คู่มือทำความเข้าใจ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
(หลักการ สาระสำคัญ และข้อสังเกต)

1. <u>สถานะของกฎหมาย</u>(มาตรา 1)

- เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ในรูปของ "ประกาศของคณะปฏิวัติ" และข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอยู่ในรูปของ "ประกาศกระทรวง" แต่ปัจจุบันได้บัญญัติในรูปของ "พระราชบัญญัติ" ซึ่งทำให้ได้รับการยอมรับดีกว่า เพราะ "ประกาศกระทรวง" เป็นกฎหมายลำดับรองจาก "พระราชบัญญัติ" และ "ประกาศของคณะปฏิวัติ" ไม่ได้เกิดจากกระบวนการออกกฎหมายโดยรัฐสภา

- ทั้งนี้การที่บัญญัติข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในรูปของ "พระราชบัญญัติ" อาจทำให้ขาดความยืดหยุ่น เนื่องจากการแก้ไขกระทำได้ยากกว่าโดยต้องกระทำผ่านกระบวนการทางรัฐสภาเพื่อให้เกิดความรอบคอบยิ่งขึ้น แตกต่างกับข้อกำหนดเดิมที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแก่สถานการณ์ได้ง่ายโดยเพียงให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมพิจารณาเห็นชอบเท่านั้น แต่ก็น่าสังเกตว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้เปิดช่องให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสามารถออกกฎหมายลำดับรอง เช่น กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง เป็นต้น เพื่อกำหนดรายละเอียดบางเรื่องได้ ซึ่งเป็นการผ่อนคลายให้เกิดความยืดหยุ่นพอสมควร

2. <u>เหตุผลในการประกาศใช้</u>

- เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานบทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

- ข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาเรื่องการยอมรับ

- สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ฯลฯ

- ปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. ผลใช้บังคับ(มาตรา 2)

- ตามมาตรา 2 กำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 180 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอน 8 ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ดังนั้น จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป

4. ขอบเขตการใช้บังคับ (มาตรา 4)

- พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง

(2) ราชการส่วนภูมิภาค

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น

(4) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(5) กิจการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมายเหตุ-

ก. ปัจจุบัน " กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ได้แก่ "พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543" ซึ่งบัญญัติว่า

"รัฐวิสาหกิจ หมายความว่า

(1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือ กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้นและหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(2) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ"

ข. ขณะนี้มีกฎกระทรวง 2 ฉบับที่ออกตามมาตรานี้ได้แก่ กฎกระทรวง(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 และกฎกระทรวงฉบับที่ 9(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน 2541

5. คำจำกัดความ (มาตรา 5)

- พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดและแก้ไขคำจำกัดความขึ้นใหม่ไว้หลายคำ ได้แก่ "นายจ้าง" "ลูกจ้าง" "ผู้ว่าจ้าง" "ผู้รับเหมาชั้นต้น" "ผู้รับเหมาช่วง" "สัญญาจ้าง" "วันลา" "ค่าจ้าง" "ค่าจ้างในวันทำงาน" "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" "การทำงานล่วงเวลา" "ค่าล่วงเวลา" "ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" "ค่าชดเชยพิเศษ" "เงินสะสม" "เงินสมทบ" "พนักงานตรวจแรงงาน" "อธิบดี" และ "รัฐมนตรี" คำจำกัดความที่สำคัญ คือ

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันไม่ใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

<u>หมายเหตุ:-</u>

- กล่าวโดยสรุป "นายจ้าง" หมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้

(1) ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

(2) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(3) นิติบุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

(4) ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

(5) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

(6) ผู้ประกอบกิจการที่จ้างเหมาค่าแรง

- กรณีนายจ้างเหมาค่าแรงเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่ เพื่อป้องกันการหลบเลี่ยงกฎหมาย

- ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดทางแพ่งเป็นการส่วนตัว เว้นแต่กรณีห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล หรือเป็นหุ้นส่วนประเภทไม่จำกัดความรับผิดของห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนความรับผิดทางอาญานั้นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนต้องร่วมรับผิดด้วย และอาจถูกลงโทษจำคุกแม้นิติบุคคลจะถูกลงโทษเพียงแค่ปรับก็ตาม

- <u>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5837/2528</u>

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 7 เป็นบทบังคับให้ผู้รับเหมาชั้นต้น ซึ่งมิได้เป็นนายจ้างของลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นลูกหนี้ร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างของลูกจ้างในหนี้เงินบางประเภทดังที่กำหนดไว้ *ไม่ได้หมายความว่าผู้รับเหมาชั้นต้นมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างไปด้วย*สภาพของการเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ข้อ 2

"ลูกจ้าง" หมายความถึงผู้ที่ตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

หมายเหตุ:-

- กฎหมายไม่ได้ยกเว้นลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ดังเช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ แต่กฎกระทรวง(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 กำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตราแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 235/2534

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อ.ส.ม.ท.) ไม่ได้มีบทบัญญัติมาตราใดกำหนดให้จำเลยรับช่วงโอนกิจการและหนี้สินของบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด มาเป็นของจำเลยลงมีบทบัญญัติกำหนดให้จำเลยพิจารณาบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างของบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับเป็นพนักงานของจำเลยตามที่เห็นสมควร ฉะนั้นตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการกำหนดให้จำเลยใช้ดุลพินิจในการรับพนักงานและลูกจ้างของบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด มาเป็นพนักงานของจำเลยตามที่จำเลยเห็นสมควร ดังนั้น โจทก์จึงไม่อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยในวันที่พระราชกฤษฎีกามีผลใช้บังคับ โจทก์จะมีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยก็ต่อเมื่อจำเลยใช้ดุลพินิจรับโจทก์เข้าทำงานแล้ว การที่โจทก์ไม่ได้แสดงความประสงค์จำนงขอเข้าทำงานกับจำเลย และจำเลยยังไม่ได้พิจารณารับโจทก์เป็นพนักงาน โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่ต้น โจทก์ไม่มีสิทธิฟ้องให้จำเลยต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และเรียกค่าจ้างระหว่างพักงานจากจำเลยในฐานะนายจ้างได้

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม พระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ:-

- โดยสรุป "ค่าจ้าง" หมายความถึง

(1) เงินที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับเวลาทำงานปกติ

(2) เงินที่จ่ายให้ในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

- พระราชบัญญัตินี้ได้ปรับปรุงแก้ไขความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ให้หมายถึง "เงิน" เท่านั้นไม่รวมถึง "สิ่งของ" ดังเช่นข้อกำหนดเดิม

- ปัญหาว่า "เงิน" ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น "ค่าจ้าง" หรือไม่ มีคดีพิพาทเกิดขึ้นบ่อยมาก ซึ่งแม้จะใช้บทบัญญัติใหม่แล้ว แต่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาย่อมคงเหมือนเดิม

หมวด 1 บททั่วไป

6. ไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น (มาตรา 7)

- การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น เช่น ค่าเสียหาย กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 หรือ ค่าเสียหาย กรณีเลิกจ้าง ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

7. ลูกจ้างขอให้พนักงานเจ้าหน้าที่ฟ้องคดีแทนได้ (มาตรา 8)

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดี หรือแก้ต่าง คดีแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายและเมื่อแจ้งให้ศาลทราบแล้วให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด ทั้งนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือดังกล่าวลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

8. ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม (มาตรา 9)

- พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ทำนองเดียวกันกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๒ ข้อ 31 โดยเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงเงินอีก 4 ประเภท คือ เงินประกัน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ จากเดิมที่บัญญัติไว้เฉพาะค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น ซึ่งให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี ถ้าจงใจไม่คืนหรือไม่จ่าย โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรและพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายแล้ว นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน แต่ถ้านายจ้างนำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิ-การและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มนับแต่วันที่นำไปมอบ

- การไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามมาตรา 9 นี้ นอกจากจะต้องเสียดอกเบี้ยและหรือเงินเพิ่มแล้ว นายจ้างยังมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง อีกด้วย ซึ่งมีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

9. เงินประกัน (มาตรา 10 มาตรา 51 วรรคสอง)

- บทบัญญัติเกี่ยวกับเงินประกันเป็นกำหนดขึ้นใหม่ โดยห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิด

ขอเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างต้องคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือในวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ

- ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันได้ จำนวนเงิน และวิธีเก็บรักษา ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด (ดูประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541)

- มีข้อน่าสังเกตว่าพระราชบัญญัตินี้ไม่ได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยสำหรับเงินประกันไว้ จึงต้องอ้อตามหลักทั่วไปคือ ร้อยละ 7.5 ต่อปี แต่หากนิติบุคคลไม่จ่ายคืนเงินประกันภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือในวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยและหรือเงินเพิ่มตามมาตรา 9 ดังกล่าวมาในข้อ 8

- กรณีนายจ้างหักเงินประกันเพื่อชดใช้ความเสียหาย หากสูงเกินกว่าความจริง ศาลสามารถลดจำนวนค่าเสียหายดังกล่าวลงได้ตามสมควรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 383

- มาตรานี้ไม่ได้ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับทรัพย์สินอื่นเพื่อประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงาน รวมทั้งการค้ำประกันด้วยบุคคล ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถกระทำได้

10. บุริมสิทธิ (มาตรา 11)

- มาตรานี้กำหนดให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณีมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

<u>หมายเหตุ:-</u>

- คำว่า "บุริมสิทธิ" ไม่มีกฎหมายกำหนดคำจำกัดความไว้ โดยชัดแจ้งเพียงแต่ปรากฏตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 251 บัญญัติว่า "ผู้ทรงบุริมสิทธิย่อมทรงไว้ซึ่งสิทธิเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ในการที่จะได้รับชำระหนี้อันค้างชำระแก่ตน จากทรัพย์สินนั้นก่อนเจ้าหนี้ อื่น ๆ โดยมิต้องบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้หรือบทกฎหมายอื่น"

- ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 253 บัญญัติให้หนี้ในมูลค่าจ้างแรงงาน คนใช้ และคนงาน อยู่ในลำดับที่ 4 ถัดจากหนี้ในมูลค่าภาษีอากร ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 3 และมาตรา 257 บัญญัติให้บุริมสิทธิในมูลค่าจ้างแรงงานหรือคนใช้ เพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้นั้นใช้สำหรับเอาค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไป 4 เดือน แต่ไม่ให้เกิน

300 บาท ต่อเสมือน หรือคนใช้คนหนึ่ง ๆ และบุริมสิทธิในมูลค่าจ้างคนงาน ใช้สำหรับเอาค่าจ้างนับถอยหลังขึ้นไป 2 เดือน แต่ไม่ให้เกิน 150 บาท ต่อคนงานคนหนึ่ง ๆ

- ปัจจุบันประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 253 บัญญัติให้หนี้ในมูลค่าภาษีอากรและเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ที่เป็นนายจ้างอยู่ในลำดับที่ 3 เหมือนกัน และมาตรา 257 บัญญัติให้บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ที่เป็นนายจ้างนั้นให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไป 4 เดือนแต่ไม่ให้เกิน 100,000 บาท ต่อลูกจ้างคนหนึ่ง

11. <u>ผู้ร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง</u> (มาตรา 12)

- มาตรานี้กำหนดไว้ทำนองเดียวกันกับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 7 คือให้ผู้รับเหมาช่วงชั้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยและเพิ่มเรื่องค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบและเงินเพิ่มเข้าไปด้วย รวมทั้งกำหนดให้ผู้จ่ายเงินไป มีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างได้

- ทั้งนี้การร่วมรับผิดหมายถึง การรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม โดยเจ้าหนี้สามารถเรียกให้คนใดคนหนึ่งชำระหนี้ทั้งหมดก็ได้ ลูกหนี้ร่วมจะอ้างว่าต้องรับผิดเฉพาะส่วนของตนไม่ได้

- สำหรับสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วกฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยไว้จึงต้องคิดในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 221

- กรณีนี้กำหนดเพียงให้ร่วมรับผิดกับนายจ้างเท่านั้น ไม่ได้กำหนดให้ถือว่าเป็น "นายจ้าง" เหมือนกรณีจ้างเหมาค่าแรง และไม่มีบทกำหนดโทษทางอาญาแต่อย่างใด

- <u>คำพิพากษาฎีกาที่ 5037/2528</u>

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 7 เป็นบทบังคับให้ผู้รับเหมาชั้นต้นซึ่งมิได้เป็นนายจ้างของลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นลูกหนี้ร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างของลูกจ้างในหนี้เงินบางประเภทดังที่กำหนดไว้ ***ไม่ได้หมายความว่าผู้รับเหมาชั้นต้นมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างไปด้วย*** สภาพของการเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ข้อ 2

12. <u>กรณีเปลี่ยนตัวนายจ้าง</u> (มาตรา 13)

มาตรานี้กำหนดขึ้นใหม่เพื่อรองรับว่าในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอนรับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นิติบุคคลจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่

ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิม ให้ลูกจ้างมีสิทธินั้นต่อไป และนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มีข้อสังเกตว่า การเปลี่ยนตัวนายจ้างดังกล่าวต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างยินยอม และไม่ได้บอกเลิกสัญญา เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 577 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย" และวรรคสามบัญญัติว่า "ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสีย ก็ได้"

13. <u>นายจ้างต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์</u> (มาตรา 14)

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์คือมาตรา 575 ถึง มาตรา 586 เช่น ใบสำคัญการผ่านงาน ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาในกรณีที่นายจ้างได้จ้างมาต่างท้องถิ่น เป็นต้น การไม่ปฏิบัติตามมาตรา 14 นี้ ไม่มีบทกำหนดโทษทางอาญา ทั้งนี้ ถ้ามีกำหนดไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ เช่น กรณีการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า ต้องใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับ

การที่กำหนดมาตรานี้ไว้ เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถเข้าไปช่วยเหลือทางคดีให้แก่ลูกจ้าง ในเรื่องต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ ซึ่งเดิมลูกจ้างต้องไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เอง เนื่องจากประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ไม่ได้กำหนดไว้

14. <u>การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน</u> (มาตรา 15)

ในการจ้างงานนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกัน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติได้ หากมีการปฏิบัติโดยไม่เท่าเทียมนายจ้างมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 146 อัตราโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

15. <u>ห้ามล่วงเกินทางเพศลูกจ้างหญิงหรือเด็ก</u> (มาตรา 16)

ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก

บทบัญญัตินี้มีข้อน่าสังเกตว่า คำว่า "กระทำการล่วงเกินทางเพศ" เป็นถ้อยคำที่ค่อนข้างกว้างมาก ซึ่งต้องรอคำแนววินิจฉัยของศาลว่าจะมีความหมายเพียงใด เนื่องจากเป็นหลักการใหม่ที่นำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บางท่านเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวไม่น่าจะเป็นมาตรฐานในการจ้างแต่อย่างใด และอีกประการหนึ่งหากเข้าข่ายความผิดอาญาก็มีประมวลกฎหมายอาญากำหนดโทษอยู่แล้ว ทั้งสถานหนักและสถานเบา สำหรับพระราชบัญญัตินี้ผู้ฝ่าฝืนมีโทษทางอาญาระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท และลูกจ้างชายที่ไม่ใช่เด็กจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรานี้แต่อย่างใด

น่าสังเกตอีกประการหนึ่งว่า พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้ให้คำจำกัดความว่า "ลูกจ้างเด็ก" หมายถึงบุคคลที่มีอายุเท่าใด จึงมีปัญหาว่า ตามมาตรานี้ "เด็ก" หมายถึงบุคคลใดบ้าง ซึ่งน่าจะหมายถึงเด็กที่มีอายุไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

16. การบอกเลิกสัญญาจ้าง (มาตรา 17)

การบอกเลิกสัญญาจ้าง ไม่มีกำหนดระยะเวลาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง เพื่อเป็นผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน ทั้งนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้จนถึงเวลาเลิกสัญญา และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีก็ได้และให้ถือว่าเป็นการจ่ายสินจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ด้วย

ข้อยกเว้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ได้แก่

(1) การบอกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

(2) การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 119 ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิด ดังนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่
- กระทำผิดอาญาโดยจงใจแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่ง ของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็น ต้องตักเตือน
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) การบอกเลิกสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 ได้แก่กรณีที่ลูกจ้างกระทำการดังต่อไปนี้

- จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
- ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายเป็นอาจิณ
- ละทิ้งการงานไปเสีย
- กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
- กระทำการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ถูกต้องไปโดยถูกต้องและสุจริต

ทั้งนี้ ถ้าหนังสือเลิกจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ นายจ้างจะอ้างเหตุตามมาตรา 119 ในภายหลังไม่ได้

17. <u>การคำนวณระยะเวลาการทำงาน (มาตรา 19 มาตรา 20)</u>

ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างให้นับวันต่อไปนี้รวมเป็นระยะเวลาการทำงานด้วย

(1) วันหยุด

(2) วันลา

(3) วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

(4) วันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน

18. <u>การคุ้มครองแรงงานกรณีพิเศษ (มาตรา 22)</u>

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีพิเศษแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ในงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าริมเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งและงานอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาก็ได้

ปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานอื่นตามมาตรานี้

(1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

(2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

(3) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน

(4) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี

(5) งานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี

(6) งานขายหรือจัดหาสินค้า

และมีกฎกระทรวงออกมารองรับตามมาตรานี้ 5 ฉบับ คือ กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541)ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2541 กฎกระทรวงฉบับที่ 10(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 กฎกระทรวงฉบับที่ 11(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 กฎกระทรวงฉบับที่ 12(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 และกฎกระทรวงฉบับที่ 13(พ.ศ. 2543)ลงวันที่ 27 มกราคม 2543

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

19. เวลาทำงานปกติ (มาตรา 23)

- กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติไม่เกินที่กำหนดในกฎกระทรวง ถ้าไม่อาจประกาศกำหนดเวลาทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้

- กำหนดเวลาทำงานปกติในงานทุกประเภทไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เวลาทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ให้กำหนดในกฎกระทรวง

หมายเหตุ :

- เดิมประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ กำหนดเวลาทำงานปกติไว้สูงสุดไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง (งานเกษตรกรรมและงานอื่นที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม งานขนส่ง หรืองานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยหรือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด) สำหรับงานอุตสาหกรรมกำหนดเวลาทำงานปกติ ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง โดยไม่ได้กำหนดว่าไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

- กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)กำหนดเวลาทำงานปกติของงานทุกประเภทไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างได้แก่

(1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

(2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(3) งานเชื่อมโลหะ

(4) งานขนส่งวัตถุอันตราย

(5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

20. การทำงานล่วงเวลา (มาตรา 24 มาตรา 26 มาตรา 31 มาตรา 39 และมาตรา 48)

- ห้ามให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่

(ก) ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

(ข) ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

(ค) เป็นงานฉุกเฉิน

(ง) เป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตาม (ก) เมื่อรวมกับชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ห้ามให้หญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลา

- ห้ามให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

<u>หมายเหตุ</u> :

- เดิมประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ข้อ 11 วรรคสาม กำหนดให้การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง และหญิงมีครรภ์กับเด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี สามารถทำงานล่วงเวลาได้

- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลากับชั่วโมงทำงานในวันหยุดต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง (กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541)

21. <u>การทำงานในวันหยุด</u> (มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 31 มาตรา 39 และมาตรา 48)

- ห้ามให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่

(ก) ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

(ข) เป็นงานฉุกเฉิน

(ค) กิจการโรงแรม สถานบริการ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่น ที่กำหนดในกฎกระทรวง

(ง) เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

- ชั่วโมงทำงานในวันหยุดตาม (ค) และ (ง) เมื่อรวมกับชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ห้ามให้หญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในวันหยุด

- ห้ามให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

<u>หมายเหตุ</u> :

- เดิมประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ข้อ 11 วรรคสามกำหนดให้การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมงและหญิงมีครรภ์กับเด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี สามารถทำงานในวันหยุดได้

- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลากับชั่วโมงทำงานในวันหยุดต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง (กฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ. 2541)ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541)

22. <u>เวลาพัก</u> (มาตรา 27 มาตรา 46)

- นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยอาจตกลงกันให้พักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ เว้นแต่กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

- ข้อตกลงกำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่นถ้าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ใช้บังคับได้ และเวลาพักในวันหนึ่งที่เกิน 2 ชั่วโมงให้นับเป็นเวลาทำงานปกติ

- ถ้าให้ทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมงต้องให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มงานไม่น้อยกว่า 20 นาที เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

- กรณีลูกจ้างเด็กต้องให้มีเวลาพักวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมงและใน 4 ชั่วโมงต้องมีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

<u>หมายเหตุ</u> :

- ตามมาตรา 27 ไม่ได้กำหนดว่าการที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันให้มีเวลาพัก น้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง เวลาพักนั้นจะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที เหมือนเช่นข้อกำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ฉะนั้นเมื่อพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างจึงสามารถตกลงกันให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีก็ได้ แต่เมื่อรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

- พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้กำหนดนิยามศัพท์คำว่า "เวลาพัก" ไว้ ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ข้อ 2 บัญญัติว่า

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน

และตามคำพิพากษาของศาลฎีกา ที่ 2214 - 2218/2538 ระหว่างนางสาวดารณี อินทรัพย์ กับพวกรวม 5 คน โจทก์ บริษัทไทยเบฟเยื่อมอุตสาหกรรม จำกัด จำเลย วินิจฉัยว่า "ข้อตกลงระหว่างจำเลยกับลูกจ้างระบุว่า "ให้ลูกจ้างเลิกงาน เวลา 17.50 นาฬิกา" ฉะนั้นเวลาระหว่าง 17.30 นาฬิกา ถึง 17.50 นาฬิกา จึงยังเป็นเวลาทำงานอยู่ จำเลยให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้ง 5 คนไม่ต้องทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว (คือเวลา 17.30 นาฬิกา ถึง 17.50 นาฬิกา) โดยยินยอมให้กลับบ้านได้ก่อนเวลาเลิกงานช่วงเวลา 17.30 นาฬิกา ถึง 17.50 นาฬิกา รวม 20 นาที ถือได้ว่าเป็นเวลาที่จำเลยจัดให้พักแล้ว เมื่อรวมกับเวลาพักระหว่างเวลา 12.00 นาฬิกา ถึง 12.40 นาฬิกา อีก 40 นาที จึงครบ 1 ชั่วโมง ชอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการ คุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ข้อ 2 และ ข้อ 6 ซึ่งกำหนดว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง โดย จะให้มีเวลาพักเป็นหลายครั้งก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาพักแล้วต้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และเวลาพักจะต้องเป็นระยะเวลาที่อยู่ใน

ระหว่างเวลาการทำงานด้วย ซึ่งด้วยความเคารพต่อคำวินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าว เห็นว่า คำวินิจฉัยดังกล่าวค่อนข้างแปลกไปจากความเข้าใจเดิมที่เห็นว่า "เวลาพัก" น่าจะหมายถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างได้หยุดการทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วระยะหนึ่งเพื่อที่จะทำงานต่อหลังจากได้หยุดดังกล่าวแล้ว เป็นการหยุดทำงานชั่วคราวในระหว่างการทำงาน กล่าวคือ ต้องมีการทำงานก่อนและหลังเวลาพัก เนื่องจากคณประกาศกระทรวงกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ได้กำหนดนิยามว่า "เวลาพัก" หมายความว่าระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าเวลาพักต้องอยู่ในระหว่างเวลาการทำงาน ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันอย่างมาก ตามคำวินิจฉัยของศาลฎีกาให้ความสำคัญว่า "เวลาพัก" ดังกล่าวอยู่ในระหว่างเวลาการทำงาน แต่ข้อเท็จจริงจะปรากฏชัดแจ้งว่า ช่วงระยะเวลาดังกล่าว (คือ เวลา 17.30 นาฬิกา ถึง 17.50 นาฬิกา) ไม่ใช่การหยุดพักระหว่างการทำงานแต่อย่างใด เพราะไม่มีการทำงานหลัง "เวลาพัก" อีกเลย ซึ่งน่าจะถือว่าเป็นการเลิกงานก่อนเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น และหากถือตามแนววินิจฉัยดังกล่าว กรณีที่นายจ้างกำหนดให้เริ่มงานเวลา 7.00 นาฬิกา และนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานระหว่างเวลา 7.00 นาฬิกา ถึง 7.20 นาฬิกา ก็คือได้ว่าช่วงเวลา 7.00 นาฬิกา ถึง 7.20 นาฬิกา เป็นเวลาพักได้ เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างเวลาการทำงานซึ่งยิ่งน่าแปลกที่ยังไม่มีการทำงานแต่ได้พักเสียแล้ว หากเป็นเช่นนี้คงจะสับสนกันพอสมควร อย่างไรก็ดีหากมองในแง่ของความเป็นธรรมที่ว่าลูกจ้างก็ได้รับประโยชน์จากการที่ได้หยุดงานไปแล้ว จะถือว่านายจ้างจัดเวลาพักให้ไม่ถูกต้อง นายจ้างก็ต้องรับภาระจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างสำหรับเวลาพักที่ขาดหายไปอีก เท่ากับว่านายจ้างเสียถึง 2 ต่อในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ไม่แน่ใจว่าหลังจากพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแล้วคำวินิจฉัยของศาลฎีกาจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

- คำว่า "เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง" ตามมาตรา 27 วรรคสอง น่าจะมีปัญหาว่า อย่างไรจึงจะถือว่าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและใครจะเป็นผู้วินิจฉัย อาจมีปัญหาโต้เถียงกันว่าจะรู้ผลลงใช้เวลาพอสมควร

- กรณีทำงานเป็นกะ และหากจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องในกะต่อไปไม่ถือเป็นการทำงานล่วงเวลากะนั้นนายจ้างจึงไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างนั้นมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่มงานกะใหม่ หากให้มีเวลาพักอาจมีปัญหาความต่อเนื่องของงาน หรือกระทบต่อการทำงานของคนอื่นที่เกี่ยวข้องกัน

- กรณีลูกจ้างเป็นเด็ก กฎหมาย (มาตรา 46) ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับอายุไว้ ดังเช่น มาตราอื่น ๆ ในหมวด 4 จึงมีปัญหาว่า "เด็ก" หมายถึงอายุเท่าใดเนื่องจากหากจะหมายถึงอายุต่ำกว่า 18 ปี ก็น่าจะระบุไว้ให้เหมือนกัน

23. <u>วันหยุด</u> (มาตรา 5)

- ตามกฎหมายกำหนดวันหยุดไว้ 3 ประเภท คือ

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

24. <u>วันหยุดประจำสัปดาห์</u> (มาตรา 28)

- นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน
- วันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน
- อาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้
- อาจตกลงกันสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายใน 4 สัปดาห์ สำหรับงานต่อไปนี้

(1) งานโรงแรม

(2) งานขนส่ง

(3) งานในป่า

(4) งานในที่ทุรกันดาร

(5) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

<u>หมายเหตุ</u> :

- เดิมระบุให้ตกลงกันสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ในงานประมงและงานค้นหลิง ไว้ด้วย และในกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้ประกาศล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันและแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน
- <u>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3619/2529</u>

กฎหมายกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน แต่นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดเกินกว่าสัปดาห์ละ 1 วันก็ได้

25. <u>วันหยุดตามประเพณี</u> (มาตรา 29)

- นายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย
- การกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้พิจารณาจากวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น
- กรณีที่วันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป
- ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจให้หยุดตามประเพณีได้ ให้ตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดชดเชยในวันอื่นหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

<u>หมายเหตุ</u> :

- เดิมมักมีคำถามจากนายจ้างว่าจะกำหนดวันหยุดตามประเพณีอย่างไรเพราะประเพณีของแต่ละเชื้อชาติแตกต่างกัน นายจ้างและลูกจ้างมีเชื้อชาติที่แตกต่างกัน นายจ้างจะกำหนดโดยเลือกเอาประเพณีต่าง ๆ คละกันได้หรือไม่ และในแต่ละปีจะกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่เหมือนกันได้หรือไม่ มาตรานี้ได้ให้คำตอบบางส่วนว่าให้

นายจ้างพิจารณากำหนดจากวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ฉะนั้นการกำหนดเวลาประเพณีต่าง ๆ คละปนกันทั่วไปหมดทั้งไทย จีน ฝรั่ง แขก ฯลฯ น่าจะไม่ถูกต้อง แต่กรณีที่ว่าในแต่ละปีจะกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่เหมือนกันได้หรือไม่เห็นว่าโดยปกติวันหยุดตามประเพณีน่าจะหมายถึงวันหยุดตามประเพณีของกิจการ ฉะนั้นจึงไม่ควรเปลี่ยนบ่อยนัก หากจำเป็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการประกอบกิจการ เนื่องจากตามกฎหมายนายจ้างมีอำนาจกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ภายในกรอบของมาตรา 29

- งานที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ไม่อาจให้หยุดตามประเพณีได้แก่

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานบริการ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่ลักษณะหรือสภาพต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน(กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2541)

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องวันแรงงานแห่งชาติ ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2541 กำหนดให้วันที่ 1 พฤษภาคม เป็นวันแรงงานแห่งชาติ

26. <u>วันหยุดพักผ่อนประจำปี</u> (มาตรา 30)

- ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดโดยให้แจ้งลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่ตกลงกัน
- ในปีถัดไปนายจ้างจะกำหนดให้มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้
- อาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้
- กรณีลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน ก็ได้

<u>หมายเหตุ</u> :

(1) "วันหยุดพักผ่อนประจำปี" ตามมาตรานี้ก็คือ "วันพักร้อน" ที่เรียกกันทั่วไปนั่นเอง น่าสังเกตว่ากฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง แต่บางท่านใช้คำว่า "เป็นสิทธิของนายจ้าง" ซึ่งน่าจะหมายความเพียงว่าเป็นสิทธิในการที่จะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อใดเท่านั้น ไม่ใช่เป็นสิทธิในการที่จะกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ หากนายจ้างไม่กำหนดให้ถือได้ว่านายจ้างกระทำการฝ่าฝืนมาตรานี้ มีโทษทางอาญาปรับไม่เกิน 20,000 บาท

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

- ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4023/2530) หรือลูกจ้างที่ทำงานเพียงสัปดาห์ละ 2 - 3 วัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1902/2524) ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

- การนับกำหนด 1 ปี ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 30/2524) ไม่ใช่นับตามปีปฏิทิน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5023/2530)

- เมื่อใช้สิทธิหยุดสำหรับปีแรกแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิหยุดสำหรับปีถัดไปทันที ไม่จำเป็นต้องทำงานให้ครบอีก 1 ปี (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3629/2529)

- แต่ถ้าถูกเลิกจ้างเมื่อทำงานครบ 1 ปี ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1604/2528)

- การกำหนดวันหยุดชดเชยวันหยุดโดยให้ถือว่าวันปิดเทอมใหญ่ของครูเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกต้อง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3139/2530) หรือกำหนดว่าให้ลูกจ้างใช้สิทธิให้หมดไปในปีนั้น เป็นการกำหนดที่ไม่ชัดแจ้ง ถือว่าไม่ได้กำหนด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2297/2529 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 436/2528)

- เมื่อนายจ้างกำหนดให้หยุดแล้วลูกจ้างไม่หยุดสิทธิของลูกจ้างหมดไป (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2274/2529 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2816-2822/2529 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1440/2530)

27. <u>วันลา</u> (มาตรา 5)

- ตามพระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ 6 ประเภท คือ

(1) วันลาป่วย

(2) วันลาเพื่อทำหมัน

(3) วันลาเพื่อกิจธุระจำเป็น

(4) วันลาเพื่อรับราชการทหาร

(5) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

(6) วันลาเพื่อคลอดบุตร

28. <u>สิทธิลาป่วย</u> (มาตรา 32)

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

- นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ กรณีที่ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป ถ้าไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ได้ให้มีหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบ

- ให้แพทย์ที่นายจ้างจัดไว้เป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

- กรณีที่ไม่ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

(1) วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

(2) วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41

หมายเหตุ :

- มาตรานี้แก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติเดิมที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยปีละ ไม่เกิน 30 วันทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากการเจ็บป่วยไม่อาจห้ามได้ เพียงแต่อาจ ป้องกันได้บางกรณี ฉะนั้นจึงควรให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

29. สิทธิลาเพื่อทำหมัน (มาตรา 33)

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันได้
- ระยะเวลาที่ลาเป็นไปตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้

30. สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น (มาตรา 34)

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

31. สิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร (มาตรา 35)

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ

(2) ในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร

(3) ในการเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อม

หมายเหตุ :

- การลาเพื่อรับราชการทหารดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีการเกณฑ์ทหาร ฉะนั้นลูกจ้างที่ถูกเกณฑ์ทหารจึงไม่มีสิทธิลาตามมาตรานี้

32. สิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม (มาตรา 36)

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
- หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นไปตามกฎกระทรวง

หมายเหตุ :

- เดิมกฎหมายกำหนดให้เฉพาะลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมแต่บทบัญญัตินี้ให้สิทธิลาแก่ลูกจ้างทุกคน
- หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามกฎกระทรวงฉบับที่ 5(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541

33. พิกัดน้ำหนักในการทำงาน (มาตรา 37)

- ห้ามให้ลูกจ้างทำงานยก เบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมายเหตุ :

(1) เดิมกฎหมายกำหนดห้ามเฉพาะกรณีลูกจ้างหญิงและลูกจ้างเด็ก แต่บทบัญญัตินี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

(2) เดิมกฎหมายกำหนดห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำงานเกินพิกัดน้ำหนัก 10 กิโลกรัม โดยไม่ได้แยกระยะเอียดไว้ แต่สำหรับลูกจ้างหญิงกำหนดพิกัดน้ำหนักตามลักษณะของงานคือ ในพื้นที่ราบ ในที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง การลากหรือเข็นที่บรรทุกล้อเลื่อนใช้รางและไม่ใช้ราง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

34. งานที่ห้ามให้หญิงทำ (มาตรา 38)

- บทบัญญัตินี้ยังคงยึดถือหลักการเดิมคือ ห้ามให้หญิงทำงานในลักษณะที่อาจเป็นอันตราย ทั้งนี้ได้ผ่อนผันให้ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานบางประเภทเพิ่มขึ้นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยตัดลักษณะงานที่ห้ามหญิงทำออกไป 2 ประเภท คือ

(1) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงาน

(2) งานใช้เลื่อยวงเดือน

ฉะนั้น คงเหลืองานที่ห้ามให้หญิงทำได้แก่

(1) งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในอ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขา (เว้นแต่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(2) งานบนนั่งร้านสูง 10 เมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ (นายจ้างอาจให้หญิงทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยกและการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง)

(4) งานอื่นที่จะกำหนดในกฎกระทรวง

35. การทำงานยามวิกาล(มาตรา 40)

- เดิมกฎหมายห้ามให้หญิงทำงานยามวิกาลระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เว้นแต่งานต้องทำติดต่อกัน หรืองานกะ หรืองานที่ต้องทำในยามวิกาล แต่มาตรานี้ไม่ห้ามเสียแต่ให้อำนาจอธิบดีกรม สวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีคำสั่งให้เปลี่ยนเวลาหรือลดชั่วโมงทำงานได้ ในกรณีที่เห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของหญิงนั้น

36. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์(มาตรา 39 มาตรา41 ถึงมาตรา 43)

บทบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีเพียง 2 ประการเป็น 5 ประการ ได้แก่

(1) นายจ้างจะเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ไม่ได้ (มาตรา 43)

(2) งานที่ห้ามให้หญิงมีครรภ์ทำ ได้แก่

- งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- งานที่ทำในเรือ
- งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 39)

(3) ห้ามให้หญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกาถึง 06.00 นาฬิกา หรือทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 39) เว้นแต่งานผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี นายจ้างอาจให้ทำล่วงเวลาโดยลูกจ้างยินยอมได้ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2541)

(4) สิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง (มาตรา 42)

(5) สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุดในระหว่างลาด้วย (มาตรา 41)

หมายเหตุ : -

(1) บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดระยะเวลาการตั้งครรภ์ไว้ จึงขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของแพทย์ และหากลูกจ้างทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ ควรให้แพทย์ตรวจวินิจฉัยและออกใบรับรองแพทย์ให้ แล้วแจ้งให้นายจ้างทราบทันที เพื่อที่นายจ้างจะ ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เพราะหากนายจ้างไม่ทราบเหตุการตั้งครรภ์และมีการกระทำที่กฎหมายกำหนดห้าม จะถือว่านายจ้างมีเจตนากระทำความผิด ไม่ได้

(2) ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 39 มาตรา 42 หรือมาตรา 43 มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) และหากการฝ่าฝืนมาตรา 39 หรือมาตรา 42 เป็นเหตุให้หญิงนั้นได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย จะมีโทษหนักขึ้น คือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคสอง)

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

37. การจ้างลูกจ้างเด็ก (มาตรา 41 มาตรา 45 มาตรา 51 มาตรา 52)

- พระราชบัญญัตินี้ได้แก้ไขให้ความคุ้มครองแก่เด็กมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization – ILO)และสภาพความเป็นจริง โดยห้ามจ้างเด็ก อายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด การฝ่าฝืนมีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 148) ทั้งนี้ ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี แต่ไม่ต่ำกว่า 13 ปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามกฎหมายเดิมก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ก็ยังคงให้ทำงานต่อไปได้ และนายจ้างต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งรับเข้าทำงานไว้ก่อนวันที่19 สิงหาคม 2541 ต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน (วันที่ 2 กันยายน 2541)(มาตรา 160 มาตรา 161)

- การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างไว้ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

- นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างเด็กไม่ได้โดยเด็ดขาด และนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่นไม่ได้รวมทั้งจะนำเงินที่จ่ายไปล่วงหน้ามาหักจากค่าจ้างของเด็กก็กระทำไม่ได้ ข้อตกลงใด ๆ ที่ฝ่าฝืนมาตรานี้ไม่มีผลใช้บังคับ และการฝ่าฝืนมาตรานี้มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

- นอกจากนี้ ในการจ้างเด็กต้องให้เด็กมีสิทธิลาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน โดยแจ้งล่วงหน้าและได้รับค่าจ้างระหว่างลาปีละไม่เกิน 30วัน)

- ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่ากฎหมายไม่ได้กำหนดนิยามศัพท์ไว้ว่า "เด็ก" หมายถึง บุคคลอายุต่ำใด จึงอาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับข้อกฎหมายบางมาตราซึ่งไม่ได้ระบุอายุของเด็กไว้ เช่น มาตรา 46 หรือมาตรา 51 เป็นต้น

38. การทำงานของเด็ก (มาตรา 46 ถึงมาตรา 50)

- ในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

1) ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงและภายใน 4 ชั่วโมงดังกล่าวต้องให้มีเวลาพักตามสมควรด้วย

2) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เว้นแต่

- ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

- กรณีเด็กเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่น โดยต้องจัดให้ได้พักผ่อนตามสมควร (มาตรา 47)

3) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48)

4) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน ดังต่อไปนี้

- งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- งานปั๊มโลหะ
- งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตราย คือ

(ก) งานซึ่งทำในที่มีอุณหภูมิสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหาร โดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับคิดต่อกันเกิน 85 เดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

- งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ คือ

(ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็ง ดังนี้

(1) 4 – แอมิโนไดฟีนิล (4 – Aminodiphenyl)

(2) อาร์เซนิก (Arsenic)

(3) แอสบเสทอส (Abestos)

(4) เบนซีน (Benzene)

(5) เบริลเลี่ยม (Beryllium)

(6) เบนซิดีน (Benzidine)

(7) บีส (คลอโรเมทริล) อีเทอร์(bis (chloromethyl) ether)

(8) สารประกอบโครเมียม (Cr VI) (Chromium Cr VI compound)

(9) น้ำมันดิน (Coal tar pitch volatile)

(10) บีตา – แนฟทิล เอมีน (B – Naphthylamine)

(11) นิกเกิลซัลไฟด์ (Nickel sulfide)

(12) ไวนิลคลอไรด์ (Vinyl chloride)

(13) ซิงก์โครเมต (Zinc chromate)

(ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสาร ไซยาไนด์

(ค) งานผลิตหรือขนส่งหลอดกระจกหรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

(ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ กลั่นบรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือก๊าซ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

- งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ได้แก่

(ก) งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค

(ข) งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

(ค) งานทำความสะอาดเครื่องใช้ เครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

(ง) งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

- งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้า ไม่ว่าการขับหรือบังคับจะทำในลักษณะใด

- งานใช้เสื่อยดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

- งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์หรือปล่องในภูเขา

- งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

- งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่กำลังทำงาน

- งานที่ต้องทำบนนั่งร้าน สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

- งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 49 และกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541)

5) ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- โรงฆ่าสัตว์

- สถานที่เล่นการพนัน

- สถานเต้นรำ ร้ำวง หรือรองเง็ง

- สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำรอบสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

- สถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 50)

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว(มาตรา 46 ถึงมาตรา 50) มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) และกรณีฝ่าฝืนมาตรา 47 ถึงมาตรา 50 หากเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือสาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคสอง)

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

39. หลักทั่วไปในการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 53 ถึงมาตรา 55)

- การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต้องเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงสำหรับงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน

- ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง ต้องจ่ายเป็นเงินตราไทยและจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่

(1) ลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

(2) ลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือให้จ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น

- การฝ่าฝืนไม่จ่ายโดยเท่าเทียมกันหรือไม่จ่ายเป็นเงินตราไทย ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146) และถ้าไม่จ่าย ณ สถานที่ที่ทำงานของลูกจ้างต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 149)

- การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง ในกรณีเลิกจ้างต้องจ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง (มาตรา 70)

- ห้ามหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่การหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับ สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

- การหักตาม (2) – (5) หักได้แต่ละกรณีไม่เกิน 10 % และรวมกันไม่เกิน 20 % ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดในมาตรา 70 เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือ (มาตรา 76) การฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

๔๑. <u>ค่าตอบแทนในการทำงาน</u>

- ค่าตอบแทนในการทำงานอาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

(1) ค่าจ้าง ได้แก่

- ค่าจ้างในวันทำงานปกติ
- ค่าจ้างในวันหยุด (วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี)
- ค่าจ้างในวันลา (ลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาคลอดบุตร)

(2) ค่าล่วงเวลา

- ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

- ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(3) ค่าทำงานในวันหยุด

41. ค่าจ้าง(มาตรา 90 มาตรา 56)

(1) ค่าจ้างในวันทำงานปกติ

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันทำงานปกติตามที่ได้ตกลงกัน โดยต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 90) ถ้าฝ่าฝืนมีความผิดตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(2) ค่าจ้างในวันหยุด

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ดังนี้

(ก) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(ข) วันหยุดตามประเพณี

(ค) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 56)

- กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดนั้น (มาตรา 60)

- กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา 119 ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนและรวมทั้งวันหยุดสะสมด้วย (มาตรา 67)

- การฝ่าฝืนมาตรา 56 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146) ส่วนการฝ่าฝืนมาตรา 67 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

(3) ค่าจ้างในวันลา

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ค่าจ้างสำหรับวันลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน (มาตรา 57 วรรคหนึ่ง)

(ข) ค่าจ้างสำหรับวันลาเพื่อทำหมันตามความจริง (มาตรา 57 วรรคสอง)

(ค) ค่าจ้างสำหรับวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 ไม่เกินปีละ 60 วัน (มาตรา 58)

(ง) ค่าจ้างสำหรับวันลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

- การฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท(มาตรา 146)

- กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันลานั้น (มาตรา 60)

42. ค่าล่วงเวลา (มาตรา 61 มาตรา 63)

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ดังนี้

(1) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน (มาตรา 61)

(2) ค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน (มาตรา 63)

- ถ้านายจ้างตกลงให้ค่าล่วงเวลาสูงกว่าข้างต้น ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ (มาตรา 74)

- สำหรับลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(3) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันไม่ใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ลูกจ้างตาม (2) – (8) มีสิทธิได้ค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ (มาตรา 65)

- กรณีฝ่าฝืนมาตรา 61 มาตรา 63 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) สำหรับการฝ่าฝืนมาตรา 74 มาตรา 65 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)

- กรณีลูกจ้างทำงานแม่ชาหรือพักรวมซื้อสินค้า ถ้านายจ้างจ่ายค่านายหน้าให้แล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 7(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2541)

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 8(พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 กำหนดให้งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานอื่นตาม (8) ที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้ค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

43. <u>ค่าทำงานในวันหยุด</u> (มาตรา 62 มาตรา 66)

- นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ดังนี้

(1) ลูกจ้างที่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน

(2) ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน (มาตรา 62)

- อัตราจ้างตกลงให้สูงกว่าอัตราจ้างต้น ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ (มาตรา 74)

- ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับการมีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ (มาตรา 66)

- การฝ่าฝืนมาตรา 62 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) และการฝ่าฝืนมาตรา 74 และมาตรา 66 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท(มาตรา 146)

<u>หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง</u>

44. <u>คณะกรรมการ</u> (มาตรา 78)

- กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ มีหน้าที่สำคัญคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

45. <u>อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน</u> (มาตรา 87 มาตรา 89 มาตรา 90)

- ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงต่อไปนี้

(1) อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่

(2) ดัชนีค่าครองชีพ

(3) อัตราเงินเฟ้อ

(4) มาตรฐานการครองชีพ

(5) ต้นทุนการผลิต

(6) ราคาของสินค้า

(7) ความสามารถของธุรกิจ

(8) ผลิตภาพแรงงาน

(9) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ

(10)สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

- เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วให้แถลอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมายเหตุ : -

(1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และจะใช้เฉพาะกิจการใดหรือทุกกิจการ หรือท้องที่ใดก็ได้ ซึ่งท้องที่ใดไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (มาตรา 87)

(2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะมีสัญชาติศาสนา หรือเพศใด (มาตรา 89)

(3) ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและต้องปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดเวลาที่มีผลบังคับใช้ (มาตรา 90)

(4) ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) และถ้าไม่ปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดเวลาที่มีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 149)

หมวด 7 สวัสดิการ

46. คณะกรรมการ(มาตรา 92 มาตรา 96)

- บทบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการ 2 ระดับ คือ

(1) คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน(มาตรา 92) เป็นองค์กรไตรภาคีระดับชาติ

(2) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (มาตรา 96) เป็นองค์กรสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน กรณีมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

47. ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการ (มาตรา 95 มาตรา 98 มาตรา 99)

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจออกกฎกระทรวง ดังนี้

(1) กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด

(2) กำหนดมาตรฐานสวัสดิการ (มาตรา 95)

- นายจ้างต้องประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการเกินครึ่งหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุอันสมควร (มาตรา 98)

- นายจ้างต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง(มาตรา 99)

- การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) การไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 50,000 บาท (มาตรา 153) และการไม่ปฏิบัติมาตรา 99 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)

<u>หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>

48. <u>คณะกรรมการ(มาตรา 100)</u>

- กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์กรไตรภาคีระดับชาติ มีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ

49. <u>ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย</u> (มาตรา 103 ถึงมาตรา 107)

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้นายจ้าง ดำเนินการได้

- กรณีที่กฎกระทรวงกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานใด ต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลอะกำหนดเรื่องต่อไปนี้ไว้ด้วยก็ได้

(1) หลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน

(2) อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินครั้งละ 5,000 บาท (มาตรา 103)

(3) อัตราสูงขึ้นสูงของค่าบริการ

- กรณีพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงให้มีอำนาจออกคำสั่งให้ปรับปรุงจัดทำ หรือแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม (มาตรา 104) หากเห็นว่า อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว ให้มีอำนาจโดยได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ได้รับมอบหมายสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ชั่วคราวได้ โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างระหว่างหยุดด้วย (มาตรา 105)

- ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการความปลอดภัยเป็นที่สุด (มาตรา 106)

- นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์วิธีการในกฎกระทรวง (มาตรา 107)

- นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 148) ถ้าไม่จัดทำแยกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎกระทรวงหรือจัดทำโดยกรอกข้อความเท็จต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 154) หรือไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่ถูกสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)

- ผู้ที่มีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 กรอกข้อความเท็จมีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 155)

- นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 107 มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

<u>หมวด 9 การควบคุม</u>

50. <u>ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</u> (มาตรา 108)

- บทบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและประกาศใช้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีลูกจ้างครบ 10 คนขึ้นไป แล้วเก็บสำเนาไว้ในสถานประกอบกิจการตลอดเวลา และส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ภายใน 7 วันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับ รวมทั้งให้ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับต้องประกาศภายใน 7 วัน นับแต่วันใช้บังคับ ทั้งนี้ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งให้แก้ไขข้อบังคับที่ขัดต่อกฎหมายได้ และแม้ต่อมามีลูกจ้างลดลงไม่ถึง 10 คน นายจ้างก็ยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติดังกล่าวต่อไป (มาตรา 108 มาตรา 110 และมาตรา 111)

- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับ

(1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก

(2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(6) วินัยและโทษทางวินัย

(7) การร้องทุกข์

(8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

- สำหรับการร้องทุกข์ตาม (7) ต้องมีรายละเอียดดังนี้

(1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

(2) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

(3) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

(4) กระบวนการอุทธรณ์ข้อร้องทุกข์

(5) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

- นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 108 และมาตรา 111 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146) และถ้าฝ่าฝืนมาตรา 110 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท(มาตรา 149)

51. <u>ทะเบียนลูกจ้าง</u> (มาตรา 112)

- บทบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงรายการให้แก้ไขภายใน 15 วัน และเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ ณ สถานประกอบการพร้อมให้ตรวจได้ในเวลาทำการ และเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่สิ้นสุดการจ้าง ถ้ามีการฟ้องร้องยื่นคำร้องหรือข้อพิพาทแรงงานให้เก็บไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

- ทะเบียนลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับ

(1) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(2) เพศ

(3) สัญชาติ

(4) วันเดือนปีเกิดหรืออายุ

(5) ที่อยู่ปัจจุบัน

(6) วันที่เริ่มจ้าง

(7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น

(9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

- นายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 112 มาตรา 113 และมาตรา 115 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)

52. <u>เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงิน</u> (มาตรา 114)

- บทบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดโดยเมื่อมีการจ่ายเงินดังกล่าวต้องให้ลูกจ้างลงชื่อไว้เป็น

หลักฐาน การโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

- เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินต้องมีรายการอย่างน้อย ดังนี้

(1) วันและเวลาทำงาน

(2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

(3) อัตราและจำนวนที่ได้รับ

- ทั้งนี้ รายการดังกล่าวอาจจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

- นายจ้างต้องเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันจ่ายเงิน ถ้ามีการยื่นคำร้อง ข้อพิพาทแรงงาน หรือคำฟ้องให้เก็บไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

- นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 114 หรือมาตรา 115 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146)

<u>หมวด 10 การพักงาน</u>

53. <u>พักงานเพื่อสอบสวน</u> (มาตรา 116)

- บทบัญญัตินี้กำหนดขึ้นใหม่ เพื่อมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างการสอบสวน เว้นแต่มีอำนาจตามข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ คำสั่งพักงานต้องทำเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

- ในระหว่างพักงานต้องจ่ายเงินให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน และเมื่อสอบสวนแล้วเสร็จถ้าลูกจ้างไม่ผิดต้องจ่ายค่าจ้างย้อนหลังตั้งแต่วันที่ถูกพักงาน โดยถือว่าเงินที่จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี (มาตรา 117)

<u>หมวด 11 ค่าชดเชย</u>

54. <u>หลักเกณฑ์ค่าชดเชย</u> (มาตรา 118)

- บทบัญญัตินี้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเดิม โดยกำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นอีก 2 อัตรา และแก้ไขข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยด้วย กล่าวคือ กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนี้

(1) ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 30 วัน

(2) ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 90 วัน

(3) ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 180 วัน

(4) ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 240 วัน

(5) ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่า 300 วัน

- ข้อยกเว้น ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง ได้แก่

(1) ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

(2) ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญา โดยจงใจแก่นายจ้าง

(3) ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(4) ลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(5) ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีร้ายแรง

(6) ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีไม่ร้ายแรงและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(7) ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(8) ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

<u>หมายเหตุ</u> :-

(1) คำว่า "ค่าชดเชย" หมายความถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง(มาตรา 5)

(2) คำว่า "เลิกจ้าง" หมายความถึง

- การกระทำใด ๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

- กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป(มาตรา 118 วรรคสอง)

(3) การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาต้องเป็นการจ้างในงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี และได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งจะทำได้เฉพาะงานดังต่อไปนี้

(3.1) ในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

(3.2) ในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

(3.3) ในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น น่าสังเกตว่าไม่ใช่งานตาม "เทศกาล" ที่จัดให้มีขึ้น (มาตรา 118 วรรคสี่)

(4) ความผิดลหุโทษ หมายถึง กรณีความผิดตามกฎหมายที่มีโทษทางอาญาให้จำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(5) กรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุที่ปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยแล้ว หากนายจ้างไม่บอกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง หรือบอกล่วงหน้าน้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษอีก 60 วัน ให้แก่ลูกจ้างนั้น และถือว่าเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย์แล้ว (มาตรา 121)

ถ้าลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 360 วัน กรณีเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ให้นับเป็น 1 ปี (มาตรา 122)

(6) นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง คือ ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ครบถ้วนถูกต้อง หรือไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 121 วรรคสองหรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

55. <u>ค่าชดเชยพิเศษ</u> (มาตรา 120 ถึง มาตรา 122)

- บทบัญญัติเกี่ยวกับ "ค่าชดเชยพิเศษ" มีอยู่ 4 กรณี ได้แก่

(1) มาตรา 120 วรรคหนึ่ง กรณีลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานในสถานประกอบกิจการที่ย้ายไปและใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง

(2) มาตรา 120 วรรคสอง กรณีนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน

(3) มาตรา 121 วรรคสอง กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี และไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน

(4) มาตรา 122 กรณีนายจ้างเลิกจ้าง เพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี และลูกจ้างนั้นทำงานมาเกิน 6 ปี

- กรณีลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานในสถานประกอบกิจการที่ย้ายไปและใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของค่าชดเชยปกติ

- กรณีนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ตามมาตรา 120 วรรคสอง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

- กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีและไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ตามมาตรา 121 วรรคสอง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน

- กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีและลูกจ้างนั้นทำงานมาเกิน 6 ปี ตามมาตรา 122 นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มจากค่าชดเชยปกติไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกิน 360 วัน ทั้งนี้ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ให้นับเป็น 1 ปี

- นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 120 และมาตรา 121 วรรคหนึ่ง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้ามีโทษทางอาญา ระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 146) และถ้าไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง มาตรา 121 วรรคสอง หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

56. การยื่นและพิจารณาคำร้อง (มาตรา 123 ถึง มาตรา 125)

- กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัตินี้

- ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือภูมิลำเนาของนายจ้าง กรณีลูกจ้างตายให้ทายาทโดยธรรมยื่นคำร้องแทนได้

- ต้องใช้แบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

- พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่ง ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง กรณีจำเป็นอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย อาจขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน

- ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินให้สั่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ถ้าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมร้องขอ อาจสั่งให้นายจ้างจ่ายที่สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือที่ที่คู่กรณีตกลงกันก็ได้

- ถ้าไม่มารับเงินภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีคำสั่ง ต้องนำส่งเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง โดยฝากกับธนาคารออกดอกเบี้ยหรือออกผลตอบแทนแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม

- ถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิให้แจ้งคู่กรณีทราบ

- คู่กรณีที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปฟ้องศาลได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้านายจ้างฟ้องต้องวางเงินตามคำสั่งก่อน และเมื่อคดีถึงที่สุดศาลมีอำนาจจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้มีสิทธิได้

<u>หมายเหตุ</u> :-

(1) มาตรา 123 ให้สิทธิเพิ่มขึ้นไม่ได้บังคับให้ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก่อนฟ้องคดี แต่หากยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งภายในเวลา 60-90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง แตกต่างกับการพิจารณาคดีในศาลที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้ และหากพนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างกระทำผิดอันมีบทกำหนดโทษอาญา พนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีอาญา เพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้ แตกต่างกับการพิจารณาคดีในศาลที่ดำเนินคดีได้เฉพาะคดีแพ่งเท่านั้น

(2) ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 151 วรรคสอง)

(3) คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (วันที่ 19 สิงหาคม 2541) ต้องบังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าจะถึงที่สุด (มาตรา 164)

(4) ผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (วันที่ 19 สิงหาคม 2541) ยังคง ได้รับต่อไป (มาตรา 165)

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

57. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 126)

- ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- วัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีดังนี้
  - (1) เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย
  - (2) เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

หมายเหตุ :

(1) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วยเงินดังต่อไปนี้

(1.1) เงินสะสมและเงินสมทบ

(1.2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตายและไม่มีบุคคลใดมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามมาตรา 133

(1.3) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีเงินเหลือจากการขายทอดตลาดและไม่มีผู้ขอรับคืนภายใน 5 ปี ตามมาตรา 136

(1.4) เงินเพิ่มกรณีนายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบตามมาตรา 131

(1.5) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(1.6) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(1.7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(1.8) เงินรายได้อื่น ๆ

(1.9) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 127)

(2) เงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน (มาตรา 129 วรรคหนึ่ง)

58. คณะกรรมการ (มาตรา 129 วรรคสอง)

- คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย
  - (1) ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ
  - (2) ผู้แทนกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการ
  - (3) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการ
  - (4) ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ
  - (5) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

(6) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

(7) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

<u>หมายเหตุ</u> :

(1) หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 129 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 78 วรรคสอง)

(2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีดังนี้

(2.1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(2.2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(2.3) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(2.4) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(2.5) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละ 10 ของดอกผลของกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(2.6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย (มาตรา 129 วรรคสาม)

(2.7) ออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ (มาตรา 130 วรรคสี่)

(2.8) เสนองบดุลและรายงานการรับ-จ่ายเงิน ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรีภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน (มาตรา 138 วรรคหนึ่ง)

(2.9) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการและกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม (มาตรา 129 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 84)

(3) กรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีก

ในกรณีที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่แทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระเหลือไม่ถึง 180 วัน รัฐมนตรีจะไม่แต่งตั้งก็ได้

ในกรณีที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ไม่เกิน 90 วัน นับแต่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 129 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 80)

(4) กรรมการองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ต้องพ้นจากตำแหน่งในกรณีต่อไปนี้

- ครบกำหนดวาระ
- ตาย
- ลาออก
- รัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนด 3 ครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- เป็นบุคคลล้มละลาย
- เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ (มาตรา 129 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 81)

(5) การประชุมต้องมีกรรมการเข้าประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด และมีกรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม (มาตรา 129 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 82 วรรคหนึ่ง)

(6) การดำเนินการประชุม ถ้าประธานกรรมการ ไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้เลือกกรรมการที่มาประชุม เป็นประธานที่ประชุม และการชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก โดยหากมีเสียงเท่ากัน ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเป็นเสียงชี้ขาด (มาตรา 129 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 83)

59. <u>การเป็นสมาชิกกองทุน</u> (มาตรา 130 วรรคหนึ่ง)

- ลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

<u>หมายเหตุ</u> :

(1) กิจการที่ลูกจ้างไม่ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้แก่

(1.1) นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(1.2) นายจ้างได้จัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 130 วรรคสอง)

ทั้งนี้ ลูกจ้างดังกล่าวอาจขอเข้าเป็นสมาชิกได้ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด (มาตรา 130 วรรคสี่)

(2) หากจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า10 คน เมื่อใดต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 130 วรรคสาม)

(3) นายจ้างต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และรายละเอียดอื่น ๆ เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นทะเบียนไว้ หากมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ให้แจ้งเป็นหนังสือตามแบบหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด (มาตรา 130 วรรคห้า วรรคหก วรรคเจ็ด) กรณีที่ยื่นตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมถือว่ายื่นตามมาตรานี้แล้ว (มาตรา 130 วรรคแปด)

60. <u>การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ</u> (มาตรา 131 วรรคหนึ่ง)

- ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้าง
- ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ
- อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้าง

<u>หมายเหตุ</u> :

(1) กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว (มาตรา 131 วรรคสอง)

(2) กรณีไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน (ถ้าเศษของเดือนคือ 15 วันขึ้นไป ให้นับเป็น 1 เดือน ถ้าน้อยกว่าให้ปัดทิ้ง) และห้ามอ้างว่าไม่ได้หักค่าจ้างหรือหักไว้ไม่ครบ เพื่อให้พ้นความรับผิดที่ต้องนำส่ง (มาตรา 131 วรรคสาม) ทั้งนี้พนักงานตรวจแรงงานต้องออกหนังสือเตือนให้ชำระภายในระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน โดยอาจประเมินได้ในกรณีไม่ทราบจำนวนเงินที่แน่ชัด (มาตรา 132)

(3) การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่ม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด (มาตรา 131 วรรคสี่)

(4) การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 163)

61. <u>การจ่ายเงินจากกองทุน</u> (มาตรา 133 มาตรา 134 มาตรา 135)

- บัญชีของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมี 2 ประเภท คือ

(1) บัญชีเงินของสมาชิกที่แสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของสมาชิกแต่ละคน

(2) บัญชีเงินกองกลางที่แสดงรายการเงินอื่น ๆ (มาตรา 127 วรรคสอง)

- กรณีลูกจ้างออกจากงานให้จ่ายเงินในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบและดอกผลให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 133 วรรคหนึ่ง)

- กรณีลูกจ้างตายและไม่ได้ทำหนังสือกำหนดผู้รับเงินไว้ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้มีสิทธิรับเงินตายก่อนให้จ่ายเงินแก่บุตร สามี ภริยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่เท่า ๆ กัน (มาตรา 133 วรรคสอง) ถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวให้เงินตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 133 วรรคสาม)

- การจ่ายเงินกรณีอื่น เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด (มาตรา 134)

- กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเงินที่จ่ายไปตามมาตรา 134 จากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายให้ชดใช้พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ภายในอายุความ 10 ปี (มาตรา 135)

<u>หมายเหตุ</u> :

(1) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกหนังสือเตือนให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135 มาจ่ายภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำเตือน (มาตรา 136 วรรคสอง)

(2) หากผู้ที่ได้รับหนังสือเตือนไม่จ่ายเงินภายในกำหนดเวลา พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัด และขายทอดตลาด ทรัพย์สินของผู้นั้นได้ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีอายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม (มาตรา 136 วรรคหนึ่งและวรรคสาม)

(3) ให้หักค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด ขายทอดตลาดและจ่ายเงินสะสม เงินสมทบหรือ เงินเพิ่มที่ค้างจ่ายหรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135 จากเงินที่ได้จากการขายทอดตลาด และถ้าเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว ถ้าไม่มาขอรับคืนภายใน 5 ปี ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 136 วรรคสี่)

(4) สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ไม่อาจโอนกันได้และไม่อาจอยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี (มาตรา 137)

<u>หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน</u>

62. <u>อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน</u> (มาตรา 139)

- ในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ ดังนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการเพื่อ

- ตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง
- สอบถามข้อเท็จจริง

- ถ่ายภาพ
- ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง
- เก็บตัวอย่างวัตถุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- กระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง

<u>หมายเหตุ</u> :-

(1) ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 150)

(2) ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 151 วรรคหนึ่ง)

(3) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน20,000 บาท (มาตรา 146)

(4) กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาเป็นอันระงับไป (มาตรา 141)

(5) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 139 (1) ต้องแสดงบัตรประจำตัว และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญที่รัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานได้ (มาตรา 140, มาตรา 142)

<u>หมวด 15 การส่งหนังสือ</u>

63. <u>การส่งหนังสือ</u> (มาตรา 143)

- การส่งคำสั่งหรือหนังสือให้ส่งดังนี้

(1) ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

(2) พนักงานตรวจแรงงานนำไปส่งเอง

(3) ให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง

(4) กรณีไม่พบหรือนายจ้างปฏิเสธไม่รับ จะส่งให้ผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในที่นั้นก็ได้

(5) ถ้าส่งตาม (1)-(4) ไม่ได้ให้ปิดคำสั่งหรือหนังสือในที่เห็นง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อเวลาล่วงพ้นไม่น้อยกว่า 15 วัน ให้ถือว่านายจ้างได้รับแล้ว

หมายเหตุ :-

- มาตรานี้เป็นเรื่องการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เท่านั้น ส่วนการแจ้งการดำเนินการอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงานของนายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 18 คือต้องแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยโทรสาร ณ สถานที่ที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

64. ความรับผิดทางอาญา (มาตรา 158)

- กรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล
- การกระทำผิดดังกล่าวเกิดจากการกระทำดังต่อไปนี้
  (1) การสั่งการหรือการกระทำของบุคคลใด
  (2) การไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการหรือบุคคลใดที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น
- ผู้นั้นต้องรับโทษสำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

หมายเหตุ :-

(1) คำประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาเพียง 2 ข้อ คือ

"ข้อ 8 นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อ 12 เมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัตินี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน (ปัจจุบัน คือ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) อธิบดีกรมตำรวจ (ปัจจุบันคือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ)หรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการ (ปัจจุบันคืออัยการสูงสุด)หรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้"

(2) ในหมวด 16 กำหนดความรับผิดทางอาญาแยกตามลักษณะของการกระทำ และบทกำหนดโทษที่แตกต่างกันตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 157 รวม 14 มาตรา พอจะแยกประเภทได้ ดังนี้

(2.1) <u>กรณีความผิดเฉพาะนายจ้าง</u> ได้แก่ มาตรา 144 มาตรา 145 มาตรา 146 มาตรา 148 มาตรา 149 มาตรา 152 มาตรา 153 มาตรา 154 และมาตรา 156

(2.2) <u>กรณีความผิดที่รวมถึงบุคคลอื่นด้วย</u> ได้แก่ มาตรา 147 มาตรา 150 มาตรา 151 และมาตรา 155

(2.3) <u>กรณีความผิดเฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่</u> ได้แก่ มาตรา 157

- สำหรับอัตราโทษมีอัตราต่ำสุด คือ โทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และอัตราสูงสุดคือจำคุกไม่เกิน 1 ปี และปรับไม่เกิน 200,000 บาท

(3) ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ (ยกเว้นมาตรา 157) ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายทำการเปรียบเทียบปรับได้ ถ้าเห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง (มาตรา 159วรรคหนึ่ง)

(4) กรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่า

ก. บุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

ข. บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

ให้ส่งเรื่องให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ (มาตรา 159 วรรคสอง)

(5) เมื่อได้ชำระค่าปรับภายใน 30 วัน ให้ถือว่าคดีอาญาเลิกกัน ถ้าไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือไม่ชำระค่าปรับภายใน 30 วัน ให้ดำเนินคดีต่อไป (มาตรา 159 วรรคสี่ และวรรคห้า)

(6) กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ภายในเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาให้เป็นอันระงับไป (มาตรา 141)

<u>บทเฉพาะกาล</u>

65. <u>ประกาศหรือคำสั่งเดิมให้ใช้ต่อไป</u> (มาตรา 166)

- ประกาศหรือคำสั่งตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ยังคงใช้ได้ ถ้าไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

- จนกว่าจะมีกฎกระทรวงระเบียบและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

<u>เรื่องอื่น ๆ</u>

66. <u>พระราชกฤษฎีกา</u>

- พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2541

กำหนดให้งานต่อไปนี้เป็นงานอื่นที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

(2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานแนะแนวพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

(3) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่ม ที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน

(4) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี

(5) งานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงิน หรือบัญชี

(6) งานขายหรือจัดหาสินค้า

67. กฎกระทรวง

1) กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2541

1.1 ยกเว้นความในมาตรา 4 วรรคสองและมาตรา 6

1.2 ไม่ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่นายจ้างดังต่อไปนี้

(ก) โรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู

(ข) มิให้ใช้บทบัญญัติดังต่อไปนี้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่

หมวด 1 มาตรา 12 มาตรา 18 มาตรา 21 และมาตรา 22

หมวด 2 มาตรา 23 ถึงมาตรา 29 มาตรา 31 ถึงมาตรา 37

หมวด 3 มาตรา 38 ถึงมาตรา 43

หมวด 4 มาตรา 44 ถึงมาตรา 52

หมวด 5 มาตรา 53 ถึงมาตรา 55 (เว้นการจ่ายค่าจ้าง) มาตรา 56 ถึงมาตรา 69 มาตรา 70 (เว้นการจ่ายค่าจ้าง) และมาตรา 71 ถึงมาตรา 77

หมวด 6 ถึงหมวด 11 (มาตรา 78 ถึงมาตรา 122)

หมวด 13 มาตรา 126 ถึงมาตรา 138

(ค) มิให้ใช้บทบัญญัติดังต่อไปนี้บังคับแก่นายจ้างซึ่งไม่ได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

หมวด 1 มาตรา 12 มาตรา 16 มาตรา 18 และมาตรา 22

หมวด 2 ถึงหมวด 4 (มาตรา 23 ถึงมาตรา 52)

หมวด 5 มาตรา 53 ถึงมาตรา 55 (เว้นการจ่ายค่าจ้าง) มาตรา 56 ถึงมาตรา 69 มาตรา 70 (เว้นการจ่ายค่าจ้าง) และมาตรา 71 ถึงมาตรา 77

หมวด 6 ถึงหมวด 7 (มาตรา 78 ถึงมาตรา 99)

หมวด 9 ถึงหมวด 11 (มาตรา 108 ถึงมาตรา 122)

หมวด 13 มาตรา 126 ถึงมาตรา 138

2) กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

2.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

2.2 เวลาทำงานปกติของงานทุกประเภทวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง

2.3 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างได้แก่

(1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

(2) งานเกี่ยวกับดินปืนดอกพลุหรือสี

(3) งานเชื่อมโลหะ

(4) งานขนส่งวัตถุอันตราย

(5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความชะเอื่อนอันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

3) กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

3.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26

3.2 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม (รวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย) เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

4) กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

4.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 29 วรรคสี่

4.2 งานที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้หยุดในวันหยุดตามประเพณีได้แก่

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานบริการ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่ลักษณะหรือสภาพต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

5) กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

5.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 36

5.2 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดแจน

(2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัด

5.3 ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐานให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

5.4 นายจ้างอาจไม่อนุญาตได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในปีที่ลา ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้ง หรือ

(2) การลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6) กฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

6.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 49 (3) (4) (5) (6) (7) และ (10)

6.2 งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็นความสั่นสะเทือนและเสียงอันอาจเป็นอันตรายซึ่งห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำได้แก่

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิสูงกว่า 4 องศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงเกิน 85 เดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

6.3 งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ซึ่งห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำได้แก่

(ก) งานผลิตหรือขนส่งสารต่อไปนี้

(1) 4 -แอมิโนไดฟีนิล (4-Aminodiphenyl)

(2) อาร์เซนิก (Arsenic)

(3) แอสเบสทอส (Asbestos)

(4) เบนซีน(Benzene)

(5) เบริลเลี่ยม (Beryllium)

(6) เบนซิดีน (Benzidine)

(7) บีส(คลอโรเมทริล)อีเทอร์ (bis (chloromethyl) ether)

(8) สารประกอบโครเมียม (Cr VI) (Chromium Cr VI compound)

(9) น้ำมันดิน (Coal tar pitch volatile)

(10) บีตา-แนฟทิลเอมีน (B-Naphthylamine)

(11) นิกเกิลซัลไฟด์ (Nickel sulfide)

(12) ไวนิลคลอไรด์ (Vinyl chloride)

(13) ซิงค์โครเมต (Zinc chromate)

(ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสาร โซดาไมด์

(ค) งานผลิตหรือขนส่งหลุ คอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

(ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ กลั่นบรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

6.4 งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษ ซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ซึ่งห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำได้แก่

(ก) งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค

(ข) งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

(ค) งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

(ง) งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

6.5 ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า18 ปี ทำงานขับ หรือบังคับรถยก หรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์ หรือไฟฟ้า ไม่ว่าการขับหรือบังคับจะทำในลักษณะใด

6.6 ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

7) กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2541

7.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป

7.2 งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวเนื่องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

(1) ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่วันหนึ่งไม่เกิน 12 ชั่วโมง

(2) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วง แต่ห้ามมิให้เกินช่วงละ 28 วันติดต่อกัน

(3) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีหยุดตาม (2) หยุดประจำช่วงตามความเหมาะสม เว้นแต่กรณีกำหนดวันทำงานช่วงละไม่น้อยกว่า 14 วัน นายจ้างต้องจัดวันหยุดไม่น้อยกว่าสิ่งหนึ่งของวันทำงานติดต่อกัน (วันหยุดประจำช่วงหมายรวมถึงวัน หยุดประจำสัปดาห์ตามมาตรา 28 ด้วย)

(4) ในกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำช่วง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันทำงานอื่นไป หรือจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้

(5) ให้นายจ้างแจ้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับการยังชีพในทะเลและการผจญเพลิงซึ่งต้องอบรมในวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่การฝึกอบรมกรณีอื่นในวันหยุด ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

ทั้งนี้ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด สำหรับวันฝึกอบรมและวันที่นายจ้างกำหนดให้เตรียมพร้อมก่อนการฝึกอบรม พร้อมค่าใช้จ่ายในการเดินทางของลูกจ้าง

7.3 งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานสนับสนุนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ถ้าตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละ 8 ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้

7.4 งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่าย หรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกิน 2 ชั่วโมงก็ได้

7.5 นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานในงานวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจการขุดเจาะการกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

7.6 นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น

7.7 ถ้านายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานแผนกขายหรือซักชวนซื้อสินค้า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจะจ่ายให้

8) กฎกระทรวงฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541

8.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 65 (8)

8.2 ให้งานสืบสวนสอบสวนที่หรือทรัพย์สิน เป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

9) กฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541

9.1 ออกตามความในมาตรา 4 วรรคสองและมาตรา 6

9.2 ไม่ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่การจ้างในงานเกษตรกรรม และงานที่รับไปทำที่บ้าน

10) กฎกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541

10.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22

10.2 กฎกระทรวงนี้ไม่ใช้บังคับแก่

(1) งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

(2) เรือประมงที่ประจำอยู่นอกราชอาณาจักรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

10.3 กำหนดลักษณะการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลดังนี้

(1) ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้

(2) นอกจาก (1) เป็นไปตามที่ตกลงกัน

(3) ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 7 ถึง มาตรา 21 มาตรา 100 ถึง มาตรา 107 มาตรา 123 ถึง มาตรา 125 มาตรา 134 ถึง มาตรา 135 และมาตรา 139 ถึง มาตรา 143

(4) ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานในเรือประมง เว้นแต่เด็กอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองทำงานอยู่ด้วย หรือให้ความยินยอมเป็นหนังสือ

(5) ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างและส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ได้รับมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันเริ่มจ้าง และเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง หากมีการเปลี่ยนแปลงให้แก้ไขภายใน 60 วัน

(6) ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุด และเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงิน

(7) กรณีมีการยื่นคำร้อง หรือข้อพิพาทแรงงาน หรือฟ้องร้องคดีให้เก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดจนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

(8) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้อง และตามกำหนดเวลา

(9) กรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้จ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ถ้านายจ้างผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันควรให้จ่ายเงินเพิ่มอีกร้อยละห้าทุกระยะเจ็ดวัน ทั้งนี้หากวางเงินแก่พนักงานตรวจแรงงานดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มเป็นอันระงับ

(10) ให้จัดวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ถ้าให้ทำงานให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้าง

(11) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันลาป่วยตลอดเวลาที่ลาไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

(12) กรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศให้จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ตลอดเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เว้นแต่นายจ้างแจ้งหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายใน 60 วัน โดยแสดงเจตนานำกลับภูมิลำเนา และออก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

(13) ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง ในกรณีดังต่อไปนี้

- เรืออับปาง หรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง
- ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
- บอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนด หรือเปลี่ยนสัญญาโดยลูกจ้างไม่ยินยอม
- สัญญาครบกำหนดในเวลาที่อยู่ในที่อื่น

11) กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541

11.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22

11.2 กำหนดลักษณะการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าหรือเดินทะเลดังนี้

(1) ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้

(2) นอกจาก (1) ให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน

(3) ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตรา 7 ถึงมาตรา 21 มาตรา 27 ถึงมาตรา 30 มาตรา 32 ถึงมาตรา 37 มาตรา 39 ถึงมาตรา 43 มาตรา 45 ถึงมาตรา 60 มาตรา 67 มาตรา 71 มาตรา 76 มาตรา 77 มาตรา 116 ถึงมาตรา 125 มาตรา 134 ถึงมาตรา 135 และมาตรา 139 ถึงมาตรา 143

(4) ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าหรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัดจัดเรียง หรืองานอื่นที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่เด็กนั้นต้องอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี

(5) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจออกประกาศกำหนดในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- ระยะเวลาทำงานปกติ เวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน
- หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนแรง โดยไม่มีการหมายจ่าย

- อัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายกรณีไม่ได้จัดให้ ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กำหนดในมาตรา 28 (วันหยุดประจำสัปดาห์) มาตรา 29 (วันหยุดตามประเพณี) และมาตรา 30 (วันหยุดพักผ่อนประจำปี)

(6) ให้จัดอาหาร หรือจ่ายค่าอาหารไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 1/5 ของค่าจ้าง 1 แรง

(7) ให้จัดพาหนะรับส่ง หรือจ่ายค่าพาหนะตามจริงกรณีนำลูกจ้างไปทำงานนอกสถานที่ปกติ

(8) ให้จัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด (ดูประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าหรือเดินทะเล ลงวันที่ 14 กันยายน 2541) และลูกจ้างต้องใช้ และปฏิบัติตามด้วย

(9) พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ หรือจัดทำแก้ไขเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ให้ถูกต้องเหมาะสมได้ และหากได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ชั่วคราวได้ ระหว่างนั้นต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างจนกว่าจะดำเนินการให้ถูกต้อง ทั้งนี้ นายจ้างอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ได้ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง แต่ไม่เป็นการหยุดการปฏิบัติตามคำสั่ง เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัยฯ สั่งเป็นอย่างอื่น คำวินิจฉัยของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ เป็นที่สุด

(10) ให้ลูกจ้างได้รับการตรวจร่างกายปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่าย และให้เก็บบันทึกผลตรวจไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง กรณีมีการฟ้องคดีเกี่ยวกับโรคหรืออันตรายใดต่อสุขภาพของลูกจ้าง ให้เก็บไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

(11) ให้สันนิษฐานว่าผู้ประกอบกิจการ หรือเจ้าของสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นนายจ้าง

(12) ให้จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าพาหนะ(ถ้ามี) และค่าอาหาร(ถ้ามี) และเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงิน กรณีมีการยื่นคำร้อง หรือมีข้อพิพาทแรงงาน หรือฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้เก็บไว้จนกว่าจะมีคำสั่ง หรือคำพิพากษาถึงที่สุด

12) กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541

12.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22

12.2 ให้กำหนดเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

12.3 การทำล่วงเวลาของลูกจ้างที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนพาหนะต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ และให้ทำได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง เว้นแต่ความจำเป็นที่เกิดจากเหตุสุดวิสัยอุบัติเหตุ หรือปัญหาจราจร

12.4 ให้มีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานขับขี่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่อาจตกลงกันให้พักไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีได้

12.5 ห้ามให้ลูกจ้างเริ่มขับขี่ยานพาหนะในวันถัดไปก่อนครบ 10 ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันก่อน

12.6 ให้จ่ายค่าตอบแทนการทำล่วงเวลาในวันทำงาน และวันหยุดเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่ตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้

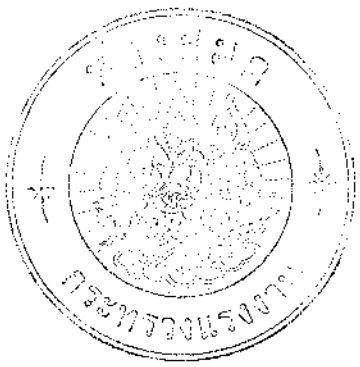
13) กฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) ลงวันที่ 27 มกราคม 2543

13.1 ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22

13.2 แก้ไขกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2541 ข้อ 1(1) โดยให้กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

13.3 แก้ไขกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2541 ข้อ 2 วรรคสอง โดยให้จ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย ตามจำนวนที่ทำเกิน 8 ชั่วโมง และให้จ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วยตามจำนวนที่ทำเกิน 8 ชั่วโมงในวันหยุด ทั้งนี้สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

//////////////////////



บรรณานุกรม

- สัก กอแสงเรือง, นาย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ , พ.ศ. ๒๕๔๐
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑" , พ.ศ. ๒๕๔๑
- สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม , "สารบัญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐"
- รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์ , นาย "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใช้งาน", พ.ศ. ๒๕๓๖
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม "รวมกฎหมายแรงงาน" พ.ศ. ๒๕๓๙