

ร่าง
ประมวลกฎหมายแรงงาน

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๑ ในประมวลกฎหมายนี้

“การพัฒนากำลังคน” หมายความว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งที่อยู่ในวัยก่อนทำงาน วัยทำงาน และหลังวัยทำงาน รวมทั้งบุคคลกลุ่มพิเศษ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถภาพทัศนคติและวัฒนธรรมในการทำงาน เพื่อให้บุคคลดังกล่าวสามารถทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่มีคุณค่า เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิต และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

“การแนะแนวอาชีพ” หมายความว่า การให้บริการข้อมูลอาชีพและตลาดแรงงานในทุกสาขา กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ครอบคลุมถึงข้อมูลการจ้างงาน คุณสมบัติที่จำเป็น ประมาณการรายได้ และโอกาส ก้าวหน้า

“สัญญาการจ้างงาน” หมายความว่า การตกลงไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายซึ่งบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล เรียกว่า “ผู้ทำงาน” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า “ผู้จ้างงาน” และผู้จ้างงานตกลงจะให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

“ผู้ทำงาน” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า “ผู้จ้างงาน” และผู้จ้างงานตกลง จะให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำสัญญาการจ้างงานกับผู้ทำงานและได้รับประโยชน์ จากการทำงานของผู้ทำงานของผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล

“ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงาน” หมายความว่า บุคคลผู้ซึ่งมิใช่ผู้จ้างงานแต่ได้ดำเนินการให้มีการนํางาน ไปให้บุคคลอื่น หรือให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานให้แก่ตน ซึ่งการจัดหาคนมาทำงานดังกล่าว มิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

“ผู้ทำงาน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งตกลงทำงานให้ผู้จ้างงานโดยมุ่งหวัง ที่จะได้รับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และให้ หมายความว่ารวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากการประกอบการด้วยตนเอง

“บุคคลกลุ่มพิเศษ” หมายความว่า ผู้ทำงานซึ่งแบกรับภาระทางครอบครัวเกินกำลัง ผู้ทำงานพิการ ผู้ทำงานสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ห้าสิบปีขึ้นไป และผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ

“ค่าตอบแทนการทำงาน” หมายความว่า เงิน หรือเงินและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ผู้ทำงาน ได้รับเป็นการตอบแทนในการทำงาน

“การบอกเลิกสัญญาการจ้างงาน” หมายความว่า การแสดงเจตนาของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อยกเลิกสัญญาการจ้างงาน

“การเลิกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่ผู้จ้างงานไม่ให้ผู้ทำงานทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ผู้ทำงานไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน เพราะเหตุที่ผู้จ้างงานไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

“การสิ้นสุดการจ้างงาน” หมายความว่า การสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาการจ้างงาน หรือสิ้นสุดการจ้างงานเนื่องจากการบอกเลิกสัญญาหรือการเลิกจ้าง

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ผู้ทำงานร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“ความมั่นคงทางสังคม” หมายความว่า สิทธิประโยชน์ที่ผู้ทำงานพึงมีสิทธิได้รับในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นจากการทำงานอันครอบคลุมถึงการออม การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันอันตราย การรักษาพยาบาล การทุพพลภาพ การเสียชีวิต การสูญหาย การสงเคราะห์ครอบครัว การว่างงาน และการชราภาพ

“สวัสดิการแรงงาน” หมายความว่า สิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้ทำงานพึงมีสิทธิได้รับอันมิใช่ค่าตอบแทนการทำงาน แต่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความสะดวกในการทำงานของผู้ทำงาน การจูงใจแก่ผู้ทำงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเกื้อกูลแก่ครอบครัวของผู้ทำงาน โดยผู้จ้างงานจัดให้มีขึ้น หรือเกิดขึ้นโดยการตกลงกันระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงาน

“องค์การผู้ทำงาน” หมายความว่า การรวมตัวก่อตั้งเป็นองค์การของผู้ทำงาน ไม่ว่าจะกำหนดชื่ออย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งในหมู่ผู้ทำงานและผู้จ้างงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานและการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

“องค์การผู้จ้างงาน” หมายความว่า การรวมตัวก่อตั้งเป็นองค์การของผู้จ้างงาน ไม่ว่าจะกำหนดชื่ออย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งในหมู่ผู้ทำงานและผู้จ้างงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานและการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

มาตรา ๒ เจตนารมณ์ของประมวลกฎหมายนี้ มีเพื่อสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ด้วยความร่วมมือระหว่างผู้ทำงานผู้จ้างงาน และภาครัฐ ตลอดจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การทำงานและการเลือกอาชีพเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานการบังคับใช้แรงงานหรือเกณฑ์แรงงาน จะกระทำมิได้ สิทธิในการรวมตัวการชุมนุม และการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของตนย่อมได้รับการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายนี้การจ้างงานต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติหมายความว่า การจำแนก การกีดกัน การจำกัด เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ อายุความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคมสถานะของบุคคล การศึกษาอบรม ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่น และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน

ประชาชนทุกคนย่อมได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและประมวลกฎหมายนี้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อกำจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้ผู้ทำงานสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

การดำเนินการใด ๆ ตามประมวลกฎหมายนี้ ให้คำนึงถึงการตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการวางรากฐานการพัฒนาประเทศ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและการเมือง

มาตรา ๓ การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้โดยบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานจะต้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของประชาชน ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความสุขในการทำงานของประชาชน

การพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารภาครัฐ โดยยอมรับการเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและการร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขในการทำงาน

มาตรา ๔ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประมวลกฎหมายนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ทำงานพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ผู้ทำงาน หรือทนายโดยธรรมของผู้ทำงาน ซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๖ ความสัมพันธ์สองฝ่าย ระหว่างฝ่ายผู้ทำงานกับฝ่ายผู้จ้างงานเป็นความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมและผู้จ้างงานได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ทั้งสองฝ่ายต่างมีความมุ่งหมายร่วมกันในการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ภาครัฐมีบทบาทในการคุ้มครองและดูแลการทำงานของผู้ทำงานและผู้จ้างงานให้เกิดความเป็นธรรมและความชอบธรรม

ความสัมพันธ์ของระบบไตรภาคี เป็นความสัมพันธ์สามฝ่ายระหว่างฝ่ายผู้ทำงาน ฝ่ายผู้จ้างงาน และภาครัฐ โดยภาครัฐมีบทบาทในการคุ้มครองและดูแลการทำงานของฝ่ายผู้จ้างงานให้เกิดความเป็นธรรมและความชอบธรรมความสัมพันธ์ของระบบพหุภาคี เป็นความสัมพันธ์ของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของประชาชน เป็นระบบสนับสนุนระบบไตรภาคีโดยผู้มีส่วนได้เสียต่างเข้าร่วมในกิจกรรมที่ภาครัฐ ฝ่ายผู้ทำงาน และฝ่ายผู้จ้างงานดำเนินการ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารภาครัฐด้านแรงงานอันจะนำไปสู่ประโยชน์ในการทำงาน และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๗ การจ้างงานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของผู้จ้างงานที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้ทำงานเกินสมควร ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้การจ้างงานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๘ ผู้ทำงานพิการต้องได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับผู้ทำงานทั่วไป โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งต้องได้รับการกำหนดสิทธิประโยชน์พิเศษในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำเป็นกรณีเฉพาะรวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต

มาตรา ๙ ผู้ทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงาน หรือผู้ทำงานอิสระย่อมมีสิทธิได้รับสิทธิการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายนี้ในด้านการพัฒนากำลังคน การคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๑๐ รัฐจะต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและจำเป็น เพื่อป้องกันการประสบอันตราย การเจ็บป่วย การสูญเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานทั้งที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์และสภาพแวดล้อม และกำหนดมาตรการเพื่อให้มีการทดสอบ กำกับดูแลด้านความปลอดภัย ในการทำงานในทุกขั้นตอน โดยมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อลดอันตราย การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมตลอดจนกำหนดมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ให้ครอบคลุมผู้จ้างงาน ผู้ทำงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน ผู้ก่อให้เกิด การจ้างงานและบุคคลอื่นใดที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการโดยความร่วมมือของผู้จ้างงานและองค์การผู้จ้างงาน ผู้ทำงานและองค์การผู้ทำงาน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชน รวมทั้งให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ และมาตรการต่าง ๆ ทุกสามปี

มาตรา ๑๑ ผู้ทำงาน และผู้จ้างงาน มีสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การโดยเสรี เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของตน และจะถูกบังคับให้หรือมิให้เข้าร่วมหรือสังกัดองค์การมิได้

มาตรา ๑๒ ผู้ทำงานย่อมได้รับหลักประกันในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ที่ได้มาตรฐาน ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม และดูแลคุณภาพชีวิตของผู้ทำงาน รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างเหมาะสม

มาตรา ๑๓ กรณีที่ไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งในการคุ้มครองสิทธิผู้ทำงานตามประมวลกฎหมายนี้ ให้วินิจฉัยข้อพิพาทด้านแรงงานหรือคดีแรงงานโดยใช้หลักเสมอภาค และความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ทำงาน

มาตรา ๑๔ กฎหมายอื่นใดจะยกเว้นการบังคับใช้สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ แก่ผู้ทำงาน อันขัดกับประมวลกฎหมายนี้มิได้

มาตรา ๑๕ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใดที่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติ แห่งประมวลกฎหมายนี้ให้ใช้ประมวลกฎหมายนี้ เว้นแต่บทบัญญัตินั้นเป็นคุณแก่ผู้ทำงานยิ่งกว่า

มาตรา ๑๖ การบริหารภาครัฐที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐ หรือโดยความร่วมมือหลายฝ่าย เป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ได้ โดยเป็นการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานซึ่งยึดโยงกับบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้

การละเมิดสิทธิเสรีภาพตามประมวลกฎหมายนี้ หรือการคุกคามต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและประโยชน์สุข ของผู้ทำงาน ต้องได้รับการแก้ไข เยียวยา โดยมาตรการทางสังคม หรือมาตรการอื่นใดที่เหมาะสมตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

หมวด ๒ การพัฒนากำลังคน

มาตรา ๑๗ ให้นหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รวมทั้งการจัดตั้งกองทุนดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

การพัฒนากำลังคนจะต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการได้รับการพัฒนาที่เป็นธรรมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สถานะของบุคคล การศึกษาอบรม ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่น และการเป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน รวมทั้งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ทุกประเภทของกิจการ

ให้บูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ให้มีทิศทางเดียวกันในการจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน การอาชีวศึกษา การแนะแนวอาชีพ การจัดหางาน และการประกันสังคม

มาตรา ๑๘ ให้นหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกำหนดแผนปฏิบัติการในการจัดระบบ การแนะแนวอาชีพไปสู่ทุกภาคส่วนทางเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมการสร้างงานและบริการจัดหางานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กำลังแรงงานมีทางเลือกอาชีพที่หลากหลาย มีโอกาสปรับปรุง เพิ่มศักยภาพหรือเปลี่ยนอาชีพ ให้เหมาะสมกับตนเอง ส่งเสริมการมีรายได้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสาขาอาชีพ โอกาสความก้าวหน้า รายได้ และสภาพการจ้างของแต่ละสาขาอาชีพ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลกลุ่มพิเศษ

มาตรา ๑๙ ให้นหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการฝึกทักษะหรือพัฒนาอาชีพให้กับเยาวชนและกำลังแรงงาน โดยคำนึงถึงการสร้างโอกาสการฝึกหรือการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อโอกาสการมีงานทำ และการพัฒนาศักยภาพ โดยการจัดระบบที่คำนึงถึงความหลากหลายอันสอดคล้องกับเป้าหมาย การเรียนรู้เบื้องต้น การเรียนรู้เพิ่มเติม การเสริมทักษะเฉพาะด้านหรือสาขา และการเสริมทักษะซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

มาตรา ๒๐ ให้นหน่วยงานของรัฐส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งขององค์กรวิชาชีพเพื่อกำหนดมาตรฐานในแต่ละสาขาอาชีพ โดยจะต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และต้องจัดให้ผู้ทำงานได้ฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในอาชีพปัจจุบันและสาขาอาชีพอื่น

มาตรา ๒๑ ให้สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนรวมทั้งสถานประกอบกิจการ องค์กรผู้ทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดบริการการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย แรงงาน และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนและกำลังแรงงานตามอาชีพในท้องถิ่นและต่างประเทศในทุกระดับการศึกษา

มาตรา ๒๒ ให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้จ้างงานพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ผู้ทำงานปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือในสาขาอาชีพที่ผู้ทำงานไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงาน

มาตรา ๒๓ ให้หน่วยงานของรัฐร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการ องค์กรผู้จ้างงาน องค์กรผู้ทำงาน องค์กรวิชาชีพ และองค์กรเอกชนสนับสนุนให้บุคคลกลุ่มพิเศษ มีสิทธิได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำที่เหมาะสม ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและมีหลักประกันรายได้ แบ่งเบาภาระความรับผิดชอบ การดูแลสมาชิกในครอบครัว

มาตรา ๒๔ ให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมบริการจัดหางานและการจ้างงาน ให้เป็นระบบ มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

มาตรา ๒๕ ให้ผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการ องค์กรผู้จ้างงาน องค์กรผู้ทำงาน องค์กรวิชาชีพ และองค์กรเอกชนซึ่งจัดให้มีการฝึกทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการจ้างงานบุคคลกลุ่มพิเศษ ได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านภาษีและสิทธิประโยชน์อื่น ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

หมวด ๓

มาตรฐานการจ้างงาน

ส่วนที่ ๑

บทเบ็ดเสร็จทั่วไป

มาตรา ๒๖ ผู้จ้างงานและผู้ทำงานที่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาการจ้างงาน ย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ เว้นแต่ประมวลกฎหมายนี้ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

เพื่อประโยชน์ในการจ้างงานและการทำงาน ผู้จ้างงานและผู้ทำงานมีเสรีภาพในการแสดงเจตนา เพื่อตกลงทำสัญญาการจ้างงาน แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๒๗ ผู้จ้างงานและผู้ก่อให้เกิดการจ้างงาน ต้องร่วมกันรับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสิทธิและประโยชน์ตามบทบัญญัติในหมวดนี้

ในกรณีที่ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงานได้ชำระเงินหรือชำระหนี้ด้วยวิธีอื่นใดให้แก่ผู้มีสิทธิแล้ว ผู้ก่อให้เกิด การจ้างงานย่อมมีสิทธิไล่เบี้ยเอากับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่บทบัญญัติในหมวดนี้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้จ้างงานที่จะต้องดำเนินการ อย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้ผู้จ้างงานเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๒๙ การที่ผู้ทำงานไม่ได้ทำงานติดต่อกันเนื่องจากการใช้สิทธิลาหยุดงาน การสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของผู้จ้างงาน ตลอดจนการใช้สิทธิใด ๆ ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ อันมีผลให้ผู้ทำงานไม่ได้ทำงานให้นับวันหยุดงานดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของผู้ทำงาน

กรณีผู้จ้างงานมีเจตนาที่จะไม่ให้ผู้ทำงานมีสิทธิใด ๆ ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ ไม่ว่าผู้ทำงานจะทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของผู้ทำงาน

มาตรา ๓๐ การจ้างงานในงานที่มีลักษณะพิเศษ งานเกษตรกรรมงานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และงานอื่นที่มีลักษณะพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารการจ้างงานเป็นหนังสือ

ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้กับการจ้างงานบุคคลกลุ่มพิเศษตามประมวลกฎหมายนี้ด้วย

การจัดทำเอกสารการจ้างงานตามวรรคหนึ่ง มีความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการคุ้มครองการจ้างงานและการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติในหมวดนี้ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับลักษณะ และสภาพของงาน ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๓๑ ผู้จ้างงานอาจจ้างผู้ทำงานเป็นรายชั่วโมงหรือตามระยะเวลาที่ตกลงกันได้ อัตราค่าตอบแทนการทำงานเป็นไปตามที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกัน แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนการทำงานขั้นต่ำต่อชั่วโมงการทำงาน

ผู้ทำงานตามวรรคหนึ่ง ย่อมได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามประมวลกฎหมายนี้ อย่างเป็นธรรมตามลักษณะหรือสภาพของงาน

มาตรา ๓๒ ผู้จ้างงานต้องไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากผู้ทำงาน เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพของงานนั้น ผู้ทำงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของผู้จ้างงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ และเมื่อสัญญาการจ้างงานหรือสัญญาประกันสิ้นสุด ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามี ให้แก่ผู้ทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาการจ้างงานสิ้นสุด หรือสัญญาประกันสิ้นสุดแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๓ ในกรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้จ้างงานเนื่องจากการโอนรับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ผู้ทำงานมีอยู่ต่อผู้จ้างงานเดิมเช่นใดให้ผู้ทำงานมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้ผู้จ้างงานใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับผู้ทำงานนั้นทุกประการ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งยกเว้นกรณีรับมรดก ผู้จ้างงานจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อผู้ทำงานยินยอมพร้อมใจด้วย

มาตรา ๓๔ ห้ามมิให้ผู้จ้างงาน หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงานหรือบุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการทำงานของผู้ทำงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ทำงาน

มาตรา ๓๕ กรณีผู้จ้างงานเป็นหนี้เงินแก่ผู้ทำงานตามประมวลกฎหมายนี้ ให้หนี้เงินดังกล่าวมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของผู้จ้างงานเหนือหนี้ภาษีอากร

มาตรา ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผู้ทำงาน ผู้ทำงานย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานอันมิใช่ข้อมูลความลับทางธุรกิจ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานและคำสั่งของผู้จ้างงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน

มาตรา ๓๗ ให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานตรวจมาตรฐานการจ้างงานและการทำงาน โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่ผู้ทำงานถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้จ้างงาน หรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา ๓๘ ผู้จ้างงานมีหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

- (๑) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในทุกขั้นตอนการทำงาน
- (๒) จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ผู้ทำงานอย่างเพียงพอเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนงานที่มีความเสี่ยง หรืออาจได้รับผลกระทบด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- (๓) จัดให้มีการอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นการเฉพาะ รวมทั้งจัดเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่องเพื่อประกันว่าความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด
- (๔) กำหนดและจัดให้มีการสื่อสารข้อมูลและระบบความร่วมมือระหว่างผู้ทำงานในทุกระดับกับฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานทุกระดับของผู้จ้างงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับเหตุหรือสถานการณ์ซึ่งอาจส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน
- (๕) ออกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๖) ทำการอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๓๙ ผู้จ้างงานจะต้องดำเนินการให้มีหลักประกันว่าสถานประกอบการกิจการ สถานที่ทำงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในการผลิตและบริการ กระบวนการทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของตนหรือที่ตนมีหน้าที่ตามกฎหมาย มีการทดสอบความเสี่ยงและมีความปลอดภัยสูง

ให้ผู้จ้างงานบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ให้ผู้จ้างงานจัดและดูแลให้ผู้ทำงานสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน ในกรณีที่ผู้ทำงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้ผู้ทำงานหยุดการทำงานนั้นจนกว่าจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา ๔๐ ผู้จ้างงานและผู้ก่อให้เกิดการจ้างงานมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของบุคคลตามวรรคหนึ่งและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหน้าที่สนับสนุนและร่วมมือกันเพื่อบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๔๑ ผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเคร่งครัด แจ้งเหตุความไม่ปลอดภัยหรืออันตรายที่เกิดขึ้น ให้ความร่วมมือกับผู้จ้างงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงนิติสัมพันธ์ในการจ้างงาน

มาตรา ๔๒ ผู้ทำงานหรือผู้แทนองค์การผู้ทำงานย่อมได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้าง ถูกลงโทษทางวินัย โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากบุคคลดังกล่าวได้กระทำการ เพื่อป้องกันหรือทูลเกล้าปัญหาซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ได้ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน หรือต่อศาล

มาตรา ๔๓ ให้มีสถาบันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของพหุภาคี อย่างน้อยประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้จ้างงาน ผู้ทำงาน ผู้ป่วยหรือผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน สถาบันวิชาการและองค์กรวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขและเยียวยาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีศูนย์ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำสถิติข้อมูลประจำปี ตรวจสอบสาเหตุของปัญหาความ ไม่ปลอดภัย และหามาตรการในการแก้ไข้ปัญหา เผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตลอดจนจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงเป็นรายกรณี

มาตรา ๔๔ การนำเข้าซึ่งสินค้าวัสดุที่เป็นพิษหรืออาจมีอันตรายต่อผู้ทำงานและสาธารณสุข หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องให้การประกันว่ามาตรการป้องกันความปลอดภัยมีการตรวจสอบทุกครั้ง ครอบคลุมถึงการขนย้าย การเก็บรักษา ณ สถานที่ที่ปลอดภัยต่อชุมชน การติดตั้ง และการใช้ จะต้องไม่มีความเสี่ยง

ต่อผู้ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน โดยเผยแพร่ มาตรการวิธีการ ที่ถูกต้องในกระบวนการดังกล่าวต่อผู้ปฏิบัติและต่อสาธารณะ

มาตรา ๔๕ ผู้จ้างงาน ผู้ก่อให้เกิดการจ้างงาน เจ้าของสถานประกอบกิจการ ผู้นำเข้า ผู้จัดเก็บ ผู้ทำการขนส่งเคลื่อนย้ายซึ่งวัตถุมีพิษหรือสารเคมีเป็นอันตราย จะต้องมีการควบคุม ดูแล และป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๔๖ ในกรณีสถานที่ใดมีสถานประกอบกิจการหลายแห่งให้ผู้จ้างงานทุกรายของสถาน ประกอบกิจการในสถานที่นั้นมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

สถานประกอบกิจการใดมีผู้จ้างงานหลายรายหรือมีผู้เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ให้บุคคลดังกล่าว มีหน้าที่ร่วมกันในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

ส่วนที่ ๓ หน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้ทำงาน

มาตรา ๔๗ ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องมอบงานให้ผู้ทำงาน และมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน หรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามสัญญา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้แก่ผู้ทำงานตลอดเวลาที่สัญญาการจ้างงานมีผลผูกพันเว้นแต่ประมวลกฎหมายนี้ จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ผู้ทำงานต้องทำงานให้กับผู้จ้างงาน ผู้ทำงานจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อผู้จ้างงาน ยินยอมพร้อมใจด้วย

มาตรา ๔๘ ให้ผู้จ้างงานจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งต้องมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (๑) เงื่อนไขการจ้างงานหรือการทำงาน
- (๒) กำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุด
- (๓) ค่าตอบแทนการทำงาน
- (๔) สวัสดิการแรงงาน
- (๕) การเลิกจ้าง
- (๖) การร้องทุกข์ของผู้ทำงาน
- (๗) ความร่วมมือระหว่างผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน
- (๘) ประโยชน์อื่นที่เกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติตามประมวล กฎหมายนี้

มาตรา ๔๙ ผู้จ้างงานมีหน้าที่ป้องกัน ส่งเสริมและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย ในการทำงาน ตลอดจนการเยียวยาหรือฟื้นฟูกรณีผู้ทำงานประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ สูญเสีย

สมรรถภาพในการทำงาน ทพพลาภาพ สูญหายหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของผู้จ้างงาน หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้จ้างงาน

ในกรณีผู้ทำงานเจ็บป่วย ประสบอันตราย สูญหาย หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนและสิทธิประโยชน์ตามประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๕๐ ผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้จ้างงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียม ไม่ละทิ้งการทำงาน ไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรงรวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ลุล่วงโดยถูกต้อง และสุจริต เว้นแต่คำสั่งนั้นอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของผู้ทำงานและบุคคลอื่น

มาตรา ๕๑ ผู้จ้างงานต้องไม่ให้ผู้ทำงานทำงานเกินอัตราน้ำหนัที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ส่วนที่ ๔

ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด

มาตรา ๕๒ ให้ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวัน ของผู้ทำงานได้ไม่เกินวันละแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่ผู้จ้างงานไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๕๓ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของผู้ทำงาน ห้ามมิให้ผู้ทำงานทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานมีความจำเป็นต้องให้ผู้ทำงานผู้ทำงานล่วงเวลาทำงานวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

มาตรา ๕๔ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ ในการเพิ่มผลผลิตการทำงานของผู้ทำงาน ให้ผู้ทำงานมีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงาน ล่วงเวลาที่เหมาะสม แต่วันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงสำหรับการพักระหว่างการทำงาน และไม่น้อยกว่า ครึ่งชั่วโมงสำหรับการพักก่อนทำงานล่วงเวลา

มาตรา ๕๕ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของผู้จ้างงาน และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของผู้ทำงาน หรือในกรณีมีความจำเป็น ผู้จ้างงานและผู้ทำงานอาจตกลงให้ผู้ทำงาน ทำงานตามที่ ตกลงไว้กับผู้จ้างงานซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ผู้ทำงานสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการ หรือนอกสำนักงานของผู้จ้างงานได้โดยสะดวก ให้ผู้ทำงานนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของผู้ทำงาน หรือตกลงให้ผู้ทำงานทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จ้างงานจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของผู้ทำงานและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของผู้จ้างงาน
- (๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น

อันเนื่องจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่ผู้จ้างงานมอบหมาย ผู้ทำงานมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับผู้จ้างงาน หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ผู้ทำงานได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ผู้ทำงานซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ทำงานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงาน

มาตรา ๕๖ ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน ผู้จ้างงานและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

มาตรา ๕๗ ให้ผู้ทำงานมีวันหยุดประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงาน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

ในกรณีที่วันหยุดประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ทำงาน ให้ผู้ทำงานได้หยุดชดเชยวันหยุดประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นไม่อาจให้ผู้ทำงานหยุดตามประเพณีได้ให้ผู้จ้างงานตกลงกับผู้ทำงานว่าจะเลื่อนวันหยุดตามประเพณีไปหยุดในวันอื่นหรือผู้ทำงานจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๕๘ ให้ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนการทำงาน สำหรับผู้ทำงานซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี ผู้จ้างงานอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ผู้ทำงานโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ผู้จ้างงานและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นเพื่อใช้สิทธิในปีต่อไปได้

มาตรา ๕๙ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ผู้จ้างงานอาจให้ผู้ทำงานแสดงใบรับรองแพทย์ หากผู้ทำงานไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์หรือไม่สามารถไปพบแพทย์ได้ ให้ผู้ทำงานแสดงหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือชี้แจงให้ผู้จ้างงานทราบ

วันที่ผู้ทำงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาของหญิงมีครรภ์ที่จำเป็นต้องไปพบแพทย์ วันลาเพื่อคลอดบุตร และวันลาเนื่องจากการแท้งบุตรมิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

ส่วนที่ ๕

ค่าตอบแทนการทำงาน

มาตรา ๖๐ ค่าตอบแทนการทำงานขั้นต่ำ หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานซึ่งเพิ่งเริ่มทำงานมีปัจจัยในการดำรงชีวิตของตนและสมาชิกในครอบครัวอีกสองคน

มาตรา ๖๑ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด และผลประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงินเนื่องในการจ้างงานเป็นเงินตราไทย และให้จ่าย ณ สถานที่ทำงานของผู้ทำงาน หากจะจ่ายด้วยวิธีอื่นหรือสถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทำงาน

มาตรา ๖๒ ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งผู้จ้างงานต้องจ่ายให้แก่ผู้ทำงานในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติหรือตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่ผู้จ้างงานให้ผู้ทำงานทำงานในวันหยุด ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อตอบแทนการทำงานในวันหยุดให้แก่ผู้ทำงานตามอัตราที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

กรณีผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดที่เป็นวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงในวันทำงาน หรือตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

กรณีผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือนให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงในวันทำงาน

มาตรา ๖๓ การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน

ค่าล่วงเวลา หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับเป็นการตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา

ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับเป็นการตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อชั่วโมงวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนการทำงานต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ การกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ทำงาน ให้ผู้จ้างงานจ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง หรือระยะเวลาอื่นตามที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

มาตรา ๖๕ เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดหรือวันลา ในกรณีที่ผู้ทำงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับอัตราเฉลี่ยในวันทำงานในงวดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานก่อนที่ผู้ทำงานจะหยุดหรือลา

มาตรา ๖๖ กรณีเลิกจ้างโดยผู้ทำงานไม่มีความผิดหรือเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม และวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้น ๆ เฉลี่ยตามส่วน

มาตรา ๖๗ ภายใต้บทบัญญัติในหมวดนี้ ในส่วนที่กำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่หักเงินค่าตอบแทนการทำงานของผู้ทำงาน ผู้จ้างงานต้องไม่หักค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นเงินที่หักเพื่อจ่ายเป็นค่าภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ค่าบำรุงองค์การผู้ทำงาน หนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่คล้ายกันหรือหนี้สวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานฝ่ายเดียว เงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม และหักได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของค่าตอบแทนการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับในแต่ละครั้ง

กรณีผู้จ้างงานได้รับความยินยอมจากผู้ทำงานในการหักเงินประเภทต่าง ๆ ต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ

มาตรา ๖๘ ในกรณีมีเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการ ทำให้ผู้จ้างงานไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกินสามสิบวัน ผู้จ้างงานมีหน้าที่รับผิดชอบตามสัญญาการจ้างงานและตามประมวลกฎหมายนี้

กรณีมีเหตุตามวรรคหนึ่งและผู้จ้างงานให้ผู้ทำงานหยุดงานและไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินสามสิบวัน ให้ผู้จ้างงานนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานโดยพลัน

หากคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีตามวรรคสองเป็นกรณีมีเหตุที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการทำให้ผู้จ้างงานไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน การทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานที่ผู้ทำงานได้รับก่อนที่มีการหยุดงานเป็นเวลาไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนดมาตรการแก้ไขเยียวยาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้จ้างงานและผู้ทำงาน

มาตรา ๖๙ ผู้จ้างงานไม่มีสิทธิสั่งพักงานผู้ทำงานในระหว่างการสอบสวน เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้จ้างงานจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ผู้ทำงานทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินให้แก่ผู้ทำงานตามอัตราที่กำหนดไว้
ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่า
ร้อยละห้าสิบของค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานที่ผู้ทำงานได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

ในกรณีผู้ทำงานไม่มีความผิด ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ทำงานเท่ากับ
ค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานนับแต่วันที่ผู้ทำงานถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป และให้ถือเป็นส่วนหนึ่ง
ของค่าตอบแทนการทำงานพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

มาตรา ๗๐ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาจัตวาโดยได้รับค่าตอบแทนการทำงาน และให้ถือเป็นวันทำงาน
ดังต่อไปนี้

- (๑) ทำหมันหรือเนื่องจากทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด
 - (๒) รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารไม่เกินหกสิบวัน
 - (๓) ลาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านแรงงาน หรือพัฒนาการศึกษาไม่เกินปีละสามสิบวัน
- ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ผู้จ้างงานอาจให้ผู้ทำงานลาเพื่อประกอบศาสนกิจตามความเชื่อทางศาสนาได้ไม่เกินหนึ่งร้อย
ยี่สิบวัน ค่าตอบแทนการทำงานในระหว่างการลาให้เป็นไปตามที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานตกลงกัน

มาตรา ๗๑ ในกรณีผู้จ้างงานจงใจไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือหลักประกันที่เป็นเงิน โดยการกลั่นแกล้ง หรือปราศจาก
เหตุผลอันสมควร ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบจ่ายเพิ่มในอัตราร้อยละสิบห้าทุกระยะเวลาเจ็ดวันของเงินที่ค้างจ่าย
นับแต่เมื่อพ้นกำหนดเวลาชำระเงิสดังกล่าว

ส่วนที่ ๖

ผู้ทำงานเด็ก ผู้ทำงานหญิง และผู้ทำงานซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มพิเศษ

มาตรา ๗๒ ผู้ทำงานเด็กย่อมได้รับการคุ้มครองดังต่อไปนี้

- (๑) ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงาน
- (๒) การจ้างผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีผู้จ้างงานต้องแจ้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย
ว่าด้วยการบริหารแรงงาน ภายในสิบห้าวันนับแต่ผู้ทำงานเด็กเข้าทำงาน และต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้าง
และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่เด็กออกจากงาน
- (๓) ในหนึ่งวันให้ผู้ทำงานเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากทำงาน ไม่เกิน
สี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้เด็กมีเวลาพักตามที่ผู้จ้างงานกำหนด
- (๔) ผู้จ้างงานต้องไม่ให้ผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา
ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด
- (๕) ห้ามเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น
การค้ำประกันด้วยบุคคล หรืออื่น ๆ จากผู้ทำงานเด็ก
- (๖) ห้ามจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ทำงานเด็กแก่บุคคลอื่น

มาตรา ๗๓ ผู้จ้างงานต้องไม่ให้ผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ทั้งนี้ ประเภทของงานเป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๗๔ ผู้ทำงานเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อรับการฝึกพัฒนาทักษะความรู้ โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานในระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

มาตรา ๗๕ ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ย่อมมีสิทธิได้รับการจ้างงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์ ทั้งนี้ ประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน การให้หยุดพัก และการอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อภาวะการเป็นมารดาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๗๖ ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ ลาก่อนคลอดและหลังคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันลา โดยให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงานห้าสิบสองวัน ค่าตอบแทนการทำงานส่วนที่เหลือให้ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วยและให้ถือเป็นวันทำงาน

กรณีผู้ทำงานหญิงมีครรภ์แท้งบุตรหรือประสบภาวะความเสี่ยงใด ๆ เนื่องจากการมีครรภ์ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิในการลาและได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาที่แพทย์รับรอง

ผู้ทำงานซึ่งเป็นสามีของหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูทารกไม่เกินหนึ่งปีและภรรยาหลังคลอดได้ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงาน

มาตรา ๗๗ การที่ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้ผู้ทำงานมีสิทธิขอให้ผู้จ้างงานเปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้ผู้จ้างงานพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ทำงาน

ในกรณีผู้จ้างงานจะเลิกจ้างผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ ให้ผู้จ้างงานนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน โดยให้ภาระการพิสูจน์ตกอยู่กับผู้จ้างงาน

มาตรา ๗๘ กรณีผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ใช้สิทธินัดหยุดงานหรือถูกผู้จ้างงานปิดงาน ตามประมวลกฎหมายนี้ หรือประสบอุบัติเหตุจนไม่สามารถทำงานได้ ให้ผู้ทำงานหญิงมีครรภ์ได้รับการคุ้มครอง ดูแล ตามความเหมาะสมโดยกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

มาตรา ๗๙ เมื่อผู้ทำงานหญิงมีครรภ์กลับเข้าทำงานภายหลังคลอดให้มีสิทธิที่จะกลับไปทำงานในหน้าที่เดิมหรือทำงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือเทียบเคียงกันได้ โดยผู้ทำงานสมัครใจรับทำงานดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานและสิทธิประโยชน์อื่นซึ่งไม่น้อยกว่าเดิม

มาตรา ๘๐ ผู้ทำงานหญิงมีบุตรที่ต้องให้นมด้วยตนเอง มีสิทธิหยุดพักระหว่างเวลาทำงานปกติหรือลดชั่วโมงทำงานปกติเพื่อให้นมบุตร ณ สถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่น เช่น ศูนย์เลี้ยงเด็กที่จัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐ หรือโดยความร่วมมือของภาคที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การได้รับสิทธิดังกล่าวให้ถือเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ

มาตรา ๘๑ ผู้ทำงานซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มพิเศษย่อมมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติในหมวดนี้

ผู้จ้างงานมีหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ทำงานตามวรรคหนึ่งได้ทำงานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการคุ้มครองด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบริหารแรงงาน

ส่วนที่ ๗

การสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน

มาตรา ๘๒ ผู้จ้างงานต้องไม่เลิกจ้างผู้ทำงาน เนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้ เว้นแต่ผู้ทำงาน ได้กระทำความผิดร้ายแรง

(๑) ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในการก่อตั้งองค์การผู้ทำงาน เข้าร่วมกิจกรรมหรือเพราะเหตุเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน หรือเป็นตัวแทนของผู้ทำงาน

(๒) ผู้ทำงานหรือผู้แทนองค์การผู้ทำงาน ได้ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย หรือต่อศาลแรงงานหรือศาลอื่นในคดีที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงาน กับผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงาน หรือเพราะเหตุที่ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๓) ผู้ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง หรือการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชย และอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรอง หรืออยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าชดเชย มีผลใช้บังคับ

(๔) ผู้ทำงานหยุดงาน ด้วยเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญของสมาชิกในครอบครัวได้แก่ บิดา มารดา บุตร สามีหรือภรรยา หรือผู้อยู่ในอุปการะของผู้ทำงาน โดยผู้ทำงานได้แจ้งให้ผู้จ้างงานทราบแล้ว ภายในเวลาอันสมควร

(๕) ผู้ทำงานหยุดงานด้วยเหตุเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย

(๖) เหตุหนึ่งเหตุใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามประมวลกฎหมายนี้

มาตรา ๘๓ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงาน หรือผู้ทำงานใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาการจ้างงาน เพราะเหตุดังต่อไปนี้

(๑) ปิดกิจการ

(๒) ย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของผู้ทำงานหรือครอบครัว อันเป็นเหตุให้ผู้ทำงานใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาการจ้างงาน

(๓) ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนผู้ทำงาน

(๔) เหตุจำเป็นอันเกิดแก่ตัวผู้ทำงานจนไม่สามารถทำงานให้แก่ผู้จ้างงานหรือผู้ทำงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้

(๕) เหตุจำเป็นอื่นใดที่เป็นความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน

ผู้จ้างงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควร และต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเมื่อเลิกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญาการจ้างงานตามประมวลกฎหมายนี้

ค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเมื่อสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามประมวลกฎหมายนี้

ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งหมายถึง เงินที่ผู้จ้างงานจ่ายให้แก่ผู้ทำงาน ในกรณีที่มิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง หรือการบอกเลิกสัญญาการจ้างงานเพราะเหตุกรณีพิเศษตามประมวลกฎหมายนี้

กรณีตาม (๒) ผู้จ้างงานต้องแจ้งให้ผู้ทำงาน องค์กรผู้ทำงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และให้หารือกับผู้แทนผู้ทำงาน เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการฝึกอบรม การแนะแนวอาชีพ และการจัดหางานให้แก่ผู้ทำงานถ้าผู้ทำงานไม่ประสงค์จะไปทำงาน ให้ผู้ทำงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างงาน โดยผู้ทำงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าค่าชดเชย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

กรณีตาม (๓) ให้ผู้จ้างงานแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อผู้ทำงาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ทำงานและผู้แทนผู้ทำงานที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

กรณีผู้จ้างงานมีความจำเป็นถึงขนาดที่จะต้องเลิกจ้างผู้ทำงานอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย เหตุภัยพิบัติร้ายแรง หรือภาวะวิกฤติเศรษฐกิจร้ายแรงตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานให้ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานตามประมวลกฎหมายนี้

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้จ้างงานภายในสามวันนับแต่วันเลิกจ้าง หรือวันบอกเลิกสัญญาหรือสัญญาการจ้างงานสิ้นสุด

มาตรา ๘๔ ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ผู้จ้างงานมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ทำงานซึ่งเลิกจ้าง

(๑) ผู้ทำงานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้จ้างงาน

(๒) จงใจทำให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

ในกรณีร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือเป็นความผิดลหุโทษ

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้จ้างงานไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้าง ไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญา หรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ผู้ทำงานทราบในขณะที่เลิกจ้าง ผู้จ้างงานจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การเลิกจ้างตามวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่สัญญาการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน และการจ้างงานสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลานั้น สัญญาการจ้างงานในงานโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของผู้จ้างงานซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน และสัญญา การจ้างงานในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยผู้จ้างงานและผู้ทำงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๘๕ ถ้าผู้ทำงานเป็นผู้ซึ่งผู้จ้างงานได้พามาจากต่างถิ่นโดยผู้จ้างงานออกเงินค่าเดินทางให้เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ผู้จ้างงานจำต้องใช้เงินค่าเดินทางจากกลับให้ แต่จะต้องเป็นกรณีดังต่อไปนี้ คือ

- (๑) สัญญามีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของผู้ทำงาน และ
- (๒) ผู้ทำงานเดินทางกลับไปยังถิ่นที่ผู้จ้างงานพามาภายในเวลาอันสมควร

มาตรา ๘๖ เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลงแล้ว ผู้ทำงานชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าผู้ทำงานนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา ๘๗ ผู้ทำงานที่ต้องขาดรายได้เนื่องจากการจ้างงานสิ้นสุดลง มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หรือประโยชน์อื่น ๆ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้ และไม่ตัดสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายอื่น

หมวด ๔ แรงงานสัมพันธ์

ส่วนที่ ๑ สิทธิการรวมตัว

มาตรา ๘๘ ผู้ทำงานและผู้จ้างงานทุกภาคส่วนและทุกสาขาเศรษฐกิจมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การของตนโดยสมัครใจโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากเจ้าหน้าที่รัฐ

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งและเข้าร่วมองค์การของตนโดยสมัครใจ เช่นเดียวกับผู้ทำงานอื่น การจำกัดสิทธิเสรีภาพจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

การใช้สิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การและการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนการใช้สิทธิตามหมวดนี้ของทหารหรือตำรวจให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายว่าด้วยการนั้น ทั้งนี้ กฎหมายที่กำหนดจะต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือถูกนำไปใช้ เพื่อจำกัดการใช้สิทธิเสรีภาพของผู้ทำงานและผู้จ้างงานในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรมโครงการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

การจำกัดสิทธิเสรีภาพดังกล่าวไม่รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ที่ทำหน้าที่สนับสนุน หรือให้บริการในงานอันมิใช่เป็นภารกิจหลักที่สำคัญโดยตรงของหน่วยงาน

ในการใช้สิทธิเสรีภาพในการก่อตั้ง หรือเข้าร่วมองค์การ และดำเนินกิจกรรมขององค์การผู้ทำงาน องค์การผู้จ้างงาน หรือผู้แทนรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขององค์การ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเช่นเดียวกับองค์การ ที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

มาตรา ๘๙ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงละเว้นการแทรกแซงใด ๆ ที่จะจำกัดสิทธิเสรีภาพในการ ก่อตั้ง หรือเข้าร่วม หรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการใช้สิทธิตามกฎหมาย

เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่กำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ทำงาน และผู้จ้างงานได้ใช้สิทธิก่อตั้งและดำเนินงานขององค์การได้อย่างเสรี

มาตรา ๙๐ องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน มีสิทธิจัดทำธรรมนูญหรือข้อบังคับ เลือกผู้แทนของตนโดยเสรีรวมทั้งบริหารจัดการและดำเนินงานขององค์การของตนโดยเสรี

มาตรา ๙๑ องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน ต้องมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหา และปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งในหมู่ผู้ทำงานและผู้จ้างงาน มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานและการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย

ส่วนที่ ๒

สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม

มาตรา ๙๒ รัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการใช้ประโยชน์สูงสุดของการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้ทำงานและผู้จ้างงาน ระหว่างองค์การผู้ทำงาน และองค์การผู้จ้างงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุสภาพการจ้างโดยวิธีการมีข้อตกลงร่วม

รัฐพึงส่งเสริมให้เกิดกลไกการเจรจาต่อรองซึ่งทุกฝ่ายมีความจริงใจที่จะบรรลุข้อตกลงร่วมกัน และหาวิธีเพื่อสร้างกลไกระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ และเห็นพ้องเป็นกลไกหนึ่งในการระงับ ข้อพิพาท แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

รัฐพึงส่งเสริมให้เกิดกลไกหรือองค์การปรึกษาหารือร่วม เพื่อกำหนดแนวทางหรือนโยบาย ที่ส่งเสริม ผลประโยชน์ร่วมของทั้งสองฝ่าย อันจะนำไปสู่การเจรจาต่อรองต่อไป

รัฐพึงส่งเสริมระบบไตรภาคีและกำหนดกลไกเพื่อให้องค์การผู้ทำงาน องค์การผู้จ้างงาน หน่วยงานภาครัฐ และภาคสังคมอื่นที่เกี่ยวข้องได้ปรึกษาหารือและร่วมมือกัน ในประเด็นที่อาจมีผลกระทบ ต่อสภาพการจ้างประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพชีวิต และความมั่นคงในการทำงานของผู้ทำงาน

มาตรา ๙๓ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีอำนาจในการยุบเลิกหรือระงับการดำเนินงานขององค์การ ผู้ทำงานหรือองค์การผู้จ้างงาน เว้นแต่มีคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล

องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงาน มีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งและเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิก ขององค์การในระดับต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การผู้ทำงาน สมาคมผู้จ้างงาน

สหพันธ์ผู้จ้างงาน สภาองค์กรผู้จ้างงาน รวมทั้งการรวมตัวขององค์กรผู้ทำงานและองค์กรผู้จ้างงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่อ
ว่าอย่างไร ตลอดจนมีเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกองค์กรต่างประเทศ เพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์
ขององค์กรได้

มาตรา ๙๔ ผู้ทำงานหรือผู้จ้างงานหรือผู้แทนของแต่ละฝ่ายย่อมมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง
เพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายต้องเข้าเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจและโดยสุจริต เพื่อให้
บรรลुข้อตกลงและผลประโยชน์ร่วมกันในเรื่องสภาพการจ้าง

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ผู้ทำงานหรือผู้จ้างงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้แต่ละฝ่ายทราบรวมทั้งการระบุชื่อของบุคคลากรในการเข้าร่วมเจรจา
หรือตั้งผู้แทนเข้าเจรจาต่อรองร่วม

กรณีผู้ทำงานมีการยื่นข้อเรียกร้องมากกว่าหนึ่งกลุ่ม หรือองค์การคู่กรณีที่เกี่ยวข้องอาจตกลง
ร่วมกันเพื่อกำหนดผู้แทนหรือองค์การในการเข้าเจรจาต่อรองร่วม หากมีกรณีขัดแย้ง คู่กรณีสามารถร้องขอให้
เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการให้ก็ได้ภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนดโดย คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐ ด้านแรงงาน
ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

กรณีองค์การผู้ทำงาน เป็นผู้เรียกร้องแทนผู้ทำงาน ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อ
และลายมือชื่อของผู้ทำงาน

ผู้จ้างงานหรือผู้ทำงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวน
ไม่เกินฝ่ายละสองคน

องค์การผู้ทำงานอิสระ มีเสรีภาพในการยื่นข้อเรียกร้องต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและ
หรือผู้เกี่ยวข้อง ในนามขององค์การหรือร่วมกับองค์การผู้ทำงานอื่นเพื่อการแสวงหาและปกป้องผลประโยชน์ ของตน

สิทธิของผู้ทำงานและผู้จ้างงานในการปรับปรุงสภาพการจ้างกระบวนการยื่นข้อเรียกร้อง
และการทำข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงสภาพการจ้าง อาจครอบคลุมและมีผลบังคับใช้ในระดับสถานประกอบการกิจการ
ชุมชนหรือเขตพื้นที่ อุตสาหกรรม และระดับชาติก็ได้ โดยคู่กรณีหรือผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องและทำข้อตกลงร่วมกัน

มาตรา ๙๕ คู่เจรจาต่อรองร่วมมีหน้าที่ให้ข้อมูลและส่งมอบเอกสารที่ได้กล่าวอ้างในการเจรจา
เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งร้องขอ

ผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงานมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินงบประมาณและสถานะ
ทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเอกสารอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานสามารถเข้าร่วมการเจรจาได้
อย่างมีประสิทธิภาพ เว้นแต่การให้ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคลของผู้จ้างงาน
หรือเป็นความลับทางการค้า

การแสดงผลข้อมูลดังกล่าวต้องเป็นไปโดยสุจริต ปราศจากการฉ้อฉลหรือการแสดงข้อความ
อันเป็นเท็จ

มาตรา ๙๖ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือลงนามโดยคู่เจรจาและบันทึก
วันที่ตกลง

ผู้จ้างงานมีหน้าที่นำข้อตกลงไปแจ้งจดทะเบียนกับหน่วยงานของรัฐตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงาน และประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานเป็นระยะเวลาอย่างน้อย สามสิบวัน

ข้อตกลงนี้มีผลผูกพันผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงานและผู้ทำงานซึ่งเป็นสมาชิกองค์การที่เข้าเจรจาต่อรองร่วม เว้นแต่กรณีที่ข้อตกลงนั้นกระทำโดยองค์การแรงงานที่มีคนทำงานเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของคนทำงานในกลุ่มที่อยู่ในกรอบการเจรจาดังกล่าวให้ข้อตกลงมีผลผูกพันคนทำงานในกลุ่มนั้นทุกคน

ข้อตกลงมีผลผูกพันภายในระยะเวลาที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานหรือองค์การของทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้จ้างงานและผู้ทำงานได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่ผู้จ้างงานรับผู้ทำงานเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ห้ามมิให้ผู้จ้างงานทำสัญญาการจ้างงานกับผู้ทำงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่สัญญานั้นจะเป็นคุณแก่ผู้ทำงานยิ่งกว่า

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๙๗ กรณีไม่มีการตกลงกัน หรือเจรจาไกล่เกลี่ยแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคล

มาตรา ๙๘ ห้ามมิให้ผู้ทำงานและผู้จ้างงานซึ่งใช้อำนาจหน้าที่ในนามของรัฐ หรือผู้ทำงานและผู้จ้างงานในกิจการสำคัญ รวมทั้งทหารและตำรวจใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน

กิจการที่สำคัญ หมายถึง กิจการใด ๆ ซึ่งการหยุดชะงักด้วยเหตุการณียุติสิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน อาจนำไปสู่อันตรายถึงแก่ชีวิต ความปลอดภัยหรือสุขภาพของประชาชนบางส่วนหรือทั้งหมด

กิจการใดที่ห้ามหรือจำกัดสิทธิเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดกลไกการระงับข้อพิพาทที่รวดเร็วเป็นกลาง เพื่อทดแทนการสูญเสียและถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพดังกล่าว

มาตรา ๙๙ รัฐมีหน้าที่ต้องกำหนดกลไกหรือมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อทดแทนในกิจการที่ห้ามใช้สิทธิในการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

มาตรการหรือกลไกที่ใช้จะต้องกำหนดระยะเวลาแน่นอนในการแก้ไขหรือยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเป็นเหตุเป็นผลแห่งข้อพิพาท และความรวดเร็วในการยุติข้อพิพาทดังกล่าว

มาตรา ๑๐๐ ก่อนใช้สิทธินัดหยุดงาน ให้องค์การผู้ทำงานจัดให้มีการลงคะแนนลับ เพื่อลงมติเห็นชอบการนัดหยุดงาน

ผู้ทำงานกับผู้จ้างงาน และองค์การผู้ทำงานกับองค์การผู้จ้างงานอาจหารือตกลงกันในการจัดให้มีมาตรการเพื่อรักษาความปลอดภัยในช่วงระหว่างการนัดหยุดงานได้

ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานจะต้องแจ้งการนัดหยุดงานล่วงหน้าต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงาน และผู้จ้างงานไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง

ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานจะต้องไม่ขัดขวางการทำงานของผู้อื่นในสถานประกอบการเดียวกัน ที่ไม่เข้าร่วมนัดหยุดงานและประสงค์จะทำงาน

มาตรา ๑๐๑ ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือจ้างบุคคลภายนอกมาทำงานแทนผู้ทำงานที่เข้าร่วมนัดหยุดงานหรือถูกปิดงาน

มาตรา ๑๐๒ ข้อพิพาทแรงงานซึ่งตกลงกันไม่ได้ สองฝ่ายอาจหารือทำข้อตกลงร่วมกันให้คงไว้ซึ่งการผลิตหรือการให้บริการบางส่วนในระหว่างการใช้สิทธินัดหยุดงานก็ได้ เพื่อมิให้ประชาชนเดือดร้อนเกินสมควร

มาตรา ๑๐๓ กรณีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉินให้รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งทั้งสองฝ่ายยอมรับ

ให้คณะกรรมการหรือบุคคลตามวรรคหนึ่ง พิจารณาวินิจฉัยและแจ้งผลให้คู่กรณีทราบโดยเร็ว ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมีสิทธิอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อรัฐมนตรี คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้ถือเป็นที่สุด กรณีมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานอยู่ก่อน ให้รัฐมนตรีสั่งให้ผู้จ้างงานซึ่งปิดงานรับผู้ทำงานกลับเข้าทำงานตามปกติ ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่มีผลบังคับใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น

มาตรา ๑๐๔ ในกรณีที่มีปัญหาข้อขัดข้องหรือมีข้อโต้แย้งในเรื่องความถูกต้องของการยื่นข้อเรียกร้อง ขั้นตอนการเจรจาต่อรองร่วมหรือการใดอันเกี่ยวกับการเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองร่วม ให้หน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ถูกต้องได้

มาตรา ๑๐๕ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานปิดงานหรือผู้ทำงานนัดหยุดงานในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(๒) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงานใกล้เคียง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๕) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน

ส่วนที่ ๓

การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

มาตรา ๑๐๖ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้าง บอกละเมิดสัญญาการจ้างงานหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน กรรมการองค์การผู้ทำงาน หรือกระทำการใดอันอาจทำให้กรรมการไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่ได้รับการพิจารณาอนุญาตจากคณะกรรมการร่วมบริหารภาคีรัฐด้านแรงงาน

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ผู้ทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องและการเรียกร้องนั้น ยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน หรือการชี้ขาดโดยที่ยังมิได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

มาตรา ๑๐๗ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานกระทำการใด ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เลิกจ้าง หรือกระทำการใดทั้งทางกายภาพและทางจิตใจที่ทำให้ผู้ทำงาน ผู้แทนผู้ทำงาน กรรมการองค์การผู้ทำงาน จนไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวได้มีส่วนในการก่อตั้งองค์การผู้ทำงาน เป็นสมาชิกองค์การผู้ทำงาน ชุมชน ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน ตามประมวลกฎหมายนี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ผู้ทำงานหรือองค์การผู้ทำงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๒) การกระทำใดที่ทำให้ผู้ทำงานไม่สามารถเป็นสมาชิกหรือให้ผู้ทำงานออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การผู้ทำงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ผู้ทำงาน หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การ ผู้ทำงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครผู้ทำงานเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การผู้ทำงาน

(๓) การกระทำใดที่ทำให้องค์การผู้ทำงานไม่สามารถดำเนินการขององค์การ หรือขัดขวางการใช้สิทธิของผู้ทำงานในการเป็นสมาชิกองค์การ

(๔) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการขององค์การผู้ทำงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๑๐๘ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้างผู้ทำงาน ผู้แทนผู้ทำงาน กรรมการหรือสมาชิกองค์การ เว้นแต่บุคคลดังกล่าวทุจริตต่อหน้าที่จริงใจให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหาย ผ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของผู้จ้างงาน ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันโดยปราศจากเหตุอันสมควร หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการยุยง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงและคำชี้ขาด

เมื่อมีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ ผู้เสียหายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารแรงงาน และให้มีสิทธินำคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน

มาตรา ๑๐๙ ห้ามมิให้องค์การผู้ทำงานและองค์การผู้จ้างงานแทรกแซงในการดำเนินงานของกันและกัน

มาตรา ๑๑๐ ห้ามมิให้ผู้จ้างงาน องค์การผู้จ้างงาน บุคคลผู้ใดให้หรือยินยอมจะให้การสนับสนุนทางการเงิน หรือผลประโยชน์อื่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการครอบงำเจ้าหน้าที่ขององค์การ กรรมการและองค์การผู้ทำงาน ทั้งนี้ การครอบงำให้รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่จะเป็นการใช้อำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่กรรมการ และองค์การผู้ทำงาน

หมวด ๕

ความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๑๑๑ ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีหลักประกันความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน ในการเตรียมความพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพแก่ผู้ทำงาน การออมเงิน การส่งเสริม การป้องกันและรักษาสุขภาพ ในการทำงานและนอกเหนือการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการแรงงาน ในการทำงาน การเสริมสร้างและส่งเสริมครอบครัวรวมถึงการดูแลเมื่อว่างงานและสุขภาพจนกระทั่งเสียชีวิต

หน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นพึงส่งเสริม สนับสนุนหรือทำให้เกิดความร่วมมือ จากองค์การของผู้ทำงาน องค์การของประชาชนและองค์การของชุมชน ทางด้านทรัพยากร เวลา และวิธีการ จัดบริการจัดตั้งกลไก แผนงานและโครงการ เพื่อสิทธิประโยชน์ทางความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน ที่ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

มาตรา ๑๑๒ การสร้างความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานแก่ผู้ทำงาน ให้ดำเนินการ โดยวิธีการประกันสังคม การบริการสังคมการสังคมสงเคราะห์ และอื่น ๆ ในลักษณะบูรณาการ โดยต้องคำนึงถึงสิทธิ และโอกาสการเข้าถึงบริการที่เท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานคุณภาพที่ได้รับการปรับปรุงให้สูงขึ้น อย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๑๑๓ ผู้ทำงานและผู้ทำงานสัญชาติไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศชั่วคราว ย่อมได้รับการคุ้มครองสิทธิในความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้ผู้ทำงาน บรรลุมาตรฐานคุณภาพชีวิต ในระดับที่สูงขึ้น ในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งเพื่อความสำเร็จของการประกอบธุรกิจ และการบรรลุผลของการพัฒนาประเทศ

หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่สนับสนุนสถานประกอบกิจการและองค์กรอื่น ซึ่งจัดการด้านความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน ในรูปแบบการจูงใจ ด้านภาษีหรือให้สิทธิประโยชน์อื่น

มาตรา ๑๑๔ สิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคมที่ผู้ทำงานจะได้รับ อาจมีในรูปเงินสด สิ่งของ บริการ หรือประโยชน์อื่น ดังนี้

(๑) สิทธิประโยชน์เพื่อการออมระหว่างทำงาน ได้แก่ เงินสะสมจากรายได้ เงินสะสมของตน เงินสมทบจากฝ่ายอื่นและผลประโยชน์ตอบแทนจากเงินสะสมและเงินสมทบ ทั้งนี้ ให้ผู้ทำงานเบิกเงินเพื่อการใช้จ่าย ที่จำเป็นในขณะที่ยังทำงานเป็นครั้งคราวแต่ไม่เกินร้อยละห้าสิบของเงินสะสมและได้รับเป็นเงินก้อน เมื่อออกจากงาน

(๒) สิทธิประโยชน์เพื่อการดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงาน และนอกการทำงาน ได้แก่

(ก) การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันอันตราย

(ข) การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงาน และอันมิใช่จากการทำงาน

(ค) ประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ และการสูญเสียอวัยวะทั้งนี้ให้คำนึงถึงรายได้เดิมของผู้ประกันตน ความร้ายแรงของการเจ็บป่วยและผลกระทบจากการทุพพลภาพหรือสมรรถภาพในการทำงาน

(ง) บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ บริการฝึกอาชีพเพื่อกลับเข้าทำงาน และเงินส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่

(จ) เงินชดเชยความเสียหายจากการรับบริการสุขภาพและทางการแพทย์

(๓) สิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว ได้แก่

(ก) สิทธิเนื่องจากการมีบุตร ได้แก่ การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์และมีบุตร โดยครอบคลุมบุตรไม่เกินสี่คน

(ข) สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย

(ค) การศึกษาเรียนรู้ที่สูงขึ้นหรือเพื่อพัฒนาตนเองของผู้ประกันตน

(ง) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ แก่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสหรือบุตรเพื่อส่งเสริมความมั่นคงของครอบครัว

(๔) สิทธิประโยชน์จากการว่างงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้บริการด้านการฝึกอาชีพ และด้านการมีงานทำ

(๕) สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ ได้แก่ เงินบำนาญชราภาพโดยจ่ายเป็นรายเดือน และบริการทางสวัสดิการอื่น ๆ หรือผู้ประกันตนที่มีอายุครบห้าสิบห้าปีที่ไม่มียานทำให้ได้รับบริการทางการแพทย์ต่อไป โดยไม่ต้องจัดส่งเงินสมทบ

(๖) ประโยชน์ทดแทนกรณีตายและกรณีสูญหาย ได้แก่ เงินค่าทำศพและเงินทดแทนสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน

(๗) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ในรูปตัวเงิน สิ่งของ หรือบริการตามที่กำหนดในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม

มาตรา ๑๑๕ สิทธิประโยชน์ในเรื่องสวัสดิการแรงงานที่ผู้จ้างงานในสถานประกอบกิจการจะต้องจัดให้แก่ผู้ทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อความสะดวกในการทำงานของผู้ทำงาน และการจูงใจแก่ผู้ทำงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเกื้อกูลแก่ครอบครัวของผู้ทำงาน และการดำรงชีวิตที่มีคุณค่าในสังคมและชุมชน ให้มีในเรื่องต่อไปนี้ คือ

(๑) สวัสดิการอันจำเป็นที่ผู้จ้างงานต้องจัดให้แก่ผู้ทำงานเป็นอย่างน้อยได้แก่ ห้องสุขา น้ำดื่ม ห้องพยาบาล และอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานและเพื่อความสะดวกในการทำงาน และอื่น ๆ อันจำเป็นต่อการทำงาน

(๒) สวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานและครอบครัวได้แก่ ชุดทำงาน รถรับส่ง หรือประโยชน์ทดแทนการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน โรงอาหารและหรืออาหาร ห้องพัก สถานที่ออกกำลังกาย สวนสาธารณะ การออมทรัพย์ การเงินกู้ ศูนย์เลี้ยงเด็ก ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ สวัสดิการต่าง ๆ แก่ครอบครัว และอาจรวมถึงการจัดซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการของสถานประกอบกิจการที่ทำงานในราคาพิเศษ

(๓) สวัสดิการอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชนและสังคมของผู้ทำงานตามที่กำหนดในมาตรฐานสวัสดิการแรงงาน

การจัดสวัสดิการตาม (๑) เป็นการจัดสวัสดิการที่กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องดำเนินการให้ผู้ทำงานได้รับสิทธิประโยชน์ทันทีที่ได้รับการจ้างงาน

การจัดสวัสดิการตาม (๒) และ (๓) เป็นการจัดสวัสดิการที่ผู้จ้างงานกับผู้ทำงานอาจตกลงให้มีขึ้น โดยผู้จ้างงานจัดให้มีขึ้นเอง หรือมีขึ้นโดยข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างผู้จ้างงานและผู้ทำงานก็ได้ ทั้งนี้อาจรวมถึง การมีหน่วยงานของรัฐร่วมสนับสนุนให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

มาตรา ๑๑๖ การกำหนดสิทธิประโยชน์ในความมั่นคงทางสังคมและสวัสดิการแรงงานตามประมวลกฎหมายนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม หรือ มาตรฐานสิทธิประโยชน์สวัสดิการแรงงาน ตามที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

การกำหนดและแก้ไขปรับปรุงสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามมาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคมหรือมาตรฐานสิทธิประโยชน์สวัสดิการแรงงาน ให้กระทำ ได้แก่ บุคคลใดในระยะเวลาเมื่อใดในท้องที่ใด ในสถานประกอบกิจการที่มีลักษณะใด และขนาดผู้ทำงานจำนวนเท่าใด ก็โดยเพื่อให้เกิดความทั่วถึง เป็นธรรม สมเหตุผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการมีส่วนร่วมและตัดสินใจ ของผู้แทนผู้ทำงาน ผู้แทนผู้จ้างงาน หรือผู้ประกันตนกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้มีผลประโยชน์ร่วมกัน

มาตรา ๑๑๗ ในการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางสังคมแก่ผู้ทำงานตามมาตรา ๑๑๕ และมาตรา ๑๑๖ ให้รัฐบาล ผู้จ้างงานและผู้ทำงาน ร่วมสมทบเงินทุนในอัตราที่สมเหตุผลและเป็นธรรม ตามที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด และให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

(๑) ผู้สมทบเงินกองทุนหรือร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อการสิทธิประโยชน์ในทางประกันสังคม ได้แก่ ผู้ทำงานที่มีรายได้ทั้งในฐานะผู้ทำงานในสถานประกอบกิจการ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ผู้จ้างงาน และรัฐบาล

(๒) ผู้สมทบเงินกองทุนหรือร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อการออมเงินสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ผู้ทำงานและรัฐบาล

(๓) ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามสิทธิประโยชน์กองทุนทดแทน

(๔) ผู้สมทบเงินกองทุนอื่น ๆ ที่ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมหรือสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ผู้ทำงาน ผู้จ้างงาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ รัฐบาลและอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

ผู้ทำงานมีสิทธิสมทบเงินกองทุนข้างต้นเพิ่มเติม รวมทั้งการร่วมสมทบเพิ่มเติมจากรัฐบาล และผู้จ้างงาน เพื่อการรับสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าหรือนอกเหนือขึ้นพื้นฐานหรือเป็นพิเศษแก่ตนเองและสมาชิก ในครอบครัวทั้งนี้ตามอัตราที่กำหนดในมาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคม

การกำหนดและเปลี่ยนแปลงอัตราการสมทบเงิน ระยะเวลาการจัดเก็บ บริการตามสิทธิประโยชน์ และอัตราประโยชน์ทดแทนให้กระทำได้โดยการพิจารณาและเสนอแนะของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบดูแล มาตรฐานสิทธิประโยชน์ความมั่นคงทางสังคมหรือมาตรฐานสิทธิประโยชน์สวัสดิการแรงงาน ตามที่คณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงานกำหนด

มาตรา ๑๑๘ หน่วยงานของรัฐและผู้จ้างงาน สถานประกอบกิจการพึงส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงาน ที่รวมถึงภารกิจการสร้าง และดำรงครอบครัวที่สมบูรณ์ โดยสร้างความสมดุลของชีวิตกับสังคมการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องการพัฒนาทางสังคม และการเพิ่มผลิตผลของอุตสาหกรรมและประเทศ