

# ประเทศบาหลีเรน

สิทธิประโยชน์ของแรงงานในประเทศบาหลีเรนตามกฎหมายแรงงานในภาคเอกชนราชอาณาจักรบาหลีเรน

สิทธิประโยชน์ของแรงงานในประเทศบาหลีเรนตามกฎหมายแรงงานในภาคเอกชนราชอาณาจักรบาหลีเรน  
เลขที่ (36) ปี 2012

1. เงินค่าจ้าง
2. เงินค่าล่วงเวลา
3. เงินค่าพักผ่อนประจำปี
4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน
5. สิทธิอื่นๆ ที่ควรทราบนอกเหนือจากเงินสิทธิประโยชน์

## 1. ค่าจ้าง (Wages)

(1.1) ค่าจ้างของแรงงานจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามสัญญาการจ้างงานแบบรายบุคคลหรือแบบหมู่คณะ หรือตามระเบียบการทำงานของสถานประกอบการดังกล่าวและถ้าหากค่าจ้างไม่ถูกกำหนดไว้ด้วยวิธีใดๆ ดังกล่าว คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมือนกันถ้ามี มิฉะนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดให้เป็นไปตามประเพณีปฏิบัติของตำแหน่งงานในหน่วยงานซึ่งมีงานนั้นทำอยู่ และถ้าหากไม่พบประเพณีปฏิบัติดังกล่าว ศาลที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ดำเนินการกำหนดค่าจ้างซึ่งคนงานมีสิทธิได้รับอย่างเป็นธรรม

จากข้อความข้างต้นคือจะต้องมีการกำหนดชนิดของการทำงาน/การให้บริการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นหน้าที่ของคนงานที่ต้องปฏิบัติด้วย (มาตรา 37)

(1.2) อนุญาตให้มีการกำหนดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือรายวันหรือรายสัปดาห์หรือรายเดือนหรือรายขึ้นหรือตามผลผลิต

ค่าจ้างจะต้องไม่ถูกกำหนดเป็นรายขึ้นหรือตามผลผลิต เว้นแต่มีการระบุหรือบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างงาน (มาตรา 38)

(1.3) ห้ามมีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างเพียงเพราะมีความแตกต่างกันในเรื่องของเพศหรือเชื้อชาติหรือภาษาหรือศาสนาหรือความเชื่อ (มาตรา 39)

(1.4) ก. ค่าจ้างและเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ จะถูกจ่ายให้คนงานด้วยสกุลเงินบาหลีเรน และอนุญาตให้มีการตกลงจ่ายเป็นสกุลเงินต่างชาติที่มีการใช้ตามกฎหมายได้

ข. ค่าจ้างจะถูกจ่ายให้ในวันทำงานและในสถานที่ทำงานตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างที่ถูกกำหนดเป็นค่าจ้างรายเดือนจะต้องจ่ายให้อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2. ถ้าหากค่าจ้างเป็นแบบตามผลผลิตและมีระยะเวลาในการทำงานเกินกว่า 2 สัปดาห์ จำเป็นที่คนงานนั้นจะต้องได้รับค่าจ้างทุกสัปดาห์ๆ ละ 1 งวดภายใต้การคิดคำนวณที่เหมาะสมกับผลงานที่คนงานนั้นได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง และจะต้องจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือค้างอยู่ภายในสัปดาห์ถัดมาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ

3. ค่าจ้างของคนงานที่นอกเหนือไปจากสองข้อที่ผ่านมาจะต้องจ่ายอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกสัปดาห์ นอกจากมีการตกลงกำหนดเป็นอย่างอื่น

4. ถ้าหากความสัมพันธ์ของการทำงานสิ้นสุดลง คนงานจะต้องได้รับค่าจ้างของเขา ตลอดจนเงินทั้งหมดที่เขาจะมีสิทธิได้รับทันที เว้นแต่คนงานนั้นได้หยุดงานโดยตัวของเขาเอง ในกรณีนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ตลอดจนเงินสิทธิประโยชน์ทั้งหมดของคนงานให้จ่ายภายในระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน นับจากวันที่หยุดทำงาน

ค. เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานล่าช้าเกินกำหนดเวลาของการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยแก่คนงานในอัตราส่วน 6% ต่อปี จากค่าจ้างซึ่งจ่ายล่าช้าเป็นระยะเวลา 6 เดือนหรือน้อยกว่า (น้อยกว่า 6 เดือน) นับจากวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและอัตราส่วน (เปอร์เซ็นต์) นี้จะเพิ่มขึ้นอีก 1% ของทุกๆ เดือนที่มีการจ่ายค่าจ้างล่าช้าหลังจากนั้น และจะต้องไม่เกิน 12% ต่อปีของค่าจ้างนี้ (มาตรา 40)

(1.5) ไม่อนุญาตให้นายจ้างโยกย้ายคนงานที่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือนไปอยู่ในหมวดของคนงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์หรือรายชิ้นหรือรายชั่วโมง เว้นแต่ด้วยการเห็นชอบจากคนงานอย่างเป็นทางการ ในกรณีนี้สิทธิประโยชน์ทั้งหมดที่คนงานได้รับในระยะเวลาซึ่งเขาปฏิบัติงานในการรับค่าจ้างรายเดือนจะเป็นของคนงาน เป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ (มาตรา 41)

(1.6) ห้ามนายจ้างบังคับคนงานซื้ออาหารหรือสินค้าหรือบริการต่างๆ จากร้านค้าเป็นการเฉพาะเจาะจงซึ่งร้านค้านั้นเป็นกรรมสิทธิ์ของนายจ้างหรือของคนอื่น หรือจากสินค้าที่นายจ้างได้ผลิตขึ้นมา หรือจากบริการต่างๆ ที่นายจ้างได้นำเสนอ (มาตรา 42)

(1.7) ถ้าหากคนงานมายังสถานที่ทำงานตามเวลาที่ถูกกำหนดไว้เพื่อปฏิบัติงานและเขามีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของเขาในช่วงเวลานี้และมีสาเหตุต่างๆ ที่มาจากนายจ้างทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้ถือเสมือนว่าคนงานได้ปฏิบัติงานจริงๆ และมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

ส่วนถ้าหากคนงานมาแล้ว และมีสาเหตุต่างๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุม (Control) ของนายจ้าง ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพียงครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง (มาตรา 43)

(1.8) ก. ไม่อนุญาตให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของคนงานเกินกว่า 10% สำหรับเงินที่เขาได้ให้คนงานกู้ยืมไป ขณะที่สัญญาจ้างงานนั้นยังคงดำเนินอยู่ หรือ (ไม่อนุญาตให้นายจ้าง) ได้รับประโยชน์อันใดจากเงินกู้ยืมนี้และข้อบัญญัตินี้จะใช้กับค่าจ้างที่ถูกจ่ายให้ล่วงหน้าด้วย และสำหรับเงินกู้ยืมสร้างที่พักอาศัย

อนุญาตให้เพิ่มอัตราส่วนการหักเงินค่าจ้างของพนักงานได้ไม่เกิน 25% ของค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าต้องได้รับความเห็นชอบจากพนักงานอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

ข. นายจ้างสามารถที่จะให้พนักงานรับภาระค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินการที่เกิดขึ้นจากการกู้ยืมตามระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชำระเงินกู้ยืมนั้น

ค. ถ้าหากพนักงานหยุดทำงานเองก่อนชำระมูลค่าของเงินกู้ นายจ้างสามารถที่จะหักเงินตามมูลค่าของเงินกู้หรือส่วนที่เหลือค้างอยู่ของเงินกู้ จากเงินสิทธิประโยชน์ของพนักงานได้ (มาตรา 44)

(1.9) ไม่อนุญาตให้อายัดเงินค่าจ้างที่พนักงานมีสิทธิได้รับหรือยอมสละสิทธิส่วนหนึ่งส่วนใดของเงินค่าจ้างหรือขอให้หักออกจากเงินค่าจ้างเพื่อค่าใช้จ่ายหรือชำระหนี้สิน เว้นแต่ต้องอยู่ในขอบเขต 25 % ของค่าจ้างนี้ และอนุญาตให้เพิ่มอัตราส่วนนี้ขึ้นเป็น 50% ได้ในกรณีของค่าใช้จ่ายในการครองชีพ

และขณะที่มีหนี้สินพร้อมกันมาก ให้ความสำคัญกับหนี้สินค่าใช้จ่ายในการครองชีพก่อน หลังจากนั้นก็เป็นหนี้สินของนายจ้างที่เกิดจากพนักงานได้สร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นต่ออุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ หรือต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือที่พนักงานได้มาโดยไม่ชอบธรรมหรือจากการลงโทษทางการเงิน

และสำหรับการยอมสละส่วนหนึ่งส่วนใดของค่าจ้าง ในอัตราส่วนที่ถูกบัญญัติไว้ในย่อหน้าแรกนั้น จะต้องเป็นไปโดยความเห็นชอบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากพนักงานด้วย (มาตรา 45)

(1.10) นายจ้างจะไม่พ้นความรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าจ้างเว้นแต่ถ้าพนักงานได้เซ็นชื่อแสดงถึงการรับเงินค่าจ้างของตัวเองแล้วไว้ในทะเบียนที่ถูกเตรียมไว้เพื่อเรื่องดังกล่าว หรือในบัญชีค่าจ้างหรือในใบเสร็จเฉพาะที่ถูกจัดเตรียมไว้สำหรับจุดประสงค์นี้หรือด้วยการโอนเงินค่าจ้างของเขาไปเข้าบัญชีที่ธนาคารใดธนาคารหนึ่งตามความประสงค์ของพนักงาน (มาตรา 46)

(1.11) สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานและเงินค่าตอบแทนการพักผ่อนประจำปี ซึ่งถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ 59 และเงินค่าชดเชย (The Compensation) ที่มีสิทธิได้รับตามบทบัญญัติของข้อ ข ของมาตรา 99 และมาตรา 111 ของกฎหมายฉบับนี้นั้น จะถูกคิดคำนวณบนพื้นฐานของค่าจ้างครั้งสุดท้ายของพนักงาน ผนวกเข้าด้วยกับเงินช่วยเหลือทางด้านสังคม (The Social Allowance) ถ้ามี และถ้าหากว่าพนักงานทำงานแบบรายชิ้น (a piece – rate) หรือตามผลผลิต (or production basis) หรือได้รับค่าจ้างที่ตายตัว (or receives a fixed wage) รวมกับค่านายหน้า (Commission) หรือค่าอัตราส่วน (or percentage) นั้น การคิดคำนวณเงินสิทธิประโยชน์แต่ละอย่าง จะถูกคำนวณด้วยค่าจ้างเฉลี่ย (The average wage) ของพนักงานในช่วง 3 เดือนสุดท้าย (มาตรา 47)

(1.12) ค่าจ้างและจำนวนเงินที่พนักงานมีสิทธิได้รับหรือทายาทของพนักงานผู้มีสิทธิได้รับตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้นั้น จะอยู่นอกเหนือจากทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างทั้งด้านอสังหาริมทรัพย์และสังหาริมทรัพย์ และจะต้องชำระให้ครบก่อนหนี้สินอื่นใดรวมถึงหนี้สินที่รัฐมีสิทธิได้รับด้วย (มาตรา 48)

(1.13) ภายใต้บทบัญญัติของมาตราที่ 136 ของกฎหมายฉบับนี้ คำร้องทุกข์ในการเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งคนงานหรือทายาทผู้รับผลประโยชน์ของคนงานได้ยื่นฟ้องหลังจากที่สิทธิได้รับค่าจ้างผ่านไป 5 ปี จะไม่ถูกรับฟังหรือไม่ถูกรับพิจารณา (มาตรา 49)

## 2. เงินค่าล่วงเวลาเวลาทำงาน และช่วงเวลาพักผ่อน (Hours of Work and Periods of Rest)

(2.1) คนงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนตามลักษณะของการทำงาน ตามระเบียบการเข้าเวรทำงานในตอนกลางคืน และระเบียบการจำกัดตำแหน่งงาน (มาตรา 50)

(2.2) ก. ภายใต้บทบัญญัติของมาตรา 53 และ 54 ของกฎหมายฉบับนี้ ไม่อนุญาตให้คนงานทำงานจริง มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์

ข. นอกเหนือจากกรณีต่างๆ ที่ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้ ไม่อนุญาตให้คนงานมุสลิมทำงานในเดือนรอมฎอนเกินจาก 6 ชั่วโมงใน 1 วันหรือ 36 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์

ค. การกำหนดลดจำนวนชั่วโมงสูงสุดของเวลาทำงานลงมาทำได้โดยคำสั่งของรัฐมนตรีสำหรับงานบางกลุ่มหรืออุตสาหกรรมบางประเภทหรือตามสภาพการทำงานหรือลักษณะของการทำงาน (มาตรา 51)

(2.3) ก. ภายใต้ข้อบัญญัติในข้อ (ข) ของมาตรานี้ จำเป็นจะต้องใช้เวลา 1 ช่วง หรือมากกว่า 1 ช่วง เพื่อละหมาด รับประทานอาหารและพักผ่อนโดยรวมแล้วไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง และคนงานจะต้องไม่ทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และช่วงเวลาพักแต่ละช่วงดังกล่าวจะไม่ถูกคิดคำนวณรวมอยู่ในเวลาทำงานจริง

ข. รัฐมนตรีจะออกคำสั่งกำหนดเกี่ยวกับลักษณะงานต่างๆ และสภาพต่างๆ ที่คนงานต้องทำงานต่อเนื่องตลอดเวลาโดยไม่มีช่วงเวลาหยุดพักอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ทางด้านเทคนิคหรืออันเนื่องมาจากสภาพต่างๆ ของการจ้างงาน และรัฐมนตรีจะกำหนดงานต่างๆ ที่ยากหรืองานที่เหน็ดเหนื่อยซึ่งคนงานจะต้องได้รับช่วงหยุดพักหลายช่วงซึ่งจะถูกคิดคำนวณรวมอยู่ในเวลาทำงานจริง (มาตรา 52)

(2.4) ก. ภายใต้บทบัญญัติในข้อ ก ของมาตราที่ 51 ของกฎหมายฉบับนี้ ไม่อนุญาตให้คนงานทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงใน 1 วัน เว้นแต่จะตกลงเป็นอย่างอื่น โดยเวลาการทำงานจริงนั้นจะต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน

ข. จะต้องมีการกำหนดเวลาทำงานและช่วงเวลาพัก โดยช่วงตั้งแต่เริ่มเวลาทำงานจนหมดเวลาทำงานนั้นจะต้องไม่เกิน 11 ชั่วโมงใน 1 วัน และช่วงเวลาพักนั้นจะถูกคิดรวมในเวลาที่มีการทำงานเมื่อคนงานนั้นอยู่ในสถานที่ทำงาน

ค. ข้อยกเว้นจากบทบัญญัติของวรรคที่ผ่านมา คนงานที่ปฏิบัติงานแบบต่อเนื่อง (Intermittent job) โดยลักษณะของงานและเป็นงานซึ่งจะถูกกำหนดโดยคำสั่งของรัฐมนตรี ระยะเวลาการทำงานของคนงานจะต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อ 1 วัน (มาตรา 53)

(2.5) อนุญาตให้นายจ้างให้คนงานทำงานล่วงเวลาได้ตามความจำเป็นของลักษณะงาน และคนงานจะต้องได้รับค่าจ้างของการทำงานล่วงเวลาเท่ากับค่าจ้างซึ่งเขามีสิทธิได้รับผนวกเข้าอีก 25% เป็นอย่างน้อย จากเวลาทำงานตอนกลางวัน และ(ผนวกเข้า) อีก 50 % จากการทำงานตอนกลางคืน (มาตรา 54)

(2.6) นายจ้างจำเป็นต้องติดประกาศตารางที่แจ้งถึงวันพักผ่อนประจำสัปดาห์ เวลาทำงาน และช่วงเวลาพักต่างๆ ซึ่งถูกกำหนดไว้สำหรับคนงานทุกคน ไว้ในที่เปิดเผยในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกี่ยวกับตารางนั้น (มาตรา 55)

(2.7) บทบัญญัติต่างๆ ของมาตรา ที่ 51 52 และ 53 ของกฎหมายฉบับนี้ จะไม่ใช้กับ

1. ตัวแทนทั้งหลายที่ได้รับการมอบอำนาจจากนายจ้าง
2. คนงานที่ทำงานแบบเตรียมการและงานแบบทำให้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งกำหนดให้ต้องทำให้สำเร็จก่อนหรือหลังจากสิ้นสุดเวลาทำงานที่เป็นทางการ
3. คนงานที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยและคนงานทำความสะอาด

รัฐมนตรีจะออกคำสั่งกำหนดเวลาสูงสุดของการทำงานจริงและการทำงานล่วงเวลาและค่าจ้างล่วงเวลาที่มีสิทธิได้รับสำหรับ 2 กลุ่มที่ถูกบัญญัติไว้ในสองข้อ 2 และ 3 ของมาตรานี้ โดยค่าจ้างนี้จะต้องไม่น้อยกว่าที่มาตราที่ 54 ของกฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติไว้ (มาตรา 56)

(2.8) ก. จำเป็นจะต้องจัดระเบียบการทำงานในสถานประกอบการ โดยที่คนงานแต่ละคนจะต้องได้รับการพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

และวันศุกร์ถือว่าเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อเป็นการรักษาวลาระหมาดวันศุกร์สำหรับมุสลิม และอนุญาตให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงวันนี้ไปเป็นวันอื่นในสัปดาห์สำหรับเป็นวันทำงานของคนงาน

นายจ้างมีอำนาจที่จะจ่ายค่าจ้างให้คนงานรายสัปดาห์ในส่วนของที่ทำงานมากกว่า 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง โดยมีเงื่อนไขว่าเวลาทำงานในระหว่างสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ข. อนุญาตให้นายจ้างให้คนงานทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ของเขาได้ ถ้าหากมีความจำเป็นตามสภาพการทำงาน และในกรณีนี้คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างทำงานของวันนี้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 150% ของค่าจ้างหรือจะได้รับวันหยุดวันอื่นทดแทน ตามที่คนงานเลือกระหว่างค่าจ้างเพิ่มหรือวันหยุด และไม่อนุญาตให้คนงานทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์มากกว่า 2 ครั้งต่อเนื่องเว้นแต่ต้องได้รับความเห็นชอบอย่างเป็นทางการโดยลักษณะอักษร (มาตรา 57)

### 3. เงินค่าพักผ่อนประจำปี (Vacation) วันหยุดพักผ่อน (Holidays)

(3.1) เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของมาตราที่ 60 ของกฎหมายฉบับนี้ พนักงานที่ปฏิบัติงานให้นายจ้างมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี จะมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับเดือนละ 2 วันครึ่ง (หรือเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน หรือ 12 เดือน X 2.50 วัน = 30 วัน)

และถ้าหากระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่า 1 ปี พนักงานมีสิทธิได้รับวันหยุดในอัตราส่วนตามระยะเวลาซึ่งเขาได้ปฏิบัติงานไป

พนักงานที่ไม่ใช้สิทธิในวันหยุดของตัวเองจะต้องได้รับเงินเป็นค่าตอบแทน เป็นไปตามบทบัญญัติในข้อ ข ของมาตราที่ 59 ของกฎหมายฉบับนี้

(3.2) ก. ภายใต้บทบัญญัติของมาตราที่ 61 ของกฎหมายฉบับนี้ นายจ้างจะเป็นผู้กำหนด วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นไปตามลักษณะและสภาพของงาน และพนักงานจำเป็นจะต้องหยุดในวัน และระยะเวลาซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้

ในทุกกรณีพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 15 วัน โดยอย่างน้อยจะต้อง 6 วันต่อเนื่อง

ข. พนักงานสามารถที่จะหยุดงานได้ด้วยสาเหตุฉุกเฉินใดๆ ก็ตามเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 วัน ในช่วงเวลา 1 ปี และสูงสุด 2 วันต่อ 1 ครั้ง และวันหยุดที่เกิดขึ้นจะถูกคิดคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดประจำปีที่ถูกกำหนดไว้สำหรับพนักงาน

ค. นายจ้างจำเป็นจะต้องเคลียร์วันหยุด และค่าจ้างที่มีสิทธิจะได้รับที่มีสะสมอยู่ ให้กับพนักงานในทุกๆ สองปีเป็นอย่างน้อย และถ้าหากความสัมพันธ์ของการทำงานสิ้นสุดลงก่อนที่พนักงานจะหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีอยู่ เขามีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดที่มีอยู่นั้น

ง. จากบทบัญญัติในข้อที่ผ่านมา สิทธิของพนักงานในการได้รับเงินค่าวันหยุดพักผ่อนที่ถูกกำหนดไว้จากนายจ้างนั้นจะตกไป เมื่อใดที่มีหลักฐานยืนยันว่า พนักงานมีการปฏิเสธเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นทางการ

(3.3) ไม่อนุญาตให้มีการแบ่งวันหยุดพักผ่อนประจำปีของเด็กหรือเยาวชน (A Juvenile's annual leave) ออกเป็นช่วงๆ หรือรวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือตัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีออก

(3.4) พนักงานมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าหากเป็นเพื่อไปเข้าสอบในระดับใดระดับหนึ่งของการศึกษา โดยมีเงื่อนไขว่าต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนการหยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน

(3.5) นายจ้างมีสิทธิในการตัดสิทธิคนงานจากการได้รับค่าจ้างจากระยะเวลาการหยุดพักผ่อน หรือเรียกคืนเงินค่าพักผ่อนที่จ่ายให้คนงานไปแล้ว ถ้าหากพิสูจน์ได้ว่าคนงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นในช่วง

ระยะเวลาที่หยุดพักผ่อนดังกล่าวนั้น โดยไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายและความผิดทางวินัยด้วย (Without prejudice to disciplinary liability)

(3.6) ก. สำหรับคนงานมีสิทธิในการหยุดงานเป็นเวลา 3 วัน โดยได้รับค่าจ้างในกรณีต่อไปนี้

1. แต่งงานเพียงครั้งเดียว
2. คู่สมรสของคนงานเสียชีวิตหรือญาติของเขาคงคนใดคนหนึ่งจนถึงระดับที่สี่
3. ญาติของคู่สมรสของคนงานคนใดคนหนึ่งเสียชีวิตจนถึงระดับที่สอง

ข. คนงานมีสิทธิหยุดงานเป็นเวลา 1 วัน โดยได้รับค่าจ้างถ้าหากเขาได้ถูก

ค. สำหรับคนงานหญิงที่เป็นมุสลิมมีสิทธิหยุด 1 เดือน โดยได้รับค่าจ้างเต็มถ้าหากสามีของเธอเสียชีวิต เช่นเดียวกันเธอมีสิทธิในการขออยู่ใน “อิดดาห์ (Eddah)”\*\* ของการเสียชีวิตอย่างครบสมบูรณ์จากวันหยุดพักผ่อนประจำปีของเธอเป็นระยะเวลา 3 เดือน 10 วัน และถ้าหากเธอไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลงเหลืออยู่ในบัญชี เธอมีสิทธิหยุดโดยไม่ต้องรับค่าจ้าง

**\*\* (อิดดาห์ (Eddah) หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้เป็นภรรยาจะต้องไว้ทุกข์ให้สามีที่เสียชีวิตเป็นเวลา 4 เดือน 10 วันนับจากวันที่สามีเสียชีวิตหรือจนถึงวันที่คลอดบุตรกรณีภรรยาตั้งครรภ์อยู่ตามบทบัญญัติศาสนา)**

ง. นายจ้างมีสิทธิสั่งให้คนงานนำเอกสารมายืนยันเกี่ยวกับกรณีต่างๆ ที่ถูกบัญญัติไว้ในวรรคก่อน

(3.7) คนงานมีสิทธิหยุด โดยได้รับค่าจ้างเต็มในวันถัดมา และวันหยุดราชการในวโรกาสต่างๆ ซึ่งมติสภาคณะรัฐมนตรีจะออกมากำหนดในเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามการนำเสนอของรัฐมนตรี (แรงงาน)

อนุญาตให้นายจ้างให้คนงานทำงานในวันใดวันหนึ่งของวันต่างๆ เหล่านี้ ถ้าหากสภาพการทำงานจำเป็นต้องทำอย่างนั้น และในกรณีนี้คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการทำงานนี้เท่ากับ 150 % ของค่าจ้าง หรือจะต้องได้รับวันหยุดวันอื่นชดเชยตามที่คนงานจะเลือกว่าจะขอรับเป็นค่าจ้างหรือขอรับเป็นวันหยุดแทน

และถ้าหากว่าวันหยุดเหล่านี้ไปตรงกับวันศุกร์หรือวันหยุดราชการ คนงานต้องได้รับวันหยุดวันอื่นชดเชย 1 วัน

(3.8) สำหรับคนงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 3 เดือนต่อเนื่อง และได้รับการรับรองว่าเจ็บป่วยมีสิทธิได้รับวันหยุดลาป่วยตามใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งของรัฐบาล หรือคลินิกแห่งใดแห่งหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เขามีสิทธิในการขอลาป่วยดังต่อไปนี้ภายใน 1 ปี

1. 15 วัน (แรก) โดยได้รับค่าจ้างเต็ม (Fifteen days on full pay)
2. 20 วัน (ต่อมา) โดยได้รับค่าจ้างเพียงครึ่งเดียว (Twenty days on haft pay)
3. 20 วัน (ต่อมา) โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Twenty days without pay)

และถ้าหากเกิดความขัดแย้งขึ้นเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาการรักษา คณะกรรมการทางการแพทย์ (the Medical Commission) ที่ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 89 ของกฎหมายฉบับนี้จะเป็นผู้ดำเนินการกำหนด ระยะเวลา

อนุญาตให้สะสมวันหยุดลาป่วย (Sick leave) ที่คนงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็ม หรือได้รับค่าจ้างเพียง ครึ่งเดียว (on full or half pay) ได้ไม่เกินระยะเวลา 240 วัน

(3.9) คนงานที่เจ็บป่วยอาจจะใช้ประโยชน์จากวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีอยู่ นอกเหนือจาก วันหยุดลาป่วยที่เขามีสิทธิได้รับ

(3.10) สำหรับคนงานมุสลิมที่ปฏิบัติงานรับใช้นายจ้างมาเป็นระยะเวลา 5 ปีต่อเนื่อง มีสิทธิในการ หยุดเป็นระยะเวลา 14 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อประกอบพิธีกรรมฮัจญ์ และคนงานจะได้รับวันหยุด ในโอกาสนี้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น ในช่วงเวลาที่เขาปฏิบัติงานกับนายจ้างและยังไม่เคยได้รับประโยชน์จาก วันหยุดดังกล่าวกับนายจ้างคนอื่น และนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนคนงานที่จะได้รับวันหยุดนี้ต่อปี เป็นไปตามสภาพการทำงาน โดยคนงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานที่สุดอย่างต่อเนื่องจะได้รับสิทธิ์ นี้ก่อน

#### 4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน End of Service

(4.1) คนงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมนั้น ขณะที่มีการยกเลิกสัญญา จ้างงานของเขาหรือสิ้นสุดสัญญา เขามีสิทธิได้รับเงินรางวัลเท่ากับค่าจ้างครึ่งเดือนของทุกๆ ปีใน 3 ปีแรก ของการทำงาน และเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนของทุกๆ ปีในปีต่อๆ มา (คือ 3 ปีแรก ปีละครึ่งเดือนเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนครึ่ง และตั้งแต่ปีที่ 4 เป็นต้นไป ปีละ 1 เดือนของเงินเดือน) และคนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัล ดังกล่าวจากเศษของปีด้วยตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่คนงานได้ปฏิบัติงาน

#### 5. สิทธิอื่นๆ ที่ควรทราบ

##### สัญญาจ้างงาน

##### **สัญญาจ้างแบบรายบุคคล (Individual Contract of Employment)**

(5.1) สัญญาจ้างงานจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและต้องถูกเขียนเป็นภาษาอาหรับ จำนวน 2 ฉบับ โดยแต่ละฝ่ายเก็บไว้คนละ 1 ฉบับ และถ้าหากสัญญาดังกล่าวนั้น ถูกเขียนด้วยภาษาอื่นที่ไม่ใช่ภาษา อาหรับจะต้องแนบฉบับที่ถูกเขียนเป็นภาษาอาหรับควบคู่ไปด้วย และถ้าหากสัญญานั้นอ้างอิงกับกฎ ข้อบังคับภายในจำเป็นต้องแนบกฎข้อบังคับภายในนั้นไว้กับสัญญาจ้างงานด้วย โดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย จะต้องเซ็นชื่อหรือลงนามในกฎข้อบังคับภายในดังกล่าวนี้ด้วย และจะถือว่ากฎข้อบังคับดังกล่าวนี้ได้รับการรับรอง และในกรณีไม่ได้เขียนสัญญาจ้างงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อนุญาตให้คนงานเพียงฝ่ายเดียว สามารถยืนยันสิทธิของคนงานทั้งหมดได้ทุกวิถีทางในการยืนยัน



(5.2) สัญญาจ้างงานต้องประกอบไปด้วยรายละเอียดที่สำคัญของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ชื่อของนายจ้าง ที่อยู่ของสถานประกอบการ และหมายเลขทะเบียนการค้า
2. ชื่อของแรงงาน วันเดือนปีเกิด คุณสมบัติ ตำแหน่งงานหรืออาชีพ สถานที่พำนักหรือที่อยู่ สัญชาติ และรายละเอียดที่ใช้ยืนยันบุคคล
3. ลักษณะและประเภทของงานและระยะเวลาของสัญญา ถ้าเป็นสัญญาประเภทที่ถูกกำหนดระยะเวลาไว้
4. ค่าจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้ วิธีการ และกำหนดเวลาของการจ่ายค่าจ้าง รวมถึงค่าตอบแทนต่างๆ ที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์ทั้งหมด ตามที่ได้ตกลงกันไว้
5. รายละเอียดอื่นๆ ที่จะถูกกำหนดโดยคำสั่งของรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ

(5.3) ก. อนุญาตให้แต่งตั้งหรือบรรจุแรงงาน ภายใต้เงื่อนไขการทดลองงาน ถ้าในสัญญาจ้างงานนั้นมีการระบุไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาการทดลองงานนั้นต้องไม่เกิน 3 เดือน

อย่างไรก็ตามระยะเวลาของการทดลองงานอาจเพิ่มขึ้นได้สูงสุดไม่เกิน 6 เดือนในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องมีคำสั่งจากรัฐมนตรีออกมากำหนดตำแหน่งงานนั้นๆ ระยะเวลาทดลองจะไม่ได้รับการยอมรับ เว้นแต่จะกำหนดไว้อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างงาน

ข. อนุญาตให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาจ้างงาน ยุติสัญญาได้ในระหว่างระยะเวลาของการทดลองงานเมื่อปรากฏว่าไม่มีความเหมาะสมในการทำตามสัญญานั้น โดยมีเงื่อนไขว่าต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบก่อนจะยุติสัญญานั้นอย่างน้อย 1 วัน

ค. ไม่อนุญาตให้จ้างคนงานทำงานภายใต้เงื่อนไขการทดลองงานมากกว่า 1 ครั้งกับนายจ้าง 1 ราย

(5.4) ห้ามนายจ้างละเมิดเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างส่วนบุคคล (individual contract) หรือสัญญาจ้างแบบเป็นกลุ่มหรือแบบหมู่คณะ (collective contract) หรือกำหนด (require) ให้คนงานทำงานอื่นที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ เว้นแต่ถ้าหากความจำเป็นในการทำงานนั้น (เกิดกรณีฉุกเฉิน) เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น หรือเป็นการซ่อมแซมอันเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ หรือในภาวะที่มีแรงกดดันบังคับ โดยงานนั้นต้องอยู่ในลักษณะชั่วคราวและนายจ้างสามารถให้คนงานทำงานอื่นที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ได้ ถ้าหากงานนั้นไม่ได้แตกต่างไปจากเนื้อหาของเขาเดิมๆ ที่ทำอยู่ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่กระทบกับสิทธิต่างๆ ของคนงาน

อนุญาตให้นายจ้างฝึกอบรมคนงานและพัฒนาคุณสมบัติของคนงานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากงานที่ได้มีการตกลงกันไว้ เพื่อเป็นการดำเนินการไปพร้อมกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีใน

สถานประกอบการ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องแจ้งให้กระทรวงที่เกี่ยวข้อง (The concerned Ministry) ตลอดจนสหภาพแรงงานหรือสหภาพการค้าที่เกี่ยวข้อง (and the relevant trade union) ทราบด้วย

### **การสิ้นสุดสัญญาแรงงาน Termination of a Contract of Employment**

(5.5) ก. สัญญาจ้างงานที่กำหนดระยะเวลาไว้นั้นจะสิ้นสุดลงตามการสิ้นสุดของสัญญาจ้างงาน

ข. ถ้าหากสัญญาจ้างงานที่กำหนดระยะเวลาไว้นั้นสิ้นสุดลงตามการสิ้นสุดของสัญญาจ้างงาน อนุญาตให้ต่ออายุสัญญานั้นได้โดยการตกลงกันอย่างชัดเจนระหว่างสองฝ่ายดังกล่าวต่อไป

(5.6) ก. สัญญาจ้างงานเพื่อทำงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจงให้แล้วเสร็จ สัญญาแรงงานดังกล่าวจะสิ้นสุดลงตามการสิ้นสุดของงานนั้น

ข. สัญญาจ้างงานเพื่อทำงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจงให้แล้วเสร็จได้สิ้นสุดลง อนุญาตให้ต่ออายุสัญญานั้นได้โดยการตกลงกันอย่างชัดเจนระหว่างสองฝ่ายเพื่อทำงานดังกล่าวให้แล้วเสร็จ

(5.7) สัญญาจ้างงานจะถือว่าเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. สัญญานั้นไม่มีการกำหนดระยะเวลาไว้

2. สัญญานั้นมีระยะเวลาเกินกว่า 5 ปี

3. ระยะเวลาของสัญญาเดิมและระยะเวลาที่ถูกต้องอายุนั้นเกินกว่า 5 ปี

4. เมื่อทั้งสองฝ่ายของคู่สัญญายังคงถือปฏิบัติตามสัญญาที่ถูกกำหนดระยะเวลาไว้ต่อไป หลังจากทีระยะเวลาของสัญญานั้นได้สิ้นสุดลงแล้ว โดยไม่มีการตกลงอย่างชัดเจนในการต่ออายุสัญญา ดังกล่าว

5. สัญญาจ้างงานเพื่อทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงให้แล้วเสร็จและงานดังกล่าวใช้ระยะเวลาเกินกว่า 5 ปี

6. เมื่อมีการต่ออายุสัญญาจ้างงานเพื่อทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงให้แล้วเสร็จและระยะเวลาการทำงานเดิมกับงานต่างๆ ที่มีการต่อสัญญาใหม่ต่อเนื่องเกินกว่า 5 ปี

7. สัญญาจ้างงานเพื่อทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงให้แล้วเสร็จได้สิ้นสุดลงและทั้งสองฝ่ายของคู่สัญญายังคงถือปฏิบัติตามสัญญานั้นต่อไปเพื่อทำงานนั้นให้แล้วเสร็จ โดยไม่มีการตกลงอย่างชัดเจนในการต่อสัญญา

(5.8) ก. อนุญาตให้แต่ละฝ่ายของคู่สัญญายุติสัญญาได้ หลังจากแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบก่อน สิ้นสุดสัญญาเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน และสัญญาแรงงานนั้นจะยังคงถือปฏิบัติอยู่ในช่วงระยะเวลาการแจ้ง และทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับทั้งหมดที่เกิดขึ้นมาจากสัญญานั้น

เมื่อการบอกเลิกสัญญานั้นเกิดขึ้นจากฝ่ายนายจ้าง การตกลงกันนั้นอาจมีระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าเกินกว่า 30 วันได้

ข. เมื่อมีการบอกเลิกสัญญาโดยไม่มีแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจะเรียกร้องเงินค่าชดเชยจากอีกฝ่ายหนึ่งจากระยะเวลาที่ต้องแจ้งให้ทราบเท่ากับค่าจ้างของคณงานเต็มจำนวนตามระยะเวลาของการแจ้งให้ทราบหรือเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่แล้วแต่สภาพ

ถ้าหากการบอกเลิกสัญญานั้นเกิดมาจากนายจ้าง ระยะเวลาของการแจ้งให้ทราบหรือระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นจะถูกคิดคำนวณให้เป็นระยะเวลาของการทำงานของคณงานด้วย และถ้าหากการบอกเลิกสัญญานั้นเกิดขึ้นมาจากคณงานสัญญานั้นก็สิ้นสุดลงทันทีนับจากวันที่เขาหยุดงาน

ค. การแจ้งให้ทราบถึงการบอกเลิกสัญญานั้นเกิดขึ้นมาจากฝ่ายนายจ้าง คณงานมีสิทธิที่จะหยุดงาน 1 วันเต็มในสัปดาห์นั้นหรือ 8 ชั่วโมงในระหว่างสัปดาห์ดังกล่าวเพื่อไปหางานอื่นทำ โดยการหยุดงานนั้นจะต้องอยู่ในเวลาที่เหมาะสมกับสภาพของงานด้วย และคณงานมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างใน 1 วัน หรือ ชั่วโมงต่างๆ ที่คณงานหยุดงานนั้นด้วย

ง. บทบัญญัติของมาตรานี้จะไม่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาเสียสิทธิในการเรียกร้องเงินค่าชดเชยจากการบอกเลิกสัญญา ถ้าหากว่าการเรียกร้องดังกล่าวสมเหตุสมผล

(5.9) การแจ้งให้ทราบตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ 99 ของกฎหมายฉบับนี้นั้นจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษรและฝ่ายที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญานั้นจะต้องส่งหนังสือแจ้งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของเขาและจะต้องได้รับการลงนามเป็นหลักฐานถึงการรับหนังสือแจ้งดังกล่าวหรือส่งหนังสือแจ้งนี้ไปให้เขาทางจดหมายลงทะเบียน (เพื่อยืนยันถึงการส่งถึงมือ) ตามที่อยู่ ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งได้แจ้งไว้

ถ้าหากว่าฝ่ายที่ถูกส่งหนังสือแจ้งนั้นปฏิเสธที่จะรับหนังสือดังกล่าว อนุญาตให้อีกฝ่ายหนึ่งยืนยันในเรื่องดังกล่าวได้ทุกวิถีทางในการยืนยัน

ระยะเวลาการแจ้งให้ทราบนั้นจะเริ่มตั้งแต่วันที่มีการรับหนังสือดังกล่าวหรือปฏิเสธการรับหนังสือดังกล่าวแล้วแต่สภาพ

ไม่อนุญาตให้รวมการแจ้งบอกเลิกสัญญานั้นไว้กับเงื่อนไขหรือข้อแม้ของการพักผ่อนหรือการสิ้นสุดสัญญา

(5.10) คณงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากการที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างงาน ตรีบใดที่การบอกเลิกสัญญานั้นไม่ได้เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมาย

การพิสูจน์ความชอบธรรมของการบอกเลิกสัญญานั้นจะตกเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง

(5.11) ก. ถ้านายจ้างส่งหนังสือแจ้งถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างงานในช่วงวันลาหยุดของคณงาน ระยะเวลาของการแจ้งนั้นจะถูกลบในวันถัดไปจากการสิ้นสุดของวันหยุด

ข. ไม่อนุญาตให้นายจ้างยุติสัญญาจ้างงานในช่วงระหว่างที่คณงานลาหยุด

(5.12) ข้อตกลงที่ให้นายจ้างทำการยกเว้นหรือละเว้นการแจ้งให้ทราบและการลดระยะเวลาการแจ้งให้ทราบซึ่งขัดกับบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้จะถือเป็นโมฆะ

ถ้าหากการยกเลิกสัญญาเกิดมาจากฝ่ายของพนักงาน นายจ้างอาจจะได้รับการยกเว้นในการแจ้งให้  
พนักงานทราบทั้งหมดหรือบางส่วน

(5.13) ก. การยกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างถือว่าการเลิกจ้างนั้น ไม่ชอบธรรมสำหรับพนักงาน  
ถ้าหากการยกเลิกนั้นมาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

1. เพศหรือสีผิวหรือศาสนาหรือความเชื่อหรือสถานะทางสังคมหรือความรับผิดชอบ  
ต่างๆ ทางด้านครอบครัวหรือการตั้งครรภ์ของสตรีที่ทำงานหรือการคลอดบุตรหรือการให้นมบุตร

2. พนักงานเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆ ของสหภาพแรงงาน  
ที่เป็นไปตามกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้

3. พนักงานเป็นตัวแทนในการก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือพนักงานเคยปฏิบัติงานในลักษณะ  
นี้มาก่อนหรือพยายามที่จะเป็นตัวแทนของพนักงาน

4. การยื่นร้องทุกข์หรือการแจ้งหรือการดำเนินคดีกับนายจ้าง เว้นแต่การร้องทุกข์หรือ  
การแจ้งหรือการดำเนินคดีนั้นเป็นการก่อ

5. การที่พนักงานใช้สิทธิในการหยุดต่างๆ เป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมายนี้

6. เปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานที่กำหนดโดยนายจ้าง

ข) ศาลจะตัดสินการร้องขอของพนักงานที่ถูกเลิกจ้างให้กลับไปทำงานเหมือนเดิม เมื่อพิสูจน์  
ต่อศาลได้ว่า การเลิกจ้างพนักงานจากการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่เกิดมาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งตามที่ถูกบัญญัติ  
ไว้ในข้อย่อที่ (2) และข้อย่อที่ (3) ของวรรคก่อน

(5.14) พนักงานอาจยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในกรณีดังต่อไปนี้

1. นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายร่างกายพนักงานขณะปฏิบัติงานหรือด้วยสาเหตุของ  
การปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำที่ทำให้พนักงานต้องถูกลงโทษตามกฎหมาย

2. นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างปฏิบัติเรื่องที่เป็นที่ผิดศีลธรรมต่อพนักงานหรือสมาชิก  
คนหนึ่งคนใดของครอบครัวพนักงาน

และถือว่าการยกเลิกสัญญาในสองกรณีนี้ เป็นการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้าง

(5.15) อนุญาตให้พนักงานยกเลิกสัญญาจ้างได้หลังจากที่แจ้งให้นายจ้างทราบแล้วในกรณีดังต่อไปนี้

1. นายจ้างอาศัยช่องโหว่ในการไม่ทำตามข้อบังคับที่กฎหมายหรือสัญญาจ้าง  
หรือระเบียบการทำงานในสถานประกอบการได้บัญญัติไว้

2. นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างได้ใช้เล่ห์เหลี่ยมฉ้อฉลต่อพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ  
เงินเดือนหรือสภาพการทำงานที่สำคัญซึ่งไม่ได้รวมไว้ในสัญญาจ้าง

พนักงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในการปิดช่องโหว่หรือจัดการใช้เล่ห์  
เหลี่ยมฉ้อฉลภายในระยะเวลาไม่เกิน 30 วันนับจากวันที่ได้ยื่นคำร้องขอ ก่อนที่จะส่งหนังสือแจ้งถึงการ

ยกเลิกสัญญาจ้างงานนั้น และถ้าหากหมดระยะเวลาที่โดยที่นายจ้างไม่ตอบรับต่อคนงานถึงคำร้องขอ ดังกล่าวหลังจากมีการส่งหนังสือแจ้งเตือนที่กล่าวถึงนั้นแล้ว คนงานมีสิทธิในการยกเลิกสัญญาแรงงาน และให้ถือว่าการยกเลิกนี้อยู่ในฐานะของการบอกเลิกสัญญาจากฝ่ายนายจ้างโดยมีสาเหตุอันไม่ชอบธรรม เมื่อคนงานได้พิสูจน์คำร้องดังกล่าวแล้ว

(5.16) อนุญาตให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือไม่ต้อง จ่ายเงินชดเชยใดๆ ในกรณีดังต่อไปนี้

1. คนงานปลอมตัวมาหรือคนงานยื่นใบรับรองหรือใบประกาศนียบัตรปลอม
2. คนงานตั้งใจกระทำความผิดที่ก่อให้เกิดการขาดทุนหรือความเสียหายในวัตถุประสงค์ของนายจ้าง เป็นอย่างมาก นายจ้างต้องแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงเหตุการณ์ดังกล่าวภายใน 2 วันทำงานนับจาก เวลาที่เขาทราบเรื่องถึงการประสบความสำเร็จหรือความเสียหายของวัตถุประสงค์ดังกล่าว
3. คนงานไม่รักษากฎข้อบังคับที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเกี่ยวกับความปลอดภัยของคนงานหรือ สถานประกอบการ ทั้งที่มีการแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าข้อบังคับหรือข้อสั่งการ ดังกล่าวจะต้องถูกเขียนและตีประกาศไว้หรือแขวนไว้ในลักษณะที่เปิดเผยในสถานที่ทำงาน
4. คนงานขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นระยะเวลาเกินกว่า 20 วันแบบไม่ต่อเนื่องหรือ 10 วันต่อเนื่องภายใน 1 ปี โดยก่อนที่จะมีการยกเลิกสัญญานั้นนายจ้างต้องส่งหนังสือแจ้งเตือนคนงานทราบ ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร หลังจากที่ยกเลิกสัญญาเป็นเวลา 10 วันในกรณีที่หนึ่ง และ 5 วัน ในกรณีที่สอง
5. คนงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักๆ ที่ถูกระบุไว้ในสัญญาจ้างงานได้
6. คนงานเปิดเผยความลับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์ อักษรจากนายจ้าง
7. คนงานถูกตัดสินคดีถึงที่สุดเกี่ยวกับคดีอาญาหรือในเรื่องเกี่ยวกับเกียรติ ศักดิ์ศรีหรือ ความไว้วางใจหรือความซื่อสัตย์หรือศีลธรรมทั่วไป
8. คนงานอยู่ในอาการที่เมาสุราอย่างชัดเจนในช่วงเวลาทำงานหรืออยู่ภายใต้ฤทธิ์ของสาร เสพติดที่เขาได้เสพเข้าไปหรือกระทำการใดๆ ที่แสดงถึงการทำผิดมารยาทในสถานที่ทำงาน
9. คนงานทำร้ายนายจ้างหรือผู้จัดการที่รับผิดชอบงานให้ได้รับอันตรายอย่างร้ายแรง อันเกิด จากการทำคำแนะนำที่ในการทำงานหรือเกี่ยวข้องกับงาน
10. คนงานไม่รักษากฎ กติกาที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิของการประท้วง
11. คนงานกลายเป็นบุคคลที่ไม่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามสัญญา ด้วยสาเหตุ ที่มาจากตัวคนงานเช่นมีการยกเลิกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือคนงานขาดคุณสมบัติต่างๆ ที่เป็น คุณสมบัติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามที่ได้ตกลงกันไว้

(5.17) ไม่อนุญาตให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน อันเนื่องมาจากสาเหตุทางด้านวินัย โดยไม่ปฏิบัติ ตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้และคำสั่งต่างๆ ที่ออกมาบังคับใช้ ตลอดจนระเบียบต่างๆ ของการทำงาน และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษของสถานประกอบการ

(5.18) ไม่อนุญาตให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน ด้วยสาเหตุของการที่คนงานนั้นมีคุณสมบัติต่ำ หรือมีคุณสมบัติที่บกพร่อง เว้นแต่หลังจากที่มีการแจ้งเตือนให้เขาทราบก่อนถึงการไม่มีคุณสมบัติ ที่เหมาะสมต่างๆ หรือการมีคุณสมบัติที่บกพร่อง โดยให้โอกาสและระยะเวลาที่เหมาะสมในการปรับปรุง ไม่น้อยกว่า 60 วัน เพื่อให้เขาไปถึงระดับที่ต้องการ และถ้าหากคนงานยังคงล้มเหลวอีก อนุญาตให้นายจ้าง ยกเลิกสัญญาจ้างงานได้หลังจากมีหนังสือแจ้งให้คนงานทราบเป็นไปตามบทบัญญัติข้อ ก ในมาตราที่ 99 ของกฎหมายฉบับนี้ และเป็นไปตามที่ข้อบังคับที่ได้รับการอนุมัติได้บัญญัติไว้

(5.19) อนุญาตให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานได้ ด้วยสาเหตุของการปิดกิจการทั้งหมดหรือ บางส่วนหรือลดขนาดกิจการของสถานประกอบการลงหรือเปลี่ยนระบบการผลิตไปเป็นอย่างอื่นที่มี ผลกระทบกับขนาดของแรงงาน โดยการยกเลิกสัญญานั้นจะไม่สมบูรณ์เว้นแต่มีการแจ้งกระทรวงให้ทราบ ถึงสาเหตุของการยกเลิกเป็นเวลาล่วงหน้า 30 วันก่อนที่จะมีการแจ้งเตือนคนงานให้ทราบถึงการบอกเลิก สัญญา

การบอกเลิกสัญญาไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามจากสาเหตุต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในบทที่ผ่าน มา คนงานมีสิทธิได้รับเงินชดเชยเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนที่ได้ถูกกล่าวถึงในมาตราที่ 111 ของกฎหมาย ฉบับนี้

(5.20) ก. ถ้าหากนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานที่ไม่มีกำหนดอายุเวลาเอาไว้ภายใน 3 เดือนแรกนับ จากวันที่เริ่มทำงาน คนงานไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยใดๆ เว้นแต่ถ้าหากการยกเลิกสัญญานั้นเป็นการเลิก จ้างแบบไม่เป็นธรรมตามบทบัญญัติของมาตรา 104 และ 105 ของกฎหมายฉบับนี้ ในกรณีนี้คนงานมีสิทธิ ได้รับเงินค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน

ข. ถ้าหากนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานที่ไม่มีกำหนดอายุเวลาเอาไว้ โดยไม่มีสาเหตุหรือด้วย สาเหตุที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหลังจาก 3 เดือนไปแล้วนับจากวันที่เริ่มทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชย ให้กับคนงานเท่ากับค่าจ้างเดือนละ 2 วันที่คนงานได้ทำงานมา โดยต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 เดือนและไม่เกิน ค่าจ้าง 12 เดือน

ค. ถ้าหากนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานที่กำหนดอายุเวลาไว้ โดยไม่มีสาเหตุหรือด้วยสาเหตุที่ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้คนงานเท่ากับค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ ของสัญญา ตราบใดที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีการตกลงกันจ่ายค่าชดเชยที่น้อยกว่านั้น โดยมีเงื่อนไขว่าค่าชดเชย ตามที่ได้ตกลงกันไว้แล้วจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 3 เดือนหรือตามระยะเวลาของสัญญาที่คงเหลืออยู่ แล้วแต่อย่างใดอย่างหนึ่งจะน้อยกว่า

ง. ถ้าหากนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานที่ถูกทำขึ้นเพื่อปฏิบัติงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจงให้แล้วเสร็จ โดยไม่มีสาเหตุหรือด้วยสาเหตุที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับคนงานเท่ากับค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่และเป็นระยะเวลาที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานที่ตกลงกันไว้แล้วเสร็จเป็นไปตามลักษณะของงานดังกล่าวนั้น ครอบคลุมที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีการตกลงกันจ่ายค่าชดเชยที่น้อยกว่า โดยมีเงื่อนไขว่าเงินค่าชดเชยที่ตกลงกันนั้นต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 3 เดือน หรือระยะเวลาที่เหลืออยู่ และเป็นระยะเวลาที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานนั้นให้แล้วเสร็จ แล้วแต่อย่างใดอย่างหนึ่งที่น้อยกว่า

จ. ในกรณีที่ถูกบัญญัติไว้ในข้อย่อย (ก) และ (ข) ของบทนี้ ถ้าหากการยกเลิกสัญญานั้นเป็นการเลิกจ้างอย่างไม่ชอบธรรม ตามบทบัญญัติของมาตราที่ 104 และ 105 ของกฎหมายฉบับนี้ คนงานมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยเพิ่มเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับตามข้อบัญญัติของมาตรานี้เว้นแต่สัญญาที่ทำไว้ให้ค่าชดเชยที่สูงกว่านี้

ฉ. สำหรับจุดประสงค์ของมาตรานี้ ให้ถือว่าเศษของเดือนให้นับเป็น 1 เดือนเต็ม

(5.21) เพื่อไม่ให้กระทบกับภาระผูกพันตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ที่ได้บัญญัติไว้ ถ้าหากคนงานนั้นยกเลิกสัญญาจ้างงานไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ นายจ้างแต่อย่างใด เว้นแต่ในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ถ้าการยกเลิกสัญญานั้นเกิดขึ้นในเวลาที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานในลักษณะที่นายจ้างไม่สามารถหาคนงานที่มีคุณสมบัติมาแทนได้
2. ถ้าหากการยกเลิกนั้นเกิดขึ้นมาด้วยเจตนาสร้างความเสียหายแก่นายจ้าง
3. ถ้าหากการเลิกจ้างทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง

และในกรณีต่างๆ ทั้งหมดเป็นเงื่อนไขกำหนดไว้สำหรับการเรียกร้องสิทธิของนายจ้างสำหรับค่าชดเชยจากการที่คนงานได้ยกเลิกสัญญาจ้างงานนั้น โดยนายจ้างไม่ต้องมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าแต่อย่างใด

ศาลที่เกี่ยวข้องจะทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าชดเชยที่นายจ้างมีสิทธิจะได้รับเป็นไปตามบทบัญญัติต่างๆ ของมาตรานี้ตามคำร้องขอของนายจ้าง

(5.22) ก. สัญญาจ้างงานจะสิ้นสุดลงด้วยการเสียชีวิตของคนงาน ถ้าหากคนงานเสียชีวิตขณะที่สัญญาจ้างงานยังค้ำเนินอยู่ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเท่ากับเงินค่าจ้าง 2 เดือนเต็มให้กับครอบครัวของคนงาน โดยมีเงื่อนไขว่าคนงานนั้นจะต้องทำงานมาแล้วเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

ข. สัญญาจ้างงานจะไม่สิ้นสุดลงด้วยการเสียชีวิตของนายจ้าง เว้นแต่ในเมื่อสัญญานั้นได้ถูกกระทำขึ้นเกี่ยวข้องกับตัวของนายจ้างหรือเกี่ยวข้องกับธุรกรรมของนายจ้าง ซึ่งจะสิ้นสุดลงด้วยการเสียชีวิตของนายจ้าง

(5.23) ก. สัญญาจ้างงานจะสิ้นสุดลงอันเนื่องมาจากคนงานทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสิ้นเชิง โดยไม่คำนึงถึงสาเหตุของความพิการ

ข. สัญญาจ้างงานจะไม่สิ้นสุดลงอันเนื่องจากคนงานทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงบางส่วนเว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าไม่มีงานอื่นที่เหมาะสมที่คนงานจะทำให้นายจ้างพึงพอใจได้และในกรณีที่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมนายจ้างจะต้องแจ้งให้คนงานทราบและต้องโยกย้ายคนงานตามคำร้องขอของคนงานไปทำงานนั้น โดยไม่ให้ขัดกับบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคม

ค. การยื่นยันถึงการทุพพลภาพจากการทำงาน และการกำหนดระดับของการทุพพลภาพนั้น ต้องมีใบรับรองแพทย์ที่คณะกรรมการทางการแพทย์ตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ 89 ของกฎหมายฉบับนี้ เป็นผู้ออกให้

(5.24) อนุญาตให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงานได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าทดแทนแต่อย่างใด ถ้าหากคนงานดังกล่าวมีอายุครบ 60 ปี ตราบใดที่ไม่มีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น

(5.25) ไม่อนุญาตให้นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างงาน อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของคนงาน เว้นแต่ถ้าคนงานนั้น ได้ใช้วันหยุดของการลาป่วย และวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีอยู่นั้นหมดแล้ว

นายจ้างต้องแจ้งให้คนงานทราบถึงการยกเลิกการจ้างหรือยุติสัญญาจ้างงานก่อนล่วงหน้าเป็นเวลา 15 วัน นับจากวันที่คนงานได้ใช้วันหยุดต่างๆ ของเขาที่มีอยู่หมดสิ้น และถ้าหากคนงานนั้นหายป่วยก่อนสิ้นสุดระยะเวลาที่แจ้ง) นายจ้างจะต้องระงับการเลิกสัญญาจ้างงานอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของคนงานนั้น

(5.26) สัญญาจ้างงานใดๆ ที่นายจ้างได้ทำขึ้นกับตัวคนงานจะถือว่าเป็นสัญญาฉบับเดียวกัน ถ้าหากว่าไม่มีความต่างในเรื่องของระยะเวลาการสิ้นสุดของสัญญาเก่าหรือการเริ่มของสัญญาฉบับใหม่ หรือความต่างนี้มีน้อยกว่า 30 วัน และถ้าหากสัญญาฉบับใหม่นั้น มีสวัสดิการต่างๆ หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่ดีกว่าให้ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในสัญญาจ้างงานฉบับก่อน

#### หน้าที่ของคนงาน และบทลงโทษต่างๆ (Worker's Duties and Penalties)

(5.27) คนงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. จะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนั้นอย่างถูกต้องตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์ ตามสัญญาจ้างงาน บทบัญญัติต่างๆ ของกฎหมาย และมติต่างๆ ที่ออกมาบังคับใช้รวมทั้งกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการและคนงานจะต้องเอาใจใส่ในงานเหมือนบุคคลตามปกติทั่วไป

2. จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ของนายจ้าง หรือตัวแทนของนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ถ้าหากว่าในคำสั่งดังกล่าวไม่ขัดต่อสัญญาจ้างงานหรือขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายหรือมติต่างๆ หรือคำสั่งต่างๆ ที่ออกมาบังคับใช้หรือขัดต่อระเบียบข้อบังคับการทำงานในสถานประกอบการหรือขัดต่อศีลธรรมหรืออาจเสี่ยงอันตราย



3. จะต้องรักษากำหนดเวลาทำงาน และจะต้องปฏิบัติตามการดำเนินการต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ในกรณีการขาดงานหรือไม่รักษาเวลาทำงาน

4. จะต้องรักษาสิ่งที่นายจ้างได้มอบไว้ให้ เกี่ยวกับอุปกรณ์ต่างๆ หรือเครื่องมือต่างๆ หรือเพิ่มต่างๆ หรือเอกสารต่างๆ หรือสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้ และจะต้องปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ทั้งหมดที่จะก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อเครื่องมือเหล่านั้น และจะต้องให้ความเอาใจใส่เช่นบุคคลตามปกติทั่วไป

5. จะต้องให้ความเคารพต่อหัวหน้างานของตัวเอง เพื่อนร่วมงานของตัวเอง ลูกน้องของตัวเอง (ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา) ในการทำงานและจะต้องให้ความร่วมมือกับพวกเขาในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน

6. จะต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับลูกจ้างของนายจ้าง

7. จะต้องรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของการทำงาน และจะต้องดำเนินตามแนวทางที่เหมาะสมกับงาน

8. จะต้องรักษากฎระเบียบที่ถูกลงไว้เพื่อรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงของสถานประกอบการ

9. จะต้องรักษาความลับของการทำงาน โดยจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่เฉพาะเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อใดที่ข้อมูลเหล่านั้นเป็นข้อมูลลับโดยลักษณะของงานหรือเป็นไปตามกฎข้อบังคับที่ถูกระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง

10. จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบรายละเอียดต่างๆ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถานที่พำนักอาศัย สถานภาพทางสังคมและข้อมูลต่างๆ อื่นๆ ทั้งหมด ซึ่งจำเป็นจะต้องนำไปใส่ไว้ในเป็นส่วนตัวของคนงาน เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ที่ถือปฏิบัติ และจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบทุกความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในข้อมูลรายละเอียดดังกล่าว

11. จะต้องปฏิบัติตามระเบียบซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้เพื่อพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพของคนงานทางด้านตำแหน่งงานหรือเพื่อพัฒนาคุณสมบัติของคนงานเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีในสถานประกอบการ

12. จะต้องส่งคืนสิ่งใดก็ตามที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของเขา ได้แก่ อุปกรณ์ (Items) หรือเครื่องมือทำงานต่างๆ (Equipment) หรือทะเบียนต่างๆ (Records) หรือข้อมูลเอกสารต่างๆ (Documents) หรือกระดาษต่างๆ (Papers) หรือสิ่งอื่นๆ (or other) ที่นอกเหนือจากนี้ ที่เป็นวัสดุใช้สอยที่ยังไม่มีการใช้งานหลังจากที่สิ้นสุดสัญญาจ้างงาน

**(5.28) ห้ามคนงานดำเนินการด้วยตัวเองหรือผ่านคนอื่นในการกระทำความผิดต่อไปนี้**

1. การเก็บรักษาบันทึกหรือทะเบียนใดๆ (any records) หรือเอกสารข้อมูลใดๆ (Documents) หรือแผ่นกระดาษเอกสารใดๆ (Papers) ที่เกี่ยวข้องกับงานไว้เพื่อผลประโยชน์ของตัวเอง (for his own benefit)

2. การทำงานกับบุคคลที่สามไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างก็ตาม โดยปราศจากความเห็นชอบจากนายจ้าง

3. การกู้ยืมจากลูกค้าของนายจ้างหรือจากบุคคลที่ประกอบธุรกิจเดียวกับธุรกิจของนายจ้าง และข้อห้ามนี้จะไม่นำมาใช้ในการกู้ยืมจากสถาบันการเงิน

4. การรับค่านายหน้าใดๆ (Any commissions) หรือของขวัญใดๆ (Gifts) หรือรางวัลตอบแทนใดๆ (Rewards) หรือจำนวนเงินใดๆ (Some of money) หรือสิ่งของอื่นใด (or other items) จะด้วยลักษณะใดก็ตาม (of any description) เนื่องจากการทำงานในหน้าที่ของตนเองโดยที่นายจ้างไม่ยินยอม (in the course of carrying out his job duties without the employer's consent)

5. รวบรวมเงินหรือการรับบริจาคหรือการแจกใบปลิวหรือการรวบรวมลายเซ็นหรือการจัดประชุมใดๆ ภายในสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมาย

**(5.29)** ถ้าหากงานที่คนงานทำอยู่นั้นถูกอนุโลมให้รู้จักกับลูกค้าของนายจ้างได้ หรือเข้าถึงความลับของงาน ทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะตกลงกันในการที่ไม่อนุญาตให้คนงานดำเนินกิจการแข่งกับนายจ้าง หลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้างงานแล้ว และจะต้องไม่เข้าหุ้นในโครงการใดๆ ที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างด้วย ข้อตกลงดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. คนงานนั้นจะต้องมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ในขณะที่มีการลงนามในข้อตกลงดังกล่าว
2. ข้อจำกัดดังกล่าวจะต้องถูกจำกัดเฉพาะในด้านเวลาโดยมีระยะเวลาที่ไม่เกิน 1 ปีหลังจากที่สิ้นสุดสัญญาจ้างงานแล้ว และจะจำกัดเฉพาะสถานที่และชนิดของงานตามความจำเป็นเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างตามกฎหมาย

ไม่อนุญาตให้นายจ้างยึดข้อตกลงดังกล่าวนี้ ถ้าหากนายจ้างบอกเลิกสัญญาหรือปฏิเสธต่ออายุสัญญา โดยปราศจากการดำเนินการโต้แย้งจากฝ่ายคนงาน เช่นเดียวกัน ไม่อนุญาตให้นายจ้างยึดถือข้อตกลงดังกล่าวนี้ ถ้าหากเกิดจากสาเหตุที่คนงานยกเลิกสัญญานั้น

**(5.30)** นายจ้างซึ่งมีคนงานจำนวน 10 คนขึ้นไป จะต้องตีประกาศกฎระเบียบในการทำงาน ในสถานประกอบการ และกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษต่างๆ ไว้ในที่เปิดเผยในสถานที่ทำงาน

การบังคับใช้ระเบียบการทำงานในสถานประกอบการ และกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษนั้น จะต้องผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงให้เป็นที่เรียบร้อยก่อน และถ้าหากว่ากระทรวงไม่ผ่านความเห็นชอบต่อกฎข้อบังคับดังกล่าวหรือคัดค้านต่อกฎข้อบังคับดังกล่าวภายใน 30 วันนับจากวันที่ยื่นเรื่องให้ถือว่ากฎข้อบังคับนั้นได้มีผลบังคับใช้ทันที นับจากวันที่ระยะเวลาดังกล่าวสิ้นสุดลง

รัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกคำสั่งให้ความเห็นชอบรูปแบบ (Model form) สำหรับกฎระเบียบการทำงาน และกฎข้อบังคับในการลงโทษในสถานประกอบการ ซึ่งอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้

(5.31) การลงโทษทางวินัยกับคนงานตามกฎหมาย ระเบียบการทำงาน และกฎข้อบังคับการลงโทษ ในสถานประกอบการ ได้แก่

1. การเตือนด้วยวาจา (Verbal reprimand)
  2. การเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (การทำหนังสือทัณฑ์บน) (Written warning)
  3. การชะลอกำหนดวันจ่ายโบนัสประจำปีออกไปเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน
  4. การสั่งพักงานพร้อมกับตัดเงินเดือนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนต่อปีและไม่เกิน 5 วันต่อหนึ่งครั้ง
  5. การชะลอการเลื่อนขั้นออกไปเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี เมื่อคนงานมีสิทธิได้รับการพิจารณา
  6. การเลิกจ้างให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้
- การสั่งลงโทษตามที่ถูกระบุไว้ในตัวบทข้อย่อยที่ (3) นั้นสำหรับสถานประกอบการซึ่งมีระเบียบการจ่ายเงินโบนัสต่างๆ (that have an increment system)

(5.32) ก. ไม่อนุญาตให้นายจ้างสั่งลงโทษคนงาน เว้นแต่หลังจากมีการแจ้งให้ทราบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องที่คนงานถูกพาดพิงและฟังคำให้การของคนงานก่อน (Hearing his statements) และการสอบสวนถึงข้อโต้แย้งของคนงาน (Investigating his defence) และทำการบันทึกคำให้การและข้อโต้แย้งดังกล่าว (and recording the same) ไว้ในบันทึกการสอบสวน โดยจะต้องเริ่มทำการสอบสวนภายใน 7 วันนับจากวันที่ตรวจพบการทำความผิดนั้น และสำหรับสหภาพแรงงานซึ่งคนงานดังกล่าวขึ้นตรงต่อสหภาพนั้นจะต้องส่งตัวแทนมาเข้าร่วมการสอบสวน เมื่อคนงานได้แจ้งให้นายจ้างทราบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร

ในความคิดต่างๆ ที่คนงานจะถูกลงโทษโดยการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา (Verbal reprimand) หรือการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (Written warning) หรือการสั่งพักงาน 1 วันพร้อมทั้งตัดค่าจ้างนั้น อนุญาตให้การสอบสวนด้วยวาจาต้องมีบันทึกยืนยันเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาอันไว้ในคำสั่งที่ออกมาลงโทษนั้นด้วย

ในทุกกรณีคำสั่งลงโทษที่ออกมานั้นจำเป็นต้องมีเหตุผลด้วย

ข. นายจ้างสามารถที่จะสอบสวนคนงานด้วยตัวเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นที่มีประสบการณ์ในเรื่องสอบสวนการกระทำความผิดทำการสอบสวนแทนหรือมอบหมายคนงานในสถานประกอบการคนหนึ่งคนใดทำการสอบสวนแทนโดยมีเงื่อนไขว่าระดับตำแหน่งงานของผู้สอบสวนนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งงานของคนงานที่ถูกสอบสวน

ค. ต้องแจ้งคนงานให้ทราบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการสั่งลงโทษ ชนิดของการลงโทษ ปริมาณหรือขนาดของการลงโทษ และโทษที่คนงานจะได้รับในกรณีที่มีการหวนกลับไปทำซ้ำอีก

(in case of recurrence) และถ้าหากคนงานไม่ยอมรับหนังสือแจ้งดังกล่าวให้ส่งเป็นจดหมายลงทะเบียนไปให้เขาตามที่อยู่ที่เขาได้รับไว้ในแฟ้มส่วนตัวของเขา

ง. คนงานมีสิทธิร้องขอความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษที่ออกมาโดยต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ภายในเวลา 7 วันทำงานนับจากวันที่ได้รับแจ้งให้ทราบคำสั่งนี้ และให้ยื่นขอความเป็นธรรมไปยังผู้ที่ออกคำสั่ง

จ. นายจ้างต้องบันทึกการลงโทษทางการเงินซึ่งมีการสั่งลงโทษต่อคนงานนั้นเอาไว้ในทะเบียนเฉพาะพร้อมทั้งอธิบายถึงสาเหตุของการสั่งลงโทษ ชื่อคนงานและจำนวนค่าจ้างของเขาและจะต้องแยกบัญชีออกมาเป็นเอกสารเป็นการเฉพาะสำหรับผลของการลงโทษต่างๆ นั้น และการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวนี้จะต้องเป็นไปตามสิ่งที่รัฐมนตรีได้มีคำสั่งออกมาไว้โดยการตกลงกับสหภาพใหญ่ของสหภาพแรงงานบาหลีเรน

(5.33) การลงโทษทางวินัยต่อคนงานนั้นจะสิ้นสุด เมื่อครบกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

ก. 6 เดือน ในกรณีการเตือนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรและการว่ากล่าวตักเตือนโดยวาจา

ข. 1 ปี ในกรณีสั่งพักงานพร้อมกับตัดเงินเดือนและชะลอกำหนดวันจ่ายเงิน โบนัสประจำปี และชะลอการเลื่อนขั้นออกไป

การยกโทษนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อคนงานมีความประพฤติและมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ในอนาคตการยกโทษดังกล่าวเสมือนว่าไม่เคยมีหรือเกิดขึ้น

เอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการลงโทษ และทุกๆ การอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษจะถูกลบหรือนำออกจากแฟ้มของคนงาน

(5.34) ขณะที่มีการสั่งลงโทษใดๆ ต่อคนงานนั้น นายจ้างต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องไม่มีการไต่สวนคนงานในทางวินัยเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด

3. ต้องไม่สั่งลงโทษมากกว่า 1 การลงโทษในความผิดเพียง 1 อย่าง (1 ครั้ง)

4. จำนวนค่าปรับเกี่ยวกับความผิดเพียง 1 อย่าง (1 ครั้ง) จะต้องไม่เกินค่าจ้าง 5 วัน และจำนวนรวมของค่าจ้างของคนงานที่ถูกหักไปเพื่อชำระเป็นค่าปรับต่างๆ ใน 1 เดือนนั้นจะต้องไม่เกินค่าจ้าง 5 วันเช่นกัน

5. การสั่งพักงานเกี่ยวกับความผิด 1 อย่าง (1 ครั้ง) ต้องไม่เกินกว่า 5 วัน และระยะเวลาของการพักงานภายใน 1 เดือนต้องไม่เกิน 5 วันเช่นกัน

6. คนงานจะไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับความผิดที่นายจ้างรับรู้หรือรับทราบถึงการกระทำนั้นนานเกิน 30 วันแล้ว ยกเว้นเป็นความผิดทางอาญาที่คนงานต้องรับผิดชอบทางอาญาจนกว่าจะพ้นจากความผิดทางอาญานั้น

7. ต้องไม่ลงโทษคนงานเกี่ยวกับความผิดที่คนงานได้กระทำผ่านมาแล้วเกิน 15 วันนับจากวันที่มีการยื่นข้อความผิด

(5.35) อนุญาตให้นายจ้างทำการลงโทษอย่างรุนแรงได้ ถ้าหากว่าคนงานหวนกลับไปกระทำ ความผิดซ้ำอีกในความผิดชนิดเดียวกันซึ่งเคยมีการลงโทษผ่านมาก่อนแล้ว เมื่อใดก็ตามที่คนงานนั้นกระทำ ความผิดครั้งใหม่ภายในเวลา 6 เดือนนับจากวันที่มีการแจ้งคำสั่งลงโทษในครั้งที่ผ่านมา

(5.36) ถ้าหากว่ามีการกล่าวหาว่าคนงานกระทำความผิด อนุญาตให้นายจ้างสั่งพักงานคนงานนั้นได้ เป็นการชั่วคราวในระยะเวลาไม่เกิน 60 วัน ถ้าหากว่าการสั่งพักงานนั้นจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่องาน และผลประโยชน์ต่อการสอบสวน ทั้งนี้ต้องจ่ายค่าจ้างแก่คนงานด้วย

(5.37) ถ้าหากว่ามีการพาดพิงคนงานในการกระทำความผิดทางอาญาหรือความผิดที่ก่อให้เกิดความ เสื่อมเสียต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีหรือความซื่อสัตย์หรือศีลธรรมหรือกระทำความผิดภายในหน่วยงาน อนุญาตให้นายจ้างสั่งพักงานเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะมีคำสั่งออกมาจากอัยการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวและถ้าหากว่า อัยการได้มีคำสั่งหยุดการสอบสวนหรือให้ระงับการดำเนินคดีทางอาญากับคนงานหรือศาลที่เกี่ยวข้องได้ พิพากษาให้คนงานบริสุทธิ์ (พ้นผิด) อันเนื่องจากสาเหตุใดๆ ก็ตามที่มีการพาดพิงไปถึงคนงานจะต้องให้ คนงานนั้นกลับเข้าทำงานตามปกติ

และถ้าหากพิสูจน์ได้ว่ามีการกล่าวหาคนงานนั้นเกิดมาจากการวางแผนของนายจ้างหรือตัวแทนของ นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานเท่ากับระยะเวลาของการหยุดพักงาน และแต่ละฝ่ายทั้ง อัยการและศาลที่เกี่ยวข้องจำเป็นจะต้องชี้แจงเรื่องดังกล่าวนั้นไว้ในคำสั่งของอัยการหรือคำตัดสินของศาลนั้น ด้วย

(5.38) ถ้าหากคนงานเป็นต้นเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานของเขาทำให้เกิดความสูญหายหรือทำให้ เกิดความเสียหายต่ออุปกรณ์หรือเครื่องมือทำงานต่างๆ หรือผลผลิตต่างๆ ซึ่งนายจ้างเป็นเจ้าของหรือเป็น สิ่งที่อยู่ภายใต้การรับผิดชอบของคนงาน โดยเจตนาหรือเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง คนงาน ต้องจ่ายมูลค่าสิ่งสูญหายหรือสิ่งเสียหายนั้น

หลังจากดำเนินการสอบสวนและแจ้งคนงานทราบแล้ว นายจ้างมีสิทธิเริ่มหักจำนวนเงินดังกล่าว จากค่าจ้างของคนงาน โดยจำนวนเงินที่จะหักไปเพื่อจุดประสงค์นี้จะต้องไม่เกินจากค่าจ้างเดือนละ 5 วัน

ให้คนงานยื่นอุทธรณ์ต่อศาลที่เกี่ยวข้องจากการที่นายจ้างได้ตราความเสียหายภายใน 1 เดือนนับ จากวันที่เขาทราบถึงการตรา และถ้าหากศาลตัดสินให้นายจ้างไม่ได้รับจำนวนเงินตามที่นายจ้างได้ตรา ค่า ไว้หรือตัดสินให้นายจ้างได้น้อยกว่าที่เขาได้ตราไว้ นายจ้างจะต้องคืนให้กับคนงานในสิ่งที่เขาได้หักไป โดยไม่เป็นกรรมภายใน 7 วัน นับจากวันที่มีคำตัดสินออกมาเป็นที่สิ้นสุดแล้ว

ไม่อนุญาตให้นายจ้างเรียกเก็บมูลค่าสิ่งที่มีมูลค่าสูญหายไปแล้วหรือสิ่งที่ได้เสียหายไปแล้ว ด้วย วิธีการหักจากค่าจ้างของคนงาน ถ้าหากว่ามูลค่าของความเสียหายนี้เกินกว่าค่าจ้างสองเดือน

(5.39) เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของมาตราที่ 81 ของกฎหมายฉบับนี้ คนงานที่ถูกขังหรือถูกควบคุมตัวไว้ก่อนระหว่างรอการตัดสินจะต้องถูกพักงานตามกฎหมายและจะต้องถูกระงับจากการจ่ายค่าจ้างในช่วงระยะเวลาที่ถูกคุมขัง

บทบัญญัติของวรรคที่ผ่านมาจะไม่ทำให้นายจ้างเสียสิทธิในการที่จะบอกเลิกหรือยุติสัญญาจ้าง ถ้าหากว่าเงื่อนไขต่างๆ ครบสมบูรณ์ต่อการยุติสัญญาจ้างดังกล่าว

(5.40) บทบัญญัติต่างๆ ของบทนี้จะไม่กระทบกระเทือนการค้ำประกันต่างๆ ตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ สำหรับบรรดาคณะกรรมการบริหารขององค์กรสหภาพแรงงาน

### เงินทดแทนจากการประสบอุบัติเหตุต่างๆ ของการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงาน

#### (Compensation for Employment Injuries and Occupational Diseases)

(5.41) บทบัญญัติของบทนี้จะใช้กับคนงานทั้งหลายที่ไม่ได้อยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคม

(5.42) ถ้าหากคนงานเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บอันเป็นผลมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ตัวคนงานต้องขาดงานในขณะที่ทำงานหรือเป็นผลมาจากการทำงาน นายจ้างต้องแจ้งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นให้สถานีตำรวจที่ดูแลรับผิดชอบในเขตที่สถานที่เกิดอุบัติเหตุตั้งอยู่ทราบทันทีที่เกิดเหตุ และต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุขทราบเช่นเดียวกันภายใน 24 ชั่วโมงนับจากเวลาที่เขาทราบว่าเกิดอุบัติเหตุขึ้น

การแจ้งหรือการรายงานที่กล่าวถึงนั้นจะต้องประกอบด้วย ชื่อของคนงานที่ประสบอุบัติเหตุ ตำแหน่งงาน ที่อยู่และสัญชาติของคนงาน พร้อมทั้งบอกลักษณะการเกิดอุบัติเหตุโดยสรุปและสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ตลอดจนสิ่งที่ได้ดำเนินการไปเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลหรือการรักษาให้กับคนงานดังกล่าว

(5.43) คนงานที่ได้รับบาดเจ็บมีสิทธิได้รับการรักษาในสถานพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งของรัฐหรือสถานพยาบาลที่ไม่ใช่ของรัฐที่เหมาะสมซึ่งเป็นไปตามที่นายจ้างเห็นสมควร

นายจ้างจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทั้งหมดซึ่งหมายถึงรวมถึงค่ายา (Medicines) ค่าขนส่ง (Transportation expenses) ค่าบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation Services) และค่าเครื่องอุปกรณ์ช่วยเหลือที่จำเป็น (Cost of the necessary aid equipment) ซึ่งแพทย์ผู้รักษาจะเป็นผู้กำหนด

(5.44) หากเกิดความขัดแย้งขึ้นเกี่ยวกับการกำหนดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลคนงานที่ได้รับบาดเจ็บ คณะกรรมการทางการแพทย์ (The medical commission) ที่ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ 89 ของกฎหมายฉบับนี้จะเป็นผู้กำหนดค่าใช้จ่ายต่างๆ นี้

(5.45) รัฐมนตรีสาธารณสุขโดยการตกลงร่วมกับรัฐมนตรีแรงงานจะออกคำสั่งจัดตั้งคณะกรรมการทางการแพทย์ ซึ่งมีหน้าที่เฉพาะในการตัดสินใจดังต่อไปนี้

1. คนงานประสบกับโรคที่เกิดจากการทำงานหรือไม่ (Whether or not a worker has suffered an occupational disease)
2. คนงานที่พิการจากการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (Disability of the injured worker) และกำหนดระดับของการพิการ (and estimating the degree of disability)
3. การสิ้นสุดการรักษาคนงานที่ได้รับบาดเจ็บ (Completion of the injured worker's treatment)
4. ระเบียบข้อพิพาทเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลคนงาน (Settlement of the dispute concerning the determination of the period and injured worker's treatment costs)

คำสั่งในการจัดตั้งคณะกรรมการชุดนี้จะต้องกำหนดการดำเนินการต่างๆ และระเบียบวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการด้วย

คนงานมีสิทธิในการยื่นอุทธรณ์คำสั่งใดๆ ที่คณะกรรมการชุดนี้ได้ออกมาต่อคณะกรรมการทางการแพทย์ด้านการอุทธรณ์ซึ่งถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ 90 ของกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งต้องกระทำภายในเวลา 15 วัน นับจากวันที่คนงานนั้นได้รับแจ้งคำสั่งอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

(5.46) รัฐมนตรีสาธารณสุขโดยการตกลงกับรัฐมนตรีแรงงานจะออกคำสั่งให้จัดตั้งคณะกรรมการทางการแพทย์ด้านการอุทธรณ์ ซึ่งมีหน้าที่เฉพาะการพิจารณาในการยื่นอุทธรณ์คำสั่งต่างๆ ที่ออกตามมาตรา 89 ของกฎหมายฉบับนี้

คำสั่งในการจัดตั้งคณะกรรมการชุดนี้จะต้องกำหนดการดำเนินการต่างๆ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การดำเนินการต่างๆ ในการยื่นเรื่องอุทธรณ์และเอกสารข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นจะต้องแนบประกอบในการยื่นอุทธรณ์

(5.47) คนงานที่ได้รับบาดเจ็บจะต้องได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่รับการักษาพยาบาล และถ้าหากระยะเวลาของการรักษาพยาบาลนานเกิน 6 เดือน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับเขาเพียงครั้งเดียวจนกว่าจะหายป่วยหรือได้รับการยืนยันว่าไม่สามารถทำงานต่อไปได้

(5.48) สำหรับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บในอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะทำงานหรือด้วยสาเหตุของการทำงานหรือผู้ที่รับผลประโยชน์แทนมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทน (Compensation) อันเนื่องมาจากการได้รับบาดเจ็บดังกล่าว เป็นไปตามตารางซึ่งรัฐมนตรีแรงงานจะเป็นผู้ออกคำสั่งมา

(5.49) บทบัญญัติตามมาตราที่ 87 91 และ 92 ของกฎหมายฉบับนี้ จะไม่บังคับใช้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. คนงานเจตนาให้ตัวเองได้รับบาดเจ็บ (A self – inflicted injury to the worker)
2. การบาดเจ็บเกิดมาจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและโดยเจตนาของคนงาน และการกระทำใดๆ ที่คนงานได้กระทำภายใต้ฤทธิ์ของสิ่งที่เขาได้เสพสารที่ทำให้มึนเมาหรือสารเสพติด

3. คนงานฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานหรือ  
คนงานประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติตามคำสั่งนี้

การพิสูจน์ยืนยันในสิ่งเหล่านั้นจะเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง

(5.50) ถ้าคนงานเสียชีวิตจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เงินค่าทดแทนจะถูกแบ่งให้กับ  
ผู้รับผลประโยชน์ของคนงานเป็นไปตามกฎกติกาของการรับมรดกตามกฎหมาย (ตามบทบัญญัติของศาสนา  
หรือชารีอะห์)

(5.51) บทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการประสบอุบัติเหตุต่างๆ จากการทำงานตามที่ถูกระบุไว้  
ในบทนี้ จะบังคับใช้กับคนงานที่ประสบกับโรคใดโรคหนึ่งจากโรคต่างๆ จากการทำงานที่มีกล่าวไว้ใน  
ตารางเกี่ยวกับโรคต่างๆ จากการทำงานที่แนบอยู่กับกฎหมายประกันสังคมด้วย