

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาวธนพร วิจันทร์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคประชาชน กับคณะ เป็นผู้เสนอ)
ประธานวินิจฉัยไม่เป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

๑. แก้ไขเพิ่มเติมให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕)
๒. แก้ไขเพิ่มเติมให้การลาเนื่องจากมีประจำเดือนมีให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๒วรรคสาม)
๓. กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด (เพิ่มมาตรา ๓๒/๑)
๔. กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน (เพิ่มมาตรา ๓๔/๒)
๕. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน (เพิ่มมาตรา ๔๐/๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่าสามสิบล้านคนในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด ในการนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองของผู้ใช้แรงงานซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์สมควรกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงานให้มีความเท่าเทียมในทุกด้าน เพิ่มเติมสิทธิการลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด กำหนดหน้าที่จัดหาสถานที่ให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนม และให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

.....

.....

.....

.....

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศให้มีความมั่นคงในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมายทั้งชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน วันลาเนื่องจากมีประจำเดือนตามมาตรา ๔๐/๑ และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๓๒/๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปัสสาวะไม่เก็บสัปดาห์ทำงาน

การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคหนึ่ง ตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๓๙/๒ นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัย สำหรับลูกจ้างในการพักให้นมบุตรหรือบีบน้ำนมในที่ทำงานเพื่อเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา โดยจัดพื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวมิดชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือบีบน้ำนมเท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงานปกติไม่เกินสี่สิบเมตร ประกอบด้วย เก้าอี้ โต๊ะ เต้าเสียบไฟฟ้า อุปกรณ์ปั๊มนม และตู้เย็นสำหรับจัดเก็บน้ำนม

นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างพักให้นมบุตรหรือบีบน้ำนมไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๔๐/๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกินสามวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย”

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

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

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบการสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า ๓๐ ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

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

๒.๒ กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ร่างมาตรา ๒)

๒.๓ กำหนดให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย (ร่างมาตรา ๓)

๒.๔ กำหนดให้การลาเนื่องจากมีประจำเดือนมิให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย (ร่างมาตรา ๔)

๒.๕ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปัสสาวะไม่กินสัปดาห์วันทำงาน โดยการลาไปดูแลบุคคลตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล (ร่างมาตรา ๕)

๒.๖ กำหนดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงาน ตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด (ร่างมาตรา ๖)

๒.๗ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกินสามวัน โดยไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย (ร่างมาตรา ๗)
