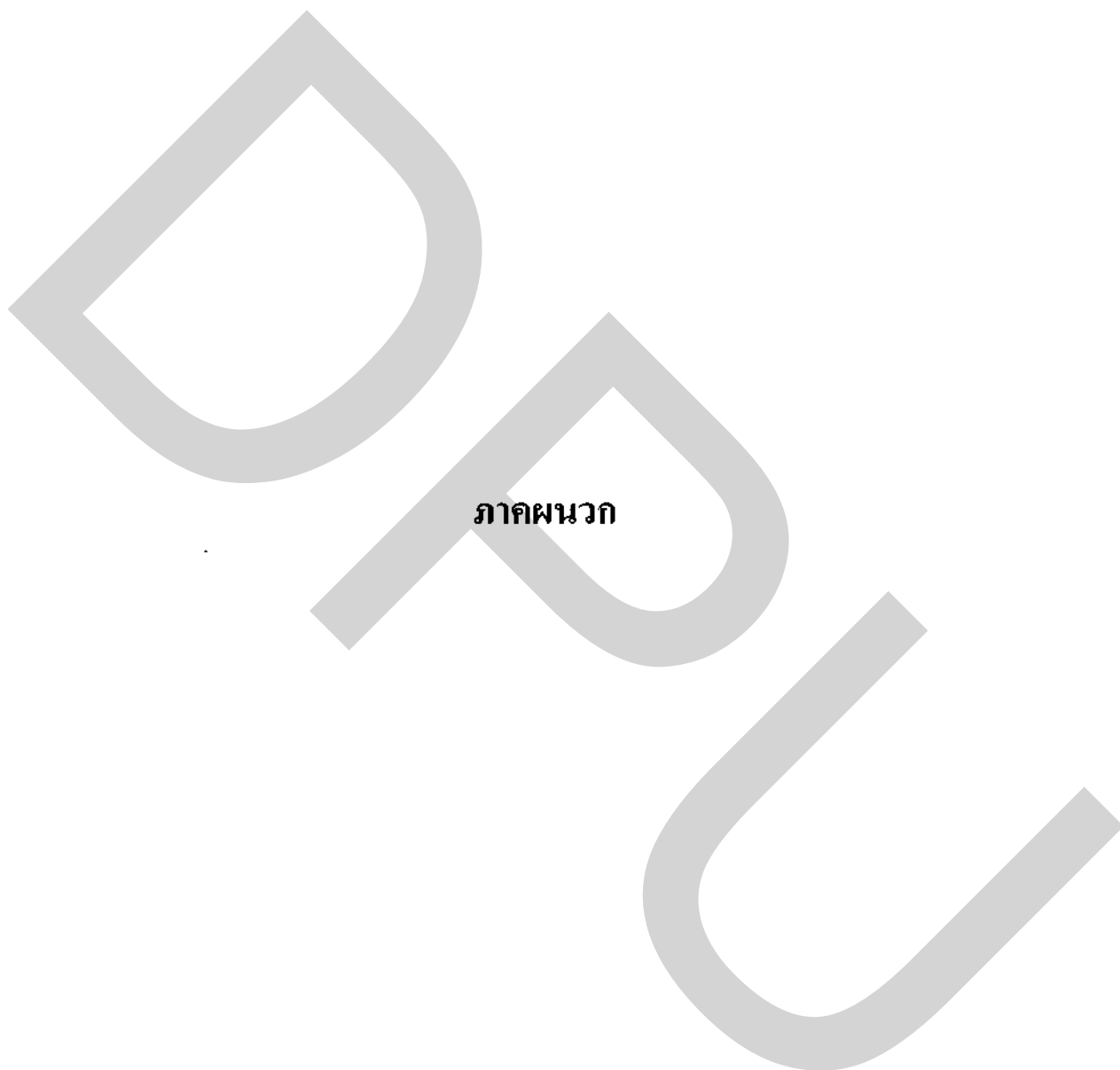




ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตาราง. สรุปมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตาม
กฎหมายไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ตาราง สรุปมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
1. การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค	บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน และพระราชบัญญัติการจ้างงาน โดยเสมอภาค	บัญญัติไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน	รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ว่ารัฐจะต้องส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	รัฐธรรมนูญมีการบัญญัติให้ประชาชนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงการจ้างงาน	บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่า งานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน อัตราค่าจ้างต้องกำหนดให้เท่าเทียมกัน
2. รูปแบบของค่าจ้าง	เงินสด หรือรูปแบบอื่นได้ หากมีบทบัญญัติพิเศษ หรือ กฎฎีกา หรือ ข้อตกลงร่วมกัน	เงินสด หรือรูปแบบอื่นได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด	เงินสด และนายจ้างอาจจ่ายเป็นหรือเช็ค หรือหนึ่งถึงค่าจ้างได้	เงินสด	เงินสดและเป็นเงินไทย แต่หากลูกจ้างยินยอมโดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อชัดเจนเป็นการเฉพาะ นายจ้างจ่ายเป็นรูปแบบอื่นได้
3. การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง หรือจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับมอบอำนาจได้	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง ยกเว้นกรณีภาวะฉุกเฉิน และลูกจ้างเสียชีวิต	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง หรือจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร หรือเช็ค	ไม่มีบทบัญญัติ

ตาราง (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกณฑ์ได้	ผู้ยื่น	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
4. การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักค่าจ้างบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนดได้ เช่น ภาษีเงินได้	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักค่าจ้างบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนดได้ เช่น ภาษีเงินได้ ค่าประกันสังคม	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักค่าจ้างบางส่วนเพื่อจ่ายค่าเบี้ยประกัน, ค่าสมาชิกสหภาพ และตามที่กฎหมายกำหนด	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักค่าจ้างบางส่วนเพื่อชำระค่าต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักค่าจ้างบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนดได้ เช่น ภาษีเงินได้ ค่าประกันสังคม
5. ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือน ตามวันที่กำหนด	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อเดือนตามวันที่กำหนด	ต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยทุกๆ สองสัปดาห์ หรือเดือนละสองครั้ง ช่วงวันว่างไม่เกิน 16 วัน	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อเดือน	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อเดือนตามวันที่กำหนด
6. การจ่ายค่าจ้างในกรณีรับเหมาหรือรับเหมาช่วง	- นายจ้างจะต้องรับประกันค่าจ้างจำนวนที่แน่นอนให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงาน	ไม่มีบทบัญญัติ	หากผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ นายจ้างของผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง	ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง ต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง	นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วง ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้ผู้รับเหมาช่วงถัดไป จนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น จะจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น จะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง

ตาราง (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกณฑ์ได้	ผู้ไม่	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
6. การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาหรือรับเหมาช่วง (ต่อ)	- หากผู้รับเหมาช่วงรายใดไม่สามารถจ่ายค่าจ้างเนื่องจากการผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปกฎหมายกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงรายถัดขึ้นไปรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง				
7. การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน	หากลูกจ้างหรือครอบครัวเกิดเหตุฉุกเฉินดังต่อไปนี้ - คลอดบุตร, เจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ, แต่งงาน หรือเสียชีวิต, จำเป็นต้องกลับไปภูมิลำเนาเดิมอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิขอรับค่าจ้างตามปริมาณงานที่ทำไปแล้ว แม้ว่าจะก่อนวันกำหนดจ่ายค่าจ้าง	หากลูกจ้างหรือบุคคลในอุปการะ เกิดเหตุฉุกเฉินดังต่อไปนี้ - คลอดบุตร, เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ, แต่งงานหรือเสียชีวิต, มีความจำเป็นต้องกลับไปภูมิลำเนาเดิมอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิขอรับค่าจ้างตามสัดส่วนงานที่ทำไปแล้ว แม้ว่าจะก่อนวันกำหนดจ่ายค่าจ้าง	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ

ตาราง (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกณฑ์ได้	ญี่ปุ่น	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
8. การจ่ายค่าจ้าง / เงินช่วยเหลือกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว	- หากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวโดยมีสาเหตุจากนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้าง หรือจำนวนเงินค่าจ้างตามปกติ - หากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวจากสาเหตุสุดวิสัย นายจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างได้	- หากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวโดยมีสาเหตุจากนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้าง - หากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวจากสาเหตุที่ไม่ได้มาจากนายจ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ	หากกิจการล้มละลาย หรือยุบลง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างคุ้มครองในการรับค่าจ้างคงค้างและเงินช่วยเหลืออื่นๆ	ไม่มีบทบัญญัติ	- หากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวโดยมีสาเหตุจากนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ - หากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวจากสาเหตุที่ไม่ได้มาจากนายจ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ
9. การทำบัญชีแยกเงินสดวิธีการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน	กำหนดให้นายจ้างจัดทำบัญชีแยกประเภทค่าจ้างพื้นฐาน, เงินช่วยเหลือครอบครัว, และอื่นๆ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ

ตาราง (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
10. การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้	ไม่มีบทบัญญัติ	นายจ้างต้องประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอนตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงานที่ลูกจ้างทำงานได้จริง	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ
11. การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ	จัดตั้งพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ	จัดตั้งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ	บัญญัติรวมในกฎหมายแรงงาน	ไม่มีบทบัญญัติ	บัญญัติรวมในกฎหมายแรงงาน
12. การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ลูกจ้างสามารถเบิกค่าจ้างล่วงหน้า เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย, ภาษี, พานะ, หรืออื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด	ไม่มีบทบัญญัติ
13. การไม่ชำระค่าจ้าง	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	นายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างถูกตัดสินจำคุก	ไม่มีบทบัญญัติ

ตาราง (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
14. ความรับผิดชอบ ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	ไม่มีบทบัญญัติ	- หากนายจ้างผิดนัดจ่ายค่าจ้าง โดยจ่ายไม่ตรงกำหนดหรือจ่ายไม่ครบ จะต้องจ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ของเงินค่าจ้างที่ค้าง - หากการผิดนัดเป็นการจงใจ ต้องจ่ายเงินเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 15 ของเงินค่าจ้างที่ค้างชำระทุก 7 วัน

ตาราง (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	เกณฑ์ได้	ญี่ปุ่น	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย	ไทย
15. อายุความ	สิทธิในการเรียกร้องค่าจ้างภายใน 3 ปี	สิทธิในการเรียกเรียกร้องค่าจ้างภายใน 1 ปี	- ตามประมวลกฎหมายแพ่งหากสัญญาใดๆ ที่กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีอายุความ 10 ปี - หากสัญญาโดยวาจามีอายุความ 6 ปี	ถูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อกรมแรงงานเพื่อเรียกฟ้องค่าจ้างภายใน 60 วัน หากคดีตัดสินของกรมแรงงานไม่ได้ได้รับการปฏิบัติ กรมแรงงานจะดำเนินการยื่นเรื่องต่อศาลต่อไป โดยกฎหมายอายุความ กำหนดว่าการกระทำด้านสัญญา มีอายุความ 6 ปี	ถูกจ้างสามารถให้สิทธิเรียกฟ้องค่าจ้างภายใน สองปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/34 (8)(9)

ภาคผนวก ข

- 1) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง พร้อมคำชี้แจง
- 2) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) พร้อมคำชี้แจง
- 3) กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดอัตราขั้นต่ำที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 พร้อมคำชี้แจง



ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ถูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งคณะรัฐมนตรีได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบโครงการจ้างนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้าทำงานประเภทไม่เต็มเวลา นอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียน ในช่วงปิดภาคเรียนหรือวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๒๕ บาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง ตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละยี่สิบห้าบาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสรอรรถ กลิ่นประทุม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง
ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการของสถานประกอบกิจการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้เป็นจำนวนมาก จึงมีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการถูกต้องตามแนวทางที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน
๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตภาคมวลรวมของประเทศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม
๓. ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอยู่ตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในวันสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๒๕ บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา

(๑.๑) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรองสถานภาพการเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา



- ๒ -

(๑.๒) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต นักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง

(๑.๓) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต นักศึกษา และหรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๒) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน คือ

(๒.๑) สถานที่เล่นการพนัน

(๒.๒) สถานที่ดื่มสุรา สูบบุหรี่ หรือของเเจ้ง

(๒.๓) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวเฒ่า สำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

จึงนี้แนบมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามคำชี้แจงนี้โดยทั่วกัน

กระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม ๒๕๕๘





ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และมีมติเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบบาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัด

นครราชสีมา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด

เชียงใหม่ พังงา ระนอง และระยอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี และ

กระบี่

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี และสมุทรสงคราม

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี
สทบุรี และอ่างทอง

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร
ทัง ตราด ปราจีนบุรี ลำพูน สระแก้ว สิงห์บุรี และสุโขทัย

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์
ขอนแก่น บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และอุดรธานี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด
กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พัทลุง พิจิตรโลก เพชรบูรณ์ ลำปาง สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท
ชัยภูมิ เชียงราย นครพนม นครศรีธรรมราช มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองคาย
หนองบัวลำภู และอุทัยธานี

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
นครนายก พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน พะเยา
แพร่ และมหาสารคาม

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด
นราธิวาส

ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๒๐ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของ
ลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

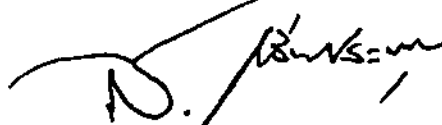
(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่ตาม (๑)

ข้อ ๒๒ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๓ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายสรอรรถ กลิ่นประทุม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง
ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕)

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณาบททวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๔๘ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณาและกลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง

๕. การพิจารณาของจังหวัดตามข้อ ๔ เป็นการใช้อัตราภาวะการครองชีพในช่วงครึ่งปีแรกของปี ๒๕๔๘ ซึ่งสถานะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันมีการปรับสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพมีการปรับราคาเพิ่มขึ้นหรือลดขนาดหรือปริมาณลง ทำให้อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานให้คงเดิมหรือเกือบเท่าเดิม เนื่องจากผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นด้วย คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณา

ทบพวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๘ อีกครั้งหนึ่ง โดยมอบให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณาทบทวนข้อเสนอของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาผลการพิจารณาของคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองแล้ว

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างมีอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัช หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีมุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๔๘ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๔๘ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามผลงานหรือตามผลิตภาพแรงงานหรือตามทักษะฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้วโดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม ๒๕๔๘



ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2548

181	กรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
178	ภูเก็ต
163	ชลบุรี
161	สระบุรี
156	นครราชสีมา
153	เชียงใหม่ พังงา ระนอง และระยอง
152	พระนครศรีอยุธยา
150	ฉะเชิงเทรา
148	กาญจนบุรี กระบี่
147	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี และสมุทรสงคราม
146	จันทบุรี ตพบุรี และอ่างทอง
145	ชุมพร ตรัง ตรัง ปราจีนบุรี ลำพูน สระแก้ว สิงห์บุรี และสุโขทัย
144	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และอุดรธานี
143	กำแพงเพชร ดาก นครสวรรค์ พัทลุง พินิจโลก เพชรบูรณ์ ลำปาง สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์
142	ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย นครพนม นครศรีธรรมราช มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุทัยธานี
141	นครนายก พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ
140	น่าน พะเยาแพร่ และมหาสารคาม
139	นราธิวาส

กระทรวงแรงงาน

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

โทร 0-2232-1137-40, 0-2643-4455-6



กฎกระทรวง

กำหนดอัตราน้ำหนักรับจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้

พ.ศ. ๒๕๔๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๔ ประกอบกับมาตรา ๑๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ขูด ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

- (๑) ยี่สิบกิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี
- (๒) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึง

สิบแปดปี

- (๓) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง
- (๔) ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดความวรรณหนึ่งให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

ข้อ ๒ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗

สุรธรรม เทียนทอง

(นางสุไรวรรณ เทียนทอง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน

เรื่อง กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗

กระทรวงแรงงานได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๓๕ ก วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๗) กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงรายละเอียดของกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวเพื่อความเข้าใจโดยทั่วกัน ดังนี้

กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีแต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปีทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักได้ไม่เกิน ๒๐ กิโลกรัมโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน

๒. กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีแต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปีทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักได้ไม่เกิน ๒๕ กิโลกรัมโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน

๓. กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักได้ไม่เกิน ๒๕ กิโลกรัมโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน

๔. กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นชายทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักได้ไม่เกิน ๕๕ กิโลกรัมโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน

๕. ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินกว่าอัตราน้ำหนักที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑ ถึง ๔ แล้วให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ทั้งนี้ เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม

-๒-

หมายความว่า เครื่องมือที่ผ่อนแรง หรือช่วยให้สิ้นเปลืองแรงน้อยลง เช่น ล้อเลื่อน รถเข็นสองล้อ รถเข็นสี่ล้อ รถยกปากส้อม เพื่อลดการใช้กำลังแรงงานคน และลดความเสี่ยงจากการบาดเจ็บในการปฏิบัติงาน ยก แบก หาม หาบ ขูด ลาก หรือเข็นของหนัก

อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ขูด ลาก หรือเข็นของหนัก ไม่เกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดได้ตามข้อ ๑ ถึง ๔ ก็ตาม นายจ้างควรที่จะส่งเสริมให้มีการใช้อุปกรณ์เครื่องจักรกลและลดการใช้กำลังแรงงานคนในการปฏิบัติงานซึ่งต้องเคลื่อนย้ายของหนัก แต่ถ้าหากเป็นเรื่องยากที่จะนำอุปกรณ์ เครื่องจักรกลมาใช้ ก็ให้นำอุปกรณ์อื่นและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้นแทนเพื่อลดการออกแรงในการเคลื่อนย้ายให้น้อยลง และควรลดความถี่และระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งต้องเคลื่อนย้ายของหนัก โดยการจัดให้ลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานดังกล่าวมีเวลาหยุดพักช่วงสั้นๆ เพื่อผ่อนคลายความเมื่อยล้า และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานประเภทอื่นบ้าง เพื่อขจัดความซ้ำซากจำเจ รวมถึงนายจ้างควรออกแบบระบบการผลิตให้มีขั้นตอนการเคลื่อนย้ายของหนักให้น้อยที่สุด และนายจ้างควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ให้เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีแสงสว่างอย่างถูกต้องและเหมาะสม ดูแลสภาพพื้นผิวของสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันการลื่นล้มหรือหกล้ม การจัดให้มีเนื้อที่ว่างมากพอสำหรับการทำงาน เพื่อให้สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างปลอดภัยด้วยอิริยาบถท่าทางที่ดีเหมาะสมต่อการเคลื่อนย้ายของหนัก นอกจากนี้ นายจ้างควรให้ลูกจ้างออกกำลังกาย หรือบริหารร่างกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้กล้ามเนื้อแข็งแรงและเพิ่มความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อ และนายจ้างควรให้ความรู้และส่งเสริมให้ลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยการเคลื่อนไหว และการใช้อิริยาบถท่าทางการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม

กระทรวงแรงงาน

มกราคม ๒๕๔๘

ภาคผนวก ก

- 1) Labor Standard Act of Korea
- 2) Labour Standard Law of Japan
- 3) The Labor Code of the Philippines
- 4) Malaysia Employment Act

LABOR STANDARDS ACT

Act No. 5309, Mar. 13, 1997

Amended by Act No. 5473, Dec. 24, 1997
Act No. 5510, Feb. 20, 1998
Act No. 5885, Feb. 8, 1999
Act No. 6507, Aug. 14, 2001
Act No. 6974, Sep. 15, 2003

CHAPTER I

General Provisions

Article 1 (Purpose)

The purpose of this Act is to set the standards for the conditions of employment in conformity with the constitution, thereby securing and improving the living standards of workers and achieving a well-balanced development of the national economy.

Article 2 (Standards of Conditions of Employment)

The conditions of employment provided herein shall be the lowest standards and the parties to employment relations, therefore, shall not reduce the conditions of employment under the pretext of compliance with this Act.

Article 3 (Determination of Conditions of Employment)

The conditions of employment shall be determined based upon the mutual agreement between employers and workers, on an equal footing.

Article 4 (Observance of Conditions of Employment)

Both employers and workers shall comply with collective agreements, rules of employment, and terms of labor contracts, and each of them shall be obliged to do so in good faith.

Article 5 (Equal Treatment)

An employer shall not discriminate against workers by sex, or take discriminatory treatment in relation to the conditions of employment according to nationality, religion or social status.

Article 6 (Prohibition of Forced Labor)

An employer shall not force a worker to work against his own free will through the use of violence, intimidation, confinement

(2) An employer shall post or keep the provisions and regulations regarding dormitory, among the provisions and regulations referred to in paragraph (1), at dormitory concerned, thereby keeping workers informed thereof.

Article 14 (Definition of Worker)

The term "worker" in this Act means a person engaged in whatever occupation offering work to a business or workplace (hereinafter referred to as "business") for the purpose of earning wages.

Article 15 (Definition of Employer)

The term "employer" in this Act means a business owner, or a person responsible for management of a business or a person who works on behalf of a business owner with respect to matters relating to workers.

Article 16 (Definition of Work)

The term "work" in this Act means both mental and physical work.

Article 17 (Definition of Labor Contract)

The term "labor contract" in this Act means a contract which is entered into in order that a worker offers work for which an employer pays its corresponding wages.

Article 18 (Definition of Wages)

The term "wages" in this Act means wages, salary, and any other payment to a worker from an employer as remuneration for work, regardless of the designation by which such payment is called.

Article 19 (Definition of Average Wages)

(1) The term "average wages" in this Act means the amount calculated by dividing the total amount of wages paid to the relevant worker during three calendar months prior to the date on which the event necessitating such calculation occurred by the total number of calendar days during those three calendar months. This shall also apply mutatis mutandis to the employment of less than three months.

(2) If the amount calculated pursuant to the provisions of paragraph (1) is lower than the ordinary wages of the worker concerned, the amount of the ordinary wages shall be deemed the average wages.

Article 20 (Definition of Contractual Working Hours)

The term "contractual working hours" in this Act means

CHAPTER III

Wages

Article 42 (Payment of Wages)

(1) Payment of wages shall be directly made in full to worker in cash; however, if otherwise stipulated by special provisions of laws or decrees or a collective agreement, wages may partially be deducted or may be paid by other than cash.

(2) Wages shall be paid more than once per month on a fixed day; however, this shall not apply to extraordinary wages, allowances, or any other similar payment or those wages provided for by the Presidential Decree.

Article 43 (Payment of Wages in Subcontract Business)

(1) If a business is operated based upon several tiers of subcontracting and a subcontractor has failed to pay wages to workers because of a cause attributable to an immediate preceding contractor, the immediate preceding contractor shall be responsible thereof along with the subcontractor concerned.

(2) The scope of the cause attributable to the immediate preceding contractor referred to in paragraph (1) shall be determined by the Presidential Decree.

Article 44 (Emergency Payment)

An employer shall advance partial payments of wages for the work offered even prior to payday, if a worker requests to do so in order to meet the expenses incurred from childbirth, disease, disaster or any other cases of emergency which are provided for in the Presidential Decree.

Article 45 (Pay for Suspension of Business)

(1) If a business is suspended for reasons attributable to an employer, the employer shall pay to workers concerned remuneration of more than seventy percentage points of average remuneration during the period of suspension of the business. If the amount equivalent to seventy percentage points of average remuneration exceeds normal remuneration, the normal remuneration may be paid for the business suspension.

(2) Notwithstanding the provisions of paragraph (1), an employer who cannot continue the business operation for unavoidable reason may, with the approval of the Labor Relations Commission, pay remuneration lower than the standards stipulated in paragraph (1) for the suspension of business.

Article 46 (Subcontract Workers)

For those workers who are employed for subcontract or other equivalent system, an employer shall guarantee a certain amount of remuneration in proportion to their actual working hours.

Article 47 (Wage Ledger)

An employer shall prepare a wage ledger for each workplace and enter the matters which serve as a basis for determining wages and family allowances, the amount of wages and other matters as provided for by the Presidential Decree at each time of payment.

Article 48 (Prescription of Wages)

A claim for wages under the provisions of this Act shall be terminated because of prescription, if not exercised within three years.

CHAPTER IV**Working Hours and Recess****Article 49 (Working Hours)**

(1) Working hours per week shall not exceed forty-four hours excluding recess hours.

(1) Working hours per week shall not exceed forty hours excluding recess hours. <Amended by Act No. 6974, Sep. 15, 2003>

(2) Working hours per day shall not exceed eight hours excluding recess hours.

Article 50 (Flexible Working Hour System)

(1) An employer may have a worker work for a specific week in excess of working hours prescribed in Article 49(1), or for a specific day in excess of working hours prescribed in Article 49(2), on condition that average working hours per week in a certain unit period of not more than two weeks do not exceed working hours under Article 49(1) in accordance with rules of employment (or in accordance with rules or regulations equivalent thereto): Provided that working hours in any particular week shall not exceed forty-eight hours.

(2) When an employer reaches an agreement with the workers' representative, in writing, on the following items, an employer may have

Labour Standards Law

(Law No. 49 of April 7, 1947)

(Provisional translation by the specialist)

Amendments:

Law No. 97 of Aug. 31, 1947
Law No. 70 of May 16, 1949
Law No. 166 of May 31, 1949
Law No. 290 of Dec. 20, 1950
Law No. 287 of July 31, 1952
Law No. 171 of June 10, 1954
Law No. 126 of June 4, 1956
Law No. 133 of May 2, 1958
Law No. 137 of Apr. 15, 1959
Law No. 161 of Sep. 15, 1962
Law No. 130 of June 11, 1965
Law No. 108 of Aug. 1, 1967
Law No. 99 of June 15, 1968
Law No. 64 of July 18, 1969
Law No. 57 of June 8, 1972
Law No. 34 of May 27, 1976
Law No. 78 of Dec. 2, 1983
Law No. 87 of Dec. 25, 1984
Law No. 45 of June 1, 1985
Law No. 56 of June 8, 1985
Law No. 89 of July 5, 1985
Law No. 99 of Sep. 26, 1987
Law No. 76 of May 15, 1991
Law No. 90 of July 2, 1992
Law No. 79 of July 1, 1993
Law No. 107 of June 9, 1995
Law No. 92 of June 18, 1997
Law No. 112 of Sep. 30, 1998
Law No. 87 of July 16, 1999
Law No. 102 of July 16, 1999
Law No. 104 of July 16, 1999
Law No. 151 of Dec. 8, 1999
Law No. 160 of Dec. 22, 1999
Law No. 35 of Apr. 25, 2001
Law No. 112 of July 11, 2001
Law No. 118 of Nov. 16, 2001
Law No. 98 of July 31, 2002
Law No. 100 of July 31, 2002
Law No. 102 of Aug. 2, 2002
Law No. 104 of July 4, 2003

Labour Standards Law
(Law No. 49 of April 7, 1947)

CONTENTS

- Chapter I. General Provisions (Articles 1-12)
Chapter II. Labour Contract (Articles 13-23)
Chapter III. Wages (Articles 24-31)
Chapter IV. Working Hours, Rest Periods, Rest Days
and Annual Leave with Pay
(Articles 32-41)
Chapter V. Safety and Health (Articles 42-55)
Chapter VI. Minors (Articles 56-64)
Chapter VI-II. Women (Articles 64-2-68)
Chapter VII. Training of Skilled Labourers (Articles
69-74)
Chapter VIII. Accident Compensation (Articles 75-88)
Chapter IX. Rules of Employment (Articles 89-93)
Chapter X. Dormitories (Articles 94-96-3)
Chapter XI. Inspection Bodies (Articles 97-105)
Chapter XII. Miscellaneous Provisions (Articles
105-2-116)
Chapter XIII. Penal Provisions (Articles 117-121)

Supplementary Provisions

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

(Principle of Working Conditions)

Article 1. Working conditions shall be those which should meet the needs of workers who live lives worthy of human beings.

2. The standards for working conditions fixed by this Law are minimum standards. Accordingly, parties to labour relations shall not reduce working conditions with these standards as an excuse and, instead, should endeavour to raise the working conditions.

(Determination of Working Conditions)

Article 2. Working conditions should be determined by the workers and employers on an equal basis.

2. The workers and employers shall abide by collective agreements, rules of employment and labour contracts, and shall discharge their respective duties faithfully.

(Equal Treatment)

Article 3. An employer shall not engage in discriminatory treatment with respect to wages, working hours or other working conditions by reason of the nationality, creed or social status of any worker.

(Principle of Equal Wages for Men and Women)

Article 4. An employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared with a man with respect to wages by reason of the worker being a woman.

CHAPTER III

WAGES

(Payment of Wages)

Article 24. Wages must be paid in cash and in full directly to the workers; however, that payment other than in cash may be permitted in cases otherwise provided for by law or ordinance or collective agreement or in cases where a reliable method of payment of wages defined by Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare is provided for; and partial deduction from wages may be permitted in cases otherwise provided for by law or Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare or in cases where there exists a written agreement with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned, where such a union exists, or with a person representing a majority of the workers, where no such union exists.

2. Wages must be paid at least once a month at a definite date. However, this does not apply to extraordinary wages, bonuses, and the like which will be defined by Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare (referred to as "extraordinary wages etc." in Article 89).

(Emergency Payments)

Article 25. In the event that a worker requests the payment of wages to cover emergency expenses for childbirth, illness, accident, or other emergency as set forth by Ordinance of the Ministry of Health, Labour & Welfare, the employer shall pay accrued wages prior to the normal date

for payment

(Allowance for Business Suspension)

Article 26. In the event of a suspension of business for reasons attributable to the employer, the employer shall pay an allowance equal to at least 60 percent of the worker's average wage to each worker concerned during the period of business suspension.

(Guaranteed Payment under Piece Work System)

Article 27. With respect to workers employed under a piece work system or other subcontracting system, the employer shall guarantee a fixed amount of wage proportionate to hours of work.

(Minimum Wages)

Article 28. Minimum standards for wages shall be in accordance with the provisions of the Minimum Wages Law (Law No. 137 of 1959).

Articles 29 to 31. Deleted.

PHILIPPINE LABOR CIRCULAR

ON-LINE

Sponsored by: The ChanRobles Group

This web page features the full text of the
Labor Code of the Philippines -Book Three
[Presidential Decree No. 442, as Amended]

Title II WAGES

Chapter I PRELIMINARY MATTERS

ART. 97. *Definitions.* - As used in this Title:

(a) "*Person*" means an individual, partnership, association, corporation, business trust, legal representatives, or any organized group of persons.

(b) "*Employer*" includes any person acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee and shall include the government and all its branches, subdivisions and instrumentalities, all government-owned or controlled corporations and institutions, as well as non-profit private institutions, or organizations.

(c) "*Employee*" includes any individual employed by an employer.

(d) "*Agriculture*" includes farming in all its branches and, among other things, includes cultivation and tillage of soil, dairying, the production, cultivation, growing and harvesting of any agricultural and horticultural commodities, the raising of livestock or poultry, and any practices performed by a farmer on a farm as an incident to or in conjunction with such farming operations, but does not include the manufacturing or processing of sugar, coconuts, abaca, tobacco, pineapples or other farm products.

(e) "*Employ*" includes to suffer or permit to work.

(f) "*Wage*" paid to any employee shall mean the remuneration or earnings, however designated, capable of being expressed in terms of money, whether fixed or ascertained on a time, task, piece, or commission basis, or other method of calculating the same, which is payable by an employer to an employee under a written or unwritten contract of employment for work done or to be done, or for services rendered or to be rendered and includes the fair and reasonable value, as determined by the Secretary of Labor and Employment, of board, lodging, or other facilities customarily furnished by the employer to the employee. "*Fair and reasonable value*" shall not include any profit to the employer, or to any person affiliated with the employer.

ART. 98. *Application of Title.* - This Title shall not apply to farm tenancy or leasehold, domestic service and persons working in their respective homes in needle work or in any cottage industry duly registered in accordance with law.

138

Chapter II MINIMUM WAGE RATES

ART. 99. *Regional minimum wages.* - The minimum wage rates for agricultural and non-agricultural employees and workers in each and every region of the country shall be those prescribed by the Regional Tripartite Wages and Productivity Boards. (As amended by Section 3, Republic Act No. 6727, June 9, 1989).

ART. 100. *Prohibition against elimination or diminution of benefits.* - Nothing in this Book shall be construed to eliminate or in any way diminish supplements, or other employee benefits being enjoyed at the time of promulgation of this Code.

ART. 101. *Payment by results.* - (a) The Secretary of Labor and Employment shall regulate the payment of wages by results, including *pakyao*, piecework, and other non-time work, in order to ensure the payment of fair and reasonable wage rates, preferably through time and motion studies or in consultation with representatives of workers' and employers' organizations.

Chapter III PAYMENT OF WAGES

ART. 102. *Forms of payment.* - No employer shall pay the wages of an employee by means of promissory notes, vouchers, coupons, tokens, tickets, chits, or any object other than legal tender, even when expressly requested by the employee.

Payment of wages by check or money order shall be allowed when such manner of payment is customary on the date of effectivity of this Code, or is necessary because of special circumstances as specified in appropriate regulations to be issued by the Secretary of Labor and Employment or as stipulated in a collective bargaining agreement.

ART. 103. *Time of payment.* - Wages shall be paid at least once every two (2) weeks or twice a month at intervals not exceeding sixteen (16) days. If on account of *force majeure* or circumstances beyond the employer's control, payment of wages on or within the time herein provided cannot be made, the employer shall pay the wages immediately after such *force majeure* or circumstances have ceased. No employer shall make payment with less frequency than once a month.

The payment of wages of employees engaged to perform a task which cannot be completed in two (2) weeks shall be subject to the following conditions, in the absence of a collective bargaining agreement or arbitration award:

(1) That payments are made at intervals not exceeding sixteen (16) days, in proportion to the amount of work completed;

(2) That final settlement is made upon completion of the work.

ART. 104. *Place of payment.* - Payment of wages shall be made at or near the place of undertaking, except as otherwise provided by such regulations as the Secretary of Labor and Employment may prescribe under conditions to ensure greater protection of wages.

ART. 105. *Direct payment of wages.* - Wages shall be paid directly to the workers to whom they are due, except:

(a) In cases of *force majeure* rendering such payment impossible or under other special circumstances to be determined by the Secretary of Labor and Employment in appropriate regulations, in which case, the worker may be paid through another person under written authority given by the worker for the purpose; or

(b) Where the worker has died, in which case, the employer may pay the wages of the deceased worker to the heirs of the latter without the necessity of intestate proceedings. The claimants, if they are all of age, shall execute an affidavit attesting to their relationship to the deceased and the fact that they are his heirs, to the exclusion of all other persons. If any of the heirs is a minor, the affidavit shall be executed on his behalf by his natural guardian or next-of-kin. The affidavit shall be presented to the employer who shall make payment through the Secretary of Labor and Employment or his representative. The representative of the Secretary of Labor and Employment shall act as referee in dividing the amount paid among the heirs. The payment of wages under this Article shall absolve the employer of any further liability with respect to the amount paid.

ART. 106. *Contractor or subcontractor.* - Whenever an employer enters into a contract with another person for the performance of the former's work, the employees of the contractor and of the latter's subcontractor, if any, shall be paid in accordance with the provisions of this Code.

In the event that the contractor or subcontractor fails to pay the wages of his employees in accordance with this Code, the employer shall be jointly and severally liable with his contractor or subcontractor to such employees to the extent of the work performed under the contract, in the same manner and extent that he is liable to employees directly employed by him.

The Secretary of Labor and Employment may, by appropriate regulations, restrict or prohibit the contracting-out of labor to protect the rights of workers established under this Code. In so prohibiting or restricting, he may make appropriate distinctions between labor-only contracting and job contracting as well as differentiations within these types of contracting and determine who among the parties involved shall be considered the employer for purposes of

this Code, to prevent any violation or circumvention of any provision of this Code.

140

There is "*labor-only*" contracting where the person supplying workers to an employer does not have substantial capital or investment in the form of tools, equipment, machineries, work premises, among others, and the workers recruited and placed by such person are performing activities which are directly related to the principal business of such employer. In such cases, the person or intermediary shall be considered merely as an agent of the employer who shall be responsible to the workers in the same manner and extent as if the latter were directly employed by him.

ART. 107. *Indirect employer.* - The provisions of the immediately preceding article shall likewise apply to any person, partnership, association or corporation which, not being an employer, contracts with an independent contractor for the performance of any work, task, job or project.

ART. 108. *Posting of bond.* - An employer or indirect employer may require the contractor or subcontractor to furnish a bond equal to the cost of labor under contract, on condition that the bond will answer for the wages due the employees should the contractor or subcontractor, as the case may be, fail to pay the same.

ART. 109. *Solidary liability.* - The provisions of existing laws to the contrary notwithstanding, every employer or indirect employer shall be held responsible with his contractor or subcontractor for any violation of any provision of this Code. For purposes of determining the extent of their civil liability under this Chapter, they shall be considered as direct employers.

ART. 110. *Worker preference in case of bankruptcy.* - In the event of bankruptcy or liquidation of an employer's business, his workers shall enjoy first preference as regards their wages and other monetary claims, any provisions of law to the contrary notwithstanding. Such unpaid wages and monetary claims shall be paid in full before claims of the government and other creditors may be paid. (As amended by Section 1, Republic Act No. 6715, March 21, 1989).

ART. 111. *Attorney's fees.* - (a) In cases of unlawful withholding of wages, the culpable party may be assessed attorney's fees equivalent to ten percent of the amount of wages recovered.

(b) It shall be unlawful for any person to demand or accept, in any judicial or administrative proceedings for the recovery of wages, attorney's fees which exceed ten percent of the amount of wages recovered.

Chapter IV
PROHIBITIONS REGARDING WAGES

141

ART. 112. *Non-interference in disposal of wages.* - No employer shall limit or otherwise interfere with the freedom of any employee to dispose of his wages. He shall not in any manner force, compel, or oblige his employees to purchase merchandise, commodities or other property from any other person, or otherwise make use of any store or services of such employer or any other person.

ART. 113. *Wage deduction.* - No employer, in his own behalf or in behalf of any person, shall make any deduction from the wages of his employees, except:

(a) In cases where the worker is insured with his consent by the employer, and the deduction is to recompense the employer for the amount paid by him as premium on the insurance;

(b) For union dues, in cases where the right of the worker or his union to check-off has been recognized by the employer or authorized in writing by the individual worker concerned; and

(c) In cases where the employer is authorized by law or regulations issued by the Secretary of Labor and Employment.

ART. 114. *Deposits for loss or damage.* - No employer shall require his worker to make deposits from which deductions shall be made for the reimbursement of loss of or damage to tools, materials, or equipment supplied by the employer, except when the employer is engaged in such trades, occupations or business where the practice of making deductions or requiring deposits is a recognized one, or is necessary or desirable as determined by the Secretary of Labor and Employment in appropriate rules and regulations.

ART. 115. *Limitations.* - No deduction from the deposits of an employee for the actual amount of the loss or damage shall be made unless the employee has been heard thereon, and his responsibility has been clearly shown.

ART. 116. *Withholding of wages and kickbacks prohibited.* - It shall be unlawful for any person, directly or indirectly, to withhold any amount from the wages of a worker or induce him to give up any part of his wages by force, stealth, intimidation, threat or by any other means whatsoever without the worker's consent.

ART. 117. *Deduction to ensure employment.* - It shall be unlawful to make any deduction from the wages of any employee for the benefit of the employer or his representative or intermediary as consideration of a promise of employment or retention in employment.

ART. 118. *Retaliatory measures.* - It shall be unlawful for an employer to refuse to pay or reduce the wages and benefits, discharge or in any manner

discriminate against any employee who has filed any complaint or instituted any proceeding under this Title or has testified or is about to testify in such proceedings.

ART. 119. *False reporting.* - It shall be unlawful for any person to make any statement, report, or record filed or kept pursuant to the provisions of this Code knowing such statement, report or record to be false in any material respect.

DRAFT

**EMPLOYMENT
ACT, 1955 (ACT 265) &
REGULATIONS AND SELECTED ORDERS**

(AS AT 5TH JANUARY 1994)

Compiled by
Legal Research Board



International Law Book Services
No. 14, 1st Floor, Lorong Batus Ekam,
Off Jalan Masjid India,
50100 Kuala Lumpur.
Tel: 03-2939862/2939864
Fax: 03-2928035

1994



16. Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month.

(1) Where an employee is employed in any agricultural undertaking on an estate on a contract of service under which he earns wages calculated by reference to the number of days' work performed in each month of his service, his employer shall be bound either to provide him with work suitable to his capacity on not less than twenty-four days in each month during the whole of which he is so employed, or if the employer is unable or fails to provide work on twenty-four days in each month whereon the employee is willing and fit to work, the employer shall nevertheless be bound to pay to the employee in respect of each of such days wages at the same rate as if such employee had performed a day's work :

Provided that any dispute as to whether an employee was willing or fit to work shall be referred to the Director General for his decision :

Provided further that in computing twenty-four days for the purposes of this subsection account shall not be taken of more than six days in any week.

(2) A contract of service shall be deemed to be broken by an employer if he fails to provide work or pay wages in accordance with subsection (1).

17. (Omitted).

17A. Apprenticeship contracts excluded from sections 10 to 16.

Sections 10 to 16 shall not apply to apprenticeship contracts which are in a form approved by and of which a copy has been filed with the Director General.

**PART III
PAYMENT OF WAGES**

18. Wage period.

(1) A contract of service may specify wage periods not exceeding one month.

(2) If in any contract of service no wage period is specified the wage period shall for the purposes of the contract be deemed to be one month.

19. Time of payment of wages.

Every employer shall pay to each of his employees not later than the seventh day after the last day of any wage period the wages, less lawful deductions, earned by such employee during such wage period :

Provided that if the Director General is satisfied that payment within such time is not reasonably practicable, he may, on the application of the employer, extend the time of payment by such number of days as he thinks fit.

20. Payment on normal termination of contract.

The wages, less lawful deductions, earned by but not yet paid to an employee whose contract of service terminates in accordance with section 11 (1) or of section 12 shall be paid to such employee not later than the day on which such contract of service so terminates.

21. Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract.

(1) Where an employer terminates the contract of service of an employee without notice in accordance with section 13 (1) or (2) and section 14 (1) (a)—

(a) the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect; and

(b) in addition, where the employer terminates the contract of service under section 13 (1), the indemnity payable to the employee under that subsection,

shall be paid by the employer to the employee not later than the day on which such contract of service is so terminated.

(2) Where an employee terminates his contract of service with an employer without notice in accordance with section 13 (1) or (2) or section 14 (3), the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect shall be paid by the employer to the employee not later than the third day after the day on which the contract of service is so terminated.

22. Limitation on advances to employees.

No employer shall during any one month make to an employee an advance or advances of wages not already earned by such employee which exceeds in the aggregate the amount of wages which the employee earned in the preceding month from his employment with such employer, or if he has not been so long in the employment of such employer, the amount which he is likely to earn in such employment during one month, unless such advance is made to the employee—

- (a) to enable him to purchase a house or to build or improve a house;
- (b) to enable him to purchase land;
- (c) to enable him to purchase livestock;
- (d) to enable him to purchase a motorcar, a motorcycle or a bicycle;
- (e) for any other purpose—

- (i) in respect of which an application in writing is made by the employer to the Director General;
- (ii) which is, in the opinion of the Director General, beneficial to the employee; and
- (iii) which is approved in writing by the Director General, provided that in granting such approval, the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper;

(f) for such other purpose as the Minister may, from time to time, by notification in the *Gazette*, specify either generally in respect of all employees, or only in respect of any particular employee, or any class, category or description of employees.

23. Wages not due for absence from work through imprisonment or attendance in court.

Wages shall not become payable to or recoverable by any employee from his employer for or on account of the term of any sentence of imprisonment undergone by him or for any period spent by him in custody or for or on account of any period spent by him in going to or returning from prison or other place of custody or for or on account of any period spent by him in going to, attending before or returning from a court otherwise than as a witness on his employer's behalf.

PART IV

DEDUCTIONS FROM WAGES

24. Deductions to be of specified kinds only.

(1) No deductions shall be made by an employer from the wages of an employee otherwise than in accordance with this Act.

(2) It shall be lawful to make deductions of the following kinds only—

- (a) deductions made at the request in writing of the employee in respect of the payment to any registered trade union or co-operative thrift and loan society of any sums due by the employee to such trade union or society on account of subscriptions, entrance fees, instalments on loans, interest or other dues;
- (b) deductions to the extent of any overpayment made during the immediately preceding three months by the employer to the employee by the employer's mistake;
- (c) deductions for the indemnity due to the employer by the employee under section 13 or section 15 (2);

(c) deductions for the recovery of advances on wages made in accordance with section 22 provided no interest is charged on such advances;

(d) deductions authorized by any other written law;

(e) deductions made with the prior permission in writing of the Director General and subject to any conditions he may impose, which may be which may be made by a particular employer, or, a specified class or specified classes of employer or from the wages of a particular employee, or, a specified class or specified classes of employees or generally in respect of such deductions as the Director General may specify:

Provided that the Director General shall not permit any deduction other than a deduction to be made at the request in writing of the employee in respect of—

(i) payments into any superannuation scheme, provident fund, employees' welfare scheme, thrift scheme or insurance scheme established for the benefit of the employee;

(ii) a payment or payments to a third party on behalf of the employee;

(iii) repayments of advances of wages made to an employee under section 22 where interest is levied on such advances;

(iv) payments of interest levied on advances of wages made to an employee under section 22;

(v) payments in respect of any goods or shares of the employer's business offered for sale by the employer;

(vi) the rent of accommodation and the cost of services, food and meals provided by the employer to the employee at the employee's request or under the terms of his contract of service;

and provided further that the Director General shall not permit any such deduction unless he is

satisfied that the making of such payment or the provision of such accommodation, services, food or meals is for the benefit of the employee.

(3) Where an employee obtains foodstuffs, provisions or other goods on credit from a shop the business of which is carried on by a co-operative society registered under the Co-operative Societies Act, 1948, it shall be lawful for his employer, at the request in writing of such employee and in agreement with the manager of such co-operative shop to make deductions from the wages of such employee not exceeding the amount of such credit and to pay the amount of such deductions to the said manager in satisfaction of the employee's debt.

(4) The total of any amounts deducted under this section from the wages of an employee in respect of any one month shall not exceed fifty per centum of the wages earned by the employee during that month:

Provided that the limitation imposed by this subsection shall not apply to any deduction from the indemnity payable by an employer to an employee under section 13 or from the final payment of any wages due to any employee on the termination of his contract of service:

Provided further that the limitation imposed by this subsection may, with the prior permission in writing of the Director General, be exceeded by an additional amount equivalent to not more than twenty-five per centum of the wages earned where such additional amount constitutes any repayment of a housing loan, wholly or in part.

PART V

RELATING TO THE TRUCK SYSTEM

25. Wages to be paid in legal tender.

(1) Except as otherwise expressly permitted by this Act, the entire amount of the wages earned by, or payable to, any employee in respect of any work done by him shall be actually paid to him in legal tender, and every payment of, or on account of, any such wages made in any other form shall be illegal, null and void.

(2) Every employee shall be entitled to recover in the courts or before the Director General acting under section 69 so much of his wages, exclusive of sums lawfully deducted under Part IV, as shall not have been actually paid to him in legal tender or paid to him by any of the ways under section 25A.

25A. Payment of wages through bank.

(1) Nothing in section 25 (1) shall operate so as to render unlawful or invalid any payment of wages by the employer to the employee with the employee's written consent in any of the following ways—

(a) payment into an account at a bank or a finance company registered under the Finance Companies Act, 1969 in any part of Malaysia being an account in the name of the employee or an account in the name of the employee jointly with one or more other persons;

(b) payment by cheque made payable to or to the order of the employee.

(2) The consent of the employee under this section may be withdrawn by him at any time by notice in writing given to the employer. Such notice shall take effect at but not before the end of the period of four weeks beginning with the day on which the notice is given.

26. Conditions restricting place at which, manner in which and person with whom wages paid to be spent, illegal.

No employer shall impose any condition in any contract of service as to the place at which, or the manner in which, or the person with whom, any wages paid to the employee are to be expended and any such condition in a contract of service shall be void and of no effect.

27. Interest on advances forbidden.

No employer shall

- (a) make any deduction; or
- (b) receive any payment,

from any employee by way of discount, interest or any similar charge on account of any advance or advances of wages made to an employee in anticipation of the regular date for the payment of wages, where such advance or advances do not exceed in the aggregate one month's wages.

28. Restriction on places at which wages may be paid.

No employer shall pay wages to employees in taverns or other similar establishments or in places of amusement or in shops or stores for the retail sale of merchandise except in the case of employees employed therein.

29. Remuneration other than wages.

(1) Nothing in this Part shall render illegal a contract of service with an employee under which the employer agrees to provide the employee with house accommodation, food, fuel, light, water, medical attendance, or any approved amenity or approved service in addition to wages but no employer shall provide any employee with any intoxicating liquor as part of the terms of a contract of service.

(2) The Director General may, on application made to him in writing by an employer, approve in writing any amenity or service as an approved amenity or approved service, and in granting such approval the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper.

(3) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General under subsection (2) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(4) On any appeal made to him under subsection (3), the Minister may make such decision or order thereon as appears just, and such decision or order shall be final.

30. Shop established by employers for sale of goods to employees.

(1) Any employer may, with the approval in writing

of the Director General, which shall be subject to such conditions as the Director General may think fit to impose and which the Director General may at any time revoke, establish and maintain upon any place of employment where his employees are working or upon any land owned or occupied by him in connection with any undertaking in which any employees are employed by him, a shop in which foodstuffs, provisions and other goods, or, subject to the provisions of any written law relating to excise, fermented toddy may be sold to such employees:

Provided that no intoxicating liquor or fermented toddy may be sold to any employee in any such shop except on payment by the employee of the full price of such liquor or toddy in cash.

(2) No employer shall establish or keep, or permit to be established or kept, on any place of employment where his employees are working or upon any land owned or occupied by him in connection with any undertaking in which any employees are employed by him, a shop for the sale of foodstuffs, provisions or other goods, intoxicating liquor or fermented toddy to his employees otherwise than in accordance with this section.

PART VI

PRIORITY OF WAGES

31. Priority of wages over other debts.

Where by order of a court made upon the application of any person holding a mortgage, charge, lien or decree (hereinafter referred to as "the secured creditor") the property of any person (hereinafter referred to as "the person liable") liable under any of the provisions of this Act to pay the wages due to any employee or to pay money due to any sub-contractor for labour is sold, or any money due to the person liable is attached or garnished, the court shall not authorize payment of the proceeds of the sale, or of the money so attached or garnished, to the secured creditor until the court shall have ascertained and caused to be paid, out of such proceeds or money, the wages of such employee, or the money due to any sub-contractor for labour under a contract between him and the person liable, which the

person liable was liable to pay at the date of such sale, attachment or garnishment:

Provided that this section shall only apply to the sale of a place of employment on which—

- (a) any employee to whom wages are due as aforesaid;
- (b) any employee to whom wages are due by such sub-contractor for labour as aforesaid;
- (c) any sub-contractor for labour to whom money is owed on account of the sub-contract by the sub-contractor for labour as aforesaid,

was employed or worked at the time when such wages were earned or such money accrued due, and to the proceeds of the sale of any products of such place of employment and of any movable property therein used in connection with such employment and to any money due to the person liable on account of work performed by such employee or sub-contractor for labour or derived from the sale of the products of such work:

Provided further that—

- (a) where the person liable is an employee the total amount of the wages of any employee to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by the employer to the employee as wages for any four consecutive months' work,
- (b) where the person liable is a principal and where the wages are claimed from such principal under section 33 the total amount of the wages of any employees to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by the principal to the contractor at the date of the sale, attachment or garnishment unless the contractor is also a sub-contractor for labour,
- (c) where the person liable is a contractor or sub-contractor who owes money to a sub-contractor for labour the total amount due to such sub-contractor for labour to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by such sub-contractor for labour to his employees

(Am. Act
A716)

(including any further sub-contractors for labour under such first-mentioned sub-contractor for labour) for any four consecutive months' work.

32. Reference by the court to Director General.

(1) For the purposes of ascertaining the amount due to any employee or sub-contractor for labour under section 31, the court may refer the question to the Director General with a request that he hold an inquiry therein and forward his findings in respect thereof to the court, and the Director General shall comply with any such request.

(2) For the purpose of any inquiry under subsection (1) the Director General shall have all the powers conferred upon him by section 70 (f) and section 80 shall have effect as if the inquiry were being held under section 69.

PART VII

CONTRACTORS AND PRINCIPALS

33. Liability of principals and contractors for wages.

(1) Where a principal in the course of or for the purposes of his trade or business, contracts with a contractor for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work undertaken by the principal, and any wages are due to any employee by the contractor or any sub-contractor under the contractor for work done in the course of the performance of the contract, the principal and the contractor and any such sub-contractor (not being the employer) shall be jointly and severally liable with the employer to pay such wages as if that employee had been immediately employed by the principal and by the contractor and any such sub-contractor:

Provided that—

(a) in the case of a contract for constructional work the principal shall not be liable for the payment of wages under this subsection unless he is also a constructional contractor or a housing developer;

(b) the principal, and the contractor and any sub-contractor (not being the employer), shall not be liable to any employee under this subsection for more than the wages due to him for any one month; and

(c) the employee shall have instituted proceedings against the principal for the recovery of his wages or made a complaint to the Director General under Part XV within ninety days from the date on which such wages became due for payment by his employer in accordance with the provisions for the payment of wages contained in Part III.

(2) Any person, other than the employer, who has paid wages under this section to the employee of any employer may institute civil proceedings against such employer for the recovery of the amount of wages so paid.

PART VIII

EMPLOYMENT OF WOMEN

34. Prohibition of night work.

(1) Except in accordance with regulations made under this Act or any exemption granted under the proviso to this subsection no employer shall require any female employee to work in any industrial or agricultural undertaking between the hours of ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning nor commence work for the day without having had a period of eleven consecutive hours free from such work:

Provided that the Director General may, on application made to him in any particular case, exempt in writing any female employee or class of female employees from any restriction in this subsection, subject to any conditions he may impose.

(2) Any person—

(a) who is affected by any decision made or condition imposed under the proviso to subsection (1); and

(b) who is dissatisfied with such decision or condition,