

กฎหมายแรงงาน

— Labor Law —

2564

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม

พระราชบัญญัติเงินทดแทน

โดย สำนักพิมพ์ธรรมนิติ

สารบัญ

SECTION 1

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	13
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	14
พระราชกฤษฎีกา	60
พระราชกฤษฎีกา	
กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก	
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	61
กฎกระทรวง	63
กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	64
กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	66
กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	68
กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	69
กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	70
กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	71
กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541)	
ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	74

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541
เป็นปีที่ 53 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

(2) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับ

ลูกจ้าง

- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 8

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 100 (ยกเลิก)

มาตรา 101 (ยกเลิก)

มาตรา 102 (ยกเลิก)

มาตรา 103 (ยกเลิก)

มาตรา 104 (ยกเลิก)

มาตรา 105 (ยกเลิก)

มาตรา 106 (ยกเลิก)

มาตรา 107 (ยกเลิก)

หมวด 9

การควบคุม

มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

กฎกระทรวง
ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ไตรรงค์ สุวรรณคีรี
(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่าชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สมควรกำหนดอัตราชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

(ร.จ.ฉบับฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 49 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2543)

ถ้าลูกจ้างผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของทางราชการหรือที่ราชการยอมรับแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างเป็นสำคัญ

ให้ไว้ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549

สมศักดิ์ เทพสุทิน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

[เอกสารแนบท้าย]

1. ตารางที่ 1 มาตรฐานค่าเฉลี่ยความเข้มของแสงสว่าง ณ บริเวณพื้นที่ทั่วไป
2. ตารางที่ 2 มาตรฐานค่าเฉลี่ยความเข้มของแสงสว่าง ณ บริเวณการผลิต
3. ตารางที่ 3 มาตรฐานความเข้มของแสงสว่าง ณ ที่ที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงาน
4. ตารางที่ 4 มาตรฐานเทียบเคียงความเข้มของแสงสว่าง ณ ที่ที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงาน
5. ตารางที่ 5 มาตรฐานความเข้มของแสงสว่าง (ลักซ์) บริเวณโดยรอบที่ให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำงาน โดยสายตามองเฉพาะจุดในการปฏิบัติงาน
6. ตารางที่ 6 มาตรฐานระดับเสียงที่ยอมให้ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาการทำงานในแต่ละวัน*

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎหมายแรงงาน

— Labor Law —

2564

สทศ 36404



ราคา 350 บาท