



# รวมกฎหมายแรงงาน

พร้อมหัวข้อเรื่อง  
มาตราสำคัญ

ฉบับสมบูรณ์

อัปเดต! แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ล่าสุด

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน  
ของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

**ใหม่ล่าสุด!!** พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๖๒ (แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด พ.ศ. ๒๕๖๕)



รวบรวมโดย : บุณรุ่ม เทียมจันทร์ อดีตอธิบดีอัยการฯ  
ศรัณญา วิษชาธรรม ทนายความชั้น ๑ น.บ.,น.บ.ท.,น.ม.



รวมกฎหมายแรงงาน  
พร้อมหัวข้อเรื่องมาตราสำคัญ  
ฉบับสมบูรณ์

รวบรวมโดย

บุญร่วม เทียมจันทร์

อดีตอธิบดีอัยการฯ

ศรัญญา วิชาธรรม

ทนายความชั้น ๑ น.บ.,น.บ.ท.,น.ม.

## รวมกฎหมายแรงงาน

# พร้อมหัวข้อเรื่องมาตราสำคัญ ฉบับสมบูรณ์

รวบรวมโดย      บุญร่วม เทียมจันทร์, ศรีัญญา วิชชาธรรม

ISBN                978-616-381-339-8

ราคา                249 บาท

จัดทำโดย        บริษัท อินส์ปัล จำกัด



สำนักพิมพ์ THE LAW GROUP

379/13 เอกมัยคอมเพล็กซ์ ถนนสุขุมวิท 63

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทร. 08-4875-5868, 08-9200-1303

E-mail : dp\_publish@hotmail.com

www.inspal.co.th

จัดจำหน่ายโดย    บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1858/87-90 ถนนเพชรตัดน แขวงบางนาใต้

เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260

โทร. 0-2826-8000 โทรสาร 0-2826-8999

www.se-ed.com

---

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

ห้ามคัดลอก ลอกเลียน ทำซ้ำ ทำสำเนา ไม่ว่าจะส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดของหนังสือนี้  
หรือนำไปเผยแพร่ในช่องทางต่างๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษร

โลโก้ เครื่องหมายการค้า ชื่อของสินค้าและบริการที่อ้างถึง เป็นของบริษัทนั้นๆ

# คำนำ

กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับปัจจุบันมีอยู่หลายฉบับ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการทุกขนาดและทุกประเภท อาทิ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะบัญญัติถึงสิทธิทางแพ่งที่นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างแล้ว ยังมีบทบัญญัติโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนด้วย

กรณีมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ทางแพ่งตามกฎหมายแรงงาน คู่กรณีจะต้องเสนอคดีต่อศาลแรงงานซึ่งมีกระบวนการพิจารณาต่างจากการดำเนินคดีแพ่งทั่วไปอยู่หลายประการ นายจ้างและลูกจ้างจึงควรที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ให้ถ่องแท้ ทั้งนี้ เพื่อเกิดประโยชน์แก่ตน

หนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานไว้อย่างครอบคลุม อีกทั้งได้สรุปหัวข้อเรื่องมาตราสำคัญไว้ด้วยแล้ว เพื่อสะดวกแก่การจดจำ ค้นคว้า และการใช้งาน

เหมาะสำหรับนิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์ ทนายความ ตำรวจ ทหาร ผู้พิพากษา อัยการ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งไทยและต่างชาติ นายจ้าง ลูกจ้าง งานบุคคล และผู้ที่จะสอบเข้าหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และในองค์กรต่างๆ รวมถึงประชาชนทั่วไป

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนผลงานหนังสือของข้าพเจ้าด้วยดีเสมอมา

ด้วยความปรารถนาดี

บุญร่วม เทียมจันทร์  
ศรัณญา วิชชาธรรม

# สารบัญ

	มาตรา	หน้า
<b>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑</b>	๑ - ๖	๑๑
หมวด ๑ บททั่วไป	๗ - ๒๒	๑๘
หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป	๒๓ - ๓๗	๒๘
หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง	๓๘ - ๔๓	๓๖
หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก	๔๔ - ๕๒	๓๙
หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	๕๓ - ๗๗	๔๔
หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง	๗๘ - ๙๑	๕๗
หมวด ๗ สวัสดิการ	๙๒ - ๙๙	๖๗
หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐๐ - ๑๐๗	๗๑
หมวด ๙ การควบคุม	๑๐๘ - ๑๑๕/๑	๗๒
หมวด ๑๐ การพักผ่อน	๑๑๖ - ๑๑๗	๗๘
หมวด ๑๑ ค่าชดเชย	๑๑๘ - ๑๒๒	๗๙
หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง	๑๒๓ - ๑๒๕/๑	๘๘
หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๑๒๖ - ๑๓๘	๙๒
หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน	๑๓๙ - ๑๔๒	๑๐๒
หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ	๑๔๓	๑๐๕
หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ	๑๔๔ - ๑๕๙	๑๐๖
บทเฉพาะกาล	๑๖๐ - ๑๖๖	๑๑๖
อัตราค่าธรรมเนียม		๑๑๙
<b>รวมพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับคุ้มครองแรงงาน</b>		๑๒๑
<b>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</b>	๑ - ๙	๑๓๒
หมวด ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	๑๐ - ๒๐	๑๓๗
หมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน	๒๑ - ๓๓	๑๔๕
หมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน	๓๔ - ๓๖	๑๕๔
หมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	๓๗ - ๔๔	๑๕๗
หมวด ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง	๔๕ - ๕๓	๑๖๒

	มาตรา	หน้า
หมวด ๖	สมาคมนายจ้าง	๕๔ - ๘๕
หมวด ๗	สหภาพแรงงาน	๘๖ - ๑๑๑
หมวด ๘	สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน	๑๑๒ - ๑๒๐ ตรี
หมวด ๙	การกระทำอันไม่เป็นธรรม	๑๒๑ - ๑๒๗
หมวด ๑๐	บทกำหนดโทษ	๑๒๘ - ๑๕๗
บทเฉพาะกาล		๑๖๐ - ๑๖๓

รวมพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง  
เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์

๒๒๑

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์

๒๒๓

คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๘๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๑๘

๒๒๔

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน

และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๑ - ๔

๒๓๒

หมวด ๑ ศาลแรงงาน

๕ - ๑๐

๒๓๕

หมวด ๒ ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

๑๑ - ๒๔

๒๓๙

หมวด ๓ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๒๕ - ๓๒/๒

๒๕๑

ส่วนที่ ๒ วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

๓๓ - ๕๓

๒๕๕

หมวด ๔ อุทธรณ์และฎีกา

๕๔ - ๕๗/๑

๒๖๕

หมวด ๕ วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษา

และการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

๕๘

๒๖๘

บทเฉพาะกาล

๕๙ - ๖๐

๒๖๙

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ที่มีการแก้ไข ยกเลิก และเพิ่มเติม

๒๗๑

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๑ - ๖

๒๗๘

หมวด ๑ บททั่วไป

๗ - ๑๒

๒๘๔

หมวด ๒ เงินทดแทน

๑๓ - ๒๕

๒๘๗

หมวด ๓ กองทุนเงินทดแทน

๒๖ - ๓๐

๒๙๓

	มาตรา	หน้า
หมวด ๔ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการแพทย์	๓๑ - ๔๓	๒๙๖
หมวด ๕ เงินสมทบ	๔๔ - ๔๗	๓๐๕
หมวด ๖ การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง และการอุทธรณ์	๔๘ - ๕๖	๓๐๘
หมวด ๗ พนักงานเจ้าหน้าที่	๕๗ - ๖๐	๓๑๒
หมวด ๘ การส่งหนังสือ	๖๑	๓๑๔
หมวด ๙ บทกำหนดโทษ	๖๒ - ๖๖	๓๑๕
บทเฉพาะกาล	๖๗ - ๗๐	๓๑๘

**รวมพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง  
เกี่ยวกับเงินทดแทน**

๓๒๑

**พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓**

๑ - ๗

๓๒๖

**ลักษณะ ๑ บททั่วไป**

๓๓๑

หมวด ๑ คณะกรรมการประกันสังคม

๘ - ๑๘

๓๓๑

หมวด ๒ สำนักงานประกันสังคม

๑๙ - ๒๐

๓๔๐

หมวด ๓ กองทุนประกันสังคม

๒๑ - ๒๗/๑

๓๔๑

หมวด ๔ การสำรวจการประกันสังคม

๒๘ - ๓๒

๓๔๔

**ลักษณะ ๒ การประกันสังคม**

๓๔๗

หมวด ๑ การเป็นผู้ประกันตน

๓๓ - ๔๕

๓๔๗

หมวด ๒ เงินสมทบ

๔๖ - ๕๓

๓๕๔

**ลักษณะ ๓ ประโยชน์ทดแทน**

๓๖๑

หมวด ๑ บททั่วไป

๕๔ - ๖๑/๑

๓๖๑

หมวด ๒ ประโยชน์ทดแทน

ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

๖๒ - ๖๔

๓๖๗

หมวด ๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

๖๕ - ๖๘

๓๗๐

หมวด ๔ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

๖๙ - ๗๒

๓๗๒

หมวด ๕ ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

๗๓ - ๗๓/๑

๓๗๔

หมวด ๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

๗๔ - ๗๕ จัตุวา

๓๗๖

หมวด ๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

๗๖ - ๗๗ เปญจ

๓๗๘

หมวด ๘ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

๗๘ - ๗๙/๑

๓๘๓

**ลักษณะ ๔ พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม**

๘๐ - ๘๔/๒

๓๘๔

**ลักษณะ ๕ การอุทธรณ์**

๘๕ - ๙๑

๓๘๘

**ลักษณะ ๖ บทกำหนดโทษ**

๙๒ - ๑๐๒

๓๙๐

	มาตรา	หน้า
บทเฉพาะกาล	๑๐๓ - ๑๐๔	๓๙๕
อัตราค่าธรรมเนียม		๓๙๗
อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติอัตราเงินสมทบ		๓๙๘
รวมพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับประกันสังคม		๔๐๐

### พระราชกำหนดการบริหารจัดการ

การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐	๑ - ๖	๔๑๒
หมวด ๑ บททั่วไป	๗ - ๑๖	๔๑๙
หมวด ๒ คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว	๑๗ - ๒๒	๔๒๓
หมวด ๓ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ		๔๒๗
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	๒๓ - ๒๕	๔๒๗
ส่วนที่ ๒ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	๒๖ - ๔๕	๔๒๘
ส่วนที่ ๓ นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ	๔๖ - ๔๙	๔๓๘
ส่วนที่ ๔ หน้าที่และความรับผิดชอบ	๕๐ - ๕๘	๔๔๒
หมวด ๔ การทำงานของคนต่างด้าว	๕๙ - ๗๔	๔๔๙
หมวด ๕ กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว	๗๕ - ๘๕	๔๖๐
หมวด ๖ มาตรการทางปกครอง		๔๖๕
ส่วนที่ ๑ การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน	๘๖ - ๙๑	๔๖๕
ส่วนที่ ๒ การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง	๙๒ - ๙๗	๔๖๙
หมวด ๗ พนักงานเจ้าหน้าที่	๙๘ - ๑๐๐	๔๗๑
หมวด ๘ บทกำหนดโทษ	๑๐๐/๑ - ๑๓๓	๔๗๔
บทเฉพาะกาล	๑๓๔ - ๑๔๕	๔๘๘
อัตราค่าธรรมเนียม		๔๙๓
รวมพระราชกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว		๔๙๗



# พระราชบัญญัติ

## คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒)





พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.  
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑  
เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน



จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดย  
คำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

(มาตรา ๑ ชื่อ พ.ร.บ.)

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”

(มาตรา ๒ วันใช้ พ.ร.บ.)

\*มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด  
หนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

(มาตรา ๓ ยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน)

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม  
พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

\*มาตรา ๒ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก หน้า ๑ วันที่ ๒๐  
กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑



บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้ว  
ในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้  
ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

(มาตรา ๔ พ.ร.บ. นี้ห้ามใช้บังคับแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ)

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วน  
ท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
สัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับ  
พระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่ง  
ประเภทใดก็ได้

(มาตรา ๕ คำนิยาม)

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

\*“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดย  
จ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

\*มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑



(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้



“**วันทำงาน**” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“**วันหยุด**” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“**วันลา**” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่ออภิเษกสมรสอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

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

“**ค่าจ้างในวันทำงาน**” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“**อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ**” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้



\*“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้าง ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐาน ฝีมือ

\*\*“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือ เกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้าง ตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้ แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้ แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อ เลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดใน พระราชบัญญัตินี้

---

\*มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

\*\*มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑



“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

### (มาตรา ๖ อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน)

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้





## หมวด ๑ บททั่วไป

(มาตรา ๗ การเรียกร้อง การได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ของ  
ลูกจ้าง)

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์  
ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้  
ตามกฎหมายอื่น

(มาตรา ๘ แต่งตั้งพนักงานกฎหมายว่าต่าง แก่ต่างให้ลูกจ้าง)

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมี  
คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือ  
แก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทนายทโดยธรรมชาติของลูกจ้างซึ่ง  
ถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้  
มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด



(มาตรา ๙ นายจ้างไม่คืนหลักประกันหรือไม่จ่ายค่าจ้างฯ  
ให้แก่ลูกจ้าง)

\*มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตาม  
มาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดย  
ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา  
ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่  
ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐  
หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชย  
ตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือ  
ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และ  
มาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดนัด  
ร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดย  
ปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึง  
กำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้า  
ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

---

\*มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒



ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

### (มาตรา ๑๐ ห้ามนายจ้างเรียก - รับหลักประกันการทำงานจากลูกจ้าง)

\*มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้

---

\*มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑



นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

**(มาตรา ๑๑ หนี้บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้าง)**

\*มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

**(มาตรา ๑๑/๑ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงาน)**

\*\*มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็น

---

\*มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

\*\*มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑



ผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

### (มาตรา ๑๒ นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง)

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมี ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง



**(มาตรา ๑๓ กิจการที่เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง)**

\*มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าว ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไป ทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

**(มาตรา ๑๔ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมาย)**

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัติที่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

**(มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้าง)**

\*\*มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับ

---

\*มาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

\*\*มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑



เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

**(มาตรา ๑๕ นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย - หญิงเท่ากัน)**

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

**(มาตรา ๑๖ ห้ามนายจ้างฯ ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง)**

\*มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

**(มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้าง - ลูกจ้าง)**

\*มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง

---

\*มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑



คราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

**(มาตรา ๑๗/๑ สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา ตาม ม.๑๗ ว.๒ นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างถ้าบอกเลิกสัญญาโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า)**

\*มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้ นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

---

\*มาตรา ๑๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒





(มาตรา ๑๘ นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือพนักงานแรงงาน)

\*มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

(มาตรา ๑๙ การคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง)

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้างด้วย

---

\*มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)



(มาตรา ๒๐ นับระยะเวลาทำงานทุกช่วงของลูกจ้างเข้าด้วยกัน)

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

(มาตรา ๒๑ นายจ้างออกค่าใช้จ่ายการดำเนินการ)

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

(มาตรา ๒๒ การคุ้มครองแรงงานในงานบางประเภท)

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้



## หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

### (มาตรา ๒๓ ระยะเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง)

\*มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า

\*มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)



หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมง  
ที่ทำงานสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่า  
หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงาน  
ที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลา  
สิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน  
ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน  
แปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน  
สี่สิบแปดชั่วโมง

### **(มาตรา ๒๔ การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง)**

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวัน  
ทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป  
ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่  
กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่  
จำเป็น

### **(มาตรา ๒๕ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด)**

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด  
เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุด



จะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

**(มาตรา ๒๖ อัตราชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด)**

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**(มาตรา ๒๗ เวลาพักระหว่างการทำงาน)**

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกัน



ล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ว วันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

### (มาตรา ๒๘ วันหยุดประจำสัปดาห์)

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้



ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

### (มาตรา ๒๙ วันหยุดงานตามประเพณี)

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้



### (มาตรา ๓๐ วันหยุดพักผ่อนประจำปี)

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

### (มาตรา ๓๑ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุดงาน)

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

### (มาตรา ๓๒ สิทธิลาป่วยของลูกจ้าง)

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของ





แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ  
ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง  
หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้าง  
ทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกไปรับรอง  
เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือ  
เจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม  
มาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

### (มาตรา ๓๓ สิทธิลาเพื่อทำหมันของลูกจ้าง)

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลา  
เนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง  
กำหนดและออกไปรับรอง

### (มาตรา ๓๔ สิทธิลากิจของลูกจ้าง)

\*มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละ  
ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

---

\*มาตรา ๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)  
พ.ศ. ๒๕๖๒



(มาตรา ๓๕ สิทธิลาเพื่อรับราชการทหารของลูกจ้าง)

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(มาตรา ๓๖ สิทธิลาเพื่อฝึกอบรมของลูกจ้าง)

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา ๓๗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างแบกหามของหนักเกินอัตรา)

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



## หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง

(มาตรา ๓๘ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภท)

\*มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา ๓๙ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานบางประเภท)

\*มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

---

\*มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑



- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน  
สิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา ๓๙/๑ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานใน  
บางเวลา)

\*มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์  
ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงาน  
ล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้าง  
อาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบ  
ต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจาก  
ลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

---

\*มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๑



(มาตรา ๔๐ ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลาที่อาจเป็นอันตราย)

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

(มาตรา ๔๑ สิทธิหญิงมีครรภ์ลาคลอดบุตร)

\*มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

---

\*มาตรา ๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)



(มาตรา ๔๒ หญิงมีครรภ์ไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิม)

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไ้รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

(มาตรา ๔๓ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะหญิงมีครรภ์)

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

## หมวด ๔

### การใช้แรงงานเด็ก



(มาตรา ๔๔ ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีทำงาน)

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

(มาตรา ๔๕ หน้าที่ของนายจ้างกรณีจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีเป็นลูกจ้าง)

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้



(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

### (มาตรา ๔๖ สิทธิของลูกจ้างเด็กที่จะพักทำงาน)

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

(มาตรา ๔๗ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในบางเวลาในเวลากลางคืน)

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย



นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

(มาตรา ๕๘ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด)

มาตรา ๕๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

(มาตรา ๕๙ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานบางประเภท)

มาตรา ๕๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(๒) งานบ่มโลหะ

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง





(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๑๒) งานที่ต้องทำบนหนึ่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา ๕๐ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในสถานที่บางแห่ง)

\*มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า สิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

---

\*มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)



- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา ๕๑ ห้ามนายจ้างเรียก-รับหลักประกันจากลูกจ้างเด็ก  
ห้ามจ่ายค่าจ้างลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น)

\*มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการ  
ใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคล  
อื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ ให้แก่  
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการ  
ล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง  
ในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่ง  
เป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทน  
ดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตาม  
กำหนดเวลา

---

\*มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๑



(มาตรา ๕๒ ลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีมีสิทธิลาเพื่อรับการอบรมฯ)

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

## หมวด ๕

### ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด



(มาตรา ๕๓ นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างฯ ให้แก่ลูกจ้างชาย - หญิงเท่ากัน)

\*มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน

---

\*มาตรา ๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒



ในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

**(มาตรา ๕๔ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินไทย)**

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

**(มาตรา ๕๕ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง)**

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

**(มาตรา ๕๖ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุด)**

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย



(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

**(มาตรา ๕๗ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย และลาทำหมั้น)**

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย ตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามมาตรา ๓๓ ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

**(มาตรา ๕๗/๑ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันลาช ตาม ม.๓๔)**

\*มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อ กิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

---

\*มาตรา ๕๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒



(มาตรา ๕๘ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อ  
รับราชการทหาร)

มาตรา ๕๘ ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อ  
รับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลา  
เวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

(มาตรา ๕๙ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงลา  
คลอดบุตร)

\*มาตรา ๕๙ ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงใน  
วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๕๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด  
ระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(มาตรา ๖๐ อัตราค่าจ้างในวันหยุด วันลาของลูกจ้าง)

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖  
มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒  
ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้  
นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวัน  
ทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

---

\*มาตรา ๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)



**(มาตรา ๖๑ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด)**

**มาตรา ๖๑** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

**(มาตรา ๖๒ อัตราค่าจ้างในวันหยุด)**

**มาตรา ๖๒** ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวัน



ทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

**(มาตรา ๖๓ อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด)**

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

**(มาตรา ๖๔ อัตราค่าจ้างกรณีนายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด)**

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด





(มาตรา ๖๕ งานบางประเภทลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา)

\*มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่าเหนื่อยหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถ และงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

---

\*มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)



(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

(มาตรา ๖๖ ลูกจ้างทำแทนนายจ้างกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด)

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

(มาตรา ๖๗ นายจ้างเลิกจ้าง ให้จ่ายค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง)

\*มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐



ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

### (มาตรา ๖๘ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง)

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

### (มาตรา ๖๙ การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา)

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

### (มาตรา ๗๐ กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันหยุด)

\*มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน

---

\*มาตรา ๗๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗)



วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

**(มาตรา ๗๑ การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่เดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นในวันหยุด)**

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น



(มาตรา ๗๒ ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นในวันทำงานปกติ ไม่มีสิทธิรับค่าล่วงเวลา)

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

(มาตรา ๗๓ นายจ้างออกค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น)

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒

(มาตรา ๗๔ นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด)

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว



### (มาตรา ๗๕ นายจ้างต้องหยุดกิจการ)

\*มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

### (มาตรา ๗๖ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างในวันหยุด)

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิใช่กฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

---

\*มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒



(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

### (มาตรา ๗๗ ข้อตกลงการจ่ายเงินระหว่างนายจ้าง - ลูกจ้าง)

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

•••

สำหรับใช้ในการอ้างอิง สืบค้น การทำงานด้านกฎหมาย  
ด้านงานบุคคลบริษัท/รัฐวิสาหกิจ/ราชการ/องค์กร และหน่วยงานต่างๆ  
ประกอบการเรียน การสอน การสอบต่างๆ

•••

### เหมาะสำหรับ

- นิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์
- ผู้พิพากษา อัยการ ทนาย นักกฎหมาย
- ตำรวจ ทหาร ข้าราชการ นักการเมือง
- เจ้าของกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง งานบุคคล
- เจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ
- ผู้ที่จะสอบเข้าหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ  
และองค์กรต่างๆ
- ประชาชนผู้สนใจทั่วไป

ISBN 978-616-381-339-8



9 786163 813398

หมวดกฎหมาย  
ราคา 249 บาท



THE LAW GROUP by INSPAL

สำนักพิมพ์ THE LAW GROUP  
[www.inspal.co.th](http://www.inspal.co.th)