การคุ้มครองแรงงานหญิง ตามร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

นายอภิรัก ประชาเกษม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561

The Protection of Women Workers in the Labour Code

Mr. Apirak Phachakasem

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Laws in Business Law

School of Law

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การคุ้มครองแรงงานหญิง ตามร่างประมวลกฎหมายแรงงาน
ชื่อและนามสกุล	นายอภิรัก ประชาเกษม
วิชาเอก	กฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร สุทันกิตระ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร สุทันกิตระ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศร)

.....
(รองศาสตราจารย์วรวุฒิ เทพทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การคุ้มครองแรงงานหญิง ตามร่างประมวลกฎหมายแรงงาน
ผู้ศึกษา นายอภิรัก ประชาเกษม **รหัสนักศึกษา** 2564000129 **ปริญญา** นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราพร สุทันกิตระ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาร่างประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2558 ของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ในหลักของความเสมอภาค การคุกคามทางเพศ และงานอันตราย มาทำการเปรียบเทียบกับหลักในการให้ความคุ้มครองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้า จากตำรา กฎหมาย บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า ร่างประมวลกฎหมายแรงงานได้ให้ความคุ้มครอง ผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ อย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และอย่างเป็นการเฉพาะเจาะจง และยังทำการเรียบเรียงบทบัญญัติที่เป็นสาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจำนวนหลายฉบับ โดยนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ และคงไว้ซึ่งหลักการความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงในงานอันตราย มาบัญญัติเพื่อให้สะดวกแก่การปรับใช้ และเพิ่มสวัสดิการให้แก่แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์และคลอดบุตร ให้ได้รับความคุ้มครองที่มากขึ้น ตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะ คือ ให้สามีที่ภรรยาคลอดบุตรมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และได้รับค่าจ้างบางจำนวน กรณีเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ต้องให้ลางานเพื่อการหางานทำใหม่ ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน และเมื่อครบกำหนดเวลาตามบทเฉพาะกาล ห้ามมิให้ยกเลิกบทบัญญัติเดิมที่เป็นคุณต่อผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

คำสำคัญ คุ้มครองแรงงานหญิง ประมวลกฎหมายแรงงาน

Independent Study title: The Protection of Women Workers in the Labour Code
Author: Mr. Apirak Phachakasem; **ID:** 2564000129; **Degree:** Master of Laws;
Independent Study advisor: Dr. Jiraporn Sudhankitra, Assistant Professor;
Academic year: 2018

Abstract

This independent study aims to examine the drafted Labor Code 2015 (2558 B.E.) of the Labor Law Reform Commission in particular protection for female workers, pregnant workers with regard to its compliance with the principle of equality, sexual harassment and dangerous works as laid down in International Labor Organization and the Labor Protection Act B.E. 2541.

This independent study is a qualitative research drawing from relevant documents, legal texts, journal articles, thesis and internet data.

The study finds that the drafted Code of Labor is in line with the provisions of the law on labor protection in the area of pregnant workers. These provisions which are at present can be found in different legal source are organized into categories for conveniency, while equality principles, sexual harassment and welfare for female workers are maintained. Welfare for pregnant female workers are also crease to be in line with the International Labor Organization standards. The suggestion is that the husband whose wife delivers a baby has the right to take care of the child and receive some wages. In case of termination of employment, the pregnant woman be entitled to a leave of absence to find a new job for at least 15 days. Upon the expiration of the period under the transitional provisions do not cancel the original provisions that are yours for female workers and pregnant women workers.

Keywords: Protection of female workers, Labor Code

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จัดทำขึ้นตามแผนการศึกษา สาขาวิชานิติศาสตร์ วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ เพื่อสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้ารายงานจึงมีความปรารถนาอย่างยิ่ง ที่จะให้การศึกษาค้นคว้าอิสระที่กระทำนี้ เต็มไปด้วยเนื้อหา สาระ และประโยชน์แก่ผู้ที่อ่าน ศึกษา ค้นคว้า จากรายงานฉบับนี้ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

อย่างไรก็ตาม ผู้ค้นคว้ายังคงเป็นเพียงนักศึกษา ซึ่งยังต้องการคำแนะนำ ชี้แนะ จากท่านอาจารย์ และท่านผู้ทรงคุณวุฒิอีกเป็นจำนวนมาก ความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ในการค้นคว้านี้ย่อมต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นนอน หากท่านใดได้อ่าน ศึกษา ค้นคว้า แล้วพบว่ายังมีข้อติติงประการใด ผู้ค้นคว้าขอน้อมรับ และยินดีรับฟัง แก้ไข ตามที่ท่านจะได้กรุณาชี้แนะ ถึงข้อบกพร่องดังกล่าว และคำวิพากษ์วิจารณ์ที่จะเกิดขึ้น จะเป็นการชี้แนะ แนะนำให้ผู้ศึกษาค้นคว้า ประสบความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้า เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ค้นคว้าเอง เป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาค้นคว้ารายงาน ขอกราบขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาการให้แก่ผู้ค้นคว้าตั้งแต่อ่านออกเขียนได้จนผู้ศึกษาค้นคว้ามีวันนี้ รวมถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ที่สนับสนุน ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้มีโอกาสนำเสนอรายงานฉบับนี้ ตลอดจนสามารถเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมความรู้ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชแห่งนี้ จนใกล้จะถึงเป้าประสงค์ ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดวางไว้ ความกรุณาของท่านทั้งหลาย ผู้ศึกษาค้นคว้าสำนึกเป็นอย่างยิ่ง และเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาค้นคว้าตระหนักถึง จึงตั้งปณิธานว่า จะนำความรู้ที่ได้รับมานี้ นำไปใช้ในทางที่ถูกต้องสมควร เพื่อประโยชน์แก่สังคม อย่างเต็มความสามารถ ขอขอบพระคุณมายังทุกท่านอีกครั้งหนึ่งด้วยความเคารพยิ่ง

อภิรัก ประชาเกษม

กุมภาพันธ์ 2559

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

บทที่ 1 บทนำ 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

2. วัตถุประสงค์การศึกษา 9

3. ขอบเขตการศึกษา 9

4. คำนิยามศัพท์และคำจำกัดความ 10

5. วิธีการศึกษา 10

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 ทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานหญิง 12

1. การคุ้มครองลูกจ้าง หรือผู้ทำงานหญิงที่เป็นสากล 13

2. การคุ้มครองลูกจ้าง หรือผู้ทำงานหญิงของประเทศไทย 45

บทที่ 3 ประมวลกฎหมายแรงงาน 63

1. ร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย 63

1.1 การคุ้มครองแรงงานทั่วไป 67

1.2 การคุ้มครองที่เสมอภาคกัน (ห้ามเลือกปฏิบัติ) 71

1.3 การคุ้มครองเฉพาะบุคคลกลุ่มพิเศษ 72

2. ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines) 74

บทที่ 4 วิเคราะห์และเปรียบเทียบ 80

1. เปรียบเทียบการร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 80

1.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 80

1.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 83

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2. เปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 87
2.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติกรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 87
2.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 89
3. เปรียบเทียบการคุ้มครองกรณีพิเศษ (เฉพาะสตรี) ร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกลุ่มกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ 94
3.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 94
3.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ 95
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ 99
1. บทสรุป 99
2. สรุปวิเคราะห์จากการเปรียบเทียบ 101
3. ข้อเสนอแนะ 107
บรรณานุกรม 109
ภาคผนวก 112
ก ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย 113
ข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 120
ค บันทึกหลักการและเหตุผล ประกาศร่างพระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 169
ประวัติผู้ศึกษา 205

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมการใช้และจ้างแรงงานของประเทศไทย และยังคำนึงถึงศีลธรรมอันดีของประชาชนในสังคมของประเทศอีกด้วย โดยการใช้แนวทางจากหลักความเสมอภาคที่เท่าเทียมกัน อันเป็นหลักการที่เป็นสากล มุ่งประสงค์ให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคมการใช้และจ้างแรงงาน เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันของประเทศไทย

หลักความเสมอภาคอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเป็นหลักการที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นำมาเป็นหลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานเพศหญิง หรือลูกจ้างหญิงให้ได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันกับแรงงานเพศชาย หรือลูกจ้างชาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[1] ได้บัญญัติไว้เป็นบทคุ้มครองแรงงานทั่วไป ซึ่งปรากฏชัดเจนถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพศหญิงให้ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคที่เท่าเทียมกับลูกจ้างเพศชาย ตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”[2] แสดงให้เห็นว่าเป็นบทบัญญัติที่เป็นไปตามหลักความเสมอภาค หรือการไม่เลือกปฏิบัติ ที่นำไปสู่การคุ้มครองลูกจ้างหญิงในประการอื่นๆ อีกด้วย ดังเช่นการคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าล่วงเวลาการทำงาน หรือค่าจ้างอื่นๆ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างชายในงานที่มีคุณค่าที่เท่ากัน[3]

---

[1] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

[2] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15

[3] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 53

อย่างไรก็ตามค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและความเสนอภาคนี้ อาจยกเว้นไม่เท่าเทียมกันได้ หากเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าที่เท่าเทียมกัน หรือมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับข้อยกเว้นในการพิจารณาตำแหน่งงาน หรืออายุสิ้นสุดของการทำงาน หากเป็นการพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเพศสภาพ ก็จะเป็นเหตุยกเว้นที่ไม่ถือว่าเป็นการไม่เสมอภาคกัน หรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เท่าเทียมกัน

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง ด้วยการกำหนดข้อห้ามมิให้ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้างหญิงใช้อำนาจหน้าที่ในการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างหญิงนั้น[4] อันถือได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมิให้ถูกละเมิดทางเพศ อันเป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้เท่าเทียมและเสมอภาคตามหลักสิทธิมนุษย์ชน เพื่อความเหมาะสมในการทำงาน แม้ว่าหลักความเสมอภาคจะต้องปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน แต่เหตุผลทางด้านสรีระร่างกายที่มีความแข็งแรงของร่างกายน้อยกว่าเพศชาย และการมอบหมายงานที่ทำให้เหมาะสมกับผู้ทำงาน ดังนั้นการมอบหมายงานให้ลูกจ้างหญิงทำจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงสุดในการทำงานและเหมาะสมกับงานที่ทำ หรือของชิ้นงานนั้นด้วย อาทิเช่นงานที่ต้องใช้กำลังแรงกายในการ ยก แบก ลาก ทูน หาม เพื่อเคลื่อนย้ายสิ่งของ กฎหมายว่าด้วยความคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน จึงได้กำหนดน้ำหนักที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงไว้ในมาตรา 37[5] ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้ด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ในหมวด 3 เรื่องการใช้แรงงานหญิง เจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงในความที่เป็นลูกจ้างหญิง กำหนดห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายงานให้ทำในงานบางชนิด บางประเภท ในสถานที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม และอาจเกิดอันตรายจากงานหรือจากสถานที่ทำงานนั้น ต่อสรีระความแข็งแรงของร่างกายเนื่องจากความเป็นเพศหญิง ย่อมมีความอ่อนแอและไม่แข็งแรงเท่ากันกับผู้ใช้แรงงานที่เป็นเพศชาย[6] กำหนดระยะเวลาทำงานปกติในเวลาทำงานที่เหมะสม และปลอดภัยในการทำงานตามสภาพและลักษณะของงานให้แก่ลูกจ้างหญิง[7]

เมื่อลูกจ้างหญิงที่ต้องมีครอบครัวตามธรรมชาติ และตั้งครรภ์ขึ้น การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์นี้ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน ก็จะเพิ่มความคุ้มครองที่มากขึ้น เริ่มแต่การกำหนดงานที่ห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายให้ทำ ในงานบางชนิด

---

[4] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16

[5] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37

[6] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38

[7] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40

หรือบางประเภทให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ[8] หรือห้ามมิให้ต้องทำงานตามกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างไปจากเวลาทำงานปกติ การให้ทำงานล่วงเวลาจากเวลาทำงานปกติ การทำงานในวันหยุดหรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด[9] เว้นแต่เป็นงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำได้ ซึ่งบัญญัติยกเว้นไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายมาตรานี้ หรือมีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ และสิทธิประโยชน์ในกฎหมายฉบับอื่นที่ว่าด้วยการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก[10] และไม่ให้ถือว่าเป็นการลาป่วยอันจะทำให้สิทธิในการลาป่วยลดทอนลงไป[11] หรือหากเป็นผลที่เกิดจากการตั้งครรภ์ หรือเนื่องมาจากจากการคลอดบุตร จนไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่เช่นเดิมได้ หากแสดงใบรับรองแพทย์ได้ว่าเป็นเช่นนั้นจริง หรืออาจเกิดอันตรายแก่ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือต่อทารกในครรภ์ได้ หากให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม นายจ้างต้องเปลี่ยนงานที่ทำให้เหมาะสมแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น[12] รวมทั้งได้รับความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นเพราะเหตุว่ามีครรภ์

---

[8] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39

[9] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1

[10] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537

มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

(1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์

(2) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์

(4) ค่าทำคลอด

(5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

(6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด

(7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย

มาตรา 6726 ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน

[11] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41

[12] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42

อย่างไรก็ตามหากการเลิกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์นั้นเกิดจากการกระทำความผิด หรือฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ย่อมเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นได้[13] และยังมีส่วนที่มิได้กล่าวถึงอีกเช่น การใช้กำลังแรงงานในการ ยก ลาก แบก ทูน หาม ก็กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ใช้แรงกายยกน้ำหนักได้ไม่เกินกว่า 15 กิโลกรัม[14]

ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นความคุ้มครองที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้ความคุ้มครองตามหลักการความเสมอภาคหรือการไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความคุ้มครองอย่างเป็นเป็นการเฉพาะแก่ลูกจ้างหญิง และลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในระดับที่เพียงพออยู่ในปัจจุบัน

แต่อย่างไรก็ตามการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้ มีจำนวนถึง 13 ฉบับ[15] ทั้งที่เป็นกฎหมายการคุ้มครองแรงงานที่เป็นการคุ้มครองทั่วไป และที่เป็นการคุ้มครองเฉพาะเรื่องยังมีความสับสนหรือทับซ้อนกันในการบังคับใช้อยู่ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนี้มีหลายฉบับและการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน แยกออกเป็นกรณีไปไม่ผูกพันเชื่อมโยงกัน และเมื่อประสงค์จะใช้อำนาจบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อาจต้องใช้กฎหมายหลายฉบับจึงจะครบถ้วนในแต่ละกรณี จึงเป็นปัญหาที่ต้องทำการแก้ไขให้เหมาะสมต่อการบังคับใช้ต่อไป

---

[13] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43

[14] กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำได้ พ.ศ. 2547 ออกตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

[15] กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน จำนวน 13 ฉบับ หมายถึงกฎหมายดังต่อไปนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 เอกเทศสัญญาว่าด้วย “การจ้างแรงงาน”
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
4. พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2543
5. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533
6. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537
7. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
8. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2553
9. พระราชบัญญัติประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542
10. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
11. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
12. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
13. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานของประเทศไทย[16] จึงมีแนวคิดที่จะจัดทำและยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน[17] ฉบับใหม่ขึ้นบังคับใช้แทนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เจตนารมณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน ที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย และภายในเขตอำนาจของศาลแรงงานประเทศไทย ด้วยการนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเหล่านั้น มาบูรณาการเชื่อมโยงต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ นำมาทำการเรียบเรียงเป็นลำดับขั้นตอน มุ่งประสงค์ให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เป็นปัญหาในอดีต ปัจจุบัน และที่คาดหมายว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

อนึ่งเมื่อมีผลการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2557 ในส่วนของผู้ใช้แรงงานเพศหญิงที่อยู่ในระบบอุตสาหกรรม หรือในการจ้างงานที่สามารถสำรวจได้ จากประชากรเพศหญิง ที่มีอายุมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 28.31 ล้านคน พบว่า แรงงานหญิง ที่อยู่ในระบบแรงงานมีจำนวนประมาณ 17.54 ล้านคน เป็นแรงงานหญิงที่มีงานทำ 17.32 คน และเป็นแรงงานที่ว่างงานจำนวน 1.38 แสนคน เป็นผู้ที่ทำงานตามฤดูกาล 8.3 หมื่นคน และไม่อยู่ในระบบแรงงานอีก 10.77 ล้านคน โดยประมาณ[18] อันเป็นการสรุปมาจากข้อมูล ในเรื่องสภาวะการทำงานของประชากร จะเห็นได้ว่ามีแรงงานที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากที่ทำงานอยู่ในระบบการใช้และจ้างแรงงาน และเป็นส่วนสำคัญในการที่เป็นกำลังด้านแรงงาน ที่จะส่งเสริมสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานที่เป็นเพศหญิง ลูกจ้างหญิง แรงงานหญิง และแรงงานหญิงที่มีครรภ์ ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามหลักการความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และความคุ้มครองที่เป็นการเฉพาะเจาะจง สำหรับแรงงานที่เป็นเพศหญิง ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับหนึ่ง และสร้างความสงบเรียบร้อยในสังคมการใช้และจ้างงานสำหรับผู้ทำงานหญิงได้ดีอย่างที่เป็นอยู่ จากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

---

[16] สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ตั้งขึ้นตาม ประกาศของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจ จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

[17] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ฉบับเสนอโดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

[18] สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

หากการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยวิธีการบูรณการกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้ง 13 ฉบับ มาทำการเรียบเรียงเป็นลำดับขั้นตอน และจัดทำเป็น “ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน”[19] เมื่อเสร็จสิ้นลงจะปรากฏผลตามที่ได้ตั้งเจตนารมณ์ไว้หรือไม่อย่างไร

ความสำคัญที่ต้องศึกษาร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาจากสมมุติฐานว่า เมื่อทำการยกร่างเป็นร่างประมวลกฎหมายแรงงานแล้ว สาระสำคัญในส่วนที่ให้ความคุ้มครองในเรื่องหลักการของความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองอย่างเป็นการเฉพาะเจาะจงต่อลูกจ้างหญิง แรงงานหญิง และแรงงานหญิงมีครรภ์ นั้น จะยังให้ความคุ้มครองอยู่เช่นที่เคยมีมา หรือจะถูกลดทอนลงไปจนขาดหายไปหรือไม่หรือจะยังอยู่ครบถ้วนตามที่เคยมีมา หรือเพิ่มเติมความคุ้มครองให้มากขึ้นในประเด็นหรือหัวข้อใด

ผู้รายงานจึงมีแนวคิดว่า ควรต้องทำการศึกษาเปรียบเทียบประเด็นตามกรณีข้างต้นระหว่างกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันจำนวน 13 ฉบับ กับร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เพื่อทราบความเหมือนหรือแตกต่างกันของกฎหมายทั้งสองฉบับข้างต้น

อย่างไรก็ดี เพื่อทราบขอบเขตแนวคิดและความครอบคลุมของการให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในประเด็นเดียวกัน ของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention of International Labour Organization)[20] ซึ่งเป็นเสมือนกฎหมายแม่แบบในระดับนานาชาติ ออกแบบและสร้างขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) (ILO)[21] เป็นองค์การที่มีบทบาทในการวางรูปแบบ และสร้างแนวคิดการคุ้มครองผู้ที่ใช้แรงงาน ทั้งที่เป็นการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทั่วไป และการคุ้มครองเฉพาะที่เป็นแรงงานหญิง

หลักการของบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองการจ้างแรงงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดให้ใช้แนวทางที่มีเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง และมีแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการทำงานและควรได้รับการจ้างงาน มีสิทธิที่จะเลือกอาชีพได้อย่างมีอิสระ โดยที่นายจ้างหรือผู้ที่จ้างงานต้องไม่คำนึงสถานะทางเพศ ให้สิทธิแก่ลูกจ้างทั้งหมดในการที่จะมีโอกาสได้รับการพิจารณาจ้างงานเท่าเทียมกัน ด้วยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกแบบเดียวกัน มีความเสมอภาคกัน ไม่แบ่งแยกในเพศสภาพ ชาติกำเนิด ถิ่นที่มา การดำรงชีวิต อิสระในการเลือกอาชีพ หรือมีสิทธิ

---

[19] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

[20] อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention of International Labour Organization)

[21] องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)

ที่จะเลือกงานที่ต้องการทำ ได้รับการมอบหมายงานที่ต้องทำที่เหมาะสมแก่ตน มีผลประโยชน์และเงื่อนไขของการทำงานที่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะการทำงานของผู้ทำงานเพศหญิง ที่มีผลงานและคุณค่าของผลงานเท่าเทียมกับลูกจ้างเพศชายหรือผู้ทำงานอื่น จะต้องได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันกับเพศชายหรือเท่ากันกับผู้ทำงานอื่น ได้รับการคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในทางสังคมทั้งขณะที่ทำงาน และหลังจากสิ้นสุดหรือพ้นจากวัยทำงานแล้ว ได้รับการคุ้มครองทางการแพทย์ที่เกิดจากการทำงานหรือเนื่องมาจากการทำงาน จากการเกษียณอายุ การว่างงาน ทุพลภาพ และชราภาพ[22]

---

[22] Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

Article 11

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

(a) The right to work as an inalienable right of all human beings;

(b) The right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment;

(c) The right of free choice of profession and employment, the right to promotion, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training;

(d) The right of equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work;

(e) The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave;

(f) The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction.

2. In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, State Parties shall take appropriate measures:

(a) To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the ground of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

(b) To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowances;

(c) To encourage the provision of the necessary supporting social services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities and participation in public life, in particular through promoting the establishment and development of a network of child-care facilities;

(d) To provide special protection to women during pregnancy in types of work proved to be harmful to them.

3. Protective legislation relating to matters covered in this article shall be reviewed periodically in the light of scientific and technological knowledge and shall be revised, repealed or extended as necessary.

อนึ่งเมื่อลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ขณะที่มีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ ก็จะมีบทบัญญัติของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention of International Labour Organization) การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ในลักษณะที่เป็นการเฉพาะเจาะจงเป็นกรณีพิเศษ โดยคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของแรงงานหญิงและทารกในครรภ์เพิ่มขึ้นอีกด้วย ทั้งขณะที่ตั้งครรภ์ คลอดบุตร และหลังคลอด เพื่อการดูแลทารกอย่างใกล้ชิด สอดคล้องมาตรการดูแลสุขภาพอนามัยของแม่และเด็ก

ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ประกาศและใช้บังคับในรูปของอนุสัญญาแต่ละกรณีแยกออกจากกันเป็นแต่ละฉบับ เพื่อบังคับใช้เป็นการเฉพาะแต่ละกรณีๆ และเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยังได้อธิบายวิธีการ ขยายความ ตีความและแนวทางการปฏิบัติของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แต่ละฉบับไว้ในรูปของข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Recommendation of International Labour Organization)[23] เพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกสามารถเข้าใจได้ง่าย นำความหมายที่ถูกตีความอธิบายในข้อแนะของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศแต่ละฉบับไปปรับการปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลตามอนุสัญญานั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง จึงต้องทำการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (Convention of International Labour Organization) กับร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ให้ทราบถึงความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

อนึ่งเมื่อคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานนี้ ใช้ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code)[24] มาเป็นต้นแบบ ดังนั้น เพื่อให้ทราบความเหมือนหรือแตกต่างในการคุ้มครองแรงงานหญิง หรือแรงงานหญิงที่มีครรภ์ ของประเทศฟิลิปปินส์ จึงควรศึกษาเปรียบเทียบ ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code) กับร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยด้วย

[23] ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Recommendation of International Labour Organization)

[24] ประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code)

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อทราบถึงบทบัญญัติในร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ที่ให้การคุ้มครองผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

2.2 เพื่อทราบถึงข้อแตกต่าง และความสอดคล้องกันของร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน การคุ้มครอง ผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

2.3 เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างหรือความสอดคล้องของร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention of International Labour Organization) การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

2.4 เพื่อเปรียบเทียบข้อแตกต่างหรือความสอดคล้องของร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code) การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

3. ขอบเขตการศึกษา

3.1 ศึกษาบทบัญญัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน การคุ้มครองผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เปรียบเทียบกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

3.2 ศึกษาข้อแตกต่างและความสอดคล้องกันในบทบัญญัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Convention of International Labour Organization) การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

3.3 ศึกษาข้อแตกต่างหรือความสอดคล้องของ ร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code) การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติและที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

4. คำนิยามศัพท์และคำจำกัดความ

4.1 ผู้จ้างงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำสัญญาการจ้างงานกับผู้ทำงานและได้รับประโยชน์จากการทำงานของผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล

4.2 ผู้ทำงาน หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งตกลงทำงานให้ผู้จ้างงานโดยมุ่งหวัง ที่จะได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นและให้หมายความรวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากการประกอบการด้วยตนเอง

4.3 บุคคลกลุ่มพิเศษ หมายความว่า ผู้ทำงานซึ่งแบกรับภาระทางครอบครัวเกินกำลัง ผู้ทำงานพิการผู้ทำงานสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ห้าสิบปีขึ้นไป และผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ[25]

5. วิธีการศึกษา

การศึกษารายงานนี้เป็นการศึกษารายงานเชิงคุณภาพ (qualitative research) ทำการศึกษาทางด้านเอกสาร (Documentary research) ข้อมูลปฐมภูมิ อันได้แก่ พระราชบัญญัติกฎหมาย ตำราระเบียบของภาครัฐ (Primary sources) ข้อมูลทุติยภูมิ ทางอินเทอร์เน็ต (Secondary sources) ศึกษาค้นคว้า เปรียบเทียบ โดยใช้แนวทางของกฎหมายเป็นแนวคิดหลัก และอ้างอิงหลัก เหตุผลทางกฎหมายประกอบความรู้ที่ผู้ศึกษาได้รับมาก่อน อีกทั้งประสบการณ์ในการทำงานจริง นำมาสรุปรวมให้เกิดรายละเอียด คำอธิบาย ตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการต่อไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบเจตนารมณ์ของบทบัญญัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน การคุ้มครองผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

6.2 ทราบข้อแตกต่างและความสอดคล้องกันของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

---

[25] คำบัญญัติศัพท์ ในร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 2

6.3 ทราบข้อแตกต่างและความสอดคล้องกันของร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

6.4 ทราบข้อแตกต่างและความสอดคล้องกันของร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กับประมวลกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code) การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ กรณีความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และที่เป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง

บทที่ 2
ทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานหญิง

แนวคิดทฤษฎี “ความเสมอภาค” หรือ “การไม่เลือกปฏิบัติ” ควรจะเป็นแนวคิดที่ขยายแนวคิดในเรื่องของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” หรือ “สิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐาน” เช่นเดียวกันกับแนวคิดในเรื่องของ “ความเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์” แนวคิดในกลุ่มนี้เป็นแนวทางความคิดที่ส่งผลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การพัฒนาอีกในหลายด้าน ในส่วนของประเทศไทยนั้นได้กำหนดให้เรื่องสิทธิมนุษย์ชนเป็น แนวนโยบายแห่งรัฐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้ความรับรองและบัญญัติไว้อย่างชัดเจน และต้องปฏิบัติตาม ด้วยความสม่ำเสมอ ต่อเนื่องและยั่งยืน จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นประเพณีการปกครองของประเทศไทยแล้ว รวมถึงแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นแนวคิดที่มีจุดกำเนิดอันเป็นสากล ดังที่ประกาศไว้เป็นหลักการใน ปฏิญญาสากลแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration) อนุสัญญาสากลแห่งสหประชาชาติ (United Nations International Convention) กติกาสากลระหว่างประเทศ (The International Covenant)

ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ที่เป็นเหตุให้ สตรีเพศ หรือเพศหญิง และเมื่อเปลี่ยนสถานภาพจากบุคคลทั่วไป เป็นลูกจ้างหรือผู้ทำงานหญิงที่ได้รับการจ้างงานแล้ว ตามความหมายของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันของประเทศไทย ซึ่งต่อไปในรายงานนี้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันจะเรียกว่า “ผู้ทำงานหญิง” และต้องทราบในเบื้องต้นว่า ผู้ทำงานหญิงนั้นมีพื้นฐานในเรื่องของความเป็นมนุษย์ หรือมีสถานะเป็นบุคคลทั่วไป จึงได้รับสิทธิใน “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” หรือ “สิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐาน” มีเสรีภาพ และอิสระ ตามมาตรฐานทั้งในระดับสากล ระดับประเทศ จนถึงในระดับสังคมเป็นรายบุคคล ดังนั้นการศึกษาในประเด็นการจ้างงานที่เป็นเพศหญิงนี้ จะได้ทำการวิเคราะห์ถึง ที่มาพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ที่มีศักดิ์ศรี สิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐาน เสรีภาพ และความมีอิสระ ของความเป็นมนุษย์ เพื่อยึดโยงแนวคิดพื้นฐาน คือแนวคิดของ “ความเสมอภาค”หรือ “การไม่เลือกปฏิบัติ” นำไปสู่สังคมการจ้างงานในทุกระดับ ที่ต้องให้การยอมรับ

เมื่อนำเอาเหตุผลข้างต้นมาใช้กับความเป็นมนุษย์ การขัดหรือแย้งต่อแนวคิดทฤษฎีข้างต้นนั้น อันไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย หากได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” และ “ความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์” อันเป็นแนวคิดที่เป็นสากลอยู่ในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายยังคงมุ่งไปที่การคุ้มครอง ป้องกัน เพศหญิงที่เชื่อว่า

อ่อนแอกว่า โดยเฉพาะขณะตั้งครรภ์ การกำหนดแนวคิดมิให้เลือกปฏิบัติต่อเพศหญิง หรือในกรณีผู้ทำงานหญิง จึงต้องได้รับการรับรอง คุ้มครองเป็นกรณีพิเศษอย่างเฉพาะเจาะจง และเมื่อผู้ทำงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ มารตราการคุ้มครองก็ยิ่งมีความเข้มข้นขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งปรากฏเป็นบทบัญญัติเพิ่มเติมจากการคุ้มครองแรงงานหญิง แล้ว ก็จะเพิ่มมาตรการความคุมครองมากขึ้นไปอีก ตามเหตุปัจจัยของการทำงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

การปฏิบัติต่อเพศหญิง หรือเพราะเหตุว่าเป็นเพศหญิง ในลักษณะของความไม่เสมอภาคหรือการเลือกปฏิบัติ อันมีพื้นฐานมาจากหลักการข้างต้น ดังนั้นการกระทำต่างๆ ที่มีเหตุปัจจัยมาจากการที่มีความแตกต่างจากสถานภาพทางเพศ ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด ชาติ ภาษา สีผิว ความเชื่อทางศาสนา ทางการเมือง และอื่นๆ เหล่านี้ถือเป็น “การเลือกปฏิบัติ”ทั้งสิ้น อันนับได้ว่าเป็นการขัดต่อหลักแนวคิดใน “ความไม่เสมอภาคหรือการไม่เลือกปฏิบัติ” ดังนั้นแนวคิดในประเด็นนี้จึงเป็นแนวคิดในกรอบที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ทำงานเพียงเท่านั้น หากต้องมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดจากการจ้างงาน ควรพิจารณาโดยไม่มีเหตุปัจจัย การคัดกรอง ด้วยวิธีการเลือกปฏิบัติที่กล่าวมาเกี่ยวข้องด้วย

1. การคุ้มครองลูกจ้าง หรือผู้ทำงานหญิงที่เป็นสากล

แม้แนวคิดพื้นฐานการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์จะเสมอภาคและเท่าเทียมกัน แต่ในทางการจ้างแรงงานนั้นจะกำหนดไว้บางส่วนอาจเสมือนว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่นระหว่างลูกจ้างเพศชายกับลูกจ้างที่เป็นเพศหญิง อย่างไรก็ตามหากการกระทำนั้นมีข้อขัดแย้งหรือต้องตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทด้านแรงงาน มักมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีความอ่อนแอกว่า ในทุกส่วน สรีระร่างกาย ความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ ความหนักแน่นในการรองรับสภาพความกดดัน เพศหญิงจะถูกมองว่าด้อยกว่าเสมอ แนวความคิดนี้จึงตัวกำหนดในการที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเพศหญิงหรือลูกจ้างหญิง เป็นกรณีพิเศษหรือเป็นการคุ้มครองในลักษณะที่เป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานที่เป็นเพศหญิง และแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ มากกว่าแรงงานเพศชาย

ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานเพศหญิงจึงเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วน ที่มีความเกี่ยวข้องกับการการทำงานหรือจ้างใช้แรงงานต้องให้ความสำคัญ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มุ่งให้ความสำคัญแรงงานเพศหญิงมากยิ่งกว่าแรงงานเพศชาย และหากเป็นในเรื่องของการทำงานหรือเป็นการจ้างงานก็จะมีการขยายความคุ้มครองออกไปอีก ในลักษณะที่เป็นการเฉพาะเจาะจง

หรืองานที่มีความเสี่ยงจะเกิดอันตรายในการทำงาน และการคุ้มครองมากขึ้นไปอีกในงานที่เป็นอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นการเฉพาะขณะที่แรงงานหญิงตั้งครรภ์ ดังจะเห็นได้จาก

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิงตามแนวทางของ **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษย์ชนแห่งสหประชาชาติ ค.ศ. 1948** (Universal Declaration of Human Rights UDHR) บัญญัติไว้ในมาตราที่ 23 **"Article 23"**[26] เป็นบทบัญญัติที่ถือได้ว่าเป็นบทที่สำคัญ และเป็นสาระสำคัญยิ่งในการศึกษาค้นคว้ารายงานฉบับนี้ เนื่องจากเป็นการวางหลักการความเสมอภาคในส่วนของการจ้างงานไว้ ในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน กำหนดให้การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของผู้ที่ทำงานให้แก่นายจ้าง หรือหลักการในการจ่ายค่าตอบแทนที่ผู้ที่จ้างงานต้องยึดถือและปฏิบัติตามเป็นลักษณะของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน ผู้จ้างงานต้องใช้หลักความเสมอภาคในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงาน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน มิให้นายจ้าง หรือผู้ที่จ้างงานนั้น ใช้โอกาสในทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเอาเปรียบลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน ด้วยวิธีต่างๆ เช่นการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นสิ่งของ จ่ายค่าตอบแทนการทำงานในร้านค้าที่นายจ้าง หรือสถานที่ที่ผู้จ้างงานเปิดดำเนินการขึ้นให้ลูกจ้าง หรือมีกำหนดหรือสภาพบังคับให้ผู้ทำงานต้องใช้จ่ายด้วยการซื้อสินค้าจากร้านค้า หรือในสถานที่ที่นายจ้าง หรือผู้จ้างงานเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียกับธุรกิจการค้านั้น และ ฯลฯ ด้วยการบัญญัติไว้ในปฏิญญาสากลฉบับนี้ว่า ไม่ว่าลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะเป็นผู้ใด นายจ้างหรือผู้จ้างงานต้องไม่แบ่งแยกจากกัน หรือกำหนดสภาพการจ้างให้มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าลูกจ้างหรือผู้ทำงานนั้นจะมี เชื้อชาติ ภาษา สีผิว เพศ ความเชื่อทางศาสนา การเมือง ฯลฯ ใดก็ตาม เมื่อลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้แก่นายจ้างหรือผู้จ้างงานแล้ว จะต้องได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน เมื่อเป็นการทำงานที่เหมือนหรือมีคุณค่าของผลงานที่เท่าเทียมกันแล้ว ทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชกรรม และเกษตรกรรม

กรณีนี้เองก็เป็นบทบัญญัติที่สำคัญบทหนึ่งที่ตราไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักการระดับนานาชาติ เพื่อคุ้มครองความเสมอภาคกันของผู้ทำงานทั้งหญิงและชาย หากในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ไม่เสมอภาคกันหรือเท่าเทียมกัน ก็จะถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ อันถือได้ว่ามาตรการนี้เป็นการคุ้มครอง ลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงหรือผู้ทำงานเพศหญิง ให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่ากับเพศชาย ในงานที่เหมือน หรือมีคุณค่าที่เท่ากัน

---

[26] Universal Declaration of Human Rights: UDHR

Article 23 Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.

บทบัญญัติในมาตรา 25 **“Article 25”**[27] เป็นการวางหลักความเสมอภาคในการดำรงชีพ ของบุคคลทั่วไปโดยเฉพาะผู้ที่ทำงานหรือใช้แรงงาน ในลักษณะที่ทุกคนต้องได้รับการคุ้มครองดูแลการดำรงชีวิตอย่างมีมารตราฐาน เสมอภาคและเท่าเทียมกัน เช่นปัจจัยสี่ ที่มนุษย์ต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ทั้งของตนเอง และครอบครัว การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ บริการทางสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ตนเองและครอบครัวครอบครองอยู่ ครอบคลุมถึงมารดาและบุตรที่ตนอุปการะเลี้ยงดูอยู่ด้วย ไม่ว่าบุตรนั้นจะถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ในส่วนของผู้ทำงานก็ควรที่จะได้รับการคุ้มครอง อย่างเสมอภาคกัน อาทิเช่น เมื่อว่างงาน ชราภาพ หรือเจ็บป่วยไม่ว่าการเจ็บป่วยนั้น จะเป็นเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงาน หลักความเสมอภาคที่บัญญัติไว้ข้อนี้ เป็นการวางหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์หรือบุคคลทั่วไป ให้ได้รับความคุ้มครองดูแลตามมารตรฐานการดำรงชีพที่ดี เสมอภาคกันทั้งบุคคลทั่วไป และบุคคลที่อยู่ในสังคมแรงงาน ตลอดจนบุคคลในครอบครัวให้ได้รับการคุ้มครองดูแลเช่นเดียวกัน อันเป็นมาตรการที่บัญญัติไว้ในระดับนานาชาติที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนแนวทางหลักการนี้แล้ว ย่อมถือได้ว่ากระทบต่อความเสมอภาค หรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้นั้นอย่างไม่เป็นธรรม

เมื่อบทบัญญัติมาตรานี้ กล่าวถึงครอบครัวและบุตร ย่อมมีความหมายถึงลูกจ้างหรือผู้ทำงานหญิงที่มีครอบครัวด้วย และมีความสำคัญที่ต้องกล่าวถึงจึงเป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานเพศหญิง ในทางที่เป็นสากล เพื่อการเพิ่มความชัดเจน หรือมาตรฐานที่มากขึ้นนั่นเอง

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานเพศหญิงตามแนวทางของ **อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ** (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของ “Article 11” ส่วนของการจ้างแรงงาน อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้เป็นหลักการในความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน กำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกต้องมีมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างลูกจ้างเพศหญิงหรือผู้ทำงานหญิง โดยมีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการเลือกอาชีพ เลือกงานที่ตนต้องการ และได้รับการจ้างงานในลักษณะที่เสมอภาคและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานนั้นต้องไม่คำนึงสถานะทางเพศ มีสิทธิในการ

---

[27] Universal Declaration of Human Rights: UDHR

Article 25 (1) Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control. Motherhood and childhood are entitled to special care and assistance. All children, whether born in or out of wedlock, shall enjoy the same social protection.

ที่จะมีโอกาสได้รับการพิจารณาจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกแบบเดียวกัน เท่ากับแรงงานอื่น ไม่แบ่งแยกในเพศสภาพ ชาติกำเนิด ถิ่นที่มา การดำรงชีวิตมีอิสระในการเลือกอาชีพ ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่ตน มีผลประโยชน์และเงื่อนไขในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะการทำงานของลูกจ้างเพศหญิงหรือผู้ทำงานเพศหญิง จะต้องได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันกับเพศชาย จากการทำงานที่มีลักษณะ และคุณค่าที่เท่าเทียมกัน ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองสุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในทางสังคมหลังจากสิ้นสุดหรือพ้นจากวัยทำงานแล้ว ได้รับการคุ้มครองทางการแพทย์ขณะทำงานหรือเนื่องมาจากการทำงาน จากการเกษียณอายุ การว่างงาน ทุพลภาพ และชราภาพ

การดำรงชีพตามปกติวิสัยของลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานเพศหญิงจะต้องได้รับการคุ้มครองเมื่อแต่งงาน ลาคลอดบุตร สิทธิในการรักษางานที่ทำให้มีความมั่นคง และสิทธิประโยชน์ที่เกิดขณะทำงาน อาทิเช่น การลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง กำหนดให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐในการที่จะต้องจัดทำ ส่งเสริม และกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานหญิง เพื่อปกป้องต่อสตรีเพศตามกรณีดังกล่าวข้างต้น มิให้ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุจากการแต่งงาน หรือจากการตั้งครรภ์อันจะถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ อนึ่งแม้ว่าอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้จะไม่มีสภาพบังคับก็ตาม แต่การส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกทางด้านสังคม ในเรื่องที่กล่าวข้างต้นนั้น ก็เป็นหน้าที่ที่แต่ละรัฐพึงควรให้ความสำคัญและกระทำการให้เกิดเป็นรูปธรรมแก่ลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงหรือผู้ทำงานที่เป็นหญิง และแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์

อนุสัญญาที่ให้การให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานหญิงที่สำคัญมากอีกฉบับหนึ่ง และเป็นแนวทางในการตรากฎหมายหรือใช้ปฏิบัติในการจ้างแรงงาน ย่อมเป็น **อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)** ซึ่งเป็นองค์กรแรงงานระหว่างประเทศในระดับสากลมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการจ้างแรงงานในทุกมิติ และได้มีการบัญญัติอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประทศไว้เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะ หรือเกี่ยวข้องกับลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิงเอาไว้ดังนี้

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิง ตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 45 ว่าด้วยการทำงานใต้ดิน (ผู้หญิง), เกี่ยวกับการว่าจ้างสตรีทำงานใต้ดินในเหมืองทุกชนิด** (Convention No. 45 concerning the Employment of Women on Underground Work in Mines of all)[28] อนุสัญญาฯ ฉบับนี้บังคับใช้กับผู้ทำงานหญิง ที่ทำงานในเหมืองแร่ใต้พื้นดิน ไม่ว่าจะเป็นเหมืองแร่ หรืองานนั้น

[28] Convention No. 45 concerning the Employment of Women on Underground Work in Mioe=bholj;ones of all (ILO)

จะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตาม[29] และใช้บังคับกับผู้หญิงทำงานทุกวัย[30] แต่อย่างไรก็ดีกฎหมายหรือข้อบังคับกรณีนี้ของแต่ละประเทศ อาจยกเว้นไม่บังคับใช้กับ ผู้ทำงานหญิงที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร และไม่ต้องปฏิบัติงานที่มีความเสียงนี้ด้วยตนเอง ผู้ทำงานหญิงที่ทำงานให้บริการด้านสุขภาพและสวัสดิการ ผู้ทำงานหญิงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยงานใต้ดินของเหมืองและผู้ทำงานหญิงอื่นๆ ที่แม้ว่าจะเป็นงานที่ต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานใต้ดินของเหมืองโดยมิได้ใช้มือในการทำงาน[31] ผู้ทำงานหญิงส่วนนี้จะได้รับการยกเว้นไม่บังคับใช้กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้ หรืออาจหมายความถึง ผู้ทำงานหญิงมีหน้าที่ทำงานแต่ไม่มีความเสี่ยงในการที่จะเกิดอันตรายจากการทำงานใต้ดินนั่นเอง

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิง ตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 89 ว่าด้วยการทำงานกลางคืนของผู้หญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรม** (Convention No. 89 Convention concerning Night Work of Women Employed in Industry)[32] อนุสัญญานี้กำหนดให้การทำงานของผู้ทำงานหญิงแยกออกจากการประกอบการอื่นๆ ทุกประเภทนอกจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งอุตสาหกรรมที่กล่าวถึงนี้หมายความถึง อุตสาหกรรมประเภทเหมืองแร่ หรืองานที่สกัดแร่ธาตุจากพื้นดิน กิจการที่ผลิตขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง นำชิ้นส่วนมาทำความสะอาด ซ่อมแซม ตกแต่ง ดัดแปลง เพื่อขาย ทำลาย หรือรื้อถอน หรือดัดแปลงวัสดุ รวมถึงกิจการที่เกี่ยวกับการต่อเรือ

---

[29] Article 1

For the purpose of this Convention, the term *mine* includes any undertaking, whether public or private, for the extraction of any substance from under the surface of the earth.

[30] Article 2

No female, whatever her age, shall be employed on underground work in any mine.

[31] Article 3

National laws or regulations may exempt from the above prohibition—

(a) females holding positions of management who do not perform manual work;

(b) emales employed in health and welfare services;

(c) females who, in the course of their studies, spend a period of training in the underground parts of a mine; and any other

(d) females who may occasionally have to enter the underground parts of a mine for the purpose of a non-manual occupation.

[32] Convention No. 89 Convention concerning Night Work of Women Employed in Industry (ILO)

หรือการแปรสภาพ หรือการส่งกระแสไฟฟ้า และกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับงานก่อสร้าง และงานวิศวกรรมโยธา รวมทั้งงานซ่อมบำรุงรักษาปรับปรุง และรื้อถอนอาคารด้วย[33]

การทำงานในเวลากลางคืนหมายถึง การทำงานในห้วงเวลาตั้งแต่ 16.00 น.ถึง 07.00 น. และติดต่อกันไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมง รวมถึงการกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงของภาครัฐ ซึ่งอาจกำหนดตามพื้นที่อุตสาหกรรม หรือแต่ละสาขาอุตสาหกรรมก็ได้ ทั้งนี้โดยการหารือกับนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเสียก่อน[34] ผู้หญิงที่มีอายุเท่ากันจะไม่ได้รับการว่าจ้างในเวลากลางคืนในกิจการอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากจะเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเท่านั้น[35] ข้อห้ามดังกล่าวนี้อาจยกเว้นได้กรณีเป็นเหตุสุดวิสัย และจำเป็นเพื่อการรักษาความเสื่อมสภาพอย่างรวดเร็วของวัตถุดิบ หรือแก้ไขเหตุเพื่อมิให้การดำเนินงานหยุดชะงักลง[36] อย่างไรก็ดีข้อห้ามนี้อาจถูกยกเว้นได้

---

[33] Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term *industrial undertakings* includes particularly:

(a) mines, quarries, and other works for the extraction of minerals from the earth;

(b) undertakings in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in ship-building or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind;

(c) undertakings engaged in building and civil engineering work, including constructional, repair, maintenance, alteration and demolition work.

2. The competent authority shall define the line of division which separates industry from agriculture, commerce and other non-industrial occupations.

[34] Article 2

For the purpose of this Convention the term *night* signifies a period of at least eleven consecutive hours, including an interval prescribed by the competent authority of at least seven consecutive hours falling between ten o'clock in the evening and seven o'clock in the morning; the competent authority may prescribe different intervals for different areas, industries, undertakings or branches of industries or undertakings, but shall consult the employers' and workers' organizations concerned before prescribing an interval beginning after eleven o'clock in the evening.

[35] Article 3

Women without distinction of age shall not be employed during the night in any public or private industrial undertaking, or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed.

[36] Article 4

Article 3 shall not apply:

(a) in cases of force majeure, when in any undertaking there occurs an interruption of work which it was impossible to foresee, and which is not of a recurring character;

(b) in cases where the work has to do with raw materials or materials in course of treatment which are subject to rapid deterioration when such night work is necessary to preserve the said materials from certain loss.

โดยอำนาจรัฐ กรณีมีเหตุฉุกเฉินอย่างร้ายแรง และเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของชาติ[37] ผู้ทำงานหญิงที่รับผิดชอบงานที่มีลักษณะการบริหารหรือด้านเทคนิค และผู้ทำงานหญิงที่ทำงานในบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการที่ไม่ได้ทำงานในเวลาทำงานปกติ[38]

ประเทศที่ยังไม่มีกฎระเบียบของรัฐ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้ ใช้บังคับกับการจ้างงานของผู้ทำงานหญิงในอุตสาหกรรมเวลากลางคืน อาจกระทำได้เป็นการชั่วคราวแต่ต้องไม่เกินกว่าสามปี และให้มีช่วงระยะเวลาทำงานเพียงสิบชั่วโมงต่อวัน โดยกำหนดเวลาตั้งแต่ 22.00 น. – 07.00 น. แต่หากภาครัฐเป็นผู้ที่กำหนดเวลาทำงาน อาจให้ทำงานได้ติดต่อกันไม่เกินกว่าเจ็ดชั่วโมงต่อวัน[39]

---

[37] Article 5

1. The prohibition of night work for women may be suspended by the government, after consultation with the employers' and workers' organizations concerned, when in case of serious emergency the national interest demands it.

2. Such suspension shall be notified by the government concerned to the Director-General of the International Labour Office in its annual report on the application of the Convention.

[38] Article 8

This Convention does not apply to:

(a) women holding responsible positions of a managerial or technical character; and

(b) women employed in health and welfare services who are not ordinarily engaged in manual work.

[39] Article 9

In those countries where no government regulation as yet applies to the employment of women in industrial undertakings during the night, the term ***night*** may provisionally, and for a maximum period of three years, be declared by the government to signify a period of only ten hours, including an interval prescribed by the competent authority of at least seven consecutive hours falling between ten o'clock in the evening and seven o'clock in the morning.

อนุสัญญาฉบับนี้จะใช้บังคับแก่ประเทศอินเดียภายใต้กำหนดเงื่อนไขไว้ดังนี้ เขตอำนาจของสภานิติบัญญัติของอินเดียทั้งหมด โรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอินเดีย และเหมืองแร่[40] และกรณีเช่นเดียวกันนี้ให้บังคับใช้กับประเทศปากีสถานอีกประเทศหนึ่งด้วย[41]

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานหญิง ตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง** (Convention No. 5 concerning the Protection of Wages)[42] อนุสัญญาฉบับนี้ ให้ความหมายของ “ค่าจ้าง” หมายถึงค่าตอบแทนในการทำงาน หรือรายได้ที่เกิดอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะกำหนดหรือคำนวณเป็นตัวเงินได้ แสดงออกในรูปของเงินตราที่ชำระหนี้ตามกฎหมายได้

---

[40] Article 10

1. The provisions of this Convention shall apply to India subject to the modifications set forth in this Article.

2. The said provisions shall apply to all territories in respect of which the Indian legislature has jurisdiction to apply them.

3. The term ***industrial undertaking*** shall include:

(a) factories as defined in the Indian Factories Act; and

(b) mines to which the Indian Mines Act applies.

[41] Article 11

1. The provisions of this Convention shall apply to Pakistan subject to the modifications set forth in this Article

2. The said provisions shall apply to all territories in respect of which the Pakistan legislature has jurisdiction to apply them.

[42] Convention No. 95 concerning the Protection of Wages (ILO)

อนึ่งค่าจ้างเพื่อการตอบแทนในการทำงานนั้นควรกำหนดโดยความตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือผู้จ้างงาน กับลูกจ้างหรือผู้ทำงาน หรือกำหนดขึ้นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือกำหนดตามข้อบังคับการทำงานและการจ้างงานระหว่างนายจ้างหรือผู้จ้างงาน กับลูกจ้างหรือผู้ทำงาน ซึ่งต้องจ่ายตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือตามสัญญาจ้างแรงงาน[43] และใช้บังคับกับผู้ทำงานทุกคน ที่ทำงานให้แก่นายจ้างรายเดียวกัน หรือตามเขตอำนาจการปกครองของแต่ละประเทศนั้นๆ ให้ได้รับค่าจ้างที่เหมือนและเท่าเทียมกัน

กรณีที่ผู้จ้างงานที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าจ้าง หากต้องการที่จะยกเว้นไม่นำมาบังคับใช้ไม่ว่าทั้งหมด หรือบางส่วนต้องทำการหารือ ระหว่างผู้จ้างงานและผู้ทำงานก่อน และจะต้องพบว่าการบังคับใช้ที่มีอยู่เดิมนั้นไม่มีความเหมาะสม[44] ค่าจ้างที่จ่ายต้องจ่ายด้วยเงินหรือตั๋วสัญญาใช้เงินเพียงเท่านั้น การจ่ายค่าจ้างโดยเช็คของธนาคารหรือเช็คไปรษณีย์ อาจทำได้หากได้รับอนุญาต

---

[43] Article 1

In this Convention, the term *wages* means remuneration or earnings, however designated or calculated, capable of being expressed in terms of money and fixed by mutual agreement or by national laws or regulations, which are payable in virtue of a written or unwritten contract of employment by an employer to an employed person for work done or to be done or for services rendered or to be rendered.

[44] Article 2

1.This Convention applies to all persons to whom wages are paid or payable.

2. The competent authority may, after consultation with the organizations of employers and employed persons directly concerned, if such existexclude from the application of all or any of the provisions of the Convention categories of persons whose circumstances and conditions of employment are such that the application to them of all or any of the said provisions would be inappropriate and who are not employed in manual labour or are employed in domestic service or work similar thereto.

3. Each Member shall indicate in its first annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organization any categories of persons which it proposes to exclude from the application of all or any of the provisions of the Convention in accordance with the provisions of the preceding paragraph; no Member shall, after the date of its first annual report, make exclusions except in respect of categories of persons so indicated.

4. Each Member having indicated in its first annual report categories of persons which it proposes to exclude from the application of all or any of the provisions of the Convention shall indicate in subsequent annual reports any categories of persons in respect of which it renounces the right to have recourse to the provisions of paragraph 2 of this Article and any progress which may have been made with a view to the application of the Convention to such categories of persons.

จากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรือจ่ายโดยวิธีอื่นที่เกี่ยวข้องก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทำงานเสียก่อน[45] การจ่ายค่าจ้างอาจแบ่งส่วนเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงได้ หากเป็นการเหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างหรือผู้ทำงาน เป็นไปอย่างสมเหตุสมผลตามกฎหมาย หรือข้อบังคับในประเทศนั้น ในลักษณะที่คุ้นเคยหรือปฏิบัติมาเป็นประจำ จนเป็นจารีตประเพณีของประเทศนั้น

อย่างไรก็ตามการจ่ายค่าจ้างในรูปของสุราที่มีแอลกอฮอล์สูงหรือยาเสพติด เป็นข้อห้ามเด็ดขาดมิให้กระทำทุกกรณี[46] การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายให้แก่ผู้ทำงานโดยตรง เว้นแต่ได้ตกลงไว้กับผู้ทำงานไว้ก่อนแล้วว่าจะจ่ายด้วยวิธีอย่างไร[47] นายจ้างจะต้องให้เสรีภาพในการกำหนดค่าแรงของตน[48] มิให้นายจ้างบังคับให้ผู้ทำงานต้องซื้อสินค้าจากร้านค้าที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์

---

[45] Article 3

1. Wages payable in money shall be paid only in legal tender, and payment in the form of promissory notes, vouchers or coupons, or in any other form alleged to represent legal tender, shall be prohibited

2. The competent authority may permit or prescribe the payment of wages by bank cheque or postal cheque or money order in cases in which payment in this manner is customary or is necessary because of special circumstances, or where a collective agreement or arbitration award so provides, or, where not so provided, with the consent of the worker concerned.

[46] Article 4

1. National laws or regulations, collective agreements or arbitration awards may authorise the partial payment of wages in the form of allowances in kind in industries or occupations in which payment in the form of such allowances is customary or desirable because of the nature of the industry or occupation concerned; the payment of wages in the form of liquor of high alcoholic content or of noxious drugs shall not be permitted in any circumstances.

2. In cases in which partial payment of wages in the form of allowances in kind is authorised, appropriate measures shall be taken to ensure that—

(a) such allowances are appropriate for the personal use and benefit of the worker and his family; and

(b) the value attributed to such allowances is fair and reasonable.

[47] Article 5

Wages shall be paid directly to the worker concerned except as may be otherwise provided by national laws or regulations, collective agreement or arbitration award or where the worker concerned has agreed to the contrary.

[48] Article 6

Employers shall be prohibited from limiting in any manner the freedom of the worker to dispose of his wages.

ของนายจ้าง แต่นายจ้างอาจจัดตั้งร้านค้าราคายุติธรรม และเหมาะสมเพื่อความสะดวกแก่ผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องได้ แต่มิใช่เพื่อหวังผลกำไรจากการจัดตั้งร้านค้านั้น[49] การหักเงินค่าจ้างต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายและเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดหรือตามข้อตกลงร่วมกัน และผู้ทำงานต้องได้รับการแจ้งเตือนก่อนที่จะทำการหักเงินค่าจ้างนั้นจึงจะกระทำได้[50] การหักค่าจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษางานที่ทำไว้ จะกระทำมิได้[51] ค่าจ้างต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย[52] กรณีที่กิจการล้มละลาย หรือการชำระบัญชีของกิจการล้มละลาย สิทธิในค่าจ้างของผู้ทำงานให้ถือเป็นหนี้บุริมสิทธิจะต้องชำระเต็มจำนวนก่อนที่เจ้าหนี้สามัญ ลำดับความสำคัญของค่าจ้างที่กล่าวนี้ควรเป็นสิทธิพิเศษ

---

[49] Article 7

1. Where works stores for the sale of commodities to the workers are established or services are operated in connection with an undertaking, the workers concerned shall be free from any coercion to make use of such stores or services.

2. Where access to other stores or services is not possible, the competent authority shall take appropriate measures with the object of ensuring that goods are sold and services provided at fair and reasonable prices, or that stores established and services operated by the employer are not operated for the purpose of securing a profit but for the benefit of the workers concerned

[50] Article 8

1. Deductions from wages shall be permitted only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.

2. Workers shall be informed, in the manner deemed most appropriate by the competent authority, of the conditions under which and the extent to which such deductions may be made.

[51] Article 9

Any deduction from wages with a view to ensuring a direct or indirect payment for the purpose of obtaining or retaining employment, made by a worker to an employer or his representative or to any intermediary (such as a labour contractor or recruiter), shall be prohibited.

[52] Article 10

1. Wages may be attached or assigned only in a manner and within limits prescribed by national laws or regulations.

2. Wages shall be protected against attachment or assignment to the extent deemed necessary for the maintenance of the worker and his family.

ที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในของแต่ละประเทศ[53] การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ มีกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายหรือข้อบังคับหรือโดยข้อตกลงร่วมกัน เมื่อสิ้นสุดการจ้างงานต้องจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายทั้งหมดครั้งเดียว และต้องเป็นไปตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและหากไม่มีกำหนดระยะเวลาเช่นว่านี้ ต้องจ่ายภายในเวลาที่เหมาะสมหรือตามเงื่อนไขการจ้างงาน[54] การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด และต้องจ่ายในวันทำงานในสถานที่ทำงานหรือใกล้กับที่ทำงาน การจ่ายในสถานที่บันเทิง ร้านค้า จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ทำงานนั้นทำงานในสถานบันเทิง หรือร้านค้านั้น[55] กำหนดการจ่ายค่าจ้างต้องกระทำการตกลงกันก่อนการจ้างงาน

---

[53] Article 11

1. In the event of the bankruptcy or judicial liquidation of an undertaking, the workers employed therein shall be treated as privileged creditors either as regards wages due to them for service rendered during such a period prior to the bankruptcy or judicial liquidation as may be prescribed by national laws or regulations, or as regards wages up to a prescribed amount as may be determined by national laws or regulations.

2. Wages constituting a privileged debt shall be paid in full before ordinary creditors may establish any claim to a share of the assets.

3. The relative priority of wages constituting a privileged debt and other privileged debts shall be determined by national laws or regulations.

[54] Article 12

1. Wages shall be paid regularly. Except where other appropriate arrangements exist which ensure the payment of wages at regular intervals, the intervals for the payment of wages shall be prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.

2. Upon the termination of a contract of employment, a final settlement of all wages due shall be effected in accordance with national laws or regulations, collective agreement or arbitration award or, in the absence of any applicable law, regulation, agreement or award, within a reasonable period of time having regard to the terms of the contract.

[55] Article 13

1. he payment of wages where made in cash shall be made on working days only and at or near the workplace, except as may be otherwise provided by national laws or regulations, collective agreement or arbitration award, or where other arrangements known to the workers concerned are considered more appropriate.

2. Payment of wages in taverns or other similar establishments and, where necessary to prevent abuse, in shops or stores for the retail sale of merchandise and in places of amusement shall be prohibited except in the case of persons employed therein.

แต่อาจเปลี่ยนแปลงรายละเอียดหรือระยะเวลาได้[56] การบังคับให้เป็นไปตามอนุสัญญานี้ต้องมีกฎหมายควบคุม เก็บบันทึกข้อมูลไว้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย กำหนดหน่วยงานหรือบุคคลในการควบคุม มีบทกำหนดโทษ และการเยียวยาที่เหมาะสมและเพียงพอ[57]

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิงตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951)** (ILO Convention No. 100 Equal Remuneration Convention, 1951)[58] วางแนวทาง หรือหลักการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้างหรือผู้ที่จ้างงาน ถึงการกำหนดจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างเพศชาย และลูกจ้างเพศหญิงสำหรับการทำงานที่เหมือนกันหรือที่มีคุณค่าของผลงานที่เท่ากัน อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้เป็นอนุสัญญาฯ ที่ประเทศภาคีสมาชิกต้องอนุวัตรปรับให้เป็นกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ เพื่อให้เกิดสภาพบังคับกับนายจ้างหรือผู้ที่จ้างงานขึ้น[59]

---

[56] Article 14

Where necessary, effective measures shall be taken to ensure that workers are informed, in an appropriate and easily understandable manner-

(a) before they enter employment and when any changes take place, of the conditions in respect of wages under which they are employed; and

(b) at the time of each payment of wages, of the particulars of their wages for the pay period concerned, in so far as such particulars may be subject to change.

[57] Article 15

The laws or regulations giving effect to the provisions of this Convention shall—

(a) be made available for the information of persons concerned;

(b) define the persons responsible for compliance therewith;

(c) prescribe adequate penalties or other appropriate remedies for any violation thereof;

(d) provide for the maintenance, in all appropriate cases, of adequate records in an approved form and manner.

[58] ILO Convention No. 100 Equal Remuneration Convention, 1951

[59] The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951

วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่เท่าเทียมกัน หรือที่มีคุณค่าที่เท่าเทียมกัน ให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกัน ทั้งลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงและลูกจ้างที่เป็นเพศชาย หรือผู้ทำงานหญิงและชาย ไม่ว่าการจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะเป็นวิธีใด เช่น จ่ายเป็นเงินเดือน เงินประจำ จ่ายเป็นเงินสด จ่ายด้วยวิธีอื่น (ผ่านธนาคาร) ก็ตาม อย่างไรก็ตามต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนที่ลูกจ้างนั้นทำงานให้แก่นายจ้างด้วย หากมิใช่เป็นการจ่ายเงินค่าจ้างนี้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ก็จะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์ตามอนุสัญญาฉบับนี้[60] จะต้องจ่ายเป็นเงินตราที่สามารถชำระหนี้ได้ตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นสิ่งของ หรือสิ่งอื่นใด จะกระทำมิได้ และขัดต่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้

ประเทศสมาชิกต้องมีวิธีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม อันหมายถึงค่าจ้างที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ที่สอดคล้องต่อการดำรงชีพ เศรษฐกิจ สังคมของแต่ละประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริม และเหมาะสมตามสภาวะเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ และถูกต้องตามวัตถุประสงค์ในการจ้างงานลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิงและชาย ในงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ด้วยการใช้กฎหมายภายในที่อนุวัตรขึ้นมาบังคับใช้ ข้อบังคับ หรือข้อตกลงร่วมกันของผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน หรืออาจเกิดจากวิธีการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว[61]

---

[60] *Article 1* For the purpose of this Convention—

(a) the term *remuneration* includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

(b) the term *equal remuneration for men and women workers for work of equal value* refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

[61] Article 2

(1) Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

(2) This principle may be applied by means of--

(a) national laws or regulations;

(b) legally established or recognised machinery for wage determination;

(c) collective agreements between employers and workers; or

(d) a combination of these various means.

การกำหนดค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ตามอนุสัญญานี้ ควรพิจารณาจากงานที่ทำ และหากเป็นการตกลงกันระหว่างผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน ควรมีลักษณะที่เป็นไตรภาคีที่มีเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่รับผิดชอบเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดจำนวนเงินค่าจ้างด้วย อย่างไรก็ตาม หากเป็นการทำงานที่ไม่เท่าเทียมกันหรือมีคุณค่าของงานไม่เท่าเทียมกัน อาจเป็นข้อยกเว้น ให้จ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานที่ไม่เท่าเทียมกันก็ได้ ซึ่งเป็นการไม่ขัดต่ออนุสัญญาฉบับนี้ และหากเป็นกรณีข้างต้นย่อมไม่ต้องบังคับใช้ตามอนุสัญญานี้[62]

ประเทศสมาชิกอาจบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมด บางส่วน หรือไม่บังคับใช้เลยก็ได้ หรืออาจแยกเป็นแต่ละพื้นที่ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ รวมถึงดัดแปลงแก้ไขการบังคับใช้เพื่อให้สอดคล้องของแต่ละประเทศก็ได้เช่นเดียวกัน รวมถึงการประกาศบังคับใช้หรือประกาศยกเลิกการบังคับใช้ได้ตลอดเวลาด้วย[63] กรณีที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันไว้ว่า

---

[62] Article 3

(1) Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

(2) The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.

(3) Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

[63] Article 7

(1) Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organization shall indicate –

(a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

(2) The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

(3) Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

(4) Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

จะบังคับใช้ตามอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมด อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้เมื่อการให้สัตยาบันนั้นล่วงเวลาเกินกว่าสิบปีแล้ว ประเทศสมาชิกอาจบอกเลิกการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้ได้ หลังจากที่แจ้งให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ และให้มีผลยกเลิกการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้เมื่อพ้นจากหนึ่งปี นับแต่วันที่แจ้งว่าจะยกเลิกการบังคับใช้[64]

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิงที่ตั้งครรภ์ในขณะที่ยังมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ตามแนวทางของ *"**อนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์*** (Convertion No. 103 on Matermity Protection, 1952)[65] อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้บังคับกับผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์ไม่ว่าจะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าอุตสาหกรรมนั้นจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ในอุตสาหกรรมทุกสาขาและให้รวมถึงผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์ที่เป็นลูกจ้างทำงานอยู่ที่บ้านพักอาศัยด้วย และโดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับ เหมืองแร่ เหมืองถ่านหิน การสกัดแร่ธาตุจากพื้นดิน กิจการที่มีลักษณะทำความสะอาด ซ่อมแซม ดัดแปลง ติดตั้ง รื้อถอน เปลี่ยนแปลง ส่งผ่านกระแสไฟฟ้า เพื่อการนำชิ้นส่วนกลับมาใช้ใหม่ งานก่อสร้าง วิศวกรรมโยธา ซ่อมบำรุง รื้อถอน ปรับปรุง เกี่ยวกับอาคาร กิจการที่เกี่ยวกับการขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้าโดยทางรถไฟ ทางทะเล ทางน้ำภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ การจัดการสินค้าที่ท่าเทียบเรือหรือโกดังสินค้า

---

[64] Article 9

(1) A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

(2) Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

[65] Convertion No. 103 on Matermity Protection (ILO)

หรือทำงานในสนามบิน[66] อนึ่งอนุสัญญานี้ได้กำหนด “การประกอบอาชีพชนิดที่อยู่นอกภาคอุตสาหกรรม” ไว้ด้วย และยังกำหนดความหมายของคำว่า “ผู้หญิง” ไว้ให้หมายความถึงหญิงใดๆ ทุกคนที่ตั้งครรภ์ในขณะที่มีสถานะเป็นลูกจ้างหรือเป็นผู้ทำงานอยู่ โดยไม่คำนึงถึงอายุ

---

[66] Article 1

1. This Convention applies to women employed in industrial undertakings and in non-industrial and agricultural occupations, including women wage earners working at home.

2. For the purpose of this Convention, the term ***industrial undertaking*** comprises public and private undertakings and any branch thereof and includes particularly—

(a) mines, quarries, and other works for the extraction of minerals from the earth;

(b)undertakings in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in shipbuilding, or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind;

(c) undertakings engaged in building and civil engineering work, including constructional, repair, maintenance, alteration and demolition work;

(d) undertakings engaged in the transport of passengers or goods by road, rail, sea, inland waterway or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports.

3. For the purpose of this Convention, the term ***non-industrial occupations*** includes all occupations which are carried on in or in connection with the following undertakings or services, whether public or private:

(a) commercial establishments;

(b) postal and telecommunication services;

(c) establishments and administrative services in which the persons employed are mainly engaged in clerical work;

(d) newspaper undertakings;

(e) hotels, boarding houses, restaurants, clubs, cafés and other refreshment houses;

(f) establishments for the treatment and care of the sick, infirm or destitute and of orphans; theatres and places of public entertainment; domestic work for wages in private households; and any other non-industrial occupations to which the competent authority may decide to apply the provisions of the Convention.

4. For the purpose of this Convention, the term ***agricultural occupations*** includes all occupations carried on in agricultural undertakings, including plantations and large-scale industrialised agricultural undertakings.

5. In any case in which it is doubtful whether this Convention applies to an undertaking, branch of an undertaking or occupation, the question shall be determined by the competent authority after consultation with the representative organizations of employers and workers concerned where such exist.

6. National laws or regulations may exempt from the application of this Convention undertakings in which only members of the employer's family, as defined by national laws or regulations, are employed.

สัญชาติ เชื้อชาติ หรือลัทธิความเชื่อไม่ว่าการที่หญิงตั้งครรภ์นั้น จะมีการสมรสที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม หรือแม้แต่การตั้งครรภ์ในขณะที่ยังโสดอยู่ และคำว่า “ลูกหมายถึงเด็ก” ไม่ว่าจะเกิดจากการที่บิดาและมารดาสมรสกันตามกฎหมายหรือไม่สมรสกันก็ตาม[67] อนุสัญญาฉบับนี้ บังคับใช้กับผู้ทำงานหญิงในสายผลิตภาคอุตสาหกรรม ที่มีเอกสารใบรับรองการตั้งครรภ์จากแพทย์ที่เชื่อถือได้ และมีกำหนดเวลาการคลอดบุตรไว้เป็นการล่วงหน้าแล้ว ผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้นจะต้องมีระยะเวลาในการลาเพื่อคลอดบุตร ไม่น้อยกว่าสิบสองสัปดาห์ต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง และในการลาเพื่อคลอดบุตรดังกล่าวนี้ไม่ให้ถือว่าเป็นการลาป่วย ซึ่งหากนับเป็นวันลาป่วยแล้ว ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์นี้ก็จะเสียสิทธิในการลาป่วยที่อาจมีความจำเป็นต้องใช้ลาได้หลังจากการคลอดบุตร และกำหนดให้นับว่าเป็นวันทำงานตามปกติ ระยะเวลาดังกล่าวนี้ให้เป็นไป ตามกฎหมายหรือข้อบังคับของแต่ละประเทศ แต่ต้องไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ ระยะเวลาที่กล่าวอาจรวมเป็นระยะเวลาทั้งหมดของการลาคลอด ซึ่งอาจเริ่มก่อนการคลอดบุตร และหลังจากการคลอดบุตรแล้ว กรณีการเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือจากการคลอดบุตรที่ได้รับการรับรองทางการแพทย์แล้ว กฎหมายหรือข้อบังคับของแต่ละประเทศจะต้องมีการอนุญาตให้ลาเพิ่มเติมมากขึ้นจากเดิม เพื่อการรักษาความเจ็บป่วยนั้นด้วย ต้องให้การรักษามีระยะเวลาที่สูงสุด เท่าที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

---

[67] Article 2

For the purpose of this Convention, the term *woman* means any female person, irrespective of age, nationality, race or creed, whether married or unmarried, and the term *child* means any child whether born of marriage or not.

จะสามารถกำหนดได้[68] ดังนั้นระหว่างการลาคลอดนั้นผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์จะต้องได้รับการคุ้มครองดังกล่าวมาแล้วข้างต้น หากผู้จ้างงานฝ่าฝืน ผู้ทำงานหญิงนั้น มีสิทธิได้รับเงิน และสวัสดิการทางการแพทย์ ตามที่กฎหมายหรือข้อบังคับของแต่ละประเทศกำหนดไว้

อัตราผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน จะต้องได้รับการกำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ เพื่อให้เพียงพอต่อการรักษาตนเองและบุตรอย่างเต็มที่ และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายให้มีสุขภาพดีตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ผลประโยชน์ทางการแพทย์จะต้องรวมถึงการคลอดก่อนกำหนดและการดูแลหลังคลอดด้วย ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดโดยนางผดุงครรภ์หรือผู้ประกอบโรคศิลปะที่มีคุณสมบัติเหมาะสม รวมถึงการดูแลรักษาในโรงพยาบาลหากจำเป็น ผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตรนี้ควรมีเสรีภาพในการเลือกแพทย์และเสรีภาพในการเลือกใช้ระหว่างโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน เป็นสิทธิที่ผู้ทำงานหญิงนั้นควรเลือกได้ เงินและสวัสดิการทางการแพทย์จะต้องได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานประกันสังคมโดยมีสภาพบังคับให้ต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่กล่าวมานี้ด้วย หรืออาจอยู่ในความรับผิดชอบของกองทุนสาธารณะก็เป็นได้ ในทั้งสองกรณีนั้นให้เป็นไปตามสิทธิสำหรับผู้หญิงทำงานที่ตั้งครรภ์ทุกคน ที่มีสิทธิตามเงื่อนไขที่กำหนด ผู้หญิงทำงานที่ตั้งครรภ์ที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆ เลย จะต้องได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ทางสังคมของแต่ละประเทศภายใต้หลักการช่วยเหลือทางสังคม ในกรณีที่ผลประโยชน์ทดแทนที่เกิดจากประกันสังคมภาคบังคับ ขึ้นอยู่กับการจ่ายเงินสมทบ

---

[68] Article 3

1. A woman to whom this Convention applies shall, on the production of a medical certificate stating the presumed date of her confinement, be entitled to a period of maternity leave.

2. The period of maternity leave shall be at least twelve weeks, and shall include a period of compulsory leave after confinement.

3. The period of compulsory leave after confinement shall be prescribed by national laws or regulations, but shall in no case be less than six weeks; the remainder of the total period of maternity leave may be provided before the presumed date of confinement or following expiration of the compulsory leave period or partly before the presumed date of confinement and partly following the expiration of the compulsory leave period as may be prescribed by national laws or regulations.

4. The leave before the presumed date of confinement shall be extended by any period elapsing between the presumed date of confinement and the actual date of confinement and the period of compulsory leave to be taken after confinement shall not be reduced on that account.

5. In case of illness medically certified arising out of pregnancy, national laws or regulations shall provide for additional leave before confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

6. In case of illness medically certified arising out of confinement, the woman shall be entitled to an extension of the leave after confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

ประกันสังคมนั้น จะต้องมีอัตราไม่น้อยกว่าสองในสามของรายได้ ก่อนนำมาพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ เงินสมทบใดๆ ตามโครงการประกันสังคมภาคบังคับที่ให้สิทธิ ประโยชน์ในการคลอดบุตร ที่ขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ ผลประโยชน์ดังกล่าวนี้จะต้องได้ทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง หรือจากนายจ้างฝ่ายเดียว ในส่วนที่เกี่ยวกับจำนวนชายและหญิงที่ทำงาน จากบริษัทหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีการแยกเพศและไม่ว่าในกรณีใดๆ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายของผลประโยชน์ดังกล่าว หากผู้หญิงทำงานที่ตั้งครรภ์นั้นเป็นลูกจ้างของตน[69] กฎหมายและข้อบังคับต้องคุ้มครองผู้หญิงที่กำลังเลี้ยงดูบุตร การยุติการทำงานเป็นการชั่วคราวในเวลาทำงานปกติเพื่อการเลี้ยงดูบุตร หรือรักษาพยาบาลบุตร ให้ถือเป็นเวลาทำงานตามปกติและได้รับค่าตอบแทนในการทำงานด้วย ในกรณีที่เป็นข้อตกลงร่วมกัน ต้องเป็นไปตาม

---

[69] Article 4

1. While absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 3, the woman shall be entitled to receive cash and medical benefits.

2. The rates of cash benefit shall be fixed by national laws or regulations so as to ensure benefits sufficient for the full and healthy maintenance of herself and her child in accordance with a suitable standard of living.

3. Medical benefits shall include pre-natal, confinement and post-natal care by qualified midwives or medical practitioners as well as hospitalisation care where necessary; freedom of choice of doctor and freedom of choice between a public and private hospital shall be respected.

4. The cash and medical benefits shall be provided either by means of compulsory social insurance or by means of public funds; in either case they shall be provided as a matter of right to all women who comply with the prescribed conditions.

5. Women who fail to qualify for benefits provided as a matter of right shall be entitled, subject to the means test required for social assistance, to adequate benefits out of social assistance funds.

6. Where cash benefits provided under compulsory social insurance are based on previous earnings, they shall be at a rate of not less than two-thirds of the woman's previous earnings taken into account for the purpose of computing benefits.

7. Any contribution due under a compulsory social insurance scheme providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits shall, whether paid both by the employer and the employees or by the employer, be paid in respect of the total number of men and women employed by the undertakings concerned, without distinction of sex.

8. In no case shall the employer be individually liable for the cost of such benefits due to women employed by him.

ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั้น[70] ขณะที่ผู้ทำงานหญิงอยู่ระหว่างวันลา เพื่อคลอดบุตร ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงนั้น[71]

ดังที่กล่าวมาในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการดูแลผู้ทำงานหญิงซึ่งทำงานในเวลากลางคืน ว่าต้องคำนึงถึงในภาคส่วนที่ผู้ทำงานนั้นทำงานอยู่ หรือมีผู้จ้างงานที่ประกอบการประเภท อุตสาหกรรม พาณิชกรรม และเกษตรกรรม แต่อย่างไรก็ตามอนุสัญญาฉบับนี้ก็บังคับใช้กับผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก กำหนดให้บังคับใช้กับผู้ทำงานหญิงที่อยู่ในสายการผลิต กำหนดไว้ว่าต้องแสดงใบรับรองความเห็นของแพทย์ เพื่อประมาณกำหนดการคลอดบุตร นำมากำหนดช่วงเวลาที่จะต้องรับสิทธิประโยชน์ในการลาเพื่อจะทำการคลอด มีการกำหนดระยะเวลาในการลาคลอดไว้ครรภ์ละสิบสองสัปดาห์ (สี่เดือนโดยประมาณ) มีสาระสำคัญว่าช่วงเวลาที่ถือว่ามีความสำคัญนั้นจะต้องมีเวลาหลังจากการคลอดบุตรแล้ว ไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ เวลาที่เหลืออีกหกสัปดาห์นั้น อาจเป็นการลาก่อนคลอด หรือเพิ่มเติมเวลาหลังจากคลอดแล้วสุดแท้แต่แพทย์จะกำหนดแต่เมื่อรวมเวลาเพื่อการคลอดแล้ว ต้องมีกำหนดการลาคลอดรวมกันอย่างน้อยสิบสองสัปดาห์ อย่างไรก็ตามในกรณีที่กำหนดคลอดนั้นคลาดเคลื่อน ไม่ตรงตามที่สันนิษฐานไว้ อาจขยายเวลาในการลาคลอดนี้ได้ตามความเป็นจริง และแพทย์เห็นสมควร การลาคลอดที่กล่าวมาแล้วนั้น ถือเป็นสิทธิเฉพาะตัวของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เพียงประเภทเดียวเท่านั้น

อนึ่งหากการตั้งครรภ์ หรือจากการคลอดบุตรเป็นเหตุให้เกิดการเจ็บป่วยขึ้น ให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐ ในการออกกฎหมายหรือระเบียบเพื่อการลาก่อนเตรียมตัวคลอด หรือจากการคลอดบุตรเพิ่มเติมด้วยเหตุเช่นว่านั้น ออกไปในระยะเวลาที่มากที่สุด เพื่อประโยชน์ของผู้ทำงานหญิงนั้น

---

[70] Article 5

1. If a woman is nursing her child she shall be entitled to interrupt her work for this purpose at a time or times to be prescribed by national laws or regulations.

2. Interruptions of work for the purpose of nursing are to be counted as working hours and remunerated accordingly in cases in which the matter is governed by or in accordance with laws and regulations; in cases in which the matter is governed by collective agreement, the position shall be as determined by the relevant agreement.

[71] Article 6

While a woman is absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 3 of this Convention, it shall not be lawful for her employer to give her notice of dismissal during such absence, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such absence.

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงหรือผู้ทำงานเพศหญิง ตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)** ILO (Convention No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958)[72] อนุสัญญาที่ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ หรือความไม่เสมอภาคเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกอบอาชีพเป็นส่วนที่ขยายหลักการสิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยใช้หลักการเดียวกันว่า มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการได้รับการจ้างที่ไม่ถูกกีดกัน เพราะการแบ่งแยกที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐาน ความแตกต่าง การยกเว้น หรือการที่เกิดจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การสังกัดสัญชาติ หรือแหล่งกำเนิดทางสังคม หรือทำให้เสียโอกาส หรือการรักษาในการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพ ตามปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษย์ชน อันเป็นแม่บทของความเสมอภาค หรือการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการพื้นฐานในการคุ้มครองความเสมอภาค และเท่าเทียมกันในทุกกรณี ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ทำงานที่ถูกเลือกปฏิบัติเสียโอกาสในการทำงาน เสียโอกาสที่จะรักษางานของตน หรืออาชีพของตน มีผลกระทบต่อการคัดเลือกหรือพิจารณาโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ขาดโอกาสหรือการปฏิบัติต่อการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสรีระร่างกายที่เหมาะสม[73] งานที่เป็นการเฉพาะซึ่งขึ้นอยู่สภาพของธรรมชาติไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ภาคีสมาชิกที่ให้การรับรองอนุสัญญาฉบับนี้ ต้องส่งเสริมและบังคับใช้

---

[72] Convention No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958

[73] The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Article 1

(1) For the purpose of this Convention the term *discrimination* include

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organizations, where such exist, and with other appropriate bodies.

ให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในโอกาสต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน โดยขจัดข้อแตกต่างในส่วนที่กล่าวมาแล้วให้สิ้นไป[74] ใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อการร่วมมือระหว่างผู้จ้างงานและผู้ทำงานให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับตามอนุสัญญาฉบับนี้ บัญญัติกฎหมายเพื่อการบังคับใช้ และยกเลิกข้อกำหนด หรือมาตรการใดๆ ที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ และให้หน่วยงานภาครัฐ เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้การบังคับใช้ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้[75] มาตรการที่กระทำต่อผู้ที่ต้องสงสัยว่ามีส่วนร่วมในการกระทบความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ดีบุคคลดังกล่าว ยังมีสิทธิอุทธรณ์ ต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจในกรณีที่ถูกกระทำได้[76]

---

[74] Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

[75] Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice—

(a) to seek the co-operation of employers' and workers' organizations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;

(b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

(c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;

(d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;

(e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

(f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

[76] Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

มาตรการพิเศษ เพื่อการป้องกันหรือช่วยเหลือ ตามอนุสัญญาหรือข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ หรือผู้ทำงานและผู้จ้างงานอาจกำหนดมาตรการพิเศษร่วมกันเฉพาะผู้ทำงานแต่ละคนด้วยเหตุผลพิเศษ เช่น เพศ อายุ ความพิการ ความรับผิดชอบทางครอบครัว ฐานะทางสังคม วัฒนธรรม กรณีเช่นนี้ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติเช่นเดียวกัน[77]

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิงตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม** (Convention No. 127 The Maximum Permissible Weight to be Carried by one Worker, 1967)[78] อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้ เป็นอีกอนุสัญญาหนึ่งที่มุ่งให้ความสำคัญ ในการทำงานที่ปลอดภัย โดยคำนึงถึงว่าแนวคิดความเสมอภาคที่ไม่เป็นธรรม เพื่อการให้ความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงเป็นกรณีพิเศษโดยเฉพาะเจาะจง เมื่อผู้ทำงานหญิงต้องใช้กำลังแรงกายในการทำงาน เช่นการยก ลาก ทูน เข็น ควรมีการกำหนดน้ำหนักที่ผู้ทำงานคนหนึ่งจะทำได้ โดยไม่เกิดอันตรายทั้งในทันทีหรือต่อไปภายหน้า ด้วยการกำหนดให้มีการฝึกอบรม ทักษะ ที่ถูกต้องและเหมาะสม ในการยก ย้าย ลาก ทูน เข็น กับสิ่งของหรือชิ้นงานที่ทำ[79] วิธีที่ให้ผู้ทำงานทำงานในลักษณะนี้ ต้องคำนึงถึงสุขภาพความปลอดภัยของแรงงาน ทั้งในขณะที่กำลังทำงาน และหลังจากการทำงานดังกล่าวนี้แล้วด้วย โดยเฉพาะผู้ทำงานเพศหญิง จะถูกกำหนดให้มีน้ำหนักที่ทำงานในลักษณะ ยก ลาก ทูน เข็น ในน้ำหนักที่น้อยกว่าผู้ทำงานเพศชาย รวมถึงกำหนดน้ำหนักที่เหมาะสมให้แก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ที่ใช้แรงกาย[80] ให้จำกัดการใช้กำลังลงมากกว่าที่กำหนดไว้

---

[77] Article 5

(1) Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

(2) Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organizations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

[78] The Maximum Permissible Weight to be Carried by one Worker, 1967 “Article 1”

[79] Article 5

Each Member shall take appropriate steps to ensure that any worker assigned to manual transport of loads other than light loads receives, prior to such assignment, adequate training or instruction in working techniques, with a view to safeguarding health and preventing accidents.

[80] Article 7

1. The assignment of women and young workers to manual transport of loads other than light loads shall be limited.

2. Where women and young workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads shall be substantially less than that permitted for adult male workers.

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิงตามแนวทางของ **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน** ILO (Convention No. 171 Convention concerning Night Work, 1990)[81] ปรากฏรายละเอียดที่สรุปได้จาก "**Article 1**"[82] ของอนุสัญญาฉบับนี้ ความว่า เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครอง แก่ผู้ที่ต้องทำงานในเวลากลางคืน อันเป็นเวลาที่ถือว่าเป็นเวลาที่ผิดจากการดำรงชีวิตตามปกติ ซึ่งเวลาที่กล่าวนี้ย่อมเป็นเวลาที่ผู้คนพักผ่อนหลับนอนเสียเป็นส่วนใหญ่ ตามปกติคงเหลือแต่ผู้ที่ประสงค์จะทำกิจกรรมเที่ยวเตร่ หรือใช้ชีวิตการทำงานที่ผิด กว่าบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะผู้ทำงานเพศหญิงที่ต้องทำงานในเวลากลางคืน จะด้วยเหตุความจำเป็นใดก็ตาม ในส่วนการทำงานในยามวิกาลนี้ มักมีความเสี่ยงในเรื่องของการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ลวนลาม และคุกคามทางเพศ เป็นส่วนใหญ่ แต่อย่างไรก็ดีประเด็นของความเสี่ยงนี้ ยังต้องคำนึงต่อไป ด้วยว่าแรงงานที่กล่าวถึงอยู่ในกลุ่มแรงงานประเภทใด อาทิเช่น อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือภาคเกษตรกรรม ซึ่งย่อมมีความเสี่ยงที่แตกต่างกันออกไปตามสถานที่ตั้ง รูปแบบของการประกอบการ หรือเป็นที่บุคคลทั่วไปสามารถที่เข้าไปเพื่อหาความสำราญในรูปแบบของผู้ใช้บริการหรือไม่ หรือหากเป็นสถานที่ปิดเช่นโรงงานอุตสาหกรรม เป็นสถานที่ปิดเฉพาะ มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแล ความเสี่ยงที่กล่าวอ้างนี้ย่อมลดลงด้วย หากศึกษาโดยละเอียดแล้วจะพบว่าเป็นการคุ้มครองผู้ทำงานหญิงเป็นการเฉพาะเจาะจง ด้วยการกำหนดเวลาทำงานว่า หากทำงานในห้วงเวลาที่กำหนดไว้แล้ว คำจำกัดความของการทำงานกลางคืน เหตุเพราะเมื่อเข้าใจแล้วว่าแรงงานประเภทใดอยู่ในความหมายนี้ การดำเนินให้สอดคล้องตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรการการคุ้มครองนี้ก็จะชัดเจนถูกต้อง และสมดังเจตนารมณ์ของบทบัญญัติของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ สาระสำคัญคือการทำงานที่ติดต่อกันไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมง และให้รวมเวลาตั้งแต่ 24.00 น. จนถึง 05.00 น. ไว้ด้วย โดยให้สิทธินายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างเป็นผู้กำหนดเวลาทำงาน หรืออาจเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็ได้ และหากเวลา

---

[81] Convention C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171)

[82] Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term night work means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organizations of employers and workers or by collective agreements;

(b) the term ***night worker*** means an employed person whose work requires performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit. This limit shall be fixed by the competent authority after consulting the most representative organizations of employers and workers or by collective agreements.

ทำงานดังกล่าวไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้นี้ จะต้องทำการแก้ไข ด้วยผู้ที่มีอำนาจให้กระทำได้ แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการแก้ไขนั้น จะต้องผ่านกระบวนการปรึกษาหารือจากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างก่อนที่จะดำเนินการแก้ไข หรืออาจเป็นการตกลงแก้ไขร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ได้ อันจะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับนี้ให้ความสำคัญกับผู้ทำงานเพศหญิงที่ต้องทำงานในเวลากลางคืนที่เข้าในข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้น อันเป็นเวลาทำงานที่ไม่เป็นปกติ วัตถุประสงค์เพื่อการคุ้มครอง ผู้ทำงานเพศหญิงที่จำเป็นต้องทำงานเวลากลางคืน ให้ได้รับการดูแลเป็นกรณีพิเศษ มิให้ถูกล่วงละเมิด ลวนลามหรือคุกคามทางเพศ อันเป็นการให้ความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงเป็นกรณีเฉพาะเจาะจง มิให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้ยังมีกรณีเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้ทำงานเพศหญิงที่มีครรภ์ มีทางเลือกจากการทำงานในเวลากลางคืน ปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานที่มีความเหมาะสมกว่าในระหว่างการตั้งครรภ์ โดยให้มีระยะเวลาปรับเปลี่ยนการทำงานดังกล่าวนี้ก่อนคลอดอย่างน้อย 8 สัปดาห์ และหลังคลอด 6 สัปดาห์ ก่อนกลับมาทำงานในเวลากลางคืนตามปกติ และอาจกำหนดเวลาหยุดพักการทำงาน ตามที่จำเป็นทั้งก่อนคลอดและหลังจากการคลอดบุตรได้เพิ่มมากกว่าปกติ กรณีที่แสดงใบรับรองแพทย์ และแพทย์มีความเห็นว่าให้เพิ่มเวลาหยุดพักมากขึ้นจากเดิมในเบื้องต้น โดยการคำนึงถึงสุขภาพของผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรนั้น กำหนดให้นายจ้าง หรือภาครัฐต้องให้ความคุ้มครองตามความเหมาะสมแก่หญิงนั้น และสิทธิทางสังคมอื่นๆ เช่นการประกันสังคม การลาคลอดที่ไม่นับว่าเป็นการลาป่วย อันทำให้สิทธิในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างลดลง การลาคลอดบุตรโดยได้รับสิทธิประโยชน์ และไม่เป็นการเสียโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะเหตุของการลาคลอด หรือเพราะการคลอดบุตรนั้น[83]

---

[83] Article

1. Measures shall be taken to ensure that an alternative to night work is available to women workers who would otherwise be called upon to perform such work:

(a) before and after childbirth, for a period of at least sixteen weeks of which at least eight weeks shall be before the expected date of childbirth;

(b) for additional periods in respect of which a medical certificate is produced stating that it is necessary for the health of the mother or child:

(i) during pregnancy;

(ii) during a specified time beyond the period after childbirth fixed pursuant to subparagraph (a) above, the length of which shall be determined by the competent authority after consulting the most representative organizations of employers and workers

2. The measures referred to in paragraph 1 of this Article may include transfer to day work where this is possible, the provision of social security benefits or an extension of maternity leave

3. During the periods referred to in paragraph 1 of this Article:

(a) a woman worker shall not be dismissed or given notice of dismissal, except for justifiable reasons not connected with pregnancy or childbirth;

(b) the income of the woman worker shall be maintained at a level sufficient for the upkeep of herself and her child in accordance with a suitable standard of living. This income maintenance may be ensured by any of the measures listed in paragraph 2 of this Article, by other appropriate measures or by a combination of these measures;

(c) a woman worker shall not lose the benefits regarding status, seniority and access to promotion which may attach to her regular night work position. 4. The provisions of this Article shall not have the effect of reducing the protection and benefits connected with maternity leave.

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิงตามแนวทางของ**อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร** (Convention No. 183 Maternity Protection Convention)[84] อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของสตรีในด้านแรงงาน และสุขภาพและความปลอดภัยของมารดาและเด็ก และเพื่อความหลากหลายในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ใช้บังคับกับหญิงใดๆ และเด็ก โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ[85] และบังคับใช้กับผู้ทำงานหญิงทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระบบการจ้างงานหรือไม่ก็ตาม แต่อาจยกเว้นไม่บังคับใช้กับลูกจ้างทั้งหมดหรือแต่บางส่วนหากการบังคับใช้นั้นจะก่อให้เกิดปัญหาพิเศษขึ้น[86] องค์การตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง ต้องมีมาตรการที่เหมาะสม สำหรับการทำงานของหญิงมีครรภ์ หรือที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ละเว้นในงานที่ต้องปฏิบัติอันที่จะเป็นผลเสีย หรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาหรือเด็ก[87] ใบรับรองแพทย์เพื่อการคลอดบุตรควรมีกำหนดเวลาคลอดบุตรไว้ และให้ผู้ทำงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ โดยกำหนดให้ตราเป็นกฎหมายภายในบังคับใช้ เพื่อการคุ้มครองสุขภาพของมารดาและของเด็ก การลาคลอดควรรวมระยะเวลาหกสัปดาห์หลังจากคลอดบุตรเข้าไว้ด้วย

---

[84] Convention No. 183 Maternity Protection Convention (ILO)

[85] Article 1

For the purposes of this Convention, the term *woman* applies to any female person without discrimination whatsoever and the term *child* applies to any child without discrimination whatsoever.

[86] Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

[87] Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

เว้นแต่จะได้รับการยินยอมเป็นอย่างอื่น[88] ใบรับรองแพทย์ต้องให้มีการลาก่อนหรือหลังวันลาคลอด กรณีเจ็บป่วย แทรกซ้อน หรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร[89] กฎหมายหรือข้อบังคับควรกำหนดให้มีสวัสดิการเป็นเงิน ในระดับที่จะดูแลตนเองและบุตรได้อย่างเพียงพอตามมาตรฐานการคลองชีพที่เหมาะสม แก่สตรีขณะที่ลาคลอดบุตร กรณีที่กฎหมายหรือการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้สิทธิประโยชน์ทดแทนเป็นเงิน ที่เกี่ยวกับการลาคลอด ต้องขึ้นอยู่กับรายได้ก่อนหน้านี้ จำนวนเงินที่ได้รับดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่าสองในสามของรายได้ ของผู้หญิง แต่ผู้ทำงานหญิงนั้นต้องมีคุณสมบัติเพียงพอที่จะได้รับสิทธินั้น และหากไม่มีคุณสมบัติเพียงพอควรได้รับสวัสดิการทางสังคมทดแทนในการช่วยเหลือดังกล่าวสวัสดิการทางการแพทย์แก่ผู้หญิงและเด็ก ตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ หรือในลักษณะอื่นใดที่สอดคล้องกับหลักผลประโยชน์ทางการแพทย์ ให้รวมถึงก่อนการคลอด การคลอดบุตร และการดูแลหลังคลอดรวม ถึงการดูแลรักษาในโรงพยาบาลเท่าที่จำเป็น และเพื่อคุ้มครองผู้ทำงานสตรี ให้ได้รับประโยชน์ด้านการลาเพื่อการคลอด โดยผ่านทางระบบประกันสังคมภาคบังคับ หรือกองทุนสาธารณะ หรือในลักษณะอื่นๆ ในการปฏิบัตินั้น ผู้จ้างงานจะต้องไม่รับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายโดยตรง ในผลประโยชน์ทางการเงินดังกล่าวให้กับผู้ทำงานหญิง โดยไม่ได้รับความยินยอมของนายจ้าง ยกเว้นเป็นการตกลงกัน

---

[88] Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

[89] Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

ในระดับรัฐ[90] ผู้จ้างงานจะบอกเลิกจ้างงานของผู้ทำงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ หรืออยู่ในช่วงระยะเวลาการลาคลอด หรือเมื่อกลับมาทำงานตามกฎหมายหรือข้อบังคับการทำงาน จะกระทำมิได้ หากกระทำที่กล่าวมาข้างต้นให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

---

[90] Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

ยกเว้นกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร การรักษาพยาบาลที่เนื่องมาจากการคลอดบุตรหรือจากการแท้งบุตร แต่อย่างไรก็ตมภาระในการพิสูจน์ว่าสาเหตุของการถูกเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือการรักษาพยาบาลที่เนื่องมาจากการคลอดบุตรหรือจากการแท้งบุตร เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงาน ผู้ทำงานหญิงต้องมีหลักประกันที่จะกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม หรือเทียบเท่าเดิมก่อนที่จะลาคลอดบุตร ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานไม่น้อยกว่าที่เคยด้รับมาก่อนการลาคลอดบุตร[91] ประเทศภาคีสมาชิกต้องมีมาตรการคุ้มครอง ให้การลาคลอดของผู้ทำงานหญิง ไม่เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และห้ามมิให้ผู้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทำการทดสอบการตั้งครรภ์กับผู้ที่ต้องการสมัครงาน หรือต้องแสดงใบรับรองการตั้งครรภ์ ต่อหญิงที่กำลังสมัครงาน ยกเว้นกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน ภายในแต่ละประเทศอนุญาตให้กระทำได้[92] ผู้ทำงานหญิงจะได้รับสิทธิในการหยุดพักอย่างน้อยหนึ่งครั้งหรือลดชั่วโมงการทำงานในเวลาทำงานปกติเป็นประจำทุกวันเพื่อให้การให้นมบุตร และการหยุดการทำงานในเวลาทำงานปกติเพื่อการนี้ให้ถือว่าเป็นการทำงานตามปกติ และได้รับค่าตอบแทนการทำงานด้วย โดยการออกกฎหมายหรือข้อบังคับ เพื่อบังคับใช้[93]

---

[91] Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

[92] Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

[93] Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

องค์การผู้จ้างงานและองค์การผู้ทำงาน ควรหารือกันเพื่อการขยายเวลาพักให้นมบุตร หรือเพิ่มค่าชดเชยประโยชน์แก่ผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตร[94]

ส่วนของ**กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน** เป็นกฎหมายพื้นฐานในการปรับปรุงประมวลกฎหมายแรงงานฉบับที่ทำการศึกษาอยู่นี้ มีบทบัญญัติต่างๆ ที่นำมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน มีดำริที่จะร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ก็เพื่อความทันต่อเวทีระดับโลก ดังนั้นการพัฒนาเพื่อคุ้มครองผู้ทำงานเพศหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ตามแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาคกัน ย่อมต้องปรากฏเป็นรูปธรรมที่จะเป็นบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแรงงาน

ดังนั้น การปฏิบัติต่อเพศหญิง หรือเพราะเหตุว่าเป็นเพศหญิง ในลักษณะของการเลือกปฏิบัติ อันมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น การกระทำต่างๆ ที่มีเหตุมาจากการ ความแตกต่างจากสถานภาพทางเพศ ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด ชาติ ภาษา สีผิว ความเชื่อ ทางศาสนา ทางการเมือง และอื่นๆ เหล่านี้ถือเป็น “การเลือกปฏิบัติ” หรือ “ความเสมอภาค” ที่ขัดต่อแนวคิดทฤษฎีทั้งสิ้น และนับได้ว่าเป็นการขัดต่อหลักแนวคิดใน “ความเสมอภาค” ด้วย

แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดในกรอบที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ทำงานเพียงเท่านั้น หากต้องมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกี่ยวเนื่องจากการจ้างแรงงาน การพิจารณาเปลี่ยนแปลงควรจะต้องดำเนินการโดยไม่มีเหตุปัจจัย การคัดกรอง หรือใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเลือกปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้นมาเกี่ยวข้องด้วย จึงจะเป็นการกระทำที่ถูกต้องไม่ขัดต้องแนวคิดทฤษฎีนี้ และเพื่อให้เกิดเข้าใจที่ชัดเจนในแนวคิดทฤษฎีนี้ จึงสรุปแนวคิดทฤษฎีนี้ ว่าโอกาสของผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ในทุกระดับ ควรได้รับโอกาส และสภาพการจ้างงานที่เหมือน หรือเท่าเทียมกันกับแรงงานอื่นทั่วไป ด้วยหลักการของแนวคิดการไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติอย่างเสมอภาคกันในทุกกรณี

---

[94] Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

2. การคุ้มครองลูกจ้าง หรือผู้ทำงานหญิงของประเทศไทย

ประเทศไทยเรานั้นถือเอากฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายที่มีศักดิ์สูงสุด ที่กฎหมายใดๆ จะขัดหรือแย้งไม่ได้ ซึ่งในการตรากฎหมายรัฐธรรมนูญนี้ก็กล่าวถึงการคุ้มครองลูกจ้างและผู้ทำงานไว้เป็นส่วนหนึ่งด้วย จึงถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานเพศหญิงเป็นอย่างยิ่ง และกฎหมายรัฐธรรมนูญยังมีบทบัญญัติไว้อย่างเป็นการเฉพาะเจาะจง เพื่อการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิงไว้ ดังนี้

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิงตามแนวทางของ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**[95] กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับนี้วางหลักการไว้ให้ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึง ในความสำคัญของกฎหมายรัฐธรรมนูญ และบทบัญญัตินี้กล่าวไว้ว่าชัดเจนในประเด็นการจ้างแรงงาน ด้วยการส่งเสริมให้ประชากรทีงานทำ โดยเฉพาะในกรณีของผู้ทำงานเด็กและผู้ทำงานหญิง อาจมองได้ว่าเป็นแรงงานประเภทที่ นายจ้างไม่พึงประสงค์ หรือเป็นตัวเลือกแรกในการเลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย จึงต้องบัญญัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อการคุ้มครองมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลดังกล่าว และย่อมหมายรวมถึงการที่ผู้มีงานทำอยู่แล้วมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นด้วย การอ้างอิงถึงระบบแรงงานสัมพันธ์ ก็เป็นประเด็นหนึ่งกล่าวคือ หากระบบแรงงานสัมพันธ์มีความเข้มแข็งขึ้น การคุ้มครองการเลิกจ้างงาน หรือการเลิกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมก็จะเกิดขึ้นได้น้อยลง ส่งผลดีแก่ลูกจ้าง หรือแรงงานที่นายจ้างมีความต้องการน้อย มีความมั่นคงหรือ เลิกจ้างได้ยากขึ้น อันหมายถึงลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงหรือผู้ทำงานที่เป็นหญิง และถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองที่ระบุเฉพาะเจาะจง ในการคุ้มครองผู้ทำงานเพศหญิง เป็นการเฉพาะให้มีความมั่นคงในการทำงาน และมีหลักประกันในการทำงาน ระหว่างขณะทำงานและมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ จนถึงการสิ้นสุดการทำงานจะด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม ด้วยระบบประกันสังคม และการได้รับความคุ้มครองในการที่จะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเท่าเทียมกับแรงงานเพศชาย[96] และที่สำคัญมากในส่วนนี้คือหลักการประกันสังคมที่บัญญัติไว้นั้นจะครอบคลุมถึง การได้สิทธิกรณีลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างบางจำนวน หรือสามารถเรียกร้องสิทธิในค่าคลอดบุตร และท้ายสุดคือ ค่าสงเคราะห์บุตรรายเดือน อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อแรงงานหญิงที่มีครรภ์และคลอดบุตร

---

[95] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

[96] “เรื่องเดียวกัน” มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นการคุ้มครองบุคคลทุกคนทั้งที่เป็นพลเมืองและผู้ที่พำนักอยู่ในราชอาณาจักรของประเทศไทย ให้ได้รับความเป็นธรรม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติในทุกกรณี ไม่ว่าบุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้ใด มีชาติกำเนิด ภาษา การนับถือศาสนา ความเชื่อ หรือแม้แต่ความเชื่อทางการเมือง ก็บัญญัติครอบคลุมไว้ ดังนั้นกรณีเพศหญิงหรือเพศหญิงที่มีครรภ์ ย่อมต้องได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน จะเลือกปฏิบัติเฉพาะกรณีจากการจ้างงานย่อมกระทำมิได้ รวมถึงการมุ่งประสงค์ในการคุ้มครองด้านการจ้างแรงงาน ส่งเสริม คุ้มครอง ผู้ทำงานเด็กและผู้ทำงานหญิง ระบบแรงงานสัมพันธ์ และให้ผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอีกด้วย

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ตามแนวทางของ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**[97] ปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 84[98] ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้

---

[97] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

[98] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 84(7) รัฐต้องดำเนินแนวนโยบายทางเศรษฐกิจดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาด และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจซึ่งมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

(2) สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการประกอบกิจการ

(3) ควบคุมให้มีการรักษาวินัยการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีอากรให้มีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างทั่วถึง

(5) กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ้มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(8) คุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของเกษตรกรในการผลิตและการตลาด ส่งเสริมให้สินค้าเกษตรได้รับผลตอบแทนสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในรูปของสภาเกษตรกรเพื่อวางแผนการเกษตรและรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของเกษตรกร

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระ และการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพตลอดทั้งการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

(10) จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐในทางเศรษฐกิจ และต้องมิให้สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอยู่ในความผูกขาดของเอกชนอันอาจก่อความเสียหายแก่รัฐ

(11) การดำเนินการใดที่เป็นเหตุให้โครงสร้างหรือโครงข่ายขั้นพื้นฐานของกิจการ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของรัฐอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน หรือเพื่อความมั่นคงของรัฐ ตกไปเป็นกรรมสิทธิ์ของเอกชน หรือทำให้รัฐเป็นเจ้าของน้อยกว่าร้อยละห้าสิบเอ็ด จะกระทำมิได้

(12) ส่งเสริมและสนับสนุน กิจการพาณิชย์นาวี การขนส่งทางราง รวมทั้ง การดำเนินการตามระบบบริหารจัดการขนส่งทั้งภายในและระหว่างประเทศ

(13) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชนทางเศรษฐกิจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง

(14) ส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มในทางเศรษฐกิจ

เป็นบทบัญญัติเพื่อให้สิทธิแก่ทุกคนเป็นการทั่วไป และคุ้มครองเป็นกรณีเฉพาะเจาะจง แก่แรงงานเด็ก แรงงานหญิง อันเนื่องด้วยในการบริหารราชการแผ่นดินของภาครัฐนั้น ต้องกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ โดยการแถลงแนวทางในการบริหารประเทศต่อสภาผู้แทนราษฎร และในขณะที่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ รัฐบาลเองก็ดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเช่นเดียวกัน จึงเป็นนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งปรากฏขึ้นในมาตรา 84(7)[99] ว่าด้วยการส่งเสริมให้ประชากรมีงานทำ และคุ้มครองแรงงาน และให้ความคุ้มครองแรงงานที่เป็นกลุ่มพิเศษ ในที่นี้หมายความถึง ผู้ทำงานเด็ก และผู้ทำงานสตรี ให้มีงานทำ โดยหลักการไม่เลือกปฏิบัติ และได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมจากการคุ้มครองการจ้างแรงงานตามปกติ อาทิเช่น การกำหนดให้ผู้ทำงานเด็ก ผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ได้รับการคุ้มครองการทำงาน ด้วยวิธีการกำหนดน้ำหนักสิ่งของที่จะต้องใช้กำลังแรงกายในการยก ทูน ลาก เข็น ไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดจากอายุกรณีเป็นผู้ทำงานเด็ก หรือกำหนดน้ำหนักในการใช้กำลังแรงกายในการทำงาน หรืออาจห้ามมิให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ยกของที่มีน้ำหนักเกินกว่าสิบห้ากิโลกรัม ดังบัญญัติไว้ในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[100] เป็นต้น อันถือเป็นมาตรการคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ เป็นการเฉพาะเจาะจง ประการหนึ่ง ของประเทศไทย

ต่อมาในปีพุทธศักราช 2549 เกิดการรัฐประหารเปลี่ยนแปลงอำนาจการปกครองประเทศ มีการยกร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ขึ้นมาบังคับใช้ แต่ด้วยประเพณีทางการปกครองของประเทศไทย ยังคงมีการบัญญัติ แนวคิดการคุ้มครองลูกจ้างหญิง และผู้ทำงานหญิงไว้เป็นการเฉพาะเจาะจง เช่นเดียวกันกับที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

---

[99] “เรื่องเดียวกัน” มาตรา 84(7) รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจดังต่อไปนี้.....

ส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงาน คุ้มครองแรงงานเด็ก และสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

[100] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39

มาตรา 87 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550[101] จึงเป็นมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายที่เป็นการเฉพาะเจาะจงแก่ลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิงต่อเนื่องไม่ขาดตอน

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ตามแนวทางของ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557**[102] แม้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้ จะเป็นเพียงรัฐธรรมนูญเฉพาะกิจ ในการตราไว้เพื่อประวิงเวลาให้การยกร่างฉบับต่อไป คือฉบับพุทธศักราช 2560 แล้วเสร็จ แต่ก็ยังคงมีบทบัญญัติ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเพณีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ของประเทศไทยไว้ ส่งผลให้เพศหญิงหรือแรงงานหญิงและหรือแรงงานหญิงมีครรภ์ ยังคงได้รับการคุ้มครองดูแล ทั้งเป็นการทั่วไป หรือเป็นการเฉพาะเรื่องยังคงได้การรับรอง คุ้มครองในสิทธิต่างๆ ที่รัฐเคยให้ไว้ ในรัฐธรรมนูญทุกฉบับต่อไป เฉกเช่นที่ผ่านมาทุกประการ[103] สอดคล้องกับแนวคิดที่เห็นว่าเพศหญิงควรได้รับการดูแลเป็นกรณีพิเศษ

ความสำคัญของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แม้แต่ในฉบับที่บังคับใช้เป็นการชั่วคราวก็ยังบัญญัติไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ย่อมมีความหมายชัดเจนในประเด็นของการจ้างแรงงาน การส่งเสริมให้ประชากรมีงานทำ โดยเฉพาะในกรณีของผู้ทำงานเด็กและลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ซึ่งเป็นแรงงานประเภทที่นายจ้างไม่พึงประสงค์หรือเป็นตัวเลือกแรกในการเลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย จึงต้องบัญญัติเพื่อการให้ความคุ้มครองไว้อย่างชัดเจน มิให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลดังกล่าว และย่อมหมายรวมถึงการที่ผู้มีงานทำอยู่แล้ว มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นด้วย[104] การอ้างอิงถึงระบบแรงงานสัมพันธ์

---

[101] รัฐธรรมนูญแห่ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันการ เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและ เสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

[102] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557

[103] “เรื่องเดียวกัน” มาตรา 4 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

[104] “เรื่องเดียวกัน” มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

ก็เป็นประเด็นหนึ่ง กล่าวคือ หากระบบแรงงานสัมพันธ์มีความเข้มแข็งขึ้น การคุ้มครองการเลิกจ้างงานหรือการเลิกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมก็จะเกิดขึ้นได้น้อยลง ส่งผลดีแก่ลูกจ้าง หรือแรงงานที่นายจ้างมีความต้องการน้อย ให้มีความมั่นคงหรือ เลิกจ้างได้ยากขึ้น

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ตามแนวทางของ**กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560**[105] เป็นกฎหมายรัฐธรรมนูญที่มีศักดิ์เท่ากับกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับที่ผ่านมา แต่เป็นการยกร่างที่มีแนวทางเฉพาะแตกต่างไป จากกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ฉบับ พ.ศ. 2550 และฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 เป็นอย่างมาก ดังนั้นในการบัญญัติที่เป็นการคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงนั้น อาจจะไม่ปรากฏชัดเจน แต่เป็นการกำหนดแนวทางโดยรวมไว้ แต่เมื่อลงลึกเข้าไปในรายละเอียดก็จะพบว่ามีแนวทางที่ยึดตามแนวทางเดิม แต่มีขอบเขตที่กว้างกว่า อาทิเช่น มาตรา 30[106] บัญญัติไว้ว่าการเกณฑ์แรงงาน เพื่อทำงานในแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่ได้ สอดคล้องตามแนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานในลักษณะทาส และลูกจ้าง หรือผู้ทำงานย่อมไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือมีอิสระในการเลือกอาชีพ หรือการดำรงชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนได้ เมื่อตีความแล้วย่อมเข้าใจได้ว่าหากมีการเกณฑ์แรงงานได้ ลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ย่อมต้องถูกคุกคามทางเพศหรือการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม และเหมาะสมกับเพศอย่างแน่แท้ ดังนั้นการคุ้มครองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรานี้ ในทางอ้อมแล้วถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองอย่างมีนัยสำคัญ ครอบคลุมทุกส่วนที่เป็นการจ้างแรงงานอย่างสมบูรณ์แล้ว

อย่างไรก็ตามบทยกเว้นในการที่จะเกณฑ์ แรงงานได้ก็เปิดช่องไว้ให้สามารถกระทำได้ในกรณี เพื่อการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือการศึกสงคราม นับได้ว่าเป็นแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาคที่เท่าเทียมกันที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับนี้ สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ แม้จะระบุชัดแจ้งเฉพาะในส่วนของการมีงานทำ หรือแรงงานสัมพันธ์ ไม่ครอบคลุมเพศหญิงทั้งหมดก็ตาม ก็นับว่าแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการบริหารประเทศ ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากผู้ที่บริหารประเทศ นำมากำหนดเป็นแนวนโยบายแห่งรัฐ ในการคุ้มครองแรงงานเด็ก แรงงานสตรี และให้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะขยายไปสู่การรวมตัวเพื่ออำนาจการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เป็นผลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ความเสมอภาคที่เท่าเทียมกัน

---

[105] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560

[106] “เรื่องเดียวกัน” มาตรา 30 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในขณะที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ

ในการทำงานมากขึ้นตามสภาพการจ้าง ในกรณีการประสังคมนั้น การคุ้มครองในกรณีลาป่วย คลอดบุตร ว่างงาน หรือใดๆ ตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537ให้ความคุ้มครองไว้ แม้เป็นแรงงานเด็ก พระราชบัญญัตินี้มิได้กำหนดอายุเอาไว้ หากเข้าเงื่อนไขการมีสิทธิประโยชน์ที่พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนดไว้แล้ว ย่อมเข้าสู่การเป็นผู้ประกันตนได้ สิทธิประโยชน์ก็จะเกิดแก่แรงงานเด็กนั้น แม้ว่าการเข้าถึงสิทธิของผู้ทำงานหญิงจะยังเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาต่อไปในรายงานนี้ก็ตาม แต่การที่มีรัฐธรรมนูญรับรองคุ้มครองความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสิทธิขั้นพื้นฐานไว้เช่นนี้ ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า การฝ่าฝืนนั้นเป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือนายจ้างผู้จ้างงานกระทำการฝ่าฝืนเท่านั้น จะต้องได้รับผลของการฝ่าฝืนหรือรับผิดในการฝ่าฝืนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ หลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันนั้นได้มีการกำหนดไว้แล้ว เพียงกำกับในส่วนของการบังคับใช้หรือควบคุมช่องว่างที่เกิดให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็อาจแก้ไขประเด็นปัญหาการเข้าถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสิทธิของผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย กฎหมายว่าด้วยการการคุ้มครองแรงงาน มีหลักการเบื้องต้นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ใน ลักษณะ 6 เอกเทศสัญญา “ว่าด้วยการจ้างงาน” ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น แม้จะมิได้นำบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้มาวิเคราะห์ทั้งหมดก็ตาม แต่ในส่วนที่นำมาวิเคราะห์นี้ ก็เป็นหลักการในการจ้างแรงงานของประเทศไทยคือสัญญาการจ้างแรงงานที่กำหนดลักษณะของสัญญาว่ามีลักษณะเช่นใดจึงจะนับได้ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน อันจะเป็นผลในการนำพระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับอื่นๆ มาบังคับใช้ในส่วนที่กฎหมายฉบับนั้นเกี่ยวข้อง เช่นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฯลฯ เป็นต้น

ดังจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างที่เป็นเจ้าของงาน กับลูกจ้างที่ทำงานให้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่ “ว่าด้วยการจ้างแรงงาน” ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันตามกฎหมายตลอดเวลาที่ลูกจ้างยังทำงานให้และนายจ้างยังคงจ่ายค่าสินจ้าง ในการทำงานให้[107] ส่วนรายละเอียดที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ หากไม่เข้าในข้อยกเว้นของกฎหมาย อันประกอบไปด้วยเอกสารการเลิกสัญญาจ้าง หรือพฤติการณ์ที่ลูกจ้างกระทำขึ้นกรณีใดกรณีหนึ่ง ซึ่งเป็นการก่อความเสียหายโดยตรงชัดแจ้ง หรือประโยชน์ของนายจ้าง

---

[107] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 “เอกเทศสัญญา” ว่าด้วยการจ้างงาน มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้อีกบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ต้องเสียหายไปอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวโดยสรุปแล้ว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ให้ความสำคัญในส่วนของการที่นายจ้างมีอำนาจที่จะบังคับบัญชา สั่งการงานแก่ลูกจ้างได้โดยถูกต้องและเป็นธรรม ขณะเดียวกันลูกจ้างเองก็มีหน้าที่ต่อนายจ้างในการที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ถูกต้องชอบธรรมนั้น โดยไม่มีการโต้แย้ง อย่างใดก็ตามแม้ว่านายจ้างจะสามารถบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องกระทำตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมก็ตาม แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ต้องบังคับใช้อย่างเคร่งครัด จึงต้องตีความและขยายรายละเอียดในเรื่องความผูกพันและการบังคับบัญชาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย ซึ่งกฎหมายที่เป็นหลักในการคุ้มครองแรงงานทั้งฝ่ายที่เป็นนายจ้างหรือฝ่ายที่เป็นลูกจ้างคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง ตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับลูกจ้าง หรือผู้ทำงานที่เป็นเพศหญิงเป็นการคุ้มครองที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะเจาะจง ซึ่งการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปนั้น เป็นการคุ้มครองในลักษณะครอบคลุมผู้ทำงานในทุกภาคส่วน ดังนั้นผู้ทำงานที่เป็นหญิง หรือผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ย่อมได้รับการคุ้มครองทั่วไป ตามมาตรการคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว แต่เนื่องจากการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความสำคัญแก่สตรี และสตรีมีครรภ์เป็นอย่างยิ่งด้วยการกำหนดอนุสัญญาที่มุ่งคุ้มครองเฉพาะเกี่ยวกับผู้ทำงานที่เป็นเพศหญิงไว้แล้ว และยังมีความเข้มข้นเพิ่มขึ้นเมื่อผู้ทำงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ อย่างไรก็ดีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันเอง ก็มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติไว้เช่นเดียวกัน และเป็นประเด็นหลักในการศึกษาค้นคว้าอิสระของรายงานฉบับนี้ จึงต้องนำพระราชบัญญัติที่ให้ความสำคัญ หรือมีเจตนารมณ์ที่มุ่งคุ้มครองผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เป็นกรณีพิเศษ หรืออย่างเฉพาะเจาะจง มาทำการศึกษาดังนี้

การคุ้มครองแรงงานเพศหญิงตามแนวทางของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติฉบับนี้ เป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหลักที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่ใช้คุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป ครอบคลุมทุกภาคส่วน แต่อย่างไรก็ดีมีบทบัญญัติที่คุ้มครองผู้ทำงานหญิงเป็นการเฉพาะ หรือมาตราที่ใช้บังคับกรณีลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงและหรือลูกจ้างเพศหญิงที่มีการตั้งครรภ์ในขณะที่ยังมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ไว้เป็นการเฉพาะในหมวดที่ 3 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2543 ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิง ดังต่อไปนี้

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามมาตรานี้ ถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิงอย่างเฉพาะเจาะจง วัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรานี้ เพื่อสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมกันในการจ้างงานของนายจ้าง มิให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นหญิง ซึ่งอาจมีความด้อยกว่าในสรีระร่างกาย ในงานที่ต้องใช้กำหลังแรงกายในการทำงาน เช่นการ ยก แบก หาม ทูน ลาก ฯลฯ แต่เป็นการคุ้มครองการทำงานตั้งแต่ก่อนการจ้างทำงาน ที่ต้องมีหลักเกณฑ์พิจารณาเริ่มแต่การคัดเลือกเข้าทำงาน ให้ต้องใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้าทำงานที่เหมือนกัน โดยนายจ้างต้องไม่ทำการแบ่งแยกการจ้างงาน ว่าต้องการที่จะจ้างงานเฉพาะผู้ที่เป็นเพศชายเพียงเท่านั้น และเมื่อสู่ขั้นตอนการเป็นลูกจ้างแล้ว การจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่เท่าเทียมกัน สวัสดิการการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาฝีมือในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เกิดจากงานที่ทำ รวมไปจนถึงต้องใช้ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานที่เท่าเทียมกันด้วย เช่นกำหนดการพ้นจากการเป็นลูกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน ต้องมีเงื่อนไข หลักเกณฑ์ที่เหมือนหรือเท่าเทียมกันทุกประการจึงจะเป็นไปตามบทบัญญัติของเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้

อย่างไรก็ตามมาตรานี้ก็มีบทยกเว้นให้ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายมาตรานี้ได้ หากเข้าข้อยกเว้นของกฎหมาย กล่าวคืองานที่จ้างให้ลูกจ้างที่เป็นชายและที่เป็นหญิงนั้นมีความแตกต่างกันจนไม่สามารถที่จะทำงานที่เหมือนหรือมีคุณภาพที่เท่าเทียมกันได้ อาทิเป็นงานที่มีกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือเป็นงานที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองบัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำได้ ตามมาตรา 38 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ เป็นต้น

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมาตรานี้ เป็นไปตามมาตรฐานการคุ้มครองสตรีเพศ ในระบอบที่เป็นสากล และคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ นำมาปรับใช้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีแนวคิดอยู่ว่าลูกจ้างทุกประเภทนั้นย่อมเป็นผู้ที่ด้อยศักยภาพกว่านายจ้างในทุกมิติ และในทางปฏิบัติที่เป็นจริงนั้น ยังมีลูกจ้างที่อยู่ในส่วนงานบังคับบัญชาของลูกจ้างหญิง อาทิเช่น ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน ผู้ตรวจงาน ที่ลูกจ้างหญิงต้องอยู่ในบังคับบัญชาของผู้ที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่า โดยเฉพาะอย่างนิ่งลูกจ้างหญิงที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับนายจ้างหรือกับผู้ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรระดับสูง โอกาสที่จะอยู่ในพื้นที่จำกัดเพียงสองคน อันเป็นโอกาสที่นายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูงนั้น คุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศด้วยกริยาท่าทาง สายตา รวมถึงพฤติการณ์ที่แสดงแกอย่างชัดเจน จนถึงการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิงนั้นย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย สิ่งที่กล่าวมานี้ เป็นปัญหาในอดีตที่เกิดขึ้น

อย่างมากมาย จึงเป็นเหตุให้ต้องนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางการป้องกันและป้องปรามมิให้ลูกจ้างหญิงต้องถูกคุกคาม หรือล่วงละเมิดทางเพศ จากนายจ้างหรือลูกจ้างด้วยกันที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่า อันถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะสังเกตได้ว่าเป็นการคุ้มครองที่มิได้เกี่ยวข้องกับการทำงานตามหน้าที่ที่ลูกจ้างหญิงต้องทำงานให้ แก่นายจ้างแต่อย่างใดเลย

"มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำ ใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์

(2) หรือในปล่องภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(3) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(4) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง"

ดังที่กล่าวมาแล้ว กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้นการบังคับใช้หรือการควบคุมการจ้างงานตามพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงต้องกระทำการ หรือบังคับใช้ ตามตัวอักษรแม่บทที่บัญญัติอย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนี้โดยเคร่งครัด การฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นย่อมมีบทลงโทษ และมาตรานี้เป็นบทบังคับโดยเฉพาะเจาะจงว่า การใช้งานลูกจ้างเพศหญิงให้ทำงานนั้นห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างเพศหญิงทำงานตามที่อนุมาตรา (1) - (5) ได้บัญญัติห้ามเอาไว้ หากมีการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัตินี้ย่อมเป็นการขัดต่อกฎหมายว่าด้วยความคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มาตรานี้เป็นบทบัญญัติที่ต้องห้ามมิให้นายจ้างกระทำการมอบหมายงานดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหญิงได้ เป็นการกำหนดงานที่ต้องห้ามเป็นการเฉพาะเจาะจงไว้สำหรับลูกจ้างหญิง เพื่อความเหมาะสมทางสรีระร่างกายของเพศหญิง ความแข็งแรงของร่างกาย และความเสี่ยงที่อาจเกิดอันตรายในการทำงานในพื้นที่ทำงานที่มิใช่พื้นที่ปกติทั่วไป ซึ่งมีความเสี่ยงสูงอันอาจจะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ถือเป็นกรณีคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นหญิง เป็นการเฉพาะเจาะจง หากเป็นผู้ทำงานเพศชายย่อมไม่อยู่ในบังคับดังกล่าวนี้

"มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

เพื่อมาตรการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ มีความเข้มข้นขึ้นอีกระดับหนึ่ง เนื่องด้วยว่าการคุ้มครองลูกจ้างหญิงนั้น เมื่อเกิดการตั้งครรภ์ขึ้นตามธรรมชาติในขณะที่ยังมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ ความอ่อนแอในสุขภาพร่างกาย ประกอบกับจารีตประเพณีที่ต้องดูแลสตรีมีครรภ์ในสังคมไทย พบว่าเป็นผู้ที่จะต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิดและมีความสำคัญเป็นพิเศษ เชื่อมโยงกับการขยายเผ่าพันธุ์ และการสืบทอดชาติตระกูล ตามธรรมเนียมของสังคมไทย นอกจากจะเป็นการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงแล้วเป็นการเฉพาะเจาะจงตามมาตราก่อนแล้ว ยังเพิ่มเติมข้อห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำเพิ่มขึ้นอีก ตามอนุมาตรา (1) - (5) เป็นการเพิ่มระดับความคุ้มครองของลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์มากขึ้นกว่า ลูกจ้างหญิงที่มิได้ตั้งครรภ์ จะสังเกตได้ว่า งานที่เป็นข้อห้ามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 นี้ มีความเข้มข้นกว่ามาตราก่อน (มาตรา 38) ดังนั้นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์นั้น กฎหมายให้ความสำคัญมากกว่าลูกจ้างหญิงโดยทั่วไป

“มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 0600 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป”

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงและลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มาตรานี้ เป็นการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหรือผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ทำงานในเวลานอกจากเวลาทำงานปกติ อาทิเช่นงานที่เข้าทำเป็นกะ หรือการทำงานที่ล่วงเวลาจากเวลาทำงานตามปกติ โดยกำหนดเวลาห้ามทำงานไว้ชัดเจน เพื่อการรักษาสุขภาพอนามัย กล่าวคือต้องได้รับการพักผ่อนในเวลาที่มากพอสมควร และเป็นเวลาพักผ่อนตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น ไม่ฝืนต่อการดำรงชีพทางธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ทางการแพทย์และสุขภาพอนามัยของแม่และเด็กในครรภ์

อย่างไรก็ตามในวรรคสองของมาตรา 39/1 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีข้อยกเว้นด้วยการอนุญาตให้ลูกจ้างหรือผู้ทำงานหญิงมีครรภ์สามารถทำงานได้ในเวลาต้องห้ามได้ หรือสามารถที่จะทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่าเวลาทำงานตามปกติได้ โดยกำหนดขอบเขตของลักษณะการทำงานไว้

เช่น กรณีที่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์นั้นมีลักษณะงานที่ทำ เป็นงานในตำแหน่งผู้บริหาร นักวิชาการ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการทำบัญชี โดยต้องคำนึงถึงสุขภาพของลูกจ้างหรือผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้น ด้วยถึงความปลอดภัยของแม่และทารกในครรภ์ มีข้อสังเกตว่างานที่มาตรา 39/1 นี้ อนุโลมให้ทำได้นั้น จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงกายแต่อย่างใด เป็นงานที่ใช้ทักษะความชำนาญ ละเอียด รอบคอบ และความคิดเพียงเท่านั้น

“มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว”

วัตถุประสงค์เพื่อการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างหญิงในเวลาที่ไม่เป็นเวลาทำงานตามปกติ มีความปลอดภัยน้อย และมีความเสี่ยงที่อาจเกิดการล่วงเกิน หรือเกิดการล่วงละเมิดทางเพศได้ กฎหมายว่าด้วยความคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ต้องให้ความคุ้มครองเป็นกรณีเฉพาะลูกจ้างหญิงที่จ้องทำงานในเวลากลางคืน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และมีอำนาจการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อการประกอบการ หรือการดำเนินงานในส่วนของนายจ้างได้ จึงกำหนดอำนาจให้อยู่ในความควบคุมดูแลของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่กรณีนี้คืออธิบดีกรมคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งการตามมาตรานี้

“มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90วัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ในนับรวมวันหยุดในระหว่างลาด้วย”

เพื่อเป็นการให้สิทธิแก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เพื่อการคลอดบุตร ได้ลาหยุดอย่างต่อเนื่องไม่เกินกว่าเก้าสิบวันเพื่อการคลอดบุตร และผลดีในสุขภาพของแม่และเด็กในการคลอดและเลี้ยงดูบุตรในขณะแรกคลอด ระยะเวลาการเป็นทารกของเด็กที่เป็นบุตรของลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตร เป็นกรณีเฉพาะที่ผู้ทำงานหญิงทั่วไปไม่ได้รับสิทธินี้ รวมถึงแรงานทั่วไปอื่นๆ ด้วย และไม่ให้ถือว่าเป็นการลาป่วยซึ่งในการลาป่วยที่ยกเว้นไว้นี้หมายความถึงการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ตามการลาคลอดบุตรนั้นมิได้เป็นการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง แต่การลาคลอดนี้นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนถึง สี่สิบห้าวันของค่าจ้างตามปกติที่ลูกจ้างหญิงนั้นได้รับตามปกติก่อนการลาคลอดบุตร (หรือครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่แรงงานหญิงมีครรภ์ได้รับตามปกติ)

“มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น”

เป็นกรณีให้สิทธิการคุ้มครองเป็นการเฉพาะเจาะจงแก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ก่อนที่จะทำการคลอดหรือหลังจากที่ทำการคลอดบุตรแล้วอาจเกิดปัญหาสุขภาพของตน หรือสุขภาพของบุตร เมื่อได้รับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันแล้วว่าไม่สามารถทำงานในตำแหน่งหรือลักษณะการทำงานอย่างเดิมได้อีก ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ หรือลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรแล้วนั้น มีสิทธิที่จะร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิม เป็นการทำงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์หรือลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรแล้วนั้นได้ ตามความเหมาะสม และนายจ้างต้องปรับเปลี่ยนการทำงานตามที่ร้องขอให้แก่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์หรือที่คลอดบุตรแล้วนั้นด้วย จึงจะไม่ขัดต่อบทบัญญัติตามมาตรานี้

“มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์”

วัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิง ที่ระหว่างการทำงานแล้วเกิดตั้งครรภ์ขึ้นมิให้ถูกเลิกจ้าง และหากเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงเพราะเหตุว่าลูกจ้างหญิงนั้นตั้งครรภ์ ต้องนับว่าเป็นการกีดกัน เป็นการเลือกปฏิบัติ ที่ไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง และนับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐานต่อลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ผู้นั้นอย่างยิ่ง ในการดำรงชีวิตตามปกติวิสัย เช่น การแต่งงาน การมีครอบครัว และการสืบทอดวงศ์ตระกูลอันเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่ดำรงอยู่ตามธรรมชาติ หรือบังคับให้ต้องห้ามมิให้มีครรภ์

อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นกฎหมายที่ปิดปากถึงการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์มิให้ถูกเลิกจ้าง แต่หากการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นเกิดจากสาเหตุอื่นที่มิใช่เลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ นายจ้างก็สามารถที่จะเลิกจ้างได้ตามปกติ อาทิเช่นเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์เพราะลูกจ้างหญิงนั้นทุจริตต่อหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างร้ายแรง จากการทำงานของลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น กรณีเช่นว่านี้นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติในมาตรานี้แต่อย่างใด เป็นต้น

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

การคุ้มครองลูกจ้างหญิงตามมาตรานี้ เป็นการขยายความชัดเจนตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัตินี้ เมื่อลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานให้แก่นายจ้าง หากงานที่ทำให้แก่นายจ้างนั้นเป็นงานที่มีผลของงานที่มีคุณภาพ ปริมาณ หรือมีคุณค่าเท่าเทียมกันของชิ้นงานนั้น การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลาทำงานในเวลาปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด วันลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี และ ค่าอื่นๆ ในอัตราที่เท่ากันทุกประการด้วย

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิงตามแนวทางของ **พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** พระราชบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างทุกคนและทุกภาคส่วน แต่ก็มีที่บัญญัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อเจตนาที่จะให้ความคุ้มครองเป็นกรณีที่เป็นการเจาะจง เฉพาะผู้ทำงานหญิงที่อยู่ในระบบประกันสังคมนี้จะได้รับสิทธิเป็นเฉพาะกรณี ในลักษณะเดียวกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ และเมื่อคลอดบุตรแล้ว จะได้รับสิทธิประโยชน์จากพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ เป็นสิทธิประโยชน์ในค่าคลอดบุตรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ในการคลอดบุตร บุตรที่คลอดออกมานั้นยังจะได้รับสิทธิประโยชน์เพื่อการสงเคราะห์บุตรเป็นเงินรายเดือนจากกองทุนประกันสังคมอีกด้วย เป็นระยะเวลา ตามที่กำหนดไว้กฎกระทรวง ดังกรณีต่อไปนี้

“มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

(5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตาม มาตรา 39

เป็นมาตรการที่ให้ความคุ้มครองโดยเฉพาะเจาะจง กรณีลูกจ้างหญิงมีครรภ์คลอดบุตร หรือผู้ที่มีสิทธิขอรับสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร และเมื่อคลอดบุตรแล้วมีสภาพเป็นทารก ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 มาตรา 54 อนุมาตรา (6) เด็กนั้นก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ในลักษณะการสงเคราะห์บุตร เป็นเงินจำนวนหนึ่งโดยจ่ายผ่านผู้ที่ประกันตน และสิ้นสุดเมื่อทารกนั้นมีอายุตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง อย่างไรก็ตามประโยชน์นี้มีการปรับเปลี่ยนกัน

อยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องจำนวนเงินและระยะเวลาที่ทำการจ่าย และมักจะใช้อายุของทารกเป็นเกณฑ์ รวมถึงการจำกัดจำนวนบุตรที่จะได้รับตามสิทธินี้ด้วย”

“มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเอง หรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือนประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง”

มาตรา 65 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 นี้ เพื่อขยายความคุ้มครองในการคลอดบุตร ให้กับสตรีที่มิใช่ลูกจ้างแต่ตั้งครรภ์ โดยที่มีสามีเป็นผู้ประกันตน และหญิงที่เป็นภริยาของสามีที่ประกันตนคลอดบุตร ไม่ว่าหญิงนั้นจะเป็นภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่หากการอยู่กินกันฉันท์สามีภรรยานั้น เป็นไปโดยเปิดเผย ก็จะเข้าอยู่ในเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้ด้วย อย่างไรก็ตาม ขอบเขตในการใช้สิทธินี้ยังจำกัดจำนวนการขอรับสิทธิประโยชน์กรณีนี้ ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง หรือบุตรไม่เกิน 2 คน ตามธรรมชาติ (มิใช่กรณีเด็กแฝดมากกว่า 1 คน) รวมถึงเงื่อนไขที่จะขอรับสิทธินี้ได้ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่กว่าเจ็ดเดือน และก่อนที่จะทำการคลอดบุตรมีระยะก่อนวันคลอดไม่น้อยกว่าสิบห้าเดือน

“มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

(1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์

(2) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์

(4) ค่าทำคลอด

(5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

(6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด

(7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67ด้วย”

อนึ่งเป็นการระบุไว้อย่างชัดเจน ว่าในการรับบริการทางการแพทย์เพื่อการคลอดบุตรนั้น สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะได้รับมีอย่างไรบ้าง และส่วนที่เพิ่มเติมเพื่อขยายความคุ้มครองกรณีที่มีเหตุจำเป็น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 บัญญัติไว้ในมาตรา66

อนุมาตรา (8) ของมาตรานี้ด้วย ในวรรคสองนั้น เพื่อเชื่อมโยงไปยังมาตรา 67 ของพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งว่าด้วยสิทธิของผู้ประกันที่ต้องหยุดงานเนื่องจากคลอดบุตร ให้ได้รับเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร ตามเกณฑ์ที่กฎหมายนี้กำหนดไว้

“มาตรา 67 ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน”

เป็นการระบุไว้อย่างชัดแจ้ง ขอบเขตที่ผู้ประกันตนจะขอใช้สิทธิประโยชน์ในการขอรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้งตลอดอายุของผู้ประกันตน อนึ่งสิทธิประโยชน์นี้ย่อมยกเว้นการขอรับสิทธิประโยชน์เช่นว่านี้ของสามีผู้ประกันตนซึ่งภรรยาที่อยู่กินกันฉันท์สามีหรือภรรยาที่อยู่กินกันอย่างเปิดเผยมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิในค่าคลอดบุตร เนื่องจากสามีผู้ประกันตนมิได้หยุดงานเพื่อการคลอกบุตรเช่นลูกจ้างหญิงทั่วไป สิทธิประโยชน์นี้ให้ทดแทนในลักษณะที่เหมาจ่าย ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยใช้วิธีคิดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 มาตรา 57 (ว่าด้วยการคิดคำนวณค่าจ้างเพื่อการจ่ายค่าชดเชยต่างๆ แก่ผู้ประกันตน) เป็นเวลา 90 วัน (ค่าจ้าง 45 วันเต็มนั่นเอง)

“มาตรา 68 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 66 ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา 59 ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรตามบุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบขอคณะกรรมการ”

เป็นการกำหนดเขตพื้นที่ที่ให้ผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2537 เข้ารับบริการทางการแพทย์ หากเป็นกรณียกเว้นที่ผู้ประกันตนไม่เข้ารับบริการทางการแพทย์ในพื้นที่กำหนด (โรงพยาบาลที่เลือกใช้สิทธิรักษาตามเงื่อนไขของพระราชบัญญัตินี้) อาจต้องปฏิบัติตามมาตรานี้ เพื่อการรับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนไว้ให้ได้รับการคุ้มครองที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการคลอดบุตร ซึ่งจะมีได้ก็แต่ลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงเท่านั้น นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองเฉพาะกรณีเช่นเดียวกัน

การคุ้มครองลูกจ้างหญิง หรือผู้ทำงานหญิง ตามแนวทางของ**พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553** พระราชบัญญัตินี้มุ่งคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับการคุ้มครองในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม แต่ในการกำกับดูแลบังคับใช้การจ้างงานที่อยู่ห่างไกลจากการตรวจสอบ เนื่องมาจากเป็นการรับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัตินี้ก็มีการคุ้มครองผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน ในลักษณะที่เป็นการคุ้มครองเฉพาะ

ไว้สำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นหญิงมีครรภ์ และมีมาตรการป้องกันบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะเจาะจง ดังนี้

“มาตรา 20 ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี งานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

บทบัญญัติของพระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มุ่งคุ้มครองเป็นการเฉพาะสำหรับสตรีมีครรภ์และเด็กมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยเป็นสำคัญ และย่อมส่งผลเป็นการคุ้มครองถึงทารกในครรภ์ด้วย การคุ้มครองตามมาตรานี้จะเป็นตามที่กฎกระทรวงจะออกมาบังคับใช้ต่อไป และเป็นลักษณะที่ยืดหยุ่น เหตุเพราะเมื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนด หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการจ้างงาน หรืออันตรายที่เพิ่มเติมขึ้นจากที่เคยมีมาในปัจจุบัน สามารถออกกฎกระทรวงให้ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้โดยอำนาจของรัฐมนตรีเพียงคนเดียว ซึ่งหากต้องเป็นการแก้กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการที่ซับซ้อนและยุ่งยาก การล่าช้าอาจส่งผลเสียหายอย่างมากต่อการคุ้มครองหญิงมีครรภ์และเด็กตามกฎหมายนี้เป็นอย่างยิ่ง

อนึ่งเพื่อขยายความชัดเจนและเป็นแนวทางในการคุ้มครองสตรีมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี ในมาตราก่อน จึงมีบทบัญญัติในมาตรานี้ต่อมาว่า

“มาตรา 21 ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงาน ดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย

(2) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(3) งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตรายงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อมลักษณะหรือประเภทของงานตาม (2) (3) หรือ (4) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

บทบัญญัติของพระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรานี้ เป็นการจำกัดขอบเขตของผู้จ้างงาน ที่มิให้จ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในงานที่สุ่มเสี่ยงต่อการที่เกิดอันตรายต่อผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านได้ เป็นการคุ้มครองเพื่อความปลอดภัยอาทิเช่น งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย งานที่ต้องใช้เครื่องจักรที่สั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายต่อผู้ที่ทำงานนั้นได้ งานที่มีความร้อนมากหรือเย็นมาก จนอาจเกิดอันตรายขึ้นได้ และงานอื่นที่อาจส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ในวรรคสุดท้ายเป็นเหตุผลเช่นเดียวกับในมาตราก่อนเพื่อการปรับแก้ได้ง่ายตามวิถีทางของกฎหมาย จะเห็นได้ว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

และสอดคล้องกับบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองต่อลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2537 ในส่วยการคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์

จึงอาจสรุปได้ว่า การคุ้มครองแรงงานทั่วไปโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งครอบคลุมผู้ทำงานทุกประเภทแล้ว ยังไม่พอเพียงต่อการคุ้มครองดูแลผู้ทำงานหญิงหรือผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ตามมาตราฐานการคุ้มครองขององค์การแรงงงานระหว่างประเทศ ดังจะเห็นได้ว่ามีการ ประกาศใช้อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสตรี ไว้หลายฉบับและอนุสัญญาเหล่านั้นเอง นำมาซึ่งการอนุวัตรเป็นกฎหมายภายในที่บังคับใช้อยู่ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทยในหลายฉบับ

บทที่ 3
ประมวลกฎหมายแรงงาน

1. ร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย[108]

ร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ เป็นการดำริของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธิศักราช 2550 ตามแนวนโยบายแห่งรัฐว่าด้วยกฎหมายและการยุติธรรม ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดทำกฎหมายจัดตั้งองค์กร เพื่อการปฏิรูปกฎหมายที่ดำเนินการเป็นอิสระในการปรับปรุงพัฒนากฎหมายของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงกฎหมายนั้นประกอบด้วย และมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการเข้าชื่อเสนอกฎหมายของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งด้วย

อาศัยอำนาจที่ได้รับมอบหมายจาก ประกาศคำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ที่ 13/2556 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2556[109] ด้วยเหตุผลว่า มีการเสนอร่างกฎหมายแรงงานโดยการเข้าชื่อของประชาชนต่อรัฐสภา หรือเสนอต่อคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน หลายฉบับอาทิเช่น ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ..... ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ..... ฯลฯ และการเสนอขอแก้ไขโดยหน่วยงานของรัฐ ในร่างกฎหมาย ร่างกฤษฎีกา ร่างแก้ไขกฎกระทรวง เมื่อคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้พิจารณาเบื้องต้นพบว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานหลายฉบับมีความพยายามแก้ไขปรับปรุงต่อเนื่องตลอดมา

อนึ่งกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับนั้น ยังมีปัญหาทั้งด้านแนวคิดและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ เนื่องจากมีหลายหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบกฎหมายในแต่ละเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับ ยังไม่สามารถบูรณาการ ดังนั้นการบังคับใช้กฎหมายแรงงานซึ่งมีหน่วยงานของภาครัฐรับผิดชอบอยู่หลายหน่วยงาน

---

[108] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

[109] ประกาศคำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ที่ 13/2556 เรื่อง แต่งตั้งคระอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556

จึงไม่อาจแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ ให้มีประสิทธิภาพ ประกอบกับกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ นั้นได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงเห็นว่าถึงเวลาและมีความเหมาะสมที่จะปฏิรูปกฎหมายเสียใหม่ เพื่อให้เชื่อมโยงทั้งระบบของกฎหมายแรงงานต่างๆ จึงได้ศึกษาวิจัยถึงการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานที่คณะกรรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรได้เคยจัดทำแต่ยังไม่เสร็จสิ้น และจากบทเรียนจากต่างประเทศ หลังจากที่ได้ศึกษา และรับฟังความคิดเห็นจากกรรมการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันถึงความสำคัญและจำเป็นในการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน

การดำเนินการยกร่างประมวลกฎหมายฉบับนี้ คณะกรรมปฏิรูปกฎหมายได้มอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านสวัสดิการสังคม และต่อเนื่องโดยอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ดำเนินการศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ทางวิชาการจากข้อมูลกฎหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิเคราะห์บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวกับร่างประมวลกฎหมายแรงงาน รวมทั้งจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นขากผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาสังคม ดังนี้

พบว่าปัญหากฎหมายแรงงานมีหลายมิติ โดยได้ทำการวิเคราะห์ภาพรวมของปัญหากฎหมายแรงงานและผลกระทบต่อแรงงานอาทิเช่นปัญหาการบังคับใช้บางมาตรา พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขัดต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม การขาดกฎหมายลำดับรอง หรือระเบียบกฎเกณฑ์ ที่จะนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายบางมาตราที่สำคัญ เป็นต้น

วิเคราะห์หลักการและเหตุผลในการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน ด้วยการใช้แม่แบบที่ศึกษามาจากประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นการแก้ไขรวมกฎหมาย ระเบียบเข้าด้วยกัน มีวัตถุประสงค์จะปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในประเทศ และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ประกอบด้วยประมวลกฎหมายแรงงาน (Labour Code) กฎเกณฑ์การบังคับใช้ (Implementing Rutes) และผนวกด้วยแนวทางนโยบาย คำสั่งทางปกครอง แนวปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

แบ่งออกเป็นเจ็ดบรรพ โดยแต่ละบรรพมีจำนวนไม่มากเพราะเป็นการกำหนดเฉพาะหลักการและประเด็นใหญ่ๆ ส่วนรายละเอียดจะไปปรากฏในกฎระเบียบหรือกฎหมายลำดับรองลงไป

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นถูกนำมาใช้เป็นต้นแบบในการจัดทำร่างประมวลกฎหมายแรงงานสำหรับประเทศไทย เพื่อเป็นการสนับสนุนและร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติในการพัฒนากฎหมายของประเทศ และเพื่อความสะดวกของประชาชนในการค้นคว้ากฎหมายด้วยเป็นเบื้องต้น

โครงสร้างร่างประมวลกฎหมายแรงงานแบ่งออกเป็นสองภาค ภาคหนึ่งประกอบด้วยหกบรรพ บรรพหนึ่ง ว่าด้วยบทเบ็ดเสร็จทั่วไป บรรพสอง ว่าด้วยการจัดหางานและการคุ้มครองแรงงาน บรรพสาม ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ บรรพสี่ ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ บรรพห้า ว่าด้วยเรื่องการทำงานและประกอบธุรกิจของแรงงานต่างด้าว และบรรพหก ว่าด้วยบทกำหนดโทษ สำหรับภาคสองนั้น ว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานหรือวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

แนวคิดที่สำคัญของร่างกฎหมายนี้ คือการยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและให้ความสำคัญแก่ประชาชนถึงการมีส่วนร่วมกับการทำงานของภาครัฐ เพื่อให้บรรลุถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน ดังนั้นจะปรับระบบบริหารภาครัฐด้านแรงงานแยกออกจาก “หลักประมวลกฎหมายแรงงาน” อันเป็นประเด็นสำคัญในการปรับรื้อกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ทุกฉบับและส่งผลให้มีการเปรียบเทียบกับหลักการของกฎหมายแรงงานของต่างประเทศตลอดจนนำเอาหลักการของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาจัดระบบใหม่ โดยกำหนดหลักสำคัญในการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน 6 เรื่อง ดังนี้

(1) “ความมีศักดิ์ศรี” (Dlngnity) มุ่งเน้นความเป็นมนุษย์ของทุกคน

(2) “ความเสมอภาค” (Equality) ยอมรับความเท่าเทียมกันของทุกคนทุกฝ่าย

(3) “ความเป็นธรรม” (Fairness) ทำให้สังคมอยู่กันอย่างมีความสุข

(4) “ความมุ่งหวัง” (Desire) เป็นโอกาสของคนทำงานได้มีความมั่นคงในชีวิต

(5) “ความเป็นจริง” (Reality) มีมุมมองที่สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้น

(6) “ความเห็นพ้องต้องกัน” (Concensus) เกิดความเข้าใจอันดีด้านแรงงาน

อนึ่งเมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานได้ทำการรับฟังข้อคิดเห็นและคำเสนอแนะจากประชาชนผู้ที่มีส่วนร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว มีสาระสำคัญที่ควรทราบดังนี้

1) การยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ถือได้ว่าเป็นเจตนารมณ์ที่ดี แต่ไม่ควรกำหนดรายละเอียดและข้อกำหนดต่างๆ มากเกินไป อาจส่งผลให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายอันจะนำไปสู่ข้อพิพาทเป็นคดีขึ้นสู่ศาล จึงควรกำหนดบทบัญญัติต่างๆ โดยมุ่งให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ภาครัฐควรมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ เฉพาะเรื่องนโยบายและควรมีคณะกรรมการหลายชุดในการบังคับใช้ในแต่ละกรณี

3) ควรปรับเปลี่ยนนิยามของคำว่า “นายจ้างและลูกจ้าง” เป็น “ผู้จ้างงานและผู้ทำงาน” เพื่อความเป็นเอกภาพในการบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีความแตกต่างกันแต่ละฉบับ เช่นเรื่องการเลิกจ้าง มีนิยามอยู่ในกฎหมายถึง 6 ฉบับ แต่วิธีการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายเหล่านั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก ส่งผลให้นายจ้างปฏิบัติไม่เหมือนกัน ในประเด็นเรื่องการสิทธิเรียกร้อง บางเรื่องลูกจ้างต้องไปยื่นต่อหน่วยงานภาครัฐที่ต่างกัน จึงควรมีเพียงองค์กรเดียวที่ลูกจ้างจะไปใช้สิทธิเรียกร้องได้ นอกจากนี้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่มีกำหนดระยะเวลาที่จะใช้สิทธิเรียกร้องไว้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีความซับซ้อนและขัดแย้งกันเองค่อนข้างมาก ร่างประมวลกฎหมายแรงงานจึงควรเป็นกฎหมายที่แก้ไขและปรับปรุงปัญหาที่มีอยู่ โดยการคัดกรองกฎหมายเดิมที่มีปัญหา และเพิ่มเติมเรื่องใหม่ๆ ให้ทันสมัยในคราวเดียวกัน

4) กฎหมายแรงงานที่ดี ควรเกิดจากการมีความเข้าใจ และรับรู้กันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ร่างประมวลกฎหมายที่ดีจึงควรต้องคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายฉบับก่อนๆ ด้วย รวมถึงบทบัญญัติต่างๆ จะต้องไม่เป็นการสร้างภาระให้แก่นายจ้างมากเกินควร เพราะจะเป็นเหตุให้นายจ้างหาวิธีที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายในรูปแบบอื่นๆ ต่อไป

5) ควรมีกำหนดระยะเวลาการพิจารณาข้อพิพาทหรือคดี รวมถึงกำหนดอายุความฟ้องร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของลูกจ้างให้มีอายุความไม่เกินสองปี โดยเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับระยะเวลาของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และระยะเวลานี้ใกล้เคียงกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งควรให้มีการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างมักจะกำหนดสัญญาจ้างว่า เมื่อสิ้นสุดการทำงานแล้ว ห้ามมิให้ลูกจ้างไปทำงานในที่ทำงานอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับงานของนายจ้าง จึงไม่มีแนวทางชัดเจนในการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ควรมีการกำหนดเงื่อนไขที่เป็นมาตรฐานในการบังคับใช้สัญญา เช่นเงื่อนไขเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างได้รับประโยชน์เป็นพิเศษ หรือรู้ความลับทางการค้าของนายจ้าง เงื่อนไขด้านระยะทาง ถ้าลูกจ้างทำงานคนละพื้นที่กับนายจ้างเดิม ไม่ควรนำข้อสัญญาลักษณะดังกล่าวมาบังคับใช้ และควรกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

6) การยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานเพื่อการปรับเปลี่ยนความเข้าใจในทิศทางที่ดีขึ้น นับแต่คำนิยาม ซึ่งเปลี่ยนจาก “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” เป็น “ผู้จ้างงาน” และ “ผู้ทำงาน” เพื่อให้เกิดทัศนคติการเป็นหุ้ส่วนระหว่างคนทำงานอย่างแม้จริง นอกจากนี้การที่แยกส่วนบริหาร

แรงงานออกไปเป็นกฎหมายมหาชนต่างหากจากปร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จะเป็นการช่วยลดภาระของศาลแรงงานและลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่สาลเป็นอย่างมาก

7) การกำหนดโทษทางอาญา มีผลกระทบต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการที่เป็นชาวต่างชาติ ทำให้ความผิดที่ไม่สามารถประกอบกิจการในประเทศได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง ดังนั้นควรมีมาตรการเสริมทางอาญาแทนการลงโทษทางอาญา เพราะมีกฎหมายอาญาที่สามารถลงโทษได้ กรณีกระทำผิดทางอาญาได้อยู่แล้ว ซึ่งในประเด็นนี้มีความเห็นที่ต่างกันจากผู้แทนฝ่ายแรงงานที่เห็นว่า ควรกำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้ด้วย กระทั่งบางมาตราต้องเพิ่มโทษกว่าเดิม เพื่อป้องปรามให้นายจ้างไม่กระทำผิดอันเป็นความเดือดร้อนอย่างยิ่งต่อลูกจ้าง และทำให้มาตรการทางบริหารของหน่วยงานภาครัฐมีผลบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8) กฎหมายบริหารแรงงานที่จะบังคับใช้กับร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มีข้อสังเกตว่าการกำหนดบทบาทของหน่วยงานภาครัฐจะบังคับใช้ได้เพียงใด โดยหลักการแล้วต้องสร้างสำนึกทางเศรษฐกิจ คือสร้างฐานการคุ้มครอง การคุ้มครองแรงงาน ด้านสวัสดิการสังคม และความปลอดภัยอาชีวอนามัย ยังมีการบังคับใช้กฎหมายน้อย ค่าตอบแทนการทำงานควรเป็นไปตามสัญญาจ้างงาน ค่าจ้างแรงงานมาตรฐานขั้นต่ำควรมีไว้เพื่ออ้างอิง ส่วนค่าชดเชยไม่ควรมากเกินไป จะเป็นปัญหากับลูกจ้าง ในกรณีเกิดภัยธรรมชาติ หลายประเทศมีการเสนอให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลกลางมากกว่านายจ้างไม่ควรเป็นภาระนายจ้างที่ได้รับความเสียหาย และการบังคับใช้กฎหมาย ที่ขาดซึ่งการบูรณาการอย่างเป็นระบบ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าควรจัดทำ ในรูปของ “ประมวลกฎหมายแรงงาน”

1.1 การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้ มีแนวทางการยกร่าง มาจากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน จำนวน 13 ฉบับ มาทำการเรียบเรียงขึ้นใหม่ ด้วยการบูรณาการ และมีต้นแบบมาจากประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ จากนั้นเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบับต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) บัญญัติเพิ่มเติมในร่างประมวลกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกันกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งองค์ประกอบของร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้ จะให้ความคุ้มครองแรงงานครอบคลุมทุกภาคส่วน แยกออกเป็นหมวดๆ ประกอบไปด้วยส่วนสำคัญจำนวน 5 หมวด ได้แก่

1.1.1 หมวด 1 บททั่วไป วัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายของร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ มีเจตนารมณ์เพื่อสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ให้แก่ผู้ทำงาน (ลูกจ้าง) ผู้จ้างงาน(นายจ้าง) ด้วยความร่วมมือกันระหว่างผู้ทำงาน ผู้จ้างงาน และภาครัฐ ตลอดจน

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ และผลของงานที่ทำ ตามความเจตนารมณ์ที่กล่าวมาในเบื้องต้น

1.1.2 หมวด 2 การพัฒนากำลังคน กำหนดให้การพัฒนากำลังคนที่ทำงาน หรือผู้ทำงาน เป็นยุทธศาสตร์สำคัญเร่งด่วน ความหมายคือพัฒนาฝีมือผู้ทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเป็นแรงงานที่มีฝีมือ เข้าใจในพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งที่บังคับใช้ในระเทศ และที่บังคับใช้ในส่วนที่เป็นของต่างประเทศ อันเนื่องมาจากข้อตกลงของประชาคมอาเซียน ที่กำหนดให้การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีสภาพการแข่งขันในการทำงานจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะครอบคลุมสามารถทำงานได้ และเป็นที่ต้องการของชาติอาเซียน อันเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลง และการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.1.3 หมวด 3 มาตรฐานการจ้างงาน ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 บทเบ็ดเสร็จทั่วไป

2) ส่วนที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

3) ส่วนที่ 3 หน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้ทำงาน

4) ส่วนที่ 4 ค่าตอบแทนในการทำงาน

5) ส่วนที่ 5 ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด

6) ส่วนที่ 6 การคุ้มครองผู้ทำงานเด็ก ผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานกลุ่มพิเศษ

7) ส่วนที่ 7 การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

สาระสำคัญคือในส่วนนี้ของร่างประมวลกฎหมายแรงงานคือการเปลี่ยนคำนิยามที่สำคัญของคำนิยาม “นายจ้าง” กับ “ลูกจ้าง” ซึ่งมีความหมายต่างกันในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันแต่ละฉบับ ไม่เหมือนกันทุกฉบับ ไม่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมดทำให้เมื่อจะบังคับใช้ต้องมีการตีความของนิยามคำว่า “เลิกจ้าง” มีการกระทำที่แตกต่างกันออกไป สุดแท้แค่ว่าจะใช้พระราชบัญญัติใดบังคับใช้ ผลที่ออกมาจึงแตกต่างกันทั้งที่มีพฤติการณ์เลิกจ้างเช่นเดียวกัน กล่าวคือเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน หรือมอบหมายงานให้ทำ และไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วยจึงจะเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยการกำหนดให้ปรับเปลี่ยนจากนิยามว่า “ลูกจ้าง” และ “นายจ้าง” เป็น “ผู้จ้างงาน” กับ “ผู้ทำงาน” เพื่อให้มีความหมายอย่างเดียวกัน และมีผลบังคับใช้อย่างเดียวกันตามเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งให้มีมาตรการแสดงเจตนาขอเข้าทำงาน คัดเลือก และการจ้างงานผู้ทำงาน ตามแนวทางการคุ้มครองผู้ทำงานที่ถูกต้องมีความเป็นธรรม

เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ด้วยการใช้ภาครัฐเป็นเครื่องมือในการให้ความคุ้มครองการจ้างงานที่เหมาะสมและถูกต้องที่สุดระหว่างผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน โดยใช้หน่วยงานของภาครัฐที่มีหน้าที่บริหารงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นเครื่องมือในการกำกับให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้ หน่วยงานของรัฐนี้จะทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของผู้ทำงาน และพัฒนาความสัมพันธ์ของผู้ทำงาน ผู้จ้างงาน และหน่วยงานภาครัฐตามระบบไตรภาคี ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้เกิดความถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสมในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.1.4 หมวด 4 การแรงงานสัมพันธ์ มีองค์ประกอบดังนี้

1) ส่วนที่ 1 สิทธิในการรวมตัวกัน โดยผู้ทำงานและผู้จ้างงานทุกภาคส่วนของการจ้างงานและทุกสาขาเศรษฐกิจ มีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การของตนโดยสมัครใจ และไม่ต้องได้รับอนุมัติจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ อันเป็นแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้เพื่อให้เกิดการมีอิสระในการรวมตัวกันของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อเกิดอำนาจการต่อรองที่มากขึ้น สามารถกดดันฝ่ายนายจ้างให้ระมัดระวังการกระทำที่จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจายื่นข้อเรียกร้อง เพิ่มสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการแก่ตนและบุคคลในอุปการะตามสมควรอีกด้วย

2) ส่วนที่ 2 สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในอันที่จะส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการใช้ประโยชน์สูงสุดของระบบการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้ทำงานและผู้จ้างงาน หรือระหว่างองค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน ให้เกิดความสมดุลทั้งสองฝ่าย และปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะการณ์ที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย และให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมแรงงาน

3) ส่วนที่ 3 การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน กรรมการองค์การผู้ทำงาน และผู้ทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย การนัดหยุดงานหรือการปิดงาน การชี้ขาดโดยที่ยังมิได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่ได้รับการพิจารณาอนุญาตจากคณะกรรมการบริหารภาครัฐด้านแรงงาน อันเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครององค์การลูกจ้าง โดยเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรฝ่ายผู้ทำงาน (ลูกจ้าง) มิให้ได้รับความไม่เป็นธรรม หรือกลั่นแกล้งด้วยวิธีการต่างๆ ที่นายจ้างเคยกระทำมาในอดีต อาทิเช่น การโยกย้ายหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง เพื่อกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วม หรือให้คำแนะนำในการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง ซึ่งแต่เดิมนั้นต้องนำคดี

ไปสู่ศาล นายจ้างจึงจะได้รับอนุญาตให้เลิกจ้างลูกจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ แต่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้พิจารณา ย่อมเกิดความสะดวก รวดเร็ว และชี้ขาดได้ว่าการกระทำที่นายจ้างต้องการนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ มีความชัดเจนมากขึ้น

1.1.5 หมวด 5 ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน โดยให้การกำหนดสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานตามประมวลกฎหมายแรงงานนี้ให้เป็นไปตาม “มาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม” หรือ “มาตรฐานทางสวัสดิการแรงงาน”

ส่วนที่สำคัญดังกล่าวในโครงสร้างของประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ยังต้องอธิบายความหมายและตีความเพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้ประมวลกฎหมายนี้ ดังนั้นในสาระสำคัญที่ควรทราบตามที่ได้อธิบายไว้ในหมวดที่ 3 ในประเด็นของคำนิยาม หรือการบัญญัติศัพท์ที่นำมาใช้ในประมวลกฎหมายแรงงานนี้

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำสัญญาการจ้างงานกับผู้ทำงานและได้รับประโยชน์จากการทำงานของผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล

“ผู้ทำงาน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งตกลงทำงานให้ผู้จ้างงานโดยมุ่งหวัง ที่จะได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นและให้หมายความรวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากการประกอบการด้วยตนเอง

“บุคคลกลุ่มพิเศษ” หมายความว่า ผู้ทำงานซึ่งแบกรับภาระทางครอบครัวเกินกำลัง ผู้ทำงานพิการผู้ทำงานสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ห้าสิบปีขึ้นไป และผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ”[110]

อันถือได้ว่าเป็นการบูรณาการจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน ซึ่งในแต่และพระราชบัญญัติของกฎฆมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันนั้นการตีความของคำว่า “ลูกจ้าง” หรือ “นายจ้าง” ที่จะให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการบังคับใช้จึงต้องคำนึงด้วยว่า คำว่า “ลูกจ้าง” หรือ “นายจ้าง” นั้นขณะที่อ้างถึงนั้น ต้องใช้พระราชบัญญัติใดบังคับ ดังนั้นเมื่อบูรณาการมาเป็นประมวลกฎหมายแรงงานแล้ว ข้อขัดข้องเช่นว่านี้ย่อมหมดสิ้นไป ต่อไปเมื่อประมวลกฎหมายแรงงานนี้มีผลบังคับใช้ การกล่าวอ้างถึง “ผู้ทำงาน” หรือ “ผู้จ้างงาน” ก็จะเป็นที่เข้าใจตรงกันถึงความหมายที่กล่าวอ้างถึง จึงเป็นบทสรุปถึงการคุ้มครองที่เป็นการทั่วไปได้ชัดเจน ในความหมายหรือคำเฉพาะของประมวลกฎหมาย

---

[110] คำบัญญัติศัพท์ ในร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 2

แรงงาน อันจะทำให้การบังคับใช้ประมวลกฎหมายแรงงานครอบคลุม ผู้ทำงานทุกคน ที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย

1.2 การคุ้มครองที่เสมอภาคกัน (ห้ามเลือกปฏิบัติ)

เจตนารมณ์ของร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้ มีหลักการ “ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ” บัญญัติไว้ในมาตรา 3 ของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน[111] ด้วยการให้ความสำคัญในเรื่องของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” ตามแนวคิดว่าการทำงานและการเลือกอาชีพเป็นสิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐาน ตามหลักการสากล ตามหลักการความเท่าเทียมกัน และแนวทางการกระทำที่เสมอภาคกัน ของ “ผู้จ้างงาน” “ผู้ทำงาน” “ภาครัฐ” และ “ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน”

การเลือกปฏิบัตินั้นหมายรวมถึง การจำแนก จำกัด เหตุเพราะความแตกต่างใดๆ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา สีผิว เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางร่างกาย สุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานะของบุคคล การศึกษาอบรม ความเชื่อ ทางศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือสถานะภาพอื่นๆ เป็นต้น

การคุ้มครองตามร่างประมวลกฎหมายแรงงานนั้น การไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การไม่ถูกจำกัดสิทธิใดๆ ไม่ว่าในก่อตั้งองค์การ หรือเข้าร่วมในองค์การได้อย่างเสรี เพื่อการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของตนหรือขององค์การที่ตนเป็นสมาชิก แต่ต้องเป็นไปโดยสมัครใจ ไม่ถูกบังคับ ทั้งบังคับให้ร่วม หรือบังคับห้ามเข้าร่วม และมีเจตนารมณ์เพื่อการคุ้มครองการทำงานของผู้ทำงานทุกคน โดยเฉพาะผู้ทำงานที่มีความพิการ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของผู้ทำงานกลุ่มพิเศษจะต้องได้สิทธิประโยชน์จากการทำงานที่เทียบเท่ากับผู้ทำงานทั่วไป ครอบคลุมถึง ผู้ที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือผู้มีอาชีพอิสระ ก็จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้ทำงานอื่นด้วย[112]

การคุ้มครองผู้ทำงาน ตามร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ปรากฏในหมวด 4 การแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 86 – 108[113] ซึ่งมีที่มาจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน และเพิ่มเติมขึ้นจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการรวมตัวเพื่อร่วมในการเจรจาต่อรอง อันเป็นหลักการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันยังคงมีข้อขัดแย้งกันในบางกรณี แต่ในการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ได้มีการบัญญัติในส่วนที่ขัดแย้งดังกล่าวนี้ ให้สอดคล้องกับแนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ดังนี้

---

[111] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3

[112] “เรื่องเดียวกัน”, มาตรา 4

[113] “เรื่องเดียวกัน”, หมวดที่ 4 การแรงงานสัมพันธ์

1.2.1 ส่วนที่ 1 สิทธิในการรวมตัวกัน[114] โดยผู้ทำงานและผู้จ้างงานทุกภาคส่วนของการจ้างงานและทุกสาขาเศรษฐกิจ มีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การของตนโดยสมัครใจและไม่ต้องได้รับอนุมัติจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

1.2.2 ส่วนที่ 2 สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม[115] โดยรัฐมีหน้าที่จะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในอันที่จะส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการใช้ประโยชน์สูงสุดของระบบการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้ทำงานและผู้จ้างงาน หรือระหว่างองค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน

1.2.3 ส่วนที่ 3 การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม[116] *หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน* กรรมการองค์การผู้ทำงาน แบะผู้ทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย การนัดหยุดงานหรือการปิดงานการชี้ขาดโดยที่ยังมิได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่ได้รับการพิจารณาอนุญาตจากคณะกรรมการบริหารภาครัฐด้านแรงงาน

ภาคสังคมเพื่อการคุ้มครองเป็นรายบุคคล ให้เกิดการไม่เลือกปฏิบัติเช่นดังว่านั้นปรากฏในหมวด 5 ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน มาตรา[117] โดยให้การกำหนดสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานตามประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ให้เป็นไปตาม “มาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม” หรือ “มาตรฐานทางสวัสดิการแรงงาน”

1.3 การคุ้มครองเฉพาะบุคคลกลุ่มพิเศษ

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ให้การคุ้มครองเป็นพิเศษเฉพาะกลุ่มผู้ทำงานเป็นการเจาะจงนั้น ปรากฏในคำนิยามศัพท์ แสดงโดยชัดเจนถึงความหมายของ บุคคลกลุ่มพิเศษดังนี้

“บุคคลกลุ่มพิเศษ” หมายความว่า ผู้ทำงานซึ่งแบกรับภาระทางครอบครัวเกินกำลังผู้ทำงานพิการผู้ทำงานสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ห้าสิบปีขึ้นไป และผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ”

---

[114] หมวด 4 การแรงงานสัมพันธ์ ส่วนที่ 1 สิทธิในการรวมตัว มาตรา 86 – 89

[115] หมวด 4 การแรงงานสัมพันธ์ ส่วนที่ 2 สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม มาตรา 90 – 103

[116] หมวด 4 การแรงงานสัมพันธ์ ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม มาตรา 103 – 108

[117] หมวด 5 ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน มาตรา 109 – 116

บุคคลกลุ่มพิเศษที่นำมาให้ความสำคัญ ซึ่งอาจจะเข้าใจได้ง่ายในเบื้องต้นว่าควรหมายถึงผู้ทำงานที่ร่างกายไม่สมบูรณ์ หรือเป็นผู้พิการ แต่เนื่องมีข้อความว่า “ผู้ทำงานที่แบกรับภาระทางครอบครัวเกินกำลัง” และ “ผู้ทำงานที่อยู่ในภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ”

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน หมวด 3 ส่วนที่ 6 ว่าด้วย ผู้ทำงานเด็ก ผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานกลุ่มพิเศษ บัญญัติไว้ในมาตรา 70 – 79 มิได้มีบทบัญญัติที่ระบุชัดว่าเป็นการคุ้มครองผู้ทำงานหญิงอย่างชัดแจ้งเช่นในกรณีผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อนำวรรคแรกของมาตรา 79 มาทำการพิจารณาแล้ว เห็นได้ว่า เป็นการบัญญัติเพื่อการมุ่งคุ้มครองผู้ทำงานที่ยอมรับกันว่ามีความอ่อนแอกว่า ทางสรีระร่างกาย ทางสภาพโครงสร้างความแข็งแรงของร่างกายกว่าแรงงานปกติทั่วไป เมื่อนำมาตรา 117 อันเป็นบทเฉพาะกาลของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ซึ่งให้คงบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันไว้ จนกว่าจะมีกฎหมายแรงงานลำดับรองมายกเลิก กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ จึงจะสิ้นผลไป แต่อย่างไรก็ตามจะยังมีผลบังคับต่อไปอีกไม่เกินสี่ปีนับแต่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้มีผลบังคับใช้

ดังนั้นจึงสรุปในเบื้องต้นของ ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ในเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานการคุ้มครองเฉพาะบุคคลกลุ่มพิเศษ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาตามตัวบทบัญญัติแล้ว จะพบว่าเป็นไปตามแนวทางการดำริของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานกล่าวคือ เป็นการบูรณาการนำเอากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มาเรียบเรียงใหม่ เป็นลำดับขั้นตอนให้เกิดความเข้าใจที่ง่ายขึ้น ระบุความหมายที่ชัดเจนว่าคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษใดบ้าง ดังนั้นในการตีความเพื่อการบังคับใช้ย่อมเกิดประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยบังคับใช้อยู่เดิม

2. ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines)[118]

ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ใช้การรวบรวมกฎหมายและระเบียบเข้าด้วยกัน ทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานภายในประเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิง ด้วยวิธีการคำนวณกลไกค่าจ้างต่อผู้ใช้แรงงาน อันประกอบไปด้วย ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) กฎเกณฑ์การบังคับใช้ (emplementing Rutes) และภาคผนวก (Appendices) แนวทางนโยบาย (Potiry Instructions) คำสั่งทางปกครอง (Excutive Order) แนวปฏิบัติ (Letter of lnstruction) และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน แบ่งออกเป็น 7 บรรพ (BOOK 1 – 7) ดังนี้

บรรพ 1 (BOOK 1) ก่อนเข้าทำงาน (Pre-emptoyment) ว่าด้วยการจัดหา คัดเลือก บรรจุคนเข้าทำงาน และการจ้างแรงงานต่างด้าว

บรรพ 2 (BOOK 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม และการจ้างงานกลุ่มพิเศษ

บรรพ 3 (BOOK 3) สภาพการทำงาน (Condition of Employment) ว่าด้วยสภาพการทำงาน เวลาพัก ค่าจ้าง สภาพการทำงานของแรงงานกลุ่มพิเศษ

บรรพ 4 (BOOK 4) สุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการ ประโยชน์ทางสังคม (Health, Safety and Social welfare Benefits) ว่าด้วยการรักษาพยาบาล ทันตกรรม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่าทดแทนคนงาน ประกันแห่งรัฐ การเข้ารักษาพยาบาล การศึกษาผู้ใหญ่

บรรพ 5 (BOOK 5) แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation) ว่าด้วยคำนิยามคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ องค์การลูกจ้าง ขอบเขตการบังคับใช้ การกระทำไม่เป็นธรรม การเจรจาต่อรองและการบริหารข้อตกลง การนัดหยุดงานและปิดงาน และความมีส่วนร่วมของต่างประเทศต่อกรรมการสหภาพแรงงาน และบทเฉพาะกาล

บรรพ 6 (BOOK 6) หลังเข้าทำงาน (Post-Employment) ว่าด้วยการเลิกจ้าง การเกษียณอายุจากการทำงาน

บรรพ 7 (BOOK 7) บทลงโทษและบทเฉพาะกาล (Penal Provisions, Prescription, Transitory and Final Provisions) ว่าด้วยบทลงโทษ การรับผิด การฟ้องและเรียกค่าเสียหาย

---

[118] Labor Code of the Philippines

อนึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ควรศึกษา มีโดยสังเขปดังต่อไปนี้

“Article 132 Facilities for women. The Secretary of Labor and Employment shall establish standards that will ensure the safety and health of women employees. In appropriate cases, he shall, by regulations, require any employer to:

a. Provide seats proper for women and permit them to use such seats when they are free from work and during working hours, provided they can perform their duties in this position without detriment to efficiency;

b. To establish separate toilet rooms and lavatories for men and women and provide at least a dressing room for women;

c. To establish a nursery in a workplace for the benefit of the women employees there in; and

d. To determine appropriate minimum age and other standards for retirement or termination in special occupations such as those of flight attendants and the like.”[119]

มาตรา 132 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน จะต้องสร้างมาตรฐานสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้หญิง ที่จะมั่นใจได้ในความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานหญิง ในกรณีที่จำเป็นและเพื่อความเหมาะสม จะออกกฎระเบียบที่จำเป็นให้นายจ้างต้องปฏิบัติ อาทิเช่น

1) ให้แรงงานหญิงมีอิสระในพื้นที่ที่ทำงาน ทั้งระหว่างทำงาน และในเวลาพัก และดำเนินกิจกรรมส่วนตัวของตนเองได้ แต่ต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานของแรงงานหญิงนั้น

2) ต้องจัดให้มีห้องสุขาแยกออกจากกัน ห้องน้ำสำหรับผู้ชายและผู้หญิงและให้มีห้องแต่งตัวสำหรับผู้หญิงด้วย

3) สร้างสถานรับเลี้ยงเด็กในสถานที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของพนักงานหญิง

4) ในการกำหนดอายุขั้นต่ำที่เหมาะสมและมาตรฐานอื่นๆ สำหรับการเกษียณอายุหรือการเลิกจ้างในการประกอบอาชีพพิเศษเช่นบรรดาของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

“Article 133 Maternity leave benefits.

a. Every employer shall grant to any pregnant woman employee who has rendered an aggregate service of at least six (6) months for the last twelve (12) months, maternity leave of at least two (2) weeks prior to the expected date of delivery and another four (4) weeks after normal delivery or abortion with full pay basedon her regular or average weekly wages. The

[119] “เรื่องเดียวกัน”, Article 132

employer may require from any woman employee applying for maternity leave the production of a medical certificate stating that delivery will probably take place within two weeks.

b. The maternity leave shall be extended without pay on account of illness medically certified to arise out of the pregnancy, delivery, abortion or miscarriage, which renders the woman unfit for work, unless she has earned unused leave credits from which such extended leave may be charged.

c. The maternity leave provided in this Article shall be paid by the employer only for the first four (4) deliveries by a woman employee after the effectivity of this Code."[120]

มาตรา 133 ผลประโยชน์ของแรงงานหญิงกรณีการลาคลอด

1) นายจ้างทุกคนจะต้องให้พนักงานหญิง ที่ตั้งครรภ์และมีเอกสารมาแสดง เพื่อการพบแพทย์ และเตรียมการคลอดบุตร อย่างน้อย หกเดือน ภายในระยะเวลา สิบสองเดือน โดยให้เป็นการลาก่อนคลอดอย่างน้อย สองสัปดาห์ เมื่อได้รับการคาดหมายเวลาคลอดจากใบรับรองแพทย์ว่าจะทำการคลอดภายในสองสัปดาห์ที่จะถึง และอีกสี่สัปดาห์หลังจากการคลอดหรือจากการแท้งบุตร โดยได้ค่าตอบแทนประจำสัปดาห์หรือตามค่าตอบแทนเฉลี่ยตามแต่กรณี

2) การลาคลอดบุตรจะได้รับการขยายออกไปโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากการเจ็บป่วย แต่หากการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการตั้งครรภ์ การแท้ง หรือคลอดบุตรก่อนกำหนด ซึ่งทำให้ผู้หญิงไม่สามารถที่จะทำงานได้ และแพทย์ออกใบรับรองให้ ให้ขยายการลาออกไปโดยได้รับค่าจ้างก็ได้

3) การคุ้มครองการคลอดบุตร มีกำหนดคุ้มครองเพื่อการให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานหญิงนั้น ไม่เกินกว่าสี่ครั้ง หรือทารกสี่คนต่อมารดาที่เป็นแรงงานหนึ่งคน

"Article 134 Family planning services; incentives for family planning.

a. Establishments which are required by law to maintain a clinic or infirmary shall provide free family planning services to their employees which shall include, but not be limited to, the application or use of contraceptive pills and intrauterine devices.

b. In coordination with other agencies of the government engaged in the promotion of family planning, the Department of Labor and Employment shall develop and prescribe incentive bonus schemes to encourage family planning among female workers in any establishment or enterprise.[121]

---

[120] "เรื่องเดียวกัน", Article 133

[121] "เรื่องเดียวกัน", Article 134

มาตรา 134 การวางแผนครอบครัว

1) ให้สถานประกอบการ จะต้องให้การแนะนำเพื่อการวางแผนครอบครัวแก่แรงงานหญิงที่คลินิก หรือโรงพยาบาล ที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมถึงไม่จำกัดวิธีการ เช่นใช้ยาเม็ดคุมกำเนิด หรืออุปกรณ์คุมกำเนิดในทุกประเภท

2) ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐ ให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการวางแผนครอบครัวที่กระทรวงแรงงานและการจ้างงานจะต้องพัฒนาและกำหนดรูปแบบค่าตอบแทนเพื่อแรงจูงใจ ในที่จะส่งเสริมให้การวางแผนครอบครัวของแรงงานหญิงในสถานประกอบการหรือองค์กรใดๆ ด้วย

“Article 135 Discrimination prohibited. It shall be unlawful for any employer to discriminate against any woman employee with respect to terms and conditions of employment solely on account of her sex. The following are acts of discrimination:

a. Payment of a lesser compensation, including wage, salary or other form of remuneration and fringe benefits, to a female employees as against a male employee, for work of equal value; and

b. Favoring a male employee over a female employee with respect to promotion, training opportunities, study and scholarship grants solely on account of their sexes.

Criminal liability for the willful commission of any unlawful act as provided in this Article or any violation of the rules and regulations issued pursuant to Section 2 hereof shall be penalized as provided in Articles 288 and 289 of this Code: Provided, That the institution of any criminal action under this provision shall not bar the aggrieved employee from filing an entirely separate and distinct action for money claims, which may include claims for damages and other affirmative reliefs. The actions hereby authorized shall proceed independently of each other.”[122]

มาตรา 135 การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติ ถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย นายจ้างที่จ้างงานโดยมีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการกำหนดเพศ ต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

1) จ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่นใด ให้แก่แรงงานหญิงน้อยกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานชาย ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน

2) เลือกจ้างแรงงานเพศชาย ให้โอกาสการฝึกอบรม การศึกษา และทุนการศึกษาแก่แรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง

---

[122] “เรื่องเดียวกัน”, Article 135

การกระทำความผิดตามมาตรานี้มีโทษทางอาญา ตามมาตรา 2 ของประมวลกฎหมายนี้ และให้ลงโทษตามมาตรา 288 และ 289 ตามประมวลกฎหมายนี้ และมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหาย และอื่นๆ แยกเป็นอิสระจากโทษทางอาญาด้วย

“Article 136 Stipulation against marriage. It shall be unlawful for an employer to require as a condition of employment or continuation of employment that a woman employee shall not get married, or to stipulate expressly or tacitly that upon getting married, a woman employee shall be deemed resigned or separated, or to actually dismiss, discharge, discriminate or otherwise prejudice a woman employee merely by reason of her marriage.[123]

มาตรา 136 การแต่งงานของพนักงานหญิง หากเป็นเงื่อนไขของการจ้างงาน เช่นห้ามแต่งงานในระหว่างการจ้างงาน หรือการแต่งงานเป็นเงื่อนไขที่นายจ้างให้แรงงานหญิงออกจากงาน ไม่ว่าโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยาย ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดต่อประมวลกฎหมายนี้

“Article 137 Prohibited acts. a. It shall be unlawful for any employer:

1. To deny any woman employee the benefits provided for in this Chapter or to discharge any woman employed by him for the purpose of preventing her from enjoying any of the benefits provided under this Code.

2. To discharge such woman on account of her pregnancy, or while on leave or in confinement due to her pregnancy;

3. To discharge or refuse the admission of such woman upon returning to her work for fear that she may again be pregnant.”[124]

มาตรา 137 การกระทำที่ต้องห้าม 1. ถือเป็นความไม่ชอบด้วยกฎหมายสำหรับนายจ้าง:

1) การปฏิเสธ หรือป้องกันมิให้แรงงานหญิงนั้น ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้

2) ให้แรงงานหญิงออกจากงาน ด้วยเหตุเพราะตั้งครรภ์ หรือเพราะการตั้งครรภ์เป็นเหตุให้มีข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานหญิงนั้น

3 ปฏิเสธการให้กลับเข้าทำงาน หลังการคลอดบุตร ของแรงงานหญิงนั้น ด้วยเหตุเกรงว่าจะตั้งครรภ์ใหม่ อีกครั้ง

---

[123] “เรื่องเดียวกัน”, Article 136

[124] “เรื่องเดียวกัน”, Article 137

"Article 138 Classification of certain women workers. Any woman who is permitted or suffered to work, with or without compensation, in any night club, cocktail lounge, massage clinic, bar or similar establishments under the effective control or supervision of the employer for a substantial period of time as determined by the Secretary of Labor and Employment, shall be considered as an employee of such establishment for purposes of labor and social legislation."[125]

มาตรา 138 การจำแนกประเภทของแรงงานหญิงบางประเภท แรงงานหญิงที่ได้รับอนุญาต หรือได้รับความเดือดร้อนในการทำงานที่มีหรือไม่มีการชดเชยในไนท์คลับ ค็อกเทลเลานจ์ คลินิกนวด บาร์หรือสถานประกอบการในลักษณะเช่นเดียวกัน ให้อยู่ในความรับผิด และดูแลของนายจ้าง โดยกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาดังกล่าวนั้น และการจ้างงานที่อยู่ตามความหมายนี้ จะพิจารณาว่าเป็นพนักงานของสถานประกอบการดังกล่าวหรือไม่ ด้วยการพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการใช้แรงงานและการออกกฎหมายทางสังคม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำงานที่เป็นหญิงหรือผู้ทำงานที่เป็นหญิงมีครรภ์ มีความก้าวหน้ากว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย การนำเอากฎหมายนี้มาเป็นต้นแบบในการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น จึงเป็นแนวทางที่ถูกต้อง และจะเป็นการสร้างมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เป็นผู้ทำงานเพศหญิงให้มีความก้าวหน้าขึ้นอีกระดับหนึ่งได้

[125] "เรื่องเดียวกัน", Article 138

บทที่ 4
วิเคราะห์และเปรียบเทียบ

เมื่อการยกร่างกฎหมายนี้เกิดจากแนวคิดบูรณาการกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันนำมาเรียบเรียงให้เป็นขั้นตอน เพื่อการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อทำการพิจารณาตัวบทในร่างประมวลกฎหมายแรงงานแล้วพบว่าได้ดำเนินการไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ทุกประการ ด้วยการนำกฎหมายที่บทบัญญัติทับซ้อนกันหรือมีการตีความหมายที่แตกต่างกันมาทำการกำหนดความหมายของคำนิยาม ให้เป็นศัพท์เฉพาะในร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จึงเป็นที่เข้าใจตรงกันในทางกฎหมายหรือในการบังคับใช้ว่าจะต้องตีความ หรือดำเนินการอย่างใด จึงจะสามารถบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นจึงควรทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเปรียบเทียบกับประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ ดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบการร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกฎหมายแรงงานว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

1.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บางฉบับมุ่งให้ความคุ้มครองเป็นการทั่วไป แต่บางฉบับเป็นการคุ้มครองเฉพาะเรื่องหรือคุ้มครองเฉพาะกลุ่มบุคคล จึงกำหนดบทยกเว้นไว้ มิให้นำหน่วยงานที่เป็นราชการ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือการจ้างงานที่เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ในส่วนของครูหรือครูใหญ่ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องความสัมพันธ์ทางการทูต ที่มีความละเอียดอ่อนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แม่บ้านที่การทำงานนั้นไม่เป็นการแสวงหากำไรรวมอยู่ด้วย ดังนั้นสิทธิความเสมอภาคที่ควรได้รับตามเขตอำนาจรัฐตามกฎหมายรัฐธรรมนูญจึงถูกยกเว้นไป ไม่บังคับใช้ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ ซึ่งย่อมมีสตรีผู้ทำงาน และสตรีที่มีครรภ์รวมอยู่ด้วยเสียโอกาสที่จะได้รับการคุ้มครองตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้ไว้แก่ทุกคนที่อยู่ในเขตอำนาจของราชอาณาจักรไทย

ดังตัวอย่างเช่นที่กรณีตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ยกเว้นผู้ทำงานที่สังกัดหน่วยงานบางประเภทไว้ ดังนี้

"พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่

(4) นายจ้างที่ดำเนินกิจการที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

(5) นายจ้างอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง"

"พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551"

"มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ และทบวงการชำนัญพิเศษ

(4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (1) หรือ (2) หรือ (3)

(5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาวัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(7) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้"

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3 วรรคสาม และวรรคสี่แล้ว ย่อมเป็นได้ว่ากลุ่มผู้ทำงานที่ถูกยกเว้น กรณีที่กล่าวอ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533 หรือพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ก็ดี ต้องเป็นผู้ทำงานหญิงจำนวนหนึ่งรวมอยู่ด้วยอย่างแน่นอน และส่วนหนึ่งอาจเป็นผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์

ซึ่งหากกลุ่มผู้ที่ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ที่ถูกยกเว้นไม่ได้รับความคุ้มครองนี้ ก็จะไม่ถูกยกเว้นและได้รับความคุ้มครองเช่นผู้ทำงานทั่วไป สิทธิในการที่จะได้รับความคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือการเจ็บป่วยที่สืบเนื่องมาจากการทำงานภายหลังที่ออกจากการทำงาน หรือสิ้นสุดจากการทำงานตามสัญญาจ้างงานแล้ว ก็จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายฉบับนี้อีกต่อไปเป็นเวลาสองปี กรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือเกิดโรคร้าย ที่มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการทำงาน และภาระรับผิดในการต้องส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2533 กำหนดไว้ให้นายจ้างหรือผู้จ้างงานเป็นผู้รับภาระทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนนี้จะเป็นฝ่ายที่ได้รับประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น เมื่อการคุ้มครองไม่ครอบคลุมถึงผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ในกลุ่มดังกล่าว ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้ทำงานกลุ่มนี้ ที่ไม่เสมอภาคกันกับผู้ทำงานที่ไม่ได้รับการยกเว้น อย่างชัดเจน แต่เมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้บังคับใช้ หากการยกเว้นครอบคลุมถึงผู้ทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ย่อมเป็นการขัดหรือแย้งกับร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ก็จะบังคับใช้ไม่ได้ ส่งผลให้ผู้ทำงานนั้นได้รับความคุ้มครองตามร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ทุกประการ

อนึ่งเมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้มีผลบังคับใช้แล้ว การปิดช่องว่างที่อาจเกิดจากการยกร่างกฎหมายนี้ ทางแก้ที่บัญญัติไว้จึงกำหนดให้มี บทเฉพาะกาล ปรากฏใน “มาตรา 117 ความว่า “บรรดาบทบัญญัติและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับที่ยังคงใช้บังคับอยู่ในวันที่ประมวลกฎหมายแรงงานนี้ใช้บังคับให้มีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของประมวลกฎหมายนี้”[126] อีกทั้งยังขยายให้เกิดความชัดเจนในความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติอีกใน “มาตรา 3 วรรคสาม การจ้างงานต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้การเลือกปฏิบัติหมายความว่า การจำแนก การกีดกัน การจำกัด เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สถานะของบุคคล การศึกษาอบรม ความเชื่อทางศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือสถานะอื่น และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน วรรคสี่ประชาชนทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและประมวลกฎหมายนี้”[127]

---

[126] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน บทเฉพาะกาล มาตรา 117

[127] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3

แต่อย่างไรก็ตาม ร่างประมวลกฎหมายแรงงานในมาตรา 117 นี้ ตามบทเฉพะกาลนี้ต้องยกเลิกการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันทั้งหมด ทุกฉบับภายในระยะเวลาสี่ปีนับแต่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้มีผลบังคับใช้แล้ว ย่อมหมายถึงว่าหลักการเดิมที่มีอยู่ก่อนบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จะยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปอีกไม่เกินสี่ปี หรือเมื่อมีกฎหมายลำดับรองของประมวลกฎหมายแรงงานนี้ออกมาบังคับใช้แทนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันแต่ละกรณี หรือมีการยกเลิกพระราชบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่ง และอาจไม่มีผลบังคับใช้ต่อไปอีกสี่ปีตามบทเฉพาะกาลมาตรานี้เลย หากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่นั้น ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน หากการบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว จะขยายความคุ้มครองในหลักของความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติออกไปยังผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ที่ถูกยกเว้นไม่บังคับใช้ หรือให้ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

1.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน บัญญัติในส่วนของการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะ เจาะจงไว้หลายประการดังนี้

ประการแรก ร่างประมวลกฎหมายแรงงานมาตรา 33 กรณีการคุกคามทางเพศ กำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการทำงานของผู้ทำงานหญิงทุกคน ด้วยการขยายบทบัญญัติว่า “หรือบุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือหารทำงานของผู้ทำงานหญิง” เป็นผู้ที่ต้องห้ามมิให้คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศของผู้ทำงานหญิง เป็นผลในการดำเนินกระบวนการทางศาลแรงงานครอบคลุมบุคคลได้มากขึ้น เกิดความรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายแก่ผู้ทำงานหญิงที่ถูกคุกคามหรือล่วงเกินทางเพศ กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาล เนื่องจกสมรถที่ใช้สิทธิฟ้องผู้ทำละเมิดได้ทางศาลแรงงานที่ไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ในการดำเนินการทางศาลแรงงานเลย ด้วยเป็นเหตุจากนโยบายของศาลแรงงาน

ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันถือได้ว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองการคุกคมหรือล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างหญิง กำหนดให้ครอบคลุมเฉพาะในส่วนของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานเพียงเท่านั้น และหกนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในบทบัญญัติอาจต้องทำการฟ้องร้องต่อศาลยุติธรรมอื่น ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการดำเนินกระบวนการเป็นเวลานาน

จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างในประการที่ให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงแก่ผู้ทำงานหญิง กรณีการถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ ให้มีช่องทางหรือการดำเนินการกับผู้ที่ทำละเมิดได้มากขึ้น หรือมีความรวดเร็วขึ้น ก่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น

ประการที่สอง ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 73 ในการจัดจ้างงาน ผู้ทำงานหญิงนั้นมีสิทธิได้รับการจ้างงานขณะที่ตั้งครรภ์ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ได้รับการดูแลพัฒนาแนวทางอาชีพ เสมือนกับเป็นผู้ทำงานหญิงปกติธรรมดา ที่มิได้มีครรภ์ เว้นแต่งานนั้นจะเป็นอันตรายต่อหญิงที่มีครรภ์นั้น หรือต่อทารกในครรภ์ ประเภทของงาน ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงหยุดพัก ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้น โดยภาครัฐจะเป็นผู้กำหนดให้

ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันถือได้ว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองการจ้างแรงงานทั่วไป มิได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในการคัดเลือก พิจารณาการจ้างลูกจ้างว่าจะต้องกระทำการเช่นใด แต่เปิดช่องไว้ว่าเป็นการสมัครใจเข้าทำสัญญาจ้างงานกันเท่านั้น หากการจ้างงานนั้นไม่มีวัตถุประสงค์ที่เป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งนายจ้างมักเป็นผู้ที่เลือกที่จะจ้างงานหรือไม่จ้างงานผู้ใด มักจะเป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ซึ่งมักที่จะมีเงื่อนไขว่า (ชาย) ต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หรือ (หญิง) ต้องไม่มีภาวะตั้งครรภ์และหากตรวจพบภายหลัง อาจเลิกจ้างได้ทันทีเนื่องจากให้ข้อมูลอันเป็นเท็จในขณะเข้าคัดเลือกเข้าทำงานเป็นต้น

จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างในการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงว่า ผู้ทำงานหญิงมีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงานได้ โดยการพิจารณาการจ้างงานต้องมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกัน เช่น หากการสมัครเข้าทำงานจะพิจารณาจากการสอบคัดเลือกโดยให้ผู้สมัครที่ทำคะแนนสอบได้สูงสุดเป็นผู้ที่ได้รับเลือกเข้าทำงาน และผลการสอบคัดเลือกนั้น ปรากฏว่าสตรีมีครรภ์เป็นผู้ที่สอบคัดเลือกได้คะแนนสูงสุด ตำแหน่งงานนั้นย่อมต้องให้แก่สตรีมีครรภ์นั้น ซึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติไว้ชัดเจนเช่นร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

ประการที่สาม ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 74 กำหนดให้การลาเพื่อพบแพทย์เพื่อตรวจครรภ์ ก่อนการคลอด และหลังจากการคลอดบุตร เพิ่มมากขึ้น เป็นหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และไม่ถือว่าวันลากรณีนี้เป็นวันลาป่วยตามปกติที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นเวลาห้าสิบสองวันส่วนที่เหลือให้ใช้สิทธิเรียกจากกองทุนประกันสังคม แต่ให้นับเป็นวันลาพิเศษที่ไม่นำมานับรวมกับวันลาป่วยตามปกติ เป็นการเพิ่มสิทธิในการลา เพื่อการมีบุตร ที่ขยายมากขึ้นกว่าเดิม

กรณีการแท้งบุตรหรือประสบภาวะเสี่ยงใดๆ เนื่องจากมีครรภ์ หญิงนั้นใช้สิทธิในการลากรณีนี้ได้ นอกจากการลาป่วยตามปกติ และได้ค่าตอบแทนในการทำงานด้วยตามจำนวนที่แพทย์ให้การรับรอง

กรณีที่บุตรยังมีอายุไม่ครบหนึ่งปี สามีของหญิงที่คลอดบุตรนั้นสามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อช่วยในการเลี้ยงดูบุตร หรือดูแลภรรยาหลังจากการคลอดบุตร ได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานด้วย

ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันถือได้ว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองการจ้างแรงงานทั่วไป มีบทบัญญัติในการลาเพื่อการคลอดบุตรเพียงเก้าสิบวัน และไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามปกติ เท่านั้น

จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างกันอย่างมาก เป็นกรณีที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานให้ความสำคัญมาก โดยเพิ่มระยะเวลาการลาเพื่อการคลอดบุตร และไม่ให้ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามปกติเป็นเวลาถึง 180 วัน หรือกรณีที่เกิดจากการแท้งบุตรหรือเนื่องมาจากการคลอดบุตรก็สามารถใช้สิทธิในการลาได้ โดยไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามปกติ และได้รับค่าตอบแทนในการทำงานตามที่แพทย์รับรองว่าเป็นไปตามบทบัญญัตินี้ และยังขยายความคุ้มครองในส่วนของสามีของผู้ทำงาน หรือผู้ทำงานที่เป็นสามีสามารถลาหยุดงานเพื่อการเลี้ยงดูบุตร หรือเพื่อดูแลผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตร หรือภรรยาที่คลอดบุตร เป็นระยะเวลา 15 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่อย่างไรก็ตามบุตรนั้นต้องมีอายุไม่เกินกว่า 1 ปี ในขณะที่ชายผู้นั้นลางานเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตรหรือภรรยาที่คลอดบุตร

ประการที่สี่ ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 75 การเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์จะต้องนำเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน โดยให้ผู้จ้างงานมีภาระในการพิสูจน์เหตุที่ต้องเลิกจ้างนั้น

ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์เพราะเหตุตั้งครรภ์ ซึ่งหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น ถูกเลิกจ้างเพราะมิใช่เกิดจากการตั้งครรภ์ แต่เกิดจากการกระทำความผิดอย่างอื่นที่กฎหมายให้อำนาจนายจ้างไว้ นายจ้างย่อมเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นได้อยู่แล้ว

จะเห็นได้ว่าเป็นการสอดคล้องกัน ในการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงเพียงเป็นการเพิ่มกลไกการตรวจสอบการเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ให้มีความรอบคอบมากขึ้น เพราะหากผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้างโดยที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จะสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์มากกว่า ถูกเลิกจ้างในขณะที่ไม่ตั้งครรภ์

ประการที่ห้า ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 76 กรณีที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน หรือถูกปิดงาน หรือเกิดภัยพิบัติแก่การทำงานหรือสถานประกอบการจนไม่สามารถที่จะทำงานได้ ให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้นได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสมโดยกองทุนประกันสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ขณะที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 มิได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่มีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้อง นัดหยุดงาน หรือถูกนายจ้างปิดงาน แต่จะบัญญัติเป็นการรวมกันในส่วนของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งสิทธิต่างๆ ที่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนเป็นเหตุให้การนัดหยุดงาน หรือปิดงาน นายจ้างไม่ต้องรับผิดในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้าง หรือกรณีที่เป็นเหตุสุวิสัย หรือเกิดวิกฤติต่อการประกอบการ นายจ้างก็มีความผิดในส่วนหนึ่ง ที่ไม่เต็มจำนวนที่ต้องจ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่าง ในการขยายการให้ความคุ้มครองอย่างเป็นการเฉพาะเจาะจงแก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อการรักษาสุขภาพของตนและทารกในครรภ์ ในขณะที่เกิดความขัดแย้ง หรือวิกฤตในการทำงาน ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มิให้นายจ้าง หรือกฎหมายใดต้องรับผิดต่อผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ แต่ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กำหนดให้กองทุนประกันสังคมเป็นองค์การที่ต้องให้ความคุ้มครองอย่างเหมาะสมแก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการที่หก ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 77 ยังมีบทบัญญัติว่า ภายหลังการคลอดบุตรของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้หญิงนั้นมีสิทธิกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม หรืองานที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเทียบเคียงกับงานเดิมได้ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับก่อนการคลอดบุตร

ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นการทั่วไป บัญญัติไว้เพียงว่า ขณะที่ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์อยู่ หากแสดงใบรับรองแพทย์ว่าไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งงานเดิมได้ให้นายจ้างเปลี่ยนงานที่มีความเหมาะสมให้

จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างกัน โดยที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานขยายความคุ้มครองออกไป เมื่อผู้ทำงานหญิงคลอดบุตรแล้ว ยังคงรักษางานของตนไว้ในตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ ยกเว้นไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งงานเดิมได้ ก็ให้นายจ้างมอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ทำงานหญิงนั้น เป็นการขยายความคุ้มครองให้แก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ที่คลอดบุตรแล้ว ให้ยังคงมีความมั่นคงในอาชีพต่อไป

ประการที่เจ็ด ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 78 กรณีที่ผู้ทำงานหญิงต้องให้นมบุตรด้วยตนเอง ให้หญิงนั้นมีสิทธิพักระหว่างการทำงานปกติ หรือลดชั่วโมงทำงานลงเพื่อการให้นมบุตร โดยถือว่าเป็นเวลาการทำงานตามปกติ และได้รับค่าตอบแทนในการทำงานด้วย

ขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นการทั่วไป มิได้มีการบัญญัติการคุ้มครองเช่นว่านี้ไว้เลย

จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการขยายความคุ้มครองไปสู่ทารกที่แรกเกิด ที่ต้องได้รับน้ำนมจากมารดาในการเลี้ยงดูบุตร เป็นไปตามหลักทางแพทย์ในเรื่องสุขภาพอนามัยของเด็กทารก สร้างความสัมพันธ์ที่ผูกพันใกล้ชิดระหว่างแก่และเด็ก และมีความมั่นคงในงานที่ทำด้วย เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน และยังถือว่าเป็นเวลาทำงานตามปกติด้วย

2. เปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

2.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติกรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน เกิดจากแนวคิดบูรณาการกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน นำมาเรียบเรียงให้เป็นขั้นตอน เพื่อการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อทำการพิจารณาตัวบทในร่างประมวลกฎหมายแรงงานแล้วพบว่าได้ดำเนินการไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ทุกประการ ซึ่งแต่เดิมก็มีการนำเอาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลายฉบับมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติที่เป็นการทั่วไปหรือเป็นการเฉพาะกรณีอยู่แล้ว แต่ในร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ยังเพิ่มเติมแนวทางตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังมิได้บัญญัติไว้มาบัญญัติเพิ่มเติมไว้ เพื่อขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมมากขึ้น

ประการแรก ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3

“วรรคสอง การทำงานและการเลือกอาชีพเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การบังคับใช้แรงงานหรือการเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ สิทธิในการรวมตัว การชุมนุมและการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของตนย่อมได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายนี้

วรรคสาม การจ้างงานต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติหมายความว่า การจำแนก การกีดกัน การจำกัด เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สถานะ

ของบุคคล การศึกษา อบรม ความเชื่อทางศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือสถานะอื่น และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน"[128]

บัญญัติไว้เพื่อให้ความคุ้มครอง ที่ครอบคลุมตามแนวทางขององค์การระหว่างประเทศ ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ทำงานหญิง ตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้เป็นหลักการในความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน กำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกต้องมีมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างลูกจ้างเพศหญิง หรือผู้ทำงานหญิง โดยมีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการเลือกอาชีพ เลือกงานที่ตนต้องการ และได้รับการจ้างงานในลักษณะที่เสมอภาคและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานนั้นต้องไม่คำนึงสถานะทางเพศ มีสิทธิในการที่จะมีโอกาสได้รับการพิจารณาจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกแบบเดียวกัน เท่ากับแรงงานอื่น ไม่แบ่งแยกในเพศสภาพ ชาติกำเนิด ถิ่นที่มา การดำรงชีวิต มีอิสระในการเลือกอาชีพ ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่ตน มีผลประโยชน์และเงื่อนไขในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะการทำงานของลูกจ้างเพศหญิง หรือผู้ทำงานเพศหญิง จะต้องได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันกับเพศชาย จากการทำงานที่มีลักษณะ และคุณค่าที่เท่าเทียมกัน ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองสุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในทางสังคม หลังจากสิ้นสุดหรือพ้นจากวัยทำงานแล้ว ได้รับการคุ้มครองทางการแพทย์ขณะทำงานหรือเนื่องมาจากการทำงาน จากการเกษียณอายุ การว่างงาน ทุพลภาพ และชราภาพ

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในแนวทางความเสมอภาคห้ามเลือกปฏิบัติทั้งขององค์การระหว่างประเทศ และของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ให้มีความชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามแนวคิด สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

ประการที่สอง ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3

วรรคสี่ ประชาชนทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและประมวลกฎหมายนี้" [129]

การคุ้มครองผู้ทำงานหญิงในมาตรานี้ มีความเกี่ยวข้องกับการให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเท่าเทียมกับผู้ทำงานเพศชย ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งยังมีผลบังคับใช้ต่อไปอีกอย่างน้อย สี่ปีตามบทเฉพะกลของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

---

[128] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3 วรรคสอง และวรรคสาม

[129] ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3 วรรคสี่

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951) (ILO Convention No. 100 Equal Remuneration Convention, 1951) วางแนวทางหรือหลักการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้างหรือผู้ที่จ้างงาน ถึงการกำหนดจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างเพศชายและลูกจ้างเพศหญิงสำหรับการทำงานที่เหมือนกันหรือที่มีคุณค่าของผลงานที่เท่ากัน

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในแนวทางความเสมอภาคห้ามเลือกปฏิบัติทั้งขององค์การระหว่างประเทศ หรือของร่างประมวลกฎหมายมีความชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามแนวคิด การคุ้มครองให้ผู้ทำงานหญิงได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเท่ากับที่ผู้ทำงานชายได้รับตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

2.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการแรก ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 73

“ผู้ทำงานที่มีครรภ์ย่อมมีสิทธิได้รับการจ้างงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์ ทั้งนี้ ประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน การให้หยุดพักและการอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อภาวะ การเป็นมารดา ให้ไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน”

อันมีความหมายว่าในการจ้างแรงงาน ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์อยู่ มีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงานขณะที่ตั้งครรภ์ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติจากผู้ที่รับสมัครงาน ได้รับการดูแลพัฒนาแนวทางอาชีพ เสมือนกับเป็นผู้ทำงานหญิงปกติธรรมดาที่มิได้มีครรภ์ เว้นแต่งานนั้นจะเป็นอันตรายต่อหญิงที่มีครรภ์หรือต่อทารกในครรภ์ ประเภทของงาน ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงหยุดพักให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์ ตามแนวทางการไม่เลือกปฏิบัติเว้นแต่งานที่ต้องทำอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ ผู้ทำงานที่ตั้งครรภ์หรือแก่ทารกในครรภ์ จึงจะเป็นกรณียกเว้นมิให้ได้รับการจ้างงาน

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) มีบทบัญญัติไว้ว่า ห้ามมิให้ผู้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทำการทดสอบการตั้งครรภ์กับผู้ที่ต้องการสมัครงาน หรือต้องแสดงใบรับรองการตั้งครรภ์ ต่อหญิงที่กำลังสมัครงาน ยกเว้นกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน ภายในแต่ละประเทศอนุญาตให้กระทำได้

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน อันเนื่องมาจากที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานนำเอาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับดังกล่าว มาบัญญัติไว้ในมาตรา 73

ประการที่สอง ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 74 วรรคสาม บัญญัติไว้

“กรณีที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์แท้งบุตรหรือประสบภาวะความเสี่ยงใดๆ เนื่องจากการมีครรภ์ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิในการลาและได้ค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาที่แพทย์รับรอง”

เพื่อขยายการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ และในกรณีที่มีเหตุที่ไม่คาดคิดคือการแท้งบุตร โดยมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่แพทย์ให้การรับรอง และได้ค่าตอบแทนในการทำงานด้วย และไม่ให้ถือว่าการเจ็บป่วยเพราะเหตุเช่นว่านี้เป็นการลาป่วย อันจะทำให้สิทธิในการลาป่วยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสูญเสียไป ส่งผลให้การลาของผู้ทำงานนี้ กระทบต่อสิทธิการลาป่วยตามปกติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ทำงานหญิงนั้น

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของมารดาและเด็ก แต่อย่างไรก็ตาม กรณีที่เกิดเหตุไม่คาดหมายขึ้น เช่น การแท้งบุตร หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการคลอดบุตร อนุสัญญาฉบับนี้ก็วางแนวทางไว้ ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ภาครัฐ หรือกองทุนประกันสังคม ที่ต้องมีหน้าที่ดูแลผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้น ให้ได้รับการรักษาพยาบาลตามสมควรแก่กรณีด้วย และดูแลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการตรวจรักษา และค่าครองชีพขณะรับการรักษา ซึ่งอาจรับผิดชอบโดยนายจ้าง ภาคสังคม หรือกองทุนสาธารณะ

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในการให้ความคุ้มครองกรณีเป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์ แล้วเกิดเหตุที่ไม่คาดคิดมาก่อน หรือจากเหตุที่สืบเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ หรือจากการคลอดบุตร

ประการที่สาม ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 74 วรรคสี่ บัญญัติไว้

“ผู้ทำงานซึ่งเป็นสามีของหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูทารกไม่เกินหนึ่งปี และภรรยาหลังคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน”

อันเป็นการให้สิทธิของผู้เป็นสามีที่เป็นบิดาของทารกที่มีอายุไม่เกินกว่าหนึ่งปี ลางานเพื่อการเลี้ยงดูบุตรและภรรยาหลังการคลอดบุตรได้ ไม่เกินสิบห้าวันต่อบุตรหนึ่งคน และได้รับค่าตอบแทนในการทำงานและไม่ให้ถือว่าเป็นวันลากิจ อันจะเป็นการรอนสิทธิของลูกจ้างชายที่เป็นสามี ให้เสียสิทธิในวันลาเพื่อกิจธุระ ซึ่งมักกำหนดให้มีวันลากิจเช่นว่านี้ไม่เกิน 30 วันต่อปี

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของมารดาและเด็ก และการเลี้ยงดูเด็กทารก และมารดาที่อาจเกิดความเจ็บป่วยหรือเหตุขัดข้องในการเลี้ยงดูทารก

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในการให้ความคุ้มครองกรณีเป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตรแล้วเกิดเหตุ หรือปัญหาในการเลี้ยงดูเด็กทารก และผลจากการคลอดบุตรอาจก่อให้เกิดความจำเป็นที่แม่ต้องพักรักษาตัวหลังจากการคลอดบุตร อันเป็นขยายความคุ้มครองให้สามีหญิงที่คลอดบุตร ซึ่งหากประสงค์ที่จะลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือดูแลภรรยาหลังคลอด ต้องใช้สิทธิการลางานด้วยเหตุมีกิจธุระจำเป็น ซึ่งอาจจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานหรือไม่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

ประการที่สี่ ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 75 วรรคสอง บัญญัติไว้

“ในกรณีที่ผู้จ้างงานจะเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้ผู้จ้างงานนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน โดยให้ภาระการพิสูจน์ตกอยู่กับผู้จ้างงาน”

อันมีความหมายว่า หากนายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ที่กระทำความผิดเพราะเหตุของการทำงาน ทุจริตต่อนายจ้าง หรือประการใดๆ ที่มิใช่เหตุเลิกจ้างเพราะมีครรภ์ ต้องกระทำการโดยรอบคอบด้วยการผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานเสียก่อน และภาระที่จะพิสูจน์ว่าผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์อยู่นั้น มิได้มีสาเหตุที่มาจากการที่ผู้ทำงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ แต่เป็นเพราะผู้ทำงานหญิงตั้งครรภ์นั้น กระทำความผิดตามสัญญาจ้างแรงงานจนเป็นเหตุให้ผู้จ้างงานมีอำนาจที่จะเลิกจ้างได้ตามกฎหมาย

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) มีบทบัญญัติไว้ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานจะบอกเลิกจ้างงานของผู้ทำงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ หรืออยู่ในช่วงระยะเวลาการลาคลอด หรือเมื่อกลับมาทำงานตามกฎหมายหรือข้อบังคับการทำงาน จะกระทำมิได้หากกระทำที่กล่าวมาข้างต้นให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ยกเว้นกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร การรักษาพยาบาลที่เนื่องมาจากการคลอดบุตรหรือจากการแท้งบุตร แต่อย่างไรก็ตามภาระในการพิสูจน์ว่าสาเหตุของการถูกเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือการรักษาพยาบาลที่เนื่องมาจากการคลอดบุตรหรือจากการแท้งบุตร เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงาน

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในการให้ความคุ้มครองกรณีเป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์มิให้ต้องถูกเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ แต่อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์สามารถที่จะกระทำได้ หากผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น กระทำความผิดตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยให้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่เป็นกลางเสียก่อนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม แก่ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์นั้น

ประการที่ห้า ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 76 บัญญัติไว้

“กรณีผู้ทำงานหญิงใช้สิทธินัดหยุดงานหรือถูกผู้จ้างงานปิดงานตามประมวลกฎหมายนี้ หรือประสบพิบัติ ภัยจนไม่สามารถทำงานได้ ให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองดูแลตามความเหมาะสม โดยกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน”

อันเป็นกรณีที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน หรือถูกผู้จ้างงานปิดงาน หรือเกิดภัยพิบัติแก่การทำงานหรือสถานประกอบการจนไม่สามารถที่จะทำงานได้ ให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้นได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสมโดยกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) มีบทบัญญัติไว้ ให้ภาครัฐ หรือกองทุนสาธารณะ ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานหญิงตามที่เหมาะสม มิให้ได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร จากการร่วมสมาคมเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน จากความขัดแย้ง หรือจากเหตุสุดวิสัยที่ไม่อาจคาดหมายได้ แต่อย่างไรก็ตามจำกัดเฉพาะผู้ทำงานที่ตั้งครรภ์อยู่ขณะที่การขัดแย้ง หรือเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นเพียงเท่านั้น

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน เป็นการให้ความคุ้มครองกรณีเป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์มิให้ต้องได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร เนื่องมาจากการหยุดงานและปิดงานนั้น นายจ้างไม่ต้องรับผิดการจ่ายค่าจ้างตามหลักของสัญญาต่างตอบแทน และกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย นายจ้างก็จะรับผิดบางจำนวนเท่านั้น

ประการที่หก ประมวลกฎหมาย มาตรา 77 บัญญัติไว้ว่า

“เมื่อผู้ทำงานหญิงมีครรภ์กลับเข้าทำงานภายหลังคลอด ให้มีสิทธิที่จะกลับไปทำงานในหน้าที่เดิมหรือทำงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงเทียบเคียงกันได้ โดยผู้ทำงานสมัครใจรับทำงานดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานและสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าเดิม”

อันหมายถึงว่า ภายหลังการคลอดบุตรของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้หญิงนั้นมีสิทธิกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม หรืองานที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเทียบเคียงกับงานเดิม โดยได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับก่อนการคลอดบุตร เพื่อการคุ้มครองผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ที่กลับมาทำงานหลังการคลอดบุตร เป็นหลักประกันให้มีความมั่นคงในงานที่ทำและไม่สูญเสียการงาน หรือหน้าที่การงานที่ตนทำอยู่ก่อนการตั้งครรภ์ หรือไม่เกิดการเสื่อมประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานที่กลับเข้ามาทำหลังการคลอดบุตร ต้องเป็นงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึง หรือเทียบเคียงได้จากงานเดิมที่หญิงมีครรภ์มีความชำนาญอยู่เดิม รวมถึงอิสระในการที่จะรับทำงานชนิดหรือประเภทที่ต่างไปจากงานเดิม โดยอิสระได้ด้วย

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) มีบทบัญญัติไว้ เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่ต้องให้ ผู้ทำงานหญิงมีหลักประกันที่จะกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม หรือเทียบเท่าเดิมก่อนที่จะลาคลอดบุตร ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับมาก่อนการลาคลอดบุตร

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน เป็นการให้ความคุ้มครองกรณีเป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์ และลาเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้จ้างงานต้องมีหลักประกันในตำแหน่งงานที่ทำของผู้ทำงานหญิงที่ลาคลอดนั้น เมื่อกลับมาทำงานต้องได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งงานเดิม หรือเทียบเท่าเดิม และต้องได้สิทธิประโยชน์เพื่อตอบแทนการทำงานไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับก่อนการลาคลอด

ประการที่เจ็ด ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 78 บัญญัติไว้ว่า

“ผู้ทำงานหญิงมีบุตรที่ต้องการให้นมด้วยตนเอง มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานปกติหรือลดชั่วโมงทำงานปกติเพื่อให้นมบุตร ณ สถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่น เช่น ศูนย์เลี้ยงเด็กที่จัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐ หรือโดยความร่วมมือของภาคีที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การได้รับสิทธิดังกล่าวให้ถือว่าเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ”

เพื่อการเลี้ยงดูทารก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการดื่มนมมารดา เป็นกรณีที่ผู้ทำงานหญิงต้องให้นมบุตรด้วยตนเอง ให้ผู้ทำงานหญิงนั้นมีสิทธิพักระหว่างการทำงานปกติหรือลดชั่วโมงทำงานลงเพื่อการให้นมบุตร ให้ถือว่าเป็นเวลาทำงานตามปกติ และให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานด้วย

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (Convention No. 183 Maternity Protection Convention) มีบทบัญญัติไว้ เป็นแนวทางที่ให้มารดาได้เลี้ยงดูและให้นมบุตรเพื่อสุขภาพ อนามัย และเสริมสร้างความผูกพันอันดีของมารดากับบุตร ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ของสังคมครอบครัวอีกทางหนึ่งด้วย โดยภาครัฐและภาคีที่เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม ทั้งทางนโยบาย และวัตถุ

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน เป็นการให้ความคุ้มครองกรณีเป็นการเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตร และต้องการเลี้ยงดูบุตรของตนด้วยตัวเอง โดยการป้อนน้ำนมของตนให้แก่บุตร จึงเป็นการกระทำที่เป็นสากลทั่วไป ในการให้นมแก่เด็กทารกของมารดาซึ่งนับเป็นประโยชน์ทางด้านโภชนการแก่ทารกเป็นอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์เพื่อสุขภาพและอนามัยของเด็ก รวมถึงความสัมพันธ์อันดีของแม่และเด็กอีกส่วนหนึ่งด้วย

3. เปรียบเทียบการคุ้มครองกรณีพิเศษ (เฉพาะสตรี) ร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกลุ่มกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน เมื่อดำริที่จะตราประมวลกฎหมายแรงงานขึ้นมานั้น ได้ทำการศึกษาและวิจัยประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และนำมาใช้เป็นต้นแบบและแนวทางในการ ยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จึงมีความใกล้เคียงหรืออาจเทียบเคียงได้บางกรณี แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน ในประเด็นที่ทำการศึกษาค้นคว้าก็จะพบว่ามีรายละเอียดปลีกย่อยที่ไม่สอดคล้องกันเสียทั้งหมด และจะพบข้อที่แตกต่างกันโดยเฉพาะในประเด็นที่ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

3.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการแรก การเลือกปฏิบัติ

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 135 กำหนดไว้ว่าการเลือกปฏิบัติเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากนายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานหญิงเพราะเหตุเป็นเพศหญิง อาทิเช่น การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่น้อยกว่า พนักงานเพศชาย สำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน ส่งเสริม ฝึกอบรม การศึกษา และทุนการศึกษา แต่เพียงเพราะเหตุของเพศ

มาตรา 136 เหตุเพราะแรงงานหญิงแต่งงาน ปฏิเสธ หรือมีวัตถุประสงค์จะไม่ให้สิทธิ และประโยชน์ใดๆ ของพนักงานหญิง เลิกจ้าง เพราะการตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตร

มาตรา 137 การกระทำที่ต้องห้าม ที่ถือว่าเป็นการผิดต่อประมวลกฎหมายฟิลิปปินส์ อาทิเช่นการปฏิเสธมิให้แรงงานหญิงได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ให้ออกจากงานด้วยเหตุเพราะตั้งครรภ์ หรือเพราะการตั้งครรภ์เป็นเหตุที่ขัดข้อง ในประสิทธิภาพการทำงาน การทำงาน หรือไม่ให้กลับเข้าทำงานหลังจากการคลอดบุตร เพราะเหตุเกรงว่าอาจจะตั้งครรภ์ใหม่อีก

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 3 บัญญัติไว้การเลือกปฏิบัติหมายความว่า การจำแนก การกีดกัน การจำกัด เพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ สภาพทางกายและสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานะบุคคล การศึกษาอบรม ความเชื่อทางศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่นๆ และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน

ประเด็นกรณีการเลือกปฏิบัติ เจตนารมณ์ในการบัญญัติไว้ในกฎหมายประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อการระบุรายละเอียดให้คำจำกัดความ ของการเลือกปฏิบัติตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ตามแนวทางการปฏิบัติ แต่ในส่วนของร่างประมวลกฎหมายแรงงานประเทศไทย ยึดตามแนวทางหลักของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการไม่เลือกปฏิบัติ จึงเป็นการครอบคลุมกว่า ที่จะระบุไว้เป็นกรณี ทางแก้หากต้องการระบุเป็นกรณีจะกระทำได้เมื่อการออกระเบียบหรือกฎหมายลำดับรอง ก็อาจเป็นทางแก้อย่างหนึ่ง

3.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการแรก สวัสดิการการทำงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 132 กำหนดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความเป็นอิสระในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ทำงานหญิง โดยในการจ้างงาน การทำงาน และสถานประกอบการ จะต้องมีมาตรฐาน ในความปลอดภัย และสุขภาพของผู้ทำงานหญิง ในกรณีที่มีความไม่เหมาะสม ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะกำหนดกฎระเบียบที่จำเป็นก็ได้ ต้องจัดให้มีห้องสุขาแยกออกจากกัน ห้องน้ำสำหรับผู้ชายและผู้หญิงและให้มีห้องแต่งตัวสำหรับผู้หญิงด้วย จัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กในสถานที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของพนักงานหญิง กำหนดอายุขั้นต่ำที่เหมาะสม และมาตรฐานอื่นๆ สำหรับการเกษียณอายุ หรือสิ้นสุดการทำงานในการประกอบอาชีพพิเศษ เช่นบรรดาของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นต้น

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 113 สวัสดิการอันจำเป็นเพื่อการทำงานเป็นอย่างน้อย อาทิเช่น ห้องสุขา น้ำดื่ม ห้องพยาบาล อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานหรือเพื่อความสะดวกในการทำงาน ชุดทำงาน รถรับส่ง โรงอาหาร อาหาร ห้องพัก สถานที่ออกกำลังกาย สวนสาธารณะ การออมทรัพย์ การกู้เงิน ศูนย์เลี้ยงเด็ก ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ สินค้าราคาพิเศษ

ประเด็นสวัสดิการการทำงาน มีความสอดคล้องกันในแทบทุกประการ ยกเว้นการกำหนดอายุขั้นต่ำที่ให้ผู้ทำงานเกษียณหรือพ้นจากการทำงาน ในการประกอบอาชีพพิเศษซึ่งกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ แต่ในร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมิได้บัญญัติไว้ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเกิดจากแนวคิดในหลักการเท่าเทียมกัน ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงมิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพราะเหตุว่า ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกันในการเกษียณอายุทั้งเพศชายและหญิงที่อายุเท่ากัน เป็นปกติวิสัยอยู่แล้ว

ประการที่สอง ผู้ทำงานหญิง กรณีการตั้งครรภ์และคลอดบุตร

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 133 นายจ้างต้องอนุญาตให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ได้รับการบริการทางการแพทย์เพราะเหตุตั้งครรภ์ ไม่น้อยกว่าหกเดือนภายในระยะเวลาหนึ่งปี และขณะใกล้ทำการคลอดบุตร ไม่น้อยกว่าสองสัปดาห์ก่อนวันที่คาดหมายว่าจะคลอดบุตรและหลังจากการคลอดบุตรตามปกติ หรือจากการแท้งบุตรไม่น้อยกว่าสี่สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน (หรือได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนเป็นเวลาหกสัปดาห์ เหตุเพราะการคลอดบุตรหรือแท้งบุตร) และหากเป็นกรณีที่แพทย์ออกใบรับรองว่าอาจจะทำการคลอดบุตรภายในสองสัปดาห์ให้ผู้ทำงานหญิงนั้นมีสิทธิลาเพื่อเตรียมการคลอดได้

การลาคลอดบุตรจะได้รับการขยายออกไปโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากการเจ็บป่วย แต่หากการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการตั้งครรภ์ การแท้ง หรือคลอดบุตรก่อนกำหนด ซึ่งทำให้ผู้หญิงไม่สามารถที่จะทำงานได้ และแพทย์ออกใบรับรองให้ ให้ขยายการลาออกไปโดยได้รับค่าจ้างก็ได้ การคุ้มครองการคลอดบุตร มีกำหนดคุ้มครองเพื่อการให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานหญิงนั้น ไม่เกินกว่าสี่ครั้ง หรือทารกสี่คนต่อมารดาที่เป็นแรงงานหญิงหนึ่งคน

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 73 กล่าวว่าในการจ้างงานแรงงานหญิงมีสิทธิได้รับการจ้างงานขณะที่ตั้งครรภ์ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ได้รับการดูแลพัฒนาแนวทางอาชีพ เสมือนกับเป็นแรงงานหญิงปกติธรรมดา ที่มิได้มีครรภ์ เว้นแต่งานนั้นจะเป็นอันตรายต่อหญิงที่มีครรภ์นั้น หรือต่อทารกในครรภ์ ประเภทของงาน ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงหยุดพักให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของหญิงมีครรภ์นั้น โดยภาครัฐจะเป็นผู้กำหนดให้ ตามแนวทางการไม่เลือกปฏิบัติ สร้างโอกาสให้ผู้ที่ต้องการทำงาน ขณะตั้งครรภ์สามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกและได้รับการจ้างงานได้ขณะที่ตั้งครรภ์ เว้นแต่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ทำงานที่ตั้งครรภ์หรือแก่ทารกในครรภ์

มาตรา 74 การตั้งครรภ์และคลอดบุตรนั้นสอดคล้องกันกับประมวลกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ทุกประการ แต่มีส่วนที่เพิ่มเติมและเป็นสิทธิประโยชน์มากกว่าประมวลกฎหมายฟิลิปปินส์ ดังเช่น ให้ชายผู้เป็นสามี ใช้สิทธิในการลาเพื่อช่วยในการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุไม่เกินหนึ่งปี หรือดูแลภรรยาหลังการคลอด ได้ไม่เกิน สิบห้าวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานด้วย

มาตรา 75 ขณะที่ผู้ทำงานหญิงตั้งครรภ์ หรือเมื่อการคลอดบุตรเสร็จสิ้นลงแล้ว หากหญิงนั้นไม่อาจกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิมได้และได้การรับรองจากแพทย์หญิงนั้นตามความเหมาะสม

หากผู้จ้างงานมีความประสงค์ จะเลิกจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์จะต้องนำเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน โดยให้ผู้จ้างงานมีภาระในการพิสูจน์เหตุที่ต้องเลิกจ้างนั้น

มาตรา 76 บัญญัติไว้ กรณีที่แรงงานหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน หรือถูกปิดงาน หรือเกิดภัยพิบัติแก่การทำงานหรือสถานประกอบการจนไม่สามารถที่จะทำงานได้ ให้แรงงานหญิงมีครรภ์นั้นได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม โดยกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา 77 ยังมีบทบัญญัติว่า ภายหลังการคลอดบุตรของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้หญิงนั้นมีสิทธิกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม หรืองานที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเทียบเคียงกับงานเดิมได้ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับก่อนการคลอดบุตร

มาตรา 78 ยังเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ไว้ว่า กรณีที่ผู้ทำงานหญิงต้องให้นมบุตรด้วยตนเอง ให้หญิงนั้นมีสิทธิพักระหว่างการทำงานปกติ หรือลดชั่วโมงทำงานลงเพื่อการให้นมบุตร ให้ถือว่าเป็นเวลาทำงานตามปกติ และให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานด้วย

ประเด็น ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ นี้จะพบว่า ร่างประมวลกฎหมายแรงงานประเทศไทยกำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ไว้มากกว่าที่ประมวลกฎหมายประเทศฟิลิปปินส์กำหนดไว้ และยังมีรายละเอียดที่ชัดแจ้ง เป็นรายมาตรากว่าที่ประมวลกฎหมายประเทศฟิลิปปินส์บัญญัติไว้ เป็นอย่างมาก

ประการที่สาม การวางแผนครอบครัว

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 134 ให้ความสำคัญในการวางแผนครอบครัว คือการกำหนดจำนวนคนในครอบครัว เพื่อผลทางเศรษฐกิจในแต่ละครอบครัว ไว้ดังนี้ ให้สถานประกอบการ ซึ่งถูกต้องตามกฎหมาย จะให้การแนะนำเพื่อการวางแผนครอบครัวแก่แรงงานหญิง ที่คลินิก หรือโรงพยาบาล โดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมถึงไม่จำกัดการใช้ยาเม็ดคุมกำเนิดหรืออุปกรณ์คุมกำเนิดในทุกประเภท และประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐ ที่มีส่วนร่วม

ในการส่งเสริมการวางแผนครอบครัวที่กระทรวงแรงงานและการจ้างงานจะต้องพัฒนาและกำหนดรูปแบบค่าตอบแทนเพื่อแรงจูงใจ ในที่จะส่งเสริมให้การวางแผนครอบครัวของแรงงานหญิงในสถานประกอบการหรือองค์กรใดๆ ด้วย

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องขอวงการวางแผนครอบครัวแต่ประการใด

ประเด็นเรื่องของการวางแผนครอบครัว เห็นได้อย่างชัดเจนในความแตกต่างกันของบทบัญญัติและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ละประเทศ อันอาจจะอนุมานได้ว่าเกิดจากวิถีชีวิตการดำรงชีพ และจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยประชากรเริ่มลดน้อยลงไม่เป็นสัดส่วนตามความต้องการในสังคมแรงงาน จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานประเทศไทย มิได้บัญญัติไว้ในประเด็นนี้

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

เมื่อได้ทำการศึกษาร่างประมวลกฎหมายแรงงานดังที่ผ่านมาในบทข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ตามแนวคิดของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ควรจะเป็นแนวทางที่ถูกต้อง การใช้วิธีบูรณการกฎหมายทำการเรียบเรียงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มาจัดเรียงให้เป็นหมวดหมู่ด้วยการยึดแนวคิด ที่มาจากประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ มาเป็นแม่แบบทำให้สามารถที่จะสืบค้นตัวบทได้สะดวก และมีความชัดเจนของปรับใช้ เพราะแต่ละหมวดหมู่จะมีการกำหนดแนวทางไว้แล้วว่าจะบัญญัติตัวบทไว้เพื่อการใด บังคับใช้ในส่วนใด จึงเกิดความสะดวกในการนำมาบังคับใช้ เมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยฉบับนี้มีผลบังคับใช้

การปรับแก้ไขปัญหาความทับซ้อนของการตีความ ที่มีอยู่ในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ที่ต้องตีความถึงวิธีการบังคับใช้ว่าด้วยพระราชบัญญัติหรือตัวบทใด ด้วยการกำหนดคำนิยมศัพท์ไว้ในร่างประมวลกฎหมายแรงงาน เช่น ปรับเปลี่ยนคำสำคัญเพื่อการเรียกขาน “นายจ้าง และลูกจ้าง” เป็น “ผู้จ้างงาน และผู้ทำงาน” เพื่อความเป็นเอกภาพและความหมายเดียวกันในการตีความปรับใช้ เพราะในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันในความหมายของกฎหมายแต่ละฉบับ ซึ่งแต่เดิมนั้นเจตนารมณ์ ให้นายจ้าง และลูกจ้างมีทัศนคติในการเป็นหุ้นส่วนกัน เมื่อมีการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน การปรับเปลี่ยนคำสำคัญนี้ เพื่อยังคงไว้ในทัศนคติเดิม แต่เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างกัน และ เพื่อการเป็นหุ้นส่วนของผู้ทำงานและผู้จ้างงานอย่างแท้จริง

1.1 สรุปวิเคราะห์หลักความเสมอภาคห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีการคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

การนำแนวคิดของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มาเรียบเรียงเป็นหมวดหมู่ และเพิ่มเติมตัวบทตามหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มาบัญญัติไว้เป็นตัวบทใน ร่างประมวล

กฎหมายแรงงาน ตามหลักของความเสมอภาคกันในการทำงานของผู้ทำงานหญิง ที่ต้องได้รับความเท่าเทียมหรือเสมอภาคกัน โดยห้ามเลือกปฏิบัติ ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกันในงานที่เหมือนหรือมีคุณค่าที่เท่าเทียมกัน การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการคัดเลือกเข้าทำงานด้วยหลักเกณฑ์เดียวกัน ไม่แบ่งเพศ ภาษา ชาติกำเนิด หรือการไม่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ ที่กล่าวมานี้เป็นหลักการความเสมอภาคห้ามเลือกปฏิบัติที่มีอยู่ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังตับใช้อยู่ในปัจจุบัน และเพิ่มเติมตัวบทของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทำให้หลักการความเสมอภาคที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์เกิดความชัดเจนมากกว่า ที่เคยบังคับใช้และให้ความคุ้มครองมา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน หากการบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว จะขยายความคุ้มครองในหลักของความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติออกไปยังผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ที่ถูกยกเว้นไม่บังคับใช้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามบทเฉพาะกาลของร่างประมวลกฎหมายแรงงานให้กฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในวันที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานมีผลบังคับใช้ ให้บังคับใช้ต่อไปอีกไม่เกินกว่าสี่ปี และให้ออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายลำดับรองมาบังคับใช้แทน

1.2 สรุปวิเคราะห์การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีการคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์

การนำแนวคิดของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันและเพิ่มเติมตัวบทตามแนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาบัญญัติไว้เป็นตัวบทใน ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน แสดงให้เห็นถึง การขยายความคุ้มครองเป็นการเฉพาะเจาะจงต่อผู้ทำงานหญิง หรือผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศ การทำงานในพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย และเพิ่มมาตรการความคุ้มครองมากขึ้นอีกเมื่อผู้ทำงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ คำนึงถึงความเป็นสตรีเพศ ให้มีสิทธิ เสรีภาพ และอิสรภาพ ในการที่จะเลือกงาน อาชีพ ตลอดจนการฝึกพัฒนาต่างๆ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพิ่มเติมแม่บทเพื่อให้ความคุ้มครองที่เป็นสากลตามแนวทางอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่มุ่งคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ทั้งขณะตั้งครรภ์ ระหว่างตั้งครรภ์ คลอดบุตร หลังจากการคลอดบุตรแล้วเสร็จ การเลี้ยงดูทารก การให้นมบุตร และรวมถึงการแท้งบุตร และการเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการคลอดบุตร ให้มีลักษณะเดียวกันกับการให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับการตั้งครรภ์ และคลอดบุตร เช่นให้การเจ็บป่วยนั้นเป็นการลาป่วยกรณีพิเศษที่ไม่นำมานับรวมกับการลาป่วยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และให้ได้รับค่าตอบแทนในกาทำงานด้วย นับว่าเป็นการขยายการให้ความคุ้มครอง

อย่างเฉพาะเจาะจง ต่อผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เป็นอย่างมาก และล้วนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในส่วนของทารก ซึ่งแม้มิใช่เป็นผู้ทำงานโดยตรง แต่ได้รับความคุ้มครองตามสมควรและเหมาะสมตามธรรมชาติของมนุษย์

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างเป็นอย่างมากในหลายประการขยายการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงแก่ผู้ทำงานหญิงหรือผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ เมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว

อย่างไรก็ตามบทเฉพาะกาลของร่างประมวลกฎหมายแรงงานให้กฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในวันที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานมีผลบังคับใช้ ให้บังคับใช้ต่อไปอีกไม่เกินกว่าสี่ปี และให้ออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายลำดับรองมาบังคับใช้แทน

2. สรุปวิเคราะห์จากการเปรียบเทียบ

2.1 สรุปวิเคราะห์จากการเปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

2.1.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บางฉบับมุ่งให้ความคุ้มครองเป็นการทั่วไป แต่บางฉบับเป็นการคุ้มครองเฉพาะเรื่องหรือคุ้มครองเฉพาะกลุ่มบุคคล จึงกำหนดบทยกเว้นไว้ มิให้นำหน่วยงานที่เป็นราชการ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือการจ้างงานที่เกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ในส่วนของครูหรือครูใหญ่ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องความสัมพันธ์ทางการทูต ที่มีความละเอียดอ่อนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แม่บ้านที่ทำงานนั้นไม่เป็นการแสวงหากำไรรวมอยู่ด้วย ดังนั้นสิทธิความเสมอภาคที่ควรได้รับตามเขตอำนาจรัฐตามกฎหมายรัฐธรรมนูญจึงถูกยกเว้นไป ไม่บังคับใช้ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ ซึ่งย่อมมีสตรีผู้ทำงาน และสตรีที่มีครรภ์รวมอยู่ด้วยเสียโอกาสที่จะได้รับการคุ้มครองตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้ไว้แก่ทุกคนที่อยู่ในเขตอำนาจของราชอาณาจักรไทย

แต่อย่างไรก็ตาม ร่างประมวลกฎหมายแรงงานในมาตรา 117 นี้ตามบทเฉพาะกาลนี้ต้องยกเลิกการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันทั้งหมด ทุกฉบับ ภายในระยะเวลาสี่ปีนับแต่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้มีผลบังคับใช้แล้ว ย่อมหมายถึงว่าหลักการเดิมที่มีอยู่ก่อนบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จะยังคงมีผลบังคับ

ใช้ต่อไปอีกไม่เกินสี่ปี หรือเมื่อมีกฎหมายลำดับรองของประมวลกฎหมายแรงงานนี้ออกมาบังคับใช้แทนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันแต่ละกรณี หรือมีการยกเลิกพระราชบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่ง และอาจไม่มีผลบังคับใช้ต่อไปอีกสี่ปี ตามบทเฉพาะกาลมาตรานี้เลย หากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่นั้น ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน หากการบังคับใช้ร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว จะขยายความคุ้มครองในหลักของความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติออกไปยังผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ที่ถูกยกเว้นไม่บังคับใช้ หรือให้ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

2.1.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการแรก ขยายความคุ้มครองกรณีการถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศให้มีช่องทางการดำเนินการกับผู้ที่ทำละเมิดได้มากขึ้น โดยเฉพาะการใช้สิทธิทางศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชำนัญพิเศษ ที่มีความประหยัด และรวดเร็วขึ้น ก่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่มากกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

ประการที่สอง ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงานได้เท่าเทียมกับผู้ทำงานอื่น หรือผู้ทำงานหญิงที่ไม่มีครรภ์ โดยการพิจารณาคัดเลือกการจ้างงวานนั้นต้องมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกัน กับผู้สมัครงานอื่น ผู้จ้างงานไม่สามารถกำหนดหรือกีดกันผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ไม่ให้มีสิทธิเข้าร่วมในการสมัครงาน คัดเลือกเข้าทำงานหรือไม่รับเข้าทำงานเพระเหตุว่ามีครรภ์ได้

ประการที่สาม ขยายระยะเวลาการลาเพื่อการลาคลอดบุตร และไม่ให้ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามปกติจากเดิม 90 วันเป็นเวลาถึง 180 วัน หรือกรณีการแท้งบุตร หรือการเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการคลอดบุตรก็สามารถใช้สิทธิในการลากรณีนี้ได้ โดยไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามปกติและได้รับค่าตอบแทนในการทำงานตามที่แพทย์รับรอง และยังขยายความคุ้มครองในส่วนของสามีของผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตร หรือผู้ทำงานที่เป็นสามีของหญิงที่คลอดบุตรสามารถลาหยุดงานเพื่อการเลี้ยงดูบุตร หรือเพื่อดูแลผู้ทำงานหญิงที่คลอดบุตร หรือภรรยาที่คลอดบุตร เป็นระยะเวลา 15 วันโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่อย่างไรก็ตามบุตรนั้นต้องมีอายุไม่เกินกว่า 1 ปี ในขณะที่ชายผู้นั้นลางานเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตรหรือภรรยาที่คลอดบุตร

ประการที่สี่ เพิ่มกลไกการตรวจสอบการเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ ที่มีเหตุถูกเลิกจ้างเนื่องจากการกระทำความผิดต่างๆ ที่ไม่ใช่สาเหตุเนื่องจากมีครรภ์ ให้มีความรอบคอบมากขึ้น โดยต้องให้คณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยบริหารแรงงานตรวจสอบหรือคัดกรองก่อนการเลิกจ้าง

ประการที่ห้า ขยายความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อการรักษาสุขภาพของตนและทารกในครรภ์ ในการใช้สิทธิร่วมนัดหยุดงาน หรือถูกผู้จ้างงานปิดงาน ขณะที่เกิดความขัดแย้งเกี่ยวกับการจ้างงาน หรือวิกฤตการณ์หรือเหตุสุดวิสัยของสถานประกอบการในการทำงาน กำหนดให้กองทุนประกันสังคมเป็นองค์การที่ต้องให้ความคุ้มครองอย่างเหมาะสมแก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้น

ประการที่หก เมื่อผู้ทำงานหญิงคลอดบุตรแล้ว ยังคงรักษางานของตนไว้ในตำแหน่งหน้าที่เดิม ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่น้อยกว่าเดิม ยกเว้นไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งงานเดิมได้ ก็ให้นายจ้างมอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ทำงานหญิงนั้น

ประการที่เจ็ด ขยายความคุ้มครองไปสู่ทารกที่แรกเกิด ที่ต้องได้รับน้ำนมจากมารดาในการเลี้ยงดูบุตร และให้ผู้ทำงานหญิงนั้น ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน และยังถือว่าเป็นเวลาทำงานตามปกติด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างเป็นอย่างมากในหลายประการ โดยขยายการให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจงแก่ผู้ทำงานหญิงหรือผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ออกไปอีกหลายกรณี เมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว

2.2 สรุปวิเคราะห์จากการเปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

2.2.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน นำแนวคิดเดิมของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มีการนำเอาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลายฉบับมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติที่เป็นการทั่วไป หรือเป็นการเฉพาะกรณีอยู่แล้ว แต่ในร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ยังเพิ่มเติมแนวทางตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังมิได้บัญญัติไว้มารบัญญัติเพิ่มเติมไว้ เพื่อขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมมากขึ้น ด้วยการบัญญัติตัวบทตามแนวทางของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ทำงานหญิง ตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.) และ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951) (ILO Convention No. 100 Equal Remuneration Convention, 1951) ให้มีมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างลูกจ้างเพศหญิงหรือผู้ทำงานหญิง มีสิทธิในการเลือกอาชีพ เลือกงานที่ตนต้องการ และได้รับการจ้างงานในลักษณะที่เสมอภาคและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในแนวทางความเสมอภาคห้ามเลือกปฏิบัติของร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ให้มีความชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามแนวคิด สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน หลักการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้างหรือผู้ที่จ้างงาน ถึงการกำหนดจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างเพศชาย และลูกจ้างเพศหญิงสำหรับการทำงานที่เหมือนกันหรือที่มีคุณค่าของผลงานที่เท่ากัน

2.2.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการแรก ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์อยู่ มีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงานขณะที่ตั้งครรภ์ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติจากผู้ที่รับสมัครงาน ได้รับการดูแลพัฒนาแนวทางอาชีพ เสมือนกับเป็นผู้ทำงานหญิงปกติธรรมดาที่มิได้มีครรภ์ เว้นแต่งานนั้นจะเป็นอันตรายต่อหญิงที่มีครรภ์หรือต่อทารกในครรภ์ ประเภทของงาน ชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงหยุดพัก ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์ ตามแนวทางการไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่งานที่ต้องทำอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ทำงานที่ตั้งครรภ์หรือแก่ทารกในครรภ์ จึงจะเป็นกรณียกเว้นมิให้ได้รับการจ้างงาน

ประการที่สอง เพื่อขยายการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ และในกรณีการแท้งบุตร โดยมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่แพทย์ให้การรับรอง และได้ค่าตอบแทนในการทำงานด้วย และไม่ให้ถือว่าการเจ็บป่วยเพราะเหตุเช่นว่านี้เป็นการลาป่วย

ประการที่สาม ให้สิทธิแก่ผู้ที่เป็นสามี และเป็นบิดาของทารกที่มีอายุไม่เกินกว่าหนึ่งปี ลางานเพื่อการเลี้ยงดูบุตรและภรรยาหลังการคลอดบุตรได้ ไม่เกินสิบห้าวันต่อบุตรหนึ่งคน และได้รับค่าตอบแทนในการทำงานและไม่ให้ถือว่าเป็นวันลากิจ

ประการที่สี่ หากนายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ที่กระทำความผิดเพราะเหตุของการทำงาน ทุจริตต่อนายจ้าง หรือประการใดๆ ที่มิใช่เหตุเลิกจ้างเพราะมีครรภ์ ต้องกระทำการโดยรอบคอบด้วยการผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานเสียก่อน และภาระที่จะพิสูจน์ว่าผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์อยู่นั้น มิได้มีสาเหตุที่มาจากการที่ผู้ทำงานหญิงนั้นตั้งครรภ์ แต่เป็นเพราะผู้ทำงานหญิง

ตั้งครรภ์นั้น กระทำความผิดตามสัญญาจ้างแรงงานจนเป็นเหตุให้ผู้จ้างงานมีอำนาจที่จะเลิกจ้างได้ตามกฎหมาย

ประการที่ห้า กรณีที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน หรือถูกผู้จ้างงานปิดงาน หรือเกิดภัยพิบัติแก่การทำงานหรือสถานประกอบการจนไม่สามารถที่จะทำงานได้ ให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้นได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสมโดยกองทุนประกันสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ประการที่หก ภายหลังการคลอดบุตรของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้หญิงนั้นมีสิทธิกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม หรืองานที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเทียบเคียงกับงานเดิม โดยได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับก่อนการคลอดบุตร

ประการที่เจ็ด เพื่อการเลี้ยงดูทารก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการดื่มนมมารดา เป็นกรณีที่ผู้ทำงานหญิงต้องให้นมบุตรด้วยตนเอง ให้ผู้ทำงานหญิงนั้นมีสิทธิพักระหว่างการทำงานปกติ หรือลดชั่วโมงทำงานลงเพื่อการให้นมบุตร ให้ถือว่าเป็นเวลาทำงานตามปกติ และให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ในหลายประการ เมื่อร่างประมวลกฎหมายแรงงานนี้มีผลบังคับใช้แล้ว การให้ความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์อย่างเป็นการเฉพาะเจาะจงก็จะครอบคลุมผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงที่มีคครรภ์และคลอดบุตรให้ได้รับความคุ้มครองตามแนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เป็นมาตรฐานนานาชาติต่อไป

2.3 สรุปวิเคราะห์จากการเปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงาน กับประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code) กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งนำมาใช้เป็นต้นแบบและแนวทางในการ ยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จึงมีความใกล้เคียงหรืออาจเทียบเคียงได้บางกรณี แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน จะพบข้อที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.3.1 ความเสมอภาคหรือห้ามเลือกปฏิบัติ กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันในกรณีความเสมอภาคหรือห้ามการเลือกปฏิบัติ ร่างประมวลกฎหมายแรงงานประเทศไทย ยึดตามแนวทางหลักของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการไม่เลือกปฏิบัติ แต่ในส่วนของเจตนารมณ์ในการบัญญัติไว้ในกฎหมายประมวลกฎหมายแรงงาน

ประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อการระบุรายละเอียดให้คำจำกัดความ ของการเลือกปฏิบัติ ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจึงเป็นการครอบคลุมกว่า ที่จะระบุไว้เป็นกรณี ทางแก้หากต้องการระบุเป็นกรณีจะกระทำได้เมื่อการออกระเบียบหรือกฎหมายลำดับรอง ก็อาจเป็นทางแก้อย่างหนึ่ง

2.3.2 การให้ความคุ้มครองอย่างเฉพาะเจาะจง กรณีความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงและผู้ทำงานหญิงมีครรภ์

ประการแรก สวัสดิการการทำงาน มีความสอดคล้องกันในแทบทุกประการยกเว้น การกำหนดอายุขั้นต่ำที่ให้ผู้ทำงานเกษียนหรือพ้นจากการทำงาน ในการประกอบอาชีพพิเศษซึ่งกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ แต่ในร่างประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมิได้บัญญัติไว้ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเกิดจากแนวคิดในหลักการเท่าเทียมกัน ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจึงมิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพราะเหตุว่า ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกันในการเกษียณอายุทั้งเพศชายและหญิงที่อายุเท่ากัน เป็นปกติวิสัยอยู่แล้ว

ประการที่สอง การให้ความคุ้มครองผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ นี้จะพบว่าร่างประมวลกฎหมายแรงงานประเทศไทย กำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ไว้มากกว่าที่ประมวลกฎหมายประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดไว้หลายประการ และยังมีตัวบทที่มีรายละเอียดอย่างชัดแจ้ง แยกออกเป็นแต่ละมาตรา มากกว่าที่ประมวลกฎหมายประเทศฟิลิปปินส์บัญญัติตัวบทไว้เป็นอย่างมาก

ประการที่สาม การวางแผนครอบครัว เห็นได้อย่างชัดเจนในความแตกต่างกันของบทบัญญัติและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ละประเทศ อันอาจจะอนุมานได้ว่าเกิดจากวิถีชีวิตการดำรงชีพ และจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยประชากรเริ่มลดน้อยลงไม่เป็นสัดส่วนตามความต้องการในสังคมแรงงาน จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่างประมวลกฎหมายแรงงานประเทศไทย มิได้บัญญัติไว้ในประเด็นนี้

อนึ่ง ปัจจุบันพระราชบัญญัติต่างๆ ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานยังมีผลบังคับใช้อยู่ ประมวลกฎหมายแรงงาน ที่บัญญัติขึ้นนี้มีบทเฉพาะกาล กำหนดไว้ให้ผู้ที่ทรงอำนาจมีหน้าที่ดำเนินการใดๆ เพื่อให้ประมวลกฎหมายแรงงานมีผลบังคับใช้ได้ และเมื่อประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายแล้ว ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทุกฉบับภายในสี่ปี จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อประมวลกฎหมายแรงงานประกาศใช้บังคับแล้ว แนวทางก็คงต้องใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน บังคับใช้ต่อไป จากนั้นจึงปรับแก้จากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่ขัดหรือแย้งกับประมวลกฎหมายแรงงาน แล้วประกาศใช้ในลักษณะของกฎหมายลำดับรอง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 แก้ไขเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 74 วรรคสาม เดิมบัญญัติไว้

“ผู้ทำงานซึ่งเป็นสามีของหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูทารกไม่เกินหนึ่งปี และภรรยาหลังคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน” เป็น “ผู้ทำงานซึ่งเป็นสามีมีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูทารกและภรรยาหลังคลอดไม่น้อยกว่า หกสิบวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานร้อยละเจ็ดสิบห้า จากค่าตอบแทนปกติและให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย”

ด้วยเหตุว่าหลังจากการคลอดบุตรนั้น ผู้ทำงานหญิงที่แข็งแรงมากที่สุด จะกลับคืนสู่สภาพร่างกายที่แข็งแรงได้นั้นต้องใช้เวลาอย่างน้อย สามสิบวันขึ้นไป ดังนั้นเพื่อให้ต้องตามเจตนารมณ์ของประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้ ควรมีการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือจากบุคคลที่ใกล้ชิด กรณีนี้คือสามี ดังนั้นหากสามีมีสิทธิในการลาเพื่อดูแลมารดาและบุตรตามมาตรานี้ ควรมีเวลาที่เพียงพอเพื่อประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของประมวลกฎหมายแรงงาน และเพื่อความเป็นธรรม จึงให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่สามีผู้ทำงานร้อยละเจ็ดสิบห้า จากค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ

3.2 เพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 75 ให้เป็นวรรคสุดท้าย ดังนี้

“หากกรณีการวินิจฉัยเป็นที่ยุติตามความในวรรคสอง ให้ต้องเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ด้วยเหตุประการใดก็ตาม ต้องให้เวลาผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ได้ลาเพื่อหางานทำใหม่ไม่น้อยกว่า สิบห้าวันก่อนถึงวันกำหนดเลิกจ้าง”

กลุ่มกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อห้ามเด็ดขาดมิให้เลิกจ้างผู้ทำงานหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ แต่ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มิได้บัญญัติไว้ชัดแจ้งว่าการเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ที่ต้องให้คณะกรรมบริหารด้านแรงงานภาครัฐ วินิจฉัยก่อนนั้น เป็นในกรณีเช่นใดบ้าง และกรณีดังกล่าวนี้เป็นผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ด้วย เพื่อการบรรเทาผลร้ายที่เกิดจากการถูกเลิกจ้าง จึงเสนอให้ผู้ทำงานหญิงที่มีครรภ์ที่กำลังจะถูกเลิกจ้างนั้น ได้มีระยะเวลาตามสมควร เพื่อการหางานทำใหม่ ในที่นี้กำหนดไว้สิบห้าวันก่อนถึงกำหนดการเลิกจ้าง หรือผู้จ้างงานอาจจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้นได้ หากไม่ต้องการให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้นกลับมาที่สถานประกอบการอีก ด้วยคำนึงถึงการที่จะต้องมีบุตรในเวลาอันใกล้ ซึ่งอาจส่งผลต่อเศรษฐกิจเฉพาะตัวของผู้ทำงานหญิงมีครรภ์นั้น

3.3 เพิ่มเติมในบทเฉพาะกาล มาตรา 117 ให้เป็นวรรคสุดท้ายในมาตรานี้ ดังนี้

“การยกเลิกบทบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานที่ออกตามความในวรรคสาม ห้ามมิให้ยกเลิกบทบัญญัติในส่วนที่เป็นคุณต่อผู้ทำงานเด็ก ผู้ทำงานหญิง ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ และแรงงานกลุ่มพิเศษ อันเป็นกรณีเฉพาะเจาะจง”

เมื่อมาถึงจุดนี้ ตามที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมด อาจมีส่วนที่เกิดประโยชน์โดยสมบูรณ์ หรือต้องทำการปรับปรุงแก้ไขอีก ผู้ค้นคว้าไม่อาจจะประเมินตนเองได้ แต่ก็คาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และศึกษาประมวลกฎหมายแรงงานฉบับนี้ ในประเด็นที่แตกต่างออกไป อาจจะนำเอาประเด็นที่ศึกษามาแล้วข้างต้นมาต่อยอดเพื่อศึกษาค้นคว้าและขยายให้กว้างออกอีก อันจะทำให้เกิดประโยชน์ ในแวดวงของการศึกษาให้เกิดความสมบูรณ์ ในทางวิชาการต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2540). *พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2558). *หนังสือรวมคำบรรยายวิชากฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง สมัยที่ 68 เล่มที่ 1.* กรุงเทพมหานคร: สำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.

ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2552). "แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก" ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง*, หน่วยที่ 6, พิมพ์ครั้งที่ 1, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัติยา กรกมล. (2549). *มารตราการทางกฎหมายในการคุ้มครองพยาบาล หญิงมีครรภ์ในหน่วยงานของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.

นวพร ยรรยง. (2544). *การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

นิชาภา ภูกานดาวงค์. (2553). *มารตราการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงาน ในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2558). *หนังสือรวมคำบรรยายวิชากฎหมายรัฐธรรมนูญ ภาคหนึ่ง สมัยที่ 68 เล่มที่ 5.* กรุงเทพมหานคร: สำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 เอกเทศสัญญา ว่าด้วย "การจ้างแรงงาน".

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551.

พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2545.

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.

พิทยา เรือนแก้ว. (2552). *สิทธิหญิงไทย กรณีเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสิทธิมนุษย์ชน.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช2557.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ฉบับคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานเป็นผู้เสนอ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องรายงานผลการสำรวจ แรงงานเพศหญิงที่อยู่ในระบบอุตสาหกรรม หรือในการจ้างงานที่สามารถสำรวจได้จากประชากรเพศหญิง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

Convention C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 www.ilo.org.

Convention C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 www.ilo.org.

Convention C127 - Maximum Weight Convention, 1967 (No. 127) www.ilo.org.

Convention C171 Nigh Work Convention, 1990 www.ilo.org.

Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women

Convention of International Labour Organization.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against.

Labor Code of the Philippines.

R090 - Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90) www.ilo.org.

Recommendatio R 178 Night Work Recommendation, 1990 www.ilo.org.

Recommendation concerning Workers with Family Responsibilities, 1981 www.ilo.org.

Recommendation of International Labour Organization.

The International Covenant www.ohchr.org.

United Nations International Convention.

Workers: Workers *with* Family Responsibilities www.ilo.org.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางเปรียบเทียบร่างกฎหมาย

ตารางเปรียบเทียบร่างประมวลกฎหมายแรงงานกับกฎหมายว่าด้วยการคุมครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน

การคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
ความเสมอภาค	ให้หญิงและชายเท่าเทียมกัน ในค่าจ้างและงานที่มีคุณค่า เท่าเทียมกัน	ขยายการคุ้มครองผู้ทำงานกลุ่ม พิเศษและผู้ที่ต้องรับภาระครอบครัว ที่หนักเกินสมควร
ยกเว้นไม่บังคับ กับบุคคลบางประเภท	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๑)ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออก กฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้ง หมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่ง ประเภทใดก็ได้	ขยายความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานที่ยกเว้น บทเฉพาะกาล มาตรา ๑๑๗ ให้มีผลบังคับ ใช้ต่อไปในขณะที่ประกาศใช้บังคับ และ อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ เมื่อมีการออก กฎหมายลำดับรองแต่จะขัดหรือแย้งกับ ประมวลกฎหมายแรงงานไม่ได้
	พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๓	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๑)ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และ ราชการส่วนท้องถิ่น (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐ รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (๓) นายจ้าซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชน ตามกหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนในส่วนที่ เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่ (๔) นายจ้างที่ดำเนินกิจการที่มิได้มีวัตถุ ประสงค์เพื่อแวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ (๕) นายจ้างอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง	ขยายความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานที่ยกเว้น บทเฉพาะกาล มาตรา ๑๑๗ ให้มีผลบังคับ ใช้ต่อไปในขณะที่ประกาศใช้บังคับ และ อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ เมื่อมีการออก กฎหมายลำดับรองแต่จะขัดหรือแย้งกับ ประมวลกฎหมายแรงงานไม่ได้

ยกเว้นไม่บังคับกับบุคคลประเภท	พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะดังนี้ (๑) บุคคลในคณะผู้แทนการทูต (๒) บุคคลในคณะผู้แทนกงสุล (๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ (๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) (๕) บุคคลซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ (๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้	ขยายความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานที่ยกเว้นบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๑๗ ให้มีผลบังคับใช้ต่อไปในขณะที่ประกาศใช้บังคับ และอาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ เมื่อมีการออกกฎหมายลำดับรองแต่จะขัดหรือแย้งกับประมวลกฎหมายแรงงานไม่ได้
การคุกคามทางเพศ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง	ขยายความคุ้มครองครอบคลุมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการทำงานของผู้ทำงานด้วย

งานอันตราย	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
งานอันตราย	มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ (๒) หรือในปล่องภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง (๓) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป (๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ น.และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยต่อหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควรและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว	บทเฉพาะกาล มาตรา ๑๑๗ ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป ในขณะที่ประกาศใช้บังคับ และอาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ เมื่อมีการออกกฎหมายลำดับรอง
	พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๒๑ ห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานดังต่อไปนี้ (๑) งานที่เกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย (๒) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ที่ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจ	บทเฉพาะกาล มาตรา ๑๑๗ ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป ในขณะที่ประกาศใช้บังคับ และอาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ เมื่อมีการออกกฎหมายลำดับรอง

งานอันตราย	เป็นอันตราย (๓) งานที่เกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะหรือประเภทของงานตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	
ผู้ทำงานมีครรภ์	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (๑) งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ (๓) งานแบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม (๔) งานที่ทำในเรือ (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๓๕/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมก่อนเป็นคราว ๆ ไป	บทเฉพาะกาล มาตรา ๑๑๗ ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป ในขณะที่ประกาศใช้บังคับ และอาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ เมื่อมีการออกกฎหมายลำดับรอง

ผู้ทำงานมีครรภ์	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดระหว่างลาด้วย มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน	มาตรา ๕๗ วรรคสอง วันที่ผู้ทำงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และวันลาของหญิงมีครรภ์ที่จำเป็นต้องไปพบแพทย์ วันลาเพื่อคลอดบุตร และวันลาเนื่องจากการแท้งบุตรมิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้
	พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓	ประมวลกฎหมายแรงงาน
	มาตรา ๖๗ ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละ ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ เป็นเวลาเก้าสิบวัน มาตรา ๕๔ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๗๓ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้ (๒) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ฯลฯ (๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร มาตรา ๖๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่ ได้แก่ (๑) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์ (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ (๔) ค่าทำคลอด (๕) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลทารกแรกเกิด (๖) ค่ารถพยาบาลหรือค่ายานพาหนะรับส่งผู้ป่วย (๗) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนด	ขยายความคุ้มครอง มาตรา ๗๔ ผู้ทำงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ ลาก่อนคลอดและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันลาโดยให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสิบสองวัน ค่าตอบแทนการทำงานส่วนที่เหลือให้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย และให้ถือว่าเป็นวันทำงาน กรณีที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์แท้งบุตร หรือปรากฏภาวะความเสี่ยงใด ๆ เนื่องจากการมีครรภ์ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาและได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาที่แพทย์รับรอง ผู้ทำงานซึ่งเป็นสามีของหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูทารกไม่เกินหนึ่งปี และภรรยาหลังคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบห้าวันโดยได้ค่าตอบแทนในการทำงาน

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑
เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑"

มาตรา ๒* พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

---

* ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕/ตอนที่ ๘ ก/หน้า ๑/๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง"[๒] หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ผู้ว่าจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

"ผู้รับเหมาชั้นต้น" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับเหมาช่วง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาชั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาชั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

"ค่าจ้างในวันทำงาน" หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

---

[๒] มาตรา ๕ นิยามคำว่า "นายจ้าง" แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

"อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ"[๓] หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน"[๔] (ยกเลิก)

"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าชดเชยพิเศษ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

"เงินสะสม" หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

"เงินสมทบ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

"พนักงานตรวจแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน* รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

---

[๓] มาตรา ๕ นิยามคำว่า "อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ" เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๔] มาตรา ๕ นิยามคำว่า "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน* แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี[๕]

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐[๖] ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑[๗] หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

---

[๕] มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๖] มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๗] มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑[๗] ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๔/๑[๘] สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

---

[๗] มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๘] มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๖[๑๐] ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗[๑๑] สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘[๑๒] ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

---

[๑๐] มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๑๑] มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๑๒] มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด ๒
การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓[๓] ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

---

[๓] มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓
การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘[๑๕] ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙[๑๕] ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑[๑๖] ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี

---

[๑๕] มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๑๕] มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๑๖] มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด ๔
การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานปั๊มโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐[๓๗] ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑[๓๘] ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

---

[๓๗] มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๓๘] มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕[๑๙] ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗[๒๐] ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

---

[๑๙] มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๒๐] มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕[๒๓] ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖
คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน* ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

---

[๒๓] มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙[๒๒] คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

---

[๒๒] มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒[๒๓] การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔[๒๔] ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑[๒๕] ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

---

[๒๓] มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๒๔] มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๒๕] มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สำรวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๙ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗[๒๖] ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

---

[๒๖] มาตรา ๘๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๘๘[๒๗] เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙[๒๘] ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐[๒๙] เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑[๓๐] ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

(๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๗
สวัสดิการ

---

[๒๗] มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๒๘] มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๒๙] มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๓๐] มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๙๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

มาตรา ๙๓[๓๑] คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔[๓๒] ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๙๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานใด

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

---

[๓๑] มาตรา ๙๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๓๒] มาตรา ๙๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

(๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

(๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๘
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน[๓๓]

มาตรา ๑๐๐[๓๔] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๑[๓๕] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๒[๓๖] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๓[๓๗] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๔[๓๘] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๕[๓๙] (ยกเลิก)

---

[๓๓] หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๓๔] มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๓๕] มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๓๖] มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๓๗] มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๓๘] มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๓๙] มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๖[๔๐] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๗[๔๑] (ยกเลิก)

หมวด ๙
การควบคุม

มาตรา ๑๐๘[๔๒] ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

(๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

(๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

(๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

(๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

---

[๔๐] มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๔๑] มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๔๒] มาตรา ๑๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๑๑๐[๕๓] การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) เพศ

(๓) สัญชาติ

(๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ

(๕) ที่อยู่ปัจจุบัน

(๖) วันที่เริ่มจ้าง

(๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

---

[๕๓] มาตรา ๑๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑[๕๕] เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หมวด ๑๐
การพักงาน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลง

---

[๕๕] มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรานี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด ๑๑
ค่าชดเชย

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๘/๑[๔๕] การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๑๙[๔๖] นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐[๔๗] ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

---

[๔๕] มาตรา ๑๑๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

[๔๖] มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๔๗] มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒
การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง[๑๘]

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

---

[๑๘] มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑[๔๙] ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี[๕๐]

หมวด ๑๓
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) เงินสะสมและเงินสมทบ

(๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑

(๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๗) เงินรายได้อื่น

---

[๔๙] มาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๕๐] มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคน เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มิได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มิใช่เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕[๕๓] ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้น พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้อง

---

[๕๓] มาตรา ๑๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

จ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑๔
พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้าง

หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑[๕๒] คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕
การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

---

[๕๒] มาตรา ๑๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔[๕๓] นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑)[๕๔] มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(๓) กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔/๑[๕๕] ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๖[๕๖] นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง

---

[๕๓] มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

[๕๔] มาตรา ๑๔๔ (๑) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

[๕๕] มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๕๖] มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘[๕๗] นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๘/๑[๕๘] นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคนหรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒[๕๙] นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคนหรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐[๖๐] ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

---

[๕๗] มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

[๕๘] มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

[๕๙] มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

[๖๐] มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๕๑[๖๑] ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ[๖๒]

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔[๖๓] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕[๖๔] (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕/๑[๖๕] นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่ง

---

[๖๑] มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

[๖๒] มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๖๓] มาตรา ๑๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๖๔] มาตรา ๑๕๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

[๖๕] มาตรา ๑๕๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มิให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงาน* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้คงได้รับต่อไป

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
ชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

ค่าขึ้นทะเบียนการเป็นผู้รับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงาน	ปีละ	๕,๐๐๐	บาท

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕[๖๖]

มาตรา ๔๙[๖๗] ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้โอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของ

---

[๖๖] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

[๖๗] มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

หน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑[๖๘]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑[๖๙]

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้

---

[๖๘] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

[๖๙] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอน ๓๙ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑[๗๐]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓[๗๑]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐[๗๒]

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

---

[๗๐] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

[๗๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑/๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

[๗๒] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๑๐ ก/หน้า ๕๒/๒๔ มกราคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกันยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ[๗๓]

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดแจ้ง หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต รับจดทะเบียน รับจดแจ้ง หรือรับแจ้งนั้น ที่จะต้องดำเนินการให้หน่วยงานที่ออกเอกสารราชการเช่นว่านั้นส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวประสงค์ได้สำเนาเอกสารนั้นจากผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดแจ้ง หรือผู้แจ้ง ให้ผู้มีอำนาจนั้นเป็นผู้จัดทำสำเนาเอกสารดังกล่าวเอง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าวจากผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาตหรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดแจ้ง หรือผู้แจ้ง

ข้อ ๑๘ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐[๗๔]

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ

---

[๗๓] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนพิเศษ ๙๗ ง/หน้า ๔๙/๔ เมษายน ๒๕๖๐

[๗๔] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๘๘ ก/หน้า ๗/๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ปรีดาภรณ์/แก้ไข
พลัฐวัฒ/ตรวจ
๒๘ มกราคม ๒๕๕๖

นุสรา/เพิ่มเติม
๑๐ เมษายน ๒๕๖๐

ปุณิกา/เพิ่มเติม
๔ กันยายน ๒๕๖๐

วิชพงษ์/ตรวจ
๕ กันยายน ๒๕๖๐

ภาคผนวก ค

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกาศร่างพระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแรงงาน

พ.ศ. .....

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกาศร่างพระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแรงงาน

พ.ศ. .....

หลักการ

ให้มีประมวลกฎหมายแรงงาน

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้กฎหมายว่าด้วยแรงงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานของรัฐรวมทั้งประชาสังคมทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการทำงานและคุณภาพของผู้ทำงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศ รวมทั้งการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของการบำรุงรักษาแรงงานอันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งของสังคมและความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ในอันที่จะพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานอันจะนำมาซึ่งความสมบูรณ์พูนสุขและความเป็นปึกแผ่นทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง

พระราชบัญญัติ

ให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแรงงาน

พ.ศ. .....

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงาน

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. .....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ประมวลกฎหมายแรงงานตามที่ตราไว้ต่อท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ..... เป็นต้นไป

ผู้รับสนองราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

ร่าง

ประมวลกฎหมายแรงงาน

.....

มาตรา ๑ ประมวลกฎหมายนี้เรียกว่า “ประมวลกฎหมายแรงงาน”

มาตรา ๒ ประมวลกฎหมายนี้

“การพัฒนากำลังคน” หมายความว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ในวัยก่อนทำงาน วัยทำงาน และหลังวัยทำงาน รวมทั้งบุคคลกลุ่มพิเศษ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพตลอดจนทัศนคติและวัฒนธรรมในการทำงาน เพื่อให้บุคคลดังกล่าวสามารถทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่มีคุณค่า เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

“การแนะแนวอาชีพ” หมายความว่า การให้บริการข้อมูลอาชีพและตลาดแรงงานในทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ ครอบคลุมถึงข้อมูลการจ้างงาน คุณสมบัติที่จำเป็น ประมาณการรายได้ และโอกาสก้าวหน้า

“สัญญาการจ้างงาน” หมายความว่า การตกลงไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เรียกว่า “ผู้ทำงาน” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า “ผู้จ้างงาน” และผู้จ้างงานตกลงจะให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำสัญญาการจ้างงานกับผู้ทำงานและได้รับประโยชน์จากการทำงานของผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล

“ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงาน” หมายความว่า บุคคลผู้ซึ่งมิใช่ผู้จ้างงาน แต่ได้ดำเนินดารให้มีการนำงานไปให้บุคคลอื่นทำ หรือให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานให้แก่ตน ซึ่งการจัดหาคนมาทำงานดังกล่าวมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

“ผู้ทำงาน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งตกลงทำงานให้ผู้จ้างงานโดยมุ่งหวังที่จะได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และให้หมายความรวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากการประกอบการด้วยตนเอง

“กลุ่มบุคคลพิเศษ” หมายความว่า ผู้ทำงานซึ่งแบกรับภาระทางครอบครัวเกินกำลัง ผู้ทำงานพิการ ผู้ทำงานสูงอายุตั้งห้าสิบปีขึ้นไป และผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ

“ค่าตอบแทนการทำงาน” หมายความว่า เงิน หรือเงินและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ผู้ทำงานได้รับเป็นการตอบแทนในการทำงาน

“การบอกเลิกสัญญาการจ้างงาน” หมายความว่า การแสดงเจตนาของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อยกเลิกสัญญาการจ้างงาน

“การเลิกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่ผู้จ้างงานไม่ให้ผู้ทำงานทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงที่ผู้ทำงานไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน เพราะเหตุที่ผู้จ้างงานไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

“การสิ้นสุดการจ้างงาน” หมายความว่า การสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาการจ้างงานหรือสิ้นสุดการจ้างงานเนื่องจากการบอกเลิกสัญญาหรือการเลิกจ้าง

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ผู้ทำงานร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“ความมั่นคงทางสังคม” หมายความว่า สิทธิประโยชน์ที่ผู้ทำงานพึงมีสิทธิได้รับในระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นจากการทำงาน อันครอบคลุมถึงการออม การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันอันตราย การรักษาพยาบาล การทุพพลภาพ การเสียชีวิต การสูญหาย การสงเคราะห์ครอบครัว การว่างงานการชราภาพ

“สวัสดิการแรงงาน” หมายความว่า สิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้ทำงานพึงมีสิทธิได้รับอันมิใช่ค่าตอบแทนการทำงาน แต่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความสะดวกในการทำงานของผู้ทำงาน การจูงใจแก่ผู้ทำงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเกื้อกูลแก่ครอบครัวของผู้ทำงาน โดยผู้จ้างงานจัดให้มีขึ้น หรือเกิดขึ้นโดยการตกลงกันระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงาน หรือองค์การผู้ทำงาน

“องค์การผู้ทำงาน” หมายความว่า การรวมตัวก่อตั้งเป็นองค์การของผู้ทำงาน ไม่ว่าจะกำหนดชื่ออย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งในหมู่ผู้ทำงานละผู้จ้างงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานและการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

“องค์การผู้จ้างงาน” หมายความว่า การรวมตัวก่อตั้งเป็นองค์การของผู้จ้างงาน ไม่ว่าจะกำหนดชื่ออย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งในหมู่ผู้ทำงานและผู้จ้างงาน มีส่วนร่วมการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน และการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

หมวด ๑
บททั่วไป

.....

มาตรา ๓ เจตนารมณ์ของประมวลกฎหมายนี้ มีเพื่อสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานด้วยความร่วมมือระหว่างผู้ทำงาน ผู้จ้างงาน และภาครัฐ ตลอดจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การทำงานและการเลือกอาชีพเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การบังคับใช้แรงงานหรือเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ สิทธิในการรวมตัว การชุมนุม และการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อป้องกันคุ้มครองผลประโยชน์ของตนย่อมได้รับการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายนี้

การจ้างงานต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติหมายความว่า การจำแนก การกีดกัน การจำกัด เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สถานะของบุคคล การศึกษา อบรม ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่น และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน

ประชาชนทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ภายใต้บัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและประมวลกฎหมายนี้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อกำจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้ผู้ทำงานสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

การดำเนินการใดๆ ตามประมวลกฎหมายนี้ ให้คำนึงถึงการตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการวางรากฐานการพัฒนาประเทศ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง

มาตรา ๔ การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้โดยบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ประมวลกฎหมายนี้ หรือกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน จะต้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของประชาชนตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความสุขในการทำงานของประชาชน

การพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารภาครัฐ โดยยอมรับการเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและการร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพที่ดีและความสุขในการทำงาน

การบริหารภาครัฐตามประมวลกฎหมายนี้ ต้องคำนึงถึงความเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับประชาชนในการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

มาตรา ๕ ความสัมพันธ์สองฝ่าย ระหว่างฝ่าย(ทำงาน กับฝ่ายผู้จ้างงานเป็นความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมและผู้จ้างงานได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ทั้งสองฝ่ายต่างมีความมุ่งหมายร่วมกันในการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ภาครัฐมีบทบาทในการคุ้มครองและดูแลการทำงานของผู้ทำงานและผู้จ้างงานให้เกิดความเป็นธรรมและความชอบธรรม

ความสัมพันธ์ของระบบไตรภาคี เป็นความสัมพันธ์สามฝ่ายระหว่างผู้ทำงาน ฝ่ายผู้จ้างงานและภาครัฐ โดยภาครัฐมีบทบาทในการคุ้มครองและดูแลการทำงานและผู้จ้างงานให้เกิดความเป็นธรรมและความชอบธรรม

ความสัมพันธ์ของระบบพหุภาคี เป็นความสัมพันธ์ของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของประชาชน เป็นระบบสนับสนุนไตรภาคี โดยผู้มีส่วนได้เสีย ต่างเข้าร่วมในกิจกรรมที่ภาครัฐ ฝ่ายผู้ทำงานและฝ่ายผู้จ้างงานดำเนินการ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารภาครัฐด้านแรงงาน อันจะนำไปสู่ประโยชน์ในการทำงาน และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๖ การจ้างงานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของผู้จ้างงานที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้ทำงานเกินสมควร ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้การจ้างงานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๗ ผู้ทำงานพิการต้องได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับผู้ทำงานทั่วไป โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอีกทั้งต้องได้รับการกำหนดสิทธิประโยชน์พิเศษในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำเป็นกรณีเฉพาะรวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต

มาตรา ๘ ผู้ทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงาน หรือผู้ทำงานอิสระย่อมมีสิทธิได้รับสิทธิการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายนี้ในด้านการพัฒนากำลังคน การคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๙ รัฐจะต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระยะสั้นและระนะนาว รวมทั้งกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อป้องกันการประสบอันตราย การเจ็บป่วย การสูญเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานทั้งที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์และสภาพแวดล้อม และกำหนดมาตรการเพื่อให้มีการทดสอบกำกับดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงานในทุกขั้นตอน โดยมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อลดอันตราย การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม ตลอดจนกำหนดมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ให้ครอบคลุม

ผู้จ้างงาน ผู้ทำงาน เจ้าของผู้ประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงานและบุคคลอื่นใดที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการโดยความร่วมมือของผู้จ้างงายและองค์การผู้จ้างงาน ผู้ทำงานและองค์การของผู้ทำงาน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชนรวมทั้งให้มีการทบทวนวางแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ และมาตรการต่างๆ ทุกสามปี

มาตรา ๑๐ ผู้ทำงาน และผู้จ้างงาน มีสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การโดยเสรีเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของตน และถูกบังคับให้เข้าร่วมหรือสังกัดองค์การมิได้

มาตรา ๑๑ ผู้ทำงานย่อมได้รับหลักประกันในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานที่ได้มาตรฐาน ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม และดูแลคุณภาพชีวิตของผู้ทำงาน รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างเหมาะสม

ให้คณะกรรมการบริหารร่วมภาครัฐด้านแรงงาน กำหนดมาตรการและแผนงานเพื่อช่วยเหลือผู้ทำงานให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานโดยไม่มีค่าใช้จ่ายหรือค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด รวมทั้งการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ผู้ทำงานหรือทายาทโดยธรรมของผู้ทำงานซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๑๒ กรณีที่ไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งในการคุ้มครองสิทธิผู้ทำงานตามประมวลกฎหมายนี้ให้วินิจฉัยข้อพิพาทด้านแรงงานหรือคดีแรงงานโดยใช้หลักเสมอภาคและความเป็นธรรมเพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ทำงาน

มาตรา ๑๓ กฎหมายอื่นใดจะยกเว้นการบังคับใช้สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ผู้ทำงาน อันขัดกับประมวลกฎหมายนี้มิได้

มาตรา ๑๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใดที่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ให้ใช้ประมวลกฎหมายนี้ เว้นแต่บทบัญญัตินั้นเป็นคุณแก่ผู้ทำงานยิ่งกว่า

มาตรา ๑๕ การบริหารภาครัฐที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐ หรือโดยความร่วมมือหลายฝ่ายเป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ได้ โดยเป็นการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานที่ยึดโยงกับบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้

การละเมิดสิทธิเสรีภาพตามประมวลกฎหมายนี้ หรือการคุกคามต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและประโยชน์สุขของผู้ทำงาน ต้องได้รับการแก้ไข เยียวยา โดยมาตรการทางสังคม หรือมาตรการอื่นใดที่เหมาะสมตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

หมวด ๒

การพัฒนากำลังคน

.....

มาตรา ๑๖ ให้หน่วยงานของรัฐต้องทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขันพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รวมทั้งการจัดตั้งกองทุนดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

การพัฒนากำลังคนจะต้องหึความสำคัญต่อการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการได้รับการพัฒนาที่เป็นธรรมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุความแตกต่างในถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สถานะของบุคคล การศึกษาอบรม ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือสถานภาพอื่น และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน รวมทั้งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ ทุกประเภทของกิจการ

ให้พิจารณาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ให้มีทิศทางเดียวกันในการจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน การอาชีวอนามัย การแนะแนวทางอาชีพ การจัดหางาน และการประกันสังคม

มาตรา ๑๗ ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกำหนดแผนปฏิบัติการ ในการจัดระบบการแนะแนวอาชีพไปสู่ทุกภาคส่วนทางเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมการสร้างงานและบริการจัดหางานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กำลังแรงงานมีทางเลือกอาชีพที่หลากหลาย มีโอกาสปรับปรุง เพิ่มศักยภาพหรือเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง ส่งเสริมการมีรายได้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสาขาอาชีพ โอกาสความก้าวหน้า รายได้ และสภาพการจ้างของแต่ละสาขาอาชีพ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลกลุ่มพิเศษ

มาตรา ๑๘ ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการฝึกทักษะหรือพัฒนาอาชีพให้กับเยาวชนและกำลังแรงงาน โดยคำนึงถึงการสร้างโอกาสการฝึกหรือการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อโอกาสการมีงานทำ และการพัฒนาศักยภาพ โดยการจัดระบบที่คำนึงถึง

ความหลากหลายอันสอดคล้องกับเป้าหมาย การเรียนรู้เบื้องต้น การเสริมทักษะเฉพาะด้านหรือสาขา และการเสริมทักษะซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง

มาตรา ๑๙ ให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งขององค์กรวิชาชีพ เพื่อกำหนดมาตรฐานในแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยจะต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และต้องจัดให้ผู้ทำงานได้ฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในอาชีพปัจจุบันและสาขาอาชีพอื่น

มาตรา ๒๐ ให้สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนรวมทั้งสถานประกอบกิจการ องค์การผู้ทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดบริการการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนและกำลังแรงงานตามอาชีพในท้องถิ่นและต่างประเทศในทุกระดับการศึกษา

มาตรา ๒๑ ให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้จ้างงานพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของผู้ทำงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ผู้ทำงานปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือในสาขาอาชีพที่ผู้ทำงานไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หรือมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

มาตรา ๒๒ ให้หน่วยงานของรัฐร่วมกันส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการ องค์การผู้จ้างงาน องค์การผู้ทำงาน องค์กรวิชาชีพ และองค์กรเอกชนสนับสนุนให้บุคคลกลุ่มพิเศษมีสิทธิได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำที่เหมาะสม ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและมีหลักประกันรายได้ แบ่งเบาภาระความรับผิดชอบการดูแลสมาชิกในครอบครัว

มาตรา ๒๓ ให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมการจัดหางาน ให้เป็นระบบ มีมาตรฐานโปร่งใส เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

มาตรา ๒๔ ให้ผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการ องค์การผู้จ้างงาน องค์การผู้ทำงาน องค์กรวิชาชีพและองค์กรเอกชนที่จัดให้มีการฝึกทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการจ้างงานบุคคลกลุ่มพิเศษ ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีสิทธิประโยชน์อื่น ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

หมวด ๓
มาตรฐานการจ้างงาน

.....

ส่วนที่ ๑
บทเบ็ดเสร็จทั่วไป

.....

มาตรา ๒๕ ผู้จ้างงานและผู้ทำงานที่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงานย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ เว้นแต่ประมวลกฎหมายนี้จะได้บัญญัติไว้เป็นย่างอื่น

เพื่อประโยชน์ในการจ้างงานและการทำงาน ผู้จ้างงานและผู้ทำงานมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาเพื่อตกลงทำสัญญาการจ้างงาน แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๒๖ ผู้จ้างงานและผู้ก่อให้เกิดการจ้างงาน ต้องร่วมกันรับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสิทธิและประโยชน์ตามบทบัญญัติในหมวดนี้

ในการที่ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงานได้ชำระเงินหรือชำระหนี้ด้วยวิธีอื่นใดให้แก่ผู้มีสิทธิแล้ว ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงานย่อมมีสิทธิไล่เบี้ยเอากับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๗ ในกรณีที่บทบัญญัติในหมวดนี้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้ผู้จ้างงงานเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๘ การที่ผู้ทำงานไม่ทำงานติดต่อกันเนื่องจากการใช้สิทธิลาหยุดงาน การสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของผู้จ้างงาน ตลอดจนการใช้สิทธิใดๆ ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ อันมีผลให้ผู้ทำงานไม่ได้ทำงานให้นับวันหยุดงานดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาทำงานของผู้ทำงาน

กรณีผู้จ้างงานมีเจตนาที่จะไม่ให้ผู้ทำงานมีสิทธิใดๆ ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ ไม่ว่าผู้ทำงานจะทำงานในหน้าที่ใด การจ้างงานแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของผู้ทำงาน

มาตรา ๒๙ การจ้างงานในงานที่มีลักษณะพิเศษ เช่น งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และงานอื่นที่มีลักษณะพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสาร การจ้างงานเป็นหนังสือ

ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้กับการจ้างงานบุคคลกลุ่มพิเศษตามประมวลกฎหมายนี้ด้วย

การจัดทำเอกสารการจ้างงานตามวรรคหนึ่ง มีความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการคุ้มครองการจ้างงานและการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติในหมวดนี้ทั้งมีความสอดคล้องกับลักษณะและสภาพของงาน ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๓๐ ผู้จ้างงานอาจจ้างผู้ทำงานเป็นรายชั่วโมงตามระยะเวลาที่ตกลงกันก็ได้ อัตราค่าตอบแทนการทำงานเป็นไปตามที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกัน แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนการทำงานขั้นต่ำต่อชั่วโมงการทำงาน

ผู้ทำงานตามวรรคหนึ่ง ย่อมได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามประมวลกฎหมายนี้อย่างเป็นธรรมตามลักษณะหรือสภาพของงาน

มาตรา ๓๑ ผู้จ้างงานต้องไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากผู้ทำงาน แต่ลักษณะหรือสภาพของงานนั้น ผู้ทำงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของผู้จ้างงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ และเมื่อสัญญาการจ้างงานหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามีให้แก่ผู้ทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาการจ้างงานสิ้นสุด หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๒ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จ้างงานเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใดหรือในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอนหรือควบกับนิติบุคคลใดสิทธิต่างๆ ที่ผู้ทำงานมีอยู่ต่อผู้จ้างงานเดิมเช่นใดให้ผู้ทำงานมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้ผู้จ้างงานใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับผู้ทำงานนั้นทุกประการ

การดำเนินการ ตามวรรคหนึ่งยกเว้นกรณีรับมรดก ผู้จ้างงานจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อผู้ทำงานยินยอมพร้อมใจด้วย

มาตรา ๓๓ ห้ามมิให้ผู้จ้างงาน หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการทำงานของผู้ทำงาน กระทำการล่วงเกินหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ทำงาน

มาตรา ๓๔ กรณีผู้จ้างงานเป็นหนี้เงินแก่ผู้ทำงานตามประมวลกฎหมายนี้ ให้หนี้เงินดังกล่าว มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของผู้จ้างงาน เหนือหนี้ภาษีอากร

มาตรา ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผู้ทำงาน ผู้ทำงานย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานอันมิใช่ข้อมูลความลับทางธุรกิจ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานและคำสั่งของผู้จ้างงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน

มาตรา ๓๖ ให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ส่งเสริมมาตรฐานแรงงาน ตรวจมาตรฐานการจ้างงานและการทำงาน โดยความร่วมมือของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่ผู้ทำงานถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้จ้างงาน หรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

.....

มาตรา ๓๗ ผู้จ้างงานมีหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

(๑) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันละส่งเสริมความปลอดภัยในทุกขั้นตอนการทำงาน

(๒) จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ทำงานอย่างเพียงพอ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานโดยเฉพาะในส่วนงานที่มีความเสี่ยง หรืออาจได้รับผลกระทบด้านความปลอดภัยในการทำงาน

(๓) จัดให้มีการอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานเป็นการเฉพาะ รวมทั้งจัดเป็นระยะๆ และต่อเนื่องเพื่อประกันว่าความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด

(๔) กำหนดและจัดให้มีการสื่อข้อความและระบบความร่วมมือระหว่างผู้ทำงานในทุกระดับกับฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานทุกระดับของผู้จ้างงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับเหตุหรือสถานการณ์ซึ่งอาจส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน

(๕) ออกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๖) ทำการอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๓๘ ผู้จ้างงานจะต้องดำเนินการให้มีหลักประกันว่า สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในการผลิตและบริการ กระบวนการทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของตนหรือที่ตนมีหน้าที่ตามกฎหมาย มีการทดสอบความเสี่ยงและมีความปลอดภัยสูง

ให้ผู้จ้างงานบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานให้ผู้จ้างงานจัดและดูแลให้ผู้ทำงานสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานในกรณีที่ผู้ทำงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้ผู้ทำงานหยุดการทำงานนั้นจนกว่าจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา ๓๙ ผู้จ้างงานและผู้ก่อให้เกิดการจ้างงานมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของบุคคลตามวรรคหนึ่งและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหน้าที่สนับสนุนและร่วมมือกันเพื่อบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๔๐ ผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเคร่งครัด แจ้งเหตุความไม่ปลอดภัยหรืออันตรายที่เกิดขึ้น ให้ความร่วมมือกับผู้จ้างงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงนิติสัมพันธ์ในการจ้างงาน

มาตรา ๔๑ ผู้ทำงานหรือผู้แทนองค์การผู้ทำงานย่อมได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้าง ถูกลงโทษทางวินัย โยกย้ายหน้าที่การงานหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากบุคคลดังกล่าวได้กระทำการเพื่อป้องกันหรือทุเลาปัญหาซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ได้ดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน หรือต่อศาล

มาตรา ๔๒ ให้มีสถาบันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของพหุภาคี อย่างน้อยประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้จ้างงาน ผู้ทำงาน ผู้ป่วยหรือผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน สถาบันวิชาการ และองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และเยียวยาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีศูนย์ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำสถิติข้อมูลประจำปี ตรวจสอบสาเหตุของปัญหาความไม่ปลอดภัยและมาตรการในการแก้ไขปัญหา เผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงเป็นรายกรณี

มาตรา ๔๓ การนำเข้าซึ่งสินค้าวัสดุที่เป็นพิษหรืออาจมีอันตรายต่อผู้ทำงานสาธารณะ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องให้การประกันว่ามาตรการป้องกันความปลอดภัยมีการตรวจสอบทุกครั้ง ครอบคลุมถึงการขนย้าย การเก็บรักษา ณ สถานที่ที่ปลอดภัยต่อชุมชน การติดตั้ง และการใช้ จะต้องไม่มีความเสี่ยงต่อผู้ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย และต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน โดยเผยแพร่ มาตรการวิธีการที่ถูกต้องในกระบวนการดังกล่าวต่อผู้ปฏิบัติและต่อสาธารณะ

มาตรา ๔๔ ผู้จ้างงาน ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการนั้น ผู้นำเข้า ผู้จัดเก็บ ผู้ทำงานขนส่งเคลื่อนย้ายซึ่งวัตถุมีพิษหรือสารเคมีเป็นอันตราย จะต้องมีกระบวนการควบคุม ดูแลและป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๔๕ ในกรณีสถานที่ใดมีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ให้ผู้จ้างงานทุกรายของสถานประกอบกิจการในสถานที่นั้นมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานประกอบกิจการใดมีผู้จ้างงานหลายรายหรือมีผู้เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ให้บุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ร่วมกันในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

ส่วนที่ ๓
หน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้ทำงาน

.....

มาตรา ๔๖ ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องมอบงานให้ผู้ทำงาน และมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าตอบแทนการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามสัญญา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ให้แก่ผู้ทำงานตลอดเวลาที่สัญญาการจ้างงานมีผลผูกพัน เว้นแต่ประมวลกฎหมายนี้จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ผู้ทำงานต้องทำงาน ให้กับผู้จ้างงาน ผู้ทำงานจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อผู้จ้างงานยินยอมพร้อมใจด้วย

มาตรา ๔๗ ให้ผู้จ้างงานจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งต่องมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างงานหรือการทำงาน

(๒) กำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุด

(๓) ค่าตอบแทนการทำงาน

(๔) สวัสดิการแรงงาน

(๕) การเลิกจ้าง

(๖) การร้องทุกข์ของผู้ทำงาน

(๗) ความร่วมมือระหว่างผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน

(๘) ประโยชน์อื่นที่เกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๔๘ ผู้จ้างงานมีหน้าที่ป้องกัน ส่งเสริมและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนการเยียวยาหรือฟื้นฟูกรณีผู้ทำงานประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ทุพพลภาพ สูญหายหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของผู้จ้างงานหรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน

ในกรณีที่ผู้ทำงานเจ็บป่วย ประสบอันตราย สูญหาย หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนและสิทธิประโยชน์ตามประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๔๙ ผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้จ้างงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ไม่ละทิ้งการงาน ไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง รวมทั้งต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองให้ลุล่วงโดยถูกต้องและสุจริต เว้นแต่คำสั่งนั้นอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของผู้ทำงานและบุคคลอื่น

มาตรา ๕๐ ผู้จ้างงานต้องไม่ให้ผู้ทำงานเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ส่วนที่ ๔
ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด

.....

มาตรา ๕๑ ให้ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันของผู้ทำงานได้ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานต่อวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของผู้ทำงานห้ามมิให้ผู้ทำงานทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานมีความจำเป็นต้องให้ผู้ทำงาน ทำงานล่วงเวลา ทำงานวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

มาตรา ๕๓ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มผลิตภาพการทำงานของผู้ทำงาน ให้ผู้ทำงานมีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม แต่วันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงสำหรับการพักระหว่างการทำงานและไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมงสำหรับการพักก่อนทำงานล่วงเวลา

มาตรา ๕๔ ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน ผู้จ้างงานและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

มาตรา ๕๕ ให้ผู้ทำงานมีวันหยุดประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยหว่าสิบสามวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงาน โดยรวมกับวันแรงงานแห่งชาติ

ในกรณีที่วันหยุดประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ทำงาน ให้ผู้ทำงานได้หยุดชดเชยวันหยุดประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่อาจให้ผู้ทำงานหยุดตามประเพณีได้ ให้ผู้จ้างงานตกลงกับผู้ทำงานว่าจะเลื่อนวันหยุดตามประเพณีไปหยุดในวันอื่นหรือผู้ทำงานจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๕๖ ให้ผู้ทำงาน ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนการทำงาน สำหรับผู้ทำงานซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี ผู้จ้างงานอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ผู้ทำงานโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ผู้จ้างงานและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นเพื่อใช้สิทธิในปีต่อไปได้

มาตรา ๕๗ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ผู้จ้างงานอาจให้ผู้ทำงานแสดงใบรับรองแพทย์หากผู้ทำงานไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ให้ผู้ทำงานแสดงหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงให้ผู้จ้างงานทราบ

วันที่ผู้ทำงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาของหญิงมีครรภ์ที่จำเป็นต้องไปพบแพทย์ วันลาเพื่อคลอดบุตร และวันลาเนื่องจากการแท้งบุตร มิให้ถือเป็นวันลาป่วย

ส่วนที่ ๕
ค่าตอบแทนการทำงาน

.....

มาตรา ๕๘ ค่าตอบแทนการทำงานขั้นต่ำ หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้ผู้ทำงานซึ่งเพิ่งเริ่มทำงานมีปัจจัยในการดำรงชีวิตของตนและสมาชิกในครอบครัวอีกสองคน

มาตรา ๕๙ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและผลประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงินเนื่องในการจ้างงานที่เป็นเงินตราไทย และให้จ่าย ณ สถานที่ทำงานของผู้ทำงาน หากจ่ายด้วยวิธีอื่นหรือสถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทำงาน

มาตรา ๖๐ ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งผู้จ้างงานต้องจ่ายให้แก่ผู้ทำงานในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติหรือตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีผู้จ้างงานให้ผู้ทำงานทำงานในวันหยุด ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อตอบแทนการทำงานในวันหยุดให้แก่ผู้ทำงานตามอัตราที่ที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดที่เป็นวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงในวันทำงาน หรือตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

กรณีผู้ทำงานได้รับค่าตอแทนการทำงานเป็นรายเดือนให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงในวันทำงาน

มาตรา ๖๒ การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน

ค่าล่วงเวลา หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา

ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงวันทำงานตามจำนวนชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนในการทำงานตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับเป็นการตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่นอยกว่าสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ การกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ทำงาน ให้ผู้จ้างงานจ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง หรือระยะเวลาอื่นตามที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

มาตรา ๖๓ เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดหรือวันลา ในกรณีที่ผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับอัตราเฉลี่ยในวันทำงานในงวดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานก่อนที่ผู้ทำงานจะหยุดหรือลานั้น

มาตรา ๖๔ กรณีเลิกจ้างโดยผู้ทำงานไม่มีความผิดหรือเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม และวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้นๆ เฉลี่ยตามส่วน

มาตรา ๖๕ ภายใต้บทบัญญัติในหมวดนี้ ในส่วนที่กำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่หักเงินค่าตอบแทนการทำงานของผู้ทำงาน ผู้จ้างงานต้องไม่หักค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นเงินที่หักเพื่อจ่ายเป็นค่าภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ค่าบำรุงองค์การผู้ทำงาน หนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่คล้ายกันหรือหนี้สวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานฝ่ายเดียว เงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสมและหักได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของค่าตอบแทนการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับแต่ละครั้ง

กรณีผู้จ้างงานได้รับความยินยอมจากผู้ทำงานในการหักเงินประเภทต่างๆ ต้องทำเป็นหนังสือหรือหักฐานเป็นหนังสือ

มาตรา ๖๖ ในกรณีมีเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลต่อการประกอบกิจการ ทำให้ผู้จ้างงานไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกินสามสิบวันผู้จ้างงานมีหน้าที่รับผิดชอบตามสัญญาการจ้างงานและตามประมวลกฎหมายนี้

กรณีมีเหตุตามวรรคหนึ่งและผู้จ้างงานให้ผู้ทำงานหยุดงานและไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินสามสิบวันให้ผู้จ้างงานนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานโดยพลัน

หากคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีตามวรรคสองเป็นกรณีมีเหตุที่สำคัญมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการทำให้ผู้จ้างงานไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานก่อนที่มีการหยุดงานเป็นเวลาไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ให้คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนดมาตรการแก้ไขเยียวยาให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้จ้างงานและผู้ทำงาน

มาตรา ๖๗ ผู้จ้างงานไม่มีสิทธิสั่งพักงานผู้ทำงานในระหว่างการสอบสวน เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้จ้างงานจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ผู้ทำงานทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้ทำงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานที่ผู้ทำงานได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

ในกรณีผู้ทำงานไม่มีความผิด ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ทำงานเท่ากับค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานนับแต่วันที่ผู้ทำงานถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนการทำงาน พร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

มาตรา ๖๘ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลากิจธุระโดยได้รับค่าตอบแทนการทำงาน และให้ถือเป็นวันทำงานดังต่อไปนี้

(๑) ทำหมันหรือเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด

(๒) รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ไม่เกินหกสิบวัน

(๓) ลาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านแรงงาน หรือพัฒนาการศึกษาไม่เกินปีละสามสิบวัน

ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ผู้จ้างงานอาจให้ผู้ทำงานลาเพื่อประกอบศาสนกิจตามความเชื่อทางศาสนาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ค่าตอบแทนการทำงานในระหว่างการลาให้เป็นไปตามที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกัน

มาตรา ๖๙ ในกรณีผู้จ้างงานจงใจไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หลักประกันที่เป็นเงิน โดยการกลั่นแกล้งหรือปราศจากเหตุผลอันสมควร ผู้จ้างงานต้องรับผิดจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสิบห้าทุกระยะเวลาเจ็ดวันของเงินที่ค้างจ่ายนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดเวลาชำระเงินดังกล่าว

ส่วนที่ ๖
ผู้ทำงานเด็ก ผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานที่เป็นบุคคลกลุ่มพิเศษ

.....

มาตรา ๗๐ ผู้ทำงานเด็กย่อมได้รับความคุ้มครองดังต่อไปนี้

(๑) ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน

(๒) การจ้างผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกวาสิบแปดปีผู้จ้างงานต้องแจ้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน ภายในสิบห้าวันนับแต่ผู้ทำงานเด็กเข้าทำงาน และจัดทำบันทึกสภาพการจ้าง และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

(๓) ในหนึ่งวันให้ผู้ทำงานเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากทำงานไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้เด็กมีเวลาพักตามที่ผู้จ้างงานกำหนด

(๔) ผู้จ้างงานต้องไม่ให้ผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

(๕) ห้ามเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการค้ำประกันด้วยบุคคล หรืออื่นๆ จากผู้ทำงานเด็ก

(๖) ห้ามจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ทำงานเด็กต่อบุคคลอื่น

มาตรา ๗๑ ผู้จ้างงานต้องไม่ให้ผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ทั้งนี้ ประเภทของงานเป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๗๒ ผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อรับการฝึกทักษะความรู้ โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานในระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

มาตรา ๗๓ ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ย่อมมีสิทธิได้รับการจ้างงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์ ทั้งนี้ ประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน การให้หยุดพัก และการอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อภาวะการณ์เป็นมารดาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๗๔ ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ ลาก่อนคลอด และหลังคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานห้าสิบสองวัน ค่าตอบแทนการทำงานส่วนที่เหลือให้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย และให้ถือว่าเป็นวันทำงาน กรณีผู้ทำงานหญิงมีครรภ์แท้งบุตรหรือประสบภาวะความเสี่ยงใดๆ เนื่องจากการมีครรภ์ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิในการลาและได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาที่แพทย์รับรอง

ผู้ทำงานที่เป็นสามีของหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูทารกไม่เกินหนึ่งปีและภรรยาหลังคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงาน

มาตรา ๗๕ การที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่า ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ให้ผู้ทำงานมีสิทธิขอให้ผู้จ้างงานเปลี่ยนแปลงงานเป็นการชั่วคราวหรือหลังคลอดได้ และให้ผู้จ้างงานพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ทำงาน

ในกรณีผู้จ้างงานจะเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้ผู้จ้างงานนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน โดยให้ภาระการพิสูจน์ตกแก่ผู้จ้างงาน

มาตรา ๗๖ กรณีผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ใช้สิทธินัดหยุดงานหรือถูกผู้จ้างงานปิดงานตามประมวลกฎหมายนี้ หรือประสบพิบัติภัยจนไม่สามารถทำงานได้ ให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครอง ดูแล ตามความเหมาะสม โดยกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๗๗ เมื่อผู้ทำงานหญิงมีครรภ์กลับเข้าทำงานภายหลังคลอด ให้มีสิทธิที่จะกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิมหรือทำงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเทียบเคียงกันได้ โดยผู้ทำงานสมัครใจรับทำงานดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานและสิทธิประโยชน์อื่นไม่น้อยกว่าเดิม

มาตรา ๗๘ ผู้ทำงานหญิงมีบุตรที่ต้องให้นมด้วยตัวเอง มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานปกติหรือลดชั่วโมงทำงานปกติเพื่อให้นมบุตร ณ สถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่น เช่นศูนย์เลี้ยงเด็กที่จัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐ หรือโดยความร่วมมือของภาคีที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การได้รับสิทธิดังกล่าวให้ถือเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ

มาตรา ๗๙ ผู้ทำงานซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มพิเศษย่อมมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติในหมวดนี้

ผู้จ้างงานมีหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ทำงานตามวรรคหนึ่งได้ทำงานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบริหารแรงงาน

ส่วนที่ ๗
การสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน

.....

มาตรา ๘๐ ผู้จ้างงานต้องไม่เลิกจ้างผู้ทำงาน เนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้ เว้นแต่ผู้ทำงานได้กระทำความผิดร้ายแรง

(๑) ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในการก่อตั้งองค์การผู้ทำงาน เข้าร่วมกิจกรรม หรือเพราะเหตุเป็นสมาชิกหรือเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงานหรือเป็นตัวแทนผู้ทำงาน

(๒) ผู้ทำงานหรือผู้แทนองค์การผู้ทำงานได้ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย หรือต่อศาลแรงงาน หรือศาลอื่นในคดีที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงาน ผู้ทำงาน หรือองค์การผู้ทำงาน หรือเพราะเหตุที่ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๓) ผู้ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง หรือการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด และอยู่ในระหว่างเจรจาต่อรอง หรืออยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ

(๔) ผู้ทำงานหยุดงาน ด้วยผลความจำเป็นที่สำคัญของสมาชิกในครอบครัวได้แก่ บิดา มารดา บุตร สามีหรือภริยา หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ทำงาน โดยผู้ทำงานได้แจ้งให้ผู้จ้างงานทราบแล้ว ภายในเวลาอันสมควร

(๕) ผู้ทำงานหยุดงานด้วยเหตุเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย

(๖) เหตุหนึ่งเหตุใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๘๑ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงาน หรือผู้ทำงานใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาการจ้างงานเพราะเหตุดังต่อไปนี้

(๑) ปิดกิจการ

(๒) ย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของผู้ทำงานหรือครอบครัว อันเป็นเหตุให้ผู้ทำงานใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาการจ้างงาน

(๓) ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนผู้ทำงาน

(๔) เหตุจำเป็นอันเกิดแก่ตัวผู้ทำงานจนไม่สามารถทำงานให้แก่ผู้จ้างงานหรือผู้ทำงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้

(๕) เหตุจำเป็นอื่นใดที่เป็นความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน

ผู้จ้างงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควร และต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเมื่อเลิกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญาการจ้างงานตามประมวลกฎหมายนี้

ค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเมื่อสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลง เพราะ มีเหตุกรณีพิเศษตามประมวลกฎหมายนี้

ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงานในกรณีที่มิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง หรือการบอกเลิกสัญญาการจ้างงาน เพราะเหตุกรณีพิเศษ ตามประมวลกฎหมายนี้

กรณีตาม (๒) ผู้จ้างงานต้องแจ้งให้ผู้ทำงาน องค์การผู้จ้างงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และให้หารือกับผู้แทนผู้ทำงานเพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ การแนะแนวอาชีพ การจัดงานให้แก่ผู้ทำงาน ถ้าผู้ทำงานไม่ประสงค์จะไปทำงาน ให้ผู้ทำงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างงาน โดยผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าค่าชดเชย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

กรณีตาม (๓) ให้ผู้จ้างงานแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อผู้ทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ทำงานและผู้แทนผู้ทำงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

กรณีผู้จ้างงานมีความจำเป็นถึงขนาดต้องเลิกจ้างผู้ทำงานอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย เหตุภัยพิบัติร้ายแรง หรือภาวะวิกฤตเศรษฐกิจร้ายแรง ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน ให้ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน ตามประมวลกฎหมายนี้

กรณีที่ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงานไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้จ้างงานภายในสามวันนับวันที่เลิกจ้างหรือวันบอกเลิกสัญญาหรือสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลง

มาตรา ๘๒ ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ผู้จ้างงานมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ทำงานซึ่งเลิกจ้าง

(๑) ผู้ทำงานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้จ้างงาน

(๒) จงใจให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้จ้างงานมิได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกจ้าง หรือไม่ได้แจ้งเหตุเลิกจ้างให้ผู้ทำงานทราบในขณะที่เลิกจ้าง ผู้จ้างงานจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การเลิกจ้างตามวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่สัญญาการจ้างงาน ที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและการจ้างงานสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดนะยะเวลานั้น สัญญาการจ้างงานในงานโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของผู้จ้างงานซึ่งต้นมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน และสัญญาการจ้างงานในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกินสองปี โดยผู้จ้างงานและผู้ทำงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๘๓ ถ้าผู้ทำงานเป็นผู้ซึ่งจ้างงานได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยผู้จ้างงานออกค่าเดินทางให้เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ผู้จ้างงานจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ และต้องเป็นดังต่อไปนี้คือ

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของผู้ทำงาน และ

(๒) ผู้ทำงานกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างภายในเวลาอันสมควร

มาตรา ๘๔ เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลงแล้ว ผู้ทำงานชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าผู้ทำงานนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา ๘๕ ผู้ทำงานที่ต้องขาดรายได้เนื่องจากการจ้างงานสิ้นสุดลง มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หรือประโยชน์อื่นๆ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้ และไม่ตัดสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายอื่น

หมวด ๔
การแรงงานสัมพันธ์

.....

ส่วนที่ ๑
สิทธิการรวมตัว

.....

มาตรา ๘๖ ผู้ทำงานและผู้จ้างงานทุกภาคส่วนและทุกสาขาเศรษฐกิจ มีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การของตนโดยสมัครใจโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากเจ้าหน้าที่รัฐ

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีสิทธิเสรีภาพในการตั้งและเข้าร่วมองค์การของตนโดยสมัครใจเช่นเดียวกับผู้ทำงานอื่น การจำกัดสิทธิเสรีภาพจะกระทำมิได้เว้นแต่อาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

การใช้สิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การและการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนการใช้สิทธิตามหมวดนี้ของทหารหรือตำรวจให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายว่าด้วยการนั้น ทั้งนี้ กฎหมายที่กำหนดจะต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือถูกนำไปใช้ เพื่อจำกัดการใช้สิทธิหรือเสรีภาพของผู้ทำงานในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรมโครงการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

การจำกัดสิทธิเสรีภาพดังกล่าวไม่รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ที่ทำหน้าที่สนับสนุนหรือให้บริการในงานอันมิใช่เป็นภารกิจหลักที่สำคัญโดยตรงของหน่วยงาน

ในการใช้สิทธิเสรีภาพในการก่อตั้ง หรือเข้าร่วมองค์การ และดำเนินกิจกรรมขององค์การผู้ทำงาน องค์การผู้จ้างงาน หรือผู้แทนรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขององค์การ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเช่นเดียวกับองค์การที่ดำเนินกิจกรรมร่วมอื่น

มาตรา ๘๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงละเว้นการแทรกแซงใดๆ ที่จะจำกัดสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งหรือเข้าร่วม หรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการใช้สิทธิตามกฎหมาย

เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่กำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ทำงานและผู้จ้างงานได้ใช้สิทธิก่อตั้งและดำเนินงานขององค์การได้อย่างเสรี

มาตรา ๘๘ องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน มีสิทธิจัดทำธรรมนูญหรือข้อบังคับเลือกผู้แทนของตนโดยเสรีรวมทั้งบริหารจัดการ และดำเนินการองค์การของตนโดยเสรี

มาตรา ๘๙ องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน ต้องมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งในหมู่ผู้ทำงานและผู้จ้างงาน มีส่วนร่วมกันในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานและการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ส่วนที่ ๒
สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม

.....

มาตรา ๙๐ รัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่รวมทั้งการใช้ประโยชน์สูงสุดของการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้ทำงานและผู้จ้างงาน ระหว่างองค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุสภาพการจ้างโดยวิธีการมีข้อตกลงร่วม

รัฐพึงส่งเสริมให้เกิดกลไกการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งทุกฝ่ายมีความจริงใจที่จะบรรลุข้อตกลงร่วมกันและหารือเพื่อสร้างกลไกระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ เห็นพ้องเป็นกลไกหนึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

รัฐพึงส่งเสริมให้เกิดกลไกหรือองค์การปรึกษาหารือร่วม เพื่อกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่ส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมของทั้งสองฝ่าย อันจะนำไปสู่การเจรจาต่อรองต่อไป

รัฐพึงส่งเสริมระบบไตรภาคีและกำหนดกลไกเพื่อให้องค์การผู้ทำงาน องค์การผู้จ้างงาน หน่วยงานภาครัฐ และภาคสังคมอื่นที่เกี่ยวข้องได้ปรึกษาหารือและร่วมมือกัน ในประเด็นที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพการจ้าง ประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพชีวิต และความมั่นคงในการทำงานของผู้ทำงาน

มาตรา ๙๑ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีอำนาจในการยุบเลิกหรือระงับการดำเนิงานขององค์การผู้ทำงานหรือองค์การผู้จ้างงาน เว้นแต่มีคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล

องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน มีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้ง และเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกขององค์การในระดับต่างๆ เช่น สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การผู้ทำงาน สมาคมผู้จ้างงาน สหพันธ์ผู้จ้างงาน องค์การผู้จ้างงาน รวมทั้งการรวมตัวขององค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงานไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร ตลอดจนมีเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกองค์การต่างประเทศเพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์ขององค์การได้

มาตรา ๙๒ ผู้ทำงานหรือผู้จ้างงานหรือผู้แทนแต่ละฝ่ายย่อมมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายต้องเข้าเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจและโดยสุจริตเพื่อให้บรรลุข้อตกลงและผลประโยชน์ร่วมกันในเรื่องสภาพการจ้าง

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้ทำงานหรือผู้จ้างงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้แต่ละฝ่ายทราบรวมทั้งการระบุชื่อของบุคคลากรในการร่วมเจรจาหรือตั้งผู้แทนเข้าเจรจาต่อรองร่วม

กรณีผู้ทำงานมีการยื่นข้อเรียกร้องมากกว่าหนึ่งกลุ่ม หรือองค์การ คู่กรณีที่เกี่ยวข้องอาจตกลงร่วมกันเพื่อกำหนดผู้แทนหรือองค์การในการเข้าเจรจาต่อรองร่วม หากมีกรณีที่ขัดแย้งคู่กรณีสามารถร้องขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการให้ก็ได้ภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

กรณีองค์การผู้ทำงาน เป็นผู้เรียกร้องแทนผู้ทำงาน ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้ทำงาน

ผู้จ้างงานหรือผู้ทำงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

องค์การผู้ทำงานอิสระ มีเสรีภาพในการยื่นข้อเรียกร้องต่อหน่วยของรัฐที่เกี่ยวข้องและหรือผู้เกี่ยวข้อง ในนามขององค์การหรือร่วมกับองค์การผู้ทำงานอื่นเพื่อการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของตน

สิทธิของผู้ทำงานและผู้จ้างงานในการปรับปรุงสภาพการจ้าง กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องและการทำข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงสภาพการจ้าง อาจครอบคลุมและมีผลบังคับใช้ในระดับสถานประกอบกิจการ ชุมชน หรือเขตพื้นที่ อุตสาหกรรมระดับชาติก็ได้ โดยคู่กรณีหรือผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องและทำข้อตกลงร่วมกัน

มาตรา ๙๓ คู่เจรจาต่อรองร่วมมีหน้าที่ให้ข้อมูลและส่งมอบเอกสารที่ได้กล่าวอ้างในการเจรจาเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งร้องขอ

ผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงานมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลทางการเงิน งบประมาณและสถานะทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเอกสารอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานสามารถเข้าร่วมการเจรจาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เว้นแต่การให้ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนบุคคลของผู้จ้างงานหรือความลับทางการค้า

การแสดงข้อมูลดังกล่าวต้องเป็นไปโดยสุจริต ปราศจากการฉ้อฉลหรือการแสดงข้อความอันเป็นเท็จ

มาตรา ๙๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือ ลงนามโดยคู่เจรจาและบันทึกวันที่ตกลง

ผู้จ้างงานมีหน้าที่นำข้อตกลงไปแจ้งจดทะเบียนกับหน่วยงานของรัฐตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงาน และประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานเป็นระยะเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน

ขอตกลงนี้มีผลผูกพันผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงานและผู้ทำงาน ซึ่งเป็นสมาชิกองค์การที่เข้าเจรจาต่อรองร่วม เว้นแต่กรณีที่ข้อตกลงนั้นกระทำโดยการแรงงานที่มีคนทานเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของคนทำงานในกลุ่มที่อยู่ในกรอบการเจรจาดังกล่าว ให้ข้อตกลงมีผลผูกพันคนทำงานในกลุ่มนั้นทุกคน

ข้อตกลงมีผลผูกพันภายในระยะเวลาที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานหรือองค์การของทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันแต่จะตกลงกันให้มีผลบังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่ผู้จ้างงานรับผู้ทำงานเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ห้ามมิ ให้ผู้จ้างงานทำสัญญาการจ้างงานกับผู้ทำงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่สัญญานั้นจะเป็นคุณกับผู้ทำงานยิ่งกว่า

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๙๕ กรณีไมมีการตกลงกัน หรือเจรจาไกล่เกลี่ยแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู้การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคล

มาตรา ๙๖ ห้ามมิให้ผู้ทำงานและผู้จ้างงานซึ่งใช้อำนาจหน้าที่ในนามของรัฐ หรือผู้ทำงานหรือผู้จ้างงานในกิจการสำคัญ รวมทั้งทหารและตำรวจใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน

กิจการที่สำคัญ หมายถึง กิจการใดๆ ซึ่งการหยุดงานชะงักด้วยเหตุการณ์ใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานอาจนำไปสู่อันตรายถึงแก่ชีวิต ความปลอดภัยและสุขภาพของประชานบางส่วนหรือทั้งหมด

กิจการใดที่ห้ามหรือจำกัดสิทธิเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดกลไกการระงับข้อพิพาทที่รวดเร็วเป็นกลาง เพื่อทดแทนการสูญเสียและถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพดังกล่าว

มาตรา ๙๗ รัฐมีหน้าที่ต้องกำหนดกลไกและมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อทดแทนในกิจการที่ห้ามใช้สิทธิในการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

มาตรการหรือกลไกที่ใช้จะต้องกำหนดระยะเวลาแน่นอนในการแก้ไขหรือยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเป็นเหตุเป็นผลแห่งข้อพิพาทและความรวดเร็วในการยุติข้อพิพาทดังกล่าว

มาตรา ๙๘ ก่อนใช้สิทธินัดหยุดงานให้องค์การผู้ทำงานจัดให้มีการลงคะแนนลับ เพื่อลงมติเห็นชอบการนัดหยุดงาน

ผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน และองค์การผู้ทำงานกับองค์การผู้จ้างงานอาจหารือตกลงกันในการจัดให้มีมาตรการเพื่อรักษาความปลอดภัยในช่วงระหว่างการนัดหยุดงานได้

ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานจะต้องแจ้งการนัดหยุดงานล่วงหน้าต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมบริหารด้านแรงงาน และผู้จ้างงานไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง

ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานต้องไม่ขัดขวางการทำงานของผู้ทำงานอื่นในสถานประกอบกิจการเดียวกัน ที่ไม่เข้าร่วมนัดหยุดงานและประสงค์จะทำงาน

มาตรา ๙๙ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือจ้างบุคคลภายนอกมาทำงานแทนผู้ทำงานที่เข้าร่วมนัดหยุดงานหรือถูกปิดงาน

มาตรา ๑๐๐ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สองฝ่ายอาจหารือทำข้อตกลงร่วมกันให้คงไว้ซึ่งการผลิตหรือการห้บริการบางส่วน ในระหว่างใช้สิทธิการนัดหยุดงานก็ได้ เพื่อมิให้ประชาชนเดือดร้อนเกินสมควร

มาตรา ๑๐๑ กรณีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบิหารแรงงาน หรือบุคคลหนึ่งซึ่งทั้งสองฝ่ายยอมรับให้คณะกรรมการหรือบุคคลตามวรรคหนึ่ง พิจารณาวินิจฉัยและแจ้งผลให้คู่กรณีทราบโดยเร็ว ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมีสิทธิอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อรัฐมนตรี คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้ถือเป็นที่สุด

กรณีมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานอยู่ก่อน ให้รัฐมนตรีให้ผู้จ้างงานซึ่งปิดงานรับผู้ทำงานกลับเข้าทำงาน ตามปติ ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่มีผลบังคับใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น

มาตรา๑๐๒ ในกรณีที่มีปัญหาข้อขัดข้องหรือมีข้อโต้แย้งในเรื่องของความถูกต้องของการยื่นข้อเรียกร้อง ขั้นตอนการเจรจาต่อรองร่วม หรือการใดอันเกี่ยวกับการเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองร่วมให้หน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ถูกต้องได้

มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานปิดงานหรือผู้ทำงานนัดหยุดงานในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไมเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(๒) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งงตามข้อตกลง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานไกล่เกลี่ย ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๔) เมื่อฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๕) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ส่วนที่ ๓
การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

.....

มาตรา ๑๐๔ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้าง บอกเลิกสัญญาการจ้างงาน หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน กรรมการองค์การผู้ทำงาน หรือกระทำการใดอันอาจทำให้กรรมการไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เว้นแต่ได้รับการพิจารณาอนุญาตจากคณะกรรมการบริหารภาครัฐด้านแรงงาน

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ผู้ทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย การนัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือการชี้ขาดโดยที่ยังมิได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

มาตรา ๑๐๕ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานกระทำการใดๆ ดังต่อไปนี้

(๑) เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เลิกจ้างหรือกระทำการใดทั้งทางกายภาพและทางจิตใจที่ทำให้ผู้ทำงาน ผู้แทนผู้ทำงาน กรรมการองค์การผู้ทำงาน จนไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวได้มีส่วนในการก่อตั้งองค์การผู้ทำงาน เป็นสมาชิกองค์การทำงาน ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานตามประมวลกฎหมายนี้ หรือต่อศาลแรงงานหรือเพราะเหตุที่ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๒) การกระทำใดที่ทำให้ผู้ทำงานไม่สามารถเป็นสมาชิกหรือให้ผู้ทำงานออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การผู้ทำงานหรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ผู้ทำงาน หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การผู้ทำงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครผู้ทำงานเป็นสมาชิก เพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การผู้ทำงาน

(๓) การกระทำใดที่ทำให้องค์การผู้ทำงานไม่สามารถดำเนินการขององค์การ หรือขัดขวางการใช้สิทธิของผู้ทำงานกับการเป็นสมาชิดองค์การ

(๔) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการขององค์การผู้ทำงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๑๐๖ ในระหว่างที่ข้อตกลงสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงาน ผู้แทนผู้ทำงาน กรรมการหรือสมาชิกขององค์การ เว้นแต่บุคคลดังกล่าวทุจริตต่อหน้าที่จงใจให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของผู้จ้างงาน ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันโดยปราศจากเหตุอันสมควร หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการยุยงสนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงและคำชี้ขาด

เมื่อมีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา /ๆค มาตรา ๑๐๖ ผู้เสียหายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน และให้มีสิทธินำคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน

มาตรา ๑๐๗ ห้ามมิให้องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงานแทรกแซงในการดำเนินงานของกันและกัน

มาตรา ๑๐๘ ห้ามมิให้ผู้จ้างงาน องค์การผู้จ้างงาน บุคคลผู้ใดให้หรือยินยอมจะให้การสนับสนุนทางด้านการเงิน หรือผลประโยชน์อื่น เพื่อวัตถุประสงค์ในการครอบงำเจ้าหน้าที่ขององค์การกรรมการ และองค์การผู้ทำงาน ทั้งนี้ การครอบงำรวมถึงการกระทำใดๆ ที่จะเป็นการใช้อำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ กรรมการ และองค์การผู้ทำงาน

หมวดที่ ๕
ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน

.....

มาตรา ๑๐๙ ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีหลักประกันความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานในการเตรียมความพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพแก่ผู้ทำงาน การออมเงิน การส่งเสริมการป้องกันและรักษาสุขภาพในการทำงานและนอกเหนือการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการแรงงานในการทำงาน การสร้างและสงเคราะห์ครอบครัว รวมถึงการดูแลเมื่อว่างงานและชราภาพจนกระทั่งเสียชีวิต

หน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนท้องถิ่นพึงส่งเสริม สนับสนุนหรือทำให้เกิดความร่วมมือจากองค์การของผู้ทำงาน องค์การของประชาชน และองค์การของชุมชน ทางด้านทรัพยากร เวลา และวิธีการจัดบริการ จัดตั้งกลไก แผนงานและโครงการ เพื่อสิทธิประโยชน์ทางความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

มาตรา ๑๑๐ การสร้างความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานแก่ผู้ทำงาน ให้ดำเนินการโดยวิธีการประกันสังคม การบริการสังคม การสังคมสงเคราะห์ และอื่นๆ ในลักษณะบูรณาการ โดยต้องคำนึงถึงสิทธิ และโอกาสการเข้าถึงบริการที่เท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานคุณภาพที่ได้รับการปรับปรุงให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๑๑๑ ผู้ทำงานและผู้ทำงานสัญชาติไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศชั่วคราว ย่อมได้รับการคุ้มครองสิทธิในความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้ผู้ทำงานบรรลุมาตรฐานคุณภาพชีวิตในระดับที่สูงขึ้น ในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งเพื่อความสำเร็จของการประกอบธุรกิจและการบรรลุผลของการพัฒนาประเทศ

หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่สนับสนุนสถานประกอบกิจการและองค์การอื่น ซึ่งจัดบริการด้านความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน ในรูปแบบการจูงใจ ด้านภาษีหรือสิทธิประโยชน์อื่น

มาตรา ๑๑๒ สิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคมที่ผู้ทำงานจะได้รับ อาจมีในรูปเงินสด สิ่งของ บริการหรือประโยชน์อื่นดังนี้

(๑) สิทธิประโยชน์เพื่อการออมระหว่าสงทำงาน ได้แก่ เงินสะสมรายได้ เงินสะสมของตน เงินสมทบจากฝ่ายอื่นและผลประโยชน์ตอบแทนจากเงินสะสมและเงินสมทบ ทั้งนี้ ให้ผู้ทำงานเบิกเงินเพื่อการใช้จ่ายที่จำเป็นขณะยังทำงานเป็นครั้งคราวแต่ไม่เกินร้อยละห้าสิบของเงินสะสม และได้รับเป็นเงินก้อน เมื่อออกจากงาน

(๒) สิทธิประโยชน์เพื่อการดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงานและนอกเวลาทำงาน ได้แก่

(ก) การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันอันตราย

(ข) การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงาน และอันมิใช่จากการทำงาน

(ค) ประโยชน์ตอบแทนการขาดรายได้ การสูญเสียอวัยวะ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงรายได้เดิมของผู้ประกันตน ความร้ายแรงของผู้เจ็บป่วยและผลกระทบจากการทุพพลภาพหรือสมรรถภาพในการทำงาน

(ง) บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ บริการฝึกอาชีพ เพื่อกลับทำงาน และเงินส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่

(จ) เงินชดเชยความเสียหายจากการรับบริการสุขภาพและทางการแพทย์

(๓) สิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว ได้แก่

(ก) สิทธิเนื่องจากการมีบุตร ได้แก่ การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์และมีบุตร โดยครอบคลุมบุตรไม่เกินสี่คน

(ข) สวัสดิการทางด้านที่อยู่อาศัย

(ค) การศึกษาเรียนรู้ที่สูงขึ้นหรือพัฒนาตนเองของผู้ประกันตน

(ง) สิทธิประโยชน์อื่นๆแก่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสหรือบุตรเพื่อส่งเสริมความมั่นคงของครอบครัว

(๔) สิทธิประโยชน์จากการว่างงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ บริการด้านการฝึกอาชีพและด้านการมีงานทำ

(๕) สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ ได้แก่ เงินบำนาญชราภาพโดยจ่ายเป็นรายเดือน บริการทางสวัสดิการอื่น ผู้ประกันตนที่มีอายุครบห้าสิบห้าปีที่ไม่มีงานทำให้ได้รับบริการทางการแพทย์ต่อไป โดยไม่ต้องจัดส่งเงินสมทบ

(๖) ประโยชน์ทดแทนกรณีตายและกรณีสูญหาย ได้แก่ เงินค่าทำศพและเงินทดแทนสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน

(๗) สิทธิประโยชน์อื่นๆ รูปตัวเงิน สิ่งของ หรือบริการตมที่กำหนดในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม

มาตรา ๑๑๓ สิทธิประโยชน์ในเรื่องสวัสดิการแรงงานที่ผู้จ้างงานในสถานประกอบกิจการจะต้องจัดให้แก่ผู้ทำงาน อันเป็นประโยชน์ ต่อความสะดวกในการทำงานของผู้ทำงาน และการจูงใจแก่ผู้ทำงานให้ทำงานอย่างมีผลิตภาพ รวมทั้งการเกื้อกูลแก่ครอบครัวของผู้ทำงาน และการดำรงชีวิตที่มีคุณค่าในสังคมและชุมชนให้มีสิทธิเองต่อไปนี้คือ

(๑) สวัสดิการที่ผู้จ้างงานต้องจัดให้แก่ผู้ทำงานและเพื่อความสะดวกในการทำงาน และอื่นๆ อันจำเป็นต่อการทำงาน

(๒) สวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานและครอบครัว ได้แก่ ชุดทำงาน รถรับส่งหรือประโยชน์ทดแทนการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน โรงอาหารหรืออาหาร ห้องพัก สถานที่ออกกำลังกาย สวนสาธารณะ การออมทรัพย์ การเงินกู้ ศูนย์เลี้ยงเด็ก ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ สวัสดิการต่างๆ แก่ครอบครัว และอาจรวมถึงการจัดซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการของสถานประกอบกิจการที่ทำงานในราคาพิเศษ

(๓) สวัสดิการอื่นๆ อันเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชนและสังคมของผู้ทำงานตามที่กำหนดในมาตรฐานสวัสดิการแรงงาน

การจัดสวัสดิการตาม (๑) เป็นการจัดสวัสดิการที่กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องดำเนินการให้ผู้ทำงานได้รับสิทธิประโยชน์ทันทีที่ได้รับการจ้างงานการจัดสวัสดิการตาม (๒) และ (๓) เป็นการจัดสวัสดิการที่ผู้จ้างงานกับผู้ทำงานอาจตกลงให้มีขึ้นโดยผู้จ้างงานจัดให้มีขึ้นเอง หรือมีขึ้นโดยข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงานก็ได้ ทั้งอาจรวมถึงการมีหน่วยงานของรัฐร่วมสนับสนุนให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

มาตรา ๑๑๔ การกำหนดสิทธิประโยชน์ในความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานตามประมวลกฎหมายนี้ให้เป็นไปตาม “มาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม” หรือ “มาตรฐานสิทธิประโยชน์สวัสดิการแรงงาน” ตามที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

การกำหนดและแก้ไขปรับปรุงสิทธิประโยชน์ใดๆ ตาม “มาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม” หรือ “มาตรฐานสิทธิประโยชน์สวัสดิการแรงงาน” ให้กระทำได้แก่ บุคคลใด ในขณะเวลาเมื่อใด ในท้องที่ใด ในสถานประกอบกิจการที่มีลักษณะใด และขนาดผู้ทำงานจำนวนเท่าใด ก็โดยเพื่อให้เกิดความทั่วถึง เป็นธรรม สมเหตุผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการมีส่วนร่วมและตัดสินใจของผู้แทนผู้ทำงาน ผู้แทนผู้จ้างงาน หรือผู้ประกันตนกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้มีผลประโยชน์ร่วมกัน

มาตรา ๑๑๕ การจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางสังคมแก่ผู้ทำงานตามมาตรา ๑๑๒ และมาตรา ๑๑๓ ให้รัฐบาล ผู้จ้างงาน และผู้ทำงาน ร่วมสมทบเงินทุนในอัตราที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรม ตามที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด และให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

(๑) ผู้สมทบเงินกองทุนหรือผู้ร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อการสิทธิประโยชน์ในทางประกันสังคม ได้แก่ ผู้ทำงานที่มีรายได้ทั้งในฐานะผู้ทำงานในสถานประกอบกิจการ และผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้จ้างงานและรัฐบาล

(๒) ผู้สมทบเงินกองทุนหรือร่วมรับผิดชอบค่าช่ายเพื่อการออมเงินสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ผู้ทำงานและรัฐบาล

(๓) ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามสิทธิประโยชน์กองทุนทดแทน

(๔) ผู้สมทบเงินกองทุนอื่นๆ ที่ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมหรือสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ผู้ทำงาน ผู้จ้างงาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ รัฐบาล และอื่นๆ ตามที่ คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

ผู้ทำงานมีสิทธิสมทบเงินกองทุนข้างต้นเพิ่มเติม รวมทั้งการร่วมสมทบเพิ่มเติม จากรัฐบาลและผู้จ้างงาน เพื่อการรับสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าหรือนอกเหนือขั้นพื้นฐานหรือเป็นพิเศษแก่ตนเองและสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ตามอัตราที่กำหนดในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม

การกำหนดและเปลี่ยนแปลงอัตราการสมทบเงิน ระยะเวลาการจัดเก็บ บริการตามสิทธิประโยชน์และอัตราประโยชน์ดแทน ให้กระทำได้โดยการพิจารณาและเสนอแนะของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบดูแล “มาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม” และ “มาตรฐานสิทธิประโยชน์สวัสดิการแรงงาน” ตามที่คณะกรรมการร่วบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

มาตรา ๑๑๖ หน่วยงานของรัฐและผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการพึงส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงาน ที่รวมถึงภารกิจการสร้างและดำรงครอบครัวที่สมบูรณ์ โดยสร้างความสมดุลของชีวิตกับสังคมการทำงานที่เหมาะสม สอดรับการพัฒนาทางสังคม และการเพิ่มผลิตผลของอุตสาหกรรมและประเทศ

บทเฉพาะกาล

.....

มาตรา ๑๑๗ บรรดาบทบัญญัติและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับที่ยังคงใช้บังคับอยู่ในวันที่ประมวลกฎหมายนี้ใช้บังคับ ให้มีผลบังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่ง ประมวลกฎหมายนี้

ให้กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงาน ร่วมกันออกระเบียบและประกาศในเรื่องแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งในการบังคับใช้ประมวลกฎหมายนี้

ให้นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มีการบังคับใช้ประมวลกฎหมายนี้และให้ยกเลิกบทบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานทุกฉบับที่ใช้อยู่ก่อนประมวลกฎหมายนี้ใช้บังคับ โดยต้องดำเนินกรให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันที่ประมวลกฎหมายนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๑๘ คำสั่งหรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของผู้ทำงานหรือผู้จ้างงานที่ยังคงมีผลบังคับใช้ ให้บังคับใช้ต่อไปตนกว่าคณะกรรมการบริหารร่วมภาครัฐด้านแรงงานจะมีระเบียบประกาศออกมาบังคับใช้

มาตรา ๑๑๙ บรรดาคำร้อง ข้อกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงสภาพการจ้าง คำชี้ขาดวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุดในวันที่ประมวลกฎหมายนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงดำเนินการต่อไปตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ยังคงใช้บังคับอยู่จนกว่าบรรดาคำร้อง ข้อกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงสภาพการจ้าง คำชี้ขาดวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคดีที่กล่าวมาข้างต้นจะได้รับการดำเนินการจนถึงที่สุด

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายอภิรัก ประชาเกษม
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤษภาคม 2504
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	-
ตำแหน่ง	-