

# ประเทศคูเวต

สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานในภาคเอกชน เลขที่ 6 ประจำปี

## The Law of Labor in the Private Sector No. 6 of 2010 In the State of Kuwait

1. เงินค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง
2. เงินค่าล่วงเวลา
3. เงินค่าพักร้อนประจำปี
4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน
5. สิทธิอื่นๆ ที่ควรทราบนอกเหนือจากเงินสิทธิประโยชน์

### 1. เงินค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง The Remuneration

**1.1 ค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง (The Remuneration)** หมายถึง ค่าจ้างพื้นฐานที่คนงานได้รับ หรือ สิ่งที่เขาสมควรจะได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงานของเขา และด้วยเหตุของการทำงาน รวมทั้งเงินทั้งหมดที่ ถูกระบุไว้ในสัญญาหรือในกฎ ข้อบังคับ ของนายจ้างตามกฎหมาย โดยไม่กระทบต่อค่าใช้จ่ายทางสังคม และค่าใช้จ่ายสำหรับเด็กที่ได้รับโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายฉบับที่ 19 ของปี 2000 ที่ชี้ถึงสิ่งที่คนงาน ได้รับในลักษณะประจำ ได้แก่ เงิน โบนัสต่างๆ (Bonuses) หรือเงินรางวัลต่างๆ (Benefits) หรือเงิน ค่าตอบแทนต่างๆ (Allowances) หรือเงินที่ให้ต่างๆ (Grants) หรือเงินบริจาค / ของที่ให้ต่างๆ (Endowments) หรือเงินสดที่เป็นรางวัล (or Cash Benefits) จะถูกนำรวมเข้าไว้ในบัญชีค่าจ้าง และถ้าหากค่าตอบแทนหรือ ค่าจ้างของคนงานนั้นถูกกำหนดออกมาตามปริมาณของผลกำไรสุทธิ และสถานประกอบการนั้นไม่สามารถ สร้างผลกำไร หรือสร้างผลกำไรที่น้อยมาก โดยที่ส่วนแบ่งของคนงานนั้นไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ จำเป็น จะต้องประเมินค่าตอบแทนของคนงานตามพื้นฐานค่าตอบแทนที่อยู่ในลักษณะเดียวกันหรือเป็นไปตาม ประเพณีปฏิบัติของตำแหน่งงานดังกล่าว หรือเป็น ไปด้วยความเป็นธรรม (ตามมาตรา 55)

**1.2 การจ่ายค่าตอบแทน** ค่าตอบแทนจะถูกจ่ายให้ในวันทำงาน ด้วยสกุลเงินของประเทศ ที่ใช้อยู่ ดังต่อไปนี้ (ตามมาตรา 56)

(ก) คนงานที่ถูกบรรจุทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน จะได้รับค่าตอบแทน อย่างน้อยเดือนละครั้ง (1 เดือนจ่าย 1 ครั้ง)

(ข) คนงานอื่นๆ จะถูกจ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อยทุกสองสัปดาห์ ( 2 สัปดาห์ จ่าย 1 ครั้ง)

และไม่อนุญาตให้จ่ายค่าตอบแทนล่าช้าเกิน 7 วัน นับจากวันที่มีสิทธิได้รับ

1.3 นายจ้างที่จ้างคนงานทำงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ จะต้องจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้กับคนงานของตนเองโดยจ่ายเข้าบัญชีของพวกเขาที่มีอยู่กับสถาบันทางการเงินท้องถิ่น และจะต้องส่งสำเนาของบัญชีเงินเดือนที่ถูกส่งไปยังสถาบันทางการเงินนั้น ไปให้กระทรวงกิจการสังคมและแรงงานด้วย โดยคำสั่งของสภาคณะรัฐมนตรีออกมา เป็นไปตามข้อเสนอของรัฐมนตรีกระทรวงกิจการสังคมและแรงงาน และรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง ในการกำหนดกฎกติกาต่างๆ ของการทำธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับบัญชีต่างๆ เหล่านี้เป็นการเฉพาะ เกี่ยวกับรายจ่ายต่างๆ และค่าดำเนินการ/ค่านายหน้าต่างๆ และการดำเนินการต่างๆ ทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ (ตามมาตรา 57)

1.4 ไม่อนุญาตให้นายจ้างโยกย้ายคนงานที่ได้รับค่าตอบแทนหมวดรายเดือนไปอยู่ในกลุ่มคนงาน (ที่รับค่าจ้าง) หมวดอื่น โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากคนงานเป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่องดังกล่าว โดยต้องไม่ทำให้เสียสิทธิต่างๆ ซึ่งคนงานได้ทำในช่วงระยะเวลาที่เขาทำงานด้วยค่าตอบแทนรายเดือน (ตามมาตรา 58)

1.5 (ก) ไม่อนุญาตให้หักเงินค่าตอบแทนคนงานมากกว่า (10%) เพื่อชำระเป็นค่านีสินหรือชำระค่าเงินกู้ที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้น

(ข) ไม่อนุญาตให้อายัดค่าตอบแทนที่คนงานจะได้รับหรือลดค่าตอบแทนลงหรือหักค่าตอบแทนเว้นแต่ต้องอยู่ในขอบเขต/วงเงิน (25%) ของค่าตอบแทนดังกล่าว เพื่อนำไปชำระค่านีสิน (ที่เกิดขึ้น) จากค่าใช้จ่ายหรือหนีสินที่เกิดขึ้นจากการซื้ออาหารหรือเสื้อผ้าหรือหนีสินอื่นๆ ซึ่งรวมถึงหนีสินของนายจ้างด้วย และกรณีที่เกิดขึ้นพร้อมกัน (คือมีหนีสินหลายด้าน) ให้ชำระหนีสินที่เกิดขึ้นมาจากค่าใช้จ่ายก่อนชำระหนีสินอื่นๆ (ตามมาตรา 59)

1.6 ไม่อนุญาตให้บังคับคนงานซื้ออาหารหรือสินค้าจากร้านค้าใดร้านหนึ่งเป็นการเฉพาะหรือซื้อผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยนายจ้าง (ตามมาตรา 60)

1.7 นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้คนงานของตนเองในช่วงระยะเวลาที่มีการปิดกิจการ ถ้าหากนายจ้างตั้งใจที่จะปิดกิจการเพื่อบังคับให้คนงานยินยอมสละ (Yielding) และยอมละทิ้ง (Submission) สิ่งที่เป็นสิทธิต่างๆ จากนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้คนงานของตนเองตลอดระยะเวลาของการหยุดกิจการทั้งหมดหรือหยุดชะงักบางส่วน ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุอื่นใดก็ตามซึ่งไม่เกี่ยวกับคนงาน ตราบใดที่นายจ้างมีความประสงค์ในการให้คนงานยังคงทำงานกับเขาต่อไป (ตามมาตรา 61)

1.8 เงินค่าตอบแทนสุดท้ายที่คนงานได้รับ จะถูกรักษาไว้ในบัญชีเงินสิทธิประโยชน์ของเขา และถ้าหากคนงานเป็นผู้ที่ได้รับเงินค่าตอบแทนแบบรายขึ้น ค่าตอบแทนของคนงานจะถูกคำนวณด้วยค่าตอบแทนเฉลี่ยของค่าตอบแทนที่คนงานได้รับในการทำงานจริง 3 เดือนสุดท้าย และการคำนวณการประเมินเงินค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดและสิ่งของ โดยการหารเฉลี่ยสิ่งที่คนงานได้รับในช่วง 12 เดือนสุดท้ายตามสิทธิ และถ้าหากระยะเวลาการทำงานของเขาน้อยกว่า 1 ปี ให้คำนวณตามระยะเวลาในการ

ทำงานที่เกิดขึ้นจริงและไม่อนุญาตให้ลดค่าตอบแทนของพนักงานลงในช่วงระหว่างระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดๆ ก็ตาม (ตามมาตรา 62)

1.9 รัฐมนตรีจะต้องออกคำสั่งอย่างน้อยในทุกๆ 5 ปี เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามลักษณะของอาชีพและอุตสาหกรรมต่างๆ โดยพิจารณาจากอัตราเงินเฟ้อของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ หลังจากที่ได้มีการหารือกับคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายกิจการแรงงาน และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว (ตามมาตรา 63)

## 2. เงินค่าล่วงเวลา (Over Time)

### เวลาทำงาน เวลาหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี

1) กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน รวม 48 ชั่วโมง ยกเว้นในกรณีต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานฉบับนี้ และสำหรับเวลาการทำงานในเดือนรอมฎอน กฎหมายกำหนดให้ทำงานวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน รวมแล้วไม่เกิน 36 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังอนุญาตให้ลดชั่วโมงการทำงานลงได้อีก ในงานที่หนักทำให้เสียเหงื่อหรืองานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือในสถานการณ์ที่รุนแรงอย่างหนัก (เช่น หนาวจัด ร้อนจัด หรือฝนตกหนัก เป็นต้น) ซึ่งการลดชั่วโมงการทำงานในสถานการณ์ที่รุนแรงเหล่านี้ต้องเป็นไปตามคำสั่งของรัฐมนตรีเท่านั้น

2) ก. ไม่อนุญาตให้คนงานทำงานเกินกว่า 5 ชั่วโมงติดต่อกันใน 1 วันโดยไม่มีช่วงเวลาพักผ่อน ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และช่วงเวลาพักผ่อนดังกล่าวจะไม่รวมอยู่ในเวลาทำงาน ยกเว้นภาคการธนาคาร การเงิน และการลงทุน ซึ่งมีชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมงต่อเนื่องได้

ข. อนุญาตให้คนงานทำงานโดยไม่ต้องมีช่วงเวลาพัก อันเนื่องจากสาเหตุทางเทคนิค หรือเหตุฉุกเฉิน หรืองานต่างๆ ในสำนักงานได้ หลังจากที่ผ่านมาเห็นชอบจากรัฐมนตรีแล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าจำนวนรวมของชั่วโมงทำงานต่อวันนั้นจะต้องน้อยกว่าชั่วโมงทำงานปกติ 1 ชั่วโมง ตามที่บัญญัติไว้ในมาตราที่ (64) ของกฎหมายแรงงานฉบับนี้

3) กฎหมายอนุญาตให้คนงานทำงานล่วงเวลาได้โดยทำเป็นคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง ถ้าหากเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุและอันตรายขึ้น หรือเพื่อซ่อมบำรุงสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากอุบัติเหตุเหล่านั้นให้อยู่ในสภาพดี หรือเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการขาดทุนและความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นหรืออันเนื่องมาจากการทำงานที่มากผิดปกติ

นอกจากนี้ไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 2 ชั่วโมงภายใน 1 วัน และสูงสุดไม่เกิน 180 ชั่วโมงต่อปี และไม่อนุญาตให้ช่วงเวลาของการทำงานล่วงเวลาต่างๆ นั้น เกิน 3 วันต่อสัปดาห์ และ 90 วันต่อ 1 ปี

คนงานสามารถใช้ทุกวิธีในการยื่นยันถึงการที่นายจ้างได้สั่งให้เขาทำงานล่วงเวลา และสิทธิของคนงานที่จะต้องได้รับค่าจ้างในช่วงทำงานล่วงเวลา ที่เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างของเขาตามปกติในอัตรา 25 %

ค่าตอบแทนนี้เป็นไปตามมาตราที่ 56 ที่ได้บัญญัติไว้ นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนเป็นการเฉพาะเกี่ยวกับการลงบันทึกการทำงานล่วงเวลา และถือไว้ โดยต้องระบุไว้ถึงวันที่ของแต่ละวัน จำนวนชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาและค่าจ้างจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งเขาได้มอบหมายให้คนงานทำงาน

4) คนงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์เป็นเวลา 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง (หรือ 1 วัน) โดยได้รับค่าตอบแทน หลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 6 วันทำงาน และอนุญาตให้นายจ้างจัดคนงานทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ของเขาได้ในกรณีที่มีความจำเป็นและคนงานจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนเดิมของเขาอีก 50 % เป็นอย่างน้อย (หรือเท่ากับ 150 %) อีกทั้งต้องจัดวันหยุดชดเชยให้กับคนงานในวันอื่นอีก 1 วันด้วย

5) วันหยุดราชการที่ถูกระบุไว้สำหรับคนงานโดยได้รับค่าตอบแทนเต็มนั้นมีดังต่อไปนี้

- |  |       |
|--|-------|
| 1. วันขึ้นปีใหม่ของปีอิจเราะห์ศักราช                   | 1 วัน |
| 2. วันอิสรออ์และเม็ยะราจ                               | 1 วัน |
| 3. วันอีดิลฟิตรี                                       | 3 วัน |
| 4. วันวูฎุฟของวันอีดิลอัฎฮา                            | 1 วัน |
| 5. วันอีดิลอัฎฮา                                       | 3 วัน |
| 6. วันคล้ายวันประสูติของท่านศาสดามูฮัมมัด (เมาลิดนาบี) | 1 วัน |
| 7. วันชาติ 25 กุมภาพันธ์                               | 1 วัน |
| 8. วันประกาศอิสรภาพ 26 กุมภาพันธ์                      | 1 วัน |
| 9. วันขึ้นปีใหม่ของปีคริสตศักราช                       | 1 วัน |

และถ้าหากจำเป็นต้องให้คนงานทำงานในวันหนึ่งวันใดจากวันหยุดเหล่านี้ ต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มให้กับคนงานอีก 1 เท่าตัวของค่าจ้างปกติ (หรือเท่ากับ 200 %) พร้อมกับให้หยุดวันอื่นชดเชย 1 วัน

6) คนงานมีสิทธิลาป่วยได้ดังต่อไปนี้

1. 15 วัน ได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวน
2. 10 วัน ได้รับค่าตอบแทน 3 ใน 4 ส่วนของค่าตอบแทน
3. 10 วัน ได้รับค่าตอบแทน 1 ใน 2 ส่วนของค่าตอบแทน (ครึ่งหนึ่ง)
5. 10 วัน ได้รับค่าตอบแทน 1 ใน 4 ส่วนของค่าตอบแทน
6. 30 วัน ไม่ได้รับค่าตอบแทน

การเจ็บป่วยที่ทำให้ต้องหยุดนั้นจะต้องมีใบรับรองแพทย์มายืนยัน ซึ่งเป็นแพทย์ที่นายจ้างได้แต่งตั้งไว้หรือแพทย์ที่เป็นผู้รับผิดชอบในหน่วยงานทางการแพทย์ของรัฐบาลและถ้าหากเกิดความขัดแย้งขึ้นเกี่ยวกับสิทธิของการได้รับวันหยุดหรือระยะเวลาของวันหยุด จะถือใบรับรองแพทย์ของหน่วยงานรัฐบาล

เป็นหลัก สำหรับโรคต่างๆ ที่รักษาไม่หาย จะถูกยกเว้น โดยคำสั่งของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่จะออกมากำหนด ชนิดของโรคเหล่านั้น

### 3. เงินค่าพักผ่อนประจำปี

#### การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

1) คนงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นระยะเวลา 30 วัน และคนงานจะยังไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนของการทำงานในปีแรกเว้นแต่หลังจากที่ผ่านการทำงานไปแล้วเป็นเวลา 9 เดือนเป็นอย่างน้อยในการทำงานกับนายจ้าง และวันหยุดต่างๆ ที่เป็นทางการ (วันหยุดราชการ) และวันลาป่วยที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้น จะไม่รวมอยู่ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และคนงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนจากเศษของปี ด้วยอัตราส่วนของวันที่เขาได้ปฏิบัติงาน แม้ว่าจะเป็นปีแรกของการทำงานก็ตาม

2) คนงานต้องได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิที่เขาได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก่อนที่เขาจะหยุด

3) นายจ้างมีสิทธิกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี และอนุญาตให้นายจ้างสามารถแบ่งวันหยุดออกเป็นส่วนๆ (เป็นช่วงๆ) ได้ โดยความยินยอมของคนงาน หลังจาก 14 วันแรกของการหยุดพักผ่อน และคนงานมีสิทธิสะสมวันหยุดพักผ่อนต่างๆ ของเขาได้ไม่เกินการหยุดพักผ่อน 2 ปี และคนงานมีสิทธิหยุดช่วงเดียว/รวดเดียวได้ โดยหลังจากที่ได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง และอนุญาตให้มีการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ในจำนวนที่มากกว่า 2 ปี ด้วยการเห็นชอบจากทั้งสองฝ่าย

4) คนงานมีสิทธิได้รับเงินค่าพักผ่อนประจำปีของเขาที่ถูกสะสมไว้ในกรณีที่สิ้นสุดสัญญาแรงงาน

5) ไม่อนุญาตให้คนงานขอมสละวันหยุดพักผ่อนประจำปีของเขา โดยได้รับสิ่งทดแทน หรือปราศจากสิ่งทดแทนก็ตาม และนายจ้างมีสิทธิเรียกคืนเงินค่าตอบแทนที่ได้จ่ายให้กับคนงานไปแล้วจากการหยุดพักผ่อน ถ้าหากตรวจพบและมีการยืนยันว่า ในระหว่างหยุดพักผ่อนเขาไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น

6) อนุญาตให้นายจ้าง ให้คนงานได้รับวันหยุดเพื่อการศึกษา โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อให้คนงานได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นในการทำงานของเขา โดยคนงานนั้นจะต้องปฏิบัติงานกับเขาเท่ากับระยะเวลาของการหยุดเพื่อศึกษาดังกล่าวไม่เกิน 5 ปี และในกรณีที่คนงานทำผิดเงื่อนไขนี้ คนงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนที่เขาได้รับ ไปในช่วงระหว่างที่เขาได้หยุดเพื่อศึกษานั้น คืนให้นายจ้าง ในอัตราส่วนเท่ากับวันที่เหลืออยู่จากระยะเวลาที่เขาจำเป็นต้องทำงานให้กับนายจ้าง

7) คนงานซึ่งทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลา 2 ปีอย่างต่อเนื่อง เขามีสิทธิได้รับวันหยุดเป็นเวลา 21 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อประกอบพิธีฮัจย์โดยมีเงื่อนไขว่าเขายังไม่เคยไปประกอบพิธีกรรมฮัจย์มาก่อน

8) ในกรณีที่ญาติของพนักงานที่อยู่ในระดับที่ 1 หรือระดับที่ 2 เสียชีวิต พนักงานมีสิทธิหยุดงานได้ 3 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนเต็ม และสำหรับพนักงานสตรีที่เป็นมุสลิมซึ่งสามีของนางเสียชีวิตมีสิทธิหยุดงานแบบ “อิดคะห์” (หมายถึงหยุดไว้ทุกข์ให้สามี) โดยได้รับค่าตอบแทนเต็มเป็นระยะเวลา 4 เดือน 10 วัน นับจากวันที่เสียชีวิต โดยตลอดระยะเวลาของการหยุดนั้นพนักงานจะต้องไม่ไปทำงานกับคนอื่น โดยการจ้างให้ได้รับวันหยุดดังกล่าวนี้ต้องเป็นไปตามคำสั่งของรัฐมนตรีและสำหรับพนักงานสตรีที่ไม่ใช่มุสลิม ซึ่งสามีของนางเสียชีวิตพนักงานมีสิทธิได้รับวันหยุดเป็นเวลา 21 วัน โดยได้รับค่าตอบแทน

9) อนุญาตให้นายจ้างให้พนักงานได้รับวันหยุด โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อเข้าร่วมประชุม การพบปะต่างๆ และการประชุมด้านแรงงาน โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกคำสั่ง โดยมีเงื่อนไขและกฎกติกาในการให้วันหยุดนี้

10) อนุญาตให้นายจ้างให้พนักงานได้รับวันหยุดพิเศษโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งแตกต่างกับวันหยุดต่างๆ ที่กล่าวถึงในบทนี้ เป็นไปตามการร้องขอของพนักงาน

#### 4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน (End of Service Benefit)

##### 1) พนักงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานดังต่อไปนี้

ก. ค่าจ้าง 10 วันของทุกๆ ปีการทำงานจาก 5 ปีแรกและค่าจ้าง 15 วันของแต่ละปีที่ถัดมา โดยเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานนั้นจะต้องไม่เกินค่าจ้าง 1 ปี ( 12 เดือน) ดังกล่าวนั้น สำหรับงานของผู้ที่รับค่าจ้างของพวกเขาคือรายวันหรือรายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมงหรือรายชิ้น

ข. ค่าจ้าง 15 วันของทุกๆ ปีการทำงานจาก 5 ปีแรกและค่าจ้าง 1 เดือนของแต่ละปีที่ถัดไป โดยเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานนั้นจะต้องไม่เกินค่าจ้างโดยรวมเท่ากับค่าจ้าง 1 ปีครั้ง (เท่ากับค่าจ้าง 18 เดือน) ดังกล่าวนั้นสำหรับพนักงานที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

พนักงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานจากเศษของปี ในอัตราส่วนของจำนวนวันที่เขาทำงานและจะต้องหักออกจากเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานที่พนักงานมีสิทธิได้รับ จำนวนเงินมูลค่าของสิ่งที่เขาอาจจะมียูเกี่ยวกับหนี้สินหรือเงินกู้ใดๆ

จะต้องพิจารณาข้อบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย โดยนายจ้างจะต้องชำระส่วนต่างของจำนวนเงินสุทธิต่อที่เกิดขึ้นจากการเข้าเป็นสมาชิกของพนักงานในการประกันสังคม และจำนวนเงินที่เป็นสิทธิที่จะได้รับจากเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน

2) พนักงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ผ่านมาอย่างสมบูรณ์ เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งบทบัญญัติของมาตราที่ (45) ของกฎหมายฉบับนี้ ในกรณีต่างๆ ต่อไปนี้

ก. เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงจากฝ่ายนายจ้าง (นายจ้างบอกเลิกจ้าง)

ข. เมื่อระยะเวลาของสัญญาที่ถูกกำหนดอายุเอาไว้สิ้นสุดลงโดยไม่มีการต่ออายุสัญญา

ก. เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงตามข้อบัญญัติต่างๆ ของมาตราที่ (48) (49) และ (50) ของกฎหมายฉบับนี้  
ง. เมื่อคนงานหญิงบอกเลิกสัญญาอันเนื่องจากสมรสภายในเวลา 1 ปีนับจากวันที่สมรส

3) คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานจำนวนครั้งหนึ่งตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ (51) ถ้าหากคนงานดังกล่าวเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาที่ไม่กำหนดอายุสัญญาไว้ และอายุการทำงานของเขาไม่น้อยกว่า 3 ปีและไม่เกิน 5 ปี และถ้าหากอายุการทำงานครบ 5 ปีเต็มและไม่ถึง 10 ปี คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลฯ จำนวน 2 ใน 3 ส่วนและถ้าหากอายุเวลาการทำงานครบ 10 ปีเต็ม คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลฯ เต็มจำนวนตามสิทธิ

4) คนงานซึ่งสัญญาแรงงานของเขาสิ้นสุดลง เขามีสิทธิได้รับใบรับรองการสิ้นสุดทำงาน (Certificate of End of Service) จากนายจ้าง โดยหนังสือรับรองดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยรายละเอียดของอายุการทำงานของคนงานกับนายจ้างและอัตราค่าจ้างสุดท้ายที่เขาได้รับ และไม่อนุญาตให้หนังสือรับรองดังกล่าวนี้มีสำนวนใดๆ ที่อาจจะสร้างความเสียหายต่อคนงาน หรือออกมาในลักษณะที่จะลดโอกาสในการทำงานของเขา ไม่ว่าจะโดยเปิดเผยชัดเจนหรือมีความหมายเป็นนัยและนายจ้างจะต้องคืนให้กับคนงานในสิ่งที่คนงานได้ฝากนายจ้างเก็บรักษาไว้เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ หรือหนังสือรับรองต่างๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์ของใช้ต่างๆ

## 5. สิทธิอื่นๆ ที่ควรทราบนอกเหนือจากเงินสิทธิประโยชน์

### (1) สัญญาจ้างงาน

#### สัญญาจ้างงานแบบรายบุคคล (Individual Work Contract)

#### องค์ประกอบของสัญญาจ้างงาน (Work Contract Structure)

**มาตราที่ (27)** สำหรับบุคคลที่มีอายุครบ 15 ปีสามารถลงนามในสัญญาจ้างได้ ถ้าหากสัญญาจ้างนั้นไม่กำหนดอายุเวลาไว้ และถ้าหากสัญญาจ้างกำหนดอายุเวลาไว้ ไม่อนุญาตให้เกิน 1 ปี จนกว่าอายุจะครบ 18 ปีบริบูรณ์

**มาตราที่ (28)** สัญญาจ้างงานนั้นต้องเขียนให้ชัดเจนแน่นอน โดยต้องระบุไว้ในสัญญาจ้าง โดยเฉพาะ วันที่ลงนามทำสัญญา วันที่สัญญาหมดอายุ ค่าจ้าง และระยะเวลาของสัญญาถ้าสัญญานั้นถูกกำหนดเวลาไว้ ลักษณะของงาน และต้องร่างหรือเขียนสัญญาไว้ 3 ฉบับด้วยกัน โดยแต่ละฝ่ายถือไว้ คนละฉบับ และฉบับที่ 3 ต้องส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประจำกระทรวง และถ้าหากไม่มีสัญญาจ้างที่เขียนไว้อย่างชัดเจนแน่นอนก็ให้ถือว่ามิสัญญาและในกรณีนี้อนุญาตให้คนงานยืนยันสิทธิของตนเองได้ทุกวิธีในการยืนยัน

และไม่ว่าสัญญาจ้างนั้นจะถูกกำหนดเวลาไว้หรือไม่ถูกกำหนดเวลาไว้ก็ตาม ไม่อนุญาตให้ลดค่าจ้างของคนงานในช่วงเวลาที่สัญญาจ้างยังคงบังคับใช้อยู่ และทุกการตกลงกันที่มีขึ้นก่อนที่สัญญาฉบับนี้จะถือ

บังคับใช้จะถือว่าเป็นโมฆะ เป็นการโมฆะโดยทั่วไปอันเนื่องจากสัญญาจ้างนั้นเกี่ยวข้องกับระเบียบทั่วไป หรือไม่มีสิทธิใดๆ อันเนื่องจากการใช้ข้อตกลงนั้นขัดกับสัญญา

ไม่อนุญาตให้นายจ้างบังคับคนงานทำงานที่ไม่ตรงกับลักษณะของงานที่ได้ถูกระบุไว้ในสัญญาจ้าง หรือไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและประสบการณ์ต่างๆ ของคนงาน ซึ่งได้มีการตกลงกับเขานบนพื้นฐานของ ลักษณะการทำงาน

**มาตราที่ (29)** สัญญาจ้างทั้งหมดจะต้องถูกเขียนเป็นภาษาอาหรับ และอนุญาตให้ผนวกคำแปลด้วย ภาษาอื่นๆ ภาษาใดภาษาหนึ่งไว้กับภาษาอาหรับได้ พร้อมกับให้ยึดถือด้วยภาษาอาหรับ ในกรณีที่เกิด ความขัดแย้งใดๆ ขึ้น และข้อบัญญัติของมาตรานี้จะใช้กับการส่งเอกสารต่างๆ โดยทั่วไป เอกสารเผยแพร่ ต่างๆ ข้อบังคับต่างๆ และหนังสือเวียนต่างๆ ซึ่งนายจ้างได้ออกถึงคนงาน

**มาตราที่ (30)** ถ้าสัญญาจ้างงานถูกกำหนดอายุเวลาไว้ อายุของสัญญานั้นต้องไม่เกิน 5 ปี และไม่ต่ำกว่า 1 ปี และอนุญาตให้ต่ออายุสัญญาจ้างนั้นได้อีก เมื่ออายุสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยความเห็นชอบหรือการ ตกลงกันของทั้งสองฝ่าย

**มาตราที่ (31)** ถ้าสัญญาจ้างงานถูกกำหนดอายุเวลาไว้และทั้งสองฝ่ายยังคงถือปฏิบัติตามสัญญานั้น อยู่หลังจากสิ้นสุดอายุเวลาของสัญญาแล้ว โดยไม่มีการต่ออายุ ให้ถือว่ามี การต่ออายุด้วยระยะเวลาและ เงื่อนไขเดียวกับที่มีกล่าวไว้ในสัญญา ตราบใดที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่มีการตกลงต่อสัญญาใหม่ด้วยเงื่อนไขอื่น ๆ และในทุกกรณีต่างๆ นี้การต่ออายุสัญญาจะต้องไม่กระทบต่อสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของคนงานที่มีอยู่ ซึ่ง เกิดขึ้นในสัญญาฉบับก่อน

## **(2) หน้าที่ของคนงาน และนายจ้าง และการลงโทษทางวินัย Obligations of Workers and Employers and Disciplinary Penalties**

1) ระยะเวลาการทดลองงานของคนงานที่จะถูกกำหนดไว้ในสัญญาจ้างนั้น มีเงื่อนไขว่าต้องไม่เกิน 100 วันทำงาน และฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดของคู่สัญญานั้น สามารถบอกเลิกสัญญาได้ในช่วงเวลาทดลองงาน โดยไม่ต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบแต่อย่างใดและถ้าการบอกเลิกสัญญานั้นเกิดมาจากฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายรางวัลสิ้นสุดการทำงานให้กับคนงาน ในช่วงเวลาของการทำงานตามบทบัญญัติ ของกฎหมายฉบับนี้

และไม่อนุญาตให้คนงานทำงานกับนายจ้างภายใต้การทดลองงานเกินกว่า 1 ครั้ง และรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกคำสั่งวางเงื่อนไขและข้อบังคับต่างๆ ของการทำงานในช่วงระหว่างการทดลองงาน

2) ในกรณีที่นายจ้างมอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งของเขา หรือส่วนหนึ่งของงานให้กับนายจ้างอีก คนหนึ่งภายใต้เงื่อนไขหรือสภาพการทำงานเดียวกัน นายจ้างที่ได้รับมอบงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามคนงาน ของตัวเองและคนงานของนายจ้างเดิมอย่างเสมอภาคกัน ในเรื่องสิทธิต่างๆ ทั้งหมด และนายจ้างทั้งสองคน ต้องร่วมกันรับผิดชอบในความสัมพันธ์อันนี้



3) นายจ้างที่ทำสัญญาเพื่อปฏิบัติงาน โครงการของรัฐบาลหรือนำคนงานไปทำงานในพื้นที่ต่างๆ ที่ห่างไกลจากเขตตัวเมือง จำเป็นต้องจัดที่พักที่เหมาะสมให้กับคนงานและต้องจัดรถรับส่งคนงานสำหรับ สถานที่ต่างๆ ที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง โดยไม่เรียกเก็บ (ค่าบริการใดๆ) จากคนงาน ในกรณีที่นายจ้าง ไม่จัดที่พักให้คนงาน คนงานต้องได้รับค่าที่พักที่เหมาะสมแทน โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้กำหนดสำหรับ สถานที่ๆ อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง และเงื่อนไขของที่พักที่เหมาะสม ตลอดจนค่าที่พักด้วย

4) นายจ้างต้องแขวนป้ายหรือติดป้ายบtlงโทษต่างๆ ไว้ในสถานที่เปิดเผย ณ ที่ทำงาน ซึ่งอนุญาต ให้ลงนามและสั่งลงโทษคนงานที่กระทำความผิดหรือฝ่าฝืน โดยในแผ่นป้ายของบtlงโทษนั้นจะต้อง ประกอบไว้ด้วยสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่

- ก. ต้องระบุความผิดหรือการฝ่าฝืนต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากคนงาน พร้อมทั้งบtlงโทษ
- ข. บtlงโทษต่างๆ นั้นจะต้องเป็นลำดับหรือเป็นขั้นเป็นตอน สำหรับการทำความผิด
- ค. จะต้องไม่สั่งลงโทษในความผิดเพียงอย่างเดียวมากกว่า 1 การลงโทษ
- ง. จะต้องไม่ลงโทษคนงานในความผิดที่เขาปฏิบัติผ่านไปแล้วเกิน 15 วันนับจากวันที่ทำ
- จ. จะต้องไม่สั่งลงโทษคนงานสำหรับความผิดที่เขาทำนอกที่ทำงาน เว้นแต่ความผิดนั้นมีความ เกี่ยวพันกับการทำงาน

5) นายจ้างต้องได้รับความเห็นชอบเรื่องบtlงโทษต่างๆ จากกระทรวงกิจการสังคม และแรงงาน ก่อนจะถือปฏิบัติหรือบังคับใช้และกระทรวงฯ จะต้องปรับหรือแก้ไขให้เป็นไปตามลักษณะของธุรกิจหรือ กิจการของสถานประกอบการและสภาพการทำงาน ในสิ่งที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ และกระทรวงฯ จะต้องเสนอตารางกฎข้อบังคับต่างๆ เหล่านี้กับองค์กรที่เกี่ยวข้องถ้ามี และถ้าหากองค์กร ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวไม่มี กระทรวงฯ จะต้องหันไปหาสหภาพทั่วไป (General Union) เพื่อให้เขาแสดง ความคิดเห็นหรือให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อตารางกฎข้อบังคับนี้

6) ไม่อนุญาตให้สั่งลงโทษคนงาน เว้นแต่หลังจากมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับสิ่งที่ถูก พาดพิงไปยังคนงานและต้องฟังคำชี้แจงของคนงานและให้เขาแก้ต่างหรือต่อสู้ป้องกันและต้องยืนยันหรือ รับรองเรื่องดังกล่าวไว้ในบันทึกรายงานที่จะถูกเก็บไว้ในแฟ้มส่วนตัวของคนงานด้วย และต้องแจ้งให้ คนงานทราบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการสั่งลงโทษ ชนิดของการลงโทษ ขนาดของการลงโทษ และสาเหตุการสั่งลงโทษ และการลงโทษที่เขาจะได้รับในกรณีที่หวนกลับไปทำอีก

7) ไม่อนุญาตให้ดำเนินการตัดเงินค่าจ้างของคนงานเกิน 5 วันต่อเดือน และถ้าหากการลงโทษ ดังกล่าวนั้นมีปริมาณที่เกินจากนั้น ก็ให้หักเพิ่มจากค่าจ้างของเดือนข้างหน้า หรือเดือนที่ถัดไป

8) อนุญาตให้คนงานหยุดงานเพื่อประโยชน์ของการสอบสวนซึ่งนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างกำลัง ดำเนินการอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 10 วัน และเมื่อการสอบสวนต่อคนงานจบสิ้นลงและเขาไม่มีส่วนในการ รับผิดชอบ ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเขาในช่วงระยะเวลาของการหยุดงานนั้น

9) นายจ้างต้องเอาเงินที่หักไปจากค่าจ้างของคนงานนั้น ไปเก็บเข้ากองทุนที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเฉพาะ เพื่อใช้จ่ายในด้านต่างๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ กลับมาสู่คนงานและจะต้องบันทึกการส่งลงโทษคนงานโดยการหักเงินค่าจ้างนี้ไว้ในแฟ้มเฉพาะ ซึ่งจะต้อง ระบุชื่อของคนงาน ปริมาณของการหักเงิน และสาเหตุของการส่งลงโทษด้วย และในกรณีที่สถาน ประกอบการมีการเคลียร์บัญชีหรือสะสางชำระหนี้ จำนวนเงินที่ถูกหักเก็บไว้ในกองทุนที่มีอยู่นั้น จะต้อง นำมาเฉลี่ยจ่ายให้กับคนงานทุกๆ คนที่ยังคงเหลืออยู่ในช่วงเวลาที่มีการสะสางนั้น ในอัตราส่วนของเวลา การทำงานของแต่ละคน

รัฐมนตรีว่าการสังคมและแรงงาน จะเป็นผู้ออกคำสั่งเกี่ยวกับกฎข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการจัดตั้ง กองทุนที่กล่าวถึงและแนวทางการจ่ายเงิน

### **(3) การสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (Termination of Work Contract)**

1) นายจ้างสามารถเลิกจ้างคนงานโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบหรือโดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย หรือเงิน รางวัลสิ้นสุดการทำงานใดๆ ถ้าคนงานกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

1. ถ้าคนงานกระทำความผิด เป็นผลก่อให้เกิดความขาดทุนอย่างรุนแรงแก่นายจ้าง
2. ถ้าถูกยืนยันว่าคนงานนั้นได้งานทำอันเนื่องมาจากการทุจริตหรือการใช้เล่ห์เหลี่ยม
3. ถ้าคนงานเปิดเผยความลับที่เป็นเรื่องเฉพาะของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเหตุทำให้เกิด

ความขาดทุนและความเสียหายขึ้นกับสถานประกอบการ

2) นายจ้างสามารถเลิกจ้างคนงานในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

1. เมื่อคนงานถูกตัดสินครั้งสุดท้ายด้วยคดีอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อเกียรติหรือความเป็นที่ ไว้วางใจหรือความน่าเชื่อถือหรือด้านศีลธรรม
2. ถ้าคนงานกระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อมารยาทสาธารณะในสถานที่ทำงาน
3. ถ้าคนงานทำร้ายเพื่อนร่วมงานของเขาคนใดคนหนึ่งหรือนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง ในระหว่างปฏิบัติงานหรือด้วยสาเหตุของการทำงาน
4. ถ้าคนงานบกพร่องหรือเบาความในหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง และบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้
5. ถ้าถูกยืนยันว่าคนงานกระทำการฝ่าฝืนต่อคำสั่งต่างๆ ของนายจ้างบ่อยครั้ง

และกรณีต่างๆ เหล่านี้ การเลิกจ้างคนงานจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิการ ได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการ ทำงานของคนงานแต่อย่างใด

3) คนงานที่ถูกเลิกจ้าง (dismissed) ในกรณีใดกรณีหนึ่งที่กล่าวมาแล้วในมาตรานี้ มีสิทธิในการต่อสู้ หรือคัดค้าน (object against) ในคำสั่งการเลิกจ้างต่อกรมแรงงาน และกรณีดังกล่าวเป็นไปตามการ ดำเนินการต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้ และถ้าถูกยืนยันด้วยคำตัดสินครั้งสุดท้ายว่านายจ้างได้ ทำการเลิกจ้างคนงานอย่างไม่เป็นธรรม คนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานและค่าชดเชยต่อ

ผลกระทบที่ทำให้เขาได้รับความเดือดร้อนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และในทุกกรณีเหล่านี้ทั้งหมด นายจ้างต้องแจ้งกระทรวงกิจการสังคมและแรงงานได้ทราบถึงคำสั่งเลิกจ้างและสาเหตุต่างๆ และกระทรวงฯ จะดำเนินการแจ้งหน่วยงานทบทวนโครงสร้างกำลังแรงงานทราบต่อไป

4) ถ้าคนงานขาดงานโดยไม่แจ้งสาเหตุที่รับฟังได้เป็นเวลา 7 วันต่อเนื่องหรือ 20 วันแบบไม่ต่อเนื่อง ในช่วงระหว่าง 1 ปี อนุญาตให้นายจ้างพิจารณาได้ว่าเขาได้ลาออกแล้วโดยหลักการ และในกรณีนี้ บทบัญญัติของมาตรา (53) ของกฎหมายฉบับนี้จะใช้บังคับในเรื่องคนงานมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน

5) ถ้าคนงานถูกขังด้วยสาเหตุที่นายจ้างกล่าวหาเขา เป็นการกักขังแบบเพื่อไว้ก่อน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำพิพากษาคัดสินของศาลที่ยังไม่สิ้นสุด ให้ถือว่าคนงานถูกให้หยุดงานและไม่อนุญาตให้นายจ้างเลิกสัญญาจ้างเว้นแต่ถ้าหากว่าคนงานถูกตั้งข้อหาด้วยคำตัดสินครั้งสุดท้ายและถ้าหากมีคำตัดสินออกมาว่าเขาบริสุทธิ์จากข้อกล่าวหาหนึ่งข้อกล่าวหาหรือหลายข้อกล่าวหาที่นายจ้างได้พาดพิงไปยังเขา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างของเขาจากช่วงเวลาที่สั่งหยุดงานเขาพร้อมกับต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับเขาด้วยเป็นค่าชดเชยที่ยุติธรรม ซึ่งศาลจะเป็นผู้กำหนด

6) ถ้าหากสัญญาแรงงานไม่ถูกกำหนดอายุเวลา อนุญาตให้แต่ละฝ่ายของกลุ่มสัญญานั้นเลิกสัญญาได้หลังจากที่ได้แจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและการแจ้ง (ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ) นั้นต้องเป็นไปตามแนวทางต่อไปนี้

1. คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ต้องแจ้งให้ทราบก่อนล่วงหน้าเป็นเวลา 3 เดือนก่อนที่จะเลิกสัญญา

2. คนงานที่ได้รับค่าจ้างในหมวดอื่นๆ จะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อยเป็นเวลา 1 เดือนก่อนจะเลิกสัญญา และถ้าหากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เป็นผู้เลิกสัญญาไม่รักษาระยะเวลาการแจ้งเดือน เขาจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยในระยะเวลาของการแจ้งเดือนให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างของคนงานจากระยะเวลาเดียวกัน

3. ถ้าหากการแจ้งบอกเลิกสัญญาเกิดขึ้นมาจากฝ่ายนายจ้าง คนงานมีสิทธิหยุดงานเป็นเวลา 1 วันเต็มๆ ในสัปดาห์นั้นหรือ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ดังกล่าว เพื่อให้คนงานไปทำงานอื่นทำพร้อมกับเขายังมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของเขาใน 1 วัน หรือ ชั่วโมงต่างๆ (8 ชั่วโมง) ที่เขาหยุดงานไปด้วย และสำหรับคนงานมีสิทธิกำหนดวันที่เขาจะหยุดงานและเวลาต่างๆ ที่เขาจะหยุดงานได้ โดยมีเงื่อนไขว่าเขาต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อนหยุดอย่างน้อย 1 วัน

4. นายจ้างสามารถที่จะให้คนงานหยุดทำงานได้ในช่วงเวลาของการแจ้งเดือนพร้อมกับให้คิดคำนวณระยะเวลาการทำงานของคนงานต่อเนื่องไปจนถึงวันที่สิ้นสุดการแจ้งเดือนและคนงานมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างจากช่วงเวลาของการแจ้งเดือนดังกล่าว

7) ไม่อนุญาตให้นายจ้างใช้สิทธิของการบอกเลิกจ้างตามสิทธิที่ได้รับในมาตราที่ผ่านมา โดยการบอกเลิกจ้างระหว่างที่คนงานลาหยุดพักผ่อนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจากการหยุดต่างๆ ที่ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้

8) ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างคนงานโดยไม่มีเหตุผลหรืออันเนื่องด้วยสาเหตุด้านกิจกรรมของเขาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานหรือด้วยสาเหตุของการเรียกร้องหรือการทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ถูกบัญญัติไว้ตามข้อบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ ดังที่ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างคนงานด้วยสาเหตุของเพศหรือเชื้อชาติหรือศาสนา

9) ถ้าสัญญาแรงงานมีกำหนดระยะเวลาและฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาบอกเลิกสัญญาโดยไม่ชอบธรรม ฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง จากสิ่งที่เขาได้รับผลกระทบหรือความเดือดร้อน โดยจำนวนเงินค่าชดเชยนั้นจะต้องไม่เกินจากค่าจ้างของคนงานที่เขาจะได้รับจากระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญา ซึ่งการกำหนดผลกระทบหรือความเดือดร้อนสำหรับทั้งสองฝ่ายของคู่สัญญานั้นจะถูกคุ้มครองให้เป็นไปตามประเพณีปฏิบัติทางการค้า ลักษณะของงาน ระยะเวลาของสัญญา และเป็นไปตามแนวทางการพิจารณาต่างๆ ทัวไปทั้งหมดที่จะมีผลกระทบกับความเดือดร้อน โดยที่ความเดือดร้อนนั้นยังคงอยู่และระยะเวลาของความเดือดร้อนดังกล่าวและสิ่งที่จะเป็นสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่งเกี่ยวกับหนี้สินต่างๆ จะถูกลดมูลค่าของค่าชดเชยลงได้ (หมายความว่า การที่อีกฝ่ายหนึ่งมีหนี้สิน ก็สามารถลดเงินค่าชดเชยจากเขาลงได้)

10) คนงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องมีหนังสือแจ้งเดือนพร้อมกับมีสิทธิ์ได้รับเงินรางวัลสิ้นบริวารด้วย ในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

1. ถ้าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามด้วยทหรือข้อบัญญัติในสัญญาหรือข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ถ้าหากคนงานถูกนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายร่างกายหรือทำอันตราย หรือด้วยการขู้งจากคนใดคนหนึ่งจากบุคคลทั้งสอง (นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง)
3. ถ้าหากการที่คนงานยังคงทำงานอยู่ต่อไปนั้น ทำให้เขาไม่ได้รับความปลอดภัย ต่อร่างกายและสุขภาพของเขา โดยต้องเป็นไปตามคำสั่งจากคณะกรรมการตัดสินทางการแพทย์ประจำกระทรวงสาธารณสุข
4. ถ้าหากว่านายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างสอดแทรกการฉ้อโกงหรือฉ้อฉลในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขของการทำงานไว้ขณะมีการทำสัญญา
5. ถ้าหากนายจ้างกล่าวหาคนงานกระทำความผิดซึ่งทำให้เขาถูกลงโทษทางอาญา (Criminal or Penal) แต่คำตัดสินออกมาเป็นที่สิ้นสุดว่าเขาเป็นผู้บริสุทธิ์
6. ถ้าหากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง กระทำสิ่งที่เกี่ยวข้องต่อศีลธรรมและมารยาทต่อคนงาน

11) สัญญาแรงงานจะสิ้นสุดลงด้วยการเสียชีวิตของคนงานหรือเป็นที่ยืนยันว่าเขาหมดสมรรถภาพจากการปฏิบัติงานหรือด้วยสาเหตุของการป่วย ซึ่งการลาป่วยของเขาได้หมดลงแล้วดังกล่าวนั้นด้วยใบรับรองแพทย์ที่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ

12) สัญญาแรงงานจะสิ้นสุดลงในกรณีต่างๆ ต่อไปนี้

1. มีคำตัดสินครั้งสุดท้ายออกมา ประกาศอย่างเปิดเผยถึงการล้มละลายของนายจ้าง
2. ปิดกิจการหรือปิดสถานประกอบการตลอดไป

ส่วนในกรณีขายกิจการหรือสถานประกอบการ หรือรวมกิจการหรือสถานประกอบการไปไว้ในกิจการของคนอื่น หรือถ่ายโอนกิจการหรือสถานประกอบการ โดยการรับมรดกหรือการให้ หรือโดยวิธีอื่นๆ จากที่กล่าวมา เกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ตามกฎหมายนั้น แน่นนอนสัญญาแรงงานนั้นยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปในบุคคลที่ตามมาภายหลัง ด้วยเงื่อนไขอันเดียวกันกับที่มีกล่าวไว้ในสัญญาและข้อบังคับต่างๆ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของนายจ้างคนก่อนที่มีต่อคนงานนั้น ก็จะถูกถ่ายโอนไปสู่ นายจ้างคนใหม่ที่มาแทนที่ นายจ้างคนเก่าต่อไป

#### **(4) การประสูติเหตุจากการทำงาน**

1) มีการบังคับใช้บทบัญญัติการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ตามกฎหมายประกันสังคม บทบัญญัติ (การประกันอุบัติเหตุจากการทำงานของกฎหมายประกันสังคม) นี้ สำหรับผู้ประกันตนที่อยู่ภายใต้การประกันนี้จะมาแทนที่บทบัญญัติต่างๆ ที่มีกล่าวไว้ในมาตราต่างๆ ต่อไปนี้สำหรับการประสูติเหตุจากการทำงานและโรคภัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงาน

2) ถ้าหากคนงานประสูติเหตุใดอุบัติเหตุหนึ่งด้วยสาเหตุจากการทำงานหรือในระหว่างการทำงานหรือในถนนหรือในเส้นทางที่ไปทำงานและกลับจากการทำงาน นายจ้างต้องแจ้งอุบัติเหตุดังกล่าวทันทีที่เกิดอุบัติเหตุหรือทันทีที่ทราบว่าจะเกิดอุบัติเหตุ ตามแต่สถานการณ์ต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. สถานีตำรวจที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
2. กรมแรงงานที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
3. สำนักงานประกันสังคมหรือบริษัทประกันที่ให้ประกันแก่คนงานเหล่านั้นต่อการประสูติเหตุจากการทำงาน และอนุญาตให้คนงานเป็นผู้แจ้งเหตุนี้ได้

ถ้าหากสภาพของเขาเอื้ออำนวยในเรื่องดังกล่าว เหมือนที่อนุญาตให้บุคคลที่จะเป็นตัวแทนดำเนินการดังกล่าวแทนได้

3) เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายเลขที่ (1) ประจำปี 1999 เกี่ยวกับการประกันสุขภาพคนต่างชาติและการกำหนดค่าธรรมเนียมนในการให้บริการต่างๆ ด้านสุขภาพ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลคนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานหรือโรคภัยจากการทำงาน ณ โรงพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งของรัฐบาลหรือสถานบำบัดรักษาในท้องถิ่น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวจะต้องมีค่ายา ค่าใช้จ่ายการโยกย้าย (ค่าขนส่ง) และแพทย์ผู้รักษาจะต้องกำหนดช่วงเวลาของการบำบัดรักษา เปอร์เซ็นต์

หรืออัตราส่วนของการเสียชีวิตจากการทำงานที่จะเกิดขึ้นตามมาในภายหลัง อันเนื่องจากการประสบอุบัติเหตุและขีดความสามารถของคนงานในการทำงานต่อไปเอาไว้ในรายงานของเขาด้วย

และอนุญาตให้ทั้งคนงานและนายจ้าง คัดค้านรายงานทางการแพทย์ได้ต่อหน้าคณะกรรมการตัดสินทางการแพทย์ประจำกระทรวงสาธารณสุข โดยทำเป็นหนังสือคำร้องยื่นต่อกรมที่เกี่ยวข้องภายในเวลา 1 เดือน นับจากวันที่ทราบเรื่อง (ที่อยู่ในรายงาน) ดังกล่าว

4) นายจ้างต้องส่งรายงานสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคภัยที่เกิดจากตำแหน่งงาน ซึ่งเกิดขึ้นในสถานประกอบการของตัวเองให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ และรัฐมนตรีจะเป็นผู้ออกคำสั่งเกี่ยวกับกำหนดเวลาการส่งรายงานนั้น

5) คนงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือประสบโรคภัยอันเกิดขึ้นจากตำแหน่งงาน มีสิทธิได้รับค่าจ้างของเขาตลอดระยะเวลาของการรักษาพยาบาล ซึ่งแพทย์จะเป็นผู้กำหนดและถ้าหากระยะเวลาการรักษาพยาบาลนั้นเกิน 6 เดือน คนงานนั้นจะได้รับค่าจ้างเพียงครั้งเดียวเท่านั้นจนกว่าจะหายเจ็บป่วย หรือถูกยืนยันว่าไร้สมรรถภาพจากการทำงานหรือเสียชีวิต

6) คนงานที่ประสบอุบัติเหตุหรือทายาทผู้มีสิทธิของเขา มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือจากการประสบโรคภัยไข้เจ็บจากตำแหน่งงาน เป็นไปตามตารางซึ่งออกมาโดยคำสั่งของรัฐมนตรี หลังจากที่รัฐมนตรีนั้นได้รับความเห็นจากรัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุขแล้ว

7) สิทธิในการได้รับเงินค่าทดแทนของคนงาน อันเนื่องมาจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นจะตกไป ถ้าหากผลการสอบสวนยืนยันว่า

1. คนงานนั้นเจตนาให้ตัวเองได้รับอุบัติเหตุดังกล่าวนี้

2. การได้รับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุการปฏิบัติตัวที่ไม่ดี และเกิดจากตัวคนงานเอง และให้ถือว่าอยู่ในบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทุกการกระทำที่เกิดขึ้นกับผู้ประสบเหตุดังกล่าวภายใต้ฤทธิ์ของสุราหรือยาเสพติดทั้งหลายและทุกการฝ่าฝืนคำสั่งหรือกฎข้อบังคับเฉพาะในเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และอันตรายจากตำแหน่งงาน ที่ถูกแขวนหรือติดไว้ในสถานที่เปิดเผยที่ใดที่หนึ่งในสถานที่ทำงาน สิ่งดังกล่าวนี้ ครอบคลุมที่ไม่เกิดการเสียชีวิตหรือการพิการอย่างถาวรที่เกินกว่าอัตราส่วน 25 เปอร์เซ็นต์ จากส่วนทั้งหมดอันเนื่องจากการประสบอุบัติเหตุดังกล่าว

8) ถ้าหากคนงานประสบโรคใดโรคหนึ่งจากโรคต่างๆ ของตำแหน่งงานนั้น หรือมีอาการของโรคที่เกิดจากตำแหน่งงานปรากฏขึ้นกับเขาขณะที่เขายังทำงานอยู่หรือหลังจากที่เขาเลิกทำงานไปแล้วภายในเวลา 1 ปี บทบัญญัติต่างๆ ของมาตราที่ (93 , 94 , 95) ของกฎหมายฉบับนี้ก็จะถือว่ายังใช้บังคับอยู่กับคนงาน

9) 1. รายงานทางการแพทย์ที่ออกมาโดยแพทย์ผู้รักษา หรือสิ่งที่คณะกรรมการตัดสินทางการแพทย์ได้มีมติไว้ เกี่ยวกับอาการหรือสภาพของคนงานที่ประสบเหตุผู้หนึ่ง จะเป็นสิ่งที่มากำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างคนก่อน (ที่คนงานเคยทำงานกับเขา) และนายจ้างเหล่านั้น – แต่ละคน เป็นไปตาม

อัตราส่วนของระยะเวลาที่คนงานได้ทำงานมา จำเป็นต้องรับผิดชอบ ถ้าหากอุตสาหกรรมและงานต่างๆ ที่คนงานเหล่านั้นได้ทำ เป็นงานที่จะมีโรคภัยเกิดขึ้น ซึ่งเป็นโรคที่คนงานผู้นั้นประสบอยู่

2. คนงานหรือทายาทผู้มีสิทธิของเขาจะได้รับเงินค่าทดแทนตามที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ (94) จากองค์การประกันสังคมหรือบริษัทประกันภัยที่ทำประกันคนงานผู้นั้นไว้ – เป็นไปตามสภาพ – และแต่ละหน่วยงานดังกล่าว (สำนักงานประกันสังคมหรือบริษัทประกันภัย) นั้นจะไปเรียกร้องจากนายจ้างคนก่อนๆ ในการที่พวกเขาต้องปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกบัญญัติไว้ในข้อที่ (1) ของมาตรานี้

### **(5) การลงโทษ Penalties**

1) เพื่อไม่ให้กระทบการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ผู้ใดที่ฝ่าฝืนหรือกระทำผิดบทบัญญัติของมาตรา 8 และ 35 ของกฎหมายฉบับนี้ จะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงินไม่เกิน 500 ดินาร์ และในกรณีที่กระทำการฝ่าฝืนซ้ำหรือทำผิดซ้ำภายใน 3 ปี นับจากวันที่มีคำตัดสินครั้งสุดท้าย โทษนั้นจะทวีคูณขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว

2) เพื่อไม่ให้กระทบการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ผู้ใดที่ฝ่าฝืนหรือกระทำผิดข้อบัญญัติในข้อที่ 3 ของมาตรา 10 ของกฎหมายฉบับนี้ จะถูกลงโทษด้วยการจำคุกเป็นเวลาไม่เกิน 3 ปี และด้วยการปรับเป็นเงินไม่ต่ำกว่า 1,000 ดินาร์ และไม่เกิน 5,000 ดินาร์ หรือด้วยโทษอย่างหนึ่งอย่างใดจากโทษทั้งสองประการนี้

3) ในกรณีการฝ่าฝืนหรือการกระทำผิดบทบัญญัติมาตราที่ 57 ของกฎหมายฉบับนี้ นายจ้างจะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงินไม่เกินจำนวนเงินรวมของเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบรรดาคนงาน ซึ่งนายจ้างจ่ายค่าเช่าและสิ่งดังกล่าวจะต้องไม่กระทบในการที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้แก่บรรดาคนงาน และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ ( 57)

4) เพื่อไม่ให้เกิดการกระทบกับการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ผู้ใดขัดขวางเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่รัฐมนตรีได้กำหนดให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ถูกบัญญัติไว้ในมาตราที่ 133 และ 134 ของกฎหมายฉบับนี้ ไม่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ จะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงินไม่เกิน 1,000 ดินาร์

5) เพื่อไม่ให้กระทบต่อการรับโทษใดๆ ที่รุนแรงที่สุดตามกฎหมายฉบับอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ผู้ใดที่ฝ่าฝืนหรือกระทำผิดบทบัญญัติที่เหลื่ออยู่ของกฎหมายฉบับนี้และมติหรือคำสั่งต่างๆ ที่มีการบังคับใช้กับเขา เขาจะต้องถูกลงโทษดังต่อไปนี้

1. ส่งหนังสือแจ้งเตือนถึงผู้กระทำการฝ่าฝืนหรือกระทำผิด ให้เลิกฝ่าฝืนหรือเลิกทำผิด ซึ่งกระทรวงฯ จะเป็นผู้กำหนดขึ้นมา ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

2. ถ้าหากความผิดหรือการฝ่าฝืนนั้นยังไม่ได้รับการแก้ไขภายในระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้ผู้กระทำความผิดหรือผู้ฝ่าฝืนนั้นจะต้องถูกลงโทษด้วยการปรับเป็นเงินไม่ต่ำกว่า 100 ดินาร์ และไม่เกิน

200 ดินาร์ จากคนงานแต่ละคนที่มีความผิดและในกรณีที่กระทำผิดซ้ำอีกภายในเวลา 3 ปีนับจากวันที่ออกคำตัดสินครั้งสุดท้ายแล้ว โทษจะทวีคูณขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว

6) ผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งพักกิจการหรือหยุดกิจการที่ออกมาเพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรา 135 โดยไม่มีการแก้ไขตามที่ผู้ตรวจที่เกี่ยวข้องได้ประกาศไว้ เขาจะต้องถูกลงโทษด้วยการจำคุกเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน และปรับเป็นเงินไม่เกิน 1,000 ดินาร์ หรือด้วยโทษอย่างใดอย่างหนึ่งในสองประการ