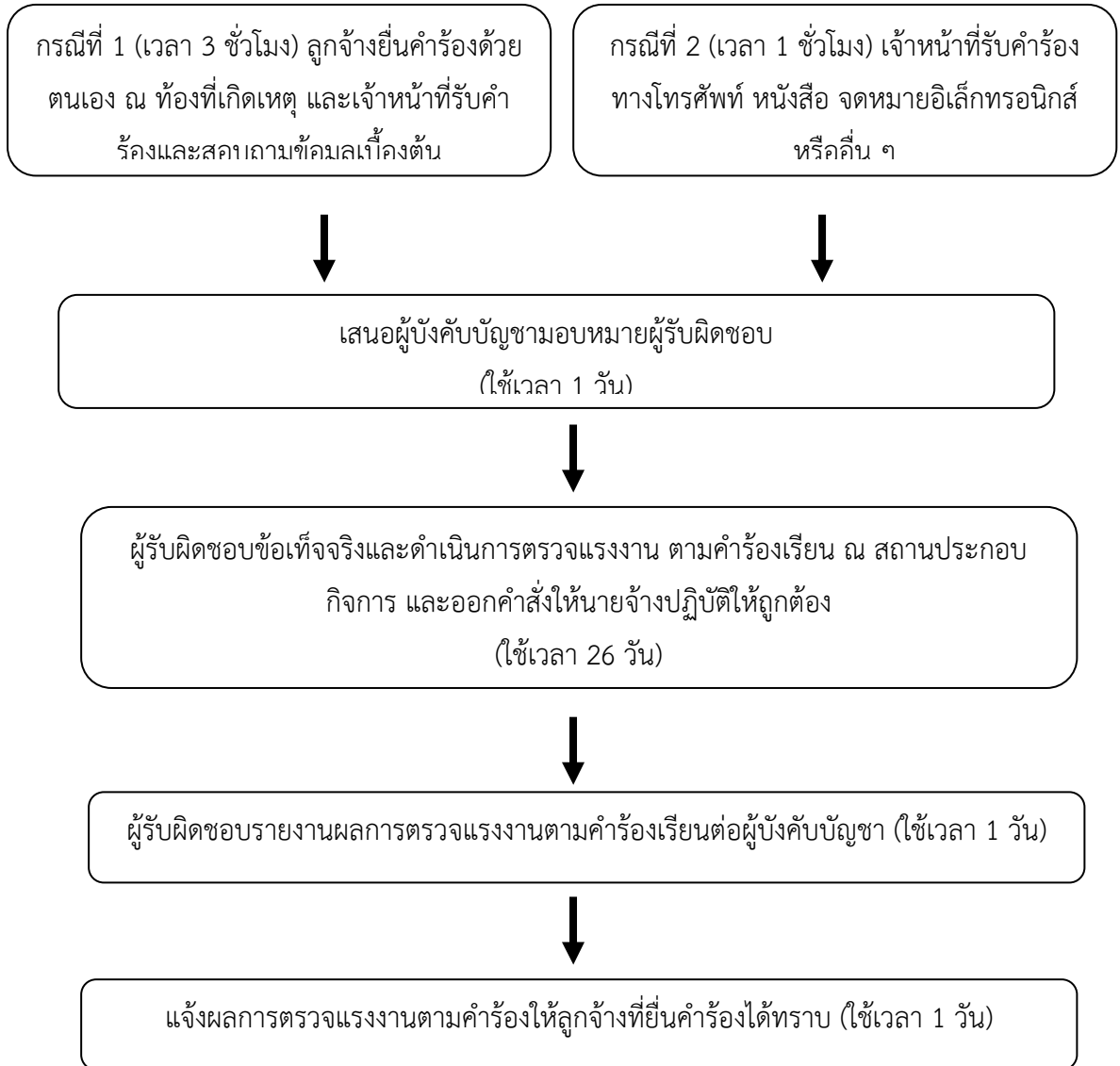


## บริการของเรา

### งานคุ้มครองแรงงาน

#### 1. การตรวจแรงงานตามคำร้อง



สรุป : 1. ช่วงยื่นคำขอ 1 ขั้นตอน 1 จุดบริการ

กรณีที่ 1 : ลูกจ้างยื่นคำร้องด้วยตนเอง รวมระยะเวลา 3 ชั่วโมง

กรณีที่ 2 : เจ้าหน้าที่คำร้องทางโทรศัพท์ หนังสือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรืออื่น ๆ

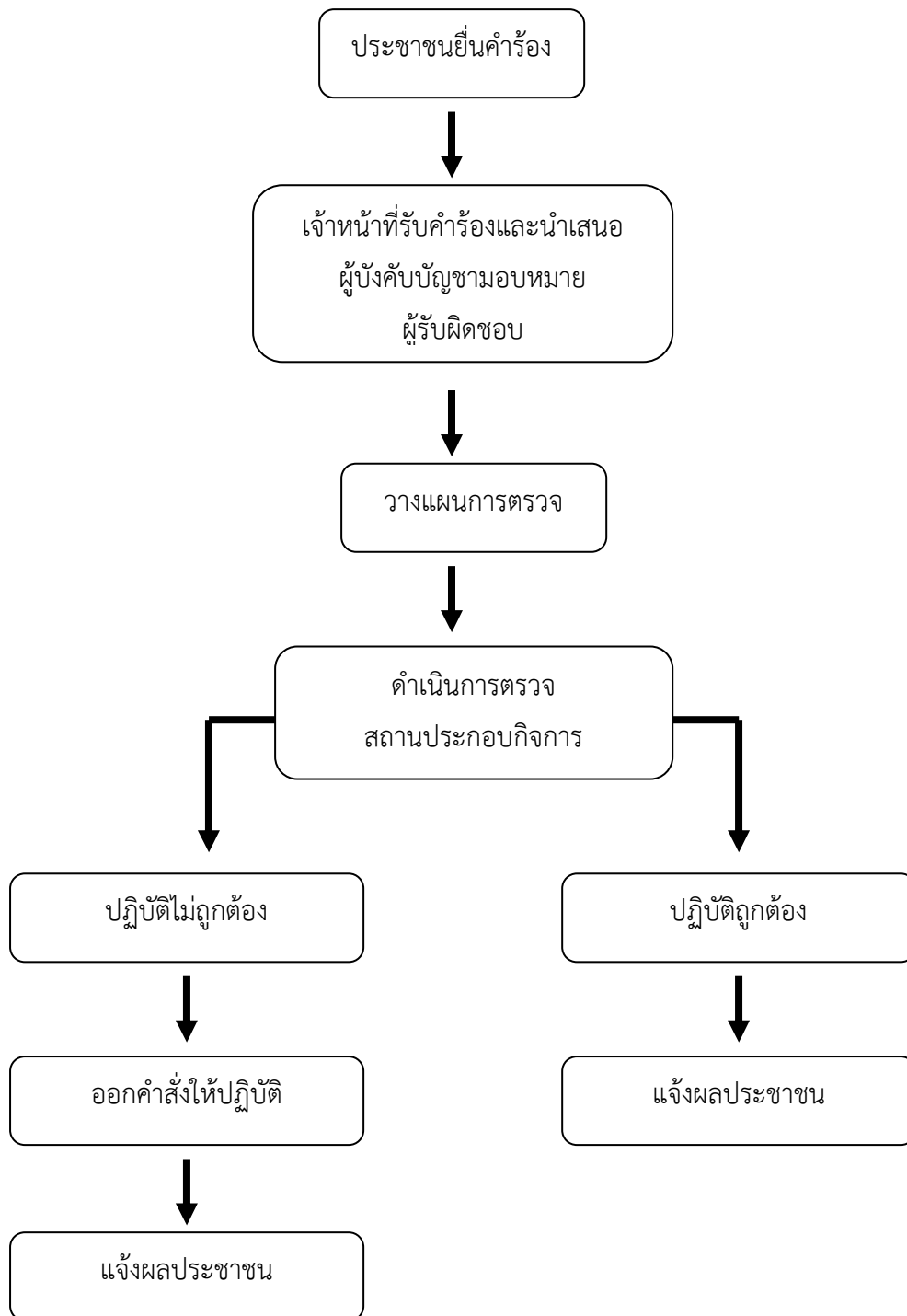
รวมระยะเวลา 1 วันทำการ

2. ช่วงดำเนินการจนแล้วเสร็จ (รวมระยะเวลาช่วงยื่นคำขอ) 5 ขั้นตอน 1 จุดบริการ

รวมระยะเวลา 30 วันทำการ

## 2. การตรวจความปลอดภัยตามคำร้อง

รวมระยะเวลาดำเนินการ 8 วันทำการ (ใหม่)



**สารแนรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน**  
**สิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**  
**และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554**

**1. เวลาทำงานปกติ**

\* งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือตามที่นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์

\* งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยของลูกจ้างไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

\* งานในกิจการปิโตรเลียมไม่เกิน 12 ชั่วโมง/วัน และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์

\* งานประมงทะเล นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ

**2. เวลาพัก**

\* กำหนดเวลาพักระหว่างทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน

\* นายจ้างต้องจัดเวลาพักก่อนการทำงานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 20 นาที ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

\* กรณีงานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวัน นายจ้างจะจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกิน 2 ชั่วโมงได้ ซึ่งเวลาพักที่เกินนี้ไม่นับเป็นเวลาทำงาน

**3. การเรียกเก็บหลักประกัน**

\* นายจ้างต้องไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็เงินทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่งานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง

\* นายจ้างต้องจ่ายเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาประกัน

**4. การจัดวันหยุด**

\* นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยกำหนดให้มีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน

\* นายจ้างต้องกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ และต้องกำหนดวันหยุดดังกล่าวจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

\* นายจ้างต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

\* นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป กรณีวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์

\* ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำการ โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือตามแต่นายจ้าง และลูกจ้างจะตกลงกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมหรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้

## 5. วันลา สิทธิการลา

\* การลาป่วย นายจ้างต้องให้ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน ทั้งนี้ วันลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

\* การลาทำหมั้น นายจ้างต้องให้ลูกจ้างลาทำหมั้นตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และออกใบรับรองโดยต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าว

\* การลากิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ โดยปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

\* การลาเพื่อคลอดบุตร นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ตาม โดยลูกจ้างนั้นไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์

\* การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วันต่อปี

\* การลาเพื่อฝึกอบรม นายจ้างต้องให้ลูกจ้างลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ตามที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น โดยลูกจ้างต้องแจ้งถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ก็ได้ ตามที่กำหนดไว้หรือตามที่มีการตกลงกัน

## 6. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา

\* นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กรณีมีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ให้คำนวณ 1 เดือนมี 30 วัน

\* การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

\* เมื่อทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง

\* ทำงานในวันหยุดในเวลาปกติได้รับ 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด

\* ทำงานในวันหยุดในเวลาปกติได้รับ 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด

\* ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ได้รับล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ ลูกจ้างทั้งชายและหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน

## 7. การพักงาน

\* นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

\* ต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อน และต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกพักงานในระหว่างการพักงาน

\* หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีความผิดให้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่พักงานพร้อมดอกเบี้ย 15% ต่อปี โดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

## 8. ค่าชดเชย

\* การจ่ายค่าชดเชยปกติให้ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างกรณี

- (1) ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- (2) ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
- (3) ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- (4) ทำงานครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
- (5) ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 300 วัน

\* **การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ** กรณีเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หากนายจ้างไม่แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน และแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนเลิกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษดังนี้

(1) จ่ายค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

(2) จ่ายไม่เกิน 360 วัน เมื่อทำงานเกิน 6 ปีขึ้นไป

\* **กรณีย้ายสถานประกอบกิจการ** นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน หากลูกจ้างไม่ต้องการไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

## 9. ขอยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

\* ลูกจ้างลาออกเองโดยสมัครใจ

\* ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนด สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง และเป็นการจ้างงานโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น

\* ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

\* จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

\* ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

\* ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว หนังสือเตือนมีอายุไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่กระทำความผิดวินัยแต่กรณีร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตักเตือน

\* ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

\* ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

## 10. สวัสดิการ

\* นายจ้างต้องจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยให้แก่ลูกจ้าง เช่น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม และปัจจัยปฐมพยาบาลให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

\* นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการและควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

## 11. อัตราโทษ

\* กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีโทษตามความหนักเบาของความผิดตั้งแต่ปรับไม่เกิน 5,000 บาท ถึงจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### การใช้แรงงานหญิง

1. ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานที่มีลักษณะอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย 4 ประการ
2. การคุ้มครองหญิงมีครรภ์
  - \* ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่าง 22.00-06.00 น.
  - \* ห้ามทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ งานการเงินและบัญชี
  - \* ห้ามทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อทารกในครรภ์ รวม 4 ประการ
  - \* ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

### การใช้แรงงานเด็ก

1. ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน
2. การจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้
  - \* แจ้งการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
  - \* ทำบันทึกสภาพการจ้าง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
  - \* แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน
3. เวลาพัก เมื่อเด็กทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ต้องพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงต้องจัดเวลาพักให้ตามที่นายจ้างกำหนด
4. การคุ้มครองแรงงานเด็ก
  - \* ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงหน้าหรือทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น.
  - \* ห้ามให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็ก 12 ประเภท รวมตลอดถึงทำงานในสถานที่ซึ่งล่อแหลมต่อความเสื่อมทรามทางศีลธรรม

## ความปลอดภัยในการทำงาน

### 1. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

\* กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ

\* พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง หรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันหยุดขณะที่ทำงาน

\* นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

### 2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(2) ให้นายจ้างจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดในเรื่อง ความร้อน แสงสว่าง เสียง สารเคมี การป้องกันและระงับอัคคีภัย เป็นต้น และจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานให้ลูกจ้างสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

(3) กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่หรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ให้ถูกต้อง เหมาะสมภายในเวลาที่กำหนด

(4) กรณีนายจ้างได้รับคำสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน จนกว่านายจ้างจะดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

(5) ให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(6) ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 50 คนขึ้นไป จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพ เพื่อดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง

(7) ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพ เพื่อดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง

(8) ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย นายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง



ระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ และจบ. โดยมีจำนวนคณะกรรมการตามขนาดของสถานประกอบกิจการ

### การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

1) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 ให้การคุ้มครองในบางมาตราตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้การคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ

2) งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้างโดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

3) หน้าที่ของนายจ้าง

3.1) แจ้งการส่งมอบให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าว ไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.2) จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งมอบให้ลูกจ้าง และนายจ้างเก็บไว้ ฉบับหนึ่งให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ โดยต้องมีรายการอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง เช่น วัน-สถานที่ทำสัญญา ชื่อ-สกุล และที่อยู่ของนายจ้าง-ลูกจ้าง สถานที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบ อัตราค่าจ้าง การหักค่าจ้าง วัน-สถานที่จ่ายค่าจ้าง วัน-สถานที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง

3.3) จ่ายค่าจ้างตามข้อตกลงและกำหนดเวลาในสัญญาซึ่งวันที่จ่ายค่าจ้างต้องไม่เกิน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานหากผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีของเงินที่ค้างชำระ

3.4) ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง เว้นแต่จะเป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระเงินตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น ภาษี เป็นต้น

(2) ชำระหนี้สหกรณ์ หรือหนี้สวัสดิการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยลูกจ้างให้ความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือ

(3) ชดใช้ความเสียหายเนื่องจากลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือ การหักตาม (2) (3) หักได้ในกรณีละไม่เกินร้อยละ 10 หรือรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมโดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือ

3.5) ห้ามจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้าง

3.6) ห้ามนายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหรือเด็ก

3.7) ห้ามส่งมอบงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานสารเคมีอันตรายหรือวัตถุมีพิษให้ลูกจ้างทำ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง เป็นต้น

3.8) ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

4) หน้าที่ของผู้รับเหมา

ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายร่วมกับนายจ้าง

5) หน้าที่สิทธิของลูกจ้างพึงได้รับ

5.1) ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานและปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้

5.2) มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้การวินิจฉัยออกคำสั่งเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน

6) กรณีนายจ้างกับลูกจ้างมีข้อตกลงนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกัน

#### การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม

1) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 เมษายน 2548 ให้การคุ้มครองในบางมาตราตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้การคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวง

2) งานเกษตรกรรม หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำเกลือสมุทรและการประมงที่มีใช้การประมงทะเล และกำหนดให้การคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่ทำงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว

3) หน้าที่ของนายจ้าง

3.1) จ่ายค่าจ้างภายในกำหนดตามที่ตกลงอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ถ้าค้างจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี และห้ามหักค่าจ้าง เว้นแต่เป็นการหักตามที่กฎหมายกำหนด

3.2) ห้ามเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง

3.3) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ อัตรากำหนดสำหรับลูกจ้างชายไม่เกิน 55 กิโลกรัม ลูกจ้างหญิงและลูกจ้างเด็กชายไม่เกิน 25 กิโลกรัม และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไม่เกิน 15 กิโลกรัม

3.4) ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 . ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสิ้นสະเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือผิดไปกั班牙านพาหนะ

(3) งานที่ท้ทำในเรือ

3.5) ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน

3.6) ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างมีครรภ์

3.7) ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เข้าทำงาน เว้นแต่เป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือเป็นงานที่ไม่ขัดต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก จึงจะรับเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 15 ปีเข้าทำงานได้ เฉพาะในช่วงเวลาปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียน โดยได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้น

3.8) ห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย สารกัมมันตภาพรังสี

3.9) ต้องจัดน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ ถ้าหากลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้างด้วยที่พักที่จัดให้ต้องสะอาดถูกสุขลักษณะ

#### 4) สิทธิของลูกจ้าง

4.1) ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 180 วัน มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน หากนายจ้างให้ทำงานในวันหยุดหรือไม่จัดวันหยุดให้ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้าง

4.2) มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วัน

4.3) กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้

5) ความรับผิดชอบของผู้รับเหมา กฎหมายกำหนดให้ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ต้องร่วมรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างร่วมกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

#### กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

เป็นแหล่งเงินกองทุนให้ผู้ใช้แรงงานกู้ยืมโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการเป็นการแก้ไขปัญหาการกู้ยืมเงินจากธนาคาร กรณีที่ไม่สามารถหาหลักทรัพย์ค้ำประกันในการกู้ยืมเงินจากธนาคารพาณิชย์ทั่วไป ซึ่งช่วยพัฒนาให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ และมาตรฐานความเป็นอยู่ดีขึ้น และที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 เห็นชอบในหลักการ โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491

#### วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงาน และเพื่อการออมทรัพย์และปลดเปลื้องหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์

## วงเงินกู้สูงสุด

ไม่เกิน 1.5 เท่าของทุนเรือนหุ้นรวมเงินทุนสำรองเมื่อหักหนี้อื่นที่สหกรณ์มีอยู่แล้ว ต้องไม่เกินวงเงินกู้ยืมประจำปีที่นายทะเบียนเห็นชอบ และกู้ได้สูงสุด ไม่เกิน 20 ล้านบาท

### เอกสารประกอบการกู้ยืมเงิน

1. สำเนาใบสำคัญรับจดทะเบียนสหกรณ์
2. สำเนาหนังสือวงเงินกู้ยืมประจำปี ซึ่งนายทะเบียนสหกรณ์เห็นชอบ
3. สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีมติอนุมัติให้กู้ตามระเบียบ

### วาระการประชุม

4. โครงการที่ขอกู้
5. สำเนาบัญชีและงบกำไรขาดทุนประจำปีหนึ่งปีที่ล่วงมาแล้ว
6. สำเนางบทดลองหรือรายงานการเงินย้อนหลัง 3 เดือน
7. สำเนาระเบียบว่าด้วยการให้กู้แก่สมาชิกและการชำระหนี้พร้อมประกาศอัตราดอกเบี้ยฉบับล่าสุด
8. หนังสือรับรองรายชื่อพร้อมลายมือชื่อคณะกรรมการ และผู้จัดการสหกรณ์
9. สำเนาสัญญากู้ยืมเงินภายนอก (ถ้ามี)

10. ประมาณการรับ-จ่ายเงินล่วงหน้า (ตามระยะเวลาชำระคืนเงินกู้)
11. ข้อบังคับของสหกรณ์

12. หนังสือมอบอำนาจจากสหกรณ์ออมทรัพย์ให้บุคคลใด ๆ ทำนิติกรรมการกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานคิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ผู้กู้ตามประกาศของคณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน โดยปัจจุบันได้คิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 3.25 ต่อปี

## การค้ำประกัน

ให้มีหลักประกันอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

1. คณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งคณะค้ำประกัน
2. ทรัพย์สินค้ำประกัน
3. พันธบัตรรัฐบาลไทยหรือเงินฝากในธนาคารของสหกรณ์ออมทรัพย์ผู้กู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

ของวงเงินกู้ โดยนำพันธบัตรหรือบัญชีเงินฝากมาจำนำไว้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## สถานที่ยื่นคำขอกู้

1. สหกรณ์ออมทรัพย์ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สามารถยื่นคำขอกู้พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ที่ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. สหกรณ์ออมทรัพย์ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดอื่น สามารถยื่นคำขอกู้พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ที่สหกรณ์ออมทรัพย์นั้นตั้งอยู่

## สนใจติดต่อสอบถาม

กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

กองสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : 0 2246 0383 , 0 2245 6774 โทรสาร : 0 2246 0383 , 0 2246 0080

[www.labour.go.th/fund/fund.html](http://www.labour.go.th/fund/fund.html)