

หน่วยที่ 6 เรื่อง ค่าชดเชย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรรมการสหภาพแรงงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ

1. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย และข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
2. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

สาระสำคัญ

1. ค่าชดเชย
2. ค่าชดเชยพิเศษ

วิธีการ

1. การบรรยาย
2. แบ่งกลุ่มย่อย ระดมสมอง
3. นำเสนอก่อนหน้าใหญ่
4. การอภิปราย

ระยะเวลา

1 ชั่วโมง

กระบวนการฝึกอบรม

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา	กระบวนการฝึกอบรม	ระยะเวลา
1. กรรมการสหภาพแรงงานสามารถอธิบายหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย และคำนวณได้อย่างถูกต้อง	- ค่าชดเชย - ค่าชดเชยพิเศษ	- วิทยากรบรรยาย เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย ประกอบการใช้ แผ่นใส ที่ 30 ถึง 32	10 นาที
2. กรรมการสหภาพแรงงานสามารถอธิบายข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้อย่างถูกต้อง		- วิทยากรแบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม และให้ทำโจทย์เรื่องค่าชดเชย จากกรณีศึกษาตาม ใบงาน ที่ 5	15 นาที
3. กรรมการสหภาพแรงงานสามารถอธิบายหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ และคำนวณได้อย่างถูกต้อง		- ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่	25 นาที
		- วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันเฉลยคำตอบ	10 นาที

โครงการจัดอบรม/สัมมนา นายจ้าง/ลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงานและประชาชนทั่วไป ในเขตจังหวัดชลบุรี

หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทั้งทางด้านการท่องเที่ยว , ด้านอุตสาหกรรม , ด้านการพาณิชย์ และด้านเกษตรกรรม ทั้งยังเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่ดึงดูดเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาได้เป็นอย่างดี ทำให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพิ่มขึ้นตลอดมา เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน และความมั่นคงของสถานประกอบการต่อไป ในการนี้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการคุ้มครองแรงงานให้นายจ้าง/ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งให้ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีการเรียนรู้ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่สถานประกอบการ อีกทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนาในครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ/ตนเอง และนำไปขยายผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมได้ในระดับหนึ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อให้ร่วมระดมความคิดเห็น และสภาพปัญหาการทำงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
3. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดศักยภาพ เป็นผลดีต่อสถานประกอบการ และเกิดประสิทธิผลด้านความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานต่อไป

ผู้เข้ารับการอบรม

กรรมการสหภาพแรงงานในจังหวัดชลบุรีและระยอง

จำนวนผู้เข้ารับการอบรม

จำนวน 40 คน

วัน-เวลาและสถานที่

จัดอบรมสัมมนา ในวันอาทิตย์ที่ 11 กรกฎาคม 2547 เวลา 08.00 – 17.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนเทคโนโลยีแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

วิธีการฝึกอบรม/สัมมนา

การบรรยาย , ถาม-ตอบ , ระดมสมอง , กรณีศึกษา

งบประมาณ

งบประมาณปี 2547 เป็นเงิน 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน) จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยขออนุมัติเบิกจ่ายจากแผนกคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน งานคุ้มครองแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนาทุกท่าน

1. มีความรู้ ความเข้าใจ ในข้อกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. ได้รับทราบสิทธิและหน้าที่ของตนเอง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาศักยภาพ

ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อสถานประกอบการและตนเองต่อไป

3. สามารถนำแนวคิด / ปัญหา และอุปสรรค มาปรับเป็นแนวทางในการทำงานให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี

ผู้เสนอโครงการ

(นายนิพันธ์ รัฐประเสริฐ)

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายวีระวิทย์ วิวัฒน์วานิช)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

แผ่นใส ที่ 1

ขอบเขตการบังคับใช้

พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

มาตรา 4

- 1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- 2) รัฐวิสาหกิจ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 1

- 1) ครูและครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน
- 2) ลูกจ้างในองค์กรที่มีได้แสวงหากำไร (การจ่ายค่าจ้าง)
- 3) ลูกจ้างทำงานบ้าน (การจ่ายค่าจ้าง , วันหยุดพักผ่อนประจำปี , การไม่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ)

กฎกระทรวง ฉบับที่ 9

- 1) งานเกษตรกรรม
- 2) งานที่รับไปทำที่บ้าน

งานอื่นที่กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน แตกต่างออกไป

มาตรา 22

- งานในกิจการปิโตรเลียม (กฎกระทรวง ฉบับที่ 7)
- งานประมงทะเล (กฎกระทรวง ฉบับที่ 10)
- งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล (กฎกระทรวง ฉบับที่ 11)
- งานขนส่ง (กฎกระทรวง ฉบับที่ 12)

แผ่นใส ที่ 2

นิยามศัพท์

มาตรา 5

“ **นายจ้าง** ” ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายรวมถึง

- ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
- ผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง

“ **ลูกจ้าง** ” ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ **ผู้ว่าจ้าง** ” ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง โดยจะจ่ายเงินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

“ **สัญญาจ้าง** ” สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“ **วันทำงาน** ” วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

แผ่นใส ที่ 3

เงินประกันการทำงาน

มาตรา 10

ห้าม มิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน ของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงิน และวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

งานที่นายจ้างสามารถเรียกหรือรับเงินประกัน ได้

- 1) งานสมุหบัญชี
- 2) งานพนักงานเก็บและหรือจ่ายเงิน
- 3) งานเฝ้าหรือดูแลทรัพย์สินหรือสถานที่ของนายจ้าง
- 4) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- 5) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- 6) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝาก รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า

แผ่นไต่ ที่ 4

หลักเกณฑ์วิธีเรียกเก็บเงินประกัน

- จำนวนเงินต้องไม่เกิน 60 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวัน
- ให้นายจ้างนำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน
- ให้แจ้ง ชื่อธนาคาร ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชี ให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือ ภายใน 7 วัน หลังจากที่ได้รับเงินประกัน
- นายจ้างจะเก็บรักษาเงินโดยวิธีอื่น และนำไปจัดหาผลประโยชน์อื่นนอก จากที่กำหนดไว้มิได้

หลักเกณฑ์วิธีคืนเงินประกัน

- เมื่อเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้คืนเงินภายใน 7 วัน พร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี
- ไม่คืนเงินภายใน 7 วัน เสียดอกเบี้ย 15 % ต่อปี
- จงใจไม่คืนเงินประกัน เสียดอกเบี้ย 15 % ทุก 7 วัน

แผ่นใส ที่ 5

การบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 17

➤ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง **โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า**

➤ สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้า **เป็นหนังสือ** ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ **ในเมื่อถึงหรือก่อน** จะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด **เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้**

➤ นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาบอกเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 582 แห่ง ปพพ.

ปพพ. มาตรา 583

นายจ้างจะไล่ลูกจ้างออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ ถ้าลูกจ้าง

- จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
- ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา
- ละทิ้งการงานไปเสีย
- กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
- ทำการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้หลุดไปโดยถูกต้องและสุจริต

แผ่นใส ที่ 6

เวลาทำงาน

มาตรา 23

➤ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนด **เวลาเริ่มต้น** และ **เวลาสิ้นสุด** การทำงานแต่ละวัน

➤ **งานทั่วไป** เวลาทำงานวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

➤ **งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง** จะมีเวลาทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

- 1) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- 3) งานเชื่อม โลหะ
- 4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 6) งานที่ต้องด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- 7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย

แผ่นใส ที่ 7

เวลาพัก

เวลาพัก คือ เวลาที่ลูกจ้างปลอดพ้นจากภาระหน้าที่การงานที่ตนประจำทำงานอยู่ทั้งหมด และสามารถประกอบกิจส่วนตัวได้อย่างอิสระ

มาตรา 27

- ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน
- นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- เวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่ ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกิน 2 ชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมงเป็นเวลาทำงานปกติ
- การทำงานล่วงเวลา ต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา เว้นแต่งานที่ต้องทำติดต่อกันไป หรืองานฉุกเฉิน

แผ่นใส ที่ 8

การทำงานล่วงเวลา / การทำงานในวันหยุด

“**การทำงานล่วงเวลา**” การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงาน หรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

มาตรา 24

➤ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

มาตรา 25

➤ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ยกเว้น

- ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน
- เป็นงานฉุกเฉิน
- กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามกฎหมายกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

แผ่นใส ที่ 9

วันหยุด

วันที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องลา กับนายจ้าง แม้ว่านายจ้างจะเปิดทำงานอยู่ก็ตาม

มาตรา 5

“วันหยุด” หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือ หยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 28

- **ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน**
- **นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้**
- **ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน**

แผ่นใส ที่ 10

วันหยุดตามประเพณี

มาตรา 29

- ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี ให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวม **วันแรงงานแห่งชาติ**
- ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจาก **วันหยุดราชการ** **วันหยุดทางศาสนา** หรือ **ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น**
- วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป
- ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือนายจ้างอาจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

กฎกระทรวงฉบับที่ 4

งานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้

- 1) งานกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว
- 2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

แผ่นใส ที่ 11

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 30

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
- ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้
- นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้ *สะสม* และ *เลื่อน* วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้
- สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

แผ่นใส ที่ 12

วันลา

มาตรา 5

“วันลา” หมายถึง วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือ ลาเพื่อคลอดบุตร

มาตรา 32

➤ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงาน ขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

➤ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

➤ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจาก **ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน** และ **วันลาเพื่อคลอดบุตร** ไม่ถือเป็นวันลาป่วย

*** นายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธการลาป่วยของลูกจ้าง

*** การลาป่วย ไม่ถึง 3 วัน นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกใบรับรองแพทย์

(ต่อ)

มาตรา 33

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกไปรับรอง

มาตรา 34

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารหรือเพื่อทดลองความพึงพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

แผ่นใส ที่ 13

การลาเพื่อฝึกอบรม

กฎกระทรวง ฉบับที่ 5

1) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในกรณีดังต่อไปนี้

- เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม
- เพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- การสอบวัดผลทางการศึกษา

2) หลักเกณฑ์ในการลา

- แจ้งเหตุการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐาน
- แจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) นายจ้างอาจ **ไม่**อนุญาตให้ลาเพราะ

- ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้ง
- การลาของลูกจ้างก่อให้เกิด **ความเสียหาย** ต่อธุรกิจนายจ้าง

แผ่นใส ที่ 14

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

“ **ค่าจ้าง** ” หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลา **การทำงานปกติ** เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ใน **เวลาทำงานปกติ**ของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน **วันหยุด และวันลา** ที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 53 - 55

- งานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน ให้จ่ายค่าจ้าง **ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เท่าเทียมกันชายและหญิง**
- ให้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นเงินไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็น **ตัวเงิน** หรือ **เงินตราต่างประเทศ**
- ให้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นสถานที่อื่น

แผ่นใส ที่ 15

ค่าล่วงเวลา

มาตรา 61

- อัตราค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ

มาตรา 62

- ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด อัตราค่าจ้างทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
- ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด อัตราค่าจ้างทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

มาตรา 63

- อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

มาตรา 64

- ถ้านายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด น้อยกว่าที่กำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

แผ่นใส ที่ 16

ค่าจ้างสำหรับวันหยุด

มาตรา 56

➤ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- 1) วันหยุดประจำสัปดาห์ **ยกเว้น** ลูกจ้างรายวัน , รายชั่วโมง หรือตามผลงาน
- 2) วันหยุดตามประเพณี
- 3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ค่าจ้างสำหรับวันลา

มาตรา 57 - 59

➤ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันลา ดังต่อไปนี้

- 1) ลาป่วย ปีหนึ่งไม่เกิน **30 วัน** ทำงาน
- 2) ลาเพื่อทำหมัน
- 3) ลาเพื่อรับราชการทหาร ปีหนึ่งไม่เกิน **60 วัน**
- 4) ลาเพื่อคลอดบุตร ไม่เกิน **45 วัน**

แผ่นใส ที่ 17

การหักค่าจ้าง

มาตรา 76

นายจ้างจะหัก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด **ไม่ได้** ยกเว้น

- 1) ชำระภาษีเงินได้
- 2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
- 3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- 4) เป็นเงินประกัน หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง **เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อ**
- 5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตามข้อ 2) , 3) , 4) และ 5) ในแต่ละกรณีต้องไม่เกิน 10% และหักรวมกันได้ไม่เกิน 20% ของเงินได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของลูกจ้าง

แผ่นใส ที่ 18

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือ ปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้าง
- 2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป
- 3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- 4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- 3) งานยก แบก หาม หาบ โยน ตาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 41 - 43

- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน
- วันลาคลอดบุตร ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย
- ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

แผ่นใส ที่ 19

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44

- ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง

มาตรา 46

- ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี

มาตรา 47

- ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
- ยกเว้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48

- ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

แผ่นใส ที่ 20

มาตรา 49

➤ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- 2) งานปั๊มโลหะ
- 3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อ ไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- 9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ไม้ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- 10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- 12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป
- 13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แผ่นใส ที่ 21

มาตรา 50

➤ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- 1) โรงฆ่าสัตว์
- 2) สถานที่เล่นการพนัน
- 3) สถานที่เดินรำ รำวง หรือร่อนเงี่ยง
- 4) สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย และบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่พักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- 5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แผ่นใส ที่ 22

มาตรา 51

- ห้ามจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น
- ห้ามเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
- ในกรณีที่บิดามารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว **มิให้อธิว่เป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น**
- ห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52

- ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อกรอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ
- ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี
- ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา **แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน**

แผ่นใส ที่ 23

คณะกรรมการสวัสดิการ

มาตรา 96

➤ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน

➤ สถานประกอบการใดมีคณะกรรมการลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการด้วย

มาตรา 97

คณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- 2) ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- 3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- 4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

(ต่อ)

มาตรา 98

- นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ อย่างน้อย 3 เดือน/ 1 ครั้ง หรือ
- เมื่อกรรมการสวัสดิการ *เกินกึ่งหนึ่ง* ร้องขอ หรือ
- เมื่อ *สภาพแรงงาน* ร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99

- ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการไว้ในที่เปิดเผยให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

แผ่นใส ที่ 24

การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	น้ำดื่ม	ห้องน้ำ	ห้องส้วม
15	1	1	1
40	2	1	2
80	3	1	3
> 80	ทุกๆ 50 คน ให้เพิ่มอีก 1		

*** ให้แยกห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับผู้หญิงไว้โดยเฉพาะ

การบริการทางการแพทย์

สวัสดิการ	> 200 คน	> 1000 คน
ห้องพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้	1 เตียง	2 เตียง
พยาบาลประจำ	1 คน	2 คน
แพทย์ประจำ	เป็นครั้งคราว	> 2 ชั่วโมง
รถพยาบาล	*	1 คัน

แผ่นใส ที่ 25

ปัจจัยในการปฐมพยาบาล

- | | |
|--|----------------------------|
| 1) สายยางรัดห้ามเลือด | 2) กรรไกร |
| 3) ผ้าดี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกเกอร์ | |
| 4) ถ้วยตวงยา | 5) ถ้วยล้างตา |
| 6) หลอดหยดยา | 7) ถ้วยน้ำ |
| 8) ที่ป้ายยา | 9) เข็มกลัด |
| 10) ปากคิบบลายหู่ | 11) ปรอทวัดไข้ |
| 12) ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผล หรือทิงเจอร์ไอโอดีน | |
| 13) เอธิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ 70 % | 14) ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก |
| 15) น้ำกรดบอริกล้างตา | 16) แอมโมเนียหอม |
| 17) ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน | 18) ทิงเจอร์ฝิ่น |
| 19) ยารักษาไข้หวัด | 20) ยารักษาไข้หวัด |
| 21) ยาแก้บิด | 22) โซดาไบคาร์บอเนต |
| 23) วาสลินขาว | |

แผ่นใส ที่ 26

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำ และหรือ สภาพการทำงาน ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

- สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่ง คราวละ 2 ปี
- นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง
- ให้นายจ้างปฏิบัติตาม **มติ ผลการประชุม หรือข้อเสนอแนะ** ของคณะกรรมการฯ
- นายจ้างต้องจัดให้มีคู่มือเกี่ยวกับมาตรฐานว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบการ

แผ่นใส ที่ 27

หน้าที่คณะกรรมการความปลอดภัย

- 1) ดำรงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- 2) รายงานเสนอแนะมาตรการ หรือแก้ไขให้ถูกกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ
- 4) กำหนดระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัย ในสถานประกอบการ
- 5) จัดทำโครงการ หรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ
- 6) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ระบุปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อ นายจ้าง
- 7) เมื่อเกิดอุบัติเหตุจนทำให้บาดเจ็บ พุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ให้ นายจ้าง เรียกประชุมเป็นการด่วน เพื่อดำเนินการช่วยเหลือ และหาทางป้องกันแก้ไขต่อไป

แผ่นใส ที่ 28

จำนวนคณะกรรมการความปลอดภัยๆ

คณะกรรมการ / ลูกจ้าง	50 - 99	100 - 499	500 ขึ้นไป
นายจ้าง / ผู้แทนนายจ้าง ประธานคณะกรรมการ	1	1	1
ผู้แทนระดับผู้บังคับบัญชา กรรมการ	2	2	4
ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ กรรมการ	2	3	5
เจ้าหน้าที่ จป. วิชาชีพ กรรมการและเลขานุการ	*	1	1
รวม	5	7	11

แผ่นใส ที่ 29

การคัดเลือกคณะกรรมการความปลอดภัยฯ

- นายจ้างคัดเลือกผู้แทนระดับผู้บังคับบัญชา
- ให้ คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นผู้คัดเลือกผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ
- ถ้าไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ให้ สหภาพแรงงาน ที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิก เกินครึ่งหนึ่ง เป็นผู้คัดเลือกผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ
- ถ้าไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน ให้แต่งตั้งลูกจ้างระดับ ปฏิบัติการ 3 – 5 คน เป็นคณะกรรมการคัดเลือก
 - ๕ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ รับสมัคร และจำนวนผู้แทน ภายใน 5 วันนับจากวันที่ประกาศ
 - ๕ ถ้ามีผู้สมัครไม่ครบ ให้แจ้งชื่อผู้ที่สมัครแล้วเป็นกรรมการ และ คัดเลือกผู้แทนลูกจ้างในส่วนที่ขาดต่อไป
 - ๕ ถ้ามีผู้สมัครเกิน ให้ลงคะแนนเลือกตั้ง
- ถ้าหากกรรมการลูกจ้าง หรือ สหภาพแรงงาน หรือ กรรมการเลือกตั้ง ไม่ สามารถคัดเลือกผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการได้ ให้ นายจ้างเป็นผู้คัดเลือก

แผ่นใส ที่ 30

ค่าชดเชย

“**ค่าชดเชย**” คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“**การเลิกจ้าง**” หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเพราะเหตุอื่นใด รวมถึงเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

มาตรา 118

อัตราค่าชดเชยการเลิกจ้าง

- ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชย 30 วัน
- ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ค่าชดเชย 90 วัน
- ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ค่าชดเชย 180 วัน
- ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ค่าชดเชย 240 วัน
- ทำงานครบ 10 ปี ขึ้นไป ได้ค่าชดเชย 300 วัน

แผ่นใส ที่ 31

มาตรา 119

➤ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ในกรณี ดังต่อไปนี้

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง
- 4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นที่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนมีผลบังคับได้ ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ถูกจ้างกระทำความผิด

- 5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาทำงาน 3 วัน ติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แผ่นใส ที่ 32

ค่าชดเชยพิเศษ

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะ มีเหตุกรณีพิเศษ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 120

- กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 30 วัน
- ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิลาออก โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของค่าชดเชยตามมาตรา 118
- ถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน
- ลูกจ้างมีสิทธิขอให้ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ ว่าเป็นกรณีการย้ายสถานประกอบการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างหรือครอบครัวหรือไม่
- ลูกจ้างต้องใช้สิทธิตามมาตรา นี้ ภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือวันที่คณะกรรมการสวัสดิการวินิจฉัย หรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด

(ต่อ)

มาตรา 121 - 122

- กรณีนายจ้างปรับปรุงกระบวนการผลิต การนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน
- ถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 60 วัน
- ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118
- ลูกจ้างที่ทำงานเกิน 6 ปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นอีกปีละ 15 วัน แต่รวมแล้วไม่เกิน 360 วัน
- เศษของระยะเวลาทำงานที่เกิน 180 วัน ให้นับเป็น 1 ปี

ใบงาน ที่ 1

การบอกกล่าวล่วงหน้า

คำสั่ง จากโจทย์ ให้ตอบคำถาม ดังต่อไปนี้

- 1) สัญญาจ้างมีผลสิ้นสุดลงเมื่อใด
 - 2) นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ เป็นจำนวนเงินเท่าใด
-
- 1) นายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ต่อมานายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 20 ตุลาคม 2527 โดยจ่ายค่าจ้างให้จนถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2527 (ฎีกาที่ 2090/2529)
 - 2) นายสมชาย สังกัษทอง ทำงานได้รับเงินเดือน เดือนละ 6000 บาท โดยจ่ายทุกวันที่ 15 และ 30 ของเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2546 นายจ้างได้มีหนังสือเลิกจ้างนายสมชาย โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
 - 3) นางสาวช่อเอื้อง ทำงานได้รับเงินเดือน เดือนละ 8000 บาท โดยจ่ายทุกสิ้นเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2545 นายจ้างได้มีหนังสือเลิกจ้างนางสาวช่อเอื้อง และจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 8000 บาท
 - 4) นายเที่ยง ไม่นั่นนอน เป็นลูกจ้างของบริษัท ท่อก๊าซไทย จำกัด โดยทำงานวันละ 10 ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างวันละ 1390 บาท จ่ายทุกสิ้นเดือน มีสัญญาจ้าง ข้อ 1. สัญญาครบกำหนดในวันที่ 30 กันยายน 2541 ข้อ 2. นายจ้างสามารถเลิกจ้างก่อนครบกำหนดก็ได้ ต่อมาบริษัทได้มีหนังสือลงวันที่ 17 เมษายน 2541 เลิกจ้างนายเที่ยง โดยให้มีผลในวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 เพราะว่าโครงการวางท่อก๊าซเสร็จสิ้นก่อนกำหนด โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนค่าบอกกล่าวล่วงหน้า (ฎีกาที่ 847/2543)

ใบงาน ที่ 2

วันหยุด และวันลา

- คำสั่ง** 1) ให้กลุ่มที่ 1 และ 2 บอกว่า ในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงาน ได้กำหนดสิทธิเกี่ยวกับวันหยุด ของท่านอย่างไรบ้าง และมีปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่อย่างไร
- 2) ให้กลุ่มที่ 3 และ 4 บอกว่า ในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงาน ได้กำหนดสิทธิเกี่ยวกับวันลา ของท่านอย่างไรบ้าง และมีปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่อย่างไร

วันหยุด (วันลา)	จำนวนวัน	สภาพปัญหา

ใบงาน ที่ 3

คำจ้าง

- คำสั่ง** 1) ให้กลุ่มที่ 1 และ 2 ทำแบบฝึกหัด ข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 5
- 2) กลุ่มที่ 3 และ 4 ให้บอกว่าปัจจุบันท่านถูกหักค่าจ้าง รวมทั้งค่าล่วงเวลา ในกรณีใดบ้าง และเป็นจำนวนเงินเท่าใด

แบบฝึกหัด

- 1) นายสมชาย เป็นลูกจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างวันละ 200 บาท ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน เมื่อเดือนเมษายน ที่ผ่านมา นายสมชายมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน หยุดวันสงกรานต์อีก 3 วัน และลาพักร้อนอีก 3 วัน เมื่อสิ้นเดือน นายสมชายจะได้รับเงินค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าไร
- 2) จากข้อ 1 ถ้าหากนายสมชาย เป็นพนักงานรายเดือน เงินเดือน 6000 บาท เมื่อสิ้นเดือน นายสมชายจะได้รับเงินค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าไร
- 3) นางสาวสมทรง ได้เงินเดือน เดือนละ 5000 บาทได้ลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2547 หากท่านเป็นนายจ้าง ท่านจะจ่ายค่าจ้างให้แก่นางสมทรงในเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ และมีนาคม อย่างไร
- 4) นายสมหวัง ได้เงินเดือน เดือนละ 9000 บาท ในเดือนมีนาคม 2544 ลูกธรรณต้องนอนพักรักษาตัว เป็นเวลา 26 วัน ต่อมาในเดือนเมษายน 2544 ว่างหกล้มแขนเคาะต้องลาป่วยอีก 7 วัน หากท่านเป็นนายจ้าง ท่านจะจ่ายค่าจ้างให้แก่นายสมหวัง ในเดือนมีนาคม และเมษายน อย่างไร
- 5) นายสมชาย ได้เงินเดือน เดือนละ 7500 บาท ในเดือนมีนาคม 2544 ลูกธรรณต้องนอนพักรักษาตัว เป็นเวลา 26 วัน ต่อมาในเดือนเมษายน 2544 ขณะทำงาน เหล็กหล่นทับเท้า ต้องนอนพักรักษาตัว ตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2544 ถึงวันที่ 5 พฤษภาคม 2544 หากท่านเป็นนายจ้าง ท่านจะจ่ายค่าจ้างให้แก่นายสมหวัง ในเดือนมีนาคม เมษายน และพฤษภาคม อย่างไร

ใบงาน ที่ 4

กรรมการสวัสดิการ และกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสั่ง 1) ให้กลุ่มที่ 1 และ 2 บอก

1.1) กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการของท่าน ได้มาอย่างไร

1.2) บทบาท-หน้าที่ของกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

2) ให้กลุ่มที่ 3 และ 4 บอก

2.1) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการของท่าน ได้มาอย่างไร

2.2) บทบาท-หน้าที่ของกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ

ใบงาน ที่ 5

การบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

คำสั่ง จากกรณีศึกษา ให้ท่านตอบคำถาม ดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างจะได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ เพราะเหตุใด เป็นจำนวนเงินเท่าไร
- 2) ลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยหรือไม่ เพราะเหตุใด เป็นจำนวนเงินเท่าไร

กลุ่มที่ 1

- 1) นางสาวสุนันท์ เป็นลูกจ้างของ บริษัท ไทยคอนสตรัคชั่น จำกัด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน เข้าทำงานเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2538 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 19,080 บาท จ่ายทุกสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ 27 สิงหาคม 2541 บริษัทได้มีหนังสือเลิกจ้างนางสาวสุนันท์ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2541 โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย
- 2) นส.ภาวนา เป็นลูกจ้างของ บริษัท สุรชัยฟู้ดส์ จำกัด เข้าทำงานเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2541 โดยอยู่แผนกพลาสติก ได้รับค่าจ้างวันละ 162 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และ 30 ของเดือน เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2542 บริษัทมีคำสั่งให้นส.ภาวนา ทำงานล่วงเวลาจนกว่างานจะเสร็จ นส.ภาวนา ไม่มาทำงานล่วงเวลา บริษัทจึงมีหนังสือเตือน ต่อมาวันที่ 10 กรกฎาคม 2542 บริษัทมีคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาอีก แต่นส.ภาวนา ก็ไม่มาทำงานล่วงเวลา บริษัทจึงมีหนังสือเลิกจ้าง เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2542 เนื่องจากทำผิดซ้ำค่าเดือน และบริษัทมีออเดอร์เข้ามามากทำให้ส่งลูกค้าไม่ทัน บริษัทได้รับความเสียหาย (ฎีกา ที่ 2985-86/2543)

- 3) นายรัช และสหภาพแรงงาน HR ซิลโวนี ได้ยื่นหนังสือนัดหยุดงานต่อบริษัท ผ่านทาง นส.บึงทอง พนักงาน รปภ. ในวันอาทิตย์ที่ 5 ตุลาคม 2540 เวลา 08.00 น. และนส.บึงทอง ได้ส่งหนังสือให้กรรมการผู้จัดการ ในวันจันทร์ที่ 6 ตุลาคม 2540 เวลา 07.30 น. ต่อมาเวลา 08.00 น. สหภาพฯ จึงได้นัดหยุดงาน บริษัทจึงได้มีคำสั่งเลิกจ้างพนักงานที่นัดหยุดงาน เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2541 โดยไม่จ่ายค่าชดเชย (ฎีกาที่ 1589-1850/2543)

กลุ่มที่ 2

- 1) บริษัท ก. การช่าง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างทางด่วน ได้ประมูลงานก่อสร้างทางด่วนขั้นที่ 2 มีระยะเวลาก่อสร้าง 3 ปี ได้จ้างนายบุญศักดิ์ เป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2537 ค่าจ้างเดือนละ 9000 บาท โดยทำสัญญาจ้าง 4 ฉบับต่อเนื่องกันสิ้นสุดวันที่ 31 ตุลาคม 2541 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาบริษัท ก. การช่าง จำกัด จึงได้เลิกจ้าง นายบุญศักดิ์ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย เนื่องจากเป็นงานในโครงการ (ฎีกาที่ 2403-2430/2543)
- 2) บริษัท อาร์ต โปรดักส์ จำกัด ได้มีคำสั่งเลิกจ้าง นายพนา เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2541 โดยให้มีผลในวันที่ 1 เมษายน 2541 เมื่อได้รับหนังสือเลิกจ้าง นายพนา ก็ไม่มาทำงาน โดยได้ไปดำเนินการฟ้องค่าชดเชย และนำเอกสารทางบัญชีของบริษัทไปตรวจสอบกำไร-ขาดทุน บริษัทจึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย เพราะละทิ้งหน้าที่ และนำเอกสารของบริษัทออกไป ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรง (ฎีกาที่ 4530-4535/2543)
- 3) นายราตรี เข้าทำงานเมื่อปี พ.ศ. 2530 โดยบริษัทมีระเบียบข้อบังคับการทำงานว่า “ห้ามพนักงานปล่อยเงินกู้ในบริษัท โดยถือเป็นความผิดร้ายแรง” ต่อมาเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2541 บริษัทได้เลิกจ้าง นายราตรี เนื่องจากได้ปล่อยเงินกู้ให้กับเพื่อนพนักงานในบริษัท โดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อ 15 วัน (ฎีกาที่ 1056-57 / 2543)

กลุ่มที่ 3

- 1) นางรัชฎร ฝันเต็ม เป็นลูกจ้างของ โรงงานน้ำตาลลำปาง ได้รับค่าจ้างรายเดือน กำหนดจ่าย ณ สิ้นเดือน ต่อมาโรงงานได้ขายกิจการ และเลิกจ้างพนักงาน โดยส่ง ประกาศเลิกจ้างจากสำนักงานกรุงเทพ ไปปิดประกาศเลิกจ้างที่อาคารไถ่ประตูเข้า-ออก เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2541 เวลา 16.55 น. เหลือเวลาอีก 5 นาทีเลิกงาน และให้มีผลเลิกจ้างวันที่ 1 สิงหาคม 2541 นางรัชฎร ได้รับทราบประกาศเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2541 (ฎีกา ที่ 5655-5751/2543)
- 2) นางสาวอุมาภรณ์ บุญรักษา เป็นลูกจ้างทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของ บริษัท กิตติ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ได้รับค่าจ้างเดือนละ 7380 บาทไม่ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท เรื่องการตอบรับมาทำงาน-เลิกงาน มาทำงานสาย และขาดงานบ่อย ฝ่ายบุคคลจึงทำ บันทึกเสนอหัวหน้างานเพื่อเลิกจ้าง หัวหน้างานเห็นด้วยจึงเสนอกรรมการผู้จัดการ เพื่อเลิกจ้าง โดยฝ่ายบุคคลได้นำบันทึกดังกล่าวแจ้งให้นส.อุมาภรณ์ ทราบ แต่ กรรมการผู้จัดการไม่อนุมัติ โดยให้เรียกมาตักเตือน แต่นส.อุมาภรณ์ ไม่ทราบ และไม่มาทำงานอีกเลย (ฎีกา ที่ 7381/2543)
- 3) นายเกษม เข้าทำงานเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2541 ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้รับ ค่าจ้างเดือนละ 40000 บาท มีนายปีเตอร์ เป็นประธานกรรมการ และนางแนนซี่ เป็น รองประธานกรรมการ มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท นายปีเตอร์ได้บอกแก่นายเกษม ว่า “ ก่อนมีคำสั่งใดๆ เกี่ยวกับ นส.อักษร ทองก้อน ให้แจ้งนายปีเตอร์ ทราบก่อน” ต่อมานางแนนซี่ มีคำสั่งให้นายเกษม ร่ำหนังสือคำสั่งไม่ให้ นส.อักษร ผ่านการ ทดลองงาน ให้นางแนนซี่ลงนาม อันเป็นผลให้ นส.อักษร พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นายปีเตอร์ จึงมีคำสั่งเลิกจ้าง นายเกษม ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 เนื่องจากขัดคำสั่ง (ฎีกา ที่ 328/2543)

กลุ่มที่ 4

- 1) นายสุริยา โชคไม่ช่วย เคยทำงานเป็นลูกจ้างของ บริษัท ไม่มีเพาเวอร์ จำกัด รวม 2 ครั้ง ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท จ่ายทุกสิ้นเดือน สัญญาครั้งแรกสิ้นสุดลง เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2541 แล้วบริษัทได้จ้างนายสุริยาเข้าทำงานต่อ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2541 จนวันที่ 15 มกราคม 2542 บริษัทจึงได้เลิกจ้างนายสุริยา เนื่องจากขาดสภาพคล่องและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ โดยไม่จ่ายเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย (ฎีกา ที่ 2347/2543)
- 2) บริษัท ออโต ชีส เอ็นจิเนียริง จำกัด ได้ออกคำสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาเอาไว้ นายอานันต์ ได้ลงชื่อทำงานล่วงเวลา และได้มาทำงานล่วงเวลาเป็นบางวัน นายจ้างจึงออกหนังสือเตือน และมีหนังสือเลิกจ้างในที่สุด (ฎีกา ที่ 4121/2543)
- 3) นายพงษ์ศักดิ์ เป็นพนักงานรับโทรศัพท์ โรงแรมภูเก็ตไฮแลนด์ เริ่มทำงานเมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 5000 บาท โรงแรมมีระเบียบว่า “ห้ามพนักงานทุกคนดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์ส่วนตนกับแขกของโรงแรม ไม่ว่าในเวลางานหรือนอกเวลางาน” นายพงษ์ศักดิ์ได้นำรถกระบะส่วนตัวรับแขกของโรงแรมไปส่งที่ถนนใหญ่ 1 ครั้ง และไปส่งที่ตัวเมืองภูเก็ต 1 ครั้ง โดยได้รับค่าทิป ครั้งละ 200 บาท ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย (ฎีกา ที่ 2592/2543)

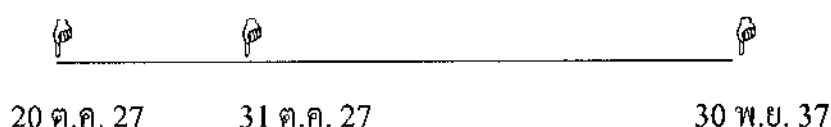
กลุ่มที่ 5

- 1) นายสมาน เป็นผู้จัดการฝ่ายขาย เข้าทำงานตั้งแต่ พ.ศ.2535 ได้รับเงินเดือน 40,000 บาท ได้รับคำสั่งให้นำพนักงานฝ่ายขายในแผนกไปขายเครื่องดูดฝุ่นที่ตลาดนัดจตุจักร แต่นายสมาน กลับนำพนักงานไปพบการสาธิตเครื่องดูดฝุ่นของบริษัทคู่แข่ง บริษัทจึงเลิกจ้างนายสมาน โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย หลังจากถูกเลิกจ้าง นายสมาน ได้นำพนักงานในแผนกบางส่วนไปทำงานกับบริษัทคู่แข่ง (ฎีกา ที่ 116/2543)
- 2) นายสุขสันต์ ภิญโญทรัพย์ เข้าทำงานเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2538 ในแผนกสโตร์ ได้รับค่าจ้างวันละ 201 บาท กำหนดจ่ายทุกวันที่ 14 และ 28 ของเดือน ต่อมาถูกย้ายไปอยู่แผนกรับ-ส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ดูพื้นที่ละอาน้ำมัน นายสุขสันต์ไม่ยอมทำตามคำสั่ง จึงถูกพักงาน 5 วัน ต่อมาผู้บังคับบัญชาสั่งให้ไปเติมน้ำมันขึ้นจากท่อระบายน้ำ นายสุขสันต์ ไม่ยอมทำตามคำสั่งอีก จึงถูกสั่งพักงาน 5 วัน และถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2542 (ฎีกา ที่ 1896/2543)
- 3) นส.เอมอร เข้าทำงานเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2541 ในตำแหน่งโอเปอร์เรชั่น โคออดิเนเตอร์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท นส.เอมอร ได้กระทำความผิดในหน้าที่หลายครั้ง นายจ้างได้กล่าวตักเตือนด้วยวาจาและหนังสือหลายครั้ง แต่นส.เอมอร ยังฝ่าฝืน บริษัทฯจึงได้มีหนังสือเลิกจ้าง นส.เอมอร เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2542 โดยมิได้ระบุมความผิดอันเป็นเหตุเลิกจ้างไว้ โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย (ฎีกา ที่ 3873/2543)

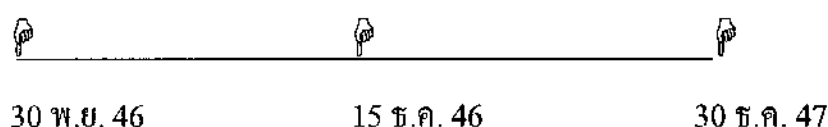
แนวคำตอบ ใบงานที่ 1

*** การเลิกจ้าง ตามมาตรา 119 และ ปพพ. มาตรา 583 ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

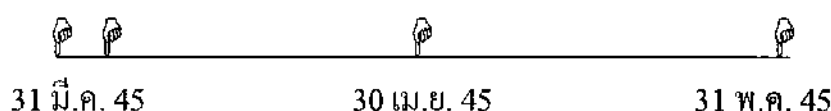
1) สัญญาจ้าง สิ้นสุดเมื่อ วันที่ 20 ตุลาคม 2527 โดยค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้จนถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2527 ถือเป็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า



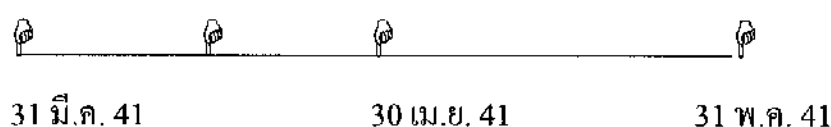
2) สัญญาจ้าง สิ้นสุดเมื่อ วันที่ 1 มกราคม 2547 โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เพราะได้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้างแล้ว



3) สัญญาจ้าง สิ้นสุดเมื่อ วันที่ 1 เมษายน 2545 โดยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 16,000 บาท



4) สัญญาจ้าง สิ้นสุดเมื่อ วันที่ 1 พฤษภาคม 2541 โดยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 30,300 บาท (30×1010)



แนวคำตอบ ใบงานที่ 3

1) ได้รับค่าจ้าง เท่ากับวันทำงาน 26 วัน เป็นเงิน 5200 บาท (26×200) เพราะลูกจ้างรายวันจะไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2) ได้รับค่าจ้าง เป็นเงิน 6000 บาท เพราะลูกจ้างรายเดือนได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

3) มกราคม 5000 บาท กุมภาพันธ์ 2500 บาท มีนาคม ไม่ต้องจ่ายเงินเดือน
การลาตลอดบุตร ได้รับค่าจ้าง 45 วัน ดังนั้นในเดือนมกราคม ได้รับเต็มเดือน
เดือนกุมภาพันธ์ ได้รับ 15 วัน และเดือนมีนาคม ไม่ได้ค่าจ้าง (ค่าจ้างส่วนที่ขาดหายไป
ได้รับจากประกันสังคม)

4) มีนาคม 9000 บาท เมษายน 8100 บาท (หักออก 3×300 บาท)
การลาป่วยได้รับค่าจ้าง 30 วัน ดังนั้นในเดือนมีนาคม ได้รับค่าจ้างเต็ม ส่วน
เดือนเมษายน ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 4 วัน และไม่ได้รับค่าจ้าง 3 วัน จะถูกหักเป็นเงิน
900 บาท

5) เดือนละ 7500 บาท ทั้ง 3 เดือน
การลาป่วยได้รับค่าจ้าง 30 วัน แต่การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ไม่นับเป็น
วันลาป่วย จึงได้รับค่าจ้างเต็มทั้ง 3 เดือน

แนวคำตอบ ใบงานที่ 5

กลุ่มที่ 1

1) ลูกจ้างไม่มีความผิดตาม มาตรา 119 และ ปพพ. มาตรา 583 จึงได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง จำนวน 19,080 บาท และลูกจ้างทำงานมาเกิน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี ได้ค่าชดเชย จำนวน 90 วัน เป็นเงิน 57,240 บาท

2) ลูกจ้างไม่มีความผิด ตามมาตรา 119 เพราะการทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และลักษณะงานที่ทำไม่ใช่งานต้องทำติดต่อกันไป หรืองานฉุกเฉิน และไม่ผิด ปพพ. มาตรา 583 จึงได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง จำนวน 2430 บาท และค่าชดเชย จำนวน 30 วัน เป็นเงิน 4860 บาท

3) นัดหยุดงานผิดกฎหมาย จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ ขาดงาน 3 วันติดต่อกัน นายจ้างได้รับความเสียหาย ผิดตามมาตรา 119 และ ปพพ. มาตรา 583 จึงไม่มีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

กลุ่มที่ 2

1) งานก่อสร้างทางด่วนเป็นงานปกติทางธุรกิจของบริษัท ไม่ใช่งานโครงการเฉพาะ ลูกจ้างมีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง จำนวน 9000 บาท และได้ค่าชดเชย จำนวน 180 วัน เป็นเงิน 54000 บาท

2) ในหนังสือเลิกจ้างมิได้ระบุความผิดเอาไว้ ความผิดได้กระทำขึ้นหลังจากมีหนังสือเลิกจ้างแล้ว นายจ้างจะยกมาอ้างภายหลังมิได้ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

3) ฝ่ายบริหารเปรียบเทียบข้อบังคับของบริษัทกรณีร้ายแรง เอาเปรียบและสร้างความเดือดร้อนแก่เพื่อนร่วมงาน ผิดตามมาตรา 119 และ ปพพ. มาตรา 583 จึงไม่มีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

กลุ่มที่ 3

1) การประกาศเลิกจ้างจะมีผลเมื่อทราบ คือวันที่ 3 กรกฎาคม ดังนั้นการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงไม่ครบ 1 จวดค่าจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

2) เพราะนายจ้างยังไม่ได้เลิกจ้าง เนื่องจากฝ่ายบุคคลไม่มีอำนาจดังกล่าว ลูกจ้างจึงขาดงาน และออกไปเอง จึงไม่ได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

3) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ กรณีไม่ร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 ไม่ได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ไม่ผิดตาม มาตรา 119 มีสิทธิได้ค่าชดเชย

กลุ่มที่ 4

1) ลูกจ้างไม่มีความผิดตาม มาตรา 119 และ ปพพ. มาตรา 583 จึงมีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 จวดค่าจ้าง จำนวน 10,000 บาท และค่าชดเชย จำนวน 30 วัน เป็นเงิน 10,000 บาท

2) คำสั่งของนายจ้างไม่ชอบธรรม ขาดความชัดเจนในการทำงานล่วงหน้า ลูกจ้างจึงไม่มีความผิดตาม มาตรา 119 มีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

3) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ กรณีไม่ร้ายแรง ตาม ปพพ. มาตรา 583 ไม่ได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ไม่ผิดตาม มาตรา 119 มีสิทธิได้ค่าชดเชย

กลุ่มที่ 5

1) ฝ่าฝืนคำสั่งโดยชอบธรรมของนายจ้าง และจงใจทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง ไม่ได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

2) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง ถูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา 119 มีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง เป็นเงิน 5829 บาท และค่าชดเชย จำนวน 180 วัน เป็นเงิน 36,180 บาท

3) ในหนังสือเลิกจ้างมิได้ระบุความผิดอันเป็นเหตุเลิกจ้างไว้ จะยกเหตุตามมาตรา 119 มากล่าวอ้างในภายหลังมิได้ ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้างเป็นเงิน 30,000 บาท และค่าชดเชย จำนวน 90 วัน เป็นเงิน 90,000 บาท