



เกษียณ

สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย

ของแรงงานผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)

และช่องทางบริการด้านคุ้มครองแรงงาน



<https://www.facebook.com/TheDLPW/>



สายด่วน ๑๕๖๖ กด ๓

คู่มือ

สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) และช่องทางบริการด้านคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจหลักด้านคุ้มครองแรงงาน คือ กำกับ ดูแล และคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้กำหนดสิทธิการเกษียณอายุ ของลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อเกษียณอายุ และนายจ้างมีหน้าที่ จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่ออายุ ๖๐ ปี ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้



สิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (รอประกาศใช้)*

๑. เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชม./วัน หรือตามที่นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน ๔๘ ชม./สัปดาห์ สำหรับงานอันตราย ไม่เกิน ๗ ชม./วัน และไม่เกิน ๔๒ ชม./สัปดาห์



๒. เวลาพัก

ไม่น้อยกว่า ๑ ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกัน พักเป็นช่วง ๆ ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชม./วัน



๓. วันหยุด

>> วันหยุดประจำสัปดาห์ <<

ไม่น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง เลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

>> วันหยุดตามประเพณี <<

ไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

>> วันหยุดพักผ่อนประจำปี <<

ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้



๔. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด



ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้ว ต้องไม่เกิน ๓๖ ชม./สัปดาห์ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

๕. วันลา



ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากไม่แสดงได้ให้ลูกจ้างให้ชี้แจงให้นายจ้างทราบ

>> วันลากิจ* <<

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงาน และได้รับค่าจ้างตามปกติ

>> วันลาฝึกอบรม <<

ลูกจ้างมีสิทธิลาฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลา ที่แน่นอนชัดเจน

ลูกจ้างต้องการลา แสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา

๖. ค่าตอบแทนในการทำงาน



>> ค่าจ้าง <<

ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เวลาทำงานปกติเกิน ๘ ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับการทำงานที่เกิน ๘ ชั่วโมงขึ้นไป ไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้าง/ชม. หรือต่อหน่วยในวันทำงาน และไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วยในวันหยุด

>> ค่าจ้างในวันหยุด <<

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

>> ค่าจ้างในวันลา <<

ค่าจ้างในวันลาป่วย ไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน/ปี

>> ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน (OT) <<

อัตราไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

>> ค่าทำงานในวันหยุด <<

อัตราไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

» ค่าล่วงเวลาในวันหยุด «

ไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย กรณีนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด

๗. การหยุดกิจการชั่วคราว



กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่ใช้เหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ และต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๗๕ % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

๘. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ



» การเลิกจ้าง «

หมายถึง การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใด

หมายถึง การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป หมายถึง การเกษียณอายุตามที่นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนด ถ้าไม่มีข้อตกลงหรือตกลงเกษียณอายุเกิน ๖๐ ปี ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไป ขอเกษียณได้โดยมีผลเมื่อครบ ๓๐ วันนับแต่วันขอเกษียณ

» ค่าชดเชย «

ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างดังต่อไปนี้

- ๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๙๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๑๘๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๒๔๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี แต่ไม่ครบ ๒๐ ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๔๐๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน*



องค์ความรู้ เรื่อง

"การคุ้มครองแรงงาน กรณีการเกษียณอายุ"

๑

หลังจาก นาย ก. แสดงเจตนาขอเกษียณอายุแล้วเมื่อพ้นเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันแสดงเจตนาดังกล่าว หากนาย ก. ไม่มาทำงานอีกเลยตั้งแต่ที่ครบกำหนดนั้น (นายจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชย)

๒

(ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย) หลังจากวันที่แสดงเจตนาขอเกษียณอายุต่อนายจ้าง ลูกจ้างขาดงาน ไม่มาทำงานอีกเลยโดยไม่มีเหตุอันควร

๓

กรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยการเกษียณอายุกับนายจ้างแล้ว ต่อมานายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานต่อ ในหน้าที่เดิม โดยทำสัญญา ๓ ฉบับ ๆ ละ ๖ เดือน แล้วนายจ้างไม่จ้างต่อ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย (ได้ โดยนับอายุงานของสัญญาฉบับทุกฉบับรวมกัน)

๔

กรณีที่ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยการเกษียณอายุกับนายจ้างแล้ว ต่อมานายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานต่อ ในหน้าที่และลักษณะงานเดิมในหน้าที่ฝ่ายผลิต โดยทำสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอน ๑ ปี เมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว นายจ้างไม่จ้างต่อ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง (ต้องจ่ายเนื่องจาก สัญญาจ้างไม่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย)

๕

นาย ง. ทำสัญญาจ้างกับ นาย ค. ให้เกษียณเมื่ออายุครบ ๖๕ ปี นาย ง. ทำงานเรื่อยมาจนมีอายุ ๖๐ ปี ประสงค์จะลาออกจึงไปบอกแก่นายจ้าง นายจ้างไม่อนุญาตเพราะไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง หลังจากนั้น นาย ง. ไม่กลับมาทำงานอีก กรณีนี้ นาย ง. มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (ไม่มีสิทธิ เพราะ นาย ง. ละทิ้งหน้าที่ เกิน ๓ วันทำงานติดต่อกัน เนื่องจากการแสดงเจตนาเกษียณอายุจะมีผลเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้แสดงเจตนา)

๖

นายซี เป็นลูกจ้างของบริษัท ดี จำกัด ซึ่งมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุ เมื่อลูกจ้าง อายุ ๕๐ ปี เมื่อ นายซี อายุครบ ๕๐ ปี จึงเกษียณอายุจากบริษัท ดี จำกัด และได้รับค่าชดเชย กรณีเกษียณอายุแล้ว แต่ผู้จัดการของบริษัท ดี จำกัด ขอให้ นายซี กลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่ง จนกระทั่ง นายซี อายุครบ ๖๐ ปี จึงแสดงเจตนาต่อนายจ้างขอใช้สิทธิเกษียณอายุ และได้ทำงานต่อตามระยะเวลา ที่กฎหมายกำหนด กรณีนี้ นายซี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพียงครั้งเดียวเท่านั้น)

๗ นาย ก. ทำสัญญาเข้าทำงานเป็นพนักงานขับรถของบริษัท A โดยบริษัท A มีข้อกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานขับรถทำงานได้จนถึงอายุ ๔๕ ปี เมื่อ นาย ก. ทำงานกับบริษัท A จนอายุครบ ๔๕ ปี และได้รับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุแล้ว บริษัท A จึงทำสัญญาจ้าง นาย ก. ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยบริษัท A มีข้อกำหนดให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ทำงานจนถึงอายุ ๖๐ ปี ซึ่ง นาย ก. ตกลงทำงานดังกล่าวจนอายุครบ ๖๐ ปี กรณีนี้ นาย ก. มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (มีสิทธิได้รับค่าชดเชยทั้งสองครั้ง แม้จะมีนายจ้างเป็นบุคคลหรือนิติบุคคลเดียวกันก็ตาม เพราะลักษณะงานและสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน)

๘ เรื่องเกษียณอายุ (นายจ้างสามารถกำหนดการเกษียณอายุไว้ในสัญญาจ้าง ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง)

๙ กรณีนายจ้างไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ เมื่อลูกจ้างทำงานจนอายุครบ ๖๐ ปี และประสงค์จะเกษียณอายุ ลูกจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชย (แจ้งนายจ้างขอเกษียณเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี โดยให้มีผล ๓๐ วันนับแต่วันแจ้ง)

๑๐ หากนายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุตามที่ตกลงกันหรือตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อ (จ่ายในวันที่ลูกจ้างเกษียณ)

ช่องทางการบริการด้านคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่
โทรศัพท์กรม ๐ ๒๒๔๕ ๔๓๑๐ - ๑๑, ๑๓ - ๑๔ ร้องทุกข์ ร้องเรียน
สายด่วน Call Center ๑๕๐๖ กด ๓ หรือ กองคุ้มครองแรงงาน ๐ ๒๒๔๖ ๘๙๙๔
สอบถามข้อมูล ๐ ๒๒๔๖ ๖๓๗๖ เว็บไซต์กรม www.labour.go.th
และเฟซบุ๊กที่ <https://www.facebook.com/TheDLPW/>
หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด
และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครทุกพื้นที่





แบบประเมินการรับรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)
และช่องทางการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน

คำชี้แจง : วัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการเข้าถึงช่องทางการบริการด้านคุ้มครองแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน เพียง 1 ช่อง และเติมข้อความในแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ชื่อสถานประกอบกิจการ (เช่น บริษัท/ห้างร้าน/ร้านค้า ฯลฯ).....

2. ที่ตั้งสถานประกอบกิจการ 1. กรุงเทพฯ เขต.....
 2. จังหวัด.....

3. ประเภทกิจการ (เช่น ร้านอาหาร/โรงแรม/ก่อสร้าง/โรงงานผลิตน้ำตาล ฯลฯ).....

4. เพศ 1. ชาย 2. หญิง 3. อายุปี

5. ระดับการศึกษา 1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษา (ม.3 - ม.6)
 3. ปวช. หรือ ปวส. 4. ปริญญาตรี
 5. สูงกว่าปริญญาตรี 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ตำแหน่งงานที่ทำ
 1. ผู้จัดการ 2. เสมียน/ธุรการ 3. พนักงานในสำนักงาน
 4. แม่บ้านในสำนักงาน 5. ฝ่ายการผลิต 6. พนักงานขาย
 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. อายุงาน 1. (น้อยกว่า 1 ปี) 2. (1 - 5 ปี) 3. (6 - 10 ปี)
 4. (11 - 15 ปี) 5. (16 - 20 ปี) 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 : การประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงบริการด้านคุ้มครองแรงงาน

1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดส่งให้มาน้อยเพียงใด

1. มากที่สุด 2. มาก 3. ปานกลาง
 4. น้อย 5. น้อยที่สุด

2. ท่านทราบถึงช่องทางการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน (การร้องเรียน การร้องทุกข์ การขอคำปรึกษา และแนะนำ) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือไม่

ทราบ จากช่องทาง 1. สื่อสิ่งพิมพ์/การประชาสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 2. อินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 3. โทรศัพท์ 4. ญาติ/เพื่อน
 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ไม่ทราบ

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ติดอากร
แสตมป์

ชื่อ - ที่อยู่ผู้รับ

โปรดส่ง แบบประเมินฯ กลับมายังชื่อ ที่อยู่ผู้รับที่ได้รับไว้ข้างต้น
โดยผู้ทำแบบประเมินฯ ไม่ต้องติดอากรแสตมป์แต่อย่างใด

ภายในวันที่ _____

บ

