



แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ
ในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)



เมียนมา



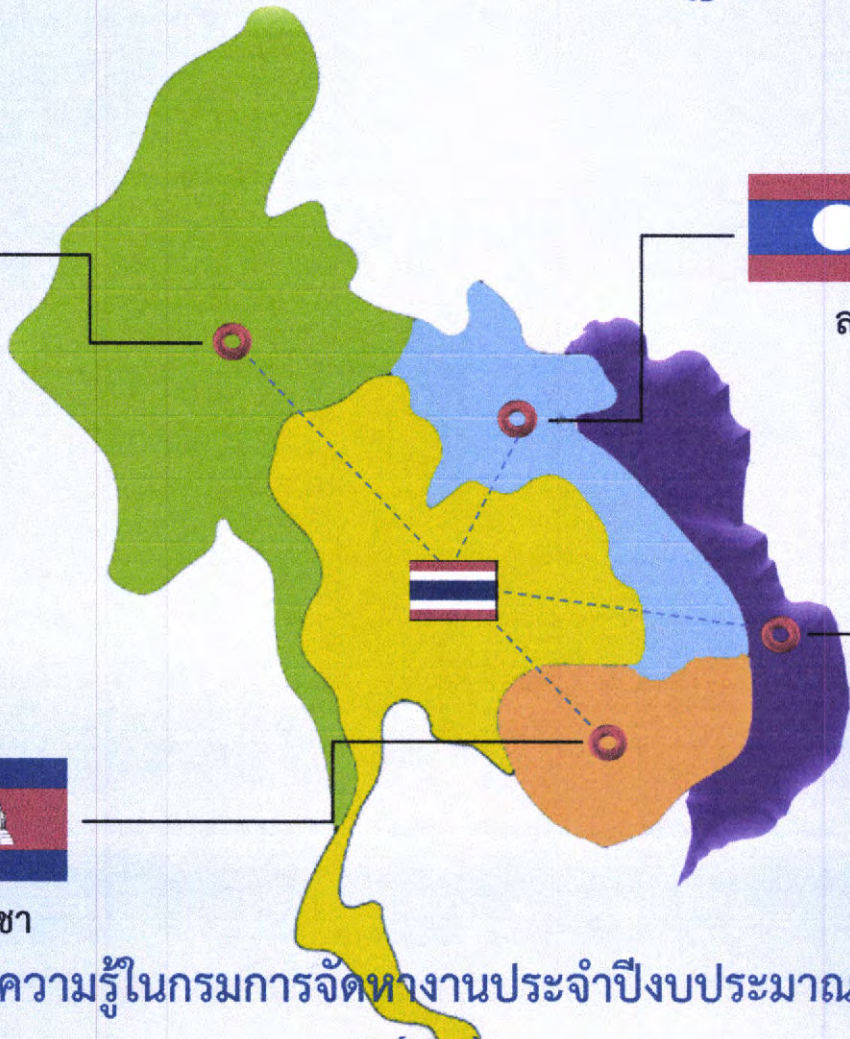
ลาว



เวียดนาม



กัมพูชา



การจัดการความรู้ในกรมการจัดหางานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(KM)

โดย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
กรมการจัดหางาน

คำนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ กัมพูชา ลาว และเมียนมา รวมทั้งเวียดนาม ซึ่งเดินทางเข้ามาทำงานในลักษณะที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ในฐานะหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จึงต้องมีมาตรการการบริหารจัดการ ควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เป็นแรงงานต่างด้าว ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองในสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการคุ้มครองตามหลักสากล อันสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการมุ่งเน้นให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรมีความรู้ ความเข้าใจในแนวปฏิบัติและขั้นตอนในการดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณี ทีมงานจัดการองค์ความรู้ (KM Team) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จึงได้ดำเนินการจัดทำ “แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU)” ซึ่งเป็นไปตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทีมงานจัดการความรู้ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ฉบับนี้ จะให้ความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการศึกษา เสริมสร้างการทำงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
กรมการจัดหางาน
สิงหาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บทนำ	๑
บทที่ ๒ : กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๔
บทที่ ๓ : แนวปฏิบัติในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึก ความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)	๙
บทที่ ๔ : การดำเนินการเมื่อคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศตาม MOU	๑๘
ภาคผนวก :	
ภาคผนวก ก พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑	
ภาคผนวก ข บันทึกความเข้าใจฯ ไทย-กัมพูชา, ไทย-ลาว, ไทย-เมียนมา, ไทย-เวียดนาม	
ภาคผนวก ค บันทึกข้อตกลงฯ ไทย-กัมพูชา, ไทย-ลาว, ไทย-เมียนมา, ไทย-เวียดนาม	
ภาคผนวก ง แบบฟอร์มและเอกสารที่จำเป็น	
ภาคผนวก จ คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๔๖๗/๒๕๖๑ เรื่อง “แต่งตั้งทีมงานจัดการความรู้ แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามบันทึกความ เข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)”	

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labors) ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานประเภท ๓ D คือ งานสกปรก (Dirty Job) งานอันตราย (Dangerous Job) งานยาก (Difficult Job) ที่ปัจจุบันแรงงานไทยไม่ทำ และไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานได้ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจากประเทศที่มีเขตแดนติดต่อกับประเทศไทย คือราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ประกอบกับประเทศไทยมีค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าประเทศเหล่านั้น จึงเป็นการดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น เป็นการเดินทางย้ายถิ่นฐานจากประเทศที่มีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจน้อยไปยังประเทศที่มีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจมากกว่า รวมถึงปัจจัยด้านความมั่นคงของชีวิตที่ดีกว่า เพื่อให้รอดพ้นจากความอดอยาก ยาจน และความพลัดภัยจากการสู้รบ ซึ่งตลอดแนวชายแดนของประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งมาอยู่ประจำเป็นคนรับใช้ในบ้าน เป็นลูกเรือประมง เป็นกรรมกรในกิจการต่างๆ และเข้ามาทำงานตามฤดูกาล ซึ่งการเข้ามาของแรงงานดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นการลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศเป็นอย่างมาก เช่น ผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสาธารณสุข การควบคุมโรค การแย่งงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ รวมถึงภาระของประเทศในเรื่องปัจจัยพื้นฐานการสาธารณสุข และสาธารณสุข

ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลจึงได้มีมาตรการการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานถูกกฎหมายใช้อย่างเพียงพอ มีขั้นตอนดำเนินการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย มีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงเป็นการป้องกันการลักลอบข้ามแดนผิดกฎหมาย ป้องกันการค้าแรงงานเถื่อน และการค้ามนุษย์ โดยได้เริ่มต้นจัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศแรก เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ ต่อมาในปี ๒๕๔๖ ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เพิ่มอีก ๒ ประเทศคือราชอาณาจักรกัมพูชา วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๖ และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๖ และล่าสุดในปี ๒๕๖๐ กับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จากการจัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างประเทศไทยและประเทศคู่ภาคี ดังนี้

- ๑) เพื่อให้มีขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสม
- ๒) ให้มีกระบวนการส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่ครบวาระการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) ให้มีการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย
- ๔) ป้องกันการลักลอบข้ามแดน การค้าแรงงาน และการจ้างงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากการจัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ยังมีการทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยและประเทศคูเวต เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) อีกด้วย

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒) เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ให้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการ และประชาชน ผู้ที่สนใจ

๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา

การจัดการความรู้ ดำเนินการศึกษาแบบพรรณนา โดยศึกษาจากเอกสาร แนวปฏิบัติ คู่มือ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญของกรมการจัดหางาน

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ สามารถเรียนรู้หรือทำงานแทนกันได้ และทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

๒) นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับทราบถึงขั้นตอนและกระบวนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เพื่อให้การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

๓) สามารถใช้เป็นเอกสารการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ผู้ที่สนใจทราบ

๔) สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

๑.๕ คำนิยาม

การนำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน

ทำงาน หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมียาจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

นายจ้าง หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง

ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายความว่า ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายความว่า ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศซึ่งได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

บทที่ ๒

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๒ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๔๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะนำคนต่างด้าวมาทำงานได้เฉพาะเมื่อมีสัญญาจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าว พร้อมทั้งรายชื่อ สัญชาติ และเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าว และนายจ้างดังกล่าวต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง และจะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้เฉพาะตามจำนวนและตามรายชื่อดังกล่าว

สัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานตามวรรคหนึ่งต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด

เมื่อจะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานส่งสำเนาสัญญากับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียน และในกรณีจำเป็นจะขอให้นายทะเบียนรับรองสัญญาและความมีอยู่จริงของนายจ้างและงานของนายจ้างให้ได้ ในกรณีเช่นนั้นเมื่อนายทะเบียนได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่าถูกต้องให้ออกหนังสือรับรองให้ และเมื่อได้รับรายชื่อและเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าวที่จะมาทำงานแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งข้อมูลตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนทราบและให้นายทะเบียนแจ้งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อได้แจ้งข้อมูลให้นายทะเบียนตามวรรคสามแล้ว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาตามที่แจ้งไว้ตามวรรคสามก็ได้

มาตรา ๔๒ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างหรือคนต่างด้าว เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๓ เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวส่งมอบให้นายจ้างแล้ว ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้นำคนต่างด้าวให้นายจ้าง ทั้งนี้ ตามรายการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้

มาตรา ๔๕ ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

ส่วนที่ ๓ นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา ๔๖ นายจ้างซึ่งมิใช่ผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ผู้ใดประสงค์จะนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานในประเทศตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบจำนวนประเทศที่คนต่างด้าวมียุติกันที่อยู่ งานที่ประสงค์จะให้

คนต่างด้าวมาทำ และรายการอื่นตามที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่ต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๑๑ ให้นายจ้างดำเนินการต่อไปเมื่อได้ชำระค่าธรรมเนียมแล้ว

ในกรณีที่ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมหรือได้ชำระค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้ทราบชื่อและเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน และแจ้งข้อมูลดังกล่าวให้นายทะเบียนทราบ และให้นายทะเบียนแจ้งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ในการนี้ อธิบดีจะกำหนดให้นายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานประเภทที่กำหนด วางหลักประกันเพื่อประกันการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกำหนดนี้ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ก่อนคนต่างด้าวเข้าทำงานกับนายจ้าง ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยมีรายการอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด และเก็บสัญญาจ้างงานไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้าง เพื่อให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้ และสำเนาสัญญาจ้างดังกล่าว เพื่อให้ลูกจ้างเก็บรักษาไว้ ทั้งนี้ เมื่อคนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้นายจ้างแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย

ความในมาตรานี้มิใช่บังคับแก่นายจ้างซึ่งมิใช่ผู้ประกอบการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมา ค่าแรงที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวจากประเทศอื่นที่ประเทศไทยมิได้มีความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๗ ในกรณีที่หลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ต้องชำระเงินเพิ่มอภีร์ร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืน ให้อธิบดีตรวจสอบว่านายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับหลักประกันคืน

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดีให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศจะเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานจากคนต่างด้าวไม่ได้ เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนดให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสหิทธิได้รับตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่คนต่างด้าวมีสหิทธิได้รับในแต่ละเดือน

ในกรณีที่มิได้มีข้อตกลงว่านายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ลูกจ้างและนายจ้างได้ออกค่าเดินทางให้ก่อน ให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสหิทธิได้รับตามวรรคหนึ่งได้

ส่วนที่ ๔ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มาตรา ๕๐ เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาส่งมอบให้นายจ้างตามมาตรา ๔๓ แล้ว ในกรณีที่มีเหตุดังต่อไปนี้ ให้นายจ้างแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาร่างและนายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว แล้วแต่กรณี

(๑) นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน

(๒) คนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้าง

(๓) คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

ในกรณีที่มีเหตุตาม (๑) หรือ (๓) เฉพาะที่มีใช้ความผิดของลูกจ้าง และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาร่างอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน แต่ระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามสัญญาให้นำคนต่างด้าวมาร่าง

ในกรณีตาม (๒) เฉพาะที่เป็นความผิดของนายจ้าง ให้นำมาตรา ๕๑ และมาตรา ๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาร่างดำเนินการตามวรรคสองหรือวรรคสามเป็นประการใด ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุตาม (๑) หรือ (๒) และคนต่างด้าวนั้นไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในกำหนดเวลา ให้ถือว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวนั้นเป็นอันสิ้นสุดลงตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาร่างจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และส่งหลักฐานการออกนอกราชอาณาจักรของคนต่างด้าวดังกล่าวให้นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันส่งคนต่างด้าวนั้นกลับ ในกรณีที่มิอาจดำเนินการดังกล่าวได้ ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสามวันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และให้นายทะเบียนแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการเพื่อให้มีการส่งคนต่างด้าวนั้นออกนอกราชอาณาจักรโดยเร็ว ในกรณีเช่นนั้นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาร่างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาร่างไม่ส่งหลักฐานการออกนอกราชอาณาจักรภายในกำหนดเวลาตามวรรคห้า ให้ชำระค่าปรับทางปกครองต่อนายทะเบียนวันละหนึ่งพันบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน จนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง แต่ไม่เกินสองหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๕๑ คนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๖ ถ้าออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง จะทำงานกับนายจ้างอื่นใดมิได้ เว้นแต่จะพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าการทำงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมแล้ว ในกรณีเช่นนั้นให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังใบอนุญาตทำงานเพื่อแสดงถึงสิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง

ค่าเสียหายตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทั้งปวงในการนำคนต่างด้าวนั้นมาทำงานคำนวณตามสัดส่วนของระยะเวลาที่คนต่างด้าวนั้นทำงานไปแล้ว

ความในวรรคหนึ่งมิใช่บังคับแก่คนต่างด้าวที่ได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง และออกจากงานในระหว่างอายุสัญญาจ้างที่ต่อใหม่

มาตรา ๕๒ คนต่างด้าวซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา ๕๑ ต้องทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม และในกรณีที่คนต่างด้าวนั้นทำงานประเภทที่นายจ้างต้องวางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ นายจ้างรายใหม่ต้องวางหลักประกันต่ออธิบดีตามมาตรา ๔๖ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้างคนต่างด้าวนั้น

มาตรา ๕๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา ๕๑ หรือคนต่างด้าวซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างแต่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๕๒ ให้ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวผู้นั้นสิ้นสุดลงนับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นออกจากงาน หรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๕๒ แล้วแต่กรณี และให้ถือว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลงตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๕๒ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งกลับไปยังประเทศต้นทาง แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕๕ เมื่อคนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๖ ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศหรือสัญญาจ้างแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๕๒ จัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง เว้นแต่จะมีการต่ออายุสัญญาจ้างหรือคนต่างด้าวนั้นจะทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๕๒

ให้นำความในมาตรา ๕๐ วรรคห้าและวรรคหก มาใช้บังคับแก่การจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้นายทะเบียนคืนหลักประกันให้แก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อผู้รับอนุญาตดังกล่าวแสดงหลักฐานว่าได้ส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสองปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจ เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังไม่สามารถแสดงหลักฐานการส่งคนต่างด้าวกลับต่อนายทะเบียนได้ ให้หลักประกันนั้นตกเป็นของกองทุนเพื่อใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรต่อไป ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแสดงหลักฐานการส่งคนต่างด้าวกลับได้เพียงบางส่วนภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้อธิบดีคืนหลักประกันให้ตามอัตราส่วนและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๖ คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวดนี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นายจ้างที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างที่วางหลักประกันได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างมิได้خذค่าใช้จ่ายคืนภายในเวลาที่หน่วยงานตามวรรคหนึ่งกำหนด ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้เพื่อคืนให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง

มาตรา ๕๗ คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ อาจเข้ามอบตัวต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อขอให้

จัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศ และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับประเทศโดยเร็ว และให้นำความในมาตรา ๕๘ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา ๕๖ หรือมาตรา ๕๒ ไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางตามบทบัญญัติในส่วนนี้ เมื่อนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่พบเห็นคนต่างด้าวดังกล่าวให้ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง

ในการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้จ่ายจากเงินกองทุนไปก่อน และมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างตามวรรคหนึ่งมาชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นภายในเวลาที่กำหนด ถ้าบุคคลดังกล่าวมิได้นำเงินมาชำระคืนภายในกำหนดเวลาให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างดังกล่าวได้วางไว้แล้วแต่กรณี

เมื่อได้ดำเนินการหักหลักประกันตามวรรคสองแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างทราบโดยไม่ชักช้า

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึก ความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ(MOU)

การดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ(MOU) ปัจจุบันมี ๔ ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา ลาว เมียนมา และ เวียดนาม ซึ่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้ ๒ วิธี ดังนี้

๑. นายจ้างดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศด้วยตนเอง
๒. นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ โดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

และปัจจุบันอนุญาตให้คนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ(MOU) กรณีสัญชาติกัมพูชา ลาว และ เมียนมา สามารถทำงานได้ ๒ ลักษณะ คือ งานรับใช้ในบ้าน และงานกรรมกร สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม อนุญาตให้ทำงานได้ในลักษณะงานกรรมกร ในกิจการก่อสร้าง และกิจการประมงทะเล เท่านั้น

กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

1



การเตรียมแบบคำร้อง

- ยื่นคำร้อง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 หรือสถานประกอบการที่ตั้งอยู่
 - แบบคำร้องขอรับเข้าแรงงานต่างด้าว (นจ.2)
 - หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดส่งแรงงานประเทศต้นทาง
 - สัญญาจ้างงาน
 - เอกสารนายจ้าง

ดาวน์โหลด www.doe.go.th

- สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 จัดทำเอกสารเพื่อส่งคำร้องขอความตกลงการจ้างของนายจ้างให้สถานเอกอัครราชทูตประเทศต้นทางประจำประเทศไทย ระยะเวลาการดำเนินการ 4 วัน

ไม่มีค่าธรรมเนียม

2



ประเทศต้นทาง

- สถานเอกอัครราชทูต ประเทศต้นทางประจำประเทศไทย
แจ้งไปยังหน่วยงานในประเทศต้นทาง
- รัฐบาล
 - วัฒนธรรม
 - ทำสัญญา
 - จัดทำบัญชีรายชื่อ
 - ส่งบัญชีรายชื่อให้นายจ้างไทย

ระยะเวลาการดำเนินการ 30 วัน

ค่าธรรมเนียมขึ้นอยู่กับประเทศต้นทาง

4



กรรมการจัดหางาน

จัดทำหนังสือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- แจ้งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศต้นทาง
- แจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.)
- แจ้งสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (กรณีเป็นแรงงานเมียนมา)

ระยะเวลาการดำเนินการ 3 วัน

ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราวีซ่า 500 บาท/คน ณ สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศต้นทาง กรณีแรงงานลาว/กัมพูชา หรือ ณด่านตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) กรณีแรงงานเมียนมา

3



การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแบบคนต่างด้าว

- เมื่อได้รับบัญชีรายชื่อ ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแบบคนต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 (ที่ได้อื่นคำร้อง)
- บัญชีรายชื่อ - แบบ ตท.2 (ดาวน์โหลด www.doe.go.th) พร้อมเอกสารประกอบ
 - ชำระค่าข้อต่อและค่าธรรมเนียม (2 ปี) - วรให้ประกัน (กรณีนายจ้างดำเนินการเอง)
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 แจ้งกรรมการจัดหางาน

ระยะเวลาการดำเนินการ 5 วัน

ค่าธรรมเนียมและค่ายื่นคำขอใบอนุญาตทำงาน 2 ปี 1,900 บาท
กรณีนายจ้างนำเข้าเองวางหลักประกัน 1,000 บาท/คน
ไม่เกิน 100,000 บาท

5



อบรมคนต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน

ณ ศูนย์สมัครรับเข้าทำงานและยื่นใบคำร้องจ้าง

เมื่อคนต่างด้าวเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ต้องเข้ารับการอบรม

ณ ศูนย์สมัครรับเข้าทำงานและยื่นใบคำร้องจ้าง

- | | | |
|----------------|----------------|------------|
| กัมพูชา | ลาว | เมียนมา |
| จังหวัดสระแก้ว | จังหวัดหนองคาย | จังหวัดตาก |
| | จังหวัดสกลนคร | |

- คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน (E-Work Permit)

ระยะเวลาการดำเนินการ 1 วัน

ไม่มีค่าธรรมเนียม

6



ตรวจโรค/แจ้งเข้าทำงาน และแจ้งการจ้างคนต่างด้าว

- เมื่อคนต่างด้าวผ่านการอบรมได้รับใบอนุญาตทำงาน และเดินทางมาถึงสถานที่ทำงาน
- นายจ้างแจ้งคนต่างด้าวมาทำงาน ภายใน 15 วัน
 - คนต่างด้าวแจ้งเข้าทำงาน ภายใน 15 วัน
 - ผู้รับอนุญาต รายงานการเยี่ยม 15 วัน
 - ไปตรวจสุขภาพและนำไปรับรองแพทย์ อื่นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (E-Work Permit)

ระยะเวลาการดำเนินการ 1 วัน

ค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพ 500 บาท

ณ สำนักงานจัดหางานที่ต้นนิคมการไว้

กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

1



การยื่นแบบคำร้อง

- ยื่นคำร้อง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ที่สถานประกอบการตั้งอยู่
 - แบบคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว (นจ.2)
 - หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดส่งแรงงานประเทศต้นทาง
 - สัญญาจ้างงาน
 - เอกสารนายจ้าง

ดาวน์โหลด www.doe.go.th

- สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 จัดทำเอกสารเพื่อส่งคำร้องหาความต้องการแรงงานของนายจ้างให้สถานเอกอัครราชทูตประเทศต้นทางประจำประเทศไทย ระยะเวลาการดำเนินการ 4 วัน

ไม่มีค่าธรรมเนียม

2



ประเทศต้นทาง

สถานเอกอัครราชทูต ประเทศต้นทางประจำประเทศไทย
แจ้งไปยังหน่วยงานในประเทศต้นทาง

- รับสมัคร - คัดเลือก
- ทำสัญญา - จัดทำบัญชีรายชื่อ
- ส่งบัญชีรายชื่อให้นายจ้างไทย

ระยะเวลาการดำเนินการ 30 วัน

ค่าธรรมเนียมขึ้นอยู่กับประเทศต้นทาง

4



กรมการจัดหางาน

- จัดทำหนังสือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- แจ้งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศต้นทาง
 - แจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.)
 - แจ้งสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (กรณีเป็นแรงงานเมียนมา)

ระยะเวลาการดำเนินการ 3 วัน

ค่าธรรมเนียมตรวจจดตราวีซ่า 500 บาท/คน ณ สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศต้นทาง กรณีแรงงานลาว/กัมพูชา หรือ ณ คำนตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) กรณีแรงงานเมียนมา

3



การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

- เมื่อได้รับบัญชีรายชื่อ โป้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 (ที่ได้อื่นคำร้อง)
- บัญชีรายชื่อ - แบบ ตจ.2 (ดาวน์โหลด www.doe.go.th) พร้อมเอกสารประกอบ
 - ค่าเช่าคำขอและค่าธรรมเนียม (2 ปี) - วางเงินประกัน (กรณีนายจ้างดำเนินการเอง)
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 แจ้งกรมการจัดหางาน

ระยะเวลาการดำเนินการ 5 วัน

ค่าธรรมเนียมและค่ายื่นคำขอใบอนุญาตทำงาน 2 ปี 1,900 บาท
กรณีนายจ้างนำเข้าเองวางหลักประกัน 1,000 บาท/คน

ไม่เกิน 100,000 บาท

5



อบรมคนต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสืบผลการจ้าง

เมื่อคนต่างด้าวเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ต้องเข้ารับการอบรม ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสืบผลการจ้าง

กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว	ลาว จังหวัดหนองคาย จังหวัดมุกดาหาร	เมียนมา จังหวัดตาก
---------------------------	--	-----------------------

- คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน (E-Work Permit)

ระยะเวลาการดำเนินการ 1 วัน

ไม่มีค่าธรรมเนียม

6



ตรวจโรคและเข้าทำงาน และแจ้งการจ้างคนต่างด้าว

- เมื่อคนต่างด้าวผ่านการอบรมได้รับใบอนุญาตทำงาน และเดินทางถึงสถานที่ทำงาน
- นายจ้างแจ้งคนต่างด้าวมาทำงาน ภายใน 15 วัน
 - คนต่างด้าวแจ้งเข้าทำงาน ภายใน 15 วัน
 - ผู้รับอนุญาต รายงานการจ้างงาน 15 วัน
 - ไปตรวจสุขภาพและนำใบรับรองแพทย์ คืนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (E-Work Permit)

ณ สำนักงานจัดหางานที่ดำเนินการไว้

ระยะเวลาการดำเนินการ 1 วัน

ค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพ 500 บาท

การยื่นคำร้องขอให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

นายจ้างที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ หรือกรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานให้นายจ้าง ให้ยื่นแบบคำร้องขอให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ที่ตั้งอยู่ในท้องที่ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของคนต่างด้าว ดังนี้

การยื่นแบบคำร้องขอให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ใช้เอกสารหลักฐาน ดังนี้

๑. แบบคำร้องขอให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (แบบ นจ. ๒)
๒. หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)
๓. สัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กัมพูชา/ลาว/เมียนมา/เวียดนาม แล้วแต่กรณี หากนำแรงงานต่างด้าวไปลงเรือประมงต้องใช้สัญญาจ้างในงานประมงทะเล (Sea Fishery Work Employment) กัมพูชา/ลาว/เมียนมา/เวียดนาม แล้วแต่กรณี

๔. หลักฐานนายจ้าง

๔.๑ กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาหนังสือเดินทาง (กรณีเป็นคนต่างด้าว)

๔.๒ กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม หรือสำเนาใบอนุญาตทำงานกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔.๓ หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักฐานนายจ้าง ใบอนุญาตจัดตั้งโรงงาน สัญญาจ้างงานกับบริษัทคู่ค้า สัญญาก่อสร้าง เป็นต้น

๕. กรณีผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นผู้ดำเนินการ ใช้สำเนาสัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๖. หนังสือมอบอำนาจ ดังนี้

๖.๑ กรณีมอบอำนาจให้พนักงานบริษัท/ลูกจ้างของบุคคลธรรมดา แสดงหลักฐานการส่งเงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุด สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน

๖.๒ กรณีบุคคลธรรมดา มอบอำนาจให้สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง แสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน

๗. สำหรับการนำเข้าแรงงานเมียนมา นายจ้างต้องไปคัดเลือกแรงงานที่ประเทศเมียนมา โดยจะต้องทำหนังสือมอบอำนาจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ รับรองด้วย สำหรับผู้ที่ไปทำการคัดเลือกคนงานได้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขการมอบอำนาจที่กล่าวข้างต้น หรือเป็นตัวนายจ้างเอง

เพิ่มเติมกรณีการนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวได้ร่วมประชุมหารือกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทย (Labour Attache) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ชั้น ๓ กรมการจัดหางาน อาคารกระทรวงแรงงาน

โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทย (Labour Attache) แจ้งให้ทราบเงื่อนไขในการนำเข้าแรงงานเมียนมาตาม MOU ดังนี้

๑. ไม่อนุญาตให้บุคคลธรรมดา นำเข้าคนต่างด้าว
๒. ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้รับใช้ในบ้าน
๓. ในการนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเพศหญิง ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๕ คน/ครั้ง
๔. การยื่นคำร้องขอ นำเข้าแรงงานต่างด้าวแต่ละครั้งสามารถระบุจำนวนได้ไม่เกิน

๒๐๐ คน/ครั้ง

๕. นายจ้างต้องทำหนังสือรับรอง ใน ๓ กรณี คือ

- ๕.๑ กรณีนายจ้างนำแรงงานต่างด้าวไปทำงานในท้องที่จังหวัดภาคใต้
- ๕.๒ กรณีนายจ้างยื่นคำร้องขอ นำเข้าคนต่างด้าวเกิน ๒๐๐ คน
- ๕.๓ กรณีนายจ้างในกิจการรับจ้างทำของ รับจ้างทั่วไป

เงื่อนไขตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ทางกรมเมียนมาจะผ่อนปรน กรณีเป็นคนต่างด้าวที่เคยได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย แล้วแต่กรณี

อนึ่ง ให้นายจ้างกรอกเอกสารให้ครบถ้วนทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยให้จัดทำเอกสาร ๓ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด ส่งให้ประเทศต้นทาง และสำเนา ๒ ชุด ให้หน่วยงานที่รับคำร้องเก็บไว้ ๑ ชุด และให้ผู้ยื่นคำร้องเก็บไว้ ๑ ชุด)

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่

สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร และออกไปรับให้ผู้ยื่น โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและแบบฟอร์มต่างๆ ดังนี้

๑.๑ แบบคำร้องขอ นำเข้าคนต่างด้าวฯ (นจ.๒) ตรวจสอบชื่อนายจ้าง บริษัทจัดหางาน หรือตัวแทนของประเทศต้นทางที่นายจ้างแต่งตั้ง ตรวจสอบตำแหน่งงานที่นายจ้างประสงค์จะจ้าง จำนวนคนต่างด้าวที่ต้องการจ้าง เพศ ระยะเวลาการจ้างคนต่างด้าว ต้องระบุให้ตรงกับสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) ระบุตำแหน่งคนเข้าเมืองที่จะนำคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาประเทศไทย พร้อมทั้งลายมือชื่อนายจ้างลงนามในเอกสาร กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้ลงนามต้องมีอำนาจตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

๑.๒ หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney) ตรวจสอบว่านายจ้างแต่งตั้งบริษัทจัดหางาน หรือตัวแทนของประเทศต้นทาง และกรอกข้อมูลถูกต้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนายจ้างต้องลงนามในหนังสือแต่งตั้ง กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลผู้ลงนามต้องมีอำนาจลงนามตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลพร้อมประทับตรา (หากมีระบุในหนังสือรับรองนิติบุคคล)

๑.๓ สัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) หรือสัญญาจ้างในงานประมงทะเล (Sea Fishery Work Employment) ต้องมีข้อมูลที่สมบูรณ์ และถูกต้อง เช่น ตำแหน่งงาน อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้าง สถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดและค่าล่วงเวลา ต้องระบุให้ชัดเจนเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย นายจ้างจะต้องลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างแรงงานทั้งด้านภาษาอังกฤษและภาษาไทย กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลผู้ลงนามต้องมีอำนาจลงนามตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลพร้อมประทับตรา (หากมีระบุในหนังสือรับรองนิติบุคคล)

๑.๔ ตรวจสอบความถูกต้องหลักฐานของนายจ้าง โดยหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล ต้องมีอายุไม่เกิน ๖ เดือนนับแต่วันที่ออก พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนที่ยังไม่หมดอายุและสำเนาทะเบียนบ้านของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม หรือสำเนาใบอนุญาตทำงาน (กรณีกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเป็นคนต่างด้าว) ซึ่งใบอนุญาตทำงานต้องระบุว่าผู้มีอำนาจลงนามด้วย

๑.๕ กรณีผู้รับอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตรวจสอบสัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ในสาระสำคัญให้เป็นไปตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายละเอียดในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๑.๖ ตรวจสอบหนังสือมอบอำนาจ โดยติดอากรแสตมป์ ๑๐ บาทสำหรับการยื่นเอกสาร หากมอบอำนาจให้ลงนามแทนในเอกสารแทนนายจ้างได้ติดอากรแสตมป์ ๓๐ บาท ดังนี้

- กรณีมอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตฯ พร้อมสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับอนุญาต

- กรณีมอบอำนาจให้พนักงานบริษัท/บุคคลธรรมดาตามอบลูกจ้าง ต้องแสดงหลักฐานการส่งเงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุดที่มีชื่อพนักงานดังกล่าว พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน

- กรณีบุคคลธรรมดาตามอบให้สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง ต้องแสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน ที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันตามกฎหมาย

๑.๗ กรณีการนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ตรวจสอบว่านายจ้างเข้าเงื่อนไขที่จะต้องมีการยื่นหนังสือรับรองเพิ่มเติมใน ๓ กรณี ถ้ามีจะต้องมีหนังสือรับรอง และการลงนามในเอกสารต้องสอดคล้องกับเอกสารที่นำมาแสดง

๑.๘ กรณีขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการประมงทะเล จะต้องแนบสำเนาหลักฐานการจดทะเบียนเรือประมง หรือหนังสือรับรองประสานการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานในกิจการประมงจากสมาคมการประมงแห่งประเทศไทยด้วย

๒. การรับรองเอกสาร โดยการประทับตรากรมการจัดหางานด้วยหมึกสีแดงมุมบนด้านขวา และลงลายมือชื่อกำกับพร้อมประทับตราชื่อและตำแหน่งในแบบ นจ.๒ หนังสือแต่งตั้ง สัญญาจ้างแรงงาน

๓. กรณีเอกสารสมบูรณ์ถูกต้อง จัดทำหนังสือเสนอจัดหางานจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ เพื่อจัดส่งคำร้องดังกล่าวให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบของแต่ละประเทศ ดังนี้

๓.๑ คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา เจ้าหน้าที่จัดส่งให้กระทรวงแรงงานและการฝึกอบรมวิชาชีพแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ผ่านสถานเอกอัครราชทูตกัมพูชาประจำประเทศไทย สำหรับเอกสารหลักฐานที่จัดส่งประกอบด้วย

- (๑) หนังสือนำส่งคำร้องกัมพูชา
- (๒) แบบคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว (แบบ นจ.๒)
- (๓) หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)
- (๔) สัญญาจ้างแรงงานกัมพูชา

ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่จัดส่งคำร้องคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ณ ที่ตั้ง ดังนี้

เรียน เอกอัครราชทูตราชอาณาจักรกัมพูชาประจำประเทศไทย

๕๑๘/๔ ซอยรามคำแหง ๓๙ ถนนประชาอุทิศ

แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง

กรุงเทพมหานคร (๑๐๓๑๑)

๓.๒ คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติลาว จัดส่งให้หัวหน้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดหางานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผ่านสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวประจำประเทศไทย สำหรับเอกสารหลักฐานที่จัดส่งประกอบด้วย

- (๑) หนังสือนำส่งคำร้องลาว
- (๒) แบบคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว (นจ.๒)
- (๓) หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)
- (๔) สัญญาจ้างแรงงานลาว

ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่จัดส่งคำร้องคนต่างด้าวสัญชาติลาว ณ ที่ตั้ง ดังนี้

เรียน เอกอัครราชทูตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวประจำประเทศไทย

๕๐๒/๕๐๒/๑-๓ ซอยสหการประมวล ถนนประชาอุทิศ

แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง

กรุงเทพมหานคร (๑๐๓๑๐)

๓.๓ คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จัดส่งให้กระทรวงแรงงานของ ประเทศเมียนมาผ่านสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทย โดยมีเอกสาร และหลักฐาน ดังนี้

- (๑) หนังสือนำส่งคำร้องเมียนมาพร้อมตารางขวาง และหนังสือรับรอง (ถ้ามี)
- (๒) แบบคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว (นจ.๒)
- (๓) หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)
- (๔) สัญญาจ้างแรงงานเมียนมา

(๕) หนังสือมอบอำนาจกรณีไปคัดเลือกคนต่างด้าว นายจ้างจะต้องทำหนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ ๓๐ บาท เพื่อมอบอำนาจให้ไปคัดเลือกคนงานที่ประเทศต้นทาง (ผู้ที่สามารถไปคัดเลือกคนงานได้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขการมอบอำนาจที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น) โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ประทับตรากรมการจัดหางานด้วย หมึกสีแดง พร้อมลงนามรับรอง โดยระบุเลขที่ และวันที่ของหนังสือนำส่งคำร้องกำกับลงบนตราครุฑ ดังนี้

Refer to No/.....

Date.....Month.....B.E.....

(ลายมือชื่อเจ้าหน้าที่พร้อมตราประทับ)

วัน/เดือน/ปี ที่ลงลายมือชื่อ

ให้นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตฯ รับคำร้องจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ เพื่อนำไปจัดส่งให้สถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทย

๓.๔ คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม จัดส่งคำร้องให้นายจ้างเพื่อจัดส่งให้ตัวแทนการจัดส่งแรงงานเวียดนามหรือยื่นผ่านบริษัทจัดหางานไทย เพื่อส่งต่อให้กรมแรงงานเวียดนามในต่างแดน (DOLAB) โดยมีเอกสารและหลักฐาน ดังนี้

- (๑) ใบแจ้งความต้องการนำเข้าแรงงานเวียดนาม
- (๒) แบบคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว (นจ.๒)
- (๓) หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)
- (๔) สัญญาจ้างแรงงานเวียดนาม

หมายเหตุ :

๑. หนังสือที่หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานนำส่งคำร้องให้ประเทศต้นทาง ให้มีอายุการใช้งาน ๖ เดือน นับแต่วันที่ออก

๒. กรณีนายจ้างเปลี่ยนแปลงบริษัทจัดหางานของประเทศต้นทางในหนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney) จาก A เป็น B ให้นายจ้างทำหนังสือชี้แจงเหตุผล และจัดทำหนังสือแต่งตั้งฉบับใหม่เพื่อให้เจ้าหน้าที่รับรองหนังสือแต่งตั้งฉบับใหม่ โดยต้องนำหนังสือฉบับเดิมมาคืน

การดำเนินการของทางการประเทศต้นทาง

กรณีแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา เมื่อสถานเอกอัครราชทูตได้รับเอกสารแล้ว จะจัดส่งข้อมูลกลับไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในประเทศของตน เพื่อดำเนินการรับสมัครคัดเลือกแรงงานจัดทำบัญชีรายชื่อ (Name List) และจัดส่งบัญชีรายชื่อแรงงานให้นายจ้าง

การยื่นบัญชีรายชื่อ (Name List) คนต่างด้าว

การยื่นบัญชีรายชื่อ (Name List) ของคนต่างด้าว เมื่อนายจ้างได้รับบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวจากประเทศต้นทางแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

นายจ้าง/สถานประกอบการเมื่อได้รับบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าว (Name list) ที่ผ่านการประทับตราและลงลายมือชื่อรับรองอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางแล้ว ให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ที่ยื่นคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว พร้อมเอกสาร ดังนี้

๑. แบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท.๒)
๒. หนังสือรับรองการจ้างตามแบบที่กำหนด ๓. สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง

๔. บัญชีรายชื่อของคนต่างด้าว (Name List) แยกตามสัญชาติ มีเอกสารหลักฐานประกอบ ดังนี้

๔.๑ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา/ลาว เอกสารประกอบด้วย บัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name list) สัญชาติกัมพูชา/ลาว ที่ผ่านการรับรองจากประเทศต้นทาง โดยให้ระบุ ด้านตรวจคนเข้าเมืองที่คนต่างด้าวจะเดินทางเข้ามา และสำเนาหนังสือนำส่งคำร้องของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบของกัมพูชา/ลาว

๔.๒ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เอกสารประกอบด้วย หนังสือนำส่งจากสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (จะมีตราประทับบริเวณซ้ายมือ ซึ่งมองไม่เห็นด้วยตาเปล่า ต้องใช้มือสัมผัส) พร้อมบัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name list) สัญชาติเมียนมาที่มีการประทับตรา และลงลายมือชื่อ

รับรองจากประเทศต้นทาง และสำเนาหนังสือนำส่งคำร้องของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบของเมียนมา

๔.๓ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม ใช้เอกสารประกอบด้วย บัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name list) ที่ผ่านการรับรองจากประเทศต้นทาง และสำเนาใบแจ้งความต้องการนำเข้าแรงงานสัญชาติเวียดนาม (แรงงานเดินทางเข้ามาทางเครื่องบินเท่านั้น)

๕. รูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตาสีเข้ม ขนาด ๓X๔ เซนติเมตร ซึ่งถ่าย มาแล้ว ไม่เกิน ๖ เดือน จำนวน ๓ รูป

๖. หลักฐานนายจ้าง

๖.๑ กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา ใช้สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาหนังสือ เดินทาง กรณีเป็นคนต่างด้าว

๖.๒ กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ใช้สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล สำเนาบัตร ประจำตัวประชาชนของกรรมการของผู้มีอำนาจลงนาม หรือสำเนาใบอนุญาตทำงานกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๗. กรณีผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นผู้ดำเนินการ ใช้สำเนาสัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๘. หนังสือมอบอำนาจ ดังนี้

๘.๑ กรณีมอบอำนาจให้พนักงานบริษัท/ลูกจ้างของบุคคลธรรมดา แสดงหลักฐานการส่ง เงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุด สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน

๘.๒ กรณีบุคคลธรรมดา มอบอำนาจให้ สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง ต้องแสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน ที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันตาม กฎหมาย

๙. แผนที่แสดงที่ตั้งสถานที่ทำงาน

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่

สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

๒. ดำเนินการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พร้อมทั้งจัดเก็บเงินค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตทำงานตามสัญญาจ้างและค่ายื่นคำขอ และออกใบเสร็จรับเงินให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ให้จัดเก็บหลักประกันจากนายจ้างทุกรายที่ดำเนินการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วยตนเอง และออก ใบเสร็จรับเงินให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐาน และรายงานผลการดำเนินการให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวทราบ ทุกวันที่มีการเก็บหลักประกัน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลการอนุญาตทำงานในระบบสารสนเทศให้แล้วเสร็จ เพื่อความรวดเร็วในการออกใบอนุญาตทำงานต่อไป

๓. จัดทำหนังสือนำส่งเอกสารให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวพร้อมหลักฐานประกอบการขอ อนุญาตนำคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร และระบุด่านตรวจคนเข้าเมืองที่แรงงานจะเดินทางผ่านเข้ามา ในประเทศ สำหรับเอกสารหลักฐานที่นำส่งประกอบด้วย

๓.๑ บัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name List) ฉบับจริง

๓.๒ สำเนาหลักฐานการวางหลักประกันของนายจ้าง กรณีนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วยตนเอง

การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ

เมื่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวได้รับหนังสือจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่แล้ว ให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของเอกสาร ประทับตรากรมการจัดหางานด้วยหมึกสีแดง และลงลายมือชื่อกำกับพร้อมประทับตราชื่อและตำแหน่งในบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวทุกแผ่น

๒. จัดทำหนังสือเสนออธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อลงนามในหนังสือ ๒ ฉบับ คือ

๒.๑ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา/ลาว/เวียดนาม หนังสือแจ้งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงพนมเปญ (กัมพูชา) / ณ เวียงจันทน์ (ลาว) / ณ กรุงฮานอย (เวียดนาม) เพื่อพิจารณาตรวจสอบตราวีซ่า (Non - Immigrant L-A) แก่คนต่างด้าว และหนังสือแจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าว กัมพูชา ลาว และเวียดนามเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองตามที่นายจ้างได้แจ้งไว้ (กรณีเวียดนามแจ้ง Dolab ทราบด้วย)

๒.๒ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา หนังสือถึงสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเพื่อยืนยันการคัดเลือกแรงงานของนายจ้างพร้อมแนบบัญชีรายชื่อ และหนังสือถึงสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเดินทางผ่านด่านที่กำหนดเข้ามาในราชอาณาจักรไทย และพิจารณาการตรวจสอบตราวีซ่า Non - Immigrant L-A ให้แก่คนต่างด้าวตามบัญชีรายชื่อ

บทที่ ๔

การดำเนินการเมื่อคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศตาม MOU

การอบรมและรับใบอนุญาตทำงาน ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

๑. การอบรม ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง (จังหวัดสระแก้ว หนองคาย มุกดาหารและตาก)

เนื่องจากคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว จะประสบปัญหาจากความไม่เข้าใจสัญญาจ้าง ภาษาไทย วัฒนธรรม กฎหมาย และการใช้ชีวิตในเมืองไทย จึงก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงชาวไทยที่เกี่ยวข้อง เกิดการละทิ้งงาน หลบหนีนายจ้าง และลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยไม่สนใจพันธะผูกพันตามสัญญาจ้างที่ได้ตกลงไปแล้ว จึงเกิดความเสียหายต่อนายจ้าง เศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ให้กรมการจัดหางานจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงาน และสิ้นสุดการจ้าง โดยคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยแล้ว ต้องไปดำเนินการที่ศูนย์ฯ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) อบรมให้ได้รับความรู้ด้านต่างๆ เช่น สัญญาจ้าง ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี และการใช้ชีวิตในประเทศไทย โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ แจ้งรายชื่อคนต่างด้าวที่ได้รับการอบรมแล้วให้สำนักจัดหางาน จังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ และกรมการจัดหางานทราบ

(๒) ตรวจสอบคัดกรองคนต่างด้าวว่ามีนายจ้างจริงตามสัญญา และมีความพร้อมที่จะทำงาน

(๓) เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างนายจ้างและคนต่างด้าว

(๔) เป็นจุดพักหรือแรงงานเดินทางกลับประเทศเมื่อครบสัญญาจ้าง และตรวจสอบสิทธิที่คนต่างด้าวพึงจะได้รับ เช่น สิทธิขอรับเงินส่งกลับจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในส่วนของคนต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยแล้วต้องไปดำเนินการอบรม ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

๒. การออกใบอนุญาตทำงาน

การออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง จะมีลักษณะเป็นการ์ด เรียกว่า “E-Work Permit” โดยเริ่มจากวันที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง และสิ้นสุดระยะเวลาอนุญาตตามสัญญาจ้าง (๒ ปี) ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ทั้งนี้ สามารถต่ออายุได้อีกไม่เกิน ๒ ปี รวมระยะเวลาไม่เกิน ๔ ปี

การออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเวียดนาม ออกให้ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

การนำส่งใบรับรองแพทย์ การแจ้งการจ้างคนต่างด้าว การแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว และการแจ้งส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง

๑. การนำส่งใบรับรองแพทย์ของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม

(๑) เข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่มีแพทย์ผู้ตรวจได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม

(๒) นำใบรับรองแพทย์ที่ระบุว่าไม่เป็นโรคต้องห้ามตามกฎหมายฯ ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติเวียตนามต้องได้รับการอบรมก่อนเข้าทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ด้วย

๒. การแจ้งการจ้างคนต่างด้าว การแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว และการแจ้งส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง

(๑) การแจ้งการจ้างคนต่างด้าว เมื่อคนต่างด้าวเดินทางมาถึงสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่ว่าจะการดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศด้วยตนเอง หรือโดยผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศให้นายจ้างแจ้งนายทะเบียนทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยใช้แบบแจ้งการจ้างคนต่างด้าว กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ ที่ได้ยื่นขออนุญาตเข้าคนต่างด้าว และยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวไว้

(๒) การแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว เมื่อคนต่างด้าวเดินทางมาถึงสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่ว่าจะการดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศด้วยตนเอง หรือโดยผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ให้คนต่างด้าวแจ้งนายทะเบียนทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่เข้าทำงานกับนายจ้าง โดยใช้แบบแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่คนต่างด้าวเข้าทำงาน

(๓) การแจ้งส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศเมื่อนำคนต่างด้าวส่งมอบให้นายจ้างแล้วให้แจ้งนายทะเบียนทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ส่งคนต่างด้าวให้นายจ้าง โดยใช้แบบแจ้งการส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ ที่ได้ยื่นขออนุญาตเข้าคนต่างด้าว และยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวไว้

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่

(๑) ให้เจ้าหน้าที่รับแบบแจ้ง ตรวจสอบข้อมูลในแบบแจ้งและเอกสารประกอบการแจ้ง หากครบถ้วนสมบูรณ์ ออกใบรับแจ้งให้ผู้ที่มาแจ้ง

(๒) เสนอแบบแจ้งต่อนายทะเบียนลงนามในแบบแจ้ง คืนต้นฉบับ เก็บสำเนา

ภาคผนวก ก

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของ
คนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

พระราชกำหนด
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐
เป็นปีที่ ๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการ
โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และ
กฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

พระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของ
บุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๐
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง
กฎหมาย

พระราชกำหนดนี้มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง
ในประเทศและการทำงานของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการ
ทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
ซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย
ของบุคคล เสรีภาพในเคหสถานของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา
สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพ โดยมีการจำกัดสิทธิและ
เสรีภาพเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่าง
มีระบบและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกำหนดขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกำหนดนี้เรียกว่า “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน
ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐”

มาตรา ๒^๑ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔ พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖)^๒ บุคคลซึ่งเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อจัดหรือร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น บรรยาย หรือสาธิตในการประชุม การอบรม ดูงาน หรือสัมมนา หรือการแสดงศิลปะ วัฒนธรรม หรือการแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมอื่นใด ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในการกำหนดดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจะกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๗)^๓ บุคคลซึ่งเข้ามาเพื่อประกอบการหรือลงทุนหรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะสูง อันจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๘)^๔ ผู้แทนของนิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

มาตรา ๕ ในพระราชกำหนดนี้

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน”^๕ หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๖๕ ก/หน้า ๑/๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

^๒ มาตรา ๔ (๖) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๓ มาตรา ๔ (๗) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๔ มาตรา ๔ (๘) เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๕ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

“ทำงาน”^๖ หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมิใช่จ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน”^๗ หมายความว่า ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน”^๘ หมายความว่า ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศซึ่งได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ทำให้เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชกำหนดนี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๕/๑^๙ การใดที่พระราชกำหนดนี้บัญญัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรืออธิบดีกำหนด การออกกฎกระทรวง

^๖ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ทำงาน” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๗ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๘ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๙ มาตรา ๕/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

หรือการกำหนดนั้นต้องมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระแก่ประชาชนเกินสมควร และต้องกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทุกขั้นตอน

ในกรณีที่พระราชกำหนดนี้บัญญัติให้ผู้ใดมีหน้าที่ต้องแจ้งให้อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบ ให้อธิบดีกำหนดวิธีการแจ้งให้ผู้แจ้งสามารถดำเนินการได้โดยสะดวกและรวดเร็ว โดยอาจทำเป็นหนังสือ หรือวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใด ที่ประชาชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่เกิดภาระเกินสมควร และต้องกำหนดระยะเวลาที่อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องตอบรับการแจ้งนั้นไว้ด้วย

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชกำหนดนี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น หรือออกประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗^{๑๐} รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำได้ โดยจะห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้

การกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนไทย การส่งเสริมภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ รวมตลอดทั้งความผูกพันหรือพันธกรณีประเทศไทยมีอยู่ในลักษณะถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติประกอบด้วย

มาตรา ๘^{๑๑} ห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๙^{๑๒} ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๐^{๑๓} (ยกเลิก)

^{๑๐} มาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๑} มาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๒} มาตรา ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๑^{๓๓} เพื่อประโยชน์ในการรักษาโอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนไทย ให้กรมการจัดหางานประกาศรับคนหางานที่มีสัญชาติไทยและชั้นทะเบียนผู้สมัครไว้ และให้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและเป็นประจำทุกวัน

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเพื่อทำงานประเภทที่มีคนหางานที่มีสัญชาติไทยชั้นทะเบียนเพื่อทำงานในประเภทและท้องที่เดียวกันไว้กับกรมการจัดหางาน ถ้าจำนวนคนทำงานดังกล่าวมีตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป ให้จ้างคนต่างด้าวได้ไม่เกินร้อยละยี่สิบ ทั้งนี้ เว้นแต่จะชำระค่าธรรมเนียมพิเศษ

อัตราค่าธรรมเนียมตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยจะกำหนดเป็นค่าธรรมเนียมต่อจำนวนคนต่างด้าวที่มีได้เป็นไปตามที่กำหนดตามวรรคสองก็ได้

การนับจำนวนคนต่างด้าวตามวรรคสอง ไม่รวมถึงคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๓/๑

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับแก่งานใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๒^{๓๔} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๓^{๓๕} ผู้ใดจ้างคนต่างด้าวทำงาน ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบชื่อและสัญชาติของคนต่างด้าวและลักษณะงานที่ทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้างและเมื่อคนต่างด้าวนั้นออกจากงานให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวประเภทที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๔^{๓๖} ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคง หรือเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ในกรณีใด ๆ ก็ได้

^{๓๓} มาตรา ๑๐ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๔} มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๕} มาตรา ๑๒ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๖} มาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๗} มาตรา ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๕^{๑๘} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๖ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับคนต่างด้าว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างกับคนต่างด้าว อันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

หมวด ๒

คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๑๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนองค์กรลูกจ้างซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๑๘ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

^{๑๘} มาตรา ๑๕ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ ร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

มาตรา ๑๙ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในระหว่างที่กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้

มาตรา ๒๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๘

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๒) พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

(๓) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายที่ได้จัดทำตาม (๑) ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับการให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

มาตรา ๒๒ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

หมวด ๓

การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๒๓ บทบัญญัติในหมวดนี้ไม่ใช่บังคับแก่

- (๑) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- (๒) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

มาตรา ๒๔^๑ (ยกเลิก)

มาตรา ๒๕ ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ส่วนที่ ๒

การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๒๖ ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๗ ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(๒) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด เว้นแต่

^๑ มาตรา ๒๔ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่

ในกรณีที่มีสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญาหรือความผูกพันตามพันธกรณีนั้น

(๓) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นสถานที่ต้องห้ามตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

(๔) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

(๕) ไม่เป็นผู้รับอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๖) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(๗) มีผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(ค) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

(ง) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตหรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(จ) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(ฉ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ช) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

มาตรา ๒๘ ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดนี้ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาตแก่ผู้ขออนุญาต

ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามวรรคหนึ่งลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง^{๒๐}

มาตรา ๒๙^{๒๑} (ยกเลิก)

มาตรา ๓๐^{๒๒} ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๒๖ ให้มีอายุห้าปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องเสียค่าธรรมเนียมเป็นรายปีตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบการปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ อย่างน้อยปีละครั้ง

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการไม่อนุญาตจากอธิบดี

การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อธิบดีต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องชำระค่าธรรมเนียมรายปี ภายในหกสิบวันนับแต่วันเริ่มต้นระยะเวลาของปีที่สองของอายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นและของปีต่อไป โดยจะชำระค่าธรรมเนียมผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และเมื่อชำระค่าธรรมเนียมรายปีแล้ว ให้แจ้งนายทะเบียนทราบพร้อมสำเนาหลักฐานการชำระค่าธรรมเนียมรายปีนั้น

ถ้าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ชำระค่าธรรมเนียมรายปีภายในกำหนดเวลาดตามวรรคห้า อธิบดีจะสั่งให้พักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๔๖ ก็ได้

มาตรา ๓๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในกรณีที่ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

^{๒๐} มาตรา ๒๘ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๑} มาตรา ๒๙ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๒} มาตรา ๓๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๓๒ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

มาตรา ๓๓ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ประสงค์จะย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้แจ้งต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

มาตรา ๓๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ให้แจ้งต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

มาตรา ๓๕ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องมีบัตรประจำตัว พร้อมสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และสามารถแสดงความมียู่ของบัตรประจำตัวและใบอนุญาตดังกล่าวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เสมอ

บัตรประจำตัวต้องทำตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๖^{๒๖} (ยกเลิก)

มาตรา ๓๗^{๒๗} (ยกเลิก)

มาตรา ๓๘ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังมีหนี้ที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้

^{๒๓} มาตรา ๓๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๔} มาตรา ๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๕} มาตรา ๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๖} มาตรา ๓๖ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๗} มาตรา ๓๗ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ภายใต้บังคับมาตรา ๕๕ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเล็ก ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน และไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยื่นคำขอรับหลักประกันค้ำต่ออธิบดี เมื่ออธิบดีตรวจสอบ แล้วพบว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเป็นหนังสือเพื่อมารับหลักประกันค้ำ^{๒๘}

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรับหลักประกันค้ำภายในห้าปีนับแต่วันที่ ได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดี ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่รับหลักประกันค้ำ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๓๙^{๒๙} (ยกเลิก)

มาตรา ๔๐^{๓๐} (ยกเลิก)

มาตรา ๔๑^{๓๑} ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะนำคนต่างด้าวมาทำงานได้ เฉพาะเมื่อมีสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานกับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าว พร้อมทั้งรายชื่อ สัญชาติ และเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าว และนายจ้างดังกล่าวต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการ รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง และจะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้เฉพาะตามจำนวนและตาม รายชื่อดังกล่าว

สัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานตามวรรคหนึ่งต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยตามที่ อธิบดีกำหนด

เมื่อจะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานส่ง สำเนาสัญญากับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียน และในกรณีจำเป็น จะขอให้นายทะเบียนรับรองสัญญาและความมีอยู่จริงของนายจ้างและงานของนายจ้างให้ก็ได้ ในกรณี เช่นนั้นเมื่อนายทะเบียนได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่าถูกต้องให้ออกหนังสือรับรองให้ และเมื่อได้รับรายชื่อ และเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าวที่จะมาทำงานแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แจ้งข้อมูลตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนทราบและให้นายทะเบียนแจ้งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อได้แจ้งข้อมูลให้นายทะเบียนตามวรรคสามแล้ว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาตามที่แจ้งไว้ตามวรรคสามก็ได้

^{๒๘} มาตรา ๓๘ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๙} มาตรา ๓๙ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๐} มาตรา ๔๐ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๑} มาตรา ๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๔๒^{๓๒} ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างหรือคนต่างด้าว เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๓^{๓๓} เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวส่งมอบให้นายจ้างแล้ว ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง ทั้งนี้ ตามรายการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้

มาตรา ๔๕ ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

ส่วนที่ ๓

นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา ๔๖^{๓๔} นายจ้างซึ่งมิใช่ผู้ประกอบการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ผู้ใดประสงค์จะนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานในประเทศตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบจำนวนประเทศที่คนต่างด้าวมียกขึ้นที่อยู่ งานที่ประสงค์จะให้คนต่างด้าวมาทำ และรายการอื่นตามที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่ต้องชำระค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๑๑ ให้นายจ้างดำเนินการต่อไปเมื่อได้ชำระค่าธรรมเนียมแล้ว

ในกรณีที่ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมหรือได้ชำระค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้ทราบชื่อและเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน และแจ้งข้อมูลดังกล่าวให้นายทะเบียนทราบ และให้นายทะเบียนแจ้งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ในการนี้ อธิบดีจะกำหนดให้นายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานประเภทที่กำหนดวางหลักประกันเพื่อประกันการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกำหนดนี้ด้วยก็ได้

^{๓๒} มาตรา ๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๓} มาตรา ๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๔} มาตรา ๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ทั้งนี้ การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ก่อนคนต่างด้าวเข้าทำงานกับนายจ้าง ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยมีรายการอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด และเก็บสัญญาจ้างงานไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้าง เพื่อให้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้ และสำเนาสัญญาจ้างดังกล่าว เพื่อให้ลูกจ้างเก็บรักษาไว้ ทั้งนี้ เมื่อคนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้นายจ้างแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย

ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่นายจ้างซึ่งมิใช่ผู้ประกอบการรับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรงที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวจากประเทศอื่นที่ประเทศไทยมิได้มีความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๗ ในกรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ต้องชำระเงินเพิ่มอีกร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืน ให้อธิบดีตรวจสอบว่า นายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับหลักประกันคืน

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๔๙^{๓๕} นายจ้างซึ่งเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศจะเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานจากคนต่างด้าวไม่ได้ เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสหิทธิได้รับตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่คนต่างด้าวมีสหิทธิได้รับในแต่ละเดือน

ในกรณีที่มิได้มีข้อตกลงว่านายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ลูกจ้าง และนายจ้างได้ออกค่าเดินทางให้ก่อน ให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสหิทธิได้รับตามวรรคหนึ่งได้

^{๓๕} มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๔
หน้าที่และความรับผิดชอบ

มาตรา ๕๐^{๓๑} เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาส่งมอบให้นายจ้างตามมาตรา ๔๓ แล้ว ในกรณีที่มีเหตุดังต่อไปนี้ให้นายจ้างแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานและนายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ที่มีเหตุดังกล่าว แล้วแต่กรณี

- (๑) นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน
- (๒) คนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้าง
- (๓) คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

ในกรณีที่มีเหตุตาม (๑) หรือ (๓) เฉพาะที่มีใช้ความผิดของลูกจ้าง และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน แต่ระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงาน

ในกรณีตาม (๒) เฉพาะที่เป็นความผิดของนายจ้าง ให้นำมาตรา ๕๑ และมาตรา ๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการตามวรรคสองหรือวรรคสามเป็นประการใด ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุตาม (๑) หรือ (๒) และคนต่างด้าวนั้นไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในกำหนดเวลา ให้ถือว่าได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และส่งหลักฐานการออกนอกราชอาณาจักรของคนต่างด้าวดังกล่าวให้นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันส่งคนต่างด้าวนั้นกลับ ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการดังกล่าวได้ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสามวันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และให้นายทะเบียนแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการเพื่อให้มีการส่งคนต่างด้าวนั้นออกนอกราชอาณาจักรโดยเร็ว ในกรณีเช่นนั้นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ส่งหลักฐานการออกนอกราชอาณาจักรภายในกำหนดเวลาตามวรรคห้า ให้ชำระค่าปรับทางปกครองต่อนายทะเบียนวันละหนึ่งพันบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน จนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง แต่ไม่เกินสองหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

^{๓๑} มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๕๑^{๓๓} คนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๖ ถ้าวอกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง จะทำงานกับนายจ้างอื่นใดมิได้ เว้นแต่จะพิสูจน์ให้นายทะเบียน เห็นว่าการที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้าง เดิมแล้ว ในกรณีเช่นนั้นให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่หรือสลักหลังใบอนุญาต ทำงานเพื่อแสดงถึงสิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง

ค่าเสียหายตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทั้งปวงในการนำคนต่างด้าวนั้นมาทำงาน คำนวณตามสัดส่วนของระยะเวลาที่คนต่างด้าวนั้นทำงานไปแล้ว

ความในวรรคหนึ่งมิใช่บังคับแก่คนต่างด้าวที่ได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง และ ออกจากงานในระหว่างอายุสัญญาจ้างที่ต่อใหม่

มาตรา ๕๒^{๓๔} คนต่างด้าวซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา ๕๑ ต้องทำงานกับ นายจ้างรายใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม และในกรณีที่คนต่างด้าว นั้นทำงานประเภทที่นายจ้างต้องวางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ นายจ้างรายใหม่ต้องวางหลักประกัน ต่ออธิบดีตามมาตรา ๔๖ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้างคนต่างด้าวนั้น

มาตรา ๕๓^{๓๕} คนต่างด้าวซึ่งไม่มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา ๕๑ หรือคนต่างด้าว ซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างแต่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๕๒ ให้ ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวผู้นั้นสิ้นสุดลงนับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นออกจากงาน หรือพ้น กำหนดเวลาตามมาตรา ๕๒ แล้วแต่กรณี และให้ถือว่า การได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของ คนต่างด้าวผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลงตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกัน ตามมาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๕๒ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง กลับไปยังประเทศต้นทาง แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕๔^{๓๖} (ยกเลิก)

มาตรา ๕๕^{๓๗} เมื่อคนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๖ ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศหรือสัญญาจ้าง แล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตาม

^{๓๓} มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๔} มาตรา ๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๕} มาตรา ๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๖} มาตรา ๕๔ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๓๗} มาตรา ๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๕๒ จัดส่งคนต่างด้าวที่กลับไปยังประเทศต้นทาง เว้นแต่จะมีการต่ออายุสัญญาจ้างหรือคนต่างด้าวที่นั้นจะทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๕๒

ให้นำความในมาตรา ๕๐ วรรคห้าและวรรคหก มาใช้บังคับแก่การจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้นายทะเบียนคืนหลักประกันให้แก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อผู้รับอนุญาตดังกล่าวแสดงหลักฐานว่าได้ส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสองปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจ เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังไม่สามารถแสดงหลักฐานการส่งคนต่างด้าวกลับต่อนายทะเบียนได้ ให้หลักประกันนั้นตกเป็นของกองทุนเพื่อใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรต่อไป ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแสดงหลักฐานการส่งคนต่างด้าวกลับได้เพียงบางส่วนภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้อธิบดีคืนหลักประกันให้ตามอัตราส่วนและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๖^{๒๖} คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวดนี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นายจ้างที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างที่วางหลักประกันได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างมิได้ชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่หน่วยงานตามวรรคหนึ่งกำหนด ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้เพื่อคืนให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง

มาตรา ๕๗^{๒๗} คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ อาจเข้ามอบตัวต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อขอให้จัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศ และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวที่นั้นกลับประเทศโดยเร็ว และให้นำความในมาตรา ๕๘ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๘^{๒๘} ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๕๒ ไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางตามบทบัญญัติในส่วนนี้ เมื่อนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่พบเห็นคนต่างด้าวดังกล่าวให้ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวที่นั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง

^{๒๖} มาตรา ๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๗} มาตรา ๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๒๘} มาตรา ๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ในการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้จ่ายจากเงินกองทุนไปก่อน และมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างตามวรรคหนึ่งมาชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นภายในเวลาที่กำหนด ถ้าบุคคลดังกล่าวมิได้นำเงินมาชำระคืนภายในกำหนดเวลาให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างดังกล่าวได้วางไว้ แล้วแต่กรณี

เมื่อได้ดำเนินการหักหลักประกันตามวรรคสองแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างทราบโดยไม่ชักช้า

หมวด ๔

การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๕๙^{๕๕} คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองซึ่งมิใช่เพื่อการท่องเที่ยวหรือการเดินทางผ่านราชอาณาจักร จะทำงานได้ก็แต่เฉพาะงานที่มีได้มีประกาศห้ามคนต่างด้าวทำตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง และต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน

ภายใต้บังคับมาตรา ๖๐ คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะขอรับใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้อื่นคำขออนุญาตต่อนายทะเบียน และในกรณีที่มีนายจ้างแล้วให้ระบุชื่อนายจ้างด้วย

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยจะกำหนดให้ใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่าที่ผู้ขออนุญาตร้องขอ แต่ไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตทำงาน

ในกฎกระทรวงตามวรรคสามต้องกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จตั้งแต่วันที่รับคำขออนุญาตจนถึงวันที่ออกใบอนุญาตทำงานไว้ด้วยซึ่งต้องไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานให้ได้ภายในกำหนดเวลา ให้รัฐมนตรีหรืออธิบดีดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี ในกรณีที่การไม่ออกใบอนุญาตทำงานนั้นเป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย และให้มีการดำเนินการทางวินัยต่อไป

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ผู้รับอนุญาตให้ทำงานตามวรรคหนึ่งมีสิทธิทำงานที่มีได้มีประกาศห้ามคนต่างด้าวทำตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่งได้ทุกชนิด

มาตรา ๖๐^{๖๐} คนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรผู้ใดประสงค์จะขออนุญาตทำงานในราชอาณาจักร อาจยื่นคำขออนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

^{๕๕} มาตรา ๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๐} มาตรา ๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

นายจ้างผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวต่อนายทะเบียน พร้อมทั้งชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวก็ได้

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตทำงานและค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๑^{๕๗} คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันมีลักษณะจำเป็นหรือเร่งด่วน หรือเป็นงานเฉพาะกิจ ที่มีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน จะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

งานอันมีลักษณะจำเป็นหรือเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

คนต่างด้าวที่ทำงานตามวรรคหนึ่ง หากไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดดังกล่าว อาจขอขยายเวลาได้ไม่เกินสิบห้าวันโดยแจ้งให้นายทะเบียนทราบก่อนครบกำหนดดังกล่าว

การแจ้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม และการออกหนังสือรับแจ้ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๒^{๕๘} เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้า

ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และในระหว่างที่ดำเนินการ ให้คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๖๘

การออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับประกาศตามมาตรา ๗ และใบอนุญาตทำงาน ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียน โดยเร็วตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้นายทะเบียนจดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๖๓^{๕๙} คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ ผลกระทบต่อสังคม และมนุษยธรรม

^{๕๗} มาตรา ๖๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๘} มาตรา ๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อันมิใช่เป็นกรณีตามมาตรา ๖๓/๒

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับการผ่อนผัน แต่ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตทำงาน และให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้เท่าที่จำเป็นแต่ไม่เกินครึ่งละหนึ่งปี

เมื่อนายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวผู้ใดแล้ว ให้แจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองทราบ

ภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแจ้งให้นายทะเบียนทราบถึงผลการเนรเทศหรือการส่งกลับ ในกรณีที่นายทะเบียนได้รับแจ้งว่ายังมีได้เนรเทศหรือส่งตัวกลับ หรือไม่ได้รับแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้นายทะเบียนมีอำนาจต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่งตามที่ได้รับการร้องขอจากคนต่างด้าวได้และเมื่อได้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้ว ให้แจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองทราบ

มาตรา ๖๓/๑^{๕๐} คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานได้

(๑) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๒) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

(๓) คนต่างด้าวซึ่งได้รับสถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๔) คนต่างด้าวซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนและได้รับบัตรประจำตัวตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ไม่อยู่ภายใต้บังคับประกาศตามมาตรา ๗ และมาตรา ๑๑ แต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดมิให้ทำงานบางประเภทหรือทำโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ โดยให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ ผลกระทบต่อสังคม และมนุษยธรรม

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และใบอนุญาตทำงานให้มีอายุห้าปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตทำงาน และให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้คราวละห้าปี ทั้งนี้ บุคคลตาม (๑) (๓) และ

^{๕๔} มาตรา ๖๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๐} มาตรา ๖๓/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๔) ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานหรือค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน สำหรับบุคคลตาม (๒) จะได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมหรือไม่เพียงใด ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๖

มาตรา ๖๓/๒^{๕๑} ในกรณีที่รัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรได้ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือยกเว้นให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดให้คนต่างด้าวผู้นั้นหรือจำพวกนั้นบรรดาที่มีใช้คนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓/๑ ขออนุญาตทำงานได้ โดยคณะรัฐมนตรีจะกำหนดประเภทของงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ไว้ด้วยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

การขออนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้อธิบดีมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขไว้ในใบอนุญาตทำงานด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่าที่ผู้ขออนุญาตร้องขอ แต่ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ยื่นขออนุญาตทำงาน

มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือบัตรอื่นใดทำนองเดียวกันที่อธิบดีกำหนด อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ที่กำหนดได้^{๕๒}

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

วรรคสี่^{๕๓} (ยกเลิก)

มาตรา ๖๔/๑^{๕๔} คนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และไม่เคยได้รับโทษตามมาตรา ๑๐๑ เว้นแต่ได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตทำงาน หรือเป็นคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓ ที่นายทะเบียนอนุญาตให้ทำงานได้เป็นกรณีพิเศษ

^{๕๑} มาตรา ๖๓/๒ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๒} มาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๓} มาตรา ๖๔ วรรคสี่ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๔} มาตรา ๖๔/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ในกรณีที่การออกใบอนุญาตทำงานจำเป็นต้องมีการตรวจสุขภาพของคนต่างด้าว ก่อน ให้คนต่างด้าวหรือนายจ้างของคนต่างด้าวนั้นนำคนต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓/๑

มาตรา ๖๔/๒^{๕๕} ผู้รับอนุญาตให้ทำงานมีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบถึง ผู้เป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานของนายจ้าง และลักษณะงานหลักที่ทำ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่ วันที่เข้าทำงาน และต้องแจ้งทุกครั้งที่เปลี่ยนนายจ้าง

มาตรา ๖๕^{๕๖} (ยกเลิก)

มาตรา ๖๖^{๕๗} (ยกเลิก)

มาตรา ๖๗ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานซึ่งประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุ

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานนั้นทำงานไป พลังก่อนจนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

ภายใต้บังคับมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๓/๑ การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ต่อให้ ตามระยะเวลาที่ผู้ขออนุญาตร้องขอแต่ไม่เกินครั้งละสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็น^{๕๘}

การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๘^{๕๙} ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ

มาตรา ๖๙ ถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่ วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

^{๕๕} มาตรา ๖๔/๒ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๖} มาตรา ๖๕ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๗} มาตรา ๖๖ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๘} มาตรา ๖๗ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๙} มาตรา ๖๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด^{๖๐}

มาตรา ๗๐^{๖๑} (ยกเลิก)

มาตรา ๗๑^{๖๒} (ยกเลิก)

มาตรา ๗๒^{๖๓} (ยกเลิก)

มาตรา ๗๓^{๖๔} (ยกเลิก)

มาตรา ๗๔^{๖๕} (ยกเลิก)

หมวด ๕

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๗๕ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๗๖ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามมาตรา ๑๔๐

(๒)^{๖๖} เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๑ วรรคห้า และมาตรา ๔๗ วรรคสอง และค่าปรับทางปกครองที่ปรับตามพระราชกำหนดนี้

^{๖๐} มาตรา ๖๔ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๑} มาตรา ๗๐ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๒} มาตรา ๗๑ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๓} มาตรา ๗๒ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๔} มาตรา ๗๓ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๕} มาตรา ๗๔ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

- (๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
 - (๔) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาต ให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
 - (๕) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน
 - (๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น
 - (๗) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด
- เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๗๗ เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน
 - (๒) ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
 - (๓) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว
 - (๔) คืนให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว
 - (๕) บริหารกองทุน
 - (๖) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้
- การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานประมาณ และผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ด้านการคลัง ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

^{๖๖} มาตรา ๗๖ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๗๙ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๘๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๘๑ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี
- (๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
- (๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินตรงในการดำเนินการดังกล่าว

มาตรา ๘๒ คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้

มาตรา ๘๓ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา ๘๔ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๘๕ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อ
เสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่
งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๖

มาตรการทางปกครอง

ส่วนที่ ๑

การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๘๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมี
ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือ
กฎกระทรวง หรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าว
มาทำงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นปฏิบัติให้ถูกต้อง
หรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา ๘๗ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตาม
พระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน
จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

มาตรา ๘๘ ให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อมีกรณี
ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตาม
คำสั่งของอธิบดีตามมาตรา ๘๖

(๒) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าว
มาทำงานมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้ว
สองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก

(๓) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม
กฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง
ดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้
ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว
แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายในสิบห้าวัน
นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเตือนนั้น

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืนมาตรา ๘๔ วรรคสอง

(๕) อธิบดีเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้เป็นกรณีที่น่าร้ายแรง

(๖) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้

มาตรา ๘๙ คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ ในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่การดำเนินการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับไปยังประเทศต้นทางจนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ และให้รายงานให้อธิบดีทราบเกี่ยวกับคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา ๙๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙๑ อธิบดีอาจประกาศรายชื่อนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้

ส่วนที่ ๒

การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง

มาตรา ๙๒^{๖๗} ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา ๒๖ ไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๓๐ หรือได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ ผู้ขออนุญาต หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

^{๖๗} มาตรา ๙๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๔๓^{๖๘} ในกรณีที่อธิบดีได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๕^{๖๙} ในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๓/๑ มาตรา ๖๓/๒ หรือมาตรา ๖๔ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๗ หรือเพิกถอนใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๕๐ คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงาน ผู้ซึ่งขออนุญาตแทนคนต่างด้าว หรือผู้รับอนุญาตให้ทำงาน แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๖ เมื่อรัฐมนตรีได้รับคำอุทธรณ์ตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๔ หรือมาตรา ๔๕ ให้พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งแก่ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

กรณีที่พ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ารัฐมนตรีพิจารณาคำอุทธรณ์แล้วยืนยืนตามคำสั่งเดิม

มาตรา ๔๗ การอุทธรณ์ตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๔ หรือมาตรา ๔๕ ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่ง เว้นแต่กรณีการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๗

หมวด ๗

พนักงานเจ้าหน้าที่

^{๖๘} มาตรา ๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๙} มาตรา ๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๙๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

(๒) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๓)^{๙๐} เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวเข้าทำงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๔) ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

(๕) ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้

การค้นตาม (๔) ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่า หากเน้นช้ากว่าจะเอาหมายค้นมาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

การใช้อำนาจตาม (๑) (๒) หรือ (๓) ต้องไม่ทำในลักษณะที่ทำให้คนต่างด้าวต้องหยุดทำงานเกินสมควรแก่เหตุ หรือทำให้การประกอบการของนายจ้างต้องสะดุดหยุดลงหรือทำในเวลากลางคืนโดยไม่จำเป็น^{๙๑}

มาตรา ๙๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๐๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

^{๙๐} มาตรา ๙๘ (๓) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๑} มาตรา ๙๘ วรรคสี่ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน หรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และพนักงานเจ้าหน้าที่ สั่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับ และให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที^{๗๒}

หมวด ๘
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๐๐/๑^{๗๓} อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ตอบรับการ แจ้งภายในกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๕/๑ วรรคสอง โดยไม่มีเหตุอันสมควรต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๐๑^{๗๔} คนต่างด้าวผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๘ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ห้าพันบาท ถึงห้าหมื่นบาท และเมื่อได้ชำระค่าปรับแล้ว ให้ส่งคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยเร็ว เว้นแต่เป็นคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓ หรือมาตรา ๖๓/๑

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายหรือพยานในคดี ความผิดฐานค้ามนุษย์ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทาง กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการเปรียบเทียบปรับตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการร่วมกำหนดแล้วแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ และเมื่อได้ ดำเนินการให้คนต่างด้าวผู้นั้น เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

คณะกรรมการร่วมตามวรรคสาม ประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุดเป็น ประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมการจัดหางานเป็น กรรมการและเลขานุการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเปรียบเทียบปรับที่คณะกรรมการร่วมกำหนด ตามวรรคสาม ให้คำนึงถึงสภาพความร้ายแรงของการกระทำความผิด การกระทำความผิดซ้ำ และการป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกระทำความผิดซ้ำอีก และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

^{๗๒} มาตรา ๑๐๐ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๗๓} มาตรา ๑๐๐/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๗๔} มาตรา ๑๐๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๐๒^{๗๕} ผู้ใดเป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกระทำความผิดซ้ำอีก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามผู้นั้นจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ

มิให้ถือว่าผู้ซึ่งอยู่อาศัยในครอบครัวเดียวกันกับผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานตามวรรคหนึ่งมีความผิดในฐานะตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน

มาตรา ๑๐๓^{๗๖} ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๖^{๗๗} พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๐ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๗^{๗๘} ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๑ วรรคสอง มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๘^{๗๙} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๙^{๘๐} ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างตามมาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

^{๗๕} มาตรา ๑๐๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๗๖} มาตรา ๑๐๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๗๗} มาตรา ๑๐๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๗๘} มาตรา ๑๐๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๗๙} มาตรา ๑๐๘ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๘๐} มาตรา ๑๐๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๑๐^{๕๑} ผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามมาตรา ๓๕ แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้อง ระวังโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๐/๑^{๕๒} ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดนำคนต่างด้าวไปเป็น ลูกจ้างของนายจ้างที่รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง หรือนำคนต่างด้าวไปทำงานโดยตนเป็น ผู้รับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรง ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างโดย ไม่แจ้งนายทะเบียนตามมาตรา ๔๑ วรรคสาม ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๑^{๕๓} ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีและ ปรับสองเท่าของเงิน หรือมูลค่าทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้างหรือคนต่างด้าวหรือ ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้ศาลสั่งให้ผู้รับอนุญาต ให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือ ลูกจ้างดังกล่าวซึ่งกระทำความผิดคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บ โดยไม่ชอบให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าว แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่คืนเงินหรือทรัพย์สินตามคำสั่ง ศาลภายในสามสิบวัน เมื่อนายจ้างหรือคนต่างด้าวนั้นร้องขอ ให้อธิบดีหักหลักประกันของผู้รับ อนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้นั้นเพื่อปฏิบัติตามคำสั่งของศาลก็ได้

มาตรา ๑๑๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๕ ต้องระวังโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีก ไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๑๑๓^{๕๔} นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานกับตนใน ประเทศโดยตนเป็นผู้รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ต้องระวังโทษปรับไม่เกินสองแสนบาท

นายจ้างตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่งผู้ใดนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานกับตน ในประเทศโดยไม่แจ้งตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

^{๕๑} มาตรา ๑๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๒} มาตรา ๑๑๐/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับ ที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๓} มาตรา ๑๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๔} มาตรา ๑๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

นายจ้างผู้ใดไม่อาจแสดงสัญญาจ้างงานเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบตาม มาตรา ๔๖ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๑๓/๑^{๕๕} นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเมื่อคนต่างด้าวออกจากรางตามมาตรา ๔๖ วรรคสาม หรือเมื่อมีเหตุตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๑๔^{๕๖} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสองเท่าของเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินที่เรียกหรือรับไว้จากคนต่างด้าวหรือหักไว้เกินกว่าอัตราที่กำหนด และให้ศาลสั่งให้นายจ้างนั้นคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บโดยไม่ชอบให้แก่คนต่างด้าว

ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินหรือทรัพย์สินตามคำสั่งศาลภายในสามสิบวัน เมื่อคนต่างด้าวนั้นร้องขอ ให้อธิบดีหักหลักประกันของนายจ้างผู้นั้นเพื่อปฏิบัติตามคำสั่งของศาลก็ได้

มาตรา ๑๑๕^{๕๗} ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๕/๑^{๕๘} ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๐ วรรคห้า หรือมาตรา ๕๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๖^{๕๙} นายจ้างผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๗^{๖๐} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๑๘^{๖๑} (ยกเลิก)

^{๕๕} มาตรา ๑๑๓/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๖} มาตรา ๑๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๗} มาตรา ๑๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๘} มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๕๙} มาตรา ๑๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๖๐} มาตรา ๑๑๗ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๑๙^{๙๒} คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่แจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๙/๑^{๙๓} ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๔/๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๐^{๙๔} ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๒๑^{๙๕} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๒๒^{๙๖} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๒๓^{๙๗} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๒๔^{๙๘} (ยกเลิก)

มาตรา ๑๒๕ ผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา ๙๘ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๙๘ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^{๙๑} มาตรา ๑๑๘ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๒} มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๓} มาตรา ๑๑๙/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๔} มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๕} มาตรา ๑๒๑ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๖} มาตรา ๑๒๒ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๗} มาตรา ๑๒๓ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๙๘} มาตรา ๑๒๔ ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๒๗ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา ๙๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๗/๑^{๙๙} นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๘ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงตั้งว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง

มาตรา ๑๒๙ ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ไม่ว่าจะกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๐ การเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ หรือมาตรา ๑๒๙ แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญา หรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี

ในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคดีอาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปแก่ผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปในส่วนที่ยังขาดอยู่

มาตรา ๑๓๑^{๑๐๐} ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวยินยอมให้ผู้ใดเก็บรักษาใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ ผู้นั้นต้องยินยอมและอำนวยความสะดวกให้คนต่างด้าวสามารถเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้

^{๙๙} มาตรา ๑๒๗/๑ เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๐๐} มาตรา ๑๓๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ตลอดเวลาตามที่คนต่างด้าวร้องขอ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษเช่นเดียวกับการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๓๓ บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษปรับสถานเดียว นอกจากความผิดตามมาตรา ๑๐๑ ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น^{๑๐๑}

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๓๔ ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๑๓๕ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป

^{๑๐๑} มาตรา ๑๓๓ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๑๓๗ ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามวรรคหนึ่ง ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๑๓๘ บรรดาคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดีเรียกเอกสารหรือหลักฐานประกอบคำขอที่กำหนดไว้ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน

มาตรา ๑๓๙ บรรดาคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๔๐ ให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๑๗ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๔๒ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๗๘ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๔๓ ลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืนภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๑๔๔ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ และเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

บรรดาความผิดตามพระราชกฤษฎีกานำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ และเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชกฤษฎีกานำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

มาตรา ๑๔๕ บรรดาฎีกาหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกานำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกฤษฎีกานี้ จนกว่าจะมีฎีกาหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

(๑) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๑/๑) ^{๑๐๒} ค่าธรรมเนียมรายปีตามมาตรา ๓๐	ครั้งละ	๑๐,๐๐๐	บาท
(๒) การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๓) ใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ฉบับละ	๑๐,๐๐๐	บาท
(๔) ^{๑๐๓} (ยกเลิก)			
(๕) ^{๑๐๔} (ยกเลิก)			
(๖) ^{๑๐๕} (ยกเลิก)			
(๗) ^{๑๐๖} (ยกเลิก)			
(๘) ใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๙) การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือการขยายระยะเวลาการทำงาน	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๑๐) ใบแทนใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ	๓,๐๐๐	บาท
(๑๑) ^{๑๐๗} (ยกเลิก)			
(๑๒) การจ้างคนต่างด้าว	คนละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๑๓) ค่ายื่นคำขอ	ฉบับละ	๑,๐๐๐	บาท
(๑๔) การรับรองสำเนาเอกสาร			
(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕๐	บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑๐๐	บาท
(๑๕) การออกหนังสือรับรอง			
(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕๐๐	บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑,๐๐๐	บาท
(๑๖) การแปลภาษาต่างประเทศ	ฉบับละ	๑,๐๐๐	บาท
(๑๗) ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	ครั้งละ	๑,๐๐๐	บาท

^{๑๐๒} อัตราค่าธรรมเนียม (๑/๑) เพิ่มโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๐๓} อัตราค่าธรรมเนียม (๔) ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๐๔} อัตราค่าธรรมเนียม (๕) ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๐๕} อัตราค่าธรรมเนียม (๖) ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๐๖} อัตราค่าธรรมเนียม (๗) ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๐๗} อัตราค่าธรรมเนียม (๑๑) ยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา และการใช้บังคับกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ อันจะเป็นการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจจะหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๓/๒๕๖๐ เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว^{๑๐๘}

ข้อ ๑ ให้มาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๐๒ มาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้างและคนต่างด้าวเร่งดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

ในกรณีที่คนต่างด้าวผู้ใดมีความจำเป็นต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับไปยังประเทศต้นทางหรือเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้คนต่างด้าวผู้นั้นได้รับยกเว้นการดำเนินการเกี่ยวกับการเดินทางเข้าหรือออกนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดเป็นการชั่วคราวโดยการหารือร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ ๓ ห้ามมิให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามกฎหมายหรือคำสั่งนี้ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ หรือกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งโดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่น ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการกระทำการเพิกเฉยหรือละเลยไม่กระทำการหรืองดเว้นกระทำการของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นดำเนินการทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครองกับพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด

^{๑๐๘} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนพิเศษ ๑๗๖ ง/หน้า ๒๑/๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อประโยชน์ในการป้องกันการค้ามนุษย์ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนโดยให้กระทรวงแรงงานเสนอรายงานผลการดำเนินการต่อนายกรัฐมนตรีทราบเป็นประจำทุกเดือน

ในการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมายตามวรรคหนึ่งและอนุบัญญัติที่ออกตามความในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้กระทรวงแรงงานรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๕ ในกรณีที่เห็นสมควรนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ ๖ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑^{๑๐๔}

มาตรา ๒ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๖๗ ผู้ใดจ้างคนต่างด้าวทำงานอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับโดยคนต่างด้าวนั้นมีใบอนุญาตทำงานโดยชอบ ให้แจ้งข้อมูลตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดนี้ให้นายทะเบียนทราบ ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ โดยให้อธิบดีกำหนดวิธีการแจ้งที่สามารถแจ้งทางอิเล็กทรอนิกส์หรือทางอื่นใดที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่จ้างความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวประเภทที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้คนต่างด้าวที่นายจ้างได้ยื่นคำขอจ้างคนต่างด้าวทำงานและได้รับหนังสือรับรองการเดินทางไปตรวจสุขภาพในราชอาณาจักร หรือหนังสือรับรองการเดินทางไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงาน และการอนุญาตให้ทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ไว้แล้ว ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานกับนายจ้างเดิมต่อไปได้ จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้

ในกรณีจำเป็นรัฐมนตรีจะกำหนดระยะเวลาที่นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการตรวจสุขภาพหรือการดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานต้องทำให้แล้วเสร็จก็ได้ ในกรณีที่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ยังไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้รัฐมนตรีดำเนินการทางวินัยแก่นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่โดยพลัน

^{๑๐๔} ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕/ตอนที่ ๑๙ ก/หน้า ๒๙/๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

มาตรา ๖๘ บรรดาประกาศของรัฐมนตรีตามมาตรา ๗ และการกำหนดของ คณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๖๓ หรือมาตรา ๖๓/๑ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดนี้ที่ออกภายหลังวันที่พระราช กำหนดนี้ใช้บังคับ มิให้มีผลกระทบต่อคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานโดยอยู่แล้วในวันก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และให้คนต่างด้าวดังกล่าวทำงานนั้นได้ต่อไปจนกว่าใบอนุญาตทำงาน จะสิ้นอายุ และหากประสงค์จะขออนุญาตทำงานต่อไป ให้ดำเนินการตามพระราชกำหนดการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๖๙ บรรดาคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓/๑ แห่งพระราชกำหนดการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดนี้ที่ยังไม่ได้รับ อนุญาตให้ทำงาน ให้ทำงานได้จนกว่าจะมีกฎกระทรวงตามมาตรา ๖๓/๑ วรรคสามแห่งพระราช กำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราช กำหนดนี้ใช้บังคับ และเมื่อกฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับแล้ว ให้คนต่างด้าวนั้นยื่นคำขออนุญาต ทำงานภายในหกสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงใช้บังคับ และเมื่อได้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแล้ว ให้ทำงานได้ต่อไปจนกว่านายทะเบียนจะไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้

ระยะเวลาหกสิบวันตามวรรคหนึ่ง รัฐมนตรีจะประกาศขยายออกไปตามที่ เห็นสมควรก็ได้

มาตรา ๗๐ มิให้นำมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง วรรคห้า และวรรคหก แห่งพระราช กำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราช กำหนดนี้ มาใช้บังคับแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ อยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และให้ผู้รับอนุญาต ให้นำคนต่างด้าวมาทำงานประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานได้ต่อไปจนกว่าใบอนุญาตนำ คนต่างด้าวมาทำงานนั้นจะสิ้นอายุ

มาตรา ๗๑ มิให้นำมาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๐๒ และมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราช กำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราช กำหนดนี้มาใช้บังคับ จนกว่าจะถึงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๗๒ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชกำหนดการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน นายจ้าง และคนต่างด้าว มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลายประการ โดยมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและ ใช้ระบบอนุญาตเกินความจำเป็นไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อีกทั้งยังกำหนดความผิดและบทกำหนดโทษในอัตรารุนแรงเช่นเดียวกับการกระทำความผิดฐานค้า มนุษย์ แม้การใช้แรงงานต่างด้าวโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติตามพระราชกำหนดนี้จะมีได้กระทำโดยมี

ลักษณะเป็นการค้ำมนุษย์ก็ตามทำให้เกิดความตื่นตระหนกและส่งผลกระทบต่อนายจ้างทั้งในภาค
ครัวเรือน ภาคเกษตรกรรม ภาคผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และภาคการค้า
และอุตสาหกรรม จนกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนด
ดังกล่าวโดยให้มีการใช้ระบบอนุญาตเพียงเท่าที่จำเป็นและกำหนดกระบวนการในการควบคุมและ
ตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน การทำงานของคนต่างด้าว การรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
ให้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการ
ทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ รวมทั้งปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ โดยที่
การดำเนินการตามมาตรการชั่วคราวที่ผ่อนผันระยะเวลาการใช้บังคับบทกำหนดโทษเพื่อให้ นายจ้าง
และคนต่างด้าวได้มีเวลาดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชกำหนดดังกล่าว ตามคำสั่งหัวหน้าคณะ
รักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๓/๒๕๖๐ เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหาร
จัดการการทำงานของคนต่างด้าว ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้สิ้นสุดลง เมื่อวันที่
๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ ส่งผลให้สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้นอีกภายหลังระยะเวลาผ่อนผัน
สิ้นสุดลง จึงเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจที่จะหลีกเลี่ยงได้เพื่อประโยชน์ในอันที่จะ
รักษาความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้

ภาคผนวก ข

บันทึกความเข้าใจฯ

ไทย-กัมพูชา, ไทย-ลาว, ไทย-เมียนมา, ไทย-เวียดนาม

(คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ)

-ร่าง-

บันทึกความเข้าใจ

ระหว่าง

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

กับ

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา

เพื่อความร่วมมือด้านแรงงาน

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา โดยกระทรวงแรงงานและฝักอาชีพ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า "คู่ภาคี" และเรียกแต่ละหน่วยงานว่า "ภาคี")

- ยอมรับในหลักการของความเท่าเทียมและผลประโยชน์ร่วมกัน
- ประารถนาที่จะเพิ่มพูนความสัมพันธ์ระหว่างคู่ภาคี และประโยชน์ของคู่ภาคีในการสร้างความเข้มแข็งของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมถึงสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีในด้านแรงงาน
- มุ่งมั่นร่วมกันในการส่งเสริมนโยบาย และการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี เพื่อปรับปรุงศักยภาพและความสามารถของทั้งสองประเทศ เพื่อเพิ่มพูนทักษะฝีมือแรงงาน การประกันสังคม และเพิ่มความปลอดภัยและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานระหว่างสองประเทศ
- ได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

มาตรา 1

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะใช้แทนบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน พ.ศ. 2546

มาตรา 2

เพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าบันทึกความเข้าใจ) หน่วยงานที่มีอำนาจในการดำเนินการ ได้แก่

- ก) กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
- ข) กระทรวงแรงงานและฝักอาชีพ ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา

มาตรา 3

คู่ภาคีจะทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสองประเทศในด้านแรงงาน ดังนี้

ก) แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับระบบ โครงการ การศึกษา ความเชี่ยวชาญ งานวิจัย การศึกษา และข้อมูลในด้านต่างๆ รวมถึง (แต่ไม่จำกัดเฉพาะ) การเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน และการบริหาร (เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์และการบังคับใช้กฎหมาย การแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ เสรีภาพในการรวมตัว ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การทำงานในเรือเดินทะเล การประกันการว่างงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ) และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน;

ข) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเยือนระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญ;

ค) แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลเพื่อป้องกันการจ้างงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน

ง) แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับตลาดแรงงาน กฎหมาย และโอกาสในการมีงานทำในสาขาการจ้างงานและตำแหน่งงาน ตามที่คู่ภาคีได้ตกลงยอมรับร่วมกัน

จ) ความร่วมมืออื่นๆ ด้านแรงงานตามที่คู่ภาคีเห็นพ้องต้องกัน

มาตรา 4

คู่ภาคีจะร่วมมือกันเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้และวิชาการ เพื่อยกระดับทักษะฝีมือของกำลังคน และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

มาตรา 5

กิจกรรมต่างๆ ภายใต้มาตรา 3 และมาตรา 4 อาจดำเนินการโดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี ข้อมูล คู่มือและผู้เชี่ยวชาญ โครงการร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเจรจาหรือ เป็นต้น โดยการจัดการจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคู่ภาคี โดยขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ของประเทศ หรือพยากรณ์ที่ได้รับการจัดสรร และเป็นการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

คู่ภาคีอาจเห็นพ้องต้องกันในการจัดทำความตกลงด้านอื่นๆ เป็นการเฉพาะ จากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้มาตรา 3 และมาตรา 4

มาตรา 6

คู่ภาคีจะพยายามที่จะเพิ่มพูนความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งและรับคนงานจากประเทศหนึ่งที่มีความประสงค์จะไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในอีกประเทศหนึ่ง

ในการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ ฉบับนี้ คู่ภาคีตกลงกันว่าจะจัดทำ "ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน" เพื่อกำหนดรายละเอียดของกระบวนการรับและส่งคนงาน

คนงานที่ได้รับการจ้างงานภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของประเทศผู้รับ

มาตรา 7

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจและข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานตามมาตรา 6 หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปประจำในประเทศภาคีเพื่อเป็นผู้ประสานงานของแต่ละฝ่าย

เจ้าหน้าที่ดังกล่าว โดยผ่านการหารือของคู่ภาคี อาจศึกษาวิจัย ช่วยเหลือ ประสานงาน กำกับดูแล และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงาน ผ่านการตกลงและความร่วมมือกับกระทรวงหลักที่เกี่ยวข้อง และหุ้นส่วนทางสังคมตามที่คู่ภาคีเห็นพ้องต้องกัน โดยคู่ภาคีจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจให้กับเจ้าหน้าที่นั้น

มาตรา 8

ก) คู่ภาคีจะร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
ข) หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างคู่ภาคีตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

ค) หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะจัดการประชุมเพื่อติดตามการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจ โดยจัดเป็นระยะตามที่เหมาะสมสำหรับการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และจัดการประชุมปีละหนึ่งครั้งสำหรับการประชุมระดับรัฐมนตรีโดยหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ โดยมีกระทรวงหลักที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการประชุมด้วย

ง) ภาคีแต่ละฝ่ายจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายอื่น ของคณะผู้แทนและบุคคล อันเป็นผลจากการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ รวมไปถึงการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ภาคีที่เป็นเจ้าภาพจะอำนวยความสะดวกในเรื่องของพาหนะในประเทศสำหรับการเยือนของคณะผู้แทนตามที่ได้รับคำร้องขอ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและค่าใช้จ่ายในการจัดการประชุม ตามบันทึกความเข้าใจฯ

มาตรา 9

ข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้และข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง ให้แก้ไขโดยการหารือ และ/หรือ การเจรจาระหว่างคู่ภาคีอย่างฉันทมิตร

มาตรา 10

ก) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ได้ลงนามโดยคู่ภาคี

ข) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลาห้า (5) ปี และสามารถจัดทำใหม่ได้โดยความยินยอมของคู่ภาคี อย่างไรก็ตาม บันทึกความเข้าใจอาจถูกระงับชั่วคราวหรือยกเลิกได้โดยภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หากมีเหตุผลอันสมควร โดยการยกเลิกจะมีผลหกสิบ (60) วันภายหลังจากมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง

ค) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ระหว่างที่อยู่ในกระบวนการจัดทำฉบับใหม่หรือจนกระทั่งภาคีฝ่ายหนึ่งร้องขอให้มีการยกเลิก

ง) การแก้ไขปรับปรุงบันทึกความเข้าใจฉบับนี้สามารถทำได้โดยความยินยอมของคู่ภาคีผ่านช่องทางทางการทูต

จ) การยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้องและระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ โครงการ โปรแกรมต่างๆ จนกว่าโครงการหรือโปรแกรมเหล่านั้นจะดำเนินการเสร็จสิ้น

ฉ) การบังคับใช้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้องและระยะเวลาของสัญญาจ้างใดๆ ภายใต้บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน พ.ศ. 2546 จนกว่าสัญญานั้นจะสิ้นสุด

เพื่อเป็นสักขีพยานในการนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตนได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ได้เป็นสำคัญ

ทำเป็นต้นฉบับสองฉบับ ณ เมื่อวันที่ เดือน.....
ในภาษาอังกฤษ

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา

บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน
ระหว่าง
รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
และ
รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า "คู่ภาคี" และเรียกแต่ละฝ่ายว่า "ภาคี")

ด้วยมิตรภาพและความร่วมมือระหว่างราชอาณาจักรไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อผลประโยชน์ของแต่ละประเทศ บนพื้นฐานแห่งหลักการเสมอภาค ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์และเคารพเอกราชอธิปไตยของกันและกัน

ปรารถนาที่จะเพิ่มพูนความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างคู่ภาคีและประโยชน์ของคู่ภาคีในการสร้างความเข้มแข็งในความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมถึงการสนับสนุนและการพัฒนาความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีในด้านแรงงาน

บนพื้นฐานแห่งการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ที่ได้ลงนามร่วมกัน เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2545

เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างคู่ภาคีให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มพูนการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของแต่ละประเทศ

คู่ภาคีได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

ข้อ 1
วัตถุประสงค์

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับความร่วมมือด้านแรงงาน ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ความร่วมมือด้านวิชาการ และความร่วมมือด้านอื่นๆ

ข้อ 2
หน่วยงานผู้มีอำนาจ

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจในการดำเนินการ
ได้แก่

- 1) กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
- 2) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อ 3
ความร่วมมือทางวิชาการ

คู่ภาคีต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสองประเทศ
ในด้านแรงงาน ดังนี้

- 1) แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับระบบ โครงการ การศึกษา งานวิจัย ความเชี่ยวชาญ และข้อมูล
ในด้านต่างๆ รวมถึง (แต่ไม่จำกัดเฉพาะ) กฎหมายการจ้างงานและแรงงานและการบริหาร (เช่น
การร่วมเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์และการบังคับใช้กฎหมาย การแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การประกันสังคม
และการคุ้มครองแรงงาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ เสรีภาพในการรวมตัวตามกฎหมาย ความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัย การทำงานในเรือเดินทะเล การประกันการว่างงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว) และ
การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- 2) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเยือนระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญ
- 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อป้องกันการจ้างงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน
- 4) ความร่วมมืออื่นๆ ด้านแรงงาน ตามที่เห็นพ้องต้องกันโดยคู่ภาคี

ข้อ 4
ความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่ภาคีร่วมมือกันเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้บริหารด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ครูฝึก และเจ้าหน้าที่
ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงานและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ข้อ 5
ความร่วมมือด้านการจ้างงาน

คู่ภาคีส่งเสริมให้มีการจ้างงานซึ่งกันและกันบนพื้นฐานความต้องการแรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมของประเทศคู่ภาคี ให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศคู่ภาคี สำหรับ
รายละเอียดของความร่วมมือด้านการจ้างงานภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ ต้องกำหนดไว้ใน "ข้อตกลง
ด้านการจ้างแรงงาน" ระหว่างคู่ภาคีต่อไป

ข้อ 6

ความร่วมมือด้านการคุ้มครองแรงงาน

คู่ภาคีส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานของประเทศคู่ภาคี ภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ แรงงาน จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของประเทศ ผู้รับ

ข้อ 7

ความร่วมมือด้านการประกันสังคม

คู่ภาคีร่วมมือกันในการพัฒนางานด้านการประกันสังคม การแลกเปลี่ยนด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้บริหารของประเทศคู่ภาคีด้านการประกันสังคม รวมถึงการผลักดันให้แรงงาน ที่เข้าไปทำงานในประเทศคู่ภาคีเข้าสู่ระบบประกันสังคมและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศ ผู้รับ

ข้อ 8

การประสานงาน

เพื่อให้การดำเนินงานตามบันทึกความเข้าใจ มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย คู่ภาคีต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นผู้ประสานงานแต่ละฝ่าย เพื่อหารือ ศึกษาวิจัย ช่วยเหลือ ประสานงาน กำกับดูแล และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงาน โดยคู่ภาคีจะอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติภารกิจให้กับเจ้าหน้าที่ดังกล่าว

ข้อ 9

การดำเนินงาน

- 1) คู่ภาคีร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
- 2) แต่ละหน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลัก ในการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างคู่ภาคี ตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
- 3) คู่ภาคีดำเนินการจัดประชุมเพื่อติดตามการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ เป็นระยะ ตามความเหมาะสมสำหรับการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสจัดปีละหนึ่งครั้ง และการประชุมระดับรัฐมนตรี จัดการประชุมสองปีต่อครั้ง โดยหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ

ข้อ 10

การระงับข้อขัดแย้ง

ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ และข้อตกลง ที่เกี่ยวข้อง ให้ระงับอย่างฉันทมิตร โดยผ่านการหารือ และ/หรือ การเจรจาระหว่างคู่ภาคีบนพื้นฐานหลักการ เสมอภาค และผลประโยชน์ร่วมกัน

ข้อ 11
การแก้ไข

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ อาจจะถูกแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงโดยความเห็นชอบร่วมกันของคู่ภาคี เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผ่านช่องทางการทูต และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่คู่ภาคีเห็นชอบร่วมกัน

ข้อ 12
การมีผลบังคับใช้และการสิ้นสุด

- 1) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ได้ลงนามโดยคู่ภาคี
- 2) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลาห้า (5) ปี ในกรณีที่ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่แจ้งการแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ต่ออายุของบันทึกความเข้าใจไปอีกทุกสอง (2) ปี
- 3) ในกรณีที่คู่ภาคีประสงค์จะยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ก่อนกำหนด จะต้องแจ้งให้ภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง ทราบก่อนล่วงหน้าหกสิบ (60) วัน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผ่านช่องทางการทูต
- 4) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ ใช้แทนบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและ รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ฉบับวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2545 สัญญาเกี่ยวกับการจ้างงานที่ได้มีการลงนามร่วมกันภายใต้บันทึกความเข้าใจ ฉบับปี พ.ศ. 2545 ยังสามารถใช้ได้จนครบกำหนด ยกเว้นในกรณีที่คู่ภาคีตกลงกันเป็นอย่างอื่น
- 5) กรณีที่บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ถูกยกเลิก สัญญาเกี่ยวกับการจ้างงานที่ได้ลงนามภายใต้บันทึก ความเข้าใจฉบับนี้ยังสามารถใช้ได้จนครบกำหนด ยกเว้นในกรณีที่คู่ภาคีตกลงกันเป็นอย่างอื่น
- 6) การยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานและระยะเวลาของ แผนปฏิบัติการ โครงการ แผนงานต่างๆ ที่ดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จนกว่าแผนปฏิบัติการ โครงการและแผนงานเหล่านั้นจะดำเนินการเสร็จสิ้น

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของคู่ภาคี ได้มีเอกสารแนบท้ายบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ เพื่อเทียบถ้อยคำ ที่ใช้ในบันทึกความเข้าใจ ฉบับนี้

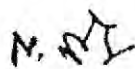
เพื่อเป็นพยานแก่การนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตน ได้ลงนาม ในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

ทำ ณ กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เป็นคู่ฉบับ เป็นภาษาไทยและภาษาลาว ทั้งสองภาษามีคุณค่าเท่าเทียมกัน

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

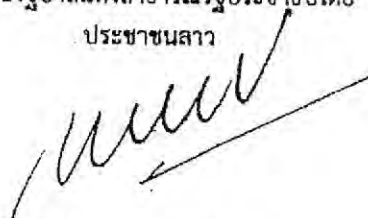
สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

พลเอก



(ศิริชัย ชิตสุทธิกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



(คำแหง ไชยสมพงษ์)

รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เอกสารแนบท้ายบันทึกความเข้าใจ

การเทียบคำที่ใช้ในบันทึกความเข้าใจ

ข้อ	ภาษาไทย	ภาษาลาว
1	หน่วยงานที่มีอำนาจ	องค์กรที่ถูกมอบสิทธิ์
2	หน่วยงาน	องค์กร
3	เจ้าหน้าที่	พนักงาน
4	การดำเนินงาน	การจัดตั้งปฏิบัติ
5	ฉันทมิตร	มิตรภาพ
6	การปรับแก้	การตัดแก้
7	ความเห็นชอบ	การเห็นดี
8	เห็นชอบร่วมกัน	เป็นเอกภาพ
9	การระงับข้อขัดแย้ง	การแก้ไขข้อขัดแย้ง
10	พยาน	หลักฐาน
11	ความร่วมมือ	การร่วมมือ

(คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ)

บันทึกความเข้าใจ

ระหว่าง

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

กับ

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

ว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา โดยกระทรวงแรงงาน ตรวจคนเข้าเมือง และประชากร (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “คู่ภาคี” และเรียกแต่ละหน่วยงานว่า “ภาคี”)

- ยอมรับในหลักการของความเท่าเทียมและผลประโยชน์ร่วมกัน
- ปรารถนาที่จะเพิ่มพูนความสัมพันธ์ระหว่างคู่ภาคี และประโยชน์ของคู่ภาคีในการสร้างความเข้มแข็งของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมถึงสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีในด้านแรงงาน
- มุ่งมั่นร่วมกันในการส่งเสริมนโยบาย และการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี เพื่อปรับปรุงศักยภาพและความสามารถของทั้งสองประเทศ เพิ่มพูนทักษะฝีมือแรงงาน การประกันสังคม และเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานระหว่างสองประเทศ
- ได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

ข้อ ๑

เพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ (ซึ่งต่อไปจะเรียกว่าบันทึกความเข้าใจ) หน่วยงานที่มีอำนาจในการดำเนินการ ได้แก่

- ก) กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
- ข) กระทรวงแรงงาน ตรวจคนเข้าเมือง และประชากร ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

ข้อ ๒

คู่ภาคีจะทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสองประเทศในด้านแรงงาน ดังนี้

- ก) แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับระบบ โครงการ การศึกษา ความเชี่ยวชาญ งานวิจัย และข้อมูลในด้านต่าง ๆ รวมถึง (แต่ไม่จำกัดเฉพาะ) การเปรียบเทียบกฎหมายด้านแรงงานและการจ้างงาน และการบริหาร (เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์และการบังคับใช้กฎหมาย การระงับข้อพิพาทแรงงาน การประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ เสรีภาพในการรวมตัว ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การทำงานในเรือเดินทะเล การประกันการว่างงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ) และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน;
- ข) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเยือนระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญ
- ค) แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลเพื่อป้องกันการจ้างงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน
- ง) ความร่วมมืออื่น ๆ ด้านแรงงานตามที่คุณภาคีเห็นพ้องต้องกัน

ข้อ ๓

คู่ภาคีจะร่วมมือกันเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะฝีมือของกำลังคน และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ข้อ ๔

กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ข้อ ๒ และข้อ ๓ อาจดำเนินการโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี ข้อมูล คู่มือและผู้เชี่ยวชาญ โครงการร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเจรจาหรือ เป็นต้น โดยการจัดการจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคู่ภาคี โดยขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรร และเป็นการศึกษาเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๕

คู่ภาคีจะพยายามที่จะเพิ่มพูนความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งและรับคนงานจากประเทศหนึ่งที่มีความประสงค์จะไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในอีกประเทศหนึ่ง

ในการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ คู่ภาคีตกลงกันว่าจะจัดทำ “บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน” เพื่อกำหนดรายละเอียดของกระบวนการรับและส่งคนงาน

คนงานที่ได้รับการจ้างงานภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นทางการตามข้อกำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของประเทศผู้รับ

ข้อ ๖

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฯ และบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานตามข้อ ๕ หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปประจำในประเทศภาคีเพื่อเป็นผู้ประสานงานของแต่ละฝ่าย

เจ้าหน้าที่ดังกล่าว โดยผ่านการหารือของคู่ภาคี อาจศึกษาวิจัย ช่วยเหลือ ประสานงาน กำกับดูแล และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงาน โดยคู่ภาคีจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจให้กับเจ้าหน้าที่นั้น

ข้อ ๗

- ก) คู่ภาคีจะร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
- ข) หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างคู่ภาคีตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
- ค) หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะจัดการประชุมเพื่อติดตามการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจ โดยจัดเป็นระยะตามที่เหมาะสมสำหรับการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และจัดการประชุมหนึ่งครั้งในระยะเวลาสองปีสำหรับการประชุมระดับรัฐมนตรี โดยหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ
- ง) ภาคีแต่ละฝ่ายจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของคณะผู้แทนและบุคคล อันเป็นผลจากการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจฯ รวมไปถึงการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ภาคีที่เป็นเจ้าภาพจะอำนวยความสะดวกในเรื่องของพาหนะในประเทศสำหรับการเยือนของคณะผู้แทน รวมไปถึง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในประเทศและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการประชุมตามบันทึกความเข้าใจฯ

ข้อ ๘

ข้อแตกต่างหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้และบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง ให้แก้ไขโดยการหารือ และ/หรือ การเจรจาระหว่างคู่ภาคีอย่างฉันท์มิตร

ข้อ ๙

- ก) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ได้ลงนามโดยคู่ภาคี
- ข) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา ๕ (ห้า) ปี และสามารถจัดทำใหม่ได้โดยความยินยอมของคู่ภาคี อย่างไรก็ตาม บันทึกความเข้าใจอาจถูกระงับชั่วคราวหรือยกเลิกได้โดยภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หากมีเหตุผลอันสมควร โดยการยกเลิกจะมีผลหกสิบวันภายหลังจากมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง

ค) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะยังคงมีผลบังคับใช้ระหว่างที่อยู่ในกระบวนการจัดทำฉบับใหม่ หรือจนกระทั่งภาคีฝ่ายหนึ่งร้องขอให้มีการยกเลิก

ง) การแก้ไขปรับปรุงบันทึกความเข้าใจฉบับนี้สามารถทำได้โดยความยินยอมของคู่ภาคีผ่านช่องทางการทูต

จ) การยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการและระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ โครงการ โปรแกรมต่างๆ จนกว่าโครงการหรือโปรแกรมเหล่านั้นจะดำเนินการเสร็จสิ้น

ข้อ ๑๐

เมื่อบันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ให้บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ค.ศ. ๒๐๐๓ เป็นอันสิ้นสุดลง โดยการมีผลบังคับใช้ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการและระยะเวลาของสัญญาจ้างงานภายใต้บันทึกความเข้าใจฯ ค.ศ. ๒๐๐๓ จนกว่าสัญญาเหล่านั้นสิ้นสุดสมบูรณ์

เพื่อเป็นสักขีพยานในการนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตนได้ ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้เป็นสำคัญ

ทำเป็นต้นฉบับสองฉบับ ณ เมื่อวันที่ เดือน
ในภาษาอังกฤษ

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพ
เมียนมา

(คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ)

-ร่าง-

บันทึกความเข้าใจเพื่อความร่วมมือด้านแรงงาน

ระหว่าง

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

กับ

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยกระทรวงแรงงาน ทุพพลภาพ และสวัสดิการสังคม (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า "คู่ภาคี" และเรียกแต่ละหน่วยงานว่า "ภาคี")

- ยอมรับในหลักการของความเท่าเทียมและผลประโยชน์ร่วมกัน
- บรรณาณที่จะเพิ่มพูนความสัมพันธ์ระหว่างคู่ภาคี และประโยชน์ของคู่ภาคีในการสร้างความเข้มแข็งในความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมถึงสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีในด้านแรงงาน
- มุ่งมั่นร่วมกันในการส่งเสริมนโยบาย และการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี เพื่อปรับปรุงศักยภาพและความสามารถของทั้งสองประเทศ เพื่อเพิ่มพูนทักษะฝีมือแรงงาน การประกันสังคม และเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดส่งรับแรงงานระหว่างสองประเทศ
- ได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

มาตรา 1

เพื่อให้บรรลุตามประสงค์ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าบันทึกความเข้าใจ) หน่วยงานที่มีอำนาจในการดำเนินการ ได้แก่

- ก) กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
- ข) กระทรวงแรงงาน ทหารผ่านศึก และกิจการสังคมเวียดนาม ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

มาตรา 2

คู่ภาคีจะทำงานร่วมกันทำงานเพื่อสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสองประเทศในด้านแรงงาน ดังนี้

- ก) แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับระบบ โครงการ การศึกษา ความเชี่ยวชาญ งานวิจัย การศึกษา และข้อมูลในด้านต่างๆ รวมถึง (แต่ไม่จำกัดเฉพาะ) การเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน และการบริหาร (เช่น การร่วมเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์และการบังคับใช้กฎหมาย การแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน การประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน การฟื้นฟูสมรรถภาพ

เสรีภาพในการรวมตัว ความปลอดภัยและอาชีพะอนามัย การทำงานในเรือเดินทะเล การประกันการว่างงาน การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว) และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน;

ข) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเยือนระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญ;

ค) แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลเพื่อป้องกันการจ้างงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน

ง) ความร่วมมืออื่นๆ ด้านแรงงาน ตามที่เห็นพ้องต้องกันโดยคู่ภาคี

มาตรา 3

คู่ภาคีจะรวมมือกันเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะฝีมือของกำลังคน และเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

มาตรา 4

กิจกรรมต่างๆ ภายใต้มาตรา 2 และ 3 อาจดำเนินการโดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี ข้อมูล คู่มือและผู้เชี่ยวชาญ โครงการร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเจรจาหรือ เป็นต้น โดยการจัดการจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคู่ภาคี โดยขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ของชาติ ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรร และเป็นการพิจารณาเป็นรายกรณีไป

มาตรา 5

คู่ภาคีจะพยายามที่จะเพิ่มพูนความโปร่งใสและประสิทธิภาพในกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานจากประเทศหนึ่งที่มีความประสงค์จะไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในอีกประเทศหนึ่ง

ในการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ ฉบับนี้ คู่ภาคีตกลงกันว่าจะจัดทำ "ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน" เพื่อกำหนดรายละเอียดของกระบวนการรับและส่งแรงงาน

คู่ภาคีจะตัดสินใจกำหนดสาขาและจำนวนโควตาของการจ้างแรงงาน เมื่อมีความเหมาะสม

คนทำงานที่ได้รับการจ้างงานภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ในสถานที่ทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของประเทศผู้รับ

มาตรา 6

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจและข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานตามมาตรา 5 หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไปประจำในประเทศภาคีเพื่อเป็นผู้ประสานงานของแต่ละฝ่าย

เจ้าหน้าที่ดังกล่าว โดยผ่านการหารือของคู่ภาคี อาจศึกษาวิจัย ช่วยเหลือ ประสานงาน กำกับดูแล และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งและรับแรงงาน โดยคู่ภาคีจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการกิจให้กับเจ้าหน้าที่นั้น

มาตรา 7

- ก) คู่ภาคีจะร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
- ข) หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างคู่ภาคีตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้
- ค) หน่วยงานที่มีอำนาจของคู่ภาคีจะจัดการประชุมเพื่อติดตามการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจ โดยจัดเป็นระยะตามที่เหมาะสมสำหรับการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และจัดการประชุมปีละหนึ่งครั้งสำหรับการประชุมระดับรัฐมนตรีโดยหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ
- ง) ภาคีแต่ละฝ่ายจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายอื่น ของคณะผู้แทนและบุคคลอื่นเป็นผลจากการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ รวมไปถึงการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ภาคีที่เป็นเจ้าภาพจะอำนวยความสะดวกในเรื่องของพาหนะในประเทศสำหรับการเยือนของคณะผู้แทน รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางในประเทศและค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการประชุมตามบันทึกความเข้าใจ

มาตรา 8

ข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้และบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง ให้แก้ไขอย่างฉันทามติโดยการหารือ และ/หรือ การเจรจาระหว่างคู่ภาคี

มาตรา 9

- ก) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ได้ลงนามโดยคู่ภาคี
- ข) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 5 (ห้า) ปี และสามารถจัดทำใหม่ได้โดยความยินยอมของคู่ภาคี อย่างไรก็ตาม บันทึกความเข้าใจอาจถูกระงับชั่วคราวหรือยกเลิกได้โดยภาคีแต่ละฝ่าย หากมีเหตุผลอันสมควร โดยการยกเลิกจะมีผลหกสิบวันหลังจากมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง
- ค) บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะยังคงมีผลบังคับใช้ระหว่างที่อยู่ในกระบวนการจัดทำฉบับใหม่หรือจนกระทั่งภาคีฝ่ายหนึ่งร้องขอให้มีการยกเลิก
- ง) การแก้ไขปรับปรุงบันทึกความเข้าใจฉบับนี้สามารถทำได้โดยความยินยอมของคู่ภาคีผ่านช่องทางทางการทูต
- จ) การยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการและระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ โครงการ โปรแกรมต่างๆ จนกว่าโครงการหรือโปรแกรมเหล่านั้นจะดำเนินการเสร็จสิ้น

เพื่อเป็นสักขีพยานในการนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตนได้
ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ได้เป็นสำคัญ

ทำเป็นต้นฉบับสองฉบับ ณ เมื่อวันที่ ในภาษาอังกฤษ

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ภาคผนวก ค

บันทึกข้อตกลงฯ

ไทย-กัมพูชา, ไทย-ลาว, ไทย-เมียนมา, ไทย-เวียดนาม

(คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ)

-ร่าง-

ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน
ระหว่าง
รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
กับ
รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา

ตามมาตรา 6 ของบันทึกความเข้าใจเพื่อความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ปี พ.ศ. 2558 รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา โดยกระทรวงแรงงานและฝึกออาชีพ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า "คู่ภาคี" และเรียกแต่ละฝ่ายว่า "ภาคี")

ได้บรรลุข้อตกลงร่วมกัน ดังนี้

มาตรา 1

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "ข้อตกลง") เพื่อพัฒนาและขยายความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีและจัดทำกรอบการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างแรงงานในเขตอาณาของคู่ภาคีให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส อยู่บนพื้นฐานของสิทธิ และจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ คู่ภาคีจะดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่า

- ก. มีการดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงาน
- ข. มีกระบวนการส่งกลับคนงานที่ครบกำหนดระยะเวลาตามเงื่อนไขตามสัญญาจ้างงานกลับประเทศต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ
- ค. คนงานได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน และกฎหมายของประเทศภาคี

มาตรา 2

คำจำกัดความ

ภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้

- ก. "คนงาน" หมายถึง พลเมืองของประเทศภาคีหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกและสมัครใจเดินทางเพื่อไปทำงานในเขตอาณาของอีกภาคีหนึ่งภายใต้ข้อตกลงนี้ และยินยอมทำงานโดยถูกกฎหมายให้แก่ นายจ้างเพื่อได้รับเงินค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ตอบแทน ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างและข้อกำหนดอื่นๆ ของประเทศผู้รับ

ข. “นายจ้าง หมายถึง” หมายถึง นิติบุคคล หรือเจ้าของธุรกิจ หรือบุคคล ที่จ้างคนงาน จากประเทศผู้ส่งตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้รับ

ค. “หน่วยงานผู้ส่ง” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ และหน่วยงานใดที่หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการมอบหมายให้การรับรองให้ จัดหาและส่งคนงานไปทำงานยังประเทศผู้รับภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

ง. “หน่วยงานผู้รับ” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ และหน่วยงานใดที่หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการมอบหมายให้การรับรองให้รับ คนงานจากหน่วยงานผู้ส่งเพื่อทำงานในประเทศผู้รับภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

มาตรา 3

หน่วยงานผู้มีอำนาจ

เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจจะหมายถึง

ก. กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

ข. กระทรวงแรงงานและฝึกอาชีพ ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา

มาตรา 4

การบังคับใช้กฎหมาย

1. การสรรหาคนงานและการเดินทางของคนงานเข้าไปในเขตอาณาของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงาน จะต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของทั้งสองประเทศ

2. คนงานจะต้องปฏิบัติตาม จารีตประเพณี กฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของประเทศผู้รับ และจะไม่มีส่วนร่วมหรือแทรกแซงกิจการทางการเมือง หรือกิจการภายในอื่นๆ ของประเทศผู้รับ

3. คนงานจะต้องจ่ายเงินให้แก่กองทุน (หากมี) ตามที่ได้กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบของทั้งสองประเทศ

4. คนงานจะต้องจ่ายภาษี ค่าธรรมเนียม และค่าบำรุงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่กฎหมายและกฎระเบียบของทั้งสองประเทศได้กำหนดไว้

มาตรา 5

การคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับคนงาน

1. คนงานที่เข้าไปในเขตอาณาของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนงานท้องถิ่นบนหลักการพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ และศาสนา

2. คนงานที่เข้าไปในเขตอาณาของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการคุ้มครอง สิทธิ และประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นๆ ที่บังคับใช้ในประเทศผู้รับ

3. คนงานสามารถโอนเงินและทรัพย์สินที่เป็นสิทธิของลูกจ้างได้
4. คนงานจะมีสิทธิและการเข้าถึงกระบวนการในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน
5. ภายใต้สถานการณ์ซึ่งสภาพการทำงานมีลักษณะถูกเอาเปรียบ แสวงหาผลประโยชน์ หรือคนงานไม่สามารถป้องกันตนเองได้ หรือในกรณีที่สัญญาจ้างของคนงานสิ้นสุดลงก่อนกำหนด และการสิ้นสุดของสัญญาจ้างนั้น ไม่ได้เกิดจากเหตุอันเป็นความผิดของเขา/เธอ หน่วยงานผู้มีอำนาจจะพยายามหานายจ้างใหม่ให้ในช่วงระยะเวลาที่เหลืออยู่ตามใบอนุญาตทำงาน โดยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศผู้รับ

มาตรา 6

กระบวนการส่งและรับคนงาน

1. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องมีระบบการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สำหรับการขึ้นทะเบียนคนงานของตนที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้
2. คู่ภาคีจะดำเนินมาตรการจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ามีกระบวนการจ้างแรงงานที่เหมาะสม
3. หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับจะแจ้งให้หน่วยงานคู่ภาคีอีกฝ่ายหนึ่งให้ทราบถึงรายชื่อ นายจ้างที่ได้รับอนุญาตและได้แสดงเจตจำนงว่าประสงค์จะจ้างคนงานต่างชาติ รวมถึงจำนวนและคุณสมบัติของคนงานที่ต้องการ สภาพการจ้าง และค่าตอบแทนที่เสนอให้
4. หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่งจะแจ้งให้หน่วยงานคู่ภาคีอีกฝ่ายหนึ่งทราบถึงรายชื่อของคนงานที่ผ่านกระบวนการสรรหาและตรวจสอบสุขภาพตามที่เห็นพ้องกันโดยคู่ภาคี คนงานที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการเสนอสัญญาจ้างงานก่อนการการเดินทางไปยังประเทศผู้รับ
5. หน่วยงานผู้มีอำนาจจะจัดให้มีมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่าสัญญาจ้างจะเป็นการตกลงระหว่างคนงานและนายจ้างโดยตรง และลงลายมือชื่อโดยคนงานและนายจ้างหรือตัวแทนของนางจ้างที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมาย

มาตรา 7

สัญญาจ้าง

1. สัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระยะเวลาสอง (2) ปี ระยะเวลาของสัญญาจ้างงานสามารถขยายได้อีกสอง (2) ปี หากมีความจำเป็น ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานแล้ว คนงานจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทาง

ในกรณีการสมัครเข้ารับการจ้างงานในประเทศผู้รับอีกครั้ง แรงงานจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางแล้ว เป็นเวลาสามสิบ (30) วัน จึงจะสามารถทำการสมัครเข้ารับการจ้างงานใหม่ได้

2. คนงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานภายหลังจากที่ได้รับใบอนุญาตทำงานโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับแล้วเท่านั้น และคนงานจะต้องทำงานให้กับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและในพื้นที่ที่กำหนดตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานเท่านั้น

3. คนงานที่ได้รับการจ้างงานภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้จะต้องมีอายุขั้นต่ำสิบแปด (18) ปีขึ้นไป

4. ในกรณีที่คนงานเกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเสียชีวิตในระหว่างสัญญาจ้าง นายจ้างจะแจ้งให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับและสถานเอกอัครราชทูตของประเทศผู้ส่งที่ตั้งอยู่ในประเทศผู้รับทราบ

5. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องจัดเตรียมสำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คนงาน

6. เพื่อเหตุผลทางด้านความปลอดภัยและสุขภาพของคนงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องจัดให้มีที่พักที่เหมาะสมและถูกหลักอนามัยสำหรับคนงาน และคนงานจะต้องพักอาศัยในที่พักที่จัดไว้ให้

มาตรา 8

การรับรองเอกสาร

สัญญาจ้างงานและเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของคนงานจะต้องจัดทำเป็นภาษาไทย ภาษาเขมรและภาษาอังกฤษ

มาตรา 9

การอบรมคนงานก่อนการเดินทาง

1. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับภาษา ศาสนา การใช้ชีวิต เงื่อนไขการทำงานในประเทศผู้รับ รวมถึงข้อมูลสิทธิ กลไกการร้องเรียนหน้าที่และผลประโยชน์ของคนงานภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ ให้แก่อีกภาคีหนึ่ง

2. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องจัดให้มีการอบรมก่อนการเดินทางโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ให้กับคนงาน เพื่อให้ข้อมูลตามวรรค 1 ของมาตรา 9 รวมถึงเนื้อหาของสัญญาจ้างงานหรือหนังสือเสนอการจ้างงาน จากนายจ้างถึงคนงาน เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระยะเวลาและเงื่อนไขของการจ้างงาน

มาตรา 10

การตรวจลงตรา อนุญาตทำงาน และบริการสุขภาพ

หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานที่ได้รับคัดเลือกและได้รับอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้ส่ง ได้ดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ เกี่ยวกับข้อกำหนดดังนี้

1. การตรวจลงตรา
2. ใบอนุญาตทำงาน
3. การประกันสุขภาพหรือบริการสุขภาพตามที่กำหนด

มาตรา 11

การส่งกลับและการกลับคืนสู่สังคม

1. คู่ภาคีจะต้องขยายความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานที่ทำงานครบตามระยะเวลาการจ้างงาน ได้รับการส่งกลับประเทศต้นทาง โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ
2. ในกรณีที่สัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงก่อนกำหนดอันเป็นเหตุมาจากความผิดของคนงาน คนงานจะต้องกลับประเทศต้นทางโดยคนงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
3. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะรับผิดชอบในการบริหารจัดการรายชื่อของคนงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจจะเก็บรักษารายชื่อของคนงานที่ได้เดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อการอ้างอิงและการพิจารณาทบทวน
4. นายจ้างจะต้องแจ้งรายชื่อของลูกจ้างที่สิ้นสุดสภาพการจ้างงาน เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ให้กับหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับทราบ โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับจะจัดส่งรายชื่อดังกล่าวโดยตรงให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่ง

มาตรา 12

การระงับข้อพิพาท

ข้อพิพาทใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างคนงานและนายจ้าง อันเนื่องมาจากการจ้างงานจะได้รับการแก้ไขโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ

มาตรา 13

ความร่วมมือในการดำเนินการ

1. คู่ภาคีจะต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นในเขตอาณาของตน เพื่อป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ด้านการจ้างงาน และการจ้างงานคนงานต่างชาติผิดกฎหมาย
2. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสเกี่ยวกับการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงฉบับนี้เป็นระยะตามความเหมาะสม
3. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคี ผ่านเจ้าหน้าที่ประสานงาน จะต้องทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ

มาตรา 14

การแก้ไขเปลี่ยนแปลง

1. การแก้ไขใดในข้อตกลงฉบับนี้ จะต้องกระทำโดยความยินยอมร่วมกันผ่านการเจรจาหารือระหว่างคู่ภาคี

2. คู่ภาคีอาจขอทบทวน แก้ไข หรือปรับปรุงข้อตกลงฉบับนี้โดยความยินยอมร่วมกัน ผ่านช่องทางทางการทูต

มาตรา 15

การบังคับใช้และการยกเลิก

1. ข้อตกลงฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่มีการลงนามโดยคู่ภาคี
2. ข้อตกลงฉบับนี้จะมีระยะเวลาสอง (2) ปี ซึ่งอาจจะจัดทำขึ้นใหม่ได้โดยความยินยอมร่วมกัน โดยบันทึกข้อตกลงจะยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ในระหว่างกระบวนการการจัดทำข้อตกลงฉบับใหม่ ยกเว้น หากภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแจ้งขอยกเลิกการบังคับใช้ข้อตกลง
3. ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้มีการยกเลิกข้อตกลงฉบับนี้ หรือระงับชั่วคราว โดยมีเหตุผลอันสมควร โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้อีกภาคีหนึ่งทราบ
4. การยกเลิกข้อตกลงฉบับนี้จะมีผลภายในหกสิบ (60) วัน หลังจากวันที่ภาคีฝ่ายหนึ่งได้นำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรให้ภาคีอีกฝ่ายหนึ่งรับทราบ
5. การยกเลิกข้อตกลงฉบับนี้จะไม่ส่งผลต่อความถูกต้องและระยะเวลาของสัญญาจ้างงานจนกว่าสัญญาจ้างงานนั้นจะสิ้นสุดลง

เพื่อเป็นสักขีพยานในการนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตนได้ลงนามในข้อตกลงฉบับนี้ได้เป็นสำคัญ

ทำเป็นต้นฉบับสองฉบับ ณ เมื่อวันที่ เดือน.....
เป็นภาษาอังกฤษ

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา

ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน
ระหว่าง
รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
และ
รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า "คู่ภาคี" และเรียกแต่ละฝ่ายว่า "ภาคี"

เพื่อร่วมกันดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ข้อ ๕ ฉบับ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้เกิดผลเป็นจริง ส่งเสริมความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานของคู่ภาคี ให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้น เน้นการตอบสนองความต้องการด้านแรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการปกป้องสิทธิประโยชน์ของคนงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของแต่ละประเทศ คู่ภาคีได้ตกลงร่วมกัน ดังนี้

ข้อ ๑
วัตถุประสงค์

ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ก. การดำเนินการตามกฎหมาย หลักการ และขั้นตอนของการจัดส่งและรับแรงงานของคู่ภาคี
- ข. ให้มีสัญญาจ้างงานและการรับรองเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกและทำให้มั่นใจว่ากระบวนการจ้างงานถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของคู่ภาคีอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- ค. มีหลักประกันว่าแรงงานได้รับการคุ้มครองและปกป้องสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ และส่งกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงานตามเงื่อนไข กฎหมาย และระเบียบของคู่ภาคี
- ง. ร่วมมือกันสกัดกั้นและต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน และการเข้า-ออกเมืองโดยผิดกฎหมาย

ข้อ ๒
คำจำกัดความ

ภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้

ก. "คนงาน" หมายถึง พลเมืองที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปของประเทศภาคี ที่ได้รับคัดเลือกโดยหน่วยงานของรัฐและได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศคู่ภาคีตามกฎหมาย

ข. "นายจ้าง" หมายถึง บุคคล นิติบุคคล หรือเจ้าของธุรกิจที่จ้างคนงานจากประเทศผู้ส่ง ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้รับ

ค. "หน่วยงานผู้ส่ง" หมายถึง หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับ มอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่มีอำนาจให้จัดหาและส่งคนงาน ไปทำงานในประเทศผู้รับภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้

ง. "หน่วยงานผู้รับ" หมายถึง หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยธุรกิจ หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ ให้รับคนงานจากหน่วยงานผู้ส่งเพื่อทำงานในประเทศผู้รับ ภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้

ข้อ ๓

หน่วยงานผู้มีอำนาจ

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของข้อตกลงฉบับนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจในการดำเนินการ ได้แก่

- ก. กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
- ข. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ข้อ ๔

การดำเนินการตามกฎหมาย

๑. การเข้า-ออกเมืองและการพักอาศัยของคนงานของคู่ภาคีภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้ ต้องดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบของคู่ภาคี
๒. การจ้างคนงานต้องดำเนินการตามขั้นตอน กฎหมาย และระเบียบของคู่ภาคี
๓. คนงานที่ทำงานในประเทศภาคีจะต้องเคารพวัฒนธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ของประเทศผู้รับ และจะไม่มีส่วนร่วมหรือแทรกแซงกิจการทางการเมือง หรือกิจการภายในอื่นๆ ของ ประเทศผู้รับ
๔. คนงานจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อสิทธิประโยชน์ของคนงานตามที่กำหนดไว้ ในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของคู่ภาคี
๕. หน่วยงานผู้รับและหน่วยงานผู้ส่งต้องปฏิบัติตามพันธสัญญา ขั้นตอนการรับและการส่งตาม กฎหมายและระเบียบต่างๆ ของคู่ภาคี

ข้อ ๕
หลักการของการจ้างแรงงาน

๑. ทำให้มั่นใจว่าการจ้างแรงงานของคู่ภาคีอยู่บนพื้นฐานหลักการของความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
๒. คนงานของคู่ภาคีจะต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองในการทำงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม
๓. คนงานจะต้องได้รับการดูแลและแก้ไขข้อพิพาททางด้านกฎหมายแรงงานและสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ
๔. คนงานมีสิทธิในการโอนเงินและเคลื่อนย้ายทรัพย์สินของคนกลับประเทศต้นทาง ตามกฎหมายและระเบียบของคู่ภาคี

ข้อ ๖
กระบวนการส่งและรับคนงาน

๑. คู่ภาคีจะต้องดำเนินตามมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อทำให้มั่นใจว่าขั้นตอนการส่งและรับคนงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ
๒. หน่วยงานผู้ส่งภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้ต้องได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ อย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ และมีระบบการขึ้นทะเบียนที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส
๓. หน่วยงานผู้ส่ง หน่วยงานผู้รับ และคนงานจะต้องมีสัญญาเกี่ยวกับการจ้างคนงาน ตามกฎหมายและกฎระเบียบของคู่ภาคี
๔. หน่วยงานผู้รับต้องแจ้งบัญชีรายชื่อของนายจ้างที่มีความต้องการจ้างคนงาน รวมทั้งเงื่อนไข การจ้างงาน ให้หน่วยงานผู้ส่งรับทราบทุกครั้ง
๕. หน่วยงานผู้ส่งต้องแจ้งบัญชีรายชื่อของคนงานที่ผ่านการตรวจสอบเอกสารอนุญาตทำงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ ให้หน่วยงานผู้รับทราบก่อนการเดินทาง ไปประเทศผู้รับ
๖. คู่ภาคีต้องทำให้มั่นใจว่าคนงานจะได้ทำงานตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน
๗. หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่านายจ้างจะออกหนังสือรับรอง การผ่านงานให้คนงานที่สิ้นสุดสัญญาจ้างภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย

ข้อ ๘
สัญญาจ้างงาน

๑. สัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานระหว่างนายจ้างและคนงานในระยะเวลาสอง (๒) ปี ระยะเวลาของสัญญาจ้างงานสามารถขยายได้อีก สอง (๒) ปี หากมีความจำเป็น ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลา การจ้างงานแล้วคนงานจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทาง

ในกรณีสมัครเข้ารับการจ้างงานในประเทศผู้รับอีกครั้ง คนงานจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทาง เป็นเวลาสามสิบ (๓๐) วัน ก่อนที่จะสมัครเข้ารับการจ้างงานใหม่อีกครั้ง

๒. คนงานจะสามารถทำงานได้ภายหลังจากที่ได้รับใบอนุญาตทำงานโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ และจะต้องทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและในพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

๓. ในกรณีที่คนงานได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการทำงาน เจ็บป่วยรุนแรง หรือได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ สงคราม โรคระบาดร้ายแรง ระหว่างสัญญาการจ้างงาน หน่วยงานผู้รับต้องแจ้งให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ ของประเทศผู้ส่งที่ตั้งอยู่ในประเทศผู้รับได้ทราบและอำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือ

๔. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องจัดเตรียมสัญญาจ้างงานพร้อมทั้งเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้แก่คนงาน

๕. สัญญาจ้างงานต้องทำเป็นสอง (๒) ภาษา เป็นภาษาไทยและภาษาลาว ทั้งสองภาษามีคุณค่าเท่าเทียมกัน

๖. เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพของคนงาน ภายได้ข้อตกลงฉบับนี้ นายจ้างจะต้องจัดให้มีที่พักที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และคนงานจะต้องพักในสถานที่ที่จัดไว้ให้ ยกเว้นในกรณีมีเหตุจำเป็นสมควร

ข้อ ๘
การอบรมคนงานก่อนการเดินทาง

๑. หน่วยงานผู้มีอำนาจของภาคีจะต้องจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้คนงานที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศภาคี เช่น ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม สภาพการดำรงชีวิต และเงื่อนไขการทำงานในประเทศผู้รับ รวมทั้ง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ พันธะ หน้าที่ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ

๒. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องจัดให้มีการอบรมความรู้พื้นฐานตามข้อ ๘ วรรค ๑ ก่อนการเดินทาง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมถึงเนื้อหาของสัญญาจ้างงานหรือหนังสือเสนอการจ้างงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงาน

๓. หน่วยงานผู้มีอำนาจของภาคีจะต้องออกหนังสือรับรองการฝึกอบรมให้คนงานก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศผู้รับ

ข้อ ๙

การคุ้มครองแรงงานและการส่งกลับ

๑. คู่ภาคีจะต้องร่วมกันพิจารณาอย่างละเอียดเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคนงานที่ทำงานครบตามระยะเวลาสัญญาจ้างงาน หรือคนงานถูกยกเลิกสัญญาจ้างงานก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง หรือเนื่องจากความผิดของคนงาน

๒. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการรายชื่อของคนงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้ และเก็บรักษารายชื่อของคนงานที่ได้รับการส่งกลับไปยังประเทศผู้รับ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน เพื่อการอ้างอิงและการทบทวน

๓. นายจ้างจะต้องแจ้งรายชื่อของคนงานของตนที่สิ้นสุดสภาพการจ้างงาน เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน หรือด้วยเหตุผลอื่น ๆ ให้กับหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับทราบ โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับจะจัดส่งรายชื่อดังกล่าวให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่ง

๔. กรณีคนงานกลับประเทศก่อนกำหนดเวลา เนื่องจากความผิดของหน่วยงานผู้ส่ง หน่วยงานผู้ส่งต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการนำคนงานกลับประเทศ หากเป็นเพราะความผิดของนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างอย่างถูกต้องและครบถ้วน นายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการส่งคนงานกลับประเทศ ถ้าหากเป็นความผิดของคนงานไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน คนงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเอง

๕. การยกเลิกสัญญาการจ้างงานทุกกรณีต้องแจ้งเหตุผลของการยกเลิกสัญญาการจ้างงานให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

๖. หน่วยงานผู้รับจะต้องแจ้งรายชื่อคนงานที่จะครบกำหนดสัญญาจ้างงานให้หน่วยงานผู้ส่งรับทราบล่วงหน้าสามสิบ (๓๐) วัน ก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างงาน

๗. หน่วยงานผู้ส่งและหน่วยงานผู้รับจะต้องหารือกันว่าจะต่อสัญญาจ้างงานให้คนงานหรือจะส่งกลับประเทศ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงานสอง (๒) ปีแรก

ข้อ ๑๐

การสกัดกั้นและต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างแรงงาน

๑. คู่ภาคีจะต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นในอาณาเขตของตนเพื่อป้องกัน สกัดกั้นและต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างแรงงาน และการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

๒. คู่ภาคีจะต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำด่านเข้า-ออกประเทศของตน เพื่อตรวจแรงงานที่จะเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศคู่ภาคี

ข้อ ๑๑
การระงับข้อขัดแย้ง

ข้อขัดแย้งที่เกิดจากการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลงฉบับนี้ คู่ภาคีจะระงับอย่างสันติวิธี โดยผ่านการปรึกษาหารือ และ/หรือ การเจรจาระหว่างคู่ภาคีบนพื้นฐานหลักการเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน

ข้อ ๑๒
ความร่วมมือในการดำเนินงาน

๑. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส เพื่อติดตามการดำเนินงานตามข้อตกลงฉบับนี้ อย่างน้อยปีละหนึ่ง (๑) ครั้ง โดยหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ

๒. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อหารือและแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองและการปกป้องสิทธิประโยชน์ของคนงานและนายจ้าง ตามสัญญาจ้าง กฎหมาย และระเบียบของประเทศผู้รับ

๓. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะพิจารณาอนุญาตการส่งและรับคนงานที่จะเดินทางไปและมาทำงานในประเทศภาคีบนพื้นฐานความต้องการแรงงาน เงื่อนไขการจ้างงาน และเอกสารต่างๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของประเทศภาคี

ข้อ ๑๓
การแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อตกลงฉบับนี้อาจจะถูกแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง โดยความเห็นชอบร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผ่านช่องทางการทูต และจะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่คู่ภาคีเห็นชอบร่วมกัน

ข้อ ๑๔
การบังคับใช้และการยกเลิก

๑. ข้อตกลงฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่มีการลงนามโดยคู่ภาคี
๒. ข้อตกลงฉบับนี้มีระยะเวลาห้า (๕) ปี ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่แจ้งแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ต่ออายุของข้อตกลงฉบับนี้ออกไปอีกทุกสอง (๒) ปี
๓. ในกรณีที่คู่ภาคีมีความประสงค์จะยกเลิกข้อตกลงฉบับนี้ก่อนกำหนด หรือระงับชั่วคราว จะต้องแจ้งให้ภาคีอีกฝ่ายหนึ่งทราบก่อนล่วงหน้าหกสิบ (๖๐) วัน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผ่านช่องทางทางการทูต

๔. การยกเลิกข้อตกลงฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อสัญญาและระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน
จนกว่าสัญญานั้นจะสิ้นสุดลง เว้นแต่คู่ภาคีตกลงกันเป็นอย่างอื่น

เพื่อความเข้าใจตรงกันของคู่ภาคี ได้มีเอกสารแนบท้ายข้อตกลงฉบับนี้ เพื่อเปรียบเทียบคำศัพท์ที่ใช้
ในข้อตกลงฉบับนี้

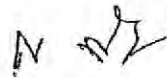
เพื่อเป็นพยานแก่การนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตน
ได้ลงนามในข้อตกลงฉบับนี้

ทำ ณ จังหวัดเพชรบุรี เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นคู่ฉบับ เป็นภาษาไทยและภาษาลาว
ทั้งสองภาษามีคุณค่าเท่าเทียมกัน

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

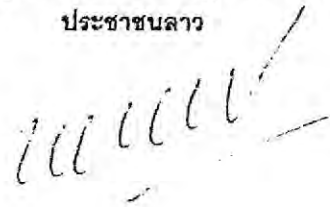
สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

พลเอก



(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



(ดร. คำแพง ไชยมแพง)

รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เอกสารแนบท้าย
ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน
ระหว่าง

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เพื่อเปรียบเทียบคำศัพท์ที่ใช้ในข้อตกลงฉบับนี้

ลำดับ	ภาษาไทย	ภาษาลาว
1	ชื่อ	มาตรา
2	หน่วยธุรกิจ	หัวหน่วยธุรกิจ
3	ทำให้มั่นใจ	รับประกัน
4	แรงงานต่างด้าว	แรงงานต่างประเทศ

2/mx

(คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ)

บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน
ระหว่าง
รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
กับ
รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

เพื่อดำเนินตามข้อ ๕ ของบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน ปี ค.ศ. ๒๐๑๖ รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา โดยกระทรวงแรงงาน ตรวจคนเข้าเมือง และประชากร (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “คู่ภาคี” และเรียกแต่ละฝ่ายว่า “ภาคี”)

มีข้อตกลงร่วมกัน ดังนี้

ข้อ ๑
วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “บันทึกข้อตกลง”) คือ เพื่อพัฒนาและขยายความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีและจัดทำกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานในเขตแดนของคู่ภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

- ในการนี้ คู่ภาคีจะดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่า
- มีการดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงาน
 - มีกระบวนการส่งกลับแรงงานที่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานตามเงื่อนไข กลับประเทศต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ
 - แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศภาคี

ข้อ ๒
คำจำกัดความ

ภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้

- “คนงาน” หมายถึง พลเมืองของประเทศภาคีที่ได้รับการคัดเลือกโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปทำงานในเขตอาณาของอีกภาคี
- “นายจ้าง” หมายถึง สถานประกอบการธุรกิจ หรือเจ้าของธุรกิจ หรือบุคคลที่จ้างคนงานจากประเทศภาคีผู้ส่ง ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศภาคีผู้รับ

ค. “ลูกจ้าง” หมายถึง คนงานจากประเทศภาคีส่งที่สมัครใจเข้าไปในเขตอาณาของอีกประเทศภาคีเพื่อการจ้างงานและยอมรับที่จะทำงานอย่างถูกกฎหมายให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

ง. “หน่วยงานผู้ส่ง” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ และหน่วยงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจ ให้ดำเนินการจัดหาและส่งแรงงานไปทำงานยังประเทศผู้รับภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

จ. “หน่วยงานผู้รับ” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ และหน่วยงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจ ให้ดำเนินการรับแรงงานจากหน่วยงานผู้ส่งเพื่อทำงานในประเทศผู้รับภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

ข้อ ๓

หน่วยงานผู้มีอำนาจ

เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจ คือ

ก. กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

ข. กระทรวงแรงงาน ตรวจสอบคนเข้าเมือง และประชากร ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

ข้อ ๔

กระบวนการส่งและรับ

๑. การคัดเลือกคนงานและการเดินทางเข้าไปในเขตแดนของอีกประเทศภาคีหนึ่งเพื่อการจ้างงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องของทั้งสองประเทศ

๒. คู่ภาคีจะดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจ้างแรงงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม

๓. หน่วยงานผู้รับจะแจ้งให้หน่วยงานผู้ส่งที่เป็นคู่ธุรกิจทราบถึงรายชื่อนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและได้แสดงเจตจำนงว่าประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติ รวมถึงจำนวนและคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการสภาพการจ้าง และค่าตอบแทนที่เสนอให้

๔. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องมีระบบทะเบียนคนงานของตนที่ประสงค์จะทำงานในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

๕. หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งให้หน่วยงานผู้รับที่เป็นคู่ธุรกิจทราบถึงรายชื่อบุคคลที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและการตรวจร่างกายตามที่เห็นพ้องกันโดยคู่ภาคี คนงานที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการเสนอสัญญาจ้างก่อนการเดินทางมายังประเทศผู้รับ

๖. ค่าใช้จ่าย ขั้นตอน และระยะเวลา ของกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงโดยคู่ภาคี

ข้อ ๕

การคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงาน

๑. คนงานที่เข้ามาในเขตแดนของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนงานท้องถิ่นบนหลักการพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ และศาสนา

๒. คนงานที่เข้ามาในเขตแดนของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการคุ้มครอง สิทธิและประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นๆ ที่บังคับใช้ในประเทศผู้รับ

๓. ลูกจ้างสามารถโอนเงินและทรัพย์สินที่เป็นสิทธิของลูกจ้างได้

ข้อ ๖

สัญญาจ้าง/หน้าที่ของนายจ้าง

หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องดำเนินมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่า

๑. สัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ จะต้องสรุปพร้อมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และมีระยะเวลาสอง (๒) ปี สัญญาจ้างงานสามารถขยายได้อีกสอง (๒) ปี หากมีความจำเป็น ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานแล้ว คนงานจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทาง

ในกรณีการสมัครเข้ารับการจ้างงานในประเทศผู้รับอีกครั้ง คนงานจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศ และมีระยะเวลาพักสามสิบ (๓๐) วัน จึงจะสามารถสมัครเข้ารับการจ้างงานใหม่ได้

๒. ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ และลูกจ้างจะทำงานเฉพาะกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและในพื้นที่ที่กำหนดเท่านั้น ลูกจ้างอาจเปลี่ยนนายจ้างได้ในระยะเวลาที่คงเหลือในใบอนุญาตทำงาน โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ และต้องเป็นตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ;

ก) นายจ้างไม่สามารถให้การคุ้มครองคนงานตามกฎหมายที่มีปรากฏอยู่

ข) การปิดกิจการเนื่องจากการล้มละลายและภัยธรรมชาติและเหตุอื่นๆ

๓. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเสียชีวิตในระหว่างสัญญาจ้าง นายจ้างจะแจ้งให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับและสถานเอกอัครราชทูตของประเทศผู้ส่งที่ตั้งอยู่ในประเทศผู้รับทราบ โดยนายจ้างจะรับผิดชอบให้มีการรักษาที่จำเป็น และจ่ายเงินชดเชยให้กับคนงานที่ได้รับผลกระทบ โดยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศผู้รับ

๔. หน่วยงานผู้ส่งต้องมอบสำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คนงาน

๕. เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องจัดให้มีที่พักที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง และลูกจ้างจะพักอาศัยในที่พักที่จัดไว้ให้

ข้อ ๗ หน้าที่ของลูกจ้าง

๑. ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของประเทศผู้รับ และจะไม่มีส่วนร่วมหรือแทรกแซงกิจการทางการเมือง หรือกิจการภายในอื่นๆ ของประเทศผู้รับ
๒. ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่กองทุน (หากมี) ตามที่ได้กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบของทั้งสองประเทศ
๓. ลูกจ้างจะต้องจ่ายภาษี หรือค่าธรรมเนียม ตามที่กฎหมายและข้อระเบียบของทั้งสองประเทศได้กำหนดไว้

ข้อ ๘ การรับรองเอกสาร

สัญญาจ้างงานและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานของคนงานจะต้องจัดทำเป็นภาษาไทย ภาษาเมียนมา และภาษาอังกฤษ และรับรองโดยสถานเอกอัครราชทูตของประเทศผู้ส่งซึ่งตั้งอยู่ในประเทศผู้รับ

ข้อ ๙ การปฐมนิเทศและอบรมให้ความรู้เบื้องต้นแก่คนงาน

๑. หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องจัดเตรียมข้อมูลให้แก่คู่ภาคี เกี่ยวกับภาษา ศาสนา การใช้ชีวิต และการทำงานในประเทศผู้รับ รวมถึงข้อมูลสิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ของคนงานภายใต้กฎหมายและข้อระเบียบของประเทศผู้รับ
๒. หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่งหรือหน่วยงานผู้ส่ง จะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับคนงานโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้รับทราบข้อมูลตามวรรค ๑ ของข้อนี้ รวมถึงเนื้อหาของสัญญาจ้างงานหรือข้อเสนอที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการจ้างจากนายจ้างถึงคนงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน

ข้อ ๑๐ การตรวจลงตรา การอนุญาตทำงาน และการบริการสุขภาพ

หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานที่ได้รับคัดเลือกและได้รับอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้ส่ง ได้ดำเนินการตามกฎหมายและข้อระเบียบของประเทศผู้รับโดยครบถ้วน เกี่ยวกับ

๑. การตรวจลงตรา
๒. การอนุญาตทำงาน
๓. การประกันสุขภาพหรือการบริการสุขภาพตามที่กำหนด

ข้อ ๑๑

การเดินทางกลับและการส่งกลับ

๑. คู่ภาคีจะต้องมีความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างที่ทำงานครบตามระยะเวลาการจ้างงาน หรือลูกจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนกำหนดอันเป็นเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ได้เดินทางกลับประเทศต้นทาง

๒. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะรับผิดชอบในการบริหารจัดการรายชื่อของลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจต้องเก็บรักษารายชื่อของลูกจ้างที่ได้เดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อการอ้างอิงและการพิจารณาทบทวน

๓. หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างจะแจ้งรายชื่อของลูกจ้างที่สิ้นสุดสภาพการจ้างงาน เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ให้กับหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับทราบ โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับจะจัดส่งรายชื่อดังกล่าวโดยตรงให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่ง

ข้อ ๑๒

การระงับข้อพิพาท

ข้อพิพาทใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการจ้างงานจะได้รับการระงับตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ

ข้อ ๑๓

ความร่วมมือในการดำเนินการ

๑. คู่ภาคีจะต้องดำเนินการมาตรการที่จำเป็นในเขตอาณาของตน เพื่อป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน และการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

๒. คู่ภาคีจะจัดตั้งคณะทำงานร่วมซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของคู่ภาคี และจัดให้มีการประชุมหารือโดยสม่ำเสมอในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงนี้ หรืออย่างน้อยเป็นรายไตรมาสตามความเหมาะสม

๓. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องทำงานร่วมกันผ่านเจ้าหน้าที่ประสานงาน เพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ

ข้อ ๑๔

การแก้ไข

๑. การเปลี่ยนแปลงใดๆ ของบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะกระทำโดยความยินยอมร่วมกันผ่านการเจรจาหารือระหว่างกันของคู่ภาคี

๒. คู่ภาคีอาจขอทบทวน แก้ไข หรือปรับปรุง บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ โดยความยินยอมร่วมกัน ผ่านช่องทางการทูต

ข้อ ๑๕
การบังคับใช้และการยกเลิก

๑. บันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่มีการลงนามโดยคู่ภาคี
๒. บันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะมีระยะเวลาสอง (๒) ปี ซึ่งอาจจะจัดทำขึ้นใหม่ได้โดยความยินยอมร่วมกัน โดยบันทึกข้อตกลงจะยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ในระหว่างกระบวนการการจัดทำบันทึกข้อตกลงฉบับใหม่ ยกเว้น หากภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะแจ้งยกเลิกการบังคับใช้
๓. ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้มีการยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ หรือระงับชั่วคราว โดยมีเหตุผลอันสมควร โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ภาคีอีกฝ่ายหนึ่งทราบ
๔. การยกเลิกบันทึกข้อตกลงนี้จะมีผลภายในหกสิบ (๖๐) วันหลังจากวันที่ภาคีฝ่ายหนึ่งได้นำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรให้ภาคีอีกฝ่ายหนึ่งรับทราบ
๕. การยกเลิกบันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะไม่ส่งผลต่อสัญญาจ้างงานใดๆ ที่ยังคงอยู่และยังไม่ครบกำหนดเวลาจนกว่าสัญญานั้นจะสิ้นสุดลง

เพื่อเป็นสักขีพยานในการนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายซึ่งได้รับการมอบอำนาจอย่างถูกต้องจากรัฐบาลของตน ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

จัดทำเหมือนกันเป็นสองฉบับ ณ กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙
เป็นภาษาอังกฤษ

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

นาย เต็ง ส่วย
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ตรวจคนเข้าเมือง และประชากร

(คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ)

-ร่าง-

บันทึกข้อตกลงด้านการจ้างงาน

ระหว่าง

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

กับ

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตามมาตรา 5 ของบันทึกความเข้าใจเพื่อความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยกระทรวงแรงงาน ทุพพลภาพ และสวัสดิการสังคม ปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยโดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยกระทรวงแรงงาน ทุพพลภาพและสวัสดิการสังคม (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันที่ว่า “คู่ภาคี” และเรียกแต่ละฝ่ายว่า “ภาคี”)

มีความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

มาตรา 1

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของบันทึกข้อตกลงด้านการจ้างงาน (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “บันทึกข้อตกลง”) เพื่อพัฒนาและขยายความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีและจัดทำกรอบการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างแรงงานในเขตแดนของคู่ภาคีที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ คู่ภาคีจะดำเนินมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่า

- ก. มีการดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงาน
- ข. มีกระบวนการส่งกลับแรงงานที่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานตามเงื่อนไข กลับประเทศ ดันทางอย่างมีประสิทธิภาพ
- ค. แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศภาคี คู่ภาคีจะร่วมมือกันในการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมประมง เพื่อเป็นโครงการนำร่อง

มาตรา 2

คำจำกัดความ

ภายใต้ข้อตกลงฉบับนี้

- ก. “คนงาน” หมายถึง พลเมืองของประเทศภาคีที่ได้รับการคัดเลือกโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อไปทำงานในเขตอาณาของอีกภาคี

ข. “นายจ้าง หมายถึง” หมายถึง นิติบุคคล หรือเจ้าของธุรกิจที่จ้างแรงงานจากประเทศผู้ส่ง ตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้รับ

ค. “ลูกจ้าง” หมายถึง คนงานจากประเทศผู้ส่งที่สมัครใจเข้าไปทำงานในเขตอาณาของอีก ประเทศภาคีเพื่อรายได้และยอมรับที่จะทำงานอย่างถูกกฎหมายให้นายจ้างเพื่อค่าแรงตามที่ระบุไว้ตาม สัญญาจ้าง

ง. “หน่วยงานผู้ส่ง” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ และหน่วยงานใดที่หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้การรับรองให้จัดหา และส่งแรงงานไปทำงานยังประเทศผู้รับภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

จ. “หน่วยงานผู้รับ” หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ และหน่วยงานใดที่หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้การรับรองให้รับ แรงงานจากหน่วยงานผู้ส่งเพื่อทำงานในประเทศผู้รับภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

มาตรา 3

หน่วยงานผู้มีอำนาจ

- เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการภายใต้บันทึกความตกลงฉบับนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจจะเป็น
- ก. กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
 - ข. กระทรวงแรงงาน ทุพพลภาพ และสวัสดิการสังคม ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

มาตรา 4

สิทธิและข้อกำหนดสำหรับแรงงานและลูกจ้าง

1. แรงงานที่เข้ามาในเขตแดนของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับแรงงานท้องถิ่นบนหลักการพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ และศาสนา
2. แรงงานที่เข้ามาในเขตแดนของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นๆ ที่บังคับใช้ในประเทศผู้รับ
3. ลูกจ้างสามารถโอนเงินและทรัพย์สินที่เป็นสิทธิของลูกจ้างได้
4. ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และ กฎระเบียบ เคารพในจารีตประเพณี ของประเทศผู้รับ และจะไม่มีส่วนร่วมหรือแทรกแซงกิจการทางการเมือง หรือกิจการภายในอื่นๆ ของ ประเทศผู้รับ
5. ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่กองทุน (หากมี) ตามที่ได้กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบของ ทั้งสองประเทศ
6. ลูกจ้างจะต้องจ่ายภาษี หรืออื่นๆ ตามที่กฎหมายและกฎระเบียบของทั้งสองประเทศได้ กำหนดไว้

7. ในกรณีที่สัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงก่อนกำหนดอันเป็นเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง เขา/เธอ จะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางโดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

8. ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ และลูกจ้างจะทำงานเฉพาะกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและในพื้นที่ที่กำหนดเท่านั้น

มาตรา 5

สิทธิและข้อกำหนดสำหรับนายจ้าง

หน่วยงานผู้มีอำนาจจะจัดให้มีมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่า

1. นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบในการขอรับการตรวจลงตรา ใบอนุญาตทำงาน รวมไปถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันสังคมและเงินทดแทนตามที่กฎหมายของประเทศผู้รับกำหนดไว้
2. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเสียชีวิตในระหว่างสัญญาจ้าง นายจ้างจะแจ้งให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับและสถานเอกอัครราชทูตของประเทศผู้ส่งที่ตั้งอยู่ในประเทศผู้รับทราบ โดยนายจ้างจะดำเนินการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ลูกจ้าง และจัดการส่งศพและทรัพย์สินส่วนตัวของลูกจ้างไปยังประเทศต้นทางกรณีลูกจ้างเสียชีวิต
3. เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้องจัดให้มีที่พักที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง และลูกจ้างจะพักอาศัยในที่พักที่จัดไว้ให้
4. ในกรณีที่สัญญาจ้างของลูกจ้างสิ้นสุดลงก่อนกำหนด และการสิ้นสุดของสัญญาจ้างนั้น ไม่ได้เกิดจากเหตุอันเป็นความผิดของเขา/เธอ หน่วยงานผู้มีอำนาจจะพยายามหานายจ้างใหม่ให้ในช่วงระยะเวลาที่เหลืออยู่ตามใบอนุญาตทำงาน หรือนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าบัตรโดยสารเครื่องบินชั้นประหยัดเพื่อส่งเขา/เธอกลับประเทศ

มาตรา 6

กระบวนการส่งและรับ

1. การคัดเลือกคนงานและการเดินทางเข้าไปในเขตแดนของอีกประเทศภาคีหนึ่งเพื่อการจ้างงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องของทั้งสองประเทศ
2. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องมีระบบการลงทะเบียนที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สำหรับการขึ้นทะเบียนคนงานที่ประสงค์จะได้รับการคัดเลือกเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้
3. หน่วยงานผู้รับจะแจ้งให้หน่วยงานผู้ส่งทราบถึงรายชื่อนายจ้างที่ได้รับอนุญาต และได้แสดงเจตน์จำนงว่าประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติ รวมถึงจำนวนและคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการสภาพการจ้าง และค่าตอบแทนที่เสนอให้
4. หน่วยงานผู้ส่งจะดำเนินการกระบวนการจับคู่ระหว่างนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและแรงงานที่ขึ้นทะเบียน หรืออำนวยความสะดวกให้แก่รายชื่อนายจ้างที่ได้รับอนุญาตในกระบวนการคัดเลือกคนงาน

5. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องแจ้งให้หน่วยงานผู้รับทราบถึงรายชื่อของคณงานที่ผ่านกระบวนการจ้างและตรวจสอบคุณภาพตามที่เห็นพ้องกันโดยคู่ภาคี คณงานที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการเสนอสัญญาจ้างก่อนการการเดินทางมายังประเทศผู้รับ

มาตรา 7

สัญญาจ้าง

1. สัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระยะเวลา 2 (สอง) ปี ระยะเวลาของสัญญาจ้างงานสามารถขยายได้อีก 2 (สอง) ปี หากมีความจำเป็น ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานแล้ว คณงานจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทาง

ในกรณีการสมัครเข้ารับการจ้างงานในประเทศผู้รับอีกครั้ง แรงงานจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศ และมีระยะเวลาพัก 30 (สามสิบ) วัน จึงจะสามารถทำการสมัครเข้ารับการจ้างงานใหม่ได้

2. หน่วยงานผู้ส่งต้องมอบสำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คณงาน

มาตรา 8

การรับรองเอกสาร

สัญญาจ้างงานและเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวกับกรจ้างงานของคณงานจะต้องจัดทำเป็นภาษาไทย ภาษาเวียดนาม และภาษาอังกฤษ และรับรองโดยสถานเอกอัครราชทูตของประเทศผู้ส่งซึ่งตั้งอยู่ในประเทศผู้รับ

มาตรา 9

การอบรมคณงานก่อนการเดินทาง

1. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องจัดเตรียมข้อมูลให้แก่อีกภาคีหนึ่ง เกี่ยวกับภาษา ศาสนา การใช้ชีวิต เงื่อนไขการทำงานในประเทศผู้รับ รวมถึงข้อมูลสิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ของคณงานภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ

2. หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่งหรือหน่วยงานผู้ส่ง จะต้องจัดให้มีการอบรมก่อนการเดินทางให้กับคณงาน เพื่อให้ข้อมูลตามวรรค 1 ของมาตรา 9 รวมถึงเนื้อหาของสัญญาจ้างงานหรือหนังสือเสนอการจ้างงานจากนายจ้างถึงคณงาน เพื่อให้แน่ใจว่าคณงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระยะเวลาและเงื่อนไขของการจ้างงาน

มาตรา 10

การตรวจลงตรา อนุญาตทำงาน และบริการสุขภาพ

หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานที่ได้รับคัดเลือกและได้รับอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้ส่ง ได้ดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ เกี่ยวกับ

1. การตรวจลงตรา
2. ใบอนุญาตทำงาน
3. การประกันสุขภาพหรือบริการสุขภาพตามที่กำหนด

มาตรา 11

การส่งกลับและการกลับคืนสู่สังคม

1. คู่ภาคีจะต้องขยายความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างที่ทำงานครบตามระยะเวลาการจ้างงาน หรือลูกจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนกำหนดอันเป็นเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ได้กลับประเทศต้นทางของพวกเขา

2. หน่วยงานผู้มีอำนาจของภาคีทั้งสองฝ่ายจะรับผิดชอบในการบริหารจัดการรายชื่อของลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจจะเก็บรักษารายชื่อของลูกจ้างที่ได้เดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อการอ้างอิงและการพิจารณาทบทวน

3. หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างจะต้องแจ้งรายชื่อของลูกจ้างที่สิ้นสุดสภาพการจ้างงาน เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ให้กับหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับทราบ โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับจะจัดส่งรายชื่อดังกล่าวโดยตรงให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่ง

มาตรา 12

การระงับข้อพิพาท

ข้อพิพาทใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการจ้างงานจะได้รับ การระงับตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ

มาตรา 13

ความร่วมมือในการดำเนินการ

1. คู่ภาคีจะต้องดำเนินการที่จำเป็นในเขตอาณาของตน เพื่อป้องกันและปราบปราม การข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้ำมนุษย์ด้านการจ้างงาน และการจ้างงานต่างชาติผิดกฎหมาย

2. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสเกี่ยวกับการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงฉบับนี้อย่างสม่ำเสมอ เป็นระยะเวลาตามเหมาะสม

3. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคี ผ่านเจ้าหน้าที่ประสานงาน จะต้องทำงานร่วมกันในการแก้ไข ปัญหา รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายและ กฎระเบียบของประเทศผู้รับ

มาตรา 14

การแก้ไข

1. การแก้ไขบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะกระทำโดยความยินยอมร่วมกันผ่านการเจรจาหรือ ระหว่างกันของคู่ภาคี

2. คู่ภาคีอาจขอทบทวน แก้ไข หรือปรับปรุง บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ โดยความยินยอมร่วมกัน ผ่านช่องทางทางการทูต

มาตรา 15

การบังคับใช้และการยกเลิก

1. บันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ที่มีการลงนามโดยคู่ภาคี

2. บันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะมีระยะเวลา 2 (สอง) ปี ซึ่งอาจจะจัดทำขึ้นใหม่ได้โดยความยินยอม ร่วมกัน โดยบันทึกข้อตกลงจะยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ในระหว่างกระบวนการการจัดทำบันทึกข้อตกลง ฉบับใหม่ ยกเว้นหากภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะแจ้งยกเลิกการบังคับใช้

3. ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้มีการยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ หรือระงับชั่วคราว โดยมีเหตุผลอันสมควร โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้อีกภาคีหนึ่งทราบ

4. การยกเลิกบันทึกข้อตกลงนี้จะมีผลภายใน 60 (หกสิบ) วันหลังจากวันที่ภาคีฝ่ายหนึ่งได้ นำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรให้อีกฝ่ายหนึ่งรับทราบ

5. การยกเลิกบันทึกข้อตกลงฉบับนี้จะไม่ส่งผลต่อการมีผลใช้บังคับระยะเวลาของสัญญา จ้างงานจนกว่าสัญญานั้นจะสิ้นสุดลง

ทำเป็นต้นฉบับสองฉบับ ณ เมื่อวันที่เป็นภาษาอังกฤษ

สำหรับ
ราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่ง
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ภาคผนวก ง

แบบฟอร์มและเอกสารที่จำเป็น

ตัวอย่างแบบคำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย (แบบ นจ.๒)

แบบ นจ. ๒

คำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย

Application Form for bringing foreign worker to work with employer in the Kingdom of Thailand

(สัญชาติ.....) (Nationality.....)

๑. ข้าพเจ้า (นายจ้าง/สถานประกอบการ)..... 1. (Employer/Company).....
- ประเภทธุรกิจ/กิจการ..... Type of business.....
- เลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... Address No..... Moo..... Soi.....
- ถนน..... แขวง/ตำบล..... Road..... Sub-District.....
- เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... District..... Province.....
- โทรศัพท์..... โทรสาร..... Telephone..... Fax.....
๒. แต่งตั้งให้บริษัทประเทศต้นทาง ชื่อ..... 2. The name of authorized company from the country of origin.....
- ที่อยู่..... Address.....
- ดำเนินการตั้งแต่วันที่..... /..... /..... Concerning the Power of Attorney on (date)..... /..... /.....
๓. ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าว จำนวน..... คน 3. We would like to hire..... (number of) foreign worker (s).
- งานกรรมกร Labourer
- เพศชาย จำนวน..... คน เพศหญิง จำนวน..... คน Male..... person (s) Female..... person (s)
- งานรับใช้ในบ้าน Domestic Worker
- เพศชาย จำนวน..... คน เพศหญิง จำนวน..... คน Male..... person (s) Female..... person (s)
- งานช่างเครื่องยนต์ในเรือประมงทะเล Mechanic on Fishing vessel
- เพศชาย จำนวน..... คน เพศหญิง จำนวน..... คน Male..... person (s) Female..... person (s)
- งานอื่นๆ (ระบุ)..... Other (specify).....
- เพศชาย จำนวน..... คน เพศหญิง จำนวน..... คน Male..... person (s) Female..... person (s)
๔. คุณสมบัติที่ต้องการ : อายุ..... ปี ส่วนสูง..... น้ำหนัก..... 4. Qualification : Age..... year (s) Height..... Weight.....
๕. สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย 5. Place of work of foreign worker in Thailand
- เลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... Address No..... Moo..... Soi.....
- ถนน..... แขวง/ตำบล..... Road..... Sub-District.....
- เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... District..... Province.....
๖. ระยะเวลาการจ้าง..... ปี..... เดือน 6. Period of employment..... year (s)..... month (s)
๗. ค่าจ้าง..... บาท ต่อวัน/เดือน 7. Wage..... bath per/day/month
๘. ชั่วโมงการทำงานปกติ..... ชั่วโมง 8. Number of normal working hours..... hours.
๙. วันหยุดประจำปี..... วัน วันหยุดพักผ่อนประจำปี..... วัน 9. Weekly holiday..... day (s) Annual leave..... day (s)
- วันหยุดตามประเพณี..... วัน Thai official holiday..... day (s)
๑๐. คนต่างด้าวจะเดินทางเข้ามาผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง..... 10. The Immigration checkpoint which foreign worker will enter.....
๑๑. คนต่างด้าวได้รับการอบรมที่ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุด 11. Foreign Worker received training at Post-Arrival and Repatriation
- การจ้าง จังหวัด..... Center..... Province.....
- ทั้งนี้ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะดำเนินการให้คนต่างด้าวที่ขอ We hereby accept that all processes of bringing foreign workers
- นำมามีการทำงานปฏิบัติตามกฎระเบียบไทยทุกประการ to work shall comply with the Thai laws and regulations.

ลายมือชื่อ.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

Signature.....

Date..... Month..... Year.....

ตัวอย่างหนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney)

หนังสือแต่งตั้ง
(Power of Attorney)

วันที่.....
ข้าพเจ้า(นาย/นาง/นางสาว).....

Date.....
(Employer/Company).....

ที่อยู่..... หมู่ที่..... ซอย.....
ถนน..... ตำบล.....
อำเภอ..... จังหวัด.....
โทรศัพท์..... โทรสาร.....

Address No..... Moo..... Soi/Lane.....
Road..... Sub-District.....
District..... Province.....
Tel..... Fax.....

แต่งตั้งให้.....

Do hereby appoint.....

ที่อยู่.....

Address.....

ใบอนุญาตเลขที่.....

License No.....

เป็นตัวแทนในนามของข้าพเจ้าโดยมีอำนาจดำเนินการอย่างใดอย่าง
หนึ่งหรือทั้งหมดดังต่อไปนี้

To do and perform any of all the following acts as our
representative :


1. เป็นตัวแทน โฆษณและถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อ
 บุคลากรในการดำเนินการทุกเรื่อง เกี่ยวกับการจัดหา
 คนงานสัญชาติ.....เพื่อทำงาน
2. ลงนาม ในเอกสารที่จำเป็นทั้งหมด
3. จัดเตรียมการในสิ่งที่จำเป็นสำหรับคนงานที่จะเดินทาง
 ไปทำงานในประเทศไทย
4. มอบอำนาจ ให้แก่บุคคลอื่นตามความจำเป็นเพื่อบรรลุ
 วัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น

1. To be our true and lawful attorney for the purpose of
 handling any matter concerning the recruiting of.....
 workers which would be employed by us
2. To sign all necessary documents
3. To make the necessary arrangements for the foreign
 workers to come to work in Thailand
4. To delegate this power of attorney to another persons
 (if necessary) for the purposes mentioned above.

ผู้มีอำนาจลงนามและประทับตราบริษัท
ชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....
พยาน.....
(.....)

Authorized Signature and Company Seal
Name.....
(.....)
Position.....
Witness.....
(.....)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กรณีสัญชาติกัมพูชา

	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">กัมพูชา</div>
สัญญาจ้างแรงงาน	Employment Contract កិច្ចសន្យាការងារ
สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____ ณ _____ ระหว่าง _____	This agreement is made on _____ at _____ between _____ Address _____
ที่อยู่ปัจจุบัน _____	(hereinafter referred to as the "Employer") and _____ កិច្ចសន្យាការងារ: ភ្នំពេញ ទី _____ ផ្លូវ _____ កម្ពុជា (name - in Khmer) _____ Address _____
(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ _____ ที่อยู่ _____	(hereinafter referred to as the "Employee") Both parties agree on the followings: កម្ពុជា (name - in Khmer) _____
(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน และมีข้อความต่อไปนี้	1. Job Assignment and Wages ការងារ និងប្រាក់កម្រៃ The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per/hour/day/month. The wage shall be paid on _____ day of the month. ទីកន្លែងកាត់ប្រាក់: ភ្នំពេញ កម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន/ស្ថាប័ន/សហគ្រាស ភ្នំពេញ
1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน	2. Duration of Contract and Worksite ระยะเวลาสัญญา และสถานที่ทำงาน The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____ ระยะเวลาสัญญา: ๘ เดือน โดย/ที่ ភ្នំពេញ/កម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន/ស្ថាប័ន/សហគ្រាស ភ្នំពេញ
2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงาน ณ _____	The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ: អាចធ្វើបានដោយស្ម័គ្រចិត្ត រវាងភាគី 2 ខាងលើ និង ភាគី 2 ខាងក្រោម
การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย	

3. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____
ชั่วโมงในวัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด ประจำ
สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้าง
ตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง
เป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงาน
ปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างใน
อัตรา _____

5.2 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา
_____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน
ทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้
ตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3. Working Hours

พนักงาน
The working hours shall not exceed
_____ hours a day, _____ days per week.
พนักงานทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน
และในสัปดาห์ทำงาน _____ วัน

4. Holiday and Leave

วันหยุด และวันหยุดประจำปี
4.1 The Employer shall arrange for the
Employee _____ day(s) off weekly with regular pay.
นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดเป็นประจำ
สัปดาห์ละ _____ วัน

4.2 The Employer shall arrange for the
Employee _____ days off per year on Thai official
holidays with regular pay.
นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไทย
ปีละ _____ วัน โดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 Annual leave of _____ days
shall be allowed by the Employer for the Employee when
completed one year employment with regular pay.
นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี
โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา _____ วัน

5. Overtime

ล่วงเวลา
5.1 If the Employee works more than the usual
hours on the regular working day, the Employee shall be
paid extra for overtime by the Employer at the rate of

5.2 If the Employee works on holidays, the
Employee shall be paid extra for overtime by the Employer
at the rate of _____ per hour/day

6. Food

อาหาร
The Employer shall provide to the Employee
three, meals a day of working day and the food expenses
depend on the agreement of the Employer and the
Employee.

นายจ้างควรจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน
ทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง

7. Accommodation

ที่พักอาศัย
The Employer shall provide the Employee safe
and hygienic accommodation and the accommodation
expenses depend on the agreement of the Employer and the
Employee.

นายจ้างควรจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้
ตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาล แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานและกรณี เจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและ ค่าทดแทนตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

9. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาหนักรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบ สัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

10. ข้อบังคับ

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ

ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไข กฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น

ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะ

ข่มขู่ประทุพริกหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

8. Medical Treatment
การรักษาพยาบาล

In the event of the Employee's illness or accident caused by work during the period of the contract, the Employer shall both provide all necessary medical treatment free of charge to the Employee, and in the meantime pay regular wage and compensation on terms not less than those stipulated by the law.

กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างจะจัดให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างโดยไม่มีค่าใช้จ่าย และในระหว่างที่ลูกจ้างพักรักษาตัว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างและค่าทดแทนตามกฎหมาย

In the event of death of the Employee, all expenses of managing the body will be under responsibility of the Employer.

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

9. Travel and Transportation
ค่าเดินทางและค่าขนส่ง

The employer shall pay for the cost of Employee's travelling to Thailand as well as pay the arrangement for transportation to his assigned housing. The Employer shall also pay for the cost of the return travelling of the Employee to his country after he finish his working contract, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาหนักรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

10. Obligation
พันธกิจของลูกจ้าง

10.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไข กฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 The Employee shall work only for the Employer's company.

ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities such as protest or demonstration,

ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะข่มขู่ประทุพริกหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เดินทางไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้าง ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัยเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับ ประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญา ให้เป็นไปตามกฎหมาย

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม เงื่อนไขแห่งสัญญานี้ ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วน ตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความ เสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

11. Termination of the Contract
การบอกเลิกสัญญา

11.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

กรณีเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เดินทางไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้าง ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

กรณีเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. Others
อื่นๆ

12.1 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

นายจ้างต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัยเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญา ให้เป็นไปตามกฎหมาย

12.3 In case the Employer fails to implement any of the conditions agreed in this contract, in full or in part the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the employee.

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

សិណ្ឌុយាងប័ណ្ណិកាត្រូវតែរៀបចំជាភាសាខ្មែរ ភាសាអង់គ្លេស និង
ភាសាបារាំង ដោយរៀបចំជាប័ណ្ណិកាមានសុពលភាព
គ្នា ក្នុងនាមសិណ្ឌុយាងប័ណ្ណិកាទាំងពីរខាងត្រូវតែទទួលបាន

Done in duplicate, one in both Thai, English and
Cambodia each being equally authentic, each party holding
one copy.

កិច្ចសន្យាសហប្រតិបត្តិការរវាង ជំនួញ ចាញ់
ភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និង ភាសាបារាំង ត្រូវតែមានសុពលភាព
ស្មើគ្នា ក្នុងនាមសិណ្ឌុយាងប័ណ្ណិកាទាំងពីរខាង

In witness whereof, the undersigned, having fully
understood the contents of the contract stated here-in, have
signed this agreement.

ភាគីទី១ ភាគីទី២ ភាគីទី៣ គឺជាអ្នកស្នាក់នៅ
ក្នុងកិច្ចសន្យាសហប្រតិបត្តិការរវាង ជំនួញ ចាញ់
មុនភាគីទី៣

ក្នុងនាមសិណ្ឌុយាងប័ណ្ណិកាទាំងពីរខាង
ត្រូវតែទទួលបានសុពលភាព

ឈ្មោះ _____ បាទ/ចាស
(_____)

ឈ្មោះ _____ ភ្នាក់ងារ
(_____)

ឈ្មោះ _____ ប្រធាន
(_____)

ឈ្មោះ _____ ប្រធាន
(_____)

Signature _____ Employer
(_____)

ហត្ថលេខា _____ ជំនួញ ចាញ់
(_____)

Signature _____ Employee
(_____)

ហត្ថលេខា _____ ភ្នាក់ងារ
(_____)


Signature _____ Witness
(_____)

ហត្ថលេខា _____ ភាគី
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

ហត្ថលេខា _____ ភាគី
(_____)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กรณีสัญชาติลาว

 <p>สัญญาจ้างแรงงาน</p>	<p style="text-align: right;">การ</p> <p style="text-align: center;">Employment Contract สัญญาจ้างแรงงาน</p>
<p>สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____ ณ _____ ระหว่าง _____</p>	<p>This agreement is made on _____ at _____ between _____ Address _____</p>
<p>ที่อยู่ปัจจุบัน _____ (ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ ที่อยู่ _____ (ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง</p>	<p>(hereinafter referred to as the "Employer") and สัญญาจ้างแรงงานนี้เกิดขึ้นเมื่อ _____ ที่ _____ ละเลขที่ _____ ที่อยู่ปัจจุบัน _____ (ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ Address _____ (hereinafter referred to as the "Employee")</p>
<p>ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญานี้ไว้ต่อกัน ด้วยหรือความพอใจไปนี้</p>	<p>Both parties agree on the followings: สัญญาจ้าง _____ (ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง สัญญาจ้างฉบับนี้จึงมีผลบังคับใช้</p>
<p>1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน</p>	<p>1. Job Assignment and Wages นายจ้างตกลงจ้างและลูกจ้าง The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per hour/day/month. The wage shall be paid on _____ day of the month. นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้างตกลง รับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตรา ค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดยตกลงจะจ่ายค่าจ้าง ให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน</p>
<p>2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงาน ณ _____</p>	<p>2. Duration of Contract and Worksite โดยระยะเวลาจ้างและสถานที่ทำงาน The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____ โดยระยะเวลาจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงานที่ _____</p>
<p>การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย</p>	<p>The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee กรณีโดยระยะเวลาของสัญญาสามารถทำได้โดยการ ตกลงของทั้งสองฝ่าย</p>

3. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างปกติและ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้างตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าส่วนเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ถ้านายจ้างไม่ลูกจ้างทำงานเกินเวลา ทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าส่วนเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา _____

5.2 ถ้านายจ้างไม่ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา _____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน ทำงานวันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3. Working Hours

ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ hours a day, _____ days per week. และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ ชั่วโมง/วัน

4. Holiday and Leave

4.1 The Employer shall arrange for the Employee _____ day(s) off weekly with regular pay. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างปกติและ _____ วัน

4.2 The Employer shall arrange for the Employee _____ days off per year on Thai official holidays with regular pay. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 Annual leave of _____ days shall be allowed by the Employer for the Employee when completed one year employment with regular pay. เมื่อลูกจ้างได้ทำงานครบ 1 ปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา _____ วัน

5. Overtime

5.1 If the Employee works more than the usual hours on the regular working day, the Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the rate of _____ (นายจ้างต้องจ่ายค่าส่วนเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา _____) ถ้านายจ้างไม่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าส่วนเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา _____

5.2 If the Employee works on holidays, the Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the rate of _____ per hour/day (นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา _____) ถ้านายจ้างไม่ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา _____ ชั่วโมง/วัน

6. Food

6.1 The Employer shall provide to the Employee three, meals a day of working day and the food expenses depend on the agreement of the Employer and the Employee. นายจ้างต้องจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน ทำงานวันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

7. Accommodation

7.1 The Employer shall provide the Employee safe and hygienic accommodation and the accommodation expenses depend on the agreement of the Employer and the Employee. นายจ้างต้องจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่นตลอดจนจ่ายค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและค่าทดแทนตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

9. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาที่พักของลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

10. ข้อบังคับ

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ

ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น

ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะ

ยุบยุบประท้วงหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

8. Medical Treatment

ค่ารักษาพยาบาล

In the event of the Employee's illness or accident caused by work during the period of the contract, the Employer shall both provide all necessary medical treatment free of charge to the Employee, and in the meantime pay regular wage and compensation on terms not less than those stipulated by the law.

นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและค่าทดแทนตามกฎหมาย

In the event of death of the Employee, all expenses of managing the body will be under responsibility of the Employer.

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

9. Travel and Transportation

ค่าเดินทาง

The employer shall pay for the cost of Employee's travelling to Thailand as well as pay the arrangement for transportation to his assigned housing. The Employer shall also pay for the cost of the return travelling of the Employee to his country after he finish his working contract, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาที่พักของลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่ตนมีความผิดของลูกจ้างหรือบอกเลิกสัญญา

10. Obligation

ข้อบังคับ

10.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎของบริษัทนายจ้างซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 The Employee shall work only for the Employer's company.

ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities such as protest or demonstration.

ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะยุบยุบประท้วงหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้าง ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และ ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ ไม่ดีขึ้นอันพอให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับ ประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้บอกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญาให้ เป็นไปตามกฎหมาย

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม เงื่อนไขแห่งสัญญานี้ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วน ตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความ เสียหาย ที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

11. Termination of the Contract
ตามบทบัญญัติสัญญา

11.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

ถ้ากรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างรู้ล่วงหน้า 1 เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

ถ้ากรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. Others

อื่นๆ
12.1 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

นายจ้างต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัย ในกรณีเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ ไม่ดีขึ้นอันพอให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้บอกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญาให้ เป็นไปตามกฎหมาย

12.3 In case the Employer fails to implement any of the conditions agreed in this contract, in full or in part the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the employee.

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ
ภาษาลาว โดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้อง
ตรงกัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญา
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ _____ นายจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

Done in duplicate, one in both Thai, English and Lao
each being equally authentic, each party holding one copy.

สัญญาระบบนี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาลาว
โดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญา
สองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

In witness whereof, the undersigned, having fully
understood the contents of the contract stated here-in, have
signed this agreement.

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญา
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

Signature _____ Employer
(_____)

ลงชื่อ _____ นายจ้าง
(_____)

Signature _____ Employee
(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง
(_____)


Signature _____ Witness
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กรณีสัญชาติเมียนมา

 กระทรวงแรงงาน	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">เมียนมา</div>
<p>สัญญาจ้างแรงงาน</p> <p>สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____</p> <p>ณ _____ ระหว่าง _____</p> <p>ที่อยู่ปัจจุบัน _____</p> <p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ _____</p> <p>ที่อยู่ _____</p> <p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง</p> <p>ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญานี้ไว้ด้วยกัน โดยมีข้อความต่อไปนี้</p>	<p>Employment Contract</p> <p>အလုပ်ခွင်တာဝန်ခွင့်ရာ သဘောတူစာချုပ်</p> <p>This agreement is made on _____</p> <p>at _____ between _____</p> <p>Address _____</p> <p>(hereinafter referred to as the "Employer") and _____</p> <p>ဤစာချုပ်ကို ချက်ခွဲ _____</p> <p>ခုရာ _____ တွင် အချုပ် _____</p> <p>ခုခုရပ်လိပ်စာ _____</p> <p>(အလုပ်တွင် အလုပ်ခွင်ဟု ခေါ်ဆိုမည်) ကတစ်ဖက် နှင့် အချုပ် _____</p> <p>Address _____</p> <p>(hereinafter referred to as the "Employee") Both parties agree on the following:</p> <p>ခုခုရပ်လိပ်စာ _____</p> <p>(အလုပ်တွင် အလုပ်သမား ဟု ခေါ်ဆိုမည်) ဤအကျဉ်း အချက်ပါ အလုပ်အလုပ်များကို သဘောတူညီညွတ်စွာ</p> <p>1. Job Assignment and Wages</p> <p>၁။ အလုပ်ခွင်နှင့် လုပ်အားခ</p> <p>The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per month/day/week.</p> <p>The wage shall be paid on _____ day of the month.</p> <p>အလုပ်ခွင်သည် အလုပ်သမားကို ခန့်အပ်ပြီး အလုပ်သမားက _____ တွင် တစ် နှစ်/နှစ်/လ အတွက် လုပ်အားခ _____ နှင့် ဖြည့် အလုပ်ခွင်အတွက် အလုပ်လုပ်စား ချုပ်ဆိုပြီးသည်နှင့် လုပ်အားခကို လစဉ် _____ နှစ်တွင် အလုပ်ခွင်က စတင်ပေးပို့ပြန်သည်။</p> <p>2. Duration of Contract and Worksite</p> <p>၂။ စာချုပ်သက်တမ်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်</p> <p>The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____</p> <p>ဤစာချုပ်၏ သက်တမ်းမှာ _____ လ/နှစ် ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားက ဝင်နိုင်သည့် စတင်နေ့ရက်ရှိ သည့်နေ့မှစ၍ အကျဉ်းသည်လုပ်ငန်းခွင်မှာ _____ ဖြစ်သည်။</p> <p>The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee</p> <p>အလုပ်ခွင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးသဘောတူညီချက်ဖြင့် စာချုပ်သက်တမ်းကို ဝန်ဆောင်မှုပြန်သည်။</p>
<p>1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง</p> <p>นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง</p> <p>ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____</p> <p>อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย</p> <p>ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน</p> <p>2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน</p> <p>ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี</p> <p>เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่</p> <p>ทำงาน ณ _____</p> <p>การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ</p> <p>ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย</p>	

3. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____
ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ประจำปีตามที่กำหนดโดยได้รับค่าจ้างปกติ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปกติ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้าง
ตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง
เป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา ทำงาน
ปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างใน
อัตรา _____

5.2 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา
_____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน ทำงาน
วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้
ตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3. Working Hours

The working hours shall not exceed _____ hours a
day. _____ days per week.
_____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน

4. Holiday and Leave

4.1 The Employer shall arrange for the Employee
_____ day(s) off weekly with regular pay.
4.2 The Employer shall arrange for the Employee
_____ days off per year on Thai official holidays with regular
pay.
4.3 Annual leave of _____ days shall
be allowed by the Employer for the Employee when completed
one year employment with regular pay.

4.1 Annual leave of _____ days shall
be allowed by the Employer for the Employee when completed
one year employment with regular pay.
4.2 The Employer shall arrange for the Employee
_____ days off per year on Thai official holidays with regular
pay.

5. Overtime

5.1 If the Employee works more than the usual hours
on the regular working day, the Employee shall be paid extra for
overtime by the Employer at the rate of _____
5.2 If the Employee works on holidays, the
Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the
rate of _____ per holiday

5.1 If the Employee works more than the usual hours
on the regular working day, the Employee shall be paid extra for
overtime by the Employer at the rate of _____
5.2 If the Employee works on holidays, the
Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the
rate of _____ per holiday

6. Food

The Employer shall provide to the Employee three,
meals a day of working day and the food expenses depend on the
agreement of the Employer and the Employee.
The Employer shall provide to the Employee three,
meals a day of working day and the food expenses depend on the
agreement of the Employer and the Employee.

7. Accommodation

The Employer shall provide the Employee safe and
hygienic accommodation and the accommodation expenses
depend on the agreement of the Employer and the Employee.
The Employer shall provide the Employee safe and
hygienic accommodation and the accommodation expenses
depend on the agreement of the Employer and the Employee.

8. **คำรักษาพยาบาล**

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาล
แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณี
ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น
ตลอดจนจ่ายค่าจ้าง ระหว่างพักรักษาตัวและค่าทดแทน
ตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ
ของนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

9. **ค่าเดินทาง**

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย
รวมทั้งจัดหาพาหนะรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่า
โดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงาน
ครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือ
บอกเลิกสัญญา

10. **ข้อบังคับ**

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ

ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไข
กฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณี
ไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น

ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะ

พบบนประห้วงหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

8. **Medical Treatment**
or compensation

In the event of the Employee's illness or accident
caused by work during the period of the contract, the Employer
shall both provide all necessary medical treatment free of charge
to the Employee, and in the meantime pay regular wage and
compensation on terms not less than those stipulated by the law.

ကျွန်ုပ်တို့သည် အလုပ်သမားသည် သက်တမ်းတွင်းတွင် အလုပ်သမား
အလုပ်မပြုနိုင် ဖတ်တတ်စေခြင်းငှား ဖြစ်ခဲ့လျှင် အလုပ်သမား
အလုပ်သမား၏ အခါကုသမှု ကုန်ကျစရိတ် အသက်ပိုကို ကုန်ကျစရိတ်
အခါကုသမှုအခမဲ့ အလုပ်အတွင်းတွင် ဥပဒေပြုချက်နှင့် ကတိအစီအ
မံများအရ အလုပ်ကြမ်းပေးခြင်းအတိုင်း ပေးဆောင်ခြင်းမပြုပါ။

In the event of death of the Employee, all expenses of
managing the body will be under responsibility of the Employer.

အလုပ်သမား အသက်ဆုံးရှုံးပါက ခုခံကုသမှု ကုန်ကျစရိတ်အတိုင်း
အလုပ်သမား ကုန်ကျစရိတ် တာဝန်ယူဆောင် ဖြစ်ပါသည်။

9. **Travel and Transportation**
to Thailand

The employer shall pay for the cost of Employee's
travelling to Thailand as well as pay the arrangement for
transportation to his assigned housing. The Employer shall also
pay for the cost of the return travelling of the Employee to his
country after he finish his working contract, except that the
Employee is at fault or terminates the contract.

အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမားအား ထိုင်နိုင်သလို လာစေရန်ဖြစ်ရာ
မည်သို့ပင် အလုပ်သမား သည် စရုစိုက်ရာသို့ စေ့နက်သည့်အခါ စိုက်ခင်းကို
မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်အရာအတွက် သို့မဟုတ် အလုပ်
အကိုင်အရာအတွက် အလုပ်သမားဖြစ်ခြင်းအတွက် ဤကိစ္စအား အလုပ်သမား
အလုပ်သမား၏ ဖြစ်နိုင်သလို အပြစ်ရှိပါက အလုပ်သမား
ကုန်ကျစရိတ်မဟုတ်ပါ။

10. **Obligation**
to the Employer

10.1 The Employee shall abide by the rules and
regulations of the Employer's company stipulated in conformity
with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

၁၀-၁ အလုပ်သမားသည် ဥပဒေနှင့်အညီ စည်းကမ်းအတိုင်း
အလုပ်သမားကုမ္ပဏီ၏စည်းကမ်းများကို ဝန်ခံမှု ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့
ထိုင်နိုင်သလို နှိုင်းယှဉ်မှုနှင့် စေ့နက်ရာကုန်ကျစရိတ် စတော့ကုန်ကျစရိတ်

10.2 The Employee shall work only for the Employer's
company.

၁၀-၂ အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမား၏ ကုမ္ပဏီအတွက်သာ
အလုပ်လုပ်ရမည်။

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful
activities such as protest or demonstration.

၁၀-၃ အလုပ်သမားသည် ကျမ်းကျမ်းဖြစ်စေ ဥပဒေနှင့်
မဟုတ်သော သွင်းပို့မှုအတွက် မပါဝင်ရ။

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้าง ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และอำนาจการบังคับไม่เชื่ออำนาจให้กำหนดต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับ ประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้ เป็นไปตามกฎหมาย

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม เงื่อนไข แห่งสัญญาหรือข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วน ตาม เงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความ เสียหาย ที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

11. Termination of the Contract

๑๑.๑ การบอกเลิกสัญญา

11.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

๑๑-๑. ในกรณีที่นายจ้าง ตกลงที่จะเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ๑ เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง ๑ เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้าง ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

๑๑-๒. ในกรณีที่ลูกจ้าง ตกลงที่จะเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ๑ เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. Others

๑๒. อื่นๆ

12.1 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

๑๒-๑. ในกรณีที่เกิดภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม นายจ้างต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัย และหากสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยต่อความต่อเนื่องในการทำงาน นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับ ประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

๑๒-๒. เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

12.3 In case the Employer fails to implement any of the conditions agreed in this contract, in full or in part the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the employee.

๑๒-๓. ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญาหรือข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ
ภาษาเมียนมา โดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความ
ถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่ง
ฉบับ

Done in duplicate, one in both Thai, English and
Myanestr each being equally authentic, each party holding
one copy.

ဤစာချုပ်ကို တိုင်းဘာသာ အင်္ဂလိပ်ဘာသာ မှန် တကတကတ မှန်
တကတတ တကတတတတ အင်္ဂလိပ်ဘာသာ တူညီသည်။ စာချုပ်ကို မိတ္တူ
နှစ်ဖောင် ပြုစုပြီး အထုပ်နှစ်ဖုံ အထုပ်သဘာဝတိုက် အလင်း၊ တစ်ဖောင်မိ
သိမ်းတည်ထားသည်။

In witness whereof, the undersigned, having fully
understood the contents of the contract stated here-in, have
signed this agreement.

စာချုပ်တွင် ဖော်ပြသည့် အချက်အလက်အလုံးစုံကို နှစ်ဘက်လုံးသည်
ကောင်းစွာနားလည် သဘောပေါက် ကြပြီး သက်သေပြုစေရန်အတွက်
ဤစာချုပ်ကို အလက်မိအတိုင်း သဘာဝတူ လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญา
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

Signature _____ Employer
(_____)

လက်မှတ် _____ (အထုပ်နှစ်ဖုံ)
(_____)

Signature _____ Employee
(_____)

လက်မှတ် _____ (အထုပ်သဘာဝ)
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

လက်မှတ် _____ (သက်သေ)
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

လက်မှတ် _____ (သက်သေ)
(_____)


ลงชื่อ _____ นายจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กรณีสัญชาติเวียดนาม

 กรมการจัดหางาน		หน้า
สัญญาจ้างแรงงาน	Employment Contract	
สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____ ณ _____ ระหว่าง _____ ที่อยู่ปัจจุบัน _____	This agreement is made on _____ at _____ between _____ Address _____	
(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ _____ ที่อยู่ _____	(hereinafter referred to as the "Employer") and _____ Address _____	
(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดั่งมีข้อความต่อไปนี้	(hereinafter referred to as the "Employee") Both parties agree on the followings:	
1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที _____ ของเดือน	1. Job Assignment and Wages The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per/hour/day/month. The wage shall be paid on _____ day of the month.	
2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงาน ณ _____	2. Duration of Contract and Worksite The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____	
การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย	The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee	
3. ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน	3. Working Hours The working hours shall not exceed _____ hours a day, _____ days per week.	

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้างตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา _____

5.2 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา _____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวันทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและค่าตอบแทนตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

4. Holiday and Leave

4.1 The Employer shall arrange for the Employee _____ day(s) off weekly with regular pay.

4.2 The Employer shall arrange for the Employee _____ days off per year on Thai official holidays with regular pay.

4.3 Annual leave of _____ days shall be allowed by the Employer for the Employee when completed one year employment with regular pay.

5. Overtime

5.1 If the Employee works more than the usual hours on the regular working day, the Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the rate of _____

5.2 If the Employee works on holidays, the Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the rate of _____ per hour/day

6. Food

The Employer shall provide to the Employee three meals a day of working day and the food expenses depend on the agreement of the Employer and the Employee.

7. Accommodation

The Employer shall provide the Employee safe and hygienic accommodation and the accommodation expenses depend on the agreement of the Employer and the Employee.

8. Medical Treatment

In the event of the Employee's illness or accident caused by work during the period of the contract, the Employer shall both provide all necessary medical treatment free of charge to the Employee, and in the meantime pay regular wage and compensation on terms not less than those stipulated by the law.

In the event of death of the Employee, all expenses of managing the body will be under responsibility of the Employer.

9. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาหนักรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

10. ข้อบังคับ

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะชุมนุมประท้วงหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

9. Travel and Transportation

The employer shall pay for the cost of Employee's travelling to Thailand as well as pay the arrangement for transportation to his assigned housing. The Employer shall also pay for the cost of the return travelling of the Employee to his country after he finish his working contract, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

10. Obligation

10.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

10.2 The Employee shall work only for the Employee's company.

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities such as protest or demonstration.

11. Termination of the Contract

11.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

11.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

12. Others

12.1 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญาหรือข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญา นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

สัญญานี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาพม่า โดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญานี้ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ _____ นายจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

12.3 In case the Employer fails to implement any of the conditions agreed in this contract, in full or in part the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the employee.

Done in duplicate, one in both Thai, English and Myanmar each being equally authentic, each party holding one copy.

In witness whereof, the undersigned, having fully understood the contents of the contract stated herein, have signed this agreement.

Signature _____ Employer
(_____)

Signature _____ Employee
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กิจการประมงทะเล กรณีสัญชาติลาว

แบบ ปม.๑
ฉบับ ป.ม.1

สัญญาจ้างในงานประมงทะเล
รับจ้างในวาระประมงทะเล

เขียนที่.....
ฉบับที่.....

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
สัปดาห์ที่..... เดือน..... ปี.....

ระหว่าง
และด้วย

(ให้ระบุชื่อนิติบุคคลหรือบุคคล
ใช้ชื่อผู้เป็นเจ้าของ)

ธรรมดาซึ่งเป็นนายจ้าง) ที่อยู่ปัจจุบัน.....
ตามเลขที่.....

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "นายจ้าง" ฝ่ายหนึ่งกับ
ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "ลูกจ้าง" ฝ่ายหนึ่งกับ

นาย/นาง/นางสาว.....
ทำอาชีพ.....

หมายเลขประจำตัวประชาชน (กรณีคนต่างด้าว ให้ระบุหมายเลขของเอกสารหลักฐานที่ใช้แสดงตนของลูกจ้าง ได้แก่
หมายเลขบัตรประชาชนประจำตัวเลขที่..... หรือ.....)

หนังสือเดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว หรือบัตรประจำตัว
ได้แก่.....

คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย)..... ออกให้ ณ.....
ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย).....

วันออกบัตร..... วันหมดอายุ.....
วันออกบัตร..... วันหมดอายุ.....

สัญชาติ..... อายุ..... ปี หมายเลขใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี).....
สัญชาติ..... อายุ..... ปี หมายเลขใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี).....

ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โดยมีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้าน (กรณีคนต่างด้าว ให้ระบุตามใบสำคัญถิ่นที่อยู่
โทรศัพท์..... โดยมีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้าน (กรณีคนต่างด้าว ให้ระบุตามใบสำคัญถิ่นที่อยู่

ในต่างประเทศ) อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
ในต่างประเทศ) อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

ประเทศ..... โทรศัพท์..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "ลูกจ้าง"
ประเทศ..... โทรศัพท์..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "ลูกจ้าง"

นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้
นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่ง.....
ข้อ ๑ นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่ง.....

คือ นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างให้.....
คือ นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างให้.....

ใบเรือประมงชื่อ..... ทะเบียนเรือเลขที่.....
ใบเรือประมงชื่อ..... ทะเบียนเรือเลขที่.....

โดยมี..... ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....
โดยมี..... ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

ประเทศ..... โทรศัพท์..... เป็นเจ้าของเรือทำประมงอยู่ที่ (แหล่งประมง)
ประเทศ..... โทรศัพท์..... เป็นเจ้าของเรือทำประมงอยู่ที่ (แหล่งประมง)

โดยให้ลูกจ้างเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่.....
โดยให้ลูกจ้างเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่.....

ถึงวันที่..... (กรณีสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาให้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาด้วย)
ถึงวันที่..... (กรณีสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาให้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาด้วย)

ข้อ ๒ นายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้
ข้อ ๒ นายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

๒.๑ ค่าจ้างจ่ายให้วันละ..... บาท.....
๒.๑ ค่าจ้างจ่ายให้วันละ..... บาท.....

๒.๒ ค่าจ้างจ่ายให้วันละ..... บาท.....
๒.๒ ค่าจ้างจ่ายให้วันละ..... บาท.....

(ให้กำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)
(ให้กำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) กิจการประมงทะเล กรมวิสาหกิจประมง

แบบ ปม.๑
M.1

สัญญาจ้างในงานประมงทะเล
Hợp đồng lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy hải sản

เขียนที่
Hợp đồng được thực hiện tại
สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.
Hợp đồng này được lập ngày tháng Năm

ระหว่าง
Giữa (ให้ระบุชื่อนิติบุคคลหรือบุคคล
bấy ghi rõ tên cá

ธรรมดาซึ่งเป็นนายจ้าง) ที่อยู่ปัจจุบัน
thông thường là người thuê) Địa chỉ hiện tại

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "นายจ้าง" ฝ่ายหนึ่งกับ
Sau đây trong hợp đồng sẽ được gọi là "chủ thuê" với một bên là:
นาย/นาง/นางสาว
Ông/bà

หมายเลขประจำตัวประชาชน (กรณีคนต่างด้าว ให้ระบุหมายเลขของเอกสารหลักฐานที่ใช้แสดงตนของลูกจ้าง ได้แก่
Số chứng minh thư nhân dân (trường hợp là người nước ngoài hãy ghi rõ mã số tài liệu chứng minh nhân dân
หนังสือเดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว หรือบัตรประจำตัว
nhân số hộ chiếu hoặc số giấy tờ khác dùng thay cho hộ chiếu, số hộ khẩu, số biên cá nhân người nước ngoài
คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย) ออกให้ ณ
bộ/cơ sở chứng minh thư nhân dân không phải là người quốc tịch Thái) Nơi cấp

วันออกบัตร วันหมดอายุ
Ngày cấp Ngày hết hạn

สัญชาติ อายุ ปี หมายเลขใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)
Quốc tịch Tuổi Giấy phép làm việc số (nếu có)

ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน ตำบล/แขวง
Chức ở hiện nay nhà số Tổ Đường Xã/Huyện

อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์
Huyện/Quận Tỉnh Mã số bưu điện

โทรศัพท์ โดยมีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้าน(กรณีคนต่างด้าวให้ระบุตามใบสำคัญถิ่นที่อยู่
Quốc gia Điện thoại Nơi thường trú theo số hộ khẩu (trường hợp là người nước ngoài hãy

ในต่างประเทศ) อยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน ตำบล/แขวง
ghi chức ở hiện tại theo số hộ khẩu) Số nhà Tổ Đường Xã/Huyện

อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์
Huyện/Quận Tỉnh Mã số bưu điện

ประเทศ โทรศัพท์ ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "ลูกจ้าง"
Quốc gia Điện thoại Sau đây theo hợp đồng này sẽ được gọi là "người được thuê"

นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้
Chủ thuê và người được thuê đã nhất trí các điều khoản sau:

ข้อ ๑ นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่ง
Điều 1: Chủ thuê nhất trí thuê người được thuê vào làm việc với Chức vụ

ในเรือประมงชื่อ ทะเบียนเรือเลขที่
Tên tàu Số hiệu tàu

โดยมี ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน
Do Địa chỉ số Tổ Đường

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์
Xã/Huyện Huyện/Quận Tỉnh Mã số bưu điện

ประเทศ โทรศัพท์ เป็นเจ้าของเรือทำประมงอยู่ที่(แหล่งประมง)
Quốc gia Điện thoại Là chủ tàu được phép hoặc được đánh bắt hải sản tại khu vực

โดยให้ลูกจ้างเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่
Người được thuê sẽ bắt làm việc từ ngày

ถึงวันที่ (กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาให้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาด้วย)
Đến ngày (Trường hợp hợp đồng qui định thời gian thuê hãy ghi rõ ngày kết thúc hợp đồng)

ข้อ ๒ นายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้
Điều 2: Chủ thuê nhất trí trả tiền thuê cho người được thuê như sau:

๒.๑ ค่าจ้างจ่ายให้วัน/เดือนละ บาท
2.1. Tiền thuê tính theo ngày/tháng, mỗi ngày/tháng bằng

2.1. Tiền thuê tính theo ngày/tháng, mỗi ngày/tháng bằng บาท
2.1. Tiền thuê tính theo ngày/tháng, mỗi ngày/tháng bằng

..... (ให้กำหนดรายละเอียด เดือน โข และวิธีการจ่าย)
..... (hãy qui định điều kiện và cách thức thanh toán)

๒.๒ ส่วนแบ่งตามมูลค่าของสินค้าที่จับได้จ่ายให้
2.2 Tiền phân chia theo giá trị của thủy hải sản đánh bắt được chỉ trả cho người được thuê

(ระบุจำนวนเงินหรือเปอร์เซ็นต์
(bày ghi rõ số lượng hoặc phần)

ที่แบ่งจ่ายโดยกำหนดรายละเอียด (เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)
Chi tiết phân chia cụ thể, điều kiện và cách thức thanh toán)

๒.๓ เงินอื่นๆ (ถ้ามี)
2.3 Tiền thu lao khác (nếu có)

(ให้กำหนดรายละเอียด (เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)
(quy định cụ thể về điều kiện và cách thức thanh toán)

ทั้งนี้ ค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ เมื่อรวมแล้วต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศ
Điều 3: Chủ thuê phải có nghĩa vụ đảm bảo thời giờ lao động, nghỉ cho người được thuê không ít hơn mức lương tối thiểu đối với địa phương mà công
คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งใช้บังคับในขณะนั้น
theo như qui định của Ủy ban chỉ tiêu thời nhận công.

ข้อ ๓ นายจ้างต้องจัดหาที่พักให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง ในระยะเวลาการ
ทำงาน ๒๔ ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า ๕๗ ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน ๗ วัน
77 giờ/ tuần.

ข้อ ๔ นายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการ ดังนี้
Điều 4: Chủ thuê là người cung cấp mức số chế độ nghỉ như sau.

๔.๑ จัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อ

ใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ
Điều 5: Chủ thuê phải có nghĩa vụ cung cấp các dụng cụ bảo hộ cho quá trình làm việc trên tàu, các dụng cụ bảo hộ phải đảm bảo
chất lượng và tiêu chuẩn theo như qui định của pháp luật, cung cấp thuốc phòng tránh các bệnh và điều kiện làm việc và cách thức sử dụng các loại dụng cụ bảo
hộ trên cho người được thuê trước khi vào làm việc.

๔.๒ สวัสดิการอื่นๆ (ถ้ามี) ให้ระบุ
4.2 Các chế độ nghỉ khác (nếu có) ghi rõ

ข้อ ๕ นายจ้างมีหน้าที่จัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือซึ่งมี

มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์
ดังกล่าวก่อนการทำงาน
bộ trên cho người được thuê trước khi vào làm việc.

ข้อ ๖ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนให้ถูกต้องไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่จงใจขัดคำสั่ง

ของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละทิ้งหน้าที่ หรือกระทำการอื่นใดให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
ข้อ ๗ ลูกจ้างมีสิทธิติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ศูนย์ประสานแรงงานประมง/ครอบครัว
โดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเข้าแจ้งหรือจัดหาอุปกรณ์การสื่อสาร

ข้อ ๘ เมื่อไปขึ้นที่มีใคร่ในสัญญาฯ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎกระทรวงคุ้มครอง

แรงงานในบางประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๗ เว้นแต่กรณีที่นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ใน
ตาม Bộ luật bảo vệ quyền lợi lao động trong lĩnh vực ngư nghiệp năm 2014. Ngoài trừ trường hợp chủ thuê đối xử với người được thuê cao hơn tiêu chuẩn
được ghi trong bộ luật nói trên hãy được liệt kê theo như đã thỏa thuận.
Hợp đồng này được làm thành 02 bản bằng tiếng Thái với nội dung giống nhau và giao cho chủ thuê và người được thuê mỗi người
หนึ่งฉบับและลูกจ้างหนึ่งฉบับ ซึ่งคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความของสัญญาฯ นี้โดยตลอดแล้ว
01 bản để lưu giữ. Chủ thuê và người được thuê đã đọc kỹ và hiểu rõ các nội dung ghi trong hợp đồng trước khi ký kết trước mặt
จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน
nhân chứng.

ลงชื่อ.....นายจ้าง
Ký tên.....Chủ thuê

ลงชื่อ.....ลูกจ้าง
Ký tên.....Người được thuê

(.....)

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
Ký tên.....Nhân chứng

ลงชื่อ.....พยาน
Ký tên.....Nhân chứng

(.....)

(.....)

ตัวอย่างหนังสือมอบอำนาจไปคัดเลือกแรงงานที่ประเทศเมียนมา

Power of Attorney

หนังสือมอบอำนาจ

Written at

ทำที่

Date Month B.E.

วันที่ เดือน พ.ศ.

Mr. /Mrs./Miss

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

Hereby authorize and appoint Mr. /Mrs./Miss

ขอมอบอำนาจให้ นาย/นาง/นางสาว

At present working in the position of

ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง

at the office of Tel

ตั้งอยู่ที่สำนักงานชื่อ โทร.

Located on Sol/Lane Road

ตั้งอยู่เลขที่ ซอย ถนน

Sub-District District Province

แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด

to be lawful and legal attorney for the purpose of recruiting Myanmar workers in concerning with Memorandum of Understanding (MOU) and sign any documents on behalf of myself including Changing words on the related documents.

มีอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำนวน คน ตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) และลงนามในเอกสารประกอบการนำเข้าแรงงานแทนข้าพเจ้าได้ทุกฉบับ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความเอกสารดังกล่าวด้วย

What has been done by will remain in full force and effect as it has been done by myself

การใดที่ นาย/นาง/นางสาว ได้กระทำให้เหมือน

ว่าข้าพเจ้าได้กระทำเองทุกประการ

Signed Grantor
ลงชื่อ ผู้มอบอำนาจ
(.....)

Signed Grantee
ลงชื่อ ผู้รับมอบอำนาจ
(.....)

Signed Witness
ลงชื่อ พยาน
(.....)

Signed Witness
ลงชื่อ พยาน
(.....)

หมายเหตุ หากผู้มอบอำนาจประสงค์จะจำกัดขอบเขตมอบอำนาจเป็นอย่างอื่น ย่อมกระทำได้ โดยไม่ต้องใช้เนื้อความเช่นนี้
Remark In case grantor prefer to Limit the authorization giving to the grantee it could be done by using the other forms of power of attorney.



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องกัมพูชา
สำหรับ สจจ.
กรณีนายจ้าง 1 ราย

No.

(Provincial Name) Provincial
Employment Office,
address.....
Postcode.....
Tel
Fax

Month...B.E. 25...(20..)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour and Vocational Training of the Kingdom of Cambodia dated 19 December 2015, concerning the agreement to recruit Cambodian workers to work legally in Thailand.

In this regard, we are pleased to inform you that(ชื่อ นายจ้าง)..., Thai employer, have proposed the demand for hiring (จำนวนคนต่างด้าว เช่น 15) Cambodian workers to work in(ชื่อจังหวัด)..., Thailand. Enclosed herewith please find the documents of the above-mentioned employer in order to facilitate your implementation on recruitment and sending of Cambodian workers to Thailand.

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration,

Signature

(.....)

Chief of ...(ชื่อจังหวัด)... Provincial Employment Office

Permanent Secretary,
Ministry of Labour and Vocational Training,

PHNOM PENH.



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องกับพฐา
สำหรับ สจจ.
กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

No.

(Provincial Name) Provincial
Employment Office,
address.....
Postcode.....
Tel
Fax

Month...B.E. 25...(20..)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour and Vocational Training of the Kingdom of Cambodia dated 19 December 2015, concerning the agreement to recruit Cambodian workers to work legally in Thailand.

In this regard, we are pleased to inform you that there are (จำนวนนายจ้าง เช่น 5) Thai employers who have proposed the demand for totally (จำนวนคนต่างด้าว เช่น 45) Cambodian workers to work in Thailand. Enclosed herewith please find the documents of the above-mentioned employer in order to facilitate your implementation on recruitment and sending of Cambodian workers to Thailand.

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration,

Signature

(.....)

Chief of ... (ชื่อจังหวัด) ... Provincial Employment Office

Permanent Secretary,
Ministry of Labour and Vocational Training,

PHNOM PENH.

ตัวอย่างสำหรับ สจจ. กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

List of the Employers/Companies who have submitted a request to hire Cambodian workers according to the Memorandum of Understanding(MOU) between the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia
(Ref. No. Date/Month/Year)

No.	Employers/ Companies (ชื่อนายจ้าง)	Quota for hiring Foreign Workers (จำนวนโควตา)	Demand for hiring Cambodian workers (จำนวนที่ขอนำเข้า)	Working Location (ที่ตั้งสถานประกอบการ)
1				
2				
...				
Total (....)				

Signature
(.....)
Chief of ..(จังหวัด)... Provincial Employment Office

Remark :Provincial Employment Office seal with red ink



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องกับทูล
สำหรับ สจก.1-10
กรณีนายจ้าง 1 ราย

No.

Bangkok Employment Office

.....
address.....

Postcode.....

Tel

Fax

Month...B.E. 25...(20..)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour and Vocational Training of the Kingdom of Cambodia dated 19 December 2015, concerning the agreement to recruit Cambodian workers to work legally in Thailand.

In this regard, we are pleased to inform you that(ชื่อ นายจ้าง)..., Thai employer, have proposed the demand for hiring (จำนวนคนสร้างตัว เช่น 5) Cambodian workers to work in Bangkok, Thailand. Enclosed herewith please find the documents of the above-mentioned employer in order to facilitate your implementation on recruitment and sending of Cambodian workers to Thailand..

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

Permanent Secretary,
Ministry of Labour and Vocational Training,
PHNOM PENH.



ตัวอย่างหนังสือนำเสนอคำร้องกัมพูชา
สำหรับ สจก.1-10
กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

No.

Bangkok Employment Office

.....
address.....

Postcode.....

Tel

Fax

Month....B.E. 25....(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour and Vocational Training of the Kingdom of Cambodia dated 19 December 2015, concerning the agreement to recruit Cambodian workers to work legally in Thailand.

In this regard, we are pleased to inform you that there are (จำนวนนายจ้าง เช่น 5) Thai employers who have proposed the demand for totally (จำนวนคนต่างด้าว เช่น 45) Cambodian workers to work in Thailand. Enclosed herewith please find the documents of the above-mentioned employer in order to facilitate your implementation on recruitment and sending of Cambodian workers to Thailand.

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration,

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

Permanent Secretary,
Ministry of Labour and Vocational Training,

PHNOM PENH.

ตัวอย่าง สำหรับ สก.1-10 กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

List of the Employers/Companies who have submitted a request to hire Cambodian workers according to the Memorandum of Understanding(MOU) between the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia

No.	Employers/ Companies (ชื่อนายจ้าง)	Quota for hiring Foreign Workers (จำนวนโควตา)	Demand for hiring Cambodian workers (จำนวนที่ขอนำเข้า)	Working Location (ที่ตั้งสถานประกอบการ)
1				
2				
...				
Total (....)				

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

Remark : Bangkok Employment Office ... seal with red ink



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องลาว
สำหรับ สจจ.
กรณีนายจ้าง 1 ราย

เลขที่

สำนักงานจัดหางานจังหวัด.....

ที่อยู่.....

รหัสไปรษณีย์.....

วันที่ เดือน...ปี พ.ศ.

เรื่อง การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติลาว

เรียน หัวหน้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดเอกสารหลักฐานของนายจ้างที่ขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติลาว
จำนวน XX ชุด

ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่ ๖กรกฎาคม ๒๕๕๙ ทั้งสองฝ่ายส่งเสริมการ
จ้างงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศคู่ภาคี นั้น

สำนักงานจัดหางานจังหวัด..... ขอแจ้งความต้องการนำเข้าคนต่างด้าว
จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ของ.....(ชื่อนายจ้าง).....จำนวนคนเพื่อทำงาน
ในท้องที่(จังหวัด)..... โดยขอให้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการรับสมัครคัดเลือก
และจัดส่งคนต่างด้าวสัญชาติลาวให้กับนายจ้างดังกล่าว สำหรับบัญชีรายชื่อ (Name List) ผู้ที่ได้รับอนุญาต
ให้ไปทำงานในประเทศไทย กรุณานำส่งสถานเอกอัครราชทูต ณ เวียงจันทน์ และนายจ้างเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดขอได้โปรดแจ้งให้สำนักงานจัดหางาน
จังหวัด.....ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อ - สกุล)
จัดหางานจังหวัด.....

กลุ่ม.....

โทรศัพท์.....

โทรสาร.....



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องลาว
สำหรับ สจจ.
กรณีนำจ้างมากกว่า 1 ราย

เลขที่

สำนักงานจัดหางานจังหวัด.....
ที่อยู่.....
รหัสไปรษณีย์.....

วันที่ เดือน.... ปี พ.ศ.

เรื่อง การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติลาว
เรียน หัวหน้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดเอกสารหลักฐานของนายจ้างที่ขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติลาว
จำนวน XX ชุด

ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่ ๖กรกฎาคม ๒๕๕๙ ทั้งสองฝ่ายส่งเสริมการ
จ้างงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศคู่ภาคี นั้น

สำนักงานจัดหางานจังหวัด.....ขอแจ้งความต้องการนำเข้าคนต่างด้าว
จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ของนายจ้างไทย จำนวน XX ราย (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่ง
มาด้วย) จำนวน XX คนเพื่อทำงานในท้องที่(จังหวัด)..... โดยขอให้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกและจัดส่งคนต่างด้าวสัญชาติลาวให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการดังกล่าว
สำหรับบัญชีรายชื่อ (Name List) ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในประเทศไทย กรุณานำส่งสถานเอกอัครราชทูต
ณ เวียงจันทน์ และนายจ้างเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดขอได้โปรดแจ้งให้สำนักงานจัดหางาน
จังหวัด.....ทราบด้วย จักขอบคุนยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อ - สกุล)
จัดหางานจังหวัด.....

กลุ่ม.....
โทรศัพท์.....
โทรสาร.....

ตัวอย่าง สำหรับ สจจ. กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

บัญชีรายชื่อนายจ้าง ที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติลาว
แนบท้ายหนังสือ ที่ XX/XX ลงวันที่ เดือน พ.ศ.

ลำดับที่	ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ	จำนวนคนต่างด้าว	จังหวัด
๑.			
๒.			
๓.			
๔.			
...			
รวม	ราย	คน	

(ชื่อ - สกุล)
จัดหางานจังหวัด.....

หมายเหตุ : ประทับตราพร้อมลงนาม



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องลาว
สำหรับ สจก. 1-10
กรณีนายจ้าง 1 ราย

เลขที่

สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่
ที่อยู่.....
รหัสไปรษณีย์.....

วันที่ เดือน... ปี พ.ศ.

เรื่อง การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว
เรียน หัวหน้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดเอกสารหลักฐานของนายจ้างที่ขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว
จำนวน XX ชุด

ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ทั้งสองฝ่ายส่งเสริมการ
จ้างงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศคู่ภาคี นั้น

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่.....ขอแจ้งความต้องการนำเข้าคนต่างด้าว
จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ของ.....(ชื่อนายจ้าง)..... จำนวน XX คน เพื่อทำงาน
ในท้องที่กรุงเทพมหานคร โดยขอให้ให้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการรับสมัครคัดเลือก
และจัดส่งคนต่างด้าวสัญชาติลาวให้กับนายจ้างดังกล่าว สำหรับบัญชีรายชื่อ (Name List) ผู้ที่ได้รับอนุญาต
ให้ไปทำงานในประเทศไทย กรุณานำส่งสถานเอกอัครราชทูต ณ เวียงจันทน์ และนายจ้างเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดขอได้โปรดแจ้งให้สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่.....ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อ - สกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

กลุ่ม.....
โทรศัพท์.....
โทรสาร.....



ตัวอย่างหนังสือนำส่งคำร้องลาว
สำหรับ สจก. 1-10
กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

เลขที่

สำนักงานจัดหางาน

กรุงเทพมหานครพื้นที่

ที่อยู่.....

รหัสไปรษณีย์.....

วันที่ เดือน.... ปี พ.ศ.

เรื่อง การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติลาว

เรียน หัวหน้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดเอกสารหลักฐานของนายจ้างที่ขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติลาว

จำนวน XX ชุด

ตามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ทั้งสองฝ่ายส่งเสริมการ
จ้างงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศคู่ภาคี นั้น

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่.....ขอแจ้งความต้องการนำเข้าคนต่างด้าว
จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ของนายจ้างไทย จำนวน XX ราย (รายละเอียดปรากฏตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วย) จำนวน XX คนเพื่อทำงานในท้องที่กรุงเทพมหานคร โดยขอให้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกและจัดส่งคนต่างด้าวสัญชาติลาวให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการดังกล่าว
สำหรับบัญชีรายชื่อ (Name List) ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในประเทศไทย กรุณานำส่งสถานเอกอัครราชทูต
ณ เวียงจันทน์ และนายจ้างเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดขอได้โปรดแจ้งให้สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่.....ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อ - สกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

กลุ่ม.....

โทรศัพท์.....

โทรสาร.....

ตัวอย่าง สำหรับ สก. 1-10 กรณีนายจ้างมากกว่า 1 ราย

บัญชีรายชื่อนายจ้าง ที่ต้องการจ้างคนสัญชาติลาว
แบบท้ายหนังสือ ที่ XX/XX ลงวันที่ เดือน พ.ศ.

ลำดับที่	ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ	จำนวนคนต่างด้าว	จังหวัด
๑.			
๒.			
๓.			
๔.			
...			
รวม	ราย	คน	

(ชื่อ - สกุล)
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

หมายเหตุ : ประทับตราพร้อมลงนาม



ตัวอย่างหนังสือส่งคำร้องขอ
สำหรับ สจจ.

No.

(Provincial Name) Provincial
Employment Office,
address.....
Postcode.....
Tel
Fax

Month....B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that there is one Thai employer who has proposed the demand for ..(จำนวน เช่น 2).. fresh Myanmar workers. Enclosed herewith please find the documents of the above-mentioned Thai employer and please forward such documents to the Ministry of Labour, Immigration and Population, the Republic of the Union of Myanmar, in order to facilitate the implementation of the recruitment.

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Chief of ...(ชื่อจังหวัด)... Provincial Employment Office

H.E. U Win Maung,

Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of the Republic of the Union of Myanmar,

The Embassy of the Republic of the Union of Myanmar,

BANGKOK



ตัวอย่างหนังสือส่งคำร้องขอ
สำหรับ สก. 1-10

No.

Bangkok Employment Office

.....

address.....

Postcode.....

Tel

Fax

Month...B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that there is one Thai employer who has proposed the demand for .(จำนวนคนต่างดาว).. fresh Myanmar workers. Enclosed herewith please find the documents of the above-mentioned Thai employer and please forward such documents to the Ministry of Labour, Immigration and Population, the Republic of the Union of Myanmar, in order to facilitate the implementation of the recruitment.

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

H.E. U Win Maung,

Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of the Republic of the Union of Myanmar,

The Embassy of the Republic of the Union of Myanmar,

BANGKOK

ตัวอย่าง สำหรับสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10

List of Demand Letter For Myanmar Worker

(Ref. Letter No. Date/Month/Year)

No. (ลำดับ)	Employer/Company (ผู้ประกอบการ)	Type of Business (ประเภทกิจการ)	Job category (ตำแหน่ง)	Working place (Province) (จังหวัดที่ทำงาน)	Term of Contract (ระยะเวลาจ้าง) (year) (ปี)	Number of workers (จำนวนคน)			Selection Place (คนที่จะเข้ามาทำงาน)			No. (ลำดับ)	
						Total (จำนวน)	Gender (เพศ)	Male (ชาย)	Tachileik	Myawaddy	Kawthaung		
Total (รวม)													

Remark :Bangkok Employment Office ... seal with red ink



ตัวอย่างหนังสือรับรองของพม่า
กรณีนำคนต่างด้าวไปทำงานที่
จังหวัดภาคใต้ สำหรับ สจจ.

No.

(Provincial Name) Provincial
Employment Office,
address.....
Postcode.....
Tel
Fax

Month...B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that (ชื่อนายจ้าง)...
address(ที่อยู่).....
engaged in ...(ประเภทกิจการ).....business has submitted a request to recruit (จำนวน) Myanmar
workers in order to work in ...(ชื่อจังหวัด).....Province, Thailand. The workplace is located
at.....
as refer to the letter of (Provincial Name) Provincial Employment Office No.Dated.....
...(วันที่)..(เดือน).. B.E. 25...(20...)

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Chief of ...(ชื่อจังหวัด)... Provincial Employment Office

H.E.U MyoAung,

Permanent Secretary, Ministry of Labour, Immigration and Population
the Republic of the Union of Myanmar,

Nay Pyi Taw



ตัวอย่างหนังสือรับรองของพม่า
กรณีนำคนต่างด้าวไปทำงานที่
จังหวัดภาคใต้ สำหรับ สจก.1-10

No.

Bangkok Employment Office

.....

address.....

Postcode.....

Tel

Fax

Month...B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that (ชื่อนายจ้าง)... address(ที่อยู่)..... engaged in ...(ประเภทกิจการ).....business has submitted a request to recruit (จำนวน) Myanmar workers in order to work in ...(ชื่อจังหวัด).....Province, Thailand. The workplace is located at..... as refer to the letter of (Provincial Name) Provincial Employment Office No.Dated..... ..(วันที่)..(เดือน).. B.E. 25...(20...)

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

H.E.U MyoAung,

Permanent Secretary, Ministry of Labour, Immigration and Population
the Republic of the Union of Myanmar,

Nay Pyi Taw



ตัวอย่างหนังสือรับรองของพม่า
กรณีนำคนต่างด้าวเข้ามามากกว่า 200 คน
สำหรับ สจจ.

No.

(Provincial Name) Provincial
Employment Office,
address.....
Postcode.....
Tel
Fax

Month...B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that (ชื่อนายจ้าง)..... address..... engaged in(ประเภทกิจการ).....business has submitted a request to recruit ..(จำนวน).... Myanmar workers in order to work in ...(ชื่อจังหวัด)..... Province, Thailand. The workplace is located at as refer to the letter of (Provincial Name) Provincial Employment Office No.Dated ..(วันที่)..(เดือน).. B.E. 25...(20...)

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Chief of ...(ชื่อจังหวัด)... Provincial Employment Office

H.E.U MyoAung,

Permanent Secretary, Ministry of Labour, Immigration and Population
the Republic of the Union of Myanmar,

Nay Pyi Taw



ตัวอย่างหนังสือรับรองของพม่า
กรณีนำคนต่างด้าวเข้ามามากกว่า 200 คน
สำหรับ สก. 1-10

No.

Bangkok Employment Office

.....
address.....

Postcode.....

Tel

Fax

Month...B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that (ชื่อนายจ้าง)..... address..... engaged in(ประเภทกิจการ).....business has submitted a request to recruit ..(จำนวน).....Myanmar workers in order to work in ...(ชื่อจังหวัด)..... Province,Thailand. The workplace is located at as refer to the letter of (Provincial Name) Provincial Employment Office No.Dated ..(วันที่)..(เดือน).. B.E. 25...(20...)

Accept, Excellency,the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

H.E.U MyoAung,

Permanent Secretary, Ministry of Labour, Immigration and Population
the Republic of the Union of Myanmar,

Nay Pyi Taw



ตัวอย่างหนังสือรับรองของพม่า
กรณีนายจ้างประกอบกิจการรับเหมา
แรงงาน รับจ้างทำของ รับจ้างทั่วไป
สำหรับ สจจ.

No.

(Provincial Name) Provincial
Employment Office,
address.....
Postcode.....
Tel
Fax

Month...B.E. 25...(20...)Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that (ชื่อนายจ้าง),
address.....

engaged in ...(ประเภทกิจการ)...business has submitted a request to recruit ..(จำนวนคนต่างด้าว).....
Myanmar workers in order to work under (ชื่อบริษัทผู้ส่งมา). The workplace is located at.....
(ที่ตั้งสถานที่ทำงาน).....

as refer to the letter of (Provincial Name) Provincial Employment Office No.Dated
..(วันที่)..(เดือน).. B.E. 25...(20...)

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Chief of ..(ชื่อจังหวัด).... Provincial Employment Office

H.E.U MyoAung,

Permanent Secretary, Ministry of Labour, Immigration and Population
the Republic of the Union of Myanmar,

Nay Pyi Taw.



ตัวอย่างหนังสือรับรองของหน่วยงาน
 กรมวิชายจ้างประกอบกิจการรับจ้างทำ
 ของ รับจ้างทั่วไป
 สำหรับ สจก. 1-10

No.

Bangkok Employment Office

.....
 address.....

Postcode.....

Tel

Fax

Month...B.E. 25...(20...)

Excellency,

Please kindly refer to the Memorandum of Understanding on Cooperation in the Employment of Workers between the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar dated 24 June 2016, concerning the agreement to recruit Myanmar workers to work legally in Thailand.

In this regard, we would like to inform Your Excellency that (ชื่อนายจ้าง), address.....

engaged in ...(ประเภทกิจการ)...business has submitted a request to recruit ..(จำนวนคนต่างตัว).....

Myanmar workers in order to work under (ชื่อบริษัทผู้ส่งงาน). The workplace is located at.....

(ที่ตั้งสถานที่ทำงาน).....

as refer to the letter of (Provincial Name) Provincial Employment Office No.Dated

..(วันที่)..(เดือน).. B.E. 25...(20...)

Accept, Excellency, the renewed assurances of my highest consideration

Signature

(.....)

Director of Bangkok Employment Office.....

H.E.U MyoAung,

Permanent Secretary, Ministry of Labour, Immigration and Population

the Republic of the Union of Myanmar,

Nay Pyi Taw.



No.

(Provincial Name)
Provincial Employment
Office/Bangkok
Employment Office Area
(Number)

.....
.....
.....

Notice of Vietnamese Worker Demand

This document is to notify that..... (Employers/Enterprises).....
Address..... Moo..... Soi..... Road.....
Tambon/Sub-district..... Amphoe/District..... Province..... Code.....
Telephone..... Fax..... Mobile Phone..... E-mail.....
Type of Business.....

requires Vietnamese Worker to work in Thailand in the position and number of worker as follows;

- Labourer Total..... Male..... Female.....
- Others Total..... Male..... Female.....

Workplace located at..... Moo..... Soi..... Road.....
Tambon/Sub-district..... Amphoe/District..... Province.....
The details of employment according to the employment contract certified by Provincial
Employment Office/Bangkok Employment Office Area are as attached herewith.

This document is valid until the date of month..... year.....
Issued on month..... year.....

Signature.....
(.....)

Chief of the Provincial Employment Office/ Director of Bangkok Employment Office Area

Remark: Department of Employment seal with red ink



ใบรับคำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ
RECEIPT OF PETITION ORDER TO IMPORT ALIEN
TO ENTER INTO WORK IN THE KINGDOM

หน่วยงานที่รับคำขอ(สงจ./สงค.).....

OFFICE RECEIPT OF PETITION ORDER

เลขรับที่.....

NO.

วันที่.....

DATE

ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ.....

NAME OF EMPLOYER/ ESTABLISHMENT

ยื่นคำขอนำคนต่างด้าวสัญชาติ

PETITION ORDER TO IMPORT ALIEN TO ENTER IN TO WORK
OF NATIONALITY

สัญชาติพม่า

Myanmar

สัญชาติลาว

Lao

สัญชาติกัมพูชา

Cambodia

สัญชาติเวียดนาม

Vietnamese

สัญชาติอื่นๆ (ระบุ).....

Other Nationality (specify)

ชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับ.....

NAME OF OFFICE

ตัวอย่างบัญชีรายชื่อ(Name List) แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา



Kingdom of Cambodia
Nation Religion King

MINISTRY OF LABOUR
AND VOCATIONAL TRAINING

N°.....9769.....M.L.V.T/691

Name List of Cambodian Workers
Working Place : PRM Agency Service Co.,Ltd
Address: 106/63 Moo 5 Pitaluang Sattahip Chonburi 20180
Sending Company : Touch Manak Manpower Supply Co.,Ltd.

1	ឈម ម៉ុ	CHHEM MOM	F	13-12-1991	N00018126	KH-MOU00018046	KAMPONG THOM
2	ស ឡាច	SOR LACH	M	03-06-1974	N0058953	KH-MOU00018047	KAPOT
3	សាន សុខុម	SAH SOKHOM	F	26-01-1964	N1762027	KH-MOU00018048	TAKEO
4	យុន ខេន	KHUN KHEM	M	10-06-1988	N00558840	KH-MOU00018048	TAKEO
5	ស៊ុត ទូ	SVOET THOU	F	30-09-1991	N1606651	KH-MOU00018051	KAMPOT
6	ហេង សុភា	HENG SOPHEA	F	21-01-1995	N1479193	KH-MOU00018050	KOMPONG THOM
7	ឆាន់ សាវ៉េត	CHHAN SAVETH	F	04-06-1985	N0077085	KH-MOU00018051	TBOUNG JO-BIUM
8	ហាយ ស្រីតូច	HAY SREYTOCH	F	11-06-1987	N1713976	KH-MOU00018052	KOMPONG CHAM
9	ជុយ វុធិន	CHUY VUTHOEN	M	06-05-1995	N00533647	KH-MOU00018053	PREY VENG
10	ឆឿន វណ្ណះ	NOURN VANNAK	M	09-04-1991	N1753718	KH-MOU00018054	KOMPONG CHAM
11	តុន សារុន	THON SARUN	F	03-01-1984	N00470592	KH-MOU00018055	TAKEO
12	រស់ រ៉ាន់	ROUS RAN	M	06-10-1979	N00477075	KH-MOU00018056	KOMPONG THOM
13	ហៀង ម៉ាលីស	PHOENG MALIS	F	07-06-1993	N1481167	KH-MOU00018057	PREY VENG
14	ថាត ម៉ុ	THAT MOM	F	12-03-1976	N00453944	KH-MOU00018058	KOMPONG CHAM
15	តុន ស្រីកាត	THUN SREYKATH	F	01-06-1993	N00470591	KH-MOU00018059	TAKEO
16	ឈន ពិន	CHORN PEN	F	11-02-1976	N00477070	KH-MOU00018060	KOMPONG CHAM

Finish the list No. 16 only.



.....១៩....., 2016
DEPARTMENT OF LABOUR

Dr. SENG SAKDA
DIRECTOR GENERAL

ตัวอย่างบัญชีรายชื่อ(Name List) แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว

Name List of working Worker Abroad (In Thailand)

Employer ID: 3100200711583 Name: Mr.Pipat Wannatpypom /Set Sae Lease
 Province: Bangkok Address: No:427/4, Road Pracharat Sal2, Sub-District Bang Sue, District Bang Sue.

No.....1.1.3.9...../ XY
 Vientiane.....1.1.OCT.2016.....

Tel: 081-7210602 Fax:

No	Name and Last Name	Sex	Age	Passport No	Address	District	Province	Area of Work
1	KI PHEAMXAY	M	26	P1830790	DONETOUM	XAYPHOUTHONG	SAVANNAKHET	SERVICE

Director General
 Department of Skills Development and Employment



Name of Recruitment Agency



Ms.Viangsavanh Bounheuanghoung
 Xoya Employment Services Co.,LTD
 351/3, Unit 22, T2 Road, Nakhem Village, Sikhottabong District, Vientiane Capital,
 Lao PDR

Phouwanh CHANTHAVONG

Tel/Fax: 856-021 520188

ตัวอย่างบัญชีรายชื่อ(Name List) แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา



THE EMBASSY OF THE REPUBLIC OF THE UNION OF MYANMAR
132 SATHORN NUA ROAD, BANGKOK 10500, THAILAND
Tel : (662) 233 2237, (662) 233 7250, (662) 234 4698,
(662) 237 7744, Fax : (662) 236 6898

No. 15146 / 174/16

The Embassy of the Republic of the Union of Myanmar in Bangkok presents its compliments to the Ministry of Labour of Kingdom of Thailand, and has the honour to inform that the Ministry of Labour, Immigration and Population of Myanmar has approve the (3) employments of the following company:

(1) Miss Korakot Inthanuru (3 Pax)

The Embassy would like to send herewith a list of (3 Pax) Employment Contract approved by the Ministry of Labour, Immigration and Population of Myanmar.

The Embassy of the Republic of the Union of Myanmar avails itself of this opportunity to renew to the Ministry of Labour of Kingdom of Thailand the assurances of its highest consideration.



Dated. 9 October, 2016

Ministry of Labour
Kingdom of Thailand
Bangkok

Department of Labour
KayIn Region, Hpa-An Township
The List Of Myanmar Employment Contract Workers (Miss Korakot Inthanuru) Date - 28-9-2016

No	Labour Card No	Issue of Labour Date	Name	M/F	NRC No.	Father's Name	Qualification	Date of Birth	Address in Myanmar	Job	Factory's Address	Passport No.	Issue Date of Passport	Identification Card	Issue Date of ID Card	Place of Pass-PORT	Salary (Baht)
1	14867	28-Sep 2016	Ae Doe	M	3/KaKaYa (N)197495	U Htein Maung	Four Standard	4.May 1984	Kawka Reik Tsp	General Worker	Miss Korakot	MB 606158	25.Feb 2016			Yan Gon	300(Per Day)
2	14868	28-Sep 2016	Man Thung Wort Tun	M	3/KaKaYa (N)219992	U Chit Aung	Four Standard	20.Sep 1981	Kawka Reik Tsp	General Worker	Miss Korakot	MB 606631	25.Feb 2016			Yan Gon	300(Per Day)
3	14869	28-Sep 2016	Nan Dar Muu	F	3/KaKaYa (N)219993	U Theung Myint	Four Standard	17.Nov 1985	Kawka Reik Tsp	General Worker	Miss Korakot	MB 606631	25.Feb 2016			Yan Gon	300(Per Day)

Male	2
Female	1
Total	3



Aung Nyein
 Assistant Director
 Department of Labour

- ផ្ទៃក្រោម -

NAME LIST OF VIETNAMESE WORKERS

Date.....


EMPLOYER.....
ADDRESS :
Tel : Fax : E-mail :
VIETNAMESE SENDING AGENCY :

No	Name	Sex	Age	Passport No.	Address In Vietnam

Signature ()
Employer/Recruitment Agency
Address.....
Tel.....Fax..... E-mail.....

ตัวอย่างแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท.๒)

แบบ ตท. ๒
Form WP. 2

 <p>กรมการจัดหางาน DEPARTMENT OF EMPLOYMENT กระทรวงแรงงาน MINISTRY OF LABOUR</p>	<p>คำขอเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น</p> <p>APPLICATION CONCERNING WORK PERMIT OF AN ALIEN WHO IS PERMITTED TO ENTER INTO THE KINGDOM UNDER THE LAW ON IMMIGRATION ACCORDING TO THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING ON COOPERATION IN THE EMPLOYMENT OF WORKERS BETWEEN GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF THAILAND AND OTHER NATIONAL GOVERNMENTS</p>	<p>เฉพาะเจ้าหน้าที่ FOR OFFICIAL USE ONLY</p> <p>เลขรับที่ _____</p> <p>วันที่รับ _____</p> <p>ชื่อผู้รับ _____</p> <p>ใบอนุญาตเลขที่ _____</p> <p>ออกให้เมื่อ _____</p> <p>จังหวัด _____</p> <p>หมายเลขประจำตัวคนต่างด้าว _____</p>
<p><input type="checkbox"/> คำขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๙ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๑ (๑)) APPLICATION FOR A WORK PERMIT UNDER SECTION 9 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.1 (1))</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๑ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๑ (๒)) APPLICATION FOR A WORK PERMIT ON BEHALF OF AN ALIEN UNDER SECTION 11 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.1 (2))</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๒๓ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๒) APPLICATION FOR A RENEWAL OF A WORK PERMIT UNDER SECTION 23 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.2)</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๒๕ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๓) APPLICATION FOR A SUBSTITUTE OF A WORK PERMIT UNDER SECTION 25 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.3)</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงานตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๔) APPLICATION FOR CHANGE OR ADDING OF CATEGORY OF WORK OR NATURE OF WORK UNDER SECTION 26 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.4)</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอเปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้างตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๕) APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF AN EMPLOYER UNDER SECTION 26 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.5)</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงานตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๖) APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF LOCALITY OF WORK OR PLACE OF WORK UNDER SECTION 26 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.6)</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอเปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไขตามมาตรา ๒๖ (ในข้อ ๓ กรอกข้อมูลเฉพาะในข้อ ๓.๗) APPLICATION FOR CHANGE OR ADDITION OF CONDITIONS OF WORK UNDER SECTION 26 (For Item No. 3, please complete the application only on item No. 3.7)</p>		
<p>1. ข้อมูลคนต่างด้าว Alien's Information</p>		
<p>1.1 ชื่อคนต่างด้าว นาย/นาง/นางสาว _____ Name of alien Mr./Mrs./Miss _____</p> <p>สัญชาติ _____ เกิดวันที่ _____ อายุ _____ ปี Nationality _____ Date of birth _____ Age Years</p>		

1.2 ที่อยู่ในต่างประเทศ			
Address in abroad			
ประเทศ	รหัสไปรษณีย์		
Country	Postcode		
1.3 ที่อยู่ในประเทศไทย เลขที่			
Address in Thailand No.		หมู่ที่/อาคาร	ซอย
ถนน		ตำบล/แขวง	อำเภอ/เขต
Thanon		Tambon/Khwaeng	Amphoe/Khet
จังหวัด	รหัสไปรษณีย์	โทรศัพท์	โทรสาร
Changwat	Postcode	Telephone	Facsimile
1.4 <input type="checkbox"/> หนังสือเดินทาง <input type="checkbox"/> เอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง			
Passport		Document in lieu of passport	
เลขที่	ออกให้ที่		ประเทศ
No.	Issued at		Country
ออกให้วันที่		ใช้ได้ถึงวันที่	
Date of issue		Valid until	
1.5 ตรวจลงตราประเภท			
เลขที่		ออกให้ที่	
Type of visa		No. Issued at	
ออกให้วันที่		ใช้ได้ถึงวันที่	
Date of issue		Valid until	
เดินทางมาถึงราชอาณาจักร เมื่อวันที่			
Date of arrival at the Kingdom			
ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมือง			
Having received a permission from an immigration officer at the immigration checkpoint			
ให้อยู่ในราชอาณาจักร ถึงวันที่			
To be able to stay in the Kingdom until			
2. ข้อมูลการทำงาน			
Work Information			
2.1 <input type="checkbox"/> ไม่เคยมีใบอนุญาตทำงาน			
No work permit			
<input type="checkbox"/> เคยมีใบอนุญาตทำงาน เลขที่			
Had been granted a work permit No.		ออกให้ที่ (จังหวัด)	
Issued at (Changwat)			
2.2 <input type="checkbox"/> ใบอนุญาตทำงานปัจจุบัน เลขที่			
Present work permit No.		ออกให้วันที่	
ออกให้ที่ (จังหวัด)		ใช้ได้ถึงวันที่	
Issued at (Changwat)		Valid until	
3. ข้อมูลการขออนุญาต			
Application Information			
3.1 (1) <input type="checkbox"/> ขอรับใบอนุญาตทำงาน			
Apply for a work permit			
(2) <input type="checkbox"/> ขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว			
Apply for a work permit on behalf of an alien			
ประเภทงานที่ขออนุญาต			
Category of work being applied			

ลักษณะงาน Nature of work in detail			

ตำแหน่งหน้าที่ / อาชีพ / วิชาชีพ Title / Occupation / Profession			

ชื่อนายจ้าง Name of employer			
ที่อยู่ เลขที่ _____	หมู่ที่/อาคาร _____	ซอย _____	
Address No. _____	Moo/Building _____	Soi _____	
ถนน _____	ตำบล/แขวง _____	อำเภอ/เขต _____	
Thanon _____	Tambon/Kwaeng _____	Amphoe/Khet _____	
จังหวัด _____	รหัสไปรษณีย์ _____	โทรศัพท์ _____	โทรสาร _____
Changwat _____	Postcode _____	Telephone _____	Facsimil _____
สถานที่ทำงานของคนต่างด้าว เลขที่ _____ หมู่ที่/อาคาร _____ ซอย _____			
Place of work No. _____ Moo/Building _____ Soi _____			
ถนน _____	ตำบล/แขวง _____	อำเภอ/เขต _____	
Thanon _____	Tambon/Kwaeng _____	Amphoe/Khet _____	
จังหวัด _____	รหัสไปรษณีย์ _____	โทรศัพท์ _____	โทรสาร _____
Changwat _____	Postcode _____	Telephone _____	Facsimile _____
(ระบุสถานที่ทำงาน ถ้ามีมากกว่าหนึ่งแห่ง) (In the case where there are more than one place of work, please specify all)			

3.2	<input type="checkbox"/>	ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน _____ ปี _____ เดือน _____ วัน	_____
Apply for a renewal of a work permit for		Year (s)	Month (s)
ตั้งแต่วันที่ _____		จนถึงวันที่ _____	Day (s)
from _____		to _____	
3.3	<input type="checkbox"/>	ขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน	
Apply for a substitute of a work permit			
<input type="checkbox"/>	กรณีเสียหาย	เสียหาย เมื่อวันที่ _____	
	Damage	Date of the damage	
<input type="checkbox"/>	กรณีสูญหาย	สูญหาย เมื่อวันที่ _____	
	Lost	Date of the lost incurred	
แจ้งความเลขที่ _____		วันที่ _____	
Police daily record No.		Date of issue	
ณ สถานีตำรวจ _____			
Issuing police station			
3.4	<input type="checkbox"/>	ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน	
Apply for change or addition of category of work or nature of work			
<input type="checkbox"/>	เปลี่ยนประเภทงาน / ลักษณะงาน		
	To change category of work / nature of work		
<input type="checkbox"/>	เพิ่มประเภทงาน / ลักษณะงาน		
	To add category of work / nature of work		

- (1) ประเภทงานใหม่
New category of work
- (2) ลักษณะงานใหม่
New nature of work
- (3) เหตุผลในการขอเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานหรือลักษณะงาน
Reason(s) for change or addition of category or nature of work

3.5 ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง
Apply for change or addition of an employer

- เปลี่ยนนายจ้าง
To change employer
- เพิ่มนายจ้าง
To add employer

- (1) ชื่อนายจ้างใหม่
Name of the new employer
- ที่อยู่เลขที่ _____ หมู่ที่/อาคาร _____ ซอย _____
Address No. Moo/Building Soi
- ถนน _____ ตำบล/แขวง _____ อำเภอ/เขต _____
Thanon Tambon/Khwaeng Amphoe/Khet
- จังหวัด _____ รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____
Changwat Postcode Telephone Facsimile

- (2) เหตุผลในการขอเปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง
Reason(s) for change or addition of an employer

3.6 ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงาน
Apply for change or addition of locality of work or place of work

- เปลี่ยนท้องที่ทำงาน / สถานที่ทำงาน
To change locality of work / place of work
- เพิ่มท้องที่ทำงาน / สถานที่ทำงาน
To add locality of work / place of work

*กรณีการเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่ทำงานให้กรอกทั้ง (1) และ (2)

In case of applying for change or addition of locality of work, please complete both (1) and (2)

- (1) ท้องที่ทำงานใหม่
New locality of work
- (2) สถานที่ทำงานใหม่
New place of work
- เลขที่ _____ หมู่ที่/อาคาร _____ ซอย _____
Place of work No. Moo/Building Soi

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
 Thanon..... Tambon/Khwaeng..... Amphoe/Khet.....
 จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....
 Changwat..... Postcode..... Telephone..... Facsimile.....
 (ระบุสถานที่ทำงาน ถ้ามีมากกว่าหนึ่งแห่ง)
 (In the case where there are more than one place of work, please specify all)

- (3) เหตุผลในการขอเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงาน
 Reason(s) for change or addition of locality of work or place of work

3.7 ขอเปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไข

Apply for change or add of conditions

- เปลี่ยนเงื่อนไข

To change conditions of work

- เพิ่มเงื่อนไข

To add conditions of work

- (1) เงื่อนไขใหม่

New conditions of work

- (2) เหตุผลในการขอเปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไข

Reason(s) for change or addition of working conditions

4. เอกสารและหลักฐาน

Documents and Evidences

พร้อมคำขอนี้ ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารและหลักฐานดังต่อไปนี้

Together with this application, I have attached herewith the following documents and evidences:

- 4.1 กรณียื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน คำขอต่ออายุใบอนุญาต และคำขอเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาต

In case of Application for a work permit, Application for a renewal of a work permit and Application for change of items in work permit.

- (1) สำเนาหนังสือเดินทาง หรือ

Copy of passport, or

- สำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง

Copy of document in lieu of passport.

- (2) สำเนาหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร

Copy of evidence of permission to enter into the Kingdom.

- (3) หนังสือรับรองการจ้างของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้างโดยระบุเหตุผลที่ไม่จ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงาน พร้อมทั้งหลักฐานประกอบเหตุผลดังกล่าว
Work recommendation of a prospective employer describing reasons for not employing a person of Thai nationality to work, together with supporting evidences.

(4) **กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา**

In case the employer is a Natural Person

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง หรือ
Copies of identification card and house registration of prospective employer, or
- สำเนาหนังสือเดินทางของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง หรือ
Copy of Passport of a prospective employer, or
- สำเนาใบสำคัญถิ่นที่อยู่ของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง
Copy of Certificate of permanent residence of prospective employer.

กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

In case the employer is a Juristic Person

- สำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่ากิจการของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้างได้จดทะเบียน หรือได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและดำเนินงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยแสดงประเภทกิจการด้วย
Copy of Certificate of a relevant Government agency stating the business of a prospective employer has legally been registered or granted a license to establish and operate, and the type of business has been specified.
- (5) ใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม ที่รับรองว่าผู้ยื่นคำขอไม่เป็น บุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบและไม่เป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งออกตาม ความในมาตรา ๑๐
Certificate from medical practitioner under the law on medical treatment professional stating that an applicant is not a person of unsound mind or suffering from mental infirmity, and is free from any defects as prescribed in Ministerial Regulation issued under section 10.
- (6) รูปถ่าย ขนาด ๓ x ๔ ซม. จำนวน ๓ รูป
3 Photos (size 3 x 4 cm)
- (7) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
Map showing the location of place of work
- (8) ใบอนุญาต (เฉพาะกรณียื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตหรือคำขอเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาต)
Work Permit (in case of Application for a renewal of a work permit or Application for change of items in work permit.)

4.2 **กรณียื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาต**

In case of Application for a substitute of a work permit

- (1) ใบอนุญาตที่เสียหาย หรือ
Damaged Work Permit, or
- หลักฐานการรับแจ้งความของเจ้าพนักงานตำรวจ
Police daily record
- (2) รูปถ่าย ขนาด ๓ x ๔ ซม. จำนวน ๓ รูป
3 Photos (size 3 x 4 cm)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริงทุกประการ
I hereby certify that the information given above is true in every respect.

ลายมือชื่อ _____ ผู้ยื่นคำขอ
Signature _____ Applicant
วันที่ _____
Date _____

ตัวอย่างหนังสือรับรองการจ้าง

แบบหนังสือรับรองการจ้าง
FORM OF EMPLOYMENT CERTIFICATION

1. ข้อมูลนายจ้าง EMPLOYER'S INFORMATION

- 1.1 นิติบุคคลไทย จดทะเบียนเมื่อ..... เลขที่.....ทุนจดทะเบียนชำระแล้ว.....บาท
THAI JURISTIC PERSON REGISTERED ON NO. PAID-UP CAPITAL BATH
- นิติบุคคลต่างชาต จดทะเบียนเมื่อ.....จำนวนเงินที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ.....บาท
FOREIN JURISTIC PERSON REGISTERED ON THE AMOUNT OF MONEY IMPORTATION BATH
- บุคคลธรรมดา บัตรประชาชนเลขที่.....ใบอนุญาตทำงานเลขที่.....
NATURAL PERSON ID.CARD NO. WORK PERMIT NO.

ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ NAME OF EMPLOYER.....

ที่ตั้งสถานประกอบการ ADDRESS.....

ประเภทกิจการ TYPE OF BUSINESS.....

1.2 สถานะด้านการเงิน ในรอบปีที่ผ่านมา THE FINANCIAL STATUS OF THE LAST YEAR

ปี พ.ศ. YEAR	สินทรัพย์ ASSET	รายได้ INCOME	เงินสด/เงินฝากธนาคาร CASH/DEPOSIT	กำไร/ขาดทุน PROFIT/LOSS	ภาษีบริษัท TAX

รายได้ ปัจจุบัน.....บาท ในช่วงระยะเวลา.....เดือน
THE RECENTLY INCOME BATH THE DURATION MONTH

- มูลค่าการส่งออก THE VALUE OF EXPORT.....บาท
 THE AMOUNT OF EXPORT VALUE BATH
- ได้นำคนต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวในรอบปีที่ผ่านมา.....คน
 THE AMOUNT OF TRAVELLER IMPORT FOR THE LAST YEAR PERSON
- มีพนักงานคนไทย THE AMOUNT OF THAI WORKERS.....คน
 PERSON
- มีคนต่างชาตทำงานด้วยอยู่แล้ว.....คน ใบอนุญาตทำงานเลขที่.....
 THE AMOUNT OF WORK HOLDERS WORK PERMIT NO.
- จำนวนห้องเรียน THE AMOUNT OF ROOMS.....ห้อง ROOMS จำนวนนักเรียน THE AMOUNT OF STUDENTS.....คน PERSON

2. ข้อมูลการจ้าง INFORMATION OF EMPLOYMENT

ข้าพเจ้าประสงค์จะจ้างคนต่างชาตชื่อ I DESIRE TO EMPLOY.....

สัญชาติ NATIONALITY.....หมู่เลือด BLOOD GROUP.....

ที่อยู่ในประเทศไทย ADDRESS.....

เพื่อทำงาน (ประเภทงานที่ขอรับใบอนุญาต) TO PERFORM (TYPE OF JOB).....

ตำแหน่งหน้าที่ / อาชีพ / วิชาชีพ POSITION / OCCUPATION / PROFESSION.....

ลักษณะงาน JOB DESCRIPTION.....

สถานที่ทำงานของคนต่างชาต PLACE OF WORK.....

ระบุสถานที่ทำงาน ถ้ามากกว่าหนึ่งแห่ง TO SPECIFY PLACE OF WORK IF MORE THAN ONE PLACE.....

ระยะเวลาการจ้าง.....ปี.....เดือน.....วัน มีสัญญาจ้างถึงวันที่.....
PERIOD OF CONTRACT YEAR MONTH DAY CONTRACT VALID UNTIL

ค่าจ้างหรือรายได้ วันละ / เดือนละ.....บาท ผลประโยชน์อื่น วันละ / เดือนละ.....บาท
WAGE OR INCOME PER DAY / MONTH BATH OTHER BENEFIT PER DAY / MONTH BATH

ระดับการศึกษาสูงสุด.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี สถานภาพ โสด สมรส
THE HIGHEST EDUCATION JOB EXPERIENCE YEAR STATUS SINGLE MARRIED

3. เหตุผลที่ไม่จ้างบุคคลสัญชาติไทยเข้าทำงาน THE REASON WHY NOT TO HIRE THAI PERSON

พร้อมแนบหลักฐานประกอบเหตุผลดังกล่าวด้วย ดังนี้ I ENCLOSE HEREWITH THE FOLLOWING DOCUMENTS FOR SUPPORTING THE ABOVE REASON

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริงทุกประการ I HEREBY CERTIFY THE ABOVE STATEMENT ARE TRUE IN EVERY RESPECT

ลงชื่อ.....นายจ้าง
SIGN EMPLOYER
(.....) ตำแหน่ง TITLE.....
วันที่ DATE.....

หมายเหตุ ผู้ทำหนังสือรับรองนี้ จะต้องเป็นผู้มีอำนาจลงชื่อผูกพันสถานประกอบการ หรือได้รับมอบอำนาจให้ทำการแทน
REMARKS THE PERSON SIGN THIS FORMA MUST BE THE AUTHORIZED DIRECTOR OR AUTHORIZED REPRESENTATION

ตัวอย่างหนังสือนำเสนอเอกสารให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดหางาน..... โทรศัพท์.....

ที่ วันที่.....

เรื่อง ขอส่งบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวสัญชาติ.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

สำนักงานจัดหางาน.....ได้รับคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว
ตามมาตรา ๔๑,๖๐ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ซึ่งเป็นการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. นายจ้างชื่อ.....

๒. ประเภทกิจการ.....

๓. สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวตั้งอยู่ที่.....

๔. คนต่างด้าวสัญชาติ..... จำนวน..... คน

๕. ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานโดย (นายจ้าง/ผู้รับอนุญาตให้ระบุชื่อบริษัท).....

๖. วางหลักประกันแล้วจำนวน.....

๗. คนต่างด้าวมีความประสงค์จะเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด.....

๘. การรับเอกสารของนายจ้าง (ฦ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว/ให้ส่งไปรษณีย์ถึงสำนักงานจัดหางาน).

สำนักงานจัดหางาน..... ขอส่งเอกสารตามรายการดังนี้

๑. บัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (Name List)

๒. สำเนาใบเสร็จหลักประกันการนำคนต่างด้าว (กรณีนายจ้างดำเนินการด้วยตนเอง)

เพื่อให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ภาคผนวก จ

คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๔๖๗/๒๕๖๑
เรื่อง “แต่งตั้งทีมงานจัดการความรู้แนวปฏิบัติ
การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้าง
แรงงานระหว่างรัฐ (MOU)”



คำสั่งกรมการจัดหางาน

ที่ ๔๖๗ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งทีมงานจัดการความรู้แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)

เพื่อให้แผนการจัดการความรู้แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ซึ่งสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สามารถปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมการจัดหางาน
จึงแต่งตั้งทีมงานจัดการความรู้แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามบันทึก
ความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว | หัวหน้าทีมงาน |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มงานพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ๒ | ทีมงาน |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว | ทีมงาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มงานพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว | ทีมงาน |
| ๕. หัวหน้าฝ่ายประสานการเจรจานำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU | ทีมงาน |
| ๖. นายศุภกรโชค มีแสง
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ | ทีมงาน |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU | ทีมงานและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน | ทีมงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวสิริภรณ์ อุณาภิร
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ | ทีมงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ทีมงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- กำหนด รวบรวม และจัดระบบองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงาน
กับนายจ้างในประเทศตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) รวมทั้ง
ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ

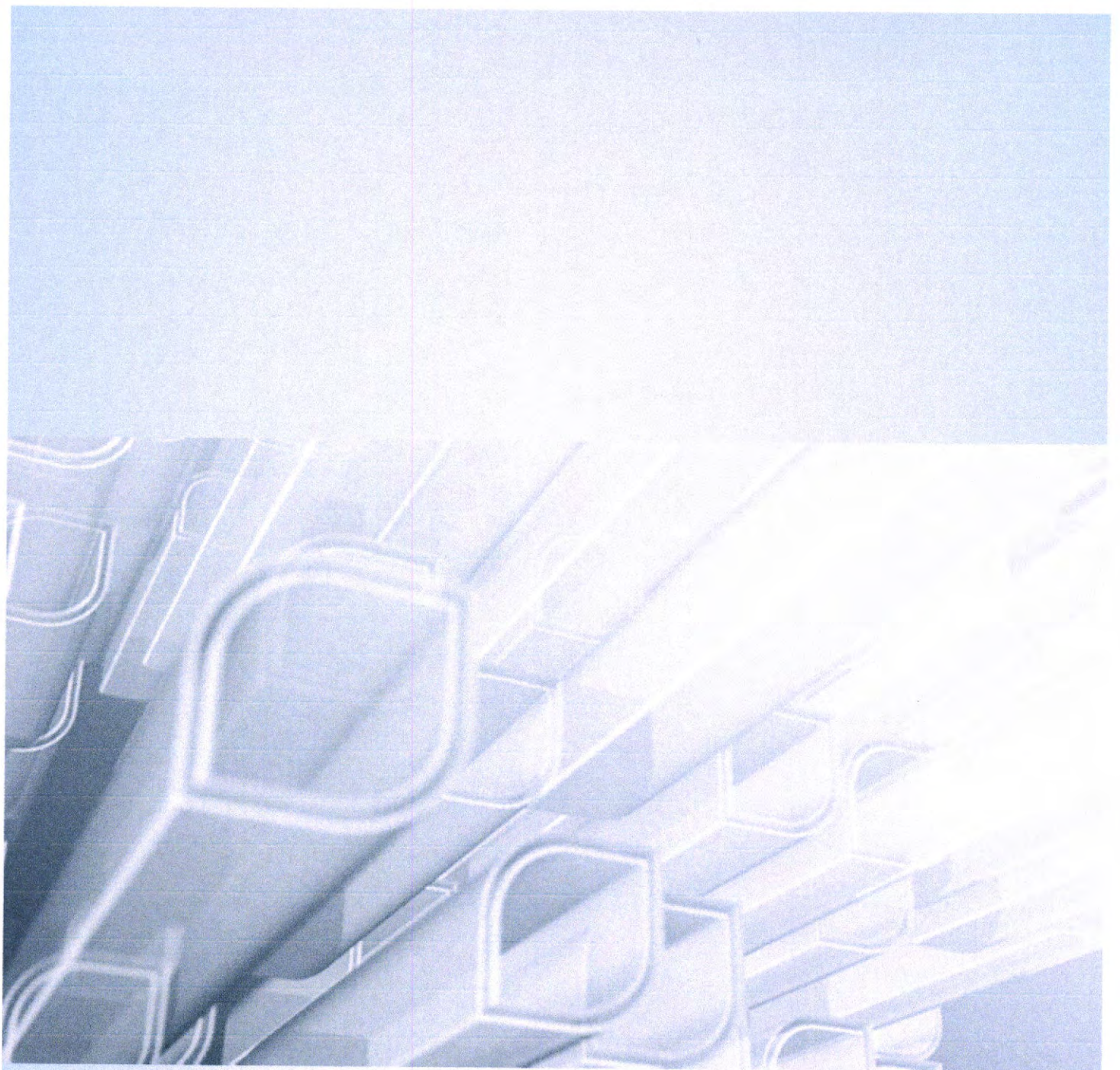
๒. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ให้เจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานได้ร่วมเรียนรู้
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายอนุรักษ์ ทศรัตน์)
อธิบดีกรมการจัดหางาน



สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

www.doe.go.th/alien

กรมการจัดหางาน

www.doe.go.th