

กฎหมายแรงงาน

(Labour Law)



วีระชัย บุญเพ็ญ
สัมพันธ์ วิชัยศรี

80.-



กฎหมายแรงงาน (Labour Law)

กลุ่มสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐาน

ISBN 978-616-495-276-8

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2567

จำนวนที่พิมพ์ 5,000 เล่ม

เรียบเรียงโดย

วิระชัย บุญเพ็ญ

สัมพันธ์ วิชัยศรี



จัดพิมพ์และจัดจำหน่าย โดย...



วังอักษร

บริษัท วังอักษร จำกัด

69/3 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600

โทร. 0-2472-3293-4 Mobile 08-8585-1521

e-mail : wangaksorn9@gmail.com

Facebook : สำนักพิมพ์ วังอักษร

www.wangaksorn.com

Line ID : wangaksorn



สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2565

โดยบริษัท วังอักษร จำกัด ห้ามนำส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้
ไปทำซ้ำ ดัดแปลง หรือเผยแพร่ต่อสาธารณชน ไม่ว่ารูปแบบใด ๆ
นอกจากได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากทางบริษัทฯ เท่านั้น
ชื่อและเครื่องหมายการค้าอื่น ๆ ที่อ้างอิงในหนังสือฉบับนี้
เป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของแต่ละราย
โดยบริษัท วังอักษร จำกัด มิได้อ้างความเป็นเจ้าของแต่อย่างใด



ตารางกำหนดการจัดการเรียนรู้

วิชา กฎหมายแรงงาน (Labour Law)

ครั้งที่ สอน	รายการ		จำนวน ชั่วโมง
	ความรู้	ทักษะ	
1 - 3	บทเรียนที่ 1 กฎหมายแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน	ใบกิจกรรมที่ 1.1 วิเคราะห์การปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใบกิจกรรมที่ 1.2 วิเคราะห์และปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	3
4 - 6	บทเรียนที่ 2 แรงงานสัมพันธ์	ใบกิจกรรมที่ 2.1 วิเคราะห์สถานการณ์ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ใบกิจกรรมที่ 2.2 วิเคราะห์สถานการณ์ การประท้วง	3
7 - 9	บทเรียนที่ 3 กฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	ใบกิจกรรมที่ 3.1 ข้อมูลเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้าง	3
10 - 12	บทเรียนที่ 4 ประกันสังคมและเงินทดแทน	ใบกิจกรรมที่ 4.1 วิเคราะห์การใช้สิทธิ กองทุนประกันสังคม	3
13 - 15	บทเรียนที่ 5 ความรู้กฎหมายทรัพย์สิน ทางปัญญาเบื้องต้น	ใบกิจกรรมที่ 5.1 วิเคราะห์การจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา 1 ใบกิจกรรมที่ 5.2 วิเคราะห์การจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา 2	3
16 - 17	บทเรียนที่ 6 สัญญาจ้างแรงงาน	ใบกิจกรรมที่ 6.1 วิเคราะห์สถานการณ์ การจ้างแรงงานและปฏิบัติ	2
18	ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา		1
รวม			18



คำนำ

บริษัท วังอักษร จำกัด ได้จัดทำหนังสือวิชา **กฎหมายแรงงาน (Labour Law)** เพื่อใช้บูรณาการและประกอบการเรียนการสอน ตามหลักสูตรอาชีวศึกษา (สอศ.) หลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) และหลักสูตรอุดมศึกษา ผู้สนใจในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะ

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ใบกิจกรรม แบบฝึกหัด แบบทดสอบคู่ขนาน มีจุดประสงค์ในการยกระดับผู้เรียนให้เรียนทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ และการประยุกต์ใช้ได้จริง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยในการทำงาน เพื่อสร้างสมรรถนะตามความต้องการของสถานประกอบการ เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้แบ่งออกเป็น 6 บทเรียน คือ บทเรียนที่ 1 กฎหมายแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน บทเรียนที่ 2 แรงงานสัมพันธ์ บทเรียนที่ 3 กฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ บทเรียนที่ 4 ประกันสังคมและเงินทดแทน บทเรียนที่ 5 ความรู้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น และบทเรียนที่ 6 สัญญาจ้างแรงงาน

หนังสือเล่มนี้มีเนื้อหาที่ทันสมัยตามแผนการพัฒนาศึกษาด้านสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะตามหลักสูตร

วีระชัย บุญเพ็ง
สัมพันธ์ วิชัยศรี





สารบัญ

บทเรียนที่ 1	กฎหมายแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน	1
1.1	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	2
1.2	บททั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	6
1.3	การใช้แรงงานทั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	9
1.4	พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553	16
1.5	ค่าตอบแทนและความปลอดภัยในการรับงานไปทำที่บ้าน	18
1.6	คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน	20
ใบกิจกรรมที่ 1.1	วิเคราะห์และปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	23
ใบกิจกรรมที่ 1.2	วิเคราะห์และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน	25
	แบบฝึกหัดบทเรียนที่ 1	27
บทเรียนที่ 2	แรงงานสัมพันธ์	30
2.1	ความหมายและลักษณะของแรงงานสัมพันธ์	31
2.2	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน	32
2.3	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการลูกจ้าง	35
2.4	สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน	37
2.5	สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน	39
2.6	การกระทำอันไม่เป็นธรรมและบทกำหนดโทษ	40
ใบกิจกรรมที่ 2.1	วิเคราะห์สถานการณ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์	42
ใบกิจกรรมที่ 2.2	วิเคราะห์สถานการณ์การประท้วง	44
	แบบฝึกหัดบทเรียนที่ 2	45
บทเรียนที่ 3	กฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	48
3.1	ความหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	49
3.2	คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	50
3.3	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	50
3.4	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	52
3.5	สหภาพแรงงาน	52



3.6 สหพันธ์แรงงาน	54
3.7 บทกำหนดโทษ	54
ใบกิจกรรมที่ 3.1 ข้อมูลเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง	55
แบบฝึกหัดบทเรียนที่ 3	57

บทเรียนที่ 4 **ประกันสังคมและเงินทดแทน** **59**

4.1 กองทุนประกันสังคม	60
4.2 กองทุนเงินทดแทน	73
ใบกิจกรรมที่ 4.1 วิเคราะห์การใช้สิทธิกองทุนประกันสังคม	79
แบบฝึกหัดบทเรียนที่ 4	80

บทเรียนที่ 5 **ความรู้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น** **83**

5.1 ประเภทของทรัพย์สินทางปัญญา	84
5.2 แนวทางการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา	91
5.3 ประโยชน์และสิทธิของทะเบียนเครื่องหมายการค้า	93
ใบกิจกรรมที่ 5.1 วิเคราะห์การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 1	95
ใบกิจกรรมที่ 5.2 วิเคราะห์การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 2	97
แบบฝึกหัดบทเรียนที่ 5	102

บทเรียนที่ 6 **สัญญาจ้างแรงงาน** **104**

6.1 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน	105
6.2 สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง	105
6.3 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง	106
6.4 ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน	107
6.5 การจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน	108
6.6 ค่าตอบแทน	110
6.7 ความปลอดภัยในการทำงาน	111
ใบกิจกรรมที่ 6.1 วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างแรงงานและปฏิบัติ	119
แบบฝึกหัดบทเรียนที่ 6	121

บรรณานุกรม **123**



บทเรียนที่ 1

กฎหมายแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน



หัวเรื่องหลัก

- | | |
|---|--|
| 1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 | 1.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ¹ |
| 1.2 บททั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | 1.5 ค่าตอบแทนและความปลอดภัยในการรับงานไปทำที่บ้าน |
| 1.3 การใช้แรงงานทั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | 1.6 คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน |



ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับบทเรียน

ประยุกต์ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สแกนเพื่อดู
e-book 4 สิบ
บนมือถือ



แนวคิดหลัก

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใช้กับการจ้างงานของเอกชนทุกกรณี เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของธุรกิจเอกชน ให้ได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน และมีการจัดสภาพการจ้างงานที่ดีและปลอดภัยในระดับต่ำสุดที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงาน และผู้รับงานจากกิจการอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเรื่องหลักเกณฑ์ที่ตกลงกันเรื่องค่าตอบแทน กำหนดเวลาการส่งมอบงาน ความผิดพลาด ความเสียหายจากงานที่รับไปทำ การจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน จนถึงแก่ความตาย สูญเสีย หรือทุพพลภาพ โดยมีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล



สมรรถนะการเรียนรู้

1. แสดงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวข้องกับการงานอาชีพ
2. เลือกใช้สิทธิประโยชน์ของการคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่กฎหมายกำหนด



จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เข้าใจหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ
2. วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ
3. มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยความรับผิดชอบ และมีวินัย
4. ประยุกต์ใช้ความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในการประกอบอาชีพ

¹สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จากกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งยังมีรายละเอียดที่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ ตรวจสอบ และยึดถือตัวบทกฎหมายเป็นสำคัญ



เนื้อหาสาระ

กฎหมายแรงงาน คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้าง มีจุดประสงค์เพื่อการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการลูกจ้างใน 2 กรณี คือ คุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้าง และคุ้มครองรายได้ของลูกจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้รับความเป็นธรรม กฎหมายแรงงานที่ลูกจ้างจำเป็นต้องศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 - ฉบับที่ 8 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 การประกันสังคมและเงินทดแทน รวมถึงสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีผลต่อลูกจ้าง

ในบทเรียนนี้ จะได้ศึกษาเรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนพระราชบัญญัติฉบับอื่นจะได้ศึกษาในบทเรียนอื่น ๆ ต่อไป

1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับการจ้างงานของเอกชนทุกกรณี ไม่ว่าจะมีสัญญาจ้างหรือไม่ก็ตาม ใช้บังคับแรงงานทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา และทุกเพศ เพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน มีผลใช้บังคับเมื่อปี พ.ศ. 2541 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2566

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของเอกชน แต่ไม่ใช้บังคับกับการจ้างงานของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง การจัดสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุดที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันน้อยกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย จะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีโทษจำคุก โทษปรับ หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ

1.1.1 ความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

2. กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมด หรือบางส่วน ของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

ผู้รับเหมาขั้นต้น หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

ผู้รับเหมาช่วง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่า จะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า **ลูกจ้าง** ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า **นายจ้าง** และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

วันทำงาน หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

1.1.2 ความหมายของอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 **ค่าจ้าง** หมายความว่า เงินที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้



ที่มา : <https://www.mol.go.th>

รูปที่ 1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2567

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติ

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้น

ในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

เป็นอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมี 16 สาขา มีการประกาศจากคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละสาขาอาชีพและในแต่ละระดับฝีมือ² ตัวอย่างเช่น อัตราค่าจ้างต่อวัน สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง สาขาช่างติดตั้งยิปซัม ระดับหนึ่ง 450 บาท ระดับสอง 590 บาท จากประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 11)

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่น่าจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด



ช่วงเวลา	ลูกจ้างรายวัน/ คำนวณตามผลงาน	ลูกจ้างรายเดือน
ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์	2 เท่า	1 เท่า
ทำงานในวันหยุดตามประเพณี/ วันหยุดพักผ่อนประจำปี	1 เท่า	1 เท่า
ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	1.5 เท่า	1.5 เท่า
ค่าล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์/ วันหยุดตามประเพณี/ วันหยุดพักผ่อนประจำปี	3 เท่า	3 เท่า

ที่มา : <https://www.businessplus.co.th>

รูปที่ 1.2 อัตราค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา

²สามารถดูได้จากเว็บไซต์ <https://lb.mol.go.th/อัตราค่าจ้าง/อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือของกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ>

1.1.3 ค่าชดเชย เงินสะสม และเงินสมทบ

1. ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ซึ่งนอกเหนือไปจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง อัตราการจ่ายค่าชดเชย (เมื่อเลิกจ้าง) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 ดังนี้

- 1.1 ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายค่าชดเชย 30 วัน
- 1.2 ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายค่าชดเชย 90 วัน
- 1.3 ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายค่าชดเชย 180 วัน
- 1.4 ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายค่าชดเชย 240 วัน
- 1.5 ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี จ่ายค่าชดเชย 300 วัน
- 1.6 ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป จ่ายค่าชดเชย 400 วัน

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 119 ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 4) ฝ่าฝืนระเบียบการทำงานโดยนายจ้างได้ออกหนังสือเตือนไปแล้ว
- 5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- 6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

2. ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 120 ในกรณีต่อไปนี้

2.1 นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่า ลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

2.2 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.3 หากลูกจ้างคนใดเห็นว่า การย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่

ย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามสิทธิ ตามข้อ 1.

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามข้อ 2.2 หรือค่าชดเชยพิเศษตามข้อ 2.3 ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

2.4 กรณีที่นายจ้างนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนคน จึงต้องลดคนงานให้น้อยลง ให้นายจ้างแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน หากไม่แจ้งล่วงหน้าตามเวลาดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามค่าจ้างสุดท้าย 60 วัน นอกเหนือจากค่าชดเชยปกติ หากลูกจ้างทำงานเกิน 6 ปี ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นในอัตรา 15 วัน ต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้าย ต่อการทำงานครบ 1 ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย โดยรวมจ่ายไม่เกิน 360 วัน (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 และมาตรา 122)

3. เงินสะสม หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน เสียชีวิต หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 126)

4. เงินสมทบ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุน

1.2 บททั่วไปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 7)

2. ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการดำเนินคดีแรงงาน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้าง หรือทนายโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 8)

3. ให้ความคุ้มครองการเงินของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างผิดนัดการจ่ายเงิน ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลา

ผิคนดร้อยละ 15 ต่อปี (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง)

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ยกกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9)

4. ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

กรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยให้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง และมาตรา 10)

5. ให้บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องชำระให้แก่ลูกจ้าง หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 11)

6. ให้ผู้ประกอบการรับผิดชอบคนงานที่มอบหมายให้บุคคลอื่นจัดทำมา ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดทำงาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงาน หรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1)