

กฎหมายแรงงาน

๑. ความสมบูรณ์ของการทำสัญญาจ้างแรงงาน

นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะแสดงเจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานกัน โดยทำเป็นหนังสือหรือโดยปากเปล่าก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งถ้ามีการแสดงเจตนาขัดต่อกฎหมายดังกล่าว ย่อมทำให้ตกเป็นโมฆะได้

๒. การคุ้มครองกำหนดเวลาในการทำงาน

ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

(๑) งานอุตสาหกรรม เช่น โรงงาน การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง

(๒) งานขนส่ง เช่น การส่งของ การขับรถโดยสาร ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง

(๓) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด เช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน, ในน้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เป็นต้น ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง

(๔) งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่น ซึ่งไม่ใช่งานตามข้อ (๑), (๒), (๓) เช่น การซื้อขาย, แลกเปลี่ยน, ให้, เช่าทรัพย์สิน, รับประกันภัย การธนาคารไม่เกินสัปดาห์ละ ๕๔ ชั่วโมง

๓. สิทธิของลูกจ้างในการพักผ่อนระหว่างทำงาน

- ในวันที่ทำงาน นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย ๑ ชั่วโมงต่อวัน ภายหลังจากที่ได้ให้ทำงานไปแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง แต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ ๑ ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง

- กรณีที่กล่าวมา ไม่ใช่บังคับแก่ลูกจ้างที่ทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉินที่หยุดไม่ได้

๔. สิทธิของลูกจ้างในการมีวันหยุด

(๑) ชนิดของวันหยุด

- วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ หรืออาจจะตกลงล่วงหน้าให้มีการสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

- วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งนายจ้างต้องประกาศวันหยุดไม่น้อยกว่า ปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้อย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงาน และนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

(๒) สิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด

- ถ้าจะให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามข้อหนึ่ง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายวัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว เช่น ลูกจ้างรายเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน

- สิทธิของลูกจ้างในเรื่องเวลาพักผ่อนและวันหยุดต่าง ๆ ข้างต้นนี้ ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น คนรับใช้ จะขอใช้สิทธิลาหยุดต่าง ๆ ไม่ได้

๕. สิทธิลาของลูกจ้าง

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน โดยมีสิทธิได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๖๐ วัน

- ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน (วันลาดังกล่าวนับรวมวันหยุดด้วย)

- ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาไกล่เกลี่ย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและมีสิทธิลาเพื่อไปประชุมตามที่ราชการกำหนดแต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าพร้อมแสดงหลักฐานด้วย และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนี้เป็นวันทำงาน

๖. สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวของหญิงมีครรภ์

- หญิงมีครรภ์ซึ่งไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดโดยแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ประกอบด้วย

๗. การคุ้มครองแรงงาน

(๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ *

* ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒๐) ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๓๕ โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕ เป็นต้นไป

๑.๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๑๕ บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัดภูเก็ต

๑.๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๐๗ บาท ในท้องที่จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา

๑.๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๐๑ บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดเชียงใหม่

๑.๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๕๔ บาท ในท้องที่จังหวัดที่เหลือทั้งหมด

๑.๕ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีให้บังคับแก่

(ก) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์

(ข) งานอื่น ๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดกิจการที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ เว้นแต่เป็นลูกจ้างทดลองงาน ซึ่งนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือแต่แรก โดยมีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน ๖๐ วัน

(๒) ค่าล่วงเวลา

- ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ๑/๒ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

- ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายในอัตรา ๓ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา คือ

๒.๑ ลูกจ้างที่นายจ้างให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในระหว่างเดินทาง เว้นแต่จะมีข้อตกลงให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้

๒.๒ ลูกจ้างที่ทำงานบางลักษณะดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

(ก) ลูกจ้างที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้า

(ข) งานขบวนการจัดรถไฟ

(ค) งานขนส่ง

(ง) งานปิดเปิดประตุน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(จ) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(ฉ) งานเฝ้าสถานที่หรือดูแลทรัพย์สิน

(ช) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่ง

- กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

- กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๔) ห้ามนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้าง ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้ เช่น หนี้เงินกู้ที่ลูกจ้างค้างชำระนายจ้างอยู่ นายจ้างจะหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างมาใช้เงินกู้ที่ลูกจ้างกู้จากนายจ้างไปไม่ได้

๘. สิทธิได้รับเงินทดแทน

- เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเพราะเหตุที่ทำงานให้นายจ้างหรือขณะทำงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามประเภทดังต่อไปนี้

(๑) ค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็นต้องจ่าย แต่ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

บาท

(๒) ค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

๒.๑ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเสียวัยะตาม ๒.๒ ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกัน แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี

๒.๒ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกายโดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี เช่น แขนขาดข้างหนึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทน มีกำหนด ๔ ปี ๖ เดือน

๒.๓ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

๒.๔ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนด ๕ ปี

(๓) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้นายจ้างจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

(๔) ค่าทำศพ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพในจำนวนเงิน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท และไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

- การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปบางส่วนให้ถือว่าลูกจ้างสูญเสียอวัยวะนั้นด้วย

ลูกจ้างจะไม่ได้เงินทดแทนในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมายถึง คี๋มสุราเมาจนขาดสติ ขาดความยั้งคิดซึ่งเคยมีอยู่ก่อน

(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เช่น ไม่อยากถูกเกณฑ์ทหารจึงเอามือเหย้าเข้าไปในเครื่องจักรจนถูกตัดขาด

บุคคลที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

(๑) นายจ้าง ต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างตามประเภทของอันตรายจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างต้องยื่นคำร้องโดยไม่ชักช้า เรียกเงินทดแทนจากนายจ้างต่อพนักงานเงินทดแทนแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีสำนักงาน หรือหน่วยงานตั้งอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

(๒) กองทุนเงินทดแทน ในเขตที่มีการประกาศของกองทุนเงินทดแทน ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดภายใน ๕๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือนับแต่วันที่ผู้มีสิทธิทราบว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายแล้วแต่กรณี

๕. สิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้าง

- นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(๑) กรณีสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดเวลาแน่นอน เช่น ตกลงกัน ๓ ปี เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแรงงานก็สิ้นสุดลง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ เว้นแต่ว่าเมื่อถึงกำหนดลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ก็ไม่ว่าอะไร ก็ถือว่าทั้งคู่ได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยมีข้อตกลงเหมือนเดิม

(๒) กรณีลูกจ้างทำความผิด กรณีนี้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้เต็มที่ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย คือ

- ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้คัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่เป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องคัดเตือน

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาซึ่งถึงที่สุดแล้วทำให้จำคุก

(๓) สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ การเลิกจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดกันไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าไร นายจ้างจะเลิกจ้างด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ หรือหมายถึงบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้าง แต่ไม่จำเป็นที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า ๓ เดือน หรือถ้านายจ้างจะเลิกจ้างทันทีก็ได้ โดยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่จะต้องบอกกล่าวนั้น

(๔) กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเลิกสัญญากันเมื่อใดก็ได้

(๕) การเลิกจ้างในกรณีเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำผิดกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

๑) การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพันวิสัยโดยลูกจ้าง

๒) ลูกจ้างไร้ฝีมือ

๓) นายจ้างโอนสิทธิหรือลูกจ้างโอนหน้าที่ให้บุคคลภายนอกโดยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง

ไม่ยินยอม

๔) ลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงดังต่อไปนี้คือ

- จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่นว่า

นั้นเป็นอาจฉฉฉ

- ละทิ้งการงานไปเสีย

- กระทำผิดอย่างร้ายแรง

- ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและ

สุจริต

๑๐. สิทธิของลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง

- ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดดังต่อไปนี้เมื่อถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย คือ

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เช่น นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

หากลูกจ้างได้กระทำผิดตามข้อ (๑) - (๖) ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่หากไม่เข้ากรณีตามข้อ (๑) - (๖) แม้จะเป็นความผิดของลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยอยู่

- กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิ

(๑) เรียกค่าเสียหาย ถ้าสัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกจากนายจ้างได้

(๒) เรียกค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เฉพาะกรณีสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดลงไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าต้องการให้ลูกจ้างออกจากงานทันที

(๓) เรียกค่าชดเชย อัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้างนั้นถือหลักว่า ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างเป็นเวลานานกว่าจะได้รับค่าชดเชยมากกว่า ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างจะต้องมีอายุการทำงานครบ ๑๒๐ วันโดยนับวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง อัตราในการจ่าย

๓.๑ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๓.๒ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี โดยรวมวันหยุดเช่นเดียวกับข้อ ๓.๑ ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๕๐ วัน

๓.๓ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุดเช่นเดียวกับข้อ ๓.๑ ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน

- ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิที่จะได้ค่าชดเชย คือ ที่นายจ้างจ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาลหรืองานตามโครงการ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาจ้างกันเป็นหนังสือ โดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงต่อสัญญาจ้างกันอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรก

(๔) สิทธิที่จะกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

๑๑. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ไม่ได้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ ๑๐ เมตร ขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

(๖) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้ไม่ได้

๑) ๓๐ กิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

๒) ๒๕ กิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

๓) ๖๐๐ กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

๔) ๓๐๐ กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

- นายจ้างไม่อาจจะจ้างหญิงโสศซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานที่เต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบนวด โรงแรมหรือสถานที่อื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึง ๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว

๑๒. การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

- นายจ้างไม่อาจรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๓ ปี เข้าทำงานโดยเด็ดขาด

- งานบางประเภทที่นายจ้างจะรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี เป็นลูกจ้างได้ คือ

- (๑) งานรับใช้ในสถานประกอบการพาณิชย์กรรม ที่ไม่มีการจำหน่ายหรือการเสพสุรา
- (๒) งานส่งหนังสือพิมพ์
- (๓) งานรับใช้เกี่ยวกับกีฬา
- (๔) งานเก็บจำหน่าย รับส่ง ดอกไม้ ผลไม้และเครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ เช่น น้ำอัดลม

(๕) งานยก แบก หาม ลาก ของที่มีน้ำหนักไม่เกิน ๑๐ กิโลกรัม โดยงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเจริญเติบโตของเด็ก

- ถ้าจะทำนอกเหนือจากนี้ต้องขออนุญาตจากกรมแรงงานหรือนายอำเภอท้องถิ่นนอกเขตกรุงเทพฯ

- กฎหมายให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานของเด็กอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปีไว้ ๔ กรณีคือ

- (๑) ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันได้ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง
- (๒) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานในวันหยุด
- (๓) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา
- (๔) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. เว้นแต่จะเป็นงานแสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนตามสมควร

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปีบริบูรณ์ ทำงานในลักษณะต่อไปนี้ไม่ได้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ ริดโลหะหรือวัสดุอื่น
- (๒) งานป้อนโลหะ หรือวัสดุอื่น
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน เย็น สั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับผิดกว่าปกติอันอาจเป็นอันตราย

- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันที่เป็นพิษ ซึ่งอาจจะเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา และเชื้ออื่น ๆ
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุที่มีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานที่บริการน้ำมันเชื้อเพลิง
- (๗) งานขับหรืออาศัยรถยกหรือปั้นจั่น

(๘) งานใช้เคลื่อนด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ไม่ได้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานที่เต้นรำ รำวงหรือร้องเพลง ประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีหญิงพาร์ทเนอร์

บริการ

(๔) สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชาหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายบริการโดยมีหญิงบำเรอ

สำหรับปรนนิบัติลูกค้าหรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้ลูกค้า

(๕) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีหญิงบริการให้ลูกค้า

- การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้าง

กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็ก จ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้างหรือขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กในแต่ละคราว กฎหมายมิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็กนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถนำเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กตามกำหนด

- คุ้มครองเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานเด็ก ให้สิทธิแก่ลูกจ้างเด็กในการลาเพื่อเข้าฝึกอบรมตามที่อธิบดีกรมแรงงานจัดขึ้น ซึ่งเมื่อลูกจ้างเด็กใช้สิทธิในการลาดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลาโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตามปกติด้วย