สาระสำคัญในร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติมฉบับใหม่

พรเทพ หวีกาญจน์
ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท เอวิลโกคลักชั่นส์อาหาร จำกัด (มหาชน)

เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2561 ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีมติเป็นเอกฉันท์รับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.....เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้าง และหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ พร้อมกับให้ตั้งกรรมการพิจารณาร่างให้เสร็จภายใน 30 วัน

สาระสำคัญของการแก้ไขเพิ่มเติมโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่จ่ายเงินในกรณีนายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 9 วรรคหนึ่ง)
2. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13)
3. เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (เพิ่มมาตรา 17/1)
4. แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 34)
5. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41)
6. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้ง

ลูกจ้างชาย และหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 53)

7. เพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (เพิ่มเติมมาตรา 57/1, มาตรา 59)

8. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 70)

9. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงิน และภายในเวลาที่กำหนด (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 วรรคหนึ่ง)

10. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนดค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 118(5), (6)

11. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้อง และการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 93(5), 120, 120/1)

12. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไปเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (เพิ่มมาตรา 120/2 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 124/1 และเพิ่มเติมมาตรา 125/1)

13. แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 144(1) และ (2) มาตรา 145,146, 151 วรรสอง และมาตรา 155/1)

บทสรุปส่งท้าย การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชาย และหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันฯ และอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการมารดาฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้าง อันจะเป็นการลดระดับความเหลื่อมล้ำของสังคม และสร้างโอกาศเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาล อีกทั้งในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวจะส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงานเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศยิ่งขึ้น สำหรับรายละเอียดเหตุผล และที่มาแต่ละมาตราติดตามได้ฉบับหน้าครับ TPA news