



# สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

โดย

พวงทอง โชคบุญเจริญ

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

กองคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



# การคุ้มครองแรงงานในบทบาทกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

**มาตรา 15** ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการ  
จ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

**มาตรา 53** ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่า  
กัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่า  
ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชาย  
หรือหญิง



# นโยบาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คุ้มครองแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทยและ  
แรงงานต่างด้าว โดยแรงงานจะได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานตาม  
ที่กฎหมายกำหนด ข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงบริการ  
เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาต่าง ๆ  
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การจัดสวัสดิการ  
ตามที่กฎหมายกำหนด



# หัวข้อในการบรรยาย

- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- สัญญาจ้าง
- การทดลองงาน
- ความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน
- เวลาทำงาน
- การทำงานล่วงเวลา
- การคำนวณการจ่ายค่าล่วงเวลา (OT)
- การหักค่าจ้าง
- การจ้างแรงงานเด็ก



# ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มันคืออะไร  
นะ

อ้อ.. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานคือ  
การกำหนดสิทธิหน้าที่ สภาพการจ้าง  
สภาพการทำงานระหว่างนายจ้าง กับ  
ลูกจ้าง





# การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

จะต้องทำอะไร  
นะ

ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป  
ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน  
นะสิ แล้วต้องทำเป็นภาษาไทยด้วยนะ





# ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับฯ อย่างน้อยจะต้องมีหัวข้อ ดังนี้

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
5. วันลาและหลักเกณฑ์การลา
6. วินัยและโทษทางวินัย
7. การร้องทุกข์
8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ





# ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อมูลผลการจัดอันดับของประเทศไทย ตามรายงานผลการ  
วิจัย เรื่อง Doing Business 2015 ของธนาคาร โลก  
มีจำนวนประเทศที่ธนาคาร โลกดำเนินการสำรวจทั้งสิ้น 189  
ประเทศ โดยรายงานดังกล่าวเป็นการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนและ  
ระยะเวลาการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ต้นทุนค่าใช้จ่าย  
จ่าย และกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของรัฐว่ามีส่วนสนับสนุน  
หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจอย่างไร





## ตัวชี้วัดในการศึกษา 10 ด้าน

1. การเริ่มต้นธุรกิจ (Starting a Business)
2. การขออนุญาตก่อสร้าง (Dealing with Construction Permits)
3. การขอใช้ไฟฟ้า (Getting Electricity)
4. การจดทะเบียนทรัพย์สิน (Registering Property)
5. การได้รับสินเชื่อ (Getting Credit)
6. การคุ้มครองผู้ลงทุน (Protecting Investors)
7. การชำระภาษี (Paying Taxes)
8. การค้าระหว่างประเทศ (Trading Across Borders)



9. การบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลง (Enforcing Contracts)

10. การแก้ปัญหาค่าล้มละลาย (Resolving Insolvency)

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 4 เรื่องหลัก ได้แก่ ขั้นตอนในการ  
ดำเนินการที่ง่าย (Easier) ระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว  
(Faster) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่ต่ำ (Cheaper) และกฎหมาย  
กฎระเบียบที่เอื้อต่อการดำเนินการ (Smarter Regulations)



# สัญญาจ้าง

- สัญญาไม่จำเป็นต้องเป็นหนังสือหรือวาจาหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย

## สัญญาจ้างไม่เป็นธรรม

- สัญญาจ้าง ขอบบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่ง

### ของนายจ้าง

- ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร
- ศาลมีอำนาจสั่งให้ใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมได้



## การทดลองงาน (probation)



- ไม่มีกฎหมายเฉพาะ
- มีหรือไม่มีก็ได้
- ประเภท
  - ✓ ลูกจ้างเข้าใหม่
  - ✓ ลูกจ้างตำแหน่งใหม่



## ■ ระยะเวลาทดลองงาน



## ■ การต่อทดลองงาน

## ■ สิทธิหน้าที่ระหว่างทดลองงาน

✓ ตามก.ม.คุ้มครองฯ

✗ สิทธิ ประโยชน์อื่น





## คำพิพากษาฎีกาที่ 2364/2545

ระยะเวลาทดลองงานเป็นการจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

## คำพิพากษาฎีกาที่ 6796/2546

สัญญาจ้างที่ระบุว่า ในระยะเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้าง ขัดต่อ ม. 17 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ไม่มีผลใช้บังคับ



## ความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

- นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไม่ได้มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือสีผิว
- นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติได้
- งานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง



## เวลาทำงาน

- กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ 6 วัน
- กำหนดเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชม. หรือตามที่ นจ./ ลจ. ตกลงกัน แต่สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชม.
- งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เวลาทำงานปกติวันละไม่เกิน 7 ชม. สัปดาห์ไม่เกิน 42 ชม.





## การทำงานล่วงเวลา

- การทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 2 ชม. ให้มีเวลาพักทำ  
ทำงานล่วงเวลา 20 นาที
- การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้จ่าย
  - จ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า สำหรับการงานล่วงเวลาใน  
วันทำงานปกติ
  - จ่ายไม่น้อยกว่า 3 เท่า สำหรับการงานล่วงเวลาในวัน  
หยุด
- ห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด



## การคำนวณการจ่ายค่าล่วงเวลา (OT)

ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ได้ค่าทำงานไม่น้อยกว่า  
1.5 เท่า

สูตรการคิด 300 บาท ÷ 8 ชม. = 37.5 บาท

37.5 บาท X 1.5 เท่า X จำนวน ชม.ที่ทำ OT = ค่า OT ที่ได้

➤ ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ไม่น้อยกว่า 3 เท่า

สูตรการคิด 300 บาท ÷ 8 ชม. = 37.5 บาท

37.5 บาท X 3 เท่า X จำนวน ชม. ที่ทำ OT = ค่า OT ในวันหยุด  
ที่ได้



## การหักค่าจ้าง

➤ ห้ามหักค่าจ้างลูกจ้าง ยกเว้นเป็นการหักตามมาตรา **76** แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. **2541**

- ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย
- ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพ
- ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์
- เป็นเงินประกันตาม ม.10 หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง



คำพิพากษา ศาลแรงงานภาค 2

คดีหมายเลขดำที่ 393/2558

คดีหมายเลขแดงที่ 176/2558

- โจทก์เป็นบริษัทฯ มอบหมายให้บริษัท แดง จำกัด จัดหาแรงงานต่างด้าวให้กับโจทก์ ต่อมาบริษัท แดงฯ ได้ส่งคนงานให้กับโจทก์ โดยโดยโจทก์เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ก่อนแรงงานต่างด้าวจึงทำหนังสือยินยอมให้หักค่าจ้าง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงาน พตร.เห็นว่าเป็นการหักค่าจ้างขัดต่อ ม.76 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองฯ จึงมีคำสั่งให้โจทก์คืนค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว โจทก์เห็นว่ากระทรวงแรงงานมีบันทึก



MOU กับประเทศของแรงงานต่างด้าว ว่ากรณีมีค่าใช้จ่ายในการ  
ดำเนินการเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยหากแรงงานต่างด้าว  
ไม่สามารถจ่ายได้ นายจ้างไทยจะจ่ายแทนคนงานล่วงหน้า  
นายจ้างสามารถหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนของลูกจ้างได้ไม่เกิน  
เดือนละ 1,000 บาท และลูกจ้างได้ให้ความยินยอมจึงออกธรรณำ  
สั่ง พตร. และขอทุเลาการบังคับคดีตามคำสั่งของ พตร. ต่อ  
ผจว. ในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมสวัสดิฯ ให้ยกค่า  
อุทธรณ์ของโจทก์บางส่วน โดยให้โจทก์คืนเงินให้ลูกจ้างบางส่วน  
และไม่ต้องคืนค่าจ้างแก่ลูกจ้างบางส่วน ศาลแรงงานภาค 2  
พิเคราะห์แล้วการหักค่าจ้าง



ตามข้อตกลง MOU เป็นการติดต่อ ม. 76 แห่ง พ.ร.บ.  
คุ้มครองฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีล  
ธรรมอันดีของประชาชน ข้อตกลงหรือความยินยอมดังกล่าว  
ตกเป็นโมฆะ เมื่อ ผวจ. ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดี มีคำสั่ง  
แล้วคำวินิจฉัยจึงเป็นที่สุด ตามม. 141 โจทก์ไม่อาจฟ้อง  
ขอเพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย (ผวจ.) ได้



## การจ้างแรงงานเด็ก

- ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
- อายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุด
- ห้ามใช้แรงงานเด็กทำงาน ปั้นโลหะ เลื่อยยนต์ สารเคมีอันตราย  
ทำความสะอาดเครื่องจักร ฯลฯ
- ห้ามทำงานในสถานที่โรงฆ่าสัตว์ เล่นการพนัน สถานบริการ
- ห้ามจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่น



# โทษการใช้แรงงานเด็ก

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....

โดยเพิ่มโทษการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดจาก  
จำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ  
เป็นจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับตั้งแต่ 4-8 แสนบาท ต่อลูกจ้าง  
1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ





# การบังคับใช้แรงงาน

หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ

๑. โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตราย

๒. โดยขู่เงินด้วยประการใดๆ

๓. โดยใช้กำลังประทุษร้าย

๔. โดยทำบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้



# การค้ำนุขย้ด้านแรงงาน

มีการกระทำ

ด้วยวิธีการ

วัตถุประสงค์

จัดหา

ข่มขู่ บังคับ

เพื่อแสวงหา

ซื้อ ขาย จำหน่าย บุคคล

ใช้กำลังบังคับ

ประโยชน์

พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด

หลอกลวง

โดยมิชอบจากการบังคับ

ใช้แรงงาน

หน่วงเหนี่ยวกักขัง

ลักพาตัว

จัดให้อยู่อาศัย

ฉ้อฉล

รับไว้

ใช้อำนาจโดยมิชอบ

โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดความยินยอม



# อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

## มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. เข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน ของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติกรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้



# อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

## มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

2. มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่ง  
เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่  
เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

- 3. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



## บทบาทของพนักงานตรวจแรงงาน

1. ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
2. ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และจัดสวัสดิการ
3. ส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ได้รับความรู้ความเข้าใจและผลประโยชน์ที่จะได้รับ ให้ต่างฝ่ายปฏิบัติตามถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย
4. ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง



## การใช้สิทธิของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้  
รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541 และลูกจ้างมีความประสงค์จะได้รับ  
สิทธิตาม พระราชบัญญัติฯ นี้ พนักงานตรวจแรงงาน  
มีหน้าที่ในการดำเนินการให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้อง  
ต่อพนักงานตรวจแรงงาน (ตามแบบ คร.7) ณ ที่ตั้งที่  
ลูกจ้างทำงานอยู่ / หรือที่ตั้งภูมิลำเนาของนายจ้าง/สถาน  
ประกอบกิจการตั้งอยู่



# ช่องทางการเข้าถึงสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง

@ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 76  
จังหวัด

@ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กรุงเทพมหานครเขต 1- 10

@ กองความปลอดภัยแรงงาน ถนนบรมราชชนนี ตลิ่งชัน  
กรุงเทพฯ โทร. 024489128-39 โทรสาร 024489143

@ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น 11 แขวง/เขต  
ดินแดง กรุงเทพฯ 10400 โทร. 022468994,022463192



ถาม - ตอบ

[www.Labour.go.th](http://www.Labour.go.th)

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน

โทร. 0-2246-2938

