พระราชกฤษฎีกาของรัฐบาลกลางฉบับที่ 33 ปี 2021 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564

มาตรา 1

นิยาม

ในการบังคับใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ ข้อกำหนดที่แสดงไว้มีความหมายตามที่ระบุนี้ เว้นแต่ในบริบทนั้นมีความหมายเป็นอย่างอื่น

รัฐ หมายถึง สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

กระทรวง หมายถึง กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

รัฐมนตรี หมายถึง รัฐมนตรีกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ภาคเอกชน หมายถึง บริษัท สถาบัน องค์กร สถานประกอบการ หรือที่เรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีเจ้าของเป็นบุคคลทั่วไป หรือที่เป็นหุ้นส่วนกับรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น บริษัท สถาบัน ซึ่งมีเจ้าของเป็นรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น นอกจากมีกฎหมายเฉพาะอื่นที่ระบุให้สถาบันนั้นปฏิบัติตาม

สถานประกอบการ หมายถึง ทุกหน่วยการค้า อุตสาหกรรม เทคนิค เศรษฐกิจ หรือที่ระบุเป็นหมวดหมู่อื่นที่ได้รับการรับรองโดยรัฐ จ้างงานลูกจ้าง และมีวัตถุประสงค์ในการผลิตสินค้า โฆษณา หรือให้บริการ และได้รับใบอนุญาตจากเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ

นายจ้าง หมายถึง บุคคลตามกฎหมายหรือบุคคลทั่วไปผู้ซึ่งจ้างงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนโดยการใช้ค่าจ้างตอบแทน

ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลทั่วไปที่ได้รับการอนุญาตจากกระทรวงให้ทำงานโดยมีใบอนุญาตทำงานในรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของนายจ้าง

ผู้เยาว์ หมายถึง ทุกคนที่อายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์

งาน หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่เกิดจากความพยายามทางกายภาพ เทคนิค สติปัญญา ให้เกิดงานประเภทต่าง ๆ

ใบอนุญาตทำงาน หมายถึง เอกสารที่ออกโดยกระทรวง เพื่ออนุญาตให้บุคคลทั่วไปทำงานสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาต

สัญญาการจ้างงาน หมายถึง ทุกข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งตกลงกันที่จะทำงานสำหรับบริการนายจ้างภายใต้บทบัญญัติและแนวปฏิบัติ ในการพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้เป็นไปตามรูปแบบสัญญามาตรฐาน ที่กำหนดโดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายนี้

ระยะเวลาทดลองงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่กำหนดโดยนายจ้าง โดยจะสามารถประเมินศักยภาพของลูกจ้างได้ในเวลาต่อมา และเป็นการให้โอกาสลูกจ้างทำความคุ้นเคยกับหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับสัญญาการจ้างงานที่จะจ้างงานต่อหรือสิ้นสุดก็ได้ตามที่กฎหมายนี้กำหนด

ระยะเวลาการบอกล่าว หมายถึง ระยะเวลาการบอกกล่าวต้องระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน ซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน

ค่าจ้างพื้นฐาน หมายถึง ค่าจ้างที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงานที่จะจ่ายให้กับลูกจ้าง โดยพิจารณาจากงานภายใต้สัญญาการจ้างงาน โดยจ่ายเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง หรือค่าจ้างพื้นฐานรายชิ้นงาน และไม่รวมเบี้ยเลี้ยงหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างพื้นฐาน โดยรวมเบี้ยเลี้ยงหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดเป็นเงินสด ที่จัดสรรให้แก่ลูกจ้างภายใต้สัญญาการจ้างงาน หรือกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งอาจรวมสิทธิประโยชน์อื่นใดที่นายจ้างให้กับลูกจ้าง หรือการให้เป็นเงินสดทดแทน ถ้ามีการจัดสรรให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างโดยระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน หรือที่กฎหมายกำหนด เบี้ยเลี้ยงที่ลูกจ้างได้รับจากความพยายาม ความเสี่ยงที่ต้องเผชิญในขณะทำงาน หรือเหตุผลอื่นใด หรือเบี้ยเลี้ยงเพื่อค่าครองชีพ ร้อยละการขาย หรือร้อยละของกำไรที่ลูกจ้างทำได้

วันทำงาน หมายถึง วันทำงานอย่างเป็นทางการที่กำหนดโดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายนี้

สถานที่ทำงาน หมายถึง ที่ตั้งของที่ทำงานโดยระบุในสัญญาการจ้างงาน หรือที่ลูกจ้างเห็นด้วยที่จะทำงานและบริการสำหรับนายจ้าง

การบริการต่อเนื่อง หมายถึง การบริการอย่างต่อเนื่องจากนายจ้างคนเดียวกันหรือทายาทตั้งแต่วันเริ่มงาน

ลูกจ้างรายวัน หมายถึง ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

การบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน หมายถึง การสัมผัสโรคจากการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่ระบุไว้ในตาราง ซึ่งกำหนดโดยคณะรัฐมนตรี หรือการบาดเจ็บอื่นใดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การบาดเจ็บที่จะได้รับการพิจารณาว่าเป็นการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน ต้องพิสูจน์ได้ว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างระหว่างเดินทางไปหรือกลับที่ทำงาน โดยไม่มีการหยุดหรือเบี่ยงเบนไปจากเส้นทางปกติ

หน่วยงานทางการแพทย์ หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่นในด้านสุขภาพ หรือสถานประกอบการเอกชนด้านสุขภาพที่ได้รับใบอนุญาตจากรัฐ

ครอบครัวของลูกจ้าง หมายถึง คู่สมรส ลูกชาย และลูกสาว

กรณีพิพาทด้านแรงงานส่วนบุคคล หมายถึง ข้อพิพาทใด ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหนึ่งคน ผู้ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับนี้

ข้อพิพาทแรงงานโดยรวม หมายถึง ข้อพิพาทใด ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของตนซึ่งมีข้อเรียกร้องร่วมกัน

มาตรา 2
พระราชกฤษฎีกานี้ มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. การรับรองประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน UAE โดยการสนับสนุนการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถพิเศษและมีทักษะที่เป็นที่ต้องการในอนาคต และจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่น่าดึงดูดใจสำหรับนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสนับสนุนความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนาประเทศ UAE
2. ควบคุมความสัมพันธ์ในการจ้างงานและกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาในความสัมพันธ์ทางกฎหมายนี้อย่างสมดุล

3. ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความยั่งยืนของตลาดแรงงาน UAE การสร้างความเชื่อมั่นในการคุ้มครองทั้งสองฝ่ายด้านความสัมพันธ์ในการจ้างงาน พัฒนาการต่าง ๆ และสถานการณ์พิเศษที่อื่นใดที่ทั้งสองฝ่ายอาจเผชิญ และจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว
4. การปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพ และทักษะของลูกจ้างในภาคเอกชน ในลักษณะที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแรงงานในตลาดแรงงานของ UAE และ
5. ให้ความคุ้มครองทั้งสองฝ่ายในความสัมพันธ์การจ้างงาน และให้ได้รับสิทธิ์ภายในกรอบกฎหมายนี้

มาตรา 3

ขอบเขตของการบังคับใช้

1. บทบัญญัติของกฎหมายนี้ใช้บังคับสถานประกอบการ นายจ้าง และลูกจ้างทั้งหมดในภาคเอกชนของ UAE
2. ประเภทงานต่อไปนี้ไม่อยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัตินี้
   ก. เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางและหน่วยงานรัฐบาลท้องถิ่น
   ข. เจ้าหน้าที่ของทหาร ตำรวจ และหน่วยรักษาความปลอดภัย
   ค. ลูกจ้างทำงานบ้าน
3. คณะรัฐมนตรีภายใต้ข้อเสนอของรัฐมนตรีอาจยกเว้นประเภทงานบางประเภทไม่ให้อยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายทั้งหมด หรือบางส่วน และระบุกฎหมายเฉพาะสำหรับการบังคับใช้ได้

มาตรา 4

ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ

1. การเลือกปฏิบัติใด ๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ชาติกำเนิด หรือพื้นฐานสังคม หรือความพิการ ที่จะส่งผลให้เกิดความเป็นโมฆะ หรือบั่นทอนความเท่าเทียมกันของโอกาส หรือกระทบต่อการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน การรักษางาน และการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่กระทำมิได้ ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในงานที่คล้ายกัน
2. กฎและระเบียบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนของ UAE ในตลาดแรงงานจะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ
3. โดยปราศจากอคติต่อสิทธิที่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างหญิงตามที่ระบุไว้ในที่นี้ บทบัญญัติทั้งหมดที่ควบคุมการจ้างลูกจ้างโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างหญิงด้วย
4. ผู้หญิงจะได้รับค่าจ้างเท่ากับผู้ชาย ถ้าสามารถทำงานประเภทเดียวกัน หรือทำงานอื่นที่มีค่างานเท่ากัน โดยมติของคณะรัฐมนตรีตามข้อเสนอของรัฐมนตรี ให้ออกวิธีการ ข้อกำหนด และมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับการประเมินงานที่มีค่างานเท่ากัน

มาตรา 5

การจ้างงานผู้เยาว์

1. ไม่อนุญาตให้จ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์
2. การจ้างงานผู้เยาว์ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้
   ก. ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ปกครองหรือผู้ดูแลผู้เยาว์
   ข. ใบรับรองแพทย์ที่รับรองสมรรถภาพทางสุขภาพของผู้เยาว์เพื่อทำงานที่จำเป็น
   ค. ชั่วโมงทำงานจริงต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมง ต่อวัน และต้องมีเวลาพัก 1 ครั้งหรือมากกว่า ซึ่งรวมแล้วไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และจะต้องกำหนดไม่ให้ผู้เยาว์ ทำงานเกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน
   ง. ห้ามผู้เยาว์ทำงานช่วงเวลา 19.00 – 07.00 น.
   จ. ห้ามจ้างผู้เยาว์ทำงานในสถานที่อันตราย หรือสถานที่ที่อาจจะอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม ตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
   ฉ. ห้ามผู้เยาว์ทำงานล่วงเวลา ต้องไม่อยู่ในสถานที่ทำงานหลังเวลาที่กำหนด หรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดราชการ
   ช. ระเบียบการดำเนินการในที่นี้จะระบุการจ้างงานผู้เยาว์ ขั้นตอนที่นายจ้างต้องปฏิบัติ งานที่ห้ามจ้างผู้เยาว์ หลักเกณฑ์ในการยกเว้นหน่วยงานที่มุ่งฝึกอบรม และคัดเลือกผู้เยาว์ที่มีคุณสมบัติอย่างมืออาชีพ รวมทั้งงานการกุศล สถาบันการศึกษา และการฝึกอบรม จากบทบัญญัติของมาตรานี้

มาตรา 6

การจัดหาและการจ้างลูกจ้าง

1. ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานใน UAE และนายจ้างไม่สามารถรับสมัครงานใด ๆ หรือจ้างงานได้ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตทำงานจากกระทรวง ตามบทบัญญัติของกฎหมาย และระเบียบปฏิบัตินี้
2. ระเบียบการดำเนินการในที่นี้ จะระบุข้อกำหนด เงื่อนไข ประเภทของใบอนุญาต ขั้นตอนการอนุญาต การต่ออายุ และการยกเลิก
3. ไม่อนุญาตให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจ้างงานหรือสื่อประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครหรือจ้างงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากกระทรวงตามเงื่อนไขและขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบปฏิบัตินี้
4. ห้ามนายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานและการจ้างงานหรือเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างโดยตรงหรือโดยอ้อม
5. โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในรัฐ รัฐมนตรีจะออกกฎระเบียบเกี่ยวกับงาน ซึ่งห้ามไม่ให้มีการจัดหาและจ้างงาน ตลอดจนออกกฎเกณฑ์ในข้อบังคับดังกล่าว

มาตรา 7

รูปแบบการทำงาน

1. รูปแบบของงานที่จะทำสัญญาจะต้องเป็นดังต่อไปนี้
   ก. งานเต็มเวลา หมายถึง การทำงานให้กับนายจ้างรายเดียวเป็นเวลาเต็มวัน ตลอดวันทำงาน
   ข. งานนอกเวลา หมายถึง การทำงานให้กับนายจ้างคนเดียวหรือมากกว่าตามชั่วโมงการทำงานหรือวันที่กำหนดสำหรับการทำงานที่กำหนด
   ค. งานชั่วคราว หมายถึง งานที่ต้องดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด หรือขึ้นอยู่กับงานใดงานหนึ่งและจะต้องทำให้เสร็จ
   ง. การทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง งานที่ชั่วโมงหรือวันทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณงาน ตลอดจนตัวแปรทางเศรษฐกิจและการปฏิบัติงานของนายจ้าง ลูกจ้างอาจทำงานให้กับนายจ้างในช่วงเวลาผันแปรตามเงื่อนไขและข้อกำหนดในการทำงาน
   จ. รูปแบบงานอื่นใดที่ระบุโดยระเบียบปฏิบัติในที่นี้
2. ระเบียบปฏิบัตินี้ ระบุเงื่อนไขและกฎของรูปแบบการทำงานและภาระผูกพันของทั้งลูกจ้างและนายจ้างตามแต่ละรูปแบบ

มาตรา 8

สัญญาจ้างงาน

1. นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างงานกับลูกจ้างตามรูปแบบการทำงานที่ได้ตกลงกันไว้ สัญญาจะต้องจัดทำเป็น 2 ฉบับ นายจ้างจะเก็บสำเนาไว้ 1 ฉบับ อีก 1 ฉบับมอบให้ลูกจ้าง ตามฟอร์มที่กำหนดโดยระเบียบปฏิบัตินี้
2. ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างอาจจะพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการพิสูจน์สัญญาจ้าง จำนวนค่าจ้าง และสิทธิใด ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ภายใต้บทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้
3. สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี และจะได้รับการต่ออายุภายใต้ข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายใน การต่ออายุระยะเวลาที่เหมือนเดิม หรือสั้นกว่า จำนวนหนึ่งครั้ง หรือมากกว่า
4. ในกรณีการต่อหรือขยายอายุสัญญา เงื่อนไขใหม่จะถือเป็นการขยายระยะเวลาเดิม และจะถูกนำไปคำนวณเพิ่มเติมในการทำงานของลูกจ้าง
5. หากทั้งสองฝ่ายยังคงดำเนินการตามสัญญาหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาเดิมหรือเสร็จสิ้นการทำงานที่ ตกลงกันไว้โดยไม่มีข้อตกลงอย่างชัดเจน สัญญาเดิมจะถือว่าได้ขยายออกไปโดยปริยายตามเงื่อนไขเดียวกันที่กำหนดไว้ในสัญญา
6. ภายใต้ข้อ 3 ของมาตรานี้ ระเบียบการดำเนินการในที่นี้จะระบุรูปแบบของสัญญาจ้างตามระดับทักษะที่ได้รับอนุมัติ และข้อกำหนดในการเปลี่ยนสัญญาจากรูปแบบการทำงานหนึ่งไปอีกรูปแบบหนึ่ง และต้องลงทะเบียนที่กระทรวง

มาตรา 9

ระยะเวลาทดลองงาน

1. นายจ้างอาจจะจ้างลูกจ้างภายใต้ระยะเวลาทดลองงานได้ไม่เกิน 6เดือน นับแต่วันที่เริ่มทำงาน นายจ้างอาจจะเลิกจ้างในช่วงเวลานี้โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 14 วัน
2. ไม่อนุญาตให้นายจ้างมีระยะเวลาทดลองงานมากกว่า 1 ครั้ง ต่อนายจ้าง 1 ราย และหากลูกจ้างผ่านช่วงทดลองงานและทำงานต่อ สัญญาจะมีผลบังคับใช้ตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ ช่วงระยะเวลานี้จะถูกนับรวมภายใต้สัญญาจ้างงาน
3. หากลูกจ้างประสงค์จะย้ายงานไปที่นายจ้างอื่นภายในประเทศในช่วงทดลองงาน ให้ลูกจ้างแจ้ง นายจ้างเดิมเป็นลายลักษณ์อักษรภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน นับแต่วันที่ต้องการเลิกสัญญา จากนั้นนายจ้างใหม่จะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้กับนายจ้างรายเดิมเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางานหรือ ค่าสัญญาจ้างงาน เว้นแต่จะตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น
4. หากลูกจ้างต่างชาติประสงค์จะยกเลิกสัญญาจ้างในช่วงทดลองงานเพื่อออกจากประเทศ ให้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบไม่น้อยกว่า 14 วัน นับแต่วันที่ระบุให้บอกเลิกสัญญา และหากประสงค์จะกลับเข้ามาและได้รับใบอนุญาตการทำงานใหม่ภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่เดินทางออกนอกประเทศ ให้นายจ้างใหม่ต้องจ่ายชดเชยตามที่กำหนดในข้อ 3 ของกฎหมายนี้ เว้นแต่ในกรณีที่มีข้อตกลงกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเดิมเป็นไปอย่างอื่น
5. หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติของกฎหมายนี้ ฝ่ายนั้นจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับอีกฝ่ายหนึ่งเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างสำหรับระยะเวลาที่แจ้งให้ทราบหรือระยะเวลาที่เหลือของระยะเวลาที่แจ้ง
6. หากแรงงานต่างชาติเดินทางออกจากประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ จะไม่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานภายในประเทศเป็นเวลา 1 ปี (BAN) นับจากวันที่เดินทางออกนอกประเทศ
7. กระทรวงอาจจะไม่รวมประเภทงาน ระดับทักษะ หรือลูกจ้างบางประเภทออกจากเงื่อนไขของการไม่ให้ใบอนุญาตทำงานตามที่กำหนดในกฎหมายข้อ 4 และ 6 ของกฎหมายนี้ ตามหลักกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดโดยระเบียบปฏิบัตินี้

มาตรา 10

มาตรการไม่แข่งขัน

1. หากว่างานที่มอบหมายให้ลูกจ้างทำ ทำให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลของลูกค้า หรือเข้าถึงความลับในการทำงาน นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้าง หลังจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ลูกจ้างต้องไม่มีการแข่งขันกับนายจ้างหรือมีส่วนร่วมในโครงการที่แข่งขันในภาคส่วนเดียวกัน โดยต้องระบุข้อกำหนด ในแง่ของเวลา สถานที่ และประเภทของงาน ในขอบเขตที่จำเป็นเพื่อปกป้องผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมาย **ระยะเวลาที่ไม่แข่งขันต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันหมดอายุของสัญญา**
2. ข้อกำหนดนี้จะเป็นโมฆะหากนายจ้างเลิกสัญญาจ้างโดยฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้
3. การร้องเรียนที่นายจ้างเป็นคนยื่นเรื่องที่ลูกจ้างเป็นผู้ละเมิดกฎหมาย จะไม่มีผลหากระยะเวลาล่วงเลยไป 1 ปี นับจากวันที่ลูกจ้างละเมิด
4. ระเบียบการดำเนินการในที่นี้กำหนดบทบัญญัติที่ควบคุมกฎหมายนี้ ระดับทักษะหรืออาชีพที่อาจได้รับการยกเว้นจากบทบัญญัติของข้อ 1 ของกฎหมายนี้ตามเงื่อนไขและกฎระเบียบที่กำหนด

มาตรา 11

นายจ้างจ้างงานบางส่วนให้นายจ้างรายอื่น

นายจ้างอาจจะจ้างบุคคลภายนอก และมอบหมายงานเดิมหรือส่วนหนึ่งส่วนใดให้แก่นายจ้างรายอื่นได้ ในการนี้ให้รับผิดชอบต่อสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนี้แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งเกิดขึ้นตามข้อกำหนดนี้ เว้นแต่ว่าจะตกลงกันเป็นอย่างอื่นทั้งสองฝ่าย

มาตรา 12

มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำงานอย่างอื่น

1. ห้ามให้ลูกจ้างทำงานแตกต่างจากงานที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา เว้นแต่ว่าเป็นงานที่สำคัญเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ การมอบหมายงานนั้นเป็นงานชั่วคราว และเป็นไปตามข้อกำหนดของระเบียบปฏิบัตินี้
2. ในกรณีอื่นนอกเหนือจากที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 1 ของมาตรานี้ นายจ้างอาจมอบหมายงานที่ไม่มีในสัญญาให้ลูกจ้างทำ แต่ต้องให้ลูกจ้างคำยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ถ้าลูกจ้างจำเป็นต้องย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในสถานที่ที่ไม่อยู่ในสัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น รวมทั้งค่าใช้จ่ายของลูกจ้างในการขนย้ายและค่าที่พัก

มาตรา 13

หน้าที่ของนายจ้าง

นายจ้างต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การเก็บรักษาเอกสารและข้อมูลของลูกจ้างตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ออกโดยมติของกระทรวง การเก็บข้อมูลของลูกจ้างต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับจากวันที่ลูกจ้างสิ้นสุดสัญญา
2. ไม่ยึดเอกสารราชการของลูกจ้างหรือบังคับให้ลูกจ้างออกนอกประเทศเมื่อสิ้นสุดการทำงาน
3. จัดให้มีข้อกำหนดการทำงาน เช่น ระเบียบขั้นตอนการทำงาน บทลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ตามกฎระเบียบที่ได้บังคับใช้นี้
4. การจัดหาที่พักที่เหมาะสมที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานผู้มีอำนาจให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานที่บังคับใช้ในรัฐ หรือจ่ายเงินสดเป็นค่าที่พัก หรือจ่ายรวมกับค่าจ้าง
5. การลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะของลูกจ้างในการทำงาน การจัดหาเครื่องมือและโปรแกรมการฝึกอบรม คุณสมบัติ และการเพิ่มขีดความสามารถขั้นต่ำตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้
6. จัดให้มีวิธีการป้องกันที่จำเป็นเพื่อป้องกันลูกจ้างจากความเสี่ยงของโรคและการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน จัดให้มีการกำกับดูแลและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคำแนะนำและความตระหนัก จัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงให้กับลูกจ้าง ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะเพื่อให้แน่ใจว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้
7. ดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่า ลูกจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่การทำงาน ตามเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะงานและลูกจ้าง
8. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด
9. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านการประกัน เงินสมทบ และการค้ำประกัน ตามที่กฎหมายกำหนด
10. ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานให้กับบุคคลอื่น ยกเว้นตามเงื่อนไขในที่นี้
11. มอบใบรับรองการทำงานให้ลูกจ้างตามคำร้องขอหรือเมื่อสัญญาสิ้นสุดโดยไม่มีค่าธรรมเนียม โดยให้ระบุวันที่เริ่มทำงาน วันหมดอายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหรือประเภทงาน ค่าจ้างเดือนสุดท้าย เหตุผลการบอกเลิกสัญญา และในใบรับรองต้องไม่กล่าวถึงสิ่งที่อาจจะสร้างความเสียหายหรือการปิดกั้นโอกาสในการหางานใหม่ของลูกจ้าง
12. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งตัวลูกจ้างกลับไปยังสถานที่จัดหางานหรือที่อื่นใดตามที่ตกลงกันไว้ เว้นแต่ว่าลูกจ้างได้ไปทำงานให้กับนายจ้างอื่น หรือเว้นแต่เหตุผลในการบอกเลิกสัญญามีเหตุมาจากลูกจ้าง นายจ้างฝ่ายหลังต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเหล่านั้น
13. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม และ
14. หน้าที่อื่นใดที่กำหนดไว้ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้ มติของคณะรัฐมนตรี หรือกฎหมายอื่นใดที่มีผลบังคับใช้ภายในรัฐ

มาตรา 14

ข้อห้ามการบังคับใช้แรงงานหรือข้อห้ามอื่น ๆ

1. ห้ามมิให้นายจ้างใช้วิธีการใด ๆ ที่จะบังคับ ขู่เข็ญ หรือลงโทษให้ลูกจ้างทำงาน หรือบังคับให้ลูกจ้างทำงานที่ไม่สมยอม
2. ห้ามล่วงละเมิดทางเพศ กลั่นแกล้ง หรือใช้ความรุนแรงทางวาจา ร่างกาย หรือจิตใจ ที่กระทำต่อลูกจ้างโดยนายจ้าง ผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน

มาตรา 15

สิทธิของลูกจ้างในเวลาเสียชีวิต

1. กรณีลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างอาจจะมอบค่าจ้างหรือสิทธิทางการเงินใด ๆ อันเนื่องมาจากลูกจ้างนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิ์ตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้และระเบียบปฏิบัติภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต หรือวันที่นายจ้างทราบถึงการเสียชีวิต แก่ครอบครัวของลูกจ้าง
2. ภายใต้บทบัญญัติของข้อที่ 1 ของมาตรานี้ ลูกจ้างอาจจะระบุเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในครอบครัวได้รับสิทธิในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต
3. นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมและขนส่งร่างของลูกจ้างสู่บ้านเกิดหรือสถานที่ที่ได้รับการร้องขอจากญาติ
4. กระทรวงอาจร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดกลไกในการรักษาสิทธิของลูกจ้างในกรณีที่เขาเสียชีวิต หากไม่สามารถส่งมอบให้กับครอบครัวหรือผู้มีสิทธิได้รับ

มาตรา 16

หน้าที่ของลูกจ้าง

ลูกจ้างต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานด้วยตนเองตามคำสั่งและการควบคุมดูแลของนายจ้าง หรือผู้ที่กระทำการแทนนายจ้าง และตามสัญญาจ้าง และไม่จ้างบุคคลภายนอก ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นใดมาปฏิบัติงานแทน
2. ยึดมั่นในการปฏิบัติและศีลธรรมที่ดีในขณะทำงานและยึดมั่นในความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
3. รักษามาตรการการผลิตและเครื่องมือทำงาน บำรุงรักษาโดยดำเนินการที่จำเป็นเพื่อรักษาและจัดเก็บไว้ในสถานที่ที่เหมาะสม
4. รักษาความลับของข้อมูลที่ตนเองเข้าถึงโดยอาศัยอำนาจตามหน้าที่การงาน ไม่เปิดเผยความลับของงานและส่งคืนสิ่งของที่อยู่ภายใต้ความดูแลของตนเองให้นายจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญา
5. ไม่เก็บรักษาเอกสารต้นฉบับ หรือสำเนาใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความลับในการทำงานเป็นการส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างหรือตัวแทน

6. ดำเนินการตามคำแนะนำด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่กำหนดไว้ที่สถานประกอบการตามกฎหมายที่ใช้บังคับหรือข้อบังคับและคำแนะนำในการทำงาน
7. ทำงานในระหว่างวันทำงานและชั่วโมงที่ระบุไว้ในสัญญา สื่อสารและตอบโต้ด้วยกริยาที่เหมาะสมเพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ทำงานอย่างต่อเนื่องและขยันหมั่นเพียรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและวิชาชีพและเพิ่มระดับการปฏิบัติงานที่นายจ้างจัดให้
9. ห้ามทำงานให้กับคนอื่น ห้ามฝ่าฝืนข้อกำหนดที่มีผลบังคับใช้นี้
10. ให้ออกจากสิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจัดหาให้ภายในระยะเวลาไม่ให้เกิน 30 วันจากวันที่สิ้นสุดการทำงาน อย่างไรก็ตามลูกจ้างอาจจะยังอาศัยอยู่ในที่พักเดิมหลังจากสิ้นสุดระยะเวลา ในกรณีที่นายจ้างอนุญาต ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าที่พักหรือตามตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง
11. ภาระผูกพันอื่นใดที่กำหนดภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้หรือระเบียบปฏิบัติ หรือกฎหมายอื่นใดที่มีผลบังคับในรัฐ

มาตรา 17

ชั่วโมงทำงาน

1. ชั่วโมงการทำงานสูงสุดโดยทั่วไปสำหรับลูกจ้างคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. บนพื้นฐานของข้อเสนอของรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะรัฐมนตรีอาจจะเพิ่มหรือลดชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอิเล็กทรอนิกส์ หรืองานบางประเภท รวมทั้ง ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และชั่วโมงในระหว่างนั้นก็ได้ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานบางประเภท นอกเหนือจากงานที่ได้ระบุไว้เท่านั้น
3. ระยะเวลาเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน จะไม่ถูกนับเป็นชั่วโมงทำงาน ยกเว้นลูกจ้างบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนดในระเบียบปฏิบัตินี้
4. ระเบียบปฏิบัตินี้ ระบุชั่วโมงการทำงานในเดือนรอมฎอน
5. หากลูกจ้างทำงานรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากรูปแบบเต็มเวลา นายจ้างเดิมหรือนายจ้างอื่นใดที่ลูกจ้างทำงานตามข้อกำหนดในที่นี้ จะต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง
6. หากลูกจ้างต้องการทำงานในพื้นที่ห่างไกล ในรัฐหรือนอกรัฐ โดยความเห็นชอบของนายจ้าง นายจ้างอาจร้องขอชั่วโมงทำงานจำเพาะเจาะจง

มาตรา 18

ชั่วโมงทำงานที่ต่อเนื่องกัน

ลูกจ้างไม่สามารถทำงานเกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยไม่มีการหยุดพักหรือพักรวมไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง โดยไม่รวมเป็นเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก จะต้องถูกจัดที่สถานที่ทำงาน สถานประกอบการ ตามกะหรือประเภทของงานบางประเภท ตามลักษณะงาน เช่น งานภาคสนาม และตามประเภทของลูกจ้างที่ระบุไว้ในระเบียบปฏิบัตินี้

มาตรา 19

การทำงานล่วงเวลา

1. นายจ้างอาจจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากเวลาปกติแต่ต้องไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน ลูกจ้างต้องไม่ทำงานเกินกว่าระยะเวลานั้น เว้นแต่ตามเงื่อนไขและกฎระเบียบที่ระบุในระเบียบปฏิบัตินี้ ในกรณีทั้งหมด ชั่วโมงการทำงานทั้งหมดต้องไม่เกิน 144 ชั่วโมงทุก ๆ 3 สัปดาห์
2. หากสภาพการทำงานทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงปกติ ระยะเวลาที่เกินจะหมายถึงการทำงานล่วงเวลา ซึ่งลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างที่สอดคล้องกับชั่วโมงทำงานปกติ ซึ่งคำนวณตามค่าจ้างพื้นฐานบวกเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าจ้าง
3. หากสถานการณ์การทำงานทำให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาระหว่างช่วงเวลา 4 ทุ่ม ถึงตี 4 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่กำหนดไว้สำหรับชั่วโมงการทำงานปกติโดยคำนวณตามค่าจ้างพื้นฐานบวกเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างนั้น ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ จะไม่ได้นับรวมกับระเบียบนี้
4. หากมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือหรือระเบียบการจ้างว่าให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์อาทิตย์ ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าชดเชยเป็นวันหยุดอื่น หรือให้จ่ายค่าจ้างในวันนั้น ตามค่าจ้างที่กำหนดไว้สำหรับวันทำงานปกติ บวก การเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างพื้นฐาน
5. ลูกจ้างจะไม่ถูกสั่งให้ทำงานติดต่อกันเกิน 2 วันหยุดสุดสัปดาห์ ยกเว้นคนทำงานรายวัน

มาตรา 20

ประเภทของลูกจ้างที่ถูกยกเว้น

ระเบียบปฏิบัติกำหนดประเภทของลูกจ้างผู้ซึ่งได้รับการยกเว้นจากบทบัญญัติชั่วโมงการทำงานที่มีในกฎหมายฉบับนี้

มาตรา 21

วันหยุดสุดสัปดาห์

ตามสัญญาจ้างงานหรือกฎระเบียบการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดสุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน ระเบียบนี้ได้รับอนุญาตตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้เพิ่มวันหยุดสุดสัปดาห์ตามมาตรานี้

มาตรา 22

การกำหนดจำนวนเงินหรือประเภทของค่าจ้างและการจ่ายเงิน

1. จำนวนหรือประเภทของค่าจ้างจะต้องระบุไว้ในสัญญาจ้าง และหากไม่ระบุไว้ให้ศาลที่มีอำนาจกำหนดให้เป็นข้อพิพาทด้านแรงงาน
2. นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันที่ครบกำหนดตามระเบียบที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวง ตลอดจนเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และขั้นตอนที่กำหนดโดยระเบียบปฏิบัตินี้
3. เงินเดือนจะต้องจ่ายเป็นเงินดีแรห์ม และอาจจะจ่ายเป็นสกุลเงินอื่น ถ้าได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่ายตามสัญญาจ้างงาน

มาตรา 23

วิธีการคำนวณค่าจ้างตามผลงาน

ค่าจ้างรายวันของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานจะคำนวณตามจำนวนเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับสำหรับการทำงานจริงในช่วง 6 เดือนก่อน การร้องขอหรือเรียกร้องเกี่ยวกับปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับค่าจ้าง

มาตรา 24

การเปลี่ยนประเภทลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนเป็นประเภทอื่น

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นเดือน อาจจะถูกเปลี่ยนไปยังงานประเภทรายวันหรือรายสัปดาห์ต่องานหรือชั่วโมง ถ้าลูกจ้างตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิที่ลูกจ้างได้รับในช่วงการทำงานด้วยค่าจ้างรายเดือน

มาตรา 25

กรณีการหักหรือระงับค่าจ้างลูกจ้าง

ห้ามหักหรือระงับค่าจ้างลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. การไถ่ถอนเงินกู้ที่ให้แก่ลูกจ้างภายในขีดจำกัดสูงสุดของเปอร์เซ็นต์การหักเงินรายเดือนจากค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้ระบุไว้ในกฎระเบียบนี้ หลังจากได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง และต้องไม่มีดอกเบี้ย

ข. การไถ่ถอนจำนวนเงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างที่เกินสิทธิของเขา (การจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า) โดยมีเงื่อนไขว่าจำนวนเงินที่หักไม่เกิน 20 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนเงินค่าจ้าง

ค. จำนวนเงินที่ถูกหักเพื่อวัตถุประสงค์ในการคำนวณเงินสมทบโบนัส เงินบำนาญ และการประกันภัยตามกฎหมายที่บังคับใช้ในรัฐ

ง. เงินสมทบของลูกจ้างเข้ากองทุนออมทรัพย์ ณ สถานประกอบการหรือเงินกู้ยืมที่กองทุนอนุมัติโดยกระทรวงแรงงาน

จ. การผ่อนชำระสำหรับโครงการด้านสังคมหรือผลประโยชน์ หรือบริการอื่นใดที่นายจ้างจัดให้และได้รับอนุมัติจากกระทรวง โดยที่ลูกจ้างตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเข้าร่วมโครงการ

ฉ. จำนวนเงินที่หักจากลูกจ้างเนื่องจากการละเมิดที่เขาได้กระทำ ตามระเบียบบทลงโทษที่ใช้บังคับ ณ สถานประกอบการและได้รับการอนุมัติจากกระทรวง โดยต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ช. หนี้ที่ถึงกำหนดชำระตามคำพิพากษาไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้าง เว้นแต่หนี้ค่าเลี้ยงดูที่มอบให้โดยอาจหักมากกว่า หนึ่งในสี่ของค่าจ้างได้ในกรณีที่มีหนี้หลายรายการ จำนวนเงินที่ต้องชำระจะแจกจ่ายตามสิทธิพิเศษ

ซ. จำนวนเงินที่จำเป็นในการแก้ไขความเสียหายที่เกิดจากลูกจ้างอันเป็นผลมาจากข้อผิดพลาดหรือการละเมิดคำสั่งของนายจ้างซึ่งนำไปสู่การทำลาย รื้อถอน หรือการสูญเสียเครื่องมือ เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่นายจ้างเป็นเจ้าของโดยมีเงื่อนไขว่าหักไม่เกินค่าจ้าง 5 วันต่อเดือน ไม่อนุญาตให้หักเงินจำนวนมากกว่านั้นเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาล

หากมีเหตุผลหลายประการสำหรับการหักหรือระงับค่าจ้าง ในทุกกรณี เปอร์เซ็นต์การหักและหรือหัก ณ ที่จ่ายต้องไม่เกินร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง

มาตรา 26

การให้ลูกจ้างทำงาน

1. ค่าจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน และนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างทำงาน มิฉะนั้นจะต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้
2. ระเบียบปฏิบัติกำหนดขั้นตอนสำหรับลูกจ้างที่จะลาออกจากงาน ถ้าลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง

มาตรา 27

ค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามข้อเสนอของรัฐมนตรีและในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะรัฐมนตรีอาจออกมติให้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างหรือประเภทใดประเภทหนึ่งได้

มาตรา 28

วันหยุดนักขัตฤกษ์และการทำงานของลูกจ้างระหว่างวันหยุด

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งกำหนดโดยมติของคณะรัฐมนตรี

2. หากสภาพการทำงานจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ใด ๆ นายจ้างจะต้องชดเชยวันหยุดอื่นให้ลูกจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างเทียบเท่าวันทำงานปกติ บวกเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างพื้นฐานรายวัน

มาตรา 29

วันลาประจำปี

1. โดยไม่กระทบต่อสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับในช่วงระยะเวลาก่อนที่กฎหมายนี้มีผลบังคับ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่น้อยกว่า

ก. 30 วันต่อปีของการขยายระยะเวลาตามสัญญาใหม่

ข. 2 วันต่อเดือนหากระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างมากกว่า 6 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปี

ค. การลาสำหรับช่วงหนึ่งของปีที่ผ่านมาที่ลูกจ้างใช้ในที่ทำงาน หากสัญญาสิ้นสุดก่อนที่ลูกจ้างจะใช้ยอดการลาประจำปี

2. งานพาทไทม์ จะได้รับสิทธิให้ลาหยุดประจำปีตามชั่วโมงการทำงานจริงที่ลูกจ้างได้ทำและระยะเวลาจะต้องถูกกำหนดในสัญญาจ้างงาน ให้ตรงกับระเบียบปฏิบัตินี้

3. นายจ้างอาจยินยอมให้ลูกจ้างลาจากวันลาประจำปีระหว่างช่วงทดลองงานได้ ในขณะที่ลูกจ้างจะสงวนสิทธิในการได้รับค่าชดเชยสำหรับวันลาประจำปีที่ยังเหลืออยู่ในกรณีที่ไม่ผ่านการทดลองงาน

4. ลูกจ้างต้องได้รับวันลาในปีที่มีสิทธิ และนายจ้างอาจระบุวันที่ของวันลาเหล่านี้ได้ตามความต้องการของงาน โดยตกลงกับลูกจ้าง หรือให้สลับกันกับลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อให้กระบวนการทำงานดำเนินไปได้ ให้นายจ้างแจ้งวันลางานให้ลูกจ้างทราบภายในเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน

5. โดยความเห็นชอบของนายจ้างและตามระเบียบข้อบังคับที่สถานประกอบการกำหนด ลูกจ้างอาจยกยอดวันลาประจำปีหรือจำนวนวันไปใช้ในปีถัดไปได้

6. ลูกจ้างจะได้รับสิทธิค่าจ้างตลอดระยะเวลาวันลาหยุดประจำปี

7. วันหยุดตามกฎหมายหรือตามข้อตกลงจะรวมอยู่ในการคำนวณระยะเวลาการลาประจำปีหากอยู่ในช่วงวันลาประจำปีของลูกจ้างและจะเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดดังกล่าว เว้นแต่สัญญาจ้างหรือระเบียบที่บังคับใช้ที่สถานประกอบการกำหนด เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

8. นายจ้างไม่อาจหลีกเลี่ยงให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากการลาประจำปีที่ค้างอยู่เกินสองปี เว้นแต่ว่าลูกจ้างมีความประสงค์จะยกยอดไปหรือรับเป็นเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบที่บังคับใช้ ณ สถานประกอบการและเป็นไปตามกฎระเบียบนี้

9. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาค้างจ่ายถ้าลาออกจากงานก่อนที่จะใช้โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาการลา โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้รับการลา ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างลาสำหรับช่วงสิ้นปีตามสัดส่วนของระยะเวลาทำงานและให้คำนวณตามสัดส่วนค่าจ้างพื้นฐาน

10. ระเบียบปฏิบัตินี้ ได้กำหนดกฎและเงื่อนไขสำหรับการลาตามกฎและเงินชดเชยของพวกเขา

มาตรา 30

การลาคลอด

1. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 60 วัน ดังต่อไปนี้

ก. ลา 45 วันแรกได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

ข. ลา 15 วันหลังได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง

2. หลังจากใช้วันลาคลอดแล้ว ลูกจ้างอาจต้องหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 45 วันอย่างต่อเนื่อง หากขาดงานเนื่องจากความเจ็บป่วยของลูกจ้างหรือของลูก ซึ่งเป็นผลมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอด ซึ่งทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ ความป่วยไข้เช่นนี้ จะต้องพิสูจน์ได้ด้วยใบรับรองแพทย์ ระยะเวลานี้จะไม่ถูกรวมในเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับผลประโยชน์เมื่อสิ้นสุดการทำงานหรือระยะเวลาของเงินสมทบในโครงการเกษียณอายุตามกฎหมายที่บังคับใช้นี้

3. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับการลาคลอดตามที่ระบุในข้อ 1 ของกฎหมายนี้ หากการคลอดบุตรเกิดขึ้น 6 เดือนหรือมากกว่าหลังการตั้งครรภ์ ไม่ว่าทารกในครรภ์จะเสียชีวิต หรือมีชีวิตอยู่ หรือคลอดแล้วเสียชีวิตภายหลัง

4. หากลูกจ้างหญิงให้กำเนิดบุตรที่ป่วย หรือเสียชีวิต ซึ่งต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดด้านสุขภาพตามรายงานทางการแพทย์ที่ออกโดยหน่วยงานทางการแพทย์ ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนนับตั้งแต่วันลาคลอดสิ้นสุดลง และสามารถลาได้อีก 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

5. นายจ้างจะต้องอนุญาตลูกจ้างหญิงในการลาคลอดตามการร้องขอได้ตลอดเวลา โดยเริ่มตั้งแต่วันสุดท้ายของเดือนก่อนหน้าทันทีของเดือนที่คาดว่าจะคลอดบุตรตามใบรับรองแพทย์

6. การลาคลอดหรือขาดงานตามที่ระบุในระเบียบนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิอื่น ๆ ของลูกจ้างหญิง

7. หากลูกจ้างหญิงทำงานให้กับนายจ้างอื่นในช่วงเวลาที่ลางานซึ่งได้รับอนุญาตในมาตรานี้ นายจ้างเดิมอาจตัดค่าจ้างในช่วงลางานหรือเรียกคืนสิ่งที่ได้จ่ายไป

8. ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างลูกจ้างหญิงหรือแจ้งให้ทราบว่าจะเลิกจ้างเนื่องจากการตั้งครรภ์ การลาคลอดหรือการขาดงานตามบทบัญญัตินี้

9. หลังจากกลับจากการลาคลอดบุตร และไม่เกิน 6 เดือนนับจากวันที่คลอด ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักหนึ่งหรือสองครั้งต่อวันเพื่อให้นมลูกได้ โดยมีเงื่อนไขว่าทั้งสองช่วงพักต้องไม่เกิน 1 ชั่วโมง

มาตรา 31

การลาป่วย

1. หากลูกจ้างเจ็บป่วย จากโรคที่ไม่ได้เกิดจากการบาดเจ็บจากการทำงาน ให้แจ้งการเจ็บป่วยให้นายจ้างหรือผู้แทนทราบภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 วันทำการ และยื่นใบรับรองแพทย์

2. ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินลาป่วยในระหว่างการทดลองงาน อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจอนุญาตให้ลาป่วยได้โดยไม่จ่ายค่าจ้าง ขึ้นอยู่กับใบรับรองแพทย์ ที่จะระบุถึงความจำเป็นในการลา

3. หลังจากสิ้นสุดการทดลองงาน ลูกจ้างอาจมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วัน ติดต่อกัน หรือเป็นระยะ ๆ ต่อปี โดยคำนวณดังนี้

ก. 15 วันแรกได้รับค่าจ้างเต็ม

ข. 30 วันต่อมา ได้รับค่าจ้างกึ่งหนึ่ง

ค. ระยะเวลาที่เหลือไม่ได้รับค่าจ้าง

4. ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างถ้าการลานั้นเกิดจากการประพฤติผิดของลูกจ้าง ตามกรณีที่ได้ระบุไว้ในระเบียบนี้

5. นายจ้างอาจจะเลิกจ้างได้ หลังจากการสิ้นสุดของการลาป่วยตามกฎระเบียบนี้ ถ้าเขาไม่สามารถกลับมาทำงานได้ โดยให้สิทธิลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการเงิน ตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้

มาตรา 32

การลาต่าง ๆ

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลากรณีต่อไปนี้

ก. การลาหยุดเมื่อสูญเสียคนใกล้ชิด

- ลาได้ 5 วัน ในกรณีที่สามี หรือภริยาเสียชีวิต
- ลาได้ 3วัน ในกรณีมารดา บิดา บุตร พี่ชาย น้องสาว หลาน ปู่ย่า เสียชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่วันเสียชีวิต

ข. การลาเลี้ยงดูบุตร ลาได้ 5 วันทำการ สำหรับลูกจ้างที่เป็นพ่อหรือแม่ ผู้ที่มีลูกเกิดใหม่ เพื่อที่จะดูแลลูกและลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันลาดังกล่าว ต่อเนื่องหรือเป็นระยะ ๆ ภายใน 6 เดือนนับแต่วันคลอดบุตร

ค. การลาอื่น ๆ ที่ระบุโดยคณะรัฐมนตรี

2. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการลาเพื่อศึกษาต่อเป็นระยะเวลา 10 วันทำการต่อปี สำหรับลูกจ้างผู้ได้สมัครเรียนหรือเรียนอยู่แล้วในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองในรัฐ เพื่อที่จะสอบ โดยมีอายุงานกับนายจ้างไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายที่บังคับใช้ในรัฐ

4. เพื่อที่จะได้รับการลาตามที่ระบุไว้ในมาตรานี้ จะต้องได้รับหลักฐานการยืนยันจากหน่วยงานที่มีอำนาจ

5. ระเบียบการดำเนินการระบุข้อกำหนดสำหรับการอนุญาตการลาที่ระบุในมาตรานี้

มาตรา 33

การลาที่ไม่ได้เงินค่าจ้าง

1. ภายหลังได้รับการอนุมัติจากนายจ้าง ลูกจ้างอาจลาได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง นอกเหนือจากที่อ้างถึงในที่นี้

2. การลาที่ได้กล่าวถึงในมาตรานี้จะไม่รวมอยู่ในระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างหรือในช่วงเวลาของเงินสมทบในโครงการเกษียณอายุตามกฎหมายที่บังคับใช้ในมาตรานี้

มาตรา 34

การขาดงานภายหลังการลา

ลูกจ้างซึ่งไม่กลับมาทำงานโดยตรงโดยไม่มีเหตุผลอันควร หลังจากสิ้นสุดการลา จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงที่ขาดงานภายหลังการลาสิ้นสุด

มาตรา 35

ระยะเวลาการแจ้งในกรณียุติสัญญาในระหว่างการลา

หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดตามสัญญาจ้างงานนี้ ต้องการยกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ ในขณะที่ลูกจ้างอยู่ในระยะเวลาการลา ผลของการยื่นแจ้งที่มีอยู่ในสัญญาจ้างจะยังไม่เริ่มขึ้น ยกเว้นนับจากวันถัดจากวันที่กำหนดไว้สำหรับการกลับมาของลูกจ้างที่ลา เว้นแต่ว่าทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

มาตรา 36

การดูแล ความปลอดภัย ความเป็นมืออาชีพ

สถานประกอบการจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติที่มีอยู่ในกฎหมายของรัฐบาลกลางฉบับที่ 13 ปี 2020 เกี่ยวกับการสาธารณสุขและมติทั้งหมดที่ออกเพื่อบังคับใช้ และกฎหมายอื่น ๆ ที่ออกในที่นี้ ระเบียบปฏิบัติในที่นี้กำหนดบทบาทของกระทรวงและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย การคุ้มครอง และการดูแลสุขภาพของลูกจ้าง

มาตรา 37

ค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บจากการทำงานและโรคจากการทำงาน

1. ภายใต้มติของคณะรัฐมนตรี ตามข้อเสนอของรัฐมนตรีและในความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การบาดเจ็บจากการทำงานและโรคจากการทำงาน เงื่อนไขและขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามหากเกิดขึ้น ให้กำหนดภาระหน้าที่ของนายจ้างในเรื่องนี้ จำนวนเงินชดเชยที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในกรณีทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิงเต็มจำนวนหรือบางส่วน ค่าชดเชยที่ต้องจ่ายให้ครอบครัวในกรณีเสียชีวิต และหลักเกณฑ์การแจกจ่ายและจำนวนเงิน
2. ในกรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บจากการทำงานหรือโรคที่เกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะต้อง

ก. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลลูกจ้าง จนกระทั้งหายเป็นปกติ และ สามารถกับมาทำงานได้หรือพิสูจน์ถึงความทุพพลภาพของเขาได้ ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และขั้นตอนที่กำหนด โดยการปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัตินี้

ข. ถ้าการบาดเจ็บจากการทำงานหรือโรคจากการทำงานทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเทียบเท่าค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลารักษาตัวเป็นเวลา 6 เดือนหรือน้อยกว่า ถ้าการรักษาตัวเกินกว่า 6 เดือน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งอีก 6 เดือน หรือจนกระทั่งหายดี หรือพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต แล้วแต่ว่าอย่างใดจะเกิดก่อน

3. ถ้าการบาดเจ็บจากการทำงานหรือเสียชีวิตจากการทำงาน ครอบครัวของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยเทียบเท่าเงินค่าจ้างพื้นฐานเป็นเวลา 24 เดือน ซึ่งจำนวนเงินชดเชยจะต้องไม่น้อยกว่า 18,000 ดีแรห์ม และไม่มากกว่า 200,000 ดีแรห์ม จำนวนเงินชดเชย จะคำนวณตามค่าจ้างพื้นฐานที่ลูกจ้างได้รับก่อนเสียชีวิต และเงินชดเชยจะมอบให้ผู้รับผลประโยชน์ที่มีสิทธิของลูกจ้างที่เสียชีวิตตามระเบียบปฏิบัติในที่นี้ โดยจะรักษาไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์และเงินสิ้นสุดสัญญาให้แก่ครอบครัวผู้เสียชีวิต

มาตรา 38

กรณีการไม่มีสิทธิในการชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงานของลูกจ้าง

ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงานหากได้รับการพิสูจน์จากการสอบสวนของหน่วยงานผู้มีอำนาจว่ากรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้เกิดขึ้น

1. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองได้รับบาดเจ็บด้วยเหตุใดก็ตาม
2. การบาดเจ็บเกิดจากการดื่มของมึนเมา สารเสพติดที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทอื่น ๆ
3. การบาดเจ็บเกิดจากการละเมิดคำแนะนำในการป้องกันที่ได้ประกาศไว้ ณ พื้นที่ที่สามารถมองเห็นได้ในสถานที่ทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการดำเนินการในที่นี้
4. การบาดเจ็บเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการประพฤติผิดของลูกจ้าง
5. ลูกจ้าง ปฏิเสธการรักษา ตรวจรักษา หรือปฏิบัติตามที่หน่วยงานทางการแพทย์ระบุ

มาตรา 39

การลงโทษทางวินัย

1. นายจ้างหรือตัวแทนอาจกำหนดให้ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้และมติที่ออกให้ได้รับบทลงโทษใดๆ ดังต่อไปนี้

ก. ประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร

ข. ยื่นคำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ค. หักเงินค่าจ้างไม่น้อยกว่า 5 วัน ต่อเดือน

ง. พักงานไม่เกิน 14 วัน และไม่ได้รับค่าจ้างเท่ากับวันที่ถูกพักงาน

จ. ไม่ให้รับโบนัสประจำงวดสำหรับระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการที่ใช้ระบบโบนัสเป็นระยะเวลา และผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์ได้รับตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างหรือระเบียบของสถานประกอบการ

ฉ. ยกเลิกการโปรโมทในสถานประกอบการที่มีระบบโปรโมทเป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

ช. ยกเลิกการทำงานโดยยังคงรักษาสิทธิ์ในการสิ้นสุดการทำงานและผลประโยชน์ของลูกจ้าง

2. ระเบียบการปฏิบัติงาน กำหนดเงื่อนไข กฎ และขั้นตอนที่จำเป็นสำหรับการกำหนดบทลงโทษใดๆ ที่อ้างในข้อ 1 ของมาตรานี้และกลไกของข้อร้องทุกข์ดังกล่าว

มาตรา 40

การพักงานชั่วคราว

1. นายจ้างอาจสั่งพักงานชั่วคราวได้ไม่เกิน 30 วัน เพื่อดำเนินการสอบสวนทางวินัยกับลูกจ้าง หากการสอบสวนได้รับความพอใจแล้ว รวมถึงการระงับเงินค่าจ้างครึ่งหนึ่งในช่วงเวลาการระงับการทำงาน หากการสอบสวนสรุปให้ปิดคดี โดยไม่ละเมิดหรือลงโทษลูกจ้างโดยการตักเตือนให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่สั่งพักงานในช่วงที่พักงาน

2. นายจ้างอาจสั่งพักงานลูกจ้างชั่วคราว เมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย เงิน หรืออาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการไม่ให้เกียรติหรือความไว้วางใจ จนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดจากหน่วยงานตุลาการที่มีอำนาจ ในช่วงพักงานค่าจ้างของเขาก็จะถูกระงับ หากศาลสั่งไม่ฟ้องคดี ลูกจ้างถูกปล่อยตัวเพราะไม่มีความผิดทางอาญา หรือผลการสอบสวนสรุปให้ปิดคดีเนื่องจากขาดหลักฐาน เขาก็จะถูกส่งตัวเข้าทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระเต็มจำนวน

มาตรา 41

กฎบางประการในการกำหนดบทลงโทษทางวินัย

1. ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ที่กระทำความผิดนอกสถานที่ทำงาน เว้นแต่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ไม่อนุญาตให้กำหนดบทลงโทษทางวินัยมากกว่า 1 ครั้ง สำหรับการละเมิดเพียงแค่ครั้งเดียว ตามบทบัญญัติของมาตรา 39 นี้

มาตรา 42

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างงานจะถูกยกเลิกในกรณีต่อไปนี้

1. ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่ายเมื่อมีการบอกเลิกสัญญา
2. การสิ้นสุดอายุของระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา จะขยายหรือต่ออายุตามข้อกำหนดในที่นี้
3. ตามความต้องการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยมีเงื่อนไขว่าข้อกำหนดในที่นี้เกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างและระยะเวลาการบอกกล่าวที่ตกลงกันในสัญญา
4. การเสียชีวิตของนายจ้างหากเรื่องของสัญญาเกี่ยวข้องกับนิติบุคคล
5. การเสียชีวิตหรือการทุพพลภาพถาวรของลูกจ้างที่สามารถพิสูจน์ได้จากหน่วยงานทางการแพทย์
6. คำตัดสินขั้นสุดท้ายที่ได้รับโทษจำกัดเสรีภาพเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน
7. ปิดสถานประกอบการอย่างถาวรตามกฎหมายที่บังคับใช้ในรัฐ

8. การล้มละลายหรือการล้มละลายของนายจ้าง หรือเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือข้อยกเว้นใด ๆ ที่ทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ตามเงื่อนไข กฎเกณฑ์ และขั้นตอนที่กำหนดโดยระเบียบการดำเนินการและกฎหมายที่บังคับใช้ในรัฐ

9. ความล้มเหลวของลูกจ้างในการปฏิบัติตามเงื่อนไขในการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานด้วยเหตุผลใดก็ตามที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของนายจ้าง

มาตรา 43

หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง

1. คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในสัญญาจ้างอาจบอกเลิกสัญญาด้วยเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายใด ๆ โดยมีเงื่อนไขว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรและจะต้องดำเนินการทำงานในช่วงเวลาแจ้งให้ทราบตามที่ตกลงกันในสัญญาระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน และไม่เกิน 90 วัน

2. สัญญาจ้างยังคงมีผลตลอดช่วงระยะเวลาที่มีการบอกกล่าวตามที่อ้างตามมาตรานี้และจะสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในช่วงเวลานั้นตามค่าจ้างสุดท้ายที่ได้รับ และลูกจ้างอาจจะทำงานในช่วงเวลานั้นหากนายจ้างร้องขอ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันไม่ต้องแจ้งยกเลิกสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนดหรือลดระยะเวลาลงในขณะรักษาสิทธิ์ทั้งหมดของลูกจ้างสำหรับระยะเวลาบอกกล่าวที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง หากสองฝ่ายตกลงร่วมกันในระยะเวลาการบอกกล่าวจะเหมือนกันทั้งสองฝ่าย เว้นแต่จะรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง

3. ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาการบอกกล่าวจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าเงินชดเชยการแจ้งล่วงหน้า แม้ว่าการไม่แจ้งให้ทราบจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่อีกฝ่ายหนึ่ง และเงินชดเชยจะต้องเท่ากับเงินค่าจ้างของลูกจ้าง ค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการบอกกล่าวเต็มจำนวนหรือตามระยะเวลาที่เหลือ

4. เงินชดเชยการแจ้งล่วงหน้า คำนวณตามค่าจ้างสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ สำหรับลูกจ้างที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง และตามค่าจ้างรายวันเฉลี่ยที่อ้างถึงในที่นี้สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างบนพื้นฐานของชิ้นงาน

5. หากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขาดงานในช่วงเวลาที่แจ้งล่วงหน้า เป็นเวลา 1 วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินค่าจ้างเพื่อที่จะหางานใหม่ ลูกจ้างอาจระบุวันที่ขาดงานได้แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบอย่างน้อย 3 วัน ก่อนวันที่จะขาดงาน

มาตรา 44

กรณีเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

นายจ้างอาจจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หลังจากมีการสอบสวนหาข้อเท็จจริงหรือคำพิพากษาอย่างมีหลักฐานและนายจ้างหรือตัวแทนจะแจ้งให้ลูกจ้างออก ในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

1. พิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างแอบอ้างบุคคลอื่นในการฉ้อโกงหรือหลอกลวง หรือยื่นใบรับรองหรือเอกสารปลอม

2. ลูกจ้างได้กระทำความผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างสูญเสียทรัพย์สินอย่างร้ายแรงหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหายและนายจ้างได้รับทราบ โดยให้แจ้งเหตุแก่กระทรวงถึงอุบัติเหตุภายใน 7 วันทำการ จากวันที่ได้ทราบถึงการเกิดขึ้นของอุบัติเหตุ

3. ลูกจ้างละเมิดคำแนะนำของข้อบังคับของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานและลูกจ้างและสถานที่ทำงาน โดยมีเงื่อนไขว่าต้องจะต้องเขียนและติดตั้งไว้ในที่ที่มองเห็น และแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

4. ลูกจ้างไม่กระทำหน้าที่พื้นฐานที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง และฝ่าฝืนต่อไปอีกแม้จะได้ทำการสอบสวนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว และลูกจ้างจะได้รับแจ้งและเตือนเรื่องการเลิกจ้างสองครั้งหากกระทำผิดซ้ำ

5. ลูกจ้างเปิดเผยความลับที่เกี่ยวกับทรัพย์สินทางอุตสาหกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งส่งผลให้นายจ้างสูญเสีย พลาดโอกาสหรือลูกจ้างได้รับผลประโยชน์เอง

6. ลูกจ้างเมาสุราในระหว่างชั่วโมงทำงาน มึนเมาสารเสพติด สารออกฤทธิ์ทางประสาท หรือกระทำการอันเป็นการละเมิดศีลธรรมอันดีงามในที่ทำงาน

7. ลูกจ้างทำร้ายร่างกายระหว่างทำงาน นายจ้าง ผู้จัดการที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งหรือเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ด้วยคำพูด การกระทำ หรือรูปแบบการทำร้ายร่างกายที่มีโทษตามกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในรัฐ

8. ลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือข้อแก้ตัวอันชอบด้วยกฎหมายที่นายจ้างจะยอมรับได้เป็นเวลากว่า 20 วัน ไม่ติดต่อกันในหนึ่งปี หรือมากกว่า 7 วันติดต่อกัน

9. ลูกจ้างใช้ตำแหน่งของตนในทางที่ผิดกฎหมายเพื่อให้ได้ผลสัพธ์และผลกำไรส่วนบุคคล

10. ลูกจ้างเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการอื่นโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในเรื่องนี้

มาตรา 45

กรณีลูกจ้างออกงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

ลูกจ้างออกงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า โดยยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ของการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

1. การที่นายจ้างฝ่าฝืนภาระผูกพันที่มีต่อลูกจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญา พระราชกฤษฎีกาหรือมติที่ออกให้ดำเนินการ โดยให้ลูกจ้างแจ้งกระทรวงแรงงานล่วงหน้า 14 วันทำการ ก่อนวันออกจากงานและหากนายจ้างไม่แก้ไขและขจัดผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดนี้แม้จะได้รับแจ้งจากกระทรวงแรงงานแล้วก็ตาม

2. ได้รับการพิสูจน์แล้วว่านายจ้างหรือตัวแทนทางกฎหมายทำร้ายลูกจ้าง กระทำความรุนแรงหรือล่วงละเมิดในที่ทำงาน โดยต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจและกระทรวงแรงงานทราบภายใน 5 วันทำการ นับจากวันที่สามารถแจ้งความได้

3. หากมีอันตรายร้ายแรงในที่ทำงานที่คุกคามความปลอดภัยหรือสุขภาพของลูกจ้าง โดยที่นายจ้างทราบเรื่องและไม่ดำเนินการใด ๆ ที่บ่งชี้ถึงการถอดถอน ดังนั้น กฎการดำเนินการในที่นี้ระบุกฎของอันตรายร้ายแรง

4. นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานที่ต่างจากการทำงานตามสัญญาจ้าง โดยไม่ได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง ยกเว้นกรณีจำเป็นตามบทบัญญัติของมาตรา 12 ในที่นี้

มาตรา 46

การยกเลิกการทำงานด้วยความไม่พร้อมของสุขภาพ

นายจ้างไม่สามารถยกเลิกการทำงานของลูกจ้างเนื่องจากความไม่พร้อมของสุขภาพ ก่อนที่จะใช้การลาที่ยังค้างตามกฎหมาย ข้อตกลงที่ขัดแย้งกันแต่ละข้อจะเป็นโมฆะแม้ว่าจะได้ข้อสรุปก่อนการบังคับใช้กฎหมายนี้

มาตรา 47

การยุติการทำงานของลูกจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

1. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หากสาเหตุมาจากการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อกระทรวงหรือมีคดีความกับนายจ้าง ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้ว

2. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยที่ยุติธรรมให้กับลูกจ้างที่ได้รับการประเมินโดยศาลที่มีอำนาจ หากพิสูจน์ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นผิดกฎหมายตามข้อ 1 จำนวนเงินค่าชดเชยจะถูกกำหนดโดยคำนึงถึงประเภทงานและจำนวนความเสียหายที่เกิดกับลูกจ้างและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจำนวนเงินชดเชยจะต้องไม่เกินค่าจ้างของลูกจ้างเป็นระยะเวลา 3 เดือนโดยคำนวณตามค่าจ้างสุดท้ายของลูกจ้างที่ได้รับ

3. บทบัญญัติตามข้อ 2 ของมาตรานี้ จะต้องไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิในการได้รับสิทธิประโยชน์ตามระยะเวลาที่แจ้งล่วงหน้าและผลประโยชน์เมื่อสิ้นสุดการทำงานที่จ่ายให้กับลูกจ้าง

มาตรา 48

ความต่อเนื่องของสัญญาจ้างงาน

สัญญาจ้างที่มีผลบังคับใช้จะยังมีผลบังคับใช้ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสถานประกอบการหรือสถานะทางกฎหมาย นายจ้างใหม่จะต้องรับผิดชอบในการดำเนินการตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างเหล่านั้น นอกเหนือจากการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายกฤษฎีกานี้ ระเบียบปฏิบัติ มติที่ออกให้ดำเนินการ ณ วันที่แก้ไขข้อมูลสถานประกอบการที่หน่วยงานที่มีอำนาจ

มาตรา 49

การย้ายงานหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ในกรณีการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกฎหมายนี้ ลูกจ้างอาจจะย้ายไปทำงานกับนายจ้างอื่นซึ่งก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหรือขั้นตอนตามที่ได้ระบุไว้ในกฎระเบียบนี้

มาตรา 50

การขาดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

1. ถ้าลูกจ้างต่างชาติออกงานด้วยเหตุผลที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายก่อนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้าง เขาจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอื่นในประเทศนี้ ตามข้อกำหนดของบทบัญญัตินี้ เป็นเวลา 1 ปี (Ban) นับจากวันที่ออกจากงาน นอกจากนี้ไม่อนุญาตให้นายจ้างคนอื่นที่ทราบเรื่องจ้างหรือให้เขาทำงานในช่วงนี้

2. กระทรวงอาจจะยกเว้นประเภทของงาน ระดับฝีมือ หรือลูกจ้างบางประเภทจากบทบัญญัติของข้อ 1 โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดโดยระเบียบปฏิบัตินี้

3. นายจ้างจะต้องแจ้งสาเหตุการขาดงานของลูกจ้างให้กระทรวงแรงงานทราบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบบังคับนี้

มาตรา 51

สิทธิประโยชน์การสิ้นสุดสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานครบสัญญา

1. ลูกจ้างของชาติจะมีสิทธิได้รับผลประโยชน์เมื่อสิ้นสุดการทำงาน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินบำเหน็จบำนาญและหลักประกันสังคมในรัฐ

2. ลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานเต็มเวลาซึ่งทำงานต่อเนื่องครบ 1 ปี หรือมากกว่านั้น จะมีสิทธิได้รับผลประโยชน์เมื่อสิ้นสุดสัญญา โดยคำนวณตามค่าจ้างพื้นฐานดังนี้

   ก. ค่าจ้าง 21 วันในแต่ละปีของการทำงาน 5 ปีแรก

   ข. ค่าจ้าง 30 วันต่อปีที่เกินระยะเวลาดังกล่าว

3. ลูกจ้างต่างชาติมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ในส่วนของปีตามสัดส่วนระยะเวลาทำงาน โดยต้องทำต่อเนื่องให้ครบ 1 ปี

4. วันที่ขาดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจะไม่รวมอยู่ในการคำนวณระยะเวลาการทำงาน

5. โดยปราศจากอคติต่อกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายให้เงินบำนาญหรือผลประโยชน์หลังจากเกษียณอายุแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการบางแห่ง สิทธิประโยชน์เมื่อสิ้นสุดการทำงานจะคำนวณตามค่าจ้างพื้นฐานครั้งสุดท้ายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้ที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน รายสัปดาห์ หรือรายวัน และตามค่าจ้างรายวันเฉลี่ยที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดนี้สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

6. เป็นไปตามข้อกำหนดข้างต้นว่าผลประโยชน์การสิ้นสุดของการทำงานของแรงงานต่างชาติทั้งหมดไม่เกินค่าจ้าง 2 ปี

7. นายจ้างอาจหักผลประโยชน์เมื่อสิ้นสุดการทำงานจำนวนเท่าใดก็ได้ตามกฎหมายหรือตามคำพิพากษาตามเงื่อนไขและขั้นตอนที่กำหนดในระเบียบปฏิบัตินี้

8. ตามข้อเสนอของรัฐมนตรีและหลังจากการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว คณะรัฐมนตรีอาจอนุมัติแผนทางเลือกอื่นสำหรับแผนงานผลประโยชน์เมื่อสิ้นสุดสัญญาและมติที่ออกจะระบุเงื่อนไข กฎ และกลไกการมีส่วนร่วมในแผนงานเหล่านี้

มาตรา 52

สิทธิประโยชน์การสิ้นสุดการทำงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบอื่น

ระเบียบการบังคับใช้ในที่นี้ กำหนดกลไกในการควบคุมผลประโยชน์การสิ้นสุดการทำงานสำหรับลูกจ้างต่างชาติตามรูปแบบการทำงานนอกเหนือจากการทำงานเต็มเวลาในลักษณะที่ปรับปรุง ประสิทธิภาพและความน่าดึงดูดใจของตลาดแรงงานและตามความต้องการของทั้งสองฝ่ายในสัญญาจ้างงาน

มาตรา 53

การจ่ายเงินตามสิทธิของลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างภายใน 14 วัน นับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลาสัญญาจ้าง ค่าจ้างของลูกจ้างและสิทธิอื่น ๆ ทั้งหมดที่กำหนดไว้ในที่นี้และมติที่ออกให้เพื่อนำไปปฏิบัติ สัญญา หรือ ข้อบังคับของสถานประกอบการ

มาตรา 54

ข้อพิพาทด้านแรงงานส่วนบุคคล

1. เมื่อมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิใด ๆ อันเป็นผลจากพวกเขาตามบทบัญญัติในที่นี้ ให้ยื่นคำขอเช่นเดียวกัน ให้กระทรวงซึ่งจะตรวจสอบคำขอและดำเนินการตามที่เห็นสมควรเพื่อระงับข้อพิพาทที่ได้ตกลงกันเอง
2. หากไม่สามารถตกลงกันได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบการดำเนินการในที่นี้ กระทรวงจะส่งข้อพิพาทไปยังศาลที่มีอำนาจและการอ้างอิงจะต้องมาพร้อมกับบันทึกรวมทั้งบทสรุปของข้อพิพาทข้อโต้แย้งของทั้งสองฝ่ายและข้อเสนอแนะของกระทรวง
3. ข้อพิพาทด้านแรงงานส่วนบุคคลจะได้รับการแก้ไขราวกับว่าเป็นข้อพิพาทระหว่างสถานประกอบการกับลูกจ้างทั้งสองฝ่ายในข้อพิพาท ไม่อนุญาตให้กำหนดบทลงโทษหรือดำเนินการทางปกครองกับสถานประกอบการที่ อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างอื่นในสถานประกอบการหรือต่อนายจ้าง เว้นแต่จะมีการยุติหรือแก้ไขข้อพิพาทตามบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้และระเบียบปฏิบัติ สิทธิของกระทรวงในระหว่างการดำเนินการของข้อพิพาทที่จะบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาสูงสุดสองเดือนจะไม่ได้รับการยกเว้นจากข้อนี้หากข้อพิพาททำให้เกิดการระงับการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างตามกฎการดำเนินการ
4. โดยมติของรัฐมนตรีจะอนุญาตให้มีการดำเนินการหรือมาตรการทางปกครองอื่น ๆ ในการจัดตั้งเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ข้อพิพาทส่วนบุคคลที่มีอยู่นำไปสู่การเกิดข้อพิพาทแรงงานส่วนรวมซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ
5. ศาลที่มีอำนาจจะต้องจัดให้มีการพิจารณาคดีเพื่อพิจารณาข้อเรียกร้องภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่ได้รับข้อร้องขอ โดยทั้งสองฝ่ายจะได้รับการแจ้งและตัดสินใจโดยเร็วที่สุด

มาตรา 55

การยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล

1. การเรียกร้องของแรงงานจะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการพิจารณาคดีในทุกขั้นตอนของการดำเนินคดีและการบังคับคดี เช่นเดียวกับคำขอยื่นโดยลูกจ้างหรือทายาทของพวกเขาซึ่งจำนวนเงินไม่เกิน 100,000 ดีแรห์ม

2. ตามข้อเสนอของรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม คณะรัฐมนตรีอาจแก้ไขจำนวนเงินที่อ้างถึงในข้อ 1 ของมาตรานี้ โดยเพิ่มหรือลดลงตามความจำเป็น

มาตรา 56

ข้อพิพาทแรงงาน

1. หากมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการหรือกลุ่มบุคคล และไม่สามารถตกลงกันได้ นายจ้างหรือลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อกระทรวงตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดโดยข้อบังคับว่าด้วยการบังคับใช้ในที่นี้

2. รัฐมนตรีอาจกำหนดขั้นตอนหรือมาตราการป้องกันเกี่ยวกับสถานประกอบการ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาทส่วนรวมที่เกิดขึ้นที่อาจจะสร้างความเสียหายให้กับผลประโยชน์ของสาธารณะ

3. ตามข้อเสนอของรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีอาจจัดตั้งคณะกรรมการชุดเดียวหรือหลายชุด (คณะกรรมการข้อพิพาทแรงงานร่วม) เพื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานส่วนรวมที่กระทรวงไม่สามารถระงับกันเองได้ มติที่ออกจะต้องกำหนด รูปแบบ หน้าที่ ระบบการทำงาน กลไกในการออกมติและการดำเนินการตลอดจนข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

มาตรา 57

การตรวจสอบการทำงาน

1. ให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงซึ่งได้รับมอบอำนาจตามมติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมตามข้อตกลงกับรัฐมนตรีมีอำนาจในการพิสูจน์การฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้ ระเบียบการดำเนินการและมติที่ออกสำหรับการดำเนินการ พวกเขาจะมีสิทธิเข้าไปในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบการละเมิด และเขียนรายงานและบันทึกสิ่งที่จำเป็น

2. ระเบียบปฏิบัติในที่นี้จะต้องระบุขั้นตอนการตรวจสอบการทำงาน

มาตรา 58

บทลงโทษ

การกำหนดบทลงโทษที่กำหนดไว้ในที่นี้จะไม่มีผลต่อบทลงโทษที่ระบุไว้ในกฎหมายอื่น

มาตรา 59

ผู้ใดกระทำการต่อไปนี้ ต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่า 20,000 ดีแรห์ม และไม่เกิน 100,000 ดีแรห์ม

1. ส่งข้อมูลหรือหลักฐานอันเป็นเท็จ เพื่อที่จะจ้างแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานในที่นี้
2. การขัดขวางหรือป้องกันพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้ และมติที่ออกเพื่อการบังคับใช้ พยายามหรือพยายามหลีกเลี่ยงลูกจ้างไม่ให้ปฏิบัติงานของเขา ไม่ว่าจะด้วยการใช้กำลัง ความรุนแรง หรือการคุกคาม
3. เปิดเผยความลับในการทำงานซึ่งเขาเข้าถึงได้โดยการใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้และมติที่ออกให้ดำเนินการแม้หลังจากออกจากงานแล้ว

มาตรา 60

ผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้จะต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่า 15,000 ดีแรห์ม และไม่เกิน 200,000 ดีแรห์ม

1. การจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน
2. สรรหาหรือจ้างลูกจ้างและไม่มีงานให้ทำ
3. ใช้ใบอนุญาตการทำงานเพื่อประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้
4. ปิดสถานประกอบการหรือระงับกิจกรรมโดยไม่ดำเนินการใด ๆ เพื่อแก้ไขสิทธิของลูกจ้าง ในการละเมิดบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้ และมติที่ออกเพื่อนำไปปฏิบัติ
5. จ้างเด็กและเยาวชนทำงานโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติในที่นี้
6. ยินยอมให้จ้างผู้เยาว์โดยฝ่าฝืนบทบัญญัติในที่นี้โดยผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเด็กและเยาวชน

มาตรา 61

ผู้ใดแสวงหาประโยชน์หรือใช้อำนาจทางอิเล็กทรอนิกส์ในทางที่ผิดเพื่อเข้าถึงระบบของกระทรวงหรือให้ผู้อื่นกระทำการดังกล่าวได้ อันจะเป็นผลให้ขั้นตอนการทำงานหรือความสัมพันธ์หยุดชะงัก ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 1 ปี และปรับไม่น้อยกว่า 200,000 ดีแรห์ม และไม่เกิน 1,000,000 ดีแรห์ม หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง

มาตรา 62

ค่าปรับที่กำหนดตามข้อกำหนดเกี่ยวกับนายจ้างในที่นี้ จะแตกต่างกันไปตามความหลากหลายของลูกจ้างที่กระทำการละเมิดโดยสูงสุด 10,000,000 ดีแรห์ม

มาตรา 63

บุคคลใดก็ตามที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติอื่นใดในกฎหมายนี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้ และมติที่ออกเพื่อการดำเนินการจะต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่า 5,000 ดีแรห์ม และไม่เกินกว่า 1,000,000 ดีแรห์ม

มาตรา 64

ในกรณีที่มีการละเมิดซ้ำตามที่กล่าวไว้ในกฎหมายนี้ ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้ และมติที่ออกสำหรับการดำเนินการก่อนจะพ้น 1 ปี นับตั้งแต่กระทำความผิดในลักษณะเดียวกันได้รับโทษ ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกพร้อมกับปรับเพิ่มเป็นสองเท่าตามที่กำหนดไว้ในที่นี้หรือการลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่ง

มาตรา 65

บทบัญญัติสุดท้าย

1. สิทธิที่ระบุไว้ในที่นี้จะแสดงถึงสิทธิขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างและบทบัญญัติในที่นี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิใด ๆ ที่มอบให้แก่ลูกจ้างภายใต้กฎหมายข้อตกลง การยอมรับ ข้อบังคับ หรือสัญญาจ้างอื่นใด ที่จะให้สิทธิของลูกจ้างที่เป็นประโยชน์มากกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในที่นี้

2. นายจ้างหรือลูกจ้างต้องไม่นำบทบัญญัติของกฎหมายนี้ไปใช้ในทางที่ผิด ระเบียบว่าด้วยการบังคับใช้ และมติที่ออกเพื่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติ และอาจไม่กระทำการอันเป็นการจำกัดเสรีภาพของผู้อื่น เสรีภาพของลูกจ้างอื่นได้ หรือนายจ้างเพื่อให้ได้ผลประโยชน์หรือความคิดเห็นใดๆ ที่ขัดแย้งกับเสรีภาพในการทำงานหรือความสามารถของผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท

3. ข้อกำหนดแต่ละข้อที่ขัดแย้งกับข้อกำหนดในที่นี้ แม้ว่าจะมีอยู่ก่อนการบังคับใช้ จะถือเป็นโมฆะ เว้นแต่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากกว่า การปลดประจำการ การกระทบยอด หรือการสละสิทธิ์ของลูกจ้างแต่ละคนในที่นี้จะถือเป็นโมฆะหากละเมิดข้อกำหนด

4. นายจ้างอาจพัฒนาและดำเนินการโปรแกรมหรือระเบียบข้อบังคับที่สถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากกว่าสิ่งที่ได้ระบุไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายนี้ และระเบียบปฏิบัติ หากโปรแกรมและข้อบังคับเหล่านี้ขัดแย้งกับข้อกำหนดในที่นี้ เงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างจะถูกนำมาใช้

5. นายจ้างไม่สามารถทบทวนข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างที่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างก่อนการออกกฎหมายนี้ เพื่อที่จะนำบทบัญญัติในที่นี้ไปใช้ เว้นแต่การแก้ไขเหล่านั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่มากขึ้นสำหรับลูกจ้าง สัญญาจ้างสามารถปรับปรุงได้หลังจากหมดอายุตามข้อกำหนดในที่นี้

6. นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งได้ข้อสรุปก่อนการบังคับใช้กฎหมายนี้ด้วยเหตุอันชอบด้วยกฎหมาย หลังจากได้แจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าอายุการจ้างงานน้อยกว่า 5 ปี ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วันถ้าอายุการจ้างงานเกิน 5 ปี และระยะเวลาน้อยกว่า 90 วัน ถ้าระยะเวลาการจ้างงานเกินกว่า 10 ปี

7. จำนวนเงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างตามข้อกำหนดในที่นี้ จะต้องได้รับการยินยอมในกองทุนทั้งหมดของนายจ้างและจะต้องจ่ายทันทีหลังจากชำระจำนวนเงินอันเนื่องมาจากกองทุนสาธารณะและค่าเลี้ยงดูตามกฎหมายให้ ภรรยาและลูก

มาตรา 66

ภาษาที่ยอมรับ

1. ภาษาอาหรับเป็นภาษาที่ได้รับการยอมรับในการ บันทึก ไฟล์ ข้อมูล รูปแบบ และอื่นๆ ที่ได้ถูกระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎการดำเนินการและมติที่ออกให้ดำเนินการ

2. นายจ้างจะใช้ภาษาหรับในการทำสัญญากับลูกจ้าง ในการเขียนและเผยแพร่คำแนะนำและหนังสือเวียนที่จะออกโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องมีภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาอาหรับ ที่ลูกจ้างสามารถเข้าใจได้ โดยคำนึงถึงข้อความในภาษาอื่นตรงกับข้อความภาษาอาหรับ ในกรณีที่มีข้อแตกต่างให้ใช้ข้อความภาษาอาหรับเป็นหลัก

มาตรา 67

การคำนวณระยะเวลาและวันที่

การคำนวณระยะเวลาและวันที่ที่ระบุไว้ในที่นี้ จะขึ้นอยู่กับปฏิทินเกรโกเรียน ปีตามปฏิทินเกรโกเรียนที่ใช้บทบัญญัติในที่นี้ จะรวมถึงวัน 365 วัน ในขณะที่เดือนหมายถึง 30 วัน

มาตรา 68

การปรับเปลี่ยนที่เหมาะสม

1. บทบัญญัติในที่นี้จะใช้บังคับกับสัญญาจ้างงานที่มีเงื่อนไขที่ไม่ได้กำหนด ซึ่งได้ข้อสรุปตามกฎหมายของรัฐบาลกลางฉบับที่ 8 ปี 1980 ที่กล่าวข้างต้น

2. นายจ้างต้องปรับปรุงและเปลี่ยนสัญญาจ้างที่ไม่มีเงื่อนไขเป็นสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาคงที่ ตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในที่นี้ในช่วงหนึ่งปีนับแต่วันที่บังคับใช้ รัฐมนตรีอาจขยายระยะเวลานี้ออกไปเป็นระยะเวลาอื่นได้ตามที่จะเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

3. ภายใต้บทบัญญัติของข้อ 2 ของมาตรานี้ นายจ้างอาจคำนวณผลประโยชน์การสิ้นสุดการจ้างงานตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาที่ไม่ได้กำหนดซึ่งระบุไว้ในกฎหมายของรัฐบาลกลางเลขที่ 8 ปี 1980 ที่ระบุไว้ข้างต้น

มาตรา 69

ข้อคับข้องใจต่อมติของกระทรวง

ทั้งสองฝ่ายในความสัมพันธ์การจ้างงานอาจยื่นคำร้องทุกข์ต่อมติที่ออกโดยกระทรวงตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในระเบียบการดำเนินการในที่นี้

มาตรา 70

อำนาจของคณะรัฐมนตรี

จุดประสงค์ในที่นี้ คณะรัฐมนตรีจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1. อนุมัติเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดประเภทสถานประกอบการตามบทบัญญัติในที่นี้ และเอกสิทธิ์ที่เสนอให้แต่ละสถานประกอบการเหล่านี้

2. อนุมัติเงื่อนไข กฎ และขั้นตอนในการจำแนกระดับฝีมือแรงงานในตลาดแรงงานตามข้อกำหนดในที่นี้และเอกสิทธิ์ที่กำหนดให้แต่ละระดับ

3. อนุมัติเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการจ้างนักศึกษาของสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองในรัฐ ในลักษณะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของลูกจ้างและให้นายจ้างได้รับประโยชน์จากศักยภาพของแรงงาน

4. การนำ เงื่อนไขและขั้นตอนการจ้างคนพิการ(ผู้มีความมุ่งมั่น) ในรัฐ ในประเภทที่เหมาะสมกับพวกเขาและความสามารถทางกายภาพ เทคนิคและปัญญา ตลอดจนการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และเอกสิทธิ์ของตนในลักษณะที่มีส่วนสนับสนุนในหมวดนี้ ทำให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และจูงใจให้นายจ้างจ้างพวกเขา และให้การสนับสนุนทุกวิถีทางและให้อำนาจแก่พวกเขา

5. อนุมัตินโยบาย กฎหมาย และข้อบังคับที่จัดระเบียบตลาดแรงงานในรัฐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองของรัฐในตลาดแรงงาน และจูงใจให้นายจ้างชักชวนและจ้างลูกจ้างในชาติ

6. การออกมติที่จะกำจัดผลกระทบจากพฤติกรรมยกเว้นทั่วไปที่รัฐเผชิญในภาคการทำงานในรัฐ

7. การเปลี่ยนแปลงระยะเวลา เปอร์เซ็นต์หรือค่าที่กล่าวถึงในที่นี้ตามตัวแปรและความต้องการของตลาดแรงงานและสิ่งที่สาธารณะประโยชน์กำหนด

8. การกำหนดค่าธรรมเนียมที่จำเป็น เพื่อดำเนินการตามบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้และระเบียบปฏิบัติ

มาตรา 71

อำนาจของกระทรวง

สำหรับจุดประสงค์ในที่นี้ กระทรวงจะมีอำนาจดังต่อไปนี้

1. เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกฎหมายดังต่อไปนี้

a. ส่งเสริมและจูงใจสถานประกอบการให้ลงทุนในการฝึกอบรมและเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ตลอดจนยกระดับทักษะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

b. นำวิธีการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีมาใช้ เรียกร้องความสามารถที่ดีที่สุดตามความต้องการตลาดแรงงานในรัฐเพื่อเพิ่มผลผลิต

c. อบรมนักศึกษาของสถาบันของรัฐและอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองในรัฐ

2. จัดทำแบบฟอร์มสำหรับกฎระเบียบของความสัมพันธ์การจ้างงานที่สถานประกอกการ และออกกฎ และกลไกสำหรับการนำมาใช้เพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้าง

มาตรา 72

กฎข้อบังคับ

ตามข้อเสนอของรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีออกกฎข้อบังคับสำหรับระเบียบปฏิบัตินี้

มาตรา 73

การยกเลิก

1. กฎหมายรัฐบาลกลางข้อที่ 8 ของ ปี 1980 ที่กำกับความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานจะถูกยกเลิก
2. ข้อกำหนดอื่นๆ ที่ฝ่าฝืนหรือขัดแย้งกับข้อกำหนดในที่นี้จะถูกยกเลิก
3. มติ ข้อบังคับ และระเบียบที่ใช้บังคับก่อนการบังคับใช้บทบัญญัติในที่นี้ จะยังคงมีผลใช้บังคับในลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกับบทบัญญัติจนกว่าจะมีการแทนที่ตามข้อกำหนดในที่นี้

มาตรา 74

การเผยแพร่และการบังคับใช้พระราชกฤษฎีกานี้

พระราชกฤษฎีกานี้ให้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาและให้มีผลบังคับ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2022

****

แปลและเรียบเรียงโดย ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี

1 มีนาคม 2565