

“

สิทธิหน้าที่ที่ลูกจ้างควรทราบ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
และแก้ไขเพิ่มเติม

”

โดย สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ



สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ





องค์ประกอบของค่าจ้าง (ม.5)

1. ต้องเป็นเงินเท่านั้น ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
2. จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง
3. จ่ายให้ในระยะเวลาทำงานปกติ



สัญญาจ้างแรงงาน (ม.5)



คำพิพากษาศาลฎีกา 2781/2526, 2652-2653/2529

การทำสัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมาย
บังคับว่าต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือ



เงินประกันและ หลักประกัน (มาตรา 10)

1. เงินสด
2. ทรัพย์สิน
3. การค้ำประกันด้วยบุคคล

กรณีที่นายจ้างเรียกหลักประกันหลายอย่าง คือ
รวมหลักประกัน 1,2,3 แล้ว **ต้องไม่เกิน 60 เท่า**
ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย

แนวทางการกำหนด ประเภทของหลักประกัน

1. เงินสด ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย
2. ทรัพย์สิน วงเงินไม่เกิน 60 เท่า
 - สมุดเงินฝากประจำธนาคาร
 - หนังสือค้ำประกันของธนาคาร
3. บุคคลค้ำประกัน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือมีรายได้แน่นอน(เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบได้ไม่เกิน 60 เท่า)

การคืนหลักประกัน

ต้องคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย(ถ้ามี)
ให้แก่ลูกจ้าง ภายใน 7 วัน นับแต่

1. นายจ้างเลิกจ้าง
2. ลูกจ้างลาออก
3. สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ





การบอกกล่าวล่วงหน้า (ม.17)

1.

สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาไม่ต้องบอกกล่าว
(ม.17 วรรคหนึ่ง)

2.

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาการบอกเลิกสัญญา

(นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออกจากงาน) อาจบอกล่วงหน้า
เป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง
คราวหนึ่งคราวใด เพื่อเป็นผลให้เลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่าย
ค่าจ้างคราวต่อไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวเกิน 3 เดือน
(ม.17 วรรคสอง)

ม.17/1 นายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า

นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง

วิธีการบอกกล่าว

มกราคม

25

กุมภาพันธ์

25

มีนาคม

25

ปwww.ม.583

1. จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจฉ
3. ละทิ้งหน้าที่ไปเสีย
4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
5. ทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่
ของตนให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต





การนับระยะเวลาการทำงาน (ม.19)

ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุด
งานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่ง
ให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง



เวลาทำงานปกติ (ม.23)

- ประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติ
- กำหนด (เวลาเริ่มต้นสิ้นสุด)

วันละ ไม่เกิน 8 ชม.
1 สัปดาห์ ไม่เกิน 48 ชม.

งานปกติ

วันละ ไม่เกิน 7 ชม.
1 สัปดาห์ ไม่เกิน 42 ชม.

งานอันตราย

การทำงานล่วงเวลา (ม. 24)



การทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติ
หรือเกิน ชม. ทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและ
ลูกจ้างตกลงกันตาม ม.23 ในวันทำงานหรือวันหยุด

- ทำได้เมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป (ว.1)
- ทำได้เท่าที่เป็นที่จำเป็นในงานที่ต้องทำติดต่อกันจะเสียหาย
งานฉุกเฉิน งานตามกฎหมายกระทรวง
- งานอันตรายห้ามทำล่วงเวลา (ม.31)

ไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์ (กฎหมายฉบับที่ 3)

เวลาพักระหว่างการทำงาน (ม. 27)

ระหว่างการทำงานปกติ

- จัดในระหว่างการทำงานในวันที่มีการทำงาน
- ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน
- ภายใน 5 ชม. แรกของการทำงาน
- แบ่งเวลาพักได้ตามที่ตกลงกัน
- ตกลงกำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่นได้ ถ้าเป็นประโยชน์
แก่ลูกจ้าง

พักก่อนทำ O.T.

ไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนทำ O.T. ถ้า O.T. ทำต่อ
จากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 2 ชม.





วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ (ม.28)

- จัดให้มี 1 วัน/สัปดาห์ เป็นวันใดก็ได้
- แต่ละวันหยุดต้อง **ห่างกันไม่เกิน 6 วัน**



วันหยุดตามประเพณี (ม.29)

นายจ้างต้อง

- ประกาศกำหนดล่วงหน้า
- ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี
- รวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย
- วันอื่นให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ถ้าตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์





วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ม.30)

ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี

- ☒ หยุดได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี
- ☒ นายจ้างกำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน
- ☒ สะสมและเลื่อนไปรวมหยุดในปีต่อๆ ไปได้



วันลาป่วย (ม.32)

- ลาได้เท่าที่ป่วยจริง
- ลาตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ ให้ชี้แจงให้นายจ้างทราบ
- วันที่ลูกจ้างไม่ทำงานเนื่องจาก **ประสบอันตราย** หรือ **เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน, วันลาเพื่อคลอดบุตร** **“ไม่ถือเป็นวันลาป่วย”**
- ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี (ม.57 ว.1)



ม.33

ลาเพื่อทำหมัน/ลาเนื่องจากการทำหมัน



ลาได้ตามเวลาที่แพทย์กำหนด

ได้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา

(มาตรา 57 วรศสอง)



วันลากิจ(ม.34)

ลาเพื่อกิจธุระวันจําเป็นได้

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายใหม่กำหนด
ได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วัน ได้รับค่าจ้าง (ม.34)





วันลาเพื่อรับราชการทหาร (ม.35)

- ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม
- ลาได้เท่าจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก
- ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วัน/ปี (ม.58)



วันลาเพื่อฝึกอบรม (ม.36)

มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้
ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ในกฎกระทรวง(ฉบับที่ 5)

- แจ้งนายจ้างล่วงหน้า 7 วัน
- 3 ครั้ง หรือ 30 วัน
- อาจก่อให้เกิดความเสียหาย





วันลาเพื่อคลอดบุตร (ม.41)

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิ

1. ลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน
กฎหมายใหม่ รวมตรวจครรภ์ก่อนคลอด
2. วันลานั้นรวมวันหยุด
3. ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา
แต่ไม่เกิน 45 วัน (ม.59)

วันหยุดที่ได้รับค่าจ้างเท่าวันทำงาน (ม.56)

1

วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างที่ได้รับ
ค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน
โดยคำนวณเป็นหน่วย

2

วันหยุดตามประเพณี

3

วันหยุดพักผ่อนประจำปี





การจ่ายค่า ล่วงเวลา



ค่าล่วงเวลา

ในวันทำงาน 1.5 เท่า (มาตรา 61)

ในวันหยุด 3 เท่า (มาตรา 63)



การจ่ายค่า ทำงานในวันหยุด (ม.62)

1 เท่า

ลูกจ้างที่ได้รับ
ค่าจ้างในวันหยุด

2 เท่า

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิ
ได้รับค่าจ้างในวันหยุด





การหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด
และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
(ม.76) ได้เฉพาะ



1. ชำระภาษีเงินได้, เงินอื่นตามกฎหมายบัญญัติไว้
2. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
3. ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกัน
เช่น สหกรณ์เครดิตยูเนียน หนี้สวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว
ถ้าลูกจ้างยินยอม
4. เงินประกัน, ชดใช้ค่าเสียหายถ้าจริงใจ, ประมาคร้ายแรงถ้าลูกจ้างยินยอม
5. เงินสมทบกองทุนเงินสะสมตามข้อตกลง



- ตามที่จ่ายจริง
- แต่ละข้อไม่เกิน 10%
รวมกันไม่เกิน 1/5
หักมากกว่านี้เมื่อลูกจ้างยินยอม





เงินชดเชยเลิกจ้าง (ม.118)

การเลิกจ้าง

1. การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป + ไม่จ่ายค่าจ้างให้
ไม่ว่าเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด
2. ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน + ไม่ได้รับค่าจ้าง
เพราะนายจ้างไม่สามารถดำเนินการกิจการได้

ม.67 กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณี ตาม ม.119

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี / วันหยุด
พักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตาม ม.30 ด้วย



อัตราเงินชดเชย



คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย

อายุงาน

120วัน - ไม่ครบ 1 ปี	= 30 วัน
1 ปี - ไม่ครบ 3 ปี	= 90 วัน
3 ปี - ไม่ครบ 6 ปี	= 180 วัน
6 ปี - ไม่ครบ 10 ปี	= 240 วัน
10 ปี - ไม่ครบ 20 ปี	= 300 วัน
20 ปีขึ้นไป	= 400 วัน

■ กฎหมายใหม่



การเกษียณอายุ (ม.118/1)

ตามที่ตกลงกัน หรือนายจ้างกำหนดไว้

- สัญญาจ้าง
- ข้อบังคับการทำงาน

ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผล 30 วัน นับแต่แสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นด้วย

