

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ และ ๓ พ.ศ.๒๕๕๑

โดย

ร้อยเอกจรัญ คุณยศยิ่ง

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

โทร ๐๕๓-๘๖๐๔๗๒-๓



ประวัติวิทยากร ร.อ.จรัญ คุณยศยิ่ง

- เป็นคนเชียงราย/เชียงใหม่
 - การศึกษา
 - ปริญญาตรีรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - ปริญญาโทพัฒนาสังคม นิด้า
 - เป็นทหาร 5 ปี
 - เป็นพนักงานตรวจแรงงาน 21 ปี
- 

วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ.๒๔๖๒ ไทยเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

พ.ศ.๒๔๗๒ มีกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยแรงงาน

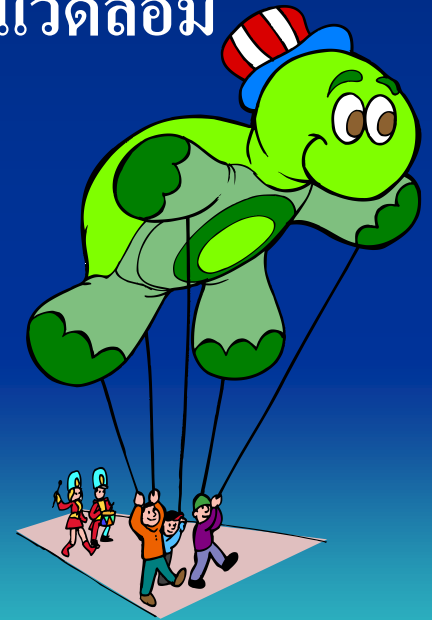
พ.ศ.๒๔๘๘ ออก พ.ร.บ. แรงงาน ใช้บังคับปี ๒๕๐๐

พ.ศ.๒๕๑๕ ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

พ.ศ.๒๕๔๑ ออก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับมาถึงปัจจุบัน

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ

๑. ป.พ.พ. บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ เรื่อง การจ้างแรงงาน พ.ศ. ๒๔๗๒
๒. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๓. พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔
๔. พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
๕. พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. ๒๕๒๒
๖. พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
๗. พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗



กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม



กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะ .- กำหนดถึงสิทธิ - หน้าที่นายจ้าง

ลูกจ้างในฐานะคู่สัญญา

ชื่อ .- ป.พ.พ. บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา

ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน

ขอบเขต .- ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ทุก

ประเภท ทั้งกิจการทั่วไป รัฐวิสาหกิจ

และลูกจ้างราชการ



การจ้างแรงงาน



หมายถึง

สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

สัญญาจ้างแรงงาน

- มีบุคคล ๒ ฝ่าย
- มีเจตนาจ้างและรับจ้างต่อกัน
- มีการทำงานและมีการจ่ายสินจ้าง
- มีการบังคับบัญชา



หน้าที่นายจ้าง

- จ่ายสินจ้างให้(ค่าจ้าง)
- ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน
- ใช้ค่าเดินทางขากลับ



หน้าที่ถูกจ้าง

- ทำงาน

- ⚡ ตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย

- ⚡ ให้ถูกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต

- ไม่

- ⚡ กระทบความผิดอย่างร้ายแรง

- ⚡ ละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย



สัญญาจ้างแรงงาน

- ⚡ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ⚡ ค่าจ้าง
- ⚡ ระยะเวลาการจ้าง
- ⚡ เงินประกัน บุคคลค่าประกัน
- ⚡ การทดลองงาน
- ⚡ การเลิกสัญญาจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า
- ⚡ เงื่อนไขการจ้าง ฯลฯ



สิทธิอำนาจของนายจ้าง

- การว่าจ้าง/ทำสัญญาว่าจ้าง
- การกำหนดระยะเวลาการจ้าง
- การกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง
- การกำหนดตำแหน่ง/แต่งตั้งโยกย้าย
- การสั่งงาน/ออกข้อบังคับ/แก้ไขข้อบังคับ
- จัดสวัสดิการ/ลงโทษ/เลิกจ้าง
- การโอนลูกจ้าง/เจรจาต่อรอง

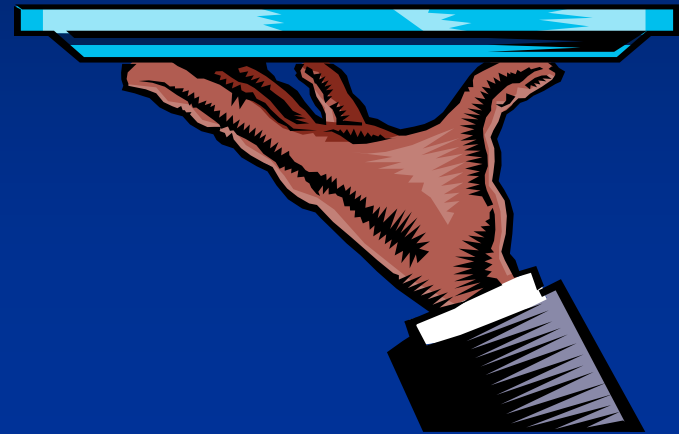


พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

บัญญัติ

สิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้าง



ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- กฎหมายมหาชน
- กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- กฎหมายที่ไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับภาวะทางเศรษฐกิจ
สังคมและการเมือง



สภาพบังคับ

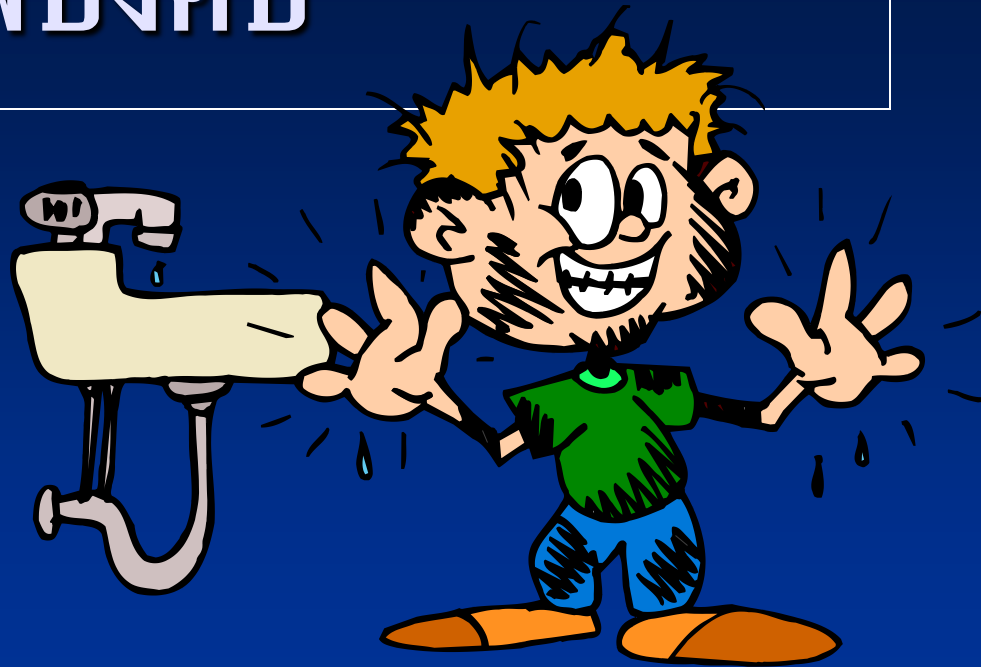
- ทางอาญา

- ★เปรียบเทียบปรับ

- ★ทางพนักงานสอบสวน

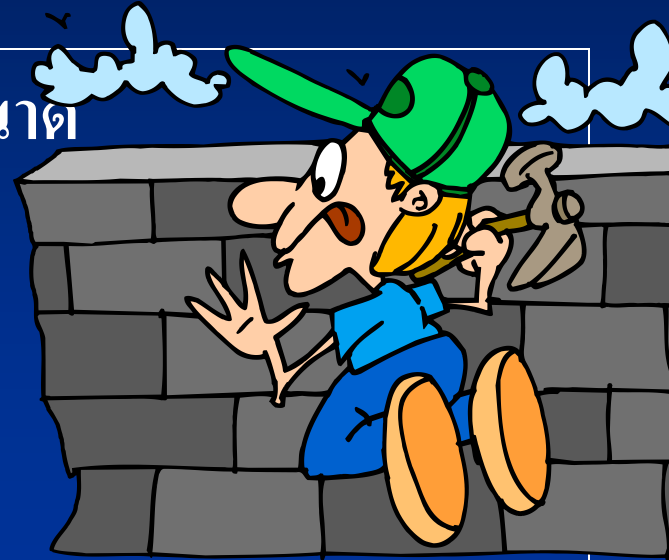
- ทางแพ่ง

- ★จ้างจ่ายเงินต่าง ๆ



กิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

กิจการที่แสวงหาผลกำไรทุกประเภท ทุกขนาด



ยกเว้น

ราชการ

รัฐวิสาหกิจ

ตามกฎหมายกระทรวงกำหนด

(ทั้งฉบับหรือบางส่วน)

กิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

- บางส่วน

- งานเกษตรกรรม

- งานที่รับไปทำที่บ้าน

- โรงเรียนเอกชน(ผอ./ครู/บุคลากร)

- ลูกจ้างงานบ้าน

- งานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

หมวดที่ ๑ บททั่วไป

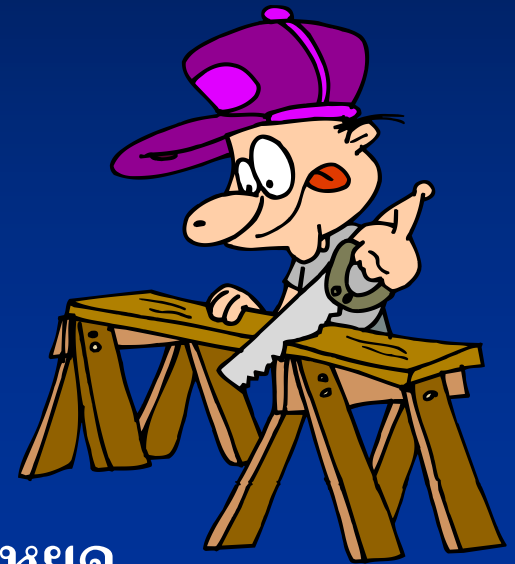
หมวดที่ ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

หมวดที่ ๓ การใช้แรงงานหญิง

หมวดที่ ๔ การใช้แรงงานเด็ก

หมวดที่ ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

หมวดที่ ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑(ต่อ)

หมวดที่ ๗ สวัสดิการ

หมวดที่ ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวดที่ ๙ การควบคุม

หมวดที่ ๑๐ การพักผ่อน

หมวดที่ ๑๑ ค่าชดเชย

หมวดที่ ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑(ต่อ)

หมวดที่ ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวดที่ ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน

หมวดที่ ๑๕ การส่งหนังสือ

หมวดที่ ๑๖ บทกำหนดโทษ

บทเฉพาะกาล



กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑)

มิให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้ แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

หมวด ๑ บททั่วไป

- ม.๑๒ ผู้รับเหมาช่วง
- ม.๑๖ การล่วงเกินทางเพศ
- ม.๑๘ การแจ้งส่งเอกสาร
- ม.๒๒ การกำหนดคุ้มครองให้
แตกต่างกัน

- หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป
(ทั้งหมด) ตั้งแต่ ม.๒๓ — ม.๓๓
- หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง
(ทั้งหมด) ตั้งแต่ ม.๓๘ — ม.๔๓
- หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก
(ทั้งหมด) ตั้งแต่ ม.๔๔ — ม.๕๒

มิให้ใช้บังคับ (ต่อ)

- หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯ
ตั้งแต่ ม.๕๓ — ๗๗
เว้นแต่การจ่ายค่าจ้าง
ตาม ม.๕๓ — ๕๕ และ ม.๗๐
- หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง
(ทั้งหมด)
- หมวด ๗ สวัสดิการ (ทั้งหมด)
- หมวด ๘ การควบคุม (ทั้งหมด)
- หมวด ๑๐ การพักผ่อน (ทั้งหมด)
- หมวด ๑๑ ค่าชดเชย (ทั้งหมด)
- หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้าง (ทั้งหมด)

คงเหลือให้ใช้บังคับ

หมวด ๑ บททั่วไป

- มาตรา ๗ การเรียกร้องสิทธิ
- มาตรา ๘ การฟ้อง/แก้ต่างคดีแรงงาน
- มาตรา ๙ ดอกเบี้ย/เงินเพิ่ม
- มาตรา ๑๐ หลักประกันการทำงาน
- มาตรา ๑๑ บุริมสิทธิ

คงเหลือให้ใช้บังคับ (ต่อ)

- มาตรา ๑๓ การเปลี่ยนตัวนายจ้าง
- มาตรา ๑๔ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายแพ่งว่าด้วยการจ้างงาน
- มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างไม่เป็นธรรม
- มาตรา ๑๕ ให้ปฏิบัติต่อชายหญิงให้เท่าเทียมกัน
- มาตรา ๑๗ การบอกกล่าวล่วงหน้า
- มาตรา ๑๘ การคำนวณระยะเวลาการทำงาน
- มาตรา ๒๐ การนับเวลาทุกช่วงเข้าด้วยกัน
- มาตรา ๒๑ ให้นายจ้างเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย

คงเหลือให้ใช้บังคับ (ต่อ)

หมวด ๕ ค่าจ้าง

- มาตรา ๕๓ การจ่ายค่าจ้างให้เท่าเทียมกัน (ชาย/หญิง)
- มาตรา ๕๔ จ่ายค่าจ้างเป็นเงินไทย
- มาตรา ๕๕ จ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- มาตรา ๗๐ จ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

คงเหลือให้ใช้บังคับ (ต่อ)

- หมวด ๘ ความปลอดภัยในการทำงาน (อुकยกเลิก/ใช้
พรบ.คภ.แทน)
- หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง
- หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน
- หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ
- หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ



คำนิยาม “นายจ้าง”ม.๕

หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

๑. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
๒. กรณีเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

คำนิยาม “ลูกจ้าง”

หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง
โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร



สิทธิการเรียกดอกเบี้ย/เงินเพิ่ม ม.๘

- กรณีนายจ้างไม่คืนเงินประกัน ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี
- กรณีนายจ้างจงใจไม่คืน/ไม่จ่ายเงิน ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

หลักประกัน ม.๑๐

(เงิน ทรัพย์สิน บุคคล)

หลักการ : ห้ามเรียกหรือรับหลักประกัน

เว้นแต่: ตำแหน่งการเงิน หรือทรัพย์สิน

ตามรัฐธรรมนูญประกาศกำหนด

⌘ เรียกได้ไม่เกิน 60 เท่าของค่าจ้างรายวัน

⌘ นำฝากบัญชีธนาคาร

⌘ คืนภายใน 7 วัน

⌘ ห้ามเรียกรับหลักประกันแรงงานเด็ก



งานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน

- สมุดบัญชี
- เก็บหรือจ่ายเงิน
- ฝ้าดูแลสถานที่/ทรัพย์สิน
- ติดตาม/เร่งรัดหนี้สิน
- ควบคุม/รับผิดชอบยานพาหนะ
- ซื่อขายแลกเปลี่ยน เช่าซื้อ ฝากทรัพย์สิน จำนำ จำนอง ฯลฯ
เฉพาะผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สิน
- งานควบคุมรับผิดชอบวัตถุมีค่า เพชร พลอย เงิน ฯลฯ



หลักประกันทรัพย์สินที่จะเรียกใช้ได้

- สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

- หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

(มูลค่าไม่เกิน ๖๐ เท่าของค่าจ้างรายวัน)

หลักประกันด้วยบุคคล

- วงเงินไม่เกิน ๖๐ เท่าของค่าจ้างรายวัน
- ให้นายจ้างจัดทำหนังสือสัญญา ๓ ฉบับ
(นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ค้ำ)
- กรณีเรียกรับหลายอย่างรวมกันต้องไม่เกิน ๖๐ เท่า
- กรณีเรียกรับไว้ไม่ถูกต้องก่อนกฎหมายบังคับใช้ ให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายใน ๓๐ วันนับแต่ ๓ มิ.ย. ๕๑

การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ม.๑๓

- เนื่องจากการโอน รั้งมรดก หรือประการอื่นใด
- สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ ให้ลูกจ้างมีสิทธินั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่นั้น

สัญญาจ้างไม่เป็นธรรม (ม.๑๔/๑)

☺ สัญญาจ้างไม่เป็นธรรม

☺ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบ
ลูกจ้างเกินสมควร

☺ ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรม

การปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยเท่าเทียมกัน ม.๑๕

- ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน
ในการจ้างงาน

เว้น ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้



การบอกกล่าวล่วงหน้า ม.๑๗

- สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา — ไม่ต้องบอกกล่าว
- สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา — ต้องบอกกล่าว ๑ งวดค่าจ้าง

สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้าง ?



ความผิดที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ม.๕๘๓)

- จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
- ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งฯ เป็นอาชญา
- ละทิ้งการงานไปเสีย
- กระทำผิดอย่างร้ายแรง
- กระทำประการอื่นใดอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุด่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ค่าจ้าง

เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น
ค่าตอบแทนในการทำงาน

ต้อง

•จ่ายให้เท่าเทียม
กัน

•จ่าย ณ สถานที่
ทำงาน

•จ่ายเดือนหนึ่งไม่
น้อยกว่า 1 ครั้ง

•จ่ายเป็นเงิน
ไทย



การยื่นคำร้อง - การพิจารณาคำร้อง

- ฟ้องศาล



- ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

- ร้องทุกข์/กล่าวโทษต่อตำรวจ



โทษ.....พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

2541

ต่ำสุด \Rightarrow ปรับไม่เกิน 5,000.-บาท

สูงสุด \Rightarrow จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือ

ปรับไม่เกิน 200,000.-บาท



ประเด็นสำคัญของกิจการที่ไม่ได้แสวงหาผลประโยชน์

- สภาพการจ้าง
- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง





สภาพการจ้าง



หมายความว่า ...

เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและ
เวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์
อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือ
การทำงาน





ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หมายถึง ...

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือ
ระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน**เกี่ยวกับ**
สภาพการจ้าง





ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ต่อ)



(มาตรา 10)

1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี
2. ให้จัดทำเป็นหนังสือ
3. ในกรณีสงสัยว่ามีข้อตกลงฯ หรือไม่ให้ถือว่าบังคับฯ เป็นข้อตกลงฯ





ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง

- สัญญาจ้าง
- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- นายจ้างให้ - ลูกจ้างรับ และปฏิบัติติดต่อกันเป็นเวลานาน
- นายจ้าง-ลูกจ้างตกลงกัน

2. ข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์



สัญญาจ้างแรงงาน

- ⚡ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ⚡ ค่าจ้าง
- ⚡ ระยะเวลาการจ้าง
- ⚡ เงินประกัน บุคคลค่าประกัน
- ⚡ การทดลองงาน
- ⚡ การเลิกสัญญาจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า
- ⚡ เงื่อนไขการจ้าง ฯลฯ



ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

- เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปต้องจัดทำ
- ตามกฎหมายจะมี 8 หมวด
 - วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
 - วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
 - หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงาน



ในวันหยุด

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน(ต่อ)

- วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- วินัยและโทษทางวินัย
- การร้องทุกข์
- การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ





การแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

1. ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง
 - ต้องได้รับความยินยอม โดยชัดแจ้งเป็นหนังสือ หรือโดยปริยาย และต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย
2. ข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามขั้นตอนและวิธีการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
 - ต้องใช้วิธีการแจ้งข้อเรียกร้องตามวิธีการและขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

