

กฎหมายแรงงานในชีวิตจริง: จำลองสถานการณ์และสิทธิที่คุณต้องรู้

คู่มือฉบับภาพจำลอง เพื่อลูกจ้าง นายจ้าง และคนทำงานยุคใหม่



แปลงกฎหมายที่ซับซ้อนให้เป็นภาพจำลองสถานการณ์จริง เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน ปกป้องสิทธิ และสร้างความเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน

ระบบนิเวศกฎหมายในสถานที่ทำงาน



กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา

คุ้มครองนวัตกรรมและการสร้างสรรค์

กฎหมายประกันสังคมและเงินทดแทน

ต่างฝ่ายรองรับความเสี่ยง เจ็บป่วย อุบัติเหตุ

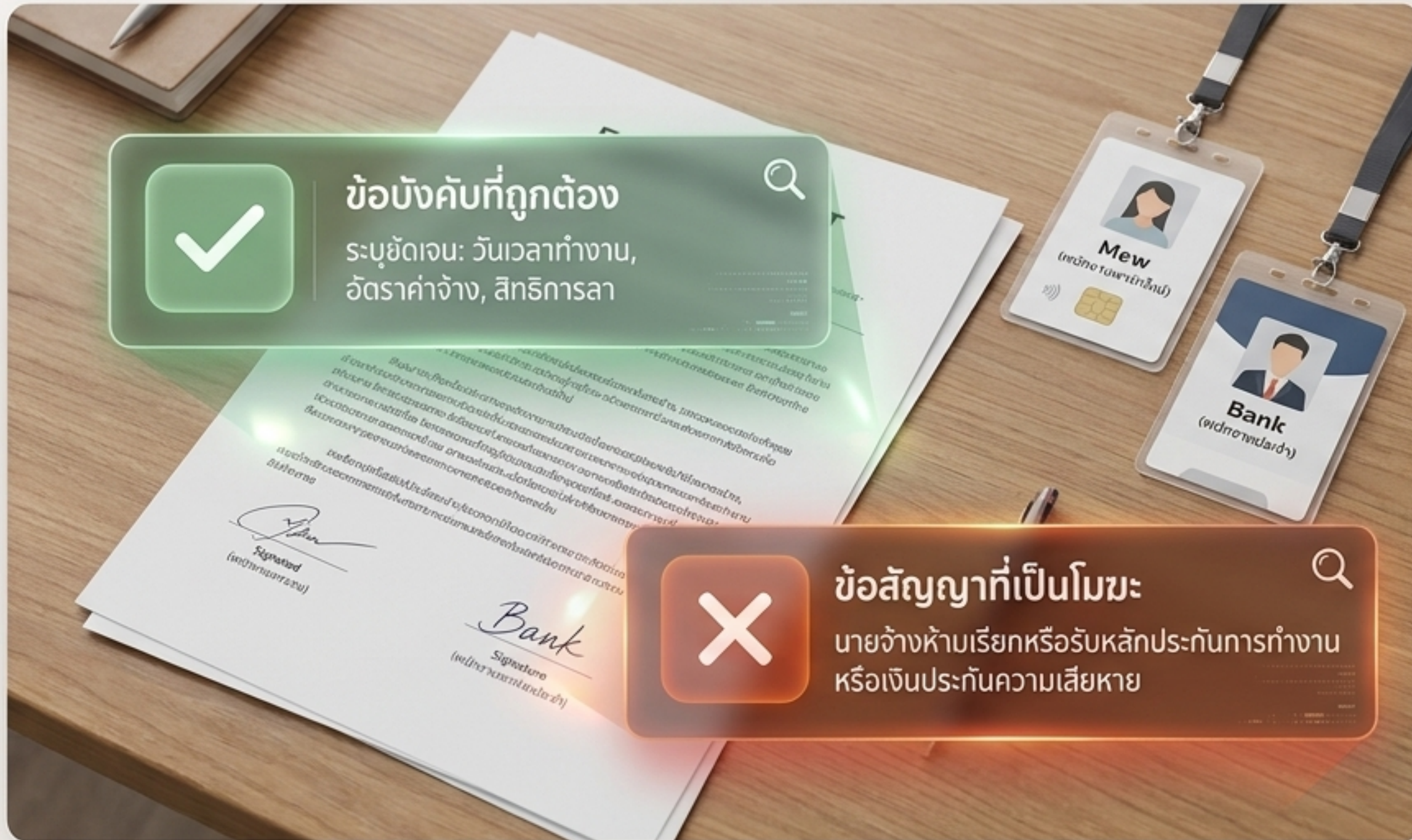
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ค่าจ้าง เวลาทำงาน

Scenario 1: ภาวะวิภาคของสัญญาจ้างงาน



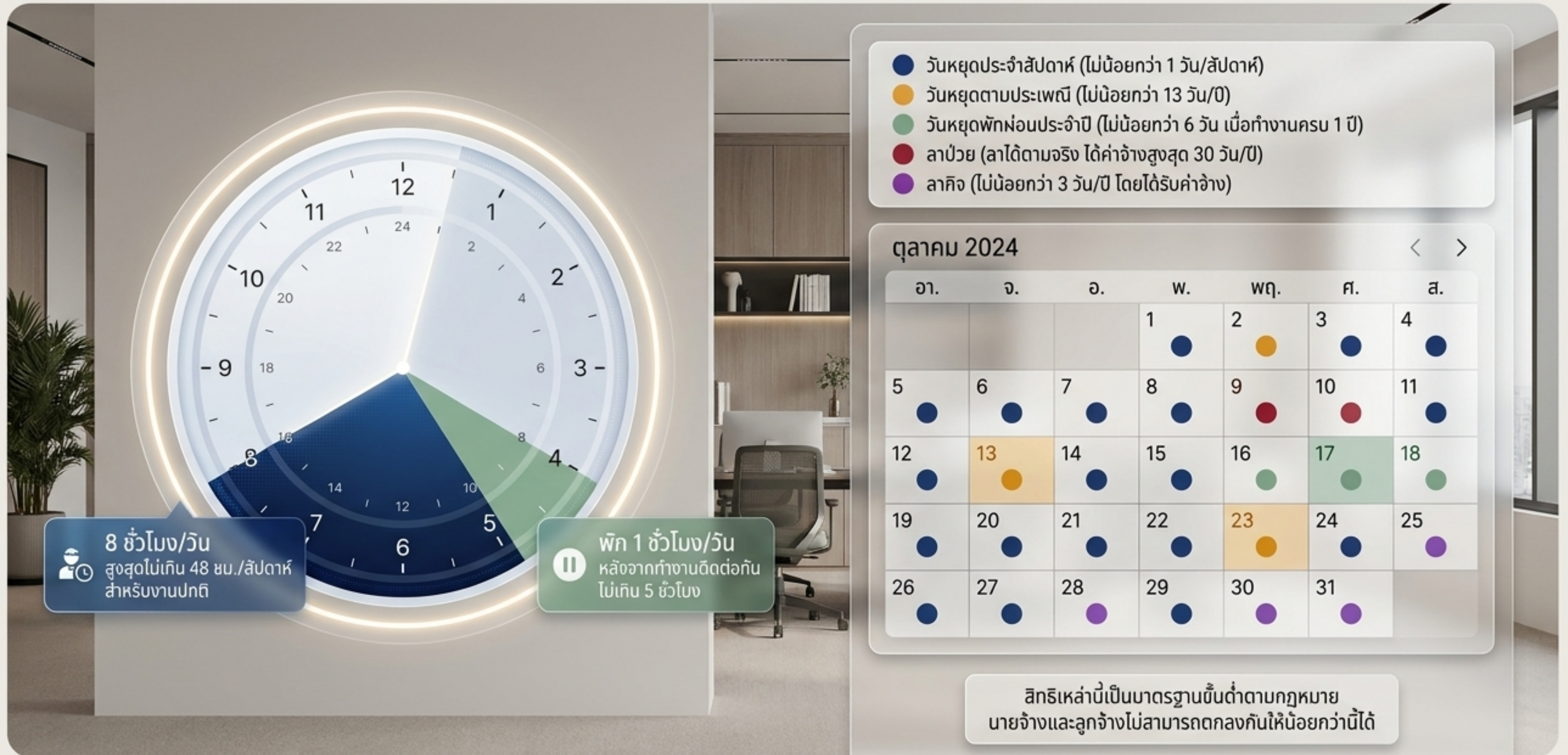
กฎหมายน่ารู้: สัญญาจ้าง

สัญญาจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอไป ทำด้วยวาจา หรือพฤติการณ์ก็มีผลผูกพัน (มาตรา 575)

ช่วงทดลองงาน (Probation)

ไม่มีกำหนดเวลาตายตัวในกฎหมาย แต่หากนายจ้างต้องการเลิกจ้าง ต้องบอกล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายเงิน

Scenario 2: โควตาเวลาทำงานและการพักผ่อน



Scenario 3: เคราะห์คุ้มครองกลุ่มเปราะบาง



Area workers

- ห้ามยก แบก หาม สิ่งของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- ห้ามทำงานกับเครื่องจักรที่มีแรงสั่นสะเทือน
- No-Go Zone: ห้ามทำงานกะดึก (22.00 น. - 06.00 น.)



สิทธิพิเศษ: มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้ หากมีใบรับรองแพทย์ยืนยัน



Boy
young 17 year

- Zone Restricted: ห้ามทำในโรงงานสัตว์ / โรงหลอมโลหะ
- Time Locked: ห้ามทำงานกะดึก (22.00 น. - 06.00 น.)
- Max Capacity: ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน



กฎหมาย: นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้เด็กโดยตรง ห้ามจ่ายให้พ่อแม่หรือบุคคลอื่น

Scenario 4: ถอดรหัสสลิปเงินเดือนและการทำงานล่วงเวลา

ฐานการคำนวณ (Base Math)

- เงินเดือน $15,000 \div 30 \text{ วัน} = 500 \text{ บาท/วัน}$
- $500 \text{ บาท} \div 8 \text{ ชั่วโมง} = 62.5 \text{ บาท/ชั่วโมง}$



ค่าล่วงเวลาปกติ (OT 1.5x)

- ทำงานเพิ่ม 2 ชั่วโมงในวันธรรมดา
- สูตร: $62.5 \times 1.5 \times 2 = 187.5 \text{ บาท}$

ค่าทำงานในวันหยุด (1x หรือ 2x)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| • มนุษย์เงินเดือน: | ได้เพิ่ม 1 เท่า
(เพราะได้ทำางวันหยุดอยู่แล้ว) |
| • รายวัน: | ได้เพิ่ม 2 เท่า |
| • ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (Holiday OT): | คูณ 3 เท่า
(สูงสุด) |

ข้อยกเว้น: ผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับ OT

- ผู้จัดการที่มีอำนาจจ้าง/เลิกจ้าง
- พนักงานขายที่ได้รับค่าคอมมิชชั่น
- งานที่กำหนดเวลาแน่นอนไม่ได้ (เช่น ออกนอกสถานที่)



Scenario 5: เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ใครจ่าย?



กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Comp)



สาเหตุ

เนื่องจากการทำงาน (Work-related)



ผู้จ่ายเงินสมทบ

นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียว 100% (0.20-1.00%)



ค่ารักษาพยาบาล

สูงสุด 2,000,000 บาท (sw. รัฐ)



ค่าทดแทนรายได้

60% ของค่าจ้าง (สูงสุด 15 ปี กรณีทุพพลภาพ)



กองทุนประกันสังคม ม.33 (Social Security)



สาเหตุ

ไม่เกี่ยวกับการทำงาน (Non-work illness/accident)



ผู้จ่ายเงินสมทบ

ไตรภาคี (ลูกจ้าง 5% + นายจ้าง 5% + รัฐ 2.75%)



ค่ารักษาพยาบาล

ฟรี! เมื่อรักษาในโรงพยาบาลตามสิทธิ



ค่าทดแทนรายได้

50% ของค่าจ้าง (ตามเงื่อนไขที่กำหนด)

Scenario 6: แผนชีวิตประกันสังคม



Scenario 7: โต้ะเจรจาต่อรอง

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป
ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สมาคมนายจ้าง /
สหพันธ์นายจ้าง
(Employer Federation)

สหภาพแรงงาน /
สภาองค์กรลูกจ้าง
(Labor Union)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
(Employment Condition Agreement)



ระวัง! การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Practices)

ผิดกฎหมายหากนายจ้าง: เลิกจ้างเพราะลูกจ้างตั้งสหภาพฯ, ขัดขวางการทำกิจกรรมสหภาพฯ, หรือติดสินบนให้ลูกจ้างออกจากสหภาพฯ

Scenario 8: แผนผังระงับข้อพิพาท



Scenario 9: เส้นเวลาค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง



ตัวอย่างการคำนวณ (นายเขียว)

- ทำงาน 4 ปี เงินเดือน 25,000 บ. ถูกเลิกจ้างกะทันหันไม่มีความผิด
- เกณฑ์: ตกอยู่ในช่วง 3-6 ปี = ได้รับ 180 วัน
- สูตร: $(25,000 / 30) \times 180 = 150,000$ บาท

ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า (ค่าตกใจ)

หากให้ออกทันทีโดยไม่แจ้งล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายเงิน นายจ้างต้องจ่ายเงินก้อนนี้เพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าชดเชยด้านบน

Scenario 10: เลิกจ้างแบบไหนได้ หรือ ไม่ได้เงินชดเชย หรือ ไม่ได้เงินชดเชย?



ไม่ได้ค่าชดเชย

(เลิกจ้างด้วยความผิด / ลาออกเอง)

- ลาออกโดยสมัครใจ
- สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาชัดเจน (และสิ้นสุดลง)
- ทุจริตต่อหน้าที่ หรือทำผิดอาญาต่อนายจ้าง
- ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วันทำงาน โดยไม่มีเหตุอันควร
- ฝ่าฝืนระเบียบร้ายแรง หรือต้องโทษจำคุก



ค่าชดเชยพิเศษ

(Special Severance)

นำ AI / เทคโนโลยีมาทำงานแทนคน

นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า 60 วัน หากไม่แจ้ง ต้องจ่ายค่าตกใจ 60 วัน + ถ้าทำงานเกิน 6 ปี ได้เงินพิเศษเพิ่ม 15 วัน/ปี

ย้ายฐานการผลิต / สถานประกอบการ

นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า 30 วัน หากลูกจ้างได้รับผลกระทบและไม่ตามไปทำงานที่ใหม่ มีสิทธิปฏิเสธและรับค่าชดเชยเต็มจำนวน

Scenario 11: ทรัพย์สินทางปัญญาในที่ทำงาน

สิทธิบัตร (Patents) - การประดิษฐ์ / ออกแบบ

หากคิดค้นขึ้นภายใต้สัญญาจ้าง สิทธิเป็นของนายจ้าง แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการระบุชื่อว่าเป็นผู้ประดิษฐ์

ลิขสิทธิ์ (Copyright) - ซอฟต์แวร์ / งานเขียน

เกิดขึ้นอัตโนมัติทันทีที่สร้างสรรค์ หากเป็นงานตามหน้าที่ ลิขสิทธิ์ตกเป็นของนายจ้าง (เว้นแต่ตกลงกันเป็นอย่างอื่น)

ความลับทางการค้า (Trade Secrets)

สูตร, กรรมวิธี ที่ถูกปกป้องด้วย NDA ห้ามลูกจ้างนำไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์แม้จะลาออกไปแล้ว



กรณีศึกษา: ขั้วไฟฟ้าระดับโลก



กรณีละเมิดสิทธิบัตรระหว่าง Apple กับ Samsung
กรณีการละเมิดระหว่าง FUJIFILM กับ Kodak เกี่ยวกับสิทธิบัตรด้านการพิมพ์
กรณีการละเมิดสิทธิบัตรระหว่าง Moderna Pfizer กับ BioNTech

สรุปบัญชีสิทธิและหน้าที่

✓ เช็กลิสต์นายจ้าง (Employer Must)

- ✓ จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ และ ค่าล่วงเวลา (OT) อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- ✓ จัดสรรเวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี
- ✓ ส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน
- ✓ จ่ายค่าชดเชยอย่างเป็นธรรม เมื่อเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด

✓ เช็กลิสต์ลูกจ้าง (Employee Must)

- ✓ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
- ✓ แจ้งลาป่วย ลากิจ ล่วงหน้าตามระเบียบของบริษัท
- ✓ รักษาความลับทางการค้าและทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร
- ✓ ไม่ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ความสมดุลระหว่างสิทธิและหน้าที่ คือหัวใจของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

กฎหมายไม่ใช่กำแพงกั้น แต่คือรากฐานของเศรษฐกิจ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม
และทรัพย์สินทางปัญญา
ไม่ใช่แค่ภาระทางเอกสาร...

สร้างความไว้วางใจ

ปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ขับเคลื่อนนวัตกรรม

...แต่คือโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการสร้าง
เศรษฐกิจที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด