

ภาคผนวก 5

สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ปี 2541

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ที่มา <http://www.labour.go.th/link/duty.jsp>)

1. เวลาทำงาน

- ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. เวลาพัก

- ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้ว ต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง
- กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

3. วันหยุดประจำสัปดาห์

- ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้
- งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมงงานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน
- กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด

4. วันหยุดตามประเพณี

- ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

5. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้
- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

6. การลาป่วย

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

7. การลาคลอด

- ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

8. การลาเพื่อทำหมัน

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย

9. การลากิจ

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

10. การลาเพื่อรับราชการทหาร

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

11. การลาเพื่อฝึกอบรม

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลานั้น

12. ค่าจ้าง

- เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ได้ให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

13. การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

- ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

- กิจกรรมโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจกรรมอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป
- ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

14. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน
- ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

15. สวัสดิการ

- สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน เพื่อร่วมหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

- สถานประกอบการใดที่มีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

16. ค่าชดเชย

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้
 - 1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
 - 2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 - 3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
 - 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน
 - 5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้
 - 1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง
 - 2) ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
 - 3) ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย
- นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้น จากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย คำนวณ เป็นหน่วย
 - 2) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสิบวัน
 - 3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่ง ร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี
- ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว
 - 1) นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับ ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ ได้รับ
 - 2) ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้อง จ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบ วัน
 - ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณี หนึ่ง ดังนี้
 - 1) ลูกจ้างลาออกเอง
 - 2) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - 3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - 4) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - 5) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย กฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง

นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเดือน ซึ่งหนังสือเดือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำผิด

- 6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- 8) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้
 - 8.1) การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
 - 8.2) งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน
 - 8.3) งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

17. การใช้แรงงานหญิง

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้
 - 1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น
 - 2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - 3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
 - 4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้
 - 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
 - 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
 - 3) งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
 - 4) งานที่ทำในเรือ
 - 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น.- 06.00 น. ได้ตามที่เห็นสมควร ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น
- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้
- ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

18. การใช้แรงงานเด็ก

- ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง
- กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน
- นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด
- ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี
- ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา
- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้
 - 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
 - 2) งานปี้มโลหะ
 - 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานี บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- 8) งานใช้เสื่อเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
 - 9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ, ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
 - 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน
 - 12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - 13) งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง
- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้
 - 1) โรงฆ่าสัตว์
 - 2) สถานที่เล่นการพนัน
 - 3) สถานที่เต้นรำ รำวง หรือ ร้องเงิง
 - 4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกจ้าง
 - 5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น
 - ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
 - ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

19. หลักฐานการทำงาน

- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง

- ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ ลูกจ้างและวันสิ้นสุดการจ้าง
- เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลา ทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับ การจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อ ลูกจ้างผู้รับเงิน

20. การควบคุม

- นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมี รายละเอียดดังนี้
 - 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
 - 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
 - 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
 - 4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
 - 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
 - 6) วินัยและโทษทางวินัย
 - 7) การร้องทุกข์
 - 8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ
- นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้าง รวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
- นายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ ทำงานของ ลูกจ้าง
- ให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้าง ลดต่ำกว่า 10 คนก็ตาม

21. การร้องทุกข์ของลูกจ้าง

- ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ของนายจ้างได้ โดย

- 1) ลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน
 - 2) ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน
- การยื่นคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือทายาท
 - 1) ยื่นคำร้องทุกข์ตามแบบที่อธิบดีกำหนด
 - 2) ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้าง มีภูมิลำเนา หรือท้องที่ที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้
 - การพิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน
 - 1) เร่งสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานโดยเร็ว รวมทั้งการรวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย
 - 2) เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน หรือยกคำร้องทุกข์ของลูกจ้างอย่างใดอย่างหนึ่ง
 - 3) การรวบรวมข้อเท็จจริง และการมีคำสั่ง ต้องกระทำให้แล้วเสร็จ ภายใน 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์ไว้ดำเนินการ
 - 4) ถ้าไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ให้ขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดโดยขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน
 - การยุติข้อร้องทุกข์ระหว่างสอบสวนข้อเท็จจริง
 - 1) ลูกจ้างสละสิทธิการเรียกร้องทั้งหมด
 - 2) ลูกจ้างสละสิทธิเรียกร้องแต่บางส่วน โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินบางส่วน แก่ลูกจ้าง
 - 3) นายจ้างยินยอมจ่ายเงินทั้งจำนวน แก่ลูกจ้าง

22. บทกำหนดโทษ

- กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีบทลงโทษทางอาญา
- นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
 - 1) ขั้นต่ำปรับไม่เกิน 5,000 บาท
 - 2) จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานคดีอาญา เป็นอันระงับ
- การฝ่าฝืนกฎหมาย
 - 1) อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน กรุงเทพฯ
 - 2) ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิด ที่เกิดขึ้นภายในจังหวัด

- 3) ชำระค่าปรับภายใน 30 วัน นับเท่าวันที่ได้รับแจ้งผลคดี คดีอาญา เป็นอันเลิกกัน
- 4) ถ้าไม่ยอมเปรียบเทียบปรับหรือไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนด พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) จะดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ต่อไป