

อนึ่ง วรรคสองกำหนดให้นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ในงานต่อไปนี้ คือ งานโรงแรม งานสถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่ประกาศกำหนดในกฎกระทรวงต่อไป

อนึ่ง เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่นอกเหนือไปจาก 2 วรรคก่อนได้ตามความจำเป็น แต่ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 21 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

อธิบาย ในวันที่มีการทำงาน นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเวลาพักหลายครั้ง แต่แต่ละครั้งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันในวันทำงานต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้มีเวลาพักเป็นอย่างอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวแล้ว ถ้าข้อตกลงกันนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ถือว่าข้อตกลงนั้นใช้ได้

เวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่กรณีมีการพักวันหนึ่งเกินกว่า 2 ชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ข้อความในวรรคหนึ่งและวรรคสองข้างต้นไม่ให้อำนาจบังคับกับงานที่มีลักษณะหรือสภาพงานที่ต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวันโดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

อธิบาย นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน และนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ามีวันหยุดประจำสัปดาห์ในวันใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรืออาทิตย์ แล้วแต่ลักษณะและสภาพของงานแต่ละประเภท

งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทำในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือชนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้าง จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

อธิบาย ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ คือวันที่ 1 พฤษภาคมด้วย

การพิจารณาวันหยุดตามประเพณีให้พิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น เป็นหลัก

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไปแทน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลักษณะสภาพของงานเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันหยุดชดเชยในวันอื่นได้ หรือ นายจ้างจะจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดของลูกจ้างในวันนั้นก็ได้อีก

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

อธิบาย ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวเป็นการล่วงหน้า หรือกำหนดตามที่ใดตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่าปีละ 6 วันทำงานก็ได้ (นับวันที่ลูกจ้างทำงานจริง ๆ ไม่นับวันหยุด)

นายจ้างลูกจ้างอาจตกลงสะสมเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดนั้นไปรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

กรณีที่ลูกจ้างทำงานไม่ครบปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ตัวอย่างเช่น แดงเป็นลูกจ้าง ทำงานมาครบ 1 ปี บริษัทกำหนดระเบียบให้หยุดได้ 12 วันทำงาน หากแดงทำงานมา 6 เดือน ก็จะมีสิทธิหยุดได้ 6 วันทำงานเช่นนี้ เป็นต้น

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

อธิบาย สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไม่ได้

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บปวดที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

อธิบาย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ หากลูกจ้างไม่อาจนำใบรับรองแพทย์หรือของสถานพยาบาลดังกล่าวมาแสดงได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้แล้ว ให้แพทย์นั้นออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่อาจให้แพทย์นั้นตรวจได้

อนึ่ง วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เพราะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

อธิบาย ลูกจ้างไม่ว่าหญิงหรือชายมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน และลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรองได้

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับทำงาน

อธิบาย ลูกจ้างมีสิทธิลากิจเพื่อธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการนั้น

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

อธิบาย ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกวิชาทหาร การรับการอบรมในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออบรมพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้าง ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้

หมวด 3 **การใช้แรงงานหญิง**

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานที่ต้องทำในเหมืองแร่ที่อยู่ใต้ดินหรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน เช่น ชุดอุโมงค์ รถไฟใต้ดิน เป็นต้น หรือทำได้นำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา แต่ถ้าหากงานที่ทำนั้นลักษณะของงานไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงนั้นก็สมารถทำได้

(2) งานที่ต้องทำบนน้จ้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุเคมีไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ไม่ได้

(1) งานที่ต้องทำในเหมืองแร่ที่อยู่ใต้ดิน หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน เช่น ชุดอุโมงค์ รถไฟใต้ดิน เป็นต้น หรือทำได้นำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา แต่ถ้าหากงานที่ทำนั้นลักษณะของงานไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลูกจ้างหญิงนั้นก็สมารถทำได้

(2) งานที่ต้องทำบนน้จ้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุเคมีไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องกลที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของที่หนักเกินกว่า 15 กิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังกล่าวนี้ ตั้งแต่เวลา 4 ทุ่มถึง 6 โมงเช้าไม่ได้ คือ

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องกลที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม ทาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของที่หนักเกินกว่า 15 กิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

อธิบาย ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 6 ทุ่มถึง 6 โมงเช้า และหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานที่ทำนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาเพื่อมีคำสั่งเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

อธิบาย ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ทั้งก่อนและหลังคลอดโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ในแต่ละครั้งที่คลอด

วันลาตามวรรคแรก ให้นับรวมวันหยุดทุกประเภทที่มีในระหว่างลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงาน ในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

อธิบาย ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์หากทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อครรภ์ของหญิงนั้น เช่น ทำความสะอาดห้องน้ำ หรือเป็นกระเปารถเมล์ อันไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ มีสิทธิขอให้ นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมได้ทั้งก่อนและหลังคลอด โดยนำใบรับรองแพทย์ยืนยันว่า ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้แสดงต่อนายจ้าง นายจ้างต้องเปลี่ยนให้ทำงานที่เหมาะสมต่อไป

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
อธิบาย นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุที่หญิงนั้นมีครรภ์ไม่ได้

หมวด 4 **การใช้แรงงานเด็ก**

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

อธิบาย มาตรานี้แสดงให้เห็นถึงลูกจ้างที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ต้องอายุ 15 ปีบริบูรณ์
ขึ้นไป

หากนายจ้างผู้ใดรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างนั้นจะมีความผิด
ตามกฎหมายนี้ ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
(ตามมาตรา 148)

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่
เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่
ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำงาน

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวัน
นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

อธิบาย กรณีที่นายจ้าง ๗ เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับเด็กนั้น
เข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างไปจากเดิม และเก็บไว้ที่
สถานที่หรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ตลอดเวลา

(3) เมื่อเด็กออกจากงานไป นายจ้างต้องรับแจ้งการสิ้นสุดการจ้างงานต่อพนักงานตรวจ
แรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เลิกจ้างเด็กนั้น

อนึ่ง การแจ้งหรือการจัดทำดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง
ติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มี
เวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

อธิบาย นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างเด็กนั้นทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงดังกล่าว นายจ้างจะกำหนด การพักให้ลูกจ้างเด็กมากกว่า 1 ชั่วโมงได้

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่าง เวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

อธิบาย นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานระหว่างเวลา 4 ทุ่มถึง 6 โมง เช้าไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือเป็นกรณีไปจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานเกี่ยวกับการ แสดงภาพยนตร์หรือละครในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ แต่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้พักผ่อนในเวลา ดังกล่าวตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือ ทำงานในวันหยุด

อธิบาย นายจ้างจะให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ไม่ได้

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดดังต่อไปนี้

(2) งานปัมโลหะ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่าง จากปกติอันเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมัน เชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(9) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลัง

ทำงาน

- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย นายจ้างจะให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ไม่ได้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั๊มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่หน้า โน้ต อูโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลัง

ทำงาน

- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานเดินรำ รำวง หรือร้องเงี้ยว
- (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

(5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น
ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กบิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือ
รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวด
การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับ
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง
ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

อธิบาย นายจ้างจะเอาค่าจ้างของเด็กไปให้กับคนอื่นไม่ได้ เช่น ให้กับบิดามารดาหรือ
ผู้ปกครองของเด็กที่มักจะมาขอรับเงินค่าจ้างเด็กล่วงหน้า ทำให้เด็กนั้นไม่เคยได้รับค่าจ้างหรือ
เงินเดือนเลย และ

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างที่เป็นเด็กเพื่อประกัน
การทำงาน

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปกครองของเด็กจ่ายหรือรับประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ก่อน
มีการจ้างขณะแรกรับลูกจ้างเข้าทำงานหรือก่อนการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือ
ว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทน
ดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับเด็กนั้น

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก
ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก
หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดย
ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐาน
ที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลา
ที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

อธิบาย ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนารับการอบรม
รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นอันเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน
ของเด็กนั้น ซึ่งกรณีดังกล่าวได้จัดขึ้นโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน
ที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างแจ้งเหตุแห่งการลาให้นายจ้างทราบล่วงหน้าพร้อมทั้งแสดงหลักฐาน
ในการลานั้นถ้ามี

และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กนั้นเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่เด็กนั้นลาไป
แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

หมวด 5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

อธิบาย งานที่มีลักษณะคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

อธิบาย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเป็นเงินไทยเว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอมให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศแทน

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

อธิบาย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

อธิบาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดต่อไปนี้เท่ากับวันทำงาน คือ

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

อธิบาย ในการลาป่วยของลูกจ้างตามมาตรา 32 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลาป่วย แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน (ไม่นับวันหยุดซึ่งลูกจ้างป่วยได้อยู่แล้วโดยไม่ต้องลา) และหากลูกจ้างป่วยมากกว่านั้นโดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงถูกต้องก็สามารถทำได้โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือหากนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างถึงแม้จะป่วยเกินกว่า 30 วันไปก็สามารถทำได้ เพราะเป็นคุณแก่ลูกจ้าง

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้น ไม่ว่าจะหญิงหรือชาย ตามมาตรา 33 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าวด้วย

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

อธิบาย กรณีลูกจ้างลาไปเพื่อฝึกความพร้อมในราชการทหาร ตามมาตรา 35 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

อธิบาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างหญิงในระหว่างลาคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่สูงสุดไม่เกิน 45 วัน ถึงแม้จะลาคลอดได้ 90 ชั่วโมง

มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

อธิบาย กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้เป็นหน่วย เช่น เย็บกางเกงได้ 1 ตัว ได้ค่าจ้างหรือค่าแรง 40 บาท เป็นต้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างในวันก่อนถึงวันหยุดหรือวันลานั้นโดยประมาณ ทั้งนี้เฉพาะกรณีตามมาตรา 56, 57, 58, 59, 71 และ 72

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

อธิบาย ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาจำนวน 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานของลูกจ้าง หรือ 1 เท่าครึ่งของหน่วยงานที่ลูกจ้างทำได้ในกรณีจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

อธิบาย กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่าย 3 เท่าของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันทำงานปกติแก่ลูกจ้างทุก ๆ ชั่วโมงล่วงเวลา หรือ 3 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับจากงานที่ทำโดยคำนวณตามหน่วยของงานที่ทำได้

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

อธิบาย กรณีที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุด หรือให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 28, 29 และ 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามอัตราที่กำหนดในมาตรา 60 และ 63 ข้างต้น 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) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

อธิบาย ลูกจ้างซึ่งทำงานหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่นายจ้างกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำนั้น

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถ และงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(3) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง