

## กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้าน และบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน

มติของกระทรวงเลขที่ (40676) วันที่ (17/03/1445 AH) ตรงกับวันที่ (02/10/2023 AD) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคม

อาศัยอำนาจที่มอบให้ตามความเห็นชอบของพระราชกฤษฎีกาหมายเลข (M/46) ลงวันที่ 05/06/1436 AH ตรงกับวันที่ (25/03/2015 AD) ตามมติคณะรัฐมนตรีหมายเลข (258) ลงวันที่ 03/06/1436 AH ตรงกับวันที่ (23/03/2015 AD) ซึ่งอนุมัติให้มีการแก้ไขมาตรา 7 ของกฎหมายแรงงานที่ออกโดยพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ (M/51) ลงวันที่ 23/08/1426 AH ตรงกับวันที่ (27/09/2005 AD) อยู่ในวรรคที่ (2): “ให้รัฐมนตรีออกกฎระเบียบหนึ่งหรือหลายฉบับโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับ ประเภทที่กล่าวถึงในย่อหน้า (A), (C), (D), (E) และ (F) ย่อหน้า (1) ของมาตรานี้รวมถึงสิทธิ หน้าที่ และและบทบัญญัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละประเภท” และในแง่ของความจำเป็นในการควบคุมสิทธิและหน้าที่ของคณาการทำงานในของคู่สัญญาแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกันหลังจากการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ได้ลงมติดังต่อไปนี้:

ประการแรก กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน จะขึ้นอยู่กับจำนวนที่แนบมาของคำสั่งนี้

ประการที่สอง กฎระเบียบเหล่านี้ใช้แทนที่กฎระเบียบสำหรับแรงงานทำงานบ้านโดยมติคณะรัฐมนตรีหมายเลข (310) ลงวันที่ 07/09/1434AH ตรงกับวันที่ (17/07/2013 AD)

ประการที่สาม บทบัญญัติใดๆ ที่ขัดแย้งกับกฎระเบียบเหล่านี้จะถูกยกเลิก

ประการที่สี่ กฎระเบียบเหล่านี้จะมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับจากวันที่ออก

ประการที่ห้า กฎระเบียบเหล่านี้ให้ตีพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาและบนเว็บไซต์ของกระทรวง

ประการที่หก ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงฯ ยึดมาตรการที่จำเป็นในการดำเนินการ

ขอให้ความสำเร็จจงอยู่กับพวกเราทุกคน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคม

อะห์หมัด บิน สุลมาน อัล-ราชฮี

## สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
1	บทบัญญัติทั่วไป	3
2	สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน	5
3	ช่วงทดลองงาน	6
4	การควบคุมการทำงาน (ชั่วโมงทำงานรายวัน-การพักผ่อนประจำสัปดาห์)	6
5	วันหยุดพักผ่อนและการดูแลสุขภาพ	7
6	สิทธิของแรงงานทำงานบ้าน (หน้าที่ของนายจ้าง)	8
7	หน้าที่ของแรงงานทำงานบ้าน	9
8	ค่าจ้าง	9
9	การสิ้นสุดสัญญาจ้าง	10
10	เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน (เงินสิ้นสุดบริการ)	11
11	เงินชดเชย	11
12	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	12
13	บทลงโทษ	13
14	บทบัญญัติสุดท้าย	13

# กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน

## บทบัญญัติทั่วไป (General Provisions)

### มาตราที่ 1

ให้สำนวนต่างๆ ต่อไปนี้ - ไม่ว่าจะมีการกล่าวไว้ตรงไหนของกฎระเบียบนี้ - มีความหมายที่ถูกต้องอยู่ข้างหน้าของแต่ละสำนวน トラバドที่สำนวนดังกล่าวไม่ดำเนินไปต่างจากสิ่งดังกล่าว

กฎระเบียบ หมายถึง กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน

รัฐมนตรี หมายถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคม

กระทรวง หมายถึง กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคม

นายจ้าง หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งจ้างแรงงานทำงานบ้านผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต หรือทำสัญญาจ้างกับแรงงาน - โดยตรง หรือโดยอ้อม - เพื่อทำงานบ้าน

ครอบครัว หมายถึง นายจ้าง และบุคคลต่างๆ ซึ่งพักอาศัยอยู่ด้วยกัน และมีความเกี่ยวข้องกันด้วยความสัมพันธ์ทางสายเลือด หรือด้วยการสมรส หรือเป็นรับผิดชอบตามกฎหมายหรือตามศีลธรรมก็ตาม

งานบ้าน หมายถึง เป็นงานบริการบุคคลโดยตรงหรือโดยอ้อม โดยแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกันจะทำงานให้กับนายจ้างหรือสมาชิกของครอบครัวนายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทน รายชื่ออาชีพงานบ้านและเรื่องที่เกี่ยวข้องให้ออกโดยสอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดแรงงานตามมติของรัฐมนตรีหรือผู้แทน

แรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน หมายถึง บุคคลธรรมดา ไม่ว่าจะชายหรือหญิง ซึ่งทำงานบ้านโดยตรงหรือโดยอ้อมให้กับนายจ้าง หรือครอบครัวของนายจ้าง และการปฏิบัติดังกล่าวอยู่ภายใต้การควบคุมและการแนะนำของนายจ้างหรือตัวแทน โดยนิยามแรงงานทำงานบ้านที่ใช้ในกฎระเบียบนี้ ให้หมายถึงแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินทุกอย่างที่ให้กับแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกันทุกๆ เดือน เป็นการตอบแทนการทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน

การบังคับใช้แรงงาน หมายถึง งานหรือบริการทั้งหมดที่บังคับให้แรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกันทำด้วยการข่มขู่ว่าจะลงโทษ โดยที่แรงงานทำงานบ้านไม่ได้เลือกที่จะปฏิบัติโดยสมัครใจ

คู่สัญญา หมายถึง นายจ้าง และแรงงานทำงานบ้าน และบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน

สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน หมายถึง สัญญาจ้างงานที่ผูกพันระหว่างคู่สัญญาด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงานส่วนบุคคล ซึ่งแรงงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกันให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับนายจ้างและครอบครัว เพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่กำหนดและตามระยะเวลาที่กำหนด

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ที่กำหนดให้เป็นที่อยู่อาศัยถาวรหรือชั่วคราวของนายจ้าง

เอกสารประกันภัย หมายถึง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกันภัยสำหรับแรงงานทำงานบ้านที่ออกโดยคณะรัฐมนตรี เลขที่ 591 ลงวันที่ 13/10/1442AH ตรงกับวันที่ (25/05/2021 AD)

เดือน สามสิบวัน

ปี สิบสองเดือน (คริสต์ศักราช)

#### มาตราที่ 2

ระยะเวลาทั้งหมดและการกำหนดเวลาต่างๆ ที่ระบุไว้ในกฎระเบียบนี้จะต้องคำนวณตามปฏิทิน (ค.ศ.) เว้นแต่ในสัญญาจ้างจะระบุไว้เป็นอย่างอื่น

#### มาตราที่ 3

เงื่อนไข ข้อตกลง หรือการสละสิทธิใดๆ ที่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎระเบียบนี้ในระหว่างระยะเวลาของสัญญาจ้างถือเป็นโมฆะ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่แรงงานทำงานบ้านมากกว่า

#### มาตราที่ 4

จำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้กับแรงงานทำงานบ้านหรือทายาทตามข้อบังคับนี้ให้ถือเป็นหนี้ชั้นหนึ่ง แรงงานทำงานบ้านและทายาทมีสิทธิในทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างเพื่อขอค่าใช้จ่าย

#### มาตราที่ 5

การเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิต่างๆที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบนี้หรือที่เกิดจากสัญญาจ้าง จะไม่ได้รับการยอมรับต่อศาลที่มีอำนาจหลังจากผ่านไปสิบสองเดือนนับจากวันที่สัญญาจ้างงานหมดอายุ เว้นแต่ผู้ร้องจะให้ข้อแก้ตัวที่ยอมรับได้หรือผู้ถูกร้องออกหนังสือรับรองสิทธิให้

#### มาตราที่ 6

- ห้ามจ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่ายี่สิบเอ็ดปี

## สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน (Domestic Work Contract)

### มาตราที่ 7

- 1- ข้อกำหนดของสัญญาระหว่างคู่สัญญาจะต้องได้รับการควบคุมภายใต้สัญญาการจ้างแรงงานทำงานบ้านตามแบบสัญญาบังคับที่กำหนดโดยกระทรวงฯ
- 2- ข้อความภาษาอาหรับจะเป็นข้อความที่ได้รับอนุมัติในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านและจะต้องแปลเป็นภาษาราชการที่คนงานเข้าใจในประเทศของตน
- 3- สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านมีผลใช้บังคับแม้ว่าจะไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม ในกรณีนี้แรงงานทำงานบ้านสามารถพิสูจน์สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านและสิทธิที่เกิดขึ้นทุกวิถีทาง และคู่สัญญาสามารถขอเขียนสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านได้ตลอดเวลา และสิทธิของแรงงานทำงานบ้านจะไม่ถูกริบหากสัญญาจ้างแรงงานในบ้านไม่ได้ดำเนินการตามบทบัญญัติของข้อบังคับนี้
- 4- สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านจะต้องมีการกำหนดระยะเวลา หากไม่เป็นเช่นนั้นให้ถือว่าสัญญาจ้างมีอายุและต่ออายุได้คราวละหนึ่งปีนับตั้งแต่วันเริ่มทำงาน

### มาตราที่ 8

นอกเหนือจากเงื่อนไขที่คู่สัญญาได้ตกลงกัน และเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติในกฎระเบียบนี้ สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านต้องระบุงบองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1- ประเภทของงานที่แรงงานทำงานบ้านมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ
- 2- ชื่อของคู่สัญญา สัญชาติ สถานที่พำนักอาศัย ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หมายเลขติดต่อ ข้อมูลของบุคคลที่ใกล้ชิด และที่อยู่ (National Address) ของนายจ้าง
- 3- วันที่ทำสัญญาและวันที่มีผลใช้บังคับ
- 4- ค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้กับแรงงานทำงานบ้านและวิธีการจ่าย
- 5- สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา
- 6- ระยะเวลาทดลองงาน
- 7- ข้อกำหนดชั่วโมงทำงานรายวัน การพักผ่อนประจำสัปดาห์ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และในกรณีจำเป็นจะมอบหมายให้แรงงานทำงานบ้านทำงานอื่นนอกเหนือจากที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านในลักษณะที่ไม่แตกต่างไปจากงานและอาชีพที่กำหนดในกฎระเบียบนี้
- 8- ระยะเวลาของสัญญา วิธีการต่ออายุและบอกเลิกสัญญา
- 9- การประกันภายใต้สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านตามคำแนะนำที่กำหนด

## ช่วงทดลองงาน (Probation Period)

### มาตราที่ 9

- 1- คู่สัญญาอาจตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดให้แรงงานทำงานบ้านนั้น มีระยะเวลาทดลองงานไม่เกินเก้าสิบวันได้ โดยที่ในช่วงเวลาดังกล่าวนั้นนายจ้างอาจประเมินสมรรถนะในการทำงาน และความประพฤติส่วนตัว
- 2- ในช่วงระยะเวลาทดลองงานคู่สัญญาไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านเพียงฝ่ายเดียวได้
- 3- ไม่อนุญาตให้กำหนดแรงงานทำงานบ้านนั้นอยู่ภายใต้การทดลองงานมากกว่าหนึ่งครั้งกับนายจ้างรายเดิม เว้นแต่คู่สัญญาได้ตกลงกันโดยให้แรงงานทำงานบ้านนั้นทำงานที่แตกต่างจากงานเดิม

## การควบคุมการทำงาน (ชั่วโมงทำงานรายวัน-การพักผ่อนประจำสัปดาห์) Work Regulation (Working Hours - Weekly Rest)

### มาตราที่ 10

- 1- ไม่อนุญาตให้แรงงานทำงานบ้านทำงานจริงเกินสิบชั่วโมงต่อวัน
- 2- ชั่วโมงทำงานและช่วงเวลาที่พักระหว่างวันต้องได้รับการควบคุมเพื่อให้แรงงานทำงานบ้านไม่ทำงานเกิน ห้าชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่มีช่วงเวลาที่พัก ละครวม และรับประทานอาหาร ซึ่งช่วงเวลาที่พัสดังกล่าวต้องรวมกันไม่น้อยกว่าคร่าวละสามสิบนาทีในชั่วโมงการทำงาน โดยระยะเวลาดังกล่าวจะไม่รวมอยู่ในชั่วโมงทำงาน ส่วนระยะเวลาการพักผ่อนประจำวันต่อเนื่องไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมง

### มาตราที่ 11

- 1- แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิหยุดพักผ่อนหนึ่งวันเต็มในแต่ละสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน โดยที่ต้องไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน
- 2- วันพักประจำสัปดาห์จะถูกกำหนดโดยข้อตกลงของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านตามรูปแบบสัญญาบังคับที่กำหนดโดยกระทรวงฯ
- 3- ในกรณีที่แรงงานทำงานบ้านต้องทำงานในวันพักประจำสัปดาห์ แรงงานมีสิทธิได้รับวันพักเป็นวันอื่นแทน หรือได้รับเงินทดแทนตามข้อตกลงของคู่กรณี

## วันหยุดพักผ่อนและการดูแลสุขภาพ (Vacations and Healthcare)

### มาตราที่ 12

- 1- หากการจ้างงานมีระยะเวลาสองปีและคู่สัญญามีความประสงค์ที่จะต่อสัญญาจ้าง แรงงานทำงานบ้าน มีสิทธิลาพักร้อนได้สามสัปดาห์ และหากแรงงานทำงานบ้านไม่ได้รับการลาพักร้อน จะมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยเป็นเงินสดเมื่อสิ้นสุดความสัมพันธ์ตามสัญญา
- 2- เมื่อทำงานให้กับนายจ้างครบสองปี แรงงานทำงานบ้านจะมีสิทธิได้บัตรโดยสารเครื่องบิน ไป-กลับ ภูมิภาคหนึ่งหรือที่พักรักษาตัวเพิ่มเติม เพื่อใช้วันหยุดพักผ่อนทั้งหมดที่มีหรือส่วนที่เหลือของวันหยุดนั้น เว้นแต่ การเดินทางกลับถาวร ในกรณีนี้แรงงานมีสิทธิได้รับตั๋วเครื่องบินเที่ยวเดียวกลับภูมิภาคหนึ่งหรือ ที่พักรักษาตัวเพิ่มเติมเท่านั้น และในกรณีที่ใช้วันหยุดพักผ่อนในราชอาณาจักร แรงงานนั้นไม่มีสิทธิได้รับ บัตรโดยสารเครื่องบินหรือเงินชดเชย

### มาตราที่ 13

- 1- แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกินสามสัปดาห์ ติดต่อกันหรือเป็นช่วงๆ ตามรายงานแพทย์ที่เป็น ลายลักษณ์อักษร โดยมีการคำนวณดังนี้
  - ก. สิบห้าวันแรกจะได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน
  - ข. สิบห้าวันถัดไปจะได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่ง
- 2- นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านได้ หากลูกจ้างทำงานในบ้านป่วยเกินกว่าสามสัปดาห์ พร้อมรับผิดชอบค่าบัตรโดยสารเครื่องบินส่งลูกจ้างทำงานในบ้านกลับไปยังประเทศของแรงงาน และ ชำระเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายทั้งหมด
- 3- ไม่อนุญาตให้นายจ้างบอกเลิกการจ้างงานแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากเหตุเจ็บป่วยก่อนที่จะหมด ระยะเวลาการลาป่วยที่กำหนดไว้ เว้นแต่แรงงานทำงานบ้านจะร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร

### มาตราที่ 14

ต้องจัดให้มีการดูแลสุขภาพแก่แรงงานทำงานบ้านตามระเบียบและคำแนะนำที่ใช้บังคับในราชอาณาจักร

## สิทธิของแรงงานทำงานบ้าน (หน้าที่ของนายจ้าง) Rights of the Domestic Worker (Employer's Obligations)

### มาตราที่ 15

นายจ้างของแรงงานทำงานบ้านจะต้องมุ่งมั่นที่จะรับรองสิทธิของแรงงานทำงานบ้านและปฏิบัติตามพันธะดังต่อไปนี้

- 1- ต้องรับผิดชอบค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงานทำงานบ้าน ค่าธรรมเนียมในการเปลี่ยนอาชีพ ค่าธรรมเนียมในการโอนย้ายการบริการ ค่าธรรมเนียมการพำนักอาศัย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และการต่ออายุ และค่าปรับที่เกิดจากนายจ้างของแรงงานทำงานบ้าน และต้องรับผิดชอบ ค่าธรรมเนียมหรือค่าอื่นๆ ที่กำหนดไว้เพื่อให้แรงงานทำงานบ้านสามารถประกอบอาชีพได้
- 2- ไม่เก็บหนังสือเดินทางของลูกจ้างทำงานในบ้านหรือเอกสารส่วนตัว หรือไปรับรอง หรือของใช้ส่วนตัวใดๆ
- 3- ไม่ทำร้ายทางร่างกายหรือทางวาจา หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นความรุนแรงต่อแรงงานทำงานบ้าน
- 4- ห้ามกระทำการใดๆ ต่อแรงงานทำงานบ้านซึ่งรวมถึงการเป็นทาสหรือการเลือกปฏิบัติต่อชาติพันธุ์ เพศ อายุ สัญชาติ หรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นใด ตามที่ใช้บังคับในราชอาณาจักรและตามความตกลงที่ให้สัตยาบัน
- 5- ห้ามคุกคามทางเพศต่อแรงงานทำงานบ้านไม่ว่าทางวาจาหรือทางกาย
- 6- ห้ามการบังคับใช้แรงงานหรือบังคับทำงานใดๆ หรือกิจกรรมอื่นใดที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ตามที่ใช้บังคับในราชอาณาจักรและตามความตกลงที่ให้สัตยาบัน
- 7- ช่วยให้ความรู้แก่แรงงานทำงานบ้านสามารถสื่อสารกับครอบครัว สถานเอกอัครราชทูต และบริษัททรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
- 8- จัดหาที่พักที่เหมาะสมให้คนงานทำงานบ้านและบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับเดียวกัน ไม่ว่าจะในหรือนอกสถานที่ทำงาน และต้องจัดหาอาหารหรือให้เงินชดเชยที่เหมาะสม และรัฐมนตรีหรือตัวแทนจะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องที่พักอาศัยและค่าอาหารสำหรับแรงงานทำงานบ้าน
- 9- ไม่มอบหมายงานให้แรงงานทำงานบ้านทำงานอันตรายที่กระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัยต่อร่างกาย หรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- 10- ไม่รับแรงงานทำงานบ้านโดยไม่มีงานให้ทำ
- 11- ไม่อนุญาตให้หรือมอบหมายให้แรงงานทำงานบ้านให้ทำงานให้ผู้อื่นหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือทำงานอื่นนอกเหนือจากอาชีพที่ตนรับเข้าทำงานและได้เขียนไว้ในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านและใบอนุญาตพำนักอาศัย หรือให้เข้าบริการแรงงานทำงานบ้านแก่ผู้อื่น

## หน้าที่ของแรงงานทำงานบ้าน (Duties of the Domestic Worker)

### มาตราที่ 16

แรงงานทำงานบ้านจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1- ปฏิบัติงานตามที่ตกลงกัน และใช้ความระมัดระวังในการทำงาน
- 2- ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างและสมาชิกในครอบครัว เว้นแต่คำสั่งเหล่านี้จะขัดกับสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน กฎระเบียบ หรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือสิ่งใดๆ ที่มีความเสี่ยงหรือต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย
- 3- เพื่อปกป้องทรัพย์สินของนายจ้างของแรงงานทำงานบ้านและสมาชิกในครอบครัว
- 4- ไม่ทำร้ายทางร่างกายหรือทางวาจา หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นความรุนแรงต่อนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง
- 5- รักษาความลับของนายจ้างและสมาชิกในครอบครัวที่ได้รู้ระหว่างทำงานหรือเนื่องจากการทำงาน และไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ
- 6- ไม่ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือทำงานให้ผู้อื่น หรือทำงานในอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านและบัตรประจำตัวผู้มีถิ่นพำนัก
- 7- ไม่ทำลายศักดิ์ศรีของนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัว และจะต้องไม่แทรกแซงกิจการของพวกเขา
- 8- ต้องให้เกียรติศาสนาอิสลาม และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บังคับใช้ในราชอาณาจักร ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมชาูดีอาระเบีย

## ค่าจ้าง (Wages)

### มาตราที่ 17

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ ให้กับแรงงานทำงานบ้านตามสิทธิที่ต้องได้รับด้วยสกุลเงินที่ใช้อย่างเป็นทางการของประเทศชาูดีอาระเบีย

### มาตราที่ 18

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานทำงานบ้านเป็นรายเดือนตามวิธีการที่กระทรวงฯ กำหนด

### มาตราที่ 19

- 1- แร่งงานทำงานบ้านไม่มีสิทธิได้เงินรับค่าจ้างตามวันหรือชั่วโมงที่ขาดงาน
- 2- ถ้าแร่งงานทำงานบ้านมาทำงานตามเวลาที่กำหนดหรือแจ้งว่าพร้อมที่จะทำงานในเวลา นี้ และไม่ถูกห้ามไม่ให้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เว้นแต่จะมีเหตุผลอันเนื่องมาจากนายจ้าง

### มาตราที่ 20

ไม่อนุญาตให้มีการหักค่าจ้างของแร่งงานทำงานบ้าน เว้นแต่ในกรณีต่างๆ ต่อไปนี้และต้องเป็นการหักที่ไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้าง

- 1- ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในสิ่งที (แร่งงาน) ทำความเสียหายโดยเจตนา หรือความประมาทเลินเล่อ
- 2- ค่าหนี้สินที่คนงานได้อาไปจากนายจ้าง
- 3- ปฏิบัติตามคำตัดสินของศาล หรือคำสั่งทางปกครองที่ใช้บังคับ (ต่อแร่งงาน) เว้นแต่คำตัดสินของศาล หรือคำสั่งทางปกครองนั้นระบุว่าให้มีการหักค่าจ้างได้เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้าง

## การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

### (Termination of the Contract)

### มาตราที่ 21

สัญญาจ้างแร่งงานทำงานบ้านจะสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้

- 1- สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน
- 2- คู่สัญญาตกลงที่จะยุติสัญญาจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าต้องได้รับการยินยอมจากแร่งงานทำงานบ้านเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3- เกิดการเสียชีวิตของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาหรือเพราะเหตุความไร้ความสามารถของแร่งงานทำงานบ้านในการทำงานที่ได้รับการยืนยันตามใบรับรองแพทย์ที่ได้รับอนุมัติ
- 4- การสูญเสียความสามารถทางกฎหมายโดยคู่สัญญาตามรายงานทางการแพทย์จากหน่วยงานที่มีอำนาจ
- 5- การที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายของคู่สัญญาไม่สามารถอยู่จนครบสัญญาจ้างแร่งงานทำงานบ้านได้เนื่องจากเหตุสุดวิสัย
- 6- แร่งงานทำงานบ้านมีอายุครบหกสิบปี เว้นแต่คู่สัญญาจะตกลงเป็นอย่างอื่น

## เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน (เงินสิ้นสุดบริการ) (End of Service Award)

### มาตราที่ 22

เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงแรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน มูลค่าเท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนสำหรับทุกๆ สี่ปีที่ทำงานกับนายจ้างติดต่อกัน โดยให้ถือเอาเงินเดือนๆ สุดท้ายเป็นฐานในการคิดคำนวณเงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน และให้จ่ายตามวันครบกำหนดเมื่อความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานสิ้นสุดลงแล้ว

### มาตราที่ 23

เมื่อการทำงานสิ้นสุดลง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างและชำระสิทธิประโยชน์ต่างๆ ภายในหนึ่งสัปดาห์ -เป็นอย่างมาก- นับจากวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง อย่างไรก็ตาม หากแรงงานทำงานบ้านเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องชำระสิทธิประโยชน์ของแรงงานโดยสมบูรณ์ ภายในระยะเวลาไม่เกินสองสัปดาห์ และนายจ้างอาจหักเงินหนี้สินใดๆ ที่คนงานมีติดค้างอยู่กับนายจ้าง โดยหักออกจากจำนวนเงินของคนงานที่มีสิทธิได้รับ

## เงินชดเชย

### (Compensation)

### มาตราที่ 24

แรงงานทำงานบ้านจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของตนหากพบว่าไม่สามารถทำงานได้หรือมีความประสงค์จะเดินทางกลับโดยไม่มีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมาย

### มาตราที่ 25

เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านจะรวมค่าชดเชยเฉพาะสำหรับการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยไม่มีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมาย อีกฝ่ายมีสิทธิได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างสองเดือน

### มาตราที่ 26

ไม่อนุญาตให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้าน โดยที่แรงงานทำงานบ้านไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลที่สิ้นสุดการทำงานหรือค่าชดเชย เว้นแต่ในกรณีต่อไปนี้

- 1- กรณีแรงงานทำงานบ้านฝ่าฝืนภาระผูกพันที่สำคัญที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านหรือที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติของกฎระเบียบนี้ หรือปฏิเสธที่จะทำงานโดยไม่มีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายแม้จะได้รับ การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วก็ตาม

- 2- กรณีแรงงานทำงานบ้านจงใจกระทำการหรือดเว้นการกระทำใดๆ โดยมีเจตนาก่อให้เกิดความสูญเสียทางการเงินแก่นายจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่านายจ้างได้แจ้งต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจให้ทราบถึงเหตุการณ์ดังกล่าวภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับจากเวลาที่ทราบถึงเหตุการณ์นั้น
- 3- กรณีแรงงานทำงานบ้านหยุดทำงาน โดยที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามการควบคุมและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องที่กำหนดโดยกระทรวงฯ
- 4- กรณีพิสูจน์ได้ว่าแรงงานทำงานบ้านได้รับการจ้างงานโดยการฉ้อโกงหรือหลอกลวง
- 5- กรณีพิสูจน์ได้ว่าแรงงานทำงานบ้านประพฤติน่ากลัวหรือกระทำการที่ขัดต่อเกียรติหรือความซื่อสัตย์
- 6- กรณีแรงงานทำงานบ้านทำร้ายนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัว หรือมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นอันตรายต่อนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัว

### มาตราที่ 27

แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างงานกับนายจ้างโดยที่ยังคงได้รับสิทธิตามกฎหมายในกรณีดังต่อไปนี้

- 1- กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามภาระผูกพันที่สำคัญที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านหรือที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติของกฎระเบียบนี้
- 2- กรณีพิสูจน์ได้ว่านายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างหลอกลวงเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานในระหว่างการทำสัญญา
- 3- กรณีถูกนายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวนายจ้างใช้พฤติกรรมรุนแรงหรือไม่เหมาะสมต่อแรงงานทำงานบ้านหรือสมาชิกครอบครัว
- 4- กรณีนายจ้างหรือตัวแทนมอบหมายให้ทำงานอันตรายซึ่งเป็นภัยต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย
- 5- กรณีนายจ้างให้เช่าบริการของลูกค้าจ้างทำงานในบ้านแก่ผู้อื่น

### ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

#### (Occupational Safety and Health)

### มาตราที่ 28

- 1- คู่สัญญาจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามบทบัญญัติที่กระทรวงฯ กำหนด
- 2- การจ่ายเงินชดเชยการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดในเอกสารประกันภัย

## บทลงโทษ (Penalties)

### มาตราที่ 29

โดยที่ไม่กระทบต่อบทลงโทษที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบอื่น นายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎระเบียบนี้ ต้องถูกลงโทษดังต่อไปนี้

ก. ปรับเป็นเงินไม่เกินสองหมื่น ريالชเอาดีอาละเบีย หรือห้ามจ้างแรงงานเป็นระยะเวลาไม่เกินสามปี หรือ ทั้งสองอย่าง

ข. ห้ามมิให้ผู้ฝ่าฝืนจ้างแรงงานโดยถาวร

บทลงโทษที่กำหนดไว้สำหรับผู้ฝ่าฝืนอาจเพิ่มทวีคูณหากมีการฝ่าฝืนซ้ำ  
จำนวนค่าปรับจะเพิ่มทวีคูณสำหรับการฝ่าฝืนที่มีบุคคลเกี่ยวข้องมากขึ้น

### มาตราที่ 30

โดยที่ไม่กระทบต่อบทลงโทษที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบอื่น แรงงานทำงานบ้านที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎระเบียบนี้ ต้องถูกลงโทษดังต่อไปนี้

- 1- ปรับเป็นเงินไม่เกินสองพัน ريالชเอาดีอาละเบีย หรือถูกห้ามทำงานในราชอาณาจักรหรือทั้งสองอย่าง
- 2- จำนวนค่าปรับอาจเพิ่มทวีคูณสำหรับการฝ่าฝืนของแรงงานทำงานบ้านที่ได้รับการพิสูจน์แล้วหลายครั้ง
- 3- แรงงานทำงานบ้านที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของตน

### มาตราที่ 31

ในการดำเนินการตามบทบัญญัติของมาตรา 29 และ 30 ตารางที่ระบุการฝ่าฝืนและบทลงโทษต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามมติของรัฐมนตรีหรือผู้แทนของรัฐมนตรี

### มาตราที่ 32

โดยที่ไม่กระทบต่อบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบอื่น กระทรวงมีหน้าที่ในการรับข้อร้องเรียน ระงับข้อพิพาท และควบคุมการฝ่าฝืนที่กระทำโดยนายจ้างหรือลูกจ้าง

## บทบัญญัติสุดท้าย (Final Provisions)

### มาตราที่ 33

ค่าปรับที่กำหนดตามตารางการฝ่าฝืนและบทลงโทษจะถูกโอนเข้าบัญชีธนาคารเพื่อนำไปใช้เป็นค่าที่พักและการส่งกลับแรงงานทำงานในบ้าน

## เปรียบเทียบสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (Domestic Workers)

ซาอุดีอาระเบียได้ออกกฎหมายใหม่เพื่อใช้ในการจ้างแรงงานทำงานบ้าน (Domestic Workers) โดยออกเป็นกระทรวงฉบับที่ 40676 วันที่ 2 ตุลาคม 2566 ซึ่งจะมีผลใช้บังคับในวันที่ 21 กันยายน 2567 โดยกฎกระทรวงฉบับใหม่นี้จะแทนที่กฎกระทรวงฉบับที่ 310 ปี 2556 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบียได้แปลข้อมูลเปรียบเทียบสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานทำงานในบ้านฉบับใหม่และฉบับเก่า โดยใช้ข้อมูลภาษาอังกฤษจากเว็บไซต์ <https://www.migrant-rights.org/2023/10/an-overview-of-saudis-new-domestic-workers-law/> ซึ่งได้แปลจากต้นฉบับภาษาอารบิก

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
ชั่วโมงทำงานและพัก (Working and Rest Hours)	แรงงานทำงานบ้านทำงานไม่เกิน 10 ชั่วโมงในหนึ่งวัน และต้องมีเวลาพักระหว่างวันเพื่อให้แรงงานไม่ทำงานติดต่อกันเกิน 5 ชั่วโมงโดยไม่ได้พัก รวมทั้งมีเวลาในการทำกิจกรรมทางศาสนา และทานอาหารอย่างน้อยครึ่งชั่วโมง โดยเวลาพักนี้จะไม่ถูกนับเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงทำงาน และมีเงื่อนไขว่าเวลาพักผ่อนประจำวันต้องต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	ไม่ได้ระบุชั่วโมงการทำงานขั้นสูงหรือเวลาพักระหว่างวัน โดยมีระบุเพียงต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 9 ชั่วโมงต่อวัน
ความคุ้มครองสำหรับแรงงานทำงานบ้าน (Safeguards for Domestic Workers)	มาตรา 15 ห้ามมิให้นายจ้าง 1. เก็บหนังสือเดินทางหรือเอกสารส่วนบุคคล เอกสารประจำตัวหรือสิ่งของส่วนตัว 2. ทำร้ายทางกายหรือทางวาจาต่อแรงงานทำงานบ้าน หรือกระทำการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดความรุนแรงต่อแรงงานทำงานบ้าน 3. ปฏิบัติใดๆ ต่อแรงงานทำงานบ้านซึ่งรวมถึงการใช้งานเยี่ยงทาสหรือการเลือกปฏิบัติต่อสีผิว เพศ อายุ สัญชาติดั้งเดิม หรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ก็ตาม 4. คุกคามทางเพศต่อแรงงานทำงานบ้าน ไม่ว่าจะทางวาจาหรือทางกาย	กฎหมายเก่าไม่มีบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองต่อการละเมิดดังกล่าว

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
	<p>5. บังคับแรงงานหรือทำกิจกรรมอื่นใดที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ซึ่งมีการใช้บังคับในซาอุดีอาระเบียและตามความตกลงซึ่งได้ให้สัตยาบันแล้ว</p> <p>6. ไม่อนุญาตให้แรงงานทำงานบ้านติดต่อสื่อสารกับครอบครัว สถานเอกอัครราชทูตของประเทศตน บริษัทจัดหางาน และหน่วยงานที่มีอำนาจ</p>	
<p>อายุขั้นต่ำและขั้นสูง (Minimum Age and Maximum Age)</p>	<p>มาตรา 6 ห้ามจ้างแรงงานทำงานบ้านซึ่งมีอายุต่ำกว่า 21 ปี</p> <p>มาตรา 21 ระบุว่าสัญญาจ้างของแรงงานทำงานบ้านจะสิ้นสุดเมื่อแรงงานอายุครบ 60 ปี เว้นแต่สองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันให้ทำงานต่อ</p>	<p>ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุที่ชัดเจนในกฎหมายเก่า</p>
<p>การสิ้นสุดสัญญาจ้าง (Terminating Contract)</p>	<p>กฎหมายใหม่กำหนดสถานการณ์เฉพาะซึ่งแรงงานทำงานบ้านมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยที่ยังคงมีสิทธิตามที่พึงได้ ตามกรณีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรณีนายจ้างละเมิดหน้าที่ความรับผิดชอบพื้นฐานซึ่งกำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือกฎหมายแรงงานทำงานบ้าน</li> <li>2. กรณีพิสูจน์ได้ว่านายจ้างหรือผู้แทนซึ่งเกี่ยวกับการฉ้อโกง ระหว่างการเจรจาสัญญาจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและสภาพการจ้าง</li> <li>3. กรณีแรงงานทำงานบ้านถูกนายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวนายจ้างทำร้ายร่างกายที่เข้าข่ายพฤติกรรมรุนแรงหรือผิดศีลธรรม</li> <li>4. กรณีนายจ้างหรือผู้แทนมอบหมายให้แรงงานทำงานบ้านทำงานที่เสี่ยงอันตรายซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยทางกาย</li> <li>5. กรณีนายจ้างส่งแรงงานทำงานบ้านให้ผู้อื่นเช่าบริการ</li> </ol> <p>นอกจากนี้ กฎหมายใหม่ยังได้ระบุถึงเหตุสุดวิสัยที่ให้แต่ละฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้</p>	<p>ไม่ระบุเงื่อนไขที่แรงงานทำงานบ้านสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้</p>

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
<p>เงินชดเชยสำหรับการเลิกจ้างด้วยเหตุไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Compensation for Unjust Termination)</p>	<p>มาตรา 25 ระบุว่า หากไม่มีการระบุเงินชดเชยในสัญญาจ้างของแรงงานทำงานบ้านสำหรับกรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมาย ก็ให้อีกฝ่ายมีสิทธิได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน</p> <p>ในขณะที่มาตรา 24 กำหนดว่า หากมีหลักฐานว่าแรงงานทำงานบ้านไม่เหมาะสม/ไม่พร้อมทำงานหรือประสงค์จะกลับประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมาย แรงงานดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับเอง</p>	<p>ไม่มีการระบุถึงเงินชดเชยใดๆ สำหรับการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p>
<p>การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ได้รับเงินชดเชย (Termination Without Compensation)</p>	<p>มาตรา 26 ระบุว่านายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทำงานบ้านโดยไม่ต้องจ่ายเงินสิ้นสุดการทำงานหรือเงินชดเชยในกรณีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรณีแรงงานทำงานบ้านไม่ปฏิบัติตามหน้าที่พื้นฐานตามที่ระบุในสัญญาหรือตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใหม่ หรือปฏิเสธทำงานโดยไม่มีเหตุอันควรแม้จะได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วก็ตาม</li> <li>2. กรณีแรงงานทำงานบ้านเจตนาก่อให้เกิดการสูญเสียทางการเงินแก่นายจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่านายจ้างได้แจ้งต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจถึงเหตุดังกล่าวภายใน 24 ชั่วโมงนับจากเวลาที่ทราบถึงเหตุการณ์นั้น</li> <li>3. กรณีแรงงานทำงานบ้านหลบหนีการทำงาน โดยที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดโดยกระทรวงแล้ว</li> <li>4. กรณีพิสูจน์ได้ว่าแรงงานทำงานบ้านได้รับงานซึ่งเป็นผลจากการฉ้อโกง</li> <li>5. กรณีพิสูจน์ได้ว่าแรงงานทำงานบ้านข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ซื่อสัตย์</li> </ol>	<p>ไม่มีการระบุถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ได้รับเงินชดเชย</p>

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
	6. กรณีที่แรงงานทำงานบ้านทำร้ายนายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เป็นอันตรายต่อบุคคลดังกล่าว	
อายุความ (Statute of Limitations)	มาตรา 5 กำหนดให้มีอายุความ 12 เดือนหลังจากสัญญาจ้างทำงานบ้านสิ้นสุดลง โดยห้ามมิให้รับฟ้องคดีต่อศาลที่มีเขตอำนาจเกี่ยวกับสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรืออันเนื่องมาจากสัญญาจ้างทำงานบ้าน” เว้นแต่ผู้ร้องจะให้ข้อแก้ตัวที่ยอมรับได้ หรือผู้ถูกร้องแจ้งยอมรับถึงสิทธินั้น	ไม่มีกำหนดอายุความ
ความปลอดภัยในการทำงานและข้อกำหนดด้านสุขภาพ (Occupational Safety and Health Requirements)	มาตรา 28 เน้นย้ำความสำคัญของทั้งสองฝ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานและข้อกำหนดด้านสุขภาพที่กำหนดโดยกระทรวง รวมทั้งระบุถึงเงินชดเชยสำหรับการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานและโรคจากการทำงานซึ่งควรสอดคล้องกับบทบัญญัติเรื่องเอกสารการประกันภัย อย่างไรก็ตาม รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ยังไม่ชัดเจน	ไม่ได้มีการกล่าวถึงความปลอดภัยในการทำงานและเงินชดเชยสำหรับการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานในกฎหมายเก่า
บทลงโทษที่เพิ่มขึ้นแก่นายจ้าง (Increased Penalties Against the Employer)	นายจ้างที่ถูกพบว่ากระทำการฝ่าฝืนกฎหมายมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 ริยาล (5,330 เหรียญสหรัฐ) หรือถูกห้ามจ้างแรงงานไม่เกิน 3 ปี หรือทั้งสองอย่าง	นายจ้างที่ถูกพบว่าฝ่าฝืนกฎหมายมีโทษปรับไม่เกิน 2,000 ริยาล (533 เหรียญสหรัฐ) หรือถูกห้ามจ้างแรงงาน 1 ปี หรือทั้งสองอย่าง หากกระทำการฝ่าฝืนซ้ำ จะถูกลงโทษปรับไม่น้อยกว่า 2,000 ริยาล และไม่เกิน 5,000 ริยาล หรือถูกห้ามจัดหางานเป็นเวลา 3 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ หากการฝ่าฝืนเป็นการกระทำครั้งที่ 3 คณะกรรมการอาจห้ามผู้ฝ่าฝืนจากการจ้างงานถาวร

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
บทบัญญัติการลาพักผ่อนประจำปี (Annual Leave Provisions)	แรงงานทำงานบ้านซึ่งทำงานครบ 2 ปีและประสงค์จะต่อสัญญาจะมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง 30 วัน ส่วนผู้ที่บอกเลิกสัญญาหลังจากทำงานครบ 2 ปีจะมีสิทธิได้รับเงินชดเชย ทั้งนี้ นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าตัวเครื่องบินในการเดินทางกลับประเทศในช่วงที่ลาพักผ่อนประจำปี	การลาโดยได้รับค่าจ้าง 1 เดือนจะให้เฉพาะแรงงานทำงานบ้านที่ต่อสัญญาหลังครบ 2 ปี ทั้งนี้ ไม่มีการระบุว่านายจ้างต้องซื้อตั๋วเครื่องบินระหว่างที่ลาพักผ่อนประจำปี
สัญญาจ้างการทำงานในบ้าน (Domestic Work Contract)	สัญญาจ้างต้องสอดคล้องกับสัญญาจ้างมาตรฐานที่กำหนดโดยกระทรวง ซึ่งต้องเป็นภาษาอารบิกและแปลเป็นภาษาที่แรงงานทำงานบ้านเข้าใจ โดยสัญญาจ้างมีผลใช้บังคับแม้จะไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งต้องมียอดประกอบสำคัญ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะของงานที่แรงงานทำงานบ้านต้องทำ</li> <li>2. ชื่อของทั้งสองฝ่ายในสัญญา สัญชาติ สถานที่พัก อีเมลล์ของแต่ละฝ่าย หมายเลขติดต่อ ข้อมูลญาติ และที่อยู่ในประเทศของนายจ้าง</li> <li>3. วันที่ทำสัญญาและวันที่มีผลใช้บังคับ</li> <li>4. เงินเดือนและวิธีการจ่ายเงิน</li> <li>5. สิทธิและภาระหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย</li> <li>6. การทดลองงาน</li> <li>7. เวลาทำงานแต่ละวัน วันพักผ่อนประจำสัปดาห์ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และ “กรณีความจำเป็นสำหรับการมอบหมายแรงงานทำงานบ้านให้ทำงานซึ่งไม่ได้ตกลงในสัญญาการทำงานในบ้านภายใต้ข้อจำกัดด้านอาชีพและวิชาชีพที่ระบุในกฎระเบียบ</li> <li>8. ระยะเวลาของสัญญาและการขยายและบอกเลิกสัญญา</li> <li>9. ประกันสำหรับสัญญาการทำงานในบ้านซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนด</li> </ol>	ทั้งสองฝ่ายจะต้องอยู่ภายใต้สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะต้องมีการแปล โดยสัญญาดังกล่าวต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะของงานที่แรงงานทำงานบ้านต้องทำ</li> <li>2. ค่าจ้างที่ตกลงซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้กับแรงงานทำงานบ้าน</li> <li>3. สิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย</li> <li>4. การทดลองงาน</li> <li>5. ระยะเวลาของสัญญาและการขยายสัญญา</li> </ol>

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
สิทธิประโยชน์จากการสิ้นสุดการทำงาน (End-of-Service Benefits)	แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับเงินสิ้นสุดการทำงานเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนสำหรับการทำงานกับนายจ้างรายเดิมทุกๆ 4 ปีติดต่อกัน โดยเงินเหน็จที่ได้รับจะคำนวณจากค่าจ้างสุดท้ายของแรงงานซึ่งมีกำหนดต้องจ่ายเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง	แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับเงินสิ้นสุดการทำงานเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนสำหรับการทำงานกับนายจ้างรายเดิมทุกๆ 4 ปีติดต่อกัน
การแก้ปัญหาการค้างจ่าย (Resolving Outstanding Payments)	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและค่าธรรมเนียมค้างจ่ายภายในไม่เกินหนึ่งสัปดาห์นับจากวันสิ้นสุดสัญญาเมื่อการทำงานของแรงงานทำงานบ้านสิ้นสุดลง กรณีที่แรงงานทำงานบ้านบอกละเมิดสัญญา นายจ้างจะต้องดำเนินการทุกอย่างให้แล้วเสร็จภายในสองสัปดาห์	ไม่มีกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับเก่า
การทดลองงาน (Probation)	ทั้งนายจ้างและแรงงานทำงานบ้านสามารถบอกละเมิดสัญญาได้ในช่วงทดลองงาน	เฉพาะนายจ้างสามารถบอกละเมิดสัญญาได้ในช่วงทดลองงาน
วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekly Day Off)	กฎหมายใหม่มีการก้าวันวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ชัดเจน โดยระบุว่า แรงงาน “มีสิทธิหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งต้องได้หยุดไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม” นอกจากนี้ กฎหมายระบุให้แรงงานทำงานบ้านซึ่งต้องทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์มีสิทธิได้รับวันหยุดเป็นวันอื่นหรือได้รับเบี้ยเลี้ยงตามที่สองฝ่ายตกลงกัน	กฎหมายเดิมกำหนดเพียงอนุญาตให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง
การลาป่วย และการบอกละเมิดสัญญาเนื่องจากการป่วย (Sick leave and Termination Due to Sickness)	แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิลาป่วยไม่เกิน 30 วัน ไม่ว่าจะติดต่อกันหรือเป็นช่วงๆ ตามรายงานทางการแพทย์ โดยในช่วง 15 วันแรกของการลาป่วยจะได้รับค่าจ้างเต็ม และช่วง 15 วันหลังจากนั้นจะได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง	แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับการลาป่วยไม่เกิน 30 วันต่อปี โดยต้องมีรายงานทางการแพทย์พิสูจน์ว่า มีความจำเป็นต้องลาป่วย

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
	<p>ในกรณีที่การเจ็บป่วยนานเกิน 30 วัน นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาการทำงานในบ้านโดยที่นายจ้างต้องรับผิดชอบตัวเครื่องบินกลับบ้านและจัดการเงินตามสิทธิที่ยังค้างจ่าย</p> <p>นายจ้างไม่สามารถบอกเลิกสัญญาของแรงงานทำงานบ้านเนื่องจากการเจ็บป่วยก่อนครบ 30 วันของการลาป่วยได้เว้นแต่แรงงานทำงานบ้านร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	
<p>การหักค่าจ้าง (Wage Deductions)</p>	<p>การหักค่าจ้างสามารถทำได้ไม่เกิน 1 ใน 4 ของค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านในกรณีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อจ่ายค่าเสียหายซึ่งเป็นเหตุจากการจงใจหรือประมาทเลินเล่อ</li> <li>2. เพื่อจ่ายเงินกู้ยืมล่วงหน้าจากนายจ้าง</li> <li>3. เพื่อการปฏิบัติตามคำตัดสินของศาลหรือคำสั่งทางปกครองที่ใช้บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน</li> <li>4. แรงงานทำงานบ้านไม่มีสิทธิในค่าจ้างสำหรับวันหรือชั่วโมงที่ขาดงาน ทั้งนี้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงที่ไม่ได้ทำงานหากได้มาทำงานในเวลาที่กำหนดหรือพร้อมที่จะทำงานและไม่ถูกห้ามมิให้ทำงาน เว้นแต่เป็นเหตุผลอันเนื่องมาจากนายจ้าง</li> </ol>	<p>การหักค่าจ้างสามารถทำได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างของแรงงานทำงานบ้านในกรณีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อจ่ายค่าเสียหายซึ่งเป็นเหตุจากการจงใจหรือประมาทเลินเล่อ</li> <li>2. เพื่อจ่ายเงินกู้ยืมล่วงหน้าจากนายจ้าง</li> <li>3. เพื่อการดำเนินการตามคำสั่งศาลหรือคำสั่งทางปกครองที่บังคับกับแรงงานทำงานบ้าน เว้นแต่มีการระบุในคำตัดสินหรือคำสั่งทางปกครองว่าสามารถหักเกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างได้</li> </ol>

บทบัญญัติสำคัญ	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับใหม่)	กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับเก่า)
การอาศัยนอกบ้านนายจ้างและค่าอาหาร (Live-out housing and food allowance)	ตามมาตรา 15 (8) ของกฎหมายใหม่ นายจ้างต้องหาที่พักที่เหมาะสมให้กับแรงงานทำงานบ้านไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ นายจ้างต้องจัดหาอาหารที่เหมาะสมหรือเสนอเป็นเงินสดชดเชยแทน โดยกระทรวงจะออกระเบียบทางการสำหรับที่อยู่อาศัยและเงินค่าอาหารสำหรับแรงงานทำงานบ้าน บทบัญญัตินี้เหมือนจะเป็นคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านที่เป็นผู้ชายโดยเฉพาะ คนขับรถซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของแรงงานทำงานบ้านในซาอุดีอาหรับ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีภรรยาอาศัยอยู่นอกบ้านของนายจ้าง และด้วยเหตุที่แรงงานขับรถเป็นเวลานาน จึงทำให้มีเวลาทานที่บ้านนายจ้างที่จำกัด	แม้ว่าจะมีการปฏิบัติกันโดยทั่วไปสำหรับแรงงานทำงานบ้านที่เป็นผู้ชาย แต่กฎหมายฉบับเก่าก็ไม่ได้มีบทบัญญัติใดที่ระบุเกี่ยวกับการพำนักอาศัยนอกบ้านของนายจ้างหรือเงินค่าอาหาร โดยกฎหมายระบุเพียงนายจ้างต้องหาที่พักให้กับแรงงานทำงานบ้าน
ภาระหน้าที่ของแรงงานทำงานบ้าน (Obligations of Domestic Workers)	มาตรา 16 ของกฎหมายใหม่กำหนดภาระหน้าที่ของแรงงานทำงานบ้าน เช่น ห้ามทำงานกับนายจ้างอื่นหรือครอบครองทรัพย์สิน กฎหมายฉบับใหม่หมวดนี้เหมือนกันฉบับเก่าค่อนข้างมากแต่ได้มีการแก้ไขที่สำคัญ 2 จุด ดังนี้ 1. กฎหมายใหม่ตัดถ้อยคำดังต่อไปนี้จากกฎหมายเก่า “[แรงงานทำงานบ้าน] ต้องไม่ปฏิเสธการทำงานตามหน้าที่ที่ได้ตกลงหรือออกจากสถานที่ทำงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร” 2. กฎหมายใหม่เพิ่มข้อความในหมวดนี้ของกฎหมายเก่าซึ่งกำหนดให้ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง “เว้นแต่คำสั่งนั้นจะขัดต่อสัญญาจ้าง กฎระเบียบ ความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือทำให้ตกอยู่ในอันตรายหรือความรับผิดชอบตามกฎหมาย”	
ข้อเน้นย้ำต่อสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน (Emphasis on Domestic Worker Rights)	กฎหมายใหม่เริ่มการเน้นย้ำสิทธิของแรงงานทำงานบ้านซึ่งไม่เหมือนกับฉบับเก่า โดยในมาตรา 3 ระบุว่า เงื่อนไข ข้อตกลงหรือการสละสิทธิใดๆ ที่ขัดต่อบทบัญญัติของระเบียบ (กฎหมายแรงงานทำงานบ้าน) ในระหว่างระยะเวลาจ้างงานให้ถือเป็นโมฆะ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่แรงงานทำงานบ้าน	