

# สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (ยูเออี)

การทำงานและการประกอบอาชีพของชาวต่างชาติในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ประเภทของลูกจ้าง แบ่งเป็น 5 ประเภท ตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

- ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งต่างๆ เฉพาะด้าน อาทิ ทัศนัย ความ วิศวกร สถาปนิก ผู้อำนวยการ แผนกต่างๆ ที่ปรึกษา เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือระดับสูง) อาทิ พยาบาล ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ช่างยนต์ ช่างภาพ ช่างเทคนิคต่างๆ เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือ) อาทิ ผู้คุมงานและหัวหน้างาน เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาแต่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างกึ่งฝีมือ) อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างตัดผม ช่างตัดเย็บ และผู้ช่วยช่าง
- ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างไร้ฝีมือ) อาทิ พนักงานทำความสะอาด คนขายเนื้อสัตว์ เป็นต้น

ขั้นตอนและระเบียบการจ้างแรงงานต่างชาติ

การจ้างงานคนต่างชาติ นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งก่อน และหลังการเดินทางเข้าประเทศของลูกจ้างชาวต่างชาติ โดยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- การยื่นขอใบคำร้องขอใบอนุญาตทำงาน นายจ้างจะต้องยื่นความประสงค์ต่อกระทรวงแรงงานของยูเออี เพื่อขอใบคำร้อง ขอใบอนุญาตทำงานให้แก่ ลูกจ้าง ค่าธรรมเนียมในการออกใบคำร้อง จำนวน 240 ดีแรห์ม/คน (ค่าธรรมเนียม 200 ดีแรห์ม และค่าพิมพ์ใบคำร้อง 40 ดีแรห์ม)
- ขั้นตอนการอนุมัติคำร้อง เมื่อนายจ้างได้รับใบคำร้องดังกล่าวแล้ว นำไปยื่นต่อฝ่ายอนุมัติคำร้องกระทรวงแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ให้ลูกจ้างและเมื่อกระทรวงแรงงานยูเออีได้อนุมัติคำร้องดังกล่าว กระทรวงฯ จะออกใบอนุญาตทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาต จะจัดเก็บแยกตามกลุ่มบริษัทที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ดังนี้
- บริษัทกลุ่ม A คือบริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นร้อยละ 30 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และมีความหลากหลายด้านสัญชาติในหมู่ลูกจ้างมากกว่า 4 สัญชาติเป็นอย่างต่ำ ตลอดจนไม่มีประวัติฝ่าฝืนระเบียบแรงงาน จ่ายค่าธรรมเนียม 1,000 ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดีแรห์ม/คน

- **บริษัทกลุ่ม B** คือบริษัทที่มีการจ้างงาน คนท้องถิ่นใกล้เคียงกับอัตราที่กำหนด หรืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่าธรรมเนียม 2,000 ดิแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดิแรห์ม

- **บริษัทกลุ่ม C** คือบริษัทที่มีการจ้างงานคนท้องถิ่นน้อยมาก และมีประวัติไม่ดี ค่าธรรมเนียม 3,000 ดิแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดิแรห์ม

ค่าธรรมเนียมดังกล่าวข้างต้นสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 18 -60 ปี สำหรับลูกจ้างที่อายุมากกว่า 60 ปี จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมจำนวน 5,000 ดิแรห์ม/คน

- **ขั้นตอนการขอวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa)** ให้กับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างได้รับใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างที่ผ่านการอนุมัติจากกระทรวงแรงงานยูเออีแล้ว นายจ้างกรอรายละเอียด ลงในใบอนุญาตดังกล่าวพร้อมลงนามรับรองเพื่อนำไปยื่นขอวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa) ต่อกรมสัญญาติและถิ่นพำนักยูเออีให้ลูกจ้าง โดยจะต้องมีเอกสารประกอบในการยื่นขอวีซ่า คือ (1) สำเนาใบอนุญาตประกอบการบริษัทนายจ้าง (2) สำเนาหนังสือเดินทางลูกจ้าง (3) รูปถ่ายลูกจ้าง จำนวน 2 รูป (4) ค่าธรรมเนียมวีซ่า จำนวน 160 ดิแรห์ม/คน

- **ขั้นตอนการรับรองหนังสือเสนอจ้างงาน (Job Offer)** เมื่อกรมสัญญาติและถิ่นพำนักยูเออีได้ออกวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa) ให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะต้องยื่นหนังสือเสนอการจ้างงาน (Job Offer) ให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ไทยในยูเออีเพื่อทำการรับรอง (กรณีของสถานเอกอัครราชทูตไทย คิดค่าธรรมเนียมในการรับรองเอกสาร 60 ดิแรห์ม/คน) ก่อนส่งหนังสือเสนอการจ้างงานดังกล่าวพร้อมสำเนา Empolyment Visa ให้ลูกจ้างนำไปยื่นต่อกระทรวงแรงงานไทยเพื่ออนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเดินทางออกมาทำงานได้ด้วยตนเอง ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 มาตรา 48

สำหรับการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่บริษัทนายจ้างประสงค์ที่จะจัดจ้างผ่านบริษัทจัดหางานของไทยนั้น จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 มาตรา 36 ด้วยการจัดส่งสัญญาจัดหางานและเอกสารประกอบต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการรับสมัครคัดเลือกและจัดส่งลูกจ้างเดินทางมาทำงานในยูเออี

- **ขั้นตอนการขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa)** ให้กับลูกจ้าง หลังจากลูกจ้างได้เดินทางเข้ายูเออีเพื่อทำงานกับนายจ้าง นายจ้างจะต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ให้ลูกจ้างภายใน 60 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางเข้ายูเออี มิฉะนั้นจะถูกปรับวันละ 25 ดิแรห์ม โดยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง ค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบ Abu Dhabi Plan 600 ดิแรห์ม/คน/ปี เป็นอย่างน้อย

- นำลูกจ้างไปตรวจวินิจฉัยโรคที่หน่วยงานสาธารณสุขยูเออี จ่ายค่าธรรมเนียม 250 ดิแรห์ม/คน

- นำใบรับรองผ่านการตรวจวินิจฉัยโรคยื่นต่อกรมสัญญาติและถิ่นพำนักยูเออีเพื่อขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ให้แก่ลูกจ้าง จ่ายค่าธรรมเนียม 360 ดิแรห์ม/คน

- นำ Residence Visa ไปยื่นต่อกระทรวงแรงงานฯ เพื่อขอออกบัตรประจำตัว (Labour card) ให้ลูกจ้าง จ่ายค่าธรรมเนียม 40 ดีแรห์ม/คน

### **การตรวจโรคและโรคต้องห้าม**

ยูเออีกำหนดให้ชาวต่างชาติที่ประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออีเพื่อขออนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออีเพื่อทำงาน ศึกษา หรือพำนักกับครอบครัว ต้องผ่านการตรวจวินิจฉัยโรค โรคดังต่อไปนี้

**การตรวจวินิจฉัยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือเอดส์** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี/ขออนุญาตการมีถิ่นพำนัก หากผลการตรวจปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อเอดส์ จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศตามระเบียบคนเข้าเมืองยูเออี

**วัณโรค** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากผลการตรวจเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อวัณโรคจะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

**โรคเรื้อน** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หรือบุคคลที่มีใบอนุญาตแล้วและประสงค์จะขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวเป็นโรคเรื้อน จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

**การตรวจวินิจฉัยโรคไวรัสตับอักเสบบี (บี) และ ซี** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี สำหรับกรณีการขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก การตรวจวินิจฉัยโรคดังกล่าวจำกัดเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพรับเลี้ยงเด็ก คนรับใช้ พนักงานขับรถ ผู้ดูแลโรงเรียนอนุบาลและสถานรับเลี้ยงเด็ก ช่างตัดผม ช่างเสริมสวย เจ้าหน้าที่สถานที่ออกกำลังกาย ร้านอาหาร พ่อครัว คนขายเนื้อ พนักงานในร้านอาหาร

**โรคไวรัสตับอักเสบบี ชนิดบี และ ซี** เป็นโรคที่กระทรวงสาธารณสุขยูเออีได้ออกระเบียบให้มีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด และหากตรวจพบจะถูกส่งตัวกลับประเทศทันที

**โรคซิฟิลิส** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวมีเชื้อโรคซิฟิลิส สามารถขอรับการรักษาโรคดังกล่าวเพื่อขออนุญาตการมีถิ่นพำนักได้

### **สัญญาจ้างงาน (Employment Contract)**

เมื่อลูกจ้างเดินทางถึงยูเออี นายจ้างและลูกจ้างจะต้องลงนามในสัญญาจ้างที่ผ่านการรองรับจากกระทรวงแรงงานยูเออี จำนวน 3 ชุดโดยจะเก็บไว้ที่ลูกจ้าง นายจ้าง และกระทรวงแรงงาน แห่งละ 1 ชุด สัญญาจ้างดังกล่าวจะระบุตำแหน่ง เงินเดือน ประเภทของงาน และระยะเวลาของสัญญาจ้างว่าเป็นแบบมีระยะเวลาการจ้างตายตัวแน่นอนหรือเป็นแบบไม่กำหนดอายุสัญญา โดยสัญญาจ้างจะกระทำเป็นภาษาอาหรับและอังกฤษอยู่ในฉบับเดียวกัน

## สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดังนี้

- จัดที่พักอาศัย รวมทั้งอาหารอย่างน้อยวันละ 2 มื้อ (หรือจ่ายเงินเพิ่มเป็นค่าอาหาร)
- จัดรถรับส่งลูกจ้างไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน
- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง (รวมทั้งคู่สมรส และบุตร 3 คน ที่อายุไม่เกิน 18 ปี ในกรณีที่สัญญาจ้างระบุให้ลูกจ้างสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วยได้)
- จัดให้ลูกจ้างมีวันพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน (โดยได้รับค่าจ้าง)

## สัญญาจ้างงาน มี 2 ประเภท คือ

1. **สัญญาจ้างแบบระยะเวลาการจ้างงาน (Limited Contract)** โดยทั่วไปนายจ้างจะทำสัญญาจ้างตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่นายจ้างมักทำสัญญา 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการทำวีซ่าประเภทมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ที่ออกให้เป็นเวลาครั้งละไม่เกิน 3 ปี

### กรณีที่ลูกจ้างทำงานจนครบกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

1. นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย ให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้ทำงานมาจนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้าง
2. หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยวันลาพักผ่อน เดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมิได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง
3. หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาดำเนินการเกินกว่า 5 ปี (ทั้งกรณีทำสัญญาจ้างครั้งเดียวหรือหลายสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างติดต่อกัน) ลูกจ้างจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา 132 ซึ่งประกอบด้วยเงินชดเชยการเลิกจ้างปีละ 21 วัน ในช่วง 1-5 ปีแรก และเงินชดเชยการเลิกจ้างอีกปีละ 30 วัน นับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินไม่เกินค่าจ้าง 1 ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี 30 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างยังมิได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนของปีนั้นๆ

## การเลิกจ้าง

### กรณีที่นายจ้างขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบสัญญา

1. ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 115 นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง และจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือนหรือเท่ากับค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า 3 เดือน นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายเงิน ชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 132 ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 5 ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปีที่ยังเหลืออยู่ให้กับลูกจ้างด้วย
2. อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายแรงงานมาตรา 120b นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง)

แต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน) โดยนายจ้างจะออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใดๆจากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

3. นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามมาตรา 120 โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า (ทั้งก่อนและหลังการผ่านช่วงทดลองงาน) ในกรณีที่ลูกจ้างทำผิดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (1) ใช้เอกสารปลอมในการสมัครงาน
- (2) ทำงานผิดพลาดจนก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง
- (3) ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- (4) ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างและได้รับการเตือนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

- (5) เปิดเผยความลับของบริษัท
- (6) ถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาลในคดีที่เกี่ยวกับศีลธรรมอันดีของสังคม
- (7) ดื่มสุราหรือมีอาการเมาในระหว่างการทำงาน หรือ
- (8) ทำร้ายนายจ้าง หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในระหว่างเวลาทำงาน
- (9) ขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วัน หรือไม่ติดต่อกันแต่เกิน 20 วัน โดยไม่มีเหตุผล

4. การเลิกจ้างตามมาตรา 120 ใน 9 กรณีข้างต้นนี้ เป็นการเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา 131 วรรคท้าย) ซึ่งบทบัญญัติในมาตรานี้ ใช้เป็นการบังคับเป็นการทั่วไปสำหรับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาการจ้างด้วย

#### **กรณีที่ลูกจ้างขอยกเลิกการทำงานก่อนครบสัญญา**

(1) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 116 ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 3 เดือน หรือครึ่งหนึ่งของค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า 3 เดือน ยกเว้นกรณีที่การขอลีกจ้างนั้นมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา 121 อาทิ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง หรือหากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างใดๆ หากลูกจ้างลาออกจากงาน ด้วยความต้องการของตนเองก่อนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยังทำงาน ถูกกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้จนครบ 5 ปี ลูกจ้างย่อมได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 132 ตามสัดส่วนของอายุการทำงานที่ผ่านมา

(3) ลูกจ้างอาจจะต้องรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง (มาตรา 131)

(4) ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างใช้สิทธิแจ้งต่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออีให้ระงับการออก Employment Visa ให้แก่ลูกจ้างคนดังกล่าวเพื่อทำงานกับนายจ้างรายอื่นเป็นเวลา 1 ปี นับจากการเลิกจ้าง

เพื่อให้ลูกจ้างรายดังกล่าวสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในยูเออีได้อีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง (มาตรา 128 ประกอบกฎหมายคนข้ามเมือง)

### **สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (Unlimited Contract)**

(1) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 120b นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน) โดยนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใดๆ จากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

(2) นายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน หากเป็นการเลิกจ้างพ้นช่วงทดลองงานแล้ว และในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือไม่แจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

(3) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแต่ไม่ถึง 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี เดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมิได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 75) แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างในกรณีที่มิอายุการทำงานไม่ครบ 1 ปี (มาตรา 132)

(4) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างมีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน

(5) หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 132 ดังนี้

- ปีละ 21 วัน ในช่วง 5 ปีแรก
- ปีละ 30 วัน นับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี

### **กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายขอยกเลิกสัญญาจ้าง**

1. ลูกจ้างต้องแจ้งนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 1 เดือน ในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับนายจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

2. ลูกจ้างอาจต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา 131)

3. ตามมาตรา 75 ของกฎหมายแรงงานยูเออี ลูกจ้างอาจได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมิได้ใช้สิทธิการลา แต่จะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 132 หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังทำงานครบ 6 เดือน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

4. ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน พร้อมเงินชดเชยการเลิกจ้างตามอายุการทำงานของลูกจ้าง โดยหากการเลิกจ้างสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมา

- ไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 7 วันต่อปี

- ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 14 วันต่อปี

- เกินกว่า 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเต็มจำนวน ตามที่ระบุใน มาตรา 132 กล่าวคือ เท่ากับค่าจ้างปีละ 21 วัน สำหรับ 5 ปีแรก และปีละ 30 วันสำหรับปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี (มาตรา 137 ประกอบมาตรา 132)

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชย การเลิกจ้างข้างต้นนี้แต่อย่างใด หากลูกจ้างละทิ้ง งานในหน้าที่โดยไม่แจ้งล่วงหน้า อันมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา 121

### **สิทธิการลาป่วย**

ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา 83 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยดังนี้

1. ในช่วงทดลองงาน และสามเดือนแรกหลังพ้นการทดลองงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับ ค่าจ้าง กล่าวคือลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาป่วยได้ หลังจาก

(1) ทำงานครบ 6 เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน 3 เดือน หรือ

(2) ทำงานครบ 9 เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน 6 เดือน

ดังนั้น ภายใต้มาตรา 83 นี้ หากลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ในช่วงนี้ ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิ ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับการลาป่วย ในช่วงระยะเวลา

2. มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี หลังจากผ่านช่วงทดลองงาน ไปแล้ว 3 เดือน

3. ลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้างเต็มในช่วง 15 วันแรก

4. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง ในช่วง 30 วันต่อมา หลัง 15 วันแรก

5. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหลัง 45 วันแรก ทั้งนี้การลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างนี้ จะต้องไม่เป็นการป่วยที่มีสาเหตุจากการกระทำผิดของลูกจ้าง อาทิ การดื่มสุรา หรือการเสพยาเสพติด

### **สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน**

1. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย/อุบัติเหตุจากการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคร้ายเนื่องมาจากการ ทำงาน นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง จนกว่าลูกจ้างจะหาย ป่วยเป็นปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย จากสถานพยาบาลแห่งหนึ่งไปยังสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง

2. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้าง จะต้องจ่ายเงินชดเชย ให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างเต็มจำนวนของลูกจ้างในช่วงระยะเวลา ที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลช่วง 6 เดือนแรก และเท่ากับครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างในช่วง 6 เดือน ต่อมา หรือจนกระทั่งลูกจ้างสามารถทำงานได้ หรือได้รับการยืนยันว่าเป็นผู้ทุพพลภาพถาวรหรือจนกว่าจะ เสียชีวิต (มาตรา 145)

3. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ 24 เดือนของลูกจ้าง ทั้งนี้เงินทดแทนดังกล่าว จะต้องไม่ต่ำกว่า 18,000 ดอลลาร์และไม่เกิน 35,000 ดอลลาร์ (มาตรา 149) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ทุพพลภาพถาวร จะได้รับเงินทดแทน เช่นเดียวกันนี้ด้วย (มาตรา 151)

#### การโอนนายจ้างหรือผู้อุปถัมภ์ (sponsor)

**หลักเกณฑ์ทั่วไป** การขอย้ายนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ต้องมีใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ที่มีอายุการใช้งานได้
2. มีบัตรประจำตัวลูกจ้าง (Labour card) ที่มีอายุการใช้งานได้
3. มีอายุการทำงานกับนายจ้างเดิมตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนับจากวันที่ออกบัตรประจำตัวลูกจ้างดังนี้

วุฒิการศึกษา	จำนวนครั้งที่อนุญาตให้ย้ายได้	อายุการทำงานกับนายจ้างเดิม	ค่าธรรมเนียมการโอนย้าย (ดอลลาร์)		
			แยกตามกลุ่มบริษัท		
			บริษัทกลุ่ม A	บริษัทกลุ่ม B	บริษัทกลุ่ม C
ป.โท-ป.เอก	ไม่จำกัด	ไม่น้อยกว่า 1 ปี	1,500	2,500	3,500
ป.ตรี หรือ เทียบเท่า	2 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 ปี	3,000	3,500	4,000
ต่ำกว่า ป.ตรี	1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 ปี	5,000	5,500	6,000

4. ต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่

**การโอนย้ายนายจ้างโดยไม่จำกัดอายุการทำงานกับนายจ้างเดิม** สามารถโอนย้ายได้ทุกระดับวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม 3,000 ดอลลาร์/คน ตามกรณี ดังนี้

- เมื่อศาลมีคำสั่งล้มละลายหรือพักการประกอบการของบริษัท
- เมื่อกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบการบริษัท
- เมื่อมีการโอนย้ายเจ้าของบริษัทไปยังบุคคลอื่น
- เมื่อมีการโอนบริษัทไปรวมกับบริษัทอื่น
- เมื่อมีการแยกบริษัท หรือปิดบริษัทลง โดยสาเหตุเจ้าของบริษัทเสียชีวิตหรือสาเหตุอื่น ๆ

**การโอนย้ายนายจ้างตามคำสั่งของกระทรวงแรงงานยูเออี** สามารถโอนย้ายนายจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง และไม่จำกัดวุฒิการศึกษาและอายุการทำงาน โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม 3,000 ดอลลาร์/คน ในกรณีต่อไปนี้

- กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเดือนลูกจ้างเป็นเวลา 3 เดือน โดยมีหนังสือร้องเรียนจากลูกจ้าง
- กรณีการโอนย้ายลูกจ้างเกิดจากสาเหตุการโอนย้ายกรรมสิทธิ์จากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง
- กรณีบริษัทถูกสั่งปิด และยังไม่มีการไต่กลับสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง



- กรณีที่มีคำสั่งจากศาลให้ลูกจ้างทำการโอนย้ายได้
- กรณีอื่นๆ ที่กระทรวงแรงงานเห็นชอบให้ทำการโอนย้ายได้

#### **การโอนย้ายนายจ้างกรณีอื่นๆ**

ลูกจ้างสามารถโอนย้ายนายจ้างได้ โดยยกเว้นข้อจำกัดเรื่องอายุการทำงานและไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียบการยกเว้น (3,000 ดอลลาร์) แต่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียม 500 ดอลลาร์/คนในกรณี ดังนี้

- หากการโอนย้ายไปอีกบริษัทหนึ่งที่อยู่ในรัฐเดียวกัน และเป็นเจ้าของเดียวกันหรือหุ้นเดียวกัน โดยการเป็นเจ้าของได้ผ่านไปแล้วเป็นเวลา 18 เดือน

- หากการโอนย้ายไปทำงานในสาขาของบริษัทที่อยู่ในรัฐเดียวกัน ทั้งนี้กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างใหม่ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการโอนย้ายนายจ้างดังกล่าวของลูกจ้าง

#### **การเกษียณอายุ**

กระทรวงแรงงานยูเออีอนุญาตให้นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างต่างชาติได้โดยลูกจ้างจะต้องมีอายุระหว่าง 18–60 ปี อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานทั่วไปที่มีอายุครบ 60 ปี ยังสามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้แบบปีต่อปีจนถึงอายุ 65 ปี ยกเว้น แรงงานต่างชาติที่จัดอยู่ใน 11 สาขาอาชีพ คือ วิศวกร แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย นักการบัญชี ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านน้ำมัน นักสื่อสารมวลชน นักกฎหมาย ล่าม ผู้อำนวยการในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนที่ยังสามารถให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้จนถึงอายุ 70 ปี