

## สิทธิประโยชน์ของประเทศในเขตที่ตั้ง และเขตอาณาของสนร.อาบูดาบี

### ๑. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (United Arab Emirates - UAE)

การทำงานและการประกอบอาชีพของชาวต่างชาติในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์  
ประเภทของลูกจ้าง แบ่งเป็น ๕ ประเภท ตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

- ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการที่ใช้วิชาชีพวิชาการ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งต่างๆ เฉพาะด้าน อาทิ หนายความ วิศวกร สถาปนิก ผู้อำนวยการแผนกต่างๆ ที่ปรึกษา เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือระดับสูง) อาทิ พยาบาล ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ช่างยนต์ ช่างภาพ ช่างเทคนิคต่างๆ เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือ) อาทิ ผู้คุมงานและหัวหน้างาน เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา แต่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างกึ่งฝีมือ) อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างตัดผม ช่างตัดเย็บ และผู้ช่วยช่าง
- ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างไร้ฝีมือ) อาทิ พนักงานทำความสะอาด คนขายเนื้อสัตว์ เป็นต้น

### ขั้นตอนและระเบียบการจ้างแรงงานต่างชาติ

การจ้างงานคนต่างชาติ นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งก่อน และหลังการเดินทางเข้าประเทศของลูกจ้างชาวต่างชาติ โดยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- **การยื่นขอใบคำร้องขอใบอนุญาตทำงาน** นายจ้างจะต้องยื่นความประสงค์ต่อกระทรวงแรงงานของยูเออี เพื่อขอใบคำร้อง ขอใบอนุญาตทำงานให้แก่ ลูกจ้าง ค่าธรรมเนียมในการออกใบคำร้องจำนวน ๒๔๐ ดีแรห์ม/คน (ค่าธรรมเนียม ๒๐๐ ดีแรห์ม และค่าพิมพ์ใบคำร้อง ๔๐ ดีแรห์ม)

- **ขั้นตอนการอนุมัติคำร้อง** เมื่อนายจ้างได้รับใบคำร้องดังกล่าวแล้วนำไปยื่นต่อฝ่ายอนุมัติคำร้องกระทรวงแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) ให้ลูกจ้างและเมื่อกระทรวงแรงงานยูเออีได้อนุมัติคำร้องดังกล่าว กระทรวงฯจะออกใบอนุญาตทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาต จะจัดเก็บแยกตามกลุ่มบริษัทที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- **บริษัทกลุ่ม A** คือบริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นร้อยละ ๓๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และมีความหลากหลายด้านสัญชาติในหมู่ลูกจ้างมากกว่า ๔ สัญชาติเป็นอย่างต่ำ ตลอดจนไม่มีประวัติฝ่าฝืนระเบียบแรงงาน จ่ายค่าธรรมเนียม ๑,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร ๓,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน

- **บริษัทกลุ่ม B** คือบริษัทที่มีการจ้างงาน คนท้องถิ่นใกล้เคียงกับอัตราที่กำหนด หรืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่าธรรมเนียม ๒,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร ๓,๐๐๐ ดีแรห์ม

- **บริษัทกลุ่ม C** คือบริษัทที่มีการจ้างงานคนท้องถิ่นน้อยมาก และมีประวัติไม่ดี ค่าธรรมเนียม ๓,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร ๓,๐๐๐ ดีแรห์ม

ค่าธรรมเนียมดังกล่าวข้างต้นสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ -๖๐ ปี สำหรับลูกจ้างที่อายุมากกว่า ๖๐ ปี จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมจำนวน ๕,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน

- **ขั้นตอนการขอวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa)** ให้กับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างได้รับใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างที่ผ่านการอนุมัติจากกระทรวงแรงงานยูเออีแล้ว นายจ้างกรอรายละเอียด ลงในใบอนุญาตดังกล่าวพร้อมลงนามรับรอง

เพื่อนำไปยื่นขอวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa) ต่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออีให้ลูกจ้าง โดยจะต้องมีเอกสารประกอบในการยื่นขอวีซ่า คือ (๑) สำเนาใบอนุญาตประกอบการบริษัทนายจ้าง (๒) สำเนาหนังสือเดินทางลูกจ้าง (๓) รูปถ่ายลูกจ้าง จำนวน ๒ รูป (๔) ค่าธรรมเนียมวีซ่า จำนวน ๑๖๐ ดีแรห์ม/คน

- **ขั้นตอนการรับรองหนังสือเสนอจ้างงาน (Job Offer)** เมื่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออีได้ออกวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa) ให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะต้องยื่นหนังสือเสนอการจ้างงาน (Job Offer) ให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ไทยในยูเออีเพื่อทำการรับรอง (กรณีของสถานเอกอัครราชทูตไทย คิดค่าธรรมเนียมในการรับรองเอกสาร ๖๐ ดีแรห์ม/คน) ก่อนส่งหนังสือเสนอการจ้างงานดังกล่าวพร้อมสำเนา Empolyment Visa ให้ลูกจ้างนำไปยื่นต่อกระทรวงแรงงานไทยเพื่ออนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเดินทางออกมำทำงานได้ด้วยตนเอง ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๔๘

สำหรับการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่บริษัทนายจ้างประสงค์ที่จะจัดจ้างผ่านบริษัทจัดหางานของไทยนั้น จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๓๖ ด้วยการจัดส่งสัญญาจัดหางานและเอกสารประกอบต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการรับสมัครคัดเลือกและจัดส่งลูกจ้างเดินทางมาทำงานในยูเออี

- **ขั้นตอนการขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ให้กับลูกจ้าง** หลังจากลูกจ้างได้เดินทางเข้ายูเออีเพื่อทำงานกับนายจ้าง นายจ้างจะต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ให้ลูกจ้างภายใน ๖๐ วัน นับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางเข้ายูเออี มิฉะนั้นจะถูกปรับวันละ ๒๕ ดีแรห์ม โดยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง ค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบ Abu Dhabi Plan ๖๐๐ ดีแรห์ม/คน/ปี เป็นอย่างน้อย

- นำลูกจ้างไปตรวจวินิจฉัยโรคที่หน่วยงานสาธารณสุขยูเออี จ่ายค่าธรรมเนียม ๒๕๐ ดีแรห์ม/คน
- นำไปรับรองผ่านการตรวจวินิจฉัยโรคยื่นต่อกรมสุขภาพและถิ่นพำนักยูเออีเพื่อขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ให้แก่ลูกจ้าง จ่ายค่าธรรมเนียม ๓๖๐ ดีแรห์ม/คน
- นำ Residence Visa ไปยื่นต่อกระทรวงแรงงานฯ เพื่อขอออกบัตรประจำตัว (Labour card) ให้ลูกจ้าง จ่ายค่าธรรมเนียม ๔๐ ดีแรห์ม/คน

### **การตรวจโรคและโรคต้องห้าม**

ยูเออีกำหนดให้ชาวต่างชาติที่ประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักยูเออีเพื่อขออนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออีเพื่อทำงาน ศึกษา หรือพำนักกับครอบครัว ต้องผ่านการตรวจวินิจฉัยโรค โรคดังต่อไปนี้

**การตรวจวินิจฉัยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือเอ็ดส์** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้า ยูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี/ขออนุญาตการมีถิ่นพำนัก หากผลการตรวจปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อเอ็ดส์ จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศตามระเบียบคนเข้าเมืองยูเออี

**วัณโรค** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากผลการตรวจเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อวัณโรคจะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

**โรคเรื้อน** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หรือบุคคลที่มีใบอนุญาตแล้วและประสงค์จะขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวเป็นโรคเรื้อน จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

**การตรวจวินิจฉัยโรคไวรัสตับอักเสบบ (บี) และ (ซี)** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี สำหรับกรณีการขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก การตรวจวินิจฉัยโรคดังกล่าวจำกัดเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพรับเลี้ยงเด็ก คนรับใช้ พนักงานขับรถ ผู้ดูแล

โรงเรียนอนุบาลและสถานรับเลี้ยงเด็ก ช่างตัดผม ช่างเสริมสวย เจ้าหน้าที่สถานที  
ออกกำลังกาย ร้านอาหาร พอครัว คนขายเนื้อ พนักงานในร้านอาหาร

**โรคไวรัสตับอักเสบ ชนิดบี และ ซี** เป็นโรคที่กระทรวงสาธารณสุขเอ  
อ์ได้ออกระเบียบให้มีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด และหากตรวจพบจะถูกส่งตัวกลับ  
ประเทศทันที

**โรคซิฟิลิส** สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์  
จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวมีเชื้อ  
โรคซิฟิลิส สามารถขอรับการรักษาโรคดังกล่าวเพื่อขออนุญาตการมีถิ่นพำนักได้

### สัญญาจ้างงาน (Employment Contract)

เมื่อลูกจ้างเดินทางถึงยูเออี นายจ้างและลูกจ้างจะต้องลงนามในสัญญา  
จ้างที่ผ่านการรองรับจากกระทรวงแรงงานยูเออี จำนวน ๓ ชุดโดยจะเก็บไว้ที่  
ลูกจ้าง นายจ้าง และกระทรวงแรงงาน แห่งละ ๑ ชุด สัญญาจ้างดังกล่าวจะระบุ  
ตำแหน่ง เงินเดือน ประเภทของงาน และระยะเวลาของสัญญาจ้างว่าเป็นแบบมี  
ระยะเวลาการจ้างตายตัวแน่นอนหรือเป็นแบบไม่กำหนดอายุสัญญา โดยสัญญา  
จ้างจะกระทำเป็นภาษาอาหรับและอังกฤษอยู่ในฉบับเดียวกัน

#### ■ สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

- กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้
- จัดที่พักอาศัย รวมทั้งอาหารอย่างน้อยวันละ ๒ มื้อ (หรือจ่ายเงิน  
เพิ่มเป็นค่าอาหาร)
  - จัดรถรับส่งลูกจ้างไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน
  - จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง (รวมทั้งคู่สมรส และบุตร ๓  
คน ที่อายุไม่เกิน ๑๘ ปี ในกรณีที่สัญญาจ้างระบุให้ลูกจ้างสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วย  
ได้)
  - จัดให้ลูกจ้างมีวันพักผ่อนประจำปี ปีละ ๓๐ วัน (โดยได้รับค่าจ้าง)

#### ■ สัญญาจ้างงาน มี ๒ ประเภท คือ

**๑. สัญญาจ้างแบบระยะเวลาการจ้างงาน (Limited Contract)**  
โดยทั่วไปนายจ้างจะทำสัญญาจ้างตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่ นายจ้างมักทำสัญญา ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการทำวีซ่าประเภทมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ที่ออกให้เป็นเวลาครั้งละไม่เกิน ๓ ปี

#### **กรณีที่ถูกจ้างทำงานจนครบกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้าง**

๑. นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย ให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้ทำงานมาจนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

๒. หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาเกินกว่า ๖ เดือน แต่ไม่ถึง ๑ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยวันลาพักผ่อน เดือนละ ๒ วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมีได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง

๓. หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๕ ปี (ทั้งกรณีทำสัญญาจ้างครั้งเดียวหรือหลายสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างติดต่อกัน) ลูกจ้างจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา ๑๓๒ ซึ่งประกอบด้วยเงินชดเชยการเลิกจ้างปีละ ๒๑วัน ในช่วง ๑-๕ ปีแรก และเงินชดเชยการเลิกจ้างอีกปีละ ๓๐ วันนับจากปีที่ ๖ เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินไม่เกินค่าจ้าง ๑ ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี ๓๐ วัน ในกรณีที่ลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนของปีนั้นๆ

#### **■ การเลิกจ้าง**

##### **กรณีที่นายจ้างขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบสัญญา**

๑. ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา ๑๑๕ นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง และจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้าง ๓ เดือนหรือเท่ากับค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า ๓ เดือน นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายเงิน ชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า ๕ ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปีที่ยังเหลืออยู่ให้กับลูกจ้างด้วย

๒. อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายแรงงานมาตรา ๑๒๐b นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง แต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน ๖ เดือน) โดยนายจ้างจะออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

๓. นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามมาตรา ๑๒๐ โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า (ทั้งก่อนและหลังการผ่านช่วงทดลองงาน) ในกรณีที่ลูกจ้างทำผิดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) ใช้เอกสารปลอมในการสมัครงาน
- (๒) ทำงานผิดพลาดจนก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง
- (๓) ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- (๔) ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างและได้รับการตักเตือนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว
- (๕) เปิดเผยความลับของบริษัท
- (๖) ถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาลในคดีที่เกี่ยวกับศีลธรรมอันดีของสังคม
- (๗) ดื่มสุราหรือมีอาการเมาในระหว่างการทำงาน หรือ
- (๘) ทำร้ายนายจ้าง หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในระหว่างเวลาทำงาน
- (๙) ขาดงานติดต่อกันเกิน ๗ วัน หรือไม่ติดต่อกันแต่เกิน ๒๐ วัน โดยไม่มีเหตุผล

๔. การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ใน ๙ กรณีข้างต้นนี้ เป็นการเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา ๑๓๑ วรรคท้าย) ซึ่งบทบัญญัติในมาตรานี้ ใช้เป็นการบังคับเป็นการทั่วไปสำหรับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาการจ้างด้วย

### **กรณีที่ลูกจ้างขอยกเลิกการทำงานก่อนครบสัญญา**

(๑) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา มาตรา ๑๑๖ ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง ๓

เดือน หรือครึ่งหนึ่งของค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หาก ระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า ๓ เดือน ยกเว้นกรณีที่มีการขอเลิกจ้างนั้นมีสาเหตุ มาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา ๑๒๑ อาทิ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ข้อตกลงในสัญญาจ้าง หรือหากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายลูกจ้าง

(๒) ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างใดๆ หากลูกจ้างลาออกจาก งาน ด้วยความต้องการของตนเองก่อนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้างในกรณีที่ ลูกจ้างยังทำงาน ถูกกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้จนครบ ๕ ปี ลูกจ้าง ย่อมได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา ๑๓๒ ตามสัดส่วนของอายุการทำงาน ที่ผ่านมา

(๓) ลูกจ้างอาจจะต้องรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ ด้วยตนเอง (มาตรา ๑๓๑)

(๔) ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างใช้สิทธิแจ้งต่อกรมสวัสดิภาพและถิ่นพำนักยูเออีให้ ระวังการออก Employment Visa ให้แก่ลูกจ้างคนดังกล่าวเพื่อทำงานกับนายจ้าง รายอื่นเป็นเวลา ๑ ปี นับจากการเลิกจ้าง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างรายดังกล่าวสามารถเดินทางเข้า มาทำงานในยูเออีได้อีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง (มาตรา ๑๒๘ ประกอบกฎหมายคนเข้าเมือง)

## ๒. สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (Unlimited Contract)

(๑) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา ๑๒๐b นายจ้างสามารถเลิก จ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วง ทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน ๖ เดือน) โดยนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใดๆ จากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ ผ่านการทดลองงาน

(๒) นายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้า ๑ เดือน หากเป็นการเลิกจ้างพ้นช่วง ทดลองงานแล้ว และในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือไม่แจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวัน คูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ ๓๐ วัน (มาตรา ๑๑๙)



(๓) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแต่ไม่ถึง ๑ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี เดือนละ ๒ วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา ๗๕) แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างในกรณีที่มียาอายุการทำงานไม่ครบ๑ปี(มาตรา ๑๓๒)

(๔) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างมีอายุการทำงานมากกว่า ๑ ปีขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ ๓๐ วัน

(๕) หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า ๑ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา๑๓๒ ดังนี้

- ปีละ ๒๑ วัน ในช่วง ๕ ปีแรก
- ปีละ ๓๐ วันนับจากปีที่ ๖ เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง ๒ ปี

#### **กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายขอยกเลิกสัญญาจ้าง**

๑. ลูกจ้างต้องแจ้งนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย ๑ เดือน ในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับนายจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ๓๐ วัน (มาตรา ๑๑๙)

๒. ลูกจ้างอาจต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา ๑๓๑)

๓. ตามมาตรา ๗๕ ของกฎหมายแรงงานยูเออี ลูกจ้างอาจได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี ๒ วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมิได้ใช้สิทธิการลา แต่จะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๓๒ หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังทำงานครบ ๖ เดือน แต่ยังไม่ครบ ๑ ปี

๔. ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ ๓๐ วัน พร้อมเงินชดเชยการเลิกจ้าง ตามอายุการทำงานของลูกจ้าง โดยหากการเลิกจ้างสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมา

- ไม่น้อยกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง ๗ วันต่อปี
- ตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๕ ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง ๑๔ วันต่อปี
- เกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเต็มจำนวน ตามที่ระบุในมาตรา ๑๓๒ กล่าวคือ เท่ากับค่าจ้างปีละ ๒๑ วัน สำหรับ ๕ ปีแรก และปีละ ๓๐ วันสำหรับปีที่ ๖ เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง ๒ ปี (มาตรา ๑๓๗ ประกอบมาตรา ๑๓๒)

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชย การเลิกจ้างข้างต้นนี้แต่อย่างใด หากลูกจ้างละทิ้งงานในหน้าที่โดยไม่แจ้งล่วงหน้า อันมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา ๑๒๑

#### ■ สิทธิการลาป่วย

ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา ๘๓ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ดังนี้

๑. ในช่วงทดลองงาน และสามเดือนแรกหลังพ้นการทดลองงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาป่วยได้ หลังจากทำงานครบ ๖ เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน ๓ เดือน หรือ
- (๒) ทำงานครบ ๙ เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน ๖ เดือน

ดังนั้น ภายใต้มาตรา ๘๓ นี้ หากลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ ในช่วงนี้ ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับการลาป่วยในช่วงระยะเวลานี้

๒. มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน ๙๐ วันต่อปี หลังจากผ่านช่วงทดลองงาน ไปแล้ว ๓ เดือน

๓. ลาป่วยโตไม่ได้รับค่าจ้างเต็มในช่วง ๑๕ วันแรก

๔. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง ในช่วง ๓๐ วันต่อมา หลัง ๑๕ วันแรก

๕. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหลัง ๔๕ วันแรก ทั้งนี้การลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างนี้ จะต้องไม่เป็นการป่วยที่มีสาเหตุมาจากการกระทำผิดของลูกจ้าง อาทิ การดื่มสุรา หรือการเสพยาเสพติด

### **■ สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน**

๑. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย/อุบัติเหตุจากการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคร้ายเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง จนกว่าลูกจ้างจะหายป่วยเป็นปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจากสถานพยาบาลแห่งหนึ่งไปยังสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง

๒. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชย ให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างเต็มจำนวนของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลช่วง ๖ เดือนแรก และเท่ากับครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างในช่วง ๖ เดือน ต่อมา หรือจนกระทั่งลูกจ้างสามารถทำงานได้ หรือได้รับการยืนยันว่าเป็นผู้ทุพพลภาพถาวรหรือจนกว่าจะเสียชีวิต (มาตรา ๑๔๕)

๓. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเนื่องมาจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ ๒๔ เดือนของลูกจ้าง ทั้งนี้เงินทดแทนดังกล่าว จะต้องไม่ต่ำกว่า ๑๘,๐๐๐ ดีแรห์มและไม่เกิน ๓๕,๐๐๐ ดีแรห์ม (มาตรา ๑๔๙) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ทุพพลภาพถาวร จะได้รับเงินทดแทนเช่นเดียวกันนี้ด้วย (มาตรา ๑๕๑)

### **■ การโอนนายจ้างหรือผู้อุปถัมภ์ (sponsor)**

**หลักเกณฑ์ทั่วไป** การขอย้ายนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ต้องมีใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ที่มีอายุการใช้งานได้

2. มีบัตรประจำตัวลูกจ้าง (Labour card) ที่มีอายุการใช้งานได้
3. มีอายุการทำงานกับนายจ้างเดิมตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนับจากวันที่ออกบัตรประจำตัวลูกจ้างดังนี้

วุฒิการศึกษา	จำนวนครั้งที่อนุญาตให้ย้ายได้	อายุการทำงานกับนายจ้างเดิม	ค่าธรรมเนียมการโอนย้าย (ดีแรห์ม) แยกตามกลุ่มบริษัท		
			บริษัทกลุ่ม A	บริษัทกลุ่ม B	บริษัทกลุ่ม C
ป.โท-ป.เอก	ไม่จำกัด	ไม่น้อยกว่า ๑ ปี	๑,๕๐๐	๒,๕๐๐	๓,๕๐๐
ป.ตรีหรือเทียบเท่า	๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑ ปี	๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	๔,๐๐๐
ต่ำกว่า ป.ตรี	๑ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑ ปี	๕,๐๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐

๔. ต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่

**การโอนย้ายนายจ้างโดยไม่จำกัดอายุการทำงานกับนายจ้างเดิม** สามารถโอนย้ายได้ทุกระดับวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม ๓,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน ตามกรณี ดังนี้

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

**การโอนย้ายนายจ้างตามคำสั่งของกระทรวงแรงงานยูเออี** สามารถโอนย้ายนายจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง และไม่จำกัดวุฒิการศึกษาและอายุการทำงาน โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม ๓,๐๐๐ ดีแรห์ม/คน ในกรณีต่อไปนี้

- กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเดือนลูกจ้างเป็นเวลา ๓ เดือน โดยมีหนังสือร้องเรียนจากลูกจ้าง
- กรณีการโอนย้ายลูกจ้างเกิดจากสาเหตุการโอนย้ายกรรมสิทธิ์จากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง
- กรณีบริษัทถูกสั่งปิด และยังไม่มีการไล่เคลียสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง
- กรณีที่มีคำสั่งจากศาลให้ลูกจ้างทำการโอนย้ายได้
- กรณีอื่นๆ ที่กระทรวงแรงงานเห็นชอบให้ทำการโอนย้ายได้

### การโอนย้ายนายจ้างกรณีอื่นๆ

ลูกจ้างสามารถโอนย้ายนายจ้างได้ โดยยกเว้นข้อจำกัดเรื่องอายุการทำงานและไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการยกเว้น (๓,๐๐๐ ดีแรห์ม) แต่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ๕๐๐ ดีแรห์ม/คนในกรณี ดังนี้

- หากการโอนย้ายไปอีกบริษัทหนึ่งที่อยู่ในรัฐเดียวกัน และเป็นเจ้าของเดียวกันหรือหุ้นเดียวกัน โดยการเป็นเจ้าของได้ผ่านไปแล้วเป็นเวลา๑๘ เดือน
- หากการโอนย้ายไปทำงานในสาขาของบริษัทที่อยู่ในรัฐเดียวกัน ทั้งนี้กฎหมายแรงงานยูเออี กำหนดให้นายจ้างใหม่ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการโอนย้ายนายจ้างดังกล่าวของลูกจ้าง

### การเกษียณอายุ

กระทรวงแรงงานยูเออีอนุญาตให้นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างต่างชาติได้ โดยลูกจ้างจะต้องมีอายุระหว่าง ๑๘-๖๐ ปี อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานทั่วไปที่มีอายุครบ ๖๐ ปี ยังสามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้แบบปีต่อปีจนถึงอายุ ๖๕ ปี ยกเว้น แรงงานต่างชาติที่จัดอยู่ใน ๑๑ สาขาอาชีพ คือ วิศวกร แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย นักการบัญชี ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านน้ำมัน นักสื่อสารมวลชนนักกฎหมาย ล่าม ผู้ชำนาญการในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนที่ยังสามารถให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้จนถึงอายุ ๗๐ ปี

## รัฐกาตาร์ (State of Qatar)

### อัตราค่าจ้าง

- ค่าจ้างต้องเป็นไปตามสัญญาจ้าง หรือหากในสัญญาจ้างไม่ได้ระบุอัตราค่าจ้าง จะต้องเป็นไปตามที่ระบุในกฎ ระเบียบในการจ้างงาน หากไม่ได้มีการระบุไว้ในทั้งสองกรณี ค่าจ้างจะต้องจ่ายตามความสามารถในลักษณะงานอาชีพนั้นและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง
- ค่าจ้างควรจ่ายตามเงินสกุลของกาตาร์และค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรายปีหรือรายเดือน ควรจ่ายอย่างน้อยเป็นประจำทุกเดือน ส่วนลูกจ้างที่ไม่อยู่ในกรณีข้างต้น ควรจ่ายทุกๆสองสัปดาห์
- ค่าจ้างควรจ่ายให้กับลูกจ้างโดยตรงในเวลาและสถานที่ทำการหรือโดยความเห็นชอบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง หรืออาจจ่ายเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือจ่ายผ่านทางผู้ที่ได้รับการมอบหมายอย่างเป็นทางการลายลักษณ์อักษร
- ในการยกเลิกสัญญา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ในวันที่ยกเลิกสัญญา เว้นแต่ลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่แจ้งล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามทีลูกจ้างมีสิทธิพึงได้รับแต่ไม่เกินเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างละทิ้งงาน
- นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่หยุดงานประจำปีตามสิทธิที่พึงได้รับ
- กรณีที่นายจ้างให้เงินยืมแก่ลูกจ้าง จะต้องไม่คิดดอกเบี้ย และไม่หักเงินยืมจากค่าจ้างเกินร้อยละ ๑๐

- หากลูกจ้างทำความเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยความเสียหายตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยสามารถหักจากค่าจ้างได้ในอัตราของค่าจ้างเท่ากับ ๗ วันในหนึ่งเดือน

- ค่าจ้างในวันหยุดประจำปีหรือลาป่วยจะต้องคำนวณจากค่าจ้างพื้นฐาน หากเป็นการจ้างงานรายขึ้น ค่าจ้างจะต้องคำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ย ๓ เดือน

### ชั่วโมงการทำงานและการลา

- ชั่วโมงการทำงาน เท่ากับ ๔๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือวันละ ๘ ชั่วโมง ยกเว้นในช่วงรามาดอน (Ramadan) ชั่วโมงการทำงานสูงสุด คือ ๓๖ ชั่วโมงต่อเดือนหรือ ๖ ชั่วโมงต่อวัน

- ระยะเวลาในการเดินทางจากที่พักมาที่ทำงานจะไม่นับรวมเป็นชั่วโมงในการทำงาน

- ชั่วโมงในการทำงานให้นับรวมเวลาในการละหมาด เวลาพักกลางวันแต่ไม่ควรน้อยกว่า ๑ ชั่วโมงและเกิน ๓ ชั่วโมง

- ลูกจ้างอาจถูกขอให้ทำงานล่วงเวลาได้ แต่ชั่วโมงในการทำงานต่อวันต้องไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นหรือเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดแก่นายจ้าง

- อัตราค่าล่วงเวลา ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างพื้นฐาน

- ลูกจ้างที่ทำงานระหว่างเวลา ๒๑.๐๐ น-๖.๐๐ น. ควรได้ค่าจ้างตามค่าจ้างพื้นฐาน และส่วนเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ

- ลูกจ้างควรจัดให้มีวันพักผ่อนประจำปีสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง และวันศุกร์ควรจัดให้เป็นวันหยุดแก่ลูกจ้างทุกคน และหากจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้างพื้นฐาน

- นายจ้างต้องปิดประกาศชั่วโมงในการทำงาน วันหยุดต่างๆให้ลูกจ้างในสถานที่ที่สามารถเห็นชัดเจน เช่น ประตูทางเข้า

- ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องครบ ๑ปี นายจ้างควรจัดให้มีวันหยุดประจำปีโดยได้รับเงินเดือน และลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี ควรมีวันหยุดได้ไม่น้อยกว่า ๓ สัปดาห์ และ ไม่น้อยกว่า ๔ สัปดาห์ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป
- นายจ้างควรกำหนดวันหยุดประจำปี หรือแบ่งวันหยุดเป็นช่วงต่างๆ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ไม่ควรแบ่งเกิน ๒ ช่วงเวลา
- หากสัญญาจ้างถูกยกเลิกก่อนวันหยุดประจำปี ลูกจ้างจะไม่ถูกเพิกสิทธิในการได้รับวันหยุดประจำปี และอาจได้รับค่าจ้างทดแทนวันหยุดได้
- เมื่อลูกจ้างทำงานครบ ๓ เดือนสามารถลาป่วยได้โดยได้รับค่าจ้าง โดยลูกจ้างต้องสามารถแสดงหลักฐานการลาป่วยให้แก่นายจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนหากการลาป่วยไม่เกิน ๒ สัปดาห์ และหากเกินสองสัปดาห์ จะได้รับค่าจ้างเพียงครึ่งเดียวสำหรับช่วงเวลาขยายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ นายจ้างอาจยกเลิกสัญญาได้ในสัปดาห์ที่ ๑๒ ของการลาป่วยหากแพทย์แจ้งว่าลูกจ้างไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ตามปกติในช่วงเวลานั้น
- หากลูกจ้างลาออกจากงานโดยได้รับความเห็นชอบจากแพทย์ในระยะเวลาก่อนสิ้นสุด ๖ เดือนตามที่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยโดยได้รับเงินเดือน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามส่วนที่เหลือ ทั้งนี้รวมถึงกรณีการเสียชีวิตด้วย
- ในระหว่างลาป่วย ลูกจ้างต้องไม่ไปทำงานให้นายจ้างรายอื่น
- นายจ้างต้องไม่ยกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งลูกจ้างเรื่องการยกเลิกสัญญาในระหว่างที่ลูกจ้างลาป่วย

### การบาดเจ็บจากการทำงานและการจ่ายค่าชดเชย

- นายจ้างต้องแจ้งเหตุของการบาดเจ็บสาหัสและหรือการเสียชีวิตแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ
- ลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลและค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างเข้ารับการรักษาภายใต้คำแนะนำของแพทย์



- ลูกจ้างที่เสียชีวิตหรือบาดเจ็บสาหัส ทูพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงานจะต้องได้รับค่าชดเชยตามที่กำหนดไว้ในหลักกฎหมายของอิสลาม (Islamic Sharia)

- ลูกจ้างที่ทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง จะได้รับค่าชดเชยเหมือนกับกรณีที่เสียชีวิต

### ประเทศโอมาน หรือรัฐสุลต่านโอมาน

#### ค่าจ้างและสวัสดิการ

แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในโอมานอย่างถูกกฎหมายและมีสัญญาจ้างงานถูกต้องชัดเจน จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ได้แก่

- ค่าจ้าง ราว ๑๕๐-๒๕๐ รียาลโอมาน/เดือน หรือประมาณ ๑๒,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท/เดือน ขึ้นอยู่กับความสามารถและฝีมือของแรงงานไทย
- ที่พักอาศัย พร้อมอาหาร ๓ มื้อ
- รถรับ-ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน
- การรักษาพยาบาล

สำหรับแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในโอมานอย่างผิดกฎหมาย หรือถูกต้องตามกฎหมายแต่สัญญาจ้างไม่ชัดเจน มักประสบปัญหาต่างๆ จากนายจ้าง อาทิ การไม่จ่ายค่าแรงตามกำหนดเวลา ไม่ให้สวัสดิการตามที่สัญญา ไม่ดำเนินการเพื่อให้ได้รับเอกสารการอนุญาตทำงาน (Work Permit) และการให้ลงนามในสัญญาจ้างงานฉบับใหม่เมื่อแรงงานเดินทางไปถึงโอมาน

### สาธารณรัฐอิสลามแห่งอิหร่าน (Islamic Republic of Iran)

#### ภูมิศาสตร์

#### การจ้างงานและแรงงานไทยในอิหร่าน<sup>1</sup>

#### อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานอิหร่าน

<sup>1</sup> สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเตหะราน, 2555.

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานอิหร่าน ปี ๒๕๕๓ คือราว ๓๐๐ เหรียญสหรัฐ ส่วนแรงงานระดับฝีมือชาวต่างชาติจะได้รับเงินเดือนสูงพอสมควรตามตำแหน่งงาน และบริษัทเกาหลีใต้ในอิหร่านมักชอบว่าจ้างแรงงานไทย เนื่องจากฝีมือดีและมีความรับผิดชอบสูง

สวัสดิการสำหรับแรงงานอิหร่าน นายจ้างต้องทำประกันสังคมให้กับลูกจ้าง โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ ๒๓ ลูกจ้างจ่ายร้อยละ ๗ ของเงินเดือน นอกจากนี้ นายจ้างต้องออกค่าเช่าบ้านให้เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ เรียล (ราว ๓๐๐ บาท) และค่าอาหารเดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ เรียล

อย่างไรก็ตาม สวัสดิการต่างๆ ข้างต้น อาจไม่ได้บังคับใช้ครอบคลุมแรงงานต่างชาติได้อย่างเคร่งครัด การจ้างแรงงานต่างชาตินั้น ต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของอิหร่าน สัญญาจ้างไม่เกิน ๑ ปี นายจ้างอิหร่านจะจ้างได้ต้องสามารถยืนยันได้ว่าแรงงานอิหร่านไม่มีความชำนาญในงานดังกล่าว และแรงงานต่างชาติที่จะจ้างมีความชำนาญและสามารถฝึกสอนแรงงานอิหร่านได้