

4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ายนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้
 - 8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
 - 8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน
 - 8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

จากข้อมูลที่น่ามาเสนอให้ ผู้อ่านได้รับทราบ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานที่ ใครก็ตามที่เป็นลูกจ้าง นายจ้าง ย่อมถือเป็นบุคคลที่ควรมสิทธิในการที่จะรับรู้ และเข้าใจ ในการรักษาสติษณัติที่ ต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง **ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชา** และเป็นผู้จ่ายค่าจ้างแรงงานเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ลูกจ้างได้กระทำ ในขณะที่ลูกจ้างที่มีสิทธิหน้าที่ในการดำรงตนเป็นลูกจ้างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและยอมชอบที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” จากนายจ้าง หากลูกจ้าง นายจ้างต่างไม่เข้าใจไม่ทราบสิทธิหน้าที่ ระหว่างกัน สังคมในการทำงานย่อมจะไม่เกิดความสงบสุขและความสามัคคีในการอยู่ในสังคมคนทำงาน



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

41 หมู่ 5 ถ.รักศักดิ์มงคล ต.ท่าช้าง
อ.เมือง จ.จันทบุรี 22000
โทร. 039-471417, 095-2929544



สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เอกสารประชาสัมพันธ์
เผยแพร่กฎหมายที่ควรรู้ เกี่ยวกับ การจ้างแรงงาน
ครั้งที่ 1/2561

โดย
อาจารย์รุติรัตน์ อิทธิมิชัย

สิทธิหน้าที่ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคน ต้องแสวงหาการทำงาน ที่ทำแล้วจะสร้างความสุข ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ รวมกระทั่ง สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ทางเศรษฐกิจให้เกิดขึ้นภายในครอบครัวของตนเอง ซึ่งผู้ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่งานนั้น สิ่งทีุ่่นั้น จะต้องตระหนัก และระแวดระวังชีวิตในฐานะที่เป็นลูกจ้างผู้แสวงหาผลงานหรือนายจ้างผู้ให้ค่าแรงงานในการหวังผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น ต้องมีความรู้ และต้องมีความเข้าใจในการ ปฏิบัติตามกฎหมายด้วย ซึ่งในประเทศไทยพบว่า กฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่สาระสำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงและเป็นสิ่งที่ทุกคน พึงได้รับทราบคือประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นแรก อะไร ? คือการทำงานในเวลากปกติ

เวลาทำงานปกติ หมายถึง งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความเสี่ยงหรืออันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกิน มาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคลให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชม./วัน และไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์

ประเด็นที่สอง อะไร ? คือ การพัก ในระหว่างการทำงาน

ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกันหรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการใน แต่ละวันไม่ติดต่อกันอาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า 20 นาที

ประเด็นที่สาม อะไร ? คือ วันหยุดตามกฎหมายแรงงาน

วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่งงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำ สัปดาห์ให้หยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตาม ประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหารอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ตลาดอาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อไป ได้

ประเด็นที่ 4 อะไร ? คือ ค่าตอบแทนในการทำงานหรือค่าจ้าง

ค่าจ้าง จ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 9 ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน 9 ชม. ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ค่าจ้างในวันลา จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมั้น จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน 60 วัน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์ประเพณี

สุดท้าย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยอย่างไร

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
2. ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอื่นเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่อง จักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติตามนี้
 - แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง
 - ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่า จ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่า จ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. พูจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย