

ภาคผนวก

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ 3 ลักษณะ 6

ว่าด้วยการจ้างแรงงาน

ลักษณะ 6

จ้างแรงงาน

มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา 576 ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไซ้ ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง

มาตรา 577 นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

มาตรา 578 ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

มาตรา 579 การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาอันพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

มาตรา 580 ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา 581 ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ตั้งนั้นก็มิทักท้วงไซ้ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา 582 ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวตั้งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามที่กำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

มาตรา 584 ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง

มาตรา 585 เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา 586 ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ใช้รั้ง เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางชากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้

- (1) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ
- (2) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร



พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541

เป็นปีที่ 53 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

(2) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตีมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมง ทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการดัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 8 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 11 ทั้งนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา 13 ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างมิได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 นี้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 18 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา 20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา 21 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนคราว ๆ ไป

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน วันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ว วันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่ง เป็นอย่างอื่นถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้าง ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพ ของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง วันโดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกัน ล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสัปดาห์วันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการ ล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทาง ศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้ หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มี ลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดใน วันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปี หนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือ กำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้
นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยัง
มิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจ
เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป
นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทาง
ราชการในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาล
ของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถ
ให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจาก
การทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะ
เวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อ
ฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม ทาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของ
หนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

- (2) งานที่ต้องทำบนหลังร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม ทาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวันวันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(2) งานบ่มโลหะ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (8) งานใช้เสื่อนเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลัง

ทำงาน

- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง เป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานเต็นรำ รำวง หรือรองเง็ง
- (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวหรือผู้บริการรับเงินค่าจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลาวันนั้น

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(3) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ
(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 66 ลูกจ้างตามมาตรา 65(1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากห้องที่
สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้าง
ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56(1) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่
สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 81 และค่าล่วงเวลาในวัน
หยุดตามมาตรา 83 ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง
เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56(1) ด้วย
เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 73 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 71 และมาตรา 72

มาตรา 74 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา
ในวันหยุดในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 81 มาตรา 82 และมาตรา 83 ก็ให้เป็นไปตาม
ข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน
เป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า
ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่
นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุด
กิจการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วง
เวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิถุนายน
บัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์
ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความ
ยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด 6

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง

(2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน

(7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา 80 ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปีกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 81 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระมาตรา 80 กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ดาย

(2) ลาออก

(3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 82 การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 79 จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติด้อยอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา 83 ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

- (1) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (2) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- (3) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 85 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(2) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(3) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษาสำรวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา 79 ในกรณี ให้นำนายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา 86 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 85 ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณีต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา 91 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการ
- (2) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (3) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะ การครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการ
- (4) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริม อื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการ พัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย

หมวด 7 สวัสดิการ

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่าย นายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา 93 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มิขัดตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 8

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 100 ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 101 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัยอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อ
ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ
หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ
ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 102 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง
มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา 103 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนิน
การในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน
ใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตรา
ค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่
บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 104 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม
กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้
นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักร
หรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือ
เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร
สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้าง
ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้
ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรือ
อุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้

เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ถูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา 106 คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือมาตรา 105 ให้ อุตสาหกรรมต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สิ้นสุด

การอุตสาหกรรมตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะ มีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าว แก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 9 การควบคุม

มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

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

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสำนักสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา 109 การร้องทุกข์ตามมาตรา 108 (7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (2) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (3) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (4) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (5) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา 110 ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา 108 วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 111 เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างต่ำกว่าสิบคนก็ตามให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 108 และมาตรา 110 ต่อไป

มาตรา 112 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในทำเวลาการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา 113 ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน

(8) วันที่เริ่มจ้าง

(7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา 114 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) วันและเวลาทำงาน

(2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา 115 ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด 12 แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

หมวด 10

การพักผ่อน

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด 11

ค่าชดเชย

มาตรา 118ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชัองานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย

กฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเค็อนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเค็อน

หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 118 นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17

วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อ ลูกจ้างคํอพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อน วันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงาน ติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน สิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย คำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวม แล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหก สิบวันสุดท้าย หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้า เศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด 12

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง อย่างใด ตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตาม พระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องคํอพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงาน อยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบียหรือดอกเบี้ยใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงินให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

หมวด 13

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 127 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

- (1) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
- (4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (7) เงินรายได้อื่น
- (8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(1) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(2) บัญชีเงินกองกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (1)

มาตรา 128 การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา 127 (4) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 129 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 127 เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวงประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(4) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(5) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 130 ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้าง ออกจากงานหรือตายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับ กิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้ นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบ รายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ เปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออก หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ด ของมาตรานี้แล้ว

มาตรา 131 นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่าย ค่าจ้างให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างทั้งนี้ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสม และเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในการที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้างหรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา 132 ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบตามกำหนดเวลาให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา 133 ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 134 การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา 133 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา 133

มาตรา 135 ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 134 แล้ว ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 136 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือ ให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135 มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาดและจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา 135 ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 137 สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา 138 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนอแบบคูณและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

แบบคูณและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าวให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 14
พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 140 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (1) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 141 ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาค่อนนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 142 ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวดที่ 15 การส่งหนังสือ

มาตรา 143 ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้อีก เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้วให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา 121 วรรคสอง หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 60 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 145 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท
มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29
มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา
59 มาตรา 65 มาตรา 86 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99
มาตรา 105 วรรคสอง มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115
มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139
(2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 148 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง
ที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสน
บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 149 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 วรรคสอง มาตรา
90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 118 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 150 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ
ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง
หรือคณะกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์
นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสอง
พันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะ
อนุกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายพนักงานตรวจแรงงาน
แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน
สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้องระวาง
โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 152 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 96 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 153 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน
หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออก
ตามมาตรา 103 หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกรอค้อความอันเป็นเท็จ ต้อง
ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 155 ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตาม

กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 130 หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 130 โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกปิดวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับเว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา 158 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 160 มิให้นำมาตรา 44 มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 161 ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 162 ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 163 การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด 13 จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 164 คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา 165 ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา 166 บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี



พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518
เป็นปีที่ 30 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป⁽¹⁾

มาตรา 3 ให้ยกเลิกข้อ 4 และข้อ 11 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

มาตรา 4⁽²⁾ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค

*ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 47 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2518

(1) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518

(2) แก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 69 วันที่ 18 เมษายน 2534

- (3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
- (4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา⁽³⁾

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ดูพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2500 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97 ตอนที่ 146 วันที่ 21 กันยายน 2523

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้(4)

(2) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตาม (1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน ทั่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย(5)

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักทะเบียนกลางก็ได้(6)

มาตรา 8 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้(7)

(4) ดูคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 759/2519, 436/2529 และคำสั่งกรมแรงงานที่ 288/2532

(5) กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศจัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2518

(6) กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดทุกจังหวัด โดยให้สำนักงานตั้งอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัดนั้น เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2518

(7) กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งที่ 277/2518 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2518

- (1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน
- (2) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (3) อำนาจหน้าที่อื่น

มาตรา 9 ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้⁽⁸⁾

- (1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง
- (2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

หมวด 1

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลา

(8) กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งที่ 211/2519 จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2519

เวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้วให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁽⁹⁾

มาตรา 14 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

(9) ดูกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518)

มาตรา 15 สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา 17⁽¹⁰⁾ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษาดตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด⁽¹¹⁾ และต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้ว จึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลังและให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

(10) แก้ไขและเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

(11) ดูประกาศกรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษา และวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2534

มาตรา 17 ทวิ⁽¹²⁾ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณี queพ้นจากการเป็นที่ปรึกษาดามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีก เมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

มาตรา 18 ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย⁽¹³⁾ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

(12) แก้ไขและเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

(13) ดูคำสั่งกรมแรงงาน ที่ 288/2532

หมวด 2 วิธีรับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พนักงานกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁽¹⁴⁾

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

(14) กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัยให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 24 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นี้อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้ง เป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวันเวลา และสถานที่ที่จะ พิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา 28 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาส ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 29 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำ ชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และ ฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่คำ ชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ ซึ่งอธิบดีมอบหมาย⁽¹⁵⁾ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรม-

(15) ดูคำสั่งกรมแรงงานที่ 288/2532 ลงวันที่ 24 เมษายน 2532

การหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องวางกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

มาตรา 32 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใดๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

มาตรา 33 ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 3

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 34 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม
- (2) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง
- (3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง
- (4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด
- (5) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 24
- (6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมีได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา 35 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น
- (2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- (3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 36 ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 37 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา 38 ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา 37 อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 39 (1) (2) (3) (5) (6) หรือ (7) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 39 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 38 ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 40 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23
- (2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4)
- (3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย
- (4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร
- (5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(6) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 42 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา 43 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 44 กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด 5

คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

(1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(5) สามสิบคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁽¹⁶⁾

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา 48 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

(16) ดูประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

(1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

(4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ
กรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้
เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง
เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการ
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด 6 สมาคมนายจ้าง

มาตรา 54 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้
สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ
สภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา 55 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้
จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา 56 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภท
เดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา 57 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคม
นายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน
พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 58 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 59 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมิคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 56 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 58 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 54 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 80 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 81 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 59

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 62 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา 63 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 64 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 65 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ดาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 66 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 67 เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) ส่งให้ปีติงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปีติงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ

(4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 68 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 69 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 68 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

(2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

มาตรา 70 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสมาคมนายจ้าง
- (6) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 71 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 72 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย⁽¹⁷⁾ มีอำนาจ

- (1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง
- (2) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น
- (3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมา เพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 73 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

- (1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ
- (3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 74 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 73 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

(17) ดูคำสั่งนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร ที่ 125/2518 เรื่อง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 75 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา 77 เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 76 แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีขีดคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคนเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 79

มาตรา 79 สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้าง

ใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียน เป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ ควบคุมเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบคุมเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าพนักงานที่ปวง ตามมาตรา 77 วรรคหนึ่ง แล้วไม่มีเจ้าพนักงานคัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้า พนักงานคัดค้านสมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบคุมเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้าง ใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 54 ถึงมาตรา 75 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 80 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบคุมเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบคุมเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

มาตรา 81 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบคุมเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบคุมเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคม นายจ้างใหม่นี้

มาตรา 82 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
- (2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- (3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
- (4) เมื่อล้มละลาย

มาตรา 83 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

- (1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ประสงค์จัดตั้งกฎหมาย

หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๘๒ (๑) (๒) หรือ (๓) ของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี

มาตรา 84 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา 82 (1) (2) หรือ (3) หรือมาตรา 83 ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 85 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่บุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

หมวด 7

สหภาพแรงงาน

มาตรา 86 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา 87 สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย

มาตรา 89 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 90 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 91 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมิ
คุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และวัตถุประสงค์ถูกต้อง
ตามมาตรา 86 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจด
ทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้
แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกไปสำคัญ
แสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความ
สงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจด
ทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้โดยทำเป็น
หนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได
รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป
เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 92 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 93 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก
ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการ
ทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 91

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อ
บังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วัน
ที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 94 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่
ประชุมใหญ่ และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจด
ทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 91 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา 95⁽¹⁸⁾ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา 96 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 97 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ดาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 98 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(18) แก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 69 วันที่ 18 เมษายน 2534

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 99 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้างสหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 100 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 101 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

(2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

(3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

มาตรา 102 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา 103 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสหภาพแรงงาน
- (6) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
- (8)⁽¹⁹⁾ การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

มาตรา 104 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 105 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย⁽²⁰⁾ มีอำนาจ

- (1) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน
- (2) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น
- (3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 106 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดคนหนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

- (1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(19) เพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

(20) ตุลาสั่งนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร ที่ 280/2533 ลงวันที่ 2 เมษายน 2533

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดคนหนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 107 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 106 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 108 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอบทสรุปพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองบทสรุปและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 109 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้าเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา 110 ให้นำมาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

มาตรา 111 ให้นำมาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 85 มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 8

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 112 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

มาตรา 113 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงาน

(1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา 114 การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 112 หรือมาตรา 113 จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้าง หรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา 115 ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 116 สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 117 คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา 118 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหภาพแรงงานในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 119⁽²¹⁾ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 120⁽²²⁾ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 120 ทวิ⁽²³⁾ กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปี นับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(21) (22) โดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 93 ตอนที่ 134 วันที่ 21 ตุลาคม 2519

(23) เพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ใต้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา 125 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 126 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 127 การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125

หมวด 10

บทกำหนดโทษ

มาตรา 128 ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา 15 ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจริญ ทำความตกลงหรือรับทราบค่าจ้าง

ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ทวิ(24) ผู้ใดกระทำตนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา 17 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 132 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 133 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 134 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(24) เพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

มาตรา 135 ผู้ที่ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 137 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 138 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 139 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 140 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 (1) (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 141 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 142 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 144 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 61 หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 145 สมาคมนายจ้างได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 63 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 146 สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 147 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 148 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 93 หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 149 สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 150 สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 61 หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 93 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 152 กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 62 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 153 สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 155 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยรู้ยู่่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใด ขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ทวิ⁽²⁵⁾ ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา 119 หรือมาตรา 120 แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(25) เพิ่มเติมโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 93 ตอนที่ 134 วันที่ 21 ตุลาคม 2519

มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา 160 บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

มาตรา 161 สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 162 คำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่าเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 163 ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่างๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น



พระราชบัญญัติ*

ประกันสังคม พ.ศ. 2533

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2533

เป็นปีที่ 45 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และบทบัญญัติมาตรา 40 ให้ใช้บังคับภายในสี่ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

*พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 63ก ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2537 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2538 เป็นต้นไป และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอนที่ 22ก ลงวันที่ 31 มีนาคม 2542 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน⁽¹⁾
- (2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- (6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุนประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด จำนวนหรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

⁽¹⁾ มาตรา 4(1) ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

“การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากเหตุสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบให้ถือเอาค่าจ้างที่คิดเป็นรายวันเป็นเกณฑ์คำนวณ

ในการคำนวณค่าจ้างที่มีใช้ค่าจ้างรายเดือนให้เป็นค่าจ้างรายเดือนให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในเดือนใดเป็นค่าจ้างรายเดือนของเดือนนั้น

เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้น และไม่ว่าเงินสมทบนั้นจะได้ออกไว้หรือนำส่งเดือนละกี่ครั้ง ให้ถือว่ามิมีระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน⁽²⁾

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

⁽²⁾ มาตรา 6 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ลักษณะ 1 บททั่วไป

หมวด 1

คณะกรรมการประกันสังคม

มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงบประมาณเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขาธิการเป็นกรรมการ และเลขานุการ⁽³⁾

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น

มาตรา 9 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาออกกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน

(4) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(5) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

⁽³⁾ มาตรา 8 วรรคหนึ่ง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้สำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

มาตรา 10 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 11 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 10 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(6) ได้รับความผิดอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา 8 เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา 12 ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้วแต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 13 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 14 ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น มีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง และผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำมาตรา 10 วรรคสอง มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม⁽⁴⁾

มาตรา 15 คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 59 มาตรา 63 มาตรา 66 มาตรา 68 มาตรา 70 และมาตรา 72
- (3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงตามมาตรา 64
- (4) ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการ คณะกรรมการอุทธรณ์ และสำนักงาน
- (5) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 16 คณะกรรมการหรือคณะกรรมการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งส่งเอกสารหรือข้อมูลที่จำเป็นมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

⁽⁴⁾ มาตรา 14 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 18 กรรมการที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์ และอนุกรรมการ อาจได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด 2 สำนักงานประกันสังคม

มาตรา 19 ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม
- (3) จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
- (4) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- (5) กระทำกิจการอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่นหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

มาตรา 20 ให้เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เพื่อการนี้ให้มีรองเลขาธิการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

ให้เลขาธิการและรองเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

หมวด 3 กองทุนประกันสังคม

มาตรา 21 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 3 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 24 วรรคสอง

มาตรา 22 กองทุนประกอบด้วย

- (1) เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 40 และมาตรา 46
- (2) เงินเพิ่มตามมาตรา 39 มาตรา 49 และมาตรา 53
- (3) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 26
- (4) เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา 45
- (5) เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
- (6) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ มาตรา 50 มาตรา 53 และมาตรา 56
- (7) เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา 24 วรรคสาม
- (8) เงินค่าปรับตามที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 102
- (9) รายได้อื่น⁽⁵⁾

มาตรา 23 เงินกองทุนตามมาตรา 22 ให้เป็นของสำนักงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 24 เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบของแต่ละปีเพื่อจ่ายตามมาตรา 18 และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน

ในกรณีที่เงินกองทุนไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการให้ตามความจำเป็น

มาตรา 25 การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 26 การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 27 ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอรัฐสภาเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁽⁶⁾

⁽⁵⁾ มาตรา 22 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽⁶⁾ มาตรา 27 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

หมวด 4 การสำรวจการประกันสังคม

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ จะตราพระราชกฤษฎีกา เพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานก็ได้

ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ระบุ

- (1) วัตถุประสงค์ในการสำรวจ
- (2) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะทำการสำรวจ
- (3) กำหนดเวลาการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องไม่เกินสองปี

มาตรา 29 เมื่อได้ตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 28 แล้ว ให้เลขาธิการประกาศกำหนด

- (1) แบบสำรวจ
- (2) ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งแบบสำรวจให้แก่นายจ้าง
- (3) กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันให้นายจ้างต้องส่งคืนแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการ

แล้วแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องระบุไว้ในแบบสำรวจด้วย

การประกาศตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 30 แบบสำรวจตามมาตรา 29 (1) ที่จะต้องส่งไปยังนายจ้างให้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่หรือสำนักงานของนายจ้างจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้

ถ้าไม่สามารถส่งตามวิธีในวรรคหนึ่งได้ให้ใช้วิธีปิดแบบสำรวจไว้ในที่ซึ่งเห็นได้ง่ายที่สำนักงานของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับแบบสำรวจนั้นแล้ว

มาตรา 31 เมื่อนายจ้างได้รับแบบสำรวจแล้ว ให้นายจ้างกรอกรายการในแบบสำรวจทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการนั้นคืนให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 29 (3)

มาตรา 32 บรรดาข้อความหรือตัวเลขที่ได้กรอกไว้ในแบบสำรวจให้ถือเป็นความลับ ห้ามมิให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เปิดเผยข้อความหรือตัวเลขนั้นแก่บุคคลซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมหรือการคุ้มครองแรงงาน หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

ลักษณะ 2 การประกันสังคม

หมวด 1 การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป⁽⁷⁾

มาตรา 34 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตีมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ตี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ซึ่งกระทำในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานตามมาตรา 34 ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้างในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้ประกอบการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบในหนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน⁽⁸⁾

⁽⁷⁾ มาตรา 33 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽⁸⁾ มาตรา 35 วรรคสอง เพิ่มเติมโดยมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 36 เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 แล้ว ให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้าง และออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้องของลูกจ้างว่านายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตามมาตรา 34 โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้างและหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 36 แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมาย จะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(1) ตาย

(2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (2) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดให้เกิดขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง⁽⁹⁾

มาตรา 39 ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 (2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขานุการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

⁽⁹⁾ มาตรา 38 วรรคสอง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด ตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือน ถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง⁽¹⁰⁾

มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 41 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก
- (3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
- (4) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
- (5) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (4) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบและการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (5) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน⁽¹¹⁾

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (3) (4) และ (5) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน⁽¹²⁾

มาตรา 42 เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติลักษณะ 3 ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และหรือมาตรา 39 ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

⁽¹⁰⁾ มาตรา 39 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽¹¹⁾ มาตรา 41 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽¹²⁾ มาตรา 41 วรรคสาม ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 43 กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณี que กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา 44 ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ให้นำความในมาตรา 37 มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้โดยอนุโลม⁽¹³⁾

มาตรา 45 ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือบัตรประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้นายจ้าง หรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือใบแทนบัตรประกันสังคมแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 2

เงินสมทบ

มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

⁽¹³⁾ มาตรา 44 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา 24

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน สำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย⁽¹⁴⁾

มาตรา 47 ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่งและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายเจ้านำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน หรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นำส่งเงินสมทบ หรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รับแจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน⁽¹⁵⁾

⁽¹⁴⁾ มาตรา 46 ความเดิม(ถูกยกเลิกโดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽¹⁵⁾ มาตรา 47 ความเดิม(ถูกยกเลิกโดยมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 47 ทวิ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ในมาตรา 47 วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีค่าเดือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้ ดังนี้

(1) ถ้านายจ้างเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้วให้ถือว่าจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างมีหน้าที่นำส่งในเดือนต่อมาแต่ละเดือนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบในเดือนที่นายจ้างได้นำส่งแล้ว เดือนสุดท้ายเต็มเดือน

(2) ถ้านายจ้างซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 แล้ว แต่ไม่เคยนำส่งเงินสมทบหรือยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 โดยแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่จริง ให้ประเมินเงินสมทบจากแบบรายการที่นายจ้างเคยยื่นไว้ หรือจากจำนวนลูกจ้างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบแล้ว แต่กรณี โดยถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ได้เคยมีการยื่นแบบรายการไว้ แต่ถ้าไม่เคยมีการยื่นแบบรายการหรือยื่นแบบรายการไม่ครบถ้วน ให้ถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในท้องที่นั้น คูณด้วยสามสิบ

ในกรณีที่มีการพิสูจน์ได้ภายในสองปีนับแต่วันที่มีการแจ้งการประเมินเงินสมทบตามวรรคหนึ่งว่าจำนวนเงินสมทบที่แท้จริงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าจำนวนเงินสมทบที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินไว้ตาม (1) หรือ (2) ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งผลการพิสูจน์ให้นายจ้างทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์เพื่อให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบเพิ่มเติมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือยื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอให้คืนเงินสมทบ ถ้านายจ้างไม่มารับเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

การนำส่งค่าเดือน การแจ้งจำนวนเงินสมทบที่ประเมินได้และการแจ้งผลการพิสูจน์ให้นำความในมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม⁽¹⁶⁾

⁽¹⁶⁾ มาตรา 47 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 48 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้นายจ้างทุกรายมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 46 และมาตรา 47

มาตรา 49 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนเพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แล้วแต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา 47 วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนหนึ่งตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

มาตรา 50 เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนตามมาตรา 49 ทั้งนี้ เพื่อยุติข้อพิพาทเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ

การมีคำสั่งให้ยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างไม่ชำระภายในกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าว ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว ถ้านายจ้างมิได้เรียกเอาเงินที่เหลือคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา 51 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มให้สำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 52 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสาย จนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 53 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 49 มาตรา 50 และมาตรา 51 มาใช้บังคับโดย อนุโลมแก่ผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา 52 ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลา ที่กำหนด⁽¹⁷⁾

⁽¹⁷⁾ มาตรา 53 ความเต็มถูกยกเลิกโดยมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ ให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ลักษณะ 3

ประโยชน์ทดแทน

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

มาตรา 55 ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างนั้นนำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการ เพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้นต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา 46 และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบ ในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลด ดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเงินสมทบในส่วน of นายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การขอลดส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 56 ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น และให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการ โดยเร็ว

ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิไม่มารับ ภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน⁽¹⁹⁾

มาตรา 57 การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือนหารด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐาน พิสูจน์ได้ว่าถ้านำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลาเก้าเดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่า ก็ให้นำค่าจ้างสามเดือนนั้นหารด้วยเก้าสิบ หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบ ไม่ครบเก้าเดือนให้นำค่าจ้างสามเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ที่นายจ้างได้ นำส่งสำนักงานแล้วหารด้วยเก้าสิบ เป็นเกณฑ์คำนวณ

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตาม มาตรา 39 วรรคสอง⁽¹⁹⁾

มาตรา 58 การรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่เป็นบริการทาง การแพทย์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้องรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาล ตามมาตรา 59

รายละเอียด และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของ ผู้ประกันตนจะได้รับ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

⁽¹⁹⁾ มาตรา 57 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽¹⁹⁾ มาตรา 56 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 59 ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใดให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้น ตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละท้องที่ และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 60 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลแล้วละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของแพทย์โดยไม่มีเหตุอันสมควร เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายจะสั่งลดประโยชน์ทดแทนก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา 61 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง มาตรา 73 หรือมาตรา 73 ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้น เกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น⁽²⁰⁾

มาตรา 61 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 64 และมาตรา 71 หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามมาตรา 67 ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในประเภทใดประเภทหนึ่งได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด⁽²¹⁾

⁽²⁰⁾ มาตรา 61 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽²¹⁾ มาตรา 61 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

หมวด 2

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

มาตรา 62 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน⁽²²⁾

มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (6) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย

มาตรา 64 ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานในกรณี

⁽²²⁾ มาตรา 62 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด
ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษา
พยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิ
ได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงิน
ทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่า
เงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วน
ที่ขาดด้วย

หมวด 3

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเอง
หรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบ
ที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการ
ทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการ
คลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง⁽²³⁾

มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด

⁽²³⁾ มาตรา 65 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้
ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

(7) ค่ารพพยาบาลและค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย⁽²⁴⁾

มาตรา 67 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครึ่งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 7 เป็นเวลาเก้าสิบวัน⁽²⁵⁾

มาตรา 68 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 66 ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา 59 ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด 4

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา 69 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน⁽²⁶⁾

มาตรา 70 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

(1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค

(2) ค่าบำบัดทางการแพทย์

⁽²⁴⁾ มาตรา 66 วรรคสาม ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽²⁵⁾ มาตรา 67 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽²⁶⁾ มาตรา 69 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

- (3) ค่ายาและเวชภัณฑ์
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 71 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต⁽²⁷⁾

มาตรา 72 ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับบริการฟื้นฟูตามมาตรา 70(6) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ได้มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ตามวรรคหนึ่งไปแล้ว ต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้⁽²⁸⁾

หมวด 5

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา 73 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

- (1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของ

⁽²⁷⁾ มาตรา 71 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽²⁸⁾ มาตรา 72 วรรคสองเพิ่มเติมโดยมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

อัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหน้าที่หรือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ข) สามเณร บิณฑบาต หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหน้าที่หรือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามเณร บิณฑบาต หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสาม

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสิบ⁽²⁹⁾

มาตรา 73 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามมาตรา 71 ถึงแก่ความตาย ให้นำความในมาตรา 73 มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพนั้นอยู่ในชายที่จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนและในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามวรรคหนึ่งในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา 73 เพียงทางเดียว⁽³⁰⁾

⁽²⁹⁾ มาตรา 27 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽³⁰⁾ มาตรา 73 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

หมวด 6

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา 74 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน⁽³¹⁾

มาตรา 75 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

- (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (2) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 75 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามมาตรา 74 หากผู้ประกันตนนั้นเป็นผู้ทุพพลภาพซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพนั้นหรือบุคคลตามมาตรา 75 จัดว่า มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรด้วย⁽³²⁾

มาตรา 75 ตริ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสองคน บุตรชอด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้บิดาหรือมารดาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเพียงฝ่ายเดียว เว้นแต่เมื่อมีการจดทะเบียนหย่าหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใด ให้ผู้ประกันตนฝ่ายนั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับ

⁽³¹⁾ มาตรา 74 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽³²⁾ มาตรา 75 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้เป็นไปตามที่กำหนด
ในกฎกระทรวง⁽³³⁾

มาตรา 75 จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนใน
กรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(1) สามีหรือภรรยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน
โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร

(2) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (1) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตร หรือถูก
ถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย⁽³⁴⁾

หมวด 7

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

มาตรา 76 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตน
ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน
จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม⁽³⁵⁾

มาตรา 77 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

(1) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ

(2) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁽³⁶⁾

⁽³³⁾ มาตรา 75 ตริ เพิ่มเติมโดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

⁽³⁴⁾ มาตรา 75 จัตวา เพิ่มเติมโดยมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

⁽³⁵⁾ มาตรา 76 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์
ไว้

⁽³⁶⁾ มาตรา 77 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์
ไว้

มาตรา 77 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ⁽³⁷⁾

มาตรา 77 ตริ ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนให้ถึงการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตาย ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้ทายาทผู้มีสิทธิของผู้นั้นตามมาตรา 77 จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ⁽³⁸⁾

มาตรา 77 จัตวา ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา 77 ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือผู้รับเงินบำเหน็จชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

(1) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

(2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ

(3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา 77 (2) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ⁽³⁹⁾

⁽³⁷⁾ มาตรา 77 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

⁽³⁸⁾ มาตรา 77 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

⁽³⁹⁾ มาตรา 77 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 77 เบื้อง ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตาม มาตรา 71 และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกัน ให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้ตามมาตรา 71 และเงินบำเหน็จชราภาพแทน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญชราภาพไปแล้ว และต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพภายใน กำหนดเวลาตามมาตรา 38 วรรคสอง ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพและให้จ่ายเงินบำเหน็จชรา ภาพแทน ทั้งนี้ ให้หักเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้วก่อนการเป็นผู้ทุพพลภาพออกจากเงิน บำเหน็จชราภาพที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับ แล้วนำเงินที่หักนั้นส่งเข้ากองทุน⁽⁴⁰⁾

หมวด 8

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือ ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่ น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุจากลูกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความ ผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือ ระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็น เวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวดในลักษณะนี้

มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับ แต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนด ในกฎกระทรวง

⁽⁴⁰⁾ มาตรา 77 เบื้อง เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังที่พิมพ์ไว้

ลักษณะ 4

พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม

มาตรา 80 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสาร ที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบ หรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ค้นสถานที่หรือยานพาหนะใด ๆ ที่มีข้อสงสัยโดยมีเหตุอันควรเชื่อว่ามีทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน โดยให้กระทำในระหว่างเวลาทำการหรือในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เว้นแต่การค้นในระหว่างเวลาดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จจะกระทำต่อไปก็ได้

(3) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาทั้งนี้ให้นำความในมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(4) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างตามคำสั่งของเลขาธิการ ตามมาตรา 50 ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

ในการปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะนำข้าราชการ หรือลูกจ้างในสำนักงานไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้

มาตรา 81 ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 80 ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 82 ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว

บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 83 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 84 เพื่อประโยชน์ในการตรวจตรา และควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้นายจ้างจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตนและให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

ทะเบียนผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

มาตรา 84 ทวิ กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 มาตรา 45 มาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ และมาตรา 56 ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมิได้อยู่ในประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นได้ และได้ยื่นคำร้องก่อนสิ้นกำหนดเวลานั้นเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็น เมื่อเลขาธิการเห็นเป็นการสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปได้ตามความจำเป็นแก่กรณี แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินไปกว่าหนึ่งเท่าของระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรานั้น ๆ

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 หรือมาตรา 47 ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม⁽⁴¹⁾

⁽⁴¹⁾ มาตรา 84 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

ลักษณะ 5

การอุทธรณ์

มาตรา 85 นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา 50 ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว⁽⁴²⁾

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 86 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่นซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคนและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน

มาตรา 87 ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา 85

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา 88 การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นคำร้องต่อเลขาธิการขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ก่อน ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวไว้เพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

⁽⁴²⁾ มาตรา 85 วรรคหนึ่ง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 89 คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายได้ เมื่อคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแล้วให้เสนอความเห็น หรือรายงานต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำความในมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 90 ให้กรรมการอุทธรณ์อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 91ให้นำบทบัญญัติมาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 17 มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการอุทธรณ์โดยอนุโลม

ลักษณะ 6

บทกำหนดโทษ

มาตรา 92 ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่เป็นไปตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอรรถรณ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 93 ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจไม่ครบถ้วนหรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 94 ผู้ใดกรอกข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจโดยรู้ว่าเป็นเท็จต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 95 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 96 นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลาตาม มาตรา 34 หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายใน กำหนดเวลาตามมาตรา 44 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁽⁴³⁾

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับอีก วันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา 97 นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 44 โดยเจตนากรอกข้อความเท็จในแบบรายการ หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁽⁴⁴⁾

⁽⁴³⁾ มาตรา 96 วรรคหนึ่ง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

⁽⁴⁴⁾ มาตรา 97 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา 98 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติการตามมาตรา 80 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 99 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 84 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 100 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริง ที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือ เพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา 101 ในกรณีที่มีนิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคล นั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับนิติบุคคลนั้นด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจ ในการกระทำความผิดนั้น หรือได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 102 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุก หรือ ไม่ควรฟ้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนเว้นแต่โทษตามมาตรา 95 ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) เลขาธิการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน จังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตาม พระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้ พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขาธิการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือ ว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายใน กำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 103 ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนในท้องที่ใด และเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา⁽⁴⁵⁾

มาตรา 104 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่ทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและในกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541⁽⁴⁶⁾

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ

นายกรัฐมนตรี

⁽⁴⁵⁾ มาตรา 103 วรรคสาม เพิ่มเติมโดยมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังที่พิมพ์ไว้

⁽⁴⁶⁾ มาตรา 104 วรรคสอง ความเดิมถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

อัตราค่าธรรมเนียม

- | | |
|--|---------------|
| (1) ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม | ฉบับละ 50 บาท |
| (2) ใบแทนบัตรประกันสังคม | ฉบับละ 10 บาท |

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ อัตราเงินสมทบ

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	1.5
(2) นายจ้าง	1.5
(3) ผู้ประกันตน	1.5
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ	
(1) รัฐบาล	3
(2) นายจ้าง	3
(3) ผู้ประกันตน	3
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน	
(1) รัฐบาล	5
(2) นายจ้าง	5
(3) ผู้ประกันตน	5

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไม่อำนวยให้นำ
กฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันนี้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมากสมควรสร้าง
หลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและ
บุคคลอื่นซึ่งประสบอันตรายเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานรวมทั้งกรณีคลอดบุตร
กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งในหลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้อง
ตราพระราชบัญญัตินี้



พระราชบัญญัติ

เงินทดแทน

พ.ศ. 2537

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2537
เป็นปีที่ 49 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในส่วนของเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3⁽¹⁾ ให้ยกเลิกข้อ 2 (6) และข้อ 9 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และข้อ 3 และข้อ 10 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

⁽¹⁾พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 บัญญัติให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนเท่านั้น

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือ ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
- (4) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทาง เศรษฐกิจ
- (5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และ หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้ หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ อย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่า ตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผล งานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่ง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด ค่าตอบแทน หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใดและ ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผล กระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่ง เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติ ตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิด ขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไป

ระหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุนั้น

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษาการพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อใช้เป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเงินทดแทน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด แล้วแต่กรณี

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการกองทุนเงินทดแทน

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการดัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 8 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีและแก้ต่างคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20

ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ที่ประสงค์จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีตามวรรคหนึ่งยื่นคำขอต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

มาตรา 9 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างหรือสำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 10 ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นซึ่งมิใช่ นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งมิใช่ นายจ้างที่ได้จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม มีสิทธิไล่เบียดเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาช่วงอื่นหากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม ที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน

มาตรา 11 ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี หรือมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจใด ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ถ้าผู้รับเหมาค่าแรงดังกล่าวไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน ให้ผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งมิใช่ นายจ้างร่วม

รับผิดชอบผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม เสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง

ให้ผู้ประกอบกิจการหรือผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งมิใช่ นายจ้างที่ได้จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม มีสิทธิไล่เบี้ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาค่าแรงอื่นหากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน

มาตรา 12 กำหนดเวลาจ่ายเงินสมทบ กำหนดเวลาแจ้งรายการต่าง ๆ ต่อกองทุน กำหนดเวลายื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน และกำหนดเวลาสำหรับการอุทธรณ์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม กำหนดเวลาดังกล่าวมิได้อยู่ในประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลาดังกล่าวได้ เมื่อเลขาธิการพิจารณาเห็นเป็นการสมควร จะให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปอีก ตามความจำเป็นแก่กรณีก็ได้

หมวด 2 เงินทดแทน

มาตรา 13 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่งโดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ

มาตรา 14 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

มาตรา 15 กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 16 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 17 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จะมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้ค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามมาตรา 16 ไม่ได้ ถ้าลูกจ้าง

แก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีของศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

มาตรา 18 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทน ให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

มาตรา 19 ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา 18 (2) หรือ (3) และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

มาตรา 20 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

- (1) บิดามารดา
- (2) สามีหรือภรรยา
- (3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- (4) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหามีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

มาตรา 21 ให้ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน

ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงเพราะผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีหรือภรรยากับหญิงหรือชายอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20 (3) หรือ (4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

มาตรา 22 นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- (2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

มาตรา 23 ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ และเงินทดแทนไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา 24 การจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา 18 หรือมาตรา 19 นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี จะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา 25 การจ่ายเงินทดแทนตามหมวดนี้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ให้สำนักงานจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แทนนายจ้างนั้น แต่ถ้านายจ้างได้ทดรองจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินั้นไปก่อนและเป็นกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยว่าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้นายจ้างขอรับเงินทดแทนที่ได้ทดรองจ่ายไปคืนจากสำนักงานได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด⁽¹⁾

⁽¹⁾ให้ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วย การขอรับเงินทดแทนที่นายจ้างได้ทดรองจ่ายไปคืนจากสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2537

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ และได้ตัดตรงจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ไปก่อน ถ้าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินั้นมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 50 หรือคำสั่งใหม่ตามมาตรา 51 นายจ้างมีสิทธินำเงินทดแทนที่ได้จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิดังกล่าวไปนั้นมาหักจากจำนวนเงินทดแทนตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ไม่เกินจำนวนเงินทดแทนตามประเภทที่กำหนดไว้ในคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่

หมวด 3 กองทุนเงินทดแทน

มาตรา 26 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 44 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 43

ให้กองทุนเงินทดแทนตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 27 กองทุนประกอบด้วย

- (1) เงินกองทุนเงินทดแทนตามมาตรา 26 วรรคสอง
- (2) เงินสมทบ
- (3) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 29
- (4) เงินเพิ่มตามมาตรา 46
- (5) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47
- (6) เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 66
- (7) ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้หรือเงินอุดหนุน
- (8) รายได้อื่น
- (9) ดอกผลของกองทุน

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนตามมาตรา 26 เป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงานประกันสังคม โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน และให้จ่ายเป็นเงินทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้แทนนายจ้าง

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละยี่สิบสองของดอกผลของกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษาและส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด และเป็นค่าใช้จ่าย

จ่ายในการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และไม่เกินร้อยละ 3⁽¹⁾ ของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและค่าใช้จ่ายตามมาตรา 43

มาตรา 29 การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มาตรา 30 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้สำนักงานเสนาบดีและรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองและเสนอต่อคณะกรรมการ

งบดีและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้คณะกรรมการเสนอต่อรัฐมนตรี และให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา 31 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน” ประกอบด้วยเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินหกคน กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในทางแพทยศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การคลัง ประกันสังคม หรือประกันภัย

มาตรา 32 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและการจ่ายเงินทดแทน

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน

(4) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

⁽¹⁾ให้ดูประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การจัดสรรดอกผลของเงินกองทุนเงินทดแทน

(5) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 52

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่สำนักงานประกันสังคมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ปฏิบัติก็ได้

มาตรา 33 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 34 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 33 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลประเภทเดียวกันตามมาตรา 31 เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา 35 ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้วแต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่แทน

มาตรา 36 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 37 ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้ากรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียเป็นการส่วนตัวในเรื่องที่พิจารณา ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ

ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้นำมาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 และมาตรา 36 วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 39 การประชุมของคณะกรรมการการแพทย์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา 40 คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์

(2) ให้คำปรึกษาแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการและสำนักงาน

(3) ให้ความเห็นต่อสำนักงานในการออกกฎกระทรวงตามมาตรา 13 และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามมาตรา 14 และมาตรา 18 (2) และ (3)

(4) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 41 คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้ การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา 36 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 42 คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องส่งเอกสาร สิ่งของ หรือข้อมูลที่เป็นมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา 43 กรรมการ กรรมการการแพทย์ และอนุกรรมการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

หมวด 5 เงินสมทบ

มาตรา 44 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ

ให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามวรรคหนึ่งยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างตามแบบที่เลขาธิการกำหนด และจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ⁽¹⁾

มาตรา 45 เพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างตามมาตรา 44 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากสำหรับกรณีที่นายจ้างขอจ่ายเงินสมทบเป็นงวดไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของเงินสมทบแต่ละปี วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ตลอดจนระเบียบวิธีการอันจำเป็นเพื่อให้สำนักงานดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงสถิติการประสบอันตรายของแต่ละประเภทกิจการ ภาระของกองทุน และจำนวนเงินของกองทุนที่มีอยู่

ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจในการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งให้แก่นายจ้างตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างในรอบสามปีปฏิทินที่ผ่านมา

มาตรา 46 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายเงินสมทบไม่ครบจำนวนตามที่จะต้องจ่าย ให้เสียเงินเพิ่มอีกร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ต้องจ่าย

มาตรา 47 เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำสั่งเดือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

⁽¹⁾ให้ดูประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การลงทะเบียนนายจ้าง ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาดและจ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็วโดยให้เลขาธิการมีหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืนโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้านายจ้างไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

หมวด 6

การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง และการอุทธรณ์

มาตรา 48 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

มาตรา 49 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย แล้วแต่กรณี

มาตรา 50 เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามมาตรา 48 หรือมีการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนตามมาตรา 49 หรือความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ว่าลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดโดยมิชักช้า⁽¹⁾

คำสั่งตามวรรคหนึ่งถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มีสิทธิได้รับเงินทดแทนให้พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดจำนวนเงินทดแทนและระยะเวลาที่ต้องจ่ายเงินทดแทนไว้ด้วย และสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างสถานที่อื่นตามที่นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงกัน หรือที่สำนักงาน

มาตรา 51 ถ้าปรากฏภายหลังว่าผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้คำสั่งที่เกี่ยวกับเงินทดแทนตามมาตรา 50 ไม่เป็นไปตามมาตรา 18 หรือมีกรณีตามมาตรา 19 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนใหม่ได้ คำสั่งใหม่ให้มีผลเฉพาะการจ่ายเงินทดแทนในคราวต่อไป

⁽¹⁾ให้ดูประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2537

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงปรากฏขึ้นในภายหลังอันเป็นเหตุให้คำสั่งที่เกี่ยวกับเงินทดแทนตามมาตรา 50 คลาดเคลื่อนไป ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนใหม่ได้

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายในสิบปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

มาตรา 52 ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ซึ่งได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้แล้วไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบนั้น ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ทั้งนี้เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา 47⁽²⁾

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

มาตรา 53 ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้มีสิทธินำกลับไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สิ้นสุด

ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้นำคดีไปสู่ศาล ผู้นั้นต้องวางเงินต่อศาลโดยครบถ้วนตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ซึ่งนำคดีไปสู่ศาลตามวรรคสองมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามคำพิพากษาของศาล ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้นั้นวางไว้ต่อศาลแก่สำนักงาน เพื่อให้สำนักงานจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ต่อไป

มาตรา 54 ในกรณีที่ลูกจ้างของนายจ้างตามมาตรา 44 ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 หรือนายจ้างตามมาตรา 44 ยื่นอุทธรณ์ หรือนำคดีไปสู่ศาล การอุทธรณ์ หรือนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือของคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี

มาตรา 55 ในกรณีที่นายจ้างอุทธรณ์การประเมินเงินสมทบหรือนำคดีไปสู่ศาล การอุทธรณ์หรือการนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่ถ้านายจ้างได้รับอนุญาตจากเลขาธิการให้หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์หรือคำพิพากษาของศาล ก็ให้จ่ายภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์หรือคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

⁽²⁾ให้ดูประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบอุทธรณ์ ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2537

ในกรณีที่มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์หรือคำพิพากษาถึงที่สุดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบหรือจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น นายจ้างจะต้องจ่ายภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง

การอุทธรณ์หรือการนำคดีไปสู่ศาลตามวรรคหนึ่งไม่เป็นเหตุให้งดการเสียเงินเพิ่มตามมาตรา 46

มาตรา 56 ให้นำมาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 52 มาตรา 53 มาตรา 55 และมาตรา 60 มาใช้บังคับแก่ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงซึ่งมิใช่ นายจ้างตามมาตรา 10 และผู้ประกอบการกิจการและผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งมิใช่ นายจ้างตามมาตรา 11 โดยอนุโลม

หมวด 7

พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 57 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในเวลากลางวันระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) ยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามคำสั่งของเลขาธิการตามมาตรา 47

มาตรา 58 ในการปฏิบัติการของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 57 ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกให้ตามควรแก่กรณี

มาตรา 59 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องร้องขอ

บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 60 ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด 8 การส่งหนังสือ

มาตรา 61 ในการส่งคำสั่ง คำวินิจฉัย คำเตือน หรือหนังสือแจ้งการประเมินเงินสมทบของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ เลขาธิการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลากลางวันระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่ง คำวินิจฉัย คำเตือน หรือหนังสือแจ้งการประเมินเงินสมทบ ในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสี่ห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย คำเตือน หรือหนังสือแจ้งการประเมินเงินสมทบนั้นแล้ว

หมวด 9 บทกำหนดโทษ

มาตรา 62 นายจ้างผู้ใดไม่จัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับการรักษาพยาบาลตามมาตรา 13 หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 17 มาตรา 44 หรือมาตรา 48 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 63 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ หรือคณะกรรมการที่สั่งตามมาตรา 42 หรือคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 57 (2) หรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 58 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 64 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 50 หรือมาตรา 51 โดยมีได้ผู้ชดเชยตามมาตรา 52 หรือมิได้นำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 65 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง อันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๒๖ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้

- (1) เลขาธิการ สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขาธิการหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมการเปรียบเทียบหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าพนักงานตาม (1) หรือ (2) แล้วแต่กรณี

ในการเปรียบเทียบตามมาตรานี้ ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบต้องเปรียบเทียบปรับไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของอัตราโทษปรับที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น และเมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาดำเนินการตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๗ นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบอยู่แล้วตามประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามมาตรา 45 ใช้บังคับ

มาตรา ๒๘ ผู้ใดมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับเงินทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะครบถ้วนตามสิทธินั้น

มาตรา ๒๙ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุด หรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 จนกว่าคำร้อง หรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา 70 บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี



พระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. 2522*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2522
เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงานและให้มีวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“ศาลแรงงาน” หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

*ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2522

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานสัมพันธ์

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราช
บัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

ศาลแรงงาน

มาตรา 5 ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และจะเปิดทำการเมื่อใด
ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา⁽¹⁾

ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัด
สมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

มาตรา 6 ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระ
ราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาล และกำหนดที่ตั้งศาลในเขตศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา 7 ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราช
บัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา 8 ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้าง

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือ
กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือ
กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรี ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน
หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

(1) ดูพระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง พ.ศ. 2523

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

มาตรา 9 ในห้องที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในห้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา 10 ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 2

ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

มาตรา 11 ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กัน

มาตรา 12 ผู้พิพากษาของศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

มาตรา 13 ในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ศาลละหนึ่งคน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล

ในศาลแรงงานจังหวัด ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด ศาลละหนึ่งคน

มาตรา 14 ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของ

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น
เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงาน
ไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอ
แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

ผู้ที่ได้รับการเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (6) เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (7) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว
- (8) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานครหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือทนายความ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง(2)

ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด(3)

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่ง

(2) ดูกฎกระทรวง (พ.ศ. 2523)

(3) ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. 2522

ตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณีว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง และรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้วให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้

มาตรา 15 ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ออกตามวาระ

(2) ตาย

(3) ลาออก

(4) ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 14

(5) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก

(6) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดถึงสองครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือเพราะกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (4) หรือ (6) ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

มาตรา 16 ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติการ โดยกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 18 ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี

มาตรา 18 กระบวนพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้ให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 19 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การคัดค้านผู้พิพากษาของศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบโดยอนุโลม

มาตรา 20 ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใดจะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นฯ ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 16 จัดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้สำรองไว้ถ้ามีหรือผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติแทน

มาตรา 21 ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา(4)

มาตรา 22 ในกรณีที่ยังไม่มีแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบขึ้นใหม่ หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่ได้เข้ารับหน้าที่ ให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน

ผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งตนได้นั่งพิจารณาไว้ก่อนจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ

มาตรา 23 ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 24 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม

หมวด 3

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ส่วนที่ 1

บททั่วไป

มาตรา 25 การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงาน ให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงานจะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้

มาตรา 26 ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

(4) ดูพระราชกฤษฎีกาค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 27 การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา 28 ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้

มาตรา 29 เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใดๆ(5) ใช้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 30 ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้

มาตรา 31ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ โดยอนุโลม

มาตรา 32 ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอนหรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาล แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ส่วนที่ 2

วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

มาตรา 33 คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

(5) ดูข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน

ไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิงเมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควร จะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นนั้นเว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สิ้นสุด

มาตรา 34 ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

มาตรา 35 โจทก์อาจยื่นฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้

ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความในมาตรา 29(6)

มาตรา 36 นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนก็ได้

มาตรา 37 เมื่อศาลแรงงานส่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จัดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบและให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

(6) ดูข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี

มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไต่ถามคู่ความ ได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควร ระวังบังคับด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไต่ถามคู่ความของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงาน เห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไต่ถามคู่ความแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกัน หรือไม่อาจประนี ประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

มาตรา 39 ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกค่าแถลงของโจทก์กับค่าให้การของจำเลยอ่านให้ คู่ความฟัง และลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลัง ก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

มาตรา 40 เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตามกำหนด โดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาล แรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้ง ให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาด ดัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็น เป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

มาตรา 41 ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมา แถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ศาลแรง งานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจได้สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสม ควรให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 และดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำ หลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 40 นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น

มาตรา 42 ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา 39 วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาล แรงงานจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง ให้ศาลแรงงานมี อำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณา ก่อนชี้ขาดตัดสินคดีก็ได้

มาตรา 43 ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ได้เสมอ

มาตรา 44 เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและการยื่นบัญชีระบัพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา 45 เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ด้วความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อนวันแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน

มาตรา 46 ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา 47 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาขอใ้มาให้ความเห็นและพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ได้รับค่าปฎยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกา แล้วแต่กรณี เห็นสมควร

มาตรา 48 การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

มาตรา 50 เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่า การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่ คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่าน คำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อ ในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์ แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

มาตรา 51 คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าว หรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป และคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำ วินิจฉัยนั้น

ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งไปยังกรมแรงงานโดยมิชักช้า

มาตรา 52 ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏใน คำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือ สั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

มาตรา 53 คำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการ พิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือ คำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

หมวด 4

อุทธรณ์

มาตรา 54 ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือ คำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวันนับแต่ วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

การอุทธรณ์นั้น ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง และให้ ศาลแรงงานส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก่ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

เมื่อได้มีการแก้อุทธรณ์แล้ว หรือไม่แก้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาวรรคสอง ให้ศาล แรงงานรีบส่งสำนวนไปยังศาลฎีกา

มาตรา 55 การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของ ศาลแรงงาน แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์อาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง โดยชี้แจงเหตุผลอันสมควรเพื่อให้ศาลฎีกาสั่งทุเลาการบังคับไว้ได้

มาตรา 56 ให้ศาลฎีกาพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมาแล้ว แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไป แล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว

ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง ก็ให้ศาลแรงงานพิพากษาคดีนั้นใหม่ และให้นำมาตรา 54 และมาตรา 55 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 57 ให้ประธานศาลฎีกา จัดตั้งแผนกคดีแรงงานขึ้นในศาลฎีกาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลฎีกาอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

หมวด 5

วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

มาตรา 58 ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งนอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใดๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย

บทเฉพาะกาล

มาตรา 59 คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานซึ่งค้างพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นตามมาตรา 3 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมในวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลชั้นต้นตามมาตรา 3 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมคงพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จ แต่ถ้าศาลนั้นเห็นสมควรก็ให้อินคดีไปให้ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัดที่มีอำนาจพิจารณาคดีนั้นเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีต่อไปได้

มาตรา 60 ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด

แห่งท้องที่นั้นก็ได้นำให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลาง เมื่อศาลแรงงานกลางสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โทตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

แนวคำถาม-คำตอบ
วิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การสอบไล่ภาค 2 ปีการศึกษา 2542

ข้อสอบและธงคำตอบกระบวนวิชา กฎหมายแรงงาน

(LW 401 : LA 214)

สอบวันที่ 16 มีนาคม 2543

คาบ 1

เวลา 09.30-12.00 น.

ข้อ 1. พจมานเป็นลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานบริษัทรายทองคำวัสดุก่อสร้าง จำกัด ในแผนกบัญชี โดยได้รับค่าจ้างเดือนละ 7 พันบาท ทำงานวันจันทร์-ศุกร์ หยุดวันเสาร์และอาทิตย์ พจมานเคยใช้สิทธิลาป่วยมาแล้ว 15 วันทำงานก่อนคลอด ต่อมาพจมานขอลาคลอดไป 70 วัน ดังนี้ พจมานจะใช้สิทธิอะไรได้บ้างที่จะได้รับค่าจ้างจากการลาคลอดในครั้งนี้ เป็นจำนวนเท่าใดอย่างไร จงอธิบายตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ธงคำตอบ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาคลอดได้เป็นเวลา 90 วัน โดยนายจ้างต้องอนุญาต การลาคลอดดังกล่าวลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดเป็นเวลาไม่เกิน 45 วัน ตามความเป็นจริง

2. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ 30 วันทำงานใน 1 ปี
การลาป่วยดังกล่าวให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเต็ม

พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า พจมานลาคลอดไป 70 วัน จึงสามารถลาได้ แต่จะได้ค่าจ้างจากการลาคลอดเพียงไม่เกิน 45 วัน และพจมานลาป่วยมาแล้วก่อนคลอด 15 วันทำงาน ดังนั้นพจมานสามารถใช้สิทธิการลาป่วยได้อีก 15 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างเต็ม

สรุป พจมานจะได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด = 45 วัน = ค่าจ้าง 1 เดือนครึ่ง = 7,000+3,500 = 10,500 บาท และได้รับค่าจ้างจากการใช้สิทธิลาป่วยอีก 15 วันทำงาน = 19 วันปกติ รวมเป็น 64 วันที่ได้รับค่าจ้าง ส่วนวันที่เหลืออีก 6 วันไม่ได้ แต่ลาได้

ข้อ 2. แทนและเริงฤทธิ์ เป็นลูกจ้างบริษัทก่อสร้างเพลงบุญ จำกัด ได้รับค่าจ้างเดือนละ 6 พันบาทเท่ากันทั้ง 2 คน วันหนึ่งหลังจากตอกบัตรเข้าทำงานที่บริษัทแล้ว ทั้ง 2 คนได้นั่งรถกระบะของบริษัทไปส่งวัสดุก่อสร้างที่อาคารก่อสร้างย่านชานเมือง รถที่นั่งไปเกิดพลิกคว่ำกลางทางเนื่องจากฝนตกถนนลื่น ทำให้แทนขาขาด 2 ข้าง ส่วนเริงฤทธิ์ถึงแก่ความตายหลังจากไปถึงโรงพยาบาลได้ 4 ชั่วโมง เช่นนี้แทนและทายาทของเริงฤทธิ์จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าใด ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จงอธิบาย

ธงคำตอบ หลักกฎหมายเงินทดแทน

1. ค่ารักษาพยาบาล = 35,000 บาท ตามความเป็นจริง
2. ค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือน กรณีทุพพลภาพเป็นเวลา 15 ปี
3. ค่าจัดการศพ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดคือ 162 บาท = 16,200 บาท
4. ค่าทดแทนการตาย 60% ของค่าจ้างรายเดือนเป็นเวลา 8 ปี = 96 เดือน

พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่าแทนและเรงฤทธิ์ประสบอุบัติเหตุขณะทำงาน

1 แทนขาด 2 ข้าง ได้รับค่าจ้างพยาบาลไม่เกิน 35,000 บาท กับค่าทดแทนทุพพลภาพ 60% ของส่วนเรงฤทธิ์เสียชีวิตหลังจากไปถึงโรงพยาบาลได้ 4 ชั่วโมง ดังนั้น ทายาทเรงฤทธิ์จะได้รับค่ารักษาพยาบาลสูงสุดไม่เกิน 35,000 บาท และได้รับค่าทดแทน 60% ของ 6 พันบาท = 3,600 บาท อีกเป็นเวลา 96 เดือน

สรุป

1. แทนจะได้รับค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 35,000 บาท และได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพอีก 3,600 x 180 เดือน
2. ทายาทเรงฤทธิ์ได้รับค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 35,000 บาท ได้รับค่าจัดการศพ 16,200 บาท ค่าจัดการศพ 16,200 บาท และค่าทดแทนการตายอีก 3,600 บาท x 96 เดือน

ข้อ 3. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทสองพันคอมพิวเตอร์จำกัด ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้บริษัทแก้ไขเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการจำนวน 5 ข้อ ต่อมาผู้แทนของลูกจ้างและผู้แทนของบริษัทได้เจรจากันแต่ตกลงกันไม่ได้ ผู้แทนของลูกจ้างจึงแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบ และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ก็ยังตกลงกันไม่ได้ ดังนี้ ลูกจ้างมีสิทธิจะดำเนินการต่อไปได้หรือไม่ อย่างไร

ขณะเดียวกัน บริษัทฯ มีสิทธิจะดำเนินการต่อไปได้หรือไม่อย่างไร

(ให้อธิบายโดยยกหลักกฎหมายประกอบ)

ธงคำตอบ

ข้อ 4. บริบูรณ์เป็นลูกจ้างของบริษัทอรัญเวชเครื่องเขียน จำกัด โดยมีอรัญเวชเป็นผู้จัดการ ต่อมาบริบูรณ์ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งจัดตั้งขึ้นในบริษัทสยาม หัวหน้างานในแผนกที่บริบูรณ์ทำงานอยู่ได้ขอร้องให้บริบูรณ์ลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่บริบูรณ์ไม่ยอมลาออก สยามจึงเสนอให้อรัญเวชเลิกจ้างบริบูรณ์ ต่อมาอรัญเวชจึงได้เลิกจ้างบริบูรณ์ ดังนี้ การกระทำของอรัญเวชและสยาม เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่อย่างไร จงอธิบาย

ธงคำตอบ

ศ.ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์

อ. สมศักดิ์ ลิ้มวินิจฉัย



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การสอบซ่อมภาค 1 ปีการศึกษา 2542

ข้อสอบและธงคำตอบกระบวนวิชา กฎหมายแรงงาน

(LW 401)

สอบวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2543

คาบ 1

เวลา 09.30-12.00 น.

ข้อ 1. อนันต์และอันวา เป็นลูกจ้างบริษัท เครื่องเสียงไทย จำกัด อนันต์เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ส่วนอันวาเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ทำงานวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 09.00-17.00 น. ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 240.- บาท ทั้ง 2 คน ในวันหยุดของสัปดาห์หนึ่ง บริษัทฯ สั่งให้อนันต์และอันวามาทำงานตั้งแต่เวลา 07.00 น. ถึง 20.00 น. เช่นนี้ ทั้งอนันต์และอันวาจะได้รับค่าอะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าใด จงอธิบายโดยใช้หลักกฎหมายประกอบ

ธงคำตอบ

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ค่าล่วงเวลาในวันธรรมดา ลูกจ้างจะได้ 1.5 เท่า ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างจะได้ 3 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ

ค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดจะได้รับเพิ่มขึ้น 1 เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดได้รับไม่น้อยกว่า 2 เท่า

พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่าอนันต์เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างให้ทำงานในวันหยุด 07.00-20.00 น. อนันต์จะได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่าระหว่าง 07.00-09.00 น. ได้ค่าทำงานในวันหยุด 1 เท่า 09.00-17.00 น. และได้ค่าล่วงเวลาในช่วงเย็นอีกระหว่าง 17.00-20.00 น. 3 เท่า ส่วนอันวาเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับจ้างในวันหยุดจะได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด 07.00-09.00 น. 3 เท่า ได้รับค่าทำงานในวันหยุด 09.00 น.-17.00 น. 2 เท่า และได้รับค่าล่วงเวลา 17.00 น.-20.00 น. อีก 3 เท่า อนันต์, อันวาได้ค่าจ้างเฉลี่ย ชั่วโมงละ 30 บาท

สรุป อนันต์และอันวาได้รับค่าล่วงเวลาช่วง 07.00 น.-09.00 น. 3 เท่า เท่ากับ $30 \times 3 \times 2 = 180$ บาท และได้รับค่าล่วงเวลาช่วงเย็น 17.00-20.00 น. เท่ากับ $30 \times 3 \times 3 = 270$ บาท ส่วนอนันต์ได้ค่าทำงานในวันหยุดระหว่าง 09.00 น. ถึง 17.00 น. 1 เท่า เท่ากับ 240 บาท และอันวาได้ 2 เท่า เท่ากับ 480 บาท (ศ.ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์)

ข้อ 2. ภราดรเป็นลูกจ้างบริษัท กีฬาสยาม จำกัด ทำงานมาแล้ว 7 ปี 2 เดือน โดยทำอยู่

แผนกประกอบอุปกรณ์กีฬา ได้รับค่าจ้างเดือนละ 8 พันบาท ต่อมาบริษัทฯ ได้นำเอาเครื่องประกอบอุปกรณ์กีฬาอัตโนมัติเข้ามาใช้งานและเลิกจ้างภราดรโดยบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน เช่นนี้ ภราดรจะได้รับค่าชดเชยอะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จงอธิบาย

ธงคำตอบ

หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

อัตราค่าชดเชย

(4) ลูกจ้างทำงานมาครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับค่าชดเชย 8 เดือน ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีนายจ้างนำเอาเทคโนโลยีมาใช้แทนลูกจ้าง 60 วัน ถ้าไม่ยอมบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน

ลูกจ้างทำงานมาเกิน 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยพิเศษ 15 วันของทุก ๆ ปีที่เพิ่มขึ้น

พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมายจะเห็นว่าภราดรทำงานมากกว่า 7 ปี ถูกเลิกจ้างเพราะบริษัทนำเอาเครื่องอุปกรณ์กีฬาอัตโนมัติเข้ามาและให้ภราดรออกจากงาน ดังนั้นภราดรจะได้ค่าชดเชยธรรมดา 8 เดือน จากเงินเดือน ๆ ละ 8 พันบาท ได้รับค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 60 วัน = 2 เดือนของค่าจ้าง และได้รับค่าชดเชยพิเศษอีก 15 วัน (ยกเว้นตอบกว่า 7 ปี ไม่เกิน 6 เดือน) จะได้อีก 15 วัน

สรุป ภราดรจะได้รับค่าชดเชยธรรมดา $8 \times 8,000 = 64,000.-$ บาท

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน $\times 8,000.- = 16,000.-$ บาท และได้รับค่าชดเชยพิเศษอีก 15 วันของค่าจ้างสุดท้าย = 4 พันบาท หรือถ้าตอบ 8 พันบาทต้องเป็นไปตามเหตุผลข้างต้น (ศ.ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์)

ข้อ 3. มีคำกล่าวที่ว่า “กฎหมายแรงงานไทยกำหนดให้ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้” ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวดังกล่าวหรือไม่อย่างไร จงอธิบายโดยยกหลักกฎหมายประกอบ

ข้อ 4. นายบี เป็นลูกจ้างของบริษัท มาตี อุตสาหกรรม จำกัด ได้ร่วมกับลูกจ้างของบริษัทยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างจนบริษัทยอมทำข้อตกลงให้มีผลใช้บังคับเป็นเวลา 2 ปี ต่อมา นายบีมักมาทำงานสายบ่อย นายมาตี ผู้จัดการจึงเรียกนายบีมาว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหลายครั้งและแจ้งให้นายบีทราบว่าการทำงานสายเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของบริษัท แต่นายบีก็ยังมาทำงานสายอีก นายมาตีจึงเลิกจ้างนายบี ดังนั้นการกระทำของนายมาตี เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ จงอธิบาย

ศ.ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์

อ. สมศักดิ์ ลิ้มวินิจฉัย



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การสอบไล่ภาค 1 ปีการศึกษา 2542

ข้อสอบและธงคำตอบกระบวนวิชา กฎหมายแรงงาน

(LA 214 : LW 401)

สอบวันที่ 20 ตุลาคม 2543

คาบ 2

เวลา 14.00-16.30 น.

ข้อ 1. จดุดพล เป็นลูกจ้างอยู่ซ่อมรถ ซาญชัย จำกัด ทำงานมาแล้ว 3 ปี ได้ค่าจ้างเดือนละ 10,000.- บาท วันหนึ่งขณะที่จดุดพลกำลังอ็อกหรือเชื่อมบานประตูรถยนต์คันหนึ่งอยู่นั้น เกิดลู่ไฟ กระเด็นเข้าตาจดุดพล ทำให้ตาบอดทั้ง 2 ข้าง เช่นนี้ จดุดพลจะได้รับเงินทดแทนอะไรบ้างจากนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนและได้รับเป็นจำนวนเท่าใด จงอธิบาย

ธงคำตอบ หลักกฎหมายเงินทดแทน

อัตราการจ่ายค่าทดแทน

(3) 60% ของค่าจ้างรายเดือนกรณีลูกจ้างทุพพลภาพเป็นเวลา 15 ปี

อัตราค่ารักษาพยาบาล

ซึ่งจ่ายตามความจำเป็นและเป็นจริง เป็นเงินรวมแล้วไม่เกิน 35,000 บาท

พิจารณาอุททาทรณ์ประกอบหลักกฎหมาย จะเห็นว่าจุดพลเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน ทำให้ตาบอด 2 ข้างอยู่ในชั้นทุพพลภาพ ซึ่งจะได้รับค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลา 15 ปี และได้รับค่ารักษาพยาบาลตามความจำเป็นและเป็นจริง แต่ไม่เกิน 35,000 บาท

สรุป จดุดพลจะได้รับค่ารักษาพยาบาลตามความจำเป็นและเป็นจริง รวมไม่เกิน 35,000 บาท และได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ 60% ของค่าจ้างรายเดือนคือ 6 พันบาท อีกเป็นเวลา 15 ปี

ข้อ 2. กัลยาเป็นพนักงานบริการบนรถโดยสารปรับอากาศ กรุงเทพฯ-พิษณุโลก ของบริษัท สุพรรณทัวร์ จำกัด ได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600.- บาท หรือเฉลี่ยวันละ 320.- บาท โดยทำงานวันละ 8 ชั่วโมง วันหนึ่งกัลยาปฏิบัติงานจากกรุงเทพฯไปพิษณุโลกและกลับกรุงเทพฯ ในวันเดียวกัน รวมเวลา 10 ชั่วโมง เช่นนี้ กัลยาจะได้รับค่าจ้างเพิ่มจาก 8 ชั่วโมง เป็นค่าอะไร และได้รับเป็นจำนวนเท่าใด จงอธิบาย

ธงคำตอบ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างต่อไปนี้มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ได้รับเป็นค่าจ้างในชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้น (มาตรา 65)

(3) ลูกจ้างที่ทำหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกบนรถหรือยานพาหนะในการเดินทาง พิจารณาอุททาทรณ์ประกอบหลักกฎหมายเห็นว่ากัลยาเป็นพนักงานขับรถสุพรรณทัวร์ จึง

กรุงเทพฯ พิษณุโลก ไป-กลับ 10 ชั่วโมง เกินเวลาทำงานปกติ 2 ชั่วโมง กัลยาจะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้นคือ 320 บาท หาร 8 เท่ากับชั่วโมงละ 40 บาท

สรุป กัลยาทำงานเกินไป 2 ชั่วโมง จะได้รับค่าทำงานที่เพิ่มขึ้น 80 บาท

ข้อ 3. ลูกจ้างสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัททองแท้ เครื่องเรือน จำกัด ได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการทำงานและค่าจ้าง จำนวน 5 ข้อต่อบริษัท ผู้แทนบริษัทและผู้แทนลูกจ้างได้เจรจากัน แต่ตกลงกันไม่ได้ ผู้แทนลูกจ้างจึงขอยกเลิกการเจรจา ผู้แทนทั้งสองฝ่ายประสงค์จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้ จงอธิบายวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

ข้อ 4. นายสมพงษ์ ลูกจ้างบริษัท เมืองใหม่ จำกัด ร่วมกับเพื่อนพนักงานยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อบริษัท ข้อเรียกร้องดังกล่าวอยู่ระหว่างการเจรจาของผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง ต่อมานายเมือง ผู้จัดการ ได้ย้ายนายสมพงษ์ให้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัด ดังนี้ การกระทำของนายเมืองถูกต้องตามกฎหมายแรงงานหรือไม่อย่างไร จงอธิบาย

ศ.ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์

อ.สมศักดิ์ ลิ้มวินิจฉัย



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การสอบซ่อมภาค 2 และภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2541

ข้อสอบและธงคำตอบกระบวนวิชา กฎหมายแรงงาน

(LW 401)

สอบวันที่ 27 สิงหาคม 2542

คาบ 1

เวลา 09.30-12.00 น.

ข้อ 1. รมย์และต่ายเป็นลูกจ้างโรงงานทอกระสอบไทยรุ่งเรือง รมย์ทำงานมาแล้ว 5 ปี ได้ค่าจ้างเดือนละ 8 พันบาท ส่วนต่ายทำงานมาแล้ว 6 ปี ได้ค่าจ้างเดือนละ 9 พันบาท ต่อมาโรงงานดังกล่าวได้นำเครื่องทอกระสอบระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ และให้รมย์กับต่ายออกจากงานไปโดยบอกกล่าวล่วงหน้า 60 วัน เช่นนี้ รมย์และต่ายจะได้รับค่าชดเชยอะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าใด จงอธิบาย

ธงคำตอบ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องค่าชดเชย

(3) ลูกจ้างทำงานมาแล้ว 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี จะได้รับค่าชดเชย 6 เดือน ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน

ลูกจ้างทำงานมาแล้วเกิน 6 ปี นายจ้างให้ออกเพราะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้แทนลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้กับลูกจ้าง 15 วันของค่าจ้างทุก ๆ ปีที่เพิ่มขึ้น

พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมาย เห็นได้ว่ารมย์ทำงานมาแล้ว 5 ปี ได้ค่าจ้างเดือนละ 8 พันบาท จึงได้เฉพาะค่าชดเชยธรรมดา เพราะทำงานมาไม่ครบ 6 ปี และนายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ส่วนต่ายทำงานมาแล้ว 6 ปี เกิน 6 ปีจึงได้ค่าชดเชยพิเศษอีก 15 วัน

สรุป 1. รมย์ได้ค่าชดเชย 6 เดือน ๗ ละ 8 พันบาท เท่ากับ 48,000.- บาท

2. ต่ายได้ค่าชดเชยธรรมดา 8 เดือน ๗ ละ 9 พันบาท เท่ากับ 72,000.- บาท

และได้ค่าชดเชยพิเศษอีก 15 วัน ของค่าจ้างสุดท้าย 9 พันบาทเท่ากับ 6,500.- บาท

ข้อ 2. กัปตันเป็นลูกจ้างบริษัทเ็นสบายการเดินรถ จำกัด ทำงานมาแล้ว 6 เดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ 6 พันบาท ขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งบริษัทวางระเบียบในเรื่องนี้ไว้ว่าลูกจ้างทำงานครบปีจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 16 วัน เช่นนี้ กัปตันจะลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้หรือไม่ ถ้าได้จะลาได้กี่วัน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ พ.ศ. 2541

ธงคำตอบ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

วรรคสุดท้ายของมาตรา 30 สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี สามารถแปรไปตามข้อบังคับของบริษัทในกรณีลูกจ้างทำงานไม่ครบปี

พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมาย เห็นว่ากัปตันลาหยุดพักผ่อนประจำปี หลังจากทำงานได้ 6 เดือน เช่นนี้ ลาได้

สรุป ก็ปัดนั้นจะได้รับค่าจ้างระหว่างลาหยุดครึ่งหนึ่งขอค่าจ้างตามสิทธิ คือ 6 เดือน เท่ากับ 6 วัน

ข้อ 3. ลูกจ้างสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัท ทรัพย์ไพบุลย์ จำกัด ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่บริษัทพร้อมตั้งผู้แทนเข้าเจรจากับผู้แทนของบริษัท เมื่อบริษัท ฯ ได้รับข้อเรียกร้อง ก็ได้ตั้งผู้แทนเข้าเจรจากับผู้แทนของลูกจ้าง ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเจรจากันหลายครั้งแต่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างจึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างจึงแจ้งการนัดหยุดงานและลูกจ้างหนึ่งในสามของลูกจ้างทั้งหมดได้พร้อมกันนัดหยุดงาน ส่วนบริษัท ฯ ได้ประกาศแจ้งการปิดงานไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงาน การปิดงานและการนัดหยุดงานยืดเยื้อมาหลายสัปดาห์ และมีการประท้วงของลูกจ้างที่นัดหยุดและลูกจ้างที่ไม่ได้นัดหยุดงาน แต่ประสงค์จะเข้าทำงาน ดังนี้ หากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเห็นว่าการปิดงานและการนัดหยุดงานดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนและความเสียหายได้ รัฐมนตรีมีอำนาจจะดำเนินการตามกฎหมายแรงงานได้อย่างไรหรือไม่ จงอธิบาย

ธงคำตอบ

หลักกฎหมาย มาตรา 35 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

1) สั่งให้นายจ้างซึ่งเปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ดังนี้ หากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเห็นว่าการปิดงานและการนัดหยุดงานอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนเพราะความเสียหาย รัฐมนตรีมีอำนาจ

1. สั่งให้นายจ้างซึ่งเปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่าย

2. สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน

3. จัดให้บุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานและการนัดหยุดงาน

4. สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ข้อ 4. ในกรณีลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง และการเลิกจ้างดังกล่าวฝ่าฝืนข้อห้ามอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างจะฟ้องกล่าวหานายจ้างได้หรือไม่ อย่างไร จงอธิบาย

ธงคำตอบ

ในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างและการเลิกจ้างดังกล่าวฝ่าฝืนข้อห้ามอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วันนับแต่วันที่ถูกลูกจ้าง (มาตรา 124) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาและวินิจฉัยภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหาแต่รัฐมนตรีอาจขยายระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยได้ตามที่เห็นสมควร (มาตรา 125)

ในกรณีชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง (มาตรา 41 (4))

(การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อห้ามอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีความผิดทางอาญา (มาตรา 158) แต่จะดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างได้ต่อเมื่อลูกจ้างได้ฟ้องกล่าวหานายจ้าง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 127) หากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การดำเนินคดีอาญาระงับ (มาตรา 126)

ศ.ดร. วีระ ศรีธรรมรักษ์

อ. สมศักดิ์ ลิ้มวินิจฉัย



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การสอบไล่ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2541

ข้อสอบและธงคำตอบกระบวนวิชา กฎหมายแรงงาน

(LW 401 ข้อ 1- ข้อ 4) /// (LA 214 ข้อ 1-ข้อ 3)

สอบวันที่ 28 พฤษภาคม 2542

กاپ 1

เวลา 09.30-12.00 น.

ข้อ 1. เกียรติศักดิ์ ดุสิต และ สุรัชย์ เป็นลูกจ้างบริษัทเบสท์สปอร์ต จำกัด ไปนั่งปรึกษาหารือกันที่ร้านกาแฟเฮงใช้ ช่างบริษัทเพื่อยื่นข้อเรียกร้องร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ เพื่อขอปรับค่าจ้างและสวัสดิการกับทางบริษัทในวันรุ่งขึ้น ขณะเดียวกัน นที เลขาของสมชายผู้จัดการบริษัท มานั่งทานกาแฟอยู่ใกล้ ๆ กัน ได้ยินคนทั้ง 3 ปรึกษากัน จึงรีบไปบอกสมชายผู้จัดการให้ทราบ วันรุ่งขึ้นขณะที่เกียรติศักดิ์ ดุสิต และสุรัชย์ กำลังพิมพ์ข้อเรียกร้องอยู่นั้น สมชายเรียกคนทั้งสามเข้าพบและมีคำสั่งย้ายเกียรติศักดิ์ไปพัทลุง ย้ายดุสิตไปลพบุรี และย้ายสุรัชย์ไปเชียงราย เช่นนี้ การกระทำของสมชายเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ และลูกจ้างทั้งสามคน จะดำเนินการอย่างไรได้ต่อไปหรือไม่ จงอธิบาย

ธงคำตอบ หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 31, มาตรา 121

วินิจฉัย พิจารณาตามอุทธรณ์กับหลักกฎหมายข้างต้น ปรากฏว่าไม่เข้าทั้งมาตรา 31 และมาตรา 121 เพราะเป็นการย้ายเกียรติศักดิ์ ดุสิต และสุรัชย์ ในขณะที่ยังไม่ยื่นข้อเรียกร้อง จึงไม่เข้ามาตรา 31 และไม่เข้ามาตรา 121 เพราะเป็นการเลิกจ้างอย่างเดียว (มาตรา 121)

ดังนั้น ถือเป็นการกระทำที่เป็นธรรม ลูกจ้างทั้ง 3 คน ไม่สามารถดำเนินการอย่างไรได้

ข้อ 2. เอกชัย สมัครเข้าเป็นลูกจ้างของบริษัทศรีวิชัย เซคิวิตี้ จำกัด โดยทำหน้าที่เป็นยามเฝ้าหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่ง ได้รับค่าจ้างเดือนละ 6 พันบาท รัชย์ผู้จัดการเรียกเงินประกันการทำงานจากเอกชัย 3 หมื่นบาท เช่นนี้ รัชย์จะทำได้หรือไม่ และเอกชัยจะเรียกเงินประกันคืนได้หรือไม่ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ (พ.ศ. 2541) จงอธิบาย

ธงคำตอบ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ใหม่) มาตรา 65 (7) และมาตรา 10 ในเรื่องห้ามนายจ้างเรียก รับเงินประกันจากลูกจ้าง ยกเว้นเป็นการเข้าทำงานที่เกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สิน พิจารณาอุทธรณ์ประกอบหลักกฎหมาย จะเห็นได้ว่า งานที่เอกชัยทำไม่ได้เกี่ยวกับการเงินหรือรักษาทรัพย์สิน เป็นเพียงเฝ้าหมู่บ้านจัดสรร ดังนั้น จึงไม่เข้ามาตรา 10

สรุป เอกชัยเรียกเงินประกันคืนได้จากบริษัทศรีวิชัย เซคิวิตี้

ข้อ 3. กิจการประเภทใด หรือกรณีใดบ้างที่เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ที่ห้ามมิให้มีการปิดงาน หรือนัดหยุดงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 จงอธิบาย

จงคำตอบ ตอบตามมาตรา 23 และ 24 + มาตรา 25 ของ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์

ข้อ 4. ดาวเรือง เป็นลูกจ้างบริษัทเครื่องสำอางค์ไฟฟ้า จำกัด ทำงานมาแล้ว 3 ปี ได้รับค่าจ้างเดือนละ 8 พันบาท ต่อมาบริษัทย้ายที่ทำการจากบางขุนเทียน (ฝั่งธนบุรี) มายังหัวหมาก (หน้าม. รามคำแหง) โดยขอให้พนักงานทั้งหมดย้ายตามมาด้วย แต่ดาวเรืองไม่ยอมตามมาเพราะบ้านอยู่บางขุนเทียน และมารดากำลังป่วยหนักอยู่ที่บ้าน จึงต้องออกจากงานไป เช่นนี้ ดาวเรืองจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยอะไรหรือไม่ เป็นจำนวนเท่าใด จงอธิบาย (ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่)

จงคำตอบ หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 120

พิจารณาอุทธรณ์ + หลักกฎหมาย จะเห็นว่าดาวเรืองมีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิเศษ 50% ของค่าชดเชยธรรมดา ดาวเรืองทำงานมาแล้ว 3 ปี ได้ค่าชดเชย 6 เดือน

สรุป ดาวเรืองจะเรียกค่าชดเชยพิเศษได้ 3 เดือน = 8 พันบาท x 3 = 24,000.- บาท

ศ.ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การสอบไล่ภาค 2 ปีการศึกษา 2541

ข้อสอบและธงคำตอบกระบวนวิชา กฎหมายแรงงาน

(LW 401)

สอบวันที่ 20 มีนาคม 2542

คาบ 1

เวลา 09.30-12.00 น.

ข้อ 1. ภายเป็นลูกจ้างโรงงานประกอบรถยนต์ ฮามิกา จำกัด โดยทำหน้าที่เป็นพนักงานฝ่ายประกอบตัวถังรถ ได้รับค่าจ้างเดือนละ 1 หมื่นบาท ทำงานติดต่อกันมาแล้ว 10 ปี ต่อมาโรงงานฮามิกาได้นำเอาหุ่นยนต์เข้ามาในการประกอบรถยนต์แทน และให้กายออกจากงานไปโดยบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน เช่นนี้ กายจะได้รับค่าชดเชยอะไรบ้างเป็นจำนวนเท่าใด จงอธิบาย

ธงคำตอบ (ไม่มี)

ข้อ 2. อุบลสมัครเป็นลูกจ้างบริษัทขนแ่ก่นการเดินรถ จำกัด ในตำแหน่งพนักงานการเงิน โดยบริษัทฯ เรียกเก็บเงินประกันล่วงหน้าจากอุบลในการเข้าทำงานเป็นเงิน 3 หมื่นบาท ซึ่งอุบลก็ยอมจ่ายให้ไป เช่นนี้ บริษัทขนแ่ก่นการเดินรถทำได้หรือไม่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ และอุบลจะเรียกเงินประกันคืนได้หรือไม่ จงอธิบาย

ธงคำตอบ (ไม่มี)

ข้อ 3. ลูกจ้าง 3 ใน 4 ของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัท สินทรัพย์ จำกัด ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงานแก่บริษัท ผู้แทนลูกจ้างและนายจ้างเจรจากัน แต่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าใกล้เกลี้ย การใกล้เกลี้ยก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ หากลูกจ้างนัดหยุดงาน จะทำได้หรือไม่ อย่างไร และหากนายจ้างจะปิดงาน จะทำได้หรือไม่ อย่างไร จงอธิบาย

ธงคำตอบ

ลูกจ้าง 3 ใน 4 ของบริษัทสินทรัพย์ จำกัด ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานเป็นการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 13 ประกอบมาตรา 15) ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเจรจากันแต่ตกลงกันไม่ได้ถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น (มาตรา 21) เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานใกล้เกลี้ยแล้วไม่ประสบผล ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (มาตรา 22 วรรคสาม) ดังนี้

ลูกจ้างจะนัดหยุดก็ได้ (มาตรา 22 วรรคสาม) โดยต้องแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ก่อนนัดหยุดงาน (มาตรา 340 วรรคสอง)

และนายจ้างจะปิดงานก็ได้ (มาตรา 22 วรรคสาม) โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ก่อนปิดงาน (มาตรา 34 วรรคสอง)
(กฎหมายที่เกี่ยวข้อง : พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, 13, 21, 22
และ 34)

**ข้อ 4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานไว้
หลายวิธี**

ในกรณีลูกจ้างของกิจการโรงพยาบาลยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่ผู้จัดการ
โรงพยาบาล ข้อเรียกร้องดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ถูกต้องตามกฎหมาย จนเป็นข้อพิพาทแรง
งานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้ จะมีวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีนี้อย่างไรบ้าง จงอธิบาย

ธงคำตอบ

กรณีลูกจ้างในกิจการโรงพยาบาลยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อเรียกร้อง
ดังกล่าวได้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตามกฎหมาย จนเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้ มีวิธี
ระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณี ดังนี้ (มาตรา 23)

1. ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน
2. หากไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัย ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อรัฐมนตรี
(กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) ภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย รัฐมนตรีจะ
วินิจฉัยคำอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 10 วันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์
3. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำ
วินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม
4. อย่างไรก็ตาม คำวินิจฉัยอาจฟ้องให้ศาลแรงงานเพิกถอนได้หากไม่ชอบตามกฎหมาย
(กฎหมายที่เกี่ยวข้อง : พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23)

ศ.ดร. วีระ ศรีธรรมรักษ์

อ. สมศักดิ์ ลิ้มวินิจฉัย

**ข้อสอบ-รังกำตอบข้อสอบคัดเลือก
ผู้พิพากษา วิชากฎหมายแรงงาน**

ข้อสอบคัดเลือกประจำปี 2539

เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา

วันที่ 23 มีนาคม 2540

วิชา กฎหมายวิชาเลือก 2 ข้อ

(วิชา กฎหมายแรงงาน)

คำถามข้อ 5 ลูกจ้างของบริษัทสิ่งทอไทย จำกัด ดังสภาพแรงงานชื่อสหภาพแรงงานสิ่งทอไทย นายแดงเป็นลูกจ้างบริษัทสิ่งทอไทย จำกัด และเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานสิ่งทอไทย เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2540 สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทสิ่งทอไทย จำกัด นายจ้าง หลังจากที่ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวแล้วต่อมาเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยนัดหยุดงานในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2540 โดยแจ้งการนัดหยุดงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าโดยชอบแล้ว นายแดงมิได้ร่วมหยุดงานกับสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยโดยยังไปทำงานตามปกติ และได้ทำหนังสือให้แก่บริษัทสิ่งทอไทย จำกัด ว่าไม่ตั้งใจเรียกร้องใด ๆ จากบริษัทเนื่องจากต้องการทำงานตามปกติ ต่อมาสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยได้ชักชวนให้นายแดงร่วมนัดหยุดงานด้วย นายแดงได้ร่วมนัดหยุดงานกับสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2540 โดยที่นายแดงมิได้แจ้งการนัดหยุดงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและบริษัทสิ่งทอไทย จำกัด ทราบแต่อย่างใด นายแดงร่วมหยุดงานติดต่อกันตลอดมาจนถึงวันที่ 15 มีนาคม 2540 บริษัทสิ่งทอไทย จำกัด จึงเลิกจ้างนายแดง โดยอ้างเหตุในการเลิกจ้างว่า นายแดงละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ดังนี้ ข้ออ้างในการเลิกจ้างของบริษัทสิ่งทอไทย จำกัด ดังกล่าวฟังได้หรือไม่

ธงคำตอบข้อ 5 เมื่อสหภาพแรงงานสิ่งทอไทย ซึ่งนายแดงเป็นสมาชิกได้แจ้งการนัดหยุดงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบโดยชอบแล้ว ก็ต้องถือว่าการแจ้งนัดหยุดงานดังกล่าวเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกของสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยทุกคนด้วย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15 วรรคสอง และ 34 วรรคท้าย ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยทุกคนจึงมีสิทธิที่จะหยุดงานได้ และตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99 ก็อนุญาตให้สหภาพแรงงานชักชวนหรือสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นในภายหลังได้อีก ดังนั้น การหยุดงานจึงหาจำเป็นต้องเข้าร่วมหยุดงานพร้อมกันตั้งแต่เริ่มต้นไม่ การที่นายแดงเข้าร่วมหยุดงานภายหลังจากที่

สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยได้นัดหยุดงานไปก่อนแล้วโดยไม่แจ้งการนัดหยุดงานให้พนักงาน
ประνομช้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบอีกนั้น จึงเป็นการชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาล
ฎีกาที่ 57/2531, 2893/2532) นอกจากนี้สิทธินัดหยุดงานเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติแห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
แม้นายแดงจะทำหนังสือไว้แก่บริษัทสิ่งทอไทย จำกัด นายจ้าง ว่าต้องการทำงานตามปกติ ก็หา
ทำให้สิทธินัดหยุดงานอันเป็นสิทธิตามกฎหมายของนายแดงระงับไปแต่อย่างใดไม่ การที่นายแดง
ออกมาร่วมหยุดงานตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2540 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2540 จึงถือได้ว่าเป็นการนัด
หยุดงานโดยชอบ ไม่ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ข้ออ้างในการเลิกจ้างของ
บริษัทสิ่งทอไทย จำกัด จึงรับฟังไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535)

คำถามข้อ 6 นายเชียวลูกจ้างประจำของบริษัทแดง จำกัด ถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุม
ตามคำแจ้งความของนางสม ในข้อหาว่าลักทรัพย์ของนายสมซึ่งเก็บไว้ในรถยนต์ที่นายสมนำไป
จอดติดต่อดีไซน์ค้าจากบริษัทแดง จำกัด ในที่ทำการของบริษัทแดง จำกัด ชั้นจับกุมนายเชียวให้
การรับสารภาพต่อเจ้าพนักงานตำรวจผู้จับกุม บริษัทแดง จำกัด จึงมีคำสั่งเลิกจ้างนายเชียวตาม
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทแดง จำกัด ที่ว่า “ลูกจ้างต้องไม่ลักทรัพย์ของบริษัทแดง จำกัด
หรือของผู้อื่นภายในที่ทำการของบริษัทแดง จำกัด หรือจงใจทำให้บริษัทแดง จำกัด ได้รับความเสีย
หาย” ต่อมาศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ยกฟ้องคดีที่นายเชียวถูกฟ้องคดีอาญาข้อหาว่าลักทรัพย์
ของนายสม ให้วินิจฉัยว่า นายเชียวจะฟ้องเรียกค่าเสียหายอ้างว่าบริษัทแดง จำกัด เลิกจ้างนาย
เชียวโดยไม่เป็นธรรม กับเรียกค่าชดเชยจากบริษัทแดง จำกัด ได้หรือไม่

ธงคำตอบข้อ 6 การที่นายสม ลูกจ้างของบริษัทแดง จำกัด แจ้งความดำเนินคดีแก่นาย
เชียวลูกจ้างของบริษัทแดง จำกัด ในข้อหาลักทรัพย์ และชั้นจับกุมนายเชียวได้ให้การรับสารภาพ
เช่นนี้ย่อมทำให้บริษัทแดง จำกัด ซึ่งเป็นนายจ้างระวางสงสัยและไม่ไว้วางใจนายเชียว ดังนั้นบริษัทแดง
จำกัด จึงมีสิทธิเลิกจ้างนายเชียวได้ ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรและเป็นธรรม แม้ต่อมา
ศาลได้พิพากษายกฟ้องคดีที่นายเชียวถูกฟ้องว่ากระทำความผิดฐานลักทรัพย์ก็ไม่มีผลทำให้การเลิก
จ้างนายเชียวดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายเชียวจึงฟ้องเรียกค่าเสียหายโดยอ้างว่า
บริษัทแดง จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่ได้

สำหรับเรื่องค่าชดเชยเนื่องจากคดีที่นายเชียวถูกฟ้องว่ากระทำความผิดฐานลักทรัพย์นั้น
ศาลได้มีคำพิพากษายกฟ้อง จึงฟังไม่ได้ว่านายเชียวฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทแดง
จำกัด ซึ่งเป็นนายจ้าง กรณีไม่ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47
ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้น นายเชียวจึงฟ้องเรียกค่าชดเชยจากบริษัทแดง จำกัด ได้ (คำ
พิพากษาศาลฎีกาที่ 3738-3740/2536)

ข้อสอบคัดเลือกประจำปี 2540

เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา
กฎหมายวิชาบังคับ ข้อ 5,6 ให้ทำในสมุดคำตอบ “สี่สั้ม” เท่านั้น

วันอาทิตย์ที่ 11 มกราคม 2541

วิชา กฎหมายวิชาเลือก 2 ข้อ

(วิชา กฎหมายแรงงาน)

คำถามข้อ 5 นายสันติสมัครเข้าทำงานในธนาคารกรุงเทพ จำกัด โดยต้องกรอกใบสมัครที่กำหนดให้ผู้สมัครงานระบุว่าเคยต้องคดีใด ๆ มาก่อนหรือไม่ ให้กรอกโดยละเอียด นายสันติเคยถูกนายสมบัติฟ้องเรียกเงินกู้มาก่อนและคดีตกลงกันได้โดยการประนีประนอมยอมความ แต่นายสันติเข้าใจว่าตามใบสมัครนั้นหมายถึงการต้องคดีอาญา จึงได้กรอกใบสมัครว่าไม่เคยต้องคดีใด ๆ มาก่อน หลังจากที่ยนายสันติทำงานเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด 4 ปี มีผู้แจ้งธนาคารกรุงเทพ จำกัด ว่านายสันติเคยถูกนายสมบัติฟ้องเรียกเงินกู้ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด สอบถามนายสันติแล้วรับว่าเป็นความจริง ธนาคารกรุงเทพ จำกัด จึงมีคำสั่งเลิกจ้างนายสันติ อ้างว่านายสันติกรอกข้อความในใบสมัครงานอันเป็นเท็จโดยไม่บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชย นายสันติจึงฟ้องธนาคารกรุงเทพ จำกัด ต่อศาลแรงงานกลาง ว่าธนาคารกรุงเทพ จำกัด เลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด จ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ดังนี้ ให้วินิจฉัยว่า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด เลิกจ้างนายสันติเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ต้องจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่นายสันติหรือไม่

ธงคำตอบข้อ 5 ใบสมัครเข้าทำงานที่กำหนดให้ผู้สมัครระบุว่าเคยต้องคดีใด ๆ มาก่อนหรือไม่ มิได้กำหนดประเภทของคดีไว้ย่อมหมายถึงคดีทุก ๆ ประเภทไม่ใช่แต่เฉพาะคดีอาญา การที่นายสันติกรอกข้อความว่าไม่เคยต้องคดีใด ๆ มาก่อน ทั้ง ๆ ที่เคยถูกนายสมบัติฟ้องคดีแพ่งเรียกเงินกู้จึงเป็นการยื่นใบสมัครอันเป็นเท็จ ทำให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด หลงเชื่อในคุณสมบัติจึงยอมรับนายสันติเข้าทำงาน แต่การกระทำดังกล่าวเป็นเหตุที่เกิดขึ้นก่อนที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด รับนายสันติเป็นลูกจ้างและไม่ปรากฏว่านายสันติได้กระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 47 ในระหว่างที่เป็นลูกจ้างของธนาคารกรุงเทพ จำกัด

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายสันติ และเมื่อธนาคารกรุงเทพ จำกัด เลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2068/2529) เนื่องจากธนาคารกรุงเทพ จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านการเงินซึ่งกิจการจะดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นมั่นคงขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์สุจริตและความประพฤติของพนักงานเป็นสำคัญ การที่นายสันติกรอกข้อความอันเป็นเท็จเกี่ยวกับการถูกฟ้องคดีทำให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด หลงเชื่อในคุณสมบัติยอมรับนายสันติเข้าทำงาน อาจทำให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด เสียหายได้ กรณีจึงมีเหตุอันควรในการเลิกจ้าง ที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด เลิกจ้างนายสันติเพราะเหตุดังกล่าว จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่นายสันติ (เทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 574/2526)

คำถามข้อ 6 นายกึ่งเป็นประธานสหภาพแรงงานในบริษัทรุ่ง จำกัด โดยมีนายก้านเป็นเหรียญ และบุคคลทั้งสองยังเป็นกรรมการลูกจ้างในบริษัทดังกล่าวด้วย นายกึ่งได้รับหนังสือเชิญจากสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้ไปร่วมประชุมเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สอบสวนข้อเท็จจริงกรณีลูกจ้างบริษัทดาว จำกัด ร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม นายกึ่งนำหนังสือเชิญแนบท้ายใบลายื่นต่อบริษัทรุ่ง จำกัด เพื่อไปร่วมประชุมตามคำเชิญ ส่วนนายก้านได้รับหนังสือเชิญจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ไปร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่นายก้านเป็นเหรียญ และสหภาพแรงงานได้แจ้งการลาไปประชุมต่อบริษัทรุ่ง จำกัด พร้อมทั้งแนบหนังสือเชิญไปด้วยแล้วเช่นกัน แต่บริษัทรุ่ง จำกัด ไม่อนุญาตการลาทั้งสองรายโดยอ้างว่าไม่ได้ยื่นใบลาล่วงหน้าตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการลา นายกึ่งและนายก้านเห็นว่าตนมีสิทธิไปประชุมตามกฎหมายจึงไปประชุม เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ถ้าบริษัทรุ่ง จำกัด ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานขออนุญาตเลิกจ้างนายกึ่งและนายก้าน อ้างว่าละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ดังนี้ ศาลแรงงานจะมีคำสั่งอย่างไร

ธงคำตอบที่ 6 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา โกล่เกลี่ย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งให้สิทธิลาไปร่วมประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้น และเป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างนั้นสังกัดอยู่เท่านั้น การที่นายกึ่งลาไปร่วมประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามหนังสือเชิญประชุมของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรณีลูกจ้างบริษัทดาว จำกัด ยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่

นายกิ่งสังกัดอยู่นั้นถือว่าเป็นการดำเนินการเป็นส่วนตัว หากใช่เป็นการร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด หรือเป็นการลาไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามกฎหมายที่จะก้อให้นายกิ่งเกิดสิทธิลาไปร่วมประชุมตามนัยมาตรา 102 แต่อย่างใดไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 823/2539 และ 5297/2539) การที่นายกิ่งไปร่วมประชุมดังกล่าวจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ศาลแรงงานต้องมีคำสั่งอนุญาตให้บริษัทรุ่ง จำกัด เลิกจ้างนายกิ่งตามคำร้องได้ ส่วนการไปประชุมสัมมนาของนายก้านเป็นการไปประชุมตามที่ทางราชการกำหนดในเรื่องเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานที่นายก้านเป็นเหรียญิก นายก้านจึงมีสิทธิลาไปร่วมประชุมโดยเพียงแต่แจ้งการลาให้บริษัทรุ่ง จำกัด ทราบ แม้บริษัทรุ่ง จำกัด จะไม่อนุญาตการลา ก็ถือว่านายก้านปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการลา และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ไม่มีเหตุให้บริษัทรุ่ง จำกัด เลิกจ้างนายก้านได้ ศาลแรงงานต้องมีคำสั่งยกคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างนายก้านของบริษัทรุ่ง จำกัด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1231/2535)

คำถามพร้อมคำตอบกฎหมายแรงงาน
และสอบความรู้ขั้นนิติบัณฑิต พ.ศ. 2524- ปัจจุบัน

คำถามพร้อมธงคำตอบ

กฎหมายแรงงาน และสอบความรู้ชั้นเนติบัณฑิต

พ.ศ. 2524-ปัจจุบัน

ข้อ 10. คำถาม นายสนธิเป็นลูกจ้างบริษัท สยามมิตร จำกัด ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน วันเกิดเหตุเลิกงานแล้ว นายสนธิเดินทางกลับบ้านโดยนั่งรถยนต์ที่บริษัท สยามมิตร จำกัด จัด บริการรับส่งลูกจ้าง ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุรถยนต์แล่นตกลงข้างถนน นายสนธิได้รับอันตราย ขาด หักไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นเวลา 15 วัน บริษัท สยามมิตร จำกัด ไม่ยอมจ่ายค่ารักษา พยาบาลและเงินทดแทนได้ โดยอ้างว่าเหตุเกิดหลังจากเลิกงานแล้ว นายสนธิยื่นคำร้องต่อ พนักงานเงินทดแทนแห่งท้องที่ พนักงานเงินทดแทนสอบสวนแล้วได้ความดังกล่าว ให้ทำหนังสือแจ้ง ว่าพนักงานเงินทดแทนชอบที่จะมีคำสั่งให้บริษัท สยามมิตร จำกัด จ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงิน ทดแทนให้แก่นายสนธิหรือไม่

ธงคำตอบ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ได้ให้บทนิยามคำว่า “ประสบอันตราย” ไว้หมายความว่า การที่ลูกจ้าง ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการ ป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

กรณีตามปัญหานี้เป็นเรื่องนายสนธิลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากเดินทางกลับบ้าน แม้ รถยนต์ที่นายสนธินั่งกลับบ้านจะเป็นรถยนต์ที่บริษัทสยามมิตร จำกัด ซึ่งเป็นนายจ้างจัดบริการรับ ส่งลูกจ้าง ก็เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น ถือไม่ได้ว่านายสนธิได้รับอันตรายเนื่อง จากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเนื่องจากการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง นายสนธิจึงไม่มี สิทธิเรียกค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนจากนายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการ คุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 52 และข้อ 49 (คำพิพากษาฎีกาที่ 182/2524)

พนักงานเงินทดแทนชอบที่จะสั่งยกคำร้องของนายสนธิลูกจ้างเสีย

ข้อ 10. คำถาม บริษัทหัวหมากบริการ จำกัด ได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขอ อนุญาตเลิกจ้างนายชาติซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างในบริษัทนั้น โดยอ้างเหตุว่ามีความจำเป็นต้องลด จำนวนลูกจ้าง เพราะบริษัทได้เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตใหม่ ศาลแรงงานกลางได้สวนแล้วมีคำสั่ง อนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ บริษัทหัวหมากบริการ จำกัด จึงเลิกจ้างนายชาติ ต่อมานายชาติได้ไปยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัทดังกล่าวต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ ว่านายชาติเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การที่บริษัทเลิกจ้างนายชาติในระหว่างที่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 แห่งพระ ราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้บริษัทรับนายชาติกลับเข้าทำ งานตามเดิม ท่านเห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดคำร้อง กกล่าวหาของนายชาติหรือไม่

ธงคำตอบ เมื่อปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างตามที่ได้อนุญาตจากศาลแรง งานแล้ว การเลิกจ้างนั้นย่อมไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะยื่นคำร้องกล่าว หาบริษัทนายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้วินิจฉัยชี้ขาดอีก และคณะกรรมการแรง งานสัมพันธ์ก็ไม่มีอำนาจที่จะวินิจฉัยชี้ขาดการที่บริษัทนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยได้รับอนุญาต จากศาลแรงงานแล้ว (คำพิพากษาฎีกาที่ 2675/2524 น. 1948)

ข้อ 10. คำถาม นายเอกเป็นลูกจ้างของบริษัทดาวเด่น จำกัด เมื่อต้นปี พ.ศ. 2523 บริษัท เลิกจ้างนายเอก ครั้นเมื่อศาลแรงงานกลางเปิดทำการแล้ว นายเอกได้เป็นโจทก์ฟ้องบริษัทดาวเด่น จำกัด ทหาว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ บริษัท จำเลยให้การต่อสู้คดี โดยอ้างว่า 1. นายเอกไม่ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน มาฟ้องศาล และ 2. นายเอกถูกเลิกจ้างก่อนศาลแรงงานกลางเปิดทำการ นายเอกจึงไม่มีสิทธิฟ้องคดีนี้ ท่านเห็นว่าข้ออ้างนั้น 2 ประการของบริษัทจำเลยมีเหตุผลฟังได้หรือไม่

ธงคำตอบ ข้ออ้างประการแรกฟังไม่ได้ เพราะการที่ลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างทหาว่าเลิกจ้างโดย ไม่เป็นธรรมนี้ ไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติให้ลูกจ้างต้องร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก่อนฟ้องคดี นายเอกจึงมีสิทธิฟ้องจำเลยได้โดยไม่ต้องไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ก่อน (คำพิพากษาฎีกาที่ 137/2524 น. 137 และ 2425/2524 น. 1807)

ข้ออ้างประการที่สองก็ฟังไม่ได้ เพราะขณะที่นายเอกถูกเลิกจ้าง (ต้นปี พ.ศ. 2523) พระ ราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ได้ประกาศให้ใช้บังคับแล้ว (ใช้บังคับตั้งแต่ 12 พฤษภาคม 2522) และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวก็มีผลเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะไม่ต้องถูกนาย จ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตั้งแต่วันที่กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับ เมื่อปรากฏว่านายเอกถูกเลิกจ้าง หลังจากที่มาตรา 49 มีผลใช้บังคับแล้ว นายเอกจึงมีสิทธิฟ้องคดีนี้ได้เมื่อศาลแรงงานกลางเปิดทำ การแล้ว

ข้อ 10. คำถาม บริษัท ดวงดี จำกัด จ้างนายสมโชคเป็นลูกจ้างประจำ มีอายุการทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ 5,000 บาท ต่อมาไฟไหม้โรงงานของบริษัท บริษัท ดวงดี จำกัด ไม่มีทรัพย์สินจะดำเนินกิจการต่อไปจึงเลิกจ้างนายสมโชค นายสมโชคทำสัญญาประนีประนอมยอมความกับบริษัท ดวงดี จำกัด ยอมรับค่าชดเชย เป็นเงิน 10,000 บาท บริษัท ดวงดี จำกัด ไม่ชำระเงินตามสัญญา นายสมโชคจึงฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน เป็นเงิน 30,000 บาท บริษัท ดวงดี จำกัด รับว่าข้อเท็จจริงเป็นดังที่กล่าวข้างต้น แต่ยอมรับผิดเพียงเท่าที่ทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันเท่านั้น ถ้าท่านเป็นศาลจะพิพากษาให้บริษัท ดวงดี จำกัด จ่ายค่าชดเชยให้นายสมโชค ตามฟ้องหรือไม่

ธงคำตอบ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 46 เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดตามข้อ 47 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน นายสมโชคจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากบริษัท ดวงดี จำกัด เป็นเงิน 30,000 บาท แม้จะทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ยอมรับค่าชดเชยจากบริษัท ดวงดี จำกัด เป็นเงิน 10,000 บาท ก็ไม่มีผลบังคับเพราะประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างบริษัท ดวงดี จำกัด กับนายสมโชค มีข้อความผิดแผกแตกต่างจากประกาศกระทรวงมหาดไทย ดังกล่าว จึงตกเป็นโมฆะ ถ้าข้าพเจ้าเป็นศาลจะพิพากษาให้บริษัท ดวงดี จำกัด จ่ายค่าชดเชยให้นายสมโชคเป็นเงิน 30,000 บาท ตามฟ้อง (คำพิพากษาฎีกา ที่ 3583/2524 น. 2498)

ข้อ 10. คำถาม บริษัท ทูงพระเมรุ จำกัด มีลูกจ้างประจำทำงานอยู่ 100 คน ในวันที่ 1 ตุลาคม 2528 ลูกจ้าง 10 คนร่วมกันลงลายมือชื่อทำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องยื่นต่อบริษัทขอให้จ่ายเงินค่าครองชีพเพิ่มขึ้น และในวันรุ่งขึ้นก็ได้มีลูกจ้างอีก 10 คน ยื่นลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องดังกล่าว กรณีหนึ่งกับอีกกรณีหนึ่งในวันที่ 1 ตุลาคม 2524 ลูกจ้างของบริษัทจำนวน 30 คน ร่วมกันลงลายมือชื่อทำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องขอให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสให้ แต่ตอนบ่ายวันนั้นเอง ลูกจ้าง 20 คน ที่ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องนั้นได้ขอลอนชื่อของตนออกจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง ดังนี้ ท่านเห็นว่า บริษัททูงพระเมรุ จำกัด มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องตั้งผู้แทนเพื่อเจรจากับฝ่ายลูกจ้างตามข้อเรียกร้องทั้ง 2 กรณีหรือไม่

ธงคำตอบ การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 กำหนดไว้ โดยเฉพาะจำนวนลูกจ้างจะต้องมีอยู่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ คือไม่น้อยกว่าร้อยละ 15

สำหรับกรณีแรก เมื่อปรากฏว่าการยื่นข้อเรียกร้องในวันแรก มีลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพียง 10 คน ไม่ครบร้อยละ 15 ข้อเรียกร้องจึงไม่มีผลและถือว่าตกไป การที่มีการยื่นลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มขึ้นหาทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวมีผลขึ้นมาอีกไม่ บริษัท ทูงพระเมรุ จำกัด จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องตั้งผู้แทนเพื่อเจรจากับฝ่ายลูกจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 2607-2608/2527 น. 1910)

ส่วนกรณีหลัง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องถอนชื่อออกจากการสนับสนุนจนเหลือจำนวนลูกจ้างที่สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ข้อเรียกร้องนี้จึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างสนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย บริษัท ทูงพระเมรุ จำกัด จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องตั้งผู้แทน เพื่อเจรจากับฝ่ายลูกจ้างเช่นเดียวกัน (คำพิพากษาฎีกาที่ 3415/2525 น. 2548)

ข้อ 10. คำถาม นายโชติกับนายชัย เป็นลูกจ้างของบริษัทรวมช่าง จำกัด ต่อมาปรากฏว่า นายโชติป่วยเป็นโรคพิษสุราเรื้อรังต้องหยุดงานบ่อย ๆ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ และบริษัทสืบทราบวก่อนที่นายชัยจะมาเข้าทำงานกับบริษัทนายชัยเคยถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุกฐานลักทรัพย์มาก่อน บริษัทจึงมีคำสั่งเลิกจ้างนายโชติและนายชัย ให้วินิจฉัยว่า บริษัทจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคคลทั้งสองหรือไม่

ธงคำตอบ สำหรับกรณีของนายโชติ แม้จะปรากฏว่าป่วยเป็นโรคพิษสุราเรื้อรังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บริษัทได้โดยสม่ำเสมอ แต่ก็ไม่ใช่กรณีที่ต้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 บริษัทจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายโชติ (นับคำพิพากษาฎีกาที่ 2985/2527 น. 2182)

ส่วนกรณีนายชัย แม้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (6) จะกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่เลิกจ้างเพราะลูกจ้างถูกจำคุก แต่ก็ต้องเป็นการถูกจำคุกในขณะที่เป็นลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่านายชัยถูกจำคุกมาก่อนการเข้าเป็นลูกจ้างของบริษัท บริษัทจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายชัยเช่นเดียวกัน (คำพิพากษาฎีกาที่ 2909/2524 น. 2074)

ข้อ 10. คำถาม นายเสริมซึ่งเป็นลูกจ้างทำหน้าที่ขับรถของ บริษัท ประชาชื่น จำกัด ได้ขับรถด้วยความประมาทชนชนวนรถไฟ เป็นเหตุให้นายเสริมตาย รถยนต์ของบริษัทและรถไฟเสียหาย ถ้าบริษัทประชาชื่น จำกัด และการรถไฟแห่งประเทศไทยจะฟ้องนางสุดาภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายของนายเสริมให้รับผิดชอบในความเสียหายของบริษัทและของชนวนรถไฟ บริษัทประชาชื่น จำกัด และการรถไฟแห่งประเทศไทยจะยื่นฟ้องคดีที่ศาลแรงงานกลางได้หรือไม่

ธงคำตอบ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 8 (5) บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

การที่นายเสริมขับรถด้วยความประมาทชนชนวนรถไฟ เป็นการกระทำโดยละเมิด และโดยที่บริษัทประชาชื่น จำกัด เป็นนายจ้างของนายเสริม เมื่อนายเสริมตายบริษัทย่อมจะฟ้องนางสุดาภรรยาของนายเสริมในฐานะทายาทให้รับผิดชอบในความเสียหายที่นายเสริมได้ก่อให้เกิดขึ้นได้ และถือว่าเป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน บริษัทประชาชื่น จำกัด จึงยื่นฟ้องนางสุดาที่ศาลแรงงานกลางได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 383/2530)

ส่วนกรณีที่มีการรถไฟฯ จะฟ้องนางสุดานั้น โดยที่นายเสริมไม่ใช่ลูกจ้างของการรถไฟฯ จึงไม่ถึงว่าเป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างการรถไฟฯ จึงยื่นฟ้องนางสุดาที่ศาลแรงงานกลางไม่ได้

ข้อ 10. คำถาม สหภาพแรงงานบริษัทไทยงาม จำกัด ซึ่งมีลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ 50 เป็นสมาชิก ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทขอเพิ่มค่าจ้างอีกวันละ 10 บาท และได้มีการเจรจากันแล้วแต่ไม่อาจตกลงกันได้ จนถึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามกฎหมายบริษัทไทยงาม จำกัด จึงแจ้งการปิดงานเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานฯ ทราบ โดยบริษัทให้ปิดงานเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานคงให้มาทำงานตามปกติ

สหภาพแรงงานฯ จึงนำคดีมาฟ้องศาลแรงงาน ขอให้ศาลบังคับให้บริษัทเปิดงานตามปกติ โดยอ้างเหตุผลว่า

ก. บริษัทไม่มีสิทธิปิดงาน เพราะทางบริษัทไม่ได้เป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ

ข. การปิดงานของบริษัทเป็นการปิดงานบางส่วน ซึ่งไม่มีกฎหมายอนุญาตให้ทำได้ จึงเป็นการปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ท่านเห็นว่าข้ออ้างของสหภาพแรงงานฯ ทั้ง 2 ประการนี้ฟังได้ตามกฎหมายหรือไม่

ธงคำตอบ สำหรับข้ออ้างประการแรกที่ว่า บริษัทไม่มีสิทธิปิดงานเพราะบริษัทไม่ได้เป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะปิดและลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานได้เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าจะฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องดังนั้นในกรณีตามปัญหา แม้บริษัทจะมีได้เป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง บริษัทก็มีสิทธิที่จะปิดงานได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 453/2528)

ส่วนข้ออ้างประการที่สองที่ว่า นายจ้างจะปิดงานบางส่วนไม่ได้นั้น ไม่มีข้อความใดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างว่าเมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว นายจ้างจะต้องใช้สิทธิปิดงานทั้งหมดเท่านั้น ดังนั้น บริษัทย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วนเพราะลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงไม่ได้ไม่ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3433, 3434/2530)

ข้ออ้างทั้ง 2 ประการของสหภาพแรงงานฯ จึงฟังไม่ขึ้น

ข้อ 9. คำถาม บริษัทเอกกมล จำกัด ประกาศรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานในบริษัท โดยได้กำหนดให้ผู้สมัครกรอกรายการในแบบใบสมัครด้วยว่าเคยทำงานที่ใดมาก่อนหรือไม่ และเคยต้องหาคดีใดมาก่อนบ้าง นายดำยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับบริษัทดังกล่าวโดยกรอกข้อความในใบสมัครว่าไม่เคยทำงานที่ใด และไม่เคยต้องหาคดีใดมาก่อนซึ่งเป็นความจริง บริษัทเอกกมลจำกัดไม่ทราบความจริงจึงตกลงจ้างนายดำเข้าทำงาน ต่อมาทางบริษัททราบว่านายดำเคยทำงานอื่นมาแล้ว และเคยต้องหาคดีลักทรัพย์ก่อนยื่นใบสมัครจึงเลิกจ้างนายดำ นายดำได้ยื่นฟ้อง บริษัทเอกกมล จำกัด ต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อเรียกค่าเสียหายฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและเรียกค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 46 ท่านเห็นว่า นายดำมีสิทธิที่จะได้ค่าเสียหายและค่าชดเชยตามฟ้องหรือไม่

ธงคำตอบ การที่นายดำยื่นใบสมัครเข้าทำงานโดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จทำให้บริษัทเอกกมล จำกัด ไม่ทราบความจริงและยอมรับเข้าทำงาน เมื่อบริษัททราบความจริงย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นายดำจึงไม่มีสิทธิที่จะได้ค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ตามมาตรา 49 แต่การเลิกจ้างนี้ไม่ปรากฏว่านายดำได้กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 นายดำจึงมีสิทธิที่จะได้ค่าชดเชย

ข้อ 9. คำถาม นางดาวเป็นลูกจ้างของบริษัทหลักชัย จำกัด ต่อมาทางบริษัทเลิกจ้างนางดาว ซึ่งนางดาวเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงได้ไปยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัทหลักชัย จำกัด ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และสั่งให้บริษัทหลักชัย จำกัด รับนางดาวกลับเข้าทำงานหรือมีเงินให้ใช้ค่าเสียหายแก่นางดาว 5 หมื่นบาท บริษัทหลักชัย จำกัด ได้นำเงินค่าเสียหายไปวางไว้ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชำระให้แก่นางดาวตามจำนวนและภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด แต่นางดาวประสงค์จะกลับเข้าทำงานตามคำสั่งลำดับแรกของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ บริษัทหลักชัย จำกัด ไม่ยอมรับนางดาวกลับเข้าทำงาน นางดาวจึงยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน ขอให้ศาลบังคับบริษัทหลักชัย จำกัด รับนางดาวกลับเข้าทำงาน และฟ้องต่อศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาขอให้ส่งโทษบริษัทหลักชัย จำกัด ฐานมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ท่านเห็นว่านางดาวมีทางที่จะชนะคดีทั้งสองหรือไม่

ธงคำตอบ สำหรับคดีที่ฟ้องศาลแรงงานเพื่อให้ศาลบังคับบริษัทหลักชัย จำกัด รับนางดาวกลับเข้าทำงานนั้น ได้ความว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้บริษัทหลักชัย จำกัด รับนางดาวกลับเข้าทำงานหรือมีเงินให้ใช้ค่าเสียหายแก่นางดาว 5 หมื่นบาท ข้อความตามคำสั่งดังกล่าวมีความหมายว่า การปฏิบัติตามคำสั่งจะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แม้บริษัทหลักชัย จำกัด จะสามารถรับนางดาวกลับเข้าทำงานได้ ก็ไม่จำเป็นต้องกระทำ โดยเลือกเอาการใช้ค่าเสียหายแทนได้ บริษัทหลักชัย จำกัด ซึ่งเป็นนายจ้างและผู้ต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวเป็นผู้มีสิทธิเลือกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งอย่างไร หากให้นางดาวผู้เป็นลูกจ้างเป็นผู้เลือกไม่ นางดาวจึงไม่มีทางที่จะให้ศาลบังคับบริษัทหลักชัย จำกัด รับนางดาวกลับเข้าทำงานตามเดิม (คำพิพากษาฎีกาที่ 1391/2524)

ส่วนการฟ้องคดีอาญานั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 126 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป” เมื่อปรากฏว่าบริษัทหลักชัย จำกัด ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อบริษัทหลักชัย จำกัด จึงเป็นอันต้องระงับไป นางดาวไม่มีสิทธิที่จะฟ้องขอให้ส่งโทษทางอาญาแก่บริษัทหลักชัย จำกัด คดีของนางดาวในส่วนอาญาจึงไม่มีทางที่จะชนะเช่นเดียวกัน

ข้อ 10. คำถาม บริษัทนายจ้างมีข้อบังคับให้จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างทุกปีและได้มีการจ่ายตลอดมา เมื่อ พ.ศ. 2530 บริษัทนายจ้างยังได้ทำข้อตกลงจ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างคนละ 300 บาทต่อเดือนตามที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้อง ต่อมาภาวะการค้าไม่ดี เมื่อ พ.ศ. 2532 บริษัทนายจ้างได้ออกข้อบังคับมาใหม่ ให้ยกเลิกการจ่ายเงินโบนัสและค่าครองชีพแก่ลูกจ้างทุกคน นายกึ่งซึ่งเป็นลูกจ้างที่เข้าทำงานเมื่อ พ.ศ. 2529 และนายชำซึ่งเป็นลูกจ้างที่เข้าทำงานเมื่อ พ.ศ. 2533 ได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องบริษัทนายจ้างกล่าวหาว่าเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่ชอบ ขอให้จ่ายเงินโบนัสและค่าครองชีพให้ตนตามข้อตกลงเดิม ดังนี้ นายกึ่งและนายชำมีสิทธิได้รับเงินโบนัสและค่าครองชีพหรือไม่เพียงใด

ธงคำตอบ การที่บริษัทนายจ้างมีข้อบังคับให้จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างทุกปีถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ส่วนข้อตกลงที่จ่ายค่าครองชีพนั้นเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง นายกึ่งเป็นลูกจ้างตั้งแต่ พ.ศ. 2529 มีสิทธิได้รับเงินทั้งสองประเภทอยู่ก่อนแล้ว บริษัทนายจ้างจะออกข้อบังคับมายกเลิกโดยพลการไม่ได้เว้นแต่แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 นายกึ่งจึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสและค่าครองชีพตามข้อตกลงเดิม (คำพิพากษาฎีกาที่ 2514/2533)

ส่วนนายชำซึ่งเข้าทำงานเมื่อ พ.ศ. 2533 ภายหลังจากที่บริษัทนายจ้างได้ยกเลิกเงินโบนัสไปก่อนแล้ว เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เองโดยมิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง บริษัทนายจ้างมีสิทธิเลิกเสียสำหรับลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ได้ นายชำจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส (คำพิพากษาฎีกาที่ 47/2532) ส่วนค่าครองชีพนั้นเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ต้องบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ดังนั้นแม้นายชำเข้ามาทำงานในภายหลังบริษัทนายจ้างจะทำสัญญาจ้างนายชำโดยไม่จ่ายค่าครองชีพซึ่งเป็นเงินที่ต้องจ่ายตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องอันเป็นการขัดต่อมาตรา 20 ไม่ได้ นายชำจึงมีสิทธิได้รับค่าครองชีพ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1707/2527)

ข้อ 10 คำถาม ลูกจ้างได้รับเงินเดือน 6,000 บาท และค่าครองชีพเดือนละ 1,000 บาท เงินค่าครองชีพนั้นนายจ้างจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนพร้อมกับเงินเดือน ลูกจ้างทำงานมาแล้ว 2 ปี 6 เดือน นายจ้างประสบภาวะขาดทุนจึงได้เลิกจ้างลูกจ้าง ดังนี้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่ เพียงใด

ธงคำตอบ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 47 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามอายุงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือ 3 เดือน การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะประสบภาวะขาดทุน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดใด ๆ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือ 3 เดือน

สำหรับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนั้น หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างครั้งสุดท้ายเงินใดที่นายจ้างจ่ายให้เป็นค่าจ้างแก่ลูกจ้างจะต้องนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วยปรากฏว่านายจ้างจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างเดือนละ 1,000 บาท โดยจ่ายทุกเดือนเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่นเดียวกับค่าจ้างค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ค่าครองชีพจึงต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชยด้วย ลูกจ้างได้รับเงินเดือน 6,000 บาท ค่าครองชีพรับค่าชดเชย 90 วัน หรือ 3 เดือน จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นเงิน 21,000 บาท (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2819/2532)

ข้อ 10 คำถาม นายพลการและนายสงบด้อยเป็นลูกจ้างของธนาคารธนบุรี จำกัด โดยทำงานมาแล้วคนละ 9 ปี ครั้งสุดท้ายได้ค่าจ้างเดือนละคนละ 9,000 บาท ทั้งสองคนถูกเลิกจ้างด้วยเหตุต่างกัน โดยนายพลการถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้นำเอกสารที่เคยใช้ในกิจการธนาคารซึ่งมีรายชื่อลูกค้าและข้อความเกี่ยวกับการเงินของธนาคารไปเผาทำลายแต่นายพลการนำไปขายเอาเงินที่ขายได้ 1,000 บาท ไปเป็นประโยชน์แก่ตนเอง ส่วนนายสงบด้อยถูกเลิกจ้างด้วยเหตุขาดงานไปโดยไม่ลาแต่ไปรับราชการทหารตามที่ถูกเกณฑ์เป็นเวลา 2 ปี นายพลการและนายสงบด้อยต่างฟ้องเรียกค่าชดเชยจากธนาคารธนบุรี จำกัด

ดังนั้น นายพลการและนายสงบด้อยจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่เพียงใด

ธงคำตอบ การที่นายพลการถูกเลิกจ้างเพราะนำเอกสารของธนาคารไปขายเอาเงินที่ขายได้ไปเป็นประโยชน์แก่ตนเองนั้น ถือได้ว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองโดยอาศัยโอกาสที่ตนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง จึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ตามข้อ 47 (1) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน นายพลการจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (คำพิพากษาฎีกาที่ 2379/2531)

- ส่วนนายสงบด้อยถูกเลิกจ้างโดยเหตุขาดงานไปโดยไม่ลา จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน แต่เมื่อนายสงบด้อยละทิ้งหน้าที่ไป เนื่องจากต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมาย อันเป็นเหตุที่ทำให้นายสงบด้อยไม่ได้ไปทำงาน จึงไม่ใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควรที่นายจ้างจะเลิกได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 47 (5) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน นายสงบด้อยถึงมีสิทธิได้รับชดเชยตามข้อ 46 (3) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าว ซึ่งนายสงบด้อยทำงานครบ 3 ปีแล้ว จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันเป็นเงิน 54,000 บาท ($9,000/30 \times 180 = 54,000$ บาท) (คำพิพากษาฎีกา 2211/2532)

ข้อ 10 คำถาม นายดินเป็นลูกจ้างของนายน้ำและเป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายในสถานประกอบการของนายน้ำด้วย หลังจากนายดินทำงานกับนายน้ำครบ 1 ปี นายดินทุจริตต่อหน้าที่โดยลักทรัพย์ในสถานประกอบการของนายน้ำไป นายน้ำจึงร้องขอต่อศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้างนายดิน ศาลแรงงานได้มีคำสั่งอนุญาตให้นายน้ำเลิกจ้างนายดินได้ นายดินฟังคำสั่งเสร็จก็ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้นายน้ำจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายดิน ดังนั้น นายดินมีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกค่าชดเชยจากนายน้ำหรือไม่

ธงคำตอบ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดเชยการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน”

นายดินเป็นกรรมการลูกจ้างและได้กระทำการทุจริต ซึ่งนายน้ำได้ขออนุญาตเลิกจ้างนายดินต่อศาลแรงงานและศาลแรงงานได้มีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างนายดินแล้ว แต่คำสั่งของศาลแรงงานที่อนุญาตให้เลิกจ้างดังกล่าว ห้ามผลเป็นการเลิกจ้างไปในตัวไม่ นายดินยังคงมีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของนายน้ำอยู่จนกว่านายน้ำจะมีคำสั่งเลิกจ้างนายดิน เมื่อยังไม่ปรากฏว่านายน้ำได้มีคำสั่งเลิกจ้างนายดิน จึงยังไม่มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกค่าชดเชยจากนายน้ำตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 (เทียบคำพิพากษาฎีกาที่ 3073/2531, 3201-3205/2533)