

บทเรียนที่ 2

การคุ้มครอง แรงงาน





สาระการเรียนรู้

01

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

02

การคุ้มครองแรงงานด้านวันและเวลาทำงาน

03

การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก

04

วันหยุดและการลา

05

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย

06

สวัสดิการแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน



การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อให้เป็นไปตามสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ควรได้รับให้เกิดความเป็นธรรม ทั้งใน ด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน มีความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี



1

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มีข้อห้ามมิให้นายจ้างปฏิบัติ และมีข้อควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง ดังนี้

1. ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ หากนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันของลูกจ้างไว้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก





คำพิพากษาฎีกาที่ 12620/2558 การที่นายจ้างรับเงินหลักประกันการทำงานจากลูกจ้างไว้ 3,000 บาท และต่อมาลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างหักส่วนนี้ของลูกจ้าง 1,600 บาท เป็นค่าประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลของลูกจ้าง จึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 วรรคสอง อันเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงนี้ตกเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินหลักประกันดังกล่าวของลูกจ้างไว้



2. กรณีเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หากต้องการให้ลูกจ้างโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้นด้วย โดยสิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิ เช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

3. สัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งใด ๆ ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับได้เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี



4. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

5. ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง





คำพิพากษาฎีกาที่ 12939/2558 จำเลยที่ 2 เสนอขอจะใช้หนี้แทนโจทก์โดยมีเงื่อนไขให้โจทก์มีเพศสัมพันธ์กับจำเลยที่ 2 เป็นข้อแลกเปลี่ยน บุคคลทั้งสองยังคงมีเพศสัมพันธ์ด้วยความสมัครใจกันมาอีกหลายครั้ง จะเห็นว่าการที่โจทก์มีเพศสัมพันธ์กับจำเลยที่ 2 เป็นไปโดยความสมัครใจเป็นการส่วนตัวไม่ใช่การที่จำเลยที่ 2 ใช้อำนาจในหน้าที่การงานบีบบังคับโจทก์ให้ยอมมีเพศสัมพันธ์แต่ประการใด การกระทำของจำเลยที่ 2 จึงหาใช่เป็นการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541





2 การคุ้มครองแรงงานด้านวันและเวลาทำงาน

เพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องเหนื่อยล้าจากการทำงานสะสมในแต่ละวันและแต่ละสัปดาห์ กฎหมายจึงกำหนดวันและเวลาทำงานอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้ นายจ้างอาจปรับวันหรือเวลาทำงานปกติ ให้น้อยกว่านี้ได้ แต่ไม่สามารถปรับวันและเวลาทำงานปกติได้มากเกินไปกว่านี้

1 การทำงานปกติ

1.1 การทำงานวันหนึ่งโดยปกติต้อง**ไม่เกินแปดชั่วโมง** ในกรณีเวลาทำงานวันใดน้อยกว่า แปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้อง**ไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง** และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้อง**ไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง**



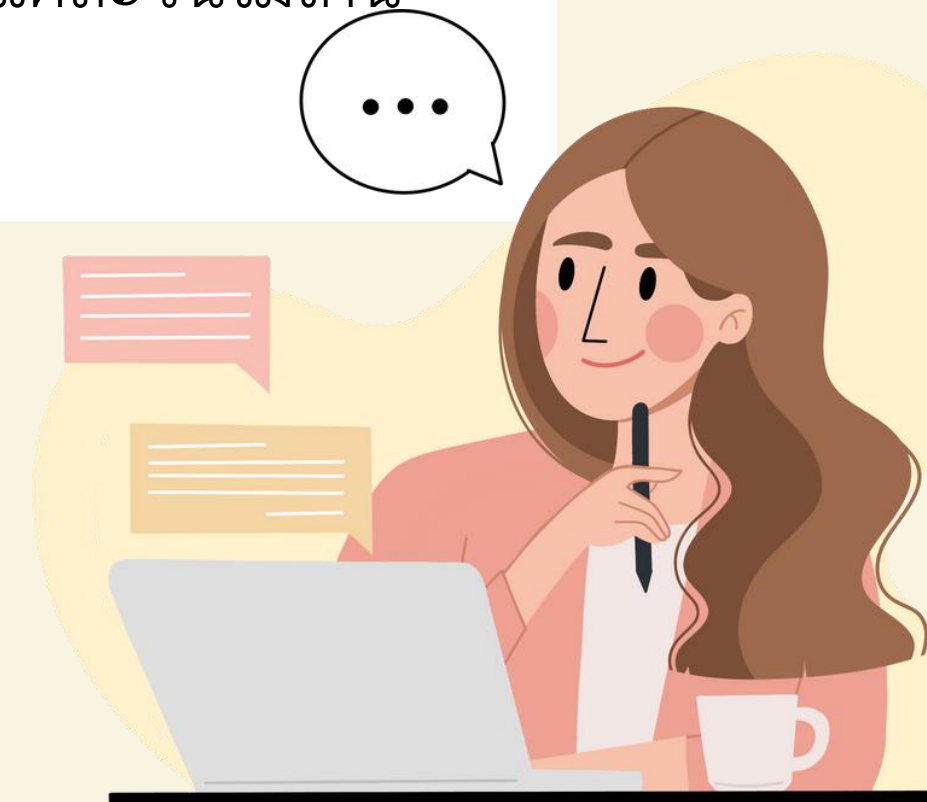
1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงให้มีเวลาทำงานวันหนึ่งต้อง**ไม่เกินเจ็ดชั่วโมง** และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้อง**ไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง** งานประเภทนี้ได้แก่

- 1) งานต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 2) งานที่เกี่ยวข้องกับกัมมันตภาพรังสี
- 3) งานเชื่อมโลหะ
- 4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- 7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย



1.3 ในกรณีลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานปกติอื่นตามข้อ 1.1 เกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้าง**จ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งตามอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง** ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน สำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง **หรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน** ตามจำนวนผลงานที่ได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

1.4 ในกรณีนายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงาน แต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง



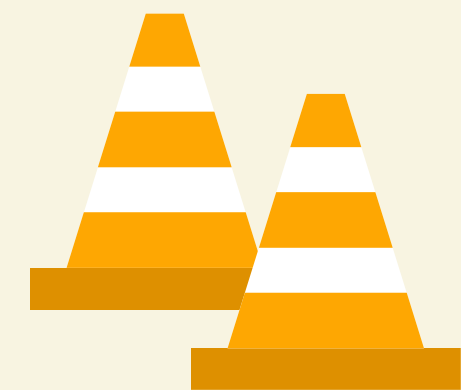


2

เวลาพักระหว่างทำงาน

กฎหมายกำหนดเวลาพักระหว่างทำงานไว้ ดังนี้

ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่ง **ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง** หลังจากที่ลูกจ้าง **ทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน** และนายจ้าง ลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้อง **ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง** และถ้าการตกลงนั้นเป็นอย่างอื่น และข้อตกลงการพักนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับกันได้





ตัวอย่างที่ 1

ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เริ่มทำงานเวลา 08.00 นาฬิกา ทำงานถึงเวลา 12.00 นาฬิกา แล้วพักเที่ยง 1 ชั่วโมง เริ่มทำงานเวลา 13.00 นาฬิกา ถึงเวลา 17.00 นาฬิกา เช่นนี้เป็นการทำงานปกติรวมเวลาวันละ 8 ชั่วโมง และพัก 1 ชั่วโมง อันเป็นหลักสากลทั่วไป



ตัวอย่างที่ 2

ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันก่อนให้พักครึ่งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง เช่น เริ่มทำงาน 08.00 นาฬิกา พักเวลา 12.00 นาฬิกา เริ่มทำงาน 12 นาฬิกา 45 นาที เมื่อถึงเวลา 15.00 นาฬิกา แล้วพัก 15 นาที เริ่มงาน 15 นาฬิกา 15 นาที เลิกงานเวลา 17.00 นาฬิกา รวมแล้วเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เช่นนี้เป็นข้อตกลงใช้บังคับกันได้



3

การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา คือการทำงานเกินเวลาปกติ กฎหมายห้ามให้นายจ้างบังคับลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นครั้ง ๆ ไป และไม่สามารถกำหนดในสัญญาให้ลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาได้ตลอดเวลา

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ในกรณีที่การทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้**ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อน**ที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา

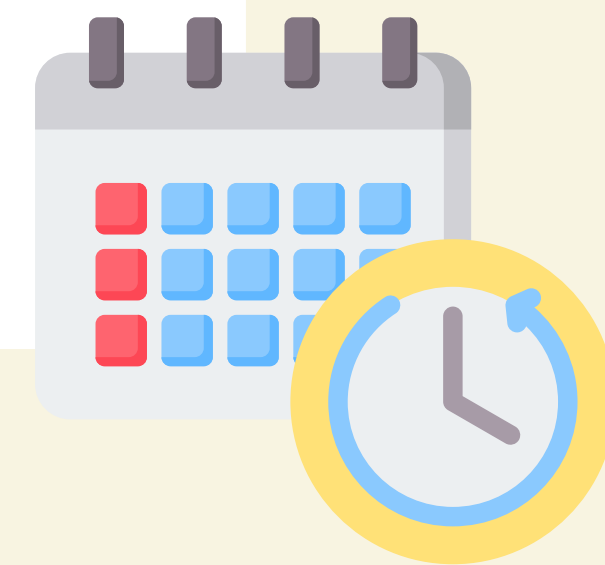
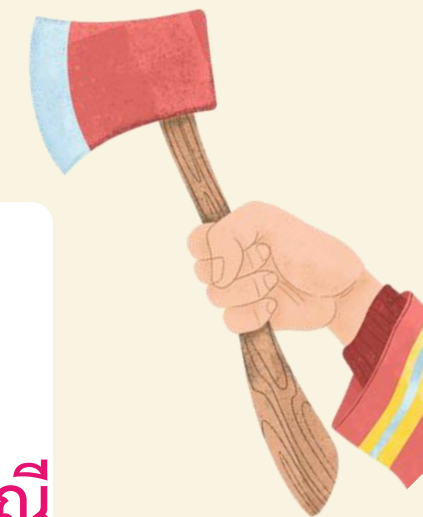


4 การทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุด คือ วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานใน**วันหยุดประจำสัปดาห์** **วันหยุดตามประเพณี** หรือ**วันหยุดพักผ่อนประจำปี**

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ เช่น วันอาทิตย์ วันหยุดตามประเพณี เช่น วันที่ 13 เมษายน (วันสงกรานต์) หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ตนมีสิทธิได้พักผ่อน และให้มี**หยุดบังคับ 1 วัน** คือ **วันที่ 1 พฤษภาคม (วันแรงงานแห่งชาติ)** แต่มีข้อยกเว้น ให้ทำงานวันหยุดได้ โดยต้อง**ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน** ในงานต่อไปนี้ได้เท่าที่จำเป็น คือ

1. ลักษณะหรือสภาพของงานนั้นต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหาย
2. เป็นงานฉุกเฉินเร่งด่วน
3. เป็นงานผลิต งานจำหน่าย งานบริการ เช่น งานโรงแรม งานมหรสพ งานขนส่ง งานสโมสร
งานพยาบาล



2 ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน



แรงงานที่เป็นลูกจ้างหญิง โดยสภาพสรีระทางร่างกายแล้ว ย่อมมีความอ่อนแอกว่าแรงงานที่เป็นชาย อย่างไรก็ตาม ความกดดันในการทำงานของแรงงานหญิงหรือลูกจ้างที่เป็นหญิง อาจมีความกดดันหรือความชำนาญที่แตกต่างหรือเหมาะสมกว่าแรงงานลูกจ้างที่เป็นชาย เกี่ยวกับงานประเภทงานพิมพ์ งานบัญชี งานด้านธุรการ และในทางตรงกันข้ามมีงานหลายประเภทไม่เหมาะสมกับแรงงานที่เป็นหญิง เช่น งานที่ต้องเดินทางไกลเพื่อติดต่อประสานงานต่างจังหวัด งานประเภทต้องใช้แรงยก แบกหาม

ในขณะเดียวกัน หญิงอาจต้องมีครรภ์และคลอดบุตร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นปัญหาในห้วงเวลาที่มียางแรงด่วนตามที่นายจ้างวางเป้าหมายไว้ **การคุ้มครองแรงงานหญิงมีหลักใหญ่ ๆ 2 ประการ ได้แก่**



การคุ้มครองแรงงานหญิงมีหลักใหญ่ ๆ 2 ประการ ได้แก่

1 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิง

ตามที่ทราบแล้วว่า แรงงานหญิง คือ เพศที่อ่อนแอกว่าแรงงานชาย งานบางประเภทที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำอาจไม่เหมาะกับแรงงานหญิง ดังนั้นเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิง กฎหมายจึงได้กำหนดลักษณะของงานประเภทที่ใช้แรงงานหญิงทำแล้วอาจจะเกิดอันตราย หรือไม่ปลอดภัย ต่อสุขภาพอนามัยของแรงงานหญิงได้ จึงได้บัญญัติกฎหมายห้ามไว้ว่า





ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- 2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- 3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- 4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงได้ออกมาใช้บังคับ



2 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างมีครรภ์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่อาจเป็นอันตรายได้ ดังนี้

- 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ เช่น งานเก็บหรือตรวจตัวโดยสารรถยนต์ประจำทาง
- 3) งานยก แบก หาบ หาม โยน ลาก หรือเป็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนดภายหลัง

2.2 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาควรพักผ่อน ได้แก่

- 1) ห้ามทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา



2) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ แต่หากเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วยเหตุอื่นก็สามารถเลิกจ้างได้ เช่น หญิงมีครรภ์ผู้นั้นทุจริตเงินของนายจ้าง เช่นนี้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนี้ได้ เพราะไม่ใช่การเลิกด้วยเหตุผลที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์



ตัวอย่าง

เจ๊ียบเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ต่อมาเธอตั้งครรภ์ ทางสายการบินเห็นว่าภาวะการตั้งครรภ์ของเจ๊ียบอาจจะทำให้การให้บริการผู้โดยสารทำได้ไม่เต็มที่ จึงเลิกจ้างเจ๊ียบ เช่นนี้จัดว่าการเลิกจ้างนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย



3) มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็น**หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร**
ครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 98 วัน ทั้งนี้ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย ซึ่งวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้ให้
หมายความรวมถึง วันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย โดยในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรกฎหมาย
กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่
เกิน 45 วัน⁹ เช่นถ้าลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดบุตรเต็มอัตรา คือ 98 วัน จะได้ค่าจ้างจากนายจ้าง 45 วัน แต่
ถ้าลาเพียง 40 วันก็จะได้ค่าจ้างเพียงเท่าที่ลาคลอดบุตร คือ ได้ค่าจ้าง 40 วันอย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปลูกจ้าง
ทุกคนต้องเป็นผู้ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคม มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการ
คลอดบุตรตามกฎหมายประกันสังคม จำนวนร้อยละห้าสิบของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน



3.1

การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก



เนื่องจาก “เด็ก” เป็นผู้ที่จัดว่าด้อยทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งมีประสพการณ์ในการทำงาน และสภาพร่างกายไม่พร้อมเท่ากับผู้ใหญ่ ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้เป็นกรณีพิเศษ

แรงงานเด็กจะได้รับการคุ้มครองใน 2 กรณี คือ

- 1) เด็กที่ห้ามใช้แรงงานโดยเด็ดขาด และ
- 2) เด็กที่ใช้แรงงานได้แต่ได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด

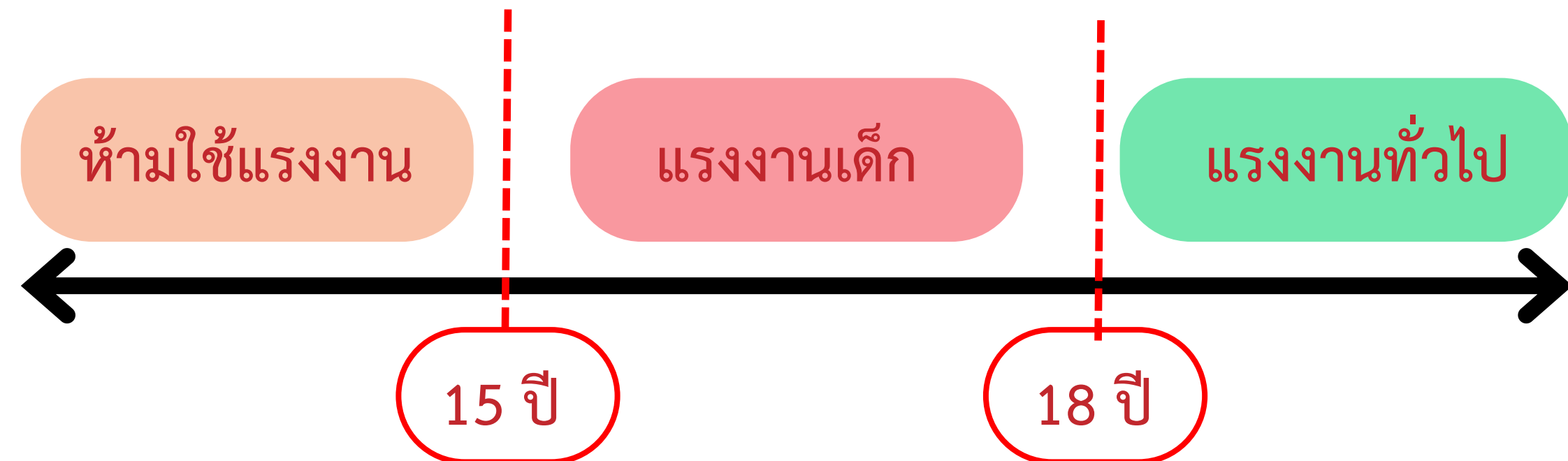
อันจะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไป



เด็กที่สามารถใช้แรงงานเป็นลูกจ้างได้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และถ้าอายุยังต่ำกว่า 18 ปี กฎหมายคุ้มครองแรงงานจัดว่าเป็นแรงงานเด็ก หากอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์เมื่อใดกฎหมายจัดว่า บุคคลนั้นมีใช้แรงงานเด็ก คือเป็นแรงงานทั่วไปแล้ว

ดังนั้น แรงงานเด็ก คือแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี ซึ่งกฎหมายได้กำหนด เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กไว้ มีสาระสำคัญใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
2. ข้อจำกัดในการจ้างแรงงานเด็ก
3. สิทธิของแรงงานเด็ก



3.2

ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด



กฎหมายบัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง” ข้อห้ามนี้ ถือว่าเป็นการห้ามโดยเด็ดขาด นายจ้างใดฝ่าฝืนจ้างบุคคลอายุน้อยกว่าหรือไม่ถึง 15 ปีมาเป็น แรงงาน จัดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย และต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากกฎหมายถือว่าเด็กที่ อายุต่ำกว่า 15 ปียังไม่พร้อมเป็นผู้ใช้แรงงาน ทั้งแรงงานเบาหรือแรงงานหนัก และไม่ว่าเด็กจะ ยินยอมหรือไม่ก็ตาม



3.3

ข้อห้ามจ้างหรือใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด



กรณีการจ้างแรงงานเด็กหรือใช้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี และยังไม่ถึง 18 ปี

1 เมื่อจ้างแรงงานเด็กนายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กนั้นเข้าทำงาน

1.2 จัดทำบันทึกสภาพการจ้างของเด็กนั้นไว้ พร้อมบันทึกสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ที่สำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจดูได้

1.3 เมื่อสิ้นสุดการจ้างหรือเลิกจ้างเด็กคนนั้น ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่เด็กออกจากงาน หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามนี้ จัดเป็นความผิด



2 ข้อจำกัดของงานให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน มีดังนี้

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาในวันถัดไปเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงาน แต่ถ้าเป็นกรณีงานให้เด็กทำเป็นงานแสดงภาพยนตร์แสดงละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันต้องทำงานดังกล่าวก็ให้ได้ แต่ต้องให้เด็กคนนั้นมีเวลาพักผ่อนพอสมควร

2.2 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

2.3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้





ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน ต่อไปนี้

- 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- 2) งานปั๊มโลหะ
- 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ
อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น งานที่ใช้เครื่องอัดลมเจาะกระแทก
- 4) งานที่เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับ
สารไซยาไนด์
- 5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดใน
กฎกระทรวง เช่น งานเก็บขนสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล





ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน ต่อไปนี้

- 6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง เช่น เป็นเด็กปั้มน้ำมัน
- 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น
- 8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- 9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขา
- 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด
- 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- 12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- 13) งานอื่น ๆ ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดในภายหลัง



2.4 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในสถานที่บางลักษณะที่เด็กไม่พึงสัมผัสกับบรรยากาศ เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน และสถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ ได้แก่ สถานเต้นรำ สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปฏิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า



3.4

สิทธิของแรงงานเด็ก



แรงงานเด็ก นอกจากมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างแล้ว ยังมีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

1

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีเวลาพัก

การทำงานวันหนึ่ง ๆ หรือในวันหนึ่งต้องให้ลูกจ้างแรงงานเด็ก**มีเวลาพักรวันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่ง ชั่วโมง** หมายความว่า ต้องให้พักหนึ่งชั่วโมงเป็นอย่างน้อยหรือมากกว่า และในกรณีให้เด็กทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมงต้องให้เด็กพักหนึ่งชั่วโมงเป็นอย่างน้อย



2 ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วยตนเอง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้เด็กโดยตรง และห้ามเรียกร้องหรือรับหลักประกันจากพ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็ก นอกจากนี้ นายจ้างไม่สามารถหักเงินล่วงหน้าหรือประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ปกครองจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้เด็กได้

3 ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแรงงานเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษา เช่น การประชุม สัมมนา การอบรม หรือการฝึกอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา หน่วยงานรัฐ หรือเอกชน โดยต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า นายจ้างต้องอนุญาตให้ลาไม่เกิน 30 วันต่อปี และระหว่างการลา ลูกจ้างแรงงานเด็กยังคงได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน



4

วันหยุดและการลา



CLOSED

4.1

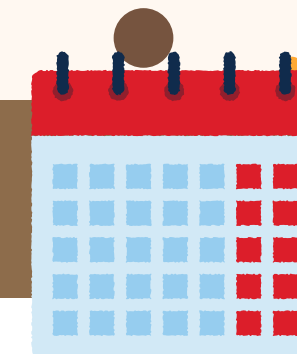
วันหยุดของลูกจ้าง



วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุด ไม่มีการทำงาน ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อนหลังจากทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลาพอสมควร รวมทั้งให้มีโอกาสปฏิบัติกิจตามประเพณีของท้องถิ่น และพักผ่อนหลังจากการทำงานสะสมมา



วันหยุดประจำสัปดาห์



กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ **สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน** โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์-อาทิตย์ เช่น ร้านตัดผมให้ช่างตัดผมซึ่งมีอยู่ 7 คน หมุนเวียนกันหยุดคนละ 1 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันอาทิตย์ก็ได้

กฎหมายอนุญาตให้**งานบริการประชาชน** เช่น โรงแรม หรือการทำงานในพื้นที่ห่างไกล สามารถสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปพักพร้อมกันได้ **แต่ไม่เกิน 4 สัปดาห์** หรือ 4 ครั้งติดต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างทำงานหนักติดต่อกันนานเกินไป



วันหยุดตามประเพณี



วันหยุดตามประเพณี คือวันหยุดที่กำหนดโดยทางราชการ ศาสนา หรือขนบธรรมเนียมท้องถิ่น เช่น วันจักรี วันสงกรานต์ หรือวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา เพื่อให้ประชาชนและลูกจ้างได้หยุดและทำกิจกรรมสำคัญ นายจ้างต้องประกาศวันหยุดเหล่านี้ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า **ไม่น้อยกว่า 13 วัน** รวมถึงวันแรงงานแห่งชาติด้วย

นายจ้างต้องพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการหรือทางศาสนา และประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากวันหยุดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างจะได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป 1 วัน หากนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างหยุดได้ในกรณีที่งานมีลักษณะพิเศษ เช่น โรงแรมหรือสถานพยาบาล นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้หยุดในวันอื่นหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดได้



วันหยุดพักผ่อนประจำปี



วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นวันหยุดของลูกจ้าง นอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี กล่าวคือ เป็นวันหยุดพักผ่อนหลังจากทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว

ลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยนายจ้าง

กำหนดวันหยุดล่วงหน้า หรือให้ตกลงกับลูกจ้าง และในปีถัดไปนายจ้างอาจให้วันหยุดมากกว่าหกวัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่ครบปี นายจ้างสามารถคำนวณวันหยุดตามสัดส่วน เช่น ทำงาน 6 เดือน มีสิทธิหยุด 3 วัน นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ไป ในปีถัดไปได้ลูกจ้างสามารถใช้วันหยุดได้ 8 วัน สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเสมือนทำงานปกติ



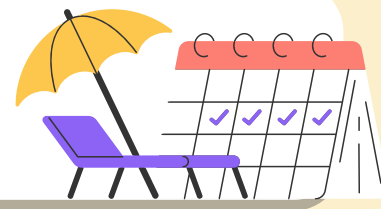


คำพิพากษาฎีกาที่ 11182/2553 การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณี แต่ก็ถือได้ว่าประกาศไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจาก วันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าวด้วย หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย



4.2

วันลาของลูกจ้าง



การทำงานโดยทั่วไป สถานที่ทำงานนั้นจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการลาไว้ในองค์กรนั้น ๆ ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในองค์กรนั้น ปีหนึ่งมีสิทธิลาป่วย ลากิจได้กี่วัน ซึ่งจะไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับประเภทการลาและจำนวนการลา ดังนี้

1 ลาป่วย

2 ลาเพื่อทำหมั้น

3 ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

4 ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล

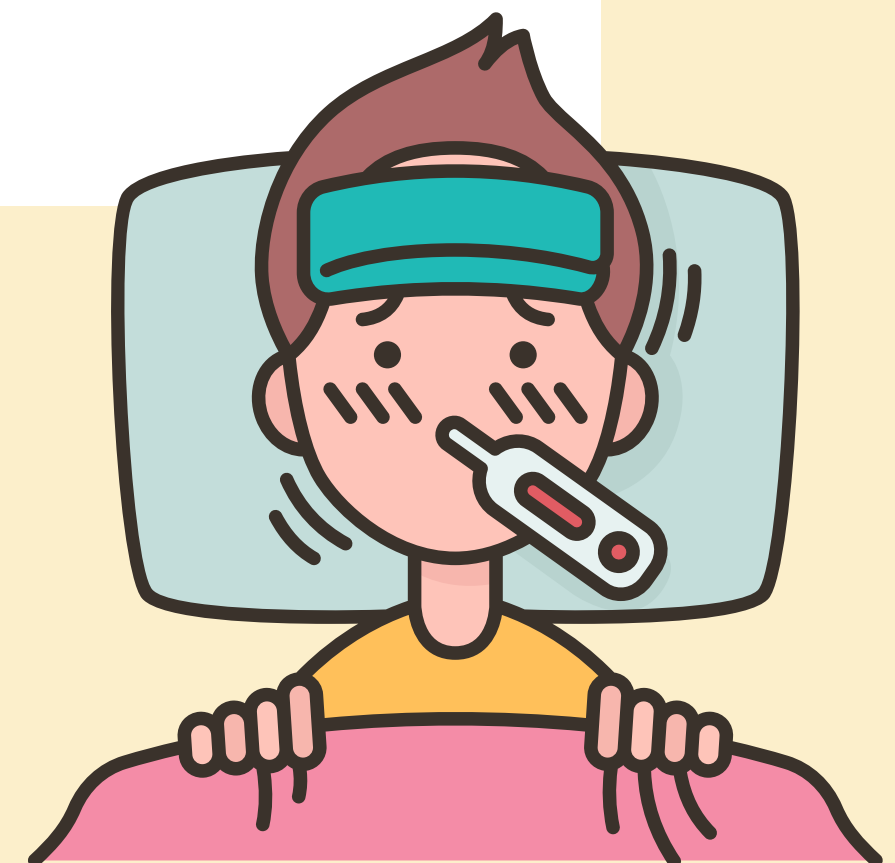
5 ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

6 ลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์



1. ลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง เมื่อลาป่วยถูกต้องตามระเบียบก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่รวมกันแล้ว**ปีหนึ่งจะได้รับไม่เกิน 30 วันทำงาน** การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ เพื่อประกอบการอนุมัติการลาป่วยของลูกจ้าง การลาป่วยนี้หมายถึงการลาป่วยเพราะโรคร้ายไข้เจ็บทั่ว ๆ ไป แต่ถ้าป่วยบาดเจ็บจากการทำงานให้นายจ้าง เช่น เป็นลูกจ้างทำหน้าที่ควบคุมเลื่อยยนต์แต่พลาดมือถูกใบเลื่อยกรณีเช่นนี้มีให้นับวันลาว่าเป็นลาป่วยคงให้ได้รับค่าจ้างเสมือนมาทำงานแม้จะเกิน 30 วัน

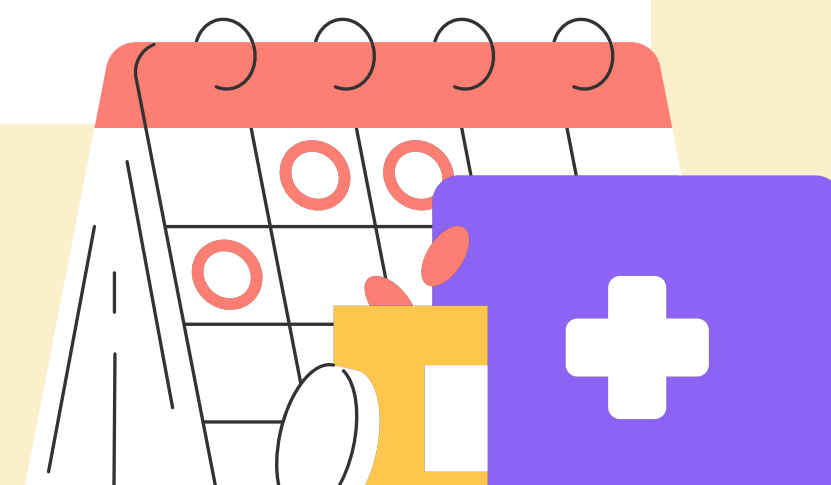


2. ลาเพื่อทำหมัน

ลาเพื่อทำหมัน หมายถึง การดำเนินการรักษาและป้องกันของแพทย์ต่อคนไข้ให้มีบุตรต่อไปได้ ซึ่งกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้

3. ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หมายถึง การลาเมื่อลูกจ้างมีกิจธุระนั้นเอง แต่ต้องมีความจำเป็นจริง ๆ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ **ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน** โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ





คำพิพากษาฎีกาที่ 2236/2533 มารดาโจทก์เป็นโรคความดันโลหิตสูงซึ่งได้รับการรักษาตามปกติไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงเฉียบพลันและไม่ได้ป่วยหนักเป็นเหตุให้โจทก์ต้องรีบเดินทางไปทันที การที่โจทก์ขาดงานโดยไม่มีการลาจึงให้ถูกต้อง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

4. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล

ลูกจ้างที่เป็นชายและเป็นทหารกองหนุนสามารถถูกทางราชการทหารเรียกเข้าประจำการเพื่อฝึกวิชาทหาร ซึ่งระยะเวลาการฝึกประมาณ 6-8 สัปดาห์ นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาและจ่ายค่าจ้างให้ระหว่างการฝึก แต่การจ่ายค่าจ้างไม่เกิน 60 วันในปี

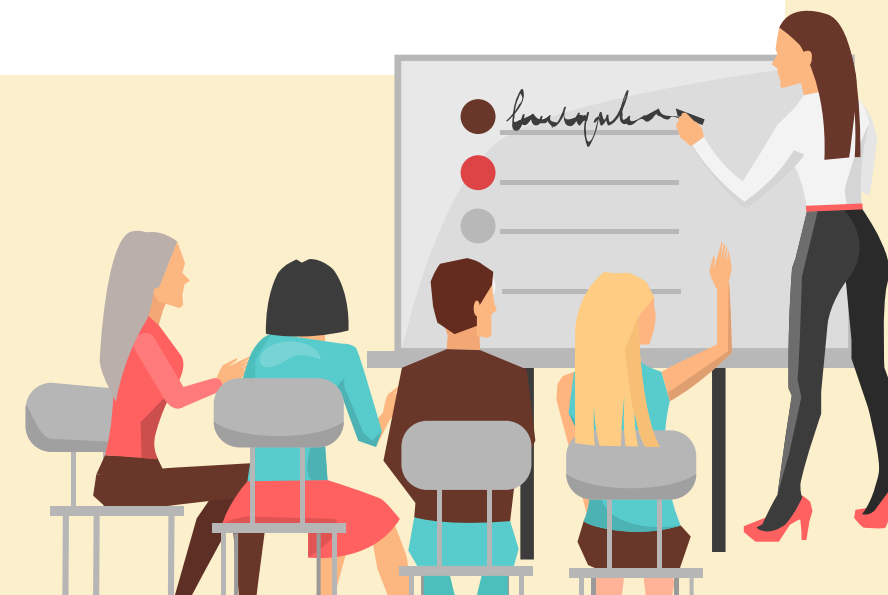


5. ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยต้องแจ้งเหตุและแสดงหลักฐานโครงการให้ชัดเจนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน นายจ้างต้องอนุญาตให้ลา เว้นแต่ลูกจ้างเคยลาเกิน 30 วัน หรือ 3 ครั้งในปีนั้น หรือการลาคะกระทบต่อธุรกิจ นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาได้

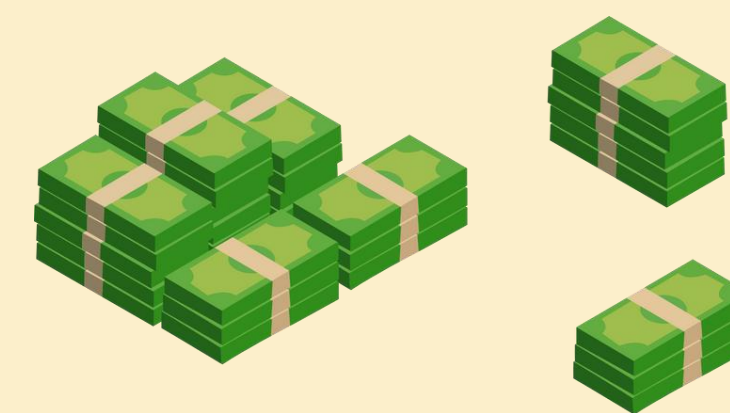
6. ลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน ระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรให้ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน



5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย



5.1

ค่าจ้าง



ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ด้วย อนึ่ง คำว่า **“ค่าจ้าง”** ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ให้หมายถึง เงิน เท่านั้น ซึ่งต่างกับค่าตอบแทนการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ใช้คำว่า **“สินจ้าง”** ซึ่งสินจ้างนี้อาจเป็นเงินหรือเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้



กรณีศึกษาจากคำพิพากษา



คำพิพากษาฎีกาที่ 12292/2558 ค่าบริการเป็นเงินที่โจทก์ซึ่งประกอบกิจการโรงแรม เรียกเก็บจากลูกค้าของโจทก์ในอัตราร้อยละ 10 ของราคาขายห้องพัก อาหารและค่าใช้บริการอื่น ๆ แล้วนำมาจัดสรรให้ลูกจ้างทุกคนคำนวณจ่ายให้ตามวันที่มาทำงานจริง ส่วนที่เหลือจัดสรรไว้ในบัญชีกองทุนเซอร์วิสชาร์จ ค่าบริการจึงเป็นเงินที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าของโจทก์ เพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างของโจทก์เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างให้บริการลูกค้าด้วยดี ค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533



กรณีศึกษาจากคำพิพากษา



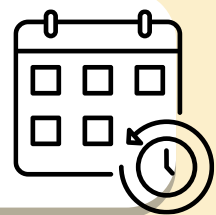
คำพิพากษาฎีกาที่ 9385-9393/2558 ค่ำรถยนต์และค่าน้ำมันนายจ้างมิได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคน แม้จะจ่ายเงินดังกล่าวเป็นจำนวนคงที่แน่นอนทุกเดือน แต่ก็มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการด้านคมนาคมแก่ลูกจ้างให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่และให้มีความเหมาะสมแก่การดำรงตำแหน่งระดับสูง หาได้มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงแต่อย่างใด จึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5



คำพิพากษาฎีกาที่ 12429/2558 ค่าจ้างและเงินทดรองจ่ายที่นายจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นเพียงหนี้ที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง ไม่ใช่ทรัพย์สินของลูกจ้างที่นายจ้างครอบครองอยู่ นายจ้างไม่มีสิทธิยึดหน่วงค่าจ้างและเงินทดรองจ่ายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 241

5.2

ค่าจ้างทำงานวันหยุด



วันหยุดตามที่ได้ศึกษามามี 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การให้ทำงานในวันหยุดย่อมเป็นงานเร่งด่วนหรือเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันไป หากไม่ทำจะเกิดความเสียหายต่อธุรกิจ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โอกาสที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดส่วนใหญ่จะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี

เมื่อลูกจ้างทำงานในวันหยุด คือ **ทำงานในเวลาปกติของเวลาทำงาน แต่วันนั้นเป็นวันหยุดตามคำสั่ง** ของนายจ้าง นายจ้างต้องยอมจ่ายค่าจ้าง เรียกว่า **ค่าทำงานในวันหยุด** ให้แก่ลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้



1 สำหรับลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้วให้เพิ่มขึ้นจากปกติอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานต่อวันตามจำนวนผลงานที่ทำได้





ตัวอย่าง

นางสาวสมศรี พนักงานคอมพิวเตอร์ ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเป็นรายเดือนจัดเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อมีงานเร่งด่วนต้องทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์จำนวน 1 วัน นางสาวสมศรีต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มจากเงินเดือนปกติในอัตราเฉลี่ยของค่าจ้างปกติ 1 วัน กล่าวคือสมศรีได้รับค่าจ้าง เฉลี่ยอัตรา 1 วัน เท่ากับ 400 บาท นางสาวสมศรีต้องได้รับค่าจ้างทำงานวันหยุดเพิ่มจากค่าจ้างเงินเดือนอีก 400 บาท แต่ถ้าทำงานวันหยุดไม่เต็มวัน คือทำเพียง 4 ชั่วโมง ให้คิดเฉลี่ยจากวันหนึ่งทำงาน 8 ชั่วโมง จะเป็นค่าจ้างชั่วโมงละ 50 บาทจำนวน 4 ชั่วโมง หรือครึ่งวันเป็นเงินค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 200 บาท เป็นต้น



2

สำหรับลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง**ไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ**หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานต่อวันตามจำนวนผลงานที่ทำได้



ตัวอย่าง

นางสะอาดเป็นลูกจ้างรายวัน รับหน้าที่เป็นลูกจ้างทำความสะอาดบริษัท วันที่มาทำงานจะได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท และกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน คือ วันอาทิตย์ วันหยุดนี้จะไม่ได้รับค่าจ้าง ต่อมาบริษัทมีงานเร่งด่วน เมื่อให้นางสะอาดมาทำงานวันอาทิตย์ นางสะอาดจะต้องได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มเป็นสองเท่าจากวันปกติหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าจากวันปกติที่เคยได้รับ คือจะได้รับเงินค่าจ้างทำงานวันหยุดอย่างน้อยจำนวน 600 บาท

5.3

การทำงานล่วงเวลา



การทำงานล่วงเวลาหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าทำโอที (Overtime) หมายความว่า **“การทำงานนอกหรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกัน”**

การทำงานล่วงเวลามีได้ทั้งวันทำงานปกติและเวลาในวันหยุด การทำงานล่วงเวลานายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงกัน และต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างทุกครั้ง

ค่าจ้างทำงานล่วงเวลา

ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเรียกว่า **“ค่าล่วงเวลา”** เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างเพิ่มจากเงินค่าจ้างที่รับปกติ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติคือการทำงานระยะเวลาที่ลูกจ้างเลิกจากการทำงานในเวลาปกติที่ทำอยู่ขณะนั้น และให้เริ่มทำงานต่อไป ระยะเวลาที่ทำตอนนี้เรียกว่า ทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างผิดไปจากเดิมเรียกว่า **ค่าล่วงเวลา** ให้แก่ลูกจ้างในอัตรา**ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ** หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานที่คำนวณเงินเป็นหน่วย



ตัวอย่าง

นางสาวสมศรีได้รับเงินเดือน 12,000 บาท คิดเป็นวันละ 400 บาท หรือชั่วโมงละ 50 บาท หลังเลิกงานปกติเวลา 17.00 นาฬิกา นายจ้างตกลงกับนางสาวสมศรีให้ทำงานต่อเริ่มเวลา 18.00 นาฬิกา ถึง 22.00 นาฬิกา รวม 4 ชั่วโมง กรณีเช่นนี้นางสาวสมศรีจะได้รับ ค่าล่วงเวลาเพิ่มขึ้นจากปกติอย่างน้อยชั่วโมงละ 1.5 เท่า เท่ากับ 75 บาท จำนวน 4 ชั่วโมง จึงเป็นค่าล่วงเวลาเท่ากับ 300 บาท

2

การทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องตกลงกับลูกจ้างก่อนว่าให้**ทำงานในวันหยุด** โดยเวลาทำงานปกติคือ 08.00-17.00 น. ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามอัตราการทำงานในวันหยุด หากงานยังไม่เสร็จหลัง 17.00 น. และทำงานต่อ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรา**ไม่น้อยกว่าสามเท่าของค่าจ้างตามชั่วโมงทำงานปกติ** หรือค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้



ตัวอย่าง

จากตัวอย่างเดิม นางสาวสมศรีมีค่าจ้างเดือนละ 12,000 บาท หรือวันละ 400 บาท หรือชั่วโมงละ 50 บาท ค่าล่วงเวลาวันหยุดมีอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง จึงเท่ากับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 150 บาท ทำงาน 4 ชั่วโมงจึงเป็นค่าล่วงเวลาที่นางสาวสมศรีจะได้เงินเพิ่มขึ้นอีก 600 บาท



อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้ดังนี้

1. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
2. ลูกจ้างจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยแบบอื่น ๆ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง
3. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยอย่างเพียงพอ

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ได้แก่การกระทำที่เข้าลักษณะดังนี้

- 1) การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้
- 2) ทั้งจากสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

จากหลักการข้างต้น สรุปได้ 2 ประการ

1 ค่าชดเชย หมายถึง

- 1.1 เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง
- 1.2 การเลิกจ้าง มีสาเหตุมาจากนายจ้าง อันมิใช่สาเหตุมาจากลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย
- 1.3 สาเหตุจากนายจ้าง เช่น งานหรือสัญญาของนายจ้างสิ้นสุดลงปิดโครงการเพื่อไปเริ่มกิจการใหม่ เหตุอื่นที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง



คำพิพากษาฎีกาที่ 10265-10274/2558 เมื่อจำเลยมีผลการประกอบการที่มีกำไรมาโดย

ตลอดทั้งในปีที่เลิกจ้าง จำเลยก็ยังมีกำไรมากกว่า 20 ล้านบาท แต่ก็ไม่ปรากฏว่าแนวโน้มในการดำเนินธุรกิจของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ เมื่อได้ความเพียงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อพยุงฐานะของจำเลย ทั้งที่ผลประกอบการของจำเลยยังมีกำไร จึงไม่มีเหตุผลจำเป็นและสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ เมื่อโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ทั้งนี้ บางหน่วยงานอาจมีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยมีความตกลงกันว่าให้เงินดังกล่าวเป็นเงินชดเชย ความตกลงในลักษณะนี้ไม่สามารถกระทำได้ ดังเช่น



คำพิพากษาฎีกาที่ 9773/2558 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จของจำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีพ้นสภาพเพราะลาออกด้วยแตกต่างกับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยที่จ่ายให้แก่เฉพาะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี
ความผิดเท่านั้น ทั้งได้กำหนดเงื่อนไขไว้แตกต่างจากบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าชดเชย วิธีการคำนวณ
เงินบำเหน็จก็แตกต่างกัน เห็นได้ชัดเจนว่าเงินบำเหน็จที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินประเภทอื่นที่มีใช้ค่าชดเชยตาม
กฎหมาย ดังนั้น แม้จะเปรียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยจะกำหนดว่า “ให้ถือว่าเงินบำเหน็จนี้เป็นเงิน
ชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย” ก็ไม่มีผลให้เงินบำเหน็จกลับกลายเป็นค่าชดเชยไปได้

ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้ **นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย**

1. ลูกจ้างลาออกจากงานโดยสมัครใจ

2. ลูกจ้างที่ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนสำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในเวลา 2 ปี ซึ่งการว่าจ้างถือเอาความแล้วเสร็จของงานเป็นสาระสำคัญในการกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้แก่งานดังต่อไปนี้

1. งานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

ยกตัวอย่างเช่น นายแดงจ้างนายดำมาทดลองผลิตสารเคมีกำจัดปลวก ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการผลิตตามปกติของธุรกิจสารเคมี

2. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

ยกตัวอย่างเช่น นายแดงจ้างนายดำซึ่งเป็นช่างไม้มาติดตั้งวงกบบานประตูที่นายแดงรับจ้างเหมางาน
รับก่อสร้างบ้านมาอีกทอดหนึ่ง

3. งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น

ยกตัวอย่างเช่น นายแดงจ้างนายดำมาเก็บมะขามและทำการแช่อิ่มไว้เมื่อคราวถึงฤดูกาลออกผล



การจ่ายค่าชดเชย

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย (คำว่าตามผลงาน หมายถึงไม่ได้จ้างเป็นรายวันหรือเดือน แต่ให้ค่าจ้างที่ผลงาน) ส่วนลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 120 วัน จึงไม่มีสิทธิพิจารณาค่าชดเชย
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 90 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 180 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน

การจ่ายค่าชดเชย

4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน
5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน
6. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างได้รับงานตามผลงานโดยสรุปเงินชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างอัตราต่ำสุดคือเท่ากับอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือประมาณ 1 เดือน และสูงสุดเท่ากับอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 400 วัน หรือประมาณ 13 เดือน ดังนี้

ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง		การจ่ายค่าชดเชย
ทำงานครบ 120 วัน	แต่ไม่ครบ 1 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 30 วัน
ทำงานครบ 1 ปี	แต่ไม่ครบ 3 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 90 วัน
ทำงานครบ 3 ปี	แต่ไม่ครบ 6 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 180 วัน
ทำงานครบ 6 ปี	แต่ไม่ครบ 10 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 240 วัน
ทำงานครบ 10 ปี	แต่ไม่ครบ 20 ปี	จ่ายไม่น้อยกว่า 300 วัน
ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป	-	จ่ายไม่น้อยกว่า 400 วัน



คำพิพากษาฎีกาที่ 6939/2558 ในกรณีที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้เป็นนายจ้างย่อมทราบถึงจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วโดยต้องจ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง อันเป็นหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย แม้ลูกจ้างไม่ทวงถาม นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเมื่อถึงกำหนดนายจ้างไม่จ่ายจึงตกเป็นผู้ผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันผิดนัด

กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การจ้างลูกจ้างมาทำงานในกิจการธุรกิจการค้าของนายจ้างแม้จะมีการเลิกจ้าง นายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่**ลูกจ้างหากการเลิกจ้างนั้นมีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง**ในกรณีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เช่น ลักทรัพย์ของนายจ้าง ยักยอกเบียดบังทรัพย์สินของนายจ้างหรือทำร้ายร่างกายนายจ้าง เป็นต้น
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ปล่อยปละละเลยไม่รักษาทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น จงใจให้ยานพาหนะของโรงงานชำรุดเสียหาย จงใจนัดหยุดงานทำให้งานของนายจ้างเสียหาย เมื่อบอกเลิกจ้างนายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย



กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ข้อนี้ความเสียหายต้องมีความร้ายแรงด้วย เช่น เป็นช่างรับผิดชอบต้นกำลังไฟฟ้าของโรงงานนายจ้าง ไม่ตรวจปรนนิบัติบำรุงรักษาเป็นเหตุให้น้ำมันเครื่องในเครื่องยนต์ของเครื่องกำเนิดไฟฟ้าแห้ง เครื่องกำเนิดไฟฟ้าเสียหายใช้การไม่ได้ต้องหยุดปฏิบัติงานของโรงงานถือว่าเป็นความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เมื่อบอกเลิกจ้าง นายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงเช่นข้อ 3 นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน สำหรับหนังสือเตือนของนายจ้างให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด เมื่อบอกเลิกจ้างนายจ้างมีสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย



กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไป ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเหตุอันควรหรือไม่มีนี้เป็นดุลยพินิจของนายจ้าง
6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ความผิดใน 2 กรณีหลังนี้ นายจ้างจะบอกเลิกจ้างได้ต้องเป็นกรณีเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย



1 ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ค่าชดเชยพิเศษ เป็นเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับจากนายจ้างเมื่อลูกจ้างลาออกจากงานที่ทำกับนายจ้าง หรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญากับนายจ้าง ทั้งสองกรณี**เป็นสิทธิของลูกจ้าง** **เพราะมีสาเหตุพิเศษเกิดจากนายจ้าง** ที่นายจ้างประสงค์ 2 ประการ คือ นายจ้างจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง นายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย การประกอบกิจการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน นายจ้างจึงมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้กับลูกจ้างที่ทำงานอยู่กับตน





สาระสำคัญของหลักกฎหมาย สรุปได้ดังนี้

1.

กรณีนายจ้างจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น

ในกรณีนายจ้างจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น การย้ายโรงงาหรือสถานที่ประกอบกิจการไปยังสถานที่แห่งใหม่ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังนี้

1.1 นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานที่ประกอบกิจการ

1.2 ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการแล้วแต่กรณี และให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ **ค่าชดเชยพิเศษ** ในอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับในเรื่องค่าชดเชยดังกล่าวมาแล้วตามระยะเวลาที่ตนทำงาน

1.3 ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นายจ้างมีหน้าที่ต้อง **จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า** เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้าง 30 วัน

1.4 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด



สาระสำคัญของหลักกฎหมาย สรุปได้ดังนี้

2.

กรณีนายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิตและใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน

กรณีนี้เป็นกรณีที่นายจ้างคือผู้ประกอบการมีแนวคิดปรับปรุงสถานประกอบการในเรื่องกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือบริการด้วยการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้แทนแรงงานคน ทำให้ต้องลดแรงงานคนลง ผู้ประกอบการคือนายจ้างจึงต้องลดจำนวนลูกจ้างลง เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายแต่ได้ผลผลิตมากขึ้น กรณีเช่นนี้นายจ้างจะต้องบอกเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อ พนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเตรียมตัวจัดแจงตนเองในการหางานใหม่ทำ

ถ้านายจ้างแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบน้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง นอกจากลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยพิเศษในอัตราเงินชดเชยที่กล่าวมาแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน และถ้าลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันมาเกิน 6 ปีให้นายจ้างจ่าย

ค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน

การคำนวณนับอายุการทำงานของลูกค้าเพื่อคำนวณค่าชดเชยพิเศษ ถ้าเศษระยะเวลาการทำงาน
ของปีเหลือมากกว่า 180 วัน ให้นับการทำงานครบ 1 ปี

จากหลักกฎหมายนี้ การคิดค่าชดเชยพิเศษให้ลูกค้ากรณีนายจ้างจะปรับปรุงกระบวนการผลิตและใช้เครื่องจักร
แทนแรงงานคน จึงมี 3 ขั้นตอน คือ ค่าชดเชยพิเศษ ค่าชดเชยพิเศษทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ถ้ามี) และถ้าลูกค้า
ทำงานมาเกิน 6 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้น 15 วันต่อปีของอัตราค่าจ้างสุดท้าย

6

สวัสดิการแรงงาน



สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือสังคม สวัสดิการแรงงาน จึงหมายถึงการมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีในหมู่แรงงาน โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ตามกรอบจริยธรรมหรือตามกฎหมาย เช่น การจัดน้ำดื่ม อาหารกลางวัน เงินสงเคราะห์ เป็นต้น

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน 2 ระดับ

1 ระดับชาติ เป็นกรรมการสวัสดิการแรงงาน ระบบไตรภาคีเพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการแรงงาน ระดับชาติ และเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เพื่อออกเป็นกฎกระทรวงกำหนดในเรื่องจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

2

ระดับสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ มีอำนาจหน้าที่ คือ

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการ
2. ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอความเห็นกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ดังที่กฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการด้านปัจจัยพื้นฐานให้แก่ลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล เป็นต้น
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน