



สํ
รูป/แฉและแนวข้อสอบ
ฎ
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และ
ฎ
กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
,

เรียบเรียงโดย

ผค.สุชาติ สุภาพ

พิมพ์และจัดจำหน่ายโดย

สุชาติ สุภาพ

จัดทำโดยสุชาติ สุภาพ

133/471 หมู่ 2 ต.พิมลราช อําเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110

E - mail suchart11111@hotmail.com

พิมพ์ที่ หจก.SPS 1999 ม.เพชรอนันต์ เขตคันนาขาว กรุงเทพฯ ๑ 10230

คำนำ

หนังสือนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้เรียน ผู้เตรียมสอบ และผู้สนใจ สามารถ ทบทวนสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เข้าใจ ง่าย และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำข้อสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาส่วน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มุ่งเน้นหลักสำคัญเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของ นายจ้างและลูกจ้าง เช่น เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ส่วน กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว มุ่งให้เข้าใจหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว การอนุญาตให้ทำงาน หน้าที่และข้อจำกัดของคน ต่างด้าวและนายจ้าง การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน การกำกับ ตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบและบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้อง โดย เน้นการทำความเข้าใจหลักกฎหมายมากกว่าการท่องจำเพียงอย่างเดียว ภายในเล่ม ได้จัดทำ แนวข้อสอบ ๒ รูปแบบ คือแบบปรนัย และแบบเติมคำตอบและตอบสั้น เพื่อช่วยให้ผู้เรียนตรวจสอบความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และฝึกวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ก่อนนำหลักกฎหมายมาปรับใช้

สำหรับท่านที่อยากได้ไฟล์ PDF. ของหนังสือนี้เพื่อจะได้สามารถปริ้นท์เอกสารได้ สามารถสั่งซื้อได้ที่ ไลน์หรือ facebook ของผม



ถ้าท่านสนใจหนังสือในรูปแบบ E-BOOK ก็มีจำหน่ายที่เว็บไซต์ ร้านนายอินทร์ , MEB , อุกปี, ซีอีดี , htextures , ศูนย์หนังสือจุฬาฯ และ DDebook

สำหรับท่านที่สนใจหนังสือของกระผมแต่หาซื้อตามร้านหนังสือทั่วไปไม่ได้ สามารถซื้อ ออนไลน์ที่แอปต่าง ๆ โดยสแกน QR โค้ดข้างล่างนี้ (ที่ชอบปีมีหนังสือมากที่สุด)



SHOPEE

Lazada

TikTok

สุชาติ สุภาพ มือถือ 083-920-3825

สารบัญ

	หน้า
สรุป/กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	4
แนวข้อสอบ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	10
สรุป/กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	80
แนวข้อสอบ กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	85

%%%%%%%%%

สรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. ใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้

คำสำคัญที่ต้องเข้าใจก่อน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ค่าจ้าง วันทำงาน วันหยุด วันลา ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย

หลักง่าย ๆ คือ ถ้าบุคคลหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายตกลงจ่ายค่าจ้าง ความสัมพันธ์นั้นอาจเข้าลักษณะ นายจ้าง-ลูกจ้าง ซึ่งต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่ใช่ว่านายจ้างจะตกลงให้สิทธิต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ทุกเรื่อง

2. ฉบับปี 2568 เพิ่มความคุ้มครอง “จ้างเหมาบริการของรัฐ”

เรื่องสำคัญมากของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 คือเพิ่ม มาตรา 4/1 เพื่อคุ้มครองบุคคลธรรมดาที่ทำงานแบบ จ้างเหมาบริการหรือใน ลักษณะเดียวกันกับหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่หน่วยงานนั้นเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการทำงาน คนกลุ่มนี้ต้องได้รับสิทธิขั้นต่ำ เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน วันหยุดประจำปี สวัสดิภาพ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน และเวลาพัก ไม่น้อยกว่า สิทธิที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ โดยรายละเอียดเป็นไปตาม กฎกระทรวง ถ้ามีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิตามมาตรา 4/1 ระหว่างหน่วยงาน ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง กฎหมายกำหนดให้ อยู่ในอำนาจของ ศาลแรงงาน

3. เวลาทำงานและเวลาพัก

กฎหมายกำหนดกรอบเวลาทำงานเพื่อไม่ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานหนักเกินสมควร โดยหลักทั่วไปกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ และงานบางประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพจะมีข้อจำกัดมากขึ้น

เมื่อลูกจ้างทำงานต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจัดเวลาพัก ให้อำนาจ การทำงานเกินเวลาปกติถือเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลา

4. วันหยุดของลูกจ้าง

กฎหมายรับรองวันหยุดสำคัญหลายประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ดังนั้น นายจ้างไม่สามารถกำหนดให้ลูกจ้างทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดได้ ส่วนการให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดจะต้องพิจารณาหลักเรื่อง ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ด้วย

5. สิทธิในการลา

ลูกจ้างมีสิทธิลาตามเหตุที่กฎหมายรับรอง เช่น ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการลาเกี่ยวกับการคลอดบุตร

แต่การลาแต่ละประเภทมีเงื่อนไขแตกต่างกัน เช่น จำนวนวันลา การได้รับค่าจ้าง และหลักฐานที่นายจ้างสามารถขอได้ จึงต้องแยกจำให้ถูกประเภท

6. การคุ้มครองแรงงานหญิง

กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงเป็นพิเศษ โดยเฉพาะ หญิงมีครรภ์ เช่น งานบางประเภทห้ามนายจ้างให้หญิงมีครรภ์ทำ เพราะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงหรือทารก

นอกจากนี้ยังมีหลักเรื่องการลาคลอดและการปรับเปลี่ยนงานในบางกรณี เพื่อให้การทำงานเหมาะสมกับสภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

7. การคุ้มครองแรงงานเด็ก

กฎหมายคุ้มครองเด็กเข้มกว่าลูกจ้างทั่วไป เพราะเด็กยังอยู่ในวัยเจริญเติบโต หลักสำคัญคือ ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และสำหรับลูกจ้างที่ยังเป็นเด็ก จะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาทำงาน สถานที่ทำงาน และประเภทของงาน

งานอันตรายบางประเภทหรือสถานที่บางแห่งจึงไม่สามารถใช้แรงงานเด็กได้ แม้เด็กหรือผู้ปกครองจะยินยอมก็ตาม

8. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ค่าจ้าง คือเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งอาจคิดเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือรูปแบบอื่นตามที่กฎหมายรับรอง เมื่อลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติ อาจมีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลา (OT) และถ้าทำงานในวันหยุดก็อาจมีสิทธิได้รับ ค่าทำงานในวันหยุด หรือ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด แล้วแต่กรณี นายจ้างจึงไม่ควรนำคำว่า “เงินเดือนเหมาจ่าย” มาใช้เป็นเหตุเพื่อตัดสิทธิที่กฎหมายรับรองโดยอัตโนมัติ ต้องพิจารณาลักษณะงานและข้อกฎหมายประกอบ

9. นายจ้างจะหักค่าจ้างตามใจไม่ได้

หลักสำคัญคือ ค่าจ้างเป็นสิทธิของลูกจ้าง นายจ้างจะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับได้เฉพาะกรณีที่กฎหมายอนุญาตและต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การกำหนดค่าปรับหรือหักเงินจากค่าจ้างโดยนายจ้างคิดขึ้นเอง ไม่ได้หมายความว่าทำได้เสมอไป

10. การพักงาน

ถ้านายจ้างจะพักงานลูกจ้างระหว่างสอบสวนความผิด ต้องดูว่ามีอำนาจตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงหรือไม่ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เรื่อง ระยะเวลาพักงานและเงินที่ต้องจ่ายระหว่างพักงาน จึงไม่ใช่ ว่านายจ้างสงสัยว่าลูกจ้างทำผิดแล้วจะสั่งพักงานโดยไม่มีกำหนดและไม่จ่ายเงินใด ๆ ได้เสมอไป

11. การหยุดกิจการชั่วคราว

ถ้านายจ้างมีเหตุจำเป็นสำคัญที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติและจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราว กฎหมายกำหนดหลักเกี่ยวกับการจ่ายเงินให้ลูกจ้างระหว่างช่วงหยุดกิจการไว้ จุดสำคัญคือ หยุดกิจการชั่วคราวไม่เท่ากับเลิกจ้าง ลูกจ้างยังมีความสัมพันธ์ในการจ้างอยู่

12. การเลิกจ้างและค่าชดเชย

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างอาจมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชย โดยจำนวนค่าชดเชยสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

หลักคิดง่าย ๆ คือ ทำงานนานขึ้น → โดยทั่วไปค่าชดเชยสูงขึ้น

แต่ไม่ใช่ว่าการเลิกจ้างทุกกรณีนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย เพราะหากลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงตามกฎหมายกำหนด อาจเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

13. คณะกรรมการค่าจ้าง

กฎหมายกำหนดให้มี คณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายและการกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงต้องแยกคำว่า “ค่าจ้างตามที่ตกลงกัน” กับ “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ออกจากกัน เพราะค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นหลักประกันขึ้นตามกฎหมาย นายจ้างจะตกลงจ่ายต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ในกรณีที่กฎหมายนั้นใช้บังคับ

14. สวัสดิการแรงงาน

กฎหมายไม่ได้ดูเฉพาะเรื่องเงิน แต่ยังมีเรื่อง สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสวัสดิการของลูกจ้าง แนวคิดสำคัญคือ ลูกจ้างควรได้รับสภาพการทำงานที่เหมาะสม ไม่ใช่เพียงได้รับค่าจ้างเท่านั้น

15. พนักงานตรวจแรงงาน

กฎหมายให้อำนาจ พนักงานตรวจแรงงาน เข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ตรวจสอบเอกสาร สอบถามข้อเท็จจริง และดำเนินการตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจึงมีหน้าที่ให้ความร่วมมือ ไม่ควรขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

16. หากนายจ้างไม่จ่ายเงิน ลูกจ้างมีช่องทางเรียกร้อง

เมื่อลูกจ้างเห็นว่านายจ้างไม่จ่ายเงินที่ตนมีสิทธิได้รับ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าชดเชย กฎหมายมีกระบวนการให้ลูกจ้าง ขึ้นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้ตรวจสอบและมีคำสั่งตามกฎหมาย นอกจากนี้ข้อพิพาทบางประเภทสามารถเข้าสู่กระบวนการของ ศาลแรงงาน ได้

17. นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายอาจมีโทษ

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานมี บทกำหนดโทษ สำหรับการฝ่าฝืนบทบัญญัติต่าง ๆ โทษแตกต่างกันตามความผิด บางกรณีเป็นโทษปรับ และบางกรณีอาจมีทั้งจำคุกและปรับ

ดังนั้นกฎหมายนี้ไม่ได้เป็นเพียงแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติ แต่มีมาตรการบังคับเมื่อไม่ปฏิบัติตามด้วย

จำแบบขั้นที่สุด

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน = กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน

เริ่มทำงาน → ต้องรู้ว่าใครเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง → ระหว่างทำงาน → คุ้มครองเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง 07 แรงงานหญิงและเด็ก → เมื่อมีปัญหา → พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจและมีช่องทางเรียกร้องสิทธิ → เมื่อเลิกจ้าง → พิจารณาค่าชดเชยและเงินที่ต้องจ่าย → ผ่าฝันกฎหมาย → อาจได้รับโทษ

และจุดที่ควรเน้นเป็นพิเศษสำหรับกฎหมาย ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568 คือ การขยายความคุ้มครองไปยัง บุคคลธรรมดาที่รับจ้างเหมาบริการกับหน่วยงานของรัฐตามเงื่อนไขของมาตรา 4/1 เพื่อให้ได้รับสิทธิพื้นฐานด้านแรงงานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ครับ

แนวข้อสอบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ชุดที่ 1

ตอนที่ 1 คำนิยาม ขอบเขต และหลักทั่วไป ข้อ 1-20

ข้อ 1 กฎหมายหลักที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองลูกจ้างคือข้อใด

ก. พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ข. พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537

ค. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ง. พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533

ข้อ 2 บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างเรียกว่าอะไร

ก. ผู้รับเหมา

ข. ลูกจ้าง

ค. ผู้ประกอบการ

ง. ผู้ถือหุ้น

ข้อ 3 บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างเรียกว่าอะไร

ก. ผู้รับจ้าง

ข. นายจ้าง

ค. ผู้ประกันตน

ง. เจ้านาย

ข้อ 4 เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน เรียกว่าอะไร

ก. เงินสมทบ

ข. ค่าชดเชย

ค. ค่าจ้าง

ง. เงินสะสม

ข้อ 5 “วันทำงาน” หมายถึงข้อใด

ก. วันหยุดประจำปี

ข. วันลาป่วย

ค. วันหยุดตามประเพณี

ง. วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

ข้อ 6 ข้อใดเป็นวันหยุดตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ก. วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข. เฉพาะวันอาทิตย์

ค. เฉพาะวันหยุดราชการ

ง. เฉพาะวันหยุดนักขัตฤกษ์

ข้อ 7 “ค่าล่วงเวลา” เป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานลักษณะใด

ก. การทำงานตามเวลาปกติ

ข. การทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน

ค. การลาป่วย

ง. การหยุดพัก

ข้อ 8 เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามเงื่อนไขของกฎหมายเรียกว่าอะไร

ก. เงินสะสม

ข. เงินสมทบ

ค. ค่าชดเชย

ง. ค่าล่วงเวลา

ข้อ 9 จุดมุ่งหมายสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือข้อใด

ก. กำหนดกำไรของกิจการ

ข. กำหนดราคาสินค้า

ค. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองลูกจ้าง

ง. กำหนดภาษีเงินได้

ข้อ 10 ถ้านายจ้างให้สิทธิแก่ลูกจ้างดีกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยหลักเป็นอย่างไร

ก. ทำไม่ได้

ข. ทำได้เพราะเป็นคุณแก่ลูกจ้าง

ค. ต้องขออนุญาตศาลทุกครั้ง

ง. ต้องลดสิทธิลงให้เท่ากับกฎหมาย

ข้อ 11 การทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานเรียกว่าอะไร

ก. การทำงานล่วงเวลา

ข. การพักงาน

ค. การลา

ง. การเลิกจ้าง

ข้อ 12 ข้อใดเป็นเรื่องที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้

ก. เวลาทำงาน วันหยุด วันลา และค่าจ้าง

ข. การออกใบนัดที่ดิน

ค. ภาษีศุลกากร

ง. การจดทะเบียนสมรส

ข้อ 13 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) ตราขึ้นในปีใด

ก. พ.ศ. 2566

ข. พ.ศ. 2567

ค. พ.ศ. 2569

ง. พ.ศ. 2568

ข้อ 14 กฎหมายฉบับที่ 9 เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้รับจ้างเหมาบริการของ
หน่วยงานรัฐไว้ในมาตราใด

ก. มาตรา 5/1

ข. มาตรา 10/1

ค. มาตรา 3/1

ง. มาตรา 4/1

ข้อ 15 ผู้รับจ้างเหมาบริการตามมาตรา 4/1 ที่เข้าเงื่อนไขต้องได้รับสิทธิขั้นต่ำ
เรื่องใด

ก. เฉพาะค่าตอบแทน

ข. ค่าตอบแทน วันหยุด วันลา วันและเวลาทำงาน และเวลาพัก

ค. เฉพาะวันหยุด

ง. เฉพาะวันลาป่วย

ข้อ 16 ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามมาตรา 4/1 อยู่ในเขตอำนาจของ
ศาลใด

ก. ศาลแพ่ง

ข. ศาลปกครอง

ค. ศาลแรงงาน

ง. ศาลภาษีอากร

ข้อ 17 มาตรา 4/1 มุ่งคุ้มครองบุคคลกลุ่มใด

ก. บุคคลธรรมดาที่ทำสัญญาจ้างเหมาบริการหรือลักษณะเดียวกันกับ
หน่วยงานรัฐตามเงื่อนไข

ข. ผู้ถือหุ้นบริษัททุกคน

ค. ผู้ประกอบอาชีพอิสระทุกคน

ง. ผู้รับเหมานิติบุคคลทุกแห่ง

ข้อ 18 หน่วยงานรัฐตามมาตรา 4/1 ต้องมีลักษณะอย่างไรเกี่ยวกับการทำงาน
ของบุคคลนั้น

ก. ควบคุม กำกับ หรือดูแลการทำงานตามเงื่อนไขกฎหมาย

ข. ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ค. เพียงให้สถานที่ทำงานเท่านั้น

ง. เพียงจ่ายเงินครั้งเดียว

ข้อ 19 สิทธิขั้นต่ำของผู้รับจ้างตามมาตรา 4/1 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขที่กำหนดในอะไร

ก. ข้อบังคับบริษัท

ข. กฎกระทรวง

ค. สัญญาปากเปล่า

ง. มติของลูกจ้าง

ข้อ 20 ข้อใดกล่าวถึงลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ถูกต้องที่สุด

ก. เป็นกฎหมายภาษี

ข. เป็นกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างและการทำงาน

ค. เป็นกฎหมายเฉพาะข้าราชการ

ง. เป็นกฎหมายเฉพาะเรื่องประกันสังคม

ตอนที่ 2 เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา ข้อ 21-40

ข้อ 21 เวลาทำงานปกติของงานทั่วไปโดยหลักไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน

ก. 6 ชั่วโมง

ข. 7 ชั่วโมง

ค. 10 ชั่วโมง

ง. 8 ชั่วโมง

ข้อ 22 เวลาทำงานปกติของงานทั่วไปโดยหลักรวมแล้วไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ก. 40 ชั่วโมง

ข. 48 ชั่วโมง

ค. 54 ชั่วโมง

ง. 60 ชั่วโมง

ข้อ 23 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยมีเวลาทำงานปกติโดยหลักไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน

ก. 5 ชั่วโมง

ข. 7 ชั่วโมง

ค. 8 ชั่วโมง

ง. 10 ชั่วโมง

ข้อ 24 ก่อนให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยหลักนายจ้างต้องได้รับอะไรจากลูกจ้าง

ก. ใบรับรองแพทย์

ข. ความยินยอม

ค. เงินประกัน

ง. หนังสือลาออก

ข้อ 25 เวลาพักมีวัตถุประสงค์สำคัญข้อใด

ก. ใช้แทนวันลา

ข. ใช้แทนวันหยุดประจำสัปดาห์

ค. เพิ่มเวลาทำงาน

ง. ให้ลูกจ้างได้พักระหว่างการทำงาน

ข้อ 26 นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยเท่าใด

ก. 2 วันต่อเดือน

ข. 1 วันต่อสัปดาห์

ค. 1 วันต่อเดือน

ง. 3 วันต่อเดือน

ข้อ 27 วันหยุดตามประเพณีโดยหลักต้องไม่น้อยกว่ากี่วันต่อปี

ก. 6 วัน

ข. 10 วัน

ค. 13 วัน

ง. 15 วัน