

สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน กับการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าว

โดย

ร้อยเอกจรัญ คุณยศยิ่ง

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

โทร ๐๕๓-๘๕๐๔๗๒-๓



ประวัติวิทยากร ร.อ.จรัญ คุณยศยิ่ง

- เป็นคนเชียงราย/เชียงใหม่
- การศึกษา
 - ปริญญาตรีรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - ปริญญาโทพัฒนาศักดิ์คน นิด้า
- เป็นทหาร 5 ปี
- เป็นพนักงานตรวจแรงงาน 27 ปี



การจ้างแรงงาน

หมายถึง

สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะ
ทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”
และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน
ให้



สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามในการจ้างแรงงาน

- การจ้างงานเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน/ความรับผิดชอบต่อสังคม
- ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- อุปสรรค/การกีดกันทางการค้า
- การจ้างงานเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานหลายฉบับ

การเมือง : ขาวทัวไป

วันจันทร์ที่ 27 กรกฎาคม 2558



ปมค้ำมนุษย์! ไทยถูกจัดอันดับ'เทียร์3'เท่าเดิม

สหรัฐประกาศรายงานปี2015 ไทยไม่หลุดเทียร์ 3 ค้ำมนุษย์ ถูกบังคับมใช้แรงงาน-ค้าทางเพศ ด้านบัวแก้วโต้ไม่สะท้อนความจริงทั้งที่แก้เรื่องกฎหมาย แลมบกเป็นวาระแห่งชาติ

ฟังอีกด้าน! คดีเจ้าของฟาร์มหมูถูกจำคุกข้อหาค้ามนุษย์
กระทุ้งข่าว

ข่าวออนไลน์ปัญหาสังคมร้องทุกข์กฎหมายแรงงานจังหวัดนครปฐม





ข่าวพระราชสำนัก

การเมือง

อาชญากรรม

ข่าวทั่วไทย

ต่างประเทศ

กีฬา

ไอที

บันเทิง

เศรษฐกิจ

หมวด: ต่างประเทศ

สำคัญ: ธุรกิจ
แปรรูปไก่ไทยกดขี่
แรงงานต่างด้าว

บอกต่อ: **1,062**

Facebook 1.1k

Twitter 0

Google+ 0



ธุรกิจแปรรูปเนื้อไก่ไทยกดขี่แรงงานต่างด้าว

โดย ไทยรัฐออนไลน์ 23 ธ.ค. 2558 19:55



0



แชร์ 1



106 ครั้ง



ไทยรัฐ
บิอส ไซว

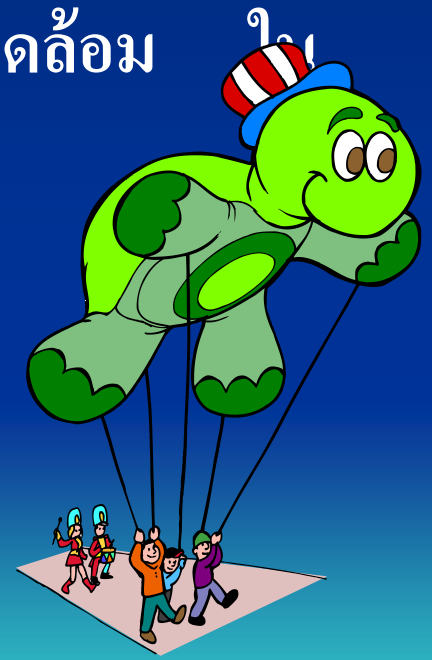
อียูให้ใบเหลืองประมงไทย

กว่า 8 เดือนแล้ว ที่สหภาพยุโรป ให้ใบเหลืองด้านการประมงของไทย ซึ่งอาจนำไปสู่การห้ามนำเข้าสินค้าทางทะเลจากไทยที่มีมูลค่า 3 หมื่นล้านบาทต่อปี จนรัฐบาลต้องนำมาตรา 44 ออกมาใช้แก้ไขปัญหานี้ ไทยรัฐทีวีจึงบรรจุเรื่องนี้เป็นบันทึกไทย ประจำเดือนเมษายน



กฎหมายแรงงานที่สำคัญ

๑. ป.พ.พ. เรื่อง การจ้างแรงงาน พ.ศ. ๒๔๗๒
๒. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๓. พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔
๔. พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
๕. พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. ๒๕๒๒
๖. พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
๗. พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ / พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว ฯ



กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม



กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะ .- กำหนดถึงสิทธิ - หน้าที่นายจ้าง

ลูกจ้างในฐานะคู่สัญญา

ชื่อ .- ป.พ.พ. บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา

ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน

ขอบเขต .- ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ทุก

ประเภท ทั้งกิจการทั่วไป รัฐวิสาหกิจ

และลูกจ้างราชการ



การจ้างแรงงาน

หมายถึง

สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะ
ทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”
และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน
ให้



สัญญาจ้างแรงงาน

- มีบุคคล ๒ ฝ่าย
- มีเจตนาจ้างและรับจ้างต่อกัน
- มีการทำงานและมีการจ่ายเงินจ้าง
- มีการบังคับบัญชา



หน้าที่นายจ้าง

- จ่ายสินจ้างให้(ค่าจ้าง)
- ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน
- ใช้ค่าเดินทางกลับ



หน้าที่ถูกจ้าง

- ทำงาน

- ⚡ ตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย

- ⚡ ให้ถูกล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

- ไม่

- ⚡ กระทำความผิดอย่างร้ายแรง

- ⚡ ละทิ้งหน้าที่การงานไปเสีย



สัญญาจ้างแรงงาน

- ⚡ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ⚡ ค่าจ้าง
- ⚡ ระยะเวลาการจ้าง
- ⚡ เงินประกัน บุคคลค้ำประกัน
- ⚡ การทดลองงาน
- ⚡ การเลิกสัญญาจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า
- ⚡ เงื่อนไขการจ้าง ฯลฯ



สิทธิอำนาจของนายจ้าง

- การว่าจ้าง/ทำสัญญาว่าจ้าง
- การกำหนดระยะเวลาการจ้าง
- การกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง
- การกำหนดตำแหน่ง/แต่งตั้งโยกย้าย
- การสั่งงาน/ออกข้อบังคับ/แก้ไขข้อบังคับ
- จัดสวัสดิการ/ลงโทษ/เลิกจ้าง
- การโอนลูกจ้าง/เจรจาต่อรอง

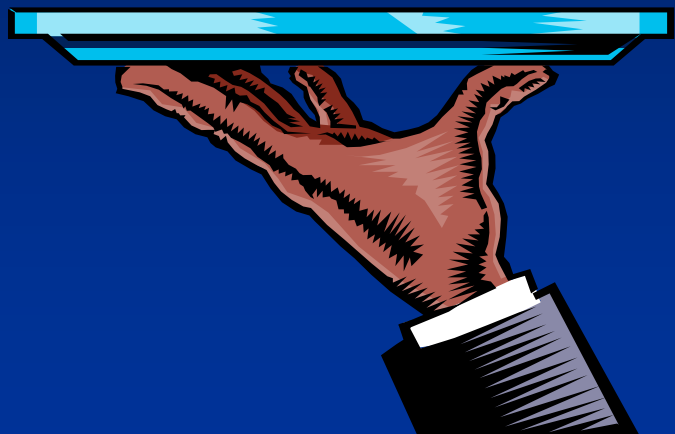


พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

บัญญัติ

สิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้าง



ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- กฎหมายมหาชน
- กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- กฎหมายที่ไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับภาวะทางเศรษฐกิจ
สังคมและการเมือง



สภาพบังคับ

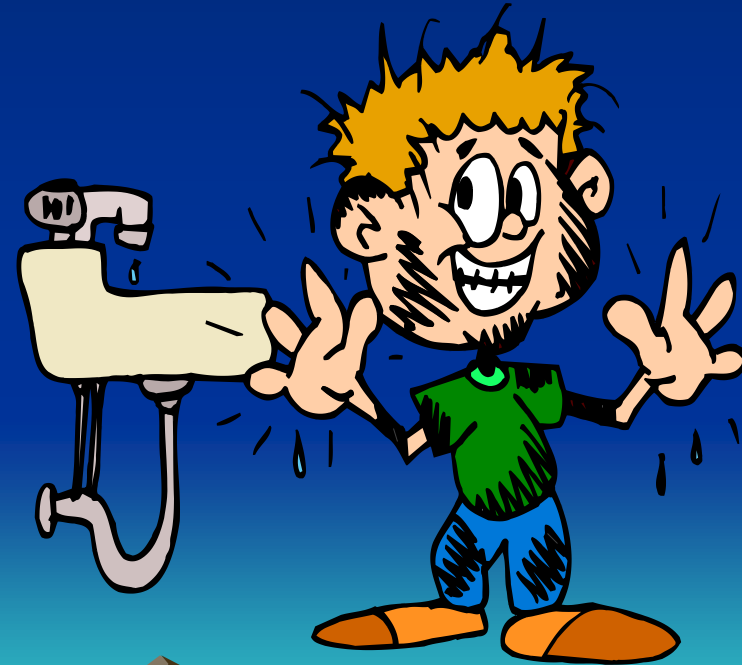
- ทางอาญา

- ✈ เปรียบเทียบปรับ

- ✈ ทางพนักงานสอบสวน

- ทางแพ่ง

- ✈ ค้างจ่ายเงินต่าง ๆ



กิจการที่อยู่ภายในบังคับ

กิจการที่แสวงหาผลกำไรทุกประเภท ทุกขนาด

ยกเว้น

ราชการ

รัฐวิสาหกิจ

ตามกฎหมายกระทรวงกำหนด

(ทั้งฉบับหรือบางส่วน)



กิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

- บางส่วน

- งานเกษตรกรรม

- งานที่รับไปทำที่บ้าน

- โรงเรียนเอกชน(ครูใหญ่)

- ลูกจ้างงานบ้าน

- งานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

หมวดที่ ๑ บททั่วไป

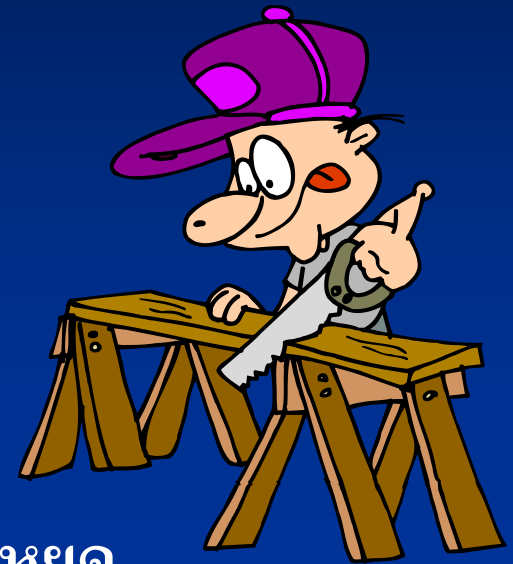
หมวดที่ ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

หมวดที่ ๓ การใช้แรงงานหญิง

หมวดที่ ๔ การใช้แรงงานเด็ก

หมวดที่ ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

หมวดที่ ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑(ต่อ)

หมวดที่ ๗สวัสดิการ

หมวดที่ ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวดที่ ๙ การควบคุม

หมวดที่ ๑๐ การพักผ่อน

หมวดที่ ๑๑ ค่าชดเชย

หมวดที่ ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑(ต่อ)

หมวดที่ ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวดที่ ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน

หมวดที่ ๑๕ การส่งหนังสือ

หมวดที่ ๑๖ บทกำหนดโทษ



หลักประกัน ม.๑๐

(เงิน ทรัพย์สิน บุคคล)

หลักการ : ห้ามเรียกหรือรับหลักประกัน

เว้นแต่: ตำแหน่งการเงิน หรือทรัพย์สิน
ตามรัฐธรรมนูญประกาศกำหนด

☞ เรียกได้ไม่เกิน 60 เท่าของค่าจ้างรายวัน

☞ นำฝากบัญชีธนาคาร

☞ คืนภายใน 7 วัน

☞ ห้ามเรียกรับหลักประกันแรงงานเด็ก



งานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน

- สมุดบัญชี
- เก็บหรือจ่ายเงิน
- ฝากดูแลสถานที่/ทรัพย์สิน
- ติดตาม/เร่งรัดหนี้สิน
- ควบคุม/รับผิดชอบยานพาหนะ
- ซื้อขายแลกเปลี่ยน เช่าซื้อ ฝากทรัพย์สิน จำนำ จำนอง ฯลฯ
เฉพาะผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สิน
- งานควบคุมรับผิดชอบวัตถุมีค่า เพชร พลอย เงิน ฯลฯ



หลักประกันทรัพย์สินที่จะเรียกใช้ได้

- สมุดเงินฝากประจำธนาคาร
 - หนังสือค้ำประกันของธนาคาร
- (มูลค่าไม่เกิน ๖๐ เท่าของค่าจ้างรายวัน)



หลักประกันด้วยบุคคล

- วงเงินไม่เกิน ๖๐ เท่าของค่าจ้างรายวัน
- ให้นายจ้างจัดทำหนังสือสัญญา ๓ ฉบับ
(นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ค้ำ)
- กรณีเรียกรับหลายอย่างรวมกันต้องไม่เกิน ๖๐ เท่า
- กรณีเรียกรับไว้ไม่ถูกต้องก่อนกฎหมายบังคับใช้ ให้
ดำเนินการให้ถูกต้องภายใน ๓๐ วันนับแต่ ๓ มิ.ย. ๕๑

สัญญาจ้างไม่เป็นธรรม (ม.๑๔/๑)

☺ สัญญาจ้างไม่เป็นธรรม

☺ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบ
ลูกจ้างเกินสมควร

☺ ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรม

การล่วงเกินทางเพศ(ม.16)



• ห้าม



นายจ้าง
หัวหน้างาน
ผู้ควบคุมงาน
ผู้ตรวจงาน



กระทำการ
ล่วงเกิน คุกคาม
ก่อความเดือดร้อน
รำคาญทางเพศต่อ
ลูกจ้าง

วันทำงาน

✱ วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงาน
ตามปกติ(ม.5)



✱ สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 6 วัน (ม.28)



เวลาทำงานปกติ (ม. ๒๓)

- ☺ เวลาทำงานปกติ วันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง
- ☺ มีเหตุจำเป็นทำไม่ครบ ๘ ชั่วโมง นำเวลาที่เหลือไปทำในวันอื่นได้
- ☺ เวลาที่เหลือจากวันอื่นมาทำรวมเวลาทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ ๕ ชั่วโมง
- ☺ เวลาที่ทำเกิน ๘ ชั่วโมง สำหรับลูกจ้างรายวัน/ตามผลงาน ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่า
- ☺ งานที่อาจเป็นอันตราย วันละไม่เกิน ๗ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง



งานที่อาจเป็นอันตราย

1. งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือในที่อับอากาศ
2. งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี
3. งานเชื่อมโลหะ
4. งานขนส่งวัตถุอันตราย
5. งานผลิตสารเคมีอันตราย
6. งานสัมผัสสะท้อน
7. งานร้อนจัดหรือเย็นจัด



เวลาพัก

- ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
- ไม่เกิน 5 ชั่วโมง
- เด็กไม่เกิน 4 ชั่วโมง
- ตกลงเวลาพักได้
- OT. 2 ชั่วโมงขึ้นไป พักไม่น้อยกว่า 20 นาที



ยกเว้น

- งานหยุดไม่ได้
- งานฉุกเฉิน
- โดยความยินยอมของลูกจ้าง

วันหยุด

ประจำสัปดาห์
1 วัน

ประเพณี
13 วัน

พักผ่อนประจำปี
6 วันทำงาน



การดา

ป่วย

คดอค

กิจ

ทำหมั่น

ราชการทหาร

อบรม



ค่าจ้าง

เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น
ค่าตอบแทนในการทำงาน

ต้อง

- ไม่น้อยกว่า
ค่าจ้างขั้นต่ำ

- ตามมาตรฐาน
ฝีมือ

- จ่าย ณ สถานที่
ทำงาน

- จ่ายเดือนหนึ่งไม่
น้อยกว่า 1 ครั้ง

- จ่ายเป็นเงิน
ไทย



ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ **1 ม.ค 2560**

ให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า
วันละ **308** บาท ในพื้นที่
จ.เชียงใหม่



ห้ามหักค่าจ้าง(ม.76)

ยกเว้น

1. ชำระภาษีเงินได้ หรือ เงินอื่นตามกฎหมาย
2. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
3. ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์
4. เงินประกัน ชดใช้ค่าเสียหาย(ลูกจ้างยินยอม)
5. เงินสมทบกองทุนเงินสะสมตามข้อตกลง



การทำงานล่วงเวลา

★ เท่าที่จำเป็น

★ โดยยินยอมจากลูกจ้าง เป็นคราว ๆ ไป

★ บางกิจการ(จำเป็น)นจ.กำหนดให้ทำได้

★ ไม่เกิน 36 ชั่วโมง/สัปดาห์



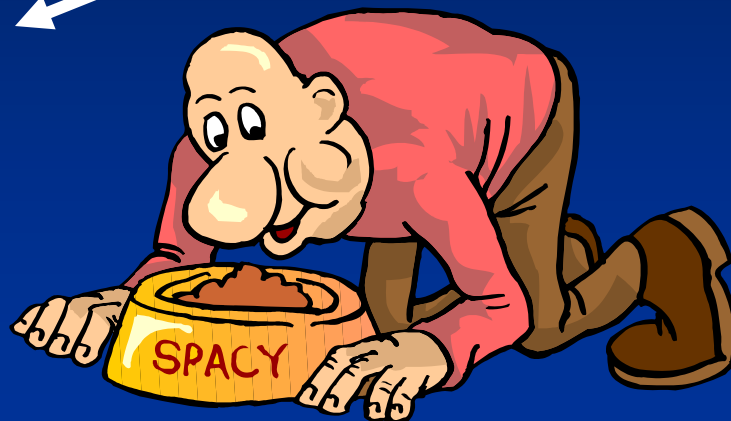
ค่าดวงเวลา

วันปกติ

1.5 เท่า

วันหยุด

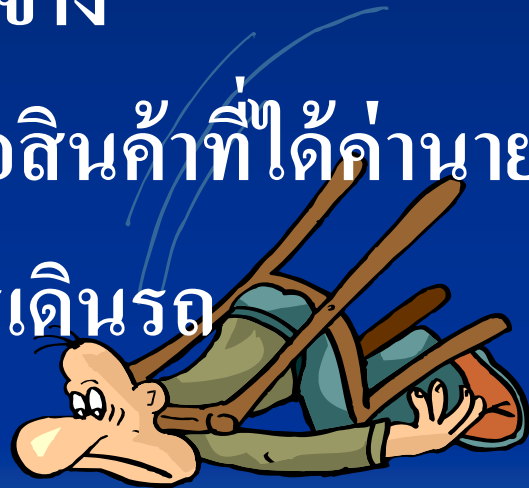
3 เท่า



ยกเว้นตำแหน่งที่ไม่มีสิทธิ์

ตำแหน่ง/งาน ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

1. ลจ.ที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง กรณีการจ้างให้บำเหน็จ หรือเลิกจ้าง
2. งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าที่ได้ค่านายหน้า
3. งานการจัดการรถไฟ/การเดินทางรถ
4. งานเปิด-ปิดประตูน้ำ
5. งานอ่านระดับน้ำ และวัดปริมาณน้ำ



ตำแหน่ง/งาน ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา(ต่อ)

6. งานดับเพลิง

7. งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจ
กำหนดเวลาที่แน่นอนได้

8. งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

9. งานอื่นตามกฎหมายกระทรวงกำหนด

เว้นแต่: นายจ้างตกลงจ่ายให้ (3 – 9)



ค่าทำงานในวันหยุด

1 เท่า

2 เท่า

ผู้มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

ผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง



สวัสดีการ



คณะกรรมการสวัสดีการ
แรงงาน

คณะกรรมการสวัสดีการใน
สถานประกอบการ

น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ป้ายปฐมพยาบาล พยาบาล
แพทย์

การเลิกสัญญาจ้าง และ การบอกกล่าวล่วงหน้า



สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา ➡ ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา ➡ บอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดค่าจ้าง

📌 กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้าไม่ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือ จะยกเหตุตาม ม.119 อ้างภายหลังไม่ได้



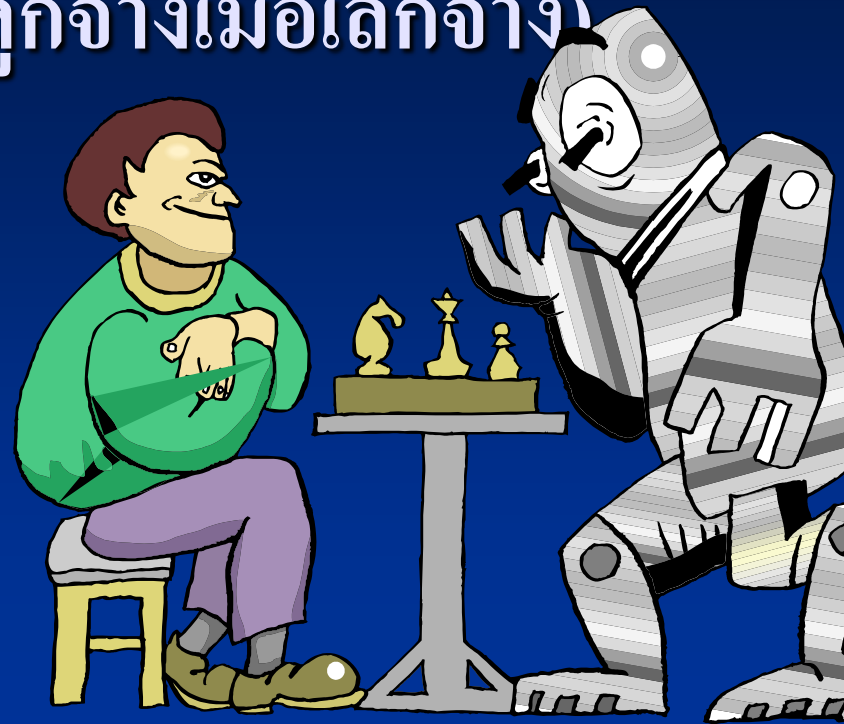
ความผิดที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ม.๕๘๓)

- จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
- ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งฯ เป็นอาชญา
- ละทิ้งการงานไปเสีย
- กระทำผิดอย่างร้ายแรง
- กระทำประการอื่นใดอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ค่าชดเชย

(เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง)

- นายจ้างเลิกจ้าง
- ลูกจ้างไม่มีความผิด
- อายุงานครบ 120 วัน
- ไม่ใช่เลิกจ้างตามกำหนดจ้าง



(งานโครงการ ครึ่งคราว ฤดูกาต)

คำชดเชยปกติ



ครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่าย 30 วัน

ครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่าย 90 วัน

ครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่าย 180 วัน

ครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่าย 240 วัน

ครบ 10 ปี ขึ้นไป จ่าย 300 วัน

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

ใช้บังคับ ๑ กันยายน ๒๕๖๐

- ม. ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตาม ม. ๑๑๘ วรรคสอง
- กรณีมิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ กำหนดการเกษียณเกิน ๖๐ ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ ๓๐ วันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตาม ม. ๑๑๘ วรรคหนึ่ง



คำชดเชยพิเศษ

เลิกจ้าง เพราะ

\$ ย้ายสถานประกอบการ ม.๑๒๐

& บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน

& คำชดเชยพิเศษเท่ากับคำชดเชยปกติ

\$ เหตุปรับปรุงหน่วยงาน ม.๑๒๑

& บอกกล่าวล่วงหน้า 60 วัน

& คำชดเชยพิเศษ 15 วัน(6 ปีขึ้นไป)



ลักษณะข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ฝ่าฝืนข้อบังคับฯ เตือนแล้วทำผิดซ้ำ(เว้นผิดร้ายแรง)
5. ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด



แรงงานหญิง

- สิทธิเท่าเทียมชาย
- สิทธิการลาคลอด/ทำหมัน
- สิทธิคุ้มครองเพศ
- ห้ามให้ทำงาน
 - งานอันตราย เหมือนแร่ ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์
 - งานบนนั่งร้าน 10 เมตร ขึ้นไป
 - งานผลิต/ขนส่งวัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ



หญิงมีครรภ์

ห้าม

▶ ใช้งานระหว่าง 22.00 - 06.00 น.

▶ ใช้งาน OT วันหยุด (ยกเว้นงานเบา)

▶ เครื่องจักร เครื่องยนต์ที่สั่นสะเทือน

▶ ขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ

▶ ยก แบก หาม หาบ ทูน ลากเกิน 15 กก.

▶ งานทำในเรือ

▶ เลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์



แรงงานเด็ก

- ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
- จ้างได้ 15 ปี ไม่ถึง 18 ปี แต่ต้องมีเงื่อนไข



การจ้างแรงงานเด็กอายุ 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี ต้องปฏิบัติดังนี้

- แจ้งการจ้างภายใน 15 วัน
- จัดทำบันทึกสภาพการจ้าง
- แจ้งสิ้นสุดการจ้างภายใน 7 วัน
- จัดเวลาพักให้ถูกต้อง
- ห้ามเรียกรับหรือรับหลักประกัน



การจ้างแรงงานเด็กอายุ 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี

ต้องปฏิบัติดังนี้(ต่อ)

- ห้ามใช้งานระหว่าง 22.00 - 06.00 น.(เว้นผู้แสดงภาพยนตร์)
- ห้ามใช้งาน OT/วันหยุด
- ห้ามจ่ายค่าจ้างให้บุคคลอื่น
- มีสิทธิลาอบรม โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วัน



งานและสถานที่ที่ห้ามเด็กทำ

• งานอันตราย

• หลอม ริด โลหะ

• ปั่นโลหะ

• เลื่อยวงเดือน

• ไต่ดิน ไต้น้ำ

• อุโมงค์

• นั่งร้านสูงเกิน 10 เมตร

• เย็นจัด ร้อนจัด ฯลฯ

สถานที่ไม่เหมาะสม

① โรงฆ่าสัตว์

① เล่นการพนัน

① สถานบริการตามกฎหมายว่า
ด้วยสถานบริการ





พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2560

เพิ่มโทษนายจ้าง ใช้แรงงานเด็กไม่ถูกต้อง



ปรับ

จำคุก 4 เดือน
ต่อลูกจ้าง 1 คน

มีผลบังคับใช้
23 กุมภาพันธ์ 2560
เป็นต้นไป...





พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2560

เพิ่มโทษนายจ้างใช้แรงงานเด็กไม่ถูกต้อง

มีผลบังคับใช้
23 กุมภาพันธ์ 2560
เป็นต้นไป...



ห้าม

จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
เข้าทำงานในงานทั่วไป งานเกษตรกรรม

ห้าม

จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
ทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

ห้าม

จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
ทำงานในงานประมงทะเล

มีโทษ

ปรับตั้งแต่ 4 แสนบาท ถึง 8 แสนบาท ต่อลูกจ้าง 1 คน
หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ





พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2560

เพิ่มโทษนายจ้างให้แรงงานเด็กไม่ถูกต้อง

ห้าม

จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในงานที่เป็นอันตราย
เช่น งานปั้นโลหะ งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ

ห้าม

จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต้องห้าม
เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นพนัน
สถานประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ

มีโทษ

ปรับตั้งแต่ 4 แสนบาท ถึง 8 แสนบาท
ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี
หรือทั้งปรับทั้งจำ

มีผลบังคับใช้
23 กุมภาพันธ์ 2560
เป็นต้นไป...

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอันตราย
หรือสถานที่ที่ห้ามเด็กทำงานเป็นเหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ
หรือถึงแก่ความตาย นายจ้างจะได้รับโทษเพิ่มมากขึ้น

มีโทษ

ปรับตั้งแต่ 8 แสนบาท ถึง 2 ล้านบาท
ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี
หรือทั้งปรับทั้งจำ



การยื่นคำร้อง - การพิจารณาคำร้อง

- ฟ้องศาล



- ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

- ร้องทุกข์/กล่าวโทษต่อตำรวจ



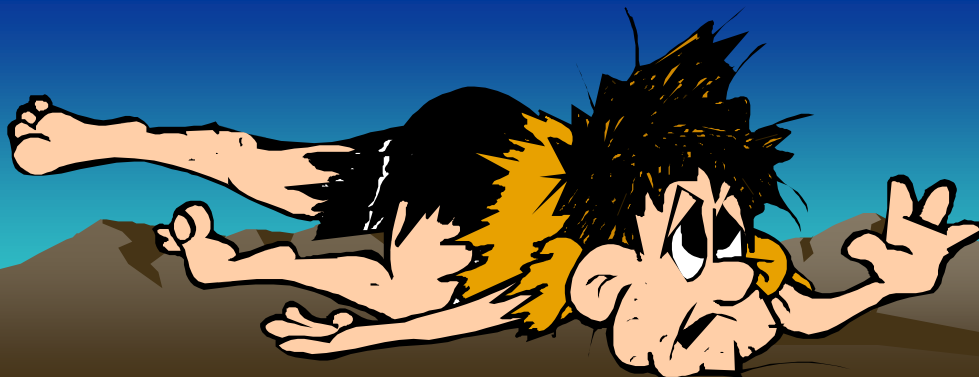
โทษ.....พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

2541

ต่ำสุด $\Rightarrow$ ปรับไม่เกิน 5,000.-บาท

สูงสุด $\Rightarrow$ จำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือ

ปรับไม่เกิน 2,000,000.-บาท



กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน



พระราชบัญญัติ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา 17 มกราคม 2554

มีผลใช้บังคับ 16 กรกฎาคม 2554



กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่

- จัดและดูแล สปก. / ลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยสุขลักษณะ
- บริหารจัดการ และดำเนินการความปลอดภัยฯ ตามกฎกระทรวงกำหนด
- จัดให้มี จป. บุคลากร หน่วยงาน คณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย
- แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตราย และแจกคู่มือปฏิบัติงาน

กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่

- จัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม
- จัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยๆ
- จัดให้มีการประเมินอันตราย จัดทำแผนดำเนินงานด้านความปลอดภัยๆ และส่งผลการดำเนินการดังกล่าวต่ออธิบดี
- แจ้งการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงหรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน



กำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่

- ให้ความร่วมมือกับนายจ้าง
- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้วยความปลอดภัย
- ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐาน
- มีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย



ข้อมูลสถิติการประสบอันตรายระดับประเทศปี 2554 – 2559

ปี	จำนวน ลูกจ้าง (คน)	จำนวนที่วินิจฉัย						อัตรา	อัตรา
		รวม	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะ บางส่วน	หยุดงาน เกิน ๓ วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	/1,000	/1,001
								(รวม)	(> 3วัน)
2559	9,407,907	90,451	584	9	1,298	26,902	61,658	9.61	3.06
2558	9,336,317	95,674	575	6	1,324	27,845	65,924	10.25	3.19
2557	9,132,756	100,234	603	11	1,463	29,254	68,903	10.98	3.43
2556	8,901,642	111,894	635	28	3,036	31,419	76,776	12.57	3.95
2555	8,575,398	131,826	717	19	1,818	36,166	93,106	15.37	4.52
2554	8,222,960	129,632	590	4	1,630	35,709	91,699	15.76	4.61

สถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ประเภทความร้ายแรง	พ.ศ								
		2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559		
1	ตาย	10	5	18	13	11	13	5		
2	ทุพพลภาพ	-	-	-	1	-	-			
3	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	5	4	11	21	10	7	10		
4	หยุดงานเกิน 3 วัน	503	412	751	653	496	452	485		
5	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	1,583	1,205	2,273	1,707	1,565	1,560	1,533		
6	จำนวนผู้ประสบอันตราย	2,101	1,626	3,053	2,398	2,082	2,032	2,033		
7	จำนวนลูกจ้างในข่ายกองทุนเงินทดแทน	8,177,618	8,222,960	8,575,398	8,901,624	9,132,756	9,336,317	9,407,907		
8	อัตราการประสบอันตราย/พันคน(รวม)	14.44	11.02	20.29	15.48	12.98	12.22	12.07		
9	อันตรายการประสบอันตราย/พันคน	3.56	2.85	5.18	4.46	3.22	2.84	2.97		
	หยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป									
10	อัตราการประสบอันตรายเพิ่มขึ้น/ลดลง(%)		-19.95%	81.76%	-13.90%	-27.81%	-11.81%	4.53%		

การเกิดอุบัติเหตุ



สาเหตุโดยตรง

การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย 88%

- ใช้เครื่องจักร/เครื่องมือโดยพลการ
- ทำงานเร็วเกินควร
- ทำงานลัดขั้นตอน
- ไม่ใส่ใจคำห้าม
- เล่นตลก
- ยืนทำงานในที่ที่ไม่ปลอดภัย
- ใช้เครื่องมือชำรุด

สภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย 10%

- ไม่มีเซฟการ์ด
- พื้นลื่น ขรุขระ
- สถานที่ทำงานสกปรก รก
- กองวัสดุสูงเกินไป
- จัดเก็บสารเคมีไม่เหมาะสม
- แสงสว่างไม่พอ
- ไม่มีระบบระบายถ่ายเทอากาศ

แนวทางในการป้องกันการประสบอันตราย



หลักการป้องกันการประสบอันตราย

หลัก 3 ก.

ก. = กำจัดสิ่งแวดลอม

ก. = การศึกษา

ก = กฎระเบียบ

หลัก 3 E

E = ENGINEERING

E = EDUCATION

E = ENFORCEMENT

กฎหมายความปลอดภัย 13 ฉบับ

กฎกระทรวง

ไฟฟ้า

สารเคมี
อันตราย

หน่วยฝึกอบรม
ดับเพลิง

อัคคีภัย

กฎกระทรวง

จป. + คปอ.

ที่้อบอากาศ

รังสี ไอออน

เครื่องจักร
ปั้นจั่น
หม้อน้ำ

ประดาน้ำ

สภาพแวดล้อม

ก่อสร้าง

ตรวจสอบภาพ

ระบบการจัดการ
คปภ+อาชีพ

GOD JUL



พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- ส่งเสริมการจัดให้มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม ยอมรับกันทั้งสองฝ่าย
- กำหนดวิธีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาท
- ให้เสรีภาพในการสมาคม
- ป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

- หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ม.10 - 20)
- หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ม.21 - 33)
- หมวด 3 การปิดงานและการนัดหยุดงาน (ม.34 - 36)
- หมวด 4 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ม.37 - 44)
- หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง (ม.45 - 53)
- หมวด 6 สมาคมนายจ้าง (ม.54 - 85)
- หมวด 7 สหภาพแรงงาน (ม.86 - 111)
- หมวด 8 สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน (ม.112 - 120 ทวิ)
- หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม (ม.121 - 127)
- หมวด 10 บทกำหนดโทษ (ม.128 - 159)
บทเฉพาะกาล (ม.160 - 163)

ถาม - ตอบ



ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมที่

www.labour.go.th

www.chiangmaisafety.com

