

**เอกสารคณะกรรมการร่าง
ประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภา**

ลำดับที่ 3

นายจีรพงศ์ วัฒนะรัตน์
ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย

เรื่อง

**ตารางเปรียบเทียบโครงสร้างประมวล
กฎหมายแรงงานของไทย และโครงสร้าง
ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์**

เล่มที่ 5

จัดทำโดย

คณะกรรมการร่างประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภา

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961156907

เอกสารคณะกรรมการร่าง

ประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภา #45919 ✓

ลำดับที่ ๓

เรื่อง ตารางเปรียบเทียบโครงสร้างประมวล

วันที่.....
เลขทะเบียน.....
เลขหมู่.....

กฎหมายแรงงานของไทย และโครงสร้าง ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

เล่มที่ ๕



จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

ตารางเปรียบเทียบโครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย
และโครงประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย
<p style="text-align: center;">โครงร่าง ประมวลกฎหมายแรงงาน ภาค ๑</p> <hr/> <p style="text-align: center;">บรรพ ๑ บทเปิดเสร็จทั่วไป</p> <hr/> <p style="text-align: center;">ลักษณะ ๑ ข้อความเบื้องต้น</p> <hr/>
<p>หมวด ๑ บททั่วไป</p> <p>๑) ชื่อกฎหมาย</p> <p>๒) วันที่ประมวลกฎหมายนี้ใช้บังคับ</p> <p>๓) ประมวลกฎหมายนี้มีผลยกเลิก...</p> <p style="padding-left: 40px;">(๑)</p> <p style="padding-left: 40px;">(๒)</p> <p style="padding-left: 40px;">(๓)</p> <p style="padding-left: 40px;">ฯลฯ</p> <p>๔) ประมวลกฎหมายนี้ มิให้ใช้บังคับแก่...</p> <p style="padding-left: 40px;">๔.๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p style="padding-left: 80px;">(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p style="padding-left: 80px;">(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p style="padding-left: 80px;">นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับ พระราชบัญญัติ นี้ทั้งหมดหรือ แต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่ง ประเภทใดก็ได้</p>

ตารางเปรียบเทียบโครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย
และโครงประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ความเบื้องต้น

ส่วนที่ ๑

บทบัญญัติทั่วไป

กล่าวถึงชื่อประมวลกฎหมายแรงงาน วันเวลาที่ใช้อยู่บังคับ

บรรพ ๓

เงื่อนไขการจ้างงาน

หมวด ๒

ค่าจ้าง

ส่วนที่ ๑

สาระสำคัญของต้นกล่าวถึงคำจำกัดความ การใช้อยู่บังคับ

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๔.๒) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

- (๑) ราชการส่วนกลาง
- (๒) ราชการส่วนภูมิภาค
- (๓) ราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
- (๔) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (๕) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๔.๓) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง

๔.๔) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

(๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

- (๒) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (๓) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (๔) ครูหรือครูใหญ่ของ โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (๕) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของ โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือ โรงพยาบาล

(๖) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๔.๕) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

- (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (๓) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่

(๔) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีไว้วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๕
แรงงานสัมพันธ์

หมวด ๑
นโยบายและคำจำกัดความ

ส่วนที่ ๒
คำจำกัดความ

กล่าวถึงนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรแรงงาน การกระทำที่ไม่เป็นธรรม การนัดหยุดงาน เป็นต้น

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

(๕) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๔.๖) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวง
การชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัว ซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับ
บุคคลใน (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ ตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับ
รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา
วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(๗) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่ง
อย่างใด

หมวด ๒ บทนิยาม

๑) บทนิยามเกี่ยวกับนายจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความ
รวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำ การแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการ ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่ง
บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็
คือ มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดการหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจ จัดหางาน
ก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความ
รับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ที่มิอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

๒) บทนิยามเกี่ยวกับลูกจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

๓) บทนิยามเกี่ยวกับสำนักงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดแล้วแต่กรณี

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๔) บทนิยามเกี่ยวกับกองทุน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเงินทดแทน

๕) บทนิยามเกี่ยวกับนายทะเบียน

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนจัดทบทกลางหรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดแล้วแต่กรณี

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

๖) บทนิยามเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

บัญญัติ “พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ

๗) บทนิยามเกี่ยวกับคณะกรรมการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

๘) บทนิยามเกี่ยวกับกรรมการ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการกองทุนเงินทดแทน

๙) บทนิยามอื่นๆ

(๙.๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือบางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

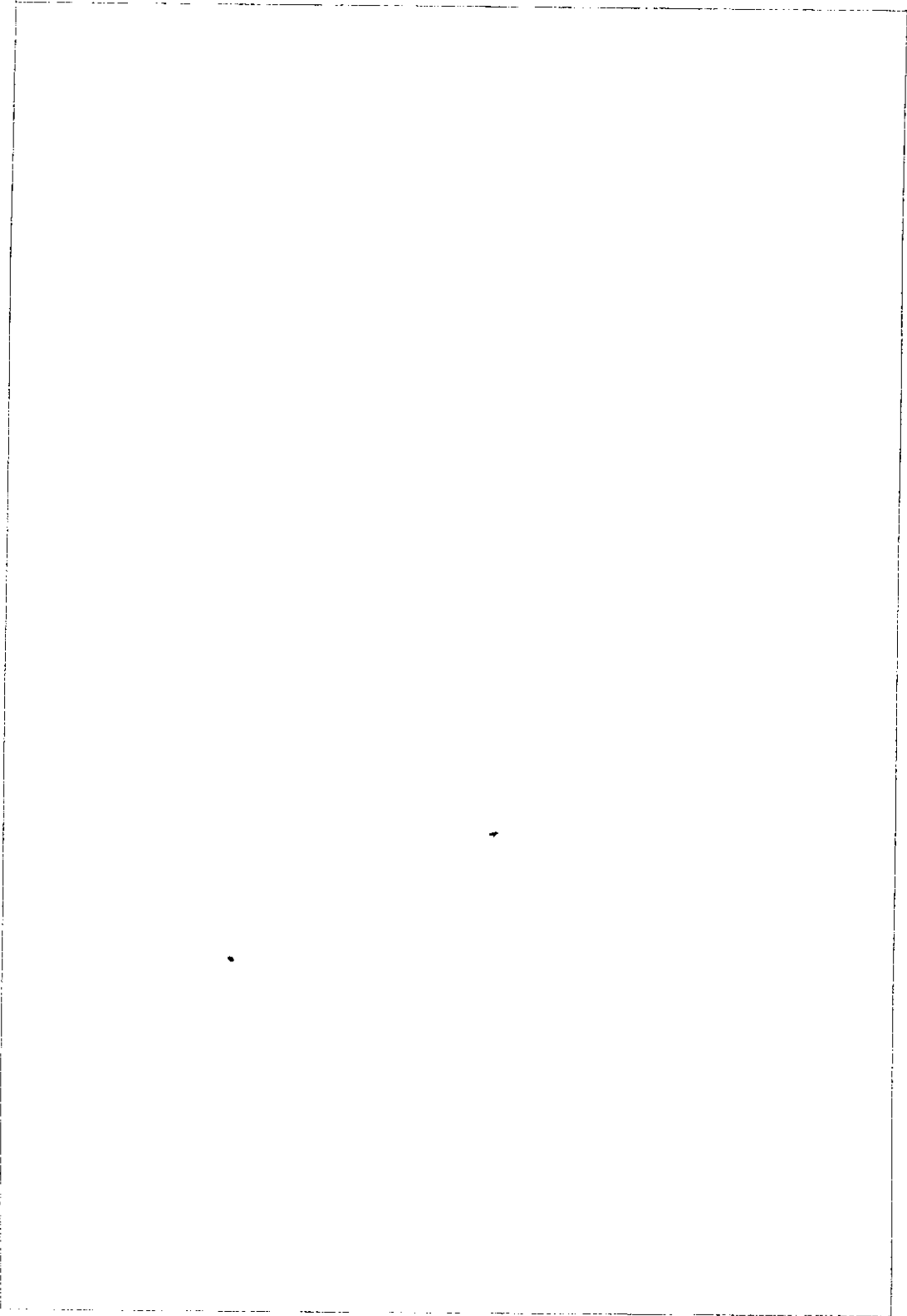
“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้างและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ระบุชัดเจนหรือเป็นที่ไม่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์



โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันทีนายจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๒) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

“ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“ตัวแทนจัดหางาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียนให้ เป็นตัวแทนจัดหางาน ตามพระราชบัญญัตินี้

“คนหางาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงาน โดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงิน หรือประโยชน์อย่างอื่น

“ทดสอบฝีมือ” หมายความว่า การดำเนินการใดๆ เพื่อให้ทราบถึงฝีมือของคนหางานเพื่อ ออกใบรับรองผลการทดสอบให้คนหางาน โดยจะเรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือหรือไม่ก็ตาม

“ฝึกงาน” หมายความว่า นายจ้างส่งลูกจ้างไปรับการเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ ภาษา ทักษะคิด หรือทักษะในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไป ทำงานในต่างประเทศ

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๓) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่น ของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการ ทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือ ระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“**ข้อพิพาทแรงงาน**” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“**การปิดงาน**” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธ ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“**การนัดหยุดงาน**” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“**สมาคมนายจ้าง**” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“**สหภาพแรงงาน**” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“**สหพันธ์นายจ้าง**” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“**สหพันธ์แรงงาน**” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“**พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน**” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้

“**อธิบดี**” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“**รัฐมนตรี**” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

“**ค่าบริการ**” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

(๕.๔) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

“**รัฐวิสาหกิจ**” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้นและให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่าหรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

“**ฝ่ายบริหาร**” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“**สภาพการจ้าง**” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกัน ไม่ทำงาน เลื่อนงานหรือถ่วงงาน เพื่อให้การดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๕) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทน การทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

“การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961156907

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

“เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการสำนักงานประกันสังคม

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๖) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๓

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบอุบัติเหตุอันร้ายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสีย สมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาลค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ สำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตาม พระราชบัญญัตินี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษาการพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไปและ

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัสดุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วย
อวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟู
สมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการ ฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจหรือ
การฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทาง
ศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบ
อันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อใช้เป็นเงิน
ทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

“เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการสำนักงานประกันสังคม

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือ
ประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๒) พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒

“คนต่างด้าว” หมายความว่า

(๑) บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

(๒) นิติบุคคลซึ่งไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทย

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

(๑) นิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทยและมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) นิติบุคคลซึ่งมีหุ้นอันเป็นหุ้นตั้งแต่กึ่งหนึ่งของนิติบุคคลนั้น ถือโดยบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือนิติบุคคลซึ่งมีบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) ลงทุนมีมูลค่าตั้งแต่กึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น

(ข) ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนซึ่งหุ้นส่วนผู้จัดการหรือผู้จัดการเป็นบุคคลตาม (๑)

(ค) นิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทย ซึ่งมีหุ้นอันเป็นหุ้นตั้งแต่กึ่งหนึ่งของนิติบุคคลนั้นถือโดยบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓) หรือนิติบุคคลซึ่งมีบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓) ลงทุนมีมูลค่าตั้งแต่กึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น

เพื่อประโยชน์แห่งคำนิยามนี้ให้ถือว่าหุ้นของบริษัทจำกัดที่มีใบหุ้น ชนิดออกให้แก่ผู้ถือ เป็นหุ้นของคนต่างด้าว เว้นแต่จะ ได้มีกฎกระทรวงกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

“ทุน” หมายความว่า ทุนจดทะเบียนของบริษัทจำกัดหรือทุนชำระแล้วของบริษัทมหาชน จำกัดหรือเงินที่ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือสมาชิกรับมาลงหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลนั้น

“ทุนขั้นต่ำ” หมายความว่า ทุนของคนต่างด้าวในกรณีที่คนต่างด้าวเป็นนิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทยและในกรณีที่คนต่างด้าวเป็นนิติบุคคลซึ่งไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทย หรือเป็นบุคคลธรรมดาให้หมายถึงเงินตราต่างประเทศที่คนต่างด้าวนำมาใช้เมื่อเริ่มต้นประกอบธุรกิจในประเทศไทย

“ธุรกิจ” หมายความว่า การประกอบกิจการในทางเกษตรกรรม อุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การบริการ หรือกิจการอย่างอื่น อันเป็นการค้า

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตประกอบธุรกิจ

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาต

“หนังสือรับรอง” หมายความว่า หนังสือรับรองการประกอบธุรกิจ

“ผู้รับหนังสือรับรอง” หมายความว่า คนต่างด้าวที่ได้รับหนังสือรับรอง

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมทะเบียนการค้า

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕.๕) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

“ศาลแรงงาน” หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ลักษณะ ๒

การจ้างแรงงาน

หมวด ๑ สัญญาจ้างแรงงาน

๑) อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

๒) ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไร้ไร ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายมีคำมั่นจะให้สินจ้าง

๓) นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

๔) ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไร้ไร ท่านว่า นายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

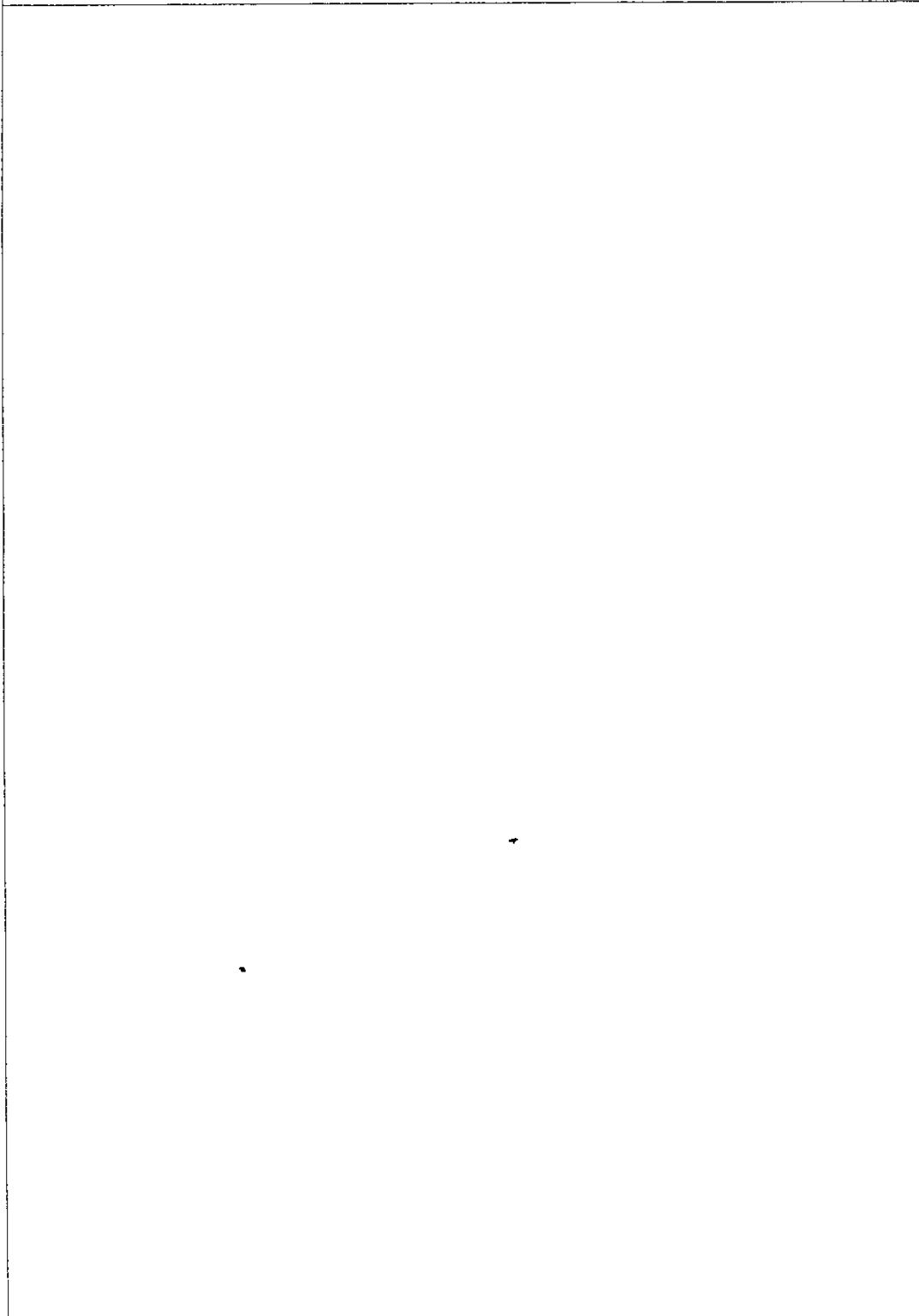
๕) การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาสั้นพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

หมวด ๒ ระยะเวลาในการจ้าง

๑. ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลา เช่นนั้นทุกคราวไป

๒. ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ต้องกังวลไร ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์



โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๓. ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวคั้งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียวแล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

๔. ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชิมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

๕. ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยวาระแห่งนายจ้าง

๖. เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

๗. ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้รเมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงและถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางจากกลับให้ แต่จะต้องเป็นคั้งต่อไปนี้ คือ

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

บรรพ ๒

การจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน

ลักษณะ ๑

การจัดหางานและการคุ้มครองคนหางาน

หมวด ๑ การจัดตั้งสำนักงาน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖-๗)

๑. สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานจัดหางานจังหวัด (พรบ.จัดหางานและ

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๑

ก่อนการจ้างงาน

หมวด ๑

การจ้างงานและสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ ๒

กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานและกิจกรรมในสถานที่ทำงาน กล่าวถึงการควบคุมการ
จัดสรรงาน การจดทะเบียน ค่าธรรมเนียม รายงานการจ้างงาน ข้อห้ามต่างๆ

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

คุ้มครองคนหางานมาตรา ๖)

๒. สำนักงานจัดหางานกลาง (พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางานมาตรา ๘)

หมวด ๒ การจัดหางานในประเทศ

ส่วนที่ ๑ ผู้จัดหางานในประเทศ (พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๘-๑๓)

๑. การขออนุญาตเป็นผู้จัดหางานในประเทศ (พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๘)

๒. คุณสมบัติของผู้จัดหางาน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๘)

๓. เกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้จัดหางานในประเทศ (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๑๐-๑๑)

๔. การเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้จัดหางานในประเทศ (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๑๒ - ๑๓)

ส่วนที่ ๒ การอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๑๔)

ส่วนที่ ๓ การจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๑๕-๑๕)

๑. การจดทะเบียน (พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๑๕)

๒. หลักประกันการจดทะเบียน (พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๑๖-๑๘)

๓. การขออนุญาตนายทะเบียนเพื่อจัดหาคนหางานนอกเขตที่รับอนุญาต

ส่วนที่ ๔ บัตรประจำตัว (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๐-๒๒)

๑. การแสดงบัตรของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง ตัวแทนจัดหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๐)

๒. การส่งคืนบัตร (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๑)

๓. กรณีบัตรสูญหาย ถูกทำลาย (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๒)

ส่วนที่ ๕ การทำสัญญาจัดหางานในประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๓-๒๔)

๑. การทำสัญญา (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๒. ข้อห้ามในการทำสัญญา (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๔)

ส่วนที่ ๖ หน้าที่ของผู้รับจัดหางานในประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๕-๒๕)

๑. จัดทำสมุดทะเบียนเกี่ยวกับธุรกิจ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๕)

๒. ห้ามเรียกหรือรับค่าบริการเกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๖-๒๗)

๓. ความรับผิดชอบในการส่งคนหางานกลับ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๒๘-๒๙)

หมวด ๓ การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

ส่วนที่ ๑ ผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๐-๓๕)

๑. การขออนุญาตใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๐)

๒. คุณสมบัติของผู้ขออนุญาตเป็นผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๑ - ๓๒)

๓. หลักประกันการขออนุญาตเป็นผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๓-๓๔)

๔. การขออนุญาตต่อนายทะเบียนกรณีจะรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๕)

ส่วนที่ ๒ หน้าที่ของผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๖-๔๗)

๑. ข้อปฏิบัติในการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๖)

๒. การจัดให้นายจ้างในต่างประเทศส่งเงินเข้ากองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๗)

๓. ข้อห้ามในการเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานเป็นการล่วงหน้า (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๘)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๔. ความรับผิดชอบของผู้จัดการงานในกรณีผู้หางานไม่ได้ทำงานตามที่กำหนดในสัญญาจัดการงาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๓๕-๔๕)

๕. กรณีที่ต้องคืนค่าบริการ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๖-๔๗)

หมวด ๔ การทดสอบฝีมือแรงงาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๗ ทวิ - ๔๗ นว)

๑. การขออนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๗ ทวิ)

๒. ข้อปฏิบัติสำหรับผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๗ ตริ-๔๗ นว)

หมวด ๕ การไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๘ - ๕๑)

๑. ข้อปฏิบัติของคนหางานในกรณีเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยมิได้ทำสัญญาจัดการงานกับผู้รับอนุญาตจัดการงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๘)

๒. สิทธิประโยชน์ของคนหางานจากกองทุนตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๘/๑)

๓. ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๙)

๔. การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๔๙ ทวิ)

๕. ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการพาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเอง แต่ให้ติดต่อผ่านสำนักงานจัดการงาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๐)

๖. การแจ้งข้อมูลของคนหางานเมื่อเดินทางไปต่างประเทศแล้ว ให้สถานทูตไทยในประเทศนั้น ๆ ทราบ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๑)

หมวด ๖ กองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๒ - ๖๑)

๑. ที่มาของทรัพย์สินและเงินของกองทุน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๒)

๒. กิจการในความรับผิดชอบของกองทุน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๓. คณะกรรมการของกองทุน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๔-๕๖)
๔. การประชุมของกองทุน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๗)
๕. อำนาจหน้าที่ของกองทุน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๕๘-๖๐)
๖. การทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของกองทุน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๑)

หมวด ๘ คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๑ ทวิ-๖๑ เบญจ)

๑. องค์คณะของคณะกรรมการ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๑ ทวิ)
๒. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๑ ศรี-๖๑ เบญจ)

หมวด ๙ การควบคุมผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๒ - ๖๒ ทวิ)

๑. คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ต้องผ่านการตรวจจากด่านตรวจคนหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๒)
๒. การระงับการเดินทางของคนหางาน และค่าเสียหายจากการระงับการเดินทาง (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๓)
๓. ข้อปฏิบัติในการใช้ชื่อของการประกอบธุรกิจจัดหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๔-๖๕)
๔. การโฆษณาจัดหางาน (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๖)
๕. อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในการควบคุม (พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๖๖-๖๒ ทวิ)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ลักษณะ ๒

การคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑ บทเปิดเสร็จทั่วไป (มาตรา ๗ - ๒๒)

ส่วนที่ ๑ หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองแรงงาน (รัฐธรรมนูญ มาตรา ๕๑, ๕๖ และพรบ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๗, ๘, และ มาตรา ๒๒)

๑. การห้ามเกณฑ์แรงงาน เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ... (รัฐธรรมนูญมาตรา ๕๑)
๒. นายจ้างจะต้อง.....
๓. การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น
๔. การแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทนายท
๕. ประเภทของงานที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดให้มีการออกพระราชกฤษฎีกา หรือ ในกฎกระทรวงแล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๒ หน้าที่ของนายจ้าง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๘ และมาตรา ๒๑)

๑. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น
๒. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้
๓. ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก
๔. ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้

ส่วนที่ ๓ การใช้แรงงานทั่วไป (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๒๓ - ๓๗)

๑. กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๑

ก่อนการจ้างงาน

หมวด ๑

การจ้างงานและสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ ๑

บทบัญญัติทั่วไป

กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของรัฐในการคุ้มครองและให้ความสะดวกแก่แรงงาน

บรรพ ๓

เงื่อนไขการจ้างงาน

หมวด ๑ *

เงื่อนไขการทำงานและระยะเวลาหยุดพัก

ส่วนที่ ๑

ชั่วโมงการทำงาน

กล่าวถึงขอบเขตการใช้บังคับ จำนวน ชั่วโมงปกติในการทำงาน เวลาพักรับประทานอาหาร การคำนวณค่าแรงที่ได้รับเพิ่มเติม

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๒. กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา
๓. กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุด
๔. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดต้องเป็นไปตามความสมัครใจของลูกจ้าง
๕. ให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์
๖. และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ พูน ลาก หรือเซ็นของหนักเกิน

อัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่ ๔ การใช้แรงงานหญิง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๓๘ - ๔๓)

๑. ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ทำงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

๒. การคุ้มครองแรงงานหญิงโดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสถานะการตั้งครรภ์

๓. ห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุมีครรภ์

ส่วนที่ ๕ การใช้แรงงานเด็ก (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๔๔ - ๕๒)

๑. ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก ๑๓ ปี เป็น ๑๕ ปี

๒. กำหนดเวลา และวันทำงานของลูกจ้าง

๓. การกำหนดเวลาพักของลูกจ้างที่เป็นเด็ก

๔. ห้ามใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในเวลาวิกาล และงานที่มีสภาพอันตราย

๕. ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

๖. ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ส่วนที่ ๖ การคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ และเงินประกันการทำงาน ของลูกจ้าง

๑. ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในบรรพ ๔ “สิทธิประโยชน์”

๒. โดยหลัก ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเงินประกันการทำงาน

- เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนด

๓. ในกรณีที่นายจ้าง เรียกหรือรับเงินประกัน เมื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๐ วรรคสอง)

๔. ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกัน หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ส่วนที่ ๒

การหยุดพักประจำสัปดาห์

กล่าวถึงสิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง กรณียกเว้นที่นายจ้างสามารถเรียกให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ค่าตอบแทนในวันหยุด

ส่วนที่ ๓

วันหยุดนักขัตฤกษ์และสิทธิในการ

หยุดประจำปีและเงินเพิ่ม

กล่าวถึงสิทธิในการหยุดนักขัตฤกษ์และรายละเอียดการจ่ายเงินเพิ่ม

บรรพ ๓

เงื่อนไขการจ้างงาน

หมวด ๓

เงื่อนไขการจ้างงานสำหรับลูกจ้างกลุ่มพิเศษ

ส่วนที่ ๑

การจ้างงานสตรี

กล่าวถึงการทำงานในช่วงเวลากลางวันและข้อยกเว้น การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่สตรี การสนับสนุนการวางแผนครอบครัวแก่แรงงานสตรี การห้ามแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติโดยใช้เพศหรือการแต่งงานเป็นเกณฑ์

ส่วนที่ ๒

การจ้างงานเด็ก

กล่าวถึงอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก และนายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเด็ก

บรรพ ๔

สุขภาพ ความปลอดภัยและสิทธิประโยชน์

ด้านสวัสดิการ

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

และค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

๕. ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงิน โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

๖. ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงิน และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕)

ส่วนที่ ๗ การคุ้มครองสิทธิในการลาของลูกจ้าง

๑. ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อทำหมั้น (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๓๓)
๒. ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็น (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๓๔)
๓. ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อรับราชการทหาร (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๓๕)
๔. ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๓๖)
๕. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕๐ วัน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๔๑)

หมวด ๒ ความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ ๑ การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรัฐ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๐๐ -๑๐๖)

๑. ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ
๒. หน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้สถานที่มีความปลอดภัย ถูกหลักอาชีวอนามัย
๓. ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน

ส่วนที่ ๒ การจัดให้มีการตรวจสอบ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๐๗)

๑. ในสถานที่ทำงานปกติ
๒. ในสถานที่มีความเสี่ยง หรือ อันตราย

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

หมวด ๑

การแพทย์ ทัศนกรรม และความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ ๒

สภาวะสุขภาพในการประกอบอาชีพและความปลอดภัย

สำนักงานเลขาธิการแรงงานและการจ้างงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานสุขภาพและความปลอดภัย นอกจากนี้ยังให้มีการวิจัย ซึ่งรับผิดชอบ โดยกรมแรงงานและการจ้างงาน ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและปัญหาสุขภาพ โปรแกรมการฝึกอบรม โดยกรมแรงงานและการจ้างงานมีหน้าที่ในการพัฒนาและการฝึกอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ และสภาวะสุขภาพในภาคอุตสาหกรรม

การบริหารจัดการความปลอดภัยและกฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพซึ่งรับผิดชอบ โดยกรมแรงงานและการจ้างงาน ในด้านการบริหารจัดการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมวด ๓ การร้องทุกข์

ส่วนที่ ๑ สาเหตุของการร้องทุกข์

๑. เนื่องจากนายจ้างไม่จัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในความปลอดภัย
๒. เนื่องจากนายจ้างไม่จัดให้มีการตรวจสุขภาพ

ส่วนที่ ๒ การแก้ไขเยียวยา

ส่วนที่ ๓ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๓ - ๑๒๕)

๑. ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามประมวลกฎหมายนี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๔) และถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

๒. เมื่อมีการยื่นคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๔)

๓. - การขอขยายเวลา การสอบสวนข้อเท็จจริง

- เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ใดอย่างหนึ่ง และให้นายจ้างปฏิบัติตาม (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๕)

๔. - เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง มิเช่นนั้นให้ถือว่าคำสั่งนั้นเป็นที่สุด

- ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินค้ำประกันตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๖)

หมวด ๔ การควบคุม (พรบ.คุ้มครองแรงงาน หมวด ๕ “การควบคุม” ตามมาตรา มาตรา ๑๐๘ - ๑๑๕)

ส่วนที่ ๑ กรณีที่ต้องจัดทำข้อบังคับ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๐๘, ๑๑๐-๑๑๑)

๑. นายจ้างที่มีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไปต้องจัดทำมีข้อบังคับ
๒. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับในการจ้าง
๓. การประกาศให้ลูกจ้างทราบข้อบังคับ

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ส่วนที่ ๒ ในกรณีที่ไม่มีข้อบังคับ

นายจ้างที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คนไม่ต้องจัดให้มีข้อบังคับก็ได้ (เงื่อนไขตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๐๘)

ส่วนที่ ๓ กรณีที่ต้องจัดทำทะเบียน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๒-๑๑๓,๑๑๕)

๑. นายจ้างที่มีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไปต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๒)

๒. รายการในทะเบียน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๓)

๓. การเก็บรักษาทะเบียน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๕)

ส่วนที่ ๔ กรณีที่ไม่ต้องทำทะเบียน (เงื่อนไขตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๒)

หมวด ๕ การพักผ่อน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๖ – ๑๑๗)

ส่วนที่ ๑ แห่งการพักผ่อน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๖)

๑. - ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง เว้นแต่จะระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- การสั่งพักงานของลูกจ้างให้ทำเป็นหนังสือ ระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๖ วรรคหนึ่ง)

๒. ในระหว่างการพักงานให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๖ วรรคสอง)

ส่วนที่ ๒ การเลิกพักงาน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๗)

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๗)

หมวด ๖ พนักงานตรวจแรงงาน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๕ - ๑๔๒)

๑. อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๕)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

๒. ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔๐)

๓. การดำเนินคดีอาญาเป็นอันระงับ ถ้าได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔๑)

๔. การตรวจสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ ช่วยเหลือให้ความคิดเห็นแก่พนักงานตรวจแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่นี้ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔๒ วรรค หนึ่ง)

๕. ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔๒ วรรค สอง)

หมวด ๗ การส่งหนังสือ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔๓)

๑. การส่งหนังสือของอธิบดี หรือพนักงานตรวจแรงงาน(ซึ่งตั้งตามพรบ. คุ้มครองแรงงาน) ให้ส่งโดย

(๑) ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

(๒) หรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเอง

(๓) หรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง

๒. การส่งให้ส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ ของนายจ้าง หรือ ลูกจ้าง แล้วแต่กรณี

๓. ถ้าส่งโดยวิธีตาม ข้อ ๑. ไม่ได้ให้ส่ง โดยวิธีปีคำสั่ง หรือหนังสือ

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

บรรพ๓

แรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ลักษณะ ๑

แรงงานสัมพันธ์

หมวด ๑ บททั่วไป

- ๑) การตั้งสำนักงานทะเบียนกลาง , สำนักงานทะเบียนจังหวัด (ม. ๗)
- ๒) การตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ + อำนาจหน้าที่ (ม. ๘)
- ๓) การตั้งสำนักงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน + อำนาจหน้าที่ (ม. ๘)

หมวด ๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๑. ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทำเป็นหนังสือ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐)
๒. ข้อความที่ต้องมีในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๑)
๓. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒)
๔. การเรียกร้องให้กำหนดข้อตกลง หรือ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๓)
๕. การเลือกผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทจัดการแทนก็ได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๔)
๖. การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๕ - ม. ๑๘)
 - สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่ออีกฝ่ายหนึ่ง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๕)
 - เมื่อได้รับข้อเรียกร้อง ให้ทั้งสองฝ่ายดำเนินการเจรจาภายใน ๑๖ วัน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๖)
 - นายจ้าง หรือ ลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษา ไม่เกิน ๒ คน เพื่อให้คำปรึกษาหรือแนะนำแก่ผู้แทนของตนได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๗)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๕
แรงงานสัมพันธ์

หมวด ๑

นโยบายและคำจำกัดความ

ส่วนที่ ๑

นโยบาย

วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรอิสระ การเข้าร่วมองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ผู้มีอำนาจออกกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

หมวด ๒

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

ส่วนที่ ๑

การแต่งตั้งและองค์ประกอบ

กล่าวถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ วิธีการเลือกหน้าที่ คุณสมบัติ เงินเดือนและผลตอบแทนของคณะกรรมการรวมทั้งที่ตั้งของสำนักงาน

ส่วนที่ ๒

อำนาจหน้าที่

กำหนดขอบเขตอำนาจการพิจารณาเรื่องพิพาท และอำนาจหน้าที่ต่างๆของคณะกรรมการ เช่น ปรับข้อกฎหมายกับคดี, ดูแลการสืบสวน, สอบสวน, ควบคุมตัวบุคคล เป็นต้น รวมถึงอำนาจในการตรวจสอบประกอบการ และ เรือ, สรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาเป็นอนุญาโตตุลาการ นอกจากนี้ยังกล่าวถึง การปรากฏตัวของคู่กรณีต่อหน้าคณะกรรมการและค่าธรรมเนียมด้วย

ส่วนที่ ๓

อุทธรณ์

กล่าวถึงผลของคำชี้ขาดและเงื่อนไขของการอุทธรณ์, กำหนดให้คำชี้ขาดของชั้นอุทธรณ์เป็นที่สุด รวมทั้งกำหนดให้เลขาราชการสามารถตั้งเจ้าหน้าที่บังคับให้เป็นไปตามคดีได้ และกล่าวถึงอำนาจใน

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

- เมื่อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๘)

๗. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันลูกจ้างและนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๘)

๘. ข้อห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงที่ได้ทำไว้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๐)

หมวด ๓ ข้อพิพาทแรงงาน

ส่วนที่ ๑ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

๑. กรณีไม่มีการเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายในกำหนดหรือมีการเจรจกันแล้วตกลงกันไม่ได้ถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๑)

๒. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของพนักงานประนอมข้อพิพาท (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๒)

๓. การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๓)

๔. อำนาจของรัฐมนตรีในการตั้งคณะบุคคลเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๔ - ๒๕)

๕. นายจ้าง / ลูกจ้าง ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท (ม. ๒๖)

๖. การพิจารณาข้อพิพาทของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท (ม. ๒๗)

- ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทต้องให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๘)

- เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๒๙)

๗. การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๐)

๘. ข้อห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างงานในระหว่างการเจรจา / การไกล่เกลี่ย / หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๑)

๙. ข้อห้ามมิให้บุคคลอื่น ซึ่งมีได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเข้าไปดำเนินการ หรือร่วมกระทำการใดๆ ในการเรียกร้องการเจรจา การไกล่เกลี่ย (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๒)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

การลงโทษในกรณีที่มีการหมิ่นประมาทไว้ด้วย

หมวด ๓

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์

กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กล่าวถึงผลของการประนีประนอมยอมความให้ถือเป็นที่สุด เว้นในบางกรณีที่กฎหมายกำหนด รวมถึงระบุงการจัดทำระบบเอกสารทางคดีของสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ และห้ามสำนักงานอนุญาตให้ผู้ร้องเรียนกระทำการใดๆ ที่จะเป็นการขัดขวางความถูกต้องในเจรจาต่อรองกัน นอกจากนี้ยังกำหนดว่าข้อมูลทุกอย่างเป็นเอกสิทธิ์ในการสื่อสารไม่สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานของคณะกรรมการหรือในชั้นศาลได้

หมวด ๔

องค์กรแรงงาน

ส่วนที่ ๑

การจดทะเบียนและการยกเลิก

กล่าวถึงการเงื่อนไข ขั้นตอนการจดทะเบียนขององค์กรแรงงาน การอุทธรณ์กรณีที่สำนักงานปฏิเสธการจดทะเบียน เงื่อนไขพิเศษกรณีเป็นองค์กรภาครัฐ การเพิกถอนการจดทะเบียน และการอุทธรณ์การเพิกถอน

ส่วนที่ ๒

สิทธิและความเป็นสมาชิก

กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกองค์กรแรงงาน เช่น ห้ามเก็บค่าสมาชิกที่มากเกินไป จำเป็น องค์กรต้องรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงินขององค์กร สมาชิกมีสิทธิเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง ห้ามใช้เงินขององค์กรไปในทางอื่นนอกจาก ที่กำหนดไว้ในหนังสือก่อตั้ง กฎขององค์กร หรือมติที่ลงโดยสมาชิกในการประชุมสามัญรวมถึงหน้าที่ขององค์กรที่มีต่อสมาชิกด้วย

ส่วนที่ ๓

สิทธิขององค์กรแรงงาน

กำหนดสิทธิขององค์กรแรงงาน เช่น เป็น ตัวแทนของสมาชิก มีสิทธิเป็นเจ้าของทรัพย์สิน มีสิทธิฟ้อง ถูกฟ้อง และกระทำการใดๆ เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิก และยกเว้นภาษีให้กับองค์กร

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๑๐. ข้อห้ามมิให้ลูกจ้างสภาพแรงงานสัมพันธ์ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง เพิ่มค่าจ้างในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๓)

ส่วนที่ ๒ การปิดงานและการนัดหยุดงาน

๑. ข้อห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๔)

๒. อำนาจของรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๕ - มาตรา ๓๖)

หมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๑. การตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๗)

๒. ประธานกรรมการและกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๘)

๓. การพ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการ หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๙)

๔. การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ๕ คน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนเป็นองค์ประชุม (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๐)

๕. อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๑ - ๔๓)

๖. กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ มาแสดงความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๔)

หมวด ๕ องค์การทางแรงงาน

ส่วนที่ ๑ องค์การฝ่ายนายจ้าง (สมาคมนายจ้าง)

๑. สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๔)

๒. สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๕)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

สำหรับรายละเอียดบางอย่าง

หมวด ๕

ความคุ้มครอง

กล่าวถึงความคุ้มครองและสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรคุ้มครองแรงงานเพื่อการเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ของลูกจ้าง สิทธิของลูกจ้างในการบริการสาธารณะ (ลูกจ้างของรัฐ) การขาดคุณสมบัติของลูกจ้างที่เป็นผู้จัดการในการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งองค์กรแรงงานใดๆ หรือสิทธิของลูกจ้างที่เป็นผู้ควบคุมดูแลหรือจัดการ การไม่ ตัดสิทธิในการจัดตั้งองค์กรแรงงานของลูกจ้าง

หมวด ๖

การเอาผิดเอาเปรียบในการทำงาน

ส่วนที่ ๑

หลักการ

กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงานและกระบวนการในการฟ้องร้องคดีดังกล่าว

ส่วนที่ ๒

ความไม่เป็นธรรมของนายจ้างในการทำงาน

กล่าวถึงกรณีที่ถือว่าการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงานของนายจ้าง มี ๕ กรณี

ส่วนที่ ๓

ความไม่เป็นธรรมขององค์กรแรงงานในการทำงาน

กล่าวถึงกรณีที่ถือว่าการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงานโดยเจ้าหน้าที่ ตัวแทน หรือผู้แทนขององค์กรแรงงาน มี ๖ กรณี

หมวด ๗

การเจรจาและการจัดการข้อพิพาท

กล่าวถึงกระบวนการเจรจาต่อรอง มี ๕ ขั้นตอน การเจรจาต่อรองในส่วนที่ยังไม่มีในข้อตกลง

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๓. ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันและบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๖)
 ๔. การจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๗)
 ๕. ข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๘)
 ๖. อำนาจของนายทะเบียนในการรับจดทะเบียนตั้งสมาคมนายจ้าง
 - เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียนแล้วเห็นว่ามิวัตถุประสงค์ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๙)
 - ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๐)
 - ให้นายทะเบียนมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง , สั่งให้กรรมการส่งหรือแสดงเอกสารของสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๑)
 - นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๒)
 - สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนของผู้ขอจดทะเบียน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๓)
 ๗. ให้สมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน ๑๒๐ วันนับแต่วันจดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้คณะกรรมการ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๔)
 - การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างให้กระทำโดยมติของที่ประชุมใหญ่ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๕)
 ๘. สิทธิและหน้าที่สมาชิกของสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๖)
 - สมาชิกสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชีเพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๗)
 - สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดลงเมื่อตาย ลาออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๘)
 ๙. อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๖๙ - ๗๑ และ ๗๒ - ๗๖)
๑๐. การยกเลิกสมาคมนายจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๗๗ - ๗๘)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ความมุ่งหมายของการเจรจาต่อรอง การเจรจาต่อรองในกรณีที่ข้อตกลงยังเดิมยังมีผลใช้บังคับอยู่
ระยะเวลาในการบังคับใช้ข้อตกลง คำสั่งห้าม การเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองแต่ผู้เดียวและการมี
ส่วนร่วมของคนทำงานในนโยบายและการทำตัดสินใจ การเป็นผู้แทนลูกจ้างในองค์กรที่จัดตั้งขึ้น กรณี
นายจ้างยื่นคำร้องเรียน การยื่นอุทธรณ์คำสั่งรับรองการเลือกตั้ง

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ส่วนที่ ๒ องค์กรฝ่ายลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ในสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๕)
 - การตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๖)
๒. กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี แต่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๗)
 ๓. การพ้นตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๘, ๕๑)
 ๔. การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๔๘)
 ๕. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๓ เดือนต่อหนึ่งครั้ง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๐)
๖. ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๒)
๗. ห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๕๓)

ส่วนที่ ๓ องค์กรฝ่ายลูกจ้าง สหภาพแรงงาน

๑. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๖ - ๘๘)
๒. ข้อบังคับสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๐)
๓. อำนาจของนายทะเบียนในการรับจดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๑ - ๘๕)
 ๔. ให้สหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่ครั้งแรกภายใน ๑๒๐ วันนับแต่วันจัดตั้ง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๓)
 ๕. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๔)
๖. สมาชิกของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๕ - ๘๗)
๗. อำนาจหน้าที่สหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๘๘ - ๑๐๐, ๑๐๓)
 - สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๔)
 - สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๘)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

- สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน อาจควบเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๕)

๘. กรรมการของสหภาพแรงงานต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นและสัญชาติไทย โดยการเกิด และมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๑)

๙. ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อดำเนินการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาไกล่เกลี่ย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๒)

๑๐. ให้นายทะเบียนมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานสหภาพแรงงานเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงานแล้วให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างส่งหรือแสดงเอกสารของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการดำเนินการของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๕)

- นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่ง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๖)

๑๑. ผู้ได้รับคำสั่งออกจากตำแหน่งมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน ๑๕ วันตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่ง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐๗)

๑๒. การเลิกสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๑๑)

หมวด ๖ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

๑. สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๑๒)

๒. สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๒ สหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์จดทะเบียน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๑๓)

๓. การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๑๔ - ๑๒๐ ตี)

หมวด ๗ การกระทำอันไม่เป็นธรรม

๑. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือขัดขวางการกระทำใด ๆ ของลูกจ้างเกี่ยวกับการรวมกลุ่มหรือการทำงานในหน้าที่ของลูกจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๑)

๒. ห้ามผู้ใดบังคับ ชูเชิญให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้นายจ้างขัดขวางการทำงาน / รวมกลุ่มของลูกจ้าง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๒)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๓. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๓)
๔. สิทธิในการยื่นคำร้องต่อ กกก. แรงงานสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๔)
๕. อำนาจของ กกก. แรงงานสัมพันธ์ในการพิจารณารื้อขาดคำร้อง (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๕, ๑๒๖)
๖. การดำเนินคดีอาญาของผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม (พรบ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๗)

ลักษณะ ๒

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

หมวด ๑ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๑. การตั้งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๘)
๒. คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงกรวาระ ๒ ปี (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๘)
๓. การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๑๐, ๑๑)
๔. การประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๑๒)
๕. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๑๓ - ๑๘)

หมวด ๒ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๑. การจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๑๕)
๒. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการกิจการสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๐)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๓. การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการกิจการสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๑)

๔. การประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๒)

๕. อำนาจหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๓ - ๒๔)

หมวด ๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๑. ระยะเวลาที่มีผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๕)

๒. ข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๖ - ๒๗)

๓. ความผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๒๘)

ส่วนที่ ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

๑. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๐)

๒. การประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานของพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๑ - ๓๒)

๓. ห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๓)

๔. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างเมื่อข้อพิพาทแรงงานยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การประนีประนอมการไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๔)

๕. ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง , ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก, ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๕, ๓๗)

๖. ห้ามผู้ใดบังคับ บังคับ ใ้ลูกจ้างไม่ให้เป็นหรือให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๖)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๗. ผู้เสียหายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัย (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๘)

๘. นายทะเบียนมีสิทธิส่งเรื่องต่อคณะกรรมการในกรณีที่กรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดดำเนินการผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๓๙)

หมวด ๕ สหภาพแรงงาน

ส่วนที่ ๑ การตั้งสหภาพแรงงาน

๑. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๐)

- สหภาพแรงงานเกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีใช้ฝ่ายบริหารและบรรณคดีภาวะแล้วและมีสัญชาติไทย (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๑)

- สหภาพแรงงานต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างทั้งหมด (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๒)

- การจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน เป็นผู้เริ่มก่อการ (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๓)

๒. ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๔)

๓. อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนผู้รับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๕ - ๔๖ , ๔๘)

๔. สิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนของผู้ยื่นคำขอจดทะเบียน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๗)

๕. การประชุมใหญ่สามัญของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๔๘)

๖. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานของการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๕๐)

ส่วนที่ ๒ สมาชิกสหภาพแรงงาน

๑. การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๕๑)

๒. สิทธิของสมาชิกสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๕๒)

๓. การสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๕๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๔. สิทธิหน้าที่ของสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๕๔, ๕๕, ๕๖, ๕๗, ๖๐, ๖๑)

๕. กรรมการสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๕๖, ๕๗)

๖. อำนาจของนายทะเบียนในการส่งให้นายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานการทำงานหรืองดเว้นทำการใด ๆ หรือให้ออกจากตำแหน่ง (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๖๒, ๖๓)

ส่วนที่ ๓ การเลิกสหภาพแรงงาน

การเลิกสหภาพแรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๖๒ - ๖๕)

หมวด ๖ สหพันธ์แรงงาน

๑. สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๑๐ สหภาพแรงงานขึ้นไปอาจรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน(พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๗๐ - ๗๑)

๒. การเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างของสหพันธ์แรงงาน (พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๗๒)

บรรพ ๔

สิทธิประโยชน์

ลักษณะ ๑

ค่าตอบแทน

หมวด ๑ บททั่วไป

๑. ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๓)

๒. การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง ให้จ่ายเป็นเงินไทยวันแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๔)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๓
เงื่อนไขการจ้างงาน

หมวด ๒

ค่าจ้าง

ส่วนที่ ๒

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานและบัญญัติถึงผู้ที่มีหน้าที่กำหนดค่าจ้าง

ส่วนที่ ๓

การจ่ายค่าจ้าง

กล่าวถึงลักษณะการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่าย กรณีนายจ้างล้มละลาย ค่าธรรมเนียมทนายใน
ข้อพิพาทค่าแรง

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๓. การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง ให้จ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๕)

หมวด ๒ ค่าตอบแทน

ส่วนที่ ๑ สิทธิได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดและวันลา

๑. สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๖)
๒. สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๗)
๓. สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๘)
๔. สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๙)

ส่วนที่ ๒ กรณีไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน

๑. กรณีต่างๆ ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕)
๒. กรณีไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๖)

ส่วนที่ ๓ การจ่ายค่าตอบแทน

๑. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลากรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๐)
๒. การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่ง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๑)
๓. การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๒)
๔. การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ส่วนที่ ๔

ข้อห้ามต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

กล่าวถึงรายละเอียดการห้ามนายจ้างหัก ค่าจ้างจากเงินเดือนลูกจ้าง รายละเอียดการห้ามหักเงินลูกจ้างไว้เป็นประกันความเสียหายต่อนายจ้าง รายละเอียดการห้ามหักค่าเสียหายจากเงินฝากลูกจ้างในความเสียหาย รายละเอียดการห้ามนายจ้างหักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างเพื่อความมั่นคงในงานของลูกจ้าง มาตรการตอบโต้ของนายจ้างอันเกี่ยวกับการลดค่าจ้างหรือประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งผิดกฎหมาย

ส่วนที่ ๕

การศึกษาค่าจ้าง การตกลงค่าจ้างและการกำหนดค่าจ้าง

กล่าวถึงอำนาจหน้าที่คณะกรรมการและหน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะกรรมการตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบการกระทำต่าง ๆ อันเกี่ยวกับค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย

ส่วนที่ ๖

การจัดการและการบังคับให้เป็นไปตามประมวลกฎหมาย

กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ของนายจ้างรวมไปถึงการขอทำสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการสืบหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในอันที่เกี่ยวกับการจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อใช้พิจารณาว่ามีการละเมิดการจ้างงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังมี รายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจในการสั่งหยุดการจ้างงานที่มีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย รวมไปถึงบทลงโทษ

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๕. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด กรณีที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างหยุดงานหรือหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๔)

๖. การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕)

๗. กำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๐)

๘. ความยินยอมหรือข้อตกลงของลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินให้ทำเป็นหนังสือ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๑)

๙. การห้ามหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดรวมทั้งข้อยกเว้นต่างๆที่สามารถหักได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖)

๑๐. การคำนวณอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเพื่อกำหนดค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๘)

๑๑. การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๙)

ส่วนที่ ๔ ค่าตอบแทนกรณีทำงานนอกห้องที่

๑. การทำงานนอกห้องที่ในวันหยุด มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับจ้างในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๑)

๒. การทำงานนอกห้องที่ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่าย แต่ถ้าเดินทางในวันหยุดมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับจ้างในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๒)

๓. นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานนอกห้องที่ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๓)

ส่วนที่ ๕ ค่าตอบแทนกรณีนายจ้างหยุดกิจการและเลิกจ้าง

๑. กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗)

๒. กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ลักษณะ ๒ ประกันสังคม

หมวด ๑ คณะกรรมการ

ส่วนที่ ๑ คณะกรรมการประกันสังคม

๑. คณะกรรมการประกันสังคมอำนาจหน้าที่คณะกรรมการประกันสังคม (มาตรา ๘ และมาตรา ๙)

๒. วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง (มาตรา ๑๐)

๓. การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

๔. กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง (ครบวาระ) ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปก่อน (มาตรา ๑๒)

๕. องค์กรประชุมในการประชุมคณะกรรมการ (มาตรา ๑๓)

ส่วนที่ ๒ คณะกรรมการการแพทย์

๑. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ (มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕)

๒. คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ในการปฏิบัติ การอย่างใดอย่างหนึ่งให้นำเรื่องการประชุมของคณะกรรมการมาใช้ด้วย (มาตรา ๑๖)

๓. อำนาจของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการสั่งให้บุคคล ส่งเอกสารหรือข้อมูลที่จำเป็นหรือส่งให้มาชี้แจงให้ (มาตรา ๑๗)

๔. เรื่องเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่น (มาตรา ๑๘)

ส่วนที่ ๓ สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการคณะกรรมการอื่นและคณะอนุกรรมการ ฯลฯ โดยมีเลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ (มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐)

ส่วนที่ ๔ กองทุนประกันสังคม

๑. หลักการของกองทุนประกันสังคม และองค์ประกอบของกองทุนประกันสังคม (ตาม พรบ. ประกันสังคม มาตรา ๒๑ - ๒๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๔

สุขภาพ ความปลอดภัยและสิทธิประโยชน์

ด้านสวัสดิการ

หมวด ๑

การแพทย์ ทัศนกรรม และความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ ๑

การบริการทางการแพทย์และทัศนกรรม

กล่าวถึงการเยียวยา ความช่วยเหลือเบื้องต้นทางการแพทย์ เช่นยา เครื่องมือ ปฐมพยาบาลที่ นายจ้างต้องจัดหา การบริการฉุกเฉินทางการแพทย์ และ ทัศนกรรม เช่น การมีอายุรแพทย์ พยาบาล ทัศนแพทย์ เพื่อให้บริการทั้งเต็มเวลา นอกเวลา โดยให้สอดคล้องกับจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ รวมทั้งจัดให้มี สถานพยาบาลหรือคลินิกทัศนกรรมที่รองรับคนไข้ฉุกเฉิน โดยมีเตียงและเครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอแก่ลูกจ้าง

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึง โปรแกรมสุขภาพ โดยการจัดให้มีแพทย์ดูแล โรคที่เกิดจากการประกอบ อาชีพ คุณสมบัติของบุคลากรทางด้านสุขภาพ แพทย์ ทัศนแพทย์ และพยาบาล และต้องฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องการแพทย์อุตสาหกรรม ความปลอดภัยในการประกอบอาชีพและสภาวะสุขภาพ รวมทั้งความช่วยเหลือของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดหาแพทย์และทัศนแพทย์ เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย ที่บาดเจ็บในกรณีฉุกเฉิน

หมวด ๒

ค่าชดเชยลูกจ้างและกองทุนประกันสังคม

ส่วนที่ ๑

นโยบายและคำนิยาม

รัฐจะต้องให้การสนับสนุนและพัฒนา ให้ลูกจ้างมีเครือข่าย และได้รับค่าชดเชยหากเกิดการ พิการหรือเสียชีวิต หรือสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์อื่น ๆ

บัญญัตินิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมาย คณะกรรมการ ระบบประกันสังคม ระบบประกันการบริการ โดยรัฐ ระบบนายจ้าง ลูกจ้างหุ้นส่วน สิทธิประโยชน์ การบาดเจ็บโดยมีสาเหตุ

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๒. เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทน (ตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา ๒๔)

๓. การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุนและการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง (ตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๖)

๔. ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันสิ้นปีปฏิทินให้คณะกรรมการเสนอบคูล และรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา ๒๗)

ส่วนที่ ๕ การสำรวจการประกันสังคม

๑. พระราชกฤษฎีกาเพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลแรงงาน (ตามพรบ. ประกันสังคม มาตรา ๒๘)

๒. อำนาจหน้าที่เลขานุการประกาศกำหนดพระราชกฤษฎีกา (ตามพรบ. ประกันสังคม มาตรา ๒๙)

๓. การส่งแบบสำรวจ (ตามพรบ. ประกันสังคม มาตรา ๓๐ - ๓๑)

๔. ข้อมูลในแบบสำรวจให้เป็นความลับ (ตามพรบ. ประกันสังคม มาตรา ๓๒)

หมวด ๒ การเป็นผู้ประกันตน

ส่วนที่ ๑ การเป็นผู้ประกันตน (ตามพรบ. ประกันสังคม มาตรา ๓๓ - ๔๕)

๑. กำหนดให้ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นผู้ประกันตน เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. กำหนดให้บุคคลที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาแล้วและต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง บุคคลนั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานพร้อมทั้งนำบัตรประกันสังคมที่สำนักงานออกให้มาให้สำนักงานบันทึกการเป็นผู้ประกันตน

๓. กำหนดให้บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างจะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

๔. กำหนดให้หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

จากการจ้างงาน การเจ็บป่วย ความพิการ การเสียชีวิต รายได้ สถานพยาบาล อายุรแพทย์ ค่าจ้างและเงินเดือน และค่าการศึกษา เป็นต้น

ส่วนที่ ๒

การบังคับใช้และความรับผิดชอบ

กองทุนประกันสังคมใช้กับลูกจ้างที่อยู่ในระบบ เช่น เกษียณ การจ้างแรงงานต่างชาติ โดยครอบคลุมทั้งแรงงานฟิลิปปินส์และแรงงานจาก ต่างชาติ กล่าวถึงขอบเขตของวันที่ใช้บังคับ การลงทะเบียนของนายจ้างและลูกจ้างในระบบ ข้อจำกัดของการบังคับใช้ เช่น ในกรณีที่พิการหรือเสียชีวิต การบาดเจ็บ การฆ่าตัวตาย เป็นต้น รวมทั้งกล่าวถึงขอบเขตของการบังคับใช้ การถอดถอนสิทธิประโยชน์

ส่วนที่ ๓

การบริหารจัดการ

กำหนดให้มี คณะกรรมการว่าด้วยเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดยให้อำนาจและหน้าที่ ในการกำหนดมาตรฐานการจ้างงาน การจัดทำข้อมูลสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุ โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ และกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น รวมทั้งการบริหารจัดการกองทุน ให้เป็นไปตาม Republic Act และ Commonwealths Act การลงทุนในเงินกองทุน การใช้สิทธิในข้อตกลง รวมทั้งการบังคับใช้

ส่วนที่ ๔

การให้เงินช่วยเหลือ

กล่าวถึงการให้เงินช่วยเหลือลูกจ้าง โดยมาจากส่วนต่าง ๆ ประกอบด้วย นายจ้าง และจากรัฐบาลของฟิลิปปินส์ โดยกำหนดอัตรา และกรณีของการช่วยเหลือไว้ด้วย

ส่วนที่ ๕

สิทธิประโยชน์ทางการแพทย์

กล่าวถึงบริการทางการแพทย์ อำนาจหน้าที่ การให้ความดูแลทางการแพทย์ การบำบัดรักษา อัตราค่าธรรมเนียม และค่าบริการ ในการฟื้นฟูสุขภาพ

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ส่วนที่ ๒ เงินสมทบ (ตามพรบ. ประกันสังคม มาตรา ๔๖ - ๕๓)

๑. กำหนดให้ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากัน ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

๒. สำหรับการประกันตนให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาล ออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนด

๓. กำหนดให้การกำหนดอัตราเงินสมทบให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน แต่ละคนถ้าเกินกว่าวันละห้าร้อยบาทให้คิดเพียงวันละห้าร้อยบาท ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับ นายจ้างหลายราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องส่งเป็น เงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้ จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ลักษณะ ๓

ประโยชน์ทดแทน

หมวด ๑ บททั่วไป

๑. ผู้ประกันตนหรือผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจาก การทำงาน (มาตรา ๕๔)

๒. ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณี ทูพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (มาตรา ๕๕)

๓. ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (มาตรา ๕๖)

๔. การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตน (มาตรา ๕๗)

๕. การรับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่เป็นบริการทางการแพทย์ (มาตรา ๕๘)

๖. ประกาศกำหนดเขตท้องที่ และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตน หรือคู่สมรสของ ผู้ประกันตน มีสิทธิรับบริการทางการแพทย์ได้ และบุคคลที่ประกันหรือคู่สมรสไม่ปฏิบัติตาม คำแนะนำ หรือคำสั่งของแพทย์ (มาตรา ๕๙ - ๖๐)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ส่วนที่ ๖

สิทธิของแรงงานที่พิการ

โดยหมายความรวมถึง แรงงานที่พิการบางส่วนของร่างกายอย่างชั่วคราว แรงงานที่พิการทุกส่วนของร่างกายอย่างถาวร ความพิการบางส่วนอย่างชั่วคราว และความพิการบางส่วนอย่างถาวร โดยกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินช่วยเหลือตามระดับของความพิการที่ต่างกัน ไป เช่น แขน ขา และตา เป็นต้น

ส่วนที่ ๗

สิทธิของแรงงานที่เสียชีวิต

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต จะได้รับค่าชดเชยต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดขั้นต่ำไว้ด้วย จนถึงเงินช่วยเหลือสำหรับการจัดการงานศพ

ส่วนที่ ๘

บทบัญญัติทั่วไปอันเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ในค่าตอบแทน

การให้ความช่วยเหลือโดยการอุปถัมภ์ตั้งแต่ลูกจ้างเสียชีวิต การบาดเจ็บที่รุนแรงจนถึงพิการ สิทธิประโยชน์คกทอดที่จะได้รับ เงินทดแทนในการเลี้ยงชีพ อายุความของการสิทธิประโยชน์ ช้อยกเว้นที่จะไม่ได้รับเงินคกทอด การยกเว้นภาษี รวมทั้งการที่นายจ้างต้องเสียค่าปรับในกรณีที่สาเหตุการเสียชีวิตของลูกจ้างเกิดจากความผิดพลาดในการคิดคั่งสัญญาความปลอดภัยด้วย

ส่วนที่ ๙

การบันทึก การรายงานและบทลงโทษ

การรายงานการเสียชีวิต หรือ ความพิการที่เกิดขึ้น เลิกจ้างหรือเครือญาติต้องรายงานความเจ็บป่วยหรือความตายค่อนายจ้าง และถ้านายจ้างได้รับรู้ถึงความเจ็บป่วยหรือการตายของลูกจ้างแล้วก็ไม่จำเป็นต้องรายงาน รวมทั้งนายจ้างต้องจัดทำบันทึกลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิต และเก็บไว้เป็นแฟ้มประวัติ และกล่าวถึงกรณีที่ลูกจ้างให้ข้อมูลที่ผิด เกี่ยวกับความเจ็บป่วยหรือความตาย รวมถึงกรณีที่นายจ้างโกงค่าสินไหมทดแทน นายจ้างจะต้อง รับผิดชอบ

การลงโทษทางอาญา โดยใช้ตาม กฎหมายที่กำหนด และกำหนดค่าให้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่เจ็บป่วย เสียชีวิต หรือพิการ ตั้งแต่วันที่ได้กำหนดไว้เป็นต้นไป รวมทั้งกล่าวถึงกฎหมายที่ได้ยกเลิกไปแล้ว

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๑. การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้น เกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (มาตรา ๖๑)
๒. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร (มาตรา ๖๑ ทวิ)

หมวด ๒ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

๑. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน (มาตรา ๖๒)
๒. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน (มาตรา ๖๓)
๓. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ (มาตรา ๖๔)

หมวด ๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

๑. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา (มาตรา ๖๕)
๒. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ (มาตรา ๖๖)
๓. ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร (มาตรา ๖๗)
๔. ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน ไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้ (มาตรา ๖๘)

หมวด ๔ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

๑. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ เดือน (มาตรา ๖๙)
๒. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ (มาตรา ๗๐)
๓. ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ (มาตรา ๗๑)
๔. ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว (มาตรา ๗๒)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

หมวด ๓

การให้ความดูแลเรื่องการแพทย์

เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญที่ ๖๑๑๑

หมวด ๔

การศึกษาผู้ใหญ่

กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานในวัยทำงาน

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมวด ๕ ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

๑. ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย (มาตรา ๗๓)

๒. ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ (มาตรา ๗๓ ทวิ)

หมวด ๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

๑. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน (มาตรา ๗๔)

๒. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร (มาตรา ๗๕)

๓. ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร (มาตรา ๗๕ ทวิ)

๔. ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกิน ๒ คน (มาตรา ๗๕ ครี)

๕. ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ (มาตรา ๗๕ จัควา)

หมวด ๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

๑. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม (มาตรา ๗๖)

๒. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ (มาตรา ๗๗)

๓. ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ (มาตรา ๗๗ ทวิ)

๔. ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้จัดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงแล้วแต่กรณี (มาตรา ๗๗ ครี)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๕. ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ (มาตรา ๗๖ จัตวา)

๖. ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกันให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้และเงินบำเหน็จชราภาพแทน (มาตรา ๗๖ เบญจ)

หมวด ๘ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

๑. ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข (มาตรา ๗๘)

๒. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย (มาตรา ๗๘)

ลักษณะ ๔

เงินทดแทน

หมวด ๑ บททั่วไป

๑. การได้สิทธิและประโยชน์ตามมาตรานี้ไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายอื่น (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑)

๒. หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินทดแทนให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินนายจ้าง (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕)

๓. นายจ้างรับเหมาช่วงได้จ่ายเงินทดแทนให้ผู้รับเหมาที่ต้องรับผิดชอบ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๐)

๔. การว่าจ้างด้วยรับเหมาค่าแรง ให้ผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาค่าแรงร่วมรับผิดชอบ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๑)

๕. กำหนดเวลา ให้เป็นไปตามกฎหมายนี้ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๒)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมวด ๒ เงินทดแทน

ส่วนที่ ๑ การรับเงินทดแทนของลูกจ้าง

๑. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาโดยทันที (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๓)
๒. กรณีลูกจ้างฟื้นฟูให้นายจ้างตามความจริง (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๕)
๓. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วยจนตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๖)
๔. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายและไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างเป็นผู้จัดการให้ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๖)
๕. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๘)
๖. เมื่อนายจ้างจ่ายค่าทดแทนกรณีลูกจ้างยังไม่ตาย ถ้าภายหลังลูกจ้างตายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนแก่ผู้มีสิทธิ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๑๕)

ส่วนที่ ๒ การตกทอดและส่วนเหลือเงินทดแทน

๑. ลูกจ้างตาย ให้บิดา มารดา สามีภรรยาหรือบุตร มีสิทธิได้รับ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๐)
๒. เงินทดแทนตกทอดตามมาตรา ๒๐ ให้ได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๑)

ส่วนที่ ๓ การยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน

๑. ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเสพของมีนเมา จงใจทำตนเองหรือยอมให้กระทำ ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๒)

หมวด ๓ กองทุนเงินทดแทน

๑. ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๖)
๒. กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วย (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๗)
๓. เงินและทรัพย์สินของกองทุนเป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงานประกันสังคม (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๘)
๔. การรับจ่ายและรักษาเงินเป็นไปตามระเบียบ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๒๕)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๕. ให้สำนักงานเสนาบดีดูแลให้ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๐)

หมวด ๔ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการแพทย์

ส่วนที่ ๑ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

๑. ให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๑)
๒. อำนาจคณะกรรมการ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๒)
๓. วาระของกรรมการ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๓)
๔. การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๔)
๕. การรักษาการณ์ของคณะกรรมการ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๕)
๖. องค์กรประชุมของคณะกรรมการ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๖)
๗. กรรมการผู้มีส่วนได้เสียห้ามประชุม (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๗)

ส่วนที่ ๒ คณะกรรมการแพทย์

๑. ให้มีคณะกรรมการแพทย์ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๘)
๒. องค์กรประชุมคณะกรรมการแพทย์ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๓๙)
๓. อำนาจคณะกรรมการแพทย์ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๐)
๔. การตั้งอนุกรรมการ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๑)
๕. อำนาจในการเรียกเอกสาร สิ่งของ หรือข้อมูล (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๒)
๖. เบี้ยประชุม (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๓)

หมวด ๕ เงินสมทบ

๑. ให้กระทรวง ฯ ประกาศประเภทของเงินสมทบ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๔)
๒. กระทรวงมีอำนาจออกประกาศอัตราเงินสมทบ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๕)

หมวด ๖ การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้องและการอุทธรณ์

ส่วนที่ ๑ การยื่นคำร้อง

๑. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายให้นายจ้างแจ้งสำนักงาน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๔๘)
๒. เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงิน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา

๔๙)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ส่วนที่ ๒ การพิจารณาคำร้อง

๑. เมื่อมีการแจ้งให้พนักงานสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน (พรบ. เงินทดแทนมาตรา ๕๐)
๒. ถ้าภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงผลการประสบอันตรายให้นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งใหม่ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๑)

ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์

๑. นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิ ไม่พอใจคำสั่งให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ (พรบ. เงินทดแทนมาตรา ๕๒)
๒. ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยคณะกรรมการให้ฟ้องศาล (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๓)
๓. การอุทธรณ์หรือฟ้องศาล ไม่เป็นการทุเลาการบังคับ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๔)
๔. นายจ้างอุทธรณ์หรือนำคดีไปสู้ศาลไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๕)
๕. ให้บังคับแก่ผู้จ่ายเหมาชั้นต้นเหมาช่วงรับเหมาค่าแรง (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๖)

หมวด ๗ พนักงานเจ้าหน้าที่

๑. อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๗)
๒. การอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๘)
๓. การปฏิบัติหน้าที่พนักงานต้องแสดงบัตร (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๕๙)
๔. ให้เจ้าพนักงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๖๐)

หมวด ๘ การส่งหนังสือ

- การส่งหนังสือให้ส่งไปยังภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ (พรบ. เงินทดแทน มาตรา ๖๑)

ลักษณะ ๕

ค่าชดเชยและสวัสดิการ

หมวด ๑ ค่าชดเชย

๑. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง (ตามพรบ. คุ้มครองแรงงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

มาตรา ๑๑๘) โดยกำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเป็น ๕ อัตรา คือ ทำงานครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน ทำงานครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ได้ ๕๐ วัน ทำงานครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ได้ ๑๘๐ วัน ทำงานครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ได้ ๒๔๐ วัน และทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไปได้ ๓๐๐ วัน เว้นแต่จะเข้า ข้อยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

๒. และกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (ตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๕)

๓. ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้งห้องที่อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การดำรงชีพปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว โดยให้นายจ้าง บอกกล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ถ้าไม่ประสงค์จะย้ายตาม โดยมี สิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินช่วยเหลือ ๕๐% ของค่าชดเชยปกติตามมาตรา ๑๒๑

๔. กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือการค่าชดเชยปกติ กรณี นายจ้างเลิกจ้าง เพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี โดย ลูกจ้างต้องทำงานมาครบ ๖ ปี และได้ค่าชดเชยพิเศษปีละ ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน รวมแล้วไม่เกิน ๑๖๐ วัน

หมวด ๒ สวัสดิการแรงงาน (พรบ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๒)

ส่วนที่ ๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

๑. องค์ประกอบของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย(พรบ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๒ - ๕๕)

๒. อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

๓. กำหนดให้นาฬิกาการ ตามมาตรา ๑๘๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ แห่งพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยอนุโลม (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๔)

ส่วนที่ ๒ การจัดให้มีสวัสดิการ

๑. การออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

๒. ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน (พรบ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๖)

๓. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๖

ภายหลังการจ้างงาน

หมวด ๑

การสิ้นสุดการจ้างงาน

กล่าวถึงกรณีที่นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเว้นแต่กฎหมายจะได้กำหนดเหตุดังกล่าวไว้ หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมก็จะมีสิทธิให้เข้าทำงานในที่เดิมได้โดยไม่เสียสิทธิเดิมที่เคยมีมา เหตุที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถเลิกสัญญาได้

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

๔. อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๗)

๕. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๘)

๖. ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวง หรือตามที่มิขัดตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๙)

ลักษณะ ๖

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวด ๑ บทเปิดเสรีทั่วไป

ส่วนที่ ๑. หลักการ และวัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๖)

๑. เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน
๒. เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างตาย
๓. หรือเพื่อในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
๔. รายได้ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบ (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๗
วรรคหนึ่ง)

๕. ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชี (พรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๗
วรรค สอง)

๖. การส่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด (พรบ. คุ้มครองแรงงาน ๑๒๘)

๗. เงินและทรัพย์สินของกองทุน ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน (พรบ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๙)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

ส่วนที่ ๒ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑. องค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๘)

๒. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๙)

๓. กำหนดให้นำหลักการ ของมาตรา ๑๒๘ วรรคสอง มาตรา ๑๒๙ มาตรา ๑๓๐ มาตรา ๑๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๓๒ และมาตรา ๑๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยอนุโลม

หมวด ๒ การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑. ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและหน้าที่นายจ้างและลูกจ้างกรณีเมื่อมีการเป็นสมาชิกของกองทุนสงเคราะห์ (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๐)

๒. หน้าที่นายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับเงินสะสมและเงินสมทบของกองทุนสงเคราะห์ กรณีมีการสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสงเคราะห์แล้ว (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๑)

๓. กรณีมีการไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสงเคราะห์หรือส่งใช้ไม่ครบ (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๒)

๔. การจ่ายเงินจากเงินกองทุนสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๓ -ม. ๑๓๕)

๕. อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในกรณีมีการไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสงเคราะห์หรือส่งใช้ไม่ครบ โดยมีอำนาจออกคำสั่งยึด อายัด หรือขายทอดตลาด (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๖)

๖. สิทธิเรียกเงินกองทุนสงเคราะห์ไม่อาจ โอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๗)

๗. หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในการเสนอขอบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน(พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓๘)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

บรรพ ๕

การทำงานและประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

ลักษณะ ๑

การทำงานของคนต่างด้าว

หมวด ๑ บทเบ็ดเสร็จทั่วไป

๑. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวตาม (๑)-(๗) เช่นการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๔)

๒. การห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานในท้องที่ใด และเมื่อใด ให้กำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกา (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๖)

๓. คนต่างด้าวจะทำงานในราชอาณาจักรได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่ รัฐมนตรีมอบหมายตามพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดงานที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๗)

๔. อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๖)

หมวด ๒ ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑ การขอใบอนุญาตการทำงาน

๑. สิทธิของบุคคลที่จะรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๘)

๒. การกำหนดเงื่อนไขในใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๙)

๓. กรณีใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๐)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๑

ก่อนการจ้างงาน

หมวด ๒

การจ้างงานคนต่างด้าวที่ไอร์แลนด์ที่อยู่

กล่าวถึงรายละเอียดการจ้างแรงงานต่างด้าว การห้ามแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานไปเป็นอย่างอื่น
บทลงโทษ การให้นายจ้างทำรายชื่อบุคคลต่างด้าวให้แก่เลขาธิการฯ

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๔. การกำหนดลักษณะคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาต (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๑)

๕. ลักษณะคนต่างด้าวจำเพาะ ๔ ประเภทที่จะขอใบอนุญาตได้ต่อเมื่อรัฐมนตรีกำหนด (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๒)

๖. อายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๓)

๗. อายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๒๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๔๑)

๘. การขยายระยะเวลาใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๔)

๙. การต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๕)

๑๐. การอุทธรณ์กรณีไม่ออกใบอนุญาต หรือไม่อนุญาต หรือไม่ต่อใบอนุญาต หรือไม่ให้ทำงานอื่น หรือไม่ให้เปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ทำงานของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๖)

ส่วนที่ ๒ หน้าที่ของคนต่างด้าวผู้รับใบอนุญาต

๑. หน้าที่ผู้รับใบอนุญาตจะต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัว หรือที่ทำงาน (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๗)

๒. หน้าที่ผู้รับใบอนุญาตกรณีใบอนุญาตชั่วคราวหรือสูญหาย (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๑๘)

๓. หน้าที่คนต่างด้าวต้องส่งมอบใบอนุญาตใบอนุญาตคืนเมื่อคนต่างด้าวเลิกทำงาน (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๐)

๔. การทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่อื่น หรือสถานที่ทำงานอื่นให้แตกต่างไปจากใบอนุญาต (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๑)

หมวด ๓ บุคคลผู้รับคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน

๑. การห้ามรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๒)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๒. หน้าที่ของบุคคลผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๓)

หมวด ๔ คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

๑. บุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๔)
๒. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๕)
๓. การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๖)
๔. หน้าที่ของคณะกรรมการ (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๗)
๕. องค์ประชุมของคณะกรรมการ (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๘)
๖. การตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อให้ทำกิจการหรือพิจารณาเรื่องใด (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๒๙)

หมวด ๕ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงาน

๑. อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานในการปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องการทำงานของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๓๐)
๒. หน้าที่ของเจ้าพนักงานในการแสดงบัตรประจำตัวในการปฏิบัติหน้าที่ (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๓๑)
๓. ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงานของคนต่างด้าวนี้ให้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๓๒)

ลักษณะ ๒

การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

หมวด ๑ บทเบ็ดเสร็จทั่วไป

๑. การอนุญาตให้คนต่างด้าวประกอบธุรกิจตามพระราชบัญญัตินี้ให้ค้ำนึ่งถึงผลดีและผลเสียของประเทศ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๕)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๒. คนต่างด้าวที่ห้ามประกอบธุรกิจในฐานะสมาชิก (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๖)

๓. คนต่างด้าวจะประกอบธุรกิจได้เมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีเฉพาะประเภทธุรกิจที่รัฐมนตรีได้ประกาศ การรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๗)

หมวด ๒ การอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๘-๑๕)

ส่วนที่ ๑ ประเภทธุรกิจที่อนุญาตหรือไม่อนุญาต

๑. ประเภทธุรกิจที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๘)

๒. การปรับปรุงและแก้ไขประเภทธุรกิจตามบัญชีท้าย และหลักเกณฑ์การปรับปรุงประเภทธุรกิจ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๙)

๓. บทยกเว้นคนต่างด้าวตามมาตรา ๕ , ๘ , ๑๕ , ๑๗ , และมาตรา มาตรา ๑๘ ตาม พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการประกอบธุรกิจตามบัญชีแนบท้ายได้เมื่อรัฐบาลได้อนุญาตเป็นการเฉพาะกาล (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง)

๔. คนต่างด้าวที่ประกอบธุรกิจโดยสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพัน ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญานั้น(พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๐ วรรคสอง)

๕. หน้าที่ของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๐ แห่ง พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการประกอบธุรกิจตามบัญชีแนบท้าย (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๑)

๖. หน้าที่คนต่างด้าวที่ประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรม (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๒)

๗. กรณีประเภทธุรกิจตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ มิให้นำไปใช้บังคับในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดเรื่องการถือหุ้น การเป็นหุ้นส่วน หรือการลงทุนของคนต่างด้าวโดยให้ใช้บังคับกรณีดังกล่าวตามกฎหมายนั้น ๆ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

๘. กำหนดการลงทุนของคนต่างด้าวในการเริ่มต้นประกอบธุรกิจในประเทศ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๔)

๙. คนต่างด้าวที่จะประกอบธุรกิจตามบัญชี ๒ ต้องมีหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการถือหุ้น (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๕)

ส่วนที่ ๒ การขออนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๖-มาตรา ๒๒)

๑. คุณสมบัติคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาต (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๖)

๒. ขั้นตอนการขออนุญาตประกอบธุรกิจ และการการอนุญาต หรือ ไม่อนุญาตให้ประกอบธุรกิจ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๗)

๓. อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง กำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตต้องปฏิบัติ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๘)

๔. เหตุแห่งการสั่งพักใบอนุญาตชั่วคราวหรือสั่งระงับการประกอบธุรกิจชั่วคราวและอำนาจอธิบดีในการสั่งพักใบอนุญาต และขั้นตอนการเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรอง (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๑๙)

๕. สิทธิผู้ถูกสั่งพักหรือระงับใบอนุญาตหรือการประกอบธุรกิจหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองในการอุทธรณ์คำสั่ง (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๐)

๖. อายุใบอนุญาตและหนังสือรับรองในการประกอบธุรกิจ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง)

ส่วนที่ ๓ หน้าที่ของผู้รับอนุญาตหรือหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจ

๑. หน้าที่ผู้รับใบอนุญาต หรือหนังสือรับรองในการแสดงใบอนุญาตหรือหนังสือรับรอง (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๑ วรรคสอง)

๒. หน้าที่ผู้รับใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองในกรณีใบอนุญาตชำรุดสูญหาย (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๑ วรรคสาม)

๓. การขอและการออกไปแทนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรอง (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๑ วรรคสี่)

๔. หน้าที่ผู้รับใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองกรณีเลิกประกอบธุรกิจหรือย้ายสำนักงานหรือสถานที่ประกอบธุรกิจ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๒)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงการประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมวด ๓ คณะกรรมการประกอบธุรกิจคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑ คณะกรรมการและอำนาจเจ้าหน้าที่ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๓- ๒๖)

๑. บุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๓)

๒. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๔)

๓. การพ้นจากตำแหน่งตามวาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๕)

๔. อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ (พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๒๖)

ส่วนที่ ๒ การประชุมของคณะกรรมการและอนุกรรมการ (ม. ๒๗- ม.๒๘)

๑. องค์ประชุมของคณะกรรมการ (มาตรา ๒๗)

๒. อำนาจคณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการและองค์ประชุมของคณะกรรมการ (มาตรา ๒๘)

หมวด ๔ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงาน (ม.๒๙ - ม. ๓๓)

๑. อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (มาตรา ๒๙)

๒. อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายนี้ (มาตรา ๓๐)

๓. หน้าที่ของนายทะเบียนกรณีมีการขอตรวจและขอคัดสำเนาเอกสารที่นายทะเบียนเก็บรักษา (มาตรา ๓๑)

๔. หน้าที่ของเจ้าพนักงานในการแสดงบัตรประจำตัวในการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา ๓๒)

๕. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา ๓๓)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

--

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

บรรพ ๖

บทกำหนดโทษ

๑. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน มาตรา ๗๓-๘๓)
๒. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๔๔-๑๕๕)
๓. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๗-๑๕๕)
๔. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๗๓-๘๑)
๕. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา ๕๒-๑๐๒)
๖. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.เงินทดแทน มาตรา ๖๒-๖๖)
๗. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.การทำงานของคนต่างด้าว มาตรา ๓๓-๔๑)
๘. บทกำหนดโทษ (ตามพรบ.การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว มาตรา ๓๔-๔๒)

ภาค ๒

การจัดตั้งศาลแรงงานหรือพิจารณาคดีแรงงาน

หมวด ๑ ศาลแรงงาน

๑. การจัดตั้งศาลแรงงานกลาง, ภาค และจังหวัด (มาตรา ๕ - ๗)
๒. อำนาจของศาลแรงงาน (มาตรา ๘ - ๙)
๓. การสังกัดของศาลแรงงาน (มาตรา ๑๐)

หมวด ๒ ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

๑. จำนวนผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน (มาตรา ๑๑)
๒. การแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงาน (มาตรา ๑๒)
๓. จำนวนของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด (มาตรา ๑๓)
๔. การแต่งตั้ง คุณสมบัติและการพ้นจากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบ (มาตรา ๑๔ - ๑๖)
๕. องค์กรคณะและการพิจารณาพิพากษาศาลแรงงาน (มาตรา ๑๗ - ๒๔)

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๗

บทลงโทษ และบทเฉพาะกาล

หมวด ๑

บทลงโทษและความรับผิดชอบ

กล่าวถึงโทษปรับและจำคุกสำหรับการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย และการลงโทษผู้กระทำความผิดที่มีใช้บุคคลธรรมดา

หมวด ๒

การฟ้องและเรียกค่าเสียหาย

กล่าวถึงอายุความ การเรียกให้ชดใช้เงิน ระยะเวลาในการการรวบรวมเอกสาร

บรรพ ๘

ก่อนการจ้างงาน

หมวด ๑

การจ้างงานและสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ ๓

บทบัญญัติเพิ่มเติม กล่าวถึงบทลงโทษการจ้างงานที่ขัดต่อกฎหมาย

โครงสร้างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมวด ๓ วิธีพิจารณาแรงงาน

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

การดำเนินพิจารณาในศาลแรงงาน (มาตรา ๒๐ - ๓๒) .

ส่วนที่ ๒

วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน (มาตรา ๓๓ - ๕๓)

หมวด ๔ อุตกรรม

กระบวนการในการอุตสาหกรรม (มาตรา ๕๔ - ๕๗)

หมวด ๕ วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง (มาตรา ๕๘)

บทเฉพาะกาล

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

บรรพ ๖

ภายหลังการจ้างงาน

หมวด ๓

บทชั่วคราวและบทเฉพาะกาล

กล่าวถึงการบังคับใช้กฎหมายกับการเรียกร้องหรือฟ้องร้องก่อนที่ประมวลกฎหมายจะได้ออกมา การกำหนดให้มีการตั้งหน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงการยกเลิกบางหน่วยงาน การจัดการกับบุคลากร ภายหลังจากที่บางหน่วยงาน ได้ถูกยุบลงด้วยบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมายเหตุ : เนื่องจากความเป็นมาของสังคมไทยกับฟิลิปปินส์ มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในข้อความเบื้องต้นของประมวลกฎหมายแรงงานของ ฟิลิปปินส์จึงมีเรื่องการยกเลิกการถือครองที่ดิน เพื่อลดความแตกต่างระหว่างชนชั้นในสังคม ทั้งนี้ ชนชั้นแรงงานจะได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้น ส่วนสังคมไทยมีปัญหาแรงงานด้านอื่น เช่น ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

หมายเหตุ : ในโครงร่างประมวลกฎหมาย แรงงานของไทยไม่ได้นำพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มารายงานไว้ด้วย เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งจะได้นำไปเป็นหลักของกรรมาธิการร่างพระราชบัญญัติบริหารจัดการแรงงาน พ.ศ. ต่อไป

แต่อย่างไรก็ดี จะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการคุ้มครองแรงงาน เป็นหลัก ดังนั้นถ้าเรื่องใดมีวัตถุประสงค์ให้การคุ้มครองแรงงานก็จะนำมา รวมไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานด้วย ซึ่งในบรรพ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามประมวล กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ เห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรให้การคุ้มครอง

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ความเห็นเบื้องต้น

ส่วนที่ ๒

การยกเลิกการถือครองที่ดิน

กล่าวถึงวัตถุประสงค์ การถือครองที่ดิน การตีราคาที่ดิน สถานะความเห็นเจ้าของ

บรรพ ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมวด ๑

โปรแกรมพัฒนาศักยภาพมนุษย์แห่งชาติ

ส่วนที่ ๑

นโยบายแห่งชาติและการจัดการระบบการทำงาน

กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของแผนงาน หน่วยงานหรือคณะกรรมการที่รับผิดชอบรายละเอียดแผนงาน สำนักงานที่รองรับรายละเอียดแบบงาน

หมวด ๒

การฝึกอบรมและการจ้างงานพิเศษ

ส่วนที่ ๑

เด็กฝึกงาน

กล่าวถึงวัตถุประสงค์เพื่อรองรับการสร้ากศักยภาพในบุคคล และให้ความคุ้มครองแก่เด็กฝึกงาน คุณสมบัติเด็กฝึกงาน รายละเอียดความตกลง การทำสัญญาตกลง การสอบสวนการละเมิดข้อตกลงในการฝึกงาน การอุทธรณ์ค่าแรง

ส่วนที่ ๒

ผู้เรียนรู้งาน

กล่าวถึงข้อตกลงของผู้เรียนรู้งานเงื่อนไขการจ้างผู้เรียนรู้งานให้เข้าทำงาน การจ่ายค่าแรง

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

หมายเหตุ : ในโครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทยไม่มี เรื่อง “การระงับข้อพิพาท โดยวิธีอนุญาโตตุลาการ” เนื่องจาก ในชั้นต้น เป็นเพียงการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมารวบรวมและศึกษา แล้วนำมาปรับทำเป็นโครงร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ซึ่งถ้าได้ศึกษาประมวลกฎหมาย แรงงาน ซึ่งถ้าได้ศึกษาประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์แล้วเห็นว่าส่วนที่มีประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสังคมไทยได้ เช่น เรื่องการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ จึงจะนำมาใส่ไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานในชั้นต่อไป

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ส่วนที่ ๓

ผู้ทำงานที่มีอุปสรรคทางร่างกายและจิตใจ
กล่าวถึงค่านิยม เงื่อนไขการทำงาน รายละเอียดและข้อตกลง

บรรพ ๓

เงื่อนไขการจ้าง

หมวด ๓

เงื่อนไขการจ้างงานสำหรับลูกจ้างกลุ่มพิเศษ

ส่วนที่ ๓

การจ้างงานแม่บ้าน

กล่าวถึงค่าจ้างขั้นต่ำ การจัดให้มีสวัสดิการอาหารและยาแก่แม่บ้าน การให้โอกาสแม่บ้านให้
ได้รับการศึกษา การจ่ายเงินชดเชยกรณีไล่ออก การห้ามไม่ให้นายจ้างใช้ให้แม่บ้านทำงานนอกเหนือ
ไปจากที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

ส่วนที่ ๔

การจ้างงานผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน

กล่าวถึงนิยามในการพิจารณาบุคคลที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เลขาธิการ
กำหนดไว้

บรรพ ๕

แรงงานสัมพันธ์

หมวด ๗ ก.

การระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ

กล่าวถึงกลไกในการร้องทุกข์และการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ เขตอำนาจในการ
ตัดสินคดีของอนุญาโตตุลาการและองค์คณะอนุญาโตตุลาการ เขตอำนาจในการตัดสินคดีเหนือ
ข้อพิพาทแรงงานอื่น ๆ กระบวนวิธีพิจารณาความของอนุญาโตตุลาการ ค่าใช้ในการอนุญาโตตุลาการ

โครงร่างประมวลกฎหมายแรงงานของไทย

แต่อย่างไรก็ดี มีข้อสังเกตคือประเทศไทยมีพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. ๒๕๔๕

หมายเหตุ : ในบรรพ ๕ “แรงงานสัมพันธ์” หมวด ๘ ส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ เป็นการควบคุมแรงงานคนต่างด้าวในเชิงการประกอบอาชีพ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ แต่ในการรับรองสิทธิเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรของแรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานในกฎหมายไทย สิทธิประโยชน์ของแรงงานในกฎหมายไทย รับรองสิทธิของแรงงานสัญชาติไทยเท่านั้น

ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

และค่าธรรมเนียมขององค์คณะอนุญาโตตุลาการ โดยพิจารณาจาก ๕ ปีจวบ

บรรพ ๕

หมวด ๘

การประท้วงปิดโรงงานและกิจกรรม
ของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

ส่วนที่ ๑

การประท้วงและปิดโรงงาน

กล่าวถึงการล้อมรั้ว การนัดหยุดงานและการปิดโรงงาน กิจกรรมที่ถูกระงับ การเสนอให้มีการลงคะแนนลับ การจับและกักขัง

ส่วนที่ ๒

การให้ความช่วยเหลือไปยังองค์กรแรงงานต่าง ๆ

ส่วนที่ ๓

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับในส่วนต่างประเทศ

ส่วนที่ ๔

บทลงโทษในกรณีฝ่าฝืน

บรรพ ๖

ภายหลังการจ้างงาน

หมวด ๒

การเกษียณ

กล่าวถึงเหตุในการเกษียณและประโยชน์ผู้ที่เกษียณจะได้รับตามกฎหมาย

ภาคผนวก



คำสั่งรัฐสภา
ที่ ๕๑ /๒๕๔๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกร่างประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภา

เนื่องจากประธานรัฐสภาได้มีนโยบายต่อที่ประชุมผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้พิจารณาศึกษาการจัดทำประมวลกฎหมายของต่างประเทศเพื่อมาดำเนินการจัดทำประมวลกฎหมายของประเทศไทย ประกอบกับฝ่ายบริหารได้มีคณะกรรมการนโยบายแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนากฎหมาย ซึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำประมวลกฎหมายเพื่อความสะดวกของประชาชนในการค้นคว้ากฎหมายขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนและร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติในการพัฒนากฎหมายของประเทศ จึงเห็นสมควรให้มีคณะกรรมการกร่างประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภาขึ้น เพื่อเป็นการนำร่องและเป็นต้นแบบของการจัดทำประมวลกฎหมายอื่น ๆ ของฝ่ายนิติบัญญัติต่อไป คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๑. นายเอกพร รักความสุข	ประธานกรรมการ
๒. นายสุชาติ ลายน้ำเงิน	รองประธานกรรมการ
๓. ศาสตราจารย์ ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล	รองประธานกรรมการ
๔. ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ	รองประธานกรรมการ
๕. นายพิฑูร พุ่มหิรัญ	รองประธานกรรมการ
๖. นายทิวา เงินขวง	กรรมการ
๗. นายรังสฤษฏ์ จันทรัตน์	กรรมการ
๘. นายวิจักขณ์ นาควัชระ	กรรมการ
๙. รองศาสตราจารย์ กำชัย จงจักรพันธ์	กรรมการ
๑๐. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์	กรรมการ
๑๑. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นายวรวิทย์ เจริญเลิศ	กรรมการ
๑๓. นายโชคชัย สุทธาเวช	กรรมการ
๑๔. นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์	กรรมการ
๑๕. นายบุญชัย จันทร์สมิตมาศ	กรรมการ
๑๖. นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง	กรรมการ
๑๗. นายปิยะเชษฐ แคล้วกลาด	กรรมการ
๑๘. นายวรพชร ดิษยะศริน	กรรมการ

๑๙.	รองศาสตราจารย์ วรพล พรหมภิบุตร	กรรมการ
๒๐.	นายวัชร แววจำ	กรรมการ
๒๑.	นายบุญเทียน คำชู	กรรมการ
๒๒.	นางอัญชลี เจริญศรี	กรรมการ
๒๓.	นายวิทวัส ธรรมวิรัช	กรรมการ
๒๔.	นางสุดาศิริ วดวงศ์	กรรมการ
๒๕.	นายสุวรรณ สุขประเสริฐ	กรรมการ
๒๖.	นายสุวิทย์ หาทอง	กรรมการ
๒๗.	นางสาวอภิญญา วงษานุกัสน์	กรรมการ
๒๘.	นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์	กรรมการและเลขานุการ
๒๙.	นายสมบัติ ทวีศิลป์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๐.	นางฉัตรารักษ์ วิวัฒนวานิช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

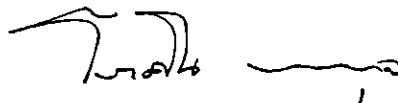
ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. พิจารณาศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศไทย
๒. จัดประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
๓. กำหนดรูปแบบและยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน
๔. ตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร และให้รายงาน

ผลการดำเนินงานให้ประธานรัฐสภาทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๘



(นายโกติน พลกุล)

ประธานรัฐสภา

ที่ปรึกษาคณะกรรมการจัดทำ

- | | |
|--------------------------|---|
| ๑. นายเอกพร รักความสุข | ประธานคณะกรรมการร่างประมวลกฎหมายแรงงาน
ของรัฐสภา |
| ๒. นางสาวอภิญญา วัฒนาศุภ | ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย |
| ๓. นายสมบัติ ทวีศิลป์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ๒ |
| ๔. นายคุณวุฒิ ต้นตระกูล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย |
| ๕. นายจีรพงศ์ วัฒนะรัตน์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ๑ |

คณะกรรมการจัดทำ

- | | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|
| ๑. นายเกียรติศักดิ์ ณะมะรินทร์ | นิติกร ๗ ว. | ๒. นายสุเทพ สิริพงษ์กุล | นิติกร ๖ |
| ๓. นางภัทรวดี ชินชนะ | นิติกร ๖ | ๔. นายธนพล สินธารา | นิติกร ๕ |
| ๕. นางสาวรุจิเรข ชุ่มเกษรกุลกิจ | นิติกร ๕ | ๖. นายชนาท จิตติโคโซ | นิติกร ๕ |
| ๗. ร.ต.ท.หญิงรัตนาวัลย์ ขัดพันธ์ | นิติกร ๔ | ๘. นางสาวขวัญใจ สุชาติพงศ์กุล | นิติกร ๔ |
| ๘. นายสมัชญ์ สมบัติพานิช | นิติกร ๔ | ๑๐. นางสาวปิยนุช สว่างแจ้ง | นิติกร ๔ |
| ๑๑. นายปริพันธ์ โตอคิเทพย์ | นิติกร ๔ | ๑๒. นายพิทขา เขียวคอกน้อย | นิติกร ๔ |
| ๑๓. นายกานต์ ราชนา | นิติกร ๓ | ๑๔. นางสาวนันทิรา โพธิ์ชัย | นิติกร ๓ |
| ๑๕. นายสถิตย์ ส่องศรีบุญสิทธิ์ | นิติกร ๓ | ๑๖. นายเอกวัฒน์ จิตตำรว | นิติกร ๓ |
| ๑๗. นายพฤษ สรบบปรี | นิติกร ๓ | ๑๘. นางสาวเรณู รามหนู | นิติกร ๓ |
| ๑๘. นายศิริพงษ์ สถาอุ้น | นิติกร ๓ | ๒๐. นางสาวนภารัตน์ กิมทรง | นิติกร ๓ |
| ๒๑. นางปทุมศรี สมิ ควงรัตน์ | วิทยากร ๘ ว. | ๒๒. นางจรรวรรณ สุขุมลพงษ์ | วิทยากร ๗ ว. |
| ๒๓. นายภาสกร เหล่าห้ำ | วิทยากร ๗ ว. | ๒๔. นายภิญญา สันติพลวุฒิ | วิทยากร ๗ ว. |
| ๒๕. นางสาวสนธิกาญจน์ อุดมเศรษฐ์ | วิทยากร ๖ | | |

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร