



คู่มือฉบับย่อ: พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541/2560)

สรุปครบ จบทุกประเด็น:
พิมพ์เขียวสิทธิลูกจ้างและหน้าที่นายจ้างที่ต้องรู้

The Compliance Playbook
& Survival Guide

ขอบเขตการบังคับใช้: ใครอยู่ภายใต้กฎหมายนี้?



บังคับใช้:

กิจการเอกชนทุกประเภท ทุกขนาด
(ไม่ว่าจะมีลูกจ้างกี่คนก็ตาม)



ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
และส่วนท้องถิ่น



รัฐวิสาหกิจ (มีกฎหมายเฉพาะ)



ครูในโรงเรียนเอกชน



งานบ้านที่ไม่ได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
(เช่น ผู้ช่วยแม่บ้าน)

กฎหมายแรงงานคือ 'มาตรฐานขั้นต่ำ' (Minimum Standard)
นายจ้างให้มากกว่ากฎหมายกำหนดได้ แต่ให้น้อยกว่าไม่ได้เด็ดขาด

โครงสร้างเวลาทำงานและเวลาพัก (The 24-Hour Blueprint)

งานปกติ: สูงสุด 8 ชม./วัน
(รวมไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์)

งานอันตราย: สูงสุด 7 ชม./วัน
(รวมไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์)
- เช่น งานใต้ดิน รังสี สารเคมี

เวลาพัก:
ต้องจัดให้พักอย่างน้อย 1 ชม.
หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม.



กฎเหล็กการทำโอที!

หากลูกจ้างต้องทำโอทีต่อจากเวลาปกติ
นายจ้าง 'ต้อง' จัดให้พักอย่างน้อย
20 นาที ก่อนเริ่มทำโอที

สิทธิวันหยุดและวันลาพื้นฐาน (The Entitlement Dashboard)



วันหยุดประจำสัปดาห์

ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์
(ระยะห่างไม่เกิน 6 วัน)

฿ จ่ายค่าจ้าง



วันหยุดตามประเพณี

ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี
(รวมวันแรงงาน)

฿ จ่ายค่าจ้าง



วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ไม่น้อยกว่า 6 วัน/ปี
(เมื่อทำงานครบ 1 ปี)

฿ จ่ายค่าจ้าง



วันลาป่วย

ลาได้เท่าที่ป่วยจริง (ลา 3 วันขึ้นไป
อาจต้องมีใบรับรองแพทย์)

฿ จ่ายค่าจ้างสูงสุด 30 วัน



วันลากิจ

ไม่น้อยกว่า 3 วัน/ปี

฿ จ่ายค่าจ้าง



วันลาคลอดบุตร

ลาได้ครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน
(รวมวันหยุด)

฿ จ่ายค่าจ้าง 45 วัน

เมทริกซ์คำนวณค่าตอบแทนพิเศษ (The Compensation Matrix)

	วันทำงานปกติ (Normal Day)	วันหยุด (Holiday)
ในเวลาทำงาน (Normal Hours)	--	1 เท่า สำหรับรายเดือน / 2 เท่า สำหรับรายวัน ค่าทำงานในวันหยุด
นอกเวลาทำงาน (Overtime)	1.5 เท่า ค่าล่วงเวลา	3 เท่า ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าจ้างต้องจ่ายเป็น 'เงินตราสกุลไทย' เท่านั้น (เว้นแต่จะตกลงเป็นสกุลอื่น) และต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อยกเว้น: กลุ่มที่ไม่มีสิทธิได้ OT ตามปกติ (The 'No OT' Exemptions)

~~1.5x~~



ผู้ที่ไม่ได้ทั้ง OT และค่าตอบแทนเพิ่ม:

- ผู้บริหาร/ผู้จัดการ (ที่มีอำนาจจ้าง, เลิกจ้าง, ให้บำเหน็จ)
- พนักงานขายที่ได้ค่าคอมมิชชั่น

= 1x



ผู้ที่ได้ค่าตอบแทนเป็น 1 เท่าของชั่วโมงทำงานแทน OT:

- งานที่มีสภาพต้องออกไปทำนอกสถานที่และกำหนดเวลาแน่นอนไม่ได้
- งานเฝ้าดูแลสถานที่ (รปภ. ที่ไม่ใช่หน้าที่ปกติ)
- พนักงานดับเพลิง, พนักงานเปิดปิดประตูน้ำ, พนักงานบนขบวนรถไฟ

การคุ้มครองแรงงานหญิงและหญิงมีครรภ์

สิทธิแรงงานหญิงมีครรภ์

98 วัน

ห้ามเลิกจ้างเพราะ
เหตุมีครรภ์เด็ดขาด!

- สิทธิลาคลอด 98 วัน (นายจ้างจ่ายค่าจ้าง 45 วัน)
- มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้ หากมีใบรับรองแพทย์

งานต้องห้าม



- จำกัดการยกของหนัก:
ผู้หญิงทั่วไปห้ามเกิน 25 กก. /
หญิงมีครรภ์ห้ามเกิน 15 กก.



- งานเหมืองแร่/ก่อสร้างใต้ดิน,
งานบนนั่งร้านสูงกว่า 10 เมตร,
งานผลิต/ขนส่งวัตถุระเบิด



- ห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานกะดึก
(22.00-06.00 น.), ทำโอที
หรือทำงานในวันหยุด

แรงงานเด็ก: โซนความเสี่ยงสูง (The High-Risk Zone)



ต่ำกว่า 15 ปี: ห้ามจ้างเด็ดขาด! (ในงานทุกชนิด)

อายุ 15-18 ปี:

- เจ็บป่วย: ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน / ต้องให้พัก 1 ชม. ภายใน 4 ชม. แรก

ข้อห้ามเด็ดขาด:

- ห้ามทำโอที / ห้ามทำงานกะดึก (22.00-06.00 น.) / ห้ามจ่ายค่าจ้างให้บุคคลอื่นที่ไม่ใช่เด็ก



สถานที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน:



- โรงฆ่าสัตว์, สถานที่เล่นการพนัน, สถานบันเทิง (เต้นรำ, อาบอบนวด)

กฎหมายเฉพาะ เกษตรกรรม และ สวัสดิการสถานประกอบการ

งานเกษตรกรรม (ไม่ได้จ้างตลอดปี)



- **พักผ่อนประจำปี:** อย่างน้อย 3 วัน (เมื่อทำครบ 180 วัน)
- **ลาป่วย:** ลาได้เท่าที่ป่วยจริง (นายจ้างจ่ายค่าจ้างสูงสุด 15 วัน/ปี)

สวัสดิการพื้นฐานตามขนาดองค์กร



การพักงานเพื่อสอบสวน (Disciplinary Suspension Flow)



1. มีเหตุสงสัย

นายจ้างพบข้อสงสัย
ว่าลูกจ้างกระทำความผิด



2. สั่งพักงาน

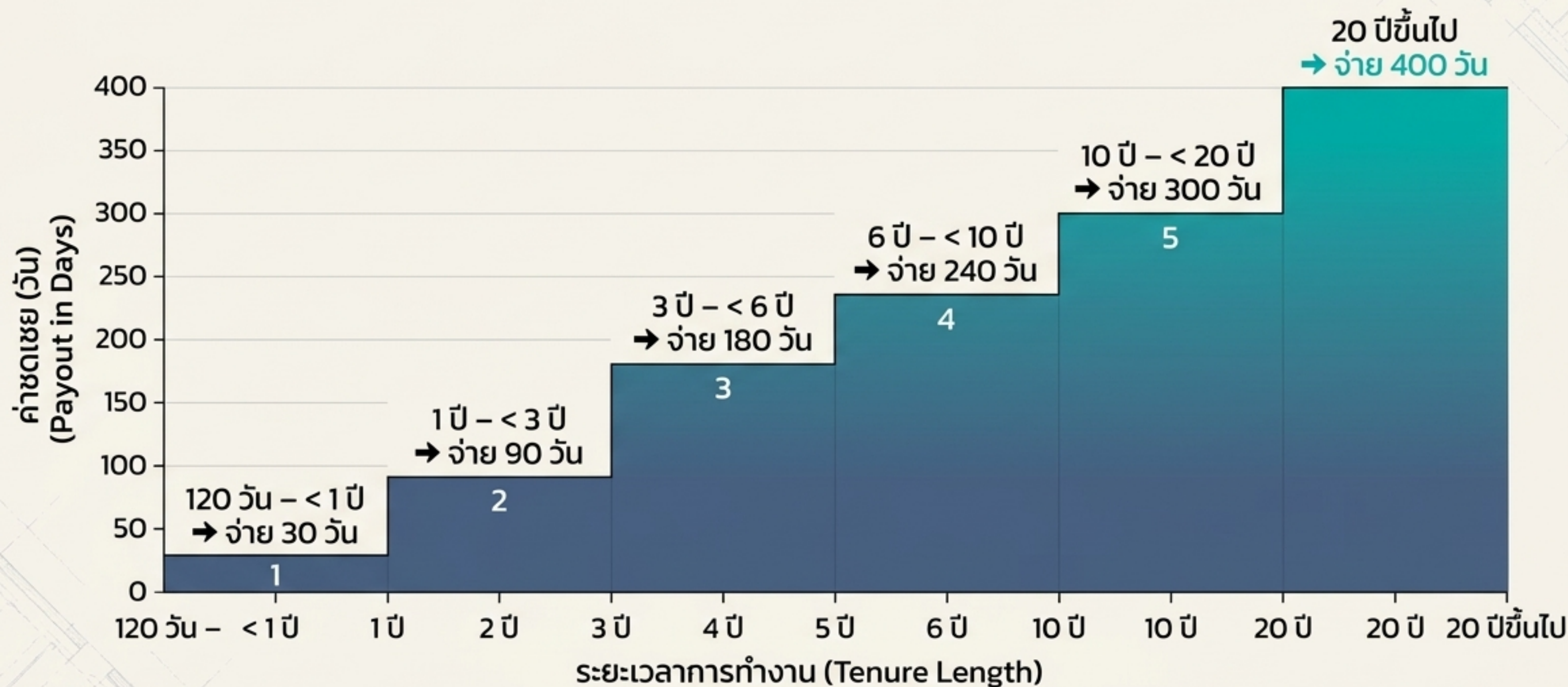
สั่งพักงานได้สูงสุดไม่เกิน 7 วัน
/ ต้องทำเป็นหนังสือ
(ลายลักษณ์อักษร)
แจ้งให้ทราบล่วงหน้า



3. ผลการสอบสวน

หากพบว่า 'ไม่ผิด':
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง
พร้อมบวกดอกเบี้ย 15% ต่อปี
ให้แก่ลูกจ้าง

อัตราค่าชดเชยการเลิกจ้าง (Severance Pay Scaling)



กฎนี้ใช้กรณี “นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด” เท่านั้น
(กรณีลูกจ้างลาออกเอง จะไม่ได้สิทธิรับค่าชดเชยนี้)

การเลิกจ้าง ‘โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย’ (The 7 Deadly Sins)

นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใดๆ หากลูกจ้างกระทำความผิดดังนี้:



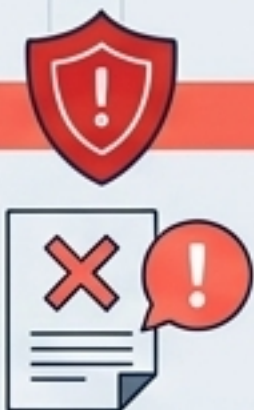
ทุจริตต่อหน้าที่
หรือทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง



จงใจทำให้นายจ้าง
ได้รับความเสียหาย



ประมาทเลินเล่อ
จนทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง



ฝ่าฝืนข้อบังคับ/คำสั่ง
และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว
(หนังสือเตือนมีอายุ 1 ปี)



ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน
โดยไม่มีเหตุอันสมควร

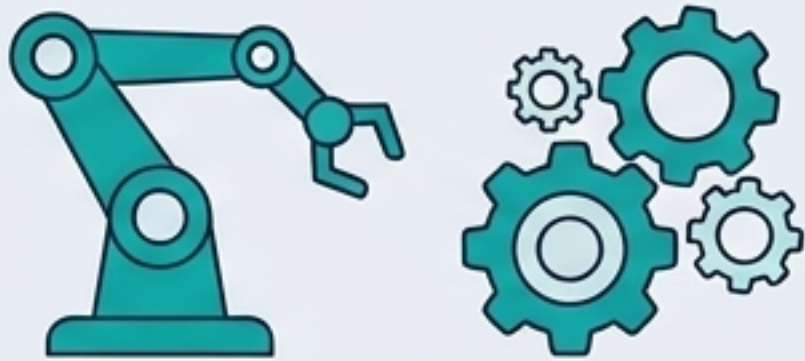


ได้รับโทษจำคุกตาม
คำพิพากษาถึงที่สุด

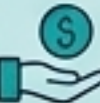


ความผิดสุ่มเสี่ยงหรือทำประมาทธรรมดา
แต่เป็นเหตุให้นายจ้างเสียหาย

คำชดเชยพิเศษ: กรณีปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจ



การนำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาใช้แทนคน

-  - ต้องแจ้งล่วงหน้า: 60 วัน
-  - หากไม่แจ้ง: ต้องจ่ายค่าตกใจเพิ่ม (เท่ากับค่าจ้าง 60 วัน)
-  - บวกโบนัสอายุงาน: ทำงานครบ 6 ปีขึ้นไป ได้เพิ่ม 15 วันต่ออายุงาน 1 ปี (สูงสุดไม่เกิน 360 วัน)

การย้ายสถานประกอบการ

-  - ต้องแจ้งล่วงหน้า: 30 วัน
-  - สิทธิลูกจ้าง: หากการย้ายกระทบต่อการดำรงชีวิต/ครอบครัว ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยได้รับคำชดเชยพิเศษเท่ากับคำชดเชยปกติ

ระบบนิเวศการระงับข้อพิพาท (The Safety Net Ecosystem)



บทลงโทษทางอาญาและค่าปรับ (The Heavy Hammer)

ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานทั่วไป:
โทษสูงสุด: จำคุกไม่เกิน 6 เดือน
หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท
(หรือทั้งจำทั้งปรับ)

ความผิดร้ายแรง: การละเมิดแรงงานเด็ก
(กม.ใหม่ 2560)

- จ้างเด็ก <15 ปี / หรือให้เด็ก <18 ปี ทำงาน
- อันตราย-สถานที่ต้องห้าม: ปรับ 400,000 - 800,000 บาท ต่อเด็ก 1 คน (จำคุกไม่เกิน 2 ปี)
- หากเด็กได้รับอันตรายหรือเสียชีวิต: ปรับ 800,000 - 2,000,000 บาท ต่อเด็ก 1 คน (จำคุกไม่เกิน 4 ปี)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีบทลงโทษที่รุนแรงต่อการเอาเปรียบ
ความถูกต้องและเป็นธรรมคือสิ่งที่ไม่สามารถต่อรองได้ (Compliance is Non-Negotiable)