด โดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาโดยรับรองรายรับไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับ พนักงานระบบอื่นของนายจ้าง โดยผู้ทำงานเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงาน ต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อยหนึ่งฉบับ (ร่างมาตรา 9)
5. กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่า อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่า เกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่

กำหนดในปีนั้นได้ และให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และเพิ่มให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างสูงสุดที่ไม่ต้องปรับขึ้นตามความในวรรคห้า ผ่านการแก้ไขกฎกระทรวงได้ (ร่างมาตรา 10)

6. กำหนดให้เพื่อบทกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างทำสัญญาในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างโดยมีเจตนาเพื่ออำพรางสัญญาจ้างแรงงาน (ร่างมาตรา 11)

ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้	มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ <u>รวมถึง</u> (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจ <u>ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</u> (3) <u>หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา</u> <u>ในกรณีที่หน่วยงานตาม (1) (2) และ (3) ได้มีพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใดใช้บังคับแล้ว ให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ ของ ผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง หรือมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน ต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน</u> <u>การตราพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นใด ให้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับ ลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมาย รวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน นายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติ บุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”	มาตรา 4 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ ให้ความต่อไปนี้แทน หมายความว่า รวมถึง “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับ ลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมาย รวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน นายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติ บุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย (3) <u>ผู้ประกอบการ ส่วนราชการ</u> <u>รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานใน</u> <u>กำกับ ดูแลของรัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคล</u> <u>ใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบ</u> <u>ธุรกิจจัดหางานโดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วน</u> <u>ใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบ</u> <u>ของผู้ประกอบการ ทั้งนี้ บุคคลนั้นจะเป็นผู้</u> <u>ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่าย</u> <u>ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนที่มาทำงานนั้น</u> <u>หรือไม่ก็ตาม”</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับ ราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือลาเพื่อคลอดบุตร	มาตรา 5 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “วันลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับ ราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร <u>หรือลาเพื่อการอื่น ใดที่ปรากฏในพระราชบัญญัตินี้</u>
มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำ งานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำ งานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี “ค่าล่วงเวลา” หมายความว่าเงินที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลาในวันทำงาน	มาตรา 6 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้าง งานรายเดือน” ระหว่างบทนิยามคำว่า “การทำงาน ล่วงเวลา” และ “ค่าล่วงเวลา” ในมาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“การจ้างงานรายเดือน” หมายความว่า</u>การ จ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดย ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างใน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุด พักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมาย กำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้ รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้	มาตรา 7 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “หน่วยงาน ของรัฐ” และ “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” ต่อ จากบทนิยามคำว่า “รัฐมนตรี” ในมาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและ ในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และ หน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจ</u> <u>“หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานอื่นของรัฐซึ่งมิใช่ส่วนราชการและ รัฐวิสาหกิจ</u>
มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีรักษาการ ตามพระราชบัญญัตินี้	มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสอง ของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีมีหน้าที่และอำนาจกำหนด นิยามเพิ่มเติมตราบเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อ บทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยตราเป็นพระ ราชกฤษฎีกา”</u>
มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงาน ปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและ เวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่ เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำ	มาตรา 9 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 23/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
หนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปด ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปด ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำ งานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปด ชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำ งานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ ได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน ในกรณีที่ นายจ้างไม่อาจประกาศ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง มาตรา 23/1 เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างหรือในกรณีมีความจำเป็นนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูก จ้างนำงานในทางที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้าง ซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนํางานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือ	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงาน ของลูกจ้าง และการควบคุมหรือกำกับการทำงาน ของนายจ้าง (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานรวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุด การทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัยหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง	“มาตรา 23/2 การจ้างงานในสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้างให้ นายจ้างใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน สำหรับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	ลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อคิดหน่วยทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ลูกจ้างรายเดือน”
มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนี ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์ มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและ สังคม การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะ กำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการ คุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบาง ประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนด ในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือ ประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภท ใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าว	มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง<u>ศึกษาและ</u> <u>อัตราค่าจ้างโดยอัตราการเพิ่มประจำปีไม่น้อยกว่า</u> <u>อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจตามประกาศของ</u> <u>สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม</u> <u>แห่งชาติ และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง</u> <u>ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนี</u> <u>ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ</u> <u>ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ</u> <u>ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์</u> <u>มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</u> ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์ อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กำหนดในปีนั้นได้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะ กำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการ คุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบาง ประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนด ในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือ ประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภท ใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด	ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และพิสดารของข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด การปรับเพิ่มร้อยละ การเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ ต่ออายุงานหนึ่งปี และวิธีการคำนวณค่าจ้าง ตามความในวรรคห้าให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”
มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ มาตรา 144/1 ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11/1 มีความผิดทางวินัยต้องชำระค่าปรับเป็นพินัยไม่เกินหนึ่งแสนบาท* [*มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 บัญญัติให้เปลี่ยนความผิดอาญาที่มีโทษปรับสถานเดียวเป็นความผิดทางวินัย และให้ถือว่าอัตราโทษอาญาเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย]	มาตรา 11 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 144/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	<u>“มาตรา 144/2 ในกรณีที่นายจ้างทำสัญญา ในลักษณะอื่นใดกับลูกจ้างเพื่ออำพรางสัญญาจ้าง แรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</u>

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. สำนักงานประกันสังคม
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

ศาล

1. สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สำนักงานศาลปกครอง
3. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

อัยการ

สำนักงานอัยการสูงสุด

องค์กรอิสระ

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
3. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
4. สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
5. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

หน่วยงานอื่น

1. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รัฐวิสาหกิจ

1. สถาบันการบินพลเรือน
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. การไฟฟ้านครหลวง
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
5. การรถไฟแห่งประเทศไทย
6. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
7. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย
8. การประปานครหลวง
9. การประปาส่วนภูมิภาค
10. องค์การจัดการน้ำเสีย
11. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
12. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
13. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
14. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
15. องค์การเภสัชกรรม
16. องค์การสะพานปลา
17. การกีฬาแห่งประเทศไทย
18. ธนาคารออมสิน
19. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
20. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
21. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
22. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
23. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
24. การเคหะแห่งชาติ
25. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
26. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
27. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
28. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
29. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

30. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
31. องค์การตลาด
32. องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
33. องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
34. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
55. บริษัท ขนส่ง จำกัด
36. บริษัท กรุงเทพ จำกัด
37. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
38. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
39. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
40. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
41. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
42. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
43. องค์การสุรา
44. โรงงานไฟ
45. โรงพิมพ์ตำรวจ
46. สำนักงานธนารักษ์
47. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
48. องค์การคลังสินค้า
49. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
50. การยางแห่งประเทศไทย
51. การยาสูบแห่งประเทศไทย
52. บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
53. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
54. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
55. สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
56. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
57. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

- ประชาชน

ประเด็นเพื่อรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่การกำหนดให้ร่างพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานในกำกับของรัฐ ในกรณีที่หน่วยงานข้างต้นได้มีกฎหมายใช้บังคับแล้วให้ใช้กฎหมายนั้น แต่หากมีบทบัญญัติใดกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน แรงงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ต่ำกว่าที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามร่างพระราชบัญญัตินี้แทน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการเพิ่มนิยามคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นและในฐานะเป็นกรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล และ

หน่วยงานอื่นของรัฐ โดยไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐวิสาหกิจและคำว่า “หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ” หมายความว่าหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีใช้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “วันลา” ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การจ้างงานในสัญญาต่าง ๆ การมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน และ “วันลา” ให้ครอบคลุมถึงการลาเพื่อการอื่นใดที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัตินี้

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “การจ้างงานรายเดือน” เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและเต็มเวลา โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หนึ่งเดือนหมายถึงเวลาสามสิบวัน

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้การจ้างงานในสถานประกอบการให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยกเว้นลักษณะการจ้างงานที่มีความเฉพาะซึ่งไม่ใช่ธุรกิจหลักของนายจ้าง ให้ใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลา โดยจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและให้ได้รับสวัสดิการเท่ากับลูกจ้างรายเดือน โดยผู้ทำงานเป็นรายวันหรือรายขึ้น ต้องมีสัญญาจ้างงาน เมื่อคิดหน่วยทำงาน และต้องได้รับผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าพนักงานรายเดือน อย่างน้อย 1 ฉบับ

6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มทุกปีในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ประกาศโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรืออัตราเงินเฟ้อตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ ตามแต่ว่าอัตราใดมากกว่า และในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นว่าเกิดสภาวะการณ์อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีอาจมีมติเพื่อยกเว้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปีนั้นได้

7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่งต่ออายุงานหนึ่งปีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ ในกรณีที่ลูกจ้างรับค่าจ้างในอัตรามากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละหนึ่ง ต่ออายุงานหนึ่งปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศในปีนั้น ๆ และให้สามารถปรับเพิ่มร้อยละการเพิ่มของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานและค่าจ้างตามประสบการณ์ต่ออายุงานหนึ่งปี วิธีการคำนวณค่าจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

8. ท่านเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาอย่างไรบ้าง และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมตามร่างกฎหมายฉบับนี้แล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหามีอยู่ได้หรือไม่ เพียงใด

9. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)
