

กรรมการค่าจ้าง การควบคุม การพักผ่อน ค่าชดเชย และกรณีอื่นๆ

1. กรรมการค่าจ้าง

1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะ รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็น กรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

1.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

คราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

1.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

- 1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- 2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนด ค่าจ้าง และการปรับค่าจ้างประจำปี
- 3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- 4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
- 5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- 6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน
- 7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
- 8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการค่าจ้าง หรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

2. การควบคุม การพักผ่อน ค่าชดเชย และกรณีอื่นๆ

2.1 การควบคุม

นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

- 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- 4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- 6) วินัยและโทษทางวินัย
- 7) การร้องทุกข์
- 8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

2.2 การพักผ่อน

- 1) นายจ้างไม่มีสิทธิสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับการกำหนดเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้
- 2) นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน
- 3) ระหว่างการพักงานให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน
- 4) เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลูกจ้างไม่มีความผิดนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยคำนวณเงินที่เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบ

2.3 ค่าชดเชย

- 1) นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้
 - (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
 - (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
 - (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
 - (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง

อัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้าง



เงินชดเชยถูกเลิกจ้าง จะได้รับตอนไหน?

ภายในวันสุดท้ายที่ทำงาน แต่ถ้าหากไม่ได้รับเงินชดเชยดังกล่าว สามารถยื่นร้องเรียนต่อนักงานตรวจแรงงาน ได้ที่

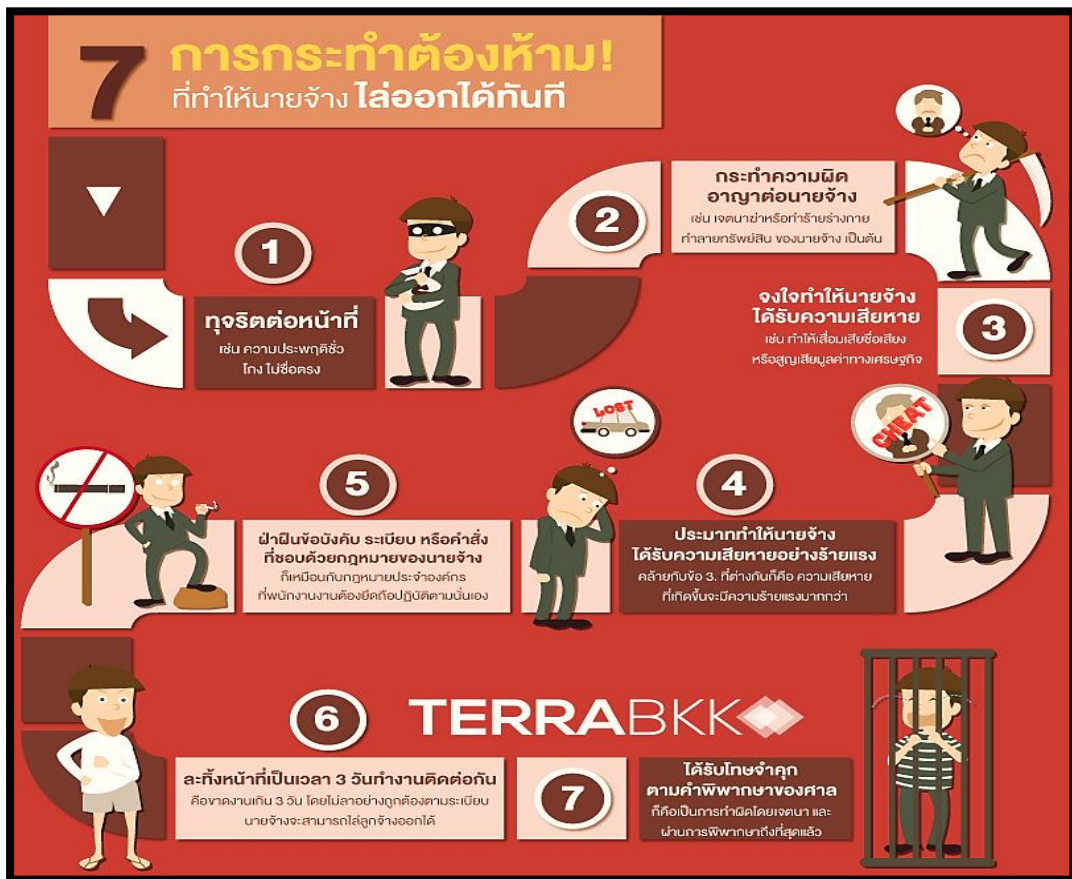
ต่างจังหวัด : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรุงเทพฯ : กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

www.thebangkokinsight.com

ภาพค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง

2) กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง มีดังนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง กฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไปตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ



ภาพ กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

2.4 กรณีอื่นๆ

- 1) กรณีเปลี่ยนนายจ้าง หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นิติบุคคล และทำการจดทะเบียนโอนหรือควบกับนิติบุคคลอื่น จนมีผลให้ลูกจ้างกลายเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ กรณีนี้ต้องได้รับความ

ยินยอมจากลูกจ้างด้วยและนายจ้างใหม่จะต้องให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามเดิมกับที่ลูกจ้างเคยได้รับ

2) กรณีย้ายสถานประกอบการนายจ้างต้องติดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ก่อนย้ายสถานประกอบการ หากไม่ประกาศนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างจำนวน 30 วัน

หากลูกจ้างไม่ต้องการย้ายไปทำงานที่ใหม่ สามารถแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วัน ที่ประกาศ โดยจะมีสิทธิได้รับเงินชดเชยพิเศษสูงสุด 400 วัน ตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้าง

สรุป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควรไม่ว่าจะเป็นวันทำงาน เวลาพัก วันหยุด หรือวันลา รวมถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด นอกจากนี้กฎหมายแรงงานยังให้ความคุ้มครองและมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้หญิงและแรงงานเด็กอีกด้วย