



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

จัดพิมพ์โดย

มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย และ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ห้ามขาย)

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961134107



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

จัดพิมพ์โดย

มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย และ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

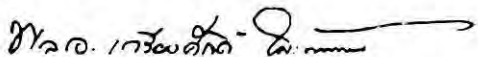
(ห้ามขาย)

คำนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่รัฐบาลประกาศใช้แทนที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งใช้บังคับมานานถึง ๒๕ ปี สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ส่วนหนึ่งคงตามหลักการเดิม ส่วนหนึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของการคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น อีกส่วนหนึ่งเป็นหลักการใหม่ที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนี้โดยจุดประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้รับหลักประกันในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

โดยที่มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทยเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างคนงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน การจัดพิมพ์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกิจกรรมหนึ่งของมูลนิธิในอันที่จะเผยแพร่กฎหมายดังกล่าวให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงได้ การจัดพิมพ์ครั้งนี้เป็นครั้งที่สอง ได้รวบรวมกฎกระทรวง ระเบียบกระทรวง ประกาศกระทรวง ประกาศและคำสั่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไว้ด้วย

มูลนิธิหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดพิมพ์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในครั้งนี้จะอำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่สนใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความผาสุกในวงการแรงงานสืบไป



(เกรียงศักดิ์ ชมนันท์)

ประธานมูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย

สารบัญ

	หน้า
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๑
หมวด ๑ บททั่วไป	๖
หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป	๑๑
หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง	๑๗
หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก	๑๕
หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๒๒
หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง	๓๐
หมวด ๗ สวัสดิการ	๓๗
หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔๐
หมวด ๙ การควบคุม	๔๓
หมวด ๑๐ การพักผ่อน	๔๘
หมวด ๑๑ ค่าชดเชย	๔๕
หมวด ๑๒ การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	๕๔
หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๕๖
หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน	๖๔
หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ	๖๖
หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ	๖๗

บทเฉพาะกาล

๗๒

อัตราค่าธรรมเนียม

๗๔

คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- คำชี้แจงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับที่ ๑

๗๕

พระราชกฤษฎีกา

- บัญชีหลักการและเหตุผล ประกอบพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑
- พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑

๘๕

๕๑

กฎกระทรวง

- กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยนายจ้างที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ใช่บังคับ
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วย กำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยอัตรา ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด

๗๕

๑๐๐

๑๐๒

- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ๑๐๓
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ของลูกจ้าง ๑๐๔
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ ๑๐๖
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานที่กำหนดให้การคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนด ๑๑๐
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน ๑๑๕
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้บังคับ ๑๑๗
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานประมงทะเล ๑๑๙
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ๑๒๗
- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยงานขนส่งทางบก ๑๓๕

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ๑๓๕
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง วันแรงงานแห่งชาติ ๑๔๑
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล ๑๔๓
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แบบบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการ ๑๕๑
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ๑๕๖

ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ที่ ๑๕๘/๒๕๔๑ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจ
แรงงาน ๑๗๓
- คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ที่ ๑๕๙/๒๕๔๑ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่
เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ ๑๗๗

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการ
ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ๑๘๑
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบแจ้งการจ้าง แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้าง และแบบสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่ง
เป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ๑๘๕
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง
คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ๑๘๙
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งของพนักงาน
ตรวจแรงงาน ๑๙๗

- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบคำขออนุญาตและแบบใบอนุญาตให้ลูกจ้าง
ซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลาทำงานปกติระหว่างเวลา
๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ๒๐๒
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติ และ
ในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า
เรือเดินทะเล ๒๐๘
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดระยะเวลาทำงานปกติและหลักเกณฑ์
การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า
เรือเดินทะเล ๒๑๐

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ ๗๗๕/๒๕๔๑ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ๒๑๕
- คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ ๑๒๕๕/๒๕๔๑ เรื่องมอบหมายอำนาจหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ๒๒๔

พระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่ง
และพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๔๑ ๒๒๖

ภาคผนวก

ศาลแรงงานและขั้นตอนการดำเนินคดี	๒๓๑
สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๒๓๖
เปรียบเทียบสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับกฎหมายเดิม	๒๔๓
มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย	๒๗๘

พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

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

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

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

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

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง

โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วย

วาระบุชด์เงิน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่

คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือ
เกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้าง
ลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงาน หรือวันหยุด แล้ว
แต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
เป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้
แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้
แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อ
เลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่
ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่
ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดใน
พระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูก
จ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการดัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้อง

คดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๕ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของ

นายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิ

ไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รั้งมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

คราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๕ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากการงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๑๕ นี้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่

นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิไต่ถามพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งและงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด ๒

การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง

และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม

สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อย

กว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบ

รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แยก ห้ามหาบ ทูน ลาก หรือเงินของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดินไต่หน้าในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกาทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความอันตราย

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเงินของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไบบรรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด ๔

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปี เป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เป็นลูกจ้างให้นายจ้าง ปฏิบัติดังนี้

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี

หรือผู้ซึ่งอธิบติมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานบ่มโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือบันจันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องใน
ภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎ
กระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่
เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตร
ขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำ
กว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานเดินรำ รำวง หรือรอกเงิง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่น
จำหน่ายและบริการโดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดย
มีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

(๕) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็น
เด็กให้แก่บุคคลอื่น

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จาก
ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961134107

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราวมิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา

ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นคั้วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย ตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อ

รับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อ

ชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่ง
เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่
ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น
หน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้
จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้าง
ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่ง
ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาใน
วันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา
ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม
จำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อ
หน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้
รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือ
จัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา
๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่า
ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒
และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำ
งานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตาม

มาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๓) งานเปิดปิดประตุน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๕) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๖) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๗) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(๘) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

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

มาตรา ๗๓ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้

แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

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

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด ๖

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๕ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (๒) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- (๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (๔) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
- (๕) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (๖) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน
- (๗) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา ๘๐ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมี

วาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของ กรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้ง กรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้ กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้ง กรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม มาตรา ๘๐ กรรมการค้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจาก ตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนด สามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒ การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๘๕ จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคน จึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการ

ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

- (๑) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (๒) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- (๓) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น
- (๒) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้
- (๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนาย

จ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา ๗๕ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๗๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๗๕ ให้กรรมการค่าจ้างอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตกัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

และคณะอนุกรรมการ

(๒) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๓) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๔) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๕) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๗

สวัสดิการ

มาตรา ๕๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน กรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่าย

นายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา ๕๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๔ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัด

สวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๕๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๕๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือน

ต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
เกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดย
มีเหตุผลสมควร

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย
กระทรวงที่ออกตามมาตรา ๕๕ หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้าง
ให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงาน
ของลูกจ้าง

หมวด ๘

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

มาตรา ๑๐๐ ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีว
อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัด
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้
แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทน
กรมควบคุมมลพิษ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้
แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ
และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรี
แต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๑๐๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๐๒ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๓ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้กรจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบ โดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กฎ

กระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๐๔ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา ๑๐๕ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๐๔ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงาน

ตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา ๑๐๖ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๕ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้ เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติ ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๐๗ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๕

การควบคุม

มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคน ขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อ บังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๕ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

(๒) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

- (๓) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (๔) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (๕) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๑๐ ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม นั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐ ต่อไป

มาตรา ๑๑๒ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา ๑๑๓ ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) เพศ

(๓) สัญชาติ

(๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ

(๕) ที่อยู่ปัจจุบัน

(๖) วันที่เริ่มจ้าง

(๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(๘) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๙) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้างให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นหรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา ๑๑๔ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

หมวด ๑๐

การพักผ่อน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๗ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี

หมวด ๑๑

ค่าชดเชย

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง

ของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่ นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้ สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๕ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเดือน

หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย

พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย สามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็น ฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้อง จ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรานี้ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด

มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุ ที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลด จำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ

และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและ รายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตรา สุกท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวัน สุกท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุกท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุกท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้าง อัตราสุกท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน สามร้อยหกสิบวันสุกท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผล งานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปีถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด ๑๒

การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมี

ระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง
 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมี
 สิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม
 พระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย
 เงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่
 ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่
 ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดย
 ธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
 ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความ
 ตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่าย
 เงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่
 อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง
 ถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่
 ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่
 พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงิน
 นั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร
 ในการนี้ ถ้ามีดอกเบี่ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน
 ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่
 ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาท
 โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตาม

มาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้วถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

หมวด ๑๓

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุน

สงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตายหรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

(๑) เงินสะสมและเงินสมทบ

(๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑

(๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๗) เงินรายได้อื่น

(๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๕ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

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

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากการหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหกและวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้าง มีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าวสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้างหรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้ โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสองให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กองทุนสงเคราะห์

ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมาย นำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมาย

ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๗ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑๔

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๘ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างสอบถามข้อเท็จจริง

ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้างค่า
 ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียน
 ลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับ
 ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้
 ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือ
 บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือ
 เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูก
 ต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงาน
 ตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงาน
 แสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้าง
 หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการ
 ปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่
 รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑ ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตาม
 คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ภายใน
 ระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้าง
 ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสถานประกอบการกิจการหรือ

สำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องของอำนาจความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๕๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเอง หรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรณนิติกวาระแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้างสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๑๒๑ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙

หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๘๕ มาตรา ๑๐๕ วรรคสอง มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๕ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง มาตรา ๘๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐

หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้
ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะ
กรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่า
จ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวก
แก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ
ผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่
เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะ
กรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่า
จ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์
นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตาม
มาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน
สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้อง
ระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้อง
ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔ นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือ

รายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกปิดวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งคนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน

การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

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

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มิให้นำมาตรา ๔๕ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

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

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์

ถูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

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

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

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

ค่าขึ้นทะเบียนการเป็นผู้รับรอง

หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงาน ปีละ ๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือเนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้

รับประโยชน์หรือในกรณีที่มีได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จาก
กองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย
ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจใน
ปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

คำชี้แจง

กระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

คำชี้แจงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การบังคับใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

ฉบับที่ ๑

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๑ แต่เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ได้ยกร่างขึ้นในขณะที่ประเทศมีสภาวะเศรษฐกิจดี โดยกำหนดสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างที่พึงปฏิบัติต่อกันเพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสมและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น โดยคงหลักการเดิมที่เหมาะสมไว้ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขหลักการเดิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตลอดจนกำหนดมาตรการใหม่เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นด้วย แต่เมื่อมีผลบังคับใช้ในเวลาที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง จึงมีข้อเสนอจากหลายฝ่ายให้พิจารณาออกกฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและรายละเอียดในการปฏิบัติตามกฎหมายในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขอชี้แจงเพื่อความเข้าใจโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีบทบัญญัติพิเศษโดยให้อำนาจกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ และในงานเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีความยืดหยุ่นในการบังคับใช้ตามลักษณะหรือสภาพของงานตามสภาพการณ์

๒. กระทรวงแรงงานได้เชิญผู้แทนลูกจ้าง นายจ้าง และผู้แทนผู้ประกอบการมาร่วมกันพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติแล้ว ซึ่งได้รับความร่วมมือด้วยดีจากทุกฝ่าย และได้เสนอออกพระราชกฤษฎีกา และกฎกระทรวง ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและผ่านการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้วรวม ๑๓ ฉบับ

๓. สาระสำคัญของกฎกระทรวงและพระราชกฤษฎีกาโดยสรุป มีดังนี้

๑) ครูใหญ่และครูของโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายนี้ เพราะมีกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้การคุ้มครองอยู่แล้ว

๒) ผู้ช่วยแม่บ้าน ลูกจ้างงานบ้าน ที่ทำงานไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้างได้รับการคุ้มครองเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการไม่ถูกล่วงเกินทางเพศ

๓) ลูกจ้างทำงานที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่น ลูกจ้างของมูลนิธิ สมาคม ได้รับการคุ้มครองเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น

๔) ลูกจ้างที่ทำงานใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริการและการจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพด้านการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว อาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมงได้ แต่ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง ในกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างรายวัน ให้จ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามส่วนสำหรับชั่วโมงทำงานเกิน ๘ ชั่วโมง

๕) กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างได้แก่ งานผลิตสารเคมีอันตราย งานเชื่อมโลหะ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในด้า ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานขนส่งวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

๖) ในกรณีที่มีความจำเป็นนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ไม่เกินสัปดาห์ละ ๓๖ ชั่วโมง

๗) ในกิจการโรงแรม ร้านอาหาร สโมสร สมาคม สถานที่บริการท่องเที่ยว งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่งซึ่งต้องทำติดต่อกันไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ตามประเพณีได้ โดยให้หยุดงานในวันอื่นชดเชย หรือจ่ายค่าทำ
งานในวันหยุดให้ก็ได้

๔) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้
ความสามารถที่เกี่ยวกับการแรงงานและสวัสดิการสังคม และลา
ไปสอบเพื่อวัดผลการศึกษาที่เป็นของทางราชการหรือราชการ
อนุญาตให้จัดได้ แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อน ๗ วัน

๕) ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ห้ามมิให้ทำ
งานในที่ที่มีอุณหภูมิสูงกว่า ๔๕ องศาเซลเซียส ทำงานในห้อง
เย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำ
เยือกแข็ง งานใช้เครื่องเจาะกระแทก งานที่มีระดับเสียงดังเกินกว่า
๘๕ เดซิ-เบล(เอ) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็ง งานที่
เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์ งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง
หรือวัตถุระเบิด งานสำรวจ ขุดเจาะ ถักปั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำ
มันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ งานในห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค งานดูแล
ผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ งานทำ
ความสะอาดเครื่องใช้เครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาลงานเก็บ
ขน กำจัดมูลฝอย หรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล งานขับหรือ
บังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

ในส่วนของการทำงานในปั้มน้ำมันอนุญาตให้เด็กทำงานได้

๑๐) งานในกิจการปิโตรเลียม ส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำใน
พื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร์ เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางเข้า-ออก
บริเวณพื้นที่ทำงาน จึงจำเป็นต้องลดจำนวนการเดินทางลงเพื่อ
ความปลอดภัยของลูกจ้าง ลักษณะและสภาพของงานต้องดำเนิน

การต่อเนื่องกันไปตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง หากมีการส่งมอบงานบ่อยครั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาหรือความผิดพลาดในกระบวนการผลิต ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานได้ไม่เกินวันละ ๑๒ ชั่วโมงหรืออาจกำหนดเป็นช่วงได้ ช่วงละไม่เกิน ๒๘ วัน กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันทำงานติดต่อกันเป็นช่วง นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดตามความเหมาะสม เว้นแต่กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันทำงานติดต่อกันช่วงละไม่น้อยกว่า ๑๔ วัน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดติดต่อกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของวันทำงานติดต่อกัน เช่น ทำงาน ๒๘ วัน ให้หยุดติดต่อกัน ๑๔ วัน ถ้าทำงาน ๑๔ วัน ให้หยุดติดต่อกัน ๗ วัน

๑๑) ลูกจ้างที่ทำงานในร้านขายอาหารหรือเครื่องดื่ม ที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันทำงาน และได้กำหนดเวลาพักได้เกิน ๒ ชั่วโมง เช่น ร้านขายอาหารที่เปิดขายอาหาร ๒ ช่วง ช่วงแรกทำงาน ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น. ช่วงที่สองทำงานเวลา ๑๘.๐๐-๒๒.๐๐ น. ลูกจ้างสามารถพักได้ ๔ ชั่วโมง ระหว่างเวลา ๑๔.๐๐-๑๘.๐๐ น. เวลาพักดังกล่าวไม่ถือเป็นเวลาทำงาน

๑๒) นักวิชาการหรือวิศวกรหญิง ให้ทำงานในโรงกลั่นปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้

๑๓) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ซึ่งทำงานบริหาร วิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีทำงานล่วงเวลาได้

๑๔) ลูกจ้างที่ทำงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ซึ่งได้

รับค่านายหน้าจากการขายแล้วไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นนายจ้างตกลงจ่ายให้

๑๕) ขณะนี้กฎหมายนี้ไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างเกษตรกรรม และลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน

๑๖) งานประมงทะเล ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๖ ปีทำงานกับเรือประมง นอกจากลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีที่มีพ่อแม่หรือผู้ปกครองทำงานในเรือ นั้น นายจ้างทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยต้องจัดวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ ๓๐ วันโดยจ่ายค่าจ้าง กรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตามจำนวนวันที่ตกค้างในต่างประเทศ เว้นแต่นายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หากเกิดเรืออับปางลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานทีนั้น นายจ้างบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดสัญญา นายจ้างต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับมาภูมิลำเนาของลูกจ้าง

๑๗) ลูกจ้างที่ทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ผู้ประกอบการบรรทุกขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างในฐานะนายจ้าง

๑๘) ลูกจ้างที่ทำงานขนส่งทางบก เช่น พนักงานขับรถ กำหนดเวลาทำงานปกติวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง สำหรับงานขั้ชียานพาหนะทั่วไป กำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักหลังจากทำงานขั้ชียานพาหนะมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง และจัดให้ลูกจ้างพักอย่างน้อย

๑๒ ชั่วโมงก่อนให้เริ่มทำงานขั้วขี้นานพาทนะในวันต่อไป เพื่อให้ลูกจ้างลดความเมื่อยล้าและอารมณ์ดีจกการทำงาน

๑๕) ลูกจ้างที่ทำหน้าที่เฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินที่ทำงานกับนายจ้างที่ประกอบธุรกิจเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมง ตามจำนวนที่ลูกจ้างทำได้ในวันที่ทำงาน แต่ถ้าลูกจ้างทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวน ๒ เท่าของค่าจ้างวันทำงานปกติ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๑

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

พระราชกฤษฎีกา

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบพระราชกฤษฎีกา
กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักการ

กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

เหตุผล

โดยที่งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุง และงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร มีลักษณะและสภาพของงานต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไปตลอดเวลา และนอกจากนั้นมีงานบางประเภทที่มีลักษณะและสภาพของงานสมควรได้รับการคุ้มครองแรงงานในบางเรื่องให้แตกต่างไปจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับเวลาทำงานปกติ เวลาพัก งานที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน การห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา และงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอย่างอื่น เนื่องจากได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษอยู่แล้ว ซึ่งมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ กำหนดงานดังกล่าวโดยพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



พระราชกฤษฎีกา

กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พ.ศ. ๒๕๔๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรม
ราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงาน
แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทยและมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้
ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๑) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

(๒) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

(๓) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน

(๔) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี

(๕) งานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี

(๖) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

กฎกระทรวง

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคสอง และมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู

(๒) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๘ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ เว้นแต่มาตรา ๓๐ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐

หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๘๑
 หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๕ หมวด ๘
 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ตั้งแต่มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ หมวด ๙ การควบคุม ตั้งแต่
 มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพักผ่อน ตั้งแต่มาตรา
 ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘
 ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้ง
 ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้าง
 ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘
 และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงาน
 ทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงาน
 หญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงาน
 เด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่า
 ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตั้งแต่
 มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓
 มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะ
 กรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๘๑ หมวด ๗
 สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๕ หมวด ๘ การควบคุม
 ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพักผ่อน ตั้ง
 ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่
 มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๓ วรรค
หนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎ
กระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน
แปดชั่วโมง

ข้อ ๒ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความ
ปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

(๑) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือ
ในที่อับอากาศ

(๒) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(๓) งานเชื่อมโลหะ

(๔) งานขนส่งวัตถุอันตราย

(๕) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(๖) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้
ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(๗) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และ ชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๕ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้แก่งานดังต่อไปนี้

(๑) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(๒) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (๑) จะต้องมีโครงการหรือหลักสูตร และกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ ๒ ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่

น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา
ความรู้ความสามารถ

ข้อ ๓ นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรม
หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ในปีที่แล้วนั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึ
กอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิ
บวันหรือสามครั้ง หรือ

(๒) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิด
ความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๔๕ (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

งานซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ ได้แก่

(๑) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย ดังต่อไปนี้

(ก) งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้าองศาเซลเซียส

(ข) งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง

(ค) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

(ง) งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล(เอ)ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

(๒) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้

(ก) งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็งตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้

(ข) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

(ค) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

(ง) งานสำรวจ ขุดเจาะ ถลัน บรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

(๓) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ดังต่อไปนี้

(ก) งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูตโรค

(ข) งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

(ค) งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

(ง) งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

(๔) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้าไม่ว่าการขับหรือบังคับจะกระทำในลักษณะใด

(๕) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บัญชีท้ายกฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

- (๑) ๔-แอมิโนไดฟีนิล (๔-Aminodiphenyl)
- (๒) อาร์เซนิก (Arsenic)
- (๓) แอสเบสตอส (Asbestos)
- (๔) เบนซีน (Benzene)
- (๕) เบริลเลียม (Beryllium)
- (๖) เบนซิดีน (Benzidine)
- (๗) บีส (คลอโรเมทิล)อีเทอร์ (bis (chloromethyl) ether)
- (๘) สารประกอบโครเมียม (Cr VI) (Chromium Cr VI compound)
- (๙) น้ำมันดิน (Coal tar pitch volatile)
- (๑๐) บีตา-แนฟทิลแอมีน (B-Naphthylamine)
- (๑๑) นิกเกิลซัลไฟด์ (Nickel sulfide)
- (๑๒) ไวนิลคลอไรด์ (Vinyl chloride)
- (๑๓) ซิงก์โครเมต (Zinc chromate)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

หลักการ

กำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานบางประเภทให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เหตุผล

เนื่องจากพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติให้งานบางประเภทที่มีสภาพหรือลักษณะของการทำงานซึ่งไม่อาจนำข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับได้อย่างเหมาะสม สมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง*

ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ให้มีการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งไม่เกินสิบสองชั่วโมง

(๒) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วง แต่ห้ามมิให้ตกลงกันกำหนดเวลาทำงานเกินช่วงละยี่สิบแปดวันติดต่อกัน

*ออกตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบช่วงเวลาทำงานตาม (๒) มีวันหยุดประจำช่วงเวลาทำงานตามความเหมาะสม เว้นแต่กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดวันทำงานติดต่อกันช่วงละไม่น้อยกว่าสิบสี่วัน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดติดต่อกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของวันทำงานติดต่อกัน

วันหยุดประจำช่วงเวลาตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ที่นายจ้างต้องจัดให้ตามมาตรา ๒๘ ด้วย

(๔) ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดตาม (๓) ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไปหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

(๕) ให้นายจ้างแจ้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับการยังชีพในทะเล และการผจญเพลิงซึ่งต้องอบรมในวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่การฝึกอบรมกรณีอื่นในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับวันฝึกอบรมและวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างเตรียมพร้อมก่อนการฝึกอบรม พร้อมค่าใช้จ่ายในการเดินทางของลูกจ้าง

ข้อ ๒ งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำ

งานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้ลูกจ้างนอกจากลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๓ งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงก็ได้

ข้อ ๔ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

ข้อ ๕ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น

ข้อ ๖ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในงานเร่งขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ถ้านายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑

และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ เว้นแต่นายจ้างตกลง
จ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๗ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม
พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

หลักการ

กำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดแต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

เหตุผล

เนื่องจากลูกจ้างในงานเผ่าคูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาอยู่ก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับ ซึ่งสมควรกำหนดให้ลูกจ้างในงานดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเช่นเดิมเพื่อมิให้เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้าง และโดยที่มาตรา ๖๕ (๘) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ลูกจ้างในงานที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๖๕ (๘) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานตามมาตรา ๖๕ (๘) ที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

หลักการ

กำหนดประเภทของนายจ้างซึ่งมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับทั้งหมด

เหตุผล

เนื่องจากสภาพการจ้างงานและการทำงานในงานเกษตรกรรม
และงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งเป็นงานที่มีมาตรา ๒๒ แห่งพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎ
กระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ให้แตกต่าง
ไปจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้นั้น ยังไม่มีมาตรฐานในการ
ปฏิบัติที่ชัดเจนจึงไม่อาจออกกฎกระทรวงดังกล่าวได้ สมควร
กำหนดมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
บังคับแก่งานทั้งสองประเภทไว้ก่อน และโดยที่มาตรา ๔ วรรคสอง
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า
นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับ
พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้าง
ประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง
ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคสอง และมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกษตรกรรม
- (๒) งานที่รับไปทำที่บ้าน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑

หลักการ

กำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้แตกต่างไป
จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เหตุผล

เนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่
แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครอง
แรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการ
คุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑
และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครอง
แรงงานในกรณีต่าง ๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้
ได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๕ ถึงมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ กฎกระทรวงนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(๑) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ ๓ และข้อ ๘ ให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

(๒) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป

ข้อ ๓ ในกฎกระทรวงนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับการทำประมงในทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า รวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความว่ารวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า รวมถึง ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีและบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วยหรือบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบ คร.๑ ท้ายกฎกระทรวงนี้

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ข้อ ๘ ในกรณีที่นายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำ
งานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัด
ร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดย
ปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วัน
ถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้า
ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง
และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่
ทำสัญญาจ้างหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การ
จ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับ
ตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่
น้อยกว่าสามสิบวันโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้
กำหนดล่วงหน้า

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีตามวรรคหนึ่ง
ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อย
กว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่ากับป่วยจริง และให้นาย
จ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน
ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ
เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดยนายจ้างแสดงเจตนา นำลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

**บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑**

หลักการ

กำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เหตุผล

เนื่องจากงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณี ต่าง ๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติในหมวด ๑ บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป เฉพาะมาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๙ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๕ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เฉพาะมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ หมวด ๑๐ การพักผ่อน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖

ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึง
 มาตรา ๑๒๒ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง
 ตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุน
 สงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ หมวด
 ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๖ ถึงมาตรา ๑๔๒
 และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูก
 จ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

“บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล” หมายความว่า

(๑) การกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการผูกมัดรวมกัน
 แยกออก จัดเรียงหรือเคลื่อนย้ายซึ่งสินค้าเรือเดินทะเล การให้
 สัญญาเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่
 ต้องการ การควบคุมบันจันหรือเครื่องก่วง และให้หมายความ
 รวมถึงการทำความสะอาดระวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจาก
 การบรรทุกหรือขนถ่าย

(๒) การกระทำใด ๆ ที่เป็นการบริการเสริมหรือเกี่ยว
 เนื่องกับการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล หรือการ
 กระทำอื่นตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

“นายจ้าง” หมายความว่า รวมถึง ผู้ประกอบกิจการ
 บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำ
 งานโดยจ่ายค่าจ้างให้

“แรง” หมายความว่า ช่วงเวลาการทำงานในวันทำ
 งานปกติและในวันหยุดตามที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยคำนึงถึง

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามประเพณีในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

ข้อ ๓ การกำหนดระยะเวลาทำงานปกติ เวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัดจัดเรียงหรืองานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด นายจ้างอาจรับเด็กอายุไม่ต่ำกว่าสิบหกปีเข้าทำงานดังกล่าวได้

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนแรง โดยไม่มีการเหมาจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๗ ให้นายจ้างจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงาน หากนายจ้างไม่จัดอาหารให้ลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรงต่อหนึ่งมือ

ข้อ ๘ ในกรณีที่นายจ้างนำลูกจ้างไปทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติให้นายจ้างจัดพาหนะรับส่งลูกจ้างในการไปและกลับเพื่อทำงานให้แก่ นายจ้าง ถ้านายจ้างไม่จัดพาหนะรับส่ง ให้นายจ้าง

จ่ายค่าพาหนะเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามข้อ ๘ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๑๐ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ข้อ ๑๒ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๑๐ หรือ ข้อ ๑๑ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรา ๑๐๐ ได้ภายในสาม สิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้ เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติ ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจร่างกายจาก แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยให้นายจ้าง เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานอาจทำให้เกิดโรคใดแก่ ลูกจ้าง หรือเป็นอันตรายอย่างใดต่อสุขภาพของลูกจ้าง ให้ลูกจ้าง ได้รับการตรวจร่างกายเพื่อทราบสาเหตุของการเกิดโรคหรือ อันตรายนั้นโดยเฉพาะด้วย

ให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้างไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

ในกรณีที่มีการฟ้องคดีเกี่ยวกับโรคหรืออันตรายอย่างใดต่อสุขภาพของลูกจ้างให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ผู้ประกอบการใดหรือทำงานในสถานที่ของผู้ประกอบการใด ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานที่ดังกล่าวเป็นนายจ้างของลูกจ้างนั้น

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว นายจ้างจะไม่จัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อตามวรรคสองก็ได้

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าอาหารตามข้อ ๗ หรือจ่ายค่าพาหนะตามข้อ ๘ ให้นายจ้างปฏิบัติตามความในวรรคสองโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

รวมทั้งค่าอาหารตามข้อ ๗ และค่าพาหนะตามข้อ ๘ ให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๗ ประกาศของรัฐมนตรีตามข้อ ๕ และประกาศของอธิบดีตามข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ - สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑)
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักการ

กำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางบกให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

เหตุผล

เนื่องจากงานขนส่งทางบกมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

“งานขนส่งทางบก” หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้าหรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ ๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือ ปัญหาการจราจร

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขียานพาหนะ มีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขียานพาหนะได้ทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งอาจตกลงกันให้มีเวลาพัก ครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งสี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ข้อ ๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขียานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ประกาศ
กระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงิน ประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหาย ในการทำงานจากลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“เงินประกัน” หมายความว่า เงินที่นายจ้างเรียกหรือรับจากลูกจ้างเพื่อประกันการทำงานของลูกจ้างหรือประกันความเสียหายในการทำงานที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น

ข้อ ๔ งานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการ

ทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่

(๑) งานสมุหบัญชี

(๒) งานพนักงานเก็บและหรือจ่ายเงิน

(๓) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

(๔) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๕) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(๖) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืมรับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือ การธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ ๕ ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันตามข้อ ๔ จำนวนเงินที่เรียกหรือรับได้จะต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน

ข้อ ๖ ในกรณีที่เงินประกันซึ่งนายจ้างเรียกหรือรับไว้ตามข้อ ๕ ลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตามข้อตกลงหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้ไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดตามข้อ ๕ เท่านั้น

ข้อ ๗ ให้นายจ้างนำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่นโดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี

และเลขที่บัญชี ให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ทั้งนี้ นายจ้างจะเก็บรักษาเงินประกันโดยวิธีอื่นหรือนำไปจัดหาผลประโยชน์อื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้นี้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง วันแรงงานแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง วันแรงงานแห่งชาติ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้วันที่ ๑ พฤษภาคมเป็นวันแรงงานแห่งชาติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัย ในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่าย สินค้าเรือเดินทะเล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๕ แห่ง
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระ
ราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อ
ความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือ
เดินทะเล”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า สภาพ
การทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบ
อันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจาก
การทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“สินค้าอันตราย” หมายความว่า สิ่งของ หรือวัตถุที่มีคุณสมบัติทางเคมีหรือทางกายภาพหรือเมื่อสัมผัสกับสารอื่นเช่น อากาศ น้ำ แล้วเป็นอันตรายต่อคน ทรัพย์สิน หรือสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ประเภทและชนิดของสินค้าอันตรายให้เป็นไปตามข้อบังคับขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Dangerous Goods Code หรือ IMDG CODE)

“พื้นที่อันตราย” หมายความว่า ห้องเก็บสินค้าที่ไม่มีการถ่ายเท หรือบริเวณอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายกัน อันอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

หมวด ๑ ข้อกำหนดทั่วไป

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับลูกจ้างใช้ในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายที่เหมาะสม ไม่ชำรุดเสียหายอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้มีการชี้แจงให้ลูกจ้างมีความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานบนเรือรวมถึงการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงานก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างสูบบุหรี่ในสถานที่หวงห้าม หรือสถานที่ที่ใกล้เคียงกับที่เก็บเชื้อเพลิง หรือสถานที่ซึ่งมีสภาพเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย

ข้อ ๗ ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้ลูกจ้างเดินทางกราบเรือที่ไม่ได้ทำการยกขนสินค้าขึ้นลง

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมรองเท้าหุ้มส้นพื้นยางในระหว่างการทำงาน

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมหมวกนิรภัยตลอดเวลาที่มีการทำงาน

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างทำงานในบริเวณที่มีการเคาะสนิมเรือ ทาสีเรือหรือเชื่อมโลหะในการซ่อมแซมเรือ

ข้อ ๑๑ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างทำงานในขณะที่เชือกหรือสลิงผูกเรือหย่อนหรือห่างจากหน้าท่าอันอาจทำให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีคราบน้ำมันอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้

ข้อ ๑๓ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานบนที่สูงเกินสี่เมตรขึ้นไปในขณะที่มีพายุ ลมแรง ฝนตกหรือฟ้าคะนอง

หมวด ๒

ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าทั่วไป

ข้อ ๑๔ ให้นายจ้างควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของคนคุมเครื่องกว้าน(WINCH MAN) ในการยกสินค้าขึ้นลง (การหะเบท-หะ เรีย) โดยขณะยกสินค้าขึ้นลงต้องไม่กระตุกหรือ

กระชากอันอาจทำให้ลวดกว้านขาดเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง และมีให้ทำการแขวนพักสินค้าในขณะที่ยกสินค้าขึ้นลง

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างควบคุมดูแลการใช้ลวดสลิงในการยกขนสินค้า มิให้ไปถูครูดกับขอบระวาง

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไปในบริเวณการทำงานในขณะที่ทำการยกขนสินค้าหนัก

ข้อ ๑๗ ให้นายจ้างควบคุมดูแลการให้สัญญาณปากระวางของลูกจ้างที่ทำหน้าที่ให้สัญญาณปากระวาง (SIGNAL MAN) โดยให้ยืนอยู่ในตำแหน่งที่คนคุมเครื่องกว้าน (WINCH MAN) สามารถมองเห็นได้ชัดเจนโดยใช้สัญญาณมือทั้งสองข้างและให้สัญญาณตามจังหวะของการทำงานไม่ให้เกิดความสับสนอันอาจก่อให้เกิดอันตรายได้

ข้อ ๑๘ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างขึ้นไปเกาะบนตู้สินค้าหรืออุปกรณ์ในการเกี่ยวตู้สินค้า (SPREADER) หรือห้อยโหนลวดสลิงในขณะที่ทำการยกขนตู้สินค้า

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการมองเห็นสินค้าในระวางได้อย่างชัดเจนในระหว่างการทำงาน

หมวด ๓

ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า อันตราย

ข้อ ๒๐ ให้นายจ้างจัดให้มีการชักธงสัญญาณสากลอักษร B

(BRAVO) ในการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายในเวลา กลางวัน และจัดให้มีไมโครไฟสัญญาณแดงหนึ่งดวงในเวลากลางคืน

ข้อ ๒๑ ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการ บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มั่นคง แข็งแรง สามารถใช้งานได้ดีและต่อเนื่อง และห้ามใช้ตะเกาหรือเครื่องมือที่มีปลายแหลมคมเกี่ยวหีบห่อ ถุง หรือภาชนะที่ห่อหุ้มสินค้าอันตราย

ข้อ ๒๒ ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้มีการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายเป็นการเฉพาะ โดยไม่ให้มีการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอย่างอื่นในระวางเดียวกัน

ห้ามนายจ้างทำการบรรจุสินค้าอันตรายปะปนกับสินค้าธรรมดา หรือสินค้าอันตรายที่มีใช้ประเภทเดียวกัน

ข้อ ๒๓ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้มีการโยนหรือกระแทกสินค้าในการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย

ข้อ ๒๔ การขนย้ายสินค้าซึ่งเป็นสารเคมีที่เป็นพิษต่อร่างกาย ได้แก่ แก๊สพิษและสารเป็นพิษที่มีคุณสมบัติติดไฟด้วย (IMO CLASS ๒.๓ และ ๖.๑) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่เสื้อผ้า ที่มีฉูด สวมหน้ากากป้องกันสารพิษ ถุงมือยาง และรองเท้ายาง เพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจและผิวหนัง

ข้อ ๒๕ ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือหรือสื่ออื่นใดที่อาจทำให้เกิดความร้อนสูง หรือเกิดประกายไฟในระวางที่ทำการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย และให้ลูกจ้างงดสูบบุหรี่ในระวางโดยเด็ดขาด

ข้อ ๒๖ การยกขึ้นลงซึ่งสินค้าอันตรายที่บรรจุด้วยถัง ภาชนะหรือหีบห่อเป็นพิเศษเช่น ถังบรรจุสารเคมี ถังบรรจุน้ำมัน ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติด้วยความระมัดระวังและใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ปลอดภัย

ข้อ ๒๗ ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้ลูกจ้างใช้ความระมัดระวังในการเคลื่อนย้ายสินค้าอันตรายประเภทของแข็งและของเหลวที่มีไอระเหยไวไฟ และให้แยกเก็บไว้ในที่เย็นหรือห่างจากความร้อน หรือเปลวไฟ และสินค้าอันตรายประเภทอื่น ๆ

สินค้าอันตรายบางประเภทที่ดูน้ำไม่ได้เมื่อมีฝนตกให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานทันที

หมวด ๔

ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า ในพื้นที่อันตราย

ข้อ ๒๘ ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์ไฟฟ้าและอุปกรณ์ประกอบที่ใช้ทำงานในพื้นที่อันตรายเป็นชนิดที่สามารถป้องกันความร้อน ฝุ่น การระเบิด การลัดวงจร และไฟฟ้าลัดวงจร อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๙ ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากการทำงานตามความเหมาะสม

ข้อ ๓๐ ให้นายจ้างจัดให้มีผู้ควบคุมงานที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนการปฏิบัติงานและการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และปิดประกาศหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

(๒) ชี้แจงและซักซ้อมหน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการป้องกันอันตรายให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

(๓) ควบคุมดูแลให้ลูกจ้างใช้และตรวจตราเครื่องป้องกัน และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน

ข้อ ๓๑ ให้นายจ้างห้ามลูกจ้างสูบบุหรี่หรือพกพาอุปกรณ์สำหรับจุดไฟหรือดีดไฟเข้าไปในพื้นที่อันตราย

ข้อ ๓๒ ให้นายจ้างห้ามลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไปในพื้นที่อันตราย

หมวด ๕

มาตรฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างต้องใช้หรือสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ให้นายจ้างสั่งหยุดการทำงานของลูกจ้างได้ทันทีและไม่ยินยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานจนกว่าจะใช้หรือสวมใส่อุปกรณ์

ข้อ ๓๔ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพของงานซึ่งนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างนั้น ต้องได้มาตรฐานดังต่อไปนี้

(๑) หมวกนิรภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

(๒) รองเท้าหุ้มส้นพื้นยาง ทำด้วยหนังหรือผ้าหุ้มตลอด และมีพื้นรองเท้าเป็นยางสามารถป้องกันการลื่นได้

(๓) รองเท้านิรภัยหุ้มแข้ง ต้องทำด้วยยาง หรือยางผสมวัสดุอื่น เมื่อสวมแล้วมีความสูงไม่น้อยกว่าครึ่งแข้ง ไม่ฉีกขาดง่าย สามารถกันน้ำและสารเคมีได้

(๔) ถุงมือต้องมีความเหนียว ไม่ฉีกขาดง่าย มีความยาวหุ้มถึงข้อมือ และใช้สวมนิ้วมือได้ทุกนิ้ว เมื่อสวมแล้วสามารถเคลื่อนไหวนิ้วมือได้สะดวก ถ้าเป็นถุงมือยางต้องสามารถกันน้ำและกรดได้ด้วย

ข้อ ๓๕ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยตามประกาศนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ ๓๖ งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลดังที่ระบุไว้ในประกาศนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้น เฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราว

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แบบบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและ อนุกรรมการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แบบบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้ ดังนี้ -

(๑) บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างให้เป็นไปตามแบบที่ ๑

(๒) บัตรประจำตัวอนุกรรมการให้เป็นไปตามแบบที่ ๒

ข้อ ๔ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้ออกบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการ

ข้อ ๕ ให้กรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวพร้อมกับแนบรูปถ่ายจำนวนสองรูปต่อผู้มีอำนาจออกบัตรตามข้อ ๔

ข้อ ๖ คำขอมีบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและบัตรประจำตัวอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามแบบที่ ๓ ท้ายประกาศนี้

รูปถ่ายตามข้อ ๕ ให้ใช้รูปถ่ายไม่เกินหกเดือนก่อนวันยื่นคำขอมีบัตรประจำตัว ขนาด ๒.๕x๓ เซนติเมตร ครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก

ข้อ ๗ เมื่อได้ออกบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ใด ให้ผู้ออกบัตรประจำตัวจัดให้มีสำเนาข้อความและรายการบัตรประจำตัวซึ่งติดรูปถ่ายของผู้นั้นไว้ด้วยหนึ่งฉบับ และให้เก็บไว้เป็นหลักฐานที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

ข้อ ๘ การออกบัตรประจำตัวในกรณีที่สูญหาย หรือชำรุด ให้นำความในข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ และข้อ ๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๙ ผู้ใดได้รับบัตรประจำตัวใหม่ หรือผู้ถือบัตรไม่มีสิทธิใช้บัตรประจำตัวนั้นต่อไป ให้คืนบัตรต่อผู้ออกบัตรประจำตัวตามข้อ ๔ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับบัตรประจำตัวใหม่ หรือไม่มีสิทธิใช้บัตรประจำตัวนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

แบบที่ 1

แบบบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้าง

(ด้านหน้า)

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เลขที่ วันออกบัตร..... บัตรหมดอายุ.....	5.4 ซม.
8.4 ซม.	

(ด้านหลัง)

ตีครูปถ่าย ขนาด 2.5 x 3 ซม.	ชื่อ..... กรรมการค่าจ้าง ตำแหน่ง..... ลายมือชื่อ..... ผู้ออกบัตร	5.4 ซม.
8.4 ซม.		

ตรากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

แบบบัตรประจำตัวอนุกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้าง

(ด้านหน้า)

บัตรประจำตัวอนุกรรมการ.....

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เลขที่.....

วันออกบัตร.....

บัตรหมดอายุ.....

8.4 ซม.

5.4 ซม.

(ด้านหลัง)

รูปถ่าย

ขนาด 2.5 x 3 ซม.

ชื่อ.....

อนุกรรมการ.....

ตำแหน่ง.....

ลายมือชื่อ.....

ผู้ออกบัตร.....

8.4 ซม.

5.4 ซม.

ตรากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หมายเหตุ : อนุกรรมการให้ระบุว่าเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อนุกรรมการอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำจังหวัด หรืออนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นสมควรกำหนด

คำขอมีบัตรประจำตัว

กรรมการค่าจ้าง/อนุกรรมการ.....

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เขียนที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า..... เกิดวันที่..... เดือน.....

พ.ศ..... อายุ..... ปี มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเลขที่..... ซอย.....

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

 รับราชการตำแหน่ง..... ระดับ.....

กอง/สำนักงาน..... กรม/จังหวัด.....

ตั้งแต่.....

 ในกรณีที่มิได้รับราชการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง.....

ชื่อสถานประกอบการ..... ตั้งอยู่เลขที่.....

ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....

ยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้าง/หรือขอมีบัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างใหม่
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
และได้แนบบรูปถ่ายสกรูปรมาพร้อมกับคำขอนี้แล้ว

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลายมือชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๔๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องแบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้มีสีขาว และให้มีขนาดและลักษณะตามแบบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้บุคคลต่อไปนี้ เป็นผู้ออกบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน

(๑) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับพนักงานตรวจแรงงานซึ่งปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร หรือสำหรับพนักงานตรวจแรงงานซึ่งปฏิบัติงานหลายท้องที่หรือทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับพนักงานตรวจแรงงานซึ่งปฏิบัติงานในจังหวัดนั้น

ข้อ ๕ ให้ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงานยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวพร้อมกับแนบรูปถ่ายจำนวนสองรูปยื่นต่อผู้บังคับบัญชา

ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งได้รับคำขอตามวรรคหนึ่ง เสนอคำขอต่อผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัว ตามข้อ ๔

ข้อ ๖ คำขอมีบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ ให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้

รูปถ่ายตามข้อ ๕ ให้ใช้รูปถ่ายที่ถ่ายไม่เกินหกเดือนก่อนวันยื่นคำขอมีบัตรประจำตัว ขนาด ๒.๕x๓ เซนติเมตร ครึ่งตัวหน้าตรง ไม่สวมหมวก แต่งเครื่องแบบปฏิบัติราชการหรือเครื่องแบบพิธีการ

ข้อ ๗ บัตรประจำตัวตามประกาศนี้ ให้มีอายุห้าปีนับแต่วันออกบัตร

ข้อ ๘ เมื่อได้ออกบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ใด ให้ผู้ออกบัตรประจำตัวจัดให้มีสำเนาข้อความและรายการบัตรประจำตัว ซึ่งติดรูปถ่ายของผู้นั้นไว้ด้วยหนึ่งฉบับ และให้เก็บไว้เป็นหลักฐานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ การออกบัตรประจำตัว ในกรณีที่บัตรประจำตัวหมดอายุ สูญหาย หรือชำรุดให้นำความในข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ และข้อ ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ ผู้ใดได้รับบัตรประจำตัวใหม่ หรือผู้ถือบัตรไม่มีสิทธิใช้บัตรประจำตัวนั้นต่อไปให้คืนบัตรต่อผู้ออกบัตรประจำตัว

๑๕๘

ตามข้อ ๕ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับบัตรประจำตัวใหม่
หรือไม่มีสิทธิใช้บัตรประจำตัวนั้น

ข้อ ๑๑ บัตรประจำตัวที่มีอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ
ให้คงใช้ต่อไป เว้นแต่จะหมดอายุหรือเข้าหลักเกณฑ์ที่จะต้องขอ
รับบัตรประจำตัวใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน

(ด้านหน้า)

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
เลขที่.....

วันออกบัตร.....
บัตรหมดอายุ.....

8.4 ซม.
5.4 ซม.

(ด้านหลัง)

ชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
ปฏิบัติหน้าที่พนักงานตรวจแรงงานห้องที่.....
ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....
ผู้ออกบัตร.....

คิดรูปถ่าย
ขนาด
2.5 x 3 ซม.

ตราครุฑ

8.4 ซม.
5.4 ซม.

- หมายเหตุ 1. ทราครุฑมีลักษณะเป็นวงกลมสองวงซ้อนกัน ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง วงนอก 4.5 ซม. วงใน 3.5 ซม. ล้อมครุฑขนาดตัวครุฑสูง 3 ซม. ระหว่างวงนอกและวงใน ให้มีอักษรไทยระบุชื่อกระทรวง กรม หรือจังหวัดของผู้ขอรับต่างของตรา
2. ให้ประทับตราตาม 1. ด้วยหมึกสีแดงหรือประทับตราเป็นรอยดุนูน

คำขอมัครประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ข้าพเจ้า.....เกิดวันที่.....เดือน.....
พ.ศ.อายุ.....ปี มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเลขที่.....ซอย.....
ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

รับราชการตำแหน่ง.....ระดับ.....

กอง/สำนักงาน.....กรม/จังหวัด.....

ตั้งแต่.....ขอขมัครต่ออธิบดีกรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน/ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขอมัครประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้แนบรูปถ่ายสองรูปมาพร้อมกับคำขมัครแล้ว

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

(ลายมือชื่อ)ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

ระเบียบ

กระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทน
ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พ.ศ. ๒๕๔๑

โดยที่มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๔ มาตรา ๑๐๒ และมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า สมาคมนายจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สภาองค์การนายจ้าง” หมายความว่า สภาองค์การ นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สภาองค์การลูกจ้าง” หมายความว่า สภาองค์การ ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการ อำนวยการเลือกตั้ง

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม

ข้อ ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

การเสนอชื่อผู้สมัครและผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการอำนวยการเลือกตั้ง ซึ่งปลัด กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้ง โดยมีผู้แทนฝ่าย

นายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างรวมอยู่ด้วย เพื่ออำนวยความสะดวก
ตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้าง
คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย บริสุทธิ์ และ
ยุติธรรม

ข้อ ๖ ให้สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างเสนอ
รายชื่อผู้สมัครเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการคณะต่างๆ ตามข้อ ๕ ต่อ
คณะกรรมการได้ไม่เกินคนละสองคณะ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการสมัครรับเลือกตั้งให้เป็นไปตาม
ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งตามข้อ ๖ ต้องเป็นผู้มี
คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป

(๓) เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ
หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้
จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ

(๖) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้างของสถานประกอบการ

(๗) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเป็นหรือเคยเป็นกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เฉพาะในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๘) เป็นผู้มีความรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่ในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องมีความรู้ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีความรู้ในการบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการอย่างน้อย ๒ ปี

(ข) ไม่เคยเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานจนเป็นเหตุให้มีผู้สูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ผู้สมัครที่ได้รับการเสนอชื่อต้องแสดงหลักฐานและให้การรับรองคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งด้วยตนเอง

ข้อ ๘ สภากง์การนายจ้างหรือสภากง์การลูกจ้างอาจเปลี่ยนรายชื่อผู้สมัครที่คนเสนอก็ได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖

ข้อ ๕ เมื่อคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งแล้ว หากเห็นว่าผู้สมัครรายใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้แจ้งผลการพิจารณาให้สภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างทราบ

สภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างซึ่งไม่พอใจผลการพิจารณาตามวรรคหนึ่งมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ข้อ ๑๐ สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานมีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนซึ่งเป็นกรรมการของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานนั้นแห่งละหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแต่ละคณะกรรมการเสนอชื่อผู้แทนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบและระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด ให้นำข้อ ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๑๑ การเลือกตั้งให้ใช้วิธีการลงคะแนนลับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๒ ในการเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดเตรียมบัตรเลือกตั้ง หีบบัตรเลือกตั้ง บัญชีรายชื่อผู้สมัครและผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง รวมตลอดถึงอุปกรณ์และเอกสารอื่นเพื่อใช้ในการเลือกตั้ง

(๒) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของบัตรเลือกตั้งที่มีการลงคะแนนเสียงแล้ว

(๓) นับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อนับคะแนนเสียงเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการประกาศผลการนับคะแนนและจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับผู้ได้รับคะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับจนถึงผู้ได้รับคะแนนเสียงน้อยที่สุด

ในกรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในลำดับใด ให้จับสลากเพื่อเรียงลำดับในลำดับนั้น

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการเก็บบัตรเลือกตั้งที่ได้นับคะแนนเสียงแล้วใส่ซองปิดผนึกและลงลายมือชื่อคณะกรรมการอย่างน้อยสามคนกำกับไว้บนซอง โดยแยกเก็บบัตรเลือกตั้งที่วินิจฉัยว่าเป็นบัตรเสียไว้ต่างหาก ทั้งนี้ กรณีที่เป็นบัตรเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้างให้มอบแก่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งตามข้อ ๑๓ สำหรับบัตรเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอื่นให้มอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งเช่นกัน

ให้ผู้รับมอบเอกสารตามวรรคหนึ่งเก็บรักษาเอกสารนั้นไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่คณะกรรมการหรือรัฐมนตรีแต่งตั้ง

คณะกรรมการคณะต่าง ๆ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ ให้ผู้รับมอบเอกสารตามข้อ ๑๔ เสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มีคะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนที่พึงมีในคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แล้วแต่กรณี เพื่อให้คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการดังกล่าวต่อไป

ให้ผู้ได้รับเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีด้านแรงงานได้ไม่เกินคนละสองคณะ

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้รับมอบเอกสารตามข้อ ๑๔ เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มีคะแนนมากในลำดับถัดไปเพื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างโดยให้มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

คำสั่ง

**กระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม**

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ ๑๕๘ / ๒๕๔๑ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง - กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๓. ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่เขตของตน

๔. ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอท้องที่ของตน

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

๖. ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน

๗. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนทางทะเล

๘. ผู้อำนวยการกองอาชีวอนามัย นายแพทย์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และนักวิทยาศาสตร์ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๙. อาจารย์ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งสังกัดภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นพนักงานตรวจแรงงานทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๐. ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักการโยธาและผู้อำนวยการสำนักอนามัย เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ งานอนามัย และงานโยธา เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่เขตของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๔. เจ้าพนักงานท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไทรรงค์ สุวรรณศิริ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ที่ ๑๕๕/๒๕๔๑

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงแต่งตั้งข้าราชการซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ดังต่อไปนี้


๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่ง

ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นพนักงาน
เจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดของคุณ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

**ประกาศ
กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน**

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการ ดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการ
ดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ.
๒๕๔๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่ง
อย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้ง ณ สถานที่
ดังต่อไปนี้

ก. ในเขตกรุงเทพมหานคร

(๑) นายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่
เขตป้อมปราบศัตรูพ่ายและเขตดุสิต ให้แจ้ง ณ สำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑

(๒) นายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่
เขตสัมพันธวงศ์และเขตพระนคร ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๒

(๓) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตจตุจักรและเขตบางซื่อ ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๓

(๔) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตพญาไทและเขตราษฎร์เทพวิ ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๔

(๕) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตห้วยขวางและเขตดินแดง ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๕

(๖) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตปทุมวันและเขตบางรัก ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๖

(๗) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตคลองเตย เขตสวนหลวง และเขตวัฒนา ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๗

(๘) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตประเวศ เขตพระโขนง และเขตบางนา ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๘

(๙) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่ เขตลาดกระบังและเขตหนองจอก ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๙

(๑๐) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้อง

ที่เขตมีนบุรี เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตสะพานสูง และเขตคลองสามวา ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เขตพื้นที่ ๑๐

(๑๑) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตลาดพร้าว เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๑

(๑๒) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางเขน เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ และเขตสายไหม ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๒

(๑๓) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตสาทรและเขตยานนาวา ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๓

(๑๔) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางคอแหลม เขตราชบุรีบูรณะ และเขตทุ่งครุ ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๔

(๑๕) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางขุนเทียน เขตจอมทอง และเขตบางบอน ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๕

(๑๖) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตหนองแขม เขตภาษีเจริญ และเขตบางแค ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๖

(๑๗) นายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในท้องที่เขตธนบุรีและเขตคลองสาน ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๗

(๑๘) นายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางกอกใหญ่และเขตบางกอกน้อย ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๘

(๑๙) นายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตตลิ่งชัน เขตบางพลัด และเขตทวีวัฒนา ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๑๙

ข. นายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตจังหวัดใด ให้แจ้ง ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนั้น

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย สักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบแจ้งการจ้าง แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้าง และแบบสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่ง
เป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดแบบแจ้งการจ้าง แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และแบบแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีไว้ดังต่อไปนี้

(๑) แบบแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๔๕ (๑) ให้เป็นไปตามแบบ คร.๒ ท้ายประกาศนี้

(๒) แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามมาตรา ๔๕ (๒) ให้เป็นไปตามแบบ คร.๓ ท้ายประกาศนี้

(๓) แบบแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๔๕ (๓) ให้เป็นไปตามแบบ คร.๔ ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย สักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แบบแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
 เป็นเจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบกิจการชื่อ.....ประกอบกิจการ.....
 ตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....ต.รอก/ชอย.....ถนน.....
 แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
 โทรศัพท์.....จำนวนลูกจ้างทั้งหมด.....คน สถานที่ใกล้เคียง.....

ข้าพเจ้าได้ว่าจ้างลูกจ้าง นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
 เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เลขหมายประจำตัวผู้ถือบัตรประชาชน.....
 ภูมิลำเนาบ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ต.รอก/ชอย.....ถนน.....
 แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....ระดับการศึกษา.....
 บิดาชื่อ นาย.....มารดาชื่อ นาง.....หรือผู้ปกครองชื่อ.....
 อาชีพ.....เข้าทำงานเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 ข้าพเจ้ารับเด็กมาจาก นาย/นาง/นางสาว.....ที่อยู่.....
เกี่ยวข้องกับลูกจ้างเป็น.....

ข้าพเจ้าให้เด็กทำงานในหน้าที่.....
 โดยมีลักษณะงานดังนี้.....
 อัตราค่าจ้างเป็นรายเดือน/วัน/ชั่วโมง ละ.....บาท หรือตามผลงานหน่วยละ.....บาท เวลาทำงาน
 ตั้งแต่.....น. ถึง.....น. เวลาพัก.....ชั่วโมง/วัน แบ่งเวลาพักดังนี้ ช่วงที่ 1 เวลา.....น.
 ถึง.....น. ช่วงที่ 2 เวลา.....น. ถึง.....น. ช่วงที่ 3 เวลา.....น. ถึง.....น.
 วันทำงาน.....วัน/สัปดาห์ วันหยุดประจำสัปดาห์คือวัน.....วันหยุดตามประเพณี
วัน/ปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....วัน/ปี สวัสดิการ.....

สถานที่ทำงานเลขที่.....หมู่ที่.....ต.รอก/ชอย.....ถนน.....
 แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
 โทรศัพท์.....สถานที่พักของลูกจ้างเลขที่.....
 พักอาศัยอยู่กับ.....เกี่ยวข้องกับ.....

ข้าพเจ้าได้แนบ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือ สำเนาทะเบียนบ้าน หรือ
 สำเนาใบสุทธิ และ สำเนาเอกสารหลักฐานการว่าจ้างเด็กเข้าทำงาน (ถ้ามี)

ลงชื่อ.....เจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบกิจการ
 (.....)
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....เป็นเจ้าของ/
 ผู้จัดการสถานประกอบการชื่อ.....ประกอบกิจการ.....
 ตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....
 เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....สถานที่ใกล้เคียง.....

ข้าพเจ้าได้รับลูกจ้างชื่อ นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
 เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....หมายเลขประจำตัวผู้ถือบัตรประชาชน.....
 ภูมิลำเนาบ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....แขวง/
 ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....เมื่อวันที่.....เดือน.....
 พ.ศ.....
 และได้แจ้งการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานตามแบบ คร. 2 เมื่อวันที่.....เดือน.....
 พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....รวมระยะเวลา
 การทำงาน.....ปี.....เดือน.....วัน สาเหตุการเลิกจ้าง.....
 อัตราค่าจ้างสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายเดือนวันชั่วโมง ละ.....บาท หรือตามผลงานหน่วยละ
บาท และข้าพเจ้าได้จ่ายให้ลูกจ้างครบถ้วนแล้วเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 สิทธิประโยชน์ที่ข้าพเจ้าให้กับลูกจ้างหลังสิ้นสุดการจ้าง ค่าชดเชย.....บาท
 ค่าชดเชยพิเศษ.....บาท ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า.....บาท อื่นๆ.....

เมื่อลูกจ้างออกจากงานแล้วปรากฏว่า กลับภูมิลำเนา ทำงานในสถาน
 ประกอบกิจการใหม่ ชื่อ.....ที่ตั้ง.....
 อื่นๆ.....

ลงชื่อ.....เจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับหรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิถูกจ้างครบห้าสิบคน

ข้อ ๔ ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้หนึ่งคณะ

สถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่ง หมายความว่ารวมถึงสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ตั้งอยู่นอก ซึ่งแต่ละแห่งมิถูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปด้วย

ข้อ ๕ ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าห้าคน ซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการ

สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และแจ้งให้นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่ทราบโดยเร็ว

ให้นายจ้างประกาศกรเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่งเป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ ๗ ภายใต้บังคับข้อ ๒ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งและมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๘ ให้ผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) วัน เดือน ปีเกิด หรืออายุ

(๓) ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบกิจการแห่งนั้น

(๔) ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัครซึ่งกรอกข้อความถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้กำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดหมายเลขโดยวิธีจับฉลาก

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดแฟงหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าสองแห่ง

ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการหาเสียงปิดประกาศ ณ แฟงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง แต่จะปิดประกาศ ณ ที่อื่นนอกจากแฟงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้หรือประชุมลูกจ้างหรือกระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจสอบรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้องลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็วและปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้ง โดยจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งดังต่อไปนี้

(๑) บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน

(๒) หีบลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๓) เครื่องเขียน

(๔) กระดานหรือกระดานหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะนับคะแนนเสียง

ให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวในวรรคหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาการลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาหนึ่งได้ ให้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกันหรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง

ข้อ ๑๓ การเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนิน

การเลือกตั้งในวันเลือกตั้ง แล้วให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตรวจบัญชีรายชื่อและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวหนึ่งชุด

ข้อ ๑๔ ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณสถานที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใด ๆ ในหีบบัตรเลือกตั้งแล้วพนักหีบบัตรเลือกตั้งนั้นต่อหน้าบุคคลที่อยู่นั้น ที่นั่น และหากกระทำได้ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งลงลายมือชื่อในบันทึกแจ้งการเปิดและปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

ข้อ ๑๕ ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้ง ลงคะแนนเสียงโดยวิธีการกากบาทหรือทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่มีหมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสียและไม่ให้นับคะแนนเสียงในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้วให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหย่อนบัตรเลือกตั้งลงใน

หีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๑๖ เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่าพ้นกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้ว และจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียงโดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตร แสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกัน แล้วขานคะแนนเสียง เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงได้คะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคน ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับจำนวนที่กำหนดไว้ ในกรณีที่มิได้ผู้ใดได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันซึ่งทำให้มีจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนที่กำหนด ให้คณะกรรมการดำเนินการจับฉลากระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันโดยเปิดเผย เพื่อเป็นกรรมกรสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งผลการเลือกตั้งให้นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ภายในสิบวันนับแต่วันเลือกตั้ง

ข้อ ๑๘ กรรมกรสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอยู่ใน

ตำแหน่งคราวละไม่เกินสองปี แต่อาจได้รับการเลือกตั้งใหม่ได้

ข้อ ๑๕ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระข้อ ๑๔ กรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การเลือกตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างให้นำข้อกำหนดข้างต้นมาใช้บังคับโดยอนุโลม และให้กรรมการที่ได้รับเลือกตั้งดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ข้อ ๒๐ ให้นายจ้างปิดประกาศรายชื่อและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยเปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการดังกล่าว

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการ ให้นายจ้างปิดประกาศรายชื่อภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เปลี่ยนแปลง

การประกาศรายชื่อตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องปิดไว้อย่างน้อยสิบห้าวัน

ข้อ ๒๑ ให้กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งได้รับเลือกตั้งตามข้อ ๑๖ มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะกรรมการ

๑๕๖

สวัสดิการในสถานประกอบกิจการนับแต่วันเลือกตั้งเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย ศักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๒๔ วรรคสามและวรรคหกแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำร้องและแบบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๓ คำร้องที่ลูกจ้างยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้เป็นไปตามแบบ คร. ๗ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งวินิจฉัยสั่งการตามคำสั่งของลูกจ้างในข้อ ๓ ให้เป็นไปตามแบบ คร. ๘ ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย ศักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



แบบคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เขียนที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

1. ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

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

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....

จังหวัด..... โทรศัพท์..... โดยมีภูมิลำเนาเดิม

อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

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

ขอยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในฐานะ

ลูกจ้าง

ทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ชื่อ นาย/นาง/นางสาว.....

..... ซึ่งเกี่ยวข้องกับ..... ของลูกจ้าง

2. ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการชื่อ.....

..... เจ้าของ/ผู้จัดการชื่อ.....

ประเภทกิจการ..... สำนักงานตั้งอยู่เลขที่.....

หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

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

ใกล้เคียงกับ..... สถานที่ทำงานของ

ลูกจ้างตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....

จังหวัด..... โทรศัพท์.....

ใกล้เคียงกับ.....

3. ถูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
 ทำงานในหน้าที่.....ฝ่าย/แผนก.....
 หัวหน้างานชื่อ.....ได้รับค่าจ้าง.....บาท/ชั่วโมง/วัน/เดือน
 หรือตามผลงาน หน่วยละ (ระบุ.....).....บาท และได้รับเงินอื่น.....(ระบุ)
 ที่ตกลงเป็นค่าจ้าง.....บาท/ชั่วโมง/วัน/เดือน

4. ถูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ.....วัน วันละ.....ชั่วโมง โดยเริ่มตั้งแต่
 เวลา.....น. ถึงเวลา.....น. เวลาพักตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

5. กำหนดเวลาในการจ่ายเงินต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ค่าจ้าง กำหนดจ่าย.....

5.2 ค่าล่วงเวลา กำหนดจ่าย.....

5.3 ค่าทำงานในวันหยุด กำหนดจ่าย.....

5.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด กำหนดจ่าย.....

6. เนื่องจาก (ระบุสาเหตุการร้องทุกข์).....

7. ข้าพเจ้าขอเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ข้าพเจ้าดังนี้

7.1 ค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
 เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.2 ค่าล่วงเวลา ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
 เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.3 ค่าทำงานในวันหยุด ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
 เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
 เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.5 ค่าชดเชย การเลิกจ้างสำหรับการทำงาน ตั้งแต่วันที่.....
 ถึงวันที่.....เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.6 ค่าชดเชยพิเศษ การเลิกจ้างสำหรับการทำงาน ตั้งแต่วันที่.....
 ถึงวันที่..... เป็นเงิน..... บาท (.....
))

7.7 เงินประกัน เป็นเงิน..... บาท (.....
))

7.8 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง.....
) วันเป็นเงิน..... บาท (.....
))

7.9 เงินอื่น ๆ (ระบุ).....
 เป็นเงิน..... บาท (.....
))

7.10 ดอกเบี้ย/เงินเพิ่มบาท (.....
))

8. ข้าพเจ้าประสงค์ให้นายจ้างจ่ายเงินตามที่เรียกร้องให้แก่ข้าพเจ้า ณ สถานที่
 ดังต่อไปนี้

() สถานที่ทำงานของข้าพเจ้า เลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....
 ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
 จังหวัด.....

() สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและ
 คุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่..... (.....) /สำนักงานสวัสดิการ
 และคุ้มครองแรงงานจังหวัด.....

()

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าถูกต้องและเป็นความจริงตามคำร้องทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ร้องทุกข์
 (.....)



แบบ คร. 8

คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ที่...../.....

เรื่อง.....

ตามที่นาย/นาง/นางสาว..... ถูกจ้าง/ทายาทโดยธรรม
ไว้รับจ้างหรือขอพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
ว่า.....

..... นั้น
1. พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่าข้อเท็จจริงเป็นสาระ
สำคัญ).....

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา (ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)

3. พนักงานตรวจแรงงาน พิจารณาพยานหลักฐานแล้วพิจารณาเห็นว่า (ข้อพิจารณา
และข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ และข้อวินิจฉัย).....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคำสั่งว่า (ระบุข้อความหนึ่งข้อความใด)

ก. ให้..... นายจ้าง จ้งเวียน

จำนวน..... บาท (.....)

แก่ผู้ร้องภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ณ.....

ข. ถูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างจากนายจ้าง

ตั้ง ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

พนักงานตรวจแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมายเหตุ มาตรา 125 หากนายจ้าง/ลูกจ้าง/ทายาทโดยธรรม ไม่พอใจในคำวินิจฉัยตามคำสั่งนี้
ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง หากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้
คำสั่งนี้เป็นที่ยุติ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางเงินค้ำค่าตามจำนวนที่ถึง
กำหนดจ่ายตามคำสั่งนี้ จึงจะฟ้องคดีต่อศาลได้

**ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบคำขออนุญาตและแบบใบอนุญาตให้
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลาทำงานปกติ
ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา**

โดยที่มาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็น
เด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา
ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา วันแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจาก
อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว อธิบดีกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงกำหนดแบบคำขออนุญาตและ
แบบใบอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลาทำงานปกติ
ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ดังนี้

๑. คำขออนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในเวลาทำ
งานปกติระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา
ให้เป็นไปตามแบบ คร. ๕ ท้ายประกาศนี้

๒. ใบอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานตามคำขอ
อนุญาตในข้อ ๑ ให้เป็นไปตามแบบ คร. ๖ ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย สักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เลขที่รับ..... วันที่รับ..... ชื่อผู้รับ.....	คำขออนุญาตให้เด็กทำงานในเวลาทำงานปกติ ระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น.	ใบอนุญาตทำงานเลขที่..... ออกให้เมื่อวันที่.....
1. ชื่อความหวังไป		
1.1 ชื่อเจ้า..... ตำแหน่ง.....		
1.2 ชื่อสถานประกอบการ..... ประเภทกิจการ.....		
1.3 ที่ตั้ง.....		
1.4 ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด..... คน ชาย..... คน หญิง..... คน อายุต่ำกว่า 18 ปี..... คน		
1.5 มีความประสงค์ขออนุญาตให้ลูกจ้างเด็กตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายทำงานในเวลาทำงานปกติระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ครั้งที่..... เนื่องจาก.....		
2. การขออนุญาตทำงาน (รายละเอียด)		ความเห็นเจ้าหน้าที่
ระหว่างเวลา..... น ถึงเวลา..... น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... จำนวน..... คน		
ระหว่างเวลา..... น ถึงเวลา..... น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... จำนวน..... คน		
ระหว่างเวลา..... น ถึงเวลา..... น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... จำนวน..... คน		
ระหว่างเวลา..... น ถึงเวลา..... น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... จำนวน..... คน		
ระหว่างเวลา..... น ถึงเวลา..... น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... จำนวน..... คน		
ระหว่างเวลา..... น ถึงเวลา..... น ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... จำนวน..... คน		
3. ผู้ยื่นคำขอ (เจ้าของหรือผู้กระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากเจ้าของ หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล)		
ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....		ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

หมายเหตุ กำหนดระยะเวลาที่จะขออนุญาตให้เด็กทำงานในเวลาทำงานปกติ ระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ตามข้อ 2 ในแต่ละครั้ง
ต้องไม่เกิน 3 เดือน

คำแนะนำ

1. การขออนุญาตให้เด็กทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ให้ขอล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วัน
 2. กรณีผู้ยื่นคำขอเป็นผู้รับมอบอำนาจกระทําการแทน ให้แนบหนังสือมอบอำนาจพร้อมคำขออนุญาต
 3. สถานประกอบการที่มีสาขาแยกจากสำนักงานใหญ่ ให้แยกขออนุญาตเป็นแต่ละสาขา เพื่อสะดวกต่อการขออนุญาตและการตรวจสอบ
-



ใบอนุญาตให้เด็กทำงานในเวลาทำงานปกติ

ระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น.

เลขที่/.....

ใบอนุญาตทำงานฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า นายจ้าง
 ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ต. อ. น.
 แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด

เป็นผู้ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ใช้ลูกจ้างเด็ก ตามบัญชีรายชื่อ
 แนบท้ายคำขออนุญาต ครั้งที่...../..... ทำงาน ดังนี้

ระหว่างเวลา น. ถึง น. ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ถึงวันที่ เดือน พ.ศ..... จำนวน คน ยกเว้นลำดับที่

ระหว่างเวลา น. ถึง น. ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ถึงวันที่ เดือน พ.ศ..... จำนวน คน ยกเว้นลำดับที่

ระหว่างเวลา น. ถึง น. ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ถึงวันที่ เดือน พ.ศ..... จำนวน คน ยกเว้นลำดับที่

ระหว่างเวลา น. ถึง น. ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ.....
 ถึงวันที่ เดือน พ.ศ..... จำนวน คน ยกเว้นลำดับที่

ทั้งนี้ โดยให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างเด็ก ตามพระราชบัญญัติ
 คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเก็บใบอนุญาตฉบับนี้ไว้ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเด็กเพื่อเป็นหลัก
 ฐานแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ออกให้ ณ วันที่ ... เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

คำแนะนำ

1. การขออนุญาตให้เด็กทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ให้ขอล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วัน
 2. กรณีผู้ยื่นคำขอเป็นผู้รับมอบอำนาจกระทำการแทน ให้แนบหนังสือมอบอำนาจพร้อมคำขออนุญาต
 3. สถานประกอบการที่มีสาขาแยกจากสำนักงานใหญ่ ให้แยกขออนุญาตเป็นแต่ละสาขา เพื่อสะดวกต่อการขออนุญาตและการตรวจสอบ
-

**ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและใน
วันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า
เรือเดินทะเล**

โดยที่ข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า “แรง” หมายความว่า ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามประเพณีในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กะกลางวัน

ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกาถึงเวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา เป็นหนึ่งแรงโดยมีเวลาพักตั้งแต่เวลา ๑๒.๐๐ นาฬิกาถึงเวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา

ข้อ ๒ กะกลางคืน

ตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกาถึงเวลา ๒๓.๓๐ นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง

ข้อ ๓ กะดึก

ตั้งแต่เวลา ๐๑.๐๐ นาฬิกาถึงเวลา ๐๔.๓๐ นาฬิกา เป็นหนึ่งแรง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย ตักดีกุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดระยะเวลาทำงานปกติและหลักเกณฑ์
การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่าย
สินค้าเรือเดินทะเล**

โดยที่ข้อ ๓ และข้อ ๕ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้อธิบดีประกาศกำหนดระยะเวลาทำงานปกติและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในระหว่างกำหนดเวลาทำงานปกติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) กะกลางวัน

เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างหนึ่งแรง

เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๒.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง

เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง

(๒) กะกลางคืน

เวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกา ถึง ๒๓.๓๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างหนึ่งแรง

(๓) กะดึก

เวลา ๐๑.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๔.๓๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างหนึ่งแรง

ข้อ ๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างพิเศษแก่ลูกจ้างตามช่วงเวลาการทำงานดังต่อไปนี้

- (๑) เวลา ๑๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๓.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง
- (๒) เวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๘.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง
- (๓) เวลา ๑๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๙.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง
- (๔) เวลา ๒๓.๓๐ นาฬิกา ถึง ๐๑.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง
- (๕) เวลา ๐๔.๓๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง
- (๖) เวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๗.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง
- (๗) เวลา ๐๗.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๘.๐๐ นาฬิกา จ่ายค่าจ้างครึ่งแรง

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลภายในสองวันนับแต่วันที่ลูกจ้างทำงานแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย สักดีกุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแรงงาน

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

คำสั่ง
กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ ๗๗๕/๒๕๔๑

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๗ มาตรา ๑๐๕ มาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๔๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมอบหมายอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ข้าราชการมีอำนาจรับเงินประกัน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ พร้อมดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากนายจ้างเพื่อชำระแก่ลูกจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความ

ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการ
กองแรงงานหญิงและเด็ก ผู้อำนวยการกองนิติการ และ
ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่
ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มี
อำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานหญิงและเด็ก
และกองนิติการ ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่ของตนรวมถึงกรณีที่มีคำสั่งการให้
อยู่ในขอบเขตอำนาจปฏิบัติการของตนด้วย

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่
จังหวัดของตน

(๖) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และ
ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจใน
เขตพื้นที่ของตนรวมถึงกรณีที่มีคำสั่งการให้อยู่ในขอบเขต
อำนาจปฏิบัติการของตนด้วย

ข้อ ๒ ให้ข้าราชการมีอำนาจสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำ
งานหรือลดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตามมาตรา ๔๐
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนงาน ผู้
เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญ
เฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความ
ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก และผู้
อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองแรงงานหญิงและเด็ก และกองคุ้มครองแรง
งาน ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่ของตน

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่
จังหวัดของตน

(๖) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และ
ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจใน
เขตพื้นที่จังหวัดของตน

ข้อ ๓ ให้ข้าราชการมีอำนาจพิจารณาอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่ง
เป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น.

ถึงเวลา ๐๖.๐๐ น. ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนงาน ผู้
เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญ
เฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความ
ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก และ
ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองแรงงานหญิงและเด็ก และกองคุ้มครองแรง
งาน ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่ของตน

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่
จังหวัดของตน

(๖) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และ
ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจใน
เขตพื้นที่จังหวัดของตน

ข้อ ๔ ให้ข้าราชการมีอำนาจอนุมัติในกรณีที่พนักงานตรวจ
แรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามมาตรา
๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่
จังหวัดของตน

ข้อ ๕ ให้ข้าราชการมีอำนาจรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานตามมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระ
ราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่ของตน

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

ข้อ ๖ ให้ข้าราชการมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายตามมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนงาน ผู้
เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน ผู้ตรวจราชการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้อำนวยการกอง
คุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่ของตน

(๕) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

ข้อ ๗ ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน
ของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๕๒
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ข้าราชการ
ดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ
ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าว

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป
ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีอำนาจในเขตพื้นที่จังหวัด

ของตน

(๔) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจ
ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(นายศักดิ์ชัย สักดีกุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๓)
พ.ศ. ๒๕๔๑

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดลำดับบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างให้อยู่ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๕๓)

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนเงินสูงสุดของบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๕๓)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ได้บัญญัติให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษี

อากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๕๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของลูกจ้าง โดยให้ความรวมถึง สิทธิของเสมียน คนใช้ และคนงาน ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๕๓ เดิมด้วย โดยกำหนดลำดับบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๕๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนเงินสูงสุดของบุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบันด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ ๑๒๕๕/๒๕๔๑

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เพื่อให้การพิจารณาอนุญาตขยายเวลาในกรณีที่พนักงาน
ตรวจแรงงานไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาที่กำหนด และการ
พิจารณาเปรียบเทียบสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดำเนินไป
ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและไม่เป็นที่เสียหายแก่งาน
ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๔ วรรคสอง และมาตรา
๑๕๕(๑) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมอบหมายอำนาจ
หน้าที่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ข้าราชการมีอำนาจพิจารณาอนุญาตขยายเวลาใน
กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามมาตรา
๑๒๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ดังนี้

(๑) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิงและเด็ก ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

ข้อ ๒ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ให้รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจเปรียบเทียบสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๕๕(๑) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๑



(นายศักดิ์ชัย สักดิ์กุลวงศ์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติ

แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๓)

พ.ศ. ๒๕๔๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๔๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๕๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๕๓ ถ้าหนีมืออยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่าง

หนึ่งอย่างใดดังจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

(๑) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน

(๒) ค่าปลงศพ

(๓) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง

(๔) ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นประจำวัน”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๕๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๕๗ บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้ นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ภาคผนวก

ต้นฉบับเป็นหน้าว่าง

ศาลแรงงานและขั้นตอนการดำเนินคดี

ความหมายของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอม เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันหรือตกลงกันได้ในเรื่องที่ขัดแย้งหรือที่พิพาทกันอยู่นั้น แต่ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามด้วยบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ศาลแรงงานที่เปิดทำการเป็นศาลแรก คือ ศาลแรงงานกลาง ซึ่งตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๔๐๔ ถนนพระราม ๔ แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (โรงงานยาสูบ สะพานเหลืองเดิม)

อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาเฉพาะคดีแรงงานเท่านั้น คดีแรงงานหมายถึง

๑. คดีที่ฟ้องร้องเพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำกันไว้
๒. คดีที่ฟ้องร้องเพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้บัญญัติไว้
๓. คดีที่ฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลอนุญาตให้ตนกระทำการ

อย่างไรอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายแรงงานให้สิทธิไว้

๔. คดีที่ฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าได้วินิจฉัยชี้ขาดไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

๕. คดีที่ฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างหรือลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหาย หยุดการกระทำหรือให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เนื่องจากฝ่ายนั้นได้กระทำละเมิดอันมีสาเหตุมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกัการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

๖. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายแรงงาน

เขตอำนาจของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี นอกจากนี้ยังมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นๆ ทั่วราชอาณาจักรด้วย (ทั้งนี้จนกว่าจะได้มีการเปิดทำการศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดแล้ว) สำหรับคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นๆ โจทก์ไม่ต้องเดินทางไปยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางโดยตรง แต่อาจยื่นฟ้องต่อศาลจังหวัดในท้องที่นั้นได้ เมื่อศาลแรงงานกลางได้รับฟ้องจากศาลจังหวัดแล้ว ก็จะไปนั่งพิจารณาพิพากษาคดีที่ศาลจังหวัดนั้นโดยเร็ว

ขั้นตอนในการดำเนินคดี

๑. นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมาย หรือผู้กระทำการแทน หากประสงค์จะเป็นโจทก์ฟ้องคดีก็อาจยื่นฟ้องโดยทำเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล

๒. เมื่อศาลได้รับฟ้องไว้แล้ว จะกำหนดวันพิจารณาออกหมายเรียกจำเลย และนัดโจทก์ให้มาศาลในวันดังกล่าว

๓. เมื่อจำเลยได้รับฟ้องไว้แล้ว จะยื่นคำให้การก่อนวันนัดพิจารณาหรือไปให้การในวันนัดที่เดียวกันก็ได้

๔. ในวันนัดพิจารณา ทั้งสองฝ่ายต้องมาศาล ถ้าโจทก์ไม่มาศาลจะจำหน่ายคดี แต่ถ้าจำเลยไม่มา ศาลจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว ในกรณีที่โจทก์และจำเลยมาพร้อมกัน ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะกำหนดว่ามีประเด็นข้อพิพาทอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งกำหนดให้โจทก์และจำเลยนำพยานหลักฐานมาสืบให้ปรากฏข้อเท็จจริง ต่อไป

๕. ในการสืบพยาน ศาลจะดำเนินการติดต่อกันไปจนเสร็จคดีหากมีเหตุจำเป็นต้องเลื่อน ก็จะเลื่อนได้ครั้งหนึ่งไม่เกินเจ็ดวัน

๖. เมื่อสืบพยานเสร็จแล้ว โจทก์และจำเลยอาจแถลงการณ์ด้วยวาจาเพื่อให้ศาลทราบถึงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่สำคัญซึ่งได้นำสืบหรืออ้างอิงมา ศาลจะทำคำพิพากษาแล้วอ่านคำพิพากษานั้นโดยเร็ว ทั้งนี้ ภายในสามวันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ

การอุทธรณ์คดีแรงงาน

คดีแรงงานนั้น จะอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ซึ่งได้แก่การคัดค้านว่าตัวบทกฎหมายที่ศาลแรงงานยกขึ้นอ้างอิงตีความ หรือนำมาปรับใช้กับเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้นไม่ถูกต้อง ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงซึ่งได้แก่พฤติกรรมหรือพยานหลักฐานต่างๆ ของคดีว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างไรมานั้นจะอุทธรณ์ว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างอื่นผิดไปจากที่ศาลแรงงานวินิจฉัยไว้ไม่ได้

การอุทธรณ์ โจทก์หรือจำเลยจะต้องอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา โดยยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อศาลแรงงานที่พิจารณาคดีนั้นเพื่อศาลแรงงานจะได้ส่งสำนวนพร้อมกับอุทธรณ์และคำแก้อุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาต่อไปซึ่งศาลฎีกาก็จะพิจารณาพิพากษาคดีนั้นโดยเร็ว

ลักษณะพิเศษของการดำเนินคดีแรงงาน

๑. การดำเนินคดีแรงงาน โจทก์และจำเลยไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะฟ้อง การส่งหมาย การสืบพยาน หรือการบังคับคดี โดยเฉพาะการสืบพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ศาลจะเป็นผู้จ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักให้แก่พยานเอง

๒. การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลจะกระทำด้วยความรวดเร็ว ฉะนั้นโจทก์และจำเลยจึงควรเตรียมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ให้พร้อมไว้และควรไปศาลตามกำหนดนัดทุกครั้ง เพื่อให้ศาลพิจารณาได้ทันที

๓. การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันต่อไป โดยไม่มีฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ โจทก์และจำเลยจึงควรเข้าใจ และให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาลเช่นว่านี้ โดยละเอียดซึ่งทริฐมานะและพร้อมที่จะรับข้อเสนอสถิติที่สมควรของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของศาลได้ตลอดเวลา

ข้อพึงปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงาน

๑. ศาลแรงงานกระทำการในพระปรมาภิไธยของพระมหากษัตริย์โจทก์จำเลยและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความเคารพ โดยแต่งกายเรียบร้อยกล่าววาจาสุภาพ และระงับการแสดงอารมณ์ที่ไม่บังควรเสีย การประพฤตินั้นไม่เรียบร้อยต่อศาลหรือในบริเวณศาลอาจถูกลงโทษฐานละเมิดอำนาจศาล

๒. เมื่อคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานแล้ว โจทก์และจำเลยมีหน้าที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมายและยุติการกระทำใดๆ ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และรอฟังคำพิพากษาต่อไปศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้โจทก์หรือจำเลยยุติการปฏิบัติที่ผิดขั้นตอนหรือฝ่าฝืนกฎหมายได้ การฝ่าฝืนคำสั่งของศาลเช่นว่านี้ ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกสั่งกักขังไปจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่ง

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

๑. กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ (เดิมกำหนดตามประเภทงาน) เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์
๒. ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี

วันหยุดตามประเพณีให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น “ในกรณีลักษณะงานไม่อาจหยุดตามประเพณีได้ให้ตกลงกันหยุดในวันอื่นชดเชย หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน”
๓. ให้สิทธิลาพัก ลาเพื่อทำหมั้น และลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มจากสิทธิลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร
๔. กำหนดพิกัดน้ำหนักขั้นสูงที่ให้ลูกจ้างยก แยก หาม เพื่อคุ้มครองทั้งลูกจ้างชาย หญิง และเด็กและเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๒๗

๕. ขยายการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ ห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
๖. ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก ๑๓ ปี เป็น ๑๕ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอนุสัญญา ILO
๗. การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นลูกจ้าง ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วัน จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของเด็ก ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการคุ้มครองดูแลแรงงานเด็กผู้ด้อยโอกาส
๘. ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง และใน ๔ ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสพักผ่อนเปลี่ยนอิริยาบถ ขณะที่กำหนดเวลาพักลูกจ้างทั่วไปไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะจัดเวลาพักครั้งเดียวหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมงก็ได้ หรือจัดเป็นช่วงๆ ก็ได้โดยรวมเวลาพักทุกช่วงแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติ
๙. ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในเวลาวิกาล เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี ห้ามทำงานล่วงเวลา ทำ

งานในวันหยุด และงานบางประเภทที่เป็นผลร้ายต่อเด็ก ขณะที่ลูกจ้างทั่วไปนายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ ถ้าลูกจ้างยินยอมโดยมีชั่วโมงทำงานไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เว้นงานบางประเภทที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำได้เท่าที่จำเป็น แต่ห้ามใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๑๐. การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน ได้กำหนดประเภทหนี้ที่นำมาหักค่าตอบแทนในการทำงานได้ และกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือการดำรงชีพของลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๕๐% ของค่าจ้าง ในกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว
๑๑. ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้างให้มีขอบข่ายที่กว้างขึ้นกว่าเดิม และปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒ ระดับ คือ
 ๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 ๒. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทหรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

๑๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติ เพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และให้มีคณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบกิจการเพื่อร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
๑๓. ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยระดับชาติ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้มีองค์กรเอกชนให้บริการทางด้านวิชาการและเทคนิคแก่สถานประกอบกิจการได้ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ
๑๔. กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับหรือข้อตกลงกำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน ๗ วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า ๕๐% ของค่าจ้าง
๑๕. กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น ๕ อัตรา คือ ทำงานครบ ๑๒๐ วันแต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน ทำงานครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้ ๕๐ วัน ทำงานครบ ๓ ปีแต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้ ๑๘๐ วัน ทำงานครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้ ๒๔๐ วัน และทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไปได้ ๓๐๐ วัน เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นให้

ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้
ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งโอกาสที่จะหางาน
ทำใหม่เป็นไปได้ยาก

๑๖. กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชย
ปกติ กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงานกระบวน
การผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยลูกจ้าง
ต้องทำงานมาครบ ๖ ปีขึ้นไป และได้ค่าชดเชยพิเศษปีละ
ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน รวมแล้วไม่เกิน ๓๖๐ วัน
๑๗. ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบ
กิจการไปตั้งห้องที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการค้ารังชีพ
ตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยให้นายจ้างบอก
กล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ถ้าไม่
ประสงค์จะย้ายตาม โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงิน
ช่วยเหลือ ๕๐% ของค่าชดเชยปกติ
๑๘. จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยให้นายจ้างที่ไม่ได้จัดตั้ง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้างเท่ากับจำนวนเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างของลูกจ้าง
นำส่งเข้ากองทุน เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง
เจตนารมณ์ในการจัดตั้งกองทุนนี้เพื่อสร้างหลักประกันใน
การทำงาน ป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการ
ส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้าง
๑๙. ห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเว้นแต่ลูกจ้างจะทำงานเกี่ยว
กับการเงินและทรัพย์สิน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหา

ประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

๒๐. กำหนดให้บรรดาเงินตาม พ.ร.บ.นี้ที่นายจ้างค้างจ่ายลูกจ้างและเงินสะสม เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิลำดับเดียวกับภาษีอากร เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการได้รับชำระหนี้มิให้ถูกเจ้าหนี้ในลำดับอื่นขอรับไปหมด
๒๑. การรับเหมาค่าแรง ให้เจ้าของสถานประกอบกิจการและผู้รับเหมาค่าแรงต่างมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหามา
๒๒. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง
๒๓. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามบทบัญญัติ ป.พ.พ. บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงานด้วยเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถช่วยเหลือทางคดีแก่ลูกจ้างได้
๒๔. กำหนดเงื่อนไขการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย ถ้าไม่ระบุไว้ นายจ้างจะยกข้อยกเว้นขึ้นอ้างในภายหลังเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่ได้
๒๕. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงาน

ไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติ
รัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

๒๖. ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน
กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก
เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้บุคคลดังกล่าวใช้อำนาจในทาง
ไม่ชอบ โดยการกล่าวถ้อยคำหยาบคาย วิพากษ์วิจารณ์ทาง
เพศ ลวนลาม ซึ่งพฤติการณ์บางอย่างไม่รุนแรงถึงขั้น
อานาจาร แต่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและเด็ก
๒๗. ปรับปรุงบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดโทษอัตราเดียว
เป็นการกำหนดโทษตามความหนักเบาของความผิดที่ได้
กระทำโดยมีอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่
เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษต่ำสุด
ปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานและผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับ
มอบหมายจากบุคคลดังกล่าวมีอำนาจเปรียบเทียบปรับการ
กระทำความผิดตาม พ.ร.บ.นี้ได้ตามที่เห็นสมควรนอกนั้น
เป็นการแก้ไขเล็กน้อย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มกราคม ๒๕๔๑

เปรียบเทียบสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กับกฎหมายเดิม

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
๑. ขอบเขตการใช้บังคับ	ใช้บังคับแก่กิจการที่แสงทำไรในทางเศรษฐกิจ ยกเว้น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นตามที่ประกาศกำหนด	คงหลักการเดิม (ม.๔)
๒. นายจ้าง	คือ ๑. ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ๒. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ๓. กรณีนิติบุคคล หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ให้ทำการแทน	เพิ่มเติมกรณีเจ้าของกิจการได้จ้างเหมาค่าแรงให้ถือว่าเจ้าของกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหามาด้วย (ม.๕)

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>๓. ลูกจ้าง</p> <p>หมวด ๑ บททั่วไป</p> <p>๔. เงินประกัน</p>	<p>คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ งานบ้าน</p> <p>.....</p>	<p>ตัดข้อยกเว้นให้ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน (ม.๕)</p> <p>๑. ห้ามเรียกเงินประกันการทำงานหรือ ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิด เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรี ประกาศกำหนด เมื่อนายจ้างเด็กจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกัน สัญญาให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อม</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>๕. บุริมสิทธิในค่าจ้าง และเงินต่าง ๆ</p> <p>๖. รับเหมาช่วง</p>	<p>ป.พ.พ. ม.๒๕๓, ม.๒๕๗ บัญญัติเฉพาะ หนี้ค่าจ้างเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญ ในลำดับ ๔ ต่อจากค่าภาษีอากร ซึ่งอยู่ลำดับ ๓</p> <p>ผู้รับเหมาช่วงเกิดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้าง ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมา ชั้นต้น รวมรับผิดชอบทางแพ่งกับนายจ้างใน หนี้ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และค่าชดเชยที่ต้องจ่ายให้แก่ ลูกจ้าง ในฐานะลูกหนี้ร่วม</p>	<p>ดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน (ม.๑๐)</p> <p>๒. ห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้าง เด็ก (ม.๔๕)</p> <p>หนี้เงินทุกประเภทตาม พ.ร.บ.อยู่ในลำดับ เดียวกับหนี้ภาษีอากร (ม.๑๑)</p> <p>คงเดิม (ม.๑๒)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๗. การเปลี่ยนตัวนายจ้าง	<p>ป.พ.พ. ม.๕๗๗ บัญญัติว่า นายจ้างโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย</p>	<p>การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ไม่ว่าด้วยเหตุใด ลูกจ้างมีสิทธิต่อนายจ้างเดิมอย่างไร ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นนั้นต่อไป โดยให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ (ม.๑๓)</p>
๘. การบอกกล่าวล่วงหน้า	<p>ตาม ป.พ.พ. ม.๕๘๑, ม.๕๘๒</p> <p>๑. สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน สัญญาจะสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง</p> <p>๒. สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยบอกกล่าวล่วงหน้าต่ออีกฝ่ายหนึ่งอย่างน้อย ๑ งวดการจ่ายค่าจ้าง สำหรับนายจ้างเมื่อ</p>	<p>นำหลักการดังกล่าวมากำหนดใน ม.๑๗ และตามมาตรา ๑๔ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดใน ป.พ.พ. เว้นแต่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น</p> <p>การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้าต้องระบุเหตุผลในการเลิกจ้างมิฉะนั้นจะยกเหตุ</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๕. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน	บอกกล่าวล่วงหน้าแล้วจะให้ลูกจ้างออกจากงานเลขก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างครบจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวไว้	ขกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๕ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้
๑๐. การล่วงเกินทางเพศ	ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (ม.๑๕)
๑๑. การคุ้มครองพิเศษใน	ห้ามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก (ม.๑๖) กำหนดการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างใน

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>กิจการบางประเภท</p> <p>หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ๑๒. เวลาทำงานปกติ</p>	<p>กฎหมายเดิม</p> <p>กำหนดตามประเภทงาน (งานอุตสาหกรรมไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ งานขนส่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน งานอันตราย</p>	<p>กิจการบางประเภทที่มีสภาพการจ้าง สภาพการทำงานแตกต่างจากกิจการทั่วไป เช่น งานเกษตรกรรม กิจการประมงทะเล กิจการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา โดยให้อำนาจรัฐมนตรีออกกฎกระทรวง (ม.๒๒)</p> <p>ทุกประเภทงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ เว้นงานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยไม่</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>๑๓. การทำงานล่วงเวลา</p>	<p>ไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์ งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นไม่เกิน ๕๔ ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p>ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ดำเนินการซึ่งต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น</p>	<p>เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์ (ม.๒๓)</p> <p>คงเดิม (ม.๒๔)</p>
<p>๑๔. การทำงานในวันหยุด</p>	<p>ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงทำงานในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน ๒๔ ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ถ้าเป็นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินหรือกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร</p>	<p>๑. ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และงานฉุกเฉินนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น (ม.๒๕)</p> <p>๒. ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดในงานทุกประเภทรวมแล้วไม่</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๑๕. เวลาพัก	<p>สมาคม สถานพยาบาล นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น</p> <p>ไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง</p>	<p>เกินที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นงานซึ่งทำติดต่อกันไป และงานฉุกเฉิน นายจ้างสั่งให้ทำได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่มีข้อจำกัดชั่วโมงทำงานชั้นสูงไว้ (ม.๒๖)</p> <p>๓. ห้ามทำงานล่วงเวลาและในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง (ม.๓๑)</p> <p>ไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง แต่ถ้าทำงานล่วงเวลาต่อไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง ต้องให้ลูกจ้างพักก่อนทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที เวลาพักไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน แต่ถ้าพักเกินวันละ ๒ ชั่วโมง ให้นับเวลาพักส่วนที่เกิน ๒ ชั่วโมง เป็นเวลา</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>๑๖. วันหยุด</p> <p>(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์</p> <p>(๒) วันหยุดตามประเพณี</p>	<p>ไม่น้อยกว่าสี่ปีละ ๑ วัน</p> <p>๑. ไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ</p> <p>๒. ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยตามประเพณีในวันทำงานถัดไป</p>	<p>ทำงานปกติ (ม.๒๗)</p> <p>คงเดิม (ม.๒๘)</p> <p>๑. ไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ</p> <p>๒. คงเดิม</p> <p>๓. วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรืองานบรมฉนมประเพณีแห่งท้องถิ่น</p> <p>๔. ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจให้</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี	เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี	ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่น ขดเซชหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (ม.๒๕) คงเดิม (ม.๓๐)
๑๗. วันลา (๑) วันลาป่วย	ไม่น้อยกว่า ๓๐ วันทำงาน/ปี โดยได้รับค่าจ้าง	๑. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ๒. การหยุดงานเพราะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วย(ม.๓๒) ๓. ได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน/ปี (ม.๕๘ วรรคหนึ่ง)

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
(๒) วันลาเพื่อทำหมัน	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง (ม.๓๒) โดยได้รับค่าจ้างในวันลา (ม.๕๗ วรรคสอง)
(๓) วันลากิจ	มีสิทธิลาติดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ม.๓๔)
(๔) วันลาเพื่อรับราชการทหาร	ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๖๐ วัน/ปี	กม.เดิม (ม.๓๕, ม.๕๘)
(๕) ลาอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ	ลูกจ้างมีสิทธิลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ม.๓๖)
๑๘. พักค้ำหน้ากการยกของ	คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิงและเด็ก	คุ้มครองลูกจ้างชายด้วย โดยกำหนดห้าม

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๓</p> <p>การใช้แรงงานหญิง</p> <p>๑๕. งานห้ามหญิงทำ</p>	<p>ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำงาน ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. งานทำความสะดวกเครื่องจักรหรือเครื่องขนส่งเครื่องจักร หรือเครื่องขนถ่ายกำลังทำงาน</p> <p>๒. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป</p> <p>๓. งานใช้เลื่อยวงเดือน</p> <p>๔. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ</p>	<p>นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แยก ห้าม หาบ ทุบ ถาก หรือเงินของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดในกฎกระทรวง (ม.๓๗)</p> <p>ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้</p> <p>๑. งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างนั้น</p> <p>๒. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป</p> <p>๓. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือ</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>๒๐. งานห้ามของหญิง มีครรภ์</p> <p>๒๑. วันลาเพื่อคลอดบุตร</p> <p>๒๒. ห้ามเลิกจ้างหญิงมี ครรภ์</p>	<p>๕. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำได้นิน</p> <p>๖. งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะ ได้กำหนด</p> <p>.....</p> <p>ถูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๕๐ วัน นับรวมวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๔๕ วัน</p> <p>.....</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๕. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ม.๓๘)</p> <p>ห้ามให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่าง ๒๒.๐๐ น. - ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรืองานห้ามตามที่กำหนด (ม.๓๕)</p> <p>คงเดิม (ม.๕๑, ม.๕๕)</p> <p>ห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (ม.๕๓)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก</p> <p>๒๓. อายุขั้นต่ำของ ลูกจ้างเด็ก</p>	<p>ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีเข้าทำงาน</p>	<p>ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีเข้าทำงาน (ม.๔๔)</p>
<p>๒๔. การกำกับดูแลการ จ้างเด็ก</p>	<p>ให้นายจ้างรายงานการจ้างลูกจ้างเด็กในรอบปี ต่อ พนักงานตรวจแรงงานภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป</p>	<p>การจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี นายจ้างต้องปฏิบัติตามนี้</p> <p>๑. แจ้งการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน</p> <p>๒. ทำบันทึกสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>๒๕. เวลาพักของลูกจ้างเด็ก</p> <p>๒๖. งานห้ามเด็กทำ</p>	<p>ใช้ตามข้อ ๑๕</p> <p>๑. ห้ามให้เด็กอายุ ๑๓ ปีแต่ไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานระหว่าง ๒๒.๐๐-๐๖.๐๐ น.</p> <p>๒. ห้ามให้เด็กอายุ ๑๓ ปีแต่ไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานบางประเภท ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็ก รวมตลอดถึง</p>	<p>๓. แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน</p> <p>ทั้งนี้ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด(ม.๔๕)</p> <p>เมื่อเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง ต้องพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง และใน ๔ ชั่วโมง ต้องจัดเวลาพักน้อยตามที่นายจ้างกำหนดอีกด้วย (ม.๔๖)</p> <p>คงข้อห้ามเดิม แต่แก้ไขอายุเด็กโดยห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทั้ง ๑ และ ๒ (ม.๔๗ - ม.๕๐)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๒๗. การคุ้มครอง ค่าจ้างเด็ก	ในบางสถานที่ซึ่งล่อแหลมต่อความ เสื่อมทรามทางศีลธรรม ถ้านายจ้างจ่ายเงินล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็ก มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับ ลูกจ้างเด็กนั้น และจะนำมาหักจากค่าจ้าง ที่ต้องจ่ายตามกำหนดเวลาไม่ได้	คงเดิม (ม.๕๑)
๒๘. การพัฒนาเด็ก	ให้สิทธิลาเข้ารับการฝึกอบรมตามข้อบัญญัติ กรมสวัสดิการฯ จัด โดยได้รับค่าจ้าง	ให้สิทธิลาเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฯลฯ ซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่ง ไม่เกิน ๓๐ วัน (ม.๕๒)

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน วันหยุด</p> <p>๒๕. การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน</p> <p>๓๐. ค่าล่วงเวลาใน วันทำงาน</p>	<p>กฎหมายเดิม</p> <p>๑. ทำงานอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน เท่ากัน</p> <p>๒. จ่ายเป็นเงินตราไทย</p> <p>๓. จ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ ลูกจ้างยินยอมให้จ่าย ณ สถานที่อื่น</p> <p>๔. จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง</p> <p>๑. ๕ เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง</p>	<p>พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>คงเดิม (ม.๕๓ - ม.๕๕, ม.๗๐)</p> <p>คงเดิม (ม.๖๑)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
๓๑. ค่าทำงานในวันหยุด	<p>๑. จ่ายเพิ่ม ๑ เท่าของค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด</p> <p>๒. จ่ายไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างสำหรับลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด</p>	<p>คงเดิม (ม.๖๒)</p>
๓๒. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๓ เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง	<p>คงเดิม (ม.๖๓)</p>
๓๓. การจ่ายเงินทดแทนกรณีไม่จัดวันหยุด	<p>ถ้านายจ้างไม่จัดวันหยุดประจำปีล่วงหน้าวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่ลูกจ้าง หรือจัดให้แต่ไม่ครบให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดทดแทนให้แก่ลูกจ้าง (ม.๖๔)</p>
๓๔. การหยุดกิจการชั่วคราว	<p>ถ้านายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่าย</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>๓๕. การหักหนี้</p>	<p>การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักไม่ได้</p>	<p>เงินให้แก่ลูกจ้าง ๕๐% ของค่าจ้างตลอดเวลาที่มิได้ให้ลูกจ้างทำงานและต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ (ม.๗๕)</p> <p>ห้ามนายจ้างหักหนี้ เว้นแต่เป็นการหักเงิน ๕ กรณีที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละกรณีจะหักได้ไม่เกิน ๑๐% รวมทุกกรณีไม่เกิน ๑ ใน ๕ ของเงินที่ลูกจ้างได้รับแต่ละงวด ถ้าหักเกินกว่านี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ยกเว้นการหักหนี้ตาม (๑) เช่นนี้ถ้ามิอาจชำระไม่ได้กำหนดวงเงินไว้ (ม.๗๖)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๖</p> <p>๓๖. คณะกรรมการค่าจ้าง</p>	<p>๑. ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้าง เป็น ๒ คณะ คือ คณะกรรมการค่าจ้างกลาง และคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดเป็นองค์กรไตรภาคี</p> <p>๒. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี ๒ ระดับคือ</p> <p>ก. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>ข. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละท้องที่ โดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดกำหนดในเขตจังหวัดของตน โดยความเห็นชอบจาก</p>	<p>๑. คณะกรรมการค่าจ้างมีคณะเดียวและให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (ม.๗๘, ม.๗๙, ม.๘๔)</p> <p>๒. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มี ๒ ระดับ คือ</p> <p>ก. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>ข. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๗</p> <p>๓๗. สวัสดิการ</p>	<p>คณะกรรมการค่าจ้างกลาง และคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่นที่รัฐมนตรีมอบหมายในคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด</p> <p>ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดใด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนั้น</p>	<p>ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม ข. ในท้องที่ที่ให้ถืออัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ม.๗๗)</p> <p>กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ๒ ระดับ คือ</p> <p>ก. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กระระดับชาติ ระบบไตรภาคี เพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎ</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>หมวด ๘</p> <p>๓๘. ความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างตามสาขาอาชีพ โดยออกเป็นประกาศกระทรวงซึ่งว่าด้วยการจัดสภาพแวดล้อม</p>	<p>กระทรวงกำหนดการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ทั้งที่เป็นการจัดสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการพิเศษสำหรับบางประเภทกิจการ ฯลฯ</p> <p>ข. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๕๐ คน ขึ้นไป เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง (ม.๕๒-ม.๕๕)</p> <p>๑. กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย</p> <p>ภัยระดับชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารความปลอดภัย</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม ที่ปลดปล่อยต่อการทำงาน และการจัดอุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
		<p>(ม.๑๐๐, ม.๑๐๑)</p> <p>๒. กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการ ในการบริหารและการจัดการด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานโดยออกเป็นกฎ กระทรวง (ม.๑๐๓)</p> <p>๓. ให้มีองค์กรเอกชนให้บริการด้านวิชาการ และเทคโนโลยีแก่นายจ้างภายใต้การควบคุม ของรัฐ (ม.๑๐๓ วรรคสอง)</p> <p>๔. เพิ่มหลักการให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพ แวดล้อมในการทำงาน จัดหรือแก้ไข เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ให้ถูกต้องตาม มาตรฐานที่กำหนดและให้นายจ้างจ่าย เงินแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๕</p> <p>๓๕. การควบคุม</p>	<p>ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นภาษาไทย โดยมีการตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>ขณะที่หยุดงาน (ม.๑๐๔, ม.๑๐๕, ม.๑๐๖)</p> <p>๕. การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และส่งผลการตรวจต่อพนักงานตรวจแรงงาน (ม.๑๐๗)</p> <p>เพิ่มหลักการโดยให้อธิบดีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายได้ (ม.๑๐๘-ม.๑๑๕)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>หมวด ๑๐ ๔๐. การพักงาน เพื่อสอบสวนความผิด</p>	<p>.....</p>	<p>๑. ห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับหรือข้อตกลง กำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน ๗ วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า ๕๐% ของค่าจ้าง (ม.๑๑๖)</p> <p>๒. ถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่ผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนย้อนหลังตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพักงานจนถึงวันที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน (ม.๑๑๗)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
หมวด ๑๑ ๔๑. ค่าชดเชย (๑) ค่าชดเชย (๒) ข้อยกเว้นไม่ ต้องจ่ายค่าชดเชย	ให้นำจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างและมีอายุงานครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป ดังนี้ ๑. อายุงาน ๑๒๐ วัน - ไม่ครบ ๑ ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน ๒. ครบ ๑ ปี - ไม่ครบ ๓ ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๕๐ วัน ๓. ครบ ๓ ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน ๑. ลูกจ้างลาออกจากงานเองโดยสมัครใจ ๒. ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน ๒ ปี	เพิ่มค่าชดเชยอีก ๒ อัตรา คือ - อายุงานครบ ๖ ปี - ไม่ครบ ๑๐ ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๕๐ วัน - อายุงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน (ม.๑๑๘ วรรคหนึ่ง) คงเดิมตามข้อ ๑, ข้อ ๒ (ม.๑๑๘ วรรคสอง - วรรคสี่) ตามข้อ ๓ ความผิด ๖ ข้อ (ม.๑๑๕) มีแก้ไข ๒ เรื่อง คือ

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>(๓) การหลีกเลี่ยง การจ่ายค่าชดเชย</p>	<p>โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการทำงานใดงานหนึ่งคืองานโครงการเฉพาะที่มีไซ่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่กำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็ของงาน หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น</p> <p>๓. ลูกจ้างทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดการจ้างลูกจ้างเป็นช่วงๆ โดยนายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิติดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานหน้าที่ใด จ้างแต่ละช่วงจะห่างกันเท่าใดก็ตามให้นับอายุงานทุกช่วงเข้าด้วย</p>	<p>๑. หนังสือเตือนให้มีผลบังคับกับไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด (เดิมมีผล ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างทราบหนังสือเตือน)</p> <p>๒. (๖) เพิ่มข้อยกเว้นกรณีได้รับโทษจำคุก ตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถ้าเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วย คงเดิม (ม.๒๐)</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>(๒) ค่าชดเชยพิเศษ</p> <p>ก. เด็กจ้างถูกจ้างเนื่อง จากใช้เทคโนโลยีสมัย ใหม่แทนการใช้ แรงงานคน</p> <p>ข. การย้ายสถาน ประกอบกิจการ</p>	<p>กัน เพื่อประโยชน์ในการรักษาสีทริชของลูกจ้างนั้น</p> <p>ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ปรับปรุง หน่วยงานกระบวนการผลิต จำหน่าย หรือ การบริการ เนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็น เหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องบอก กล่าวล่วงหน้า ๖๐ วัน และถ้าลูกจ้างนั้นมีอายุ งานเกิน ๖ ปีให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่ม ขึ้นจากค่าชดเชยตาม (๑) ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย ๑๕ วัน ต่อการทำงานครบ ๑ ปี แล้วรวมแล้วค่าชดเชยพิเศษอัตราสูงสุดต้อง ไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๖๐ วัน</p> <p>.....</p>	<p>๑. คงหลักการเดิมตามกฎหมายปัจจุบัน (ม.๑๒๑-ม.๑๒๒)</p> <p>๒. ถ้านายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไป ตั้งห้องที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการค้า</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
<p>หมวด ๑๒</p> <p>๔๒. การยื่นคำร้องและ การพิจารณาคำร้อง</p>	<p>ไม่ได้กำหนดไว้</p>	<p>ชีพตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและถ้า ลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยก็มีสิทธิ บอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่า ชดเชยพิเศษ ๕๐% ของอัตราค่าชดเชย ปกติตามมาตรา ๑๑๘ (ม.๑๒๐)</p> <p>เพิ่มหลักการโดยกำหนด</p> <p>๑. ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายที่มีความประสงค์ให้ พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้ นายจ้างจ่ายเงินต่างๆ ที่ค้างจ่ายตาม พ.ร.บ. นี้ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงานท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
		<p>หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่อธิบดีกำหนด แต่ถ้าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างประสงค์จะนำคดีไปฟ้องศาลแทนการยื่นคำร้องตามมาตรานี้ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิที่จะกระทำได้</p> <p>๒. เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันรับคำร้อง แต่ขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีได้ไม่เกิน ๓๐ วัน ถ้าไม่อาจออกคำสั่งได้ภายใน ๖๐ วัน</p> <p>๓. ถ้าเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดย</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑
		<p> ๑๕ วัน โดยจะจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือจ่าย ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน ได้ในกรณีที่ถูกจ้างร้องขอ หรือจ่าย ณ สถานที่อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน </p> <p> ๑๔. แต่ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้ร้องไม่มีสิทธิได้รับเงินจะมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ร้องทราบ </p> <p> ๑๕. ถ้าผู้กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ย่อมนำคดีไปสู่ศาลได้ ภายใน ๓๐ วันนับแต่ทราบคำสั่ง ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน กำหนดให้ถือว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด </p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๑๓ ๔๓. กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง</p>	<p>ไม่ได้กำหนดไว้</p>	<p>๖. ตำนายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางเงินตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>๗. เมื่อคดีถึงที่สุดโดยฝ่ายนายจ้างจะต้องจ่ายเงิน ศาลมีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างได้วางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมได้ (ม.๑๒๓-ม.๑๒๕)</p> <p>เพิ่มหลักการใหม่โดยให้จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก ๒ ประการ คือ</p> <p>๑. เป็นกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ซึ่งที่มาของเงินจะประกอบด้วยเงินค่าปรับ</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
		<p>จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นี้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เงินดอกผล เงินกองทุนส่วนนี้มีหลักเกณฑ์การจ่ายตามที่กำหนดในระเบียบและเมื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วกองทุนจะรับช่วงสิทธิลูกจ้างฟ้องได้เมื่อคืนจากนายจ้าง</p> <p>๒. เป็นกองทุนเงินสะสม แหล่งที่มาของเงินได้แก่ เงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้าง</p> <p>ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ซึ่งไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างใน การที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ซึ่งเป็นระบบบังคับและแยกบัญชีต่าง</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๑๔</p> <p>๔๔. พนักงานตรวจ แรงงาน</p>	<p>ป.ว. ๑๐๓ ข้อ ๕ กำหนดให้อำนาจเข้าไปใน สถานที่ทำงานเพื่อตรวจตรา สอบถาม ข้อเท็จ จริงและมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่างๆ</p>	<p>หากจากบัญชีเงินตามข้อ ๑ โดย เจตนารมณ์เพื่อสร้างหลักประกันใน การทำงานป้องกันมิให้มีการย้ายงาน บ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบ การออมทรัพย์ของลูกจ้าง และกำหนด มาตรการการกรณีนายจ้างไม่นำส่งเงิน สะสมและเงินสมทบโดยให้จ่ายเงินเพิ่ม และการยึด อายัดทรัพย์สินของนายจ้าง (ม.๑๒๖ - ม.๑๓๘)</p> <p>ได้กำหนดอำนาจของพนักงานตรวจ แรงงานไว้กว้างขวางกว่าปัจจุบัน เช่น ใน การเข้าไปตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้าง มีอำนาจเก็บตัวอย่างวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์</p>

เรื่อง	กฎหมายเดิม	พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
<p>หมวด ๑๖</p> <p>๔๕. บทกำหนดโทษ</p>	<p>ป.ว.๑๐๓ ข้อ ๘ กำหนดโทษสำหรับนายจ้าง และลูกจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนให้อำนาจในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมาย (ม.๑๓๕)</p> <p>แก้ไขบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดไว้ อัตราเดียวเป็นกำหนดโทษตามความหนักเบาของความผิด โดยโทษต่ำสุดปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท โทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ม.๑๔๕ - ม.๑๕๖)</p>

กองนิติการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย

ความเป็นมา

พล.อ. เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ อดีตนายกรัฐมนตรี ได้เห็นถึงความสำคัญของแรงงาน ซึ่งนับวันอุตสาหกรรมของประเทศไทยจะขยายตัวมากยิ่งขึ้น แรงงานมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาบ้านเมือง และแรงงานที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมระยะแรกๆ นั้น จะมาจากภาคเกษตร และเห็นว่าการทำงานจะเกิดความเจริญและความมั่นคงได้จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างและความตั้งใจดีต่อกัน จึงเห็นว่าควรจัดตั้งมูลนิธิขึ้นเพื่อมีส่วนร่วมช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๐

การจัดตั้งมูลนิธินี้ก็เพื่อให้เกิดแหล่งรวมใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อเป็นสื่อกลางทั้งสองฝ่าย และในครั้งแรกได้มีผู้ซึ่งมิได้มีผลประโยชน์กับทั้งฝายนายจ้างและลูกจ้างได้มีจิตศรัทธาเริ่มทุนในการจัดตั้งมูลนิธินี้และเห็นว่ามูลนิธิควรจะช่วยเหลือลูกจ้างโดยประการแรกเพื่อให้นักศึกษาเพิ่มเติมแก่ลูกจ้างให้รู้ระเบียบแบบแผน กฎหมาย วัสดุของตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และประการที่สองให้การสวัสดิการในเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการครองชีพในกรุงเทพฯหรือเมืองใหญ่ๆ ซึ่งลูกจ้างจำนวนมากต้องอยู่อาศัยตามแหล่งเสื่อมโทรม นอกจากการช่วยเหลือจากทางราชการแล้ว PRIVATE SECTOR ควรมีส่วน

ช่วยเหลือและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนยากจนให้ดีขึ้น
ที่จะทำได้ จึงเห็นว่ามูลนิธินี้ควรจะได้ช่วยเหลือลูกจ้างเกี่ยวกับ
สวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ด้วย

วัตถุประสงค์ของมูลนิธิ

๑. ส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของลูกจ้างคนงาน
ด้วยการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างคนงานและครอบครัว

๒. ช่วยเหลือและส่งเสริมการศึกษาของ บุตร ธิดา ลูกจ้าง
คนงาน ที่เรียนดี ความประพฤติดีแต่ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ

๓. ช่วยเหลือและส่งเสริมลูกจ้างคนงานให้มีความมั่นคงใน
ชีวิตการทำงาน

๔. ส่งเสริมการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างคนงานทั้งในด้าน
วิชาความรู้ทั่วไป ด้านวิชาชีพความรู้ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและ
สังคม

๕. ช่วยเหลือในด้านการประกอบอาชีพของลูกจ้างคนงาน

๖. ดำเนินการหรือร่วมมือกับองค์กรกุศลอื่นๆ เพื่อ
สาธารณประโยชน์

๗. เพื่อการศาสนา การศึกษา และการกุศล

๘. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

คณะกรรมการบริหาร

ในการจัดตั้งมูลนิธิเริ่มแรกมีคณะกรรมการ ๑๕ คน
ประกอบด้วย

๑. พลเอกเกรียงศักดิ์	ชมนันทน์	ประธานกรรมการ
๒. พลเอกยศ	เทพหัสดิน ณ อยุธยา	รองประธานกรรมการ
๓. พลโทไพฑูริย์	ขจรพันธ์	กรรมการ
๔. พลโทวิบูลย์	เร้าเสถียร	กรรมการ
๕. ร.ด.ท.ชาญ	มนูธรรม	กรรมการ
๖. นายออบ	วสุรัตน์	กรรมการ
๗. นายบรรเจิด	ชลวิจารณ์	กรรมการ
๘. นายอหัมัด	ขามเทศทอง	กรรมการ
๙. นายชาญ	กลับเกษม	กรรมการ
๑๐. นายทอง	เหล่าวานิช	กรรมการ
๑๑. นายสุนทร	แก้วเนตร	กรรมการ
๑๒. นายสนั่น	วงศ์สุธี	กรรมการ
๑๓. นายคำริ	น้อยมณี	กรรมการ
๑๔. พลโททวนทอง	สุวรรณทัต	เลขานุการ
๑๕. พันเอกลาก	เดชदान	เหรัญญิก

ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบริหารมูลนิธิอีก
หลายชุด คณะกรรมการจะอยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี

คณะกรรมการมูลนิธิฯ ปัจจุบันมีจำนวน ๕ คน คือ

๑. พลเอกเกรียงศักดิ์	ชมนันทน์	ประธานกรรมการ
๒. นายกำแหง	ตันติพงษ์อนันต์	กรรมการ
๓. นายสุนทร	แก้วเนตร	กรรมการ
๔. ดร.ทอง	เหล่าวานิช	กรรมการ
๕. ร.ต.จำนงค์	สมประสงค์	กรรมการ
๖. นายสุเทพ	อุ้นสมัย	กรรมการ
๗. พ.อ.ลาภ	เดชदान	กรรมการและเหรัญญิก
๘. พล.ต.ไพฑูรย์	วิเศษโกสิน	กรรมการและผู้ช่วยเหรัญญิก
๙. พล.ท.วรรณชนะ	สุวรรณทัต	กรรมการและเลขานุการ

ที่ตั้ง มูลนิธิเพื่อลูกจ้างของคนงานไทย ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๗๑/๑
ถนนแจ้งวัฒนะ ๑ เขตบางเขน กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐



โรงพิมพ์อักษรสมัย (คอมพิวเตอร์กราฟฟิค)

7/1-3 เยื้องสมาคมพ่อค้าไทย ถนนราชบุรี กรุงเทพฯ 10200 โทร. 2224141

กฎ

บ 6691

KM

52

สิทธิ พ953พ

มูลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541

(กรณี

คำรับ

อันมี

ปลอ

น

