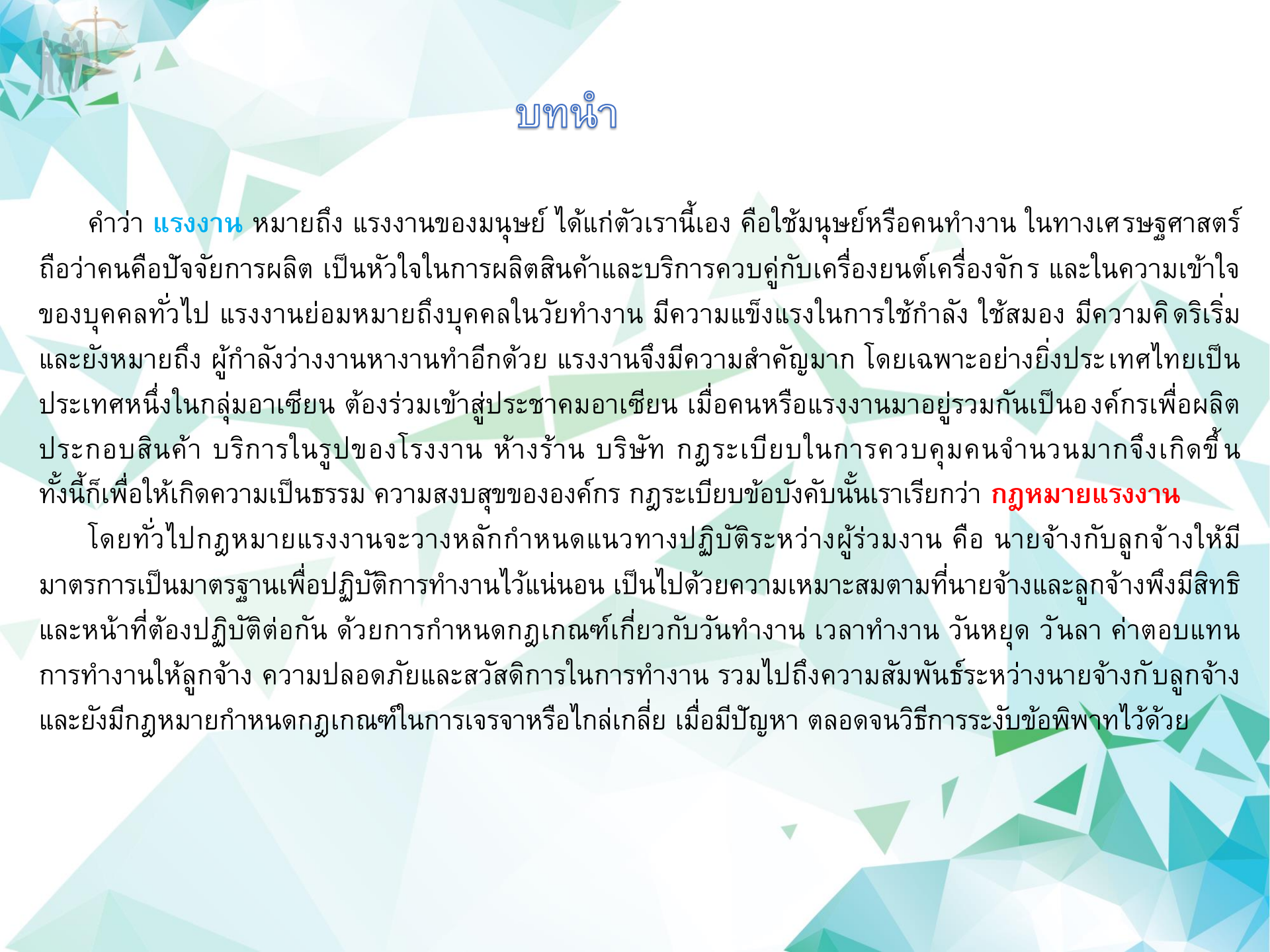


หลักกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน

บทนำ

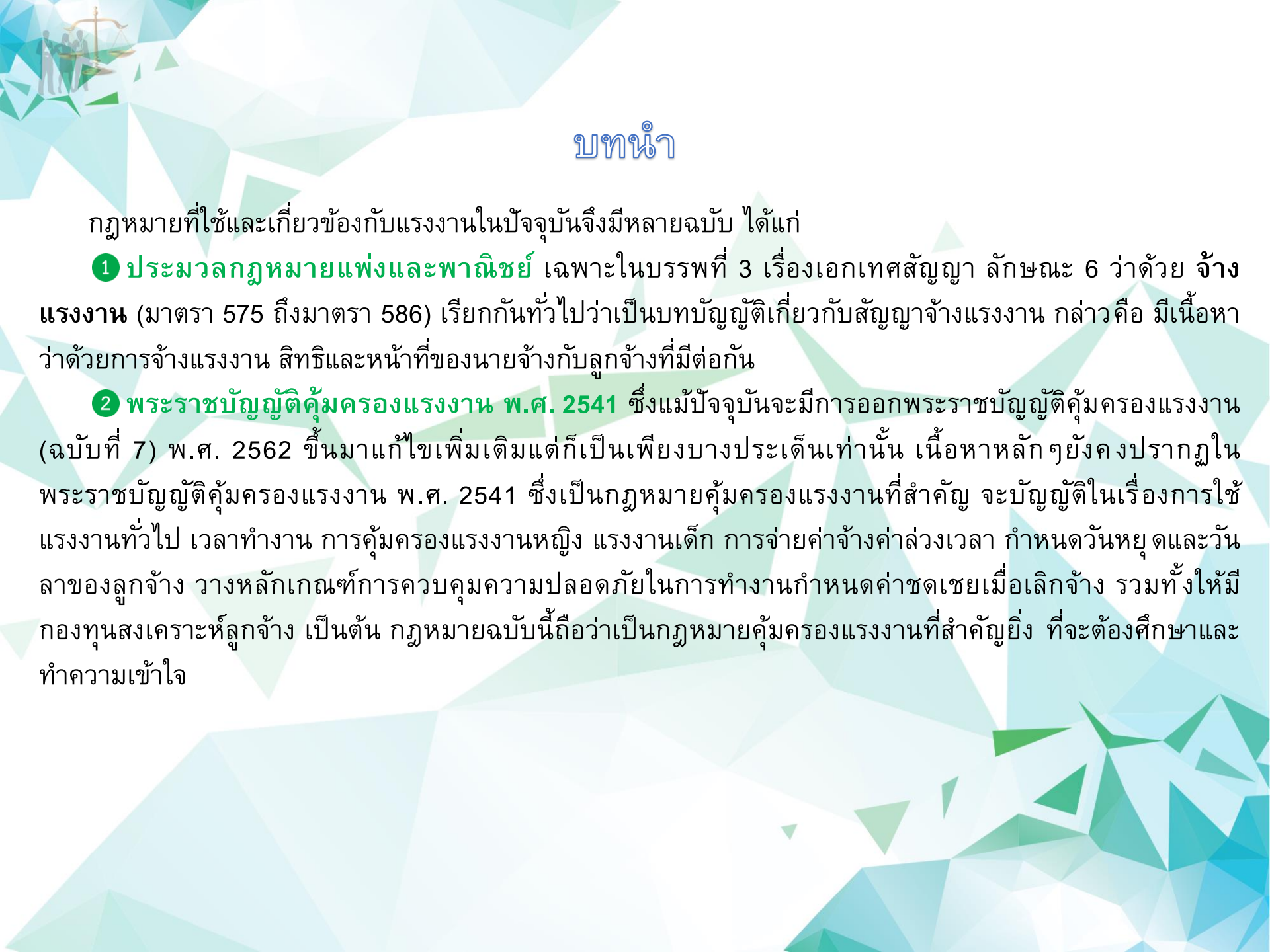
หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำไว้ เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การจ่ายค่าจ้างการทำงานของลูกจ้างจะต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ และคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง แรงงานเด็ก กำหนดวันหยุด วันลา และสวัสดิภาพแก่ผู้ใช้แรงงานของลูกจ้างไว้ เป็นการจัดระเบียบสังคมในการจ้างและใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดความสงบสุขเป็นธรรมในสังคม



บทนำ

คำว่า **แรงงาน** หมายถึง แรงงานของมนุษย์ ได้แก่ตัวเราเอง คือใช้มนุษย์หรือคนทำงาน ในทางเศรษฐศาสตร์ ถือว่าคนคือปัจจัยการผลิต เป็นหัวใจในการผลิตสินค้าและบริการควบคู่กับเครื่องยนต์เครื่องจักร และในความเข้าใจของบุคคลทั่วไป แรงงานย่อมหมายถึงบุคคลในวัยทำงาน มีความแข็งแรงในการใช้กำลัง ใช้สมอง มีความคิดริเริ่ม และยังหมายถึง ผู้กำลังว่างงานหางานทำอีกด้วย แรงงานจึงมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มอาเซียน ต้องร่วมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เมื่อคนหรือแรงงานมาอยู่รวมกันเป็นองค์กรเพื่อผลิต ประกอบสินค้า บริการในรูปของโรงงาน ห้างร้าน บริษัท กฎระเบียบในการควบคุมคนจำนวนมากจึงเกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ความสงบสุขขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับนั้นเราเรียกว่า **กฎหมายแรงงาน**

โดยทั่วไปกฎหมายแรงงานจะวางหลักกำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงาน คือ นายจ้างกับลูกจ้างให้มีมาตรการเป็นมาตรฐานเพื่อปฏิบัติการทำงานไว้นั่นเอง เป็นไปด้วยความเหมาะสมตามที่นายจ้างและลูกจ้างพึงมีสิทธิและหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน ด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงานให้ลูกจ้าง ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และยังมีกฎหมายกำหนดกฎเกณฑ์ในการเจรจาหรือไกล่เกลี่ย เมื่อมีปัญหา ตลอดจนวิธีการระงับข้อพิพาทไว้ด้วย

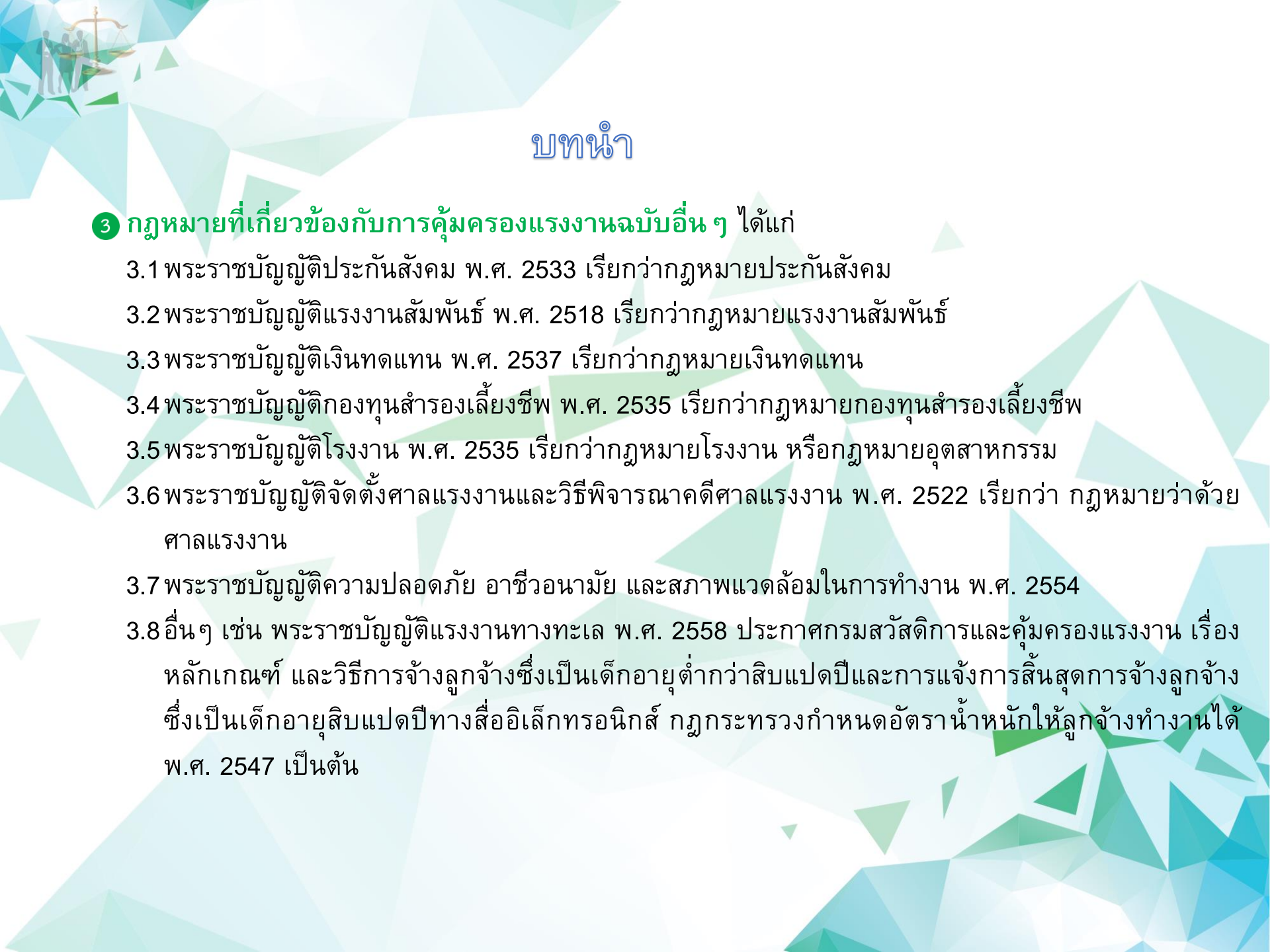


บทนำ

กฎหมายที่ใช้และเกี่ยวข้องกับแรงงานในปัจจุบันจึงมีหลายฉบับ ได้แก่

① **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์** เฉพาะในบรรพที่ 3 เรื่องเอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ว่าด้วย จ้างแรงงาน (มาตรา 575 ถึงมาตรา 586) เรียกกันทั่วไปว่าเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ มีเนื้อหาว่าด้วยการจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกัน

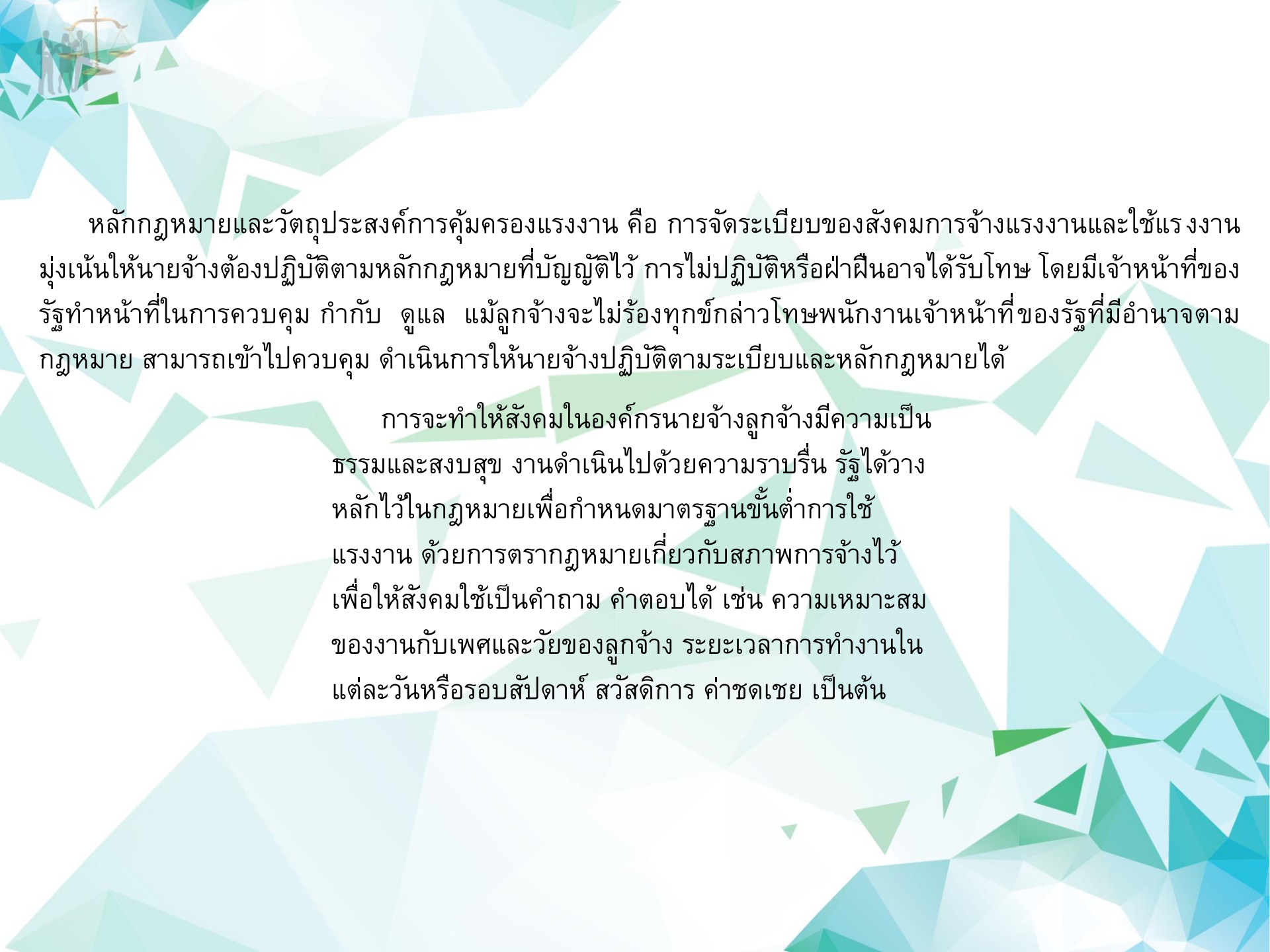
② **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** ซึ่งแม้ปัจจุบันจะมีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ขึ้นมาแก้ไขเพิ่มเติมแต่ก็เป็นเพียงบางประเด็นเท่านั้น เนื้อหาหลักๆ ยังคงปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ จะบัญญัติในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป เวลาทำงาน การคุ้มครองแรงงานหญิง แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา กำหนดวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง วางหลักเกณฑ์การควบคุมความปลอดภัยในการทำงานกำหนดค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง รวมทั้งให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น กฎหมายฉบับนี้ถือว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญยิ่ง ที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจ



บทนำ

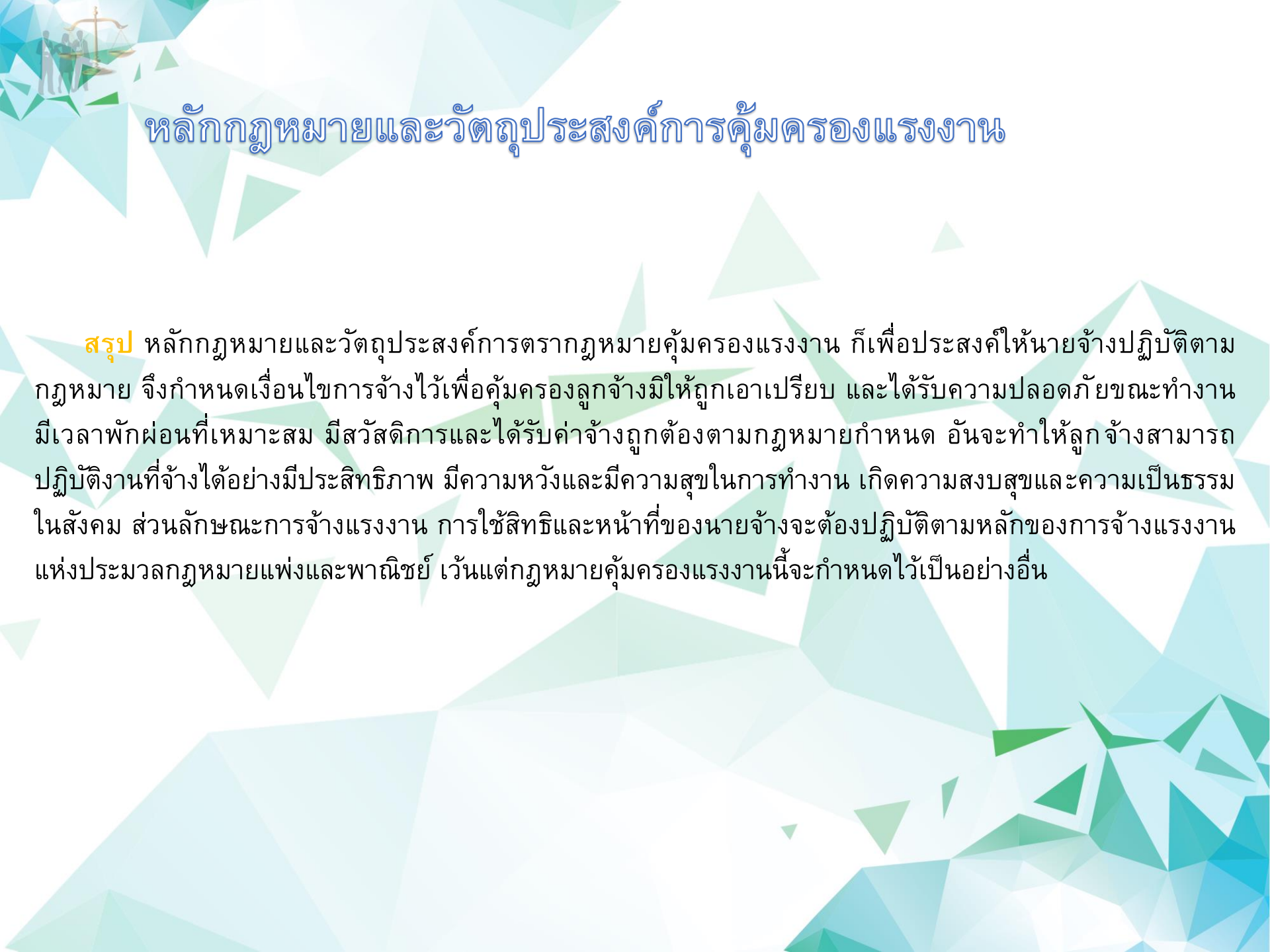
๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานฉบับอื่น ๆ ได้แก่

- 3.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรียกว่ากฎหมายประกันสังคม
- 3.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรียกว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- 3.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เรียกว่ากฎหมายเงินทดแทน
- 3.4 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2535 เรียกว่ากฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 3.5 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 เรียกว่ากฎหมายโรงงาน หรือกฎหมายอุตสาหกรรม
- 3.6 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน
- 3.7 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- 3.8 อื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและการแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุสิบแปดปีทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักรให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 เป็นต้น



หลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การคุ้มครองแรงงาน คือ การจัดระเบียบของสังคมการจ้างแรงงานและใช้แรงงาน มุ่งเน้นให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่บัญญัติไว้ การไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนอาจได้รับโทษ โดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ดูแล แม้ลูกจ้างจะไม่ร้องทุกข์กล่าวโทษพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจตามกฎหมาย สามารถเข้าไปควบคุม ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบและหลักกฎหมายได้

การจะทำให้สังคมในองค์กรนายจ้างลูกจ้างมีความเป็น
ธรรมและสงบสุข งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น รัฐได้วาง
หลักไว้ในกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำการใช้
แรงงาน ด้วยการตรากฎหมายเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้
เพื่อให้สังคมใช้เป็นคำถาม คำตอบได้ เช่น ความเหมาะสม
ของงานกับเพศและวัยของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานใน
แต่ละวันหรือรอบสัปดาห์ สวัสดิการ ค่าชดเชย เป็นต้น



หลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การคุ้มครองแรงงาน

สรุป หลักกฎหมายและวัตถุประสงค์การตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็เพื่อประสงค์ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย จึงกำหนดเงื่อนไขการจ้างไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอาเปรียบ และได้รับความปลอดภัยขณะทำงาน มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม มีสวัสดิการและได้รับค่าจ้างถูกต้องตามกฎหมายกำหนด อันจะทำให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานที่จ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความหวังและมีความสุขในการทำงาน เกิดความสงบสุขและความเป็นธรรมในสังคม ส่วนลักษณะการจ้างแรงงาน การใช้สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามหลักของการจ้างแรงงาน แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น



ความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้าง

คำว่า **นายจ้าง** และ **ลูกจ้าง** มีศัพท์บัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของแต่ละฉบับ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน ดังนี้



นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

นายจ้าง หมายถึงบุคคล ดังนี้

1 บุคคลธรรมดา ได้แก่บุคคลทั่วๆ ไป มีกิจการธุรกิจเป็นส่วนตัวของตนเอง และเป็นเจ้าของกิจการนั้นๆ ได้ตกลงรับเอาบุคคลภายนอก คือ ลูกจ้างเข้ามาทำงานกับตนโดยจ่ายค่าจ้างให้ บุคคลผู้ตกลงรับลูกจ้างเข้ามาทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ คือ นายจ้าง และให้หมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

2 นิติบุคคล คำว่านิติบุคคล ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด เมื่อจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในกิจการของตนและจ่ายค่าจ้างให้ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามตัวอย่างที่ยกมา คือ ผู้จัดการห้างหุ้นส่วน ผู้จัดการบริษัท คือ นายจ้าง เมื่อนายจ้างมีกิจธุระ ไม่สามารถทำหน้าที่นายจ้างได้จึงมอบหมายให้บุคคลอื่นในห้าง ในบริษัทกระทำการแทนตน บุคคลดังกล่าวจึงเป็นนายจ้างตามกฎหมายนี้

ความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้าง



ลูกจ้าง

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

แต่ลูกจ้างหมายถึงบุคคลธรรมดาเท่านั้น มิใช่นิติบุคคลที่เข้ามาตกลงทำงานให้นายจ้าง และได้รับค่าจ้างจายนายจ้าง โดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะทำหน้าที่ในตำแหน่งใด หรือเรียกชื่อในตำแหน่งนั้นว่าอย่างไรและการตกลงนั้นจะเป็นการตกลงโดยตรงกับนายจ้างหรือตกลงโดยปริยายก็ได้



ตัวอย่าง

นายไก่อเข้ามาสมัครเป็นคนขับรถของบริษัท สำนักพิมพ์เอมพันธ์ จำกัด และผู้จัดการบริษัท สำนักพิมพ์เอมพันธ์ จำกัด ก็รับการสมัคร ให้นายไก่อเป็นคนขับรถส่งหนังสือเรียนของบริษัท และจ่ายเงินเดือนให้เป็นรายเดือน นายไก่อจึงเป็นลูกจ้างของบริษัท สำนักพิมพ์เอมพันธ์ จำกัด



ตัวอย่าง

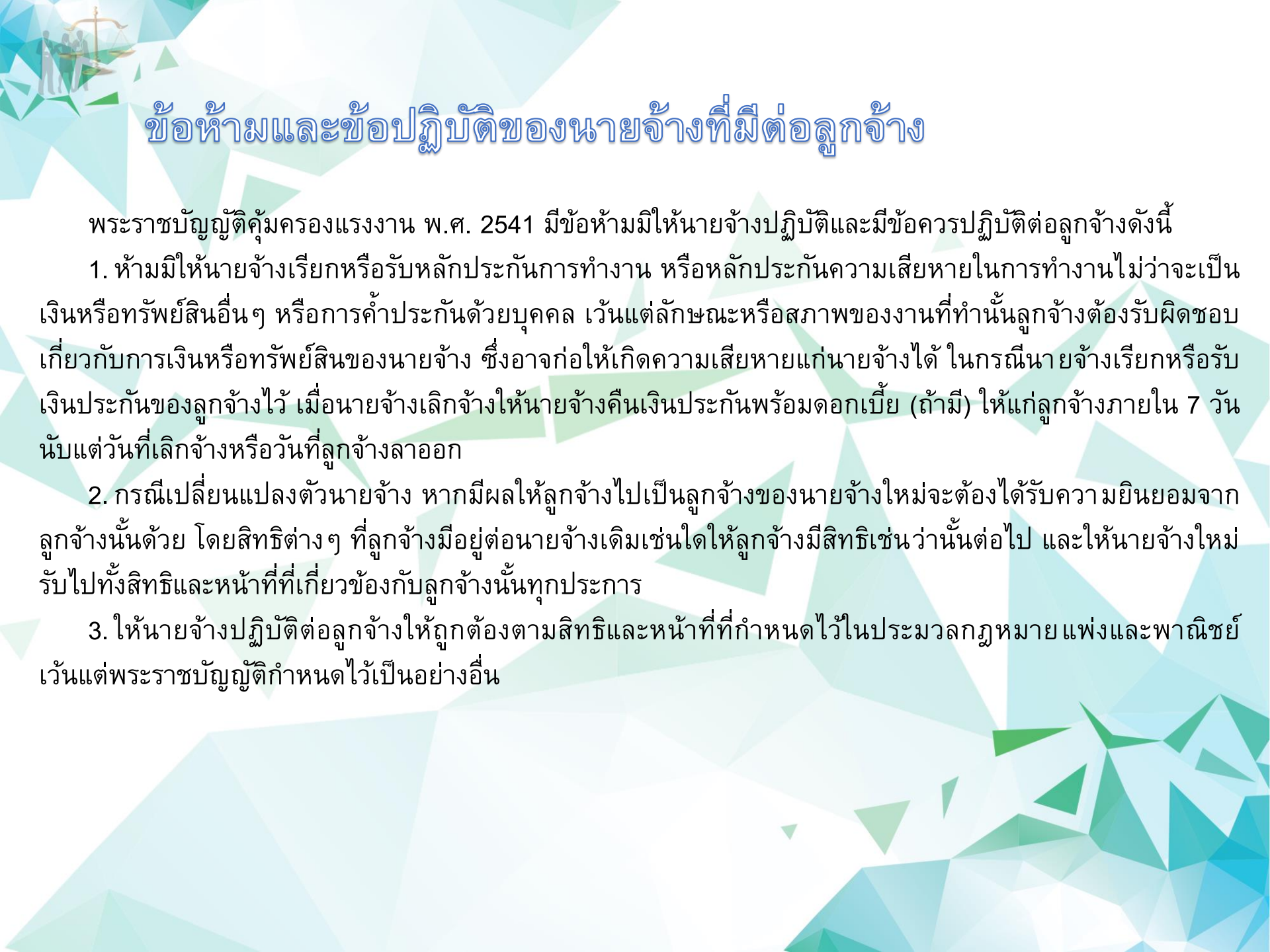
คำว่า **ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร** หมายความว่าเมื่อตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง **ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร** ก็เป็นลูกจ้างของนายจ้าง ส่วนตำแหน่งหน้าที่อาจแตกต่างกัน เช่น ทำด้วยแรงงานที่ใช้กำลังแบกหามยกของ ทำงานใช้สมองด้านเทคนิค เช่น พนักงานคอมพิวเตอร์ ทำงานด้านบริหาร เช่น หัวหน้างาน บรรณาธิการ จะเรียกชื่ออย่างไร ไม่สำคัญ ความสำคัญอยู่ที่ทำงานตอบแทนนายจ้างให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และตนเองได้รับค่าจ้าง ทั้งหมดคือลูกจ้าง



การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วางหลักเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำใช้บังคับนายจ้างไว้เป็นบรรทัดฐานในเรื่อง ค่าจ้าง วันลา วันหยุดของลูกจ้าง หากนายจ้างประสงค์จะใช้มาตรฐานชั้นสูงกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดย่อมทำได้อันจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งขึ้น ลักษณะสำคัญที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ คือ **การใช้แรงงาน** โดยเฉพาะแรงงานหญิง แรงงานเด็ก การให้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ขอบเขตการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ มีขอบเขตให้ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ประกอบกิจการธุรกิจ จะ**ไม่ใช่**แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างดังต่อไปนี้

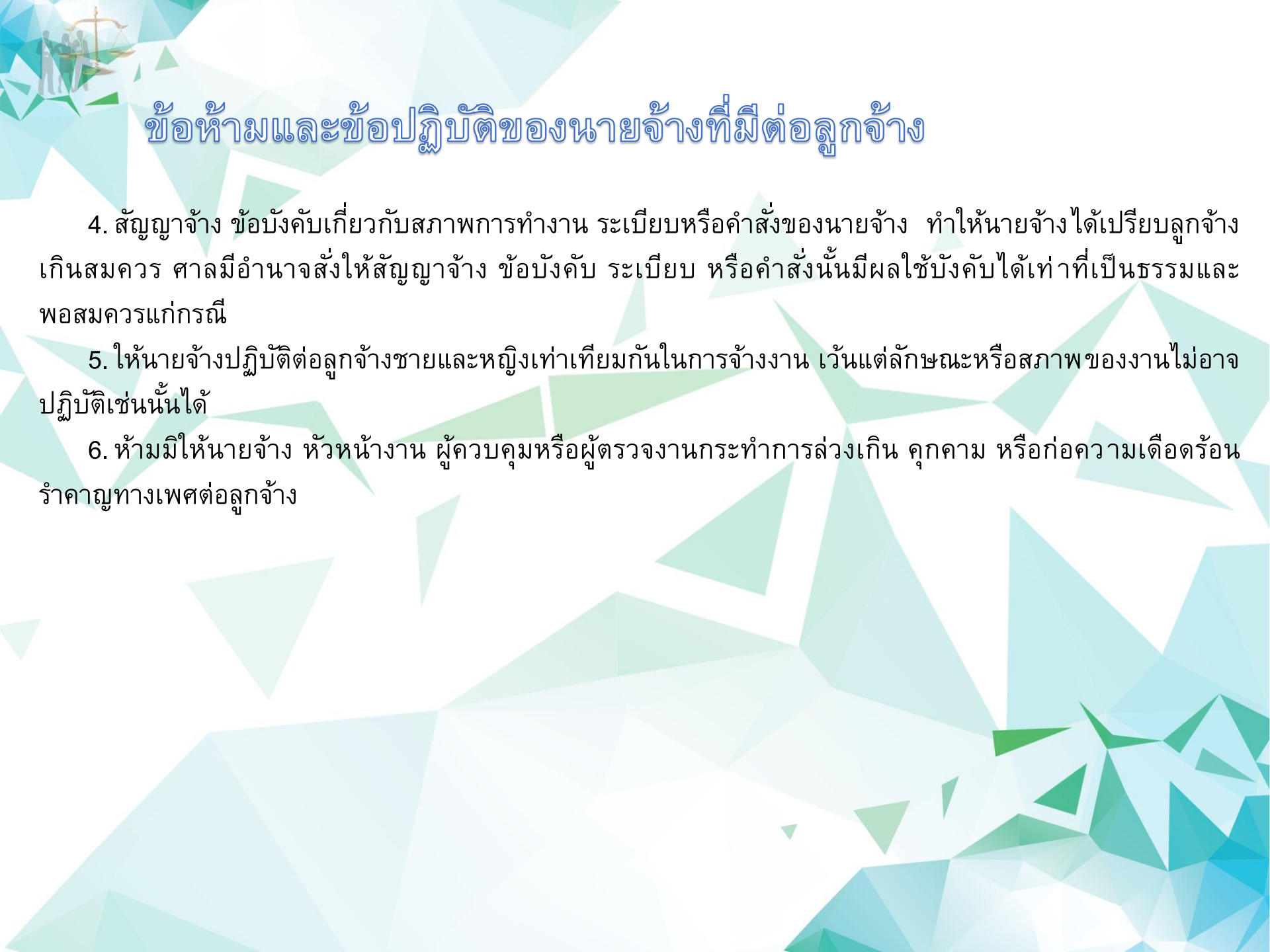
1. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นเนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะของตนเอง
2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะของตนเอง
3. นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครูในโรงเรียน
4. นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยทั่วไปเราเรียกว่าผู้ช่วยแม่บ้าน
5. นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรม เนื่องจากเป็นงานขึ้นอยู่กับดิน พืช อากาศ สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกัน
6. นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่รับไปทำที่บ้าน



ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

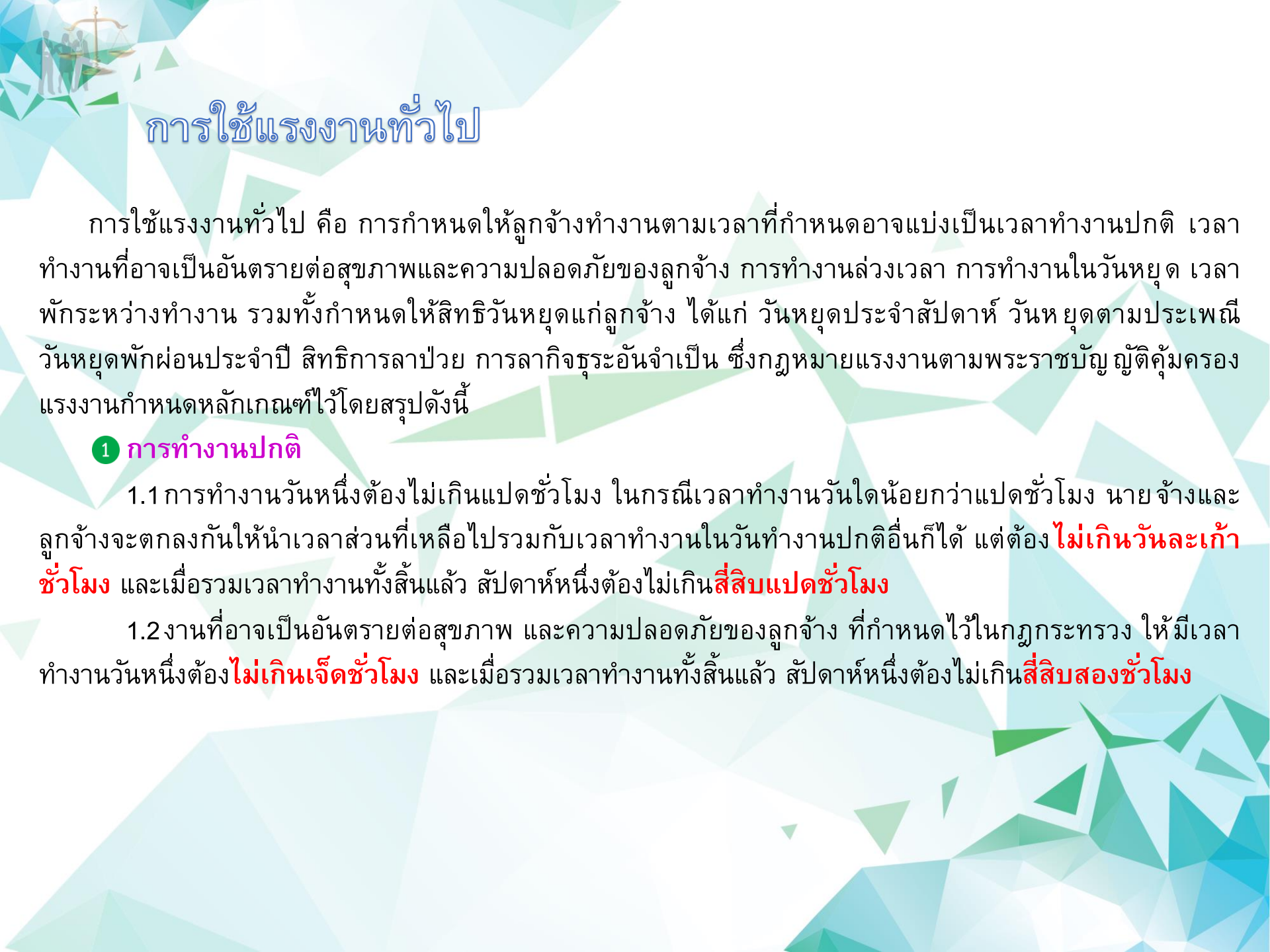
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อห้ามมิให้นายจ้างปฏิบัติและมีข้อควรปฏิบัติต่อลูกจ้างดังนี้

1. ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่นๆ หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ในกรณีนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันของลูกจ้างไว้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก
2. กรณีเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หากมีผลให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้นด้วย โดยสิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างนั้นทุกประการ
3. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัติกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น



ข้อห้ามและข้อปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

4. สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับได้เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี
5. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้
6. ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง



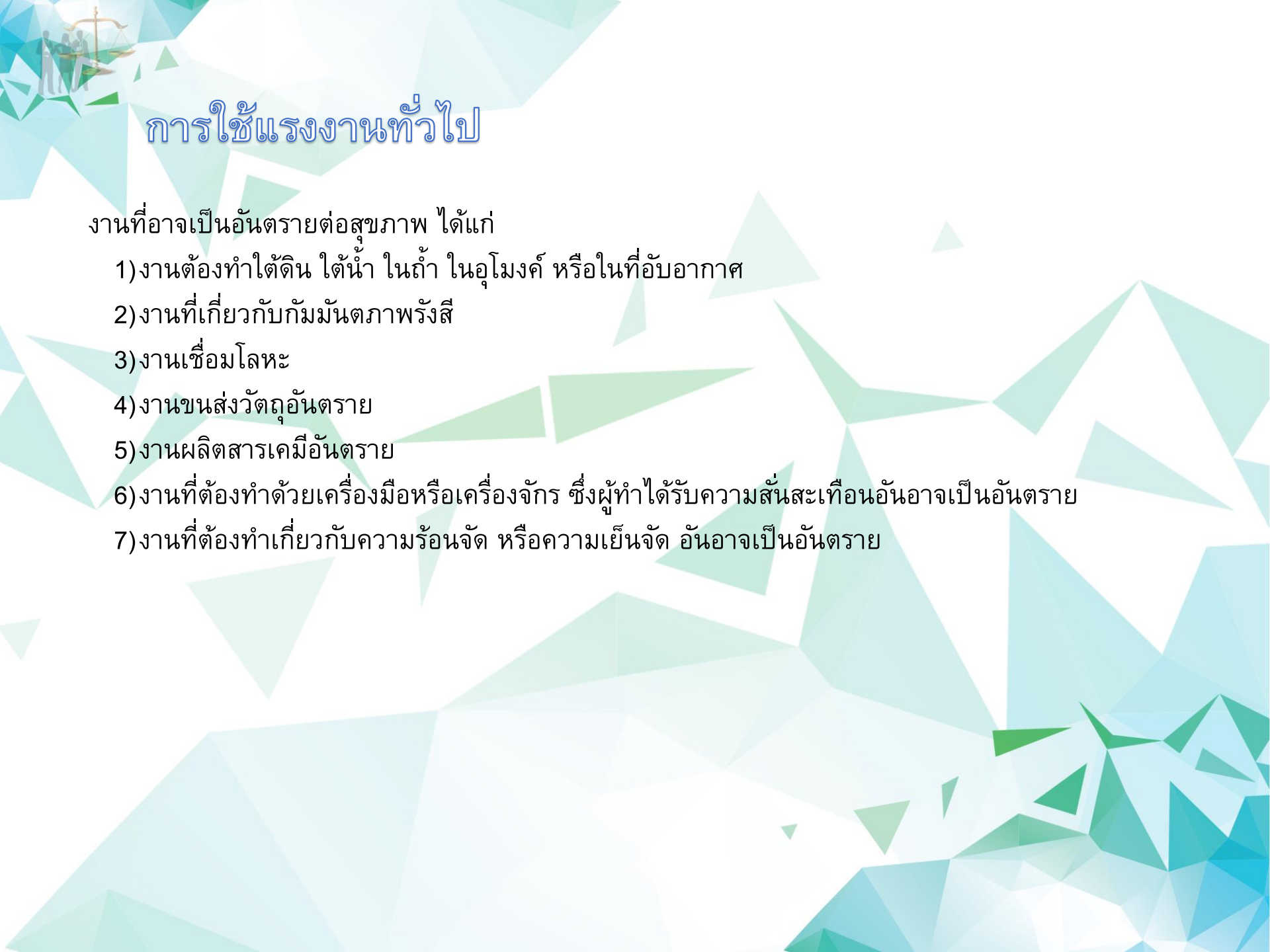
การใช้แรงงานทั่วไป

การใช้แรงงานทั่วไป คือ การกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามเวลาที่กำหนดอาจแบ่งเป็นเวลาทำงานปกติ เวลาทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เวลาพักระหว่างทำงาน รวมทั้งกำหนดให้สิทธิวันหยุดแก่ลูกจ้าง ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิการลาป่วย การลากิจธุระอันจำเป็น ซึ่งกฎหมายแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์ไว้โดยสรุปดังนี้

1 การทำงานปกติ

1.1 การทำงานวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีเวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้อง**ไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง** และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน**สี่สิบแปดชั่วโมง**

1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ให้มีเวลาทำงานวันหนึ่งต้อง**ไม่เกินเจ็ดชั่วโมง** และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน**สี่สิบสองชั่วโมง**



การใช้แรงงานทั่วไป

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่

- 1)งานต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 2)งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- 3)งานเชื่อมโลหะ
- 4)งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 5)งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 6)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- 7)งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย



การใช้แรงงานทั่วไป

1.3 ในกรณีลูกจ้างตกลงกันให้น้ำเวลาทำงานที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานปกติอื่นตามข้อ 1.1 เกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทน**ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งตามอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง**ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน สำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมง **หรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน** ตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

1.4 ในกรณีนายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

การใช้แรงงานทั่วไป

2 เวลาพักระหว่างทำงาน

กฎหมายกำหนดเวลาพักระหว่างทำงานไว้ดังนี้

2.1 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่ง **ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง** หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้ว **ไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน** และนายจ้างลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่ง **น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง** ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ว วันหนึ่งต้อง **ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง** และถ้าการตกลงนั้นเป็นอย่างอื่น และข้อตกลงการพักนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับกันได้



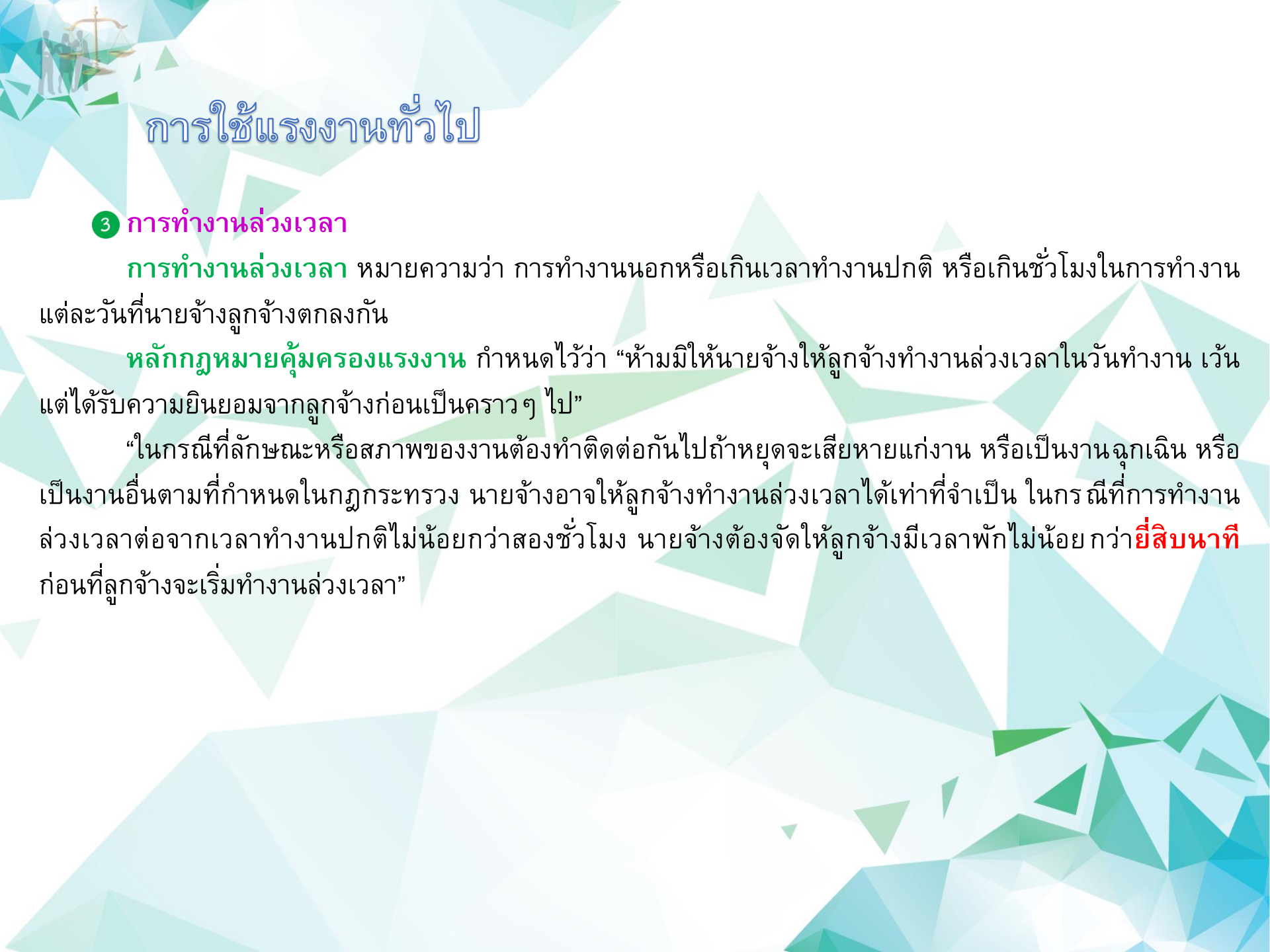
ตัวอย่าง

ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เริ่มทำงานเวลา 08.00 นาฬิกา ทำงานถึงเวลา 12.00 นาฬิกา แล้วพักเที่ยง 1 ชั่วโมง เริ่มทำงานเวลา 13.00 นาฬิกา ถึง เวลา 17.00 นาฬิกา เช่นนี้เป็นการทำงานปกติรวมเวลาวันละ 8 ชั่วโมง และพัก 1 ชั่วโมง อันเป็นหลักสากลทั่วไป



ตัวอย่าง

ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันก่อนให้พักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง เช่น เริ่มทำงาน 08.00 นาฬิกา พักเวลา 12.00 นาฬิกา เริ่มทำงาน 12 นาฬิกา 45 นาที เมื่อถึงเวลา 15.00 นาฬิกา แล้วพัก 15 นาที เริ่มงาน 15 นาฬิกา 15 นาที เลิกงานเวลา 17.00 นาฬิกา รวมแล้วเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เช่นนี้เป็นการข้อตกลงใช้บังคับกันได้



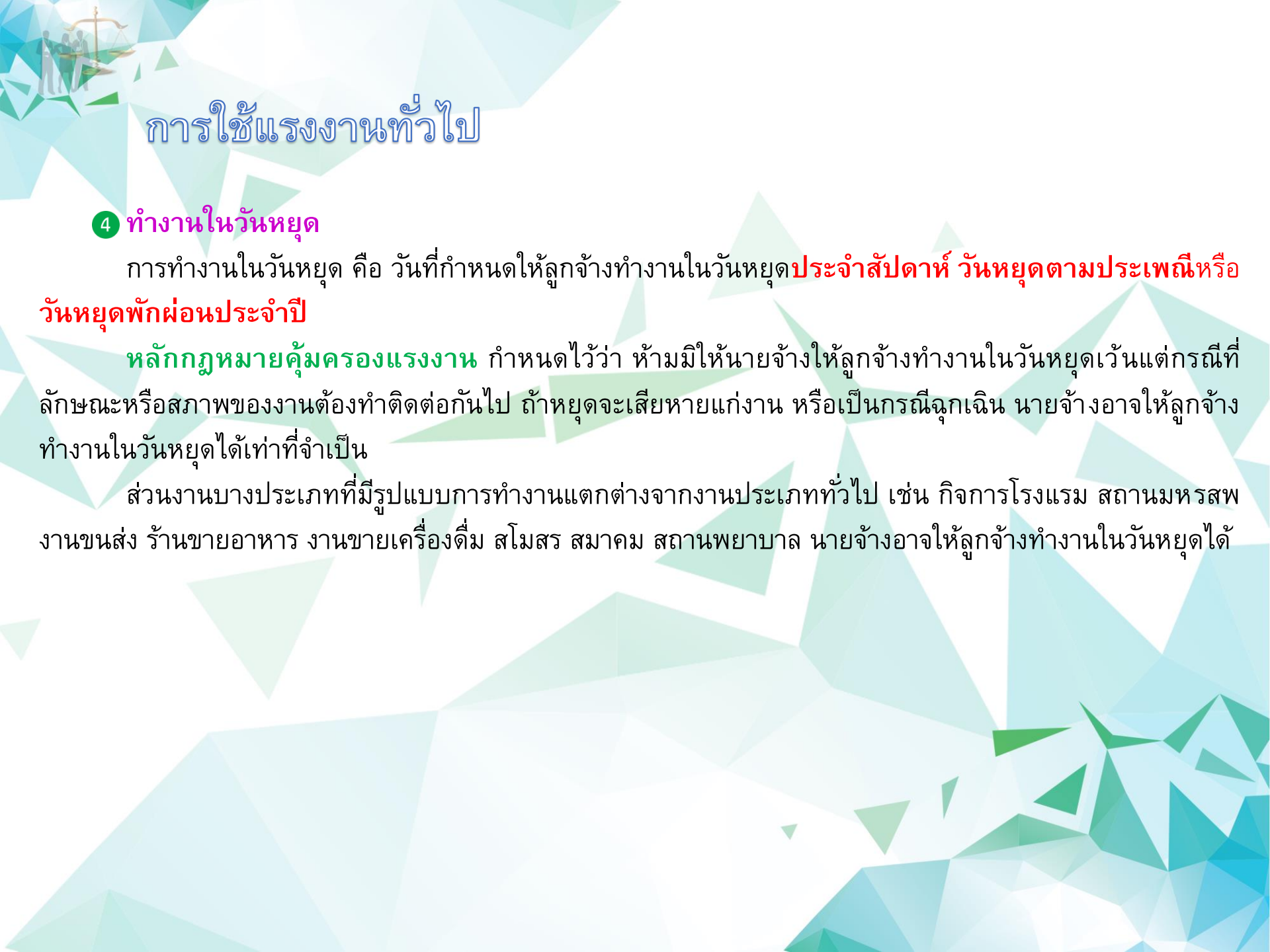
การใช้แรงงานทั่วไป

3 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงในการทำงาน แต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป”

“ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ในกรณีที่การทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า**ยี่สิบนาที** ก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา”



การใช้แรงงานทั่วไป

4 ทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุด คือ วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด **ประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี**

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นกรณีฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ส่วนงานบางประเภทที่มีรูปแบบการทำงานแตกต่างจากงานประเภททั่วไป เช่น กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร งานขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้



การใช้แรงงานทั่วไป

เพื่อใช้ประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

จากหลักกฎหมายข้างต้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ เช่น วันอาทิตย์ วันหยุดตามประเพณี เช่น วันที่ 13 เมษายน (วันสงกรานต์) หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ดินมีสิทธิได้พักผ่อน แต่มีข้อยกเว้น ให้ทำงานวันหยุดได้ โดยต้อง **ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน** ในงานต่อไปนี้ได้เท่าที่จำเป็น คือ

1. ลักษณะหรือสภาพของงานนั้นต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหาย
2. เป็นงานฉุกเฉินเร่งด่วน
3. เป็นงานผลิต งานจำหน่าย งานบริการ เช่น งานโรงแรม งานมหรสพ งานขนส่ง งานสโมสร



สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือสังคม สวัสดิการแรงงานจึงหมายถึง การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีในหมู่แรงงาน โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ตามกรอบจริยธรรมหรือตามกฎหมาย เช่น การจัดน้ำดื่ม อาหารกลางวัน เงินสงเคราะห์ เป็นต้น

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน 2 ระดับ

- 1 **ระดับชาติ** เป็นกรรมการสวัสดิการแรงงาน ระบบไตรภาคีเพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการแรงงานระดับชาติ และเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เพื่อออกเป็นกฎกระทรวงกำหนดในเรื่องจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
- 2 **ระดับสถานประกอบกิจการ** สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ **50 คนขึ้นไป** ให้นายจ้างจัดให้มี **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ** ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน ทำหน้าที่เป็น **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ** มีอำนาจหน้าที่ คือ
 1. ร่วมหารือกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการ
 2. ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอความเห็นกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง



สวัสดิการแรงงาน

3. ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ดังที่กฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการด้านปัจจัยพื้นฐานให้แก่ลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล เป็นต้น

4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

กฎหมายกำหนดให้ **นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ อย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง** และให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่มีโทษตามที่กฎหมายกำหนดได้

