

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

หลักการ

เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน การจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร และนายจ้างมีแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1. เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติของลูกจ้างนายจ้าง
2. เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา หากไม่ปฏิบัติตาม
3. พนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีทางอาญาต่อนายจ้างได้ แม้ไม่มีการแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษ
4. เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ขอบเขตการบังคับใช้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการจ้างงานทุกประเภทกิจการ ไม่ว่าจะ มีจำนวนลูกจ้างเท่าใด ยกเว้นแต่กิจการหรือนายจ้างใน 2 ประเภท คือ

1. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น
2. รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
3. นายจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ที่จำกัดมิให้นำบทบัญญัติใน พรบ. คุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้แก่ โรงเรียนเอกชน และให้นำบทบัญญัติใน พรบ. คุ้มครองแรงงานเพียงบางมาตรามาบังคับใช้กับงานเกษตรกรรมงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว งานที่รับไปทำที่บ้าน งานบ้านที่ไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย งานที่ไม่แสวงหากำไร

ความหมาย คำนิยาม

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ให้ทำการแทนด้วย

3. ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง ก็ตีมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานที่ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น อาจเรียกว่า ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างซึ่งกำหนดเวลาจ้างไว้ไม่แน่นอน ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (part time)

เงินประกันการทำงาน (มาตรา 10)

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเรียก หรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก ให้คืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวัน

หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันมีดังนี้

1. ให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างได้ไม่เกิน 60 เท่าของค่าจ้างรายวัน
2. งานที่นายจ้างมีสิทธิเรียกเงินประกัน ได้แก่ งานต่อไปนี้
 - 2.1 งานสมุหบัญชี
 - 2.2 งานเก็บหรือจ่ายเงิน
 - 2.3 งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้าง
 - 2.4 งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
 - 2.5 งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
 - 2.6 งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจําหน่าย รับจํานำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร ทั้งนี้เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

หน้าที่ของนายจ้าง

นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังต่อไปนี้

1. การออกใบสำคัญแสดงการทำงาน ให้แก่ลูกจ้างว่าได้ทำงานนั้นมานานเท่าใดและงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร (มาตรา 14 ให้นำเอา บทบัญญัติตาม ป.แพ่ง มาใช้โดยอนุโลม)

2. การจ่ายค่าเดินทางจากกลับ ให้แก่ลูกจ้างที่เอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกค่าเดินทางขามาให้และเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง (มาตรา 14 ให้นำเอา บทบัญญัติตาม ป.แพ่ง มาใช้โดยอนุโลม)

3. การปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงต้องเท่าเทียมกันเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติให้เท่าเทียมกันได้ (มาตรา 15)

กรณีทำงานมีลักษณะคุณภาพที่เท่าเทียมกัน จะต้องปฏิบัติให้เท่าเทียมกัน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตลอดจนระเบียบ และคำสั่ง (มาตรา 53)

การล่วงเกินทางเพศ (มาตรา 16)

ห้ามนายจ้างหรือผู้เป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างที่เป็นหญิงหรือเด็ก

การล่วงทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ไม่สมควรอันเป็นการล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยา มารยาทเพื่อให้บุคคลหนึ่งได้รับสัมผัสทางกาย หรือได้รับการสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์

การเลิกสัญญาจ้าง (มาตรา 17)

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามนี้

1. ถ้าสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ลูกจ้างและนายจ้างไม่ต้องบอกเลิกจ้าง สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงตามกำหนดในสัญญาหากบอกเลิกจ้างก่อนกำหนดโดยไม่มีเงื่อนไขที่ชอบ ถือว่าผิดสัญญาจ้าง

2. ถ้าสัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่จ้างไว้ การเลิกจ้างต้องบอกล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อน ในวันกำหนดจ่ายค่าจ้างหนึ่งคราวก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่จะเลิกจ้างแต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

3. ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ต้องบอกเลิกจ้างตามข้อ 2. แต่ นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

4. ถ้านายจ้างบอกเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด หากลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

การนับระยะเวลาการทำงาน

การนับระยะเวลาการทำงานกำหนดให้ดังนี้

1. ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดรวมด้วยเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 19)

2. ให้นับระยะเวลาทุกช่วงของการทำงานเข้าด้วยกัน ดังนั้นสัญญาที่นายจ้างทำหลายฉบับเป็นระยะ ๆ ต้องนับระยะเวลารวมกัน (มาตรา 20)

เวลาทำงานปกติ (มาตรา 23)

การกำหนดเวลาทำงานปกติให้กำหนดดังนี้

1. วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง
2. งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ วันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 42 ชั่วโมง เช่น งานที่ต้องทำ ใต้ดิน งานเกี่ยวกับกัมมันตรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย เป็นต้น

การทำงานล่วงเวลา(มาตรา 24, 26, 31)

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงการทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวันที่ตกลงกันได้

1. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป ในกรณีที่ลักษณะงานต้องทำติดต่อกันถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินหรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

3. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เว้นแต่ลักษณะของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน

การทำงานในวันหยุด

วันหยุด หมายความว่า วันที่ให้ลูกจ้างหยุดไม่ต้องทำงาน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

เงื่อนไขการทำงานในวันหยุด

1. ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

2. นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร สโมสร สถานพยาบาล

3. เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดในข้อ 1 และ 2 ในวันหยุดเท่าที่จำเป็น

วันหยุดของลูกจ้าง

วันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา 28)

1. นายจ้างต้องประกาศให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับลูกจ้าง สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน(มาตรา 28)
2. ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในโรงแรม งานขนส่ง ฯ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า สะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดตามประเพณี (มาตรา 29)

1. นายจ้างจะต้องกำหนดและประกาศให้มีวันหยุดตามประเพณี เช่นวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันกรรมกร วันเข้าพรรษา รวมแล้วปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน
2. ให้นายจ้างพิจารณาวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น
3. กรณีวันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป
4. กรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ไม่อาจจะหยุดได้ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 30)

1. หากลูกจ้างทำงานมาครบ 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี หรือหยุดพักร้อน ไม่น้อยกว่า 6 วัน
2. ในปีที่สองนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้มากกว่า 6 วันก็ได้
3. กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี
4. ในปีที่เลิกจ้าง หากนายจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ

วันลาหยุด (มาตรา 32-41)

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือลาเพื่อคลอดบุตร

วันลาป่วย

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ด้วยก็ได้ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 57)

วันลาเพื่อทำหมัน

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ รวมทั้งวันลาเนื่องจากการทำหมันตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 กำหนดและออกใบรับรอง

วันลาเพื่อกิจธุระจำเป็น

ลากิจ : ลาโดยมีเหตุธุระจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 3 วันต่อปี โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติไม่เกิน 3 วันต่อปี

วันลาเพื่อรับราชการทหาร

การลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ในวันลาดังกล่าวปีละไม่เกิน 60 วัน (มาตรา 58)

วันลาเพื่อการฝึกอบรม

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งนี้โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน นายจ้างอาจไม่อนุญาตก็ได้ถ้าในปีนั้นลามาแล้ว 3 ครั้งหรือเกินกว่า 30 วัน หรือการลานั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจของนายจ้าง

วันลาเพื่อคลอดบุตร

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน(โดยให้นับวันหยุดในระหว่างวันลาด้วยโดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดบุตร แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

การใช้แรงงานหญิง (มาตรา 38-43)

1. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานดังต่อไปนี้

- งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายลูกจ้างนั้น
- งานที่ทำบนนั่งร้านสูงจากพื้นดินเกินกว่า 10 เมตร
- งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- งานที่กฎหมายกำหนดห้าม

2. ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่าง 24.00 - 06.00 น. พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าอาจเป็นอันตราย อาจรายงานอธิบดีให้มีคำสั่งเปลี่ยนเวลาทำงานก็ได้
3. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ทำงานต่อไปนี้
 - ระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น.
 - ทำงานล่วงเวลา
 - ทำงานในวันหยุด
 - ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้
 - งานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
 - งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
 - งานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
 - งานที่ทำในเรือ
4. ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับรองแพทย์ว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างพิจารณางานที่เหมาะสมให้
5. ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

การใช้แรงงานเด็ก (มาตรา 44 -52)

เด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหมายถึงผู้ที่มีอายุไม่ถึง 18 ปี บริบูรณ์

1. ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างเด็กคือบุคคลอายุ 15 - 18 ปี
2. หน้าที่ของนายจ้างที่จ้างเด็กอายุ 15 - 18 ปี เข้าทำงาน มีดังนี้
 - แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
 - จัดทำบันทึกสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจในวันเวลาทำการ
 - แจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน
3. จัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักผ่อนวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากลูกจ้างเด็กทำงานแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง
4. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร
5. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลา
6. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก ซึ่งมีทั้งหมด 13 ประเภท เช่นงานป้อนโลหะ งานทำความสะอาดเครื่องยนต์
7. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานในสถานที่บางประเภท เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานีขนส่ง เป็นต้น
8. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กโดยตรงและห้ามเรียกเงินประกันจากลูกจ้างเด็ก

ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มี 4 ประเภท คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าจ้าง (มาตรา 5)

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ สรุปได้ดังนี้

1. ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงิน
2. นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างกำหนดจำนวนเงินที่เป็นค่าจ้าง
3. เงินจำนวนนั้นจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน
4. ค่าจ้างจะจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ

วิธีคำนวณค่าจ้างมี 2 วิธี

1. ถู้อะไรเป็นสำคัญ เช่น รายชั่วโมง รายวัน รายเดือน
2. ถู้อะไรที่ลูกจ้างทำเป็นสำคัญ

ค่าล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งทำมากกว่าเวลาทำงานตามปกติ

ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน (มาตรา 54-64)

1. ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินไทย เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (มาตรา 54)
2. ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 55)
3. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดเท่ากับค่าจ้างวันทำงาน เช่นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี
4. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันลาเพื่อรับราชการทหาร ปีหนึ่งไม่เกิด 60 วัน และลาคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน เท่ากับค่าจ้างรายวันทำงาน (มาตรา 56)
5. กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ (มาตรา 60)
6. การจ่ายค่าจ้างวันลารับราชการทหารให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน (มาตรา 58)
7. การจ่ายค่าล่วงเวลา ให้นายจ้างในอัตราจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนที่ทำล่วงเวลาในกรณีอัตราค่าจ้างเป็นหน่วยงานต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำ
8. การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดังนี้
 - สำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดจ่ายเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้าง
 - สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้าง
9. การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 63)
ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนที่ทำ
10. การจ่ายเงินเพื่อทดแทนกรณีที่นายจ้างไม่ได้จัดวันหยุดให้ (มาตรา 64)
ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราในข้อ 8 และข้อ 9 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา (มาตรา 65-66)

1. ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) - (8) เช่น งานเกี่ยวกับขบวนรถไฟ งานเปิดปิดประตูน้ำ งานอ่านระดับน้ำ งานดับเพลิง งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องไปทำนอกสถานที่และไม่อาจกำหนดเวลาได้ งานอยู่เวรฝ้าคูแลทรีพัสสิน เป็นต้น งานจำพวกนี้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

การคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมง (มาตรา68)

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วย 30 วัน กับจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

การกำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทน(มาตรา70)

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกำหนดเวลาดังนี้

1. ในกรณีค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือรายระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกิน 1 เดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ๆ ให้จ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง
2. ในกรณีคำนวณค่าจ้างนอกจากข้อ 1 ให้จ่ายตามเวลาที่ได้ตกลงกัน
3. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง
4. ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้จ่ายตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง

การจ่ายเงินในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ (มาตรา 75)

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีใช้เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน

เหตุสุดวิสัย หมายความว่า เหตุใด ๆ ที่จะทำให้เกิดภัยพิบัติซึ่งเป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้จะได้ระมัดระวังตามสมควรแล้ว

การหักค่าตอบแทนในการทำงาน (มาตรา76)

ห้ามนายจ้างหักค่าตอบแทนในการทำงาน แต่มีข้อยกเว้น 5 ประการ ดังนี้

1. หักเพื่อชำระภาษีเงินได้
2. หักเพื่อชำระค่าบำรุงสภาพแรงงาน
3. หักเพื่อชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์และหนี้เพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว
4. หักเพื่อเงินประกันหรือเพื่อชำระค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง
5. หักเพื่อเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนเงินสะสม

การพักงาน

นายจ้างจะสั่งพักงานได้ต่อเมื่อกรณีดังกล่าวต่อไปนี้

1. ลูกจ้างได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. นายจ้างประสงค์จะทำการสอบสวนลูกจ้างและพักงานลูกจ้างนั้น
3. มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งระบุว่านายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้
4. นายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงานนั้นแล้ว

เงื่อนไขในการให้พักงาน

1. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ให้ลูกจ้างพักงานเต็มจำนวน หรือตามที่ตกลงกันได้
2. ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานโดยหักส่วนที่จ่ายไปแล้ว เหลือเท่าใดต้องจ่ายพร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย

การจ่ายค่าชดเชย

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่นายจ้างไม่ให้ออกทำงานอีกต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใดปละหมายความร่วมมือถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานตามระเบียบของนายจ้างนั้น ไม่ถือว่าเป็นเงินค่าชดเชย เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เป็นต้น

ประเภทของค่าชดเชย

1. **ค่าชดเชยกรณีปกติ** เมื่อมีเหตุเลิกจ้างตามปกติทั่วไปตามกฎหมายและไม่เข้าข้อยกเว้นของการจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามปกติ

2. **ค่าชดเชยกรณีพิเศษ** มี 3 กรณี คือ

2.1 ค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสถานประกอบการ

นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้ารังชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับ**ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่า**ที่ลูกจ้างพึง

ได้รับตามอัตราค่าชดเชยปกติตามม.118นายจ้างอาจจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 30 วันแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ (ม. 120)

2.2 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้าง และพนักงาน ตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

- - หากไม่แจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน นอกจากนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยปกติตามมาตรา 118 แล้วนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 60 วันหรือเท่ากับค่าจ้าง ของการทำงาน 60 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย (มาตรา 121)
- - ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไปนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยพิเศษนี้ รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย โดยระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่ง 180 วันให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี

อัตราค่าชดเชย

ค่าชดเชยกรณีปกติ (มาตรา 118)

1. ทำงานต่อเนื่องครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 30 วัน
2. ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ได้เงินชดเชยไม่น้อยกว่า 90 วัน
3. ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี ได้เงินชดเชยไม่น้อยกว่า 180 วัน
4. ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี ได้เงินชดเชยไม่น้อยกว่า 240 วัน
5. ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี ได้เงินชดเชยไม่น้อยกว่า 300 วัน
6. ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป ได้เงินชดเชยไม่น้อยกว่า 400 วัน

พฤติการณ์ที่ถือเป็นการเลิกจ้าง (มาตรา 118)

มาตรา 118 กำหนดไว้ 2 กรณี ดังนี้

1. การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด
2. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้ค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (มาตรา 118 - 119)

1. นายจ้างไม่ต้องจ่ายในกรณีเลิกจ้าง 2 กรณี

- ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 120 วัน
- ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างในงานที่ไม่ใช่ปกติของธุรกิจการค้าของนายจ้าง ในงานโครงการที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน งานมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล เป็นต้น ซึ่งงานตามประเภทที่กล่าวมาต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

2. นายจ้างไม่ต้องจ่ายในกรณีลูกจ้างทำผิด (มาตรา 119) ดังนี้

2.1 ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

- **ทุจริตต่อหน้าที่** หมายถึงแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตัวลูกจ้างเองหรือบุคคลอื่น ทั้งนี้โดยที่ลูกจ้างอาศัยโอกาสที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นช่องทางแสวงหาผลประโยชน์ ประโยชน์ที่ได้รับต้องเป็นทรัพย์สิน หรือทำให้นายจ้างเสียหาย
- **กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง** หมายถึง ลูกจ้างกระทำผิดตามประมวลกฎหมายอาญา โดยตั้งใจจะกระทำต่อนายจ้างหรือบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างหรือต่อกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะทำในฐานะตัวการผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุนก็ตาม

2.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- **จงใจ** หมายถึง เจตนาประสงค์ต่อผล
- **จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย** หมายถึงการกระทำใด ๆ ที่ลูกจ้างประสงค์ให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ตามและนายจ้างจะได้รับความเสียหายอย่างน้อยเพียงใด

2.3 ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- **ประมาท** หมายความว่า ทำงานปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความระมัดระวังตามวิสัยของปกติชน หรือตามปกติวิสัยของการประกอบอาชีพเช่นนั้น
- **เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง** หมายความว่าเกิดความเสียหายเป็นจำนวนมาก

2.4 ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ระเบียบ คำสั่ง ของนายจ้าง

ซึ่งนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน การฝ่าฝืนมี 2 กรณี คือ

1. กรณีร้ายแรง คือทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากแก่นายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างได้ในการกระทำความคิดครั้งแรกของลูกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

2. กรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องตักเตือนลูกจ้างก่อน ถ้าลูกจ้างกระทำผิดในเรื่องเดียวกันซ้ำอีกภายใน 1 ปี นับจากลูกจ้างกระทำผิดครั้งแรก นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง

2.5 ระยะเวลาที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียุคหยุดคั้นหรือไม่

ลูกจ้างสามารถไปทำงานตามปกติได้แต่ไม่ไปทำงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ไปทำงาน 3 วัน ติดต่อกัน

2.6 ได้รับโทษจำคุกระหว่างการทำงาน

กรณีนี้ต้องได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษที่ได้กระทำโดยประมาท

การยื่นคำร้องกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(มาตรา 123-125)

1. ให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่
2. กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทายาทโดยชอบธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องหรือขอดำเนินการต่อกรณีที่ได้ยื่นคำร้องไว้แล้ว
3. พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนและมีคำสั่งภายใน 60 วัน (อาจขอขยายเวลาออกไปได้ อีก 30 วัน)
4. แจ้งให้ลูกจ้างหรือนายจ้างทราบ ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง
5. ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานก็มีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน (ฟ้องศาล) ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง ถ้าไม่นำคดีขึ้นสู่ศาลภายในกำหนด ถือว่าคำสั่งดังกล่าวถึงที่สุด จะนำมาฟ้องร้องอีกไม่ได้

ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีขึ้นสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เป็นการฟ้องคดีเพื่อประวิงการจ่ายเงินตามกฎหมาย

เรื่อง การเกษียณอายุ 118/1

กฎหมายถือว่าการเกษียณอายุเสมือนหนึ่งการเลิกจ้าง”

ในการนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยเรื่องการเกษียณอายุการทำงาน ดังนี้

▶▷ กรณีกำหนดการเกษียณอายุ "ก่อนครบ 60 ปีบริบูรณ์" ให้ถือว่าการเกษียณอายุไปเป็นตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

▶▷ กรณีกำหนดการเกษียณอายุ "เกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ หรือไม่ได้มีการกำหนด" ลูกจ้างมีสิทธิขอเกษียณอายุได้เมื่อมีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป และให้มีผลเมื่อครบ 30 วันหลังการแสดงเจตนา

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย ตามมาตรา 118 ตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้าง ดังนี้

1. ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้ค่าชดเชย 30 วัน
2. ลูกจ้างหากทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ค่าชดเชย 90 วัน
3. ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปีจะได้รับเงินชดเชย 180 วัน
4. ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับเงินชดเชย 240 วัน
5. ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ได้เงินชดเชย 300 วัน
6. ลูกจ้างทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป ได้รับเงินชดเชย 400 วัน

อายุความฟ้องคดีแรงงาน

เนื่องจากตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้กำหนดอายุความฟ้องร้องไว้เป็นอย่างอื่น อายุความของสิทธิเรียกร้องจึงเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สิทธิเรียกร้อง	อายุความ(ปี)
ค่าจ้าง	2
ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี	2
ค่าล่วงเวลา	2
ค่าทำงานในวันหยุด	2
ค่าชดเชย	10
ค่าชดเชยพิเศษ	10
ดอกเบี้ย	5
เงินเพิ่ม	5

อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 139)

พนักงานตรวจแรงงานเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้น มีอำนาจตรวจตรา คูแผล สั่งการ เพื่อให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. เข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง
2. มีหนังสือสอบถามและเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง หรือให้ส่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา
3. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทกำหนดโทษ (มาตรา 144-159)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดโทษไว้ 9 ระดับ โดยโทษต่ำที่สุด คือมีโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และโทษสูงที่สุด มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 200,000 บาท

นอกจากกฎหมายจะเอาโทษต่อนายจ้างหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับความผิดแล้ว ยังให้เอาผิดกับกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลด้วย

การเปรียบเทียบปรับ

ถ้าเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับ(อธิบดีกรมสวัสดิการ ฯ และผู้ว่าราชการจังหวัด) เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกลงโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องต่อศาล เจ้าพนักงานดังกล่าวอาจกำหนดค่าปรับและให้นำค่าปรับมาชำระภายในกำหนดเวลา คดีอาญาเป็นอันเลิกกัน

กฎหมายเงินทดแทน

พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา และเป็นกฎหมายเกี่ยวข้องกับความสะดวกเรียบร้อย กฎหมายนี้มุ่งคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองของลูกจ้างด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง กฎหมายเงินทดแทนมีผลบังคับใช้แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในทุกประเภทกิจการ ยกเว้นกิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 4 ได้แก่

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

- (3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
- (4) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- (5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เหตุแห่งการจ่ายเงินทดแทน

นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ประสบเคราะห์กรรมจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง 3 กรณีคือ กรณีประสบอันตราย กรณีเจ็บป่วย และกรณี สูญหาย

1. ประสบอันตราย

การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

2. เจ็บป่วย

การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานเนื่องจากการทำงาน

3. สูญหาย

การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุ อันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยทางพาหนะทางบก ทางอากาศหรือทางน้ำ เพื่อไปทำงาน ให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญหาย” ในกฎหมายเงินทดแทนถือว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย โดยลูกจ้างสาบสูญไประหว่างการ ทำงาน หรือระหว่างปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หรือในระหว่างเดินทางเพื่อไปทำงานหรือทำการตามคำสั่ง ของนายจ้าง ตั้งแต่ 120 วันและไม่ต้องร้องต่อศาลขอให้ศาลสั่งเป็นผู้สูญหายก่อน กฎหมายเงินทดแทนถือว่า ลูกจ้างคนนั้นสูญหายแล้ว แต่จากกรณีสาบสูญในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีระยะ 5 ปี หรือ 2 ปี แล้วแต่กรณี และจะต้องยื่นคำร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลสั่งให้เป็นคนสาบสูญ

การจ่ายเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ตามมาตรา 5 เงินทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

1. การรักษาพยาบาลและการจ่ายค่ารักษาพยาบาล

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 45,000 บาท

ในกรณีที่การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมีลักษณะรุนแรงก็ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาท

หากค่ารักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอเนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมีลักษณะรุนแรงยิ่งขึ้นตามที่กฎหมายกำหนดนายจ้างจ่ายเพิ่มขึ้นอีก แต่รวมค่ารักษาพยาบาลทั้งสิ้นแล้วเกิน 200,000 บาท และหากยังไม่เพียงพออีก ก็ให้นายจ้างเพิ่มแต่รวมแล้วต่อไม่เกิน 300,000 บาท โดยคณะกรรมการการแพทย์พิจารณาซึ่งค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลนั้น กฎหมายกำหนดอัตราค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไปไว้ในอัตราไม่เกิน วันละ 1,300 บาท

2. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้

ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพไม่เกิน 20,000 บาท

ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

3. ค่าทำศพ

ลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือในกรณีที่ลูกจ้างสูญหาย (ตายตามกฎหมายเงินทดแทน) นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

4. การจ่ายค่าทดแทน

สิทธิประกันสังคมที่ควรรู้และต้องได้รับ

สิทธิประกันสังคม เป็นกองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมให้ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่เกิดจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม

หลักๆ มีอยู่ 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. ผู้ประกันตน
2. นายจ้าง
3. รัฐบาล

ผู้ประกันตน

ผู้ประกันตน คือ ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ แต่ถ้าลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แต่นายจ้างยังจ้างให้ทำงานต่อให้ถือเป็นผู้ประกันตนต่อไป โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ทำงานประจำ ต้องจ่ายเงินสมทบตามกฎหมาย
2. กลุ่มที่เคยทำงานประจำ แต่ลาออกและไม่ได้สมัครงานประจำต่อ ซึ่งเคยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ต่ำกว่า 12 เดือนตอนที่ยังทำงานประจำอยู่ และลาออกจากงานประจำไม่เกิน 6 เดือนเมื่อลาออกแล้วยังสมัครใจที่จะจ่ายเงินสมทบอยู่
3. รวมไปถึงกลุ่มที่ไม่ได้ทำงานประจำ (ฟรีแลนซ์) อายุ 15-60 ปี เลือกจ่ายเงินสมทบเองเพื่อให้ได้ สิทธิประกันสังคม

นายจ้าง

นายจ้าง คือ ผู้ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เป็นผู้มีหน้าที่ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างภายใน 30 วัน และเมื่อมีการจ้างลูกจ้างใหม่ต้องแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วันเช่นกัน

เงินสมทบ

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง ต้องนำส่งกองทุนประกันสังคมทุกเดือน ซึ่งในบทความนี้จะกล่าวถึงเฉพาะเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนกลุ่มที่ 1 กลุ่มทำงานประจำเท่านั้น ส่วนกลุ่มอื่นๆจะกล่าวถึงในบทความต่อไป

กลุ่มผู้ประกันตนกลุ่มนี้จะคำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างลูกจ้าง ซึ่งกำหนดไว้ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งรัฐบาลจะร่วมสมทบด้วยส่วนหนึ่ง โดยลูกจ้างจะถูกนายจ้างหักเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง นายจ้างจะร่วมจ่ายสมทบด้วยในอัตราที่เท่ากัน คือร้อยละ 5 และรัฐบาลร่วมจ่ายสมทบด้วยในอัตราร้อยละ 2.75

สิทธิประกันสังคม ที่ผู้ประกันตนจะได้รับมีอะไรบ้าง

สำหรับสิทธิประกันสังคม ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน 2 กองทุน ได้แก่ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันแล้วแต่กรณี รายละเอียดดังนี้

กรณีเจ็บป่วย

เงื่อนไขการใช้สิทธิ : ต้องจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน

สิทธิประโยชน์

สามารถสรุปบริการทางการแพทย์ได้ตามแผนภาพดังนี้

ในกรณีเจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในกรณีที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลอื่น โดยที่ได้สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน สามารถเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมในอัตราที่กำหนดดังนี้

- เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ การรักษาทั้งอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย สามารถเข้ารับการรักษาได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง ในกรณีเป็นผู้ป่วยนอก เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น และในกรณีเป็นผู้ป่วยใน เบิกได้ตามที่จ่ายจริง ยกเว้น ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท
- เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของเอกชน กรณีผู้ป่วยนอกเบิกค่ารักษาได้ไม่เกิน 1,000 บาท กรณีผู้ป่วยใน ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท ค่าห้องค่าอาหารไม่เกินวันละ 700 บาท ค่าห้องกรณีรักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท กรณีต้องผ่าตัดใหญ่เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000 – 16,000 บาทตามระยะเวลาการผ่าตัด
- กรณีทันตกรรม เข้ารับบริการ ณ สถานพยาบาลที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคม (ตรวจสอบรายชื่อสถานพยาบาลได้จาก สำนักงานประกันสังคม) สามารถรับค่าบริการทางการแพทย์ได้ตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 900 บาทต่อปี

กรณีคลอดบุตร

เงื่อนไขการใช้สิทธิ : ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่ต่ำกว่า 15 เดือน

สิทธิประโยชน์

- สามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ 13,000 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง (ไม่จำกัดจำนวนครั้ง)
- ผู้ประกันตนหญิงได้รับเงินสงเคราะห์จากการลาคลอดเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือนเป็นระยะเวลา 90 วัน (ใช้สิทธิได้เฉพาะบุตรคนที่ 1 และ 2 เท่านั้น)
- กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ สามารถเลือกใช้สิทธิได้เพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

กรณีทุพพลภาพ

เงื่อนไขการใช้สิทธิ : ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 3 เดือน

สิทธิประโยชน์

- รับเงินทดแทนขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพร้ายแรง หากไม่ร้ายแรงจะได้รับตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามที่ประกาศฯกำหนด
- รับค่าบริการทางการแพทย์ หากเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้เท่าที่จ่ายจริงตามจำเป็นและสมควร หากเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเอกชน ในกรณีเป็นผู้ป่วยนอก กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้เดือนละไม่เกิน 2,000 บาท ในกรณีเป็นผู้ป่วยใน กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้เดือนละไม่เกิน 4,000 บาท ในส่วนของค่ารถและค่าบริการทางการแพทย์ จะได้รับการเหมาจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท
- ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อมีมติให้เป็นผู้ทุพพลภาพ
- หากผู้ทุพพลภาพเสียชีวิต ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท
- ได้รับเงินสงเคราะห์เสียชีวิต หากผู้ทุพพลภาพจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปีจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน แต่หากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน

กรณีเสียชีวิต

เงื่อนไขการใช้สิทธิ : สาเหตุการเสียชีวิตต้องไม่เกิดจากการทำงาน และจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 1 เดือน

สิทธิประโยชน์

- ผู้จัดการศพสามารถขอค่าทำศพได้ 40,000 บาท
- เงินสงเคราะห์ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้บุคคลที่มีชื่อระบุอยู่ในหนังสือระบุให้เป็นผู้รับเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต หากไม่มีหนังสือระบุไว้ต้องนำมาเฉลี่ยให้ บิดามารดา หรือ สามีหรือภรรยา หรือบุตร ในจำนวนที่เท่ากัน ซึ่งจะจ่ายเงินสงเคราะห์ดังนี้ หากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือนจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน หากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ไม่ 120 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน
- ทายาทสามารถขอรับคืนเงินกรณีชราภาพได้ภายใน 2 ปี (ดูรายละเอียดที่กรณีชราภาพ)

กรณีสงเคราะห์บุตร

เงื่อนไขการใช้สิทธิ : จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้น บุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น

สิทธิประโยชน์

- ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาท ตั้งแต่บุตรอายุแรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์
- สามารถขอใช้สิทธิได้ไม่เกิน 3 คน

กรณีชราภาพ

แยกเป็น 2 กรณีดังนี้

กรณีบำนาญชราภาพ

เงื่อนไขการใช้สิทธิ

- ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (ไม่ต้องจ่าย 180 เดือนติดต่อกัน)
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

สิทธิประโยชน์

- ถ้าจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย
- ถ้าจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนจะได้รับการปรับเพิ่มบำนาญชราภาพอีกร้อยละ 1.5 สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนทุกๆ 12 เดือนที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนนั้น

กรณีบำเหน็จชราภาพ

เงื่อนไขการใช้สิทธิ

- จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

สิทธิประโยชน์

- ถ้าจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ
- ถ้าจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ พร้อมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด
- กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับตั้งแต่ได้สิทธิบำนาญชราภาพ จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้ายก่อนเสียชีวิต

กรณีว่างงาน

เงื่อนไขการใช้ สิทธิประกันสังคม

- จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน
- มีระยะเวลาว่างงานตั้งแต่ 8 วันขึ้นไป
- ผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานผ่าน เว็บไซต์ กรมการจัดหางาน ของรัฐภายใน 30 วันนับแต่วันที่ลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง
- รายงานตัวเป็นผู้ว่างงานผ่าน เว็บไซต์ กรมการจัดหางาน ของรัฐ ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
- เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานและพร้อมจะทำงานตามที่สำนักงานจัดหางานของรัฐจัดหาให้
- ไม่ปฏิเสธที่จะฝึกงาน
- จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน
- ต้องไม่ถูกเลิกจ้างในกรณี ทูจริตต่อหน้าที่ หรือ จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือทำผิดกฎหมายกรณีร้ายแรง หรือ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร หรือ ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา และไม่ใช่ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

สิทธิประโยชน์

- ในกรณีที่ถูกลีกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วันในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย ซึ่งค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท
- ในกรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามระยะเวลา จะได้รับเงินทดแทนระหว่างว่างงานปีละไม่เกิน 90 วันในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ยซึ่งค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท
- กรณีที่ว่างงานเพราะถูกลีกจ้างมากกว่า 1 ครั้งใน 1 ปีจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนทุกครั้งรวมกันไม่เกิน 180 วัน
- กรณีว่างเงินเพราะลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างมากกว่า 1 ครั้งใน 1 ปีจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนรวมกันไม่เกิน 90 วัน