



สิงคโปร์



สิทธิประโยชน์อันพึงได้รับระหว่างการทำงาน

1. เงินค่าตอบแทน/เงินค่าจ้าง The Remuneration

สิงคโปร์มีกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act)คุ้มครองลูกจ้างทั้งชาวท้องถิ่นและชาวต่างชาติที่ทำงานภายใต้สัญญาจ้าง ยกเว้น คนประจำเรือ คนทำงานบ้าน และ ข้าราชการ

1. สัญญาจ้าง หมายถึงสัญญาระหว่างลูกจ้างและนายจ้างซึ่งลูกจ้างตกลงจะทำงานให้นายจ้างและนายจ้างจะให้ค่าจ้างกับลูกจ้างระหว่างทำงาน รวมถึงเงื่อนไขการจ้างงานอื่นๆ เช่น ลักษณะงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สัญญาจ้างจะเป็นตัวช่วยในการยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act) กำหนดให้นายจ้างทุกรายจะต้องมีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานดังต่อไปนี้

- เงื่อนไขการจ้างงานที่สำคัญ (Key employment terms : KETs) เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง วันเริ่มงาน ระยะเวลาการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาที่จ่ายค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง การหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

- ใบแจ้งเงินเดือน (Itemised payslips)

- ประวัติการจ้างงาน (Keeping employment records)

2. ชั่วโมงการทำงาน เป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดให้ทำงาน 5 วัน วันละ 9 ชั่วโมง หรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากทำงานมากกว่า 5 วัน ก็จะทำวันละ 8 ชั่วโมงหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. ค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างสมควรที่จะได้รับตามอัตราที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง สิงคโปร์ไม่มีกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และไม่เกิน 7 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะลดค่าจ้างได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมเท่านั้น

4. ค่าล่วงเวลา หมายถึงค่าจ้างกรณีลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (ไม่รวมเวลาพัก) โดยอัตราค่าล่วงเวลาต้องไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้าง คำนวณโดยใช้ค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง $\times 1.5 \times$ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และจะต้องจ่ายภายใน 14 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน

5. วันหยุดประจำสัปดาห์ (Rest day) ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน

อาจจะเป็นวันอาทิตย์หรือวันใดก็ได้ที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าทุกๆ ต้นเดือน หากทำงานกะจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ติดต่อกันได้ถึง 30 ชั่วโมง โดยการจ่ายค่าจ้างกรณีทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์มีดังนี้

ก) หากนายจ้างสั่งให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์

- ลูกจ้างทำงานครึ่งวัน - ได้รับค่าแรง 1 วันของวันทำงานปกติ
- ลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งวัน - ได้รับค่าจ้าง 2 วันของวันทำงานปกติ
- ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ - ได้รับค่าจ้าง 2 วัน

ของวันทำงานปกติรวมค่าล่วงเวลา

ข) ลูกจ้างขอทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์

- ลูกจ้างทำงานครึ่งวัน - ได้รับค่าแรง 1/2 วันของวันทำงานปกติ
- ลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งวัน - ได้รับค่าจ้าง 1 วันของวันทำงานปกติ
- ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ - ได้รับค่าจ้าง 1 วันของ

วันทำงานปกติรวมค่าล่วงเวลา

6. ลาป่วย (Sick leave) ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act) ทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน และแจ้งนายจ้างหรือพยายามที่จะแจ้งนายจ้างถึงการลาป่วยภายใน 48 ชั่วโมง จะได้รับสิทธิในการลาป่วย หากเป็นผู้ป่วยนอกจะต้องมีใบรับรองการลาป่วยจากแพทย์ที่จดทะเบียนตามกฎหมาย Medical Registration Act หรือทันตแพทย์ที่จดทะเบียนตามกฎหมาย Dental Registration Act หากเป็นผู้ป่วยใน (Hospitalisation leave)

- จะต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือ ได้รับการผ่าตัดย่อย
- ถูกกักบริเวณภายใต้การบังคับของกฎหมาย
- ได้รับการรับรองจากแพทย์ที่สามารถรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

รวมถึงแพทย์จาก National Specialty Centres and Ambulatory Surgical Centres สิทธิในการลาป่วยของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานกับบริษัทนายจ้าง โดยสรุปได้ดังนี้

| ระยะเวลาที่ทำงาน | จำนวนวันลาป่วย ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง (ผู้ป่วยนอก) | จำนวนวันลาป่วยที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง (ผู้ป่วยใน) |
|------------------|---|---|
| 3 เดือน | 5 | 15 |
| 4 เดือน | 8 | 30 |

| | | |
|-----------------------|----|----|
| 5 เดือน | 11 | 45 |
| ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป | 14 | 60 |

นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าปรึกษาแพทย์ (Consultation fee) หากลูกจ้างทำงานกับนายจ้างตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป มิใช่รับรับรองการลาป่วยจากแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐหรือแพทย์ของบริษัท

7. วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual leave) ลูกจ้างจะได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากลูกจ้างได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Act) และทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน โดยสิทธิในการลาพักผ่อนขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาทำงาน | จำนวนวันลาพักร้อน |
|--------------------------|-------------------|
| ปีที่ 1 | 7 |
| ปีที่ 2 | 8 |
| ปีที่ 3 | 9 |
| ปีที่ 4 | 10 |
| ปีที่ 5 | 11 |
| ปีที่ 6 | 12 |
| ปีที่ 7 | 13 |
| ตั้งแต่ปีที่ 8 เป็นต้นไป | 14 |

8. วันหยุดราชการ (Public holiday) วันหยุดราชการประจำปีของประเทศสิงคโปร์มีทั้งหมด 11 วัน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างรวมเบ็ดเสร็จ (gross rate of pay) ในวันหยุดราชการหากลูกจ้างไม่ขาดงานก่อนหรือหลังวันหยุด หากลูกจ้างทำงานในวันหยุดราชการ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างดังนี้

| วันหยุดราชการตรงกับ | สิทธิที่ลูกจ้างได้รับ |
|--|--|
| 1. วันทำงาน (working day) | - ค่าจ้างพื้นฐาน (basic rate of pay) เพิ่มอีก 1 วัน - ค่าจ้างรวมรวมเบี่ยเลี้ยง (gross rate of pay) - ค่าล่วงเวลา (หากทำงานเกินเวลาทำงานปกติ) |
| 2. วันพักผ่อนประจำปี (rest day) | - ค่าจ้างจากการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ (rest day) - ค่าล่วงเวลา (หากทำงานเกินเวลาทำงานปกติ) วันทำงานถัดไปจะได้รับค่าจ้างรวมเบี่ยเลี้ยง |
| 3. วันไม่ทำงาน (non-working day) เช่น วันเสาร์ กรณีลูกจ้างทำงาน 5 วัน | - ค่าล่วงเวลา (หากทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันเสาร์) - ค่าจ้างรวมรวมเบี่ยเลี้ยง (gross rate of pay) เพิ่มขึ้น 1 วัน หรือ มีวันหยุดเพิ่มให้ 1 วัน |

9. ภาษีรายได้ ผู้มีรายได้ในประเทศสิงคโปร์จะต้องยื่นแสดงรายได้ให้สรรพากรสิงคโปร์ อัตราที่ต้องเสียภาษีจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศสิงคโปร์ โดยสรุปได้ดังนี้

| ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศสิงคโปร์ ตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.) | อัตราการเสียภาษี |
|---|--|
| 1. น้อยกว่า 60 วัน | ได้รับการยกเว้น แต่ไม่รวมถึง ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้บริหาร |
| 2. ระหว่าง 61 วัน ถึง 182 วัน | 15% ของรายได้ทั้งหมดไม่มีกรหักค่าลดหย่อนใดๆ |
| 3. อย่างน้อย 183 วัน ใน 1 ปี | ตามตารางอัตราการเสียภาษี |
| 4. อย่างน้อย 183 วัน ในระยะเวลา 2 ปี ติดต่อกัน | ตามตารางอัตราการเสียภาษี |
| 5. ติดต่อกัน 3 ปี | ตามอัตราการเสียภาษี |

อัตราการการเสียภาษีรายได้บุคคลธรรมดา (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 |
| 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 | |

หมายเหตุ : ค่าลดหย่อนบุคคลธรรมดาของปีประเมินผล 2562 ที่ร้อยละ 50 แต่ไม่เกิน 200 เหรียญสิงคโปร์

การขอภาษีหักฝากคืน

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

กรณีที่แรงงานไทยมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนได้รับผลประเมินการเสียภาษี ให้แรงงานไทยติดต่อ สนร.สิงคโปร์ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

11. กรณีบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน กระทรวงแรงงานใช้กฎหมายว่าด้วยเงินค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (The Work Injury Compensation Act - WICA) ให้ลูกจ้างเรียกร้องค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องฟ้องร้องในศาล ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ถูกที่สุด รวดเร็ว และไม่ต้องใช้ทนายความ ปกติใช้เวลาดำเนินการประมาณ 3-6 เดือน อาจใช้เวลานานมากขึ้นสำหรับการบาดเจ็บบางกรณีที่แพทย์จะต้องใช้เวลาในการประเมินสมรรถภาพของผู้ที่พหุผลภาพ แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างมีทางเลือกที่จะเรียกร้องค่าทดแทนโดยใช้ WICA หรือ กฎหมายจารีตประเพณี (Common Law)

กฎหมายว่าด้วยเงินค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (The Work Injury Compensation Act - WICA) เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าทดแทนค่าจ้างระหว่างลาป่วย ค่ารักษาพยาบาล ที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยคุ้มครองลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นชาวท้องถิ่นหรือชาวต่างชาติที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างหรือการฝึกงานโดยไม่คำนึงถึงรายได้ ยกเว้น

- ผู้รับเหมาอิสระ และ ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว
- คนทำงานบ้าน
- พนักงานในเครื่องแบบ (ทหารในกองทัพสิงคโปร์ ตำรวจ องค์กรป้องกันฝ่ายพลเรือน กรมราชทัณฑ์ และหน่วยปราบปรามยาเสพติดแห่งประเทศไทย)

1) ลูกจ้างจะเรียกร้องขอค่าทดแทนได้กรณี

- ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน
- ได้รับบาดเจ็บขณะทำงานที่ได้รับมอบหมายในต่างประเทศ
- เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน



กระทรวงแรงงาน

Ministry of Labour

www.mol.go.th