



ชาอูตีอาระเบีย

ชาวคู่อาระเบีย

สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในประเทศชาวคู่อาระเบียตามกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบัน ปี 2005 เงินสิทธิประโยชน์อันพึงได้ของคนงานตามกฎหมายแรงงานชาวคู่อาระเบีย มี 4 ประเภท

1. เงินค่าจ้าง (Wages)
2. เงินค่าทำงานล่วงเวลา (Over Time)
3. เงินค่าพักผ่อน / ค่าพักร้อนประจำปี (Vacation)
4. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงานหรือเงินสิ้นบริการ (Service Award)



สิทธิประโยชน์อันพึงได้รับระหว่างการทำงาน

1. เงินค่าจ้าง

1. ลูกจ้างรายวัน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

2. ลูกจ้างที่รับค่าจ้างรายเดือน นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้เดือนละ 1 ครั้ง

3. ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายชิ้น และต้องใช้เวลานานกว่า 2 สัปดาห์ จะต้องได้รับค่าจ้าง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง คิดคำนวณตามปริมาณงานที่สำเร็จ ส่วนค่าจ้างที่เหลือจะต้องจ่ายให้ครบสมบูรณ์ ในระหว่างสัปดาห์ต่อมาขณะส่งมอบงาน

4. ลูกจ้างที่ทำงานนอกเหนือจากที่กล่าวมาในข้างต้น นายจ้างจะต้องจ่ายให้อย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

5. นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างจากคนงานได้ตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่เกินค่าจ้าง จำนวน 5 วันต่อเดือน ถ้าหากคนงานทำให้เกิดความสูญเสีย ความเสียหาย หรือทำให้เครื่องจักรพัง หรือทำให้ผลผลิตนายจ้างเสียหาย ซึ่งทรัพย์สินเหล่านั้นอยู่ในความรับผิดชอบของคนงาน และความเสียหายนั้นเกิดมาจากความผิดพลาดของคนงาน หรือเกิดจากการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้าง และไม่ได้เกิดจากความผิดพลาดของคนอื่น และไม่ได้เกิดจากแรงกดดัน บีบคั้นใดๆ

6. การเรียกร้องความเป็นธรรม หรือการร้องทุกข์จากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะต้องมิขึ้นภายใน ระยะเวลา 15 วัน หากเกิน 15 วันถือว่าสละสิทธิ์ โดยกำหนดขึ้นเรื่องสำหรับนายจ้างนับจากวันที่ เกิดเหตุการณ์ขึ้น ส่วนคนงานนั้นนับจากวันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

7. นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินใดๆจากคนงาน เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความเห็นชอบ จากคนงานก่อนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

1. หักเงินเพื่อชำระคืนเงินกู้ / หนี้สินระหว่างนายจ้างและคนงาน
 - ▷ แต่มีเงื่อนไขว่าต้องไม่เกิน 10 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง
2. หักเงินเป็นค่าปรับต่างๆ ที่คนงานต้องชำระ
 - ▷ เนื่องมาจากการฝ่าฝืนและค่าชดใช้ความเสียหายที่คนงานได้ก่อไว้
3. หักเงินเพื่อชำระหนี้สินตามคำพิพากษาของศาล
 - ▷ โดยหักเป็นรายเดือนและหักได้ไม่เกินเดือนละ 1 ใน 4 ส่วนของค่าจ้างที่ได้รับ
4. หักเงินส่งเข้าร่วมเป็นสมาชิกประกันสังคม และเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกองทุนอื่นๆ ที่คนงานต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

8. ถ้านายจ้างหักเงินจำนวนใดไปจากคนงานโดยไม่มีเหตุมาจากการที่กฎหมายได้บัญญัติไว้และโดยไม่ได้ได้รับความเห็นชอบจากคนงานอย่างเป็นทางการ หรือนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้คนงานล่าช้าจากกำหนดเวลาที่คนงานควรจะได้รับ โดยไม่มีเหตุอันควร คนงาน หรือตัวแทนคนงาน มีสิทธิยื่นร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานได้เพื่อสั่งให้นายจ้างคืนเงินที่หักไปอย่างไม่เป็นธรรมนั้นแก่คนงาน หรือจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายให้แก่คนงาน

9. ถ้าหากเป็นที่ยืนยันจากคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้วว่านายจ้างได้หักเงินค่าจ้างของคนงานไป หรือจ่ายเงินค่าจ้างแก่คนงานล่าช้า โดยไม่มีเหตุอันควร อนุญาตให้คณะกรรมการกำหนดค่าปรับเป็นเงินไม่เกิน 1 เท่าของเงินที่ถูกหักไป หรือ 1 เท่าของเงินค่าจ้างที่ค้างจ่าย

10. ถ้าคนงานถูกจำคุก หรือถูกกักตัวไว้ ณ หน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องในคดีความที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือด้วยสาเหตุมาจากการทำงาน นายจ้างยังคงต้องจ่ายเงินให้คนงานอย่างต่อเนื่องจำนวน 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง จนกว่าคนงานจะถูกตัดสินในคดีดังกล่าว โดยระยะเวลาการถูกคุมขัง ต้องไม่เกิน 180 วัน (หรือ 6 เดือน) ถ้าหากเกินจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างส่วนใดแก่คนงานในจำนวนวันที่เกินไปนั้น และหากคำตัดสินออกมาปรากฏว่า คนงานบริสุทธิ์ หรือคำพิพากษาออกมาให้ยุติการสอบสวนเนื่องจากสิ่งที่คนงานถูกกล่าวหา ไม่มีหลักฐานยืนยัน หรือไม่เป็นความจริง นายจ้างต้องจ่ายเงินคืนให้คนงานตามจำนวนเงินที่ถูกหักไปก่อนหน้านี้ ส่วนถ้าคำตัดสินออกมาว่า คนงานผิดจริง เงินที่นายจ้างจ่ายให้คนงานไปแล้ว จะไม่ถูกเรียกคืนแต่อย่างใด トラบใดที่คำพิพากษาไม่ได้ระบุเอาไว้แตกต่างไปจากที่กล่าว

2. วันหยุด เวลาทำงาน เงินค่าจ้างล่วงเวลา

1. กฎหมายแรงงานบัญญัติให้คนงานทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และในเดือนรอมฎอน (เดือนสำหรับถือศีลอดสำหรับมุสลิม) ให้ลดเวลาการทำงานลงมาเหลือวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง (1 สัปดาห์ มี 6 วันทำงาน)

2. กฎหมายแรงงานบัญญัติอนุญาตให้นายจ้างเพิ่มเวลาการทำงานเป็นวันละ 9 ชั่วโมงได้ สำหรับคนงานบางประเภท อุตสาหกรรมบางอย่าง และงานที่คนงานไม่ได้ทำงานนั้นอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกัน ก็อนุญาตให้ลดเวลาการทำงานลงเหลือวันละ 7 ชั่วโมงได้ สำหรับคนงานบางประเภท อุตสาหกรรมบางอย่าง และงานที่เสี่ยงต่ออันตราย โดยประเภทของคนงาน และประเภทของอุตสาหกรรมที่กล่าวถึงนี้ต้องถูกกำหนดออกมาโดยคำสั่งรัฐมนตรีแรงงาน

3. นอกจากนี้งานในสถานประกอบการที่การทำงานปกติจะเป็นลักษณะการเข้าเวร หรืองานเป็นกะ อนุญาตให้นายจ้างเพิ่มเวลาการทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงได้หรือน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือน้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้การเข้าเวรหรือการทำงานเป็นกะนั้นถ้าคำนวณโดยเฉลี่ยแล้ว ต้องไม่เกิน 3 สัปดาห์

4. คนงานจะได้รับค่าจ้างจากการทำงานล่วงเวลาชั่วโมงละ 150 เปอร์เซ็นต์ (1.50) จากฐานเงินค่าจ้างของคนงาน และให้ถือว่าการทำงานในวันหยุดต่างๆ เป็นการทำงานนอกเวลา

5. ไม่นอนุญาตให้เวลาการทำงานจริงเกินวันละ 10 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 60 ชั่วโมง ไม่ว่ากรณีใด

6. วันศุกร์คือวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์สำหรับคนงานทั้งหมด และคนงานจะต้องได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติ

7. คนงานที่ป่วย และมีหลักฐานยืนยันการป่วย (ใบรับรองแพทย์) มีสิทธิได้รับวันหยุดจากการป่วย (มีสิทธิ์ลาป่วย) โดยได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติใน 30 วันแรก แล้วได้รับค่าจ้าง 3 ใน 4 ส่วน จากการลาหยุดอีก 60 วันต่อมา และจะไม่ได้รับค่าจ้างใน 30 วันถัดจากนั้นในช่วงเวลาเพียง 1 ปีนับจากวันที่เริ่มป่วยจะต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่องก็ตาม

8. คนงานมีสิทธิ์ลาหยุดเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 10 วัน และไม่เกิน 15 วัน เป็นเวลา 1 ครั้งในการทำงานกับนายจ้างโดยไม่มีเงื่อนไข คนงานต้องทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลาต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ปี โดยนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิ์การหยุดเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ ตามความจำเป็นของงาน

3. เงินค่าพักร้อน/พักผ่อนประจำปี

คนงานมีสิทธิได้ลาพักผ่อนประจำปี/ลาพักร้อน โดยได้รับค่าจ้างเต็มตามระเบียบดังนี้

1. ทำงาน 1 ปีเต็ม มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี/ลาพักร้อน 21 วัน
2. คนงานทำงานกับนายจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีลาพักร้อน 30 วัน
3. คนงานสามารถขอชะลอการขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี/พักร้อน ออกไปอยู่ในปีถัดไปได้ โดยการเห็นชอบของนายจ้าง
4. ในช่วงที่คนงานหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่อนุญาตให้คนงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น เมื่อใดที่พบและมีหลักฐานยืนยันว่า คนงานของตัวเองฝ่าฝืนในเรื่องนี้ (กลับไปทำงานกับนายจ้างอื่น นายจ้างมีสิทธิที่จะระงับการจ่ายค่าจ้างให้คนงานในช่วงที่เขาหยุด หรือเรียกคืน เงินที่นายจ้างจ่ายให้ไปแล้ว)



สิทธิประโยชน์อันพึงได้รับหลังการทำงาน

1. เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน หรือเงินสิ้นบริการ

1. เมื่ออายุเวลาสัญญาการจ้างงานสิ้นสุดลงตามที่กำหนดไว้หรือมีการยกเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นมาจากฝ่ายนายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ ในสัญญาที่ไม่ได้ระบุอายุเวลาสัญญาจ้างงานนายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ ต้องจ่ายเงินสิ้นบริการ (เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน) แก่คนงานคำนวณตามจำนวนอายุเวลาการทำงาน โดยคิดคำนวณจากฐานอัตราเงินเดือนๆ สิ้นสุดทำงานดังนี้

ใน 5 ปีแรก	จ่ายปีละ 15 วัน (1/2 เดือน) (5ปี = เงินเดือน 2 (1/2 เดือน))
ปีที่ 6 เป็นต้นไป	จ่ายปีละ 1 เดือน

สำหรับเศษของปีและเดือนที่คนงานทำงานไปนั้น คนงานมีสิทธิได้รับโดยให้คิดหารเฉลี่ยออกมา นอกจากนี้ คนงานที่มีสิทธิได้รับเงินสิ้นบริการครบเต็มสมบูรณ์ยังครอบคลุมในอีก 2 กรณีต่อไปนี้ คือ

1. คนงานชายต้องเลิกทำงานเป็นผลมาจากแรงกดดันโดยตัวเองไม่มีความประสงค์
2. คนงานหญิงเลิกสัญญาจ้างในช่วง 6 เดือน นับจากวันที่สมรส หรือช่วงระหว่าง 3 เดือนนับจากวันที่คลอดบุตร

คู่มือขอรับเงินโทชีและยื่นฟ้อง และยื่นฟ้องร้องนายจ้างค้างจ่ายเงินเดือน

นายจ้างเป็นนิติบุคคลจดทะเบียนถูกต้องหรือไม่

ชื่อนายจ้างเป็นบริษัท ห้างร้าน
จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย
จึงจะเข้าข่ายต้องส่งเงินโทชี

ชื่อนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา
ว่าจ้างคนงานให้มาทำงานกับตนโดยตรง
อาทิ แม่บ้าน คนสวน คนขับรถ ช่างในอู่
ที่ไม่ได้จดทะเบียน ไม่เข้าข่ายส่งเงินโทชี

นายจ้างเป็นนิติบุคคล

นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา

*หญิงไทยส่วนมากมักอยู่ในกลุ่มนี้

เคยยื่นขอรับ/ได้รับ เงินโทชีมาก่อนหรือไม่
ไม่ว่าจะตอนทำงานอยู่ซาอุฯ หรือกลับ
ประเทศไทยแล้ว ได้รับเงินก่อนหรือไม่ก็ตาม

เคย

ไม่เคย

มีหนังสือเดินทางที่ใช้ไปทำงานที่ประเทศ
ซาอุดีอาระเบียเป็นครั้งแรก (เล่มแรก)

ไม่มี

มี

ภายในหนังสือเดินทางมีตราประทับที่แสดงว่า
เดินทางออกจากประเทศไทย หรือเข้า
ประเทศซาอุดีอาระเบียก่อนวันที่
12 มีนาคม 2529 (1986)

ไม่มี

ปฏิเสธรับเรื่อง







กระทรวงแรงงาน

Ministry of Labour

www.mol.go.th