



ศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, 2551

1. ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งนายความฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง
2. ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือคืนหลักประกันที่เป็นเงิน หรือเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี และถ้าพ้นกำหนด 7 วัน ต้องเสียเพิ่มอีกร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างทุก 7 วัน
3. นายจ้างจะเรียกหลักประกันจากลูกจ้างได้เมื่อสภาพงานของลูกจ้างเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินของนายจ้างหรืองานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย และต้องคืนหลักประกันภายใน 7 วันนับแต่สิ้นสุดการจ้างหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ
4. ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินสมทบให้ลูกจ้าง โดยให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงที่ได้จ่ายเงินดังกล่าวไปก่อนมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้รับเหมาช่วงอื่นตามสายลงมา
5. ห้ามนายจ้างล่วงละเมิดทางเพศลูกจ้าง
6. การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างให้นับวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานด้วย
7. นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานเริ่มต้นและสิ้นสุดในแต่ละวันโดยห้ามเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ถ้าวันใดทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างให้นำเวลาที่เหลือไปรวมเข้ากับวันอื่นแต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นงานอันตรายต่อสุขภาพที่ห้ามทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้าวันใดที่ตกลงกันทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราจ้างต่อชั่วโมง
8. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเว้นแต่เป็นงานฉุกเฉิน หรือกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร สโมสร สมาคม สถานพยาบาล โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป
9. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
10. ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงานต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง
11. ใน 1 วัน ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง อาจทยอยพักหลายๆช่วงก็ได้
12. ถ้าใน 1 วัน พักรวมกันเกิน 2 ชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมงเป็นเวลาทำงานปกติ
13. ถ้าต้องทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องมีการพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนเริ่มงาน
14. ใน 1 สัปดาห์ ต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน โดยวันหยุดต้องห่างกันไม่เกิน 6 วัน แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่องอาจตกลงสะสมวันหยุดได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

15. ต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีล่วงหน้า 1 ปี โดยมีวันหยุดไม่น้อยกว่า 13 วัน ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดในวันทำงานถัดไป แต่ถ้าลักษณะงานไม่สามารถหยุดตามประเพณีได้ให้หยุดชดเชยในวันอื่นหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุด
16. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน และอาจตกลงสะสมวันหยุดได้
17. ห้ามให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (งานที่กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน)
18. ถ้าลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องแสดงใบรับรองแพทย์หรือชี้แจงให้นายจ้างทราบ
19. วันที่ลูกจ้างทำงานไม่ได้เนื่องจากประสบอันตราย เจ็บป่วยจากการทำงาน และลาคลอดบุตร ให้ถือเป็นวันลาป่วย
20. ลูกจ้างมีสิทธิลาทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์ออกใบรับรอง รวมถึงมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระที่จำเป็นได้
21. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารได้ไม่เกิน 60 วันต่อปี
22. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้
23. ห้ามลูกจ้างหญิงทำงาน ดังนี้
 - เหมืองแร่ งานก่อสร้างใต้น้ำ ใต้ดิน ในถ้ำ อุโมงค์ เว้นแต่งานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 - งานที่สูงตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - งานที่เกี่ยวกับวัตถุระเบิด เว้นแต่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
24. ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ดังนี้
 - งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือน ยานพาหนะ
 - งานในเรือ
 - งานยก แบก หามเกิน 15 กิโลกรัม
 - งานที่ทำในช่วงเวลา 22.00 – 06.00 น. งานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่เป็นงานที่ไม่กระทบต่อครรภ์
25. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดในระหว่างวันลาไปด้วย
26. ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเหตุเพราะมีครรภ์
27. ห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง
28. ถ้าจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน จัดทำบันทึกการจ้างงาน และแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงาน
29. ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง

30. ห้ามให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในช่วงเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี แต่ถ้าลูกจ้างเด็กดังกล่าวเป็นนักแสดงให้สามารถทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้แต่ต้องจัดให้มีเวลาพักผ่อนตามสมควร

31. ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

32. ห้ามลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานดังนี้

- งานหลอม เป่า หล่อ ริด ปั้นโลหะ
- งานที่มีอันตรายทางกายภาพเกินมาตรฐานที่กำหนด
- งานที่เกี่ยวกับจูลซีวัน วัตถุมีพิษ
- งานที่เกี่ยวกับสารเคมี วัตถุระเบิด ยกเว้นป้อนน้ำมัน
- งานบังคับรถยก ปั่นจั่น
- งานที่ใช้เลื่อยไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- งานไต่ดิน ไต้ น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์
- งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์
- งานที่ทำบนที่สูงตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

33. ห้ามลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในโรงฆ่าสัตว์ คาสีโน สถานบริการ สถานบันเทิง

34. ห้ามนายจ้างเรียกรับหลักประกันจากลูกจ้างเด็ก

35. ห้ามจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น

36. ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถลาเพื่อเข้ารับการอบรมจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานรัฐโดยไม่ต้องแสดงหลักฐานแก่นายจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 30 วันต่อปี

37. งานที่มีลักษณะหรือคุณภาพเดียวกันต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากันไม่ว่าชายหรือหญิง

38. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

39. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่เป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างที่จ่ายค่าจ้างตามผลงาน

40. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
41. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย แต่ต้องไม่เกิน 30 วันต่อปี
42. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด แต่ต้องไม่เกิน 45 วัน
43. ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานตามผลงานให้จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยในวันทำงานก่อนวันลา
44. หากลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดมาทำงานในวันหยุดให้จ่ายค่าจ้างเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง
45. หากลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดมาทำงานในวันหยุดให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง
46. ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้าง
47. ลูกจ้างที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างในการจ้าง เลิกจ้าง หรือให้บำเหน็จ และพนักงานขายสินค้าที่ได้รับค่านายหน้าไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่าย
48. ลูกจ้างที่ทำงานจัดขบวนรถไฟ งานเปิดปิดประตูระบายน้ำ งานอ่านระดับน้ำ งานป้องกันสาธารณภัย งานนอกสถานที่และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนไม่ได้ งานอยู่เวรที่ไม่ใช่เวลาทำงานปกติ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่าย
49. ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีสิทธิ
50. ถ้าลูกจ้างบอกเลิกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีสิทธิ
51. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง หรือจ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน
52. ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้จ่ายค่าจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง
53. ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานนอกพื้นที่ให้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางนั้น
54. ถ้านายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการโดยไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลา และต้องแจ้งเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ
55. ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง เว้นแต่เพื่อชำระภาษีที่ลูกจ้างต้องจ่าย ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สินสหกรณ์ หนี้ที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว เงินประกันหรือขอใช้หากทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหายจากความประมาท เงินสะสมเข้ากองทุนเงินสะสม โดยทั้งหมดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของแต่ละรายการ โดยรวมกันแล้วไม่เกิน 1 ใน 5 ของค่าจ้าง เว้นแต่การชำระภาษีให้ชำระตามจริง โดยต้องมีหนังสือลงลายมือชื่อของลูกจ้าง
56. ให้นายจ้างปิดประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือตามมาตรฐานฝีมือไว้ ณ ที่เปิดเผยตลอดระยะเวลาที่มีผลบังคับใช้

57. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างงานต่ออธิบดีภายในเดือนมกราคมของทุกปี หากมีการเปลี่ยนแปลงให้แจ้งเป็นหนังสือภายใน 1 เดือน และให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

58. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน โดยมาจากการเลือกตั้ง หากมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้ทำหน้าที่แทนได้ โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะนายจ้างในการจัดสวัสดิการ รวมทั้งทำการตรวจตรา ควบคุม ดูแล และต้องมีการจัดประชุมอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อมีกรรมการเกินกึ่งหนึ่งร้องขอ และต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

59. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าจ้าง ค่าชดเชย วันลา โทษทางวินัย การเลิกจ้าง และการร้องทุกข์ โดยประกาศใช้ภายใน 15 วัน จัดทำสำเนาเก็บไว้ภายในสถานประกอบกิจการและส่งสำเนาให้แก่อธิบดีภายใน 7 วัน หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ประกาศภายใน 7 วัน และถ้าภายหลังมีลูกจ้างลดต่ำกว่า 10 คน ก็ให้คงข้อบังคับนั้นไว้

60. การร้องทุกข์ต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและขั้นตอนการร้องทุกข์ การพิจารณาข้อร้องทุกข์ การยุติข้อร้องทุกข์ และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์

61. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้จัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยภายใน 15 วัน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อ เพศ สัญชาติ อายุ วันเกิด ที่อยู่ วันเริ่มจ้าง ตำแหน่ง ค่าจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน

62. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และอัตราค่าจ้าง

63. ในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาต้องมีเอกสารลงลายมือชื่อลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างใช้การโอนเข้าบัญชีให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเป็นเอกสารการจ่ายเงิน

64. ให้นายจ้างเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง

65. ให้นายจ้างเก็บเอกสารการจ่ายเงินไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันที่จ่ายเงิน

66. ห้ามนายจ้างพักงานลูกจ้างระหว่างการสอบสวน เว้นแต่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีคำสั่งเป็นหนังสือระบุความผิดซึ่งจะพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนวันพักงาน ในระหว่างการพักงานให้จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ตกลงกันในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และถ้า

ท้ายที่สุดผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือให้ครบจำนวนตามวันที่ลูกจ้างถูกพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี

67. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายค่าจ้าง 30 วัน

68. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายค่าจ้าง 90 วัน

69. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายค่าจ้าง 180 วัน

70. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าจ้าง 240 วัน

71. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าจ้าง 300 วัน

72. นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างทุจริตหรือมีความผิดทางอาญาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ประมาทเลินเล่อ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับงาน ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วัน (แม้จะมีวันหยุดคั่น) และได้รับโทษจำคุก

73. ถ้านายจ้างจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบกิจการต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ย้ายตามให้สามารถบอกเลิกสัญญาได้ภายใน 30 วัน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอายุงาน ถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้าต้องจ่ายชดเชยพิเศษอีก 30 วัน โดยทั้งหมดต้องจ่ายภายใน 7 วัน ถ้านายจ้างไม่ยอมจ่าย ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งจะต้องออกคำสั่งไปถึงนายจ้างภายใน 60 วัน

74. ถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร มีผลให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างและเหตุผลพร้อมรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนจะเลิกจ้าง หากไม่แจ้งหรือแจ้งน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษอีก 60 วัน (และได้รับค่าชดเชยตามอายุงานจากการเลิกจ้างเป็นปกติ) แต่ถ้าลูกจ้างทำงานครบตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายพิเศษอีกไม่น้อยกว่า 15 วันต่อการทำงานครบรอบ 1 ปี แต่เงินทั้งหมดที่ลูกจ้างจะได้ต้องไม่เกิน 360 วัน (ถ้าเศษของวันทำงานเกิน 180 วัน ให้นับเป็น 1 ปี)

75. ถ้าลูกจ้างที่มีสิทธิรับเงินชดเชยถึงแก่ความตายให้ทายาทยื่นคำร้องขอรับสิทธิต่อพนักงานตรวจแรงงาน และให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินภายใน 30 วัน นับแต่ทราบคำสั่ง โดยที่พนักงานตรวจแรงงานต้องออกคำสั่งภายใน 60 วัน ซึ่งสามารถยืดเวลาเพิ่มได้ไม่เกิน 30 วัน ถ้าทายาทไม่มารับเงินภายใน 15 วัน ให้นายจ้างฝากเงินนั้นไว้กับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ถ้ามีดอกเบี้ยให้ตกเป็นของทายาท

76. ให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เว้นแต่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือมีการสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตายหรือออกจากงาน โดยนายจ้าง ต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

77. ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทุกครั้งที่ได้รับค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 5 โดยหน้าที่ในการหักและนำส่งเงินสะสมเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมตามกำหนดเวลาให้นายจ้าง จ่ายเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือน โดยต้องชำระภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งจากพนักงานตรวจแรงงาน

78. ถ้าลูกจ้างออกจากงานให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินสะสมและดอกเบี่ยคืนแก่ลูกจ้าง

ผู้สรุป

นายธนวัฒน์ แยมดี
นักวิชาการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
ศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสิ่งแวดล้อม