

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ประกาศกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การ

สำนักงานการใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง และการจัด

ให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙  
กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ เรื่อง  
กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และการจ่ายค่าจ้าง และ  
ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ เรื่องการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพ  
อนามัยของลูกจ้าง

สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๒ ภายใต้บังคับส่วนที่ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับแก่งานอุตสาหกรรม หรือ  
งานพาณิชยกรรมที่ใช้ลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“งานอุตสาหกรรม” หมายความว่า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวกับการขุดค้นแร่ธาตุ

(๒) การผลิต เปลี่ยนแปลง ประกอบ ทำความสะอาด ซ่อมแซม ตบแต่ง ทำให้

สำเร็จรูป สงวนรักษา ดัดแปลงเพื่อจำหน่าย ทำให้แตกหัก รื้อถอนหรือแปรรูปซึ่งวัตถุหรือ  
ทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลง และจ่ายไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น

สำนักงาน

(๓) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ดัดแปลง หรือรื้อถอน

อาคาร ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำในประเทศ ถนน อุโมงค์  
สะพาน ท่อระบาย บ่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้ง  
การเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้างหรือโครงสร้างนั้น ๆ หรือ

สำนักงาน

(๔) การขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้าทางถนน รถไฟ ทางน้ำในประเทศ หรือทะเล

รวมทั้งการขนถ่ายสินค้าที่อุโมงค์ ที่เทียบเรือ สะพานเทียบเรือ ท่าเรือ หรือโรงพักสินค้า

สำนักงาน

“งานพาณิชยกรรม” หมายความว่า

(๑) การซื้อขาย การแลกเปลี่ยน การให้เช่า การให้เช่าซื้อ การรับฝาก การกู้ยืม  
การรับจำนำ การรับจำนอง การธนาคาร การโอนหรือจัดส่งเงิน การรับประกันภัยหรือประกันชีวิต  
หรือธุรกิจที่ให้บริการโดยเรียกหรือค่าตอบแทนเป็นเงิน

สำนักงาน

(๒) งานในสำนักงาน ซึ่งรวมถึง งานจัดการ งานวิทยากร งานวิชาชีพ งาน  
เสมียนพนักงาน หรืองานธุรการอื่น ๆ ทั้งนี้หากการทำงานส่วนใหญ่ทำอยู่ในสำนักงาน

(๓) กิจการที่มีลักษณะผสมระหว่างงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม เว้น  
แต่ส่วนใหญ่ของกิจการนั้นเป็นงานอุตสาหกรรม

สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงกิจการของสถานพยาบาล สโมสร สมาคม สถานสงเคราะห์เพื่อ  
การกุศล มูลนิธิ โรงเรียนราษฎร์ โรงแรม หอพัก ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม หรือสถาน  
มหรสพ

“นายจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้  
“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างในงาน  
อุตสาหกรรม หรืองานพาณิชย์กรรม แต่ไม่รวมถึงข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการ  
ฝ่ายตุลาการ ข้าราชการส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานสุขาภิบาล ตามกฎหมายว่า  
ด้วยการนั้น ๆ และพนักงานองค์การของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมีกฎหมายบัญญัติให้มีการ  
บรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงานตลอดจนวินัยทำนองเดียวกับข้าราชการพลเรือน

“ลูกจ้างรายเดือน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งรับค่าจ้างคำนวณเป็นรายเดือน ซึ่ง  
ได้รับค่าจ้างในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ด้วย

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานที่มีลักษณะของงานเป็นการไม่  
สม่ำเสมอ เป็นการจร เป็นครั้งคราว หรือเป็นไปตามฤดูกาล ทั้งนี้ โดยมีระยะเวลาทำงานติดต่อกัน  
ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยนับรวมวันหยุดงานซึ่งลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานตามประกาศนี้ และ  
วันหยุดงานอื่นซึ่งนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างหยุดเข้าด้วย

“ผู้ควบคุมบังคับบัญชา” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการ  
รักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ในเรื่องการจ้าง ย้าย พนักงาน ให้ออก ไล่ออก ปลดออก ให้ออก  
เข้าทำงาน มอบงานให้ทำ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน หรือลงโทษทางวินัย และมีอำนาจและ  
หน้าที่พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งมีอำนาจและหน้าที่เสนอให้ดำเนินการในเรื่อง  
ดังกล่าว ทั้งนี้ โดยมีอำนาจใช้ดุลพินิจของตนเอง

“ค่าจ้าง” หมายความว่า สิ้นจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการ  
ทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าสินจ้างนั้นจะเรียกชื่อหรือคำนวณอย่างไรก็ตาม แต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา  
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด โบนัส หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีลักษณะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานเกิน  
กำหนดเวลาทำงานปกติ

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงาน  
ในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ ในวันหยุดงานตามประเพณีนิยม หรือในวันหยุดงานพักผ่อน  
ประจำปี

“วัน” หมายความว่า ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นต้นไปจนครบยี่สิบ  
สี่ชั่วโมงติดต่อกัน

“เดือน” หมายความว่า สามสิบวันติดต่อกัน

“เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง  
เพื่อปฏิบัติการตามประกาศนี้

“เจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาต” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทย  
แต่งตั้งเพื่อปฏิบัติการตามประกาศนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา “อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่ ๑ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

การใช้แรงงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๑ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เวลาทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๕ เวลาทำงานของลูกจ้างให้กำหนด ดังนี้

(๑) งานอุตสาหกรรม โดยปกติจะเกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงไม่ได้

งานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง ห้ามมิให้เกิน

สัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง

งานใด เป็นงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างให้

เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

(๒) งานพาณิชยกรรม โดยปกติจะเกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมงไม่ได้

ข้อ ๕ ให้ลูกจ้างมีเวลาหยุดพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง เวลา

พักผ่อนนี้ให้กำหนดหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วในวันนั้นไม่เกินห้าชั่วโมงและไม่ให้นับรวม

เป็นเวลาทำงาน

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้

แต่จะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละยี่สิบนาทีและเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ความในสองวรรคก่อน มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานในหน้าที่อันมี

ลักษณะที่ลูกจ้างอาจมีเวลาพักผ่อนไปได้ในตัว โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว

หมวด ๒

วันหยุดงาน

ข้อ ๖ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำสัปดาห์ได้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวันการ

หยุดงานประจำสัปดาห์แต่ละครั้ง จะต้องมียุทธเวลาห่างกันไม่เกินเจ็ดวัน

ข้อ ๗ ลูกจ้างซึ่งมิใช่ลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิหยุดงานตามประเพณีนิยมได้ไม่น้อย

กว่าปีละสิบสองวัน ถ้าวันหยุดงานตามประเพณีนิยมตรงกับวันหยุดงานประจำสัปดาห์ ก็ให้เลื่อน

ไปหยุดในวันถัดไป

วันหยุดงานตามประเพณีนิยม ให้เป็นไปตาม ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ข้อ ๘ ลูกจ้างซึ่งได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้า

ทำงาน มีสิทธิหยุดงานพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวัน โดยไม่นับรวมกับวันหยุดงาน

สำนักงาน ประจําสัปดาห์และวันหยุดงานตามประเพณีนิยม ทั้งนี้ ให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างผลัดเปลี่ยนกัน  
หยุด

สำนักงาน ลิขิตในการหยุดงานพักผ่อนประจำปีดังกล่าวแล้วให้ใช้ได้เฉพาะปี เว้นแต่  
สำนักงาน นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นับรวมกับปีต่อ ๆ ไปได้  
สำนักงาน เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาตามข้อนี้ ให้รวมวันหยุดงานซึ่งลูกจ้างมีสิทธิ  
สำนักงาน หยุดงานตามประกาศนี้ และวันหยุดงานอื่น ซึ่งนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างหยุดเข้าด้วย

สำนักงาน ข้อ ๙ ในกรณีที่เป็งานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไปโดยจะหยุดเสียมิได้  
สำนักงาน หรือเป็งานฉุกเฉิน ซึ่งถ้าจะให้ลูกจ้างหยุดงานประจําสัปดาห์ หยุดงานตามประเพณีนิยม หรือ  
สำนักงาน หยุดงานพักผ่อนประจำปี จะเสียหายแก่งานของนายจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนั้น  
สำนักงาน เท่าที่จำเป็นก็ได้

สำนักงาน การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงานพักผ่อนประจำปี ต้องได้รับความยินยอมจาก  
สำนักงาน ลูกจ้าง

สำนักงาน ข้อ ๑๐ ลูกจ้างซึ่งมิใช่ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิหยุดพักรักษาตัวได้ไม่น้อยกว่าปีละ  
สำนักงาน สามสิบวัน โดยไม่นับรวมกับวันหยุดงานประจําสัปดาห์ วันหยุดงานตามประเพณีนิยมและวันหยุด  
สำนักงาน งานพักผ่อนประจำปี การหยุดพักรักษาตัวแต่ละครั้ง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของ  
สำนักงาน แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แต่ในกรณีที่ไม่มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ให้นายจ้างและลูกจ้างตก  
สำนักงาน ลงกันเอง

สำนักงาน ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้ใช้แพทย์ดังกล่าว เว้นแต่ลูกจ้างไม่  
สำนักงาน สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

สำนักงาน ค่าใบรับรองแพทย์ตามข้อนี้ให้นายจ้างเป็นผู้ออก  
สำนักงาน ลิขิตในการหยุดพักรักษาตัวดังกล่าวแล้ว ให้ใช้ได้เฉพาะปี และเพื่อประโยชน์แห่ง  
สำนักงาน ข้อนี้ ค่าว่าปีนั้นให้นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

### สำนักงาน หมวด ๓

สำนักงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

สำนักงาน ข้อ ๑๑ ลูกจ้างซึ่งหยุดงานในวันหยุดงานตามประเพณีนิยม ตามข้อ ๗ หรือใน  
สำนักงาน วันหยุดงานพักผ่อนประจำปีตามข้อ ๘ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้เช่นเดียวกับวันทำงานตลอดเวลา  
สำนักงาน ที่หยุดนั้น

สำนักงาน ลูกจ้างซึ่งหยุดพักรักษาตัวตามข้อ ๑๐ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่งของ  
สำนักงาน ค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ตลอดเวลาที่หยุดนั้น และต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามที่ลูกจ้างได้จ่าย  
สำนักงาน จริงแต่ค่ารักษาพยาบาลนั้น ต้องไม่เกินจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาที่หยุดพักรักษาตัว  
สำนักงาน อยู่นั้น

สำนักงาน ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ในอัตรามากกว่านั้นอยู่แล้ว

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ลูกจ้างรายเดือน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามความในข้อนี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๑๒ ลูกจ้างซึ่งได้รับเงินค่าทดแทนตามความในประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ หรือลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ แล้ว ไม่มีสิทธิรับค่าจ้างและค่า สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา รักษาพยาบาลตามข้อ ๑๑ วรรคสอง ตลอดเวลาที่หยุดพักรักษาตัวนั้น สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๑๓ นายจ้างซึ่งใช้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาในข้อ ๔ (๑) วรรคแรก สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือ (๒) หรือใช้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาที่ตกลงกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ลูกจ้างนั้นในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ โดยคิดเฉลี่ยเป็นราย ชั่วโมงตามชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำเพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา การคำนวณเวลาทำงานเพื่อจ่ายค่าล่วงเวลาตามความในวรรคก่อน มิให้นำชั่วโมง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ทำงานที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ตามข้อ ๑๕ ในวันหยุดงานตามประเพณีนิยม หรือในวันหยุดงานพักผ่อนประจำปีตามข้อ ๑๖ มารวมเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลของงานของลูกจ้างให้คำนวณการจ่ายค่าล่วงเวลา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๑๔ ลูกจ้างซึ่งทำงานต่อไปนี้อย่างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๑๓ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๑) งานผู้ควบคุมบังคับบัญชา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - (๒) งานวิชาการหรืองานของผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๓) งานในหน้าที่ซึ่งต้องรักษาความลับและต้องใช้ความไว้วางใจโดยเฉพาะ
  - (๔) งานขบวนการจัดงานรถไฟ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๕) งานขนส่งสินค้าหรือพัสดุภัณฑ์
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๖) งานขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้าทางน้ำในประเทศหรือทะเล สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - (๗) งานขายทางสายหรือชุมสาย โทรเลข โทรศัพท์หรือวิทยุคมนาคม
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๘) งานชุดลอกกรองน้ำ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - (๙) งานเปิดปิดประตูน้ำ ประตูระบาย หรืออ่างเก็บน้ำ
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๑๐) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๑๑) งานดูแลรักษาคลองหรือคันคลอง คันกันน้ำหรือทำนบ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - (๑๒) งานฝ้าหรือดูแลสถานที่
  - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๑๓) งานดับเพลิง หรือ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
  - (๑๔) งานที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลา
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา **แน่นอน** สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๑๕ ถ้านายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ นายจ้างต้อง

สำนักงาน กฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

จ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ในวันทำงานปกติ

(๒) ลูกจ้างซึ่งจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ในวันหรือชั่วโมงทำงานปกติ

(๓) ลูกจ้างซึ่งจ้างโดยรับค่าจ้างคำนวณตามผลของงานไม่น้อยกว่าสองเท่าของผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในวันนั้น

ข้อ ๑๖ ถ้านายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงานตามประเพณีนิยมหรือในวันหยุดงานพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ในวันทำงานปกติ

(๒) ลูกจ้างซึ่งจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ในวันหรือชั่วโมงทำงานปกติ

(๓) ลูกจ้างซึ่งจ้างโดยรับค่าจ้างคำนวณตามผลของงานไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในวันนั้น

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตรามากกว่าที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ หรือตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรามากกว่าที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๕ หรือข้อ ๑๖ ก็ให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ ๑๙ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นเช็คหรือเงินตราต่างประเทศต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๒๐ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดทั้งหมดหรือแต่บางส่วนด้วยบัตร หรือสิ่งของอื่นใดแทนเงินดังกล่าวนี้ เว้นแต่ในงานบางอย่างที่มีประเพณีนิยมและเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ให้จ่ายค่าจ้างบางส่วนเป็นสิ่งของได้ แต่สิ่งของนั้นจะต้องมีจำนวนไม่เกินสมควรและเป็นประโยชน์ในการอุปโภคหรือบริโภคของลูกจ้างและของครอบครัวของลูกจ้าง

ข้อ ๒๑ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพื่อการอื่น นอกจากที่กฎหมายบัญญัติหรือที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้ก่อน

ข้อ ๒๒ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงาน ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ณ สถานที่ขาย เครื่องดื่ม อาหาร หรือสิ่งของอื่นใด เว้นแต่ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่ดังกล่าวนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๒๓ ในการกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถือ คุณภาพและปริมาณของงานเป็นเกณฑ์งานอันมีลักษณะและสภาพอย่างเดียวกันให้กำหนดเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๒๔ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม กำหนดเวลาดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๑) ไม่เกินเจ็ดวันต่อหนึ่งครั้ง ในกรณีที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือราย สัปดาห์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๒) ไม่น้อยกว่าเดือนละสองครั้งในระยะเวลาไม่เกินสิบหกวันต่อครั้งในกรณีที่ คำนวณเป็นรายปี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๓) ไม่เกินเดือนละหนึ่งครั้งในกรณีที่คำนวณเป็นรายเดือน หรือ รายปี หรือ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๔) ไม่น้อยกว่าเดือนละสองครั้งในระยะเวลาไม่เกินสิบหกวันต่อครั้งในกรณีที่ คำนวณตามผลของงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดเวลาหรือมีประเพณีกันเป็นอย่างอื่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๒๕ ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อ พ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบ ห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินดังกล่าวในสองวรรคก่อนและได้นำไปมอบไว้ต่อ หัวหน้ากองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ สำหรับในเขตจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีหรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับในเขตจังหวัดของตนแล้วแต่กรณี การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับ เวลาต่อไปให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินดังกล่าวนี้พร้อมทั้งดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มไป มอบไว้เป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๒๖ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง นายจ้าง ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามส่วนของวันหยุดงานพักผ่อนประจำปี ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน พักผ่อนประจำปีตามข้อ ๘ อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๔ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เงินชดเชย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่เป็นกรจ้งโดยไม่มีกำหนดเวลา ถ้านายจ้งให้ลูกจ้งออกจากงาน และลูกจ้งนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้งต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้งทราบและต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้งนั้นเท่ากับค่าจ้งที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ถ้านายจ้งให้ลูกจ้งซึ่งมิใช่ลูกจ้งชั่วคราวออกจากงานและลูกจ้งนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า สามสิบวันแต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้งต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน มิฉะนั้นต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้งนั้นเท่ากับค่าจ้งที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้งตกลงจ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนมากกว่านั้นอยู่แล้ว

เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาตามข้อนี้ให้รวมวันหยุดงานซึ่งลูกจ้งมีสิทธิหยุดงานตามประกาศนี้ และวันหยุดงานอื่นซึ่งนายจ้งยินยอมให้ลูกจ้งหยุดเข้าด้วย

ข้อ ๒๘ นายจ้งไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้งตามข้อ ๒๗ ในเมื่อสั่งให้ลูกจ้งออกจากงานในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้งกระทำการโดยจงใจ เป็นเหตุให้นายจ้งได้รับความเสียหาย

(๒) ลูกจ้งกระทำการโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้นายจ้งได้รับความเสียหาย

(๓) ลูกจ้งฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้ง อันอาจเป็นเหตุให้นายจ้งได้รับความเสียหาย

(๔) ลูกจ้งทะเลยมไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้งบ่อยครั้งหรือจงใจขัดคำสั่งเช่นว่านั้น

(๕) ลูกจ้งละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลาเกินเจ็ดวันโดยปราศจากเหตุผล

(๖) ลูกจ้งกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ หรือ

(๗) ลูกจ้งกระทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ

## ส่วนที่ ๒

### การใช้แรงงานหญิงและเด็ก

ข้อ ๒๙ ความในส่วนนี้ให้ใช้บังคับแก่งานอุตสาหกรรมหรืองานพาณิชยกรรมที่ใช้หญิงหรือเด็กเป็นลูกจ้งตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็งานพาณิชยกรรมที่อยู่ในช้อยกเว้นตามข้อ ๓ หรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการตรวจตราและการควบคุมการใช้แรงงานหญิงและเด็กให้เป็นไปตามความในส่วนนี้ ให้นำความในส่วนที่ ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๑

การใช้แรงงานหญิง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างใช้หญิงเป็นลูกจ้างทำงานดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านซึ่งสูงกว่าพื้นดินสิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน เว้นแต่งานในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสำนักงาน

หรืองานเกี่ยวกับบ่อน้ำมันหรือสวัสดิการ หรือ

(๖) งานอื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

ข้อ ๓๒ ห้ามมิให้นายจ้างใช้หญิงเป็นลูกจ้างทำงาน ยก แยก หาบ หาม ทูน ลาก

หรือ เข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดดังต่อไปนี้

(๑) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการยก แยก หาบ หาม ทูนหรือลากของในที่ราบ

(๒) ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการยก แยก หาบ หาม ทูนหรือลากของซึ่งต้องขึ้น

บันไดหรือที่สูง

(๓) หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง หรือ

(๔) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

ข้อ ๓๓ ห้ามมิให้นายจ้างใช้หญิงเป็นลูกจ้างทำงานในสถานที่ทำงานและใน

ระหว่างเวลาดังต่อไปนี้

(๑) งานอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา และ ๐๖.๐๐ นาฬิกา

(๒) งานพาณิชยกรรม ในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา และ ๐๖.๐๐ นาฬิกา

เว้นแต่งานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานกะ หรือเป็นงานซึ่ง

ตามลักษณะและสภาพที่จะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว ทั้งนี้ในเมื่อได้รับใบอนุญาตจาก  
เจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตแล้ว

ข้อ ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรส

เป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานชายและเสพสุรา สถาน  
อาบแดด โรงแรมหรือสถานที่อื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

ข้อ ๓๕ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ถ้าได้นำใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน

ชั้นหนึ่งมาแสดง มีสิทธิหยุดงานสามสิบวันก่อนวันคลอด และสามสิบวันภายหลังวันคลอด

ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ก็ให้มีสิทธิ

ได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์  
เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาตามข้อนี้ ให้รวมวันหยุดงานซึ่งหญิงนั้นมีสิทธิ  
หยุดงานตามประกาศนี้ และวันหยุดงานอื่นซึ่งนายจ้างยินยอมให้หญิงนั้นหยุดเข้าด้วย

ข้อ ๓๖ ถ้าหญิงมีสิทธิหยุดงานตามข้อ ๓๕ ยังไม่สามารถทำงานได้ และมี  
ใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่า การเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการคลอดและ  
ไม่สามารถทำงานได้ ก็ให้มีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกไม่เกินสามสัปดาห์

ข้อ ๓๗ หากมีความจำเป็นและมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดง  
ว่าหญิงนั้นไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ก็ให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ใหม่เป็น  
การชั่วคราว เพื่อความเหมาะสมก่อนหรือภายหลังวันคลอดได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยน  
งานให้แก่หญิงนั้นตามสมควร

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่ไม่มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตามข้อ ๓๕ ข้อ ๓๖ หรือข้อ  
๓๗ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเอง

## หมวด ๒

### การใช้แรงงานเด็ก

ข้อ ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบสองปีเป็นลูกจ้าง

ข้อ ๔๐ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบสี่ปี  
เป็นลูกจ้าง เว้นแต่งานนั้นเป็นงานเบา หรือเป็นงานที่ใช้บุคคลในครอบครัวทำซึ่งไม่เป็นอันตราย  
ต่อสุขภาพอนามัยและความเจริญเติบโตของร่างกายและเวลาทำงานนั้นไม่ใช่เวลาเรียนตามปกติ  
ทั้งไม่เป็นการขัดต่อการศึกษาล่าเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการประถมศึกษา

งานใดเป็นงานเบา ให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ข้อ ๔๑ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบหก  
ปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่เป็นกรณีตามข้อ ๔๐ หรือเด็กนั้นได้รับใบอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ออก  
ใบอนุญาตแล้ว

ข้อ ๔๒ ในการขออนุญาตเป็นลูกจ้างตามข้อ ๔๑ ให้เด็กนำหลักฐานดังต่อไปนี้  
มาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาต

(๑) เอกสารแสดงหน้าที่การงาน กำหนดชั่วโมงทำงานและอื่น ๆ ที่นายจ้างออก  
ให้

(๒) เอกสารแสดงอายุของเด็ก

(๓) ใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงความสมบูรณ์ของร่างกายว่า

สำนักงานสามารถทำงานได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และ

(๕) ใบรับรองของโรงเรียน แสดงเวลาเรียนและผลการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างใช้เด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบสี่ปี เป็นลูกจ้างทำงานเกินวันละหกชั่วโมง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างใช้เด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสี่ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี

เป็นลูกจ้างทำงานเกินวันละแปดชั่วโมง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๕ ห้ามมิให้นายจ้างใช้เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างทำงานใน

สถานที่ทำงานและในระหว่างเวลาดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) งานอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกาและ ๐๖.๐๐ นาฬิกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) งานพาณิชยกรรม ในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกาและ ๐๖.๐๐ นาฬิกา

เว้นแต่ในกรณีที่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่ คล้ายคลึงกัน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๖ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบหกปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบแปด

ปีเป็นลูกจ้างทำงานดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) งานที่ต้องทำใต้ดินหรือใต้น้ำ

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุ ไวไฟ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) งานเกี่ยวกับกัมมันตรังสี หรือ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) งานอื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบหกปีเป็นลูกจ้างทำงานตาม

ข้อ ๔๖ และงานดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) งานใช้เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) งานใช้ปืนจั่นหรืองานใช้เครื่องยกของ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) งานดับเพลิง

(๔) งานที่ต้องทำบนนั่งร้าน หรือ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) งานอื่นๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างใช้เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้างทำงานใน

วันหยุดงานประจำสัปดาห์ ในวันหยุดงานตามประเพณีนิยม หรือในวันหยุดงานพักผ่อนประจำปี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ส่วนที่ ๓  
สวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ ๔๙ นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ส้วม และเครื่องใช้อื่น  
จำเป็นสำหรับสุขภาพและอนามัยดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อย  
กว่าหนึ่งที ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที

(๒) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อย  
กว่าหนึ่งที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งทีและส้วมไม่น้อยกว่าสองที

(๓) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่  
น้อยกว่าสองที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งทีและส้วมไม่น้อยกว่าสามที

(๔) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม  
ห้องน้ำและส้วมเพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งทีสำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ ห้าสิบคน เศษของห้าสิบคน  
ถ้าเกินยี่สิบห้าคนให้ถือเป็นห้าสิบคน

(๕) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้  
โดยเฉพาะตามสมควร

ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร

ข้อ ๕๐ นายจ้างต้องจัดให้มีแพทย์ พยาบาล อุปกรณ์ ในการรักษาพยาบาลหรือ  
ปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามความจำเป็นของสภาพของงาน เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันที  
เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ทำงาน อุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรมที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคน  
ขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล คือ

(ก) สายยางรัดห้ามเลือด

(ข) กรรไกร

(ค) สำลี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติก

(ง) ถ้วยตวงยา

(จ) ถ้วยล้างตา

(ฉ) หลอดหยดยา

(ช) ถ้วยน้ำ

(ซ) ที่ป้ายยา

(ฅ) เข็มกลัด

(ณ) ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผล หรือทิงเจอร์ไอโอดีน

(น) อัลกอฮอล์เอทิลบริสุทธิ์ ๗๐%

(ด) ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (ฎ) น้ำกรดบอริกล้างตา
- (ฐ) แอมโมเนียหอม
- สำนักงาน (ฑ) ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน
- สำนักงาน (ฒ) ทิงเจอร์ฝืนการบูร
- สำนักงาน (ณ) ยาธาตุน้ำขาว
- สำนักงาน (ด) ยาธาตุน้ำแดง
- (ต) โซดาไบคาร์บอเนต และ
- สำนักงาน (ถ) วาสลินขาว

(๒) สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (๑) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาลและแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลอย่างน้อยหนึ่งห้องและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล และ

(ข) พยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคน

ถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลอย่างน้อยหนึ่งห้องและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคน และ

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง อย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลอย่างน้อยสองคน และ

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน

ข้อ ๕๑ การใช้ลูกจ้างทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างตามข้อ ๔ (๑) วรรคสอง นายจ้างต้องจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายของลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และต้องจัดให้มีหลักฐานการตรวจร่างกายของลูกจ้างแต่ละคนเก็บไว้ในสถานที่ทำงานพร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานตรวจได้ทุกโอกาส

ข้อ ๕๒ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามส่วนนี้ให้นายจ้างเป็นผู้ออก

ส่วนที่ ๔

การตรวจตราและการควบคุม

ข้อ ๕๓ นายจ้างต้องจัดให้มีหลักฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง และ

สำนักงาน ขอบังคับเกี่ยวกับการทำงานเก็บไว้ในสถานที่ทำงานพร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานตรวจได้  
ทุกโอกาส

สำนักงาน หลักฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่าห้าปี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ข้อ ๕๔ หลักฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย  
ดังต่อไปนี้

สำนักงาน (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

สำนักงาน (๒) เพศ

(๓) วันเดือนปีเกิด

สำนักงาน (๔) ตำแหน่งหน้าที่

(๕) วันเดือนปีที่เข้าทำงานและออกจากงาน

สำนักงาน (๖) เวลาเริ่มและเลิกงานของแต่ละวัน

(๗) ค่าจ้าง และ

(๘) วันเดือนปีที่จ่ายค่าจ้าง

สำนักงาน ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย  
ดังต่อไปนี้

สำนักงาน (๑) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลา

(๒) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

สำนักงาน (๓) ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด และ

สำนักงาน (๔) วันเดือนปีที่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

สำนักงาน ข้อ ๕๕ ขอบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องกำหนดข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดเวลาทำงานปกติ

สำนักงาน (๒) เวลาหยุดพักผ่อน

(๓) วันหยุดงานประจำสัปดาห์

สำนักงาน (๔) วันหยุดงานตามประเพณีนิยม

สำนักงาน (๕) วันหยุดงานพักผ่อนประจำปี

(๖) ระเบียบการลา

สำนักงาน (๗) วินัยของลูกจ้าง และ

(๘) วิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์

ถ้ามีการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดก็ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

สำนักงาน เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดไว้ด้วย

ทั้งนี้ ให้นายจ้างประกาศโดยเปิดเผยหรือมีไว้ให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่

สำนักงาน ทำงาน

สำนักงาน ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานระหว่างเวลา

สำนักงานฯ ทำงาน เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงจากนายจ้างหรือลูกจ้าง และตรวจตราให้การปฏิบัติได้เป็นไปตาม ประการนี้ได้

สำนักงานฯ ในกรณีที่เข้าไปในสถานที่ทำงาน ให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัว และชี้แจงเหตุผลให้ทราบ นายจ้างต้องอำนวยความสะดวกและให้คำชี้แจงตามสมควร

สำนักงานฯ ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีอำนาจเรียกนายจ้างหรือผู้แทนมาชี้แจง ข้อเท็จจริงหรือให้นำหลักฐานเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างและเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องไปให้ ตรวจ ณ สถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานได้

สำนักงานฯ ข้อ ๕๘ ถ้ามีความจำเป็นและเมื่อได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากหัวหน้ากอง แรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ สำหรับในเขตจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี หรือผู้ว่าราชการ จังหวัด สำหรับในเขตจังหวัดของตนแล้วแต่กรณี เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีอำนาจนำแพทย์ นัก สังคมสงเคราะห์หรือผู้เชี่ยวชาญเข้าไปในสถานที่ทำงาน เพื่อตรวจตราให้การปฏิบัติได้เป็นไปตาม ประการนี้ได้

สำนักงานฯ ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานต้องรายงานผลการตรวจเป็นหนังสือเสนอต่อ หัวหน้ากองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์สำหรับในเขตจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีหรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับในเขตจังหวัดของตนแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันตรวจเสร็จ ถ้ามีการออกคำสั่งหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงใด ๆ ต้องรายงานให้ทราบทันที

สำนักงานฯ รายงานผลการตรวจให้ถือเป็นความลับของทางราชการห้ามมิให้ผู้ใดเปิดเผย เว้น แต่เป็นการให้การต่อศาลหรือให้ถ้อยคำต่อทางราชการ

สำนักงานฯ ข้อ ๖๐ เมื่อปรากฏว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน อาจให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อน ก็ได้

สำนักงานฯ ถ้านายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามคำเตือนแล้ว ให้ระงับการออกคำสั่ง

สำนักงานฯ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สำนักงานฯ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑

สำนักงานฯ นายพลตำรวจเอก ชาติตระการโกศล

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานฯ รักษาการในหน้าที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานฯ

