

บรรณานุกรม



ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2543). ระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2526). การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- _____. (2535). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- _____. (2540). สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ.
- _____. (2546). กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- _____. (2546). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:
วิทยุชน.
- _____. (2550). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :
วิทยุชน.
- _____. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- _____. (2551). กฎหมายแรงงาน (รวมคำบรรยาย) ภาค 1 สมัยที่ 61 (พิมพ์ครั้งที่ 9).
กรุงเทพฯ: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งบัณฑิตยสภา.
- _____. (2551). ปุจฉา-วิสัชนา:กฎหมายแรงงานพร้อมแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ธนาพรเส.
- เกษมสันต์ วัฒวรรณและอรุณพล มนต์ไพบูลย์. (2548). กฎหมายแรงงานและปัญหาในทาง
ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ธนาพรเส.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2547). กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวุฑูร. (2530). กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2542). กฎหมายแรงงาน, หน้าที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช.
- เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร. (2548). กฎหมายเพื่องานบริหารทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ประชุม โฉมฉาย. (2537). **นิติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์: ข้อเสนอแนะการนำแนวปฏิบัติคอมมอน-ลอว์ มาใช้ทบทวนกฎหมายและพัฒนาการใช้ทรัพยากรในปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2546). **หลักกฎหมายโรมันเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- ไพฑูริศ เอกจริยกร. (2546). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2550). **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- มงคล กริชตุฑูตาวุธ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **ปัญหาและผลกระทบของการจ้างแรงงานตามกฎหมายฉบับใหม่ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ: ธรรมเนียมการบัญชีและภาษีอากร.
- ร. แลงกาศ์. (2526). **ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2542). **กฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2539). **ทำสัญญาจ้างอย่างไร จึงไม่เสียเปรียบ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- รัชดาภรณ์ ทองสุข. (2548). **เอกสารคำสอนกฎหมายแรงงานและประกันสังคม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา)วิเชียรชม. (2539). **กฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- _____. (2543). **สัญญาจ้างแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2544). **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2546ก). **กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2546ข). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2544). **คำอธิบาย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- _____. (2545). **คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วินัย ลู่วิโรจน์. (2546). **หลักวินิจิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน**. กรุงเทพฯ: ศรีเอทีฟคอร์ตเนอร์.

- ศรินิดา พรหมหิตาธร. (2533). **กฎหมายสำหรับคนทำงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สุดาศิริ วงศ์วงศ์. (2545). **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ.
- สุพจน์ (พจน์) กุ้มานะชัย. (2546). **สัญญาธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิศ ปราณีตพลกรัง. (2541). **สัญญาที่ไม่เป็นธรรม**. กรุงเทพฯ: จีระรัชการพิมพ์.
- สมัย มโนมัยอุดม. (2545). **ระบบกฎหมายอังกฤษ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล ปธานวนิช. (2543). **แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริคแอสแบร์ท.

บทความ

- ประชุม โฉมฉาย. (2541, มิถุนายน). “หลักกฎหมายโรมันเบื้องต้น I.” **วารสารนิติศาสตร์**. 28, 2.
- จิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2540, กันยายน). “กฎหมายแรงงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ.” **วารสารนิติศาสตร์**, 27, 3. หน้า 661.

วิทยานิพนธ์

- ชัยยงค์ พึ่งภักดี. (2529). **ผลกระทบของกฎหมายแรงงานต่อสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ หงส์เจริญ. (2524). **ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรุย์ กุลชัยชนโรจน์. (2549). **ปัญหาทางกฎหมายในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน: ศึกษาเฉพาะข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญภา อนุชิตวงศ์. (2549). **ปัญหาทางกฎหมายในการจ้างแรงงานชั่วคราว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชาญ พนิตวรภูมิ. (2550). **ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานภายหลังสิ้นสุดการจ้าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- วิลาสินี ปานใจ. (2549). **ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..
- วีระพงษ์ เกรียงสันติกุล.(2543). **ความเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลพรรณ เจตชะวะ. (2545). **การบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับสัญญาจ้างทำของที่คล้ายกับสัญญาจ้างแรงงาน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพล อ่ำพล. (2549). **การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โสธร เจริญพานิช. (2547). **มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานประจำเรือเดินทะเล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กฎหมาย

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-6.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กระทรวงแรงงาน. (2004). **กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ของซาอุดีอาระเบีย**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2551, จาก http://www.mol.go.th/saudi10_06.html
- นายหมัด มะมิน. (2006). **กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ของซาอุดีอาระเบีย**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2551, จาก http://www.mol.go.th/download/molaffair/new_lblow_saudi.pdf
- พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2551, จาก <http://www.nidambe11.net>
- วิบูลย์ ตั้งกิตติภากรณ์. (2002). **กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐประชาชนจีน**. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://www.fareastlegalthailand.com>

ศูนย์บริการจ้างแรงงานชาวต่างชาติ. (2004). กฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นที่ควรทราบ. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://www.tfemploy.go.jp/7language/thai/wishing/03.html>

ศูนย์ข้อมูลธุรกิจไทย-จีน ณ กรุงปักกิ่ง. (2007). กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐประชาชนจีน. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://www.thaibizchina.com>

สัญญาจ้างแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2551, จาก http://lpn.nfe.go.th/web_lpn2/unit8.htm

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงลอนดอน. (2550). ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2551, จาก http://www.thaiembassyuk.org.uk/thai_lbr.html.

ภาษาต่างประเทศ

BOOK

Hugh Collins, Keith Ewing and Aileen McColgan. (2001). **Labour Law TEXT AND MATERIALS**. Oxford: England.

ภาคผนวก

The Employment Rights Act 1996

PART I EMPLOYMENT PARTICULARS

Right to statements of employment particulars

1 Statement of initial employment particulars

(1) Where an employee begins employment with an employer, the employer shall give to the employee a written statement of particulars of employment.

(2) The statement may (subject to section 2(4)) be given in instalments and (whether or not given in instalments) shall be given not later than two months after the beginning of the employment.

(3) The statement shall contain particulars of—

(a) the names of the employer and employee,

(b) the date when the employment began, and

(c) the date on which the employee's period of continuous employment began (taking into account any employment with a previous employer which counts towards that period).

(4) The statement shall also contain particulars, as at a specified date not more than seven days before the statement (or the instalment containing them) is given, of—

(a) the scale or rate of remuneration or the method of calculating remuneration,

(b) the intervals at which remuneration is paid (that is, weekly, monthly or other specified intervals),

(c) any terms and conditions relating to hours of work (including any terms and conditions relating to normal working hours),

(d) any terms and conditions relating to any of the following—

(i) entitlement to holidays, including public holidays, and holiday pay (the particulars given being sufficient to enable the employee's entitlement, including any entitlement to accrued holiday pay on the termination of employment, to be precisely calculated),

(ii) incapacity for work due to sickness or injury, including any provision for sick pay, and

(iii) pensions and pension schemes,

(e) the length of notice which the employee is obliged to give and entitled to receive to terminate his contract of employment,

(f) the title of the job which the employee is employed to do or a brief description of the work for which he is employed,

(g) where the employment is not intended to be permanent, the period for which it is expected to continue or, if it is for a fixed term, the date when it is to end,

(h) either the place of work or, where the employee is required or permitted to work at various places, an indication of that and of the address of the employer,

(j) any collective agreements which directly affect the terms and conditions of the employment including, where the employer is not a party, the persons by whom they were made, and

(k) where the employee is required to work outside the United Kingdom for a period of more than one month—

(i) the period for which he is to work outside the United Kingdom,

(ii) the currency in which remuneration is to be paid while he is working outside the United Kingdom,

(iii) any additional remuneration payable to him, and any benefits to be provided to or in respect of him, by reason of his being required to work outside the United Kingdom, and

(iv) any terms and conditions relating to his return to the United Kingdom.

(5) Subsection (4)(d)(iii) does not apply to an employee of a body or authority if—

(a) the employee's pension rights depend on the terms of a pension scheme established under any provision contained in or having effect under any Act, and

(b) any such provision requires the body or authority to give to a new employee information concerning the employee's pension rights or the determination of questions affecting those rights.

LABOUR LAW OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

ISSUED: Adopted at the Eighth Meeting of the Standing Committee of the Eighth National People's Congress on July 5, 1994, promulgated by Order No.28 of the President of the People's Republic of China on July 5, 1994, and effective as of January 1, 1995

Chapter 3 Labour Contracts and Collective Contracts

Article 16 Labour contracts are agreements reached between labourers and the employer to establish labour relationships and specify the rights, interests and obligations of each party. Labour contracts shall be concluded if labour relationships are to be established.

Article 17 Conclusion and alteration of labour contracts shall follow the principle of equality, voluntariness, and agreement through consultation. They shall not run counter to stipulations in laws or administrative decrees.

Labour contracts shall become legally binding once they are concluded in accordance with law. The parties involved shall fulfil obligations stipulated in labour contracts.

Article 18 The following labour contracts shall be invalid;

- (1) Labour contracts concluded against laws or administrative decrees;
- (2) Labour contracts concluded through cheating, threat, or any other means.

Invalid labour contracts shall not be legally binding from the very beginning of their conclusion. If a labour contract is confirmed as being partially invalid, the other parts shall be valid if the parts that are invalid do not affect the validity of these other parts.

The invalidity of a labour contract shall be confirmed by a labour dispute arbitration committee or a people's court.

Article 19 Labour contracts shall be concluded in written form and contain the following clauses:

- (1) Time limit of the labour contract;
- (2) Content of work;
- (3) Labour protection and labour conditions;
- (4) Labour remunerations;
- (5) Labour disciplines;

(6) Conditions for the termination of the labour contract;

(7) Liabilities for violations of the labour contract.

Apart from the necessary clauses specified in the preceding clause, the parties involved can include in their labour contracts other contents agreed upon by them through consultation.

Article 20 The time limits of labour contracts shall be divided into fixed and flexible time limits and time limits for the completion of certain amount of work.

Labour contracts with flexible time limits shall be concluded between the labourers and the employer if the former request for the conclusion of labour contracts with flexible time limits after working continuously with the employer for more than 10 years and with agreement between both of the parties involved to prolong their contracts.

Article 21 Probation periods can be agreed upon in labour contracts. These probation periods shall not, however, exceed six months at the longest.

Article 22 The parties involved in a labour contract can reach agreements in their labour contracts on matters concerning the keeping of the commercial secrets of the employer.

Article 23 Labour contracts shall terminate upon the expiration of their time limits or the occurrence of the conditions agreed upon in labour contracts by the parties involved for terminating these contracts.

Article 24 Labour contracts can be revoked with agreement reached between the parties involved through consultation.

Article 25 The employer can revoke labour contracts should any one of the following cases occur with its labourers:

- (1) When they are proved during probation periods to be unqualified for employment;
- (2) When they seriously violate labour disciplines or the rules or regulations of the employer;
- (3) When they cause great losses to the employer due to serious dereliction of duties or engagement in malpractices for selfish ends;
- (4) When they are brought to hold criminal responsibilities in accordance with law.



Article 26 The employer can revoke labour contracts should any one of the following cases occur, with its labourers to be notified, in written form, of such revocation in 30 days' advance:

(1) The labourers can neither take up their original jobs nor any other kinds of new jobs assigned by the employer after completion of medical treatment for their illnesses or injuries not suffered during work;

(2) The labourers are incompetent at their jobs and remain as so even after training or after readjusting the work posts;

(3) No agreements on a alteration of labour contracts can be reached through consultation between and by the parties involved when major changes taking place in the objective conditions serving as the basis of the conclusion of these contracts prevent them being implemented.

Article 27 In case it becomes a must for the employer to cut down the number of workforce during the period of legal consolidation when it comes to the brink of bankruptcy or when it runs deep into difficulties in business, the employer shall explain the situation to its trade union or all of its employees 30 days in advance, solicit opinions from its trade union or the employees, and report to the labour administrative department before it makes such cuts.

If the employer cuts its staff according to stipulations in this Article and then seeks recruits within six months, it shall first recruit those that have been cut.

Article 28 The employer shall make economic compensations in accordance with relevant State regulations if it revokes labour contracts according to stipulations in Article 24, Article 26 and Article 27 of this Law.

Article 29 The employer shall not revoke labour contracts in accordance with stipulations in Article 26 and Article 27 of this Law should any one of the following cases occur with its labourers:

(1) Those who are confirmed to have totally or partially lost their labour ability due to occupational diseases or work-related injuries;

(2) Those who are receiving treatment for their diseases or injuries during prescribed period of time;

(3) Women employees during pregnancy, puerperium, and nursing periods;

(4) Others cases stipulated by laws and administrative decrees.

Article 30 The trade union shall have the right to air its opinions if it regards as inappropriate the revocation of a labour contract by the employer. If the employer violates laws, regulations or labour contracts, its trade union shall have the right to ask for handling the case anew. If labourers apply for arbitration or raise lawsuits, the trade union shall render support and help in accordance with law.

Article 31 Labourers planning to revoke labour contracts shall give a written notice to their employer in 30 days' advance.

Article 32 Labourers can notify, at any time, their employer of their decision to revoke labour contracts in any one of the following cases:

- (1) During their periods of probation;
- (2) If they are forced to work by the employer through means of violence, threat or deprivation of personal freedom in violation of law;
- (3) Failure on the part of the employer to pay labour remunerations or to provide labour conditions as agreed upon in labour contracts.

Article 33 The employees of an enterprise as one party may conclude a collective contract with the enterprise as another party on labour remunerations, work hours, rests and leaves, labour safety and sanitation, insurance, welfare treatment, and other matters.

The draft collective contract shall be submitted to the workers' representative assembly or all the employees for discussion and passage.

Collective contracts shall be signed by and between the trade union on behalf of the employees and the employer. In an enterprise that has not yet set up a trade union, such contracts shall be signed by and between representatives recommended by workers and the enterprise.

Article 34 Labour contracts shall be reported to labour administrative departments after their conclusion. Labour contracts shall take effect automatically if no objections are raised by these labour administrative departments within 15 days after they are received.

Article 35 Labour contracts concluded in accordance with law shall be binding on both the enterprise and all of its employees. The standards on labour conditions and labour payments

agreed upon in labour contracts concluded between individual labourers and their enterprises shall not be lower than those stipulated in collective contracts.

Labor Standards Act
(Act No. 49 of April 7, 1947)

CHAPTER II
LABOR CONTRACT

Article 13. A labor contract which provides for working conditions which do not meet the standards of this Act shall be invalid with regard to such portions. In such a case the portions which have become invalid shall be governed by the standards provided in this Act. (Period of Contract)

Article 14. Labor contracts, excluding those without a definite period, and excepting those providing that the period shall be the period necessary for completion of a specified project, shall not be concluded for a period longer than 3 years (or 5 years with regard to labor contracts that fall under any of the following items).

(1) Labor contracts concluded with workers who have expert knowledge, skills or experience (hereinafter referred to as "expert knowledge etc." in this Item), that expert knowledge etc, being of an advanced level and falling under the standards prescribed by the Minister of Health, Labor and Welfare (limited to those workers who are appointed to work activities requiring the prescribed advanced level of expert knowledge etc.).

(2) Labor contracts concluded with workers aged 60 years or older (excluding labor contracts listed in the preceding item).

2. The Minister of Health, Labor and Welfare may, in order to preemptively prevent disputes arising between workers and employers at the time of conclusion and the time of expiry of labor contracts which are of definite period, prescribe standards in relation to the notice employers

should give in connection with matters relating to the expiry of the period of labor contracts and other necessary matters.

3. The administrative office may, in relation to the standards set forth in the preceding paragraph, give necessary advice and guidance to employers concluding labor contracts which are of definite period. (Clear Indication of Working Conditions)

Article 15. In concluding a labor contract, the employer shall clearly indicate the wages, working hours and other working conditions to the worker. In this case, matters concerning wages and working hours and other matters stipulated by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare shall be clearly indicated in the manner prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

2. In the event that the working conditions as clearly indicated by the provisions of the preceding paragraph differ from actual fact, the worker may immediately cancel the labor contract.

3. In the case referred to in the preceding paragraph, in the event that a worker who has changed his or her residence for the work returns home within 14 days from the date of cancellation, the employer shall bear the necessary travel expenses for the worker. (Ban on Predetermined Indemnity)

Article 16. An employer shall not make a contract which fixes in advance either a sum payable to the employer for breach of contract or an amount of indemnity for damages. (Ban on Offsets against Advances)

Article 17. An employer shall not offset wages against advances of money or advances of other credits made as a condition for work. (Compulsory Savings)

Article 18. An employer shall not require a contract for savings or make a contract to take charge of savings incidental to the labor contract.

2. An employer, in taking charge of workers' savings entrusted to the employer by the workers, shall conclude a written agreement with a labor union organized by a majority of the workers at the workplace, where such a union exists, or with a person representing a majority of the workers, where no such union exists, and shall submit the written agreement to the administrative office.

3. An employer, in taking charge of workers' savings entrusted to the employer by the workers, shall establish rules governing the keeping of savings and take steps to inform the workers of these rules, such as posting such rules at the workplace.

4. An employer, in taking charge of workers' savings entrusted to the employer by the workers, shall pay interest in the event that the savings kept in custody constitute a deposit accepted. If, in this case, the amount of interest paid is below the amount of interest based on the

interest rate established by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare with due consideration of the interest rate for deposits received by banking institutions, the employer shall be deemed to have paid interest equivalent to that based on the rate determined by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

5. An employer, in taking charge of workers' savings entrusted to the employer by the workers, shall return the savings to the workers on request without delay.

6. In the event that the employer has violated the provisions of the preceding paragraph and the continued taking charge of the workers' savings by the employer is deemed as seriously detrimental to the interests of the workers, the administrative office may order the employer to suspend taking charge of the savings in question within such limits as are necessary.

7. An employer, who has been ordered to suspend taking charge of savings pursuant to the provisions of the preceding paragraph, shall return those savings pertaining to the above suspension to the workers without delay. (Dismissal)

Article 18-2. A dismissal shall, where the dismissal lacks objectively reasonable grounds and is not considered to be appropriate in general societal terms, be treated as an abuse of that right and invalid. (Restrictions on Dismissal of Workers)

Article 19. An employer shall not dismiss a worker during a period of absence from work for medical treatment with regard to injuries or illnesses suffered in the course of duties nor within 30 days thereafter, and shall not discharge a woman during a period of absence from work before and after childbirth pursuant to the provisions of Article 65 nor within 30 days thereafter; provided, however, that this shall not apply in the event that the employer pays compensation for discontinuance pursuant to Article 81 nor when the continuance of the enterprise has been made impossible by a natural disaster or other unavoidable reason.

2. In the case referred to in the second sentence of the proviso of the preceding paragraph, the employer shall obtain the approval of the administrative office with regard to the reason in question. (Advance Notice of Dismissal)

Article 20. In the event that an employer wishes to dismiss a worker, the employer shall provide at least 30 days advance notice. An employer who does not give 30 days advance notice shall pay the average wages for a period of not less than 30 days; provided, however, that this shall not apply in the event that the continuance of the enterprise has been made impossible by a

natural disaster or other unavoidable reason nor when the worker is dismissed for cause imputable to the worker.

2. The number of days of notice set forth in the preceding paragraph may be reduced in the event that the employer pays the average wage for each day by which the period is reduced.

3. The provisions of paragraph 2 of the preceding Article shall apply *mutatis mutandis* to a case under the proviso to paragraph 1.

Article 21. The provisions of the preceding article shall not apply to any worker falling under any of the following items; provided, however, that this shall not be the case with regard to a worker falling under item 1 who has been employed consecutively for more than one month, a worker falling under either item 2 or item 3 who has been employed consecutively for more than the period set forth in each such item respectively, nor a worker falling under item 4 who has been employed consecutively for more than 14 days:

(1) Workers who are employed on a daily basis;

(2) Workers who are employed for a fixed period not longer than 2 months;

(3) Workers who are employed in seasonal work for a fixed period not longer than 4 months;

(4) Workers in a probationary period. (Certificate when Retirement)

Article 22. When a worker on the occasion of retirement requests a certificate stating the period of employment, the kind of occupation, the position in the enterprise, the wages or the reason for retirement (if the reason for retirement is dismissal, including its reason), the employer shall issue one without delay.

2. The employer shall, where a worker has, in the period between being given the advance notice in Article 20, paragraph 1 and the day of retirement, requested a certificate in relation to the reason for the said dismissal, issue the certificate without delay; provided, however, where the worker retires after the day of the advance notice on grounds other than those for the said dismissal, it is not necessary, after the said day of retirement, for the employer to issue the certificate.

3. The employer shall not include in the certificate set forth in the preceding 2 paragraphs any matter that the worker does not request.

4. An employer shall not, in a premeditated plan with a third party and with the intent to impede the employment of a worker, send any communication concerning the nationality, creed, and social status or union activities of the worker or include any secret sign in the certificates set forth in paragraphs 1 and 2. (Return of Money and Goods)

Article 23. Upon a worker's death or retirement, in the event of a request by one having the right thereto, the employer shall pay the wages and return the reserves, security deposits, savings, and any other funds and valuables to which the worker is rightfully entitled, regardless of the name by which such funds and valuables may be called, within 7 days.

2. In the event that there is a dispute over the wages and/or funds and valuables referred to in the preceding paragraph, the employer shall pay and/or return any undisputed portions within the period referred to in the preceding paragraph.

New Labour Law of Saudi Arabia

Part V

Labour Relations

Chapter I

Employment contract

Article 50:An employment contract is a contract concluded between an employer and a workman, whereby the latter undertakes to work under the management or supervision of the former for a wage.

Article 51:The employment contract must be in duplicate, one copy to be retained by each of the two parties. However, a contract shall be deemed to exist even if it was not written. In this case the workman alone may establish the contract and his entitlements arising therefrom using all burdens of proof . Either party may at any time demand that the contract be put in writing. For workmen of the State and general organizations, the appointment decision or order issued by the competent agency shall serve as the contract.

Article 52:The employment contract shall basically provide for the name of the employer, venue, the name of the workman, nationality, identification, the wage agreed upon, type and workplace, date of employment, duration of the contract if fixed, and subject to the provisions of Article 37.

Article 53:If the workman is subject to a probation period, the fact must be explicitly stated and clearly identified in the employment contract. Such probation period shall not exceed 90 days, exclusive of 'Id al- Adha and 'Id al- Fitr holidays and sick leaves. Each party shall have the right to terminate the contract during this period, unless the contract embodies a clause giving the right to terminate the contract to only one of them.

Article 54:A workman shall not be placed on probation more than once by the same employer. As an exception to this rule, the workman may, however, and with the approval of the contract parties, be subjected to another probation period of not more than 90 days on the condition that this period involve another profession or work. If the contract is terminated during the probation period, neither party shall be entitled to compensation nor shall the workman be entitled to severance award.

Article 55: 1- The fixed term contract shall terminate upon expiration of its term. If the two parties continue to implement it, it shall be deemed renewed for an indefinite period of time, subject to the provisions of Article 37 for non Saudi workmen.

2- If the definite term contract incorporates a clause providing for its renewal for a similar term or a limited term, the contract shall be renewed for the period agreed upon. If the contract is renewed for two consecutive terms or if the original contract term and the renewal period amount to three years, whichever is less, and the two parties continue to implement it, the contract shall become an indefinite term contract.

Article 56: In all cases where the contract term is renewed for a specific period of time, the contract renewal period shall be an extension of the original term in determining the workman's entitlements where the period of service features in their calculations.

Article 57: If the contract involves performance of a specific job, the contract shall terminate with the completion of the work agreed upon.

Article 58: The employer may not transfer the workman from his original workplace to another place that would require a change in his place of residence, if such transfer is likely to cause a serious damage to the workman and in the absence of a valid reason dictated by the nature of the work.

Article 59: A monthly-rated workman may not be reclassified as a day, week, hour or piecework rated labor, unless the workman agrees thereto in writing and without prejudice to the rights he has acquired during the period he spent as a monthly-rated workman.

Article 60: Without prejudice to the provisions of Article 38 and except in cases of necessity dictated by transient circumstances for a period not exceeding thirty days in the year, a workman may not be assigned duties which are essentially different from the work agreed upon in the absence of his written consent.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ลักษณะ 6

จ้างแรงงาน

มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา 576 ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไร้ไร ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค่านั้นจะให้สินจ้าง

มาตรา 577 นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

มาตรา 578 ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น ไร้ไร ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

มาตรา 579 การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควร และชั่วระยะเวลาสั้นพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

มาตรา 580 ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุทธระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา 581 ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ตั้งนั้นก็ไม่ต้องทวงไรไร ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา 582 ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวครั้งนี้นั้น นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแต่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียวแล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

มาตรา 584 ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง

มาตรา 585 เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญ แสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ท่านั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา 586 ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้า มิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางจากกลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

- (1) สัญญามีได้เลิกหรือระงับ เพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ
- (2) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตีความหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับ

ราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเด่นตา คงนาค
วัน เดือน ปี เกิด	31 ธันวาคม 2526
ที่อยู่	22 หมู่ที่ 9 ตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2549
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่กฎหมาย บริษัท ไทยพาณิชย์สามัคคีประกันภัย จำกัด (มหาชน)

