

หน่วยที่ 3 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งรัฐกำหนดให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบมากเกินไป โดยมีขอบเขตการบังคับใช้กับการจ้างแรงงานทุกประเภทที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปที่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างด้วยกัน ตามสัญญาจ้างแรงงาน ยกเว้นการจ้างงานของส่วนราชการและกิจการบางประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้

การควบคุมการใช้แรงงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและดูแลควบคุมนายจ้าง เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย โดยกำหนดมาตรการให้นายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง หลักเกณฑ์การร้องทุกข์ การพักงานและการยื่นคำร้อง รวมทั้งการตรวจแรงงาน และการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การควบคุมการใช้แรงงาน

สรุป สาระสำคัญ พรบ. คุ้มครองแรงงาน (หน่วยที่ 3)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 มีบทบัญญัติ ทั้งหมด 16 หมวด และ 166 มาตรา

- "นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
- "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร
- มิให้ใช้บังคับทั้งหมด ส่วนราชการส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) ราชการส่วนภูมิภาค (จังหวัด อำเภอ) ราชการส่วนท้องถิ่น (อบจ.อบต) รัฐวิสาหกิจ โรงเรียนเอกชนครูใหญ่ ครู
- มิให้ใช้บังคับแต่บางส่วน เช่น คนใช้ ไม่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองวันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา 28) แต่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองวันหยุดประจำปี (มาตรา 30)
- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดทำมี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จัดทำทะเบียนลูกจ้าง จัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- การพักงานต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
- เมื่อสอบสวนลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดต้องคืนเงิน พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ 15
- การลงโทษทางอาญา ผู้ประกอบการและผู้ฝ่าฝืนจะมีโทษขั้นต่ำสุดปรับไม่เกิน 5,000 บาท สูงสุด จำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท

การคุ้มครองการใช้แรงงาน

- นายจ้างจะเรียกรับหลักประกันจากลูกจ้างไม่ได้ ยกเว้น งานที่เกี่ยวกับการเงิน ทรัพย์สินของนายจ้าง และเรียกได้ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน

- เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกต้องคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ภายในเจ็ดวัน

- จะเรียกเงินประกันกับลูกจ้างเด็ก อายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ได้

- เวลาทำงานปกติ หนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

- งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง หนึ่งวันต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง หรือ 42 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์

งานที่เป็นอันตราย ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ทำด้วยเครื่องมือ เครื่องจักรสันตะเทียม งานเกี่ยวกับความร้อนจัด ความเย็นจัด

- การทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอม หรืองานชนิดนั้นถ้าหยุดจะเสียหาย
- เวลาพัก อาจแบ่งได้ 2 ประเภท พักตามกฎหมายกำหนด และพักตามที่ตกลงกัน
- นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง งานจับขี้ยานพาหนะ พักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง
- เวลาพักในกรณีทำงานล่วงเวลา ในกรณีทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องจัดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที
- วันหยุด มี 3 ประเภทคือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- วันหยุดประจำสัปดาห์ในงานทั่วไป ทำงานไม่เกิน 6 วัน หยุด 1 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ในงานพิเศษเช่น งานโรงแรม งานขนส่ง งานในถิ่นทุรกันดาร งานแทนชุดเจาะน้ำมัน ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 14 วัน นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง เช่น ทำงานติดต่อกัน 20 วัน หยุด 10 วัน
- วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน งานประมง ทะเลไม่น้อยกว่า 30 วัน งานเกษตรกรรมทำงานมาแล้ว 180 วัน หยุดพักผ่อนได้ ไม่น้อยกว่า 3 วัน
- การทำงานในวันหยุด มี 2 ประเภทคืองานที่สามารถทำงานในวันหยุดได้ และงานที่ไม่สามารถทำงานในวันหยุดได้
- วันลา มี 6 ประเภท คือ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระ ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรม ลาคลอด
- ลาคลอดบุตร ครั้งละไม่เกิน 90 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย
- ลาป่วยมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมีใบรับรองแพทย์ ได้เงิน 30 วัน
- การคุ้มครองแรงงานหญิงมี 3 ประเภท คือ งานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำ การทำงานในเวลาวิกาล และการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์
- ห้ามหญิงมีครรภ์ ทำงาน มีความสัมพันธ์ ขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ ยก แบก หาม ลาก ของหนักเกิน 15 กิโลกรัม ห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ยกเว้น งานวิชาการ ผู้บริหาร งานธุรการ บัญชี โดยความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป

- นายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์เพราะเหตุมีครรภ์ไม่ได้
- การจ้างแรงงานเด็ก อายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน
- ห้ามลูกจ้างแรงงานเด็กทำงานหลอม เป่า ริด โลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน เย็น สั่นสะเทือน เสียง แสง แตกต่างจากปกติ งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย งานกัมมัตภาพรังสี ในถ้ำ อุโมงค์
- สถานที่ ห้ามลูกจ้างเด็กอายุ ต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการ และที่กำหนดใน กฎกระทรวง
- ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่างเวลา 22.00-6.00 น. เว้นจะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ห้ามไม่ให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
- ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของแรงงานเด็กให้กับบุคคลอื่น โดยไม่มีข้อยกเว้น ห้ามเรียกเงินประกัน กับแรงงานเด็ก

ค่าตอบแทนในการทำงาน

- ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
- สวัสดิการมิใช่เป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง ไม่อยู่ในความหมายของค่าจ้าง เช่น เงินค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าเช่าบ้าน
- ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา
- ค่าล่วงเวลามี 2 ประเภทคือ ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- ค่าล่วงเวลาในวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่ง (* 1.5)
- ค่าล่วงเวลาในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน (*3)
- ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในวันหยุด รายเดือนได้ไม่น้อยกว่า 1 เท่า รายวัน ได้ไม่น้อยกว่า 2 เท่า
- นายจ้างเลิกจ้าง ต้องจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง
- นายจ้างจะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ เว้นแต่ ชำระภาษี ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นเงินประกันความเสียหาย ชำระหนี้นายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสมทบ
- กรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุที่ผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน ทำการ
- ลูกจ้างถูกสั่งพักงาน จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่ผิดต้องคืนเงินพร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ 15 ต่อปี

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพตามสมควรก่อนที่จะได้งานใหม่

ค่าชดเชยมี 2 ประเภทคือ ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และค่าชดเชยพิเศษ

- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย 1. ต้องเป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด 2. ต้องทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน 3. ต้องไม่เป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะการกระทำผิด ตามมาตรา 119

อัตราค่าชดเชย กฎหมายกำหนดอัตราค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างไว้ 5 อัตรา

1. ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 30 วัน
2. ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 90 วัน
3. ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน ครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 180 วัน
4. ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน ครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่า 240 วัน
5. ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน ครบ 10 ปี ขึ้นไปจ่ายไม่น้อยกว่า 300 วัน

ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกาณ์พิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5) มี 2 ชนิดคือ ค่าชดเชยพิเศษ กรณีย้ายสถานประกอบกิจการ และค่าชดเชยพิเศษกรณีนำเครื่องจักรมาใช้

- กรณีย้ายสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าใน กรณีที่ถูกเลิกจ้างตามมาตรา 118 นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า 30 วัน ถ้าไม่แจ้ง ต้องจ่ายอีก 30 วัน
- กรณีค่าชดเชยพิเศษนำเครื่องจักรมาใช้ ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้าง ถ้าไม่แจ้งต้องจ่ายค่าชดเชย เพิ่มอีก 60 วัน ลูกจ้างที่ทำงานเกิน 6 ปี ต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นจากมาตรา 118 เป็น 360 วัน

นายจ้างไม่ทำตามข้อกำหนดให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายใน 30 วัน

ตัวอย่างคำนวณ ค่าชดเชย หน้า 3-52