

บทที่ 2

กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน



สาระสำคัญ

การใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น หากนายจ้างมุ่งหวังเพียงผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว ก็จะส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานหรือลูกจ้าง เพราะแรงงานก็คือมนุษย์ หากใช้เครื่องจักรไม่ ฉะนั้น นายจ้างจำเป็นต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพของลูกจ้างเป็นสำคัญด้วย เพราะหากลูกจ้างมีความพร้อมทั้งร่างกายและแรงใจก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานได้เช่นเดียวกัน และเพื่อเป็นการคุ้มครองให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายเพื่อกำกับและควบคุมนายจ้างให้ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความมีมนุษยธรรม ทั้งด้านร่างกาย ค่าตอบแทน และสวัสดิภาพอื่น ๆ อันจะส่งผลให้แรงงานมีพลังในการขับเคลื่อนงานของนายจ้าง และรวมไปถึงการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อีกด้วย



บทที่ 2

สาระการเรียนรู้

1. ความหมายและเจตนารมณ์ของกฎหมาย
2. ที่มาและพัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย
3. ขอบเขตของการใช้กฎหมาย
4. โครงสร้างของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



บทที่ 2

สาระการเรียนรู้

- 5. การใช้แรงงานทั่วไป
- 6. การใช้แรงงานหญิง
- 7. การใช้แรงงานเด็ก
- 8. การจ้างแรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการ



จุดประสงค์การเรียนรู้

- 01 อธิบายความหมายและหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
- 02 วิเคราะห์ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
- 03 มีเจตคติที่ดีต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 04 ประยุกต์ใช้หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพได้



1. ความหมาย และเจตนารมณ์ ของกฎหมาย



ความหมายของกฎหมาย

- กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองแรงงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
- สิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาต่าง ๆ
- การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด



1. ความหมาย และเจตนารมณ์ของกฎหมาย



เจตนารมณ์ของกฎหมาย

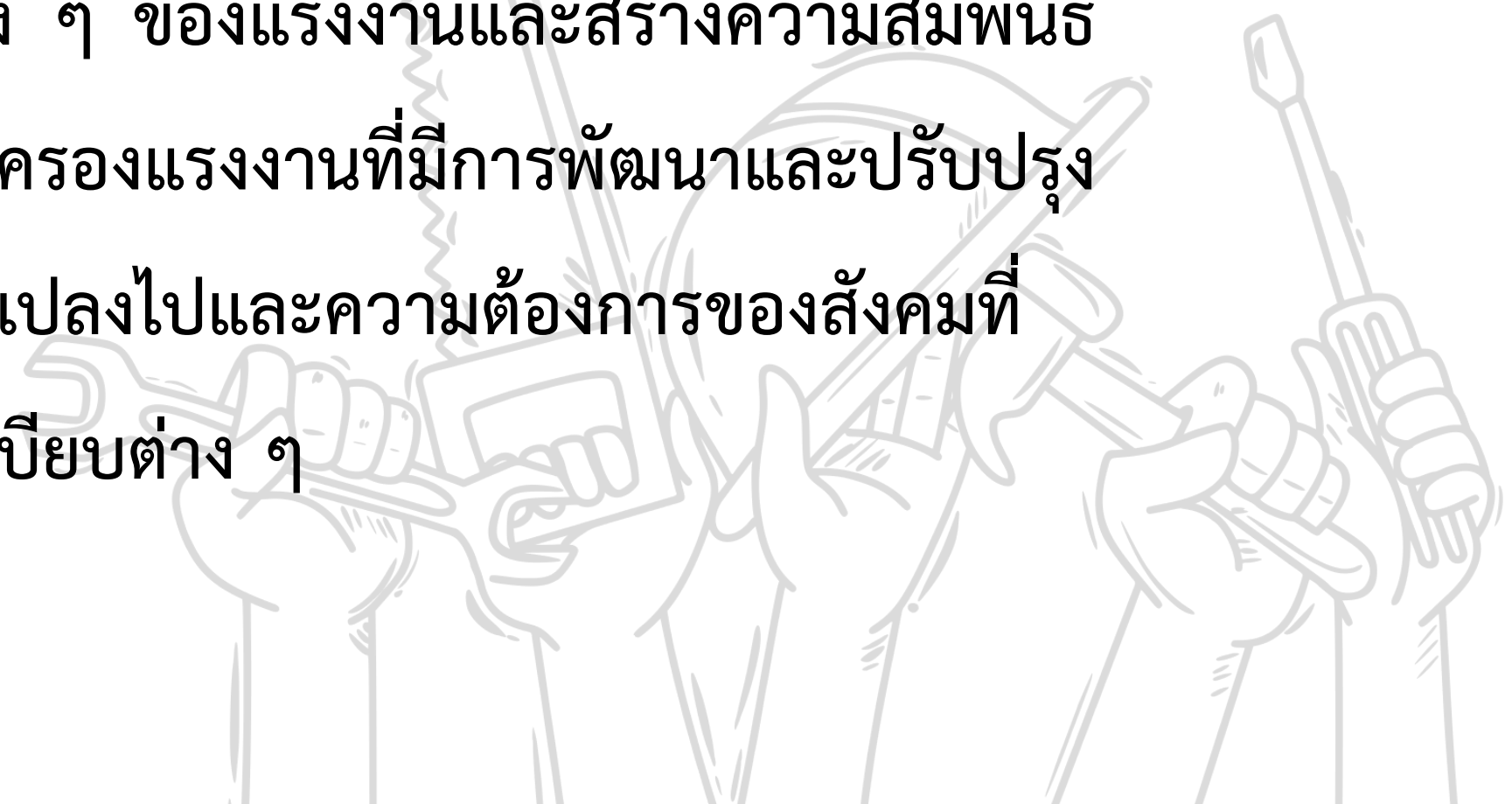
- กฎหมายมุ่งเน้นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีมาตรฐานในการจ้างงานที่เหมาะสม
- รัฐเป็นคนกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม
- การพัฒนากฎหมายให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์



2. ที่มา และพัฒนาการของกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของไทย



พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทยที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ซึ่งเป็นการเริ่มต้นที่สำคัญในการสร้างระบบกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ต่อมา มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความต้องการของสังคมที่พัฒนาไป โดยมีการออกกฎหมายและปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ



พระราชบัญญัติ



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
 - การกำหนดหน่วยงาน และกลไกที่เกี่ยวข้อง กับการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- กำหนดให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน การทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน
 - การนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติ



● พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- ยกเลิกหมวด 8
 - ปรับปรุงอัตราโทษของนายจ้างให้สูงขึ้น

● พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- ปรับอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

● พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มพิเศษ
 - ปรับปรุงเกณฑ์เกษียณอายุการทำงาน

พระราชบัญญัติ



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- ปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำ และสิทธิของลูกจ้าง เช่น เพิ่มสิทธิลาคลอดของแรงงานหญิงมีครรภ์เป็น 98 วัน เพิ่มสิทธิลากิจ เพิ่มอัตราเงินชดเชย เป็นต้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566

- ประเด็นที่น่าสนใจ:**
- การตกลงให้ลูกจ้างทำงานไปทำนอกสถานประกอบการ หรือที่บ้านได้
 - การจัดทำหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน ในรูปแบบขอมูลอิเล็กทรอนิกส์
 - สิทธิของลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสาร จากนายจ้างเมื่อสิ้นสุดเวลางานในแต่ละวัน

3. ขอบเขตของการใช้กฎหมายคุ้มครอง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นการจ้างงานของเอกชนทุกกรณี ไม่ว่าจะมิสัญญาจ้างหรือไม่ โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ



ไม่ใช้บังคับกับการจ้างงานบางประเภท

1. ราชการส่วนกลาง (กระทรวง, ทบวง, กรม หรือส่วนราชการในสังกัด)
2. ราชการส่วนภูมิภาค (จังหวัด, อำเภอ หรือส่วนราชการในสังกัด)
3. ราชการส่วนท้องถิ่น (กทม., อบจ., อบต., เทศบาล, เมืองพัทยา)
4. รัฐวิสาหกิจ เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, การรถไฟแห่งประเทศไทย, ธนาคารออมสิน
5. การประกอบกิจการโรงเรียนเอกชน เฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งครูใหญ่และครูผู้สอน





ไม่ใช่บังคับกับการจ้างงานบางประเภท



6. การจ้างงานบ้าน งานแม่บ้าน
7. การจ้างงานที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่น มูลนิธิ, สมาคม
8. การจ้างงานในภาคเกษตรกรรม
9. การจ้างงานที่ลูกจ้างรับงานไปทำที่บ้าน



4. โครงสร้างของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน โดยมีโครงสร้างที่สำคัญแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ดังนี้:

ส่วนที่ 1: การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง



- หมวดที่ 1: บททั่วไป (มาตรา 7 – 23)
- หมวดที่ 2: การใช้แรงงานทั่วไป (มาตรา 23 – 37)
- หมวดที่ 3: การใช้แรงงานหญิง (มาตรา 38 – 43)
- หมวดที่ 4: การใช้แรงงานเด็ก (มาตรา 44 – 52)
- หมวดที่ 5: ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 53 – 77)

ส่วนที่ 2: การกำหนดหน่วยงานและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย

- หมวดที่ 6: คณะกรรมการค่าจ้าง (มาตรา 78 – 91)
- หมวดที่ 7: สวัสดิการ (มาตรา 92 – 99)
- หมวดที่ 8: ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา 100 – 107) (ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 และแยกออกไปเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554)
- หมวดที่ 9: การควบคุม (มาตรา 108 – 115/1)
- หมวดที่ 10: การพักงาน (มาตรา 116 – 117)
- หมวดที่ 11: ค่าชดเชย (มาตรา 118 – 122)



ส่วนที่ 2: การกำหนดหน่วยงานและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย

- หมวดที่ 12: การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง (มาตรา 123 – 125)
- หมวดที่ 13: กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 126 – 138)
- หมวดที่ 14: พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 139 – 142)
- หมวดที่ 15: การส่งหนังสือ (มาตรา 143)



ส่วนที่ 3: บทลงโทษ

- หมวดที่ 16: บทกำหนดโทษ (มาตรา 144 – 159)

ส่วนที่ 4: บทเฉพาะกาล

- บทเฉพาะกาล: (มาตรา 160 – 166)



5. การใช้แรงงานทั่วไป



1

เวลาทำงานปกติ (Regular Working Time)

- **งานทั่วไป:** เวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากวันใดที่ทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้นำเวลาที่เหลือไปรวมกับวันอื่นได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง
- **งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย:** ต้องทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น งานที่ต้องทำใต้น้ำ งานเหมืองแร่ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ และงานขนส่งวัสดุอันตราย



5. การใช้แรงงานทั่วไป



1

เวลาทำงานปกติ (Regular Working Time)

- **งานทางด้านพาณิชย์กรรม (Commerce Work):** สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับพาณิชย์กรรม เช่น งานด้านการบริหารจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานบริการ และงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันในเรื่องเวลาทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงงานในร้านขายอาหารหรือเครื่องดื่มที่เปิดให้บริการต่อเนื่อง, งานสำรวจ, การขุดเจาะ, การกลั่นแยกและการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม หรือปิโตรเคมี



5. การใช้แรงงานทั่วไป



1

เวลาทำงานปกติ (Regular Working Time)

- **งานประเภทอื่น ๆ (Other Types of Work):** งานเกษตรกรรม, งานประมงทะเล, งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล, งานที่รับไปทำที่บ้าน, งานขนส่ง และงานอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดมีลักษณะเฉพาะ ต้องทำตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายใต้กฎกระทรวง สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางบก ต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องมีระยะเวลาพักอย่างน้อย 10 ชั่วโมงก่อนเริ่มงานในวันถัดไป งานในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม อาจมีการตกลงเวลาทำงานปกติเกิน 8 ชั่วโมง แต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน



5. การใช้แรงงานทั่วไป



2

เวลาพัก (Rest Period)

- นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดกัน เวลาพักสามารถจัดให้เป็นช่วงเดียวหรือหลายช่วงรวมกันได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมงในหนึ่งวัน



5. การใช้แรงงานทั่วไป



3

การทำงานล่วงเวลา (Overtime)

- **การทำงานล่วงเวลา:** ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้หากมีความจำเป็นและได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนด
- **การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด:** ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้หากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์



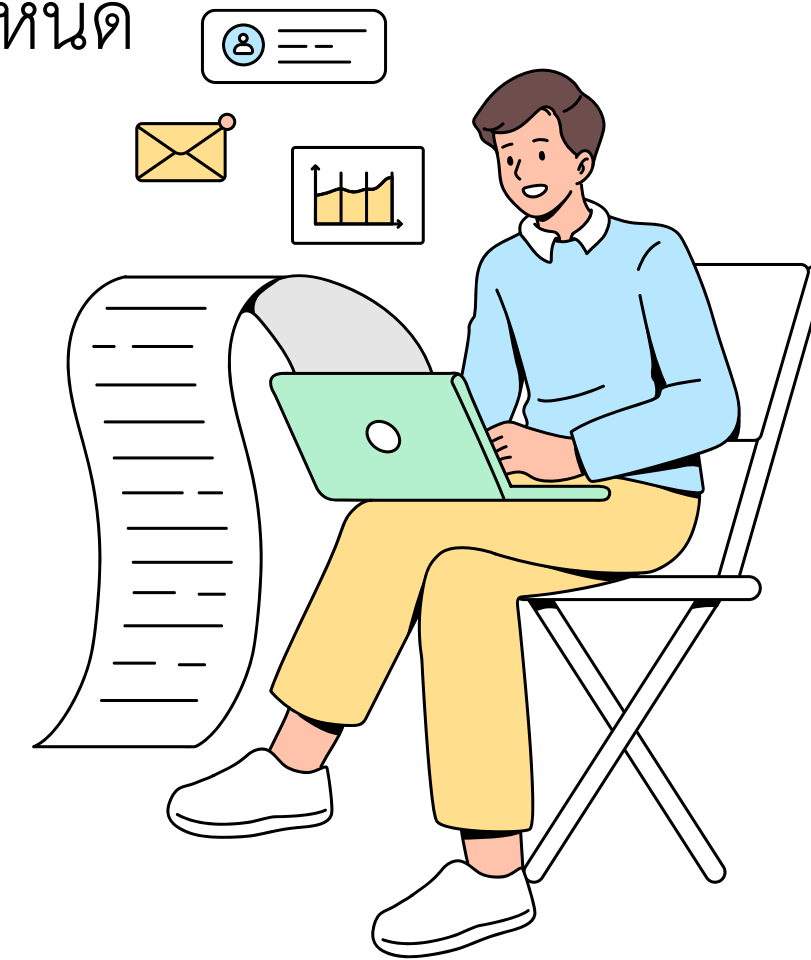
5. การใช้แรงงานทั่วไป



4

การทำงานในวันหยุด (Holiday Work)

- นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้หากมีเหตุจำเป็น เช่น งานฉุกเฉิน งานโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง และงานที่ต้องทำต่อเนื่อง หากลูกจ้างยินยอม นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด



5. การใช้แรงงานทั่วไป

5

วันหยุด (Holidays)



- **วันหยุดประจำสัปดาห์:** ต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ และวันหยุดต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน
- **วันหยุดตามประเพณี:** นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี โดยประกาศล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ
- **วันหยุดพักผ่อนประจำปี:** ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี และสามารถสะสมหรือเลื่อนวันหยุดได้ตามที่ตกลงกับนายจ้าง



5. การใช้แรงงานทั่วไป



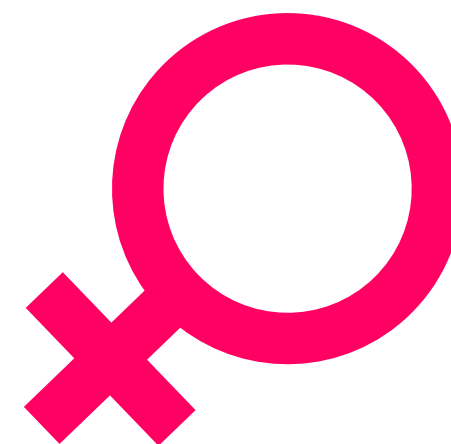
6 วันลา (Leave of Absence)

- **ลาป่วย:** ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้ตามความจริง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่เกิน 30 วันต่อปี
- **ลากิจ:** ลูกจ้างสามารถลากิจได้ไม่น้อยกว่า 3 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา
- **ลาทำหมั้น:** ลูกจ้างสามารถลาทำหมั้นได้ตามจำนวนวันที่แพทย์กำหนด โดยได้รับค่าจ้าง
- **ลาพระราชกฤษฎีกา:** ลูกจ้างสามารถลาพระราชกฤษฎีกาได้ตามที่ทางราชการกำหนด โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน
- **ลาฝึกอบรม:** ลูกจ้างสามารถลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ โดยต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน
- **ลาคลอด:** ลูกจ้างหญิงสามารถลาคลอดได้ไม่เกิน 98 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน

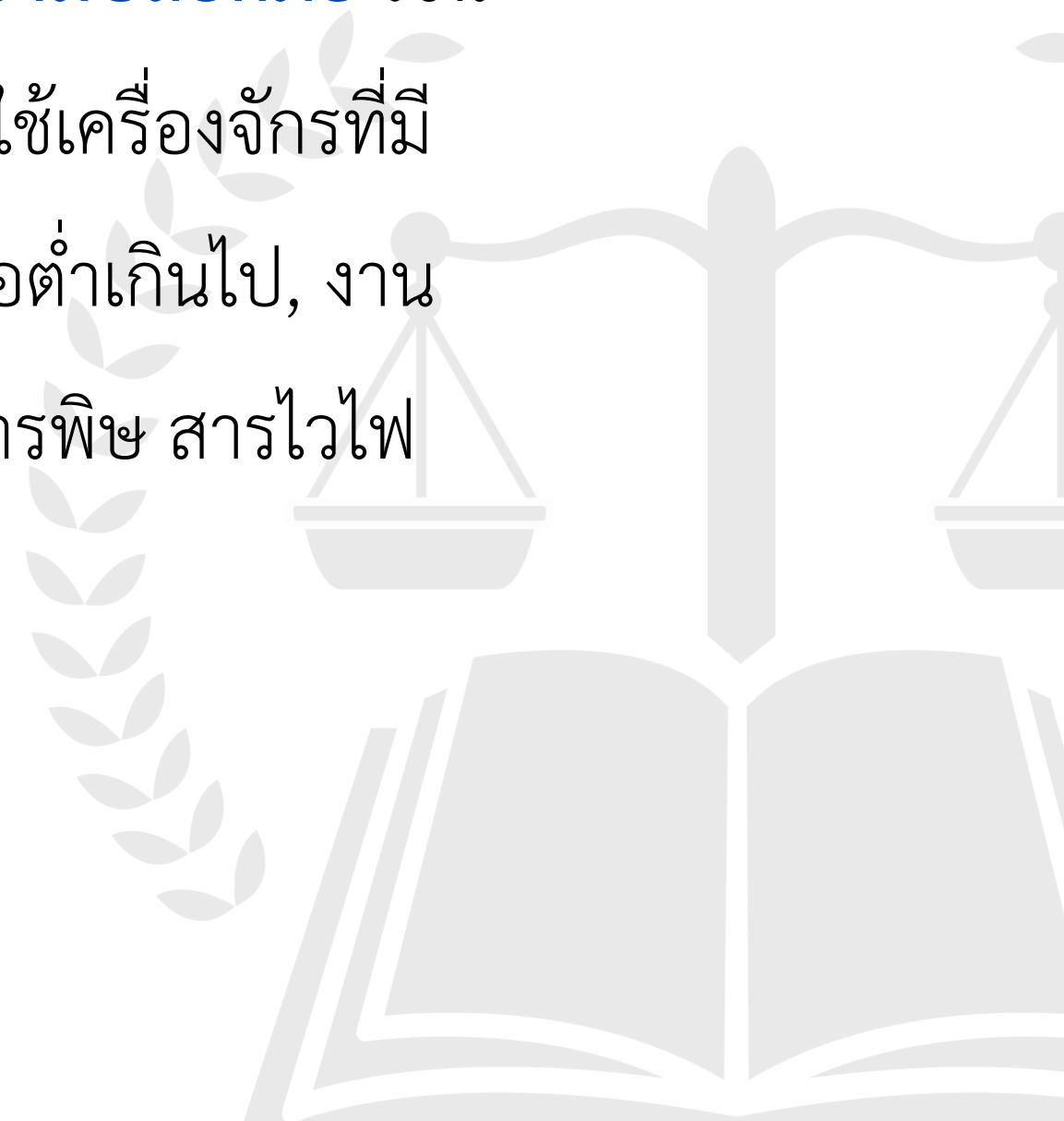




1. งานที่ห้ามใช้แรงงานหญิงทำ



ห้ามใช้แรงงานหญิงทำงานในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย เช่น งานเหมืองแร่ใต้ดิน, งานที่ต้องทำใต้น้ำ งานในถ้ำ หรืออุโมงค์, งานที่ต้องใช้เครื่องจักรที่มีแรงสั่นสะเทือนสูง, งานที่ต้องทำในที่อับอากาศ หรือในที่ที่มีอุณหภูมิสูงหรือต่ำเกินไป, งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี, งานที่ต้องทำกับสารเคมีอันตรายต่าง ๆ เช่น สารพิษ สารไวไฟ



6. การใช้แรงงานหญิง



2. ช่วงเวลาที่ห้ามทำงาน

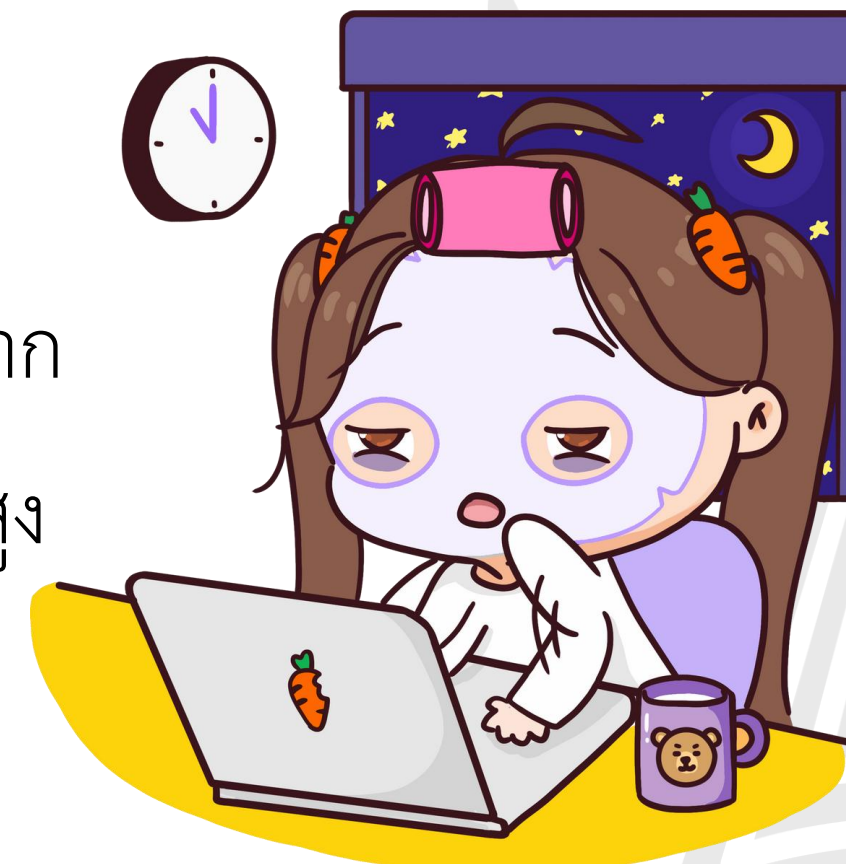
ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ห้ามทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. หรือ กะกลางคืน รวมถึงห้ามล่วงเวลา และห้ามทำงานในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้าง หญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่ไม่ส่งผลกระทบต่อ สุขภาพ และลูกจ้างต้องให้การยินยอมเป็นคราว ๆ ไป



6. การใช้แรงงานหญิง

งานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ คือ

- งานที่ต้องยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- งานที่ต้องทำบนเรือ
- งานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีอันตราย เช่น สารระเบิด สารไวไฟ หรือสารที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแม่และเด็กในครรภ์
- งานที่ต้องทำในสภาพแวดล้อมที่มีการสั่นสะเทือน
- งานที่ต้องทำในสภาพแวดล้อมที่มีอุณหภูมิสูงหรือเย็นจัดอย่างมาก
- งานที่ต้องทำในสภาพแวดล้อมที่มีการปีนป่าย หรือทำงานบนที่สูง



6. การใช้แรงงานหญิง

สิทธิของแรงงานหญิงมีครรภ์ คือ

- สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว
- สิทธิในการลาคลอด
- การคุ้มครองจากการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์



7. การใช้แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับดูแลอย่างเข้มงวดภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีข้อกำหนดหลักๆ ดังนี้:



1. เวลาทำงาน

- ห้ามไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในช่วงเวลา 22:00 น. ถึง 06:00 น. ยกเว้นได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังทำงานต่อเนื่องกัน 4 ชั่วโมง



7. การใช้แรงงานเด็ก



2. งานที่ห้ามเด็กทำ

- งานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่อาจเป็นอันตราย
- งานในสถานที่ที่มีสภาวะอันตราย เช่น ที่มีเสียงดังเกินมาตรฐาน สารเคมีที่เป็นอันตราย หรือฝุ่นละอองที่เป็นอันตราย
- งานที่ต้องขนย้ายหรือลากสิ่งของที่มีน้ำหนักเกินกว่า 20 กิโลกรัม
- งานที่ต้องทำในที่สูงเกิน 10 เมตรจากพื้นดิน
- งานที่ต้องทำในที่แคบ ที่อับอากาศ หรือที่มีอุณหภูมิสูงเกิน 45 องศาเซลเซียส หรือต่ำกว่า 0 องศาเซลเซียส

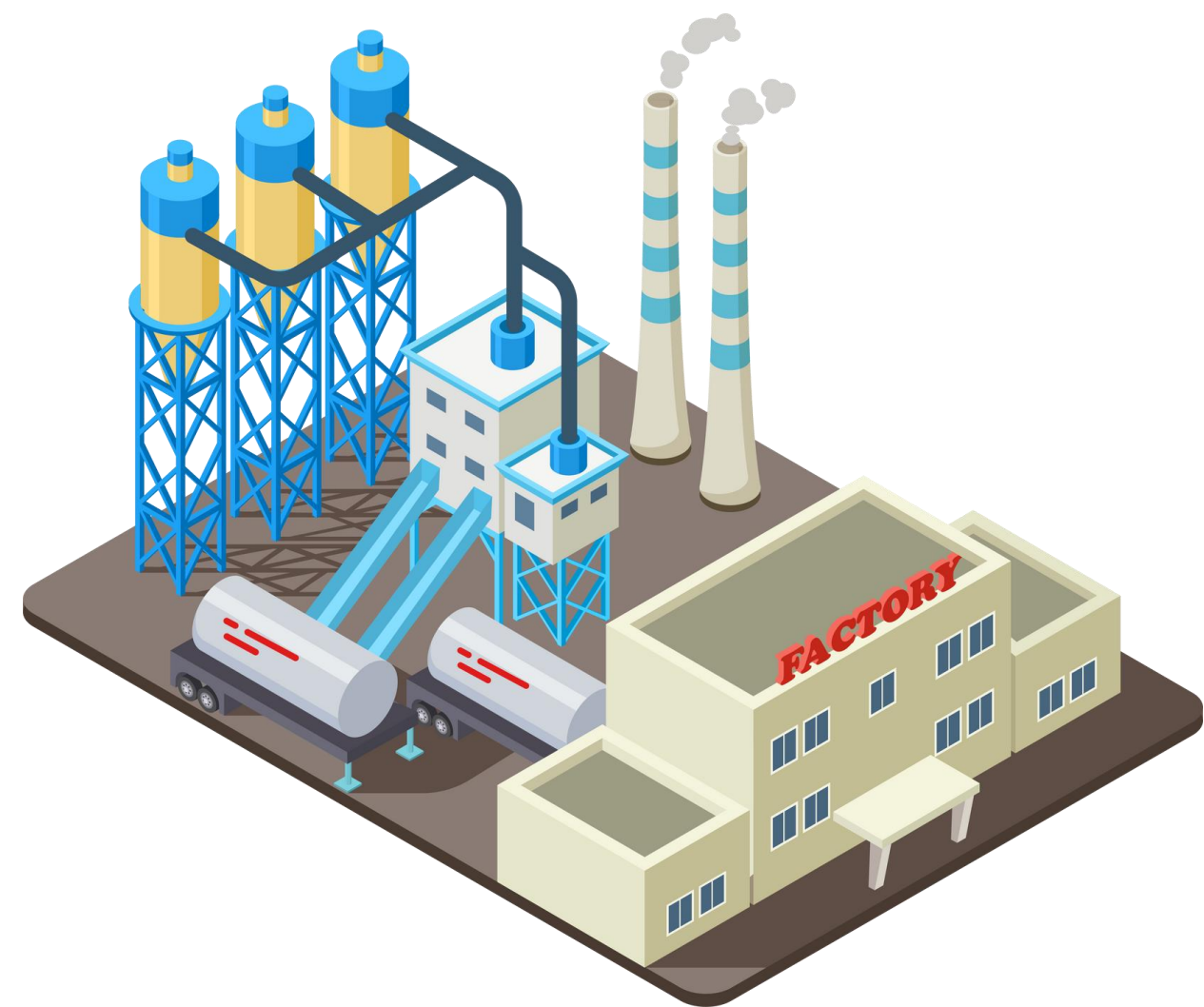


7. การใช้แรงงานเด็ก



3. สถานที่ห้ามแรงงานเด็กทำงาน

- โรงฆ่าสัตว์
- โรงงานผลิตหรือหลอมหล่อโลหะ
- งานที่ต้องทำใต้น้ำ
- งานที่ต้องทำในเหมืองแร่หรือป่าไม้
- สถานบันเทิง เช่น บาร์ ผับ คลับ คาราโอเกะ
- สถานที่อื่นๆ ที่กำหนดโดยกฎกระทรวง



7. การใช้แรงงานเด็ก



4. สิทธิของแรงงานเด็ก



- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กซึ่งเป็นลูกจ้างโดยตรง ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของแรงงานเด็กให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ตัวเด็กเอง
- นายจ้างห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
- แรงงานเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม ฝึกอบรม หรือกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่ได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี
- การลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ แรงงานเด็กต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า พร้อมแสดงหลักฐานในการลา และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

8. การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และผู้พิการ



1. การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

นิยามผู้สูงอายุ: แรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป

การคุ้มครองการจ้างงาน: นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป โดยไม่เลือกปฏิบัติในด้านอายุ

การทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด: นายจ้างไม่สามารถบังคับให้ผู้สูงอายุทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างผู้สูงอายุ

ข้อกำหนดและแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ

- นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท
- การจ้างผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เช่น งานเสมียน พนักงานที่เกี่ยวกับการค้า งานบริการ หรือการผลิตหัตถกรรมที่บ้าน
- ระยะเวลาทำงานของผู้สูงอายุควรไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน และยืดหยุ่นในเรื่องวันและเวลาทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความสามารถของผู้สูงอายุ



8. การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และผู้พิการ

2. การจ้างแรงงานผู้พิการ

นิยามแรงงานผู้พิการ: ลูกจ้างที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา
แต่ยังสามารถทำงานได้ หากได้รับการปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

การคุ้มครองการจ้างงาน: ผู้พิการมีสิทธิได้รับการจ้างงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะ
ของตน โดยนายจ้างต้องจัดให้มีงานที่เหมาะสมและไม่เลือกปฏิบัติ



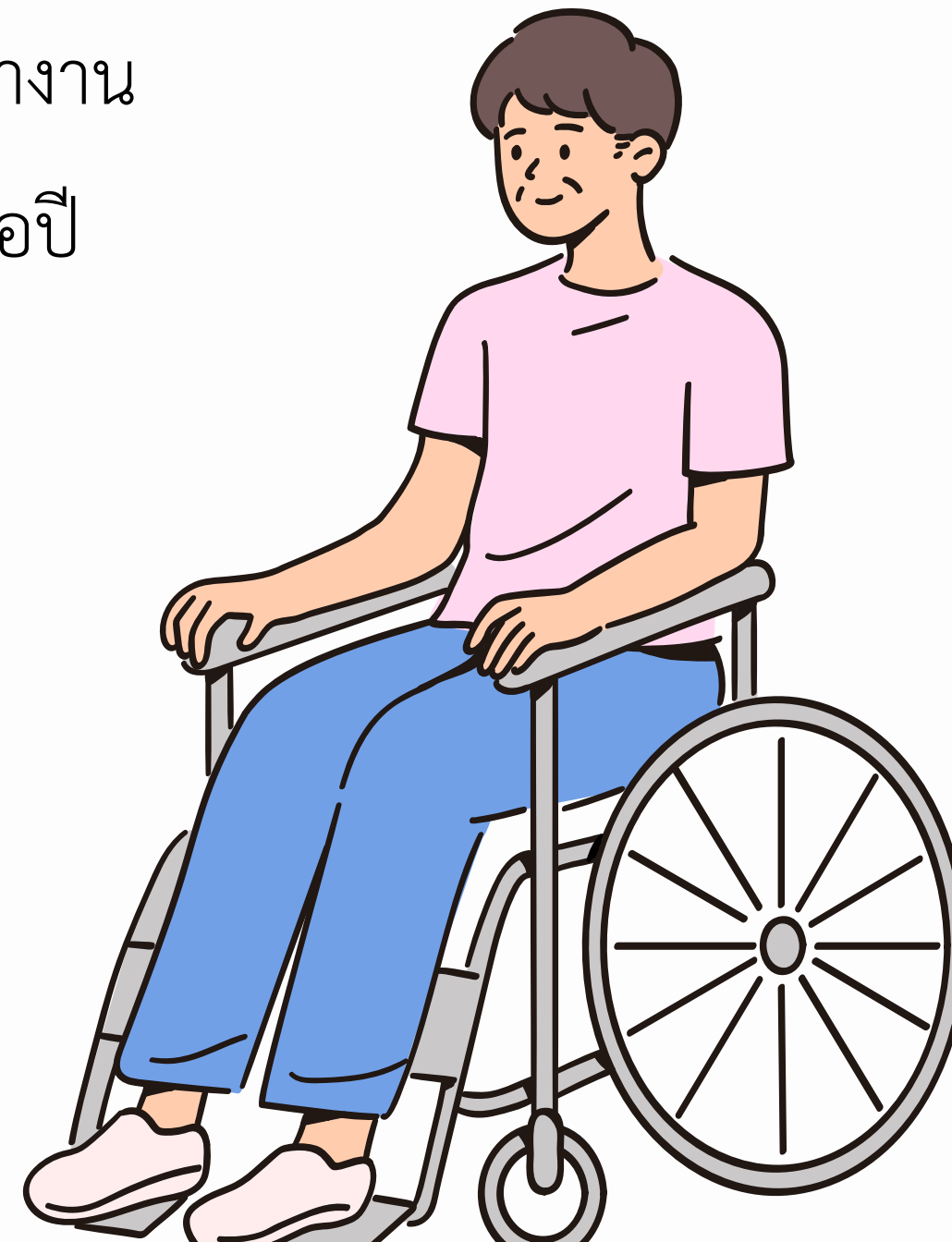
หลักเกณฑ์ในการจ้างงานของผู้พิการ



1. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องจ้างผู้พิการในอัตราส่วน 1 คนพิการต่อลูกจ้าง 100 คน และหากมีลูกจ้างเกิน 50 คน จะต้องจ้างผู้พิการเพิ่มอีก 1 คน
2. ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม
3. ระยะเวลาการจ้างงาน นายจ้างต้องจ้างงานผู้พิการเป็นระยะเวลาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปีปฏิทิน หากผู้พิการลาออก นายจ้างต้องหาผู้พิการทดแทนภายใน 45 วัน
4. นายจ้างควรจ้างลูกจ้างรายวันไม่น้อยกว่า 20 วัน เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่เป็นธรรม
5. การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี เมื่อทราบจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงานแล้วให้นายจ้างเริ่มจ้างภายในวันที่ 1 มกราคมของปีถัดไป

หากนายจ้างไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ต้องดำเนินการดังนี้:

1. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากค่าแรงขั้นต่ำของปีก่อน คูณด้วย 365 และจำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน
 2. หากส่งเงินล่าช้าหรือไม่ครบถ้วน ต้องเสียดอกเบี้ย 7.5% ต่อปี
- ทั้งนี้ หากรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน จะได้รับการยกเว้นภาษีตามสัดส่วน



สิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับตามคำสั่งกรมสรรพากร ป. 156/2561 และ
ป. 157/2561 เมื่อจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 มีดังนี้:

- นายจ้างที่จ้างคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จะได้รับการยกเว้นภาษี 2 เท่าของรายจ่ายที่จ่ายไป
- หากจ้างคนพิการเกิน 60% ของแรงงานทั้งหมด และมีระยะเวลาจ้างเกิน 180 วัน จะได้รับการยกเว้น
ภาษี 3 เท่าของรายจ่ายในปีภาษีหรืองวดบัญชีที่มีเงินได้

