

สาธารณรัฐสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในสาธารณรัฐสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์การขอคืนเงินภาษี

การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (Income Tax) ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ ขึ้นอยู่กับรายได้ และจำนวนวันที่อยู่ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีหลักเกณฑ์การเสียภาษีสรุปได้ ดังนี้

ระยะเวลาที่อยู่ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ ตามปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.)	อัตราภาษี
1. น้อยกว่า 60 วัน	ได้รับการยกเว้น
2. ระหว่าง 61 วัน ถึง 182 วัน	15% ของรายได้ทั้งหมดไม่มีการหักค่าลดหย่อนใดๆ
3. อย่างน้อย 183 วัน ใน 1 ปี	ตามอัตราภาษี
4. อย่างน้อย 183 วัน ในระยะเวลา 2 ปี ติดต่อกัน (กรณีที่เข้าสาธารณรัฐสิงคโปร์ นับจากวันที่ 1 มกราคม 2550)	ตามอัตราภาษี
5. ติดต่อกัน 3 ปี	ตามอัตราภาษี

อัตราการเสียภาษีเงินได้ (นับตั้งแต่ปีประเมินผลการเสียภาษี 2555)

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
มากกว่า 40,000	17	6,800

200,000 แรก	-	20,750
120,000 ถัดไป	18	21,600
320,000 แรก	-	42,350
มากกว่า 320,000	20	

นับตั้งแต่ 2556 ค่าลดหย่อนส่วนบุคคลเป็นเงิน 1,500 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

กรณีที่แรงงานไทยมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนได้รับผลประเมินการเสียภาษี ให้แรงงานไทยติดต่อ 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

เอกสารที่ควรมีประกอบการขอความช่วยเหลือผ่าน สรร. สิงคโปร์

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

พระราชบัญญัติว่าด้วยเงินค่าทดแทนจากการบาดเจ็บ (Work Injury Compensation Act : WICA)

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายฉบับนี้มาใช้แทนพระราชบัญญัติเงินค่าทดแทน (Workmen's Compensation Act : WCA) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2551 เป็นต้นไป

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ประกาศข่าวการออก พระราชบัญญัติว่าด้วย เงินทดแทนอุบัติเหตุจากการทำงาน (Work Injury Compensation Act : WICA) มาใช้แทนพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนจากการทำงาน (Workmen's Compensation Act : WCA) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2551

ขอบเขตการคุ้มครองโดยทั่วไป

กฎหมายฉบับใหม่นี้จะมีขอบเขตการคุ้มครองถึงลูกจ้างทุกคนภายใต้สัญญาจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงระดับรายได้ที่รับ 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 ของค่าจ้าง โดยมีระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ ประสบอุบัติเหตุ

- ค่ารักษาพยาบาล เป็นค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุทั้งนี้ไม่เกินวงเงิน 25,000 เหรียญสิงคโปร์

- เงินก้อนกรณีทดแทนการสูญเสียความสามารถอย่างถาวร หรือ เสียชีวิต จำนวนเงินที่จะได้พิจารณาได้ ดังนี้

ประเภท	ขั้น	วงเงินที่คาดว่าจะได้รับ (เหรียญสิงคโปร์)
สูญเสียความสามารถอย่างถาวร	สูงสุด	\$ 180,000 x ร้อยละของความสามารถสูญเสียความสามารถ
	ต่ำสุด	\$ 60,000 x ร้อยละของความสามารถสูญเสียความสามารถ
เสียชีวิต	สูงสุด	\$ 140,000
	ต่ำสุด	\$ 47,000

การเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นเปรียบเทียบกับกฎหมายฉบับเก่า

ประเภท	ชั้น	Workmen's Compensation Act กฎหมายฉบับเก่า (เหรียญสิงคโปร์)	Work Injury Compensation Act กฎหมายฉบับปัจจุบัน (ใช้วันที่ 1 เมษายน 2551)
สูญเสีย ความสามารถอย่างถาวร	สูงสุด	\$147,000 x ร้อยละของความ สูญเสียความสามารถ	\$180,000 x ร้อยละของความ สูญเสียความสามารถ
	ต่ำสุด	\$ 49,000 x ร้อยละของความ สูญเสียความสามารถ	\$ 60,000 x ร้อยละของความ สูญเสียความสามารถ
เสียชีวิต	สูงสุด	\$111,000	\$140,000
	ต่ำสุด	\$37,000	\$ 47,000

การบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินประกัน

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

การรายงานเหตุการณ์เกิดอุบัติเหตุต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์

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

- สถานที่ที่เกิดอุบัติเหตุที่เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตของลูกจ้าง
- สถานที่ที่ทำให้ลูกจ้างต้องประสบอุบัติเหตุจนไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันมากกว่า 3 วัน หรือต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอย่างน้อย 24 ชั่วโมง
- นายจ้างไม่ต้องรายงานกรณีมีการบาดเจ็บเล็กน้อย แต่ยังคงต้องจ่ายเงินทดแทนตัวอย่างเช่น หากลูกจ้างได้รับอนุญาตให้พักรักษาตัวจากการบาดเจ็บเป็นเวลา 3 วันหรือน้อยกว่า นายจ้างไม่ต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุ แต่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างนั้น

การไม่รายงานการเกิดอุบัติเหตุ ถือเป็นการกระทำผิด ต้องถูกปรับสูงสุดไม่เกิน 5,000 เหรียญ
ลิงคโพรสำหรับ การกระทำครั้งแรก และจะถูกปรับ 10,000 เหรียญลิงคโพร และ / หรือถูกจำคุกสูงสุดไม่เกิน
6 เดือน หากกระทำอีก

การร้องขอเงินทดแทน

ลูกจ้างมีเวลาภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประสบอุบัติเหตุในการยื่นเรื่องต่อกระทรวงแรงงาน
ลิงคโพร

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

สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บหรือทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน

ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิ

เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และแพทย์ผู้รักษาให้หยุดงานมากกว่า 14 วัน ลูกจ้างจะมี
สิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากเงินทดแทนการบาดเจ็บจากการทำงาน และมีขั้นตอนการเรียกร้องดังนี้

1. นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงานของลูกจ้างต่อกระทรวงแรงงาน
ลิงคโพร ภายใน 10 วัน
2. เมื่อกระทรวงแรงงานฯ พิจารณาว่าเป็นอุบัติเหตุจากการทำงานจริง จะส่งใบรับรอง
แพทย์ (ใบประเมินผลการสูญเสียสมรรถภาพ) ไปให้นายจ้าง
3. นายจ้างจะยื่นใบรับรองแพทย์ต่อโรงพยาบาล เพื่อให้แพทย์ผู้รักษาลูกจ้างทำการ
ประเมินผล โดยแพทย์จะสามารถประเมินผลก็ต่อเมื่อสิ้นสุดการรักษาแล้ว
4. เมื่อได้รับผลการประเมินบริษัทประกันภัยเป็นผู้จ่ายเงิน โดยไม่มีการหักค่า
รักษาพยาบาลแต่อย่างใด (ในส่วนที่นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างช่วงหยุดงาน นายจ้างก็สามารถ
เรียกร้องจากบริษัทประกันภัยได้)

หมายเหตุ หากมีข้อสงสัยหรือกรณีนายจ้างไม่แจ้งเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงานต่อกระทรวงแรงงาน
ลูกจ้างสามารถร้องเรียนต่อสำนักงานแรงงานในประเทศลิงคโพร เพื่อติดตามเรื่องนี้ได้ และนายจ้างจะต้อง
ยื่นเรื่องขอเงินทดแทนภายใน 1 ปีนับตั้งแต่วันที่ประสบอุบัติเหตุ

สิทธิประโยชน์

1. ถ้าไม่ต้องพักรักษาในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 14 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 14 วัน (ไม่นับวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ)

2. ถ้าต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ลาป่วยได้ 60 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 60 วัน หากเกินกว่าที่กำหนด จำนวนวันที่เกินลูกจ้างจะได้รับค่าจ้าง 2 ใน 3 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับจากวันที่ได้รับอุบัติเหตุ

ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายควรอยู่รักษาตัวในสาธารณสุขรัฐสิงคโปร์ จนแพทย์ยุติการรักษาและประเมินผล การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ก่อนที่จะเดินทางกลับประเทศไทย หากเดินทางกลับประเทศไทย ก่อนการประเมินของแพทย์ อาจมีผลให้ไม่ได้รับเงินทดแทน หรือได้รับเงินทดแทนไม่สอดคล้องกับการสูญเสีย สมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย

ค่าทดแทน (Compensation) จำแนกเป็น

1. พิการทุพพลภาพถาวรเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทดแทนตามการประเมินผล การสูญเสียจากแพทย์และอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

2. สูญเสียสมรรถภาพจากการทำงานบางส่วน ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนระหว่าง 1 – 15% ของอัตราค่าจ้างของลูกจ้างและขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลของแพทย์

หลักฐานที่ต้องใช้ประกอบการเรียกร้องเงินทดแทนคือ

- สำเนาใบอนุญาตทำงาน
- สำเนาใบรับรองแพทย์

สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน

ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิ

1. เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงานจนเสียชีวิต นายจ้างจะแจ้งเรื่องให้ตำรวจทราบ
2. จากนั้นแพทย์จะชันสูตรศพว่าผู้ตายเสียชีวิตด้วยสาเหตุใด
3. เมื่อนายจ้างได้รับใบมรณะบัตรที่ระบุสาเหตุการเสียชีวิตจากการทำงาน
4. นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการส่งศพกลับประเทศไทยเพื่อให้ทายาทของผู้ตายรับไปประกอบพิธีทางศาสนา
5. เมื่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาว่าผู้ตายเสียชีวิตจากการทำงานจริง จะติดต่อขอให้สำนักแรงงานสิงคโปร์ ประสานกับทายาทของผู้ตายเพื่อเตรียมเอกสารประกอบการเรียกร้องค่าทดแทนกรณีเสียชีวิตตามกฎหมายแรงงานสิงคโปร์

สิทธิประโยชน์

1. ค่าทดแทนทายาทจะได้รับค่าทดแทนซึ่งคำนวณจากรายได้แต่ละเดือนและอายุของพนักงาน สูงสุด 140,000 เหรียญสิงคโปร์ และต่ำสุด 47,000 เหรียญสิงคโปร์

2. ทายาทของผู้มีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินทดแทนคือ

- สามีหรือภรรยา ที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- บุตร
- บิดา / มารดา

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

ระเบียบกรณีเจ็บป่วย ประสบอันตรายบาดเจ็บ เสียชีวิตไม่ใช่เกิดจากการทำงาน (นอกเวลา)

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

สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคภัยไข้เจ็บ

สิทธิประโยชน์

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) จำนวนวันที่จะเกินจะไม่ได้รับค่าจ้าง

สิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายนอกเวลางาน

1. การประสบอันตรายใดก็ตามที่ไม่ได้เกิดในสถานที่ทำงาน และไม่ได้เป็นงานที่นายจ้างสั่งให้ทำ กฎหมายจะไม่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนการบาดเจ็บจาก การทำงาน เช่น การทะเลาะวิวาทจนได้รับบาดเจ็บ จี้จักกรยานไปชนคันไม้ขาหัก หรือเสียชีวิตก็ตาม กรณีเช่นนี้จะได้รับการคุ้มครองจากประกันค่ารักษาพยาบาล

2. หากเสียชีวิต นายจ้างจะรับผิดชอบเรื่องการส่งศพกลับประเทศไทย โดยปกติใช้เวลาการส่งศพกลับประมาณ 1 สัปดาห์

3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ ค่าจ้างงวดสุดท้าย เงินหักฝาก และเงินบริจาคนายจ้างยินดีจะบริจาคให้ทายาทผู้ตาย

หมายเหตุ สำหรับกรณีนี้ผู้ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจะต้องมอบหมายให้ทนายความดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายและเงินทดแทนจากผู้ที่ทำให้เกิดการละเมิด อันเป็นเหตุได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ ส่วนกรณีเสียชีวิตทายาทต้องลงนามแต่งตั้งทนายพร้อมจัดเตรียมเอกสารตามข้อ 2 ให้ทนายความดำเนินการต่อไป

การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย

นับตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2557 แรงงานไทย, ลูกจ้างที่มีฝีมือ หรือไร้ฝีมือ รวมทั้งงานช่างฝีมือ ที่มีรายได้ไม่เกิน 4,500 เหรียญสิงคโปร์ และเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีรายได้ไม่เกิน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ จะได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (Employment Act) โดยมีสิทธิประโยชน์สำคัญๆที่ควรทราบมีดังนี้

1. การเรียกร้องค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, เงินหักฝาก

1.1 ค่าจ้าง

- ค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างสมควรที่จะได้รับตามอัตราที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง ซึ่งจะไม่รวม

- ค่าล่วงเวลา

- เงินโบนัสพิเศษ หรือ เงินเพิ่มประจำปี

- การชำระเงินคืนให้ลูกจ้าง กรณีเกิดค่าใช้จ่ายระหว่างการจ้าง

- ค่าตอบแทนพิเศษ

- เงินเบี้ยเลี้ยง

- เงินทดแทนกรณีเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ

- สาธารณรัฐสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

- นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และไม่เกิน 7 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน

1.2 ค่าล่วงเวลา

- ลูกจ้างที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หากทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และหากทำงานกะ ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ทำงานสูงสุด 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉลี่ย 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในช่วงเวลา 3 สัปดาห์ติดต่อกัน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างล่วงเวลา

- กรณีลูกจ้างทำงานชั่วคราว (part time) จะได้ค่าจ้างล่วงเวลากฎการทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติ

- ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน
- ชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาจะไม่รวมช่วงพักรับประทานอาหาร
- เงินค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายภายใน 14 วันหลังจากวันสิ้นสุดของวันจ่ายเงินเดือน
- หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ อัตราค่าล่วงเวลาไม่ควรต่ำกว่า 1.5 เท่า ของค่าจ้าง

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 หรือ เดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ และมีสิทธิเรียกคืนย้อนหลัง 1 ปี นับจากวันแจ้งเรื่องเท่านั้น

เอกสารที่ควรมีประกอบกรณีขอความช่วยเหลือผ่าน 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 อาจจะเป็นวันใดก็ได้ที่นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าทุกๆ ดันเดือน
- นายจ้างไม่สามารถบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ)
- ลูกจ้างทำงานจะได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ติดต่อกันได้ถึง 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 ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง (ผู้ป่วยนอก)	Paid Outpatient hospitalisation leave จำนวนวันลาป่วย ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง (ผู้ป่วยที่พักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล)*
3 เดือน	5	15
4 เดือน	5+3 = 8	15+15 = 30
5 เดือน	8+3 = 11	30+15 = 45
6 เดือน	11+3 = 14	45+15 = 60
หลังจากนั้น	14	60

หมายเหตุ : * หากแพทย์เห็นสมควรว่าควรเป็นผู้ป่วยที่พักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลแต่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ป่วยที่นอนในโรงพยาบาล

2.3 ลาพักร้อน

ลูกจ้างมีสิทธิลาพักร้อนจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ มีรายได้ไม่เกิน 4,500 เหรียญสิงคโปร์ รวมถึงเจ้าหน้าที่ระดับกลางที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารและมีรายได้ไม่เกิน 2,500

2. ทำงานกับบริษัทนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน

สิทธิในการลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้างขึ้นอยู่กับสัญญาจ้าง ซึ่งควรไม่น้อยกว่า :

<u>ระยะเวลาทำงาน</u>	<u>จำนวนวันลาพักร้อน</u>
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 (วันนักขัตฤกษ์)

ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (Employment Act) จะได้รับสิทธิวันหยุดนักขัตฤกษ์ในประเทศสิงคโปร์มีทั้งหมด 11 วัน ได้แก่ วันปีใหม่, วันตรุษจีน (2 วัน), วันตรุษแขก (2 วัน), Good Friday, วันแรงงาน, วันวิสาขบูชา, วันชาติสิงคโปร์, วันปีใหม่ (ชาวอินเดีย), วันคริสต์มาส

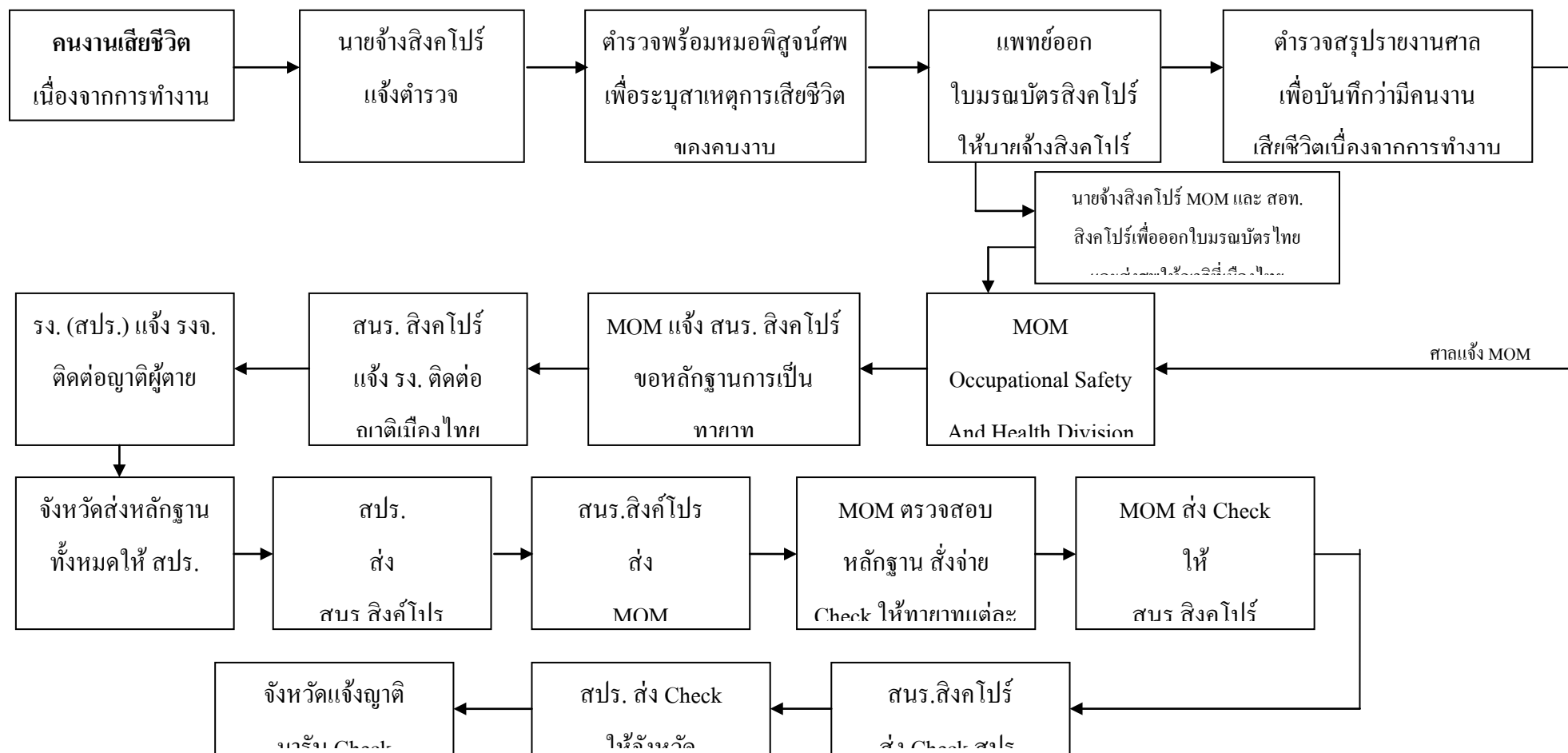
-ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดราชการ หากลูกจ้างไม่ขาดงานก่อน หรือ หลังวันหยุด

- หากวันหยุดนักขัตฤกษ์เป็นวันเดียวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันถัดไปถือว่าเป็นวันหยุดที่ต้องจ่ายค่าจ้าง

- หากวันหยุดนักขัตฤกษ์เป็นวันเดียวกับวันที่ไม่ใช่วันทำงาน นายจ้างสามารถเลือกที่จะจ่ายค่าจ้างเพิ่ม 1 วัน หรือ ให้วันหยุดเพิ่ม 1 วัน ใดอย่างหนึ่ง

- หากลูกจ้างทำงานในวันหยุดราชการ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1 วันทำงานปกติ และค่าจ้างรวมของวันหยุดนั้น

แผนผังขั้นตอน การดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ กรณีคนงานไทยในสาธารณรัฐสิงคโปร์เสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน



เร็วสุด 6 เดือน

ช้าสุด ปีครึ่ง

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

.....

(.....)