

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
(นางสาวธนพร วิจันทร์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

☐ เป็นร่างการเงิน ☒ ไม่เป็นร่างการเงิน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า 30 ล้านคน ในตลาดแรงงานไทยมีปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างปรากฏชัด จึงพิจารณาเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพิ่มอำนาจต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัตินี้ มีดังต่อไปนี้

1. กำหนดให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย
2. แก้ไขเพิ่มเติมให้การลาเนื่องจากมีประจำเดือนมีให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย
3. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกิน 3 วัน โดยไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย
4. กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน โดยการลาไปดูแลบุคคลตั้งแต่ 5 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการหรือใบมีระยะบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล
5. กำหนดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงานตลอดระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หลังคลอด

ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้	มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน “มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง <u>ชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในทวิราชชนก เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</u>โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย ความในวรรคหนึ่งให้ครอบคลุมถึงการสรรหาคัดเลือก การทำงานในสถานประกอบการ การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้จากสิทธิที่ตนมีตามกฎหมายทั้งชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”
มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ	มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (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 ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาล ในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจ ปิละไม่เกินสิบห้าวันทำงาน</u> <u>การลาไปดูแลบุคคลตามวรรคหนึ่ง ตั้งแต่ห้าวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือใบมรณบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล”</u>
	มาตรา 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 39/2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“มาตรา 39/2 นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีมาตรการที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการพักให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงานเพื่อเลี้ยงบุตรด้วยน้ำนมมารดา โดยจัดพื้นที่ ที่มีความเป็นส่วนตัวมิดชิด ปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่จัดเฉพาะเพื่อการให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมเท่านั้น โดยตั้งห่างจากจุดทำงาน ปกติไม่เกินยี่สิบเมตร ประกอบด้วย แก้ว ใต๊ะ เต้าเสียบไฟฟ้า อุปกรณ์ปั๊มนม และตู้เย็นสำหรับจัดเก็บน้ำนม</u>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
	<u>นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างพักให้นมบุตรหรือบีบเก็บน้ำนมไม่น้อยกว่าสองครั้ง ครั้งละสามสิบนาที ในช่วงเวลาแปดชั่วโมงของการทำงานตลอดระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหลังคลอด</u>
	มาตรา 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 40/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 <u>“มาตรา 40/1 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกินสามวัน</u> <u>วันลาตามวรรคหนึ่ง ไม่นับรวมวันหยุดที่มี</u> <u>ในระหว่างลาด้วย”</u>

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- 1.1 กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)
- 1.2 กระทรวงสาธารณสุข
- 1.3 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

- 2.1 ผู้ประกอบการ
- 2.2 องค์กรเกี่ยวกับนายจ้าง
- 2.3 องค์กรเกี่ยวกับลูกจ้าง
- 2.4 นายจ้าง
- 2.5 ลูกจ้าง

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

- ประชาชน

ประเด็นเพื่อรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้การจ้างงานมีความเท่าเทียมในทุกด้าน โดยให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แสดงออกถึงการกีดกัน แบ่งแยก จำกัดสิทธิ โดยเหตุความแตกต่างทางถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทำการอื่นใดให้ผู้อื่นไม่ได้รับสิทธิอันเขาพึงได้ตามกฎหมาย

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้การลาเนื่องจากมีประจำเดือนมิให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือน เดือนหนึ่งไม่เกิน 3 วัน โดยไม่นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่พำนักอยู่ในโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลทางร่างกายและจิตใจปีละไม่เกิน 15 วันทำงาน โดยการลาไปดูแลบุคคลตั้งแต่ 5 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการหรือใบมีระยะบัตรของบุคคลที่ลูกจ้างลาไปดูแล

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมในที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที ในช่วงเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงานตลอดระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หลังคลอด

6. ปัจจุบันกฎหมายแรงงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นสตรีเกี่ยวกับการลาเมื่อมีประจำเดือน และการให้นมบุตร หรือไม่ และการเสนอร่างกฎหมายฉบับนี้จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

7. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หากท่านประสงค์แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม สามารถส่งข้อมูลได้ที่

Section77.6@parliament.go.th