

ประเทศสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์การขอคืนเงินภาษี

การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (Income Tax) ในประเทศสิงคโปร์ ขึ้นอยู่กับรายได้ และจำนวนวันที่อยู่ในประเทศสิงคโปร์ มีหลักเกณฑ์การเสียภาษีสรุปได้ ดังนี้

ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศสิงคโปร์ ตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.)	อัตราการเสียภาษี
1. น้อยกว่า 60 วัน	ได้รับการยกเว้น
2. ระหว่าง 61 วัน ถึง 182 วัน	15% ของรายได้ทั้งหมดไม่มีการหักค่าลดหย่อนใดๆ
3. อย่างน้อย 183 วัน ใน 1 ปี	ตามอัตราการเสียภาษี
4. อย่างน้อย 183 วัน ในระยะเวลา 2 ปี ติดต่อกัน (กรณี que เข้าประเทศสิงคโปร์ นับจากวันที่ 1 มกราคม 2550)	ตามอัตราการเสียภาษี
5. ติดต่อกัน 3 ปี	ตามอัตราการเสียภาษี

อัตราการเสียภาษีเงินได้ (นับตั้งแต่ปีประเมินผลการเสียภาษี 2560)

รายได้ (เหรียญสิงคโปร์)	อัตราการเสียภาษี (ร้อยละ)	จำนวนเงิน (เหรียญสิงคโปร์)
20,000 แรก	0	0
10,000 ถัดไป	2	200
30,000 แรก	-	200
10,000 ถัดไป	3.5	350
40,000 แรก	-	550
40,000 ถัดไป	7	2,800
80,000 แรก	-	3,350
40,000 ถัดไป	11.5	4,600
120,000 แรก	-	7,950
40,000 ถัดไป	15	6,000
160,000 แรก	-	13,950
40,000 ถัดไป	18	7,200

รายได้ (เหรียญสิงคโปร์)	อัตราการเสียภาษี (ร้อยละ)	จำนวนเงิน (เหรียญสิงคโปร์)
200,000 แรก	-	21,150
40,000 ถัดไป	19	7,600
240,000 แรก	-	28,750
40,000 ถัดไป	19.5	7,800
280,000 แรก	-	36,550
40,000 ถัดไป	20	8,000
320,000 แรก	-	44,550
ส่วนเกิน 320,000	22	

* ค่าลดหย่อนบุคคลธรรมดาของปีประเมินผล 2560 ร้อยละ 20 แต่ไม่เกิน 500 เหรียญสิงคโปร์

ตามกฎหมายภาษีสิงคโปร์ บุคคลที่มีรายได้หลังหักค่าลดหย่อนน้อยกว่า 20,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี ไม่ต้องเสียภาษี ดังนั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่จะไม่เสียภาษี เพราะมีรายได้ไม่เกิน 20,000 เหรียญสิงคโปร์ แต่หากทำงานเกิน 60 วัน แต่น้อยกว่า 183 วัน ก็ต้องเสียภาษีอัตราร้อยละ 15 โดยไม่มีการหักค่าลดหย่อนใดๆ

การขอภาษีหักฝากคืน

นายจ้างจะหักเงินค่าภาษีจากเงินเดือนแรงงานทุกราย และจะคืนให้หากไม่เสียภาษี แต่หากแรงงานไทยทำงานเกิน 60 วัน แต่น้อยกว่า 183 วัน ก็จะต้องเสียภาษีร้อยละ 15 นายจ้างก็จะหักเงินตามจำนวนที่ได้รับแจ้งจากสรรพากรสิงคโปร์ ดังนั้นหากลูกจ้างต้องการทราบการประเมินผลการเสียภาษีก่อนเดินทางกลับ ควรแจ้งนายจ้างก่อนการยกเลิกสัญญาจ้างอย่างน้อย 2 – 4 สัปดาห์

กรณีที่แรงงานไทยมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนได้รับผลประเมินการเสียภาษีให้แรงงานไทยติดต่อ สรร.สิงคโปร์ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำเนาหนังสือเดินทาง (Passport) ทุกหน้าที่มีตราประทับ
2. สำเนาใบอนุญาตทำงาน (Work – permit)
3. สำเนาหลักฐานการรับเงินค่าจ้าง ที่แสดงว่ามีการหักเงินค่าจ้างไว้เพื่อเสียภาษี

ข้อมูลสำคัญ

หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณีเงินค่าภาษี และต้องการเรียกร้องผ่านกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ลูกจ้างจะต้องทำภายใน 6 เดือน นับจากวันที่ยกเลิกสัญญาจ้าง หรือเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ และมีสิทธิเรียกคืนย้อนหลัง 1 ปี นับจากวันแจ้งเรื่องเท่านั้น

เอกสารที่ควรมีประกอบกรณีขอความช่วยเหลือผ่าน สนร. ลิงคโปร

1. ใบอนุญาตทำงาน
2. สัญญาจ้าง
3. เอกสารหลักฐานการรับเงิน
4. หลักฐานการหักเงิน เช่น เป็นค่าภาษี หรือ / และหลักฐานการประเมินผลการเสียภาษี
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มาร้องทุกข์

สิทธิประโยชน์จากการได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนจากการบาดเจ็บ (The Work Injury Compensation Act - WICA) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2551 เป็นต้นไป พรบ. ดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าทดแทน ค่าจ้างระหว่างลาป่วย ค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์ความรับผิดชอบในทางแพ่ง

ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองสามารถเรียกค่าทดแทนได้กรณีต่อไปนี้

- ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน
- ได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน
- เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน
- เจ็บป่วยโดยมีสาเหตุมาจากการสัมผัสหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมเสี่ยงที่มาจากสารเคมี

ขอบเขตการคุ้มครองโดยทั่วไป

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีขอบเขตการคุ้มครองถึงลูกจ้างทุกคนภายใต้สัญญาจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับรายได้ที่รับ แต่จะไม่คุ้มครองลูกจ้างดังต่อไปนี้ คือ ผู้ทำงานส่วนตัวประเภท Self-employed ผู้รับเหมาช่วงอิสระ คนรับใช้ในบ้าน เจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจ เจ้าหน้าที่ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เจ้าหน้าที่ด่านปราบปรามยาเสพติด และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ผลประโยชน์เงินทดแทนของ พ.ร.บ.

- ค่าจ้างระหว่างลาพักรักษาตัว ประกอบด้วย
 - (ก) ค่าจ้างได้รับเต็มสูงสุดไม่เกิน 14 วัน กรณีเป็นคนไข้นอก
 - (ข) ค่าจ้างได้รับเต็ม สูงสุดไม่เกิน 60 วัน กรณีพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล หากเกินกว่านี้ให้ได้รับเงิน 2 ใน 3 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน โดยมีระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ

- ค่ารักษาพยาบาล เป็นค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ ทั้งนี้ไม่เกินวงเงิน 25,000 เหรียญสิงคโปร์ หากเกิดอุบัติเหตุตั้งแต่ 1 มกราคม 2559 ไม่เกินวงเงิน 36,000 เหรียญสิงคโปร์

- เงินก้อนกรณีทดแทนการสูญเสียความสามารถอย่างถาวร (ทุพพลภาพถาวร) หรือ เสียชีวิต จำนวนเงินที่จะได้พิจารณาได้ ดังนี้

(ก) ทุพพลภาพถาวร – เมื่อการได้รับบาดเจ็บหรือภาวะการเจ็บป่วยส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของลูกจ้างอย่างถาวร

เวลาที่เกิดอุบัติเหตุ	การคำนวณจำนวนเงินค่าทดแทน	
	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด
ก่อน 1 ม.ค. 2559	\$73,000 X % ทุพพลภาพถาวร	\$218,000 X % ทุพพลภาพถาวร
นับตั้งแต่ 1 ม.ค. 2559 เป็นต้นไป	\$88,000 X % ทุพพลภาพถาวร	\$262,000 X % ทุพพลภาพถาวร

(ข) การเสียชีวิต - เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจนทำให้ลูกจ้างเสียชีวิต

เวลาที่เกิดอุบัติเหตุ	การคำนวณจำนวนเงินค่าทดแทน	
	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด
ก่อน 1 ม.ค. 2559	\$57,000	\$170,000
นับตั้งแต่ 1 ม.ค. 2559 เป็นต้นไป	\$69,000	\$204,000

การประเมินผลทางการแพทย์

- หลังจากได้รับการรักษาหลังประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ผู้ป่วยจะต้องไปพบแพทย์ทุกครั้งตามที่แพทย์นัดเพื่อดูพัฒนาการว่ากลับมาเป็นปกติแล้วหรือไม่ และเมื่ออาการเสถียรแล้วแพทย์จะยุติการรักษาเพื่อประเมินผลการสูญเสียต่อไป

- ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานควรได้รับการรักษาต่อเนื่องที่โรงพยาบาลเดียวกันไม่ควรเปลี่ยนโรงพยาบาล หากเปลี่ยนโรงพยาบาลลูกจ้างจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเองไปก่อน จากนั้นจึงกลับมาเบิกค่ารักษาพยาบาลกับนายจ้าง โดยแพทย์คนใหม่ต้องทำการรับรองว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน และเมื่อไม่ได้ไปตามนัดกับแพทย์คนเดิมเรื่องค่าทดแทนกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน จะถูกระงับชั่วคราวทำให้เกิดความล่าช้า

- โรงพยาบาลจะทำการประเมินอาการและแจ้งการประเมินค่าของการบาดเจ็บ (% ของการสูญเสียวงกการ) ให้กระทรวงแรงงานทราบ จากนั้นกระทรวงแรงงานจะออกหนังสือประเมินผลการสูญเสียให้ลูกจ้าง นายจ้าง และบริษัทประกัน

- หากไม่มีผู้คัดค้านการประเมินผลของกระทรวงแรงงาน นายจ้างหรือบริษัท ประกันภัยต้องชำระเงินภายใน 21 วัน นับจากวันที่ระบุในหนังสือประเมินผล โดยนายจ้างไม่สามารถหักค่ารักษาพยาบาล และค่าจ้างระหว่างลาป่วยจากเงินค่าทดแทนได้

หมายเหตุ - การเรียกร้องค่าทดแทนตาม WICA ไม่จำเป็นต้องใช้ทนายความ

- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน นายจ้างอาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีได้ โดยลูกจ้างต้องขอให้ศาลสั่งบังคับตามคำสั่งด้วยตนเองที่ฝ่ายบังคับคดีในศาลชั้นต้น

- ในขณะที่คำร้องเรื่องค่าทดแทนของลูกจ้างอยู่ระหว่างดำเนินการ นายจ้างไม่สามารถส่งตัวลูกจ้างกลับประเทศบ้านเกิดได้ หากนายจ้างบังคับให้ลูกจ้างกลับประเทศบ้านเกิดให้ลูกจ้างรายงานต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่จุดตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ที่จะส่งตัวไปยังกระทรวงแรงงานต่อ

การบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินประกัน

นายจ้าง ไม่ถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงินประกันให้แก่บริษัทประกันภัยให้แก่ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างนั้นๆ ทำงานไม่ใช่แรงงาน (Non –manual work) และรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 1,600 เหรียญสิงคโปร์อย่างไรก็ตาม หากเกิดอุบัติเหตุกับลูกจ้างนั้นๆ ระหว่างทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง แม้ว่านายจ้าง จะไม่ได้ซื้อประกันไว้ก็ตาม ดังนั้น นายจ้างจึงมีอิสระที่จะตัดสินใจระหว่างค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ ดังกล่าวหากไม่มีการซื้อประกันกับการจ่ายเงินค่ากรรมธรรม์ไปแต่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม

การรายงานเหตุการณ์เกิดอุบัติเหตุต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์

นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานอุบัติเหตุภายใต้กฎหมายใหม่ ซึ่งใช้กฎเกณฑ์แนวเดียวกับพระราชบัญญัติ ว่าด้วย ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน กล่าวคือ นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานให้กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ทราบผ่านระบบการรายงานออนไลน์ที่เรียกว่า iReport ภายใน 10 วัน นับแต่การเกิดอุบัติเหตุ รายละเอียดประกอบด้วย

- สถานที่การเกิดอุบัติเหตุที่เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตของลูกจ้าง

- สถานที่ที่ทำให้ลูกจ้างต้องประสบอุบัติเหตุจนไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันมากกว่า 3 วัน หรือต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอยู่อย่างน้อย 24 ชั่วโมง

- นายจ้างไม่ต้องรายงานกรณีมีการบาดเจ็บเล็กน้อย แต่ยังคงต้องจ่ายเงินทดแทนตัวอย่างเช่น หากลูกจ้างได้รับอนุญาตให้พักรักษาตัวจากการบาดเจ็บเป็นเวลา 3 วันหรือน้อยกว่า นายจ้างไม่ต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุ แต่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างนั้น

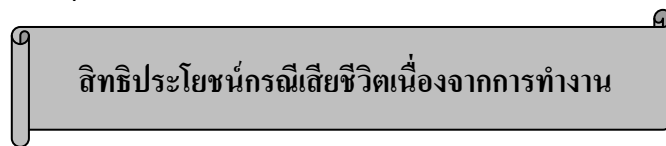
* การไม่รายงานการเกิดอุบัติเหตุ ถือเป็น การกระทำผิด ต้องถูกปรับสูงสุดไม่เกิน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ สำหรับ การกระทำครั้งแรก และหากกระทำผิดซ้ำจะถูกปรับ 10,000 เหรียญสิงคโปร์ และ/หรือถูกจำคุกสูงสุดไม่เกิน 6 เดือน

การร้องขอเงินทดแทน

* ลูกจ้างมีเวลาภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุในการยื่นเรื่องต่อกระทรวงแรงงาน สิงคโปร์

การฟ้องร้องต่อนายจ้าง

ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สามารถร้องขอเงินทดแทนหรือสามารถยื่นฟ้องร้อง นายจ้าง ต่อศาลแพ่งก็ได้ แต่ไม่สามารถทำได้ทั้งสองกรณีพร้อมกัน กล่าวคือ หากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องขอเงิน ทดแทนแล้ว บุคคลดังกล่าวจะต้องถอนคำร้องนั้นก่อนที่จะทำการฟ้องร้องนายจ้าง และจะต้องถอนคำร้อง ภายใน 28 วันนับ จากวันที่คณะกรรมการได้แจ้งผลการประเมิน (Notice of Assessment : NA) จำนวนวงเงิน ทดแทนให้ ลูกจ้างทราบ โดยหลังจากมีการแจ้ง NA แล้ว ลูกจ้างและนายจ้างจะมีเวลา 14 วัน ที่จะยอมรับ หรืออุทธรณ์ผล NA นั้น



ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิ

1. เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจนเสียชีวิต นายจ้างจะแจ้งเรื่องให้ตำรวจทราบ
2. จากนั้นแพทย์จะชันสูตรศพว่าผู้ตายเสียชีวิตด้วยสาเหตุใด
3. เมื่อนายจ้างได้รับใบมรณะบัตรที่ระบุสาเหตุการเสียชีวิตจากการทำงาน
4. นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการส่งศพกลับประเทศไทยเพื่อให้ทายาทของผู้ตายรับไป ประกอบพิธีทางศาสนา
5. เมื่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาว่าผู้ตายเสียชีวิตจากการทำงานจริง จะติดต่อขอให้ สำนักแรงงานสิงคโปร์ ประสานกับทายาทของผู้ตายเพื่อเตรียมเอกสารประกอบการเรียกร้องค่าทดแทนกรณี เสียชีวิตตามกฎหมายแรงงานสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์

1. ค่าทดแทนทายาทจะได้รับค่าทดแทนซึ่งคำนวณจากรายได้แต่ละเดือนและอายุของคนงาน สูงสุด 140,000 เหรียญสิงคโปร์ และต่ำสุด 47,000 เหรียญสิงคโปร์
2. ทายาทของผู้มีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินทดแทนคือ
 - สามีหรือภรรยา ที่ถูกต้องตามกฎหมาย
 - บุตร

- บิดา / มารดา

หมายเหตุ สมาชิกหรือภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายและบุตร มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทน 90% ของเงินที่ได้รับส่วนบิดา / มารดา มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจำนวน 10% ของเงินที่ได้รับ

สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย บาดเจ็บ เสียชีวิตไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน

นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ออกระเบียบให้นายจ้างสิงคโปร์ต้องจ่ายเงินประกันเป็นค่ารักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างชาติที่ใช้ใบอนุญาตประเภท Work Permit และประเภท S-Pass และคนงานต่างชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน โดยมีวงเงินประกัน ไม่ต่ำกว่า 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อปี และนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เพิ่มวงเงินเป็นไม่ต่ำกว่า 15,000 เหรียญสิงคโปร์

1. สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายไข้เจ็บ

การรักษาพยาบาล

1. เงินประกันครอบคลุมการรักษาพยาบาล การวิเคราะห์ตรวจรักษาทั้งก่อนและหลังผ่าตัด อย่างละ 90 วัน รวมมูลค่าไม่เกิน 5,000 เหรียญสิงคโปร์
2. ค่ารักษาพยาบาลแบบฉุกเฉินมูลค่าไม่เกิน 10,000 เหรียญสิงคโปร์
3. ค่าทำศพมูลค่าไม่เกิน 3,000 เหรียญสิงคโปร์

การลา

หากทำงานกับนายจ้างไม่ต่ำกว่า 6 เดือน และลาโดยมีใบรับรองแพทย์ จะได้รับค่าจ้างดังนี้

1. ถ้าไม่ต้องอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ)
2. ถ้าต้องการอยู่ในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้างเต็ม (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ) หากเกินกว่าที่กำหนดใน (1) และ (2) จำนวนวันที่เกินจะไม่ได้รับค่าจ้าง

2. สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายนอกเวลางาน

1. การประสบอันตรายใดก็ตามที่ไม่ได้เกิดในสถานที่ทำงาน และไม่ได้เป็นงานที่นายจ้างสั่งให้ทำ กฎหมายจะไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนการบาดเจ็บจาก การทำงาน เช่น การทะเลาะวิวาทจนได้รับบาดเจ็บ จี้จักรยานไปชนต้นไม้ขาหัก หรือเสียชีวิตก็ตาม กรณีเช่นนี้จะได้รับการคุ้มครองจากประกันค่ารักษาพยาบาล

2. หากเสียชีวิต นายจ้างจะรับผิดชอบเรื่องการส่งศพกลับประเทศไทย โดยปกติใช้เวลาการส่งศพกลับประมาณ 1 สัปดาห์

3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ ค่าจ้างงวดสุดท้าย เงินหักฝาก และเงินบริจาคที่นายจ้างยินดีจะบริจาคให้ทายาทผู้ตาย

หมายเหตุ สำหรับกรณีนี้ผู้ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจะต้องมอบหมายให้ทนายความดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายและเงินทดแทนจากผู้ที่กระทำการละเมิด อันเป็นเหตุได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ ส่วนกรณีเสียชีวิตทายาทต้องลงนามแต่งตั้งทนายพร้อมจัดเตรียมเอกสารตามข้อ 2 ให้ทนายความดำเนินการต่อไป

สิทธิประโยชน์อื่นๆ

นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2557 แรงงานไทย, ลูกจ้างที่มีฝีมือ หรือไร้ฝีมือ รวมทั้งงานช่างฝีมือ ที่มีรายได้ไม่เกิน 4,500 เหรียญสิงคโปร์ และเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีรายได้ไม่เกิน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ จะได้รับการคุ้มครองภายใต้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (Employment Act) โดยมีสิทธิประโยชน์สำคัญที่ควรทราบมีดังนี้

1. การเรียกร้องค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, เงินหักฝาก

1.1 ค่าจ้าง

- ค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างสมควรที่จะได้รับตามอัตราที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง ซึ่งจะไม่รวม

- ค่าล่วงเวลา

- เงินโบนัสพิเศษ หรือ เงินเพิ่มประจำปี

- การชำระเงินคืนให้ลูกจ้าง กรณีเกิดค่าใช้จ่ายระหว่างการจ้าง

- ค่าตอบแทนพิเศษ

- เงินเบี้ยเลี้ยง

- เงินทดแทนกรณีเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ

- ประเทศสิงคโปร์ ไม่มีกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

- นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และไม่เกิน 7 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน

- นายจ้างจะลดค่าจ้างได้ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรเซ็นสัญญาใดๆ หากไม่เห็นด้วยกับนายจ้าง

1.2 ค่าล่วงเวลา

- ค่าล่วงเวลา หมายถึง ค่าจ้างกรณีลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (ไม่รวมเวลาพัก)
- ลูกจ้างที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จะกำหนดเวลาทำงานปกติได้ไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ กรณีลูกจ้างทำงานมากกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ จะกำหนดเวลาทำงานปกติได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์ และลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะจะได้รับอนุญาตให้ทำงานสูงสุดได้ 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉลี่ย 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วงเวลา 3 สัปดาห์ติดต่อกัน
- กรณีลูกจ้างทำงานชั่วคราว (part time) จะได้ค่าจ้างล่วงเวลากรณีทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ
- ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน ไม่รวมวันทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดราชการ
- ชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาจะไม่รวมช่วงพักรับประทานอาหาร
- เงินค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายภายใน 14 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน
- อัตราค่าล่วงเวลาต้องไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า ของค่าจ้าง
- การคำนวณค่าล่วงเวลา = ค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง x 1.5 x จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

1.3 เงินหักฝาก และอื่นๆ

- นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างได้ ยกเว้นกฎหมายอนุญาต เช่น ค่าอาหาร, เงินยืม, ค่าภาษี และค่าที่พักที่ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้าง 1 เดือน เป็นต้น
- นายจ้างจะต้องคืนเงินหักฝากให้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างร้องขอ หรือ เมื่อหมดสัญญาจ้าง

ข้อมูลสำคัญ

หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณี เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงินหักต่างๆ และต้องการเรียกร้องผ่านกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ ลูกจ้างจะต้องทำภายใน 6 เดือน นับจากวันที่ยกเลิกสัญญาจ้าง หรือเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ และมีสิทธิเรียกคืนย้อนหลัง 1 ปี นับจากวันแจ้งเรื่องเท่านั้น

เอกสารที่ควรมีประกอบการขอความช่วยเหลือผ่าน สนร. สิงคโปร์

1. ใบอนุญาตการทำงาน
2. สัญญาจ้าง
3. หลักฐานการรับเงิน
4. หลักฐานการหักเงิน เช่นเป็นค่าภาษี หรือ/และ หลักฐานการประเมินผลการเสียภาษี
5. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มาร้องทุกข์

2. วันหยุด/ลาป่วย/ลาพักร้อน/วันหยุดราชการประจำปี

2.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

- ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน อาจจะเป็นวันอาทิตย์ หรือ อาจจะเป็น วันใดก็ได้ที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าทุกๆ ต้นเดือน

- นายจ้างไม่สามารถบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ)

- ลูกจ้างทำงานกะจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ติดต่อกันได้ถึง 30 ชั่วโมง

- การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(1) หากนายจ้างสั่งให้ทำ

- ลูกจ้างทำงานครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าแรง 1 วันของ วันทำงานปกติ

- ลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าจ้าง 2 วันของวันทำงานปกติ

(2) ลูกจ้างขอทำ

- ลูกจ้างทำงานครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าแรง ½ วันของวันทำงานปกติ

- ลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งวันของวันทำงานปกติ – ได้รับค่าจ้าง 1 วันของวันทำงานปกติ

2.2 ลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วยรวมถึงใบรับรองแพทย์จากทันตแพทย์ โดยจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) ทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างต่ำ 3 เดือน

(2) ลูกจ้างจะต้องแจ้งนายจ้าง หรือพยายามที่จะแจ้งนายจ้างถึงการลาป่วยภายใน 48 ชั่วโมง

(3) ใบรับรองการลาป่วยจะต้องมาจากแพทย์ของบริษัท แพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ (รวมถึงแพทย์ที่ได้รับการรับรองจากสถาบันการแพทย์)

สิทธิในการลาป่วยของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานกับบริษัทนายจ้าง โดยสรุปได้ดังนี้

ระยะเวลาที่ทำงาน	Paid Outpatient non-hospitalisation leave จำนวนวันลาป่วย ที่มีสิทธิได้รับ ค่าจ้าง (ผู้ป่วยนอก)	Paid Outpatient hospitalisation leave จำนวนวันลาป่วย ที่มีสิทธิได้รับ ค่าจ้าง (ผู้ป่วยที่พักรักษาตัวอยู่ใน โรงพยาบาล)*
3 เดือน	5	15
4 เดือน	5+3 = 8	15+15 = 30
5 เดือน	8+3 = 11	30+15 = 45
6เดือน	11+3 = 14	45+15 = 60
หลังจากนั้น	14	60

หมายเหตุ : * หากแพทย์เห็นสมควรว่าควรเป็นผู้ป่วยที่พักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลแต่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ป่วยที่นอนในโรงพยาบาล

2.3 ลาพักร้อน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี)

ลูกจ้างมีสิทธิลาพักร้อนจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ มีรายได้ไม่เกิน 4,500 เหรียญสิงคโปร์ รวมถึงเจ้าหน้าที่ระดับกลางที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารและมีรายได้ไม่เกิน 2,500 เหรียญสิงคโปร์

(2) ทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน

สิทธิในการลาพักร้อน โดยได้รับค่าจ้างขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวนวันลาพักร้อน
ปีที่ 1	7
ปีที่ 2	8
ปีที่ 3	9
ปีที่ 4	10
ปีที่ 5	11
ปีที่ 6	12
ปีที่ 7	13
ปีที่ 8 และหลังจากนั้น	14

2.4 วันหยุดราชการประจำปี/วันหยุดตามประเพณี (Public Holiday)

ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (Employment Act) จะได้รับสิทธิวันหยุดนักขัตฤกษ์ในประเทศสิงคโปร์มีทั้งหมด 11 วัน ได้แก่ วันปีใหม่, วันตรุษจีน (2 วัน)

วันตรุษแขก (2 วัน), Good Friday, วันแรงงาน, วันวิสาขบูชา, วันชาติสิงคโปร์, วันปีใหม่ (ชาวอินเดีย)
วันคริสต์มาส

- ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างรวมเบี่ยเลี้ยงในวันหยุดราชการ หากลูกจ้างไม่ขาดงานหรือได้รับอนุญาตให้ลาป่วย ลาพักร้อน ก่อนหรือหลังวันหยุด

- การจ่ายค่าจ้างกรณีทำงานในวันหยุดตามประเพณี เป็นไปตามตารางด้านล่าง

วันหยุดราชการประจำปี/วันหยุดตามประเพณี ตรงกับ	สิทธิที่ลูกจ้างได้รับ
1. วันทำงาน (working day)	- ค่าจ้างพื้นฐานเพิ่มอีก 1 วัน - ค่าจ้างรวมเบี่ยเลี้ยง - ค่าล่วงเวลา (กรณีทำงานเกินเวลาปกติ)
2. วันพักผ่อนประจำปี (rest day)	- ค่าจ้างจากการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ - ค่าล่วงเวลา (กรณีทำงานเกินเวลาปกติ) วันทำงานถัดไปจะได้รับค่าจ้างรวมเบี่ยเลี้ยง
3. วันไม่ทำงาน (non-working day) เช่น วันเสาร์ กรณีลูกจ้างทำงาน 5 วัน	- ค่าล่วงเวลา (กรณีทำงานเกินเวลาปกติ) - ค่าจ้างรวมเบี่ยเลี้ยงเพิ่มขึ้น 1 วัน หรือมีวันหยุดเพิ่มให้ 1 วัน

3. การเลิกสัญญาจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างสามารถทำได้โดยการแจ้งล่วงหน้าและไม่แจ้งล่วงหน้า กรณีลูกจ้างขอบอกเลิกสัญญาจ้างมีข้อควรปฏิบัติ ดังนี้

1. กรณีเจ้านายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือตามที่ตกลงทางวาจา หากไม่มีการตกลงไว้ให้ระยะเวลาเป็นไปตามตาราง ดังนี้

ระยะเวลาการทำงาน	ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า
น้อยกว่า 26 สัปดาห์	1 วัน
ตั้งแต่ 26 สัปดาห์ แต่ไม่น้อยกว่า 2 ปี	1 สัปดาห์

ตั้งแต่ 2 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี	2 สัปดาห์
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4 สัปดาห์

2. กรณีลูกจ้างบอกเลิกสัญญาโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ลูกจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ยกเว้นกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง

3. กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากลูกจ้างมีความผิด นายจ้างต้องทำการสอบสวนลูกจ้างก่อนที่จะลงโทษลูกจ้าง

4. ลูกจ้างที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่เป็นธรรมสามารถยื่นอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้

หนังสือรับรองผู้อยู่ในอุปการะ

กรณีของนาย.....

ข้าพเจ้า (นาย, นาง, นางสาว).....ตำแหน่ง.....
ได้สอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่างๆ แล้ว ขอรับรองว่า บุคคลดังมีลายมือชื่อด้านล่างนี้ เป็นผู้ที่อยู่ใน
ความอุปการะโดยสุจริต.....คนงานผู้เสียชีวิต
และต้องอาศัยเงินรายได้ของคนงานผู้เสียชีวิตในการยังชีพ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ที่อยู่	อายุ	ความสัมพันธ์ กับผู้ตาย	รายละเอียดของการ พึ่งพาอาศัย
1					
2					
3					
4					
5					

ออกให้ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลายมือชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

CERTIFICATE OF DEPENDENCY

In the matter of deceased Workman.....

Having made an inquiry and investigation I, Mr./Mrs./Miss.....
hereby certify that the following member of the deceased family are bonafide dependants of the deceased
workman Mr./Mrs./Miss.....and they were dependant on the
deceased's earning at the time of his death to the extent shown against their names as bellow:-

No.	Name of Dependants	Address	Age	Relationship	Degree of Dependency (to be in percentage)
1					
2					
3					
4					
5					

Date this the.....

Signature.....

(.....)

Position.....

คำยินยอมของผู้อยู่ในอุปการะ

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าผู้มีรายชื่อข้างล่างนี้เป็นผู้อยู่ในอุปการะโดยสุจริตของ นาย/นาง/นางสาว.....
คนงานซึ่งเสียชีวิตในประเทศสิงคโปร์

ลายมือชื่อ.....ผู้อยู่ในความอุปการะ

(.....)

ลายมือชื่อ.....ผู้อยู่ในความอุปการะ

(.....)

ลายมือชื่อ.....ผู้อยู่ในความอุปการะ

(.....)

ลายมือชื่อ.....ผู้อยู่ในความอุปการะ

(.....)

ลายมือชื่อ.....ผู้อยู่ในความอุปการะ

(.....)

ลายมือชื่อ.....ผู้อยู่ในความอุปการะ

(.....)

ลายมือชื่อ.....พยาน

(.....)

AUTHENTICATED STATEMENT

We , who has the name losted below, as a bonafide dependant to the deceased workman in
Singapore Mr./Mrs./Miss.....

- 1. Signature.....Dependant
(.....)
- 2. Signature.....Dependant
(.....)
- 3. Signature.....Dependant
(.....)
- 4. Signature.....Dependant
(.....)
- 5. Signature.....Dependant
(.....)
- 6. Signature.....Dependant
(.....)

Witnessed by

.....
(.....)