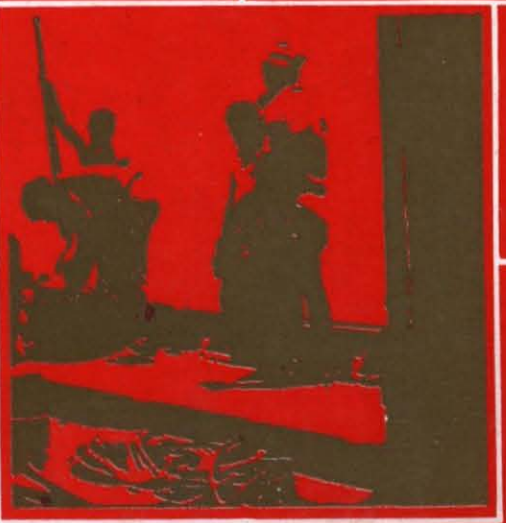
รวม กฎหมาย แรงงาน



โดย
หน่วยสวัสดิการ
สำนักแรงงานกลาง

พิมพ์ครั้งที่ 4

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY
3961138824



รวมกฎหมายแรงงาน

พิมพ์ครั้งที่ ๔

จัดพิมพ์โดย

หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง

คำนำ

(พิมพ์ครั้งที่ ๔)

หนังสือ **รวมกฎหมายแรงงาน** ฉบับนี้ จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อประโยชน์ในการค้นคว้า การอ้างอิง และการศึกษาของท่านผู้สนใจทั่วไป การรวบรวมได้กระทำโดยแยกเป็นหมวดหมู่ของกฎหมายและมีบันทึกการแก้ไขเพิ่มเติมของกฎหมายทุกฉบับ และได้นำกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องมาจัดพิมพ์รวมเล่มไว้ด้วย นับว่าเป็นฉบับที่ทันสมัยสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้ในปีนี้และปีถัดไป

คุณบุญช่วย มณีสีขำ เป็นกำลังสำคัญในการรวบรวมหนังสือฉบับนี้ จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

หวังว่า **รวมกฎหมายแรงงาน** ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจทั่วกัน

หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง

พฤศจิกายน ๒๕๓๐

หมายเหตุ : พิมพ์ครั้งที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔
พิมพ์ครั้งที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๒๕
พิมพ์ครั้งที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๙

สารบาญ

หน้า

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ๑

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ๖

หมวด ๑ การใช้แรงงานทั่วไป ๘

หมวด ๒ การใช้แรงงานหญิง ๑๒

หมวด ๓ การใช้แรงงานเด็ก ๑๔

หมวด ๔ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ๑๕

หมวด ๕ ค่าชดเชย ๑๙

หมวด ๖ เงินทดแทน ๒๑

หมวด ๗ สวัสดิการ ๒๗

หมวด ๘ การควบคุม ๒๙

หมวด ๙ เบ็ดเตล็ด ๓๑

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ๓๒

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ๓๓

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ๓๕

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดวันแรงงานแห่งชาติ ๓๖

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้างได้ ๓๗

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ๓๘

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน (ฉบับที่ ๒) ๔๒

		หน้า
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง	๔๔
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕	๔๗
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)	๔๙
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓)	๕๑
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔)	๕๒
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕)	๕๓
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖)	๕๖
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)	๕๘
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘)	๖๐
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙)	๖๑
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐)	๖๔
ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง	กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	๖๖

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๖๙
หมวด ๑	คณะกรรมการค่าจ้าง	๗๐
หมวด ๒	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๗๓
หมวด ๓	สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	๗๔
บทเฉพาะกาล		๗๔
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒)	๗๕
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๗๗
การแก้ไขเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		๗๙
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๖)	๘๕

หน้า

ความปลอดภัยในการทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ๘๗

ความทั่วไป ๘๗

หมวด ๑ การใช้เครื่องจักรทั่วไป ๘๘

หมวด ๒ ความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ ๙๐

หมวด ๓ การคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ๙๓

หมวด ๔ กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ๙๔

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ๙๖

ความทั่วไป ๙๖

หมวด ๑ ความร้อน ๙๗

หมวด ๒ แสงสว่าง ๙๗

หมวด ๓ เสียง ๙๘

หมวด ๔ มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ๙๙

หมวด ๕ เบ็ดเตล็ด ๑๐๐

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ๑๐๒

ความทั่วไป ๑๐๒

หมวด ๑ สารเคมี ๑๐๓

หมวด ๒ มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ๑๐๔

หมวด ๓ เบ็ดเตล็ด ๑๐๕

หน้า

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ๑๑๘

ความทั่วไป ๑๑๘

หมวด ๑ ข้อกำหนดทั่วไป ๑๒๐

หมวด ๒ สายไฟฟ้า ๑๒๒

หมวด ๓ การเดินสายและเครื่องประกอบการเดินสาย ๑๒๕

หมวด ๔ ระบบการป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด ๑๓๒

หมวด ๕ การออกแบบติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ๑๓๔

หมวด ๖ สายดินและการต่อสายดิน ๑๓๗

หมวด ๗ การติดตั้งสายล่อฟ้า ๑๔๑

หมวด ๘ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า ๑๔๔

หมวด ๙ เบ็ดเตล็ด ๑๔๕

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประดาน้ำ) ๑๔๗

ความทั่วไป ๑๔๗

หมวด ๑ งานประดาน้ำ ๑๔๘

หมวด ๒ การคุ้มครองความปลอดภัยในงานประดาน้ำ ๑๕๐

หมวด ๓ ข้อกำหนดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ๑๕๒

หมวด ๔ เบ็ดเตล็ด ๑๕๓

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ๑๕๗

หมวด ๑ การสร้างลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ๑๕๘

หมวด ๒ การคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ๑๖๐

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ๑๖๒

หมวด ๑ งานก่อสร้าง ๑๖๓

หมวด ๒ แบบนั่งร้าน ๑๖๓

หน้า

หมวด ๓ การสร้างนั่งร้าน ๑๖๕
หมวด ๔ การใช้นั่งร้าน ๑๖๕
หมวด ๕ นั่งร้านมาตรฐาน ๑๖๖
หมวด ๖ การคุ้มครองความปลอดภัย ๑๖๙
หมวด ๗ มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ๑๗๐
หมวด ๘ เบ็ดเตล็ด ๑๗๑
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ๑๗๒
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยเขตก่อสร้าง ๑๗๖
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ๑๗๘
หมวด ๑ ข้อกำหนดทั่วไป ๑๗๙
หมวด ๒ ปั้นจั่นชนิดอยู่กับที่ ๑๘๓
หมวด ๓ ปั้นจั่นชนิดเคลื่อนที่ ๑๘๓
หมวด ๔ เบ็ดเตล็ด ๑๘๔

กองทุนเงินทดแทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ๑๘๙
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ๑๙๒
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ๑๙๓
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๓) ๑๙๕

	หน้า
การขยายท้องที่ใช้บังคับ	๑๙๘
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๑๑)	๑๙๙
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์	๒๐๒
หมวด ๑ อัตราเงินสมทบ	๒๐๒
หมวด ๒ วิธีเรียกเก็บเงินสมทบ	๒๐๓
หมวด ๓ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน	๒๐๖
หมวด ๔ การอุทธรณ์	๒๐๘
บทเฉพาะกาล	๒๐๙
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒)	๒๑๒
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๒๒๓
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕	๒๒๕

หน้า

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ๒๒๗
หมวด ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๒๓๐
หมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ๒๓๔
หมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน ๒๓๙
หมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ๒๔๑
หมวด ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง ๒๔๓
หมวด ๖ สมาคมนายจ้าง ๒๔๖
หมวด ๗ สหภาพแรงงาน ๒๕๕
หมวด ๘ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน ๒๖๒
หมวด ๙ การกระทำอันไม่เป็นธรรม ๒๖๔
หมวด ๑๐ บทกำหนดโทษ ๒๖๖
บทเฉพาะกาล ๒๗๑
พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. ๒๕๒๓ ๒๗๓
คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ๒๗๕
คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ๒๗๗
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ๒๗๙
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ๒๘๕
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ๒๘๖
ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ๒๘๙

หน้า

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๒๙๙

หมวด ๑ ศาลแรงงาน ๓๐๐

หมวด ๒ ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน ๓๐๑

หมวด ๓ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๓๐๕

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป ๓๐๕

ส่วนที่ ๒ วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน ๓๐๖

หมวด ๔ อุทธรณ์ ๓๑๑

หมวด ๕ วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง ๓๑๒

บทเฉพาะกาล ๓๑๒

พระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง พ.ศ. ๒๕๒๓ ๓๑๔

พระราชกฤษฎีกาค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๓๑๖

กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๓๑๘

หมวด ๑ การเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง ๓๑๘

หมวด ๒ การเตรียมการเลือกตั้ง ๓๒๐

หมวด ๓ การดำเนินการเลือกตั้ง ๓๒๐

หมวด ๔ การตรวจและการรวมคะแนน ๓๒๓

หมวด ๕ การคัดค้านการเลือกตั้ง ๓๒๕

หมวด ๖ การเลือกตั้งเพิ่ม ๓๒๕

ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน ๓๒๘

การยื่นฟ้อง ๓๒๘

การกำหนดวันเวลาในการพิจารณา ๓๒๘

การยื่นคำให้การ ๓๒๙

หน้า

การไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกัน ๓๒๙

การสืบพยาน ๓๓๐

การจ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักของพยาน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ ๓๓๐

แบบพิมพ์ ๓๓๑

ำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ๓๔๓

ียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๓๔๖

กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

มวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ เรื่อง จ้างแรงงาน ๓๔๙

กฎหมายอาญาเกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง

มวลกฎหมายอาญา (เฉพาะบทบัญญัติที่อาจเกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง) ๓๕๑

กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน

ราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ๓๕๓

หมวด ๑ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางาน ๓๕๕

หมวด ๒ การจัดหางานในประเทศ ๓๕๕

หมวด ๓ การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ๓๖๒

หมวด ๔ การไปทำงานในต่างประเทศ ๓๖๙

หมวด ๕ กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ๓๗๐

หมวด ๖ การควบคุม ๓๗๒

หมวด ๗ บทกำหนดโทษ ๓๗๕

บทเฉพาะกาล ๓๗๗

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ระทรวง ฉบับที่ ๑๖๒ (พ.ศ. ๒๕๒๖) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๓๘๑

"ในการนำกฎหมายมาใช้กับคดีแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายสารบัญญัติ ซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ ซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะอยู่ในหน้าที่ใดระดับใด ควรจะต้องคำนึงถึง **'เจตนารมณ์'** ของกฎหมายในเรื่องนั้น ๆ ยิ่งกว่าที่จะพิจารณากันเฉพาะแต่ตัวอักษรเท่าที่ปรากฏ เพราะในบางครั้งบางกรณี การดำเนินกระบวนพิจารณาหรือการวินิจฉัยชี้ขาดคดีแรงงานโดยถือเอาแต่ถ้อยคำตามตัวอักษรหรือแนวทางการตีความที่เคยกระทำกันมา โดยมิได้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือของผู้ร่างกฎหมาย หรือมิได้เหลียวแลถึงสภาพของสังคมทั้งในทางเศรษฐกิจหรือในทางการเมือง ตลอดจนผลที่จะเกิดขึ้นจากการพิจารณาหรือการวินิจฉัยชี้ขาดเช่นว่านั้น อาจจะเป็นการ **'สร้างปัญหา'** ยิ่งกว่าจะเป็นการช่วย **'แก้ปัญหา'** ของวงการแรงงาน"

นายจำรัส เขมะจารุ

ประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ ๑๐๓

โดยที่คณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ สมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานเสียใหม่ หัวหน้าคณะปฏิวัติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘

ข้อ ๒ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

(๑) การใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง

(๒) การใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามหญิงทำ กำหนดอายุของหญิงซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน และการลาของหญิงมีครรภ์

(๓) การใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามเด็กทำ กำหนดอายุของเด็กซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน

(๔) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดและวันลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๕) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

(๖) ความรับผิดของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

(๗) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง

(๘) ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

ข้อ ๓ ให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายตามข้อ ๒ (๖) เฉพาะประเภทและขนาดของกิจการในท้องที่ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด กองทุนเงินทดแทนให้ประกอบด้วย เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และเงินรายได้อื่น ๆ เงินดังกล่าวให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง

ให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และให้มีคณะกรรมการเรียกว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินแปดคน ซึ่งต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและอัตราที่จะต้องจ่าย

ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละสิบของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของเงินสมทบแต่ละปี ตลอดจนวิธีการเรียกเก็บเงินดังกล่าวจากนายจ้าง และกำหนดการสิ้นสุดของกรรมการกองทุนเงินทดแทน ระเบียบวิธีการอันจำเป็นเพื่อให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๔ (ถูกยกเลิกแล้ว)(1)

ข้อ ๕ ให้กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงาน หรือฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้างซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยากจนและคดีมีมูล เมื่อกระทรวงมหาดไทยแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจดำเนินคดีได้ตลอดถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย

---

(1) ข้อนี้ถูกยกเลิกแล้วโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓ ซึ่งความเดิมบัญญัติไว้ว่า

"**ข้อ ๔** ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

(๑) หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกร้องของนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่กระทำโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๓) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปิดงานงดจ้างของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้าง รวมทั้งการระงับการปิดงานงดจ้างและการนัดหยุดงาน

(๔) ให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(๕) การจัดตั้ง การดำเนินกิจการ และการควบคุมสมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้าง ตลอดจนการควบคุมสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้าง รวมทั้งการเลิกสมาคม"

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่การจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง การจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน และการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย

ข้อ ๘ นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในข้อ ๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อ ๙ ผู้ใดไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายไม่ครบ ต้องจ่ายเงินเพิ่มคิดเป็นรายเดือนทุกเดือนในอัตราร้อยละห้าของเงินสมทบที่ค้างจ่าย

ข้อ ๑๐ ให้อธิบดีกรมแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม

วิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินดังกล่าวในวรรคแรก ให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าวแล้ว ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่เจ้าของทรัพย์สิน

ข้อ ๑๑ (ถูกยกเลิกแล้ว)(2)

ข้อ ๑๒ เมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้

ข้อ ๑๓ คำร้อง ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน หรือคดีซึ่งยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้บังคับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙

---

(2) ข้อนี้ถูกยกเลิกแล้วโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓ ซึ่งความเดิมบัญญัติไว้ว่า

"**ข้อ ๑๑** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในข้อ ๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ หรือพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ จนกว่าคำร้อง ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน หรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

ผู้ใดมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ค่าจ้าง หรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ ให้คงได้รับต่อไป

ข้อ ๑๔ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้จะไม่ใช้บังคับทั้งหมดหรือบางส่วนแก่ส่วนราชการหรือกิจการใด ให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

ข้อ ๑๖ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕

จอมพล ถ. กิตติขจร

หัวหน้าคณะปฏิวัติ



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[1]

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

---

(1) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจหรือลาป่วย

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ประสบอันตราย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

"เจ็บป่วย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้นด้วย[2]

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

---

(2) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

"ค่าทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศนี้สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง

"ค่ารักษาพยาบาล" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้

"ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูและหรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือทุพพลภาพ สามารถทำงานที่เหมาะสมได้(3)

"ค่าทำศพ" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ(4)

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมวด ๑
การใช้แรงงานทั่วไป

ข้อ ๓ ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

(๑) งานอุตสาหกรรม ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

(๒) งานขนส่ง ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง

---

(3) ความข้อนี้ถูกเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๘ (มีผลบังคับเมื่อ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๘)

(4) เดิมคำวิเคราะห์ศัพท์นี้ บัญญัติว่า

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ ได้ถูกยกเลิกและให้ใช้ข้อความตามที่พิมพ์ไว้โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๘

(๓) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[5] ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง[6]

(๔) งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑) (๒) และ (๓) ไม่เกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมง

เพื่อประโยชน์แห่งข้อนี้

(๑) "งานอุตสาหกรรม" หมายความว่า

(ก) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวกับการขุดค้นแร่ธาตุหรือทรัพยากรธรณีอย่างอื่น

(ข) การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำลาย ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลงและจ่ายไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น

(ค) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลงหรือรื้อถอน อาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อู่เรือ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้างหรือโครงสร้างนั้น ๆ

(ง) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

(๒) "งานขนส่ง" หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสิ่งของด้วยเครื่องอุปกรณ์การขนส่ง

---

(5) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

(6) เดิมอนุมาตรานี้ บัญญัติว่า

"(๓) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง และไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง"

ได้ถูกยกเลิกและให้ใช้ข้อความตามที่พิมพ์ไว้โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๖ ข้อ ๑

(๓) "งานพาณิชยกรรม" หมายความว่า

(ก) การซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์ ให้เช่าซื้อ รับจ้างทำของที่มิใช่งานอุตสาหกรรม ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์ รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร หรือบริการที่เรียกค่าตอบแทน

(ข) กิจการที่มีลักษณะผสมระหว่างงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม ซึ่งมีงานพาณิชยกรรมเป็นธุรกิจส่วนใหญ่

(ค) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ตามข้อ ๓ (๒) เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติตามข้อ ๓ (๓)

ข้อ ๖ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้

ข้อ ๗ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง และงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดหรือบางคนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ข้อ ๘ ในกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศกำหนด

ข้อ ๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

การกำหนดวันแรงงานแห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา(7)

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามข้อ ๓ (๑) และ (๔) หรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่มสโมสร สมาคม และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้

---

(7) ๑. ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดวันแรงงานแห่งชาติ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

๒. ความในข้อนี้เคยถูกยกเลิกและใช้ความอื่นแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ ข้อ ๑ และต่อมาก็ถูกยกเลิกและกลับมาใช้ความเดิมดังที่พิมพ์ไว้ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๑

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้โดยได้รับอนุญาตให้เป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย(8)

ข้อ ๑๒(9) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน

การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

หมวด ๒
การใช้แรงงานหญิง

ข้อ ๑๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

(๖) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

---

(8) ความในวรรคนี้เพิ่มเติมเข้ามาโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๖ ข้อ ๒ และแก้ไขอีกครั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๗

(9) ได้มีการเพิ่มเติม ข้อ ๑๒ ทวิ ข้อ ๑๒ ตรี และข้อ ๑๒ จัตวา โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๓ ต่อมาได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๙

ข้อ ๑๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก เกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

(๑) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

(๒) ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

(๓) หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

(๔) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

ข้อ ๑๕ ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรสเป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบนวด โรงแรม หรือสถานที่อื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา และ ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า การที่นายจ้างให้หญิงทำงานตามข้อ ๑๖ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานนั้น ถ้าอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเห็นด้วย ก็ให้สั่งตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดเพิ่มขึ้นจากวันลาป่วยที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกหกสิบวันรวมทั้งวันหยุดด้วย แต่ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินสามสิบวัน

ถ้าหญิงนั้นยังไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการคลอด ก็ให้มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน

การลาตามข้อนี้ ให้นำข้อ ๑๒ วรรคสองและวรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามที่เห็นสมควร

หมวด ๓
การใช้แรงงานเด็ก

ข้อ ๒๐ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบสองปีเป็นลูกจ้าง

ข้อ ๒๑ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่

(๑) รับเด็กนั้นไว้เป็นลูกจ้างสำหรับทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[10] ซึ่งงานนั้นต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเจริญเติบโตของร่างกาย

(๒) รับเด็กนั้นไว้เป็นลูกจ้างสำหรับงานอื่นที่กระทรวงมหาดไทยมิได้กำหนดตาม (๑) โดยได้รับอนุญาตจากพนักงานออกใบอนุญาต

ข้อ ๒๒ ในการขออนุญาตตามข้อ ๒๑ (๒) นั้น ให้นายจ้างเป็นผู้ยื่นคำขอตามแบบที่อธิบดีกำหนด พร้อมกับนำเด็กและหลักฐานดังต่อไปนี้มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(๑) เอกสารแสดงหน้าที่การงาน กำหนดชั่วโมงทำงาน และวันหยุด

(๒) เอกสารแสดงอายุของเด็ก

(๓) เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

ในกรณีที่พนักงานออกใบอนุญาตเห็นสมควร จะให้นายจ้างนำใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งรับรองว่าเด็กนั้นมีร่างกายสมบูรณ์และสามารถทำงานตามที่ขออนุญาตได้ พร้อมทั้งใบรับรองของโรงเรียนแสดงเวลาเรียนและผลการศึกษาด้วยก็ได้

---

(10) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้างได้ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

ข้อ ๒๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา และ ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในระยะดังกล่าวนั้นต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร

ข้อ ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานในวันหยุด

ข้อ ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำใต้ดินหรือใต้น้ำ

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

(๔) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(๕) งานอื่นที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

หมวด ๔

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ ๒๖ งานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๒๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่จ่ายเป็นเงิน ด้วยเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ในกรณีที่มีข้อตกลงในสัญญาจ้างให้จ่ายเป็นเงินตราไทยแทนเงินตราต่างประเทศหรือเป็นเงินตราต่างประเทศแทนเงินตราไทย และไม่มีข้อตกลงในเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนเป็นอย่างอื่น ให้คิดอัตราแลกเปลี่ยนของทางราชการในวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่จ่ายเป็นเงินด้วยบัตรหรือสิ่งของอื่นใดแทนเงินหรือตั๋วเงินตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๒๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นรายเดือนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ข้อ ๓๐ ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้

ข้อ ๓๑ ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามสองวรรคก่อน และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๓๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ นอกจากลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมงและตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำในวันลาป่วยตามข้อ ๑๒ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย

ข้อ ๓๓ ทวิ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละหกสิบวัน(11)

ข้อ ๓๔ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างประกาศกำหนดตามข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกิน

ข้อ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

ข้อ ๓๖ ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๔ และข้อ ๔๒

(๑) งานที่ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์

---

(11) ความข้อนี้เพิ่มเติมเข้ามาโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๐ และถูกแก้ไขโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๒๓

(๒) งานขบวนการจัดงานรถไฟ

(๓) งานขนส่ง

(๔) งานเบิดบิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

(๗) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

(๘) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๓๗ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานแก่ลูกจ้างนั้นในระหว่างเดินทาง

ข้อ ๓๘ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๔ และข้อ ๔๒ ในระหว่างเดินทาง เว้นแต่จะมีข้อตกลงให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้

ข้อ ๓๙ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๐ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๑ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามข้อ ๓๗ และข้อ ๓๘

ข้อ ๔๒ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ

ข้อ ๔๓ ลูกจ้างตามข้อ ๓๖ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามข้อ ๓๙ หรือข้อ ๔๐ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้

ข้อ ๔๔ ถ้านายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราสูงกว่าที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๓๔ หรือข้อ ๔๒ หรือตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๙ หรือข้อ ๔๐ ก็ให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ ๔๕ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๔๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๑๐ และข้อ ๓๒ ด้วย

หมวด ๕
ค่าชดเชย

ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๔๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในเวลานั้น(12)

---

(12) ความในข้อนี้เดิมบัญญัติว่า

"ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างประจำซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เว้นแต่

(๑) ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

(๒) ลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในระยะเวลานั้น

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความรวมถึงการไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ หรือลดอัตราค่าจ้างโดยลูกจ้างประจำไม่ให้ความยินยอม"

ต่อมาถูกยกเลิกและให้ใช้ข้อความตามที่พิมพ์ไว้ โดย

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๒๑

๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑

ข้อ ๔๗ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

หมวด ๖
เงินทดแทน

ข้อ ๔๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานเงินทดแทนแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีสำนักงานหรือหน่วยงานตั้งอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ

ข้อ ๔๙ ให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้างต่อพนักงานเงินทดแทนแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีสำนักงานหรือหน่วยงานตั้งอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้ผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๐ ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๕๐ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง คือ

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY
3961138824

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีแล้วกำลังศึกษาอยู่ ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีแต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะจากลูกจ้างที่ตายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ถ้าผู้ได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรส แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีหรือภรรยากับชายหรือหญิงอื่น ให้ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวเป็นอันยุติ

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย

ข้อ ๕๑ ในทันทีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น

ข้อ ๕๒ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสามหมื่นบาท และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อฝ่ายลูกจ้างร้องขอต่อนายจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งพนักงานเงินทดแทนตามความเห็นของคณะที่ปรึกษาตามข้อ ๕๘ เห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด[13] โดยจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาท

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าพันบาท และไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

---

(13) ดู ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๘

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายคูณด้วยยี่สิบหก สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย คูณด้วยยี่สิบหก สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย(14)

ข้อ ๕๓ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายและไม่มีผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๐ ขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพลูกจ้างไปพลางก่อน แต่จะใช้เงินค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามข้อ ๕๒ ไม่ได้ ถ้าลูกจ้างได้ตายไปครบสี่สิบแปดชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๐ มาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการทำศพนั้นตามประเพณีของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างนั้นด้วย

---

(14) ความในข้อนี้เดิมบัญญัติว่า

"**ข้อ ๕๒** เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาท

ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่งทันทีเมื่อฝ่ายลูกจ้างร้องขอต่อนายจ้าง

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งพันห้าร้อยบาท และไม่เกินห้าพันบาท

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับการทำงานหกเดือนสุดท้าย ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหกเดือน ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้ว

ต่อมาถูกยกเลิกและให้ใช้ข้อความตามที่พิมพ์ไว้ โดย

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕ และ

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๘

ข้อ ๕๔ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้(15)

---

(15) ความในข้อนี้เดิมบัญญัติว่า

"**ข้อ ๕๔** เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินเจ็ดวัน โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย แต่ต้องไม่เกินห้าปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย

กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยให้เป็นไปตามข้อ ๕๒ วรรคสี่

การจ่ายค่าทดแทนตามระยะเวลาดังกล่าวตามข้อนี้ นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินกว่าอัตราที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดไม่ได้"

ต่อมาได้ถูกแก้ไขโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๖ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[16] แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่าย ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[16] แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนดห้าปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ให้ถือว่าลูกจ้างสูญเสียอวัยวะนั้นด้วย แต่การคำนวณค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย[16]

กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุด ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[16]

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามข้อ ๕๒ วรรคสี่

การจ่ายค่าจ้างตามข้อนี้ นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินอัตราที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดไม่ได้[16]

ข้อ ๕๕ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้

---

(16) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๕๖ เมื่อมีการแจ้งตามข้อ ๔๘ หรือมีการยื่นคำร้องตามข้อ ๔๙ หรือปรากฏแก่พนักงานเงินทดแทนว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย และยังมิได้ยื่นคำร้อง ให้พนักงานเงินทดแทนดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๕๗ เมื่อพนักงานเงินทดแทนได้ดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๕๖ แล้ว เห็นว่าฝ่ายลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้พนักงานเงินทดแทนสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย แล้วแต่กรณี ในคำสั่งนั้นให้กำหนดจำนวนเงินทดแทนและระยะเวลาจ่ายเงินดังกล่าวไว้ด้วย แต่ถ้าเห็นว่าฝ่ายลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนแล้ว ให้พนักงานเงินทดแทนแจ้งให้ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้เกี่ยวข้องทราบว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ข้อ ๕๘ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งแพทย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิตามที่จำเป็น เป็นที่ปรึกษาในเรื่องเงินทดแทนของพนักงานเงินทดแทนและอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๕๙ ถ้าปรากฏภายหลังว่าผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างได้เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นเหตุให้คำสั่งที่เกี่ยวกับเงินทดแทนไม่เป็นไปตามข้อ ๕๔ ให้พนักงานเงินทดแทนมีอำนาจทำคำสั่งใหม่ได้ คำสั่งใหม่นั้นให้มีผลเฉพาะการจ่ายเงินทดแทนในคราวต่อไป

ให้พนักงานเงินทดแทนแจ้งคำสั่งดังกล่าวเป็นหนังสือให้นายจ้างและผู้ซึ่งได้รับเงินทดแทนไปแล้วทราบ

ข้อ ๖๐ ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่ออธิบดีได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร ให้อธิบดีมีอำนาจขยายระยะเวลาตามวรรคหนึ่งได้ตามความจำเป็นแก่กรณี

เมื่ออธิบดีพิจารณาอุทธรณ์และมีคำสั่งแล้ว ให้แจ้งคำสั่งนั้นเป็นหนังสือให้นายจ้างและผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนทราบ ถ้าเห็นชอบพร้อมกัน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้าไม่เห็นชอบให้นำคดีไปสู่ศาลได้ แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ให้คำสั่งของอธิบดีเป็นที่สุด

ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดชำระตามคำสั่งของอธิบดีจึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทน ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้(17)

ข้อ ๖๑ ในการจ่ายเงินทดแทน นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักเงินทดแทนมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ

ข้อ ๖๒ เงินทดแทนไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี

หมวด ๗
สวัสดิการ

ข้อ ๖๓ ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด(18)

---

(17) ความในข้อนี้เดิมบัญญัติว่า

"**ข้อ ๖๐** ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่ออธิบดีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

เมื่ออธิบดีพิจารณาอุทธรณ์และมีคำสั่งแล้ว ให้แจ้งคำสั่งนั้นเป็นหนังสือให้นายจ้างและผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนทราบ ถ้าเห็นชอบพร้อมกัน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้าไม่เห็นชอบให้นำคดีไปสู่ศาลได้ แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ให้คำสั่งของอธิบดีเป็นที่สุด

ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลเป็นจำนวนตามคำสั่งของอธิบดีจึงจะฟ้องคดีได้"

ต่อมาถูกยกเลิกและใช้ข้อความตามที่พิมพ์ไว้ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

(18) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

ข้อ ๖๔ ให้นายจ้างจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด(18)

ข้อ ๖๕ ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด(18)

ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างซึ่งทำงานตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่าห้าปี

ข้อ ๖๖ ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน ตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด(19)

---

(18) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

(19) ดู

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๙

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐

๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๒๒

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประคำน้ำ) ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๒๓

๖. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๒๔

๗. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๕

๘. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๒๘

๙. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๔๒๘

๑๐. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๓๐

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่โรงงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

ข้อ ๖๗ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามหมวดนี้

หมวด ๘

การควบคุม

ข้อ ๖๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยประกาศใช้บังคับ และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การยื่นคำร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง

ให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับแก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

ข้อ ๖๙ เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามข้อ ๖๘ วรรคสอง ให้นายจ้างแจ้งการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นแก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับ

ข้อ ๗๐ การประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามข้อ ๖๘ และข้อ ๖๙ ให้นายจ้างปิดประกาศโดยเปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ประกาศใช้แล้ว ให้ใช้บังคับต่อไปแม้จำนวนลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคน

ข้อ ๗๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จัดทำทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงาน พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้

ข้อ ๗๒ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) เพศ

(๓) สัญชาติ

(๔) วันเดือนปีเกิดหรืออายุ

(๕) ที่อยู่ปัจจุบัน

(๖) วันที่เริ่มจ้าง

(๗) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๘) วันสิ้นสุดของการจ้าง

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น

ข้อ ๗๓ เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้น อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้นำข้อ ๗๒ วรรคสองและวรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

รายการดังกล่าวจะรวมอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกกันอยู่ในหลายฉบับก็ได้

ข้อ ๗๔ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แม้จะพ้นเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๗๒ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไว้ จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

หมวด ๙
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๗๕ ให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ นับแต่วันทำงานที่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันเป็นต้นไป

การที่ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้ทำงานติดต่อกันเพราะนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยเจตนาที่จะมิให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นับเวลาทำงานตอนหลังรวมกับเวลาทำงานตอนก่อนเพื่อประโยชน์ตามวรรคหนึ่งด้วย

ข้อ ๗๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศนี้พึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๗๗ เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน อาจให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ
ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดมิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน แก่กิจการดังต่อไปนี้

๑. งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน

๒. การจ้างงานที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๖) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดโรคต่อไปนี้เป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน คือ

๑. โรคเกิดจากสารหนู หรือสารประกอบเป็นพิษของสารหนู

๒. โรคเกิดจากตะกั่ว หรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว

๓. โรคเกิดจากแมงกานีส หรือสารประกอบเป็นพิษของแมงกานีส

๔. โรคเกิดจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส

๕. โรคเกิดจากฮาโลเย็นที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเย็นกลุ่มน้ำมัน

๖. โรคเกิดจากเบนซีน (BENZENE) หรือสารคล้ายคลึงที่เป็นพิษ

๗. โรคเกิดจากอนุพันธ์ไนโตรและอนุพันธ์อมิโน ซึ่งเป็นพิษของเบนซีน (BENZENE) และสารคล้ายคลึง

๘. โรคเกิดจากปรอท หรือสารประกอบเป็นพิษของปรอท

๙. โรคเกิดจากโรคเมี่ยม หรือสารประกอบเป็นพิษของโครเมี่ยม

๑๐. โรคเกิดจากคาร์บอนไดซัลไฟด์

๑๑. โรคแอนแทรกซ์

๑๒. โรคแอสเบสโตซีส

๑๓. โรคนิวโมโคนิโอซีส

๑๔. โรคบิสซิโนซีส

๑๕. โรคเกิดจากแบริลเลี่ยม หรือสารประกอบเป็นพิษของแบริลเลี่ยม

๑๖. โรคเกิดจากก้มมันตรังสี

๑๗. โรคเกิดจากอัลกอฮอล์กลั่นจากไม้

๑๘. โรคเกิดจากคาร์บอนเตตราคลอไรด์ หรือสารประกอบเป็นพิษของคาร์บอนเตตราคลอไรด์

๑๙. โรคเกิดจากสารเคมีอื่น หรือสารประกอบเป็นพิษของสาเคมีอื่น

๒๐. โรคผิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน

๒๑. โรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันของอากาศ เนื่องจากการทำงาน

๒๒. โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตราย
ต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดงานต่อไปนี้ เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ตามข้อ ๓ (๓) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

(๑) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๒) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีอันอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

(๓) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(๔) งานเชื่อมโลหะด้วยอ๊อกซิเจน

(๕) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลีน ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่น หรือละอองอันอาจเป็นอันตราย

(๖) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย หรือ

(๗) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดวันแรงงานแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดให้ วันที่ ๑ พฤษภาคม เป็นวันแรงงานแห่งชาติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ
ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดงานที่นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้างได้

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๓) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดงานที่นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้างได้ตามข้อ ๒๑ (๑) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานรับใช้งานพาณิชยกรรม เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา

(๒) งานส่งหนังสือพิมพ์

(๓) งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา

(๔) งานเก็บ จำหน่าย รับหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีอัลกอฮอล์ หรือ

(๕) งานยก แบก หาบ หาม ทูน หรือลาก ของที่มีน้ำหนักไม่เกินสิบกิโลกรัม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๖) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายตามข้อ ๕๔ (๒) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ให้มีระยะเวลาจ่ายค่าทดแทนตามประเภทการสูญเสียอวัยวะดังต่อไปนี้[1]

(๑) แขนขาดข้างหนึ่ง	สี่ปีกับหกเดือน
(๒) ขาขาดข้างหนึ่ง	สี่ปี
(๓) มือขาดข้างหนึ่ง	สามปีกับห้าเดือน
(๔) เท้าขาดข้างหนึ่ง	สองปีกับเก้าเดือน
(๕) หูหนวกทั้งสองข้าง	สองปี
(๖) หูหนวกข้างหนึ่ง	สิบเดือน
(๗) นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง	สิบเดือน
(๘) นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง	แปดเดือน
(๙) นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง	เจ็ดเดือน
(๑๐) นิ้วหัวแม่เท้าขาดนิ้วหนึ่ง	เจ็ดเดือน
(๑๑) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง	หกเดือน
(๑๒) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง	สามเดือน

(1) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

(๑๓) นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง สามเดือน

(๑๔) สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง สองปีกับห้าเดือน

(๑๕) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาข้างหนึ่ง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) สองปีกับหนึ่งเดือน

(๑๖) สูญเสียอวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๕) ให้มีระยะเวลาจ่ายตลอดเวลาที่ต้องรักษาพยาบาล แต่ไม่เกินหนึ่งปี

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายถึงสูญเสียอวัยวะในหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๖) ให้คำนวณกำหนดเวลาดังกล่าวรวมกัน แต่ไม่เกินห้าปี

ข้อ ๒ กรณีที่ลูกจ้างต้องทุพพลภาพตามข้อ ๕๔ (๓) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ให้มีระยะเวลาจ่ายค่าทดแทนมีกำหนดสิบปี ตามประเภทอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) มือทั้งสองข้างขาด

(๒) แขนทั้งสองข้างขาด

(๓) มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่งขาด

(๔) เท้าทั้งสองข้างขาด

(๕) ขาทั้งสองข้างขาด

(๖) เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด

(๗) มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งขาด

(๘) สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง

(๙) บาดเจ็บที่กระดูกสันหลัง เป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง เท้าหรือขาทั้งสองข้าง เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่ง เสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง

(๑๐) บาดเจ็บที่ศีรษะ เป็นเหตุให้จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือวิกลจริต

ข้อ ๓ ในการกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพ

(๑) แขนขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา

(๒) ขาขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่หัวเข่าขึ้นมา

(๓) มือขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อมือขึ้นมา

(๔) เท้าขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นมา

(๕) นิ้วขาด หมายความว่า ขาดอย่างน้อยหนึ่งข้อ

(๖) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรบนแผ่นป้ายวัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้ายสามเมตรในขณะที่คนตาปกติสามารถมองเห็นได้ในระยะห่างจากป้ายหกสิบเมตร

(๗) สูญเสียความสามารถในการใช้ตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) หมายความว่า เมื่อใช้ตาข้างที่ไม่ปกติร่วมกับตาอีกข้างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคนตาปกติ และถือว่าเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกตินั้น

(๘) อวัยวะส่วนใดขาด หมายความรวมถึงการที่อวัยวะส่วนนั้นเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติได้

ในกรณีนิ้วหัวแม่มือและนิ้วอื่นอีกสองนิ้วขึ้นไปของมือข้างเดียวกัน หรือนิ้วมืออื่นสี่นิ้วนอกจากนิ้วหัวแม่มือของมือข้างเดียวกันขาด ให้ถือว่ามือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง

ข้อ ๔ กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนตามข้อ ๕๔ วรรคสาม แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ต้องไม่เกินกว่าเดือนละสามพันบาท และไม่ต่ำกว่าเดือนละสองร้อยห้าสิบบาท[2]

---

(2) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

ข้อ ๕ ในการจ่ายค่าทดแทนตามระยะเวลาตามข้อ ๕๔ วรรคท้าย แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจะหักส่วนลดเกินกว่าร้อยละสี่ต่อปีจากค่าทดแทนเต็มจำนวนไม่ได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๖) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑ กรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายตามข้อ ๕๔ (๒) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ให้มีระยะเวลาจ่ายค่าทดแทนตามประเภทการสูญเสียอวัยวะ ดังต่อไปนี้

(๑)	แขนขาดข้างหนึ่ง	สี่ปีกับหกเดือน
(๒)	ขาขาดข้างหนึ่ง	สี่ปี
(๓)	มือขาดข้างหนึ่ง	สามปีกับหกเดือน
(๔)	เท้าขาดข้างหนึ่ง	สองปีกับเก้าเดือน
(๕)	หูหนวกทั้งสองข้าง	สองปี
(๖)	หูหนวกข้างหนึ่ง	สิบเดือน
(๗)	นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง	สิบเดือน
(๘)	นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง	แปดเดือน
(๙)	นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง	เจ็ดเดือน
(๑๐)	นิ้วหัวแม่เท้าขาดนิ้วหนึ่ง	เจ็ดเดือน

(๑๑) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง หกเดือน

(๑๒) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง สามเดือน

(๑๓) นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง สามเดือน

(๑๔) สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง สองปีกับห้าเดือน

(๑๕) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาข้างหนึ่ง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) สองปีกับหนึ่งเดือน

(๑๖) สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๕) ให้มีระยะเวลาการจ่ายตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทนกำหนด แต่ไม่เกินห้าปี

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายถึงสูญเสียอวัยวะในหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๖) ให้คำนวณกำหนดเวลาดังกล่าวรวมกัน แต่ไม่เกินสิบปี"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๔** กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนตามข้อ ๕๔ วรรคสาม แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละหนึ่งพันบาท และไม่เกินเดือนละหกพันบาท"

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

วิเชียร เวชสวรรค์

(นายวิเชียร เวชสวรรค์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ตามข้อ ๖๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที่

(๒) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่าสองที่

(๓) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่าสามที่

(๔) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วม เพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งที่สำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ ห้าสิบคน เศษของห้าสิบคนถ้าเกินยี่สิบห้าคนให้ถือเป็นห้าสิบคน

(๕) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร

ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร

ข้อ ๒ นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล ตามข้อ ๖๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ทำงานที่ลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล คือ

(ก) สายยางรัดห้ามเลือด

(ข) กรรไกร

(ค) สำลี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผล และผ้ายางปลาสเตอร์

(ฆ) ถ้วยตวงยา

(ง) ถ้วยล้างตา

(จ) หลอดหยดยา

(ฉ) ถ้วยน้ำ

(ช) ที่บ่ายยา

(ซ) เข็มกลัด

(ฌ) ปากคีบปลายทู่

(ญ) ปรอทวัดไข้

(ฏ) ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผล หรือทิงเจอร์ไอโอดีน

(ฏ) อัลกอฮอล์เอธิลบริสุทธิ์ ๗๐ %

(ฐ) ยาแก้ไฟไหม้น้ำร้อนลวก

(ฑ) น้ำกรดบอริคล้างตา

(ฒ) แอมโมเนียหอม

(ณ) ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน

(ด) ทิงเจอร์ผื่นการบูร

(ต) ยาธาตุน้ำขาว

(ถ) ยาธาตุน้ำแดง

(ท) ยาแก้บิด

(ธ) โซดาไบคาร์บอเนต และ

(น) วาสลินขาว

(๒) สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากบัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (๑) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

(ค) แพทย์แผนบัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนบัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่ง ที่นายจ้างได้ตกลงไว้เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ (๓) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๓) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง"

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของข้อ ๑๑ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

"เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ โดยได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี"(1)

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"***ข้อ ๕๔*** *เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย* ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินเจ็ดวัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม

---

(1) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แล้วโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๗

โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนดห้าปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ให้ถือว่าลูกจ้างสูญเสียอวัยวะนั้นด้วย แต่การคำนวณค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะประเภทนั้นตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย

กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยให้เป็นไปตามข้อ ๕๒ วรรคสี่

การจ่ายค่าทดแทนตามระยะเวลาดังกล่าวตามข้อนี้ นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวกันเต็มจำนวนหรือเป็นรายระยะเวลาอย่างอื่นก็ตาม แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินกว่าอัตราที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดไม่ได้"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๑๖

พลเอก ป. จารุเสถียร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๕) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๔๖** ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในระยะเวลานั้น"(1)

ข้อ ๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗

พลตำรวจตรี อรรถสิทธ์ สิทธิสุนทร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๑ ตอนที่ ๑๐๒ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗

(1) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนแล้วโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๓๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๑๑** ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามข้อ ๓ (๑) และ (๔) หรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้โดยได้รับอนุญาตให้เป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๗

พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๑ ตอนที่ ๒๑๒ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๗



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๔) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดโดยให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๓๓ ทวิ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

"**ข้อ ๓๓ ทวิ** ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำในวันลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละสามสิบวัน"(1)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๐

คึกฤทธิ์ ปราโมช

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๓๑ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๒๐

(1) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนแล้วโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๒๓



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

*"**ข้อ ๙** ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีละสิบสี่วัน โดยรวม* วันแรงงานแห่งชาติด้วย

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างจะได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือไม่ ให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการโดยอนุโลม

การกำหนดวันแรงงานแห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา"(1)

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง ข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๑๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

---

(1) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนแล้วโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑

"การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย รวมทั้งกรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุตามกฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และกรณีนายจ้างลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม"(2)

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสาม ข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๑๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในเวลานั้น รวมทั้งลูกจ้างที่ได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินสงเคราะห์ที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าชดเชย ตามข้อ ๔๖ วรรคหนึ่ง แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๑๗ หรือมีจำนวนน้อยกว่า แต่นายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกจนเท่าจำนวนค่าชดเชย ตามข้อ ๔๖ วรรคหนึ่ง ดังกล่าวแล้ว"(2)

---

(2) ความในวรรคนี้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนแล้วโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๑

ข้อ ๔ ประกาศนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างที่ได้รับไปแล้วหรือพึงจะได้รับตามกฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงใด ๆ สำหรับการเลิกจ้างก่อนวันออกประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๒๑

ดำริ น้อยมณี

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๙** ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

การกำหนดวันแรงงานแห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๔๖** ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่าย

ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในเวลานั้น"

ข้อ ๓ ประกาศนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างที่ได้รับไปแล้วหรือพึงจะได้รับตามกฎหมายก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

ทั้งนี้ นับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๒๑

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)[1]

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๒ ทวิ ข้อ ๑๒ ตรี และข้อ ๑๒ จัตวา แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

"**ข้อ ๑๒ ทวิ** ในกรณีที่นายจ้างจะพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การขออนุญาต นายจ้างต้องยื่นคำขอพร้อมด้วยหลักฐานและเอกสารดังต่อไปนี้

(๑) หลักฐานแสดงการว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างในต่างประเทศกับผู้ขออนุญาต

(๒) เอกสารรับรองของส่วนราชการแสดงฐานะหรือกิจการของผู้ขออนุญาต

(๓) หลักฐากการอนุญาตของส่วนราชการแห่งประเทศที่อนุญาตให้ผู้ขออนุญาตเข้าไปประกอบกิจการภายในประเทศ

(๔) หลักฐานการอนุญาตของส่วนราชการแห่งประเทศของผู้ว่าจ้างที่อนุญาตให้ผู้ขออนุญาตนำลูกจ้างเข้าไปทำงานในประเทศ

(๕) ร่างสัญญาจ้างระหว่างผู้ขออนุญาตกับลูกจ้างที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศของผู้ว่าจ้าง

---

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ถูกยกเลิกแล้วโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๙

ข้อ ๑๒ ตรี สัญญาจ้างต้องทำอย่างน้อยสามฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกับร่างสัญญาที่ระบุไว้ในข้อ ๑๒ ทวิ (๕) และต้องมอบให้พนักงานเจ้าหน้าที่หนึ่งฉบับภายในสิบห้าวันนับแต่วันทำสัญญา นายจ้างและลูกจ้างคนละหนึ่งฉบับ

ข้อ ๑๒ จัตวา เมื่อลูกจ้างเดินทางไปถึงประเทศของผู้ว่าจ้าง ผู้ขออนุญาตหรือผู้แทนต้องดำเนินการให้ลูกจ้างไปรายงานตัวหรือแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้น ให้รายงานตัวหรือแจ้งให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๓

ประเทือง กีรติบุตร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๔) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกข้อ ๓๓ ทวิ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๓๓ ทวิ** ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำในวันลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละหกสิบวัน"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๓

เกษม ศิริสัมพันธ์

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๗ ตอนที่ ๑๖๗ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๓



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๕๒** เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสามหมื่นบาท

ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่งทันที เมื่อฝ่ายลูกจ้างร้องขอต่อนายจ้าง

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าพันบาทและไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายคูณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายคูณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย"(1)

---

(1) ความในข้อนี้ถูกยกเลิกโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๘

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๕๔** เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่าย ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนดห้าปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ให้ถือว่าลูกจ้างสูญเสียอวัยวะนั้นด้วย แต่การคำนวณค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย

กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุด ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามข้อ ๕๒ วรรคสี่

การจ่ายค่าจ้างตามข้อนี้ นายจ้างและผ่ายลูกจ้างจะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินอัตราที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดไม่ได้"

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๐ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๖๐** ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่ออธิบดีได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร ให้อธิบดีมีอำนาจขยายระยะเวลาตามวรรคหนึ่งได้ตามความจำเป็นแก่กรณี

เมื่ออธิบดีพิจารณาอุทธรณ์และมีคำสั่งแล้ว ให้แจ้งคำสั่งนั้นเป็นหนังสือให้นายจ้างและผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนทราบ ถ้าเห็นชอบพร้อมกัน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้าไม่เห็นชอบให้นำคดีไปสู่ศาลได้ แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ให้คำสั่งของอธิบดีเป็นที่สุด

ถ้านายจ้างเป็นผ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดชำระตามคำสั่งของอธิบดี จึงจะพ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทน ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้"

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๕

วิเชียร เวชสวรรค์

(นายวิเชียร เวชสวรรค์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๙ ตอนที่ ๑๒๒ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในนิยามคำว่า "เงินทดแทน" ในข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"'เงินทดแทน' หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ"

ข้อ ๒ ให้เพิ่มนิยามคำว่า "ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน" ระหว่างนิยามคำว่า "รักษาพยาบาล" และคำว่า "ค่าทำศพ" ในข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ดังต่อไปนี้

"'ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน' หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูและหรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือทุพพลภาพ สามารถทำงานที่เหมาะสมได้"

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๕ และใช้ให้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๕๒** เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสามหมื่นบาท และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อฝ่ายลูกจ้างร้องขอต่อนายจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งพนักงานเงินทดแทนตามความเห็นของคณะที่ปรึกษาตามข้อ ๕๘ เห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด โดยจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาท

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าพันบาท และไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายคูณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายคูณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย"

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๘

พลเอก สิทธิ จิรโรจน์

(สิทธิ จิรโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกรมแรงงาน
เรื่อง กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๘ ข้อ ๕๒ วรรคสอง กำหนดว่ากรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งพนักงานเงินทดแทนตามความเห็นของคณะที่ปรึกษา ตามข้อ ๕๘ เห็นว่า จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด นั้น

กรมแรงงานจึงประกาศกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟู

(๑) ทางกายภาพบำบัด ครั้งละไม่เกินเก้าสิบบาท

(๒) ทางอาชีวบำบัด เดือนละไม่เกินหนึ่งพันบาท

(๓) ค่าอวัยวะเทียม ไม่เกินกว่าอัตราที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง หรือโรงพยาบาลรัฐบาลกำหนด

ข้อ ๒ ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการฟื้นฟูอาชีพสำหรับ

(๑) งานฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรสี่เดือน ไม่เกินอัตราดังต่อไปนี้

๑.๑ งานช่างกลโรงงาน สี่พันแปดร้อยบาท

๑.๒ งานโลหะ งานเชื่อม สามพันสองร้อยบาท

๑.๓ งานไม้เฟอร์นิเจอร์ แกะสลัก ช่างสี แปดพันบาท

๑.๔ งานประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า สามพันสองร้อยบาท

๑.๕ งานในสำนักงาน สามพันบาท

(๒) งานฝึกอาชีพ หลักสูตรหนึ่งปี ไม่เกินอัตราดังต่อไปนี้

๒.๑ งานซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน หนึ่งหมื่นหนึ่งพันสองร้อยห้าสิบบาท

๒.๒ งานตัดเย็บเสื้อผ้า ห้าพันบาท

ข้อ ๓ *สำหรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น*

ข้อ ๔ กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม การจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสองหมื่นบาท

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๘

ชำนาญ พจนา

(นายชำนาญ พจนา)

อธิบดีกรมแรงงาน



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)

โดยที่มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๙ บัญญัติให้การขออนุญาตและการอนุญาตให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศเป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้วางระเบียบในเรื่องดังกล่าวไว้แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๕

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๙

พลเอก สิทธิ จิรโรจน์

(สิทธิ จิรโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๑๐๓ ตอนที่ ๑๗ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๙

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมวด ๑
คณะกรรมการค่าจ้าง

ข้อ ๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าเก้าคน และไม่เกินสิบห้าคน โดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสามคน

กรรมการค่าจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้(1)

ข้อ ๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการค่าจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

---

(1) ความในข้อนี้เดิมบัญญัติว่า

"**ข้อ ๓** ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าห้าคนและไม่เกินเก้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน

กรรมการค่าจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้"

และได้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๘

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

เมื่อกรรมการค่าจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งได้รับแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

ข้อ ๕ การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งจำนวนของกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้

การพิจารณาดังกล่าว คณะกรรมการจะริเริ่มเองตามมติของที่ประชุมเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ

ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น(2)

ข้อ ๗ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภททั่วราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อศึกษาพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้

ข้อ ๙ คณะกรรมการค่าจ้างหรืออนุกรรมการ จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาแสดงความเห็นก็ได้

ข้อ ๑๐ ในการดำเนินงาน คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง แบบของการใช้จ่าย ค่าใช้จ่าย รายได้ และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดค่าจ้าง

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องทำรายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะของค่าจ้าง ตลอดจนเสนอเกี่ยวกับแนวโน้มของค่าจ้างและมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

---

(2) ความเดิมในข้อนี้บัญญัติว่า

"**ข้อ ๖** ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับ โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีกสองคน ให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติวิสัยเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม

การพิจารณาดังกล่าว คณะกรรมการจะริเริ่มเองโดยมติของที่ประชุมเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับมาตรฐานการครองชีพ ท้องที่ ต้นทุนการผลิตและความสามารถของธุรกิจ ราคาสินค้า ตลอดจนระดับการจ้างงาน และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในขณะนั้น"

และได้ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๘

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้างวางข้อกำหนดในการศึกษาและพิจารณาแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานเกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และปัจจัยอันจำเป็นในการครองชีพอื่น

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจกำหนดระเบียบและแบบในการพิจารณาตลอดจนคำร้องที่นายจ้างและลูกจ้างร้องขอให้มีการพิจารณากำหนดค่าจ้าง

หมวด ๒
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๑๔ เมื่อได้ศึกษาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ แล้ว ให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่ซึ่งลูกจ้างคนงานในกิจการของตนเห็นชัดแจ้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ข้อ ๑๕ ในการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าประชุมด้วย และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ข้อ ๑๖ เมื่อได้มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับในกิจการหรือท้องที่ใดแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างในกิจการและท้องที่นั้น หลีกเลี่ยง ละเว้น หรือยกเลิกผลประโยชน์อันเคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วก่อนวันใช้บังคับประกาศดังกล่าวอันเป็นทางทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์

ข้อ ๑๗ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามความในข้อ ๗ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ หรือเพศใด

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของงาน ให้นายจ้างปรับอัตราค่าจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานครบแปดชั่วโมงในวันทำงาน

หมวด ๓
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

ข้อ ๑๙ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการ และทำหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างจะได้มอบหมาย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๐ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศนี้ ให้กองวิชาการและสถิติแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่เป็นสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างไปพลางก่อน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ
ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๓** ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าเก้าคนและไม่เกินสิบห้าคน โดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสามคน

กรรมการค่าจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๖** ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้

การพิจารณาดังกล่าว คณะกรรมการจะริเริ่มเองตามมติของที่ประชุมเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น"

ข้อ ๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๘

บุญเท่ง ทองสวัสดิ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๔) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์

(๒) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสิบสองบาท หรือ เดือนละสามร้อยสิบสองบาท สำหรับลูกจ้างรายเดือน

เพื่อประโยชน์ตามข้อนี้ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินเก้าชั่วโมงสำหรับงานพาณิชยกรรม หรือซึ่งไม่เกินแปดชั่วโมงสำหรับงานอุตสาหกรรมและงานอื่น และไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกตินั้นเพียงใดก็ตาม

ในกรณีที่เวลาทำงานปกติของลูกจ้างเกินกว่ากำหนดดังกล่าวในวรรคก่อน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพิ่มขึ้นตามส่วน เว้นแต่ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ลูกจ้างทดลองงานซึ่งนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือแต่แรกโดยมีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกินหกสิบวัน

ข้อ ๕ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๖

จอมพล ป. จารุเสถียร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

---

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒) กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๑๖ บาท** หรือ **เดือนละ ๔๔๐ บาท** สำหรับลูกจ้างรายเดือน ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗

๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๒๐ บาท** โดยเพิ่มจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๑๗

๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๑๘ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดระนอง จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๑๖ บาท** ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดชัยภูมิ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗

๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ยกเลิกฉบับที่ ๓ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๒๕ บาท** ในท้องที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๑๘

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๒๘ บาท** ในท้องที่จังหวัดเดิมของฉบับที่ ๕ และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๒๑ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดระนอง จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๑๙ บาท** ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดชัยภูมิ ใช้บังคับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐

๖. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๑๖ บาท** ในท้องที่จังหวัดพะเยา ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๒๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๐ และกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๑๙ บาท** ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐

๗. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ยกเลิกฉบับที่ ๖ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๓๕ บาท** ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๒๘ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดระนอง จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๒๕ บาท** ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดชัยภูมิ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑

๘. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ยกเลิกฉบับที่ ๘ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๔๕ บาท** ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๓๘ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัด

ตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดระนอง จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๓๕ บาท** ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดชัยภูมิ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒

๙. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) ยกเลิกฉบับที่ ๙ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๔๔ บาท** ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๔๗ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดระนอง จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๔๔ บาท** ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์

จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดชัยภูมิ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๓

๑๐. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๑) ยกเลิกฉบับที่ ๑๐ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๖๑ บาท** ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดเชียงใหม่ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๕๒ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดชัยภูมิ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔

๑๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๒) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน **วันละ ๕๒ บาท** ในเขตจังหวัดมุกดาหาร ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๒๕

๑๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๓) ยกเลิกฉบับที่ ๑๑ และฉบับที่ ๑๒ และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓ อัตรา คือ **วันละ ๖๔ บาท** ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต และ **วันละ ๖๑ บาท** ในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดเชียงใหม่ และ **วันละ ๕๒ บาท** ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดมุกดาหาร ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕

๑๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๔) ยกเลิกฉบับที่ ๑๓ โดยเปลี่ยนเฉพาะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ต่าง ๆ ในฉบับที่ ๑๓ คือ วันละ ๖๔ บาท เป็น **วันละ ๖๖ บาท** วันละ ๖๑ บาท เป็น **วันละ ๖๓ บาท** และวันละ ๕๒ บาท **เป็น วันละ ๕๖ บาท** ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖

๑๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๕) ยกเลิกฉบับที่ ๑๔ โดยเปลี่ยนเฉพาะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ต่าง ๆ ในฉบับที่ ๑๔ คือ วันละ ๖๖ บาท เป็น **วันละ ๗๐ บาท** วันละ ๖๓ บาท เป็น **วันละ ๖๕ บาท** และวันละ ๕๖ บาท เป็น **วันละ ๕๙ บาท** ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๘



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๔) และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๕) ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๗

ข้อ ๒ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์

(๒) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหกสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดเชียงใหม่

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดอ่างทอง จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดชุมพร จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดยะลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัด

แม่ฮ่องสอน จังหวัดแพร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดเลย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดมุกดาหาร

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๓ ถึงข้อ ๕ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงาน ดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอุตสาหกรรมหรืองานขนส่ง

(๓) เก้าชั่วโมง สำหรับงานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑) และ (๒)

ในกรณีเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเกินกว่ากำหนดดังกล่าวในวรรคก่อน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพิ่มขึ้นตามส่วน เว้นแต่ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

ข้อ ๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ลูกจ้างทดลองงาน ซึ่งนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือแต่แรก โดยมีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกินหกสิบวัน

ข้อ ๘ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๙

ประจวบ สุนทรางกูร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๓ ตอนที่ ๒๐๑ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๙

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ความทั่วไป

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"เครื่องจักร" หมายความว่า สิ่งที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับให้ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปรสภาพพลังงาน หรือส่งพลังงาน ทั้งนี้ด้วยกำลังน้ำ ไอน้ำ เชื้อเพลิง ลม แก๊ส ไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน และหมายความรวมถึง เครื่องอุปกรณ์ ไฟลวิล ปุลเล สายพาน เพลา เกียร์ หรือสิ่งอื่นที่ทำงานสัมพันธ์กัน และรวมถึงเครื่องมือกลด้วย

"หม้อไอน้ำ" หมายความว่า ภาชนะซึ่งสร้างขึ้นเพื่อผลิตไอน้ำ ซึ่งมีความดันสูงกว่าความดันของบรรยากาศปกติ

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

หมวด ๑
การใช้เครื่องจักรทั่วไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรสวมใส่หมวก ถุงมือ แว่นตา หน้ากาก เครื่องป้องกันเสียง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น หรือเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอื่น ๆ ตามสภาพและลักษณะของงาน และให้ถือเป็นระเบียบปฏิบัติงานของสถานประกอบการตลอดเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานนั้น

ข้อ ๓ ให้นายจ้างดูแลลูกจ้างสวมใส่เครื่องนุ่งห่มให้เรียบร้อย รัดกุม ไม่ขาดรุ่งริ่ง ในกรณีที่ทำงานเกี่ยวกับการใช้ไฟฟ้า จะต้องให้ลูกจ้างสวมเครื่องนุ่งห่มที่ไม่เปียกน้ำ

ข้อ ๔ ให้นายจ้างดูแลมิให้ลูกจ้างซึ่งมีผมยาวเกินสมควรและมิได้รวบหรือทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้อยู่ในลักษณะที่ปลอดภัย หรือสวมใส่เครื่องประดับอื่นที่อาจเกี่ยวโยงกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ เข้าทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรดังต่อไปนี้

(๑) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ต้องมีสายดินเพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้ารั่วตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยทางไฟฟ้าของสำนักงานพลังงานแห่งชาติทุกเครื่อง

(๒) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ต้องมีสายไฟฟ้าเข้าเครื่องจักรโดยฝังดินหรือเดินลงมาจากที่สูง ทั้งนี้ให้ใช้ท่อร้อยสายไฟฟ้าให้เรียบร้อย เว้นแต่ใช้สายไฟฟ้าชนิดที่มีฉนวนหุ้มเป็นพิเศษ

(๓) เครื่องจักรสำหรับปั๊มวัตถุซึ่งใช้น้ำหนักเหวี่ยง ให้ติดตั้งตัวน้ำหนักเหวี่ยงไว้สูงกว่าศีรษะผู้ปฏิบัติงานพอสมควร เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือให้จัดทำเครื่องป้องกันอย่างหนึ่งอย่างใดให้มีความปลอดภัยต่อลูกจ้าง และจะต้องไม่มีสายไฟฟ้าอยู่ในรัศมีของน้ำหนักเหวี่ยง

(๔) เครื่องจักรสำหรับปั๊มวัตถุโดยใช้เท้าเหยียบ ต้องมีที่พักเท้าและมีที่ครอบป้องกันมิให้เหยียบโดยไม่ตั้งใจ

(๕) เครื่องจักรสำหรับปั๊มวัตถุโดยใช้มือป้อน ต้องมีเครื่องป้องกันมือให้พ้นจากแม่ปั๊ม หรือจัดหาเครื่องป้อนวัตถุแทนมือ

(๖) เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ปั๊ม หรือตัดวัตถุ ที่ใช้มือป้อน ต้องมีสวิทช์สองแห่งห่างกันเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปิดสวิทช์พร้อมกันทั้งสองมือ

(๗) เครื่องจักรชนิดอัตโนมัติ ต้องมีสีเครื่องหมายปิด เปิด ที่สวิทช์อัตโนมัติตามหลักสากล และมีเครื่องป้องกันมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดกระทบสวิทช์ เป็นเหตุให้เครื่องจักรทำงานโดยมิได้ตั้งใจ

(๘) เครื่องจักรที่มีการถ่ายทอดพลังงานโดยใช้เพลา สายพาน ปุลเล ไฟลวีล ต้องมีตะแกรงเหล็กเหนียวครอบส่วนที่หมุนได้และส่วนส่งถ่ายกำลังให้มิดชิด ถ้าส่วนที่หมุนได้หรือส่วนส่งถ่ายกำลังสูงกว่าสองเมตร ต้องมีตะแกรงหรือรั้วเหล็กเหนียวสูงไม่ต่ำกว่าสองเมตรกั้นล้อมให้มิดชิด

สำหรับสายพานลอยแขวนที่มีความเร็วไม่น้อยกว่าห้าร้อยสี่สิบเมตรต่อนาที หรือสายพานที่มีช่วงยาวเกินกว่าสามเมตร หรือสายพานที่กว้างกว่ายี่สิบเซนติเมตร หรือสายพานโซ่ ต้องมีที่ครอบรองรับซึ่งเปิดซ่อมแซมได้

(๙) ใบเลื่อยวงเดือนที่ใช้กับเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ต้องมีที่ครอบใบเลื่อยส่วนที่สูงเกินกว่าพื้นโต๊ะหรือแท่น

(๑๐) เครื่องจักรที่ใช้เป็นเครื่องลับ ฝน หรือแต่งผิวโลหะ ต้องมีเครื่องปิดบังประกายไฟหรือเศษวัตถุในขณะใช้งาน

ข้อ ๖ ก่อนการติดตั้งหรือซ่อมเครื่องจักรหรือเครื่องป้องกันอันตรายของเครื่องจักร ให้นายจ้างทำป้ายปิดประกาศไว้ ณ บริเวณติดตั้งหรือซ่อมแซม และให้แขวนป้ายห้ามเปิดสวิทช์ไว้ที่สวิทช์ด้วย

ข้อ ๗ ให้นายจ้างดูแลให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือกล (Mechanical Equipment) ดังต่อไปนี้

(๑) ทุกวันก่อนนำเครื่องมือกลออกใช้ ต้องตรวจดูให้แน่ใจว่าเครื่องมือกลนั้นอยู่ในสภาพใช้การได้ดีและปลอดภัย

(๒) เครื่องมือกลที่ใช้ขับเคลื่อนได้ จะต้องมีสภาพที่ผู้ใช้งานสามารถมองเห็นข้างหลังได้ เว้นแต่จะมีสัญญาณเสียงเตือนหรือมีผู้บอกสัญญาณเมื่อถอยหลัง

(๓) ไม่นำรถยก รถบั๊นจั่น หรือเครื่องมือสำหรับยกอื่น ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานใกล้สายหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีกระแสไฟฟ้าใกล้กว่าระยะห่างที่ปลอดภัย ตามที่กำหนดไว้ในหมวดไฟฟ้า เว้นแต่

ก. จะมีแผงฉนวนกั้นระหว่างส่วนที่มีกระแสไฟฟ้ากับเครื่องมือกลนั้น

ข. เครื่องมือกลนั้นได้ต่อสายดินไว้เรียบร้อยแล้ว

ค. มีฉนวนหุ้มอย่างดี หรือ

ง. ใช้มาตรการความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือกลนั้นเช่นเดียวกับว่ามีกระแสไฟฟ้าอยู่

ข้อ ๘ ห้ามมิให้นายจ้างใช้หรือยอมให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือกลทำงานเกินกว่าพิกัดที่ผู้ผลิตกำหนดไว้สำหรับเครื่องมือกลนั้น

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดให้มีทางเดินเข้า ออก จากที่สำหรับปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักร มีความกว้างไม่น้อยกว่าแปดสิบเซนติเมตร

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดทำรั้ว คอกกั้น หรือเส้นแสดงเขตอันตราย ณ ที่ตั้งของเครื่องจักร หรือเขตที่เครื่องจักรทำงานที่อาจเป็นอันตราย ให้จัดเจนทุกแห่ง

หมวด ๒
ความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ

ข้อ ๑๑ ให้นายจ้างซึ่งใช้หม้อไอน้ำปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) หม้อไอน้ำที่ใช้ต้องมีคุณภาพแข็งแรง สามารถทนความดันไอน้ำ (Safety Factor) ได้สูงไม่น้อยกว่าสี่เท่าของความดันที่ใช้งานปกติ

(๒) รอบหม้อไอน้ำต้องมีฉนวนหุ้มกันการกระจายความร้อนตามผิวโดยรอบ

(๓) ฐานรากที่ตั้งของหม้อไอน้ำและปล่องควัน ต้องจัดทำให้มั่นคงแข็งแรงโดยวิศวกรโยธาซึ่ง ก.ว. รับรองเป็นผู้กำหนด และติดตั้งสายล่อฟ้าที่บนปล่องควันด้วย ทั้งนี้ไม่รวมถึงหม้อไอน้ำและปล่องควันที่ใช้กับยานพาหนะ

(๔) หม้อไอน้ำ ต้องจัดให้มีลิ้นปลอดภัย (Safety Valve) ที่ปรับความดันไอน้ำให้ถูกต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชุด และต้องไม่มีลิ้นปิดเปิด (Stop Valve) คั่นระหว่างหม้อไอน้ำกับลิ้นปลอดภัย

(๕) ต้องติดตั้งเครื่องวัดความดันไอน้ำที่ผลิตได้ซึ่งมีเครื่องหมายแสดงระดับความดันอันตรายไว้ให้เห็นได้ชัด

(๖) ต้องติดตั้งเครื่องวัดระดับน้ำชนิดเป็นหลอดแก้วไว้ให้เห็นได้ชัดและต้องมีเครื่องป้องกันหลอดแก้วไว้ด้วย

(๗) ต้องติดตั้งสัญญาณเปล่งเสียงแจ้งอันตรายในเมื่ออุปกรณ์หรือหม้อไอน้ำขัดข้องอันอาจเป็นเหตุให้เกิดอันตรายได้

(๘) แผงควบคุมอัตโนมัติและเครื่องวัดต่าง ๆ ของหม้อไอน้ำ ต้องติดตั้งไว้ ณ ที่ซึ่งผู้ควบคุมสามารถมองเห็นเปลวไฟ ระดับน้ำ และสัญญาณต่าง ๆ ได้ง่าย

(๙) ต้องจัดทำท่อร้อยสายไฟฟ้าที่ต่อไปยังเครื่องควบคุมการทำงาน

(๑๐) ภาชนะที่บรรจุแก๊สสำหรับใช้ในการติดไฟครั้งแรก ต้องเก็บไว้ในที่ปลอดภัยจากประกายไฟ และลิ้นปิดเปิดต้องไม่รั่วซึม

(๑๑) ถังน้ำมันเชื้อเพลิง ต้องติดตั้งไว้ ณ สถานที่ปลอดภัยจากการลุกไหม้ และท่อน้ำมันเชื้อเพลิงต้องไม่รั่วหรือซึม การวางท่อน้ำมันเชื้อเพลิงต้องวางไว้ในที่ปลอดภัยและไม่กีดขวาง

ในกรณีที่ใช้ไม้ฟืน ขี้เลื่อย หรือวัสดุอื่นที่เป็นเชื้อเพลิง ต้องจัดทำที่เก็บหรือเครื่องปิดบังให้ปลอดภัย

(๑๒) ต้องทำฉนวนสีแดงห่อหุ้มท่อจ่ายไอน้ำโดยตลอด

(๑๓) ต้องทำการตรวจซ่อมหม้อไอน้ำทุกส่วนไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และได้รับการรับรองผลการตรวจจากวิศวกรเครื่องกลซึ่ง ก.ว. รับรอง และผลของการตรวจสอบ

ทางไฮโดรสแตติก (Hydrostatic) ของหม้อไอน้ำ ต้องมีค่าไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของความดันสูงสุดที่กำหนดให้ใช้สำหรับหม้อไอน้ำนั้น

(๑๔) ต้องทำความสะอาดบริเวณรอบที่ตั้งหม้อไอน้ำมิให้มีคราบน้ำมันหรือสิ่งอื่นที่ติดไฟง่าย

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการตรวจอุปกรณ์หม้อไอน้ำทุกอย่างก่อนลงมือทำงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

ข้อ ๑๓ ผู้ควบคุมหม้อไอน้ำ ต้องเป็นช่างชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง แผนกเครื่องกลหรือแผนกช่างกลโรงงาน หรือช่างชั้น ๓ ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน สาขาช่างยนต์หรือช่างกลโรงงาน หรือช่างผู้ชำนาญงานที่ผ่านการทดสอบจากสถาบันของทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือสถาบันอื่นซึ่งกรมแรงงานรับรองว่าเป็นผู้สามารถควบคุมหม้อไอน้ำได้ หรือช่างผู้ชำนาญงานที่ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของวิศวกรซึ่ง ก.ว. รับรอง

ข้อ ๑๔ การใช้หม้อไอน้ำที่มีอายุเกิน ๑๐ ปี ต้องลดความดันที่ใช้งานสูงสุดลงจนหม้อไอน้ำนั้นสามารถทนความดันที่ใช้งานได้ (Safety factor) ไม่น้อยกว่า ๖ เท่า

ข้อ ๑๕ หม้อไอน้ำที่มีการเคลื่อนย้ายที่ติดตั้งแล้ว ต้องลดความดันที่ใช้งานสูงสุดจนหม้อไอน้ำนั้นสามารถทนความดันที่ใช้งานได้ (Safety factor) ไม่น้อยกว่า ๔ $\frac{1}{2}$ เท่า

ข้อ ๑๖ เครื่องมือไฟฟ้าที่มีที่ครอบโลหะอยู่ที่ส่วนใช้สำหรับจับถือ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานซ่อมและบำรุงรักษาหม้อไอน้ำในที่เปียกชื้นหรือพื้นเป็นโลหะ ต้องต่อสายดินหรือจัดทำด้วยวิธีอื่นใดที่อาจป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากไฟฟ้ารั่วได้

ข้อ ๑๗ ถ้ามีหม้อไอน้ำติดตั้งอยู่ในห้องโดยเฉพาะ ห้องนั้นจะต้องมีทางออกได้ไม่น้อยกว่าสองทางซึ่งอยู่คนละด้าน และถ้าภายในห้องหม้อไอน้ำมีชั้นปฏิบัติงานหลายชั้น จะต้องทำทางออกไว้ทุกชั้นและต้องไม่มีสิ่งกีดขวางทางออกด้วย และเมื่อไฟฟ้าดับให้มีแสงสว่างฉุกเฉินส่องไปยังทางออกและเครื่องวัดต่าง ๆ รวมทั้งแผงควบคุมให้เห็นได้อย่างชัดเจน

ข้อ ๑๘ หม้อไอน้ำที่สูงเกินกว่า ๑๐ ฟุตจากพื้น ต้องทำบันไดและทางเดินไว้รอบหม้อไอน้ำ เพื่อให้ผู้ควบคุมหรือช่อมแซมเดินได้โดยปลอดภัย บันไดและทางเดินนี้ต้องมีราวสำหรับจับ และที่พื้นต้องมีขอบกั้นปลายเท้า (toe board)

หมวด ๓
การคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานเชื่อมแก๊สและงานเชื่อมไฟฟ้า สวมแว่นตาลดแสงหรือกระบังหน้าลดแสง ถุงมือหนัง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น และแผ่นปิดหน้าอกกันประกายไฟ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๐ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานลับหรือฝนโลหะด้วยหินเจียระไน สวมแว่นตาหรือหน้ากากชนิดใส ถุงมือผ้า และรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๑ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานกลึงโลหะ กลึงไม้ งานไสโลหะ งานไสไม้ งานตัดโลหะ สวมแว่นตาหรือหน้ากากชนิดใส ถุงมือผ้า รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๒ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานปั๊มโลหะ สวมแว่นตาชนิดใส ถุงมือผ้า และรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๓ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานชุบโลหะ สวมถุงมือยางและรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานพ่นสี สวมถุงมือผ้า และรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานยก ขนย้าย ติดตั้ง สวมรองเท้าหัวโลหะ ถุงมือหนัง และหมวกแข็ง ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานควบคุมเครื่องยนต์ เครื่องจักร หรือเครื่องมือกล สวมหมวกแข็ง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๒๗ งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานตามที่ระบุไว้ในหมวดนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้

หมวด ๔
กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๒๘ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามที่กล่าวในหมวด ๔ จะต้องมีคุณสมบัติได้มาตรฐานขั้นต่ำดังต่อไปนี้

(๑) หมวกแข็ง จะต้องมีน้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยยี่สิบสี่กรัม ต้องทำด้วยวัตถุที่ไม่ใช่โลหะ และต้องมีความต้านทานสามารถทนแรงกระแทกได้ไม่น้อยกว่าสามร้อยแปดสิบห้ากิโลกรัม ภายในหมวกจะต้องมีรองหมวกทำด้วยหนัง พลาสติก ผ้า หรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน และอยู่ห่างผนังหมวกไม่น้อยกว่าหนึ่งเซนติเมตร ซึ่งสามารถปรับระยะได้ตามขนาดศีรษะของผู้ใช้ เพื่อป้องกันศีรษะกระทบกับผนังหมวก

(๒) ที่สวมรัดผมหรือตาข่ายคลุมผม ต้องทำด้วยพลาสติก ผ้า หรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน หรือใช้สวมหรือคลุมผมสั้นเสมอคอ

(๓) แว่นตาหรือหน้ากากชนิดใส ต้องมีตัวแว่นหรือหน้ากากทำด้วยพลาสติกใส มองเห็นได้ชัด สามารถป้องกันแรงกระแทกได้ กรอบของแว่นตาต้องมีน้ำหนักเบา

(๔) แว่นตาลดแสง ตัวแว่นต้องทำด้วยกระจกสีซึ่งสามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา กรอบของแว่นตาต้องมีน้ำหนักเบาและมีกระบังแสงซึ่งมีลักษณะอ่อน

(๕) กระบังหน้า ตัวกระบังต้องทำด้วยกระจกสีซึ่งสามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา ตัวกรอบต้องมีน้ำหนักเบาและต้องไม่ติดไฟง่าย

(๖) ปลั๊กลดเสียง (ear plugs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัตถุอื่นใช้ใส่ช่องหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า ๑๕ เดซิเบล

(๗) ครอบหูลดเสียง (ear muffs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัตถุอื่น ใช้ครอบหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า ๒๕ เดซิเบล

(๘) ถุงมือหนัง ต้องมีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว

(๙) ถุงมือผ้า หรือวัตถุอื่นที่มีใยโลหะปน ต้องมีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว

(๑๐) รองเท้าหนังหัวโลหะ ปลายรองเท้าจะต้องมีโลหะแข็งหุ้ม สามารถทนแรงกดได้ไม่น้อยกว่าสี่ร้อยสี่สิบหกกิโลกรัม

ข้อ ๒๙ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๙

ชูสง่า ฤทธิประศาสน์

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ความทั่วไป

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"สภาพความร้อน" หมายความว่า อุณหภูมิที่เป็นอยู่รอบตัวลูกจ้างในขณะทำงานปกติ

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

หมวด ๑
ความร้อน

ข้อ ๒ ภายในสถานที่ประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ จะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของลูกจ้างสูงเกินกว่า ๓๘ องศาเซลเซียสมิได้

ข้อ ๓ ในกรณีที่ภายในสถานที่ประกอบการมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของลูกจ้างสูงกว่า ๓๘ องศาเซลเซียส ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อลดสภาพความร้อนนั้น หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเครื่องป้องกันความร้อน มิให้อุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างสูงกว่า ๓๘ องศาเซลเซียส

ข้อ ๔ ในกรณีที่อุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างสูงกว่า ๓๘ องศาเซลเซียส นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิของร่างกายลูกจ้างจะอยู่ในสภาพปกติ

ข้อ ๕ ในที่ที่เป็นแหล่งกำเนิดความร้อนที่มีสภาพความร้อนสูงถึงขนาดเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของบุคคล ให้นายจ้างปิดประกาศเตือนให้ทราบ

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานใกล้แหล่งกำเนิดความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิในบริเวณนั้นสูงกว่า ๔๕ องศาเซลเซียส สวมชุดแต่งกาย รองเท้า และถุงมือสำหรับป้องกันความร้อน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

หมวด ๒
แสงสว่าง

ข้อ ๗ ภายในสถานที่ประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงานดังต่อไปนี้

(๑) งานที่ไม่ต้องการความละเอียด เช่น การขนย้าย การบรรจุ การบดการเกลี่ยวัตถุชนิดหยาบ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๕๐ ลักซ์

(๒) งานที่ต้องการความละเอียดเล็กน้อย เช่น การผลิตหรือการประกอบชิ้นงานอย่างหยาบ ๆ การสีข้าว การสางฝ้าย หรือการปฏิบัติงานขั้นแรกในกระบวนการอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ลักซ์

ข้อ ๘ ณ ที่ที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงานดังต่อไปนี้

(๑) งานที่ต้องการความละเอียดปานกลาง เช่น การเย็บผ้า การเย็บหนัง การประกอบภาชนะ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๒๐๐ ลักซ์

(๒) งานที่ต้องการความละเอียดสูงกว่าที่กล่าวใน (๑) แต่ไม่ถึง (๓) เช่น การกลึงหรือแต่งโลหะ การซ่อมแซมเครื่องจักร การตรวจตราและทดสอบผลิตภัณฑ์ การตกแต่งหนังสัตว์และผ้าฝ้าย การทอผ้า เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ลักซ์

(๓) งานที่ต้องการความละเอียดมากเป็นพิเศษ และต้องใช้เวลาทำงานนาน เช่น งานประกอบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีขนาดเล็ก นาฬิกา การเจียระไนเพชรพลอย การเย็บผ้าที่มีสีมืดทึบ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๑๐๐๐ ลักซ์

ข้อ ๙ ถนนและทางเดินภายนอกอาคารในบริเวณสถานที่ประกอบการ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๒๐ ลักซ์

ข้อ ๑๐ ในโกดังหรือห้องเก็บวัสดุ ทางเดิน เฉลียง และบันไดในบริเวณสถานที่ประกอบการ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๕๐ ลักซ์

ข้อ ๑๑ ให้นายจ้างป้องกันมิให้มีแสงตรงหรือแสงสะท้อนของดวงอาทิตย์หรือเครื่องกำเนิดแสงที่มีแสงจ้าส่องเข้าตาลูกจ้างในขณะทำงาน ในกรณีที่ไม่อาจป้องกันได้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในลักษณะเช่นว่านั้น สวมใส่แว่นตาหรือกระบังหน้าลดแสงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ตลอดเวลาที่ทำงาน

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในถ้ำ อุโมงค์ หรือในที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ สวมหมวกแข็งที่มีอุปกรณ์ส่องแสงสว่างตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ตลอดเวลาที่ทำงาน

หมวด ๓
เสียง

ข้อ ๑๓ ภายในสถานที่ประกอบการที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงานดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินเก้าสิบเอ็ดเดซิเบล (เอ)

(๒) เกินกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง แต่ไม่เกินแปดชั่วโมง จะต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินเก้าสิบเดซิเบล (เอ)

(๓) เกินวันละแปดชั่วโมง จะต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินแปดสิบเดซิเบล (เอ)

ข้อ ๑๔ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีระดับเสียงเกินกว่าหนึ่งร้อยสี่สิบเดซิเบล (เอ) มิได้

ข้อ ๑๕ ภายในสถานที่ประกอบการที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้นายจ้างแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่เป็นต้นกำเนิดของเสียงหรือทางผ่านของเสียงมิให้มีระดับเสียงดังเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

ข้อ ๑๖ ในกรณีไม่อาจปรับปรุงหรือแก้ไขตามความในข้อ ๑๕ ได้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่ปลั๊กลดเสียง หรือครอบหูลดเสียง ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ตลอดเวลาที่ทำงาน

หมวด ๔
มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๑๗ หมวกแข็งจะต้องมีน้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยยี่สิบสี่กรัม ทำด้วยวัตถุที่ไม่ใช่โลหะ และมีความต้านทานสามารถทนแรงกระแทกได้ไม่น้อยกว่าสามร้อยแปดสิบห้ากิโลกรัม ภายในหมวกจะต้องมีรองหมวกทำด้วยหนัง พลาสติก ผ้า หรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน อยู่ห่างผนังหมวกไม่น้อยกว่าหนึ่งเซนติเมตร ซึ่งสามารถปรับระยะได้ตามขนาดศีรษะของผู้ใช้ เพื่อป้องกันศีรษะกระทบกับผนังหมวก

สำหรับหมวกแข็งที่มีอุปกรณ์ส่องแสงสว่าง นอกจากจะต้องเป็นหมวกที่มีมาตรฐานตามวรรคแรกแล้ว จะต้องมีอุปกรณ์ที่ทำให้มีแสงสว่างที่มีความเข้มไม่น้อยกว่า ๒๐ ลักซ์ ส่องไปข้างหน้าติดอยู่ที่หมวกด้วย

ข้อ ๑๘ ปลั๊กลดเสียง (ear plugs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัตถุอื่น ใช้ใส่ช่องหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า ๑๕ เดซิเบล (เอ)

ข้อ ๑๙ ครอบหูลดเสียง (ear muffs) ต้องทำด้วยพลาสติก หรือยาง หรือวัตถุอื่น ใช้ครอบหูทั้งสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า ๒๕ เดซิเบล (เอ)

ข้อ ๒๐ แว่นตาลดแสง ตัวแว่นต้องทำด้วยกระจกสีซึ่งสามารถลดความจ้าของแสงลงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา กรอบของแว่นตาต้องมีน้ำหนักเบา และมีกระบังแสงซึ่งมีลักษณะอ่อน

ข้อ ๒๑ กระบังหน้าลดแสง ตัวกระบังต้องทำด้วยกระจกสี ซึ่งสามารถลดความจ้าของแสงให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสายตา ตัวกรอบต้องมีน้ำหนักเบาและต้องไม่ติดไฟง่าย

ข้อ ๒๒ ชุดแต่งกาย รองเท้า และถุงมือ สำหรับป้องกันความร้อนตามข้อ ๖ ต้องทำด้วยวัตถุที่มีน้ำหนักเบา สามารถกันความร้อนจากแหล่งกำเนิดความร้อนได้

หมวด ๕
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๒๓ ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๒๔ งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ดังที่ระบุไว้ในประกาศนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่า สภาพความร้อน แสงสว่าง หรือเสียง ในบริเวณสถานที่ประกอบการมิได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตักเตือนเป็นหนังสือ ให้นายจ้างปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อ ๒๖ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๙

คนึง ฦาไชย

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ความทั่วไป

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"เส้นใย" หมายความว่า สารที่มีลักษณะเหนียวและยาวคล้ายเส้นด้าย มีต้นกำเนิดจากแร่ พืช สัตว์ หรือใยสังเคราะห์

"ฝุ่น" หมายความว่า อนุภาคของของแข็งที่สามารถฟุ้ง กระจาย ปลิว หรือลอยอยู่ในอากาศได้

"ละออง" หมายความว่า อนุภาคของของเหลวที่สามารถลอยอยู่ในอากาศได้

"ฟูม" หมายความว่า อนุภาคของของแข็งที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของไอของสารและสามารถลอยอยู่ในอากาศได้

"แก๊ส" หมายความว่า ของไหล มีปริมาตรหรือรูปทรงไม่แน่นอน ที่สามารถฟุ้ง กระจาย และเปลี่ยนสภาพเป็นของเหลวหรือของแข็งได้ โดยการเพิ่มความดันหรือลดอุณหภูมิ

"ไอเคมี" หมายความว่า ไอที่เกิดขึ้นจากสารเคมีที่เป็นของเหลวหรือของแข็งในสภาวะปกติ

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

หมวด ๑
สารเคมี

ข้อ ๒ ตลอดระยะเวลาทำงานปกติ ภายในสถานที่ประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงาน จะมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานโดยเฉลี่ยเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้มิได้

ข้อ ๓ ไม่ว่าระยะเวลาใดของการทำงานปกติ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๒ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณฝุ่นแร่ในบรรยากาศของการทำงาน ตลอดระยะเวลาการทำงานปกติโดยเฉลี่ยเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๔ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ ภายในสถานที่ประกอบการที่มีการใช้สารเคมีที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑, ๒, ๓ หรือ ๔ ซึ่งสภาพของการใช้นั้นอาจเป็นอันตรายต่อผู้ใช้หรือผู้อยู่ใกล้เคียง ให้นายจ้างจัดห้องหรืออาคารสำหรับการใช้สารเคมีไว้โดยเฉพาะ

ข้อ ๗ ในกรณีที่ภายในสถานที่ประกอบการที่มีสารเคมีหรือฝุ่นแร่ฟุ้งกระจายสู่บรรยากาศของการทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑, ๒, ๓ หรือ ๔ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อลดความเข้มข้นของสารเคมีหรือปริมาณฝุ่นแร่มิให้เกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางดังกล่าวแล้ว หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมีที่มีลักษณะหรือปริมาณที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ฝุ่น ละออง ฟูม แก๊ส หรือไอเคมี ต้องสวมใส่ที่กรองอากาศหรือเครื่องช่วยหายใจที่เหมาะสม

(๒) สารเคมีในรูปของของเหลวที่เป็นพิษ ต้องสวมใส่ถุงมือยาง รองเท้าพื้นยางหุ้มแข้ง กระบังหน้าชนิดใส และที่กันสารเคมีกระเด็นถูกร่างกาย

(๓) สารเคมีในรูปของของแข็งที่เป็นพิษ ต้องสวมใส่ถุงมือยางและรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น

หมวด ๒

มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๘ ถุงมือยางต้องทำด้วยยางหรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน มีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว มีความเหนียวไม่ฉีกขาดง่าย สามารถกันน้ำและสารเคมีได้

ข้อ ๙ รองเท้ายางหุ้มแข้ง ต้องทำด้วยยางหรือยางผสมวัตถุอื่น เมื่อสวมแล้วมีความสูงไม่น้อยกว่าครึ่งแข้ง ไม่ฉีกขาดง่าย สามารถกันน้ำและสารเคมีได้

ข้อ ๑๐ กระบังหน้าชนิดใส ตัวกระบังต้องทำด้วยพลาสติกใสหรือวัตถุอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน มองเห็นได้ชัด สามารถป้องกันอันตรายจากสารเคมีกระเด็นหรือหกรดและทนแรงกระแทกได้ ตัวกรอบต้องมีน้ำหนักเบาและต้องไม่ติดไฟง่าย

ข้อ ๑๑ ที่กรองอากาศสำหรับใช้ครอบจมูกและปากกันสารเคมี ต้องสามารถลดปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีมิให้เกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑, ๒ และ ๓

ข้อ ๑๒ ที่กรองอากาศสำหรับใช้ครอบจมูกและปากกันฝุ่นแร่ ต้องสามารถลดปริมาณฝุ่นแร่มิให้เกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๔

ข้อ ๑๓ เครื่องช่วยหายใจที่ใช้กับ ฟูม แก๊ส หรือไอเคมี ต้องเป็นแบบหน้ากากครอบเต็มหน้า ประเภทที่มีถังอากาศสำหรับหายใจอยู่ในตัว หรือประเภทที่มีท่ออากาศต่อมาจากที่อื่น

ข้อ ๑๔ ที่กันอันตรายจากสารเคมีกระเด็น ต้องทำด้วยผ้าพลาสติก หนัง หนังเทียม หรือวัตถุอื่นที่สามารถกันอันตรายจากสารเคมีได้

หมวด ๓
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๑๕ ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๑๖ งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ดังที่ระบุไว้ในประกาศนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่ามีสารเคมีในบริเวณสถานประกอบการมิได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำตักเตือนเป็นหนังสือ ให้นายจ้างปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อ ๑๘ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐

คนึง ฦาไชย

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๖๔ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๒๐

บัญชีท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

ตารางหมายเลข ๑

ลำดับที่	ชื่อสารเคมี	บริมาณสารเคมี	
		ส่วนในล้านส่วนโดยปริมาตร (p.p.m.)	มิลลิกรัมต่ออากาศ ๑ ลูกบาศก์เมตร (mg/M^3)
๑.	อัลดริน (Aldrin)	—	๐.๒๕
๒.	อะซินฟอส—เมทธิล (Azinphos—methyl)	—	๐.๒
๓.	คลอเดน (Chlordane)	—	๐.๕
๔.	ดี ดี ที (DDT)	—	๑
๕.	ดี ดี วี พี (DDVP)	—	๑
๖.	ไดคลอวอส (Dichlorvos)	—	๑
๗.	ดิลดริน (Dieldrin)	—	๐.๒๕
๘.	ไดเมทธิล ๑.๒ ไดโบรโม ๒.๒ ไดคลอโรเอทธิลฟอสเฟต (ไดบรอม) (Dimethyl 1.2 dibromo 2.2 dichloroethyl phosphate (Dibrom))	—	๓
๙.	เอนดริน (Endrin)	—	๐.๑
๑๐.	กูไธออน (Guthion)	—	๐.๒
๑๑.	ตะกั่วอาร์ซีเนต (Lead arsenate)	—	๐.๑๕
๑๒.	ลินเดน (Lindane)	—	๐.๕

๑๓.	มาลาไธออน (Malathion)	—	๑๕
๑๔.	เมธอกซีคลอ (Methoxychlor)	—	๑๕
๑๕.	นิโคติน (Nicotine)	—	๐.๕
๑๖.	ซีสทอกซ์ (Systox)	—	๐.๑
๑๗.	แทลเลี่ยมและสารประกอบที่ละลายได้	—	
	(Thallium (Soluble compounds) as Tl)	—	๐.๑
๑๘.	ไธแรม (Thiram)	—	๕
๑๙.	ท๊อกซาพีน (Toxaphene)	—	๐.๕
๒๐.	พาราไธออน (Parathion)	—	๐.๑๑
๒๑.	ฟอสดริน (Phosdrin)	—	๐.๑
๒๒.	ไพริธรัม (Pyrethrum)	—	๕
๒๓.	วาร์ฟฟารีน (Warfarin)	—	๐.๑
๒๔.	คาร์บาริล (เซวิน (อาร์)) (Carbaryl (Sevin (R)))	—	๕
๒๕.	๒, ๔—ดี (2, 4—D)	—	๐.๕
๒๖.	พาราควอท (Paraquat)	—	๐.๑
๒๗.	๒, ๔, ๕ ที (2, 4, 5 T)	—	๑๐
๒๘.	กรดน้ำส้ม (Acetic acid)	๑๐	๒๕
๒๙.	แอมโมเนีย (Ammonia)	๕๐	๓๕
๓๐.	สารหนูและสารประกอบของสารหนู (Arsenic and Compounds as As))	—	๐.๕
๓๑.	อาร์ซีน (Arsine)	๐.๐๕	๐.๒
๓๒.	ไบพีนิล (Biphenyl)	๐.๒	๑

๓๓.	บิสฟีนอล เอ (Bisphenol A)	๐.๕	๒.๘
๓๔.	คาร์บอนไดออกไซด์ (Carbon dioxide)	๕,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕.	คาร์บอนมอนนอกไซด์ (Carbon monoxide)	๕๐	๕๕
๓๖.	คลอรีน (Chlorine)	๑	๓
๓๗.	คลอรีนไดออกไซด์ (Chlorine dioxide)	๐.๑	๐.๓
๓๘.	โครเมี่ยมและสารประกอบของโครเมี่ยม	—	๑
๓๙.	ฟูมของทองแดง	—	๐.๑
๔๐.	ฝุ่นหรือละอองของทองแดง	—	๑
๔๑.	ฝุ่นผ้ายดิบ (Cotton dust (raw))	—	๑
๔๒.	ไซยาไนด์ (Cyanide as CN)	—	๕
๔๓.	เอทธิล อัลกอฮอล์ (เอทธานอล) (Ethyl alcohol (Ethanol))	๑,๐๐๐	๑,๙๐๐
๔๔.	ฟลูออไรด์ (Fluoride (as F))	—	๒.๕
๔๕.	ฟลูออรีน (Fluorine)	๐.๑	๐.๒
๔๖.	ไฮโดรเจนไซยาไนด์ (Hydrogen cyanide)	๑๐	๑๑
๔๗.	ฟูมเหล็กออกไซด์ (Iron oxide fume)	—	๑๐
๔๘.	เมทธิลอัลกอฮอล์ (เมทธานอล) (Methyl alcohol (Methanol))	๒๐๐	๒๖๐
๔๙.	นิเกิล คาร์โบนิล (Nickel carbonyl)	๐.๐๐๑	๐.๐๐๗
๕๐.	นิเกิล ในรูปของโลหะและสารประกอบที่ละลายได้ (Nickel, metal and soluble compds, as Ni)	—	๑
๕๑.	กรดไนตริค (Nitric acid)	๒	๕
๕๒.	ไนตริกออกไซด์ (Nitric oxide)	๒๕	๓๐

๕๓.	ไนโตรเจนไดออกไซด์ (Nitrogen dioxide)	๕	๙
๕๔.	ไนโตรกลีเซอรีน (Nitroglycerin)	๐.๒	๒
๕๕.	โซเดียมไฮดรอกไซด์ (Sodium hydroxide)	—	๒
๕๖.	ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (Sulfur dioxide)	๕	๑๓
๕๗.	กรดกำมะถัน (Sulfuric acid)	—	๑
๕๘.	เตตราเอทธิลเลด (Tetraethyl lead (as Pb))	—	๐.๐๗๕
๕๙.	เตตราเมทธิลเลด (Tetramethyl lead (as Pb))	—	๐.๐๗
๖๐.	ดีบุก และสารประกอบอนินทรีย์ของดีบุก	—	๒
๖๑.	ดีบุก และสารประกอบอินทรีย์ของดีบุก	—	๐.๑
๖๒.	ฟีนอล (Phenol)	๕	๑๙
๖๓.	ฟอสจีน (คาร์โบนิล คลอไรด์) (Phosgene (Carbonyl choride))	๐.๑	๐.๔
๖๔.	ฟอสฟีน (Phosphine)	๐.๓	๐.๔
๖๕.	กรดฟอสฟอริค (Phosphoric acid)	—	๑
๖๖.	ฟอสฟอรัส (เหลือง) (Phosphorus (yellow))	—	๐.๑
๖๗.	ฟอสฟอรัส เพนตะคลอไรด์ (Phosphorus pentachloride)	—	๑
๖๘.	ฟอสฟอรัส เพนตะซัลไฟด์ (Phosphorus pentasulfide)	—	๑
๖๙.	ฟอสฟอรัส ไตรคลอไรด์ (Phosphorus trichoride)	๐.๕	๓
๗๐.	ไซลีน (ไซลอล) (Xylene (Xylol))	๑๐๐	๔๓๕
๗๑.	ฟูมของสังกะสีคลอไรด์ (Zinc chloride fume)	—	๑
๗๒.	ฟูมของสังกะสีออกไซด์ (Zinc oxide fume)	—	๕

ตารางหมายเลข ๒

ลำดับที่	ชื่อสารเคมี	ปริมาณสารเคมี	
		ส่วนในล้านส่วนโดยปริมาตร (p.p.m)	มิลลิกรัมต่ออากาศ ๑ ลูกบาศก์เมตร (mg/M^3)
๑.	อัลลิล ไกลซิดิลอีเทอร์ (Allyl glycidyl ether (AGE))	๑๐	๔๕
๒.	โบรอน ไตรฟลูออไรด์ (Boron trifuoride)	๑	๓
๓.	บิวทิลอะไมน์ (Butylamine)	๕	๑๕
๔.	เทอเทียรี่–บิวทิล โครเมต (Tert–Butyl chromate (as Cro_3))	—	๐.๑
๕.	คลอรีนไตรฟลูออไรด์ (Chlorine trifluoride)	๐.๑	๐.๔
๖.	คลอโรอะเซ็ทตัลดีไฮด์ (Chloroacetaldehyde)	๑	๓
๗.	คลอโรฟอร์ม (ไตรคลอโรมีเทน) (Chloroform (trichloromethane))	๕๐	๒๔๐
๘.	ออโธ–ไดคลอโรเบนซีน (O–Dichlorobenzene)	๕๐	๓๐๐
๙.	ไดคลอโรเอทธิล อีเทอร์ (Dichloroethyl ether)	๑๕	๙๐
๑๐.	๑, ๑–ไดคลอโร–๑–ไนโตรอีเทน (1, 1–Dichloro–1–nitroethane)	๑๐	๖๐
๑๑.	ไดไกลซิดิล อีเทอร์ (ดี จี อี) (Diglycidyl ether (DGE))	๐.๕	๒.๘
๑๒.	เอทธิล เมอร์แคปแตน (Ethyl mercaptan)	๑๐	๒๕
๑๓.	เอทธีลลีน ไกลคอลไดไนเตรด และ/หรือ ไนโตรไกลเซอรีน (Ethylene glycol dinitrate and/or Nitroglycerin)	๐.๒	๑
๑๔.	ไฮโดรเจน คลอไรด์ (Hydrogen chloride)	๕	๗

๑๑๑

๑๕.	ไอโอดีน (Iodine)	๐.๑	๑
๑๖.	แมงกานีส (Manganese)	—	๕
๑๗.	เมทธิลโบรไมด์ (Methyl bromide)	๒๐	๘๐
๑๘.	เมทธิล เมอร์แคปแตน (Methyl mercaptan)	๑๐	๒๐
๑๙.	แอลฟาเมทธิล สไตรีน (α Methyl styrene)	๑๐๐	๔๘๐
๒๐.	เมทธีลลีน บิสฟีนิล ไอโซไซยาเนต (เอ็ม ดี ไอ) (Methylene bisphenyl isocyanate MDI)	๐.๐๒	๐.๒
๒๑.	โมโนเมทธิล ไฮดราซีน (Monomethyl hydrazine)	๐.๒	๐.๓๕
๒๒.	เทอร์เฟนนิลส์ (Terphenyls)	๑	๙
๒๓.	โทลูอีน—๒, ๔—ไดไอโซไซยาเนต (Toluene—2, 4—Diisocyannte)	๐.๐๒	๐.๑๔
๒๔.	ไวนิล คลอไรด์ (Vinyl chloride)	๑	๒.๘

ตารางหมายเลข ๓

ลำดับที่	ชื่อสารเคมี	ปริมาณสารเคมี			
		ความเข้มข้นเฉลี่ยตลอดระยะเวลาทำงานปกติ	ปริมาณความเข้มข้นสูงสุดในช่วงเวลาที่จำกัด		บริมาณความเข้มข้นที่อาจยอมให้มีได้
			บริมาณความเข้มข้น	ระยะเวลาที่กำหนดให้ทำงานได้	
๑.	เบนซีน (Benzene)	๑๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕๐ ส่วน/ล้านส่วน	๑๐ นาที	๒๕ ส่วน/ล้านส่วน
๒.	เบอริลเลียมและสารประกอบเบอริลเลียม (Beryllium and Beryllium compounds)	๒ ไมโครกรัม/ลูกบาศก์เมตร	๒๕ ไมโครกรัม/ลูกบาศก์เมตร	๓๐ นาที	๕ ไมโครกรัม/ลูกบาศก์เมตร
๓.	ฟูมแคดเมี่ยม (Cadmium fume)	๐.๑ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	—	—	๓ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร
๔.	ฝุ่นแคดเมี่ยม (Cadmium dust)	๐.๒ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	—	—	๐.๖ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร
๕.	คาร์บอนไดซัลไฟด์ (Carbondisulfide)	๒๐ ส่วน/ล้านส่วน	๑๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๓๐ นาที	๓๐ ส่วน/ล้านส่วน
๖.	คาร์บอนเตตตราคลอไรด์ (Carbontetrachloride)	๑๐ ส่วน/ล้านส่วน	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๔ ชั่วโมง	๒๕ ส่วน/ล้านส่วน
๗.	เอทธิลลีน ไดโบรไมด์ (Ethylene dibromide)	๒๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาที	๓๐ ส่วน/ล้านส่วน

๘.	เอทธิลลีน ไดคลอไรด์ (Ethylene dichloride)	๕๐ ส่วน/ล้านส่วน	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๓ ชั่วโมง	๑๐๐ ส่วน/ล้านส่วน
๙.	ฟอร์มัลดีไฮด์ (Formaldehyde)	๓ ส่วน/ล้านส่วน	๑๐ ส่วน/ล้านส่วน	๓๐ นาที	๕ ส่วน/ล้านส่วน
๑๐.	ฝุ่นฟลูออไรด์ (Fluoride as dust)	๒.๕ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	—	—	—
๑๑.	ตะกั่วและสารประกอบอนินทรีย์ของตะกั่ว (Lead and its inorganic compounds)	๐.๒ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	—	—	—
๑๒.	เมทธิล คลอไรด์ (Methyl chloride)	๑๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๓๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๓ ชั่วโมง	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน
๑๓.	เมทธิลลีน คลอไรด์ (Methylene chloride)	๕๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๒,๐๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๒ ชั่วโมง	๑,๐๐๐ ส่วน/ล้านส่วน
๑๔.	ออแกนโน (แอลไคล์) เมอคิวรี่ (Organo (alkyl) mercury)	๐.๐๑ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	—	—	๐.๐๔ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร
๑๕.	สไตรีน (Styrene)	๑๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๖๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๓ ชั่วโมง	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน

๑๖.	ไตรคลอโร เอทธิลลีน (Trichloroethylene)	๑๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๓๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๒ ชั่วโมง	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน
๑๗.	เตตตราคลอโร เอทธิลลีน (Tetrachloroethylene)	๑๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๓๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕ นาทีในทุกช่วงเวลา ๓ ชั่วโมง	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน
๑๘.	โทลูอีน (Toluene)	๒๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๕๐๐ ส่วน/ล้านส่วน	๑๐ นาที	๓๐๐ ส่วน/ล้านส่วน
๑๙.	ไฮโดรเจน ซัลไฟด์ (Hydrogen sulfide)	—	๕๐ ส่วน/ล้านส่วน	๑๐ นาที	๒๐ ส่วน/ล้านส่วน
๒๐.	ปรอท (Mercury)	—	—	—	๐.๐๕ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร
๒๑.	กรดโครมิค และเกลือโครเมตส์	—	—	—	๐.๑ มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร

ตารางหมายเลข ๔

ลำดับที่	ชื่อสารเคมี	ปริมาณฝุ่นแร่, เฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานปกติ	
		ล้านอนุภาคต่อปริมาตรของอากาศ ๑ ลูกบาศก์ฟุต (Mppcf)	มิลลิกรัมต่ออากาศ ๑ ลูกบาศก์เมตร (Mg/m^3)
๑.	ซิลิกา (Silica)		
	คริสตัลลีน (Crystalline)		
	— ควอร์ซ (Quartz) ฝุ่นขนาดที่สามารถเข้าถึงและสะสมในถุงลมของปอดได้ (Respirable dust)	$\frac{250}{\% SiO_2 + 5}$	$\frac{10\ mg/M^3}{\% SiO_2 + 2}$
	— ควอร์ซ (Quartz) ฝุ่นทุกขนาด (Total dust)	—	$\frac{30\ mg/M^3}{\% SiO_2 + 2}$
	— คริสโตบาไลท์ (Cristobalite)	$\frac{1}{2}\left(\frac{250}{\% SiO_2 + 5}\right)$	$\frac{1}{2}\left(\frac{10\ mg/M^3}{\% Si_2O + 2}\right)$
	— ทริดีไมท์ (Tridymite)	$\frac{1}{2}\left(\frac{250}{\% SiO_2 + 5}\right)$	$\frac{1}{2}\left(\frac{10\ mg/M^3}{\% SiO_2 + 2}\right)$
๒.	— เอมอร์ฟัส รวมทั้งแร่ธรรมชาติ (Amorphus)	20	$\frac{80\ mg/M^3}{\% SiO_2}$

๓.	ซิลิเคต (ที่มีผสมซิลิกาต่ำกว่า ๑%) (Silicates)		
	— แอสเบสตอส (Asbestos)	5*	—
	— ทรีโมไลท์ (Tremolite)	5*	—
	— ทอล์ค (Talc) พวกที่เป็นเส้นใย (Asbestos form)	5*	—
	— ทอล์ค (Talc) พวกที่ไม่เป็นเส้นใย (non-asbestos form)	20	—
	— ไมกา (Mica)	20	—
	— โซปสโตน (Soapstone)	20	—
	— ปอร์ตแลนด์ซีเมนต์ (Portland cement)	50	—
	— แกรไฟท์ (Graphite)	15	—
	— ฝุ่นถ่านหิน (Coal dust) ที่มี SiO_2 น้อยกว่า ๕%	—	2.4 mg/M^3
	— ฝุ่นถ่านหิน (Coal dust) ที่มี SiO_2 มากกว่า ๕%	—	$\frac{10\ mg/M^3}{\%\ SiO_2 + 2}$
๔.	ฝุ่นที่ก่อให้เกิดความรำคาญ (Innert or Nuisance dust)	15	5 mg/M^3
	— ฝุ่นขนาดที่สามารถเข้าถึงและสะสมในถุงลมของปอดได้ (Respiradle dust)		
	— ฝุ่นทุกขนาด (Total dust)	50	15 mg/M^3



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ความทั่วไป

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"ฉนวน" หมายความว่า ฉนวนไฟฟ้า คือ วัสดุที่มีคุณสมบัติในการกั้น หรือขัดขวางต่อการไหลของกระแสไฟฟ้า หรือวัสดุที่กระแสไฟฟ้าไม่สามารถไหลผ่านได้ง่าย เช่น ยางไฟเบอร์ พลาสติก ฯลฯ

"แรงดัน" หมายความว่า แรงดันไฟฟ้า คือ ค่าความต่างศักย์ของไฟฟ้าระหว่างสายกับสาย หรือสายกับดิน หรือระหว่างจุดหนึ่งกับจุดอื่น ๆ อีกแห่งหนึ่ง โดยมีหน่วยวัดค่าความต่างศักย์เป็นโวลท์

"กระแส" หมายความว่า กระแสไฟฟ้า คือ อัตราการไหลของอีเลคตรอนในวงจรไฟฟ้า จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง โดยมีหน่วยวัดเป็นแอมแปร์

"เครื่องกำเนิดไฟฟ้า" หมายความว่า เครื่องจักรที่เปลี่ยนพลังงานกลเป็นพลังงานไฟฟ้า ใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้า

"มอเตอร์" หมายความว่า เครื่องเปลี่ยนพลังงานไฟฟ้าเป็นพลังงานกล ใช้ในการขับเคลื่อนเครื่องจักร หรือเครื่องมือกลอื่น ๆ ทำให้เกิดการหมุน การฉุด การดึง เพื่อให้เกิดพลังงาน

"อุปกรณ์ไฟฟ้า" หมายความว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือเครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้าเป็นต้นกำลัง หรือเป็นส่วนประกอบ หรือใช้เกี่ยวเนื่องกับไฟฟ้า

"ขดลวดจำกัดกระแส (Reactor)" หมายความว่า อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับจำกัดกระแสไฟฟ้า

"เครื่องปรับแรงดัน (Regulator)" หมายความว่า อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับปรับแรงดันไฟฟ้า

"หม้อแปลง" หมายความว่า อุปกรณ์ที่ใช้เปลี่ยนแรงดันไฟฟ้าให้สูงขึ้นหรือต่ำลงโดยการเหนี่ยวนำของแม่เหล็ก

"หม้อแปลงเครื่องวัด (Instrument Transformer)" หมายความว่า อุปกรณ์ใช้สำหรับแปลงกระแส หรือแรงดัน เพื่อใช้กับเครื่องมือวัดและอุปกรณ์ควบคุมเครื่องป้องกันระบบไฟฟ้า

"สวิทช์หรือเครื่องตัดกระแส" หมายความว่า เครื่องปิดเปิดวงจรไฟฟ้า และอุปกรณ์ไฟฟ้า ที่ใช้ทำหน้าที่ตัดวงจรไฟฟ้า อาจจะทำงานโดยอาศัยอำนาจแม่เหล็กหรือทำงานโดยใช้มือสับโยกก็ได้

"แผงสวิทช์" หมายความว่า แผงที่รวมของสวิทช์ต่าง ๆ มีหน้าที่รับไฟฟ้าจากต้นกำเนิด และแจกจ่ายไปยังสายวงจรต่าง ๆ

"ฟิวส์" หมายความว่า เครื่องตัดวงจรไฟฟ้า โดยอาศัยการหลอมละลายของโลหะ

"สายเคเบิล" หมายความว่า สายตัวนำหุ้มด้วยฉนวน สายเดียวหรือหลายสายรวมกัน และอาจจะมีสิ่งอื่นห่อหุ้มอยู่อีกชั้นหนึ่งเพื่อความแข็งแรงทนทานด้วยก็ได้

"สายอ่อน" หมายความว่า สายเคเบิลอ่อน ที่ตัวนำมีพื้นที่หน้าตัดไม่เกิน ๔ ตารางมิลลิเมตร

"สายดิน" หมายความว่า ตัวนำที่ต่อจากโครงโลหะของอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำกระแสไฟฟ้าที่ไม่ต้องการให้ไหลลงสู่ดิน

"สายศูนย์ (Neutral)" หมายความว่า สายใดสายหนึ่ง ในระบบไฟฟ้าสามสายหรือสี่สาย ซึ่งแรงดันไฟฟ้าระหว่างสายนั้นไปยังสายอย่างน้อยอีก ๒ สายต้องเท่ากัน และสายนั้นต้องต่อลงดิน สำหรับระบบไฟฟ้า ๒ สาย ถ้าสายใดสายหนึ่งไม่ได้ต่อมาจากสายศูนย์

ของวงจรอื่นแล้ว ให้กำหนดเอาสายนั้นเป็นสายศูนย์ได้ และสายนั้นต้องต่อลงดินด้วย

"สายล่อฟ้า" หมายความว่า อุปกรณ์ที่ติดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากฟ้าผ่า ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหลักล่อฟ้า สายนำประจุ ตัวจับยึดสายนำประจุ และหลักดิน

"สายนำประจุ (Conductor)" หมายความว่า สายตัวนำที่ติดตั้งไว้เพื่อนำประจุไฟฟ้าระหว่างหลักล่อฟ้ากับดิน

"หลักล่อฟ้า (Air Terminal)" หมายความว่า หลักโลหะติดตั้งที่ส่วนบนของโครงอาคารหรือสิ่งก่อสร้าง และมีโลหะปลายแหลมเพื่อคายประจุไฟฟ้า หรือหลักอย่างอื่นที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

"หลักดิน (Ground Rod)" หมายความว่า แท่งโลหะซึ่งปักลงไปในดินเพื่อที่จะนำประจุหรือกระแสไฟฟ้าให้ไหลลงสู่ดิน

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

หมวด ๑
ข้อกำหนดทั่วไป

ข้อ ๒ นายจ้างต้องจัดทำแผนผังวงจรไฟฟ้าทั้งหมดภายในสถานที่ประกอบการและได้รับการรับรองจากการไฟฟ้าประจำท้องถิ่นไว้ให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลา หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงให้ผิดไปจากเดิม ต้องดำเนินการแก้ไขแผนผังนั้นให้ถูกต้อง

ข้อ ๓ นายจ้างจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของสายไฟฟ้าและสภาพของอุปกรณ์ไฟฟ้า ถ้าหากพบว่าชำรุดหรือมีกระแสไฟฟ้ารั่ว ให้ซ่อมแซมหรือเปลี่ยนใหม่ทันที

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้มีป้ายเตือนอันตราย ติดตั้งในบริเวณที่จะเกิดอันตรายจากไฟฟ้าให้เห็นได้อย่างชัดเจน

ข้อ ๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าใกล้ หรือนำสิ่งที่เป็นตัวนำซึ่งไม่มีที่กั้นเป็นฉนวนอย่างดีหุ้มอยู่เข้าใกล้สิ่งที่มีไฟฟ้าน้อยกว่าระยะห่างที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ยกเว้น

(๑) ลูกจ้างผู้นั้นสวมใส่เครื่องป้องกันอันตรายจากไฟฟ้าซึ่งเป็นฉนวนที่ใช้ต้านทานแรงดันได้สูงพอกับส่วนที่เป็นไฟฟ้านั้น หรือ

(๒) ได้ปิดหรือนำฉนวนมาหุ้มสิ่งที่มีไฟฟ้า โดยฉนวนที่ใช้หุ้มนั้นป้องกันแรงดันไฟฟ้านั้น ๆ ได้ หรือ

(๓) ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับสิ่งที่มีไฟฟ้าด้วยเทคนิคการปฏิบัติงานด้วยมือเปล่าและอยู่ภายใต้การควบคุมจากผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า (แขนงไฟฟ้ากำลัง) จาก ก.ว.

ตารางที่ ๑ ระยะห่างต่ำสุดในการปฏิบัติงาน และการใช้ฮอทสติก (Hot stick) สำหรับไฟฟ้ากระแสสลับ

ระดับแรงดันไฟฟ้าจากสายถึงสาย (กิโลโวลท์)	ระหว่าง (เมตร)
๒.๑ ถึง ๑๕	๐.๖๕
๑๕.๑ ถึง ๓๕	๐.๗๕
๓๕.๑ ถึง ๔๖	๐.๘๐
๔๖.๑ ถึง ๗๒.๕	๐.๙๕
๗๒.๖ ถึง ๑๒๑	๑.๐๕
๑๓๘ ถึง ๑๔๕	๑.๑๐
๑๖๑ ถึง ๑๖๙	๑.๑๕
๒๓๐ ถึง ๒๔๒	๑.๕๕
๓๔๕ ถึง ๓๖๒	๒.๑๕
๕๐๐ ถึง ๕๕๒	๓.๓๕
๗๐๐ ถึง ๗๖๕	๔.๖๐

ข้อ ๖ ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซ่อมแซม ติดตั้งไฟฟ้า นายจ้างต้องผูกป้ายห้ามสับสวิทช์ พื้นสีแดง ไว้ที่สวิทช์ หรือใช้กุญแจป้องกันการสับสวิทช์ไว้

ข้อ ๗ ในกรณีใช้ลมที่มีกำลังดันสูงทำความสะอาดอุปกรณ์ที่มีไฟฟ้าอยู่ ต้องใช้ท่อและหัวฉีดที่เป็นฉนวน

ข้อ ๘ ไฟฉายที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า ต้องเป็นไฟฉายชนิดที่กระบอกไฟฉายมีฉนวนหุ้มตลอด

ข้อ ๙ ห้ามมิให้ลูกจ้างสวมใส่เครื่องนุ่งห่มที่เปียกน้ำหรือเป็นสื่อไฟฟ้าปฏิบัติงานขณะมีไฟฟ้า (Hot Line) ยกเว้นเมื่อแรงดันไฟฟ้าต่ำกว่า ๕๐ โวลท์ หรือสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล หรือใช้เครื่องมือที่เป็นฉนวน

ข้อ ๑๐ เทปสำหรับวัดที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างใช้ปฏิบัติงานใกล้กับสิ่งที่มีไฟฟ้าต้องเป็นเทปชนิดที่ไม่เป็นโลหะ

ข้อ ๑๑ มาตรฐานและข้อกำหนดที่กำหนดขึ้นในหมวด ๒ ถึงหมวด ๔ มีผลบังคับใช้ภายในบริเวณสถานที่ประกอบการที่ใช้ไฟฟ้าเป็นต้นกำลังและมีแรงดันไฟฟ้าไม่เกิน ๖๐๐ โวลท์

หมวด ๒
สายไฟฟ้า

ข้อ ๑๒ สายไฟฟ้าชนิดเปลือย ต้องเป็นสายทองแดงหรือสายอลูมิเนียม และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ที่ มอก. ๖๔—๒๕๑๗ และ มอก. ๘๕—๒๕๑๗

ข้อ ๑๓ สายไฟฟ้าที่ใช้ในอาคาร จะต้องเป็นสายที่มีฉนวนหุ้มและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ที่ มอก. ๑๑—๒๕๑๘ ห้ามใช้สายเปลือย ยกเว้นสายส่งกำลังสำหรับเครน (Crane)

ข้อ ๑๔ สายไฟฟ้าที่เดินสายใต้ดิน ต้องใช้สายไฟฟ้าชนิดที่มีฉนวนหุ้มสองชั้นและมีเปลือกนอกกันความชื้นได้ ไม่ผุกร่อนง่าย

ข้อ ๑๕ สายไฟฟ้าชนิดมีฉนวนหุ้มชั้นเดียว ให้ใช้เดินเฉพาะบนลูกถ้วย บนตุ้มพุกประกับ หรือร้อยในท่อเท่านั้น

ข้อ ๑๖ สายไฟฟ้าชนิดอ่อนที่มีฉนวนหุ้มเป็นเทอร์โมพลาสติก หรือวัตถุอย่างอื่นที่มีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าเทอร์โมพลาสติก ให้ใช้กับอุปกรณ์ที่ย้ายเคลื่อนที่ได้และโคมแขวน

ข้อ ๑๗ สายเมนภายในและสายที่เดินสำหรับเต้าเสียบ จะต้องมีพื้นที่หน้าตัดของตัวนำไม่น้อยกว่า ๒ ตารางมิลลิเมตร

ข้อ ๑๘ สายไฟฟ้าที่ใช้ในสถานที่ประกอบการ ต้องใช้สายไฟฟ้าขนาดให้เหมาะสมกับกระแสไฟฟ้าสูงสุดที่กำหนดไว้ ตามตารางที่ ๒, ๓ และ ๔

ตารางที่ ๒ จำนวนกระแสสูงสุดที่ยอมให้ใช้กับสายไฟฟ้าขนาดต่าง ๆ ที่เดินสายในบริเวณที่อุณหภูมิไม่เกิน ๔๐ องศาเซลเซียส

ขนาดพื้นที่หน้าตัด (ตารางมิลลิเมตร)		กระแสสูงสุดสำหรับสายหุ้มเดินในอากาศ (แอมแปร์)		กระแสสูงสุดสำหรับสายหุ้มเดินในท่อ ในเพดาน ในผนัง ในราง หรือสายหลายแกน และใช้สายไม่เกิน ๓ เส้น (แอมแปร์)	
		สายที่ใช้งานได้ไม่เกินอุณหภูมิสูงสุด.....องศาเซลเซียส			
สายทองแดง	สายอลูมิเนียม	๖๐° ซ	๗๕° ซ	๖๐° ซ	๗๕° ซ
๐.๕	—	๗	๗	๔	๔
๑	—	๑๐	๑๐	๖	๖
๑.๕	—	๑๓	๑๓	๘	๘
๒.๕	—	๑๘	๑๙	๑๔	๑๕
๔	—	๒๔	๒๗	๑๙	๒๑
๖	—	๓๕	๔๑	๒๗	๓๐
๑๐	๑๖	๕๓	๖๖	๓๗	๔๕
๑๖	๒๕	๗๒	๙๔	๔๙	๖๓
๒๕	๓๕	๙๖	๑๒๒	๖๓	๘๔
๓๕	๕๐	๑๒๐	๑๕๒	๗๘	๑๐๔
๕๐	๗๐	๑๕๒	๑๙๔	๙๔	๑๒๙
๗๐	๙๕	๑๙๑	๒๔๑	๑๒๒	๑๕๙
๙๕	๑๒๐	๒๓๓	๒๙๕	๑๔๗	๑๙๐
๑๒๐	๑๕๐	๒๗๐	๓๐๔	๑๗๐	๒๒๐
๑๕๐	๑๘๕	๓๐๐	๓๕๖	๑๙๒	๒๒๘
๑๘๕	๒๔๐	—	๔๓๐	—	๒๖๐
๒๔๐	๓๐๐	—	๔๗๘	—	๒๙๒
๓๐๐	๔๐๐	—	๕๕๒	—	๓๓๖
๔๐๐	๕๐๐	—	๖๕๒	—	๓๙๒
๕๐๐	๖๒๕	—	๗๔๘	—	๔๓๖

ข้อ ๑๙ การเดินสายที่กำหนดในตารางที่ ๒ เฉพาะการเดินสายในท่อ ในผนัง ในราง เมื่อเดินสายมากกว่า ๓ เส้น จะต้องลดกระแสภายในสายลง โดยใช้ตัวคูณตามตาราง ๓

ตารางที่ ๓ ค่าตัวคูณลดกระแสเกี่ยวกับจำนวนสาย

จำนวนสายเป็นเส้นหรือแกน	ตัวคูณ
๔ ถึง ๖	๐.๘๐
๗ ถึง ๒๔	๐.๗๐
๒๕ ถึง ๔๒	๐.๖๐
๔๓ และมากกว่า	๐.๕๐

ข้อ ๒๐ การเดินสายในบริเวณที่มีอุณหภูมิสูงกว่า ๔๐ องศาเซลเซียส กระแสสูงสุดที่กำหนดในตารางที่ ๒ จะต้องลดกระแสภายในสายลง โดยใช้ตัวคูณลดกระแสตามตาราง ๔

ตารางที่ ๔ ค่าตัวคูณลดกระแสเกี่ยวกับอุณหภูมิ

อุณหภูมิบริเวณเดินสาย (องศาเซลเซียส)	ตัวคูณสำหรับสายซึ่งทนอุณหภูมิใช้งานสูงสุด	
	๖๐ องศาเซลเซียส	๗๕ องศาเซลเซียส
๔๕	๐.๘๖๖	๐.๙๓๒
๕๐	๐.๗๐๗	๐.๘๕๐
๕๕	๐.๕	๐.๗๖๑
๖๐	—	๐.๖๕๙
๗๐	—	๐.๓๙๘
๗๕	—	—

ข้อ ๒๑ สายไฟฟ้าที่ใช้เดินในสถานที่ประกอบการที่มีอุณหภูมิสูงกว่า ๔๐ องศาเซลเซียส จะต้องใช้สายที่ทนอุณหภูมิใช้งานสูงสุดดังนี้

(๑) บริเวณเดินสายอุณหภูมิไม่เกิน ๕๐ องศาเซลเซียส ให้ใช้สายที่ทนอุณหภูมิใช้งานสูงสุดไม่ต่ำกว่า ๖๐ องศาเซลเซียส

(๒) บริเวณเดินสายอุณหภูมิไม่เกิน ๖๐ องศาเซลเซียส ให้ใช้สายที่ทนอุณหภูมิใช้งานสูงสุดไม่ต่ำกว่า ๗๕ องศาเซลเซียส

(๓) บริเวณเดินสายอุณหภูมิไม่เกิน ๗๕ องศาเซลเซียส ให้ใช้สายที่ทนอุณหภูมิใช้งานสูงสุดไม่ต่ำกว่า ๘๕ องศาเซลเซียส

ข้อ ๒๒ สายไฟฟ้าที่ใช้กับเครื่องทำความร้อนชนิดต่าง ๆ ต้องเป็นสายที่มีฉนวนหุ้ม ชนิดทนความร้อนได้

หมวด ๓
การเดินสายและเครื่องประกอบการเดินสาย

ข้อ ๒๓ การเดินสายและเครื่องประกอบที่กำหนดในหมวดนี้ ไม่ให้ใช้ในสถานที่ซึ่งอาจจะเกิดอันตรายเนื่องจากวัตถุไวไฟ หรือในสถานที่ที่อาจเกิดอันตรายจากการระเบิดได้ง่าย

ข้อ ๒๔ การเดินสายภายในอาคาร

(๑) การเดินสายเกาะไปตามผนังโดยใช้ พุกประกับ ตุ้ม ลูกถ้วย หรือเข็มขัดรัดสาย พุกประกับ ตุ้ม หรือลูกถ้วย ต้องเป็นชนิดที่สามารถทนแรงดันไฟฟ้าที่ใช้วงจรนั้นได้ และให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. การเดินสายบนพุกประกับ

๑. สายไฟฟ้าที่ใช้ต้องมีพื้นที่หน้าตัดของตัวนำไม่เกิน ๖ ตารางมิลลิเมตร

๒. ระยะระหว่างช่วงพุกประกับไม่เกิน ๑ เมตร ๕๐ เซนติเมตร

๓. ระยะระหว่างสายไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า ๒ เซนติเมตร ๕ มิลลิเมตร

๔. ระยะระหว่างสายไฟฟ้ากับสิ่งก่อสร้างไม่ต่ำกว่า ๕ มิลลิเมตร

ข. การเดินสายบนตุ้ม

๑. สายไฟฟ้าที่ใช้ต้องมีพื้นที่หน้าตัดของตัวนำไม่เกิน ๗๐ ตารางมิลลิเมตร

๒. ระยะระหว่างช่วงตุ้มไม่เกิน ๒ เมตร ๕๐ เซนติเมตร

๓. ระยะระหว่างสายไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า ๑๐ เซนติเมตร

๔. ระยะระหว่างสายไฟฟ้ากับสิ่งก่อสร้างไม่ต่ำกว่า ๒ เซนติเมตร ๕ มิลลิเมตร

ค. การเดินสายบนลูกถ้วย

๑. ระยะระหว่างช่วงลูกถ้วยไม่เกิน ๔ เมตร

๒. ระยะระหว่างสายไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า ๑๕ เซนติเมตร

๓. ระยะระหว่างสายไฟฟ้ากับสิ่งก่อสร้างไม่ต่ำกว่า ๕ เซนติเมตร

ง. การเดินสายโดยใช้เข็มขัดรัดสาย ต้องใช้สายไฟฟ้าที่มีฉนวนหุ้มสองชั้นและยึดด้วยเข็มขัดรัดสายให้มั่นคง โดยมีระยะระหว่างเข็มขัดรัดสายไม่เกิน ๒๐ เซนติเมตร

(๒) การเดินสายฝังในผนังตึก ต้องใช้สายไฟฟ้าชนิดฉนวนหุ้มสองชั้นที่มีเปลือกนอกกันความชื้น และต้องเป็นแบบใช้ฝังในผนัง

(๓) การเดินสายในท่อโลหะอย่างหนา (Rigid Metal Conduit) ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ให้ใช้ท่อและส่วนประกอบ ต้องเป็นชนิดใช้สำหรับเดินสายไฟฟ้าโดยเฉพาะซึ่งมีผิวภายนอกเรียบและผลิตจากโลหะที่ไม่ผุกร่อนได้ง่าย หรือมีการป้องกันการผุกร่อนที่เหมาะสม

ข. ห้ามใช้ท่อที่มีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางเล็กกว่า ๑.๒๗ เซนติเมตร

ค. การวางท่อ ฝังในดิน ในคอนกรีต ในที่เปียก หรือในที่มีเถ้าถ่าน ต้องใช้ท่อ กล่อง ตู้ ข้อต่อ หัวต่อ เครื่องจับยึด น็อต สกรู แหวน และส่วนประกอบต่าง ๆ ชนิดที่มีการป้องกันการผุกร่อนอย่างเหมาะสม หรือทำด้วยวัสดุที่ไม่ผุกร่อนได้ง่ายในสภาพเช่นนั้น และกันน้ำได้

ง. ปลายท่อทุกแห่งที่มีการตัดและทำเกลียว ต้องลบคมภายใน

จ. ทุกแห่งที่มี สวิทช์ เต้าเสียบ จุดต่อสายออก จุดดึงสายร้อยท่อ และการต่อสาย ต้องใช้กล่องที่มีขนาดและชนิดที่เหมาะสม

ฉ. ท่อ ข้อต่อ หัวต่อ กล่อง ตู้ และส่วนประกอบต่าง ๆ ต้องติดต่อกันโดยให้กระแสไฟฟ้าไหลผ่านได้ตลอด และยึดอยู่กับที่อย่างมั่นคง พร้อมทั้งมีการต่อลงดินตามหมวด๖

ช. สายไฟฟ้าภายในท่อ ต้องเป็นเส้นเดียวตลอดไม่มีรอยต่อ การต่อสายต้องทำในตู้ กล่องต่อสาย กล่องสวิทช์ กล่องเต้าเสียบ หรือในรางต่อสายที่เหมาะสม

(๔) การเดินสายในท่อโลหะอย่างบาง (Electrical Metallic Tubing) ห้ามเดินท่อโลหะอย่างบางในบริเวณที่ท่ออาจได้รับการกระทบกระแทกได้ เช่น บริเวณขนถ่ายสินค้า บริเวณที่ยานพาหนะผ่าน ข้อต่อและหัวต่อชนิดที่ไม่มีเกลียว เมื่อสวมกับท่อต้องกระชับแน่น และห้ามใช้ท่อขนาดเล็กกว่า ๑.๒๗ เซนติเมตร หรือใหญ่กว่า ๑๐ เซนติเมตร นอกจากนี้แล้วให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การเดินสายในท่อโลหะอย่างหนาตาม (๓)

(๕) การเดินสายในท่อโลหะชนิดอ่อนตัว (Flexible Metal Conduit) ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ให้ใช้ท่อและส่วนประกอบ ชนิดที่ใช้สำหรับเดินสายไฟฟ้าโดยเฉพาะ ซึ่งมีผิวภายในเรียบ และผลิตจากโลหะที่ไม่ผุกร่อนได้ง่าย หรือมีการป้องกันการผุกร่อนที่เหมาะสม

ข. ห้ามใช้ท่อที่มีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางเล็กกว่า ๑.๒๗ เซนติเมตร เว้นแต่ท่อที่ใช้สำหรับร้อยสายอ่อนที่มีพื้นที่หน้าตัดของตัวนำไม่เกิน ๖ ตารางมิลลิเมตร ยาวไม่เกิน ๒ เมตร ในกรณีที่ใช้ต่อเข้ากับอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือท่อที่เป็นส่วนประกอบของดวงโคม อาจใช้ท่อขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางไม่เล็กกว่า ๐.๙๕ เซนติเมตรได้

ค. ห้ามเดินท่อในบริเวณที่ท่ออาจถูกกระทบกระแทกได้ง่าย ในดิน หรือที่ชื้นหรือในบริเวณที่เปียกชื้น หรือภายในห้องแบตเตอรี่ หรือห้องที่มีไอของกรดหรือด่าง

(๖) การเดินสายในท่อโลหะชนิดอ่อนตัวได้แบบกันน้ำ (Liquidtight flexible Metal Conduit) ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ให้ใช้ท่อและส่วนประกอบ ชนิดใช้สำหรับงานเดินสายไฟฟ้าโดยเฉพาะ มีลักษณะเช่นเดียวกับท่อโลหะชนิดอ่อนตัวได้ แต่มีเปลือกนอกเป็นอโลหะกันน้ำและทนแสงอาทิตย์ได้

ข. ห้ามใช้ท่อที่มีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางเล็กกว่า ๑.๒๗ เซนติเมตร หรือใหญ่กว่า ๑๐ เซนติเมตร เว้นแต่ท่อที่ใช้สำหรับร้อยสายอ่อนที่มีพื้นที่หน้าตัดของตัวนำไม่เกิน ๖ ตารางมิลลิเมตร ยาวไม่เกิน ๒ เมตร ในกรณีที่ใช้ต่อเข้ากับอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือท่อที่เป็นส่วนประกอบของดวงโคม อาจใช้ท่อขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางไม่เล็กกว่า ๐.๙๕ เซนติเมตรได้

ค. ห้ามเดินท่อในบริเวณที่ท่ออาจถูกกระทบกระแทกได้ง่าย ในที่ซึ่งมีอุณหภูมิของบริเวณเดินท่อ หรืออุณหภูมิของสายในท่อ หรือทั้งสองอย่างรวมกันเกินอุณหภูมิใช้งานสูงสุดของสาย หรือท่อ และในดิน หรือที่พื้น

(๗) การเดินสายในท่อที่ไม่ใช่โลหะ (Rigid Non-metallic Conduit) จะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ให้ใช้ท่อที่ทำด้วยวัสดุชนิดแข็ง ติดไฟได้ยาก และไม่ผุกร่อน หรือเสื่อมสภาพได้ง่าย

ข. ห้ามใช้ท่อที่มีเส้นผ่าศูนย์กลางเล็กกว่า ๑.๒๗ เซนติเมตร นอกจากจะใช้ร้อยสายเพื่อผั่งในคอนกรีต

ค. ห้ามเดินท่อในบริเวณที่ท่ออาจได้รับการกระทบกระแทกได้

ง. ห้ามเดินท่อประเภทพลาสติกในที่ซึ่งถูกแสงอาทิตย์ นอกจากท่อนั้นจะทำด้วยพลาสติกที่สามารถทนต่อแสงอาทิตย์ได้โดยไม่เสื่อมคุณภาพ หรือมีการป้องกันที่เหมาะสม

จ. ห้ามเดินท่อพลาสติกในบริเวณที่มีอุณหภูมิสูงเกินกว่าอุณหภูมิใช้งานของท่อนั้น

ฉ. ข้อต่อและหัวต่อ จะเป็นชนิดเกลียวหรือชนิดสวมก็ได้ ถ้าเป็นชนิดสวมจะต้องทาน้ำยายึดหัวต่อให้แน่น

ช. การต่อท่อที่ไม่ใช่โลหะเข้ากับท่อหรือกล่องโลหะให้ทำได้ แต่กล่องโลหะนั้นจะต้องมีการต่อลงดินด้วย

ซ. การเดินสายที่มีแรงดันไฟฟ้าสูงเกิน ๖๐๐ โวลท์ขึ้นไป ให้หุ้มท่อที่ใช้เดินสายนี้ด้วยคอนกรีตหนาไม่น้อยกว่า ๕ เซนติเมตร

(๘) การเดินสายในรางเดินสาย (Wire Way) ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. รางเดินสายเป็นรางที่ทำด้วยโลหะ มีพื้นที่หน้าตัดสี่เหลี่ยมและเป็นชนิดที่ใช้สำหรับเดินสายไฟฟ้าโดยเฉพาะ ผลิตจากโลหะที่ผุกร่อนได้ยาก หรือมีการป้องกันการผุกร่อนที่เหมาะสม ถ้าใช้ภายนอกอาคารต้องเป็นชนิดกันน้ำได้

ข. การต่อรางเดินสาย ต้องต่อให้ยึดกันเองอย่างมั่นคง และห้ามติดตั้งรางเดินสายในบริเวณที่อาจมีการกระทบกระแทกได้โดยง่าย

ค. ห้ามวางสายในรางเดินสายเกินกว่า ๓๐ เส้น ไม่ว่าจะเป็นขนาดเท่าใด และผลรวมของพื้นที่หน้าตัดของสายรวมเปลือกนอก ต้องไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่หน้าตัดภายในของรางเดินสาย เว้นแต่

— สายของระบบลิฟท์ ผลรวมของพื้นที่หน้าตัดของสายรวมเปลือกนอกต้องไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของพื้นที่หน้าตัดภายในของรางเดินสาย

— สายวงจรสัญญาณหรือสายวงจรควบคุมที่ต่อระหว่างอุปกรณ์ไฟฟ้ากับสตาร์ทเตอร์ (Starter) ของอุปกรณ์ไฟฟ้า ให้ถือว่าสายไม่มีกระแสไฟฟ้าไหล จึงไม่ต้องนับจำนวน

— ถ้าใช้ตัวคูณลดกระแสตามตารางที่ ๓ ในการกำหนดกระแสสูงสุดของสาย ให้วางสายเกิน ๓๐ เส้นได้ แต่พื้นที่หน้าตัดของสายรวมเปลือกนอก ไม่ต้องเกินร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่หน้าตัดภายในของรางเดินสาย

ง. การต่อสายภายในรางเดินสายสามารถทำได้ แต่ต้องใช้หัวต่อสายและพันฉนวนทับให้เรียบร้อย พื้นที่หน้าตัดของหัวต่อรวมฉนวนต้องไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของพื้นที่หน้าตัดภายในของรางเดินสาย ณ จุดนั้น

จ. รางเดินสายช่วงที่ทะลุผ่านผนัง ต้องเป็นชิ้นเดียวตลอด และปลายสุดของรางเดินสายต้องมีแผ่นปิด

ข้อ ๒๕ การเดินสายภายนอกอาคาร ณ สถานประกอบการ ต้องจัดทำให้เหมาะสมตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) การเดินสายบนตุ้ม ให้ใช้สายเดี่ยวหุ้มฉนวน ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๒๔ (๑) ข. เว้นแต่ถ้าเดินผ่านที่โล่ง ให้ใช้ช่วงระหว่างตุ้มไม่เกิน ๕ เมตร และขนาดของสายที่ใช้เดินต้องไม่เล็กกว่า ๒ ตารางมิลลิเมตร

(๒) การเดินสายบนลูกถ้วย ให้ใช้สายเดี่ยวหุ้มฉนวน ถ้าเดินเกาะไปตามสิ่งก่อสร้าง ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๒๔ (๑) ค. เว้นแต่ถ้าเดินผ่านที่โล่ง ปฏิบัติตามตารางที่ ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๕

ช่วงสาย	ระยะระหว่างสายไฟฟ้าไม่น้อยกว่า	ระยะระหว่างสายไฟฟ้ากับสิ่งก่อสร้าง	ขนาดพื้นที่หน้าตัดเล็กที่สุดที่ใช้
ไม่เกิน ๑๐ เมตร	๑๕ เซนติเมตร	๕ เซนติเมตร	๒ ตารางมิลลิเมตร
๑๐—๒๕ เมตร	๒๐ เซนติเมตร	๕ เซนติเมตร	๔ ตารางมิลลิเมตร
๒๖—๔๐ เมตร	๓๐ เซนติเมตร	๕ เซนติเมตร	๖ ตารางมิลลิเมตร

(๓) การเดินสายด้วยพุกประกับและเข็มขัดรัดสาย ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๒๔ (๑) ก. และ ง.

(๔) การเดินสายฝังลงไปในผนังตึก ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๒๔ (๒) (๓) และ (๔)

(๕) การเดินสายภายนอกอาคารด้วยวิธีอื่น ๆ อาจทำได้ แต่ต้องได้รับการรับรองจากการไฟฟ้าของท้องถิ่นนั้น ๆ

(๖) สายที่เดินในระดับที่สูงกว่าพื้นดินไม่เกิน ๒ เมตร ๕๐ เซนติเมตร ต้องเดินในท่อโลหะ หรือท่อพลาสติกอย่างหนา หรือท่อไฟเบอร์ หรือครอบด้วยรางโลหะ

(๗) สายไฟฟ้าที่เดินผ่านที่โล่งและเป็นบริเวณที่มียานพาหนะผ่าน ต้องสูงไม่น้อยกว่า ๕ เมตร ๖๐ เซนติเมตร

ข้อ ๒๖ การเดินสายฝังดิน อาจร้อยในท่อโดยปฏิบัติตามข้อ ๒๔ (๓) (๔) และ (๗) ส่วนการเดินสายฝังดินโดยตรง ต้องใช้สายชนิดที่มีฉนวนหุ้มอย่างน้อยสองชั้น และฉนวนชั้นนอกต้องเป็นเทอร์โมพลาสติกหรือตะกั่ว โดยต้องฝังให้ลึกไม่น้อยกว่า ๕๐ เซนติเมตร และใช้ทรายกลบ แล้ววางแผ่นคอนกรีต หรือแผ่นอิฐทับตลอดสาย ก่อนใช้ดินกลบ ตอนที่สายโผล่จากพื้นดิน จะต้องป้องกันโดยการร้อยผ่านท่อโลหะหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๒๗ การเดินสายขนาดต่าง ๆ ไม่เท่ากัน อาจเดินรวมกันในท่อเดียวกันได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) ขนาดพื้นที่หน้าตัดของตัวนำของสายไฟฟ้ารวมกันไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของขนาดพื้นที่หน้าตัดของท่อ

(๒) พื้นที่หน้าตัดของสายไฟฟ้าซึ่งรวมฉนวนและเปลือกนอกรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของพื้นที่หน้าตัดของท่อ

ข้อ ๒๘ การเดินสายในท่อโลหะที่เป็นสารแม่เหล็ก ถ้าเป็นไฟฟ้าระบบชนิด ๓ ยก (Three Phases) ให้เดินรวมไปในท่อเดียวกัน ห้ามเดินแยก

ข้อ ๒๙ การเดินสายในท่อโลหะที่เป็นสารแม่เหล็ก ต้องจัดให้เส้นแรงแม่เหล็ก (Electromagnetic Flux) ที่เกิดขึ้นจากการไหลของกระแสในท่อนั้นสมดุลกัน

ข้อ ๓๐ การโค้งท่อเดินสาย ต้องไม่ทำให้เส้นผ่าศูนย์กลางของท่อตรงส่วนที่โค้งเล็กลง รัศมีความโค้งด้านในของท่อที่ใช้ร้อยสายชนิดที่มีปลอกตะกั่ว จะต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ เท่าของเส้นผ่าศูนย์กลางของท่อ เว้นแต่ท่อที่มีเส้นผ่าศูนย์กลาง ๑.๒๗ เซนติเมตร รัศมีความโค้ง ต้องไม่น้อยกว่า ๑๒ เท่าสำหรับสายที่มีปลอกตะกั่วหุ้ม

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่เดินสายผ่านทะลุสิ่งก่อสร้าง เช่น ผนังตึก หรือฝาสังกะสี จะต้องมีปลอกฉนวนป้องกันสาย

ข้อ ๓๒ ความต้านทานของฉนวนที่วัดระหว่างสายกับสาย และสายกับดิน ต้องเป็นดังนี้

(๑) การวัดความต้านทานของฉนวนของสายไฟฟ้าในขณะที่สับสวิตช์และต่อฟิวส์ไว้ เมื่อถอดหลอดไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าออกทั้งหมด ต้องวัดได้ไม่ต่ำกว่า ๐.๕ เมกโอห์ม

(๒) การติดตั้งสายไฟฟ้าทั้งหมดหรือวงจรย่อย ต้องให้มีความต้านทานไม่ต่ำกว่า ๐.๕ เมกโอห์ม มิฉะนั้นจะต้องแบ่งวงจรย่อยเพิ่มขึ้นอีกจนกระทั่งมีความต้านทานของแต่ละวงจรย่อยไม่ต่ำกว่า ๐.๕ เมกโอห์ม

(๓) การวัดค่าความต้านทานของฉนวน ให้กระทำโดยใช้แรงดันไฟฟ้ากระแสตรงไม่ต่ำกว่า ๕๐๐ โวลท์เป็นเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า ๓๐ วินาที

หมวด ๔
ระบบการป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด

ข้อ ๓๓ การเดินสายไฟฟ้าในสถานที่ประกอบการ จะต้องมีเครื่องตัดกระแสติดตั้งไว้ ณ ที่ดังต่อไปนี้

(๑) ระหว่างเครื่องวัดไฟฟ้ากับสายภายในสถานที่ประกอบการ ในกรณีที่มีมากกว่าหนึ่งอาคารขึ้นไป จะต้องติดตั้งไว้ระหว่างสายภายนอกอาคารกับสายภายในอาคารด้วย

(๒) จุดที่มีการเปลี่ยนขนาดสาย ยกเว้นกรณีที่

ก. เมื่อขนาดของเครื่องตัดกระแสไฟเกินขนาดต้นทาง สามารถตัดกระแสไฟฟ้าสูงสุดที่ยอมให้ใช้สำหรับสายต่อแยกนั้น

ข. สายที่ต่อลงเครื่องตัดกระแสชนิดอัตโนมัติซึ่งมีความยาวไม่เกิน ๓ เมตร

ค. สายที่ต่อแยกมีความยาวไม่เกิน ๗ เมตร ๕๐ เซนติเมตร และมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่า ๑/๓ ของสายเมนที่จ่ายไฟฟ้าให้กับสายแยกนั้น

ข้อ ๓๔ เครื่องตัดกระแสต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องสามารถตัดกระแสไฟฟ้าลัดวงจรได้ (Interrupting Capacity) ไม่น้อยกว่ากระแสลัดวงจร ณ จุดนั้นโดยไม่ระเบิด

(๒) ต้องตัดกระแสไฟฟ้าลัดวงจรในสายขนาดเล็กที่สุดในวงจรนั้นได้ก่อนที่จะร้อน

(๓) ทำหน้าที่ตัดกระแสไฟฟ้าเกินขนาดได้ทันทีก่อนที่สายจะร้อน

(๔) เครื่องตัดกระแสในระบบ ๓ ยก ต้องใช้เครื่องตัดกระแสชนิดที่ออกแบบใช้เฉพาะสำหรับระบบ ๓ ยกเท่านั้น และห้ามติดตั้งเครื่องตัดกระแสในเส้นศูนย์

ข้อ ๓๕ เครื่องตัดกระแสชนิดมือโยก แบบใบมีด ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) ติดตั้งไว้ในตู้เหล็ก มีฝาปิดมิดชิด และมีเครื่องป้องกันมิให้ฝาเปิดก่อนที่จะยกใบมีด

(๒) ติดตั้งในลักษณะที่ใบมีดไม่สามารถสับสวิตช์ด้วยตัวเองได้ และเมื่อยกใบมีดแล้ว ด้านใบมีดต้องไม่มีกระแสไฟฟ้า

(๓) เครื่องตัดกระแสที่ใช้กับไฟฟ้ากำลัง ใบมีดมีเครื่องป้องกันมิให้ใบมีดหลุดออกเอง

ข้อ ๓๖ เมื่อใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าทั้งหมดพร้อมกัน ในวงจรแต่ละวงจรจะต้องมีกระแสไฟฟ้าไม่เกินขนาดของกระแสไฟฟ้าสูงสุดที่ยอมให้ใช้กับสายไฟฟ้าของวงจรนั้น และต้องไม่ทำให้แรงดันไฟฟ้าตกเกินกว่าร้อยละ ๒ ระหว่างเครื่องวัดหน่วยไฟฟ้ากับสายภายในตอนใดตอนหนึ่งเมื่อใช้กระแสไฟฟ้าเต็มที่

ข้อ ๓๗ การต่อสาย ต้องต่อให้แน่นด้วยวิธีบิดอัด หรือแบบสลักเกลียว หรือแบบบัดกรี หรือเชื่อม หรือใช้อุปกรณ์อื่นด้วยวิธีที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ผลดีทางไฟฟ้าและทางกล และต้องใช้ฉนวนหุ้มรอยต่อให้มีคุณสมบัติเท่ากับฉนวนที่หุ้มตัวนำนั้น ขณะใช้งานอุณหภูมิของรอยต่อต้องไม่สูงกว่าอุณหภูมิของสาย

ข้อ ๓๘ การต่อสายทุกแห่ง ต้องทำในที่ซึ่งตรวจได้สะดวก การต่อสายในรางเดินสาย (Wire Way) รางเดินสายต้องเป็นแบบที่เปิดฝาออกตรวจได้

ข้อ ๓๙ การเดินสายบนตุ้มหรือพุกประกับ รอยต่อแยก ต้องอยู่ห่างจากตุ้มหรือพุกประกับไม่เกิน ๑๕ เซนติเมตร

ข้อ ๔๐ การเดินสายด้วยบัสเวย์ (Bus Way) หรือบัสดัคท์ (Bus Duct) ตัวนำที่ใช้ในรางจะหุ้มฉนวนหรือไม่ก็ได้ แต่ต้องมีฉนวนรองรับ การต่อสายแยกจากรางประเภทนี้ต้องทำ ณ จุดที่เปิดไว้เพื่อการต่อโดยเฉพาะ การต่อแยกให้ใช้บัสเวย์ (Bus Way) ถ้าหากจะต่อด้วยสาย ต้องใช้สายที่มีฉนวนหุ้มโดยร้อยในท่อ หรือใช้สายประเภทที่ใช้กับอุปกรณ์ไฟฟ้าเคลื่อนย้ายได้ แต่ต้องมีการป้องกันไม่ให้ฉนวนหุ้มสายชำรุดจากการเสียดสีกับราง

ข้อ ๔๑ สายเคเบิ้ลอ่อน (Flexible Cable) และสายอ่อน (Flexible Cord) ที่ใช้กับอุปกรณ์ไฟฟ้าชนิดเคลื่อนย้ายได้ ต้องเป็นเส้นยาวโดยตลอด ไม่มีรอยต่อ หรือรอยต่อแยก

ข้อ ๔๒ เต้าเสียบหรือกระจุ๊บเสียบหลายทางหรือทางเดียว ห้ามใช้กระแสไฟฟ้าเกินขนาดของสายที่ต่อแยกเข้าเต้าเสียบและกระจุ๊บเสียบเหล่านั้น และตัวเต้าเสียบหรือกระจุ๊บเสียบที่ใช้ ต้องมีขนาดที่สามารถทนกระแสไฟฟ้าไม่ต่ำกว่ากระแสไฟฟ้าที่กำหนดให้ใช้สำหรับสายนั้น

ข้อ ๔๓ ในสถานที่ประกอบการ ต้องติดตั้งเต้าเสียบไว้ให้เพียงพอแก่การใช้งาน เพื่อมิให้มีการต่อไฟใช้โดยวิธีที่ไม่ปลอดภัย

ข้อ ๔๔ อุปกรณ์ไฟฟ้าและส่วนประกอบ ต้องมีขนาดการใช้กระแสไฟฟ้าไม่เกินกระแสไฟฟ้าที่ยอมให้ใช้ ณ จุดนั้น

ข้อ ๔๕ ส่วนของอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้แรงดันตั้งแต่ ๕๐ โวลท์ขึ้นไป ต้องมีที่ปิดกันอันตราย ในกรณีที่ส่วนที่มีไฟฟ้านั้นไม่มีที่ปิด ต้องมีแผ่นยาง (Rubber Matting) ปูไว้ที่พื้น เพื่อป้องกันอันตรายจากการสัมผัสโดยไม่ตั้งใจ

ข้อ ๔๖ อุปกรณ์ไฟฟ้าที่ติดตั้งหรือนำไปใช้งานในบริเวณที่มีไอระเหยของสารที่มีความไวไฟหรือบริเวณที่อาจเกิดเพลิงไหม้ได้ ต้องใช้อุปกรณ์ชนิดที่กันไอระเหยได้ (Explosion Proof)

ข้อ ๔๗ อุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ ที่ติดตั้งหรือนำไปใช้งานในที่มีละอองน้ำ หรือมีความชื้น หรือไอระเหยกรด ต้องใช้อุปกรณ์ชนิดที่ป้องกันน้ำหรือไอระเหยของกรดได้

ข้อ ๔๘ เครื่องมือไฟฟ้าชนิดถือหรือชนิดเคลื่อนย้ายได้ ต้องมีลักษณะดังนี้

(๑) ต้องมีสายดินติดอยู่ที่ครอบโลหะของเครื่องมือนั้นอย่างถาวร หรือ

(๒) เป็นแบบที่มีฉนวนหุ้ม ๒ ชั้น และประทับคำว่า "ฉนวน ๒ ชั้น" ด้วย หรือ

(๓) เครื่องมือนั้นใช้ไฟฟ้าที่มีแรงดันไม่เกิน ๕๐ โวลท์ซึ่งต่อจากหม้อแปลงแบบแยกขดลวด และขดลวดทางด้านแรงต่ำไม่ได้ต่อลงดิน

(๔) ใช้กับวงจรที่ใช้เครื่องตัดกระแสไฟฟ้ารั่วโดยอัตโนมัติ (Ground Fault Circuit Interrupter)

หมวด ๕
การออกแบบติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า

ข้อ ๔๙ หม้อแปลงไฟฟ้า หม้อแปลงเครื่องวัด ขดลวดจำกัดกระแส และเครื่องปรับแรงดัน เมื่อติดตั้งใช้งาน ต้องต่อเปลือกหุ้มที่เป็นโลหะลงดิน

ข้อ ๕๐ หม้อแปลงไฟฟ้า (Power Transformer) ที่มีแรงดันสูงกว่า ๖๐๐ โวลท์ขึ้นไป

(๑) ติดตั้งภายนอกอาคาร ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. การติดตั้งบนเสาหรือโครงสร้างที่มีเสา ต้องปฏิบัติดังนี้

๑. เสาหรือโครงสร้าง ต้องสามารถรับน้ำหนักของหม้อแปลงไฟฟ้าได้โดยปลอดภัย

๒. ไม่กีดขวางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไฟฟ้า

๓. ต้องไม่อยู่ในบริเวณที่สำรองไว้สำหรับการปีนเสา

๔. ส่วนที่มีไฟฟ้าของหม้อแปลงและส่วนประกอบ ต้องมีระยะห่างจากอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ตามระยะที่กำหนดดังนี้

— แรงดันไม่เกิน ๕ กิโลโวลท์ ระยะห่างต่ำสุด ๑ เมตร ถ้าเป็นผนังปิดมิดชิด ระยะห่างต่ำสุด ๓๐ เซนติเมตร

— แรงดันเกินกว่า ๕ กิโลโวลท์ ถึง ๘.๗๕ กิโลโวลท์ ระยะห่างต่ำสุด ๑ เมตร

— แรงดันเกินกว่า ๘.๗๕ กิโลโวลท์ ถึง ๑๕ กิโลโวลท์ ระยะห่างต่ำสุด ๑ เมตร ๕๐ เซนติเมตร

๕. ถ้าอยู่ในสถานที่ที่ไม่มียานพาหนะผ่าน ต้องสูงเหนือพื้นไม่น้อยกว่า ๓ เมตร ๔๐ เซนติเมตร ถ้าอยู่ในสถานที่ที่ยานพาหนะผ่านได้ ต้องสูงไม่น้อยกว่า ๔ เมตร

ข. การติดตั้งกับกำแพงอาคาร ต้องได้รับการรับรองจากการไฟฟ้าในเขตนั้นก่อน

ค. การติดตั้งบนพื้น ต้องปฏิบัติดังนี้

๑. จัดให้มีรั้วล้อมรอบ ป้องกันมิให้ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไป

๒. รั้วต้องห่างจากหม้อแปลงไฟฟ้าอย่างน้อย ๑ เมตร และถ้าเป็นรั้วโลหะต้องต่อลงดิน

๓. ประตูรั้วต้องเปิดออกข้างนอกได้

๔. จัดให้มีแสงสว่างในเวลากลางคืน

(๒) ติดตั้งภายในอาคาร ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ถ้าเป็นหม้อแปลงไฟฟ้าประเภทที่บรรจุน้ำมันซึ่งติดไฟได้ ต้องติดตั้งในห้องที่มีฝาทั้ง ๔ ด้าน และฝาผนังต้องมีระยะห่างจากหม้อแปลงไฟฟ้าไม่น้อยกว่า ๑ เมตร และประตูต้องมีธรณีเพื่อกันน้ำมันที่อาจรั่วออกมา หรือจัดให้มีทางระบายน้ำมันโดยเฉพาะ

ผนังห้องและเพดาน ต้องทนไฟได้นานไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง ห้องหม้อแปลงไฟฟ้า ต้องมีช่องระบายอากาศเพียงพอโดยไม่ทำให้อุณหภูมิของหม้อแปลงไฟฟ้าสูงเกินกำหนด

ข. หม้อแปลงไฟฟ้าประเภทบรรจุของเหลวที่ไม่ติดไฟ ถ้าขนาดเกิน ๒๕ เค.วี.เอ. ต้องมีท่อระบายความดัน (Pressure Relief Vent) ห้องหม้อแปลง ต้องมีทางระบายอากาศเพียงพอโดยไม่ทำให้อุณหภูมิของหม้อแปลงสูงเกินกำหนด และถ้าการระบายอากาศไม่ดีพอ ต้องต่อท่อจากทางระบายความดันออกสู่บรรยากาศภายนอก หรือมิฉะนั้นก็ต้องให้มีสารดูดซึมแก๊สซึ่งเกิดจากประกายไฟอยู่ในหม้อแปลงไฟฟ้าด้วย และต้องมีผนังล้อมรอบทุกด้านป้องกันบุคคลผู้ไม่มีหน้าที่เข้าไป และมีระยะห่างจากหม้อแปลงไฟฟ้าไม่น้อยกว่า ๑ เมตร

ค. หม้อแปลงไฟฟ้าแบบแห้ง (Dry Type Transformer) หรือหม้อแปลงไฟฟ้าประเภทบรรจุของเหลวที่ไม่ติดไฟและขนาดต่ำกว่า ๒๕ เค.วี.เอ. ติดตั้งที่ใดก็ได้ แต่ต้องมีรั้วล้อมรอบป้องกันมิให้บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไปได้ และต้องมีระยะห่างจากหม้อแปลงไฟฟ้าอย่างน้อย ๑ เมตร

ข้อ ๕๑ หม้อแปลงเครื่องวัด (Instrument Transformer) ที่มีแรงดันสูงกว่า ๖๐๐ โวลท์ขึ้นไป ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) สายทางด้านแรงดันต่ำ ต้องต่อลงดิน เว้นแต่สายแรงดันต่ำนั้นเป็นสายหุ้มฉนวนชนิดมีเปลือกโลหะซึ่งต่อลงดินและร้อยอยู่ในท่อโลหะที่ต่อลงดินด้วย หรือท่อชนิดอื่นที่เหมาะสม

(๒) ถ้าเป็นหม้อแปลงไฟฟ้าประเภทแปลงกระแส (Current Transformer) วงจรทางด้านแรงดันต่ำต้องต่อให้เป็นวงจรปิดอยู่เสมอ

ข้อ ๕๒ แผงสวิตช์ ต้องมีลักษณะและติดตั้งตามกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) สวิตช์ทุกตัวและทุกแบบที่ติดตั้งบนแผงสวิตช์ ต้องสามารถตัดกระแสไฟฟ้าได้ตามอัตราที่กำหนดไว้สำหรับสวิตช์นั้น ถ้าเป็นชนิดที่ไม่ได้ออกแบบให้ทำงานตัดวงจรขณะมีกระแสไฟ จะต้องเขียนระบุไว้ให้ชัดเจน

(๒) สวิตช์ทุกตัว ต้องมีอัตรากระแส (Ampere Rating) สูงพอที่จะใช้กับกระแสสูงสุดที่ยอมให้ใช้ในวงจรที่สวิตช์นั้นควบคุมอยู่ ถ้าเป็นสวิตช์ประเภทอัตโนมัติ ต้องมีความสามารถตัดกระแสไฟฟ้าได้ไม่น้อยกว่ากระแสไฟฟ้าลัดวงจรสูงสุด ณ จุดที่ตั้งสวิตช์นั้น

(๓) สวิตช์ทุกตัวบนแผงสวิตช์ ต้องเข้าถึงได้ง่ายเพื่อความสะดวกในการปลดและสับ

(๔) ต้องมีพื้นที่ทำงานเพียงพอที่จะทำการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้

(๕) แผงสวิตช์ ต้องมีตู้บิดมิดชิด และต้องติดตั้งห่างจากเครื่องจักรพอที่ผู้ปฏิบัติจะไม่ได้รับอันตรายจากเครื่องจักร และต้องมีแสงสว่างเพียงพอ ในกรณีที่ไม่มีตู้บิดมิดชิด ต้องมีรั้วล้อมรอบเพื่อป้องกันมิให้ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไป

(๖) แผงสวิตช์ ต้องทำด้วยวัสดุทนไฟ และไม่ดูดความชื้น

(๗) แผงสวิตช์ ต้องติดตั้งให้มีความแข็งแรงเพียงพอที่จะทนแรงปลดและสับได้เป็นอย่างดี

(๘) การติดตั้งและการต่อสายที่แผงสวิตช์ ต้องเป็นระเบียบ สวิตช์ทุกตัวต้องมีอักษรกำกับบอกถึงวงจรที่สวิตช์นั้นควบคุมอยู่ และต้องมีแผนผังทางไฟฟ้าให้ตรวจสอบได้

(๙) ส่วนที่เป็นโลหะของแผงสวิตช์ ต้องต่อลงดิน

ข้อ ๕๓ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า

(๑) เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ต้องติดตั้งในบริเวณพื้นที่กว้างพอที่จะปฏิบัติงานซ่อมแซมได้

(๒) ถ้าติดตั้งภายในห้อง ต้องมีทางระบายอากาศเพียงพอ และท่อไอเสียจากเครื่องยนต์ต้องต่อออกภายนอก

(๓) ต้องมีเครื่องป้องกันกระแสไหลเกินขนาด

(๔) ต้องมีเครื่องดับเพลิงชนิดที่ใช้ดับเพลิงซึ่งเกิดจากไฟฟ้า และต้องมีขนาดโตพอที่จะดับเพลิงที่เกิดจากน้ำมันที่เก็บไว้ในห้องเครื่องได้เพียงพอ

(๕) ในกรณีที่มีเครื่องกำเนิดไฟฟ้าสำรอง จะต้องต่อผ่านสวิตช์ ๒ ทาง หรืออุปกรณ์อย่างอื่นซึ่งมีจุดประสงค์เหมือนกันเท่านั้น

หมวด ๖

สายดินและการต่อสายดิน

ข้อ ๕๔ ห้ามมิให้ใช้สายศูนย์เป็นสายดินหรือใช้สายดินเป็นสายศูนย์

ข้อ ๕๕ สายดินต้องเป็นโลหะที่ไม่ผุกร่อนง่าย

ข้อ ๕๖ รอยต่อหรือต่อแยก ต้องไม่เป็นเหตุให้เกิดความต้านทานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในสายดินนั้น

ข้อ ๕๗ ห้ามต่อฟิวส์หรือเครื่องตัดกระแสอัตโนมัติไว้ในสายดิน ยกเว้นในกรณีที่เครื่องตัดกระแสอัตโนมัตินั้นจะทำงานพร้อมกันกับเครื่องตัดกระแสที่จ่ายไฟฟ้าให้อุปกรณ์นั้นทุกทาง

ข้อ ๕๘ ห้ามต่อสวิตช์ไว้ในสายดิน ยกเว้นในกรณีที่ติดตั้งไว้ในที่เห็นได้ชัดโดยทำเครื่องหมายแสดงให้รู้ชัดเจนว่าเป็นสวิตช์สายดิน และให้ใช้ได้เฉพาะผู้มีหน้าที่โดยตรงเท่านั้น

ข้อ ๕๙ สายดินของเครื่องล่อฟ้า (Lighting Arrester) ต้องตรงและสั้นเท่าที่ทำได้โดยปราศจากมุม

ข้อ ๖๐ ขนาดของสายดินที่ใช้ ต้องมีขนาดดังนี้

(๑) สำหรับวงจรไฟฟ้ากระแสตรง ขนาดของสายดินต้องไม่เล็กกว่าสายตัวนำที่ใหญ่ที่สุดในวงจรนั้น และไม่เล็กกว่าสายทองแดงที่มีขนาดพื้นที่หน้าตัด ๘ ตารางมิลลิเมตร หรือโลหะชนิดอื่นที่มีความแข็งแรงและความเป็นตัวนำไม่น้อยกว่านั้น

(๒) สำหรับวงจรไฟฟ้ากระแสสลับ ขนาดของสายดินต้องไม่เล็กกว่า ๑/๕ ของสายตัวนำที่ใหญ่ที่สุดในวงจรนั้น และไม่เล็กกว่าสายทองแดงที่มีพื้นที่หน้าตัด ๘ ตารางมิลลิเมตร หรือโลหะชนิดอื่นที่มีความแข็งแรงและความเป็นตัวนำไม่น้อยกว่านั้น

(๓) สำหรับวงจรของหม้อแปลงเครื่องวัด (Instrument Transformer) ขนาดของสาย ต้องมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่าสายทองแดงขนาด ๓.๖ ตารางมิลลิเมตร หรือโลหะชนิดอื่นที่มีความแข็งแรงและความเป็นตัวนำไม่น้อยกว่านั้น

(๔) สำหรับเครื่องล่อฟ้าแรงสูง (Lighting Arrester) ขนาดของสายดินต้องมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่าสายทองแดงขนาด ๑๔ ตารางมิลลิเมตร หรือโลหะชนิดอื่นที่มีความแข็งแรงและความเป็นตัวนำไม่น้อยกว่านั้น

(๕) สำหรับอุปกรณ์ที่ห้อยแขวนหรือเคลื่อนย้ายได้ซึ่งมีเครื่องตัดกระแสอัตโนมัติหรือฟิวส์ไม่เกิน ๒๐ แอมแปร์ ขนาดของสายดินต้องมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่าสายทองแดง

ขนาด ๐.๘ ตารางมิลลิเมตร หรือโลหะชนิดอื่นที่มีความแข็งแรงและความเป็นตัวนำไม่น้อยกว่านั้น

ข้อ ๖๑ การต่อสายดิน ต้องต่อตัวนำอย่างถาวรกับดินโดยผ่านรอยต่อซึ่งมีความต้านทานกระแสไฟฟ้าต่ำเพียงพอ และสามารถรับกระแสที่ไหลผ่านลงดินได้โดยไม่เกิดมีแรงดันไฟฟ้าขึ้นระหว่างสายกับดิน

ข้อ ๖๒ สิ่งต่อไปนี้ต้องต่อสายดิน

(๑) สายศูนย์

(๒) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ที่มีเปลือกหุ้มภายนอกเป็นโลหะ

(๓) ส่วนของแผงสวิตช์ที่เป็นโลหะ

(๔) โครงเหล็กหรือส่วนที่เกี่ยวข้องที่เป็นโลหะอันอาจมีกระแสไฟฟ้า

ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้ ไม่ต้องต่อสายดิน

(๑) เครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีลักษณะตามข้อ ๔๘ (๒) (๓) และ (๔)

(๒) เครื่องมือเครื่องใช้ประจำสำนักงานที่ไม่ได้อยู่ในที่ชื้นแฉะหรือบนพื้นที่ทำการซึ่งเป็นสื่อไฟฟ้า

ข้อ ๖๓ ในกรณีที่ระบบจำหน่ายแรงต่ำมีการต่อลงดินที่หม้อแปลงหรือที่ใดที่หนึ่งแล้ว สายดินภายในอาคารอาจใช้สายดินเดินร่วมกันระหว่างอุปกรณ์ไฟฟ้าได้ ถ้าเป็นไปตามข้อ ๖๐

ข้อ ๖๔ สายดินสำหรับอุปกรณ์และวงจรที่กล่าวข้างล่างนี้ ต้องใช้สายดินแยกต่างหากเพื่อต่อกับหลักดินหรือสิ่งอื่นที่เป็นโลหะ มีความคงทนและมีคุณสมบัติเป็นตัวนำไฟฟ้าได้ดีไม่น้อยกว่าหลักดินที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน

(๑) เครื่องล่อฟ้าแรงสูง (Lighting Arrester) ยกเว้นในกรณีที่นายจ้างมีวิศวกรไฟฟ้ากำลังที่ได้ใบอนุญาตจาก ก.ว. เป็นผู้ออกแบบ

(๒) สายแรงต่ำที่ต่อใช้กับไฟกำลังและไฟแสงสว่าง ยกเว้นกรณีที่ระบบสายจำหน่ายแรงต่ำนั้นเป็นระบบที่มีสายดินไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง

(๓) เปลือกโลหะของอุปกรณ์รถรางไฟฟ้าที่ใช้กระแสตรงและของอุปกรณ์ที่ใช้แรงดันสูงกว่า ๖๐๐ โวลท์

(๔) หลักล่อฟ้า

ข้อ ๖๕ หลักดินและสิ่งที่ใช้แทนหลักดิน ต้องมีมาตรฐานดังนี้

(๑) แท่งเหล็กอาบโลหะชนิดกันผุกร่อน ต้องมีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่า ๑ เซนติเมตร ๖ มิลลิเมตร ยาวไม่น้อยกว่า ๒ เมตร ๔๐ เซนติเมตร และปลายข้างหนึ่งปักลึกลงดินไม่น้อยกว่า ๒ เมตร ๔๐ เซนติเมตร

(๒) ท่อเหล็กอาบสังกะสีหรืออาบโลหะกันผุกร่อนชนิดอื่น มีเส้นผ่าศูนย์กลางภายในไม่น้อยกว่า ๑ เซนติเมตร ๙ มิลลิเมตร ยาวไม่น้อยกว่า ๒ เมตร ๔๐ เซนติเมตร และปลายข้างหนึ่งปักลึกลงดินไม่น้อยกว่า ๒ เมตร ๔๐ เซนติเมตร

(๓) โครงสร้างอาคารที่เป็นเหล็กที่เชื่อมติดต่อกันทั้งอาคารและมีการต่อลงดินอย่างถูกต้อง

(๔) แผ่นเหล็กที่มีพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑,๘๐๐ ตารางเซนติเมตร ถ้าเป็นเหล็กอาบโลหะชนิดกันผุกร่อน ต้องหนาไม่น้อยกว่า ๖ มิลลิเมตร ถ้าเป็นโลหะอื่นซึ่งไม่ผุกร่อน ต้องหนาไม่น้อยกว่า ๑.๕ มิลลิเมตร ฝังลึกจากผิวดินไม่น้อยกว่า ๒ เมตร ๔๐ เซนติเมตร

(๕) เหล็กเส้นหรือสายทองแดงเปลือย ขนาดพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่า ๒๕ ตารางมิลลิเมตร ยาวไม่น้อยกว่า ๖ เมตร ม้วนเป็นขด แล้วฝังลึกลงดินไม่น้อยกว่า ๒ เมตร ๔๐ เซนติเมตร และเทคอนกรีตทับหนาไม่น้อยกว่า ๕ เซนติเมตร

ข้อ ๖๖ ความต้านทานของดินต้องไม่เกิน ๒๕ โอห์ม ณ จุดที่ปักหลักดิน

ข้อ ๖๗ วงจรหรือระบบไฟฟ้าต่อไปนี้ ให้ยกเว้นไม่ต้องต่อลงดิน

(๑) ระบบไฟฟ้ากระแสตรง

ก. เมื่อวงจรนั้นมีเครื่องมือชี้บอกกระแสไฟรั่ว (Ground Detector) และเป็นการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าทางอุตสาหกรรมในบริเวณจำกัด

ข. เมื่อระบบจ่ายกระแสไฟนั้นมีความต่างศักย์ไม่เกิน ๕๐ โวลท์ระหว่างสายกับสาย

ค. เมื่อระบบจ่ายกระแสไฟมีความต่างศักย์เกิน ๓๐๐ โวลท์ระหว่างสายกับสาย

ง. ระบบไฟฟ้ากระแสตรงนั้นได้มาจากเครื่องแปลงกระแสสลับเป็นกระแสตรง (Rectifier) ซึ่งด้านกระแสสลับได้ต่อลงดินไว้แล้ว

จ. วงจรที่ใช้กับสัญญาณแจ้งเพลิงไหม้ซึ่งมีกระแสสูงสุดในวงจรไม่เกิน ๓๐ มิลลิแอมแปร์

(๒) ระบบไฟฟ้ากระแสสลับ

ก. เมื่อระบบไฟฟ้านั้นมีแรงดันไฟฟ้าระหว่างสายกับสายน้อยกว่า ๕๐ โวลท์

ข. ระบบไฟฟ้าที่จะจ่ายกระแสไฟให้กับเตาหลอมไฟฟ้า (Arc Furnace)

ค. วงจรไฟฟ้าเหล่านั้นมีการป้องกันไว้ด้วยเครื่องตัดวงจรกระแสไฟรั่วโดยอัตโนมัติ (Ground Fault Circuit Interrupter)

หมวด ๗
การติดตั้งสายล่อฟ้า

ข้อ ๖๘ ปล่องควันที่เป็นโลหะ ต้องมีการป้องกันฟ้าผ่าดังนี้

(๑) ปล่องควันที่เป็นโลหะ ไม่จำเป็นต้องติดตั้งสายล่อฟ้า แต่ต้องมีสายดินต่อไว้ให้ถูกต้องตามหมวด ๖

(๒) สายลวดโลหะที่ยึดปล่องควัน (Metal Guy Wires) ต้องต่อลงดิน แต่ถ้าสายลวดโลหะยึดปล่องควันนี้ยึดติดกับสมอเหล็กที่ฝังลึกลงไปในดิน และมีความต้านทานของดิน (Ground Redistance) ไม่เกิน ๒๕ โอห์ม ให้ถือว่าได้ต่อลงดินแล้ว

ข้อ ๖๙ ปล่องควันที่เป็นอิฐก่อหรือคอนกรีต ต้องมีการป้องกันฟ้าผ่าดังนี้

(๑) ติดตั้งหลักล่อฟ้า (Air Terminal) ที่ปลายของปล่องควันดังนี้

ก. หลักล่อฟ้า ต้องเป็นหลักที่แข็งแรง ไม่เป็นสนิม หรือโลหะชนิดอื่นที่มีความคงทนต่อการผุกร่อนได้ และมีความนำไฟฟ้าไม่น้อยกว่าท่อทองแดงที่มีเส้นผ่าศูนย์กลาง ๑๖ มิลลิเมตร และมีความหนาของท่อไม่น้อยกว่า ๐.๘ มิลลิเมตร

ข. ติดตั้งรอบปล่องโดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๒ เมตร ๕๐ เซนติเมตร และมีสายต่อเชื่อมถึงกันให้ครบวง (Closed Loop) ถ้าปล่องควันที่มีฝาครอบโลหะอยู่ด้วยก็ให้ต่อกับหลักล่อฟ้าด้วย

ค. ความสูงของหลักล่อฟ้าเหนือขอบปล่องควันให้เป็นดังนี้

๑. ปล่องควันทั่วไป สูงไม่น้อยกว่า ๕๐ เซนติเมตร และไม่เกินกว่า ๗๕ เซนติเมตร

๒. ปล่องระบายควันที่เป็นฝุ่น ไอ หรือแก๊ส ซึ่งระเบิดได้เมื่อมีประกายไฟ จะต้องไม่น้อยกว่า ๑ เมตร ๕๐ เซนติเมตร แต่ถ้าเป็นปล่องชนิดปลายเปิด หลักล่อฟ้าจะต้องติดตั้งให้สูงกว่าปลายปล่องไม่น้อยกว่า ๔ เมตร ๕๐ เซนติเมตร

(๒) หลักล่อฟ้า ต้องต่อลงดินด้วยสายดินดังนี้

ก. สายดินที่ใช้ ต้องเป็นทองแดงชนิดที่มีคุณสมบัติใช้ในงานไฟฟ้า ซึ่งมีความนำไฟฟ้าได้ตามมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ มอก. ๖๔—๒๕๑๗ และต้องมีขนาดพื้นที่หน้าตัดไม่เล็กกว่า ๗๐ ตารางมิลลิเมตร

ข. สายที่เป็นท่อกลวง ต้องเป็นทองแดง โดยมีพื้นที่หน้าตัดของเนื้อทองแดงและความนำไฟฟ้าไม่น้อยกว่าข้อ ก. และความหนาของท่อ ต้องไม่น้อยกว่า ๑.๕ มิลลิเมตร

ค. สายดินที่เป็นแผ่นยาวหรือสายถัก ความหนาต้องไม่น้อยกว่า ๒ มิลลิเมตร โดยมีพื้นที่หน้าตัดของเนื้อทองแดงและความนำไฟฟ้าไม่น้อยกว่าข้อ ก.

ง. ถ้ามีหลักล่อฟ้ามากกว่าหนึ่งหลัก ต้องมีสายดินอย่างน้อย ๒ สายตรงข้ามกัน โดยต่อจากสายที่ต่อเชื่อมครบวง (Closed Loop) จากส่วนบนของปล่องไปยังดิน สายดินทั้ง ๒ นี้ จะต้องต่อเชื่อมกันที่ฐานของปล่องควัน และแต่ละสายแยกต่อกับหลักดิน

จ. ถ้าปล่องควันสูงตั้งแต่ ๕๐ เมตรขึ้นไป ต้องต่อเชื่อมครบวงจรสายดินที่ตรงจุดกึ่งกลางของปล่องควันให้ถึงกัน

(๓) ตัวจับยึดสายดิน ต้องมีระบบห่างและลักษณะดังนี้

ก. ต้องเป็นทองแดงหรือโลหะผสมทองแดง

ข. ระยะห่างระหว่างตัวจับยึดในการยึดลงดินต้องไม่ห่างเกิน ๑ เมตร ๒๐ เซนติเมตร ตามแนวตั้ง และ ๖๐ เซนติเมตร ตามแนวนอน

ข้อ ๗๐ หลักล่อฟ้าที่เป็นทองแดง สายดินและตัวจับยึด จะต้องฉาบผิวด้วยตะกั่วหนาอย่างน้อย ๑.๖ มิลลิเมตร ในระยะ ๗ เมตร ๕๐ เซนติเมตร จากปลายปากปล่องลงมา และสูงขึ้นไปตลอดจนถึงปลายหลักล่อฟ้า

ข้อ ๗๑ สายดิน ต้องมีรอยต่อน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และต้องมีความแข็งแรงรับแรงดึงได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของความแข็งแรงของสาย และจะต้องไม่มีมุม

ข้อ ๗๒ การต่อลงดิน จะต้องทำเช่นเดียวกับการต่อสายดินตามหมวด ๖

ข้อ ๗๓ ส่วนของสายดินที่สูงจากพื้นดิน ๒ เมตร ๕๐ เซนติเมตร ต้องมีการป้องกันการกระทบกระแทก โดยใช้ไม้หรือวัสดุที่ไม่เป็นสารแม่เหล็กห่อหุ้ม ถ้าใช้ท่อโลหะที่ไม่เป็นสารแม่เหล็กห่อหุ้ม สายดินต้องต่อเชื่อมปลายด้านบนและล่างของท่อเข้ากับสายด้วย

ข้อ ๗๔ ปล่องควันที่บุผิวด้วยโลหะหรือมีบันไดเป็นโลหะ ต้องต่อผิวโลหะหรือบันไดนั้นเข้ากับสายดินด้วยทั้งส่วนบนและส่วนล่าง

ข้อ ๗๕ ปล่องควันที่อยู่ในกรอบรัศมีคุ้มกันของระบบป้องกันฟ้าผ่าซึ่งมีรัศมีที่พื้นดินเป็น ๒ เท่าของความสูงของสายหลักล่อฟ้า ไม่ต้องติดตั้งสายล่อฟ้า

ข้อ ๗๖ ถังซึ่งเก็บของเหลวไวไฟหรือแก๊สไวไฟ ต้องมีการป้องกันอันตรายจากฟ้าผ่าถังโดยติดตั้งระบบล่อฟ้า ในกรณีที่เป็นถังเหล็กและมีหลังคาไม่เป็นโลหะ ต้องติดหลักล่อฟ้าหรือสายล่อฟ้าหรือทั้งสองอย่าง ให้มีความสูงและจำนวนเพียงพอที่จะป้องกันฟ้าผ่าถังได้ โดยตัวถังต้องอยู่ภายในกรวยของรัศมีคุ้มกันของหลักล่อฟ้าหรือสายล่อฟ้า ซึ่งทำมุมไม่เกิน ๔๕ องศากับแนวดิ่ง สายล่อฟ้าและ/หรือหลักล่อฟ้านั้น ต้องต่อเชื่อมกับถังเหล็กและต่อลงดินโดยถูกต้อง

ยกเว้นในกรณีที่ถังนั้นตั้งอยู่ภายในรัศมีคุ้มกันของสายล่อฟ้าหรือเสาล่อฟ้า (Mast) ที่ติดตั้งอยู่แล้ว

กรณีที่หลังคาที่มีบางส่วนเป็นโลหะอยู่บ้าง ให้ต่อเชื่อมส่วนที่เป็นโลหะนั้นเข้ากับระบบสายล่อฟ้าด้วย

ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ถังเหล็กที่มีหลังคาเป็นโลหะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

ก. ทุกๆ รอยต่อระหว่างแผ่นเหล็ก จะต้องยึดโดยใช้หมุดย้ำ สลักยึดหรือเชื่อมถึงกัน

ข. ท่อทุกท่อที่ต่อกับถัง จะต้องมีการต่อชนิดโลหะต่อโลหะกับถังทุกจุดที่ต่อ

ค. ทางออกของไอหรือแก๊ส จะต้องปิดแน่น

ง. หลังคา จะต้องมีความหนาไม่น้อยกว่า ๒.๗ มิลลิเมตร

จ. หลังคาส่วนบนของถัง จะต้องเชื่อม หรือย้ำหมุด หรือใช้สลักเกลียวยึดกับเปลือกถัง และอุดรอยรั่วตามตะเข็บกันรั่ว ทุกส่วนจะต้องมีการต่อเนื่องทางไฟฟ้าถึงกันตลอด

ฉ. ตัวถังต้องต่อลงดินโดยถูกต้อง

(๒) ถังเก็บของเหลวไวไฟภายใต้ความกดดัน ไม่จำเป็นต้องมีการป้องกันฟ้าผ่า

หมวด ๘
การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า

ข้อ ๗๗ นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า เช่น ถุงมือยาง แขนเสื้อยาง ถุงมือหนัง ถุงมือทำงาน แผ่นยาง ผ้าห่มยาง ฉนวนคลอบลูกถ้วย ฉนวนหุ้มสาย หมวกแข็งกันไฟฟ้า ฯลฯ ให้แก่ลูกจ้างที่จะปฏิบัติเกี่ยวกับงานไฟฟ้าตามความเหมาะสมของงาน ในเมื่ออุปกรณ์ไฟฟ้าเหล่านั้นมีแรงดันไฟฟ้ามากกว่า ๕๐ โวลท์ หรือในกรณีที่อุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีแรงดันต่ำกว่า ๕๐ โวลท์ แต่มีโอกาสที่จะเกิดแรงดันสูงเพิ่มขึ้นในกรณีผิดปกติ

ข้อ ๗๘ ลูกจ้างที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๔ เมตรขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดหาเข็มขัดนิรภัย (Safety Belt) หมวกแข็งชนิด ค. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง มาตรฐานของอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ว่าด้วยหมวกแข็งและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ให้ลูกจ้างสวมใส่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ เว้นแต่อุปกรณ์นั้นจะทำให้ลูกจ้างเสี่ยงอันตรายมากกว่าเดิม ในกรณีนี้ให้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยอย่างอื่นแทน

ข้อ ๗๙ นายจ้างต้องจัดหารองเท้าพื้นยางหุ้มข้อชนิดมีส้น ให้กับลูกจ้างสวมใส่ตลอดเวลาของการทำงาน

ข้อ ๘๐ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า จะต้องมีคุณสมบัติได้มาตรฐานดังต่อไปนี้

(๑) อุปกรณ์ฉนวนที่ใช้กันกระแสไฟฟ้า จะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับแรงดันสูงสุดในบริเวณที่ปฏิบัติงานใกล้เคียง และมีมาตรฐานตามข้อกำหนดในมาตรฐานอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

(๒) อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับไฟฟ้า ต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับแรงดันสูงสุดในบริเวณที่ปฏิบัติงานหรือบริเวณใกล้เคียง และมีมาตรฐานตามข้อกำหนดในมาตรฐานอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

(๓) ถุงมือหนังที่ใช้สวมทับถุงมือยาง ต้องมีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมทับถุงมือยางได้พอเหมาะ และมีความคงทนต่อการฉีกขาดได้ดี

(๔) ถุงมือยางกันไฟฟ้า มีลักษณะสวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว และต้องใช้คู่กับถุงมือหนังตามข้อ (๓) ทุกครั้งที่ใช้ปฏิบัติงาน โดยต้องมีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

หมวด ๙
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๘๑ ข้อกำหนดมาตรฐานและการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้าที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๘๒ นายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย โดยให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เพื่อแจกจ่ายให้เป็นคู่มือสำหรับลูกจ้างถือปฏิบัติ

ข้อ ๘๓ นายจ้างต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับไฟฟ้ามีความรู้และความสามารถในเรื่องต่อไปนี้

(๑) วิธีปฏิบัติเมื่อมีลูกจ้างประสบอันตรายจากไฟฟ้า

(๒) การปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิตโดยวิธีใช้ปากเป่าอากาศเข้าทางปากหรือจมูกของผู้ประสบอันตราย และวิธีการนวดหัวใจจากภายนอก

ข้อ ๘๔ ถ้าปฏิบัติงานในเวลากลางคืน นายจ้างต้องจัดให้มีแสงสว่างในบริเวณที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับเรื่องแสง

ข้อ ๘๕ เมื่อลูกจ้างต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าในบริเวณที่อยู่ใกล้หรือเหนือน้ำ จะต้องจัดให้มีเครื่องชูชีพกันจมน้ำด้วย

ข้อ ๘๖ งานใดมีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลดังที่ระบุไว้ในหมวดนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราวได้ แต่นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบตามประกาศนี้

ข้อ ๘๗ สถานประกอบการใดที่มิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจออกคำเตือนหรือคำแนะนำเป็นลายลักษณ์อักษรให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดก่อนก็ได้

ข้อ ๘๘ ข้อความใดในประกาศนี้ที่อาจตีความได้หลายนัย นัยใดจะทำให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตหรือทรัพย์สิน ให้ถือเอานัยนั้น

ข้อ ๘๙ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามประกาศนี้

ข้อ ๙๐ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับตั้งแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๒๒

ดำริ น้อยมณี

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประดาน้ำ)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ความทั่วไป

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

"หัวหน้าประดาน้ำ" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่วางแผนงานและควบคุมในการดำน้ำทั้งหมด

"พี่เลี้ยงดำน้ำ" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่ติดต่อกับประดาน้ำตลอดเวลาที่ดำน้ำ

"ผู้รักษาเวลา" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่จับเวลาและบันทึกเวลาให้แก่ประดาน้ำตามเวลาที่ได้กำหนด

"ประดาน้ำ" หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานใต้น้ำโดยใช้เครื่องประดาน้ำ

"ความกดดัน" หมายความว่า แรงที่กดลงบนพื้นที่หนึ่งตารางหน่วย หรือขนาดของแรงที่อนุภาคกระทำต่อหนึ่งหน่วยพื้นที่

"เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศ" หมายความว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำน้ำ ซึ่งประกอบด้วยถังอัดอากาศ หน้ากากดำน้ำแบบเปิดหรือแบบปิดและอุปกรณ์ดำน้ำที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศ อาจเป็นแบบอิสระหรือแบบที่มีเชือกนำก็ได้

"เครื่องประดาน้ำประเภทใช้อัดอากาศจากผิวน้ำ" หมายความว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำน้ำ ซึ่งประกอบด้วยชุดดำน้ำ หัวครอบประดาน้ำ ท่อส่งอากาศ เครื่องอัดอากาศและอุปกรณ์ดำน้ำที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่กำหนด

หมวด ๑
งานประดาน้ำ

ข้อ ๒ ความในประกาศนี้ ใช้บังคับสำหรับงานประดาน้ำที่ทำในน้ำลึกเกินกว่าสิบเมตร แต่ไม่เกินหกสิบเมตร

ข้อ ๓ ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานประดาน้ำ ต้องจัดให้ลูกจ้างได้ตรวจสุขภาพตามบัตรตรวจสุขภาพท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ในการทำงานประดาน้ำทุกครั้ง ต้องมีหัวหน้าประดาน้ำอย่างน้อยหนึ่งคนและผู้ช่วยเหลืออื่นเท่าที่จำเป็นตามรายละเอียดในหมวด ๑

ข้อ ๕ ลูกจ้างผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานประดาน้ำ ต้องมีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานประดาน้ำ โดยมีคุณสมบัติและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) หัวหน้าประดาน้ำ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานประดาน้ำเป็นอย่างดี มีหน้าที่

ก. วางแผนการทำงานและแผนการป้องกันอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้นจากงานประดาน้ำ

ข. ชี้แจงและแนะนำหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนตามแผนแต่ละครั้ง ตลอดจนถึงวิธีปฏิบัติในการทำงานและป้องกันอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้นจากงานประดาน้ำ และดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตรวจตราเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

ค. ต้องอยู่สั่งการและควบคุมตลอดเวลาที่มีการทำงานประดาน้ำ

(๒) ประดาน้ำ ต้องเป็นผู้ที่มีสภาพทางร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ ไม่เป็นอุปสรรคต่องานประดาน้ำ มีความสามารถในการใช้และดูแลรักษาเครื่องประดาน้ำ มีความสามารถในการว่ายน้ำและดำน้ำ มีหน้าที่

ก. ศึกษาและทำความเข้าใจแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยตลอด

ข. ปฏิบัติตามแผนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนการดำน้ำขึ้นโดยเคร่งครัด

ค. ต้องตรวจตราเครื่องประดาน้ำให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ปฏิบัติงาน

(๓) พี่เลี้ยงดำน้ำ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานประดาน้ำ และสามารถแก้ไขสภาพอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากงานประดาน้ำได้ มีหน้าที่

ก. ศึกษาและทำความเข้าใจแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยตลอด

ข. ซักซ้อมและทำความเข้าใจในแผนการทำงานและแผนการป้องกันอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้นกับประดาน้ำ

ค. เตรียมพร้อมเพื่อช่วยเหลือประดาน้ำตลอดเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่

(๔) ผู้รักษาเวลา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานประดาน้ำ และสามารถใช้เครื่องประดาน้ำและอุปกรณ์ มีหน้าที่

ก. ศึกษาและทำความเข้าใจแผนการทำงานแต่ละครั้ง

ข. บันทึกเวลาในการดำน้ำตั้งแต่เริ่มดำ เวลาตามขั้นตอนการดำน้ำ และเวลาโผล่ถึงผิวน้ำ

ค. รายงานการบันทึกเวลาให้หัวหน้าประดาน้ำทราบทุกขั้นตอน

"**ข้อ ๖** ระยะเวลาในการดำน้ำรวมถึงระยะเวลาที่พัก ณ จุดต่าง ๆ และระยะเวลาการดำขึ้น ต้องให้เป็นไปตาม "ตารางกำหนดเวลา" ที่ได้กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

หมวด ๒

การคุ้มครองความปลอดภัยในงานประดาน้ำ

ข้อ ๗ นายจ้างที่ให้ลูกจ้างดำน้ำในระดับความลึกต่าง ๆ ต้องให้มีระยะเวลาทำงาน เวลาพัก และการลดความดัน เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ในข้อ ๖

ข้อ ๘ นายจ้างต้องจัดให้มีอุปกรณ์ดำน้ำ และลูกจ้างในงานประดาน้ำ ตามตารางข้างล่างนี้

ข้อ	ความลึกที่ดำและการดำ	อุปกรณ์ดำน้ำที่ลูกจ้างต้องใช้ในขณะปฏิบัติงาน	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง			
			ประดาน้ำ	พี่เลี้ยง	ผู้รักษาเวลา	ผู้คุมเครื่องอัดอากาศ
๑.	เกิน ๑๐ เมตร แต่ไม่เกิน ๔๐ เมตร	ก. เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศแบบอิสระ ข. เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศจากผิวน้ำและเครื่องจับเวลา	๑	๑	—	—
๒.	เกิน ๑๐ เมตร แต่ไม่เกิน ๔๐ เมตร เมื่อมีกระแสน้ำแรงเกิน ๑.๖ กิโลเมตรต่อชั่วโมง และ/หรือเมื่อประดาน้ำต้องทำงานในที่แคบ หรือในซากเรือที่จม	ก. เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศแบบมีเชือกนำและเครื่องจับเวลา หรือ	๑	๑	—	—
		ข. เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศจากผิวน้ำและเครื่องจับเวลา	๑	๑	—	๑
๓.	เกิน ๔๐ เมตร แต่ไม่เกิน ๖๐ เมตร	เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศจากผิวน้ำและเครื่องจับเวลา	๑	๑	๑	๑

พี่เลี้ยงทำหน้าที่รักษาเวลาด้วย

ข้อ ๙ ในงานประดาน้ำ นายจ้างต้องจัดให้มีบริการการปฐมพยาบาลและเครื่องช่วยชีวิต พร้อมที่จะช่วยเหลือประดาน้ำตลอดระยะเวลาที่มีการดำน้ำ

ข้อ ๑๐ ในงานประดาน้ำ นายจ้างต้องจัดให้มีประดาน้ำสำรองและอุปกรณ์ดำน้ำสำรองตลอดระยะเวลาที่มีการดำน้ำ พร้อมทั้งต้องมีถังอากาศสำรองเพื่อใช้ในการช่วยเหลือด้วย

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างจะไม่ดำน้ำก็ได้ถ้าเห็นว่าไม่ปลอดภัย

ข้อ ๑๒ นายจ้างต้องยินยอมให้ลูกจ้างยุติการดำน้ำในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อประดาน้ำไม่สามารถโต้ตอบสัญญาณได้ถูกต้อง

(๒) เมื่อพี่เลี้ยงไม่สามารถติดต่อกับประดาน้ำได้ (ในกรณีที่ไม่ใช่ใช้เครื่องประดาน้ำประเภทมีถังอัดอากาศแบบอิสระ)

(๓) เมื่อประดาน้ำต้องใช้อากาศสำรอง

หมวด ๓

ข้อกำหนดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๑๓ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามที่กล่าวในหมวดนี้จะต้องเป็นไปตามที่กำหนดดังต่อไปนี้

(๑) เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอากาศแบบอิสระสำหรับติดกับร่างกายของประดาน้ำในขณะดำน้ำ

(๒) เครื่องประดาน้ำประเภทใช้ถังอัดอากาศจากผิวน้ำ ใช้สำหรับเป็นถังเก็บและจ่ายอากาศ มีสายยางต่อจากถัง ปลายสายยางติดกับหน้ากากดำน้ำ

(๓) เชือกนำ เป็นเชือกผูกติดกับร่างกายของประดาน้ำ ใช้สำหรับเป็นเครื่องส่งสัญญาณ และ/หรือ เป็นเครื่องนำทางกลับ

(๔) เครื่องจับเวลา เป็นนาฬิกาสำหรับบอกเวลาการดำน้ำ

(๕) เครื่องวัดระดับความลึก เป็นอุปกรณ์สำหรับบอกระดับความลึกในการดำน้ำ

หมวด ๔
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๑๔ ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่กำหนดในประกาศนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๑๕ ข้อความใดในประกาศนี้ที่อาจตีความได้หลายนัย นัยใดจะทำให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและร่างกายของลูกจ้าง ให้ถือเอานัยนั้น

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามประกาศนี้

ข้อ ๑๗ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๓

ประเทือง กีรติบุตร
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

"ตารางกำหนดเวลา" ระดับความลึกที่ดำ และรหัสที่ใช้

เวลา (นาที)	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๑๐	๑๒๐	๑๓๐	๑๔๐	๑๕๐
ความลึก (ฟุต)	เวลาทำงานใต้น้ำและความลึกที่ดำโดยไม่ต้องลดความดัน																
๔๐													ก	ก	ข	ข	ค
๕๐									ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช	ช	
๖๐								ข	ค	ง	จ	ช	๕ญ	๕ญ			
๗๐							ช	ง	จ	๑๐ฉ	๑๕ช	๑๕ญ					
๘๐						ข	ง	จ	๑๐ฉ	๑๕ช	๓๕ญ						
๙๐					ก	ค	๕จ	๑๐ฉ	๓๐ช	๓๕ญ							
๑๐๐				ก	ข	๕จ	๑๐ฉ	๓๐ช	๔๘ญ								
๑๒๐			ก	ข	ค	๕จ	๑๕ช	๓๕ญ									
๑๓๐		ก	ก	ข	๕ง	๑๕จ	๓๐ช										
๑๔๐		ก	ข	๕ค	๕จ	๓๐ฉ	๓๕ญ										
๑๕๐	ก	ก	๕ข	๕ค	๑๕จ	๓๐ช											
๑๖๐	ก	๕ก	๕ค	๑๕ง	๒๐จ	๓๕ช											
๑๗๐	ก	๕ก	๕ค	๑๕จ	๓๐ฉ	๓๕ญ											
๑๘๐	ก	๕ข	๑๕จ	๑๕จ	๓๐ฉ	๔๕ญ											
๑๙๐	๕ก	๕ข	๑๕ข	๒๐จ	๓๕ช												

รหัสที่ใช้	เวลาที่ต้องพักในระดับความลึกต่างๆ ๔๐'	๓๐'	๒๐'	๑๐'
ก				๕
๕ ก			๕	๕
ข				๑๐
๕ ข			๕	๑๐
ค				๑๕
๕ ค			๕	๑๕
ง				๒๐
๕ ง			๕	๒๐
๑๕ ง		๕	๑๐	๒๐
จ				๒๕
๕ จ			๕	๒๕
๑๕ จ		๕	๑๐	๒๕
๒๐ จ		๕	๑๕	๒๕
ฉ				๓๐
๑๐ ฉ			๑๐	๓๐
๓๐ ฉ		๑๐	๒๐	๓๐
ช				๔๐
๑๕ ช		๕	๑๐	๔๐
๓๐ ช		๑๐	๒๐	๔๐
ซ	๕	๑๐	๒๐	๕๐
ญ				๕๐
๕ ญ			๕	๕๐
๑๕ ญ			๑๕	๕๐
๓๕ ญ		๑๐	๒๕	๕๐
๔๕ ญ	๕	๑๕	๒๕	๕๐

คำแนะนำในการใช้ตารางกำหนดเวลา จากความลึกที่ดำและเวลาจะได้รหัส ซึ่งเมื่อนำไปดูจากตารางควบ จะแสดงเวลาที่ต้องพักเพื่อปรับสภาพร่างกายที่ระดับความลึกต่างๆ ก่อนขึ้นสู่ผิวน้ำ

การดำซ้ำ ในกรณีที่ต้องดำซ้ำ ให้ปฏิบัติดังนี้คือ ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมง ถ้าต้องดำซ้ำ ให้นับเวลาที่ดำครั้งแรกและครั้งหลังรวมกันเป็นเวลาที่ต้องปรับสภาพร่างกายในครั้งหลัง ตัวอย่างเช่นครั้งแรกดำลึก ๔๐ ฟุต และดำอยู่นาน ๖๐ นาที ครั้งที่สองดำลึก ๙๐ ฟุต อีกเป็นเวลา ๒๐ นาที ครั้งที่สองนี้จะต้องปรับสภาพร่างกายเท่ากับได้ดำมา ๘๐ นาที ทั้งนี้จะต้องมีชั่วโมงทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง

บัตรตรวจสุขภาพลูกจ้างทำงานใต้น้ำ

ชื่อ.....อายุ.....บี คู่ โสด หย่า หม้าย
ที่อยู่ปัจจุบันเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทร.....
ภูมิลำเนาเดิมเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทร.....

บีครูปถ่าย

การตรวจร่างกาย

ลักษณะทั่วไป.....ความสูง.....ซ.ม. น้ำหนัก.....ก.ก.
การหายใจ.....ครั้งต่อนาที ชีพจร.....ครั้งต่อนาที ความดันโลหิต.....ม.ม. ปรอท
สายตา..... วัดรอบอกหายใจเข้าเต็มที่.....ซ.ม. วัดรอบอกหายใจออกเต็มที่.....ซ.ม.
ฟัน.....จมูก.....ช่องปากและลำคอ.....
ปอด.....หัวใจ.....ตับ.....
ม้าม.....ไส้เลื่อน.....เส้นเลือดที่ขา.....
สภาพจิตใจ.....

การตรวจทางวิทยาศาสตร์

การถ่ายภาพรังสีปอด.....การถ่ายภาพรังสีโพรงอากาศ.....
ไข่ขาวในปัสสาวะ.....น้ำตาลในปัสสาวะ.....

ความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้น ๑

.....
.....

ทำการตรวจวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ลงชื่อ.....
(.....)
สำนักงานและที่ตั้ง.....
.....

การตรวจสุขภาพและโรคที่ขัดต่อการทำงานใต้น้ำ

ในงานที่ต้องทำใต้น้ำ นายจ้างจะต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน และต้องตรวจเป็นระยะเป็นประจำทุก ๖ เดือน หรือตรวจทุกครั้งที่ลูกจ้างหายจากการเจ็บป่วย (ป่วยเกิน ๗ วัน) ด้วยโรคใดโรคหนึ่งที่ขัดต่อการทำงานใต้น้ำ

โรคหรือสภาพของร่างกายที่ขัดต่อการทำงานใต้น้ำ

๑. โรคจิตและระบบประสาท	— โรคลมชัก โรคจิต ไมเกรน
๒. โรคระบบหายใจ	— โพรงอากาศอักเสบจนเป็นหนอง หอบหืด ปอดอักเสบ
๓. โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด	— หัวใจรั่ว ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดส่วนปลาย
๔. โรคหู	— เยื่อหูทะลุ หูน้ำหนวก โรคเมาคลื่น
๕. โรคเกี่ยวกับกระดูก	— กระดูกแขนหรือขาเคยหัก มีอาการเจ็บปวดเมื่อเคลื่อนไหวแขน ขา และหลัง
๖. โรคระบบทางเดินอาหาร	— โรคตับ โรคแผลในกระเพาะหรือลำไส้ ไส้เลื่อน
๗. โรคระบบขับถ่าย	— ปัสสาวะมีไข่ขาว
๘. โรคระบบต่อมไร้ท่อ	— เบาหวาน
๙. โรคตา	— สายตาเสียมากกว่า ๒๐/๓๐
๑๐. โรคโลหิตจาง	— เฉพาะที่มีอาการ
๑๑. โรคอื่น ๆ	— ติดยาเสพติด พิษสุราเรื้อรัง กำลังได้รับยาพวกสเตอรอยด์ เป็นตะคริวบ่อย ๆ



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง
ว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"งานก่อสร้าง" หมายความว่า การประกอบการเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ ทางน้ำ สะพาน ถนน การโทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือการประปา และหมายความรวมถึงการต่อเติม ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคารหรือสิ่งก่อสร้างนั้น ๆ ด้วย

"อาคาร" หมายความว่า อาคารตามความหมายที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

"ลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว" หมายความว่า เครื่องใช้ในการก่อสร้างเพื่อขนส่งวัสดุในทางดิ่ง ประกอบด้วยหอลิฟท์หรือปล่องลิฟต์ ตัวลิฟต์ และเครื่องจักร

"หอลิฟต์" หมายความว่า โครงสร้างเป็นหอสูงจากพื้นสำหรับเป็นที่ติดตั้งตัวลิฟต์ในงานก่อสร้างเป็นการชั่วคราว

"ปล่องลิฟต์" หมายความว่า ช่องที่อยู่ภายในสิ่งก่อสร้างสำหรับใช้เป็นทางเคลื่อนขึ้นลงของตัวลิฟต์ในงานก่อสร้างเป็นการชั่วคราว

"ตัวลิฟต์" หมายความว่า ที่สำหรับรองรับหรือบรรจุวัสดุ สามารถเคลื่อนย้ายขึ้นลงได้โดยใช้เครื่องจักรในหรือนอกหอลิฟต์หรือปล่องลิฟต์

หมวด ๑
การสร้างลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว

ข้อ ๒ ลิฟต์ที่มีความสูงเกินเก้าเมตร นายจ้างจะต้องจัดให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา จาก ก.ว. เป็นผู้ออกแบบและคำนวณโครงสร้าง พร้อมทั้งกำหนดรายละเอียดของหอลิฟต์และตัวลิฟต์ อย่างน้อยให้เป็นไปตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

(๑) หอลิฟต์ ต้องสามารถรับน้ำหนักได้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งาน (working load)

(๒) คานสำหรับติดตั้งรอกและฐานที่รองรับคาน ต้องมีความแข็งแรงพอที่จะรับน้ำหนักรอก น้ำหนักตัวลิฟต์ และน้ำหนักบรรทุก (Live Load) โดยมีส่วนปลอดภัย (factor of safety) ไม่น้อยกว่าห้า

(๓) หอลิฟต์ที่สร้างด้วยไม้ ต้องสร้างด้วยไม้ที่มีหน่วยแรงดัดประลัย (ultimate bending stress) ไม่น้อยกว่าแปดร้อยกิโลกรัมต่อตารางเซนติเมตร และมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่าแปด

(๔) หอลิฟต์ที่สร้างด้วยโลหะ ต้องเป็นโลหะที่มีจุดคราก (yield point) ไม่น้อยกว่าสองพันสี่ร้อยกิโลกรัมต่อตารางเซนติเมตร และมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่าสอง

(๕) ฐานรองรับหอลิฟต์ ต้องมีความมั่นคง สามารถรับน้ำหนักได้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของน้ำหนักหอลิฟต์ น้ำหนักตัวลิฟต์ และน้ำหนักบรรทุก

(๖) ตัวลิฟต์ต้องมั่นคงแข็งแรง สามารถรับน้ำหนักบรรทุกได้ไม่น้อยกว่าห้าเท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งาน และต้องมีขอบกันของตกสูงไม่น้อยกว่าเจ็ดเซนติเมตรจากพื้นของตัวลิฟต์โดยรอบ และด้านที่มิใช่ทางขนของเข้าออก ต้องมีผนังปิดกั้นด้วยไม้หรือลวดตาข่าย มีความสูงจากพื้นของตัวลิฟต์ไม่น้อยกว่าหนึ่งเมตร เว้นแต่ตัวลิฟต์ที่มีลักษณะเป็นถังโลหะ ไม่ต้องมีผนังปิดกั้นก็ได้

ในกรณีที่ติดตั้งตัวลิฟต์อยู่ภายนอกหอลิฟต์ ไม่ต้องมีผนังปิดกั้นตัวลิฟต์ก็ได้

(๗) หอลิฟต์ ต้องมีการยึดโยง ค้ำยัน หรือตรึงกับพื้นดินหรือตัวอาคารให้มั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย

ข้อ ๓ เครื่องจักรและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ยกตัวลิฟต์ นายจ้างต้องจัดให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ข้อ ๔ ในการสร้างลิฟต์ นายจ้างต้องดำเนินการตามแบบและรายละเอียดตามข้อ ๒ ข้อ ๓ และตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีติดตั้งลิฟต์ภายในหอลิฟต์ ต้องมีลวดตาข่ายหรือไม้ตีเว้นช่องห่างกันไม่น้อยกว่าสามเซนติเมตร แต่ไม่เกินสิบเซนติเมตร ปิดยึดแน่นกับโครงหอลิฟต์ทุกด้าน สูงไม่น้อยกว่าสองเมตรจากพื้นของหอลิฟต์ เว้นแต่ช่องที่ใช้เป็นทางขนของเข้าออก

(๒) ในกรณีติดตั้งตัวลิฟต์ภายนอกหอลิฟต์ ต้องมีรั้วกั้นป้องกันมิให้บุคคลเข้าไปในบริเวณที่อาจเป็นอันตรายเนื่องจากของตกใต้ตัวลิฟต์นั้น

(๓) ทางเดินระหว่างลิฟต์กับสิ่งก่อสร้าง ต้อง

(ก) มีราวกันตกสูงไม่น้อยกว่าเก้าสิบเซนติเมตร และไม่เกินหนึ่งเมตรสิบเซนติเมตร จากพื้นทางเดิน

(ข) มีขอบกันของตกสูงไม่น้อยกว่าเจ็ดเซนติเมตรจากพื้นทางเดิน

(ค) มีไม้หรือโลหะขวางกั้นที่สามารถปิดเปิดได้ มีความสูงไม่น้อยกว่าเก้าสิบเซนติเมตร แต่ไม่เกินหนึ่งเมตรสิบเซนติเมตร จากพื้นทางเดิน อยู่ห่างจากลิฟต์ไม่น้อยกว่าหกสิบเซนติเมตร บนทางเดินนั้น

(๔) ในกรณีที่ปล่องลิฟต์ไม่มีผนังกั้น ต้องมีรั้วที่มีความมั่นคงแข็งแรงปิดกั้นทุกด้าน สูงไม่น้อยกว่าสองเมตรจากพื้นแต่ละชั้น เว้นแต่ทางเข้าออก ต้องมีไม้หรือโลหะขวางกั้นที่สามารถปิดเปิดได้ มีความสูงไม่น้อยกว่าเก้าสิบเซนติเมตร และไม่เกินหนึ่งเมตรสิบเซนติเมตร จากพื้น

ข้อ ๕ เมื่อนายจ้างได้สร้างลิฟต์แล้ว ต้องให้วิศวกรผู้ออกแบบตามข้อ ๒ หรือวิศวกรผู้ควบคุมงาน ตรวจรับรองว่าได้สร้างถูกต้องตามแบบ รายการละเอียดและข้อกำหนดตามข้อ ๔ แล้ว จึงจะใช้ลิฟต์นั้นได้ และใบรับรองของวิศวกรดังกล่าว นายจ้างจะต้องเก็บรักษาไว้เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่กรมแรงงานตรวจดูได้ตลอดเวลาการใช้ลิฟต์นั้น

ข้อ ๖ การใช้ลิฟต์ นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

(๑) ให้มีผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมการใช้ลิฟต์มาแล้วทำหน้าที่บังคับลิฟต์ประจำตลอดเวลาที่ใช้ลิฟต์

(๒) ให้มีข้อบังคับการใช้ลิฟต์ติดไว้ให้เห็นชัดเจนในบริเวณลิฟต์ และผู้ทำหน้าที่บังคับลิฟต์ตาม (๑) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับนั้นโดยเคร่งครัด

(๓) ให้มีการตรวจสอบลิฟต์ทุกวัน ถ้ามีส่วนใดชำรุดเสียหาย ต้องซ่อมให้เรียบร้อยก่อนที่จะใช้งาน

(๔) ติดป้าย "ห้ามใช้ลิฟต์" ให้ลูกจ้างทราบ ในกรณีที่ลิฟต์ไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน หรือไม่มีผู้ทำหน้าที่บังคับลิฟต์ตาม (๑)

(๕) ห้ามมิให้บุคคลใดใช้ลิฟต์ขึ้นลงอย่างเด็ดขาด เว้นแต่ในกรณีตรวจสอบหรือซ่อมแซมลิฟต์

(๖) ติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักบรรทุกไว้ที่ลิฟต์ให้เห็นได้ชัดเจน

(๗) ต้องจัดวางและป้องกันมิให้วัสดุตกหรือยื่นออกมาขัดกับโครงหอลิฟต์

(๘) ในการใช้ลิฟต์ขนรถ ขนของ หรือเครื่องมือที่มีล้อ ต้องป้องกันมิให้รถหรือเครื่องมือนั้นเคลื่อนที่ได้

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างใช้ลิฟต์ในการทำงานก่อสร้าง ห้ามมิให้ใช้ลิฟต์ที่มีลักษณะใช้กระป๋องหรือภาชนะอื่นที่คล้ายกัน เกี่ยวหรือเกาะเคลื่อนย้ายพร้อมกับสายพานลวด หรือเชือก แทนตัวลิฟต์ในงานก่อสร้าง

หมวด ๒
การคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับการประกอบหรือติดตั้งโครงลิฟต์ ซ่อมบำรุงลิฟต์ หรือการขน ยก แบก หาบ หาม สิ่งของหรือวัสดุขึ้นลงลิฟต์ สวมหมวกแข็ง ถุงมือหนัง รองเท้าหนังหัวโลหะ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับการควบคุมบังคับลิฟต์ สวมหมวกแข็งและรองเท้าพื้นยางหุ้นส้น ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานมีลักษณะโดดเดี่ยวในที่สูงเกินสี่เมตร และไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายหรือการป้องกันอันตรายอย่างอื่น สวมเข็มขัดนิรภัยและเชือกนิรภัย ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๑๑ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ต้องเป็นไปตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

(๑) หมวกแข็ง ต้องมีน้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยยี่สิบสี่กรัม ทำด้วยวัตถุที่ไม่ใช่โลหะและความต้านทานสามารถทนแรงกระแทกได้ไม่น้อยกว่าสามร้อยแปดสิบห้ากิโลกรัม ภายในหมวกต้องมีรองในหมวก ทำด้วยหนัง พลาสติก ผ้า หรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน อยู่ห่างผนังหมวกไม่น้อยกว่าหนึ่งเซนติเมตร ซึ่งสามารถปรับระยะได้ตามขนาดศีรษะของผู้ใช้ เพื่อป้องกันศีรษะกระทบกับผนังหมวก

(๒) ถุงมือหนัง ต้องมีความยาวหุ้มถึงข้อมือ มีลักษณะใช้สวมกับนิ้วมือได้ทุกนิ้ว

(๓) รองเท้าหนังหัวโลหะ ปลายรองเท้าต้องมีโลหะแข็งหุ้ม สามารถทนแรงกดได้ไม่น้อยกว่าสี่ร้อยสี่สิบหกกิโลกรัม

(๔) เข็มขัดนิรภัยและเชือกนิรภัย ต้องทำด้วยหนัง ไนล่อน ผ้าฝ้ายถัก หรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน และสามารถทนแรงดึงได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งพันหนึ่งร้อยห้าสิบกิโลกรัม สำหรับเข็มขัดนิรภัยต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่าห้าเซนติเมตร

ข้อ ๑๒ ข้อกำหนดตามประกาศนี้ ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามประกาศนี้

ข้อ ๑๔ ประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๔

ประเทือง กีรติบุตร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๘ ตอนที่ ๒๘ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยนั่งร้าน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จึงเห็นสมควรปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๙ เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในงานก่อสร้างได้เป็นไปโดยเหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๙

ข้อ ๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้เรียกว่า "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยนั่งร้าน"

ข้อ ๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"งานก่อสร้าง" หมายความว่า การประกอบการเกี่ยวกับการก่อสร้าง อาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ ทางน้ำ ถนน การโทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา และหมายความรวมถึงการต่อเติม ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ดัดแปลงหรือรื้อถอนอาคารหรือสิ่งก่อสร้างนั้น ๆ ด้วย

"อาคาร" หมายความว่า อาคารตามความหมายที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

"นั่งร้าน" หมายความว่า ที่ปฏิบัติงานซึ่งจัดไว้สูงจากพื้นดิน หรือส่วนของอาคาร หรือส่วนของงานก่อสร้าง สำหรับเป็นที่รองรับของผู้ปฏิบัติงาน และ/หรือ วัสดุในงานก่อสร้าง เป็นการชั่วคราว

"นั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว" หมายความว่า นั่งร้านซึ่งมีที่ปฏิบัติงานเป็นคานยึดติดกับเสาแถวเดี่ยว

ข้อ ๕ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) งานก่อสร้างอาคารที่ใช้ไม้เป็นส่วนใหญ่และมีความสูงจากพื้นดินถึงคานรับหลังคาไม่เกิน ๗.๐๐ เมตร

(๒) งานซ่อมแซมหรือตกแต่งอาคารโดยใช้ผู้ปฏิบัติงานนั้นคราวละไม่เกินสองคน

(๓) งานติดตั้งประปา ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์อื่น ๆ โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานนั้นคราวละไม่เกินสองคน

หมวด ๑
งานก่อสร้าง

ข้อ ๖ การทำงานก่อสร้างซึ่งมีความสูงเกิน ๒.๐๐ เมตรขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีนั่งร้านสำหรับการก่อสร้างงานนั้น

หมวด ๒
แบบนั่งร้าน

ข้อ ๗ นั่งร้านเสาเรียงเดี่ยวที่สูงเกิน ๗.๐๐ เมตรขึ้นไป หรือนั่งร้านที่สูงเกิน ๒๑.๐๐ เมตรขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่ ก.ว. กำหนด เป็นผู้ออกแบบและกำหนดรายการละเอียดนั่งร้าน

ข้อ ๘ นั่งร้านเสาเรียงเดี่ยวที่สูงไม่เกิน ๗.๐๐ เมตร หรือนั่งร้านที่สูงไม่เกิน ๒๑.๐๐ เมตร นายจ้างต้องจัดให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่ ก.ว. กำหนด เป็นผู้ออกแบบและกำหนดรายการละเอียดนั่งร้าน หรือจะใช้ตามนั่งร้านมาตรฐานประเภทต่าง ๆ ตามกำหนดในข้อ ๑๒ ก็ได้

ข้อ ๙ ในกรณีที่นายจ้างจะให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่ ก.ว. กำหนด เป็นผู้ออกแบบและกำหนดรายการละเอียดนั่งร้าน อย่างน้อยต้องเป็นไปตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

(๑) นั่งร้านที่สร้างด้วยไม้ต้องใช้ไม้ที่ไม่ผุเปื่อย ไม่มีรอยแตกร้าวหรือชำรุดอื่น ๆ ที่จะทำให้ไม้ขาดความแข็งแรงทนทาน และจะต้องมีหน่วยแรงดัดประลัย (Ultimate Bending Stress) ไม่น้อยกว่า ๕๐๐ กิโลกรัมต่อตารางเซนติเมตร และมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่าสี่เท่าของแรงดัดประลัย เว้นแต่ไม้ที่ใช้เป็นไม้ไผ่ ต้องมีหลักฐานเอกสารในการทดสอบความแข็งแรงของวัสดุที่จะใช้จากสถาบันที่ทางราชการเชื่อถือได้ มีส่วนปลอดภัยเพียงพอและให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑ (๖)

ถ้าสร้างด้วยโลหะ ต้องเป็นโลหะที่มีจุดคราก (Yield Point) ไม่น้อยกว่า ๒,๔๐๐ กิโลกรัมต่อตารางเซนติเมตร และมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่าสองเท่าของจุดคราก

(๒) นั่งร้านต้องสามารถรับน้ำหนักบรรทุกได้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งานสำหรับนั่งร้านที่สร้างด้วยโลหะ และไม่น้อยกว่าสี่เท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งานสำหรับนั่งร้านที่สร้างด้วยไม้

(๓) ที่รองรับนั่งร้านต้องมีความมั่นคงแข็งแรงสามารถรับน้ำหนักบรรทุกได้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของน้ำหนักแห่งการใช้งาน

(๔) โครงนั่งร้านต้องมีการยึดโยง ค้ำยัน หรือตรึงกับพื้นดินหรือส่วนของงานก่อสร้างเพื่อป้องกันมิให้เซหรือล้ม

(๕) ต้องมีราวกันตก มีความสูงไม่น้อยกว่า ๙๐ เซนติเมตร และไม่เกิน ๑.๑๐ เมตร จากพื้นนั่งร้านตลอดแนวยาวด้านนอกของพื้นนั่งร้าน นอกจากเฉพาะช่วงที่จำเป็นเพื่อขนถ่ายสิ่งของ ยกเว้นนั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว

(๖) ต้องจัดให้มีพื้นนั่งร้านปูติดต่อกันมีความกว้างไม่น้อยกว่า ๓๕ เซนติเมตร ยึดกับตงให้แน่น ยกเว้นนั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว

(๗) ต้องจัดให้มีบันไดภายในของนั่งร้าน โดยใช้ไม้หรือโลหะ มีความเอียงลาดไม่เกิน ๔๕ องศา ยกเว้นนั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว

(๘) ต้องออกแบบเผื่อไว้ให้นั่งร้านสามารถรับน้ำหนักผ้าใบ สังกะสี ไม้แผ่น หรือวัสดุอื่นที่คล้ายกัน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (๗) ด้วย

หมวด ๓
การสร้างนั่งร้าน

ข้อ ๑๐ การสร้างนั่งร้าน นายจ้างต้องดำเนินการตามแบบและรายละเอียดตามข้อ ๙ และตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

(๑) นั่งร้านที่สร้างด้วยไม้ ถ้ายึดด้วยตะปู จะต้องใช้ตะปูขนาดและความยาวเหมาะสม และจะต้องตอกให้มีจำนวนเพียงพอสำหรับข้อต่อหนึ่ง ๆ เพื่อให้มีความมั่นคงแข็งแรง จะตอกตะปูในลักษณะรับแรงถอนโดยตรงมิได้ และต้องตอกให้สุดความยาวของตะปู เมื่อรื้อนั่งร้านออก จะต้องถอนตะปูจากไม้นั่งร้านหรือตีพับให้หมด

(๒) นั่งร้านที่มีการใช้ลิฟท์ขนส่งวัสดุขึ้นลง ต้องจัดให้มีการป้องกันไม่ให้เกิดการกระแทกนั่งร้านในระหว่างนำวัสดุขึ้นลงได้

(๓) ห้ามมิให้สร้างนั่งร้านยึดโยงกับหอลิฟท์

(๔) ต้องจัดให้มีผ้าใบ หรือสังกะสี หรือไม้แผ่น หรือวัสดุอื่นที่คล้ายกัน ปิดรอบนอกของนั่งร้าน ยกเว้นนั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว เพื่อป้องกันอันตรายจากสิ่งของตก

(๕) เหนือช่องที่กำหนดให้เป็นทางเดิน ต้องปิดคลุมด้วยผ้าใบ หรือสังกะสี หรือไม้แผ่น หรือวัสดุอื่นที่คล้ายกัน เพื่อป้องกันอันตรายแก่ผู้ใช้ทางเดินนั้น

หมวด ๔
การใช้นั่งร้าน

ข้อ ๑๑ นายจ้างต้องจัดให้มีการใช้นั่งร้านเป็นไปตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

(๑) ถ้านั่งร้านส่วนใดชำรุด หรือน่าจะเป็นอันตรายต่อการใช้นั่งร้านนั้น ต้องทำการซ่อมแซมส่วนนั้นทันที และห้ามมิให้ใช้ลูกจ้างทำงานบนนั่งร้านส่วนนั้น จนกว่าจะซ่อมแซมเสร็จ

(๒) ในขณะมีพายุ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานบนนั่งร้าน

(๓) กรณีที่พื้นนั่งร้านลื่น ห้ามมิให้ใช้ลูกจ้างทำงานบนนั่งร้านส่วนนั้น

(๔) ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานใกล้สายหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าที่ไม่มีฉนวนหุ้ม ต้องไม่ให้ใกล้เกินระยะที่กำหนดไว้สำหรับแรงดันแต่ละระดับข้างล่างนี้ ทั้งในแนวระดับและแนวดิ่ง เว้นแต่นายจ้างจะได้จัดให้มีการป้องกันอันตรายจากไฟฟ้านั้น เช่น ใช้ฉนวนหุ้มที่เหมาะสม

ระยะห่างไม่น้อยกว่า	๒.๔๐	เมตร	สำหรับแรงดันไฟฟ้าที่เกิน	๕๐	โวลท์	ถึง	๑๒,๐๐๐ โวลท์
,,	๓.๐๐	,,	,,	๑๒,๐๐๐	,,	,,	๓๓,๐๐๐ ,,
,,	๓.๐๐	,,	,,	๓๓,๐๐๐	,,	,,	๖๙,๐๐๐ ,,
,,	๓.๔๐	,,	,,	๖๙,๐๐๐	,,	,,	๑๑๕,๐๐๐ ,,
,,	๕.๓๐	,,	,,	๑๑๕,๐๐๐	,,	,,	๒๓๐,๐๐๐ ,,

(๕) ในกรณีที่มีการทำงานแบบนั่งร้านหลาย ๆ ชั้นพร้อมกัน ต้องจัดให้มีสิ่งป้องกันมิให้เกิดอันตรายต่อผู้ที่ทำงานอยู่ชั้นล่างได้

(๖) ในกรณีที่ใช้สารเคมีที่มีปฏิกิริยาทำให้เชือกหรือปอที่ผูกหรือมัดนั่งร้านเสื่อมคุณภาพได้ เช่น การใช้โซดาไฟบนนั่งร้านเพื่อทำความสะอาดภายนอกอาคาร ห้ามมิให้ใช้นั่งร้านที่ผูกหรือมัดด้วยเชือกหรือปอ

(๗) ในกรณีที่ใช้มาตรฐานนั่งร้านประเภทต่าง ๆ ตามกำหนดในข้อ ๑๒ ห้ามมิให้ใช้น้ำหนักบรรทุกนั่งร้านโดยเฉลี่ยเกินกว่า ๑๕๐ กิโลกรัมต่อตารางเมตร ระหว่างช่องเสา

สำหรับนั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว ห้ามมิให้ใช้น้ำหนักบรรทุกบนนั่งร้านแต่ละชั้นโดยเฉลี่ยแล้วเกินกว่า ๕๐ กิโลกรัมต่อความยาว ๑.๐๐ เมตร

หมวด ๕
นั่งร้านมาตรฐาน

ข้อ ๑๒ นั่งร้านที่สูงไม่เกิน ๒๑.๐๐ เมตร และนายจ้างมิได้ให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่ ก.ว. กำหนด เป็นผู้ออกแบบนั่งร้าน นายจ้างต้องจัดทำนั่งร้านให้เป็นไปตามข้อกำหนดตามที่ระบุไว้ในข้อ ๙ และข้อ ๑๐ กับข้อกำหนดสำหรับนั่งร้านมาตรฐานประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทนั่งร้านเสาเรียงเดี่ยว สูงไม่เกิน ๗.๐๐ เมตร สำหรับปฏิบัติงานทาสี

(ก) ถ้าใช้ไม้ไผ่ทำนั่งร้าน ไม้ไผ่ทุกลำจะต้องมีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๖ เซนติเมตร วัดตรงกลางท่อน การต่อไม้ไผ่ให้ต่อทาบ มีความยาวของส่วนที่ทาบนั้นไม่น้อยกว่า ๑.๐๐ เมตร มัดให้ติดกันด้วยวิธีขันชะเนาะไม่น้อยกว่าสองเปลาะ เชือกหรือป่อที่ใช้สำหรับผูกลำไม้ไผ่จะต้องเป็นเชือกหรือป่อใหม่ มีความเหนียวพอสมควร และจะต้องมีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า ๒ เซนติเมตร

การตั้งเสาไม้ไผ่ ให้ตั้งห่างกันไม่เกิน ๑.๕๐ เมตร ไม้ไผ่ที่ทำคานให้ผูกติดกับเสาทุกต้น เมื่อตั้งเสาให้ใช้ไม้ไผ่ทะแยงมุมไม่เกิน ๔๕ องศากับแนวราบ โดยให้มัดยึดโยงกับเสาทุกต้นสลับพื้นปลาตลอดแนว แล้วให้ใช้ไม้ไผ่ผูกยึดนั่งร้านกับเสาสมอฝั่งดิน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน ๔.๕๐ เมตร

ชั้นของนั่งร้านแต่ละชั้น จะมีระยะห่างกันเกิน ๒.๐๐ เมตรไม่ได้

(ข) ถ้าใช้ไม้ชนิดอื่นทำนั่งร้าน ไม้ทุกชิ้นจะต้องมีขนาดพื้นหน้าตัดไม่น้อยกว่า ๒๔ ตารางเซนติเมตร และมีหน้าแคบไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร ระยะห่างของเสาคานและระยะระหว่างชั้นของนั่งร้านให้จัดทำเช่นเดียวกับนั่งร้านไม้ไผ่ และใช้ตะปูเป็นเครื่องยึดนั่งร้าน

นั่งร้านประเภทนี้ จะใช้รับน้ำหนักเกินน้ำหนักผู้ปฏิบัติงานและวัสดุเบาที่จะนำมาใช้งานไม่ได้

(๒) ประเภทนั่งร้านสูงไม่เกิน ๗.๐๐ เมตร สำหรับงานก่อสร้าง

(ก) ถ้าใช้ไม้ไผ่ทำนั่งร้าน ไม้ไผ่ทุกลำจะต้องมีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๖ เซนติเมตร วัดตรงกลางท่อน การต่อไม้ไผ่ให้ต่อทาบ มีความยาวของส่วนที่ทาบกันไม่น้อยกว่า ๑.๐๐ เมตร โดยมัดให้ติดกันด้วยวิธีขันชะเนาะไม่น้อยกว่าสองเปลาะ เชือกหรือป่อที่ใช้สำหรับผูกลำไม้ไผ่จะต้องเป็นเชือกหรือป่อใหม่ มีความเหนียวพอสมควร และต้องมีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า ๒ เซนติเมตร

การตั้งเสาไม้ไผ่ ให้ตั้งห่างกันไม่เกิน ๑.๕๐ เมตร เป็นสองแถว และระยะระหว่างแถวคู่เสาต้องห่างกันไม่น้อยกว่า ๕๐ เซนติเมตร และไม่เกิน ๗๙ เซนติเมตร โดยใช้ไม้ไผ่ผูกเป็นคาน ยึดกับเสาทุกต้นทั้งสองข้าง ตงสำหรับรองรับพื้นให้ใช้ไม้เคร่า ซึ่งมี

พื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่า ๒๔ ตารางเซนติเมตร ผูกติดกับคานไม้ไผ่ในระยะห่างกันไม่เกิน ๕๐ เซนติเมตร ไม้ที่ใช้ปูนั่งร้านให้ใช้ไม้ที่มีความหนาไม่น้อยกว่า ๒ เซนติเมตร ยึดติดตงให้แน่น

เมื่อตั้งเสาและผูกคานแล้ว ให้ใช้ไม้ไผ่ผูกทะแยงกับเสาทุกต้น โดยทำมุมกับแนวราบไม่เกิน ๔๕ องศา โดยผูกสลับพื้นปลาตลอดทั้งแถวหน้าและแถวหลัง

ให้ใช้ไม้ไผ่ผูกยึดนั่งร้านกับส่วนของอาคารซึ่งแข็งแรงพอหรือผูกยึดกับเสาสมอผึ่งดิน แต่จะห่างกันเกิน ๔.๕๐ เมตรมิได้

ชั้นของนั่งร้านแต่ละชั้น จะมีระยะห่างกันเกิน ๒.๐๐ เมตรมิได้

(ข) ให้จัดทำราวกันตก โดยใช้ไม้ไผ่ผูกกับเสาตามแนวนอน ระยะความสูงจากพื้นนั่งร้านแต่ละชั้นไม่ต่ำกว่า ๙๐ เซนติเมตร และสูงไม่เกิน ๑.๑๐ เมตร ทุกชั้นของนั่งร้าน

นั่งร้านประเภทนี้ จะใช้รับน้ำหนักจรเกิน ๑๕๐ กิโลกรัมต่อตารางเมตรมิได้

(๓) ประเภทนั่งร้านสูงไม่เกิน ๑๒.๐๐ เมตร สำหรับงานก่อสร้าง

(ก) ต้องใช้เสาไม้ที่มีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่า ๓๓ ตารางเซนติเมตร และหน้าแคบไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร การตั้งเสาแต่ละต้นห่างกันไม่เกิน ๒.๐๐ เมตร โดยตั้งเป็นสองแถว และระยะระหว่างแถวคู่เสาต้องห่างกันไม่น้อยกว่า ๕๐ เซนติเมตร และไม่เกิน ๗๕ เซนติเมตร เสาไม้ต้องตั้งให้ได้ดิ่งกับพื้นดิน การต่อเสาไม้ทุกแห่งต้องต่อด้วยวิธีชนกันและมีไม้ทาบรอยชนนั้นทั้งสองด้าน ไม้ทาบต้องมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่าหน้าตัดของเสาและมีความยาวไม่น้อยกว่า ๖๐ เซนติเมตร

ไม้ที่ใช้ทำคาน ต้องมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่า ๓๓ ตารางเซนติเมตร ไม้ดังกล่าวต้องมีหน้าแคบไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร และมีหน้ากว้างไม่น้อยกว่า ๙ เซนติเมตร ระยะห่างคานแต่ละชั้นไม่เกิน ๒.๐๐ เมตร การต่อคานให้ต่อที่เสา คานให้ยึดติดกับเสา และต้องมีพุกรับทุกแห่ง

ไม้ที่ใช้ทำตง ต้องมีพื้นที่หน้าตัดไม่น้อยกว่า ๒๔ ตารางเซนติเมตร หน้าแคบไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร ระยะห่างของตงแต่ละอันไม่เกิน ๕๐ เซนติเมตร และตงทุกอันต้องยื่นปลายออกจากคานไม่น้อยกว่า ๑๐ เซนติเมตร โดยยึดให้ติดกับคานทุกแห่ง

ไม้ที่ใช้ทำค้ำยัน ต้องมีขนาดไม่น้อยกว่าไม้ที่ใช้ทำตง ค้ำยันจากพื้นดินขึ้นไปโดยตลอดเป็นรูปสลับฟันปลา และทะแยงมุม ๔๕ องศา ถึง ๖๐ องศา

พื้นนั่งร้านให้ใช้ไม้ที่มีความหนาไม่น้อยกว่า ๒ เซนติเมตร ปูทับตง รอยต่อของพื้นต้องปูชนและให้เสริมตงรับปลายของพื้นทุกแห่งที่มีรอยต่อแล้วยึดกับตงให้แน่น

อุปกรณ์ที่ใช้ยึดนั่งร้านให้ใช้ตะปูที่มีความยาวพอเหมาะ หรือสลักเกลียวยึดทุกจุด

การยึดนั่งร้านติดกับอาคาร คาน หรือเสาคอนกรีตรอบนอกของอาคาร ให้ฝังเหล็กกลมขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง ๖ มิลลิเมตร ยาวไม่น้อยกว่า ๓๐ เซนติเมตร ไว้ในคอนกรีตยื่นจากผิวคอนกรีต และมีระยะห่างกันไม่เกิน ๒.๐๐ เมตร เหล็กกลมดังกล่าวให้ปล่อยโผล่ไว้ เพื่อยึดเสานั่งร้านโดยรอบอาคาร และให้จัดทำไม้ค้ำยันป้องกันนั่งร้านเซหรือล้มเข้าหาอาคารทุกชั้นของอาคาร

นั่งร้านต้องทำบันไดสำหรับขึ้นไว้ภายใน โดยใช้ไม้ขนาดหน้าแคบไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร และหน้ากว้างไม่น้อยกว่า ๗ เซนติเมตร ตีเป็นลูกขั้นบันได ระยะของลูกขั้นบันไดห่างกันไม่เกิน ๕๐ เซนติเมตรต่อขั้น บันไดแต่ละขั้นต้องทำให้เยื้องกัน แต่ไม่เกิน ๑๐.๐๐ เมตร

(ข) ให้จัดทำราวกันตก โดยใช้ไม้ขนาดหน้าแคบไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร และหน้ากว้างไม่น้อยกว่า ๗ เซนติเมตร ติดตั้งเคร่าด้านในของเสาโดยรอบนั่งร้าน ราวดังกล่าวต้องสูงไม่น้อยกว่า ๙๐ เซนติเมตร แต่ไม่เกิน ๑.๑๐ เมตร

นั่งร้านประเภทนี้ จะใช้รับน้ำหนักจรเกิน ๑๕๐ กิโลกรัมต่อตารางเมตรมิได้

(๔) ประเภทนั่งร้านสูงไม่เกิน ๒๑.๐๐ เมตร สำหรับงานก่อสร้าง ให้เป็นไปตาม (๓) ทุกประการ เว้นแต่เสาไม้สี่เหลี่ยมต้องมีหน้าแคบไม่น้อยกว่า ๗ เซนติเมตร และให้เสาตั้งอยู่ห่างกันไม่เกิน ๑.๕๐ เมตร

หมวด ๖

การคุ้มครองความปลอดภัย

ข้อ ๑๓ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับนั่งร้าน หรือบน หรือภายใต้นั่งร้าน หรือบริเวณใกล้เคียงกับนั่งร้าน ตามประเภทและลักษณะการทำงาน อันอาจได้รับ

อันตรายจากการทำงานนั้น ๆ สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานและภาวะอันตรายที่อาจได้รับ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานช่างไม้ สวมหมวกแข็งและรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

(๒) งานช่างเหล็ก สวมหมวกแข็ง ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

(๓) งานผสมปูนซีเมนต์ สวมหมวกแข็ง ถุงมือยางหรือถุงมือที่ทำด้วยวัสดุอื่นที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน และรองเท้ายางชนิดหุ้มแข้ง

(๔) งานก่ออิฐ ฉาบปูน หรือตกแต่งผิวปูน สวมหมวกแข็ง ถุงมือยางหรือถุงมือที่ทำด้วยวัสดุอื่นที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน และรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

(๕) งานประกอบโครงสร้าง ขนย้าย และติดตั้ง สวมหมวกแข็ง ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

(๖) งานทาสี สวมหมวกแข็ง และรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

(๗) งานประปา สวมหมวกแข็ง ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

(๘) งานช่างกระจก สวมหมวกแข็ง ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง

ข้อ ๑๔ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในที่สูงเกิน ๔.๐๐ เมตร ซึ่งมีลักษณะโดดเดี่ยวและไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยหรือการป้องกันอันตรายอย่างอื่น สวมเข็มขัดนิรภัยและเชือกนิรภัยตลอดเวลาในการทำงาน

หมวด ๗
มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย

ข้อ ๑๕ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลต้องเป็นไปตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

(๑) หมวกแข็ง ต้องเป็นรูปโดมชั้นเดียว ไม่มีตะเข็บ ไม่มีรูทะลุ ตัวหมวกทำด้วยวัตถุที่ไม่ใช่โลหะหรือมีส่วนที่เป็นโลหะ มีน้ำหนักไม่เกิน ๔๒๐ กรัม เมื่อทดสอบการรับแรงกระแทกและการรับแรงเจาะตามวิธีทดสอบ ต้องลึกไม่เกิน ๑ เซนติเมตรตามลำดับ

ส่วนบนสุดของรองในหมวก ต้องมีระยะห่างจากยอดหมวกด้านในไม่น้อยกว่า ๓ เซนติเมตร

(๒) ถุงมือ ต้องมีความเหนียว ไม่ฉีกขาดง่าย มีความยาวหุ้มถึงข้อมือ และเป็นชนิดที่สวมนิ้วมือได้ทุกนิ้ว เมื่อสวมแล้วสามารถเคลื่อนไหวนิ้วมือได้สะดวก ถ้าเป็นถุงมือยาง ต้องสามารถกันน้ำและกรดหรือด่างได้ด้วย

(๓) รองเท้าชนิดหุ้มส้นพื้นยาง ต้องทำด้วยหนังหรือผ้า หุ้มเท้าตลอด และมีพื้นรองเท้าเป็นยางสามารถป้องกันการลื่นได้

(๔) เข็มขัดนิรภัย ต้องทำด้วยหนังหรือทำด้วยด้าย หรือใยไนล่อน หรือวัสดุอื่นที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน ถักเป็นแถบ มีความกว้างไม่น้อยกว่า ๕ เซนติเมตร สามารถทนแรงดึงได้ไม่น้อยกว่า ๑,๑๕๐ กิโลกรัม

(๕) เชือกนิรภัย ต้องสามารถทนแรงดึงได้ไม่น้อยกว่า ๑,๑๕๐ กิโลกรัม ถ้าเป็นลวดสลิง ต้องมีเครื่องช่วยรับแรงกระตุกติดตั้งไว้ด้วย

(๖) รองเท้ายางชนิดหุ้มแข้ง ต้องทำด้วยยางหรือวัสดุอื่นที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน หุ้มเท้าตลอดขึ้นไป มีความสูงไม่ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของหน้าแข้ง สามารถกันน้ำและกรดหรือด่างได้ด้วย

หมวด ๘
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๑๖ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยตามประกาศนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๑๗ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๕

พลเอกสิทธิ จิรโรจน์

(พลเอกสิทธิ จิรโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ประกอบกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการปิโตรเลียม

(๒) การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง ดัดแปลงเพื่อการค้า แปรสภาพ ทำให้เสียหาย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลง และจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น

(๓) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลงหรือรื้อถอน อาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อู่เรือ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้างหรือโครงสร้างนั้น ๆ

(๔) การขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และรวมถึงการบรรทุกขนถ่ายสินค้าด้วย

ข้อ ๔ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๕ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ความปลอดภัยในการทำงาน" หมายความว่า สภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

"เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน" หมายความว่า ลูกจ้างผู้ซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศนี้

"สถานประกอบกิจการ" หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่ดำเนินกิจการตามลำพังเป็นหน่วย ๆ และมีลูกจ้างทำงานอยู่

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

ข้อ ๖ ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยแห่งละหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาที่มีการทำงานดังต่อไปนี้

(๑) ดูแลให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง

(๓) ควบคุมและดูแลการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยให้ถูกวิธีและให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้

(๔) ตรวจตราสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของลูกจ้างแล้วรายงานนายจ้างให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

(๕) บันทึก จัดทำรายงาน และสอบสวนเกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่าสาขาอาชีวอนามัยหรือสาขาอื่นที่มีหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือ

(๒) ผ่านการศึกษาอบรมและทดสอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานจากกรมแรงงาน หรือสถาบันที่กรมแรงงานรับรอง หรือ

(๓) ปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๘ ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้แต่งตั้ง

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างแสดงปริญญาบัตร หลักฐานการศึกษาอบรมและทดสอบ หรือหลักฐานการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วย

ข้อ ๙ เมื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานพ้นจากหน้าที่ ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนใหม่แทน และแจ้งชื่อต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในหกสิบวันนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนเดิมพ้นหน้าที่

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างส่งรายงานการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามแบบที่กรมแรงงานกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นประจำทุกหกเดือน ทั้งนี้ ภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๘

พลเอกสิทธิ จิรโรจน์

(สิทธิ จิรโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่งานก่อสร้างอาคารที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยของตนเองที่มีความสูงจากพื้นดินถึงคานรับหลังคาไม่เกิน ๗.๐๐ เมตร

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า นายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้หมายความรวมถึงผู้รับจ้างช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับจ้างชั้นต้นด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม

"งานก่อสร้าง" หมายความว่า การประกอบการเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ ทางน้ำ ถนน การโทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา และหมายความรวมถึงการต่อเติม ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคารหรือสิ่งก่อสร้างนั้น ๆ

"เขตก่อสร้าง" หมายความว่า พื้นที่ดินบริเวณโดยรอบพื้นที่ที่ดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งนายจ้างได้จัดทำรั้วหรือคอกกั้นไว้ตามประกาศนี้

"เขตอันตราย" หมายความว่า บริเวณที่กำลังก่อสร้าง หรือบริเวณที่ใช้ปั้นจั่น หรือบริเวณที่ติดตั้งนั่งร้านหรือติดตั้งลิฟต์ขนส่ง หรือส่วนของการก่อสร้างอาคารหรือทางลำเลียงวัสดุเพื่อการก่อสร้าง หรือสถานที่เก็บเชื้อเพลิงหรือวัสดุเพื่อการก่อสร้าง หรือบริเวณที่ใช้เครื่องจักรกลหรือกระแสไฟฟ้าเพื่อการก่อสร้าง

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดทำรั้วหรือคอกกั้นและปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างในบริเวณที่ดำเนินการก่อสร้าง

ข้อ ๖ ให้นายจ้างกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้าง โดยจัดให้มีรั้ว หรือคอกกั้น หรือแผงกั้นกันของตก และเขียนป้ายแจ้ง "เขตอันตราย" ปิดประกาศให้ชัดเจน ในเวลากลางคืนให้มีสัญญาณไฟสีแดงแสดงตลอดเวลาด้วย

ข้อ ๗ ห้ามมิให้นายจ้างยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ลูกจ้างผู้ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในเขตอันตรายนั้น

ข้อ ๘ นายจ้างต้องแจ้งและปิดประกาศห้ามลูกจ้างและไม่ยินยอมให้ลูกจ้างเข้าพักอาศัยในอาคารที่กำลังก่อสร้าง

การปิดประกาศ ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยตลอดเวลา ณ เขตก่อสร้าง

ข้อ ๙ ห้ามลูกจ้างเข้าไปในอาคารที่กำลังก่อสร้างหรือเขตก่อสร้างนอกเวลาทำงานโดยมิได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตจากนายจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๒๘

พลเอกสิทธิ จิรโรจน์

(พลเอกสิทธิ จิรโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ (๗) และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานสำหรับลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้ประกาศกำหนด

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ปั้นจั่น" (Cranes หรือ Derricks) หมายความว่า เครื่องจักรกลที่ใช้ยกสิ่งของขึ้นลงตามแนวดิ่งและเคลื่อนย้ายสิ่งของเหล่านั้นในลักษณะแขวนลอยไปตามแนวราบ

"ปั้นจั่นชนิดอยู่กับที่" หมายความว่า ปั้นจั่นที่ประกอบด้วยอุปกรณ์ควบคุมและเครื่องต้นกำลังอยู่ในตัวซึ่งติดตั้งอยู่บนหอสูง ขาตั้ง หรือบนล้อเลื่อน

"ปั้นจั่นชนิดเคลื่อนที่" หมายความว่า ปั้นจั่นที่ประกอบด้วยอุปกรณ์ควบคุมและเครื่องต้นกำลังอยู่ในตัวซึ่งติดตั้งอยู่บนยานที่ขับเคลื่อนในตัวเอง

"ลวดวิ่ง" หมายความว่า เชือกลวดเหล็กกล้าที่เคลื่อนที่ในขณะปั้นจั่นทำงาน

"ลวดโยงยึด" หมายความว่า เชือกลวดเหล็กกล้าที่ยึดส่วนใดส่วนหนึ่งของปั้นจั่นให้มั่นคง

"ผู้บังคับปั้นจั่น" หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่บังคับการทำงานของปั้นจั่น

"วิศวกร" หมายความว่า วิศวกรซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม

"ส่วนความปลอดภัย" หมายความว่า อัตราส่วนระหว่างแรงดึงที่เชือกลวดเหล็กกล้ารับได้สูงสุดต่อแรงดึงที่เชือกลวดเหล็กกล้ารับอยู่จริง

หมวด ๑
ข้อกำหนดทั่วไป

ข้อ ๕ ให้นายจ้างที่ใช้ปั้นจั่นปฏิบัติตามรายละเอียดคุณลักษณะของปั้นจั่นและคู่มือการใช้งานที่ผู้ผลิตปั้นจั่นกำหนดไว้

ในการประกอบ การทดสอบ การซ่อมบำรุง และการตรวจสอบปั้นจั่น ให้นายจ้างปฏิบัติตามรายละเอียดคุณลักษณะและคู่มือการใช้งานตามวรรคหนึ่งด้วย

ในกรณีที่มีอุปกรณ์อื่นใช้กับปั้นจั่น ห้ามมิให้นายจ้างใช้อุปกรณ์นั้นเกินหรือไม่ถูกต้องตามรายละเอียดคุณลักษณะตามวรรคหนึ่ง

ถ้าไม่มีรายละเอียดคุณลักษณะหรือคู่มือการใช้งานหรือผู้ผลิตปั้นจั่นมิได้กำหนดไว้ ให้นายจ้างปฏิบัติตามรายละเอียดคุณลักษณะที่วิศวกรได้กำหนดขึ้นเป็นหนังสือ

ข้อ ๖ ให้นายจ้างติดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่น บีดคำเตือนให้ระวังอันตราย และติดตั้งสัญญาณเตือนอันตรายให้ผู้บังคับปั้นจั่นเห็นได้ชัดเจน

ข้อ ๗ ในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ให้นายจ้างจัดให้มีการให้สัญญาณการใช้ปั้นจั่นที่เข้าใจในระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่การใช้สัญญาณตามวรรคหนึ่งเป็นการใช้สัญญาณมือ ให้นายจ้างจัดให้มีรูปภาพหรือคู่มือการใช้สัญญาณเมือตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้ติดไว้ที่ปั้นจั่นและบริเวณที่ทำงาน

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบส่วนประกอบและอุปกรณ์ของปั้นจั่นทุก ๆ สามเดือนตามแบบที่กรมแรงงานกำหนด

ให้นายจ้างบันทึกเวลาที่ตรวจสอบและผลการตรวจสอบโดยมีวิศวกรเป็นผู้รับรองไว้เป็นหลักฐานให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ในระหว่างเวลาทำงาน

ข้อ ๙ ในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ห้ามมิให้นายจ้างใช้เชือกลวดเหล็กกล้าที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ลวดวงที่มีเส้นลวดในหนึ่งช่วงเกลียวขาดตั้งแต่สามเส้นขึ้นไปในเกลียวเดียวกัน หรือขาดตั้งแต่หกเส้นขึ้นไปในหลายเกลียวรวมกัน

(๒) ลวดโยงยึดที่มีเส้นลวดในหนึ่งช่วงเกลียวขาดตั้งแต่สองเส้นขึ้นไป

(๓) ลวดเส้นนอกสึกไปหนึ่งในสามของเส้นผ่านศูนย์กลาง

(๔) ลวดวงหรือลวดโยงยึดที่ขมวด ถูกบดกระแทก แตกเกลียว หรือชำรุด ซึ่งเป็นเหตุให้การรับน้ำหนักของเชือกลวดเหล็กกล้าเสียไป

(๕) เส้นผ่านศูนย์กลางมีขนาดเล็กลงเกินร้อยละห้าของเส้นผ่านศูนย์กลางเดิม

(๖) ถูกความร้อนทำลายหรือเป็นสนิมมากจนเห็นได้ชัดเจน

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างใช้รอกในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นที่มีอัตราส่วนระหว่างเส้นผ่านศูนย์กลางของรอกหรือล้อใด ๆ กับเส้นผ่านศูนย์กลางของเชือกลวดเหล็กกล้าที่พันอยู่น้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนดดังต่อไปนี้

๑๘ ต่อ ๑ สำหรับรอกปลายแขนปั้นจั่น

๑๖ ต่อ ๑ สำหรับรอกของตะขอ

๑๔ ต่อ ๑ สำหรับรอกหลังแขนปั้นจั่น

ข้อ ๑๑ ในขณะทำงาน ให้นายจ้างจัดให้มีการควบคุมให้มีเชือกลวดเหล็กกล้าเหลืออยู่ในที่ม้วนเชือกลวดไม่น้อยกว่าสองรอบ

เชือกลวดเหล็กกล้าที่ใช้ต้องมีส่วนความปลอดภัยดังนี้

(๑) เชือกลวดเหล็กกล้าที่เป็นลวดวึง ไม่น้อยกว่า ๖

(๒) เชือกลวดเหล็กกล้าที่เป็นลวดโยงยึด ไม่น้อยกว่า ๓.๕

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งครอบบังส่วนที่หมุนรอบตัวเองหรือส่วนที่เคลื่อนไหวได้ของเครื่องจักรเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดทำเครื่องหมายแสดงเขตอันตรายหรือเครื่องกั้นเขตอันตรายในรัศมีส่วนรอบของปั้นจั่นที่หมุนกวาดระหว่างทำงานเพื่อเตือนลูกจ้างให้ระวังอันตรายอันอาจเกิดขึ้นในรัศมีของส่วนที่หมุนได้

ข้อ ๑๔ ปั้นจั่นที่มีความสูงเกินสามเมตร ให้นายจ้างจัดให้มีบันไดพร้อมราวจับและโครงโลหะกันตกให้แก่ลูกจ้างที่ทำงาน

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดทำพื้นและทางเดินบนปั้นจั่นเป็นชนิดกันลื่น

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างติดตั้งเครื่องดับเพลิงชนิดที่เหมาะสมและใช้การได้ที่ห้องบังคับปั้นจั่น

ข้อ ๑๗ ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งครอบบังหรือฉนวนหุ้มท่อไอเสียของปั้นจั่นเพื่อป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากความร้อนของท่อไอเสีย

ข้อ ๑๘ ปั้นจั่นที่ใช้เครื่องยนต์ นายจ้างต้องจัดให้มีถังเก็บเชื้อเพลิงและท่อส่งเชื้อเพลิงติดตั้งอยู่ในลักษณะที่จะไม่เกิดอันตรายเมื่อเชื้อเพลิงหก ล้น หรือรั่วออกมา

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างเก็บและเคลื่อนย้ายเชื้อเพลิงที่ใช้กับปั้นจั่นด้วยความระมัดระวังมิให้เกิดอันตรายได้

ข้อ ๒๐ เมื่อมีการใช้ปั้นจั่นใกล้สายไฟฟ้า ให้นายจ้างปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าสายไฟฟ้ามีแรงดันไฟฟ้าไม่เกินห้าสิบกิโลโวลต์ ให้ระยะห่างระหว่างสายไฟฟ้านั้นกับส่วนหนึ่งส่วนใดของปั้นจั่น หรือกับส่วนหนึ่งส่วนใดของวัสดุที่ปั้นจั่นกำลังยกอยู่ ต้องไม่น้อยกว่าสามเมตร

(๒) ถ้าสายไฟฟ้ามีแรงดันไฟฟ้าเกินห้าสิบกิโลโวลต์ ให้ระยะห่างระหว่างสายไฟฟ้านั้นกับส่วนหนึ่งส่วนใดของปั้นจั่น หรือกับส่วนหนึ่งส่วนใดของวัสดุที่ปั้นจั่นกำลังยกอยู่ เพิ่มขึ้นจากระยะห่างตาม (๑) อีกหนึ่งเซ็นติเมตรสำหรับแรงดันไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นหนึ่งกิโลโวลต์

(๓) ในกรณีที่ปั้นจั่นเคลื่อนที่โดยไม่ยกวัสดุและไม่ลดแขนปั้นจั่นลง ให้ระยะห่างระหว่างส่วนหนึ่งส่วนใดของปั้นจั่นกับสายไฟฟ้าเป็นดังนี้

(ก) สำหรับสายไฟฟ้าที่มีแรงดันไฟฟ้าไม่เกินห้าสิบกิโลโวลต์ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเมตรยี่สิบห้าเซนติเมตร

(ข) สำหรับสายไฟฟ้าที่มีแรงดันไฟฟ้าเกินห้าสิบกิโลโวลต์ แต่ไม่เกินสามร้อยสี่สิบห้ากิโลโวลต์ ไม่น้อยกว่าสามเมตร

(ค) สำหรับสายไฟฟ้าที่มีแรงดันไฟฟ้าเกินสามร้อยสี่สิบห้ากิโลโวลต์ แต่ไม่เกินเจ็ดร้อยห้าสิบกิโลโวลต์ ไม่น้อยกว่าห้าเมตร

ข้อ ๒๑ ถ้าปั้นจั่นหรือวัสดุที่จะยกตั้งอยู่ใกล้เสาส่งคลื่นโทรคมนาคม ก่อนใช้ปั้นจั่นนั้นให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจตัวปั้นจั่นและวัสดุนั้นว่าเกิดประจุไฟฟ้าเหนี่ยวนำหรือไม่ ถ้าพบว่ามีประจุไฟฟ้าเหนี่ยวนำที่ตัวปั้นจั่นและวัสดุที่จะยก ให้นายจ้างต่อสายตัวนำกับปั้นจั่นและวัสดุนั้นให้ประจุไฟฟ้าไหลลงดินตลอดเวลาที่มีการใช้ปั้นจั่นทำงานใกล้เสาส่งคลื่นโทรคมนาคม

ข้อ ๒๒ ถ้ามีสารไวไฟอยู่ในบริเวณที่ใช้ปั้นจั่น ให้นายจ้างนำสารไวไฟออกจากบริเวณที่ใช้ปั้นจั่นก่อนปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นที่ชำรุดเสียหายหรืออยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัย

ข้อ ๒๔ ถ้ามีการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นในเวลากลางคืน ให้นายจ้างจัดให้มีแสงสว่างทั่วบริเวณตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

ข้อ ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างดัดแปลงหรือแก้ไขส่วนใดส่วนหนึ่งของปั้นจั่น หรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการเช่นว่านั้น อันอาจทำให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นมีความปลอดภัยน้อยลง

หมวด ๒
ปั้นจั่นชนิดอยู่กับที่

ข้อ ๒๖ ให้นายจ้างติดตั้งปั้นจั่นบนฐานที่มั่นคงโดยมีวิศวกรเป็นผู้รับรอง และให้ส่วนที่เคลื่อนที่หรือหมุนได้ของปั้นจั่นอยู่ห่างจากสิ่งก่อสร้างหรือวัตถุอื่นไม่น้อยกว่าห้าสิบเซนติเมตร

ข้อ ๒๗ ปั้นจั่นเคลื่อนที่บนรางหรือปั้นจั่นที่มีรางล้อเลื่อนที่อยู่บนแขนปั้นจั่น ให้นายจ้างจัดให้มีสวิตช์ให้หยุดปั้นจั่นได้โดยอัตโนมัติ และให้มีกันชนหรือกันกระแทกที่ปลายทั้งสองข้างของรางด้วย

ข้อ ๒๘ ในขณะปั้นจั่นเคลื่อนที่ ให้นายจ้างจัดให้มีสัญญาณเสียงและแสงวับวาบเตือนให้ลูกจ้างทราบ

ข้อ ๒๙ ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องกวาดสิ่งของหน้าล้อทั้งสองข้างของปั้นจั่น

ข้อ ๓๐ ถ้าลูกจ้างปฏิบัติงานบนแขนปั้นจั่น ให้นายจ้างจัดให้มีราวกันตกไว้ ณ บริเวณที่ปฏิบัติงาน และจัดให้ลูกจ้างสวมใส่เข็มขัดนิรภัยและสายชูชีพตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

หมวด ๑
ปั้นจั่นชนิดเคลื่อนที่

ข้อ ๓๑ ให้นายจ้างที่ใช้ปั้นจั่นจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันแขนต่อไม่ให้อยู่ห่างจากแนวเส้นตรงของแขนปั้นจั่นน้อยกว่าห้าองศา

ข้อ ๓๒ ให้นายจ้างที่นำปั้นจั่นชนิดเคลื่อนที่ไปติดตั้งอย่างชั่วคราวอยู่บนเรือ แพ หรือพาหนะลอยน้ำ ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ยึดปั้นจั่นไว้กับเรือ แพ หรือพาหนะลอยน้ำให้มั่นคงโดยมีวิศวกรเป็นผู้รับรอง

(๒) เปลี่ยนป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกของปั้นจั่นให้ตรงตามความสามารถในการยกสิ่งของได้โดยปลอดภัย โดยน้ำหนักของปั้นจั่นรวมกับพิกัดน้ำหนักยกจะต้องไม่เกินระวางบรรทุกเต็มที่ของเรือ แพ หรือพาหนะลอยน้ำนั้น

หมวด ๔
เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๓๓ ให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้หมวกแข็ง ถุงมือ รองเท้าหัวโลหะ หรืออุปกรณ์ความปลอดภัยอื่น ๆ ตามลักษณะและสภาพของงานตลอดเวลาที่ทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น

ให้นายจ้างจัดอบรมลูกจ้างให้รู้จักวิธีใช้ วิธีทำความสะอาด และวิธีบำรุงรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัย ตลอดจนข้อจำกัดของอุปกรณ์เหล่านั้น

ข้อ ๓๔ ให้นายจ้างออกข้อบังคับการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น กำหนดรายละเอียดในการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยไว้

ข้อ ๓๕ ให้นายจ้างจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นเป็นภาษาไทย ให้ลูกจ้างศึกษาและปฏิบัติตามโดยถูกต้อง

ข้อ ๓๖ ให้นายจ้างจัดให้มีผู้ควบคุมทำหน้าที่ควบคุมการใช้ปั้นจั่นให้เป็นไปโดยถูกต้องและปลอดภัย

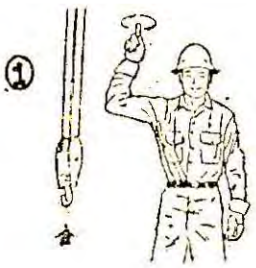
ข้อ ๓๗ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามประกาศนี้

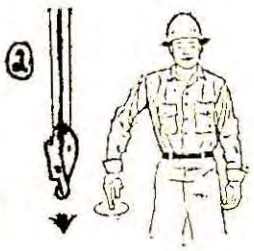
ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๐

พลเอกประจวบ สุนทรางกูร

(พลเอกประจวบ สุนทรางกูร)

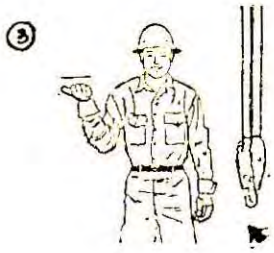
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

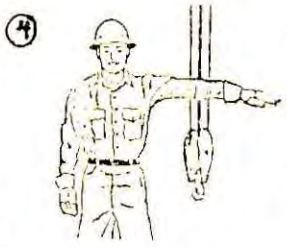




๑. สัญญาณให้ยกของขึ้นได้ ให้งอข้อศอกยกขึ้นได้ฉาก ใช้นิ้วชี้ ชี้ขึ้น แล้วหมุนเป็นวงกลม

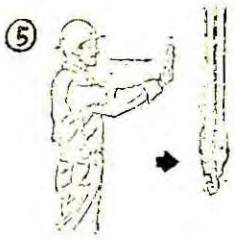
๒. สัญญาณให้ลดของที่ยกลง กางแขนออกเล็กน้อย ใช้นิ้วชี้ ชี้ลง แล้วหมุนเป็นวงกลม

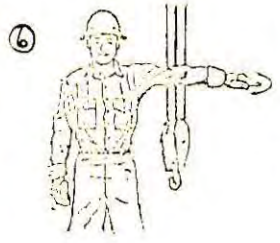




๓. สัญญาณให้ลูกรอกเคลื่อนที่ ถ้ามือขวาหงายขึ้นในระดับไหล่ นิ้วหัวแม่มือชี้ออกในทิศทางที่ต้องการให้ลูกรอกเคลื่อนที่ไป โดยโยกมือเคลื่อนที่ในทางแนวนอน

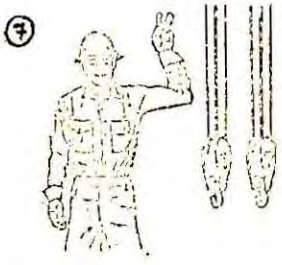
๔. สัญญาณให้หยุดยกของ เหยียดมือซ้ายออกข้างลำตัวระดับไหล่ ฝ่ามือคว่ำลง โดยเหยียดแขนนิ่งอยู่ในท่านั้น





๕. สัญญาณให้สะพานบีมจันเคลื่อนที่ เหยียดฝ่ามือขวาตรงออกไปข้างหน้าในระดับไหล่ ฝ่ามือตั้งตรง ทำท่าผลักในทิศทางที่ต้องการให้สะพานเคลื่อนที่ไป

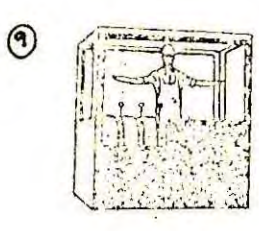
๖. สัญญาณหยุดยกของฉุกเฉิน เหยียดแขนซ้ายออกไปอยู่ในระดับไหล่ ฝ่ามือคว่ำลง แล้วเหวี่ยงไป-มา ในแนวระดับไหล่อย่างรวดเร็ว

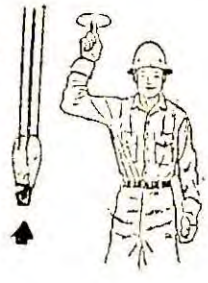




๗. สัญญาณการใช้ลูกรอกคู่ ชูมือซ้ายระดับหรือเหนือศีรษะ งอข้อศอกเป็นมุมฉาก (๙๐ องศา) ชูนิ้วชี้ขึ้นเพียงนิ้วเดียว หมายถึงให้ใช้ลูกรอกหมายเลข ๑ (หมายเลขที่เขียนบนลูกรอก) ชูนิ้วขึ้นพร้อมกันทั้งสองนิ้ว หมายถึงให้ใช้ลูกรอกหมายเลข ๒ สัญญาณต่างๆ ให้ทำเช่นเดียวกัน (เช่นยกขึ้นหรือลดลง)

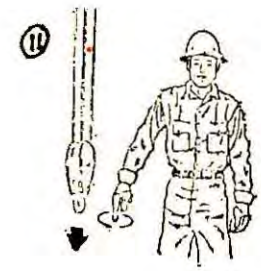
๘. สัญญาณให้ยกของขึ้นช้าๆ ยกแขนคว่ำฝ่ามือให้ได้ระดับคาง แล้วใช้นิ้วชี้ของมืออีกข้างหนึ่งชี้ตรงกลางฝ่ามือแล้วหมุนช้าๆ

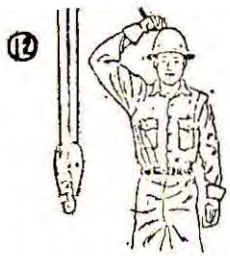




๙. สัญญาณเลิกใช้บีมจัน ให้ผู้บังคับบีมจันเหยียดแขนทั้งสองออกไปทางข้างลำตัว โดยหงายฝ่ามือทั้งสองข้าง

๑๐. สัญญาณให้ยกของขึ้นลงได้ ให้งอข้อศอกขึ้นให้ได้ฉาก ใช้นิ้วชี้ ชี้ขึ้น แล้วหมุนเป็นวงกลม

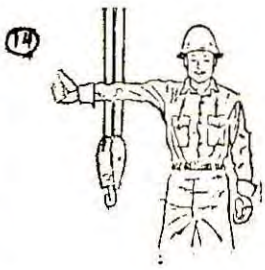




๑๑. สัญญาณให้ลดของที่ยกลง กางแขนออกเล็กน้อย ใช้นิ้วชี้ ชี้ลง แล้วหมุนเป็นวงกลม

๑๒. สัญญาณใช้รอกใหญ่หรือตะขอใหญ่ กำมือยกขึ้นเหนือศีรษะ แล้วเคาะเบา ๆ บนศีรษะของตนเองหลาย ๆ ครั้ง แล้วใช้สัญญาณอื่น ๆ ที่ต้องการ

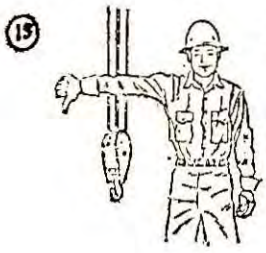


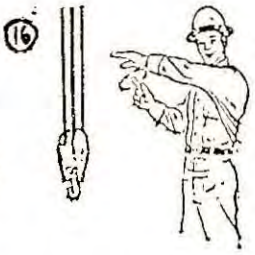


๑๓. สัญญาณใช้ตะขอเชือกเส้นเดี่ยว (รอกช่วย) งอข้อศอกขึ้น กำมือระดับไหล่โน้มไปข้างหน้าเล็กน้อย แล้วใช้มืออีกข้างหนึ่งแตะที่ข้อศอก จากนั้นให้สัญญาณอื่น ๆ ที่ต้องการ

๑๔. สัญญาณให้ยกแขนบั้นจั่น เหยียดแขนออกสุดแขน แล้วกำมือ ยกหัวแม่มือขึ้น

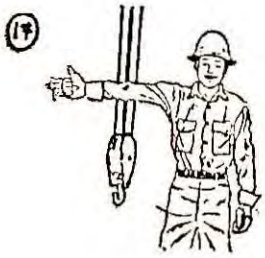
๑๕. สัญญาณให้ลดแขนบั้นจั่นลง เหยียดแขนออกสุดแขน แล้วกำมือ ชี้หัวแม่มือลง

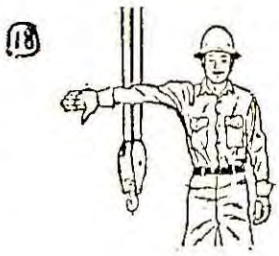




๑๖. สัญญาณให้ยกของขึ้นช้า ๆ ยกแขนคว่ำฝ่ามือให้ได้ระดับคาง แล้วใช้นิ้วชี้ของมืออีกข้างหนึ่งชี้ตรงกลางฝ่ามือแล้วหมุนช้า ๆ

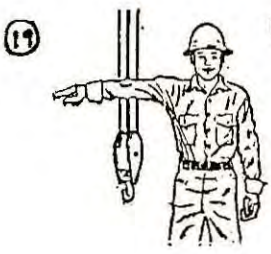
๑๗. สัญญาณให้ยกแขนบั้นจั่นแล้วหย่อนของที่กำลังยกลง เหยียดแขนออกสุดแขน เหยียดฝ่ามือในลักษณะตั้ง ยกหัวแม่มือขึ้น แล้วกวักนิ้วทั้งสี่ไปมา (ยกเว้นนิ้วหัวแม่มือ)

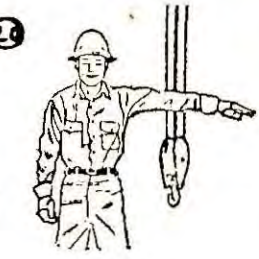




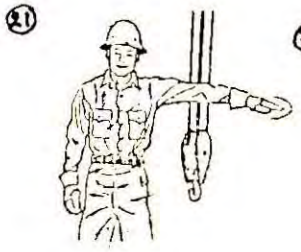
๑๘. สัญญาณลดแขนบั้นจั่นลงแล้วยกของที่กำลังยกขึ้น เหยียดแขนออกสุดแขน เหยียดฝ่ามือในลักษณะตั้ง หัวแม่มือชี้ลง แล้วกวักนิ้วทั้งสี่ไปมา (ยกเว้นนิ้วหัวแม่มือ)

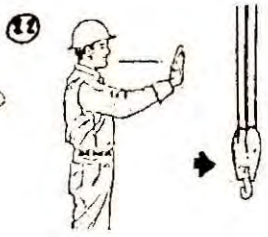
๑๙. สัญญาณให้แขนบั้นจั่นเหวี่ยงหมุนไปตามทิศทางที่ต้องการ เหยียดแขนซ้ายหรือขวา ชี้ไปตามทิศทางที่ต้องการที่จะให้หมุนแขนบั้นจั่นไป





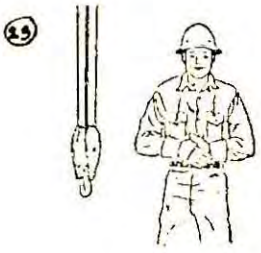
๒๐. สัญญาณให้หยุดยกของ เหยียดมือซ้ายออกข้างลำตัวระดับไหล่ ฝ่ามือคว่ำลง โดยเหยียดแขนนิ่งอยู่ในท่านี้

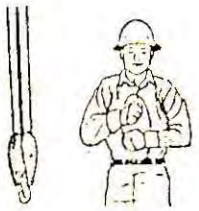




๒๑. สัญญาณหยุดยกของฉุกเฉิน เหยียดแขนซ้ายออกไปอยู่ในระดับไหล่ ฝ่ามือคว่ำลง แล้วเหวี่ยงไป–มาในระดับไหล่อย่างรวดเร็ว

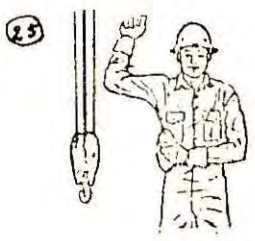
๒๒. สัญญาณให้รถบั๊นจั่นเคลื่อนที่ในทิศทางที่ต้องการ เหยียดฝ่ามือขวาตรงออกไปข้างหน้าในระดับไหล่ ฝ่ามือตั้งตรงทำท่าผลักในทิศทางที่ต้องการให้รถบั๊นจั่นเคลื่อนที่ไป





๒๓. สัญญาณให้หยุดและยึดเชือกลวดทั้งหมด กำมือทั้งสองเข้าหากันให้อยู่ในระดับเอว

๒๔. สัญญาณให้รถบั๊นจั่น (ตีนตะขาบ) เดินหน้าหรือถอยหลัง กำมือทั้งสองซ้อนกัน ยกขึ้นเสมอหน้าท้อง แล้วหมุนมือที่กำสองข้างให้ได้จังหวะกัน ถ้าจะให้รถบั๊นจั่นเดินหน้า ก็หมุนมือไปข้างหน้า ถ้าจะให้รถบั๊นจั่นเดินถอยหลัง ก็หมุนมือถอยหลัง





๒๕. สัญญาณให้รถบั๊นจั่น (ตีนตะขาบ) เคลื่อนที่ทางด้านข้าง (โดยยึดตีนตะขาบข้างหนึ่งไว้) ให้ยึด (ล็อก) ตีนตะขาบข้างหนึ่ง โดยกำมือขวาชูขึ้น ให้ข้อศอกงอเป็นมุมฉาก ๙๐ องศา ให้ตีนตะขาบด้านตรงข้ามเคลื่อนที่ตามต้องการ โดยกำมืออีกข้างหนึ่งอยู่ระดับเอว แล้วหมุนเข้าหาตัวแนวดิ่ง (สัญญาณนี้ใช้เฉพาะรถบั๊นจั่นเคลื่อนที่ชนิดตีนตะขาบเท่านั้น)



๒๖. สัญญาณให้รถบั๊นจั่นเลื่อนแขนบั๊นจั่นออก (สำหรับรถบั๊นจั่นชนิดแขนยืด–หดได้) กำมือทั้งสองข้างหงาย ยกขึ้นเสมอเอว แล้วเหยียดหัวแม่มือออกทั้งสองข้าง

๒๗. สัญญาณหดแขนบั๊นจั่นเข้า (สำหรับรถบั๊นจั่นชนิดแขนยืด–หดได้) กำมือทั้งสองข้าง คว่ำ แล้วยกขึ้นเสมอเอว แล้วใช้หัวแม่มือทั้งสองข้างชี้เข้าหากัน

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ข้อ ๒ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน นอกจากอธิบดีกรมแรงงานซึ่งเป็นประธาน กรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินแปดคน ต้องมีความรู้ความชัดเจนอย่างหนึ่งอย่างใดในด้าน กฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย เว้นแต่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ข้อ ๓ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน นอกจากมีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและอัตราที่จะต้องจ่ายแล้ว ให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายการดำเนินงานโดยทั่ว ๆ ไปของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕

(๓) พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้างซึ่งอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

(๔) การพิจารณาคำอุทธรณ์ของลูกจ้างซึ่งอุทธรณ์คำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

(๕) แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมอบหมายเป็นการประจำหรือครั้งคราว

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ ๔ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๔ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

เมื่อกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทน และให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

ข้อ ๖ การประชุมของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการซึ่งอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมครั้งใดถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมครั้งนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงสองในสามของกรรมการที่มาประชุม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕

พ่วง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนด ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนกรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่สิบคนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูกหรือประมงและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

นายจ้างผู้ใดมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนอยู่แล้ว ให้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนต่อไป แม้ว่าภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึงสิบคนก็ตาม

ข้อ ๓ ในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนได้ทำสัญญาประกันเงินทดแทนของลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนไว้กับบริษัทประกันภัยซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้น ก่อนหรือในวันออกประกาศนี้ หรือภายหลังวันออกประกาศนี้ไม่เกินเจ็ดวัน และได้ส่งสำเนาสัญญาประกันเงินทดแทนต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ นายจ้างผู้นั้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาประกันจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาประกันเงินทดแทน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖

จอมพล ป. จารุเสถียร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๐ ตอนที่ ๖๖ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดขยายเขตท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม ตั้งแต่สิบคนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูกหรือประมงและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

นายจ้างผู้ใดมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนอยู่แล้ว ให้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนต่อไป แม้ว่าภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึงสิบคนก็ตาม

ข้อ ๓ ในกรณีนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนได้ทำสัญญาประกันเงินทดแทนของลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนไว้กับบริษัทประกันภัยซึ่งได้ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้น ก่อนหรือในวันออกประกาศนี้ หรือภายหลังวันออกประกาศนี้ไม่เกินเจ็ดวัน และได้ส่งสำเนาสัญญาประกันเงินทดแทนต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ นายจ้างผู้นั้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่อยู่ใต้สัญญาประกันจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาประกันเงินทดแทน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๔ อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ และหมวด ๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๗

ข้อ ๕ ภายในเจ็ดเดือนนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ความในข้อ ๔ วรรคสอง แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ มิให้บังคับแก่นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ ให้นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำปีพุทธศักราช ๒๕๑๙ เป็นครั้งแรก โดยลงทะเบียนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดที่กิจการนั้นตั้งอยู่ โดยแจ้งประเภทกิจการของนายจ้าง รายการค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย และจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามแบบที่กรมแรงงานกำหนด ภายในเจ็ดเดือนนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ และจ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๙

ข้อ ๗ การจ่ายเงินทดแทนให้เป็นไปตามข้อ ๔ แห่งประกาศนี้ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ เป็นต้นไป ในกรณีที่บุคคลใดมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างอยู่ก่อนนี้ ให้บุคคลซึ่งมีสิทธินั้นได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๘

บุญเท่ง ทองสวัสดิ์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๙๒ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๑๘



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดขยายเขตท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกาญจนบุรี ตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูกหรือประมงและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ในกรณีที่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานในจังหวัดดังกล่าวตามวรรคหนึ่งไม่ถึงยี่สิบคน แต่เมื่อรวมกับลูกจ้างซึ่งทำงานในกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐมแล้ว มีจำนวนรวมกันตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ให้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย

นายจ้างผู้ใดมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนอยู่แล้ว ให้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนต่อไป แม้ว่าภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึงยี่สิบคนก็ตาม[1]

---

(1) ข้อ ๒ นี้ถูกยกเลิกโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

ข้อ ๓ ในกรณีนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนได้ทำสัญญาประกันเงินทดแทนของลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนไว้กับบริษัทประกันภัยซึ่งได้ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้น ก่อนหรือในวันออกประกาศนี้ หรือภายหลังวันออกประกาศนี้ไม่เกินเจ็ดวัน และได้ส่งสำเนาสัญญาประกันเงินทดแทนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดที่กิจการนั้นตั้งอยู่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ นายจ้างผู้นั้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาประกันจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาประกันเงินทดแทน แต่ทั้งนี้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๔ อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ และหมวด ๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๗

ข้อ ๕ ภายในสามเดือนนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ความในข้อ ๔ วรรคสอง แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ มิให้ใช้บังคับแก่นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามประกาศนี้

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ ให้นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำปี พุทธศักราช ๒๕๒๐ เป็นครั้งแรก โดยลงทะเบียนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดที่กิจการนั้นตั้งอยู่ โดยแจ้งประเภทกิจการของนายจ้าง รายการค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย และจำนวนลูกจ้างทั้งหมดตามแบบที่กรมแรงงานกำหนด ภายในสามเดือนนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ และจ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๒๐

ข้อ ๗ การจ่ายเงินทดแทนตามประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับนับแต่วันที่ ๑ มกราคม พุทธศักราช ๒๕๒๐ เป็นต้นไป ในกรณีที่บุคคลใดมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างอยู่ก่อนนี้ ให้บุคคลซึ่งมีสิทธินั้นได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๑๙

ชูสง่า ฤทธิประศาสน์

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

การขยายท้องที่บังคับใช้

๑. ฉบับที่ ๔ ยกเลิกความในข้อ ๒ ของฉบับที่ ๓ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ โดยเพิ่มจังหวัดชลบุรี ราชบุรี สระบุรี สงขลา ภูเก็ต และจังหวัดกาญจนบุรี เฉพาะอำเภอเมือง อำเภอไทรโยค อำเภอบ่อพลอย อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง อำเภอพนมทวน และอำเภอเลาขวัญ

๒. ฉบับที่ ๕ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๑ โดยเพิ่มจังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง ขอนแก่น อุดรธานี นครราชสีมา

๓. ฉบับที่ ๖ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๑ โดยเพิ่มจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นครสวรรค์ อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช

๔. ฉบับที่ ๗ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ โดยเพิ่มจังหวัดระนอง ยะลา

๕. ฉบับที่ ๘ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๓ โดยเพิ่มจังหวัดเชียงราย ลพบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ บุรีรัมย์

๖. ฉบับที่ ๙ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ โดยเพิ่มจังหวัดระยอง จันทบุรี ตรัง อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

๗. ฉบับที่ ๑๐ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๗ โดยเพิ่มจังหวัดสุพรรณบุรี อุตรดิตถ์ พังงา

๘. ฉบับที่ ๑๑ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ โดยเพิ่มจังหวัดกระบี่ กำแพงเพชร ฉะเชิงเทรา ชัยภูมิ ชุมพร นครพนม นราธิวาส ปราจีนบุรี ปัตตานี พะเยา พิจิตร เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ลำพูน ศรีสะเกษ สกลนคร สุโขทัย สุรินทร์

๙. ฉบับที่ ๑๒ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๙ โดยเพิ่มจังหวัดกาฬสินธุ์ ตาก น่าน นครนายก พัทลุง ยโสธร เลย สตูล สมุทรสงคราม หนองคาย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๑๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนด ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในจังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดตราด และจังหวัดอ่างทอง ตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูกหรือประมงที่ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ในกิจการดังกล่าวด้วย

ในกรณีที่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในท้องที่ที่กำหนดตามความในวรรคหนึ่งมีจำนวนไม่ถึงยี่สิบคน แต่เมื่อรวมกับลูกจ้างของตนซึ่งทำงานในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกระบี่ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดชุมพร จังหวัดตาก จังหวัดตรัง จังหวัดน่าน จังหวัดนครปฐม จังหวัดนครนายก จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครพนม จังหวัดนราธิวาส จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดปทุมธานี จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดปัตตานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพังงา จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดพะเยา จังหวัดพัทลุง จังหวัดพิจิตร จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดภูเก็ต จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดยะลา จังหวัดยโสธร จังหวัดระนอง จังหวัดระยอง จังหวัดราชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดลพบุรี จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดเลย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสระบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดสุโขทัย จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๓ นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ถ้าต่อมาภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึงสิบคน ให้คงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนต่อไป

ข้อ ๔ นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ถ้าได้เอาประกันการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนไว้กับบริษัทประกันภัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ และได้ส่งมอบสำเนาสัญญาประกันเงินทดแทนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้รับประโยชน์จากสัญญาประกันจนกว่าจะสิ้นสุดเวลาตามสัญญาประกันเงินทดแทน แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๕ อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ และการอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ และหมวด ๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๗

ข้อ ๖ ให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามประกาศฉบับนี้ จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำปี พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นครั้งแรก โดยลงทะเบียนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ แจ้งประเภทกิจการของนายจ้าง รายการค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย และจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามแบบที่กรมแรงงานกำหนด พร้อมทั้งจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๗ การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นต้นไป ในกรณีที่บุคคลใดยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างอยู่ก่อนหรือในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้บุคคลนั้นมีสิทธิได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๓๐

พลเอกประจวบ สุนทรางกูร

(ประจวบ สุนทรางกูร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน วิธีการจ่ายเงินทดแทน รวมถึงการอุทธรณ์ และวิธีการอันจำเป็นของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนกรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

หมวด ๑
อัตราเงินสมทบ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามอัตราเงินสมทบซึ่งกำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้

เงินสมทบให้คำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่าย และตามอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการของนายจ้างผู้นั้น(1)

ข้อ ๓ นายจ้างซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วสี่ปีปฏิทินติดต่อกัน ให้จ่ายเงินสมทบตามตารางที่ ๑ ในปีถัดไปลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างตามตารางที่ ๒ ท้ายประกาศนี้ด้วย

---

(1) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๗

การคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียโดยเฉลี่ยของนายจ้างแต่ละคนย้อนหลังไปสามปีปฏิทินติดต่อกัน และนำผลที่คำนวณได้ไปใช้ในปีถัดจากปีที่คำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสีย

อัตราส่วนการสูญเสียนั้น ให้นำเงินทดแทนซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนคำนวณเป็นร้อยละของเงินสมทบที่นายจ้างผู้นั้นต้องจ่ายในระยะเวลาเดียวกัน

หมวด ๒
วิธีเรียกเก็บเงินสมทบ

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี

การจ่ายเงินสมทบครั้งแรก นายจ้างต้องลงทะเบียนต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยแจ้งประเภทกิจการของนายจ้าง รายการค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี จำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด พร้อมทั้งจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน สำหรับครั้งต่อไปให้จ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคมของทุกปี(2)

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงประเภทกิจการของนายจ้างซึ่งลงทะเบียนไว้ ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น

ข้อ ๕ ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งรายการค่าจ้าง หรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเห็นว่ารายการค่าจ้างที่นายจ้างแจ้งไว้ต่ำกว่าจำนวนที่ควรต้องแจ้ง หรือนายจ้างปฏิเสธที่จะให้ข้อเท็จจริงในการคำนวณเงินสมทบ ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนประเมินเงินสมทบที่นายจ้างผู้นั้นต้องจ่ายโดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หากไม่มีหลักฐานที่เกี่ยวข้องก็ให้ประเมินเงินสมทบตามที่เห็นสมควร

---

(2) ดู ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๘ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๑๙

ข้อ ๖ ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างตามตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ โดยพิจารณาจากประเภทกิจการที่นายจ้างดำเนินการ และให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบของรหัสประเภทกิจการนั้น

ในกรณีที่ไม่อาจกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างอย่างหนึ่งอย่างใดได้ ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีความเสี่ยงภัยใกล้เคียงอย่างยิ่ง

ข้อ ๗ ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างรายหนึ่งเพียงรหัสเดียว โดยพิจารณาจากกิจการหลักของนายจ้างผู้นั้น เว้นแต่นายจ้างประกอบกิจการหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกัน

ถ้าไม่สามารถกำหนดรหัสประเภทกิจการตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการซึ่งเป็นบริการหรือผลผลิตสุดท้าย เว้นแต่ไม่สามารถแยกได้ว่าประเภทกิจการใดเป็นบริการหรือผลผลิตสุดท้าย ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการซึ่งมีลูกจ้างมากที่สุด ถ้าไม่สามารถแยกได้ว่าประเภทกิจการใดมีลูกจ้างมากที่สุด ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงสุด

ในกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการผลิตหรือประกอบและจำหน่าย ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดรหัสประเภทกิจการซึ่งเป็นกิจการผลิตหรือประกอบแล้วแต่กรณี

ข้อ ๘ ถ้าปรากฏว่ารหัสประเภทกิจการที่กำหนดไว้ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยและเปลี่ยนแปลงรหัสประเภทกิจการและอัตราเงินสมทบของนายจ้างให้ตรงกับข้อเท็จจริง และเมื่อได้เปลี่ยนแปลงเป็นการถูกต้องแล้ว ให้แจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มหรือจ่ายเงินคืนแก่นายจ้าง

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นผลให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มหรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายเงินคืนแก่นายจ้าง ให้มีผลใช้บังคับการจ่ายเงินสมทบย้อนหลังหรือจ่ายเงินคืนได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ปรากฏนั้น

ข้อ ๙ ภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นเดือนธันวาคมของทุกปี หรือนับแต่วันที่เลิกกิจการ ให้นายจ้างแจ้งรายการค่าจ้างทั้งหมดที่ได้จ่ายจริงตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด นับแต่วันที่จะต้องจ่ายเงินสมทบของปีปฏิทินใดจนถึงวันสิ้นปีปฏิทิน

นั้น หรือวันเลิกกิจการแล้วแต่กรณี และให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนคำนวณเงินสมทบที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ผลต่างระหว่างเงินสมทบที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนแล้ว และที่คำนวณใหม่ จะเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มหรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายคืนให้แก่นายจ้างแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มหรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายคืนให้แก่นายจ้างตามข้อ ๘ หรือข้อ ๙ ให้นายจ้างหรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มหรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายเงินคืน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๑ นายจ้างรายใดซึ่งมีหน้าที่จะต้องจ่ายเงินสมทบตั้งแต่วันต้นแห่งปีปฏิทินและยินยอมปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ อาจยื่นคำขอต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด เพื่อขออนุญาตผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดก็ได้

นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด หากไม่ปฏิบัติตามความในข้อ ๑๒ หรือข้อ ๑๓ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนอาจยกเลิกการอนุญาตดังกล่าวนั้นก็ได้

ข้อ ๑๒ นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด ให้ฝากเงินฝากไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นจำนวนร้อยละยี่สิบห้าของเงินสมทบซึ่งคำนวณโดยประมาณตลอดทั้งปี เพื่อเป็นการประกันการจ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ ภายในเดือนมกราคม

เงินฝากตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเก็บรักษาไว้ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบ และให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนคืนเงินฝากให้นายจ้าง เมื่อนายจ้างไม่ขอผ่อนชำระเงินสมทบ หรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเลิกการอนุญาต หรือนายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนต่อไป

ข้อ ๑๓ การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด ให้แบ่งจ่ายเป็นสี่งวดตามปฏิทิน และต้องจ่ายภายในสามสิบวัน นับแต่วันสุดท้ายของแต่ละงวด พร้อมทั้งแจ้งค่าจ้างทั้งสิ้นของแต่ละงวดตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด

ข้อ ๑๔ กำหนดเวลาการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หรือการแจ้งรายการต่าง ๆ หรือกำหนดเวลายื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ก็ดี ถ้าผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกำหนดเวลาดังกล่าวมิได้อยู่ในประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลาได้ เมื่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนพิจารณาเห็นเป็นการสมควรจะให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปอีกตามความจำเป็นแก่กรณีก็ได้

กำหนดเวลาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เมื่ออธิบดีกรมแรงงานเห็นเป็นการสมควร จะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลานั้นออกไปอีกตามความจำเป็นแก่กรณีก็ได้

หมวด ๓
การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๑๕ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดชนิดของโรคนั้น ให้นายจ้างแจ้งต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ

ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือนับตั้งแต่วันที่ผู้มีสิทธิทราบว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่นายจ้างได้ทดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือได้จัดการศพลูกจ้างตามข้อ ๕๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และได้จ่ายทำศพไปนั้น นายจ้างอาจยื่นคำร้องเรียกเงินดังกล่าวจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทดรองจ่าย หรือนับแต่วันที่จัดการศพลูกจ้างเสร็จสิ้นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๖ เมื่อมีการแจ้งหรือยื่นคำร้องตามข้อ ๑๕ หรือปรากฏแก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการ

ทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดชนิดของโรคนั้น ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยไม่ชักช้า เมื่อเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ โดยคำนวณเงินทดแทนให้ตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย และให้แจ้งจำนวนเงินทดแทนและระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนแก่นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบแล้วแต่กรณี และในกรณีที่เห็นว่า ฝ่ายลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนแจ้งให้ผู้ยื่นคำร้องหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

ให้นำข้อ ๕๐ ข้อ ๕๒ ข้อ ๕๓ ข้อ ๕๔ ข้อ ๕๕ ข้อ ๕๙ ข้อ ๖๑ และ ข้อ ๖๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ มาใช้บังคับแก่การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ ภายใต้บังคับข้อ ๑๖ เมื่อลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ทำความตกลงที่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลแทนลูกจ้างไว้ ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างให้แก่สถานพยาบาลนั้นโดยตรง

ข้อ ๑๘ ภายใต้บังคับข้อ ๑๖ ในกรณีที่ลูกจ้างได้เข้ารับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้ทดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยยื่นคำร้องตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด พร้อมกับแสดงใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลซึ่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ในกรณีที่นายจ้างได้ทดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างไปก่อน ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับแก่นายจ้างผู้นั้นโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ ภายใต้บังคับข้อ ๑๗ หรือข้อ ๑๘ ในกรณีที่สถานพยาบาลไม่มียาหรือสิ่งอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป รวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายจำหน่าย

ให้ลูกจ้างซื้อยาหรือสิ่งของดังกล่าวจากสถานที่อื่นได้เมื่อหัวหน้าแพทย์หรือนายแพทย์ผู้ตรวจรักษาของสถานพยาบาลนั้นแล้วแต่กรณี ลงชื่อรับรองว่าให้ซื้อยาหรือสิ่งของดังกล่าวได้

ค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่งนั้น ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิหรือนายจ้างแล้วแต่กรณี อาจขอเบิกจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยยื่นคำร้องตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด พร้อมกับแสดงใบเสร็จค่าใช้จ่ายและคำรับรองดังกล่าวด้วย

ข้อ ๒๐ สถานพยาบาลตามประกาศนี้ จะต้องเป็นสถานที่รวมตลอดถึงยานพาหนะซึ่งจัดไว้เพื่อการประกอบโรคศิลปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการประกอบโรคศิลป หรือซึ่งจัดไว้เพื่อประกอบกิจการอื่นด้วยการผ่าตัด ฉีดยา หรือฉีดสารใด ๆ หรือด้วยการใช้กรรมวิธีของการประกอบโรคศิลป ทั้งนี้โดยกระทำเป็นปกติธุระไม่ว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงสถานที่ขายยาตามกฎหมายว่าด้วยการขายยาซึ่งประกอบธุรกิจการขายยาโดยเฉพาะ

ข้อ ๒๑ ภายใต้บังคับข้อ ๑๕ วรรคสาม และข้อ ๑๖ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดการศพลูกจ้าง ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายค่าทำศพแก่นายจ้างตามหลักฐานที่นายจ้างนำมาแสดงต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๒๒ การจ่ายค่าทดแทน ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ แต่การจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวนจะทำได้ก็แต่โดยอนุมัติของอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมายเท่านั้น

หมวด ๔
การอุทธรณ์

ข้อ ๒๓ นายจ้างซึ่งไม่พอใจ คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตามข้อ ๓ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๘ วรรคสอง และข้อ ๒๑ ให้อุทธรณ์ คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบต่อ

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบนั้น

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิซึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามข้อ ๑๖ ให้อุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัยนั้น

ข้อ ๒๕ ให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ โดยไม่ชักช้า และเมื่อได้วินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ยื่นฟ้องต่อศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น

ข้อ ๒๖ การอุทธรณ์ตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ นั้น ให้อุทธรณ์ตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด

ข้อ ๒๗ การอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบตามความในข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ หรือการฟ้องคดีตามข้อ ๒๕ ไม่เป็นการทุเลาการจ่ายเงินสมทบหรือการจ่ายเงินทดแทนตามคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนแล้วแต่กรณี

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ภายในหกเดือนนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ความในข้อ ๔ วรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๒๙ ภายใต้บังคับข้อ ๒๘ ให้นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำปีพุทธศักราช ๒๕๑๗ เป็นครั้งแรก โดยลงทะเบียนต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน แจ้งประเภทกิจการของนายจ้าง รายการค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย และจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามแบบที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด ภายในหกเดือนนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ และจ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๗

ข้อ ๓๐ การจ่ายเงินทดแทนตามประกาศนี้ ให้มีผลใช้บังคับนับแต่วันที่ ๑ มกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๗ เป็นต้นไป กรณีที่บุคคลใดมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างอยู่ก่อนนี้ ให้บุคคลซึ่งมีสิทธินั้นได้รับจากนายจ้างตามกฎหมายต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖

จอมพล ป. จารุเสถียร
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ ๒

การลด – เพิ่มอัตราเงินสมทบ

อัตราส่วนการสูญเสีย	ลด / เพิ่ม	ร้อยละของอัตราเงินสมทบ
ไม่เกิน ๑๐	ลด	๕๐
๑๐.๐๑—๒๐	ลด	๔๐
๒๐.๐๑—๓๐	ลด	๓๐
๓๐.๐๑—๔๐	ลด	๒๐
๔๐.๐๑—๕๐	ลด	๑๐
๕๐.๐๑—๖๐	ลด	๕
๖๐.๐๑—๗๐	—	—
๗๐.๐๑—๘๐	เพิ่ม	๑๐
๘๐.๐๑—๙๐	เพิ่ม	๒๐
๙๐.๐๑—๑๐๐	เพิ่ม	๓๐
๑๐๐.๐๑—๑๑๐	เพิ่ม	๔๐
๑๑๐.๐๑—๑๒๐	เพิ่ม	๕๐
๑๒๐.๐๑—๑๓๐	เพิ่ม	๖๐
๑๓๐.๐๑—๑๕๐	เพิ่ม	๗๐
๑๕๐ ขึ้นไป	เพิ่ม	๑๐๐



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๒** ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามอัตราเงินสมทบ ซึ่งกำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้

เงินสมทบให้คำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่าย และตามอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการของนายจ้างผู้นั้น

ลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่าหนึ่งแสนสองหมื่นบาทต่อปี ค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบสำหรับลูกจ้างผู้นั้น ให้คำนวณเพียงหนึ่งแสนสองหมื่นบาท

กรณีที่ลูกจ้างตามวรรคสาม ทำงานไม่ถึงหนึ่งปี การคำนวณเงินสมทบให้ลดลงตามส่วน"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกตาราง ๑ ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ และให้ใช้ตารางท้ายประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๗

พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ ๑

อัตราเงินสมทบ

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบร้อยละของค่าจ้าง
	หมวด ๐๑๐๐	
	การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับหิน กรวด ทราย หรือดินเหนียว	
๐๑๐๑	การทำเหมืองแร่บนดิน	๑.๖
๐๑๐๒	การทำเหมืองแร่ใต้พื้นดิน	๔.๕
๐๑๐๓	การสำรวจ การขุดเจาะ การผลิต น้ำมันปิโตรเลียมดิบ หรือก๊าซธรรมชาติ	๒.๒
๐๑๐๔	การขุด ระเบิด หรือย่อยหิน	๓.๐
๐๑๐๕	การขุดดิน กรวด ทราย การขุดหาเพชรพลอย	๐.๘
๐๑๐๖	การผลิตเกลือ	๐.๓
	หมวด ๐๒๐๐	
	การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	
๐๒๐๑	การฆ่าสัตว์	๐.๕
๐๒๐๒	การผลิตผงชูรส	๐.๕
๐๒๐๓	การผลิตอาหารกระป๋อง	๐.๕
๐๒๐๔	การผลิตน้ำแข็ง	๑.๐
๐๒๐๕	การผลิตน้ำตาล หรือการทำน้ำตาลให้บริสุทธิ์	๑.๐
๐๒๐๖	การอบข้าวโพด หรือเมล็ดธัญพืชอื่น	๑.๐
๐๒๐๗	การสีข้าว หรือเมล็ดพืชอื่น ๆ รวมทั้งการทำแป้งจากพืช	๑.๐
๐๒๐๘	การผลิต การถนอมอาหารซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๕
๐๒๐๙	การผลิตน้ำดื่มบรรจุภาชนะ หรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือไม่มีแอลกอฮอล์	๐.๘

๐๒๑๐	การบ่ม การอบใบยาสูบ และการผลิตยาสูบ รวมทั้งการผลิตยานัตถุ์	๐.๔
	หมวด ๐๓๐๐	
	การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสัตว์ และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์	
๐๓๐๑	การปั่นด้ายหรือปอ การทำเชือก การทอผ้า พรม หรือกระสอบ การย้อม การพิมพ์ หรือแต่งสำเร็จ สิ่งทอสิ่งถัก รวมทั้งการผลิตตาข่าย แห อวน และสิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูปต่าง ๆ ซึ่งใช้เครื่องจักร	๐.๕
๐๓๐๒	การปั่นด้ายหรือปอ การทำเชือก การทอผ้า พรม หรือกระสอบ การย้อม การพิมพ์ หรือตกแต่งสำเร็จสิ่งทอสิ่งถัก รวมทั้งการผลิตตาข่าย แห อวน และสิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูปต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช้เครื่องจักร	๐.๒
๐๓๐๓	การอัดปอ	๐.๕
๐๓๐๔	การตัดเย็บเครื่องแต่งกาย หรือเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายซึ่งทำจากผ้า (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๓
๐๓๐๕	การฟอกหนังสัตว์ การแต่งสำเร็จหนังสัตว์ การตกแต่งขนสัตว์	๑.๐
๐๓๐๖	การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ หนังเทียม การทำรองเท้า	๐.๕
	หมวด ๐๔๐๐	
	การแปรรูปไม้ และการผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้	
๐๔๐๑	การเลื่อยไม้ด้วยเครื่องจักร	๒.๕
๐๔๐๒	การไส การอบ การอาบน้ำยาไม้	๐.๖
๐๔๐๓	การผลิตไม้บาง (วีเนียร์) ไม้อัด (พลายวู้ด) สิ่งปูพื้นและแผ่นไม้บาง	๑.๒
๐๔๐๔	การผลิตเครื่องเรือน ผลิตภัณฑ์จากไม้ ไม้ก๊อก หรือหวาย	๐.๘

	หมวด ๐๕๐๐	
	การผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์ และการพิมพ์โฆษณา	
๐๕๐๑	การผลิตเยื่อกระดาษ กระดาษ กระดาษไฟเบอร์	๑.๐
๐๕๐๒	การผลิตภาชนะ กล่อง สิ่งของจากกระดาษ	๐.๖
๐๕๐๓	การประกอบกิจการหนังสือพิมพ์รายวัน	๐.๕
๐๕๐๔	การพิมพ์และการประกอบกิจการสิ่งพิมพ์อื่น	๐.๓
	หมวด ๐๖๐๐	
	การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง และพลาสติก	
๐๖๐๑	การผลิตสีทา สีย้อม สีเคลือบ น้ำมันชักเงา แลกเกอร์ หรือผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวเนื่อง	๐.๘
๐๖๐๒	การผลิตยารักษาโรค	๐.๓
๐๖๐๓	การผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน รวมทั้งดอกไม้เพลิง	๑.๕
๐๖๐๔	การผลิตไม้ขีดไฟ	๑.๕
๐๖๐๕	การผลิตสบู่ ผงซักฟอก แชมพู ยาสีฟัน เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาความสะอาด น้ำหอม เครื่องสำอาง เครื่องหอม ของหอมอื่น ๆ รวมทั้งยาดับกลิ่น เทียนไข หมึก ผลิตภัณฑ์ช่วยทำความสะอาดผิวพื้น	๐.๖
๐๖๐๖	การผลิตกาว	๐.๕
๐๖๐๗	การกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่น รวมทั้งผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ได้จากการกลั่นน้ำมัน	๑.๕
๐๖๐๘	การผลิตจาระบี	๐.๖
๐๖๐๙	การบรรจุก๊าซไฮโดรคาร์บอน	๑.๐
๐๖๑๐	การผลิตยางรถยนต์ หรือยานพาหนะอื่น รวมทั้งการหล่อดอกยาง	๑.๒
๐๖๑๑	การผลิตยางแผ่นเครป และยางก้อนจากน้ำยางหรือเศษยางอื่น ๆ	๑.๐

๐๖๑๒	การผลิตผลิตภัณฑ์จากยาง (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๔
๐๖๑๓	การผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติก (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๕
๐๖๑๔	การผลิตกระดูกป่น ออสซีน เจลาติน ไขมัน และเถ้ากระดูก	๐.๖
๐๖๑๕	การผลิตเครื่องประดับ เครื่องใช้จากกระดูก ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๔
๐๖๑๖	การผลิตปุ๋ยประเภทที่มีไนโตรเจน ฟอสเฟต และโปแตสเซียมเป็นองค์ประกอบ	๑.๕
๐๖๑๗	การผลิตปุ๋ยอินทรีย์	๑.๐
๐๖๑๘	การผลิตยาปราบศัตรูพืช	๑.๕
๐๖๑๙	การผลิตยางสนสังเคราะห์ พลาสติก เส้นใยประดิษฐ์	๑.๕
๐๖๒๐	การผลิตก๊าซ กรด หรือเคมีภัณฑ์ขั้นมูลฐาน ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๑.๕
	หมวด ๐๗๐๐	
	การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ	
๐๗๐๑	การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องฉนวนไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์จากดินซึ่งใช้ในการก่อสร้าง รวมทั้งเครื่องสุขภัณฑ์	๐.๘
๐๗๐๒	การผลิตซีเมนต์	๑.๕
๐๗๐๓	การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรง	๑.๒
๐๗๐๔	การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีต ซีเมนต์แอสเบสทอส ปูนปลาสเตอร์ เซลโลกรีต รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๘
๐๗๐๕	การผลิตกระจก เครื่องแก้ว หลอดไฟฟ้า โคมไฟฟ้า	๑.๐
	หมวด ๐๘๐๐	
	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	
๐๘๐๑	การผลิตเหล็ก เหล็กกล้า การรีดเหล็ก	๓.๐
๐๘๐๒	การหล่อหลอมโลหะ	๑.๖
๐๘๐๓	การกลึงโลหะ	๑.๒

	หมวด ๐๙๐๐	
	การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	
๐๙๐๑	การผลิต การซ่อม การติดตั้ง เครื่องเรือนที่ทำด้วยโลหะเป็นส่วนใหญ่	๑.๐
๐๙๐๒	การผลิตส่วนประกอบด้วยโลหะเพื่อใช้ในการก่อสร้าง	๑.๕
๐๙๐๓	การผลิต การประกอบ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภาชนะบรรจุ สิ่งของ หรือผลิตภัณฑ์จากโลหะซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๘
๐๙๐๔	การผลิตลวด สายเคเบิล สายไฟฟ้า ตะปู ผลิตภัณฑ์จากลวด	๑.๐
๐๙๐๕	การเคลือบ ชุบ อาบ ขัด หรือแต่งสำเร็จโลหะ การผลิตแผ่นเหล็กอาบสังกะสี	๑.๒
๐๙๐๖	การผลิต การประกอบ เครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องกังหัน เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลงไฟ รวมทั้งเครื่องจักรซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๑.๐
๐๙๐๗	การผลิต การประกอบ การซ่อมเครื่องจักรเครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องมือทางการแพทย์ เครื่องมือหรือเครื่องใช้เกี่ยวกับการถ่ายภาพ	๐.๖
๐๙๐๘	การผลิต การประกอบ การซ่อม การติดตั้ง เครื่องปรับอากาศหรือระบบระบายอากาศ	๐.๖
๐๙๐๙	การผลิตแบตเตอรี่หรือถ่านไฟฉาย	๑.๐
๐๙๑๐	การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องมือ อุปกรณ์ทางวิทยุหรือโทรทัศน์ หรือการสื่อสาร ชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์สำหรับใช้กับเครื่องอีเล็คโทรนิค	๐.๖
	หมวด ๑๐๐๐	
	การผลิต และการซ่อมอุปกรณ์การขนส่ง	
๑๐๐๑	การต่อ การซ่อม เรือที่ทำด้วยโลหะเป็นส่วนใหญ่	๑.๕
๑๐๐๒	การต่อ การซ่อม เรือประเภทอื่น	๐.๘
๑๐๐๓	การรื้อทำลายเรือโลหะ	๓.๐
๑๐๐๔	การผลิต การซ่อม รถจักร รถพ่วง หรืออุปกรณ์รถไฟ	๑.๐

๑๐๐๕	การผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ของยานยนต์ ยกเว้นเบาะยานยนต์	๑.๐
๑๐๐๖	การประกอบรถยนต์ รถแทรกเตอร์ การผลิตตัวถังรถยนต์	๑.๐
๑๐๐๗	การประกอบ การซ่อม จักรยานยนต์ จักรยานสามล้อ จักรยาน-สองล้อ	๐.๖
๑๐๐๘	การผลิตรถชนิดลากจูงด้วยแรงสัตว์ รถเข็น	๐.๘

หมวด ๑๑๐๐

อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ

๑๑๐๑	การผลิต การซ่อม เครื่องประดับเพชรพลอย ไข่มุก โลหะมีค่า การเจียระไน หรือการขัดเพชรพลอย	๐.๒
๑๑๐๒	การผลิตเครื่องเงิน เครื่องถม เหรียญตรา	๐.๓
๑๑๐๓	การผลิตเครื่องดนตรี เครื่องกีฬา รวมทั้งผลิตภัณฑ์เบ็ดเตล็ด ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๕

หมวด ๑๒๐๐

กิจการสาธารณูปโภค

๑๒๐๑	การไฟฟ้า	๑.๐
๑๒๐๒	การประปา	๐.๕
๑๒๐๓	บริการโทรศัพท์	๐.๕

หมวด ๑๓๐๐

การก่อสร้าง

๑๓๐๑	การก่อสร้าง	๓.๐
๑๓๐๒	การปูพื้นด้วยวัสดุทุกชนิด หรือการตกแต่งและการขูดให้เรียบ	๐.๖
๑๓๐๓	การเจาะบ่อน้ำ	๐.๘

หมวด ๑๔๐๐

การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม

๑๔๐๑	การขนส่งทางรถไฟ	๑.๐

๑๔๐๒	การขนส่งสินค้าทางรถยนต์ บริการให้เช่ารถบรรทุกซึ่งมีพนักงานขับรถให้	๑.๒
๑๔๐๓	การขนส่งผู้โดยสารทางรถยนต์	๑.๐
๑๔๐๔	การให้เช่ารถยนต์ รถบรรทุก โดยไม่มีพนักงานขับรถ	๐.๔
๑๔๐๕	การขนส่งทางทะเล	๒.๒
๑๔๐๖	การขนส่งสินค้าทางน้ำภายในประเทศ รวมถึงเรือลากจูง	๑.๐
๑๔๐๗	การขนส่งผู้โดยสารทางน้ำภายในประเทศ	๐.๖
๑๔๐๘	การท่าเรือ การบำรุงรักษา และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสะพานเทียบเรือ ประภาคาร	๐.๘
๑๔๐๙	การขนถ่ายสินค้าทางเรือ	๓.๐
๑๔๑๐	การขนส่งทางอากาศหรือการจ้างเหมาทำการบินเป็นครั้งคราว	๑.๐
๑๔๑๑	การดำเนินงานเกี่ยวกับท่าอากาศยาน บริการภาคพื้นดิน รวมทั้งตัวแทนสายการบินซึ่งไม่มีพนักงานปฏิบัติการบนอากาศ	๐.๖
๑๔๑๒	การบรรจุหีบห่อ ลัง นายหน้าขนส่ง การตรวจสอบสินค้า การชักตัวอย่าง การชั่งน้ำหนักของ รวมถึงการบริการอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวกับการขนส่ง	๐.๖
๑๔๑๓	สำนักงานจัดการเดินทาง	๐.๖
๑๔๑๔	สถานที่เก็บสินค้า หรือคลังสินค้า การรับฝากรถยนต์	๐.๖

หมวด ๑๕๐๐

การค้า ภัตตาคาร โรงแรม

๑๕๐๑	การค้าวัตถุดิบเกษตรกรรม การค้าสัตว์มีชีวิต หนังสัตว์ ขนสัตว์ หรือวัตถุที่มาจากสัตว์	๐.๖
๑๕๐๒	การค้าแร่ โลหะ เคมีภัณฑ์ ครั่ง ปุ๋ย ยาปราบศัตรูพืช สี เส้นใยสังเคราะห์ เม็ดพลาสติก ใยไนล่อน น้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซเชื้อเพลิง รวมทั้งสถานีบริการปั๊มน้ำมัน	๐.๖
๑๕๐๓	การค้าไม้ วัสดุก่อสร้าง เครื่องมือ เครื่องเหล็ก เครื่องก่อสร้าง เครื่องประปา	๐.๖
๑๕๐๔	การค้าเครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะ รวมทั้งอุปกรณ์	๐.๖

๑๕๐๕	การค้าเครื่องเรือน เครื่องตกแต่งอาคาร และเครื่องใช้ในบ้าน ซึ่งไม่รวมเครื่องไฟฟ้า	๐.๓
๑๕๐๖	การค้าสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องนุ่งห่มแต่งกาย รวมทั้งเครื่องหนัง	๐.๒
๑๕๐๗	การค้าอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๐.๒
๑๕๐๘	ร้านสรรพสินค้า การค้าสินค้าเบ็ดเตล็ดซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๒
๑๕๐๙	ภัตตาคาร ร้านขายอาหาร โรงแรมหรือห้องเช่า	๐.๓

หมวด ๑๖๐๐

งานอาชีพอื่น ๆ

๑๖๐๑	สถาบันทางการเงิน	๐.๒
๑๖๐๒	การประกันภัย	๐.๒
๑๖๐๓	การให้เช่า ตัวแทน นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการจัดสรรที่ดิน	๐.๓
๑๖๐๔	บริการทางกฎหมาย การบัญชี และการบริการด้านธุรกิจซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๒
๑๖๐๕	บริการวิศวกรรม เทคนิค และสถาปัตยกรรม	๐.๕
๑๖๐๖	บริการโฆษณา การตกแต่งหน้าร้าน และงานพาณิชยศิลป์	๐.๔
๑๖๐๗	บริการให้เช่าเครื่องจักรและอุปกรณ์ (ยกเว้นการให้เช่าเครื่องใช้เครื่องจักรสำนักงาน เครื่องจักรลงบัญชี)	๐.๖
๑๖๐๘	บริการให้เช่าเครื่องใช้เครื่องจักรสำนักงาน เครื่องจักรลงบัญชี	๐.๒
๑๖๐๙	สถาบันการศึกษา ทั้งนี้ไม่รวมถึงโรงเรียนสอนขับรถยนต์	๐.๒
๑๖๑๐	โรงเรียนสอนขับรถยนต์	๐.๖
๑๖๑๑	ห้องสมุด หอจดหมาย พิพิธภัณฑ์สถาน สวนพฤกษชาติ บริการทางวัฒนธรรม	๐.๒
๑๖๑๒	สถาบันวิจัย	๐.๓
๑๖๑๓	โรงพยาบาล สถานพยาบาล บริการรักษาสัตว์ หรือสวนสัตว์	๐.๓
๑๖๑๔	บริการบันเทิงและการกีฬา สนามกีฬา สโมสรลีลาศ โรงโบว์ลิ่ง	๐.๓
๑๖๑๕	บริการจำหน่ายและฉายภาพยนตร์ การส่งวิทยุกระจายเสียง หรือโทรทัศน์ บริการด้านมหรสพอื่น ๆ (ยกเว้นการสร้างภาพยนตร์)	๐.๓

๑๖๑๖	การสร้างภาพยนตร์	๐.๘
๑๖๑๗	บริการเดินสายไฟ	๐.๖
๑๖๑๘	บริการซ่อมรถยนต์ เครื่องจักร เครื่องยนต์ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๘
๑๖๑๙	การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยาน	๐.๘
๑๖๒๐	การซ่อมนาฬิกา	๐.๒
๑๖๒๑	บริการซักรีด	๐.๔
๑๖๒๒	บริการรักษาความปลอดภัย หรือสำนักงานนักสืบ	๐.๖
๑๖๒๓	บริการสุขาภิบาล หรือการทำความสะอาด และบำรุงรักษาสถานที่	๐.๕
๑๖๒๔	การบำรุงรักษาอนามัย อาบ อบ นวด	๐.๓
๑๖๒๕	การถ่าย การล้าง และการอัดภาพ	๐.๒
๑๖๒๖	บริการตัดเสื้อ ตัดแต่งผม หรือบริการเสริมสวย รวมทั้งบริการส่วนบุคคลซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๒
๑๖๒๗	การเลี้ยงสัตว์สี่เท้า หรือสัตว์เลื้อยคลาน	๐.๕
๑๖๒๘	การเลี้ยงสัตว์อื่น ๆ	๐.๓



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดมิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ แก่กิจการบางประเภท โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. กิจการที่ดำเนินการโดยรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. ๒๔๙๓ หรือกิจการที่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะ และ

๒. เป็นกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

การรถไฟ

การท่าเรือ

การโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม

การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

การประปา

การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง และ

๓. การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ระบุการจัดกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการอื่น ๆ แก่พนักงานลูกจ้างอยู่แล้ว

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗

กมล วรรณประภา

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดมิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ แก่กิจการโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๙

คึกฤทธิ์ ปราโมช

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๖ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง



พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
เป็นปีที่ ๓๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๔ และข้อ ๑๑ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) ราชการของกรุงเทพมหานคร

(๕) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา[1]

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราช-บัญญัตินี้

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราช-บัญญัตินี้

---

(1) ดู พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. ๒๕๒๓

"สหพันธ์นายจ้าง" หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์แรงงาน" หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"นายทะเบียน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้งนายทะเบียน(2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน(3) และผู้ช่วยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้(4)

การแต่งตั้งตาม (๑) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

---

(2) อธิบดีกรมแรงงานเป็นนายทะเบียนกลาง ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเป็นนายทะเบียนในจังหวัดนั้น คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๒๔๔/๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๘

(3) อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองทุกกอง ผู้ตรวจการแรงงาน และข้าราชการระดับ ๓ ขึ้นไปของกรมแรงงาน เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเขตท้องที่ที่กำหนดไว้ และผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ (เว้นจังหวัดที่มีสำนักงานแรงงานจังหวัด) เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในเขตท้องที่ของตน ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๔๔๖/๒๕๒๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๒๓

(4) 1. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

2. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

3. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

มาตรา ๗ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน ทั่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

มาตรา ๘ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๓) อำนาจหน้าที่อื่น

มาตรา ๙ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

หมวด ๑
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๐ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน

(๓) ค่าจ้าง

(๔) สวัสดิการ

(๕) การเลิกจ้าง

(๖) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่ง

เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง(5)

มาตรา ๑๔ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา ๑๕ สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

---

(5) ดู กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) และ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

เป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓

มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา ๑๗ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาคนหนึ่งหรือสองคนเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทน เมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง

ที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งและฝ่ายที่แต่งตั้งได้แจ้งชื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบแล้ว มีอำนาจเข้าร่วมประชุม เจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดได้

มาตรา ๑๘ ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย[6] ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๑๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด ๒
วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและ

---

(6) ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พนักงานแรงงานระดับมาตรฐานกลางที่ ๔ ขึ้นไป ณ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน ในต่างจังหวัด ได้แก่ แรงงานจังหวัดนั้น ๆ ในจังหวัดที่ไม่มีแรงงานจังหวัด ได้แก่ นายอำเภอ ตามคำสั่งกรมแรงงานที่ ๑๑๙/๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๘

ฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือ มาตรา ๓๖

มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การรถไฟ

(๒) การท่าเรือ

(๓) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม

(๔) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

(๕) การประปา

(๖) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

(๗) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

(๘) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง(7)

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

---

(7) ดู กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา ๒๗ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวันเวลาและสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา ๒๘ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๒๙ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด

(๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน

(๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ

(๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด

(๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๑ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสนับสนุน หรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๒ ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทน หรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๓
การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๓ หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม

(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๕) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๔

(๖) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(๒) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

(๓) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๔) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน อยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) หรือ (๗) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๓๘ ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก

(๔) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓

(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔)

(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๕

คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างใน

สถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มิได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา ๔๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา(8)

มาตรา ๔๗ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

---

(8) ดู ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๔

มาตรา ๔๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างแล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๔๙ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

(๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๕๐ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา ๕๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด ๖
สมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๔ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา ๕๕ สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๕๖ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย

มาตรา ๕๗ การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา ๕๘ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(๒) วัตถุที่ประสงค์

(๓) ที่ตั้งสำนักงาน

(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุง และวิธีการชำระเงินนั้น

(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา ๕๙ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้ว เห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๕๖ ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๕๘ และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๖๐ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๑ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๕๙

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๖๒ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๕๙ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๖๓ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๔ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๖๕ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย ลาออกที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๖ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(๔) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๗ เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ

และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) สั่งให้บีดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกบีดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ

(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๖๘ ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา ๖๙ ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๖๘ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

(๒) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

มาตรา ๗๐ สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) เลิกสมาคมนายจ้าง

(๖) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา ๗๑ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน พร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๗๒ ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมา เพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๗๔ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๗๕ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๗๖ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๗๗ เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา ๗๖ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน และสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๗๘ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคนเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา ๗๙

มาตรา ๗๙ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(๑) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงตามมาตรา ๗๗ วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(๒) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(๓) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (๒) และ (๓) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา ๕๔ ถึงมาตรา ๗๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๐ เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

มาตรา ๘๑ สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

มาตรา ๘๒ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(๒) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(๔) เมื่อล้มละลาย

มาตรา ๘๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุที่ประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(๒) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(๓) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรานี้ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘๔ เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา ๘๒ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือมาตรา ๘๓ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

หมวด ๗

สหภาพแรงงาน

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุที่ประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา ๘๗ สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๘๘ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย

มาตรา ๘๙ การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา ๙๐ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สหภาพแรงงาน" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(๒) วัตถุที่ประสงค์

(๓) ที่ตั้งสำนักงาน

(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุง และวิธีการชำระเงินนั้น

(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา ๙๑ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้ว เห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๘๘ ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๙๐ และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๙๒ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๓ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๙๑

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๙๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๙๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๙๕ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๙๖ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๙๗ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออกที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๙๘ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๙๙ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้างสหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๑๐๐ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา ๑๐๑ ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๑๐๐ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

(๒) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

(๓) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา ๑๐๓ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) เลิกสหภาพแรงงาน

(๖) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๐๔ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน พร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๑๐๕ ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๖ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๑๐๗ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๖ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๑๐๘ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๑๐๙ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๑๑๐ ให้นำมาตรา ๗๗ มาตรา ๗๘ มาตรา ๗๙ มาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ ให้นำมาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๕ มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๘
สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๑๒ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

มาตรา ๑๑๓ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงาน

(๑) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(๒) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา ๑๑๔ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๑๒ หรือมาตรา ๑๑๓ จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๑๕ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๑๑๖ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๑๗ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา ๑๑๘ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหภาพแรงงานในหมวด ๗ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๙ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม(9)

มาตรา ๑๒๐ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

---

(9) ความในมาตรานี้ เดิมบัญญัติว่า

"**มาตรา ๑๑๗** สมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้าง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและแรงงานสัมพันธ์ได้"

ได้ถูกแก้ไขและให้ใช้ความใหม่แทนโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม(10)

หมวด ๙
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการพ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๒) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

---

(10) ความในมาตรานี้ เดิมบัญญัติว่า

"**มาตรา ๑๒๐** สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์ได้"

ได้ถูกแก้ไขและให้ใช้ความใหม่แทนโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๙

(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๑๒๒ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑

มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๒๕ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

หมวด ๑๐
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๒๘ ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๕ ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจาทำความตกลง หรือรับทราบคำชี้ขาด ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๙ ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๗ ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง

มาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๙ วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๔ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๕ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๙ วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๘ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๙ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๐ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา ๓๕ (๑) (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๒ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๓ หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๗๒ หรือมาตรา ๑๐๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๒ หรือมาตรา ๕๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๑ หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๔๕ สมาคมนายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๖๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๔๖ สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๗ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๑ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๔๘ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๓ หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๔๙ สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๕๐ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๖๑ หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๙๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๕๒ กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๖๒ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๕๓ สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔ ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สมาคมนายจ้าง" หรือ "สหภาพแรงงาน" หรือ "สหพันธ์นายจ้าง" หรือ "สหพันธ์แรงงาน" หรืออักษรต่างประเทศ

ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยรู้อยู่ว่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๖ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใด ขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ ทวิ ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สภาองค์การนายจ้าง" หรือ "สภาองค์การลูกจ้าง" ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๙ หรือมาตรา ๑๒๐ แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ(11)

---

(11) ความในมาตรานี้เพิ่มขึ้นโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ กุลาคม ๒๕๑๗

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๙ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

มาตรา ๑๖๑ สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๖๒ คำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๖๓ ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สัญญา ธรรมศักดิ์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :– เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างการจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น



พระราชกฤษฎีกา
กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. ๒๕๒๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๓
เป็นปีที่ ๓๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. ๒๕๒๓"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ติณสูลานนท์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :– เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ในการออกธนบัตรและประกอบธุรกิจอันพึงเป็นงานธนาคารกลางตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ควบคุมธนาคารพาณิชย์แทนกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารพาณิชย์ และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทุนสำรองเงินตราของประเทศตามกฎหมายว่าด้วยเงินตรา ดังนั้น หากนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับแก่ธนาคารแห่งประเทศไทยแล้ว จะเกิดความเสียหายแก่งานราชการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติตามกฎหมายได้ สมควรกำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน
ฉบับที่ ๔๖

โดยที่เห็นเป็นการสมควร จึงให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**มาตรา ๑๑๙** สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๑ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม"

๒. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**มาตรา ๑๒๐** สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม"

๓. ให้เพิ่มความต่อไปนี้ เป็นมาตรา ๑๕๗ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

"**มาตรา ๑๕๗ ทวิ** ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สภาองค์การนายจ้าง" หรือ "สภาองค์การลูกจ้าง"

ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๙ หรือมาตรา ๑๒๐ แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙

พลเรือเอก สงัด ชลออยู่

หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน

คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน
ฉบับที่ ๔๗

เพื่อพัฒนาแรงงานของชาติ และเพื่อส่งเสริมการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะยังให้เกิดประโยชน์สุขและความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ตลอดถึงผู้ใช้แรงงานทั้งมวล หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจจัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ดังนี้

๑.๑ พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม ขจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย

๑.๒ เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข

๑.๓ เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงาน รวมถึงการดูแลให้การศึกษาอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วย

๑.๔ เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่

๑.๕ ประสานการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ในด้านการศึกษาอบรมจากองค์การ มูลนิธิ หรือสถาบันอื่น ๆ ทั้งที่มาจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

๑.๖ ให้การแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐ ของเอกชน และประชาชนทั่วไป

๒. ให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเป็นองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ทั้งนี้ให้

ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำ ๕ คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น

๓. กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี

๔. ให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้นต่อกระทรวงมหาดไทย และให้มีสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติทำหน้าที่เป็นสำนักเลขาธิการ โดยมีเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และในขณะที่ยังไม่มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการนั้นขึ้น ให้กรมแรงงานทำหน้าที่เป็นสำนักเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติไปพลางก่อน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙

พลเรือเอก สงัด ชลออยู่
หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน



กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘)
ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างจัดให้มีการประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แล้วตกลงกันว่า ผู้แทนลูกจ้างซึ่งมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนนั้นจะให้ลูกจ้างผู้ใดเป็นผู้แทน ถ้ามีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกินเจ็ดคนและไม่อาจตกลงกันได้ ให้มีการลงคะแนนเสียง และให้ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับเจ็ดคนเป็นผู้แทนลูกจ้าง

ข้อ ๒ ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และระบุชื่อผู้แทนลูกจ้างมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ให้ถือว่าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยสมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๓ ในกรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แต่ยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างจะเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง และแจ้งชื่อผู้แทนลูกจ้างให้นายจ้างทราบตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๑

ข้อ ๔ ในกรณีที่ลูกจ้างร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างแทน ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนลงชื่อร่วมกันยื่นคำขอตามแบบ ร.ส. ๑ ท้ายกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๕ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำขอตามข้อ ๔ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ปิดประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส. ๒ ท้ายกฎกระทรวงนี้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ ก่อนกำหนดเวลาเลือกตั้งไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง(1)

ข้อ ๖ ในวันเวลาที่กำหนดทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ณ สถานที่ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งมาประชุมเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง หรือรับแจ้งชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง และให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมาประชุมลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างไม่เกินจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างเสนอชื่อกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ

เมื่อลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนับคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยไม่ชักช้า ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดเป็นผู้แทนลูกจ้าง(1)

ข้อ ๗ ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของสหภาพแรงงาน ลูกจ้าง หรือนายจ้างว่า

---

(1) ข้อ ๕, ข้อ ๖ นี้ ถูกยกเลิกโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๒๗

ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยนำความในข้อ ๕ และข้อ ๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ในกรณีตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำหนังสือแสดงชื่อผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส. ๓ ท้ายกฎกระทรวงนี้ มอบให้ผู้แทนลูกจ้างและนายจ้าง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำบันทึกการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างแสดงจำนวนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำนวนลูกจ้างซึ่งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ชื่อผู้แทนลูกจ้าง และจำนวนคะแนนเสียงเลือกตั้งที่ได้รับ เก็บไว้เป็นหลักฐานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๙ กำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง ให้นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งจนถึงวันที่ได้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ หรือวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงแล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๘

บุญเท่ง ทองสวัสดิ์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



แบบ ร.ส. ๑

คำร้อง
ขอให้จัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง
(ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘)

เขียนที่.....

วันที่.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี
สัญชาติ.....อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....
ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....และผู้มีชื่อซึ่งได้ลงลายมือชื่อในใบแนบท้ายคำร้องนี้อีก
จำนวน.....คน ขอยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
มีข้อความดังต่อไปนี้

๑. ข้าพเจ้าทั้งหมดเป็นลูกจ้างของ.....(ชื่อสถานประกอบการ)
ซึ่งมีสำนักทำการงาน ณ เลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....
ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....
ซึ่งมี.....เป็นนายจ้าง

๒. ข้าพเจ้าทั้งหมดมีความประสงค์จะขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาให้แก่ข้าพเจ้าด้วย

(ลงชื่อ).....ผู้ร้อง
(.....)



แบบ ร.ส. ๒

ประกาศ
กำหนดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา

ตามที่ลูกจ้างของ.....(ชื่อสถานประกอบการ) จำนวน.....คน ได้ร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นสมควรกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ในวันที่..... พ.ศ. ..... เวลา.....น. ณ.....

จึงประกาศมาให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทราบ และไปประชุมในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่.....พ.ศ. .....

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน



แบบ ร.ส. ๓

หนังสือ
แสดงชื่อผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา

สำนักงาน.....

วันที่.....พ.ศ. .....

โดยที่ได้มีคำร้องขอให้จัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาของลูกจ้าง ลงวันที่.....พ.ศ. .....

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง เมื่อวันที่.....พ.ศ. .....แล้ว ปรากฏว่า ผู้มีชื่อต่อไปนี้ ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนลูกจ้าง

(๑) .....

(๒) .....

(๓) .....

(๔) .....

(๕) .....

(๖) .....

(๗) .....

จึงออกหนังสือนี้ให้ไว้เป็นหลักฐาน

.....

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน



กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙)
ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวง ดังต่อไปนี้

ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการตามมาตรา ๒๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๑) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(๒) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

(๓) กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์

(๔) กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการการท่องเที่ยว

(๕) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๙

ชลอ วนะภูติ
ปลัดกระทรวงมหาดไทยผู้ใช้อำนาจของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๑๗ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๙



กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๗)
ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ และข้อ ๖ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"**ข้อ ๕** เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำขอตามข้อ ๔ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ปิดประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส. ๒ ท้ายกฎกระทรวงนี้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ก่อนกำหนดเวลาเลือกตั้งไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงสำหรับกรณีการเลือกตั้ง ณ สถานที่และเวลาเดียวกัน หรือไม่น้อยกว่าสิบห้าวันสำหรับกรณีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลากัน

ข้อ ๖ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้ง ณ สถานที่ใดและในเวลาใด ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ณ สถานที่และตามกำหนดเวลานั้น เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งมาประชุมเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้างต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในที่ประชุม

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา เพราะกิจการนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ในหลายท้องที่หรือสภาพของงานมีลักษณะต้องทำต่อเนื่องกันไป หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง โดยมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนรับรอง ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก่อนกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบวัน และเมื่อได้รับการเสนอชื่อลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของลูกจ้างที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนลูกจ้างและบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และปิดประกาศไว้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ทำการเลือกตั้งก่อนกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งอย่างน้อยสามคน สำหรับสถานที่ทำการเลือกตั้งแต่ละแห่ง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนเป็นผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งรับบัตรเลือกตั้งที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จแล้วหย่อนลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และตรวจนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิกรรมการดำเนินการเลือกตั้งที่จะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย

การเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมาประชุม ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างไม่เกินจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดซึ่งจะต้องไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้างเสนอชื่อกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย หรือในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ

เมื่อลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตาม (๒) แล้วแต่กรณี นับคะแนนเสียง

เลือกตั้งโดยไม่ชักช้า ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด เป็นผู้แทนลูกจ้าง ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากัน ซึ่งทำให้มีจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันโดยเปิดเผย เพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้างตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด"

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๗

พลเอก สิทธิ จิรโรจน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้คือเนื่องจากกฎกระทรวง ฉบับที่๑ พ.ศ. (๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่างสถานที่และต่างเวลากันได้ จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้บังคับกิจการขนาดใหญ่ซึ่งมีลูกจ้างทำงานในหลายท้องที่หรือมีสภาพของงานอันมีลักษณะต้องทำต่อเนื่องกันไป และโดยที่กฎกระทรวงดังกล่าวมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในลำดับสุดท้ายไว้ด้วย จึงอาจทำให้มีจำนวนผู้แทนลูกจ้างมากกว่าจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดได้ เพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติทั้งสองประการดังกล่าว สมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลากันได้ และเพิ่มหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันเพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้างตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ประกาศกรมแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อธิบดีกรมแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านั้นอาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัง ให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ข้อ ๒ สถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอน ให้ถืออัตราเฉลี่ยของจำนวนลูกจ้างในระยะเวลาสามเดือนก่อนมีการเลือกตั้งเป็นเกณฑ์ เพื่อกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้าง

ข้อ ๓ ให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างลงลายมือชื่อรวมกันไม่น้อยกว่าสิบคน แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ทั้งนี้ให้แจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

ข้อ ๔ ให้ลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง แต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างห้าคนเป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง และแจ้งให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ

โดยเร็ว ในการนี้ คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งอาจแจ้งตามแบบ ร.ส. ๑๗ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ก็ได้

เมื่อนายจ้างได้รับแจ้งแล้ว ให้นายจ้างประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่งเป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง การประกาศจะทำตามแบบ ร.ส. ๑๘ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ก็ได้

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้นายจ้างดำเนินการตามวรรคสอง

ข้อ ๖ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดแบ่งเป็นแผนกหรือเป็นหน่วยงาน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเห็นสมควร และลูกจ้างส่วนข้างมากเห็นชอบด้วย จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแยกตามแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้ครบจำนวนกรรมการลูกจ้างตามข้อ ๑ ก็ได้

ข้อ ๗ ภายใต้บังคับข้อ ๔ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๘ ให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศ ใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความตามแบบ ร.ส. ๑๙ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อและชื่อสกุล

(๒) อายุ

(๓) ตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบกิจการดังกล่าว ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบกิจการแห่งนั้น

(๔) ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัคร ให้กำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดหมายเลขโดยวิธีจับสลาก

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดแผงป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าสองแห่ง

ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการหาเสียงโดยปิดประกาศ ณ แผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือโดยการประชุมลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่จะปิดประกาศ ณ ที่อื่นนอกจากแผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ หรือประชุมลูกจ้างหรือกระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการและส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจดูรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชีหรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้ง โดยจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน

(๒) หีบลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๓) เครื่องเขียน

(๔) กระดานดำหรือกระดาษหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะนับคะแนนเสียง

ให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวในวรรคหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาการลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งได้ ให้จัด

ให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกันหรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง

ข้อ ๑๓ การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในวันเลือกตั้ง แล้วให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตามบัญชีรายชื่อและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวหนึ่งชุด

ข้อ ๑๔ ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณสถานที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใด ๆ ในหีบบัตรเลือกตั้ง แล้วผนึกหีบบัตรเลือกตั้งนั้นต่อหน้าบุคคลที่อยู่ ณ ที่นั้น และหากกระทำได้ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งลงลายมือชื่อในบันทึกแจ้งการเปิดและปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

ข้อ ๑๕ ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้งลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยวิธีการกากบาทหรือทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่มีหมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้าง ให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสียและไม่ให้นับคะแนนเสียงในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้ว ให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหย่อนบัตรเลือกตั้งลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๑๖ เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่า พ้นกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้ว และจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียงโดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตร แสดงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกัน แล้วขานคะแนนเสียงเพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงได้ลงคะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคน ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับ ครบจำนวนที่กำหนดไว้ เป็นกรรมการลูกจ้าง

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ทราบโดยไม่ชักช้าว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง หรือแจ้งตามแบบ ร.ส. ๒๐ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๑๘ ให้กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามข้อ ๑๖ มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้างนับแต่วันเลือกตั้งเป็นต้นไป

ข้อ ๑๙ การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างดังที่กล่าวมาแล้วมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘

นิคม จันทรวิทุร
อธิบดีกรมแรงงาน

แบบ ร.ส. ๑๗

หนังสือแจ้งให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

เรื่อง ขอให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน

ด้วยข้าพเจ้าผู้มีนามข้างท้ายนี้มีความประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างสำหรับสถานประกอบกิจการนี้ ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น. การเลือกตั้งจะกระทำที่..... .....โดยให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคนหนึ่งคนใดตามรายนามข้างล่างนี้ ตั้งแต่วันที่.....เดือน..... พ.ศ. .....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทุกคนทราบโดยเร็วด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ	ลงชื่อ .....
ลงชื่อ	ลงชื่อ .....
ลงชื่อ	ลงชื่อ .....
ลงชื่อ	ลงชื่อ .....
ลงชื่อ	ลงชื่อ .....

ประกาศ
เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

ด้วย..... กับพวกรวม.....คน ได้แจ้งให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้ง และกำหนดระยะเวลาการสมัครรับเลือกตั้งไว้ดังต่อไปนี้

๑. วันเลือกตั้ง

วัน.....เดือน.....พ.ศ. .....

เวลา.....น. ถึง.....น.

๒. สถานที่เลือกตั้ง

ณ .....

๓. การสมัครรับเลือกตั้ง

ผู้ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ให้ยื่นใบสมัครต่อกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคนหนึ่งคนใด ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕. .....

๔. ระยะเวลาสมัครรับเลือกตั้ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....ถึง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ลงชื่อ.....นายจ้าง

แบบ ร.ด. ๑๙

ใบสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

ข้าพเจ้า

(๑) ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

(๒) อายุ.....ปี

(๓) ทำงานอยู่ในสถานประกอบการแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี.....เดือน ขณะนี้ทำงานในตำแหน่ง.....

ขอสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

สมัคร ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

แบบ ร.ส. ๒๐

หนังสือแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน.....(๑) นายจ้าง (๒) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ.....

เลขที่.....ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด..... ได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....ปรากฏว่าผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างมีรายชื่อดังต่อไปนี้

(๑)	(๒) .....
(๓)	(๔) .....
(๕)	(๖) .....
(๗)	(๘) .....
(๙)	(๑๐) .....
(๑๑)	(๑๒) .....
(๑๓)	(๑๔) .....
(๑๕)	(๑๖) .....
(๑๗)	(๑๘) .....
(๑๙)	(๒๐) .....

(๒๑) .....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ..... กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

,, ... ,,

,, ... ,,

,, ... ,,

,, ... ,,

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง



พระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงานและให้มีวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

"ศาลแรงงาน" หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
ศาลแรงงาน

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

มาตรา ๖ ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาล และกำหนดที่ตั้งศาลในเขตศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา ๗ ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

(๑) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรี ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

(๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

มาตรา ๙ ในท้องที่ที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๐ ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๒
ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

มาตรา ๑๑ ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน

มาตรา ๑๒ ผู้พิพากษาของศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

มาตรา ๑๓ ในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ศาลละหนึ่งคน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล

ในศาลแรงงานจังหวัด ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด ศาลละหนึ่งคน

มาตรา ๑๔ ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

ผู้ที่จะได้รับการเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) บรรลุนิติภาวะ

(๓) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอการลงโทษแล้ว

(๘) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสภาชิกสภากรุงเทพมหานครหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง หรือทนายความ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง และรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้วให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้

มาตรา ๑๕ ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ออกตามวาระ

(๒) ตาย

(๓) ลาออก

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๑๔

(๕) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก

(๖) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดถึงสองครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือเพราะกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๔) หรือ (๖) ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

มาตรา ๑๖ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติการ โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๘ ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี

มาตรา ๑๘ กระบวนพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใด ๆ ได้ โดยจะให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๑๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การคัดค้านผู้พิพากษาของศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบโดยอนุโลม

มาตรา ๒๐ ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใดจะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๖ จัดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้สำรองไว้ถ้ามี หรือผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติการแทน

มาตรา ๒๑ ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบขึ้นใหม่ หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่ได้เข้ารับหน้าที่ ให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน

ผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งตนได้นั่งพิจารณาไว้ก่อนจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ

มาตรา ๒๓ ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๒๔ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม

หมวด ๓
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน
ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

มาตรา ๒๕ การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงาน ให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงานจะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้

มาตรา ๒๖ ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจย่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

มาตรา ๒๗ การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา ๒๘ ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้

มาตรา ๒๙ เพื่อให้การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๓๐ ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้

มาตรา ๓๑ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอน หรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาล แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ส่วนที่ ๒
วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

มาตรา ๓๓ คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

ไม่ว่าการดำเนินกระบวนพิจารณาจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นว่านั้นเว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา ๓๔ ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

มาตรา ๓๕ โจทก์อาจยื่นฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม แล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟัง และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้

ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความในมาตรา ๒๙

มาตรา ๓๖ นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนก็ได้

มาตรา ๓๗ เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

มาตรา ๓๘ เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป

มาตรา ๓๙ ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟัง และลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป

มาตรา ๔๐ เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

มาตรา ๔๑ ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควร ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา ๔๐ และดำเนินกระบวนพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา ๔๐ นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนพิจารณาเช่นว่านั้น

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินคดีได้

มาตรา ๔๓ ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ

มาตรา ๔๔ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและการยื่นบัญชีระบุพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน

มาตรา ๔๖ ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา ๔๗ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาขอให้มาให้ความเห็นและพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกา แล้วแต่กรณี เห็นสมควร

มาตรา ๔๘ การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา ๔๙ การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

มาตรา ๕๐ เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

มาตรา ๕๑ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่พึงได้โดยสรุป และคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น

ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งไปยังกรมแรงงานโดยมิชักช้า

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

มาตรา ๕๓ คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

หมวด ๔
อุทธรณ์

มาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

การอุทธรณ์นั้น ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง และให้ศาลแรงงานส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก้ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

เมื่อได้มีการแก้อุทธรณ์แล้ว หรือไม่แก้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้ศาลแรงงานรีบส่งสำนวนไปยังศาลฎีกา

มาตรา ๕๕ การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์อาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยชี้แจงเหตุผลอันสมควรเพื่อให้ศาลฎีกาสั่งทุเลาการบังคับไว้ได้

มาตรา ๕๖ ให้ศาลฎีกาพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไป แล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว

ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง ก็ให้ศาลแรงงานพิพากษาคดีนั้นใหม่ และให้นำมาตรา ๕๔ และ มาตรา ๕๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๗ ให้ประธานศาลฎีกาจัดตั้งแผนกคดีแรงงานขึ้นในศาลฎีกาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลฎีกาอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

หมวด ๕

วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

มาตรา ๕๘ ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง นอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๙ คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานซึ่งค้างพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นตามมาตรา ๓ แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมในวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลชั้นต้นตามมาตรา ๓ แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมคงพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จ แต่ถ้าศาลนั้นเห็นสมควรก็ให้โอนคดีไปให้ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัดที่มีอำนาจพิจารณาคดีนั้นเพื่อดำเนินกระบวนพิจารณาและพิพากษาคดีต่อไปได้

มาตรา ๖๐ ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้นก็ได้ ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลาง เมื่อศาลแรงงานกลางสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โหตระกิตย์
รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



พระราชกฤษฎีกา
กำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง
พ.ศ. ๒๕๒๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓

เป็นปีที่ ๓๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง เพื่อทำการพิจารณาพิพากษาคดีต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง พ ศ. ๒๕๒๓"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปิดทำการศาลแรงงานกลาง ตั้งแต่วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ป. ติณสูลานนท์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕ ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และกำหนดว่าศาลแรงงานกลางจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา บัดนี้พร้อมที่จะเปิดทำการศาลแรงงานกลางได้แล้ว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



พระราชกฤษฎีกา
ค่าบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทน อย่างอื่น ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดค่าบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาค่าบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่น ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ผู้พิพากษาสมทบให้ได้รับค่าบ่วยการสำหรับวันที่ปฏิบัติการวันละ ๒๕๐ บาท

มาตรา ๔ ในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกจังหวัดอันเป็นที่ตั้งศาลแรงงานที่ประจำอยู่ ให้ได้รับค่าบ่วยการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๓ กับค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ในอัตราเท่ากับผู้พิพากษาศาลแรงงานในศาลแรงงานที่ผู้พิพากษาสมทบนั้นประจำอยู่

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โหตระกิตย์
รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๑ ได้บัญญัติให้ผู้พิพากษาสมทบได้รับค่าบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่น ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

กฎกระทรวง

(พ.ศ. ๒๕๒๓)

ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๒๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า สมาคมนายจ้างซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า สหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย

หมวด ๑

การเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ข้อ ๒ ให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด เสนอชื่อผู้แทนซึ่งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานคัดเลือกเข้ารับเลือกตั้งเพื่อจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานนั้น แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดีได้ตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี

ข้อ ๓ ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้าง ให้อธิบดีเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป โดยให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมได้แห่งละหนึ่งคน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด

ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสหภาพแรงงาน ให้อธิบดีเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป โดยให้ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งเลือกผู้แทนส่งมาร่วมประชุมได้แห่งละหนึ่งคน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๔ ให้อธิบดีดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ แล้วแจ้งผลของการตรวจสอบคุณสมบัติดังกล่าวให้ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งดังกล่าวทราบ

ในกรณีที่อธิบดีแจ้งว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งรายใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามและไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งดังกล่าวมีสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีนี้ให้ถือว่าคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นที่สุด

(๒) เสนอชื่อบุคคลอื่นเข้าสมัครรับเลือกตั้งแทนผู้สมัครรับเลือกตั้งเดิมได้อีกครั้งหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีนี้ให้อธิบดีดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และถ้าอธิบดีแจ้งว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามและไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเสนอชื่อผู้นั้น มีสิทธิอุทธรณ์ โดยให้นำความในวรรคสอง (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒
การเตรียมการเลือกตั้ง

ข้อ ๕ เมื่ออธิบดีได้ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้อธิบดีประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๖ ให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งชื่อผู้แทนคนหนึ่งซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดี ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าห้าวัน

ในกรณีที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานใด ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามข้อ ๓ เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๗ ให้อธิบดีเตรียมการเลือกตั้งดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งดังนี้

(ก) บัตรเลือกตั้ง

(ข) หีบบัตรเลือกตั้ง

(ค) เครื่องเขียน

(ง) กระดานดำ กระดาษ หรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

บัตรเลือกตั้งให้เป็นไปตามท้ายกฎกระทรวงนี้

หมวด ๓
การดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๘ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจคะแนนอย่างน้อยสามคนและเจ้าหน้าที่คะแนนอย่างน้อยหนึ่งคน

กรรมการตรวจคะแนนให้แต่งตั้งจากผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ในกรณีที่มีกรรมการตรวจคะแนนไม่ถึงสามคน ให้เจ้าหน้าที่คะแนนกระทำการในหน้าที่กรรมการตรวจคะแนนด้วย

ข้อ ๙ คณะกรรมการตรวจคะแนนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๒) ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง อ่านชื่อ และหมายเหตุลงในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๓) ส่งบัตรเลือกตั้งให้กับผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเพื่อใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๔) จัดระเบียบในการเข้าไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ และยุติธรรม

(๕) รับบัตรเลือกตั้งที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จแล้วนำมาส่งให้ ใส่ลงในหีบบัตรเลือกตั้ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการตรวจคะแนนจะมอบหมายให้กรรมการตรวจคะแนนคนใดคนหนึ่งทำการแทนก็ได้

ข้อ ๑๐ เจ้าหน้าที่คะแนนมีหน้าที่คอยสับเปลี่ยนช่วยเหลือกรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมิได้กำหนดว่ากรรมการตรวจคะแนนต้องกระทำเองเป็นการเฉพาะโดยให้อยู่ในความควบคุมและรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจคะแนน

ข้อ ๑๑ ก่อนเวลาเปิดการรับลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเลือกกรรมการตรวจคะแนนคนหนึ่งเป็นประธาน

การลงมติวินิจฉัยของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการตรวจคะแนนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๒ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ใช้วิธีทำเครื่องหมายกากบาท (เช่น x) ลงในช่องทำเครื่องหมายในบัตรเลือกตั้งให้ตรงกับหมายเลขผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ตนต้องการเลือก

ข้อ ๑๓ ขณะจะเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ประธานคณะกรรมการตรวจคะแนนเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งอยู่ ณ ที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดในหีบบัตรเลือกตั้ง และให้คณะกรรมการตรวจคะแนนบันทึกการเปิดและปิดหีบบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสองคนซึ่งอยู่ในที่เลือกตั้งในขณะนั้นลงลายมือชื่อในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ ๑๔ ในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่จะลงคะแนนไปแสดงตนต่อกรรมการตรวจคะแนน โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชน แล้วให้กรรมการตรวจคะแนนตรวจสอบชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งว่าผู้นั้นมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรเลือกตั้งให้ผู้นั้นหนึ่งชุด

ให้กรรมการตรวจคะแนนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย โดยให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนนั้นไม่ใช่เป็นผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้นั้นมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือไม่ คำชี้ขาดของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้เป็นที่สุด คณะกรรมการตรวจคะแนนต้องบันทึกคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อไว้ด้วย

ข้อ ๑๕ ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้บัตรประจำตัวประชาชนเพื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนจดหมายเลขของบัตรประจำตัวประชาชนและสถานที่ออกบัตรลงในบัญชีผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไว้เป็นหลักฐาน

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้ใบรับคำขอมีบัตรหรือเปลี่ยนบัตรใหม่เพื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติเช่นเดียวกับวรรคหนึ่ง และให้ผู้ลง

คะแนนเสียงเลือกตั้งผู้นั้นลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้นด้วย

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมาย ให้ใช้หลักฐานดังต่อไปนี้

(๑) บัตรประจำตัวทหารกองประจำการหรือตำรวจกองประจำการ

(๒) บัตรประจำตัวพนักงานองค์การของรัฐ

(๓) บัตรประจำตัวกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย หรือกรรมการอิสลามประจำจังหวัด

(๔) ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งไม่ต้องมีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมายและไม่มีบัตรตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้ใช้หลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้นั้น

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้หลักฐานตามวรรคสามเพื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติเช่นเดียวกับวรรคสอง

ข้อ ๑๖ ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคนหนึ่งจะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งได้ไม่เกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดในแต่ละศาลแรงงาน

เมื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้ว ให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้กรรมการตรวจคะแนนเพื่อหย่อนบัตรเลือกตั้งนั้นลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

หมวด ๔

การตรวจและการรวมคะแนน

ข้อ ๑๗ เมื่อปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนนับคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยเปิดเผยจนเสร็จ ห้ามมิให้มีการเลื่อนหรือประวิงการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลของการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง ณ ที่เลือกตั้งนั้น และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งซึ่งได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนที่กำหนดไว้แล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในลำดับสุดท้ายทำให้จำนวนผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงเท่ากันในลำดับสุดท้ายโดยเปิดเผยเพื่อให้ได้จำนวนผู้พิพากษาสมทบเท่าที่กำหนด

ข้อ ๑๘ เมื่อการนับคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเก็บบัตรเลือกตั้งที่ใช้นับคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้วใส่ซองปิดผนึกโดยลงลายมือชื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนกำกับไว้บนซอง และแยกเก็บบัตรเสียไว้ต่างหาก แล้วมอบให้อธิบดีพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้ง

เมื่อการเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรเลือกตั้งและเอกสารอื่นได้เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการเลือกตั้งตามข้อ ๒๑ แล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๑๙ บัตรเลือกตั้งต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

(๑) บัตรปลอม

(๒) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่องทำเครื่องหมาย

(๓) บัตรที่มิได้ทำเครื่องหมาย

(๔) บัตรที่ปรากฏว่าได้พับซ้อนกันมากกว่าหนึ่งบัตร

(๕) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท

(๖) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใด

(๗) บัตรที่ทำเครื่องหมายเกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กำหนด

บัตรดังกล่าวให้กรรมการตรวจคะแนนสลักหลังว่า "เสีย" และต้องมีกรรมการตรวจคะแนนสามคนลงลายมือชื่อกำกับไว้

ในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสีย ให้แยกบัตรเสียออกไว้เป็นส่วนหนึ่ง และห้ามมิให้นับบัตรเสียเป็นคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่ว่ากรณีใด

ข้อ ๒๐ ในกรณีบัตรเสียที่มีลักษณะตามข้อ ๑๙ (๒) (๔) หรือ (๖) ให้ถือว่าเป็นบัตรเสียเฉพาะเครื่องหมายที่ทำนอกช่องทำเครื่องหมาย เครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท หรือเครื่องหมายที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใด

หมวด ๕
การคัดค้านการเลือกตั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่าการที่บุคคลใดได้รับการเลือกตั้งเพื่อจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบเป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งเพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่

ในกรณีที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงาน ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามข้อ ๓ มีสิทธิเช่นเดียวกับสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

เมื่ออธิบดีได้รับคำร้องคัดค้านแล้ว ให้ดำเนินการพิจารณาโดยไม่ชักช้า คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

หมวด ๖
การเลือกตั้งเพิ่ม

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่มีการเลือกตั้งไม่ได้จำนวนผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบครบจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดสำหรับศาลแรงงานใด ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้มีการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบสำหรับศาลแรงงานนั้นเพิ่มเติมให้ครบจำนวนที่กำหนดไว้ และให้นำความในหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๓

ประเทือง กีรติบุตร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ :— เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องด้วยมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดว่า ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอ จากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น และในเขตศาลแรงงานใดที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

แบบบัตรเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ

ด้านหน้า

บัตรเลขที่.....

บัตรเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ



กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ด้านหลัง



บัตรเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ

ให้ทำเครื่องหมายกากบาท (เช่น x) ลงในช่อง ☐ หน้าหมายเลขชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง ไม่เกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนดในเขตศาลแรงงานนี้

หมายเลข	รายชื่อผู้สมัคร	หมายเลข	รายชื่อผู้สมัคร
☐	๑.	☐	๑๒. .....
☐	๒.	☐	๑๓. .....
☐	๓.	☐	๑๔. .....
☐	๔.	☐	๑๕. .....
☐	๕.	☐	๑๖. .....
☐	๖.	☐	๑๗. .....
☐	๗.	☐	๑๘. .....
☐	๘.	☐	๑๙. .....
☐	๙.	☐	๒๐. .....
☐	๑๐.	☐	๒๑. .....
☐	๑๑.	☐	๒๒. .....

ฯ ล ฯ

ข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และโดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดสำหรับใช้บังคับในศาลแรงงานทุกศาลไว้ดังต่อไปนี้

การยื่นฟ้อง

ข้อ ๑ ในกรณีที่โจทก์ยื่นฟ้องหรือคำร้องเป็นหนังสือ จะใช้แบบพิมพ์ของกระทรวงยุติธรรม หรือจะใช้แบบพิมพ์ รง. ๑ หรือ รง. ๒ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๒ ในกรณีที่โจทก์มาแจ้งความจำนงว่าจะฟ้องหรือร้องด้วยวาจา ให้ผู้พิพากษาแห่งศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจหรือผู้พิพากษาแห่งศาลจังหวัดที่มูลคดีที่จะฟ้องร้องนั้นเกิดขึ้นในเขต ออกนั่งพังคำแถลงด้วยวาจา และสอบถามเพิ่มเติมตามที่จำเป็น แล้วบันทึกรายการไว้ในแบบพิมพ์ รง. ๑ หรือ รง. ๒

ข้อ ๓ เมื่อผู้พิพากษาแห่งศาลแรงงานได้สั่งรับคำฟ้องหรือคำร้องที่โจทก์นำมายื่นหรือตามที่ได้บันทึกไว้ในแบบพิมพ์ รง. ๑ หรือ รง. ๒ แล้ว ให้รีบนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคเพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบโดยเร็ว

ข้อ ๔ ให้ผู้พิพากษาแห่งศาลจังหวัดรีบส่งคำฟ้องหรือคำร้องที่โจทก์นำมายื่นหรือรายการแห่งคำฟ้องหรือคำร้องที่บันทึกไว้ไปยังศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคที่คดีนั้นอยู่ในเขตอำนาจโดยเร็ว หากศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคเห็นสมควรสั่งรับไว้พิจารณาก็ให้สั่งรับ แล้วรีบนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคเพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบโดยเร็ว

การกำหนดวันเวลาในการพิจารณา

ข้อ ๕ เมื่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคได้กำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบแล้ว ให้ผู้พิพากษากำหนดวันเวลาใน

การพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้โจทก์ทราบและสั่งให้มาศาลโดยใช้แบบพิมพ์ รง. ๓ ท้ายข้อกำหนดนี้ กับให้ออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนดดังกล่าวโดยใช้แบบพิมพ์ รง. ๔ ท้ายข้อกำหนดนี้

ในกรณีที่โจทก์ยังอยู่ที่ศาลหรือมาศาล ศาลจะสั่งให้โจทก์ลงชื่อรับทราบกำหนดนัดแทนก็ได้

การกำหนดวันตามวรรคหนึ่ง ไม่ควรให้เกิน ๗ วันนับแต่วันสั่งรับคดีไว้พิจารณา เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้

ข้อ ๖ ในกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น ให้รีบแจ้งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดนั้น ๆ ทราบ กับขอความร่วมมือในการส่งคำสั่งถึงโจทก์และหมายเรียกจำเลยให้ด้วย

ข้อ ๗ ให้จ่าศาลเป็นผู้ออกหนังสือเชิญผู้พิพากษาสมทบมานั่งพิจารณาคดี ในกรณีรีบด่วนจะติดต่อเชิญทางโทรศัพท์ก็ได้

หากผู้พิพากษาสมทบคนใดที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคกำหนดตัวให้มานั่งพิจารณาคดีมีความจำเป็นจะมาศาลไม่ได้ ให้ติดต่อเชิญผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดสำรองไว้สำหรับคดีนั้น ถ้าไม่มีการกำหนดผู้พิพากษาสมทบสำรองไว้ก็รีบรายงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคเพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาสมทบคนอื่นแทน

การยื่นคำให้การ

ข้อ ๘ ในกรณีที่จำเลยประสงค์จะยื่นคำให้การเป็นหนังสือ ให้ใช้แบบพิมพ์คำให้การของกระทรวงยุติธรรม

การไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกัน

ข้อ ๙ เมื่อศาลแรงงานได้พยายามไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจ

ประนีประนอมยอมความกันได้ และศาลจะต้องดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป ให้ศาลจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยไว้ในรายงานกระบวนพิจารณา

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ก็ให้ศาลบันทึกไว้ให้ปรากฏในรายงานกระบวนพิจารณา

การสืบพยาน

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้มีการสืบพยาน ศาลจะสอบถามโจทก์และจำเลยแต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้าง แล้วจดรายชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพและสถานที่เก็บของพยานเอกสารหรือพยานวัตถุไว้ หรือจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลในวันนั้นหรือภายในกำหนด ๒ วันก็ได้

ในกรณีที่คู่ความอ้างพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือพยานวัตถุ ให้ศาลพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสืบพยานเช่นว่านั้น แล้วสั่งให้คู่ความนำพยานเช่นว่านั้นมาศาลหรือศาลออกหมายเรียกหรือคำสั่งเรียกให้ สำหรับพยานเอกสารหรือพยานวัตถุที่คู่ความฝ่ายหนึ่งอ้างว่าอยู่ในความครอบครองดูแลรักษาของคู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง ก็ให้ศาลมีคำสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นส่งต่อศาลภายในกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร

ถ้าคู่ความได้นำพยานทั้งหมดหรือบางส่วนมาศาลและพร้อมที่จะสืบได้ในวันนั้น ให้ศาลดำเนินการสืบพยานไปทันที เว้นแต่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งจะได้คัดค้านเสียก่อนเริ่มต้นสืบพยาน ในกรณีที่ไม่อาจสืบพยานได้ในวันนั้น ให้ศาลกำหนดวันสืบพยานในวันอื่นแต่ไม่เกิน ๕ วันนับแต่วันนั้น เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้

การจ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พัก ของพยาน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๑ ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าป่วยการของพยานที่ศาลเรียกมาตามรายได้และฐานะของพยาน แต่ไม่ให้เกินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท กับค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยานที่เสียไปด้วยตามสมควร

ข้อ ๑๒ ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าป่วยการของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลขอให้มาให้ความเห็นตามรายได้และฐานะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ แต่ไม่ให้เกินวันละสองร้อยบาท กับค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เสียไปด้วยตามสมควร

ข้อ ๑๓ ให้ผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาคดีจดแจ้งจำนวนค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักของพยานหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตามข้อ ๑๑ หรือข้อ ๑๒ ลงในแบบพิมพ์ รง. ๕ ท้ายข้อกำหนดนี้ แล้วมอบให้แก่บุคคลดังกล่าวนำไปขอรับเงินตามจำนวนที่ระบุจากจ่าศาลหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของศาล

แบบพิมพ์

ข้อ ๑๔ การมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีแทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ คู่ความจะใช้แบบพิมพ์ รง. ๖ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๑๕ ในการยื่นหรือส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในข้อกำหนดนี้ ศาลแรงงาน เจ้าพนักงานของศาลแรงงาน คู่ความ หรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องจะต้องใช้แบบพิมพ์ที่กระทรวงยุติธรรมได้จัดไว้

สำหรับการยื่นอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ ให้ใช้แบบพิมพ์อุทธรณ์ แบบ (๓๒) และ แบบพิมพ์ท้ายอุทธรณ์ แบบ (๓๓) ส่วนคำแก้อุทธรณ์ ให้ใช้แบบพิมพ์คำแก้อุทธรณ์ แบบ (๓๔) และแบบพิมพ์ท้ายคำแก้อุทธรณ์ แบบ (๓๕)

ข้อ ๑๖ ให้ใช้ข้อกำหนดนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

(ลงชื่อ) **จำรัส เขมะจารุ**

(นายจำรัส เขมะจารุ)

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๗ ตอนที่ ๕๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๓

(รง. ๑)

คำฟ้อง

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง .....โจทก์

.....จำเลย

ข้าพเจ้า.....

.....โจทก์/ผู้แทนโจทก์

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

กับพวก/ซึ่งเป็นผู้แทนโจทก์ รวม.....คน ตามบัญชีรายชื่อ อายุ และที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง ขอยื่นฟ้อง.....

.....จำเลย

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

กับพวก รวม.....คน ตามบัญชีรายชื่อและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง มีข้อความตามที่จะกล่าวต่อไปนี้

☐ จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

☐ สัญญาจ้างแรงงาน

☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

☐ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

☐ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กล่าวคือ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....ถึงวันที่.....

เดือน.....พ.ศ. .....จำเลยได้.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ จำเลยได้วินิจฉัย.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ จำเลยได้กระทำละเมิดต่อโจทก์ กล่าวคือ เมื่อวันที่.....

เดือน.....พ.ศ. .....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

จำเลยได้.....

.....

.....

.....

.....

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลยมาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอต่อไปนี้

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดย.....

.....

.....

.....

.....

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยจ่าย

เงินค่าจ้าง รวม.....บาท

ค่าล่วงเวลา รวม.....บาท

ค่าทำงานในวันหยุด รวม.....บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวม.....บาท

ค่าชดเชย รวม.....บาท

เงินทดแทน รวม.....บาท

.....

.....

.....

.....

.....

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดย.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย และ.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่ได้กระทำละเมิดต่อโจทก์เป็นเงิน.....บาท

และให้จำเลย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....โจทก์/ผู้แทนโจทก์

.....ผู้พิพากษาผู้จดบันทึก

คำสั่งศาล

.....

.....

.....

.....

.....

นัดพิจารณาวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

เวลา.....นาฬิกา

.....ผู้พิพากษาศาลแรงงาน.....

(รง. ๒)

คำร้อง

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ข้าพเจ้า.....

.....ผู้ร้อง/ผู้แทนผู้ร้อง

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

กับพวก/ซึ่งเป็นผู้แทนผู้ร้อง รวม.....คน ตามบัญชีรายชื่อ อายุ และที่อยู่แนบท้ายคำร้อง ขอยื่นคำร้องมีข้อความตามที่จะกล่าวต่อไปนี้

☐ ขอให้ศาลพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร กล่าวคือ.....

.....

.....

.....

.....

☐ ขอให้ศาลมีคำสั่งให้.....

.....

.....

.....

.....

ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง พ้นจากตำแหน่ง เพราะ

☐ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต

☐ กระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

☐ เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร

กล่าวคือ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....กรรมการลูกจ้างดังกล่าวได้.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ ขอให้ศาลอนุญาตให้ข้าพเจ้า

☐ เลิกจ้าง.....

.....

☐ ลดค่าจ้าง.....

.....

☐ ลงโทษ.....

.....

ด้วยการ.....

.....

☐ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง.....

.....

ด้วยการ.....

.....

☐ กระทำการซึ่งอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ด้วยการ.....

.....

ทั้งนี้ เนื่องจาก.....

.....

.....

.....ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง

ได้.....

.....

.....

☐ ขอใช้สิทธิทางศาลในกรณีอื่น ๆ คือ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....ผู้ร้อง/ผู้แทนผู้ร้อง

.....ผู้พิพากษาผู้จดบันทึก

คำสั่งศาล

.....

.....

.....

.....

.....

นัดพิจารณาวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

เวลา.....นาฬิกา

.....ผู้พิพากษาศาลแรงงาน.....

(รง. ๓)

คำสั่งเรียกโจทก์

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงาน.....

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง .....โจทก์

.....จำเลย

ถึง.....

.....โจทก์/ผู้แทนโจทก์

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

ตามที่โจทก์ได้ฟ้องจำเลยไว้ที่ศาล.....นั้น

บัดนี้ ศาลได้ออกหมายเรียกให้จำเลยไปที่ศาล.....

ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕.....เวลา.....นาฬิกา

เพราะฉะนั้น ให้โจทก์/ผู้แทนโจทก์ไปที่ศาล.....

ในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย (ให้ดูคำเตือนหลังคำสั่งนี้)

.....ผู้พิพากษา

คำเตือน

ถ้าโจทก์ไม่ไปศาลตามกำหนด ศาลจะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป และจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

(รง. ๔)

หมายเรียกจำเลย

คดีหมายเลขดำที่...../ ๒๕.....

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงาน.....

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง .....โจทก์

.....จำเลย

หมายถึง.....

.....จำเลย

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

ด้วยโจทก์ได้ฟ้องจำเลยต่อศาลนี้โดยมีรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับตามสำเนาคำฟ้อง ซึ่งได้ส่งมาให้ทราบพร้อมกับหมายนี้แล้ว

เพราะฉะนั้น ให้จำเลยไปที่ศาล.....

ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕.....เวลา.....นาฬิกา เพื่อศาลจะได้ดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป (ให้ดูคำเตือนหลังหมายนี้)

.....ผู้พิพากษา

คำเตือน

(๑) จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่นัดให้ไปศาลก็ได้

(๒) ถ้าจำเลยไม่ไปศาลตามกำหนด ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

(รง. ๕)

ใบสั่งจ่ายเงิน

คดีหมายเลขดำที่..... /๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ถึง เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน

ให้จ่ายเงินค่าป่วยการ จำนวน.....บาท ค่าพาหนะเดินทาง จำนวน .....บาท และค่าเช่าที่พัก จำนวน.....บาท รวม.....บาท ให้แก่.....☐ พยาน ☐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน..... ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด..... ที่ทำงาน..... .....

ซึ่งได้มาศาล.....ครั้ง

.....ผู้พิพากษา

ได้รับเงินจำนวน.....บาท ไปแล้ว

.....ผู้รับเงิน

.....ผู้จ่ายเงิน

(รง. ๖)

ใบมอบอำนาจ

ให้ดำเนินคดีแทน

คดีหมายเลขดำที่...../ ๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง .....โจทก์

.....จำเลย

ข้าพเจ้า.....

.....

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

ขอมอบอำนาจให้ ☐ สมาคมนายจ้าง/สหภาพแรงงาน .....

.....เลขทะเบียน.....ซึ่งข้าพเจ้าเป็นสมาชิก

☐ พนักงานเจ้าหน้าที่.....

.....ผู้มีอำนาจดำเนินคดี

ตามกฎหมายว่าด้วย ☐ การคุ้มครองแรงงาน ☐ แรงงานสัมพันธ์

ดำเนินคดีแทนข้าพเจ้า โดยให้มีอำนาจดำเนินกระบวนพิจารณาแทนข้าพเจ้าทุกประการ รวมทั้งการประนีประนอมยอมความ ทั้งนี้ จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

.....ผู้มอบอำนาจ

.....ผู้รับมอบอำนาจ

.....พยาน

.....พยาน

ข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และโดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีในศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกรณีที่โจทก์หลายคนประสงค์จะฟ้องคดีหรือกำลังดำเนินคดีอยู่ในศาลแรงงาน เมื่อศาลเห็นสมควรหรือเห็นมีความจำเป็นเนื่องจากโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์ด้วยกันคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

จำนวนผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ให้ศาลกำหนดโดยฟังความเห็นของโจทก์เท่าที่มาศาลในวันนั้น ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีหรือในกรณีที่จำนวนผู้แทนตามความเห็นของโจทก์ที่มาศาลมากเกินสมควร ให้ศาลพิจารณาชี้ขาดตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒ วิธีการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ให้ศาลจัดให้โจทก์ที่มาศาลในวันนั้นตกลงเลือกกันเองตามจำนวนที่ศาลกำหนดตามข้อ ๑. ก่อน แล้วเสนอชื่อเพื่อศาลทราบและบันทึกรายชื่อไว้

ในกรณีที่โจทก์ไม่อาจตกลงเลือกกันเองได้ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์ที่มาศาลในวันนั้นเลือกโดยการลงคะแนนเสียงหรือโดยวิธีอื่นตามที่ศาลเห็นสมควรก็ได้

ให้โจทก์ที่ได้รับเลือกตามวรรคหนึ่งและวรรคสองตามจำนวนที่ศาลกำหนดตามข้อ ๑. เป็นผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีต่อไป

ข้อ ๓ ในกรณีที่มีการยื่นคำฟ้องหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจา และมีบันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายให้โจทก์คนหนึ่งหรือหลายคนดำเนินคดีแทน โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อโจทก์ทั้งหมดแนบหรือแสดงต่อศาล หากศาลเชื่อว่าเป็นบันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายที่แท้จริง ก็ให้ถือว่าผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามบันทึกดังกล่าวเป็นผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี

บันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายตามวรรคหนึ่ง จะใช้แบบพิมพ์ รง. ๗ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๔ ในกรณีที่โจทก์ทั้งหมดหรือเกินกึ่งหนึ่งของโจทก์ทั้งหมดได้มอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งโจทก์เหล่านั้นเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ ดำเนินคดีแทนอยู่แล้ว ศาลจะไม่กำหนดให้แต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีอีก และให้ถือว่าสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีของโจทก์ทุกคนในคดีนั้นด้วย

ข้อ ๕ ผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีมีอำนาจดำเนินการแทนโจทก์ทุกคนตั้งแต่เริ่มคดีหรือตั้งแต่ได้รับแต่งตั้งแล้วแต่กรณี และให้ถือการกระทำของผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีดังกล่าวผูกพันโจทก์ทุกคน

ข้อ ๖ ในกรณีที่ผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีบางคนตายหรือถอนตัวโดยได้รับอนุญาตจากศาล ศาลจะไม่จัดให้มีการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีแทนผู้นั้นก็ได้

ข้อ ๗ เมื่อได้กำหนดจำนวนและแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีแล้ว แม้ต่อมาจำนวนโจทก์จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ก็ไม่เป็นเหตุให้ผู้ใดร้องขอให้กำหนดจำนวนและแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีอีก เว้นแต่จะมีพฤติการณ์พิเศษและให้อยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๘ ให้ใช้ข้อกำหนดนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

(ลงชื่อ) **จำรัส เขมะจารุ**

(นายจำรัส เขมะจารุ)

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

(รง. ๗)

บันทึกการแต่งตั้ง

ผู้แทนโจทก์

คดีหมายเลขดำที่...../ ๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง .....โจทก์

.....จำเลย

ข้าพเจ้า โจทก์ผู้มีชื่อและลายมือชื่อ ข้างท้าย/ตามบัญชีแนบท้าย บันทึกนี้ขอแต่งตั้งให้โจทก์อื่น จำนวน.....คน เป็นผู้แทนในการดำเนินคดี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยให้มีอำนาจดำเนินกระบวนพิจารณาแทนข้าพเจ้าทุกประการ รวมทั้งการประนีประนอมยอมความ ทั้งนี้ จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

ชื่อและลายมือชื่อโจทก์ผู้รับแต่งตั้ง

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อและลายมือชื่อโจทก์ผู้แต่งตั้ง

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ระเบียบกระทรวงยุติธรรม
ว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒

โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า "ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด"

กระทรวงยุติธรรมจึงวางระเบียบการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒"

ข้อ ๒ ให้มีคณะกรรมการดำเนินการอบรมผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานแต่ละแห่งขึ้น สำหรับศาลแรงงานกลางประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่งซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางแต่งตั้ง โดยให้เลขานุการศาลแรงงานกลาง เป็นเลขานุการคณะกรรมการ และสำหรับศาลแรงงานภาค ประกอบด้วยอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคนั้น เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่งซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคแต่งตั้ง โดยให้จ่าศาลแรงงานภาคเป็นเลขานุการคณะกรรมการ และให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่ปรึกษา

ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมมีหน้าที่จัดและดำเนินการอบรมผู้พิพากษาสมทบที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งใหม่ ตามระเบียบนี้

ข้อ ๓ การอบรมแบ่งเป็น ๓ หัวข้อ คือ

(๑) การอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน

(๒) การอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) การอบรมเกี่ยวกับการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ

ข้อ ๔ การอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน ให้มีในหัวข้อและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

(๑) ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน	๒ ชั่วโมง
(๒) วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน	๔ ชั่วโมง
(๓) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน	๔ ชั่วโมง
(๔) ความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงาน	๔ ชั่วโมง

ข้อ ๕ การอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้มีในหัวข้อและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

(๑) อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ	๓ ชั่วโมง
(๒) ระบบการศาลของไทย	๒ ชั่วโมง
(๓) ความรู้เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความแพ่งโดยทั่วไป	๔ ชั่วโมง
(๔) การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน	๔ ชั่วโมง
(๕) หลักกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่ง (เน้นเรื่องจ้างแรงงานและละเมิด)	๓ ชั่วโมง
(๖) ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาลแรงงาน	๒ ชั่วโมง

ข้อ ๖ การอบรมเกี่ยวกับการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ ให้มีในหัวข้อและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

(๑) การดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ	๒ ชั่วโมง
(๒) จรรยาบรรณและการดำรงตนของตุลาการ	๒ ชั่วโมง

ข้อ ๗ หัวข้อการอบรมและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ตามข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ นั้น คณะกรรมการดำเนินการอบรมอาจเพิ่มเติม งด หรือเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสมของการอบรบแต่ละคราว

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกวงราชการกระทรวงยุติธรรมมาเป็นผู้ให้การอบรมตามระเบียบนี้

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมกำหนดวันเวลาและสถานที่ที่จะทำการอบรมให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิพากษาสมทบให้มากที่สุด โดยจะจัดให้มีการอบรมนอกวันเวลาราชการก็ได้

ข้อ ๑๐ ผู้พิพากษาสมทบที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งใหม่ มีหน้าที่จะต้องเข้ารับการอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการดำเนินการอบรมกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๒๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๒๒

สุธรรม ภัทราคม

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ ๓

ลักษณะ ๖

จ้างแรงงาน

มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา ๕๗๖ ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไซร้ ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง

มาตรา ๕๗๗ นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

มาตรา ๕๗๘ ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซร้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

มาตรา ๕๗๙ การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาน้อยพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

มาตรา ๕๘๐ ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา ๕๘๑ ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ทักท้วงไซร้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญา

เป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

มาตรา ๘๕๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

มาตรา ๕๘๔ ถ้าการจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง

มาตรา ๕๘๕ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา ๕๘๖ ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซร้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงและถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ประมวลกฎหมายอาญา
(เฉพาะบทบัญญัติที่อาจเกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง)

มาตรา ๑๑๗ ผู้ใดยุยงหรือจัดให้เกิดการร่วมกันหยุดงาน การร่วมกันปิดงาน งดจ้าง หรือการร่วมกันไม่ยอมค้าขายหรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใด ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาล หรือเพื่อข่มขู่ประชาชน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินเจ็ดปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นสี่พันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดทราบความมุ่งหมายดังกล่าวและเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการร่วมกันหยุดงาน การร่วมกันปิดงานงดจ้าง หรือการร่วมกันไม่ยอมค้าขายหรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใด ๆ นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดทราบความมุ่งหมายดังกล่าว และใช้กำลังประทุษร้าย ขู่เข็ญว่าจะใช้กำลังประทุษร้าย หรือทำให้หวาดกลัวด้วยประการใด ๆ เพื่อให้บุคคลเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการร่วมกันหยุดงาน การร่วมกันปิดงานงดจ้าง หรือการร่วมกันไม่ยอมค้าขายหรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใด ๆ นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๖๖ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ละทิ้งงานหรือกระทำการอย่างใด ๆ เพื่อให้งานหยุดชะงักหรือเสียหาย โดยร่วมกระทำการเช่นนั้นด้วยกันตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าความผิดนั้นได้กระทำลงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาล หรือเพื่อข่มขู่ประชาชน ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๒๒๗ ผู้ใดเป็นผู้มีวิชาชีพในการออกแบบ ควบคุมหรือทำการก่อสร้าง ซ่อมแซมหรือรื้อถอน อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างใด ๆ ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการอันพึงกระทำการนั้น ๆ โดยประการที่น่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๒๔ ผู้ใดโดยเหตุที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่ วิชาชีพ หรืออาชีพอันเป็นที่ไว้วางใจ ล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การค้นพบ หรือการนิมิตในวิทยาศาสตร์ เปิดเผยหรือใช้ความลับนั้นเพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๓๕ ผู้ใดลักทรัพย์

(๑) ในเวลากลางคืน

ฯลฯ ฯลฯ

(๑๑) ที่เป็นของนายจ้างหรือที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้าง

ฯลฯ ฯลฯ

ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงห้าปี และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท

ถ้าความผิดตามวรรคแรกเป็นการกระทำที่ประกอบด้วยลักษณะดังที่บัญญัติไว้ในอนุมาตราดังกล่าวแล้วตั้งแต่สองอนุมาตราขึ้นไป ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงเจ็ดปี และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นสี่พันบาท

ถ้าความผิดตามวรรคแรกเป็นการกระทำต่อทรัพย์ที่เป็นโค กระบือ เครื่องกลหรือเครื่องจักร ที่ผู้มีอาชีพกสิกรรมมีไว้สำหรับประกอบกสิกรรม ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท

ถ้าการกระทำความผิดดังกล่าวในมาตรานี้ เป็นการกระทำโดยความจำใจหรือความยากจนเหลือทนทาน และทรัพย์นั้นมีราคาเล็กน้อย ศาลจะลงโทษผู้กระทำความผิดดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๓๔ ก็ได้

มาตรา ๓๔๔ ผู้ใดโดยทุจริต หลอกลวงบุคคลตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้ประกอบการงานอย่างใด ๆ ให้แก่ตนหรือให้แก่บุคคลที่สามโดยจะไม่ใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้น หรือโดยจะใช้ค่าแรงหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นต่ำกว่าที่ตกลงกัน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง



พระราชบัญญัติ
จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
พ.ศ. ๒๕๒๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๘

เป็นปีที่ ๔๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

"จัดหางาน" หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

"ค่าบริการ" หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นค่าตอบแทนการจัดหางาน

"ค่าใช้จ่าย" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

"ผู้รับอนุญาต" หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

"ตัวแทนจัดหางาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียนให้เป็นตัวแทนจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

"คนหางาน" หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการกองทุน" หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

"นายทะเบียน" หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลาง หรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัด แล้วแต่กรณี

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นหรือออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางาน

มาตรา ๖ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมีนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗ ให้จัดตั้งสำนักจัดหางานขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เรียกว่า "สำนักจัดหางาน กรมแรงงาน" มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

สำนักจัดหางาน กรมแรงงาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

หมวด ๒

การจัดหางานในประเทศ

มาตรา ๘ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายทะเบียนต้องออกใบอนุญาตหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาต พร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตหรือยังไม่อาจมีคำสั่งไม่อนุญาตได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน แต่ต้องมีหนังสือแจ้งการขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้ผู้ขออนุญาตทราบก่อนสิ้นกำหนดเวลาตามวรรคสามหรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้นั้นแล้วแต่กรณี

มาตรา ๙ ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบบีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(๕) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(๖) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๘) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(๙) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(๑๐) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานดังกล่าวเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทยและมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา ๑๐ ใบอนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุไว้ในใบอนุญาต มีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การอนุญาตหรือไม่อนุญาตจะต้องกระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะตั้งสำนักงาน ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ หรือสถานที่อื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดมิได้

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอย้ายสำนักงาน หรือขอตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการ ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงาน ไม่อนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว หรือไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งการไม่อนุญาตหรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๘ วรรคสี่ หรือมาตรา ๑๐ วรรคสี่ แล้วแต่กรณี

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาทำงาน

ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมิได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา ๙ (๑) และ (๒) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มถึงลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา ๑๖ ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตามมาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้

ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่ามีหลักฐานอันควรเชื่อว่าเป็นการกระทำของตัวแทนจัดหางาน ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบ และถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่โต้แย้งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายเงินชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่าเสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑) และมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ลดลง เพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

มาตรา ๑๘ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑) และมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๙ (๑๑) ได้ก็ต่อเมื่อ ได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศอาจขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ได้ เมื่อตัวแทนจัดหางานได้พ้นจากความเป็นตัวแทนจัดหางานแล้วโดยไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ขอรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๐ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

บัตรประจำตัวตามวรรคสอง มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก

การขอและการออกบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๑ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่นายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวสูญหายหรือถูกทำลาย ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัว แล้วแต่กรณีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือถูกทำลาย

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตและบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๓ ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน

สัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานแทนผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว และผู้รับอนุญาตดังกล่าวได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว หรือได้รับมอบอำนาจแต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด ไม่เป็นเหตุให้คนหางานหรือบุคคลภายนอกที่สุจริตเสื่อมสิทธิเพราะเหตุนั้น

มาตรา ๒๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนตามแบบและรายการที่อธิบดีกำหนด

(๒) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือนตามแบบที่อธิบดี

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน ผู้รับอนุญาตดังกล่าวต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุนั้นในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีเหตุจะต้องลงรายการนั้น

มาตรา ๒๖ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครคนหางานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ตามมาตรา ๒๗ ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนตามมาตรา ๒๕ (๒) ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๙ เมื่อนายทะเบียนทราบว่ามีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางานเดินทางกลับโดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๙

หมวด ๓
การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๓๐ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๑ ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด กับมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(๒) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(๓) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(๕) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(๖) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๗) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๒ นอกจากการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะประกอบธุรกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา ๓๓ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องวางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร

ผู้รับอนุญาตดังกล่าวอาจขอเปลี่ยนแปลงหลักประกันได้

ในกรณีที่หลักประกันของผู้รับอนุญาตดังกล่าวลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าววางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

มาตรา ๓๔ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) ไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าไม่มีผู้ใดมาขอรับหลักประกันที่เหลือคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศหรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนงาน และเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางานต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีกำหนด

(๓) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีกำหนด

(๔) ส่งบัญชีรายชื่อคนหางานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(๕) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อคนหางานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม (๔) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(๖) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้งานทำตามสัญญาจัดหางาน

การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการอบรมตาม (๓) ผู้รับอนุญาตจะดำเนินการเองตามหลักสูตรและวิธีการที่อธิบดีกำหนดโดยเสียค่าใช้จ่ายของตนเองก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าทุกครั้งที่จะดำเนินการดังกล่าว

การรายงานตาม (๖) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๓๗ ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕๒ สำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน

ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมแรงงาน เป็นผู้จัดหางานให้คนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่

อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง ให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้าทุนได้

การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศหรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควร จะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๓๖ แล้วเท่านั้น

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(๒) แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทย ให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอ-

ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย จะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้นทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น เพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒)

มาตรา ๔๑ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา ๓๙ หรือมาตรา ๔๐ ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยจำนวนกึ่งหนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนต้องจ่ายไปตามมาตรา ๓๙ (๑) จากกองทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่าการที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้น ไม่ได้เกิดจากความผิดของผู้รับอนุญาต และผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้คนหางานได้งานทำหรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่สุด ให้อธิบดีอนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้แจ้งให้คนหางานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตาม

มาตรา ๓๙ (๑) หรือมาตรา ๔๐ แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางกำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับเป็นจำนวนเท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับอนุญาตโดยไม่ชักช้า ถ้าไม่พอให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗)

ในกรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้

เมื่อคนหางานตามวรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้ และให้นำความในมาตรา ๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๓ เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่ามีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา ๓๙ (๑) หรือมาตรา ๔๐ แต่ผู้รับอนุญาตยังมิได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อน และมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับอนุญาตมิได้นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗)

มาตรา ๔๔ ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างและตำแหน่งงานตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน

ต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒)

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างและตำแหน่งงานตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลง หรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่านั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางานโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๙ (๒)

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๘ หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๘ หรือนับแต่วันที่คนงานเดินทางกลับประเทศไทย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) คืนให้แก่คนหางาน

เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคสามแล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบโดยเร็ว

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ วรรคสอง ในหมวด ๒ ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศ มาใช้บังคับกับการจัดหางานในต่างประเทศโดยอนุโลม

หมวด ๔
การไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๔๘ คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองโดยมิได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามความในหมวด ๓ ให้แจ้งให้อธิบดีทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบวัน

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทน ทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมแรงงานจัดหาให้

มาตรา ๕๑ เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ตนไปทำงาน ให้คนหางานแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เดินทางไปถึง โดยระบุชื่อ ภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะดังกล่าว

หมวด ๕
กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๕๒ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมแรงงาน เรียกว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา ๕๓ โดยประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่นดังต่อไปนี้

(๑) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๒) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องส่งเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ดอกผลของกองทุน

(๔) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(๕) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๓๔

เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

มาตรา ๕๓ กิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุนได้นั้น ได้แก่กิจการดังต่อไปนี้

(๑) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย

(๒) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปทำงานในต่างประเทศ

(๓) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๔ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินหกคนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๕๕ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

มาตรา ๕๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๕๕ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๕๗ การประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๕๘ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอคำแนะนำต่อรัฐมนตรีในการออกระเบียบตามมาตรา ๕๒ และ

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการที่เกี่ยวกับกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๙ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจนำเงินกองทุนตามมาตรา ๕๒ (๒) (๓) (๔) และ (๕) ไปหาดอกผลได้โดยการฝากออมทรัพย์หรือฝากประจำกับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หรือโดยการซื้อหลักทรัพย์ของรัฐบาล

มาตรา ๖๐ ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจและหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินจากกองทุนเพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา ๕๓

มาตรา ๖๑ ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ให้นายทะเบียนจัดทำงานกลางทำรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนประจำปีงบประมาณที่สิ้นสุด และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๖

การควบคุม

มาตรา ๖๒ คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปตามด่านตรวจที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

เพื่อการนี้คนหางานต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจนั้น

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าคนหางานไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของคนหางานได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย

ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานตามวรรคหนึ่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสีย ในกรณีที่คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้คนหางานเป็นผู้เสีย

มาตรา ๖๔ ผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า "สำนักงานจัดหางาน" และผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นนิติบุคคลต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า "ห้างหุ้นส่วนจัดหางาน" หรือ "บริษัทจัดหางาน" นำหน้าชื่อ

มาตรา ๖๕ ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในธุรกิจว่า "สำนักงานจัดหางาน" "ห้างหุ้นส่วนจัดหางาน" หรือ "บริษัทจัดหางาน" หรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายเช่นเดียวกัน เว้นแต่ใช้ในการขออนุญาตจัดหางาน

มาตรา ๖๖ การโฆษณาการจัดหางานให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๖๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสำนักงานหรือสถานที่อื่นที่เกี่ยวกับการจัดหางานในเวลากลางวันหรือในขณะทำการ เพื่อตรวจสอบและควบคุมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ยึดหรืออายัดสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) เรียกหรือสั่งให้ผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน ลูกจ้าง คนหางาน หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องให้ถ้อยคำหรือข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

บัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๖๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๖๙ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาต

(๑) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ หรือมาตรา ๓๑

(๒) ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

มาตรา ๗๐ ในกรณีที่

(๑) ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนตามมาตรา ๖๙ วรรคสอง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๒) ผู้รับอนุญาตเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก

(๓) นายทะเบียนเห็นว่าผู้รับอนุญาตไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ได้อีกต่อไปแล้ว

(๔) นายทะเบียนเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินั้น เป็นการร้ายแรงหรือเป็นการหลอกลวงประชาชน

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้

มาตรา ๗๑ คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบ ในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาต หรือผู้รับอนุญาตไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตรับสมัครคนหางานหรือจัดส่งคนหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนหางานซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับภูมิลำเนาหรือกลับประเทศไทยแล้วแต่กรณี จนกว่าจะพ้นจากความรับผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในการรายงานให้นายทะเบียนทราบเกี่ยวกับคนหางานซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา ๗๒ ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด ๗
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๗๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๔ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา ๔๗ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๖ (๑) (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) มาตรา ๔๘ มาตรา ๖๔ หรือมาตรา ๖๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๗๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา ๔๗ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๓๖ (๖) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๗๖ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนตามมาตรา ๑๗ หรือมาตรา ๓๓ วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสองเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเพิ่มจนครบวงเงินหลักประกัน

มาตรา ๗๗ ผู้ใดแสดงตนเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๘ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๕ หรือลงรายการหรือทำรายงานตามมาตรา ๒๕ อันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๙ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา ๔๗ หรือฝ่าฝืนมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินหรือเรียกล่วงหน้า หรือสามเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่รับไว้เป็นประกันค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว

มาตรา ๘๐ ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๓๙ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๑ ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ทำการแจ้งตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๙ (๒) มาตรา ๔๐ วรรคสาม มาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๔ หรือมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๘๒ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ หรือมาตรา ๗๑ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงห้าหมื่นบาท

มาตรา ๘๔ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๗ ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท หรือสามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุน สุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า

มาตรา ๘๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้ว ไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๖ ผู้รับอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๐ วรรคสอง ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๐ หรือมาตรา ๘๑ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘๗ คนหางานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๘ ผู้ใดโฆษณาการจัดหางานโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๖๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๙ ผู้ใดขัดขวางนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๙๑ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๐ หรือมาตรา ๘๑ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๙๒ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ผู้จัดการหรือผู้แทนนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา ๙๓ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว ให้อธิบดีสำหรับกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับจังหวัดอื่น มีอำนาจเปรียบเทียบปรับผู้ต้องหาได้ เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๙๔ บรรดากฎกระทรวงและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ และยังใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๕ ใบอนุญาตจัดหางานที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้จนกว่าจะสิ้น

อายุใบอนุญาตนั้น แต่ทั้งนี้ ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวต้องปฏิบัติตามมาตรา ๖๔ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และในระหว่างเวลาดังกล่าวมิให้นำมาตรา ๗๔ มาใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับประสงค์จะจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศภายหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก่อนส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา ๙๖ เพื่อประโยชน์ในการขอรับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อคนหางานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ คนหางานซึ่งผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ได้จัดส่งไปทำงานในต่างประเทศ อาจขอรับสิทธิและประโยชน์จากกองทุนได้โดยส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดโดยกฎกระทรวงตามมาตรา ๓๗ พร้อมด้วยสำเนาเอกสารหลักฐานตามที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้ โดยส่งไปยังสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับ

เมื่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางได้ตรวจสอบเห็นว่าถูกต้องแล้ว ให้แจ้งให้คนหางานทราบ และให้คนหางานได้รับสิทธิและประโยชน์ นับแต่วันที่สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางได้รับเงินและเอกสารหลักฐานตามวรรคหนึ่ง

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ติณสูลานนท์
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

(๑)	คำขอ	ฉบับละ	๑๐ บาท
(๒)	ใบอนุญาตตามมาตรา ๘	ฉบับละ	๕,๐๐๐ บาท
(๓)	การอนุญาตตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๙	ครั้งละ	๔๐๐ บาท
(๔)	การจดทะเบียนตามมาตรา ๑๕	คนละ	๕๐๐ บาท
(๕)	ใบอนุญาตตามมาตรา ๓๐	ฉบับละ	๑๐,๐๐๐ บาท
(๖)	บัตรประจำตัวผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน	ฉบับละ	๑๐๐ บาท
(๗)	ใบแทนใบอนุญาต	ฉบับละกึ่งหนึ่งของค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	
(๘)	การต่ออายุใบอนุญาต	ครั้งละเท่ากับค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	
(๙)	การรับรองสำเนาเอกสาร		
	(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕ บาท
	(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑๐ บาท
(๑๐)	การออกหนังสือรับรอง		
	(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๒๐๐ บาท
	(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๔๐๐ บาท

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากปัจจุบันนี้ได้มีผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานโดยส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหานานาประการ เช่น มีการโฆษณาหลอกลวงคนหางานให้ไปสมัครงานโดยไม่มีงานให้ทำ เรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร คนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง คนงานหญิงถูกนายจ้างหรือญาติของนายจ้างลวนลาม ข่มขืน ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้รับความทุกข์ยากนานาประการ คนหางานที่มีปัญหาเหล่านี้มักจะหลบหนีไปอยู่ที่สำนักงานแรงงานไทยหรือสถานทูตไทย ทำให้เกิดปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย อาหาร และค่าพาหนะเดินทางกลับประเทศไทย ผู้จัดหางานส่วนมากก็อ้างว่าไม่มีเงินช่วยเหลือคนหางานดังกล่าว และจะเรียกเงินจากผู้ซึ่งค้ำประกันคนหางานในการขอหนังสือเดินทางก็กระทำได้ยาก เพราะติดตามหาตัวผู้ค้ำประกันไม่ได้ นอกจากนี้ ยังมีคนหางานบางรายซึ่งไปกระทำความผิดอาญาในต่างประเทศอีก ทำให้ทางราชการต้องเข้าไปช่วยเหลือ และตกเป็นภาระหนักแก่งบประมาณของประเทศ เพราะมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานในต่างประเทศได้ ในการนี้สมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวโดยรีบด่วน โดยกำหนดมาตรการควบคุมการจัดหางานให้รัดกุมยิ่งขึ้น แยกการควบคุมการจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งต่างหาก จัดให้มีกองทุนสำหรับช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศขึ้นโดยเฉพาะ รวมทั้งปรับปรุงค่าธรรมเนียมให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๑๖๒ (พ.ศ. ๒๕๒๖)
ออกตามความในประมวลรัษฎากร
ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๑๓ และมาตรา ๖๕ ตรี (๒) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ ๒๕) พ.ศ. ๒๕๒๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

"กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" หมายความว่า กองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมและเงินที่บริษัทซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายสมทบ และให้หมายความรวมถึงผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าว เพื่อจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานตามระเบียบว่าด้วยกองทุนของบริษัท

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

"บริษัท" หมายความว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ตามมาตรา ๓๙ แห่งประมวลรัษฎากร

"ธนาคาร" หมายความว่า ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารพาณิชย์ที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักร

"บริษัทเงินทุน" หมายความว่า บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงเงินช่วยค่าครองชีพหรือเงินอื่นใด

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมสรรพากร และให้หมายความรวมถึงผู้ที่อธิบดีกรมสรรพากรมอบหมาย

ข้อ ๒ เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนที่จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิและขาดทุนสุทธิได้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๓ กองทุนต้องมีผู้จัดการ

ผู้จัดการกองทุนได้แก่ ธนาคาร บริษัทเงินทุน บริษัทประกันชีวิตที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักร หรือบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการลงทุน

อธิบดีโดยอนุมัติรัฐมนตรีจะประกาศกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการอื่นใดนอกจากที่ระบุไว้ในวรรคสองเป็นผู้จัดการกองทุนก็ได้

ข้อ ๔ ห้ามมิให้ผู้จัดการกองทุนนำเงินในกองทุนไปฝากหรือหาผลประโยชน์ในบริษัทเจ้าของกองทุน หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกันตามมาตรา ๓๙ แห่งประมวลรัษฎากรกับบริษัทเจ้าของกองทุนนั้น

บริษัทจะเป็นผู้จัดการกองทุนของตนเองมิได้

ข้อ ๕ เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้ถือเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายเท่ากับเงินที่บริษัทได้จ่ายสมทบ แต่ไม่เกินอัตราร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้างที่บริษัทได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น และไม่ต่ำกว่าเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุน โดยลูกจ้างต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนด้วยในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ของค่าจ้าง ทั้งนี้ต้องจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนภายในสามวันนับแต่วันจ่ายค่าจ้าง และต้องจ่ายเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับที่มีการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนต้องเป็นไปตามอัตราที่แน่นอนเป็นรายตัวลูกจ้าง และเงินดังกล่าวจะต้องไม่กลับมาอยู่ในความครอบครองของบริษัทอีกไม่ว่าด้วยวิธีใด เว้นแต่ที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ และข้อ ๑๐

ข้อ ๖ การจ่ายเงินจากกองทุนในส่วนที่เป็นเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบให้กระทำได้เฉพาะกรณีจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นตามที่ระบุไว้ในระเบียบ

ว่าด้วยกองทุนของบริษัท หรือในกรณีที่ลูกจ้างโอนจากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง โดยวันทำงานติดต่อกัน และได้มีการโอนเงินจากกองทุนเฉพาะส่วนของลูกจ้างผู้นั้นไปยังอีกบริษัทหนึ่งนั้นด้วย

การจ่ายเงินจากกองทุนเป็นค่าจัดการกองทุนให้กระทำได้แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๑๐ ของผลประโยชน์ของกองทุน

ข้อ ๗ ในกรณีที่บริษัทไม่ได้จ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด หรือลูกจ้างออกจากกองทุนโดยมิได้ออกจากงาน เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่บริษัทจ่ายสมทบในส่วนนั้นที่ได้ถือเป็นรายจ่ายไว้แล้วไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่ไม่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่บริษัทจ่ายสมทบที่ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทนั้น ให้คำนวณหักค่าจัดการกองทุนตามส่วนเฉลี่ยเสียก่อน

รายได้ของบริษัทตามวรรคหนึ่งให้จ่ายออกจากกองทุนได้

ข้อ ๘ บริษัทต้องมีระเบียบว่าด้วยกองทุน กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ เป็นอย่างน้อย

ระเบียบตามวรรคหนึ่งให้ยื่นต่ออธิบดี และเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีแล้วให้ใช้บังคับได้

ข้อ ๙ ในกรณีที่บริษัทมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อ ๕ และข้อ ๖ ในรอบระยะเวลาบัญชีใด เงินที่บริษัทจ่ายสมทบนับแต่รอบระยะเวลาบัญชีนั้นเป็นต้นไป ไม่ให้ถือเป็นรายจ่าย แต่ถ้าบริษัทได้แก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องแล้ว อธิบดีจะอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่แก้ไขให้ถูกต้องนั้น หรือจะอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่ายย้อนหลังไปถึงรอบระยะเวลาบัญชีที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องก็ได้

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่บริษัทได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและถือเป็นรายจ่ายไปแล้ว ถ้าบริษัทได้เงินจากกองทุนมาด้วยวิธีใด ๆ หรือได้ใช้เงินจากกองทุนเพื่อการใด ๆ นอกจากตามข้อ ๖ วรรคสอง ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ เงินจากกองทุนที่ได้มาหรือได้ใช้นั้นให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่ได้มาหรือได้ใช้

ข้อ ๑๑ ผู้จัดการกองทุนอาจจัดการกองทุนได้ดังนี้

(๑) เก็บกองทุนไว้เป็นเงินสดหรือฝากธนาคารในบัญชีที่มิใช่ประเภทเงินฝากประจำ รวมกันไม่เกินร้อยละ ๕ ของกองทุน

(๒) ลงทุนในตั๋วแลกเงินที่ธนาคารรับรอง

(๓) ฝากประจำในธนาคาร

การลงทุนตาม (๒) และหรือฝากประจำตาม (๓) ให้กระทำได้ธนาคารละไม่เกินร้อยละ ๕ ของกองทุน แต่รวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของกองทุน

(๔) ลงทุนในตั๋วแลกเงินที่บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยรับรองไม่เกินร้อยละ ๕ ของกองทุน(1)

ข้อ ๑๒ กองทุนส่วนที่เหลือจากข้อ ๑๑ ให้ผู้จัดการกองทุนนำไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรของรัฐบาล พันธบัตรขององค์การของรัฐบาล ตั๋วเงินคลัง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของกองทุน

กองทุนส่วนที่เหลือจากการลงทุนตามวรรคหนึ่งอาจนำไปลงทุนในหลักทรัพย์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างได้ดังต่อไปนี้

(๑) ตั๋วสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก บริษัทละไม่เกินร้อยละ ๕ ของกองทุน และตั๋วสัญญาใช้เงินที่บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออก ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกองทุน แต่รวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของกองทุน(2)

(๒) หลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นอกจากหลักทรัพย์ตามวรรคหนึ่งและตาม (๓) และหุ้นที่เกิดจากการเพิ่มทุนของบริษัทจดทะเบียน บริษัทละไม่เกินร้อยละ ๒ ของกองทุน แต่รวมกันไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกองทุน

คำว่า "บริษัทจดทะเบียน" หมายความรวมถึงสถาบันการเงินที่มีกฎหมายโดยเฉพาะของประเทศไทยจัดตั้งขึ้นสำหรับให้กู้ยืมเงินเพื่อส่งเสริมเกษตรกรรม พาณิชยกรรม หรืออุตสาหกรรม

---

(1) ความใน (๔) ถูกแก้ไขเพิ่มเติมและให้ใช้ความใหม่แทนดังที่พิมพ์ไว้โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๖๔ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

(2) ความใน (๑) ถูกแก้ไขเพิ่มเติมและให้ใช้ความใหม่แทนดังที่พิมพ์ไว้โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๖๔ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

(๓) หน่วยลงทุนในกองทุนรวม รวมกันไม่เกินร้อยละ ๕ ของกองทุน

(๔) หลักทรัพย์อย่างอื่นตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกองทุน

ข้อ ๑๓ การตีราคาหลักทรัพย์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ให้ถือราคาทุน รวมทั้งค่านายหน้าที่จ่ายไปเพื่อให้ได้หลักทรัพย์นั้นมา

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่การจัดการกองทุนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ต้องจัดการแก้ไขให้เป็นไปตามนั้นภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นั้น

ข้อ ๑๕ ผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุนซึ่งเป็นรายได้ของบริษัท ไม่ว่าเงินที่บริษัทจ่ายสมทบกองทุนนั้นจะถือเป็นรายจ่ายตามข้อ ๒ ได้หรือไม่ก็ตาม ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดผลประโยชน์นั้น และถ้าบริษัทผลักผลประโยชน์ที่เป็นรายได้ดังกล่าวเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับที่ได้มา ผลประโยชน์ดังกล่าวให้ถือเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น แต่ไม่เกินผลประโยชน์ที่ได้จาก

(๑) เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนที่ถือเป็นรายจ่ายได้ตามข้อ ๕

(๒) เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยกองทุนตามข้อ ๘ และ

(๓) ผลประโยชน์ทุกทอดอันสืบเนื่องจากเงินตาม (๑) และ (๒)

ในกรณีที่ผลประโยชน์ตามวรรคหนึ่งได้ถือเป็นรายจ่ายแล้ว ให้นำข้อ ๑๐ มาใช้บังคับแก่การที่บริษัทได้ผลประโยชน์นั้นจากกองทุนด้วยวิธีใด ๆ หรือได้ใช้ผลประโยชน์นั้นในการใด ๆ ด้วย

ข้อ ๑๖ เงินที่จ่ายจากกองทุนในกรณีต่อไปนี้มิให้ถือเป็นรายจ่ายของบริษัทอีก

(๑) เงินที่จ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงาน

(๒) เงินที่จ่ายเป็นค่าจัดการกองทุนตามข้อ ๖ วรรคสอง

ข้อ ๑๗ บริษัทใดจัดสรรหรือสำรองเงินไว้เพื่อจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานอยู่ก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ หากบริษัทนั้นประสงค์จะขอให้ถือเงินที่จัดสรรหรือ

สำรองไว้ดังกล่าวเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิและขาดทุนสุทธิ เมื่อบริษัทได้จัดตั้งกองทุนตามกฎกระทรวงนี้และได้ดำเนินการตามข้อ ๘ แล้ว ให้บริษัทยื่นคำขออนุมัติต่ออธิบดีภายใน พ.ศ. ๒๕๒๙

เมื่อบริษัทได้รับอนุมัติตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำเงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้เพื่อจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานนั้น จ่ายสมทบเข้ากองทุนตามที่ได้ดำเนินการในวรรคหนึ่ง เงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนนี้ให้ถือเป็นรายจ่ายได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ในกรณีที่บริษัทนำเงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้เพื่อจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานที่มีอยู่ตามวรรคหนึ่ง จ่ายสมทบเข้ากองทุนทั้งหมดในครั้งเดียว จำนวนเงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้นั้นให้ถือเป็นรายจ่ายได้สิบรอบระยะเวลาบัญชี รอบละเท่า ๆ กัน นับแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่อธิบดีอนุมัติเป็นต้นไป สำหรับผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนทั้งหมดซึ่งเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดผลประโยชน์นั้น ถ้าบริษัทผลักผลประโยชน์ที่เป็นรายได้ดังกล่าวเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับที่ได้มา ผลประโยชน์ดังกล่าวให้ถือเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ในกรณีที่บริษัทนำเงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้เพื่อจ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงานตามวรรคหนึ่งจ่ายสมทบเข้ากองทุนไม่หมดในครั้งเดียว ต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้หมดภายในสิบรอบระยะเวลาบัญชี โดยแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนอย่างน้อยเท่ากับจำนวนเงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้ หารด้วยจำนวนปี และเงินที่จ่ายสมทบนั้นให้ถือเป็นรายจ่ายได้เท่ากับจำนวนดังกล่าว

ถ้าในรอบระยะเวลาบัญชีใดบริษัทจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเกินจำนวนที่ให้ถือเป็นรายจ่ายได้ดังกล่าวในวรรคสี่ ส่วนที่จ่ายเกินนั้น ให้ถือเป็นเงินที่จ่ายสมทบในรอบระยะเวลาบัญชีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่จ่ายสมทบไม่ว่าจะเกินจำนวนที่ให้ถือเป็นรายจ่ายได้หรือไม่ ซึ่งเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดผลประโยชน์นั้น ถ้าบริษัทผลักผลประโยชน์ที่เป็นรายได้ดังกล่าวเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับได้มา ผลประโยชน์ดังกล่าวให้ถือเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

คำว่า "เงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้" ตามวรรคสี่ สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีแรก หมายความว่า เงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้ทั้งสิ้นที่มีอยู่ในวันที่อธิบดีอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่ายได้ และสำหรับรอบระยะเวลบัญชีที่สองเป็นต้นไป หมายความว่า จำนวนเงินที่เหลือจากที่ให้ถือเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีก่อน บวกด้วยเงินผลประโยชน์ หักด้วยเงินที่จ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงาน ถ้ามี

คำว่า "จำนวนปี" ตามวรรคสี่ สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีแรก หมายความว่า สิบปี สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีต่อ ๆ ไป ให้ลดรอบระยะเวลาบัญชีละหนึ่งปีตามลำดับ

บริษัทใดมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อนี้ ให้นำข้อ ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๗ เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๖

สมหมาย ฮุนตระกูล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

หมายเหตุ :– เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๖๕ ตรี (๒) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ ๒๕) พ.ศ. ๒๕๒๕ บัญญัติให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิและขาดทุนสุทธิได้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

พิมพ์ที่โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม ๔๗ ถนนเพื่องนคร หลังกระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร
นางสาววัฒนา รุ่งเรืองธรรม ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา พ.ศ. ๒๕๓๐ โทร. ๒๒๒๑๗๔๖

L 1057/6

KN
12
ท141ร
2530

หน่วยศึกษาวิเคราะห์แรงงานการรถ
ร่วมกฎหมายแรงงาน