

# กฎหมายแรงงานสำหรับ HR

18 กุมภาพันธ์ 2569

จัดโดย ชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์ - [www.thaiHRonlineclub.com](http://www.thaiHRonlineclub.com)

Tel 02 434 3195 - 7



## อ.รุ่งนิกร สุมงคล

กรรมการผู้จัดการ; BPIT HOLDINGS CO., LTD

อ.พิเศษ ป.ตรี-โท; ม.ธรรมศาสตร์ - ม.เกษตรศาสตร์

ทนายความอาวุโส

(อดีต) HR DIRECTOR; บมจ. THAI COPPER INDUSTRY

## สนับสนุนโดย

บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด

[www.bpit.co.th](http://www.bpit.co.th)

ให้บริการงาน HR มาตรฐานสากล

- Staff & Labor Outsourcing (Sub-contract)
- Recruitment
- In-house Training
- Payroll Outsourcing
- HR Consulting
- Labor Laws Consulting
- Thai HR Online Club

**\*\*ส่วนงานที่ไม่แสวงกำไร\*\***

# กฎหมายแรงงานที่สำคัญ 9 ฉบับ

1. กฎหมายการจ้างงาน (ปพพ. บสรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน)
2. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พสบ.คุ้มครองฯ 2541)
3. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ 2518)
4. กฎหมายศาลแรงงาน (พสบ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ 2522)
5. กฎหมายประกันสังคม (พสบ.ประกันสังคม 2533)
6. กฎหมายเงินทดแทน (พสบ.เงินทดแทน 2537)
7. กฎหมายความปลอดภัย (ประกาศ ก.มหาดไทย - ก.แรงงานฯ)
8. กฎหมายพัฒนาฝีมือแรงงาน (พสบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2545)
9. กฎหมายคนพิการ (พสบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2550)



# ลักษณะสัญญาจ้างแรงงาน

---

1. เป็นสัญญาต่างตอบแทน
2. สัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบ (ไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ)
3. นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกำหนดสภาพการจ้างไว้  
อย่างไรก็ได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย



# องค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงาน

---

1. นายจ้าง
2. ลูกจ้าง
3. เงินค่าจ้าง
4. อำนาจบังคับบัญชา



# กฎหมายการจ้างงาน (ปพพ. บรสบ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน)

---

มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้



# กฎหมายการจ้างงาน (ปพพ. บรสบ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน)

---

## มาตรา 583.

1. จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา
3. ละทิ้งการทำงาน
4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
5. ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้  
ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

**\*\*นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือ  
ให้สินไหมทดแทน\*\***



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

---

มีโทษทั้งทางแพ่งและทางอาญาที่รุนแรง

ม.148/2 ว.2 รับลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานประเภทที่ห้าม (งานอันตราย/ งานขนส่ง/ งานประมง ฯลฯ) และสถานที่ที่กำหนดห้าม (โรงฆ่าสัตว์/ สถานบริการตาม กม.ว่าด้วยสถานบริการ ฯลฯ) แล้วเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายกายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย โทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือปรับตั้งแต่ 8 แสน – 2 ล้านบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

---

## มีทั้งหมด 16 หมวด

หมวด 1 บททั่วไป

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด  
และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

หมวด 7สวัสดิการ

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 9 การควบคุม

หมวด 10 การพักงาน

หมวด 11 ค่าชดเชย

หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

หมวด 15 การส่งหนังสือ

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## นิยาม - นายจ้าง/ ลูกจ้าง/ ค่าจ้าง

- ม.5 “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง
  - ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
  - ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วย
- ม.5 “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร
- ม.5 “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## มีอัตราดอกเบี้ยและเงินเพิ่มสูง

- ม.9 ในกรณีนายจ้างไม่คืนหลักประกัน ไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ...ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## กำหนดความรับผิดชอบนายจ้างที่ใช้บริการจ้างเหมาแรงงาน

- ม.11/1 ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ



# ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Sub-contract/ Outsource) VS ลูกจ้างประจำ

- พินิจพิจารณาฎีกาที่ 22326-22404/2555 ศาลได้ตีความให้คำว่า “ผู้ประกอบการ (ใน ม.11/1)” หมายถึงบริษัทที่เป็นผู้ว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรง ต้องเป็นผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียว บริษัทรับเหมาค่าแรงไม่ได้รับผิดชอบด้วย
- วิธีแก้ไข/ ป้องกัน ไม่ให้ผู้ประกอบการ (บริษัทที่ใช้บริการจ้างเหมาแรงงาน) ต้องรับผิดชอบตามมาตรา 11/1 มี 2 วิธี คือ
  1. บริษัทลูกจ้างต้องแยกกลุ่มพนักงานให้ชัดเจน แล้วจ้าง Outsource ยกแผนก เช่น พนักงานแผนกแพคเกจจิ้งทั้งหมด เป็นจ้างเป็น Outsource แผนกอื่นๆ จ้างเป็นพนักงานประจำ (ไม่ให้งานลักษณะเดียวกัน)
  2. แบ่งระดับพนักงานเป็นหลายระดับ (เช่น แบ่งพนักงานในบริษัทเป็น 8 ระดับ) และแต่ละระดับก็เขียน Job Specification (คุณสมบัติของตำแหน่งงาน) กำหนดความรู้และทักษะของพนักงานแต่ละระดับให้แตกต่างกันอย่างชัดเจน (ต้องมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง แต่ละเรื่องรู้ลึกแค่ไหน) โดยระดับที่สูงขึ้นก็มีความรู้และทักษะที่มากกว่าระดับที่ต่ำกว่า



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## ทำสัญญาจ้างงานเป็นช่วงให้นับอายุสัญญาเข้าด้วยกัน

- ม.20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่า นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงาน ทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (เวลาทำงานปกติ)

1. งานทั่วไป (ม.23) ไม่เกินวันละ 8 ชม. และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชม.

- หากวันใดทำงานน้อยกว่า 8 ชม. นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้นำเวลางานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชม.
- และกรณีนำเวลางานที่ส่วนเหลือไปรวมกับเวลาในวันทำงานอื่นแล้วเกิน 8 ชม./วันแล้วลูกจ้างรายวัน-ราย ชม. - รายชิ้นจะมีสิทธิจะได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงเพิ่ม 1.5 เท่า \*\*แต่ลูกจ้างรายเดือนไม่ได้รับเพิ่ม\*\*

2. งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง (ม.23) ต้องไม่เกินวันละ 7 ชม. และรวมแล้วต้องไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์ (เช่น งานเชื่อมโลหะ งานผลิตสารเคมีอันตราย เป็นต้น)

3. งานขนส่งทางบก วันละไม่เกิน 8 ชม. (ก.แรงงาน ฉบับที่ 12)

4. งานอื่นๆ (งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล ฯลฯ เป็นไปตามกฎกระทรวง)



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (เวลาพัก)

- งานทั่วไป : ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชม.หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. (ตกลงกันจัดเวลาพักน้อยกว่า 1 ชม.ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน)
- ลูกจ้างเด็ก (อายุไม่เกิน 18 ปี) : ต้องมีเวลาพักอย่างน้อยวันละ 1 ชม. และต้องจัดให้พักภายใน 4 ชม.แรกของการทำงาน
- ผู้ทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะต้องพัก 1 ชม.หลังทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะมาแล้วไม่เกิน 4 ชม. หรือพักน้อยไม่น้อยกว่า 20 นาที ก็ได้แต่รวมแล้วอย่างน้อยต้อง 1 ชม./วัน (ก.แรงงาน ฉบับที่ 12)
- หากจะมี OT ตั้งแต่ 2 ชม.ขึ้นไป ต้องให้พักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่มงาน
- งานฉุกเฉินไม่จัดเวลาพักได้/ งานต่อเนื่องตกลงกันไม่พักได้
- เวลาพักที่เกิน 2 ชม.ให้ถือเป็นเวลาทำงาน (ยกเว้นงานในร้านอาหารที่เปิดไม่ต่อเนื่อง)
- ทำงานน้อยกว่า 8 ชม. นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้นำเวลาบางส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชม. และกรณีนำเวลาบางส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาในวันทำงานอื่นแล้วเกิน 8 ชม./วันแล้ว ลูกจ้างรายวัน-ราย ชม. - รายชิ้นจะมีสิทธิจะได้รับค่าจ้าง ต่อชั่วโมงเพิ่ม 1.5 เท่า \*\*แต่ลูกจ้างรายเดือนไม่ได้รับเพิ่ม\*\*

# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (การทำงานล่วงเวลา)

---

- ห้ามให้ลูกจ้าง OT เว้นแต่ได้รับความยินยอมก่อนเป็นคราวๆไป
- งานที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรืองานฉุกเฉินนายจ้างให้ทำ OT ได้เท่าที่จำเป็น
- OT + การทำงานในวันหยุด ต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์
- งานที่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยห้ามให้ทำ OT
- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ห้ามทำ OT ยกเว้นตำแหน่งบริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีให้ทำ OT ในวันทำงานปกติได้หากลูกจ้างยินยอม
- ลูกจ้างเด็ก (ต่ำกว่า 18 ปี) ห้ามทำ OT
- งานขนส่งทางบก พ.ขับรถ-ห้ามทำ OT ยกเว้นได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ และทำได้ไม่เกิน 2 ชม./วัน (ยกเว้น เหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร) และห้ามให้ทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะ 10 ชม.จากวันที่ทำงานผ่านมา (โทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ)

# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (การทำงานในวันหยุด)

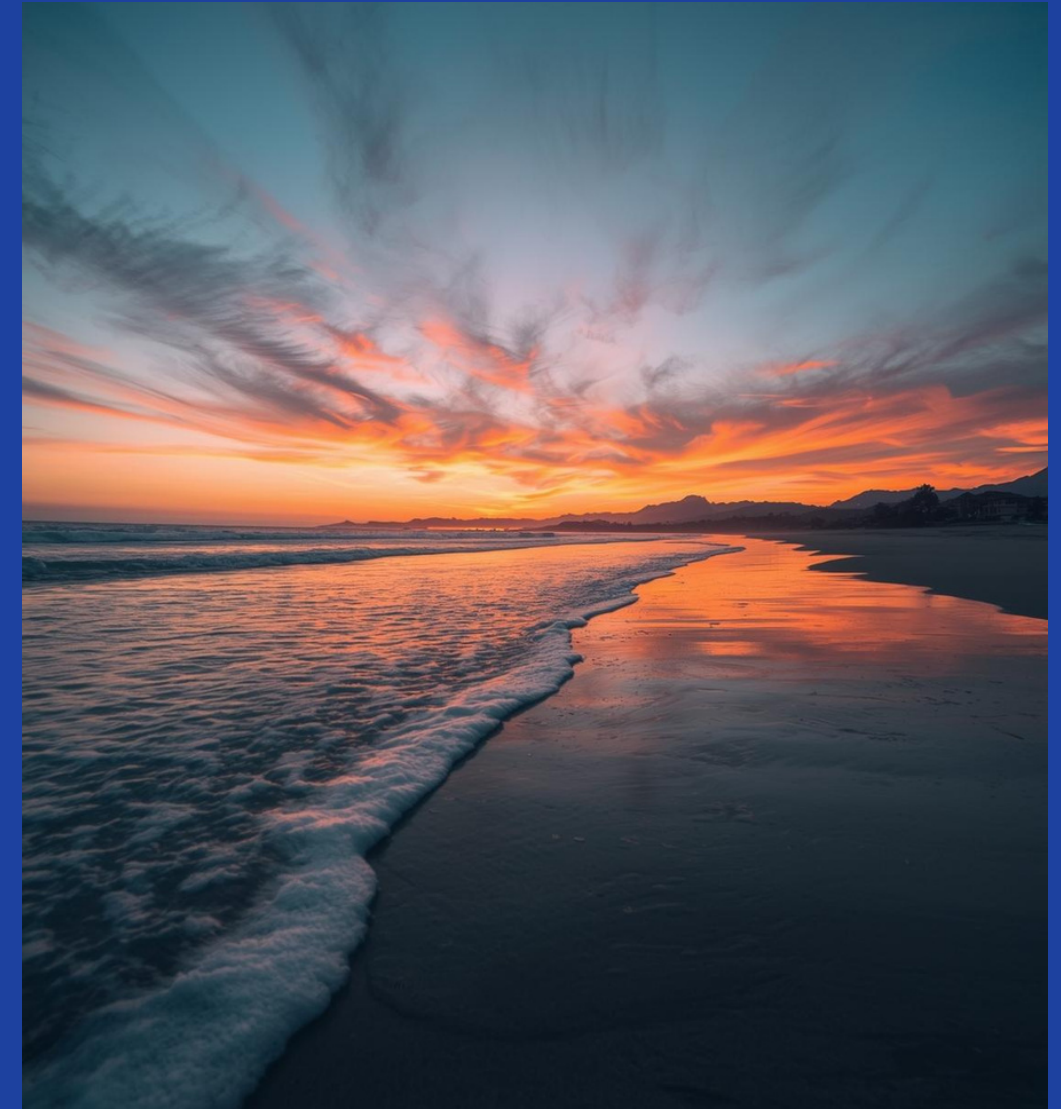
- งานทั่วไป : ให้ทำได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป
- งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินให้ทำได้เท่าที่จำเป็น
- OT + การทำงานในวันหยุดทำได้ไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์
- งานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยห้ามทำงานในวันหยุด
- งานบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ฯ ให้ทำงานในวันหยุดได้
- ลูกจ้างเด็ก (ต่ำกว่า 18 ปี) ห้ามทำงานในวันหยุด
- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ห้ามทำงานในวันหยุด



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (วันหยุด)

- วันหยุดประจำสัปดาห์ : ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน (งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่รกรันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตกลงกันล่วงหน้าสะสมสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน)
- วันหยุดตามประเพณี : ไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี (โดยต้องมีวันแรงงานแห่งชาติเป็น 1 ใน 13 วันด้วย) โดยวันหยุดประเพณีให้พิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี : หลังทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้ หรือกำหนดหยุดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน (นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับของปีต่อๆ ไปได้)



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (วันลา)

- ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 30 วัน (ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันนายจ้างขอใบรับรองแพทย์ได้/ กรณีนายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง ยกเว้นลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้)
- ลากิจโดยได้รับค่าจ้างได้ไม่น้อยกว่าปีละ 3 วัน
- ลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมัน (จำนวนวันตามแพทย์รับรอง+ได้ค่าจ้าง)
- ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรได้ 120 วัน (ได้ค่าจ้าง 60 วัน) และหากบุตรมีภาวะเสี่ยงโรคหรือมีภาวะพิการลาต่อได้อีก 15 วัน โดยต้องมีใบรับรองแพทย์ (ช่วงที่ลาต่อได้ค่าจ้าง 50%)/ ลูกจ้างลาเพื่อช่วยคู่สมรสที่คลอดบุตรได้ 15 วัน (และได้ค่าจ้างตลอด 15 วันที่ลา)
- ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ (แจ้งล่วงหน้า 7 วัน+ไม่ได้ค่าจ้าง \*\*กรณีลามาแล้ว 30 วันหรือ 3 ครั้ง หากมีเหตุผลนายจ้างปฏิเสธไม่ให้ลาได้\*\*)
- ลูกจ้างเด็ก (ต่ำกว่า 18 ปี) ลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา อบรม ได้ 30 วัน/ปี โดยได้รับค่าจ้าง
- ลาเพื่อเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หรือทดลองความพร้อมได้ 60 วัน/ปี โดยได้รับค่าจ้าง

# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (การเรียกหลักประกันในการทำงาน)

ม.10 - ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน หรือทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้

สรุป เรียกหลักประกันเพื่อ 2 กรณี คือ

- เป็นหลักประกันการทำงาน เช่น ต้องทำงานอย่างน้อย 2 ปี
- เป็นหลักประกันความเสียหายในการทำงาน



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การใช้แรงงานทั่วไป (การเรียกหลักประกันในการทำงาน)

- หลักประกันมี 3 อย่าง คือ หลักประกันเป็นเงินสด หรือหลักประกันเป็นทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยตัวบุคคล
- เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากการทำงานได้ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ
  - หากเป็นลูกจ้างรายเดือนเฉลี่ยเป็นรายวันโดยเอา 30 วันค่าจ้าง แล้วคูณด้วย 60
  - การค้ำประกันด้วยทรัพย์สินหรือบุคคลก็ทำได้ในวงเงินไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน)
- ในการค้ำประกันด้วยบุคคล ต้องทำเป็นสัญญาค้ำประกัน ลงลายมือชื่อผู้ค้ำประกัน โดยต้องทำขึ้นเป็น 3 ฉบับ มอบให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ค้ำประกันถือไว้ฝ่ายละฉบับ



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## หมวด 3 (การใช้แรงงานหญิง)

---

- นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน (ม.15)
- ห้ามให้ทำงานอันตราย (ม.38,39)
- ห้ามให้หญิงมีครรภ์ทำงานช่วง 22.00-06.00 น.
- หญิงมีครรภ์ขอเปลี่ยนงานได้ (ก่อนหรือหลังคลอด) โดยมีใบรับรองแพทย์มายืนยัน
- ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## หมวด 4 (การใช้แรงงานเด็ก)

- ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
- การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานใน 15 วันและแจ้งสิ้นสุดการจ้างภายใน 7 วัน นอกจากนั้นต้องมีบันทึกสภาพการจ้างไว้ด้วย (เก็บไว้ 2 ปี นับจากสิ้นสุดการจ้าง)
- ห้ามให้เด็กทำงานช่วง 22.00-06.00 น. ยกเว้นได้รับอนุญาต หรือยกเว้นในการแสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายกัน
- ห้ามให้เด็กทำงานอันตราย หรือทำงานในที่ที่ไม่เหมาะสม
- ห้ามจ่ายค่าจ้างของเด็กแก่บุคคลอื่น



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## หมวด 5 (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด)

- ต้องจ่ายเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง โดยจ่ายเป็นเงินไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง (เว้นแต่พนักงานยินยอม)
- อัตราค่าล่วงเวลา
  - 1.5 เท่าในวันทำงานปกติ
  - 3 เท่าในวันหยุด

**\*\*งานขนส่งทางบก 1 เท่าทั้งในวันทำงานปกติและวันหยุด\*\***
- อัตราค่าทำงานในวันหยุด
  - 1 เท่าสำหรับลูกจ้างรายเดือน
  - 2 สำหรับลูกจ้างรายวัน
- ห้ามหักค่าจ้าง ยกเว้นภาษี/เงินบำรุงสภาพ/หนี้สหกรณ์/ เงินประกันและชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง/ เงินสะสม (ทั้งหมดการหักรวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งใน 5 ยกเว้นลูกจ้างยินยอม)



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## หมวด 6 (คณะกรรมการค่าจ้าง)

- คณะกรรมการค่าจ้าง (ระดับชาติ)
- คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ
- คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## หมวด 7 (สวัสดิการ)

- มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน (ระดับชาติ)
- สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป ต้องมี  
คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
  - โดยมีตัวแทนจากลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน
  - ประชุมอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## หมวด 8 (ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน)

- มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ระดับชาติ)
- สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป ต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ
  - โดยมีตัวแทนจากลูกจ้าง/ หัวหน้างาน/ระดับจัดการ
  - ประชุม 1 เดือนต่อครั้ง



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## อัตราค่าชดเชย

- ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี (ค่าชดเชย 30 วัน)
- ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี (ค่าชดเชย 90 วัน)
- ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี (ค่าชดเชย 180 วัน)
- ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี (ค่าชดเชย 240 วัน)
- ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี (ค่าชดเชย 300 วัน)
- ทำงานครบ 20 ปี ขึ้นไป (ค่าชดเชย 400 วัน)

ค่าชดเชยพิเศษ - นำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง งานโครงการที่ไม่ใช้ธุรกิจปกติขององค์กร งานตามฤดูกาล และได้ทำสัญญาจ้างเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ มีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี  
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## ม.119 - บั๊อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย

1. ทุจริตต่อหน้าทีหรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน  
หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
6. ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ



# พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง

---

- มาตรา 108 “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำ งานเป็นภาษาไทย และ ข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้ ....”
- ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันนับแต่ลูกจ้างเข้าทำงาน และแก้ไขภายใน 15 วันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
- ทะเบียนลูกจ้างมีข้อมูลอย่างน้อย 9 รายการ; ชื่อ/ เพศ/ สัญชาติ/ วันเกิดหรืออายุ/ ที่อยู่ปัจจุบัน/ วันเริ่มจ้าง/ ตำแหน่ง/ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น/ วันสิ้นสุดการจ้าง
- เก็บไว้ในสถานประกอบการเพื่อตรวจได้ตลอดเวลา และต้องเก็บไว้อย่างน้อย 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง
- ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนไว้ โดยให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย เก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่จ่ายเงิน



# พรบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

องค์กรของฝ่ายลูกจ้าง (ที่มีกฎหมายรองรับ)

---

- คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
- คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- คณะกรรมการลูกจ้าง
- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง

# พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

## ประเภทของสหภาพแรงงาน

---



- สหภาพแรงงานสถานประกอบการ
- สหภาพแรงงานตามอุตสาหกรรม
- สหภาพแรงงานตามอาชีพ
- สหภาพแรงงานทั่วไป

# พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

จำนวนองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง (มี.ค. 2563)



- องค์กรลูกจ้าง (เฉพาะภาคเอกชน)
  - สหภาพแรงงาน = 1,406
  - สหพันธ์แรงงาน = 21
  - สภาองค์กรการลูกจ้าง = 15
- องค์กรนายจ้าง (เฉพาะภาคเอกชน)
  - สมาคมนายจ้าง = 319
  - สหพันธ์นายจ้าง = 2
  - สภาองค์กรการนายจ้าง = 14

# WSU.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

จังหวัดที่มีสหภาพแรงงานมากที่สุด (ปี.ค. 2563) – เอกชน

- |                   |                       |              |                      |
|-------------------|-----------------------|--------------|----------------------|
| • สมุทรปราการ     | 388 สหภาพ             | • ฉะเชิงเทรา | 37 สหภาพ (2553 = 23) |
| • กรุงเทพฯ        | 349 สหภาพ             | • สมุทรสาคร  | 33 สหภาพ (2553 = 3)  |
| • ชลบุรี          | 210 สหภาพ (2553 = 66) | • สระบุรี    | 30 สหภาพ (2553 = 23) |
| • ระยอง           | 129 สหภาพ (2553 = 57) | • ปราจีนบุรี | 18 สหภาพ             |
| • ปทุมธานี        | 90 สหภาพ              | • นครราชสีมา | 11 สหภาพ             |
| • พระนครศรีอยุธยา | 57 สหภาพ              | • ภูเก็ต     | 9 สหภาพ (2553 = 28)  |
| • ฉะเชิงเทรา      | 37 สหภาพ (2553 = 23)  | • อุตรธานี   | 4 สหภาพ              |



# พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

## องค์กรของฝ่ายลูกจ้างตั้งขึ้นเพื่อ?

- เป็นพลังในการเรียกร้องสภาพการจ้างที่ดีจากนายจ้าง (Conditions of Employment)
  - คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิเสนอแนะให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้างได้ (แต่นายจ้างจะรับฟังหรือไม่ก็ได้)
  - สหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง โดยนายจ้างต้องเจรจาด้วย ไม่รับฟังไม่ได้ (หรือพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องรวมตัวกัน 15% ยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างได้)
- สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานพการจ้าง

# พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

## สภาพการจ้างในสถานประกอบการ

- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
  - นายจ้างประกาศกำหนดไว้ฝ่ายเดียว
  - นายจ้างกับลูกจ้างเคยเจรจาทำข้อตกลงกันไว้
- ระเบียบ คำสั่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากข้อบังคับ
  - นายจ้างประกาศกำหนดไว้ฝ่ายเดียว
  - นายจ้างกับลูกจ้างเคยเจรจาทำข้อตกลงกันไว้
- ประกาศกำหนด สวัสดิการ ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ
  - นายจ้างประกาศกำหนดไว้ฝ่ายเดียว
  - นายจ้างกับลูกจ้างเคยเจรจาทำข้อตกลงกันไว้

# พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

## ขั้นตอนในการแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้าง

---

1. ฝ่ายที่ต้องการแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ (อาจแนบชื่อผู้แทนเจรจาด้วยได้)
2. ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจา
3. เริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน (ตกลงกันได้นำไปจดทะเบียน)
4. ตกลงกันไม่ได้เกิด “ข้อพิพาทแรงงาน” ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งต่อ “พนักงานประนอมข้อพิพาท” ภายใน 24 ชม.
5. พนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ย โดยมีเวลาไกล่เกลี่ย 5 วัน (หากตกลงกันได้นำไปจดทะเบียน)
6. หากพนักงานประนอมข้อพิพาทไกล่เกลี่ยแล้วแต่ยังตกลงกันไม่ได้ เกิดเป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” คู่กรณีสามารถสามารถ นัดหยุดงาน/ ปิดงาน หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
7. หากรัฐเห็นว่าอาจเสียหายต่อเศรษฐกิจหรือสาธารณะ รัฐสามารถใช้อำนาจเข้าตัดสินกรณีพิพาทได้ตามกฎหมาย (ในกรณีที่เป็นกิจการสำคัญ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะส่งข้อพิพาทให้ “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” วินิจฉัย โดยไม่ต้องรอให้มีการปิดงาน-นัดหยุดงาน)

# พสบ.แรงงานสัมพันธ์ฯ พ.ศ.2518

เมื่อได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเรียกร้อง



- ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
  - ปิดประกาศไว้โดยเปิดเผยในสถานที่ทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน (ให้เริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่ตกลงกันได้)
  - นำ “ข้อตกลง” ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้
- ผลบังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเรียกร้อง
  - ตกลงกำหนดอายุได้ตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี (หากหมดอายุแล้วไม่มีการเรียกร้องใหม่-เจรจาใหม่ ให้ข้อตกลงเดิมมีผลใช้บังคับไปอีกครั้งละ 1 ปี)
  - นายจ้างจะทำสัญญาจ้างขาดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นคุณยิ่งกว่า (หากเป็นสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากข้อเรียกร้องทำสัญญาขาดหรือแย้งได้)



# พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

## วัตถุประสงค์ของกฎหมาย

- เพื่อให้มีศาลพิเศษที่มีความชำนาญเฉพาะด้านแรงงาน
- พิจารณาเฉพาะคดีที่เป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคดีที่เกี่ยวกับแรงงานทั้งหมด เช่น ประกันสังคม ฯลฯ
- กำหนดวิธีพิจารณาความที่ยืดหยุ่นเพื่อให้คดียุติโดยเร็ว
- เสมอภาคและเป็นธรรม เพราะผู้พิพากษามี 3 คน คือ ผู้พิพากษา/ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง/ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง
- ประหยัดค่าใช้จ่ายของคู่ความ โดยคดีแรงงานไม่มีค่าธรรมเนียมขึ้นศาลใดๆ

# พสบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

## วิธีพิจารณาความที่พิเศษของศาลแรงงาน

---

- ศาลแรงงาน; ศาลแรงงานกลาง + ศาลแรงงานภาคอีก 9 แห่งทั่วประเทศ
- ก่อนฟ้อง/ ก่อนขึ้นศาล/ ระหว่างศาลพิจารณาคดี จะเน้นให้เกิดการเจรจาไกล่เกลี่ยตลอดเวลา
- ฟ้องด้วยวาจาได้ (แถลงด้วยวาจาต่อศาล)
- นัดพิจารณาอย่างรวดเร็ว
- ศาลจะซักถามพยานเอง (ทนายถามได้เมื่อได้รับอนุญาต)
- ศาลจะนัดฟังคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยเร็ว นับแต่วันสืบพยานเสร็จ
- ปัจจุบันมี 3 ศาล (โดยยื่นอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษภายใน 15 วัน นับแต่วันศาลชั้นต้นอ่านคำพิพากษา และอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ภายใน 15 วัน/ ทั้งนี้อุทธรณ์จะเฉพาะข้อกฎหมาย ห้ามอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง)



# พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

## คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

- กฎหมายศาลแรงงาน (พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาฯ) ได้บัญญัติคุ้มครอง/ช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้ด้วย
- หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม ลูกจ้างอาจฟ้องนายจ้างขอหา “เลิกจ้างไม่เป็นธรรม” ได้
- หากศาลพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมก็อาจ
  - มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
  - พิจารณาให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้กับลูกจ้าง

# พสบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

## สิทธิของลูกจ้างที่อาจได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง

---

### 1. สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- 1.1 ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง
- 1.2 ค่าชดเชยตามอายุงาน โดยผู้ที่อายุงานครบ 120 วันขึ้นไปมีสิทธิจะได้รับ (จ่ายให้ตั้งแต่ 30 – 400 วัน)
- 1.3 ค่าชดเชยพิเศษ กรณีบริษัทฯนำเครื่องจักรมาใช้แทนคน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (บอกกล่าวล่วงหน้า 60 วัน/ อายุงานเกิน 6 ปี ได้ค่าชดเชยพิเศษ 15 วันต่อปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 365 วัน) อาจได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง

### 2. สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เรียกค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ \*\*ต้องเกิดจากข้อตกลงจากการเรียกร้อง\*\*

### 3. สิทธิตามกฎหมายศาลแรงงาน เรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้

# ตอบคำถามและข้อสงสัย



rungnikorn\_s@bpit.co.th

- บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด - [www.bpit.co.th](http://www.bpit.co.th)
- ให้บริการงาน HR มาตรฐานสากล
  - Staff & Labor Outsourcing (Sub-contract)
  - Recruitment
  - In-house Training
  - Payroll Outsourcing
  - HR Consulting
  - Labor Laws Consulting
  - Thai HR Online Club **\*\*ส่วนงานที่ไม่แสวงกำไร\*\***

“กฎหมายแรงงานสำหรับ HR” อ.รุ่งนิกร สุขมงคล