การคุ้มครองแรงงาน

1. เวลาทำงานปกติ งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ **งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย** ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกิน มาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และ**ต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชม./วัน และไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์**

2. เวลาพัก **ระหว่างการทำงานปกติไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน** งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

3. วันหยุด **วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่ น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำ สัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ** โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตาม ประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีต่อๆ ไปได้

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด **อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป อาจ ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น** ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด **และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์**

<u>5. วันลา</u> วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้น หนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย **วันลากิจ** ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน **วันลาทำหมัน** ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง **วันลารับราชการทหาร** ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความ พรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้ **วันลาคลอดบุตร** ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด **วันลาฝึกอบรม** ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรง งานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่ น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อ การประกอบธุรกิจของนายจ้าง

<u>6. ค่าตอบแทนในการทำงาน</u> ค่าจ้างจ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 9 ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน 9 ชม.ขึ้นไปไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันลา จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกิน 60 วัน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์

การลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้าง มีสิทธิ์ลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิ์ลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะ เวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย

การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้าง มีสิทธิ์ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้าง มีสิทธิ์ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลานั้น

ค่าจ้าง

1. เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิ์ได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3. ถ้า ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตรค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ)

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

1. ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

2. กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาลและกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานใน วันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป

3. ใน กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1. **ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน** นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

2. **ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน** นายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

3. **ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ** นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้

สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชย

<u>1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด</u> ดังนี้

1.1 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

1.2 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

1.3 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

1.4 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

1.5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

<u>2. ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน</u> กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่อง จักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

2.1 แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่ น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

2.2 ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่า จ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่า จ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้ 1. ลูกจ้าง ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานคำนวณเป็นหน่วย 2. ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตาม

ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน 3. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

3. ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

1. นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อน ย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิ์บอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อย ละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ์ได้รับ

2. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด
6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้ 8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน 8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน 8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

การใช้แรงงานหญิง

1. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

– งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้าง ที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

– งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

– งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

– งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิง ที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

– งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

– งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

– งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

– งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม

– งานที่ทำในเรือ

– งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. พนักงาน ตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น.- 06.00 น. ได้ตามที่เห็น สมควรถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น

4. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอ ให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการ ชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้

5. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

<u>การใช้แรงงานเด็ก</u>

1. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง

2. กรณี ที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด

3. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

4. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา

5. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้

– งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

– งานปั๊มโลหะ

– งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

– งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

– งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

– งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานี บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

– งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

– งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

– งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ, ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

– งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

– งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน

– งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

– งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

6. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้

– โรงฆ่าสัตว์

– สถานที่เล่นการพนัน

– สถานที่เต้นรำ รำวง หรือ รองเง็ง

– สถาน ที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

– สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น

8. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

9. ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่าค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

<u>หลักฐานการทำงาน</u>

1. นาย จ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ข้อ บังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง

3. ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างและวันสิ้นสุดการจ้าง

4. เอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

<u>การควบคุม</u>

1. นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยอย่างน้อยต้องมี รายละเอียดดังนี้

– วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

– วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

– หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

– วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

– วันลาและหลักเกณฑ์การลา

– วินัยและโทษทางวินัย

– การร้องทุกข์

– การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ

2. นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

3. นายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้าง

4. ให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างมีลูกจ้างลดต่ำกว่า 10 คนก็ตาม

<u>การร้องทุกข์ของลูกจ้าง</u>

1. ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ของนายจ้างได้โดย

– ลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน

– ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน

2. การยื่นคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือทายาท

– ยื่นคำร้องทุกข์ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

– ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้าง มีภูมิลำเนา หรือท้องที่ที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้

3. การพิจจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน

– เร่งสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานโดยเร็ว รวมทั้งการรวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย

– เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน หรือยกคำร้องทุกข์ของลูกจ้างอย่างใดอย่างหนึ่ง

– การรวบรวมข้อเท็จจริง และการมีคำสั่ง ต้องกระทำให้แล้วเสร็จ ภายใน 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์ไว้ดำเนินการ

– ถ้าไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ให้ขอขยายระยะเวลา ต่ออธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด โดยขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน

4. การยุติข้อร้องทุกข์ระหว่างสอบสวนข้อเท็จจริง

– ลูกจ้างสละสิทธิการเรียกร้องทั้งหมด

– ลูกจ้างสละสิทธิเรียกร้องแต่บางส่วน โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินบางส่วน แก่ลูกจ้าง

– นายจ้างยินยอมจ่ายเงินทั้งจำนวน แก่ลูกจ้าง

<u>บทกำหนดโทษ</u>

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีบทลงโทษทางอาญา

2. นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามขั้นต่ำปรับไม่เกิน 5,000 บาท จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานคดีอาญา เป็นอันระงับ

4. การฝ่าฝืนกฎหมาย อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน กรุงเทพฯ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิด ที่เกิดขึ้นภายในจังหวัด ชำระค่าปรับภายใน 30 วัน นับเท่าวันที่ได้รับแจ้งผลคดี คดีอาญา เป็นอันเลิกกัน ถ้าไม่ยอมเปรียบเทียบปรับหรือไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนด พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) จะดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ต่อไป

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทรศัพท์ 0-2246 0801 โทรสาร 02-245 0998 http://protection.labour.go.th/

ผู้จัดทำ/เรียบเรียง : นางสาวณัฏฐนันท์ คงทน / นสม.ชก

หน่วยงาน : ฝ่ายข่าวและรายการ สวท.ปัตตานี

แหล่งที่มา : การคุ้มครองแรงงาน https://shorturl.asia/3JFT4