

ชื่อ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน

แก้ไขวันที่ 31 มกราคม 2561

หมวดการกำกับดูแล การบริหาร > กระทรวงแรงงาน >
สภาพการทำงานและความเสมอภาคในการจ้างงาน

หมวด 1 ทั่วไป

ข้อที่ 1

กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการทำงาน ปกป้องสิทธิแรงงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างส่งเสริมการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจจึงมีการตั้งกฎหมายฉบับนี้ขึ้นมา ถ้าข้อใดที่ทางกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ให้ใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น

เงื่อนไขการทำงานที่กำหนดโดยนายจ้างและลูกจ้างแต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายนี้

ข้อที่ 2

ข้อกำหนดของกฎหมายฉบับนี้ถูกกำหนดไว้เป็นดังนี้

1. แรงงาน เป็นคนที่นายจ้างจ้างมาเพื่อหาค่าแรงในการทำงาน
2. นายจ้าง เป็นนายจ้างของแรงงาน
ผู้รับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจหรือตัวแทนของเจ้าของธุรกิจ
คนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงาน
3. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับคนงานสำหรับการทำงาน รวมถึงเงินเดือน
ค่าแรงรายวันและรายเดือน การชำระเงินรายเดือน โบนัส
ค่าเบี้ยเลี้ยงและการจ่ายเงินอื่น ๆ ที่ระบุหรือโบนัสเป็นเงินสดหรือในรูปแบบอื่น
และเงินอุดหนุนที่เกิดขึ้นเป็นประจำเป็นของเงินเดือน
4. ค่าจ้างเฉลี่ย
จำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดที่คำนวณได้ในหกเดือนก่อนเกิดเหตุการณ์หารจำนวน
วันทำงานจริงในช่วงเวลานั้น ถ้าลูกจ้างทำงานน้อยกว่าหกเดือน
ค่าจ้างทั้งหมดที่ได้รับในช่วงเวลาทำงานหารจำนวนวันทำงานจริง
ค่าจ้างที่คิดตามวันทำงาน ชั่วโมงทำงานหรือตามผลิตภัณฑ์

เงินเดือนเฉลี่ยที่คำนวณตามวิธีการข้างต้น ถ้าน้อยกว่า

จำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดในช่วงเวลาทำงานหารด้วยร้อยละ 60

ของวันทำงานที่เกิดขึ้นจริงจะได้รับ ซึ่งจะเป็นร้อยละ 60

5. ผู้ประกอบการ

เรียกว่านายจ้างที่จ้างแรงงานจากทุกอุตสาหกรรมเข้าทำงานในกฎหมายนี้

6. สัญญาว่าจ้าง เป็นข้อตกลงในการทำงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ข้อที่ 3

กฎหมายนี้ใช้กับทุกอุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมการเกษตร การป่าไม้ การประมงและปศุสัตว์
2. อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ดินและหิน
3. อุตสาหกรรมการผลิต
4. อุตสาหกรรมก่อสร้าง
5. ไฟฟ้า พลังน้ำ อุตสาหกรรมแก๊ส
6. การขนส่ง คลังสินค้าและการสื่อสาร
7. การสื่อสารมวลชน
8. ธุรกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกลางที่มีอำนาจกำหนด

อิงตามวรรค 8 ข้อกำหนดข้างต้น

อาจได้รับการกำหนดให้ใช้กับสถานที่ทำงานหรือคนงานในธุรกิจบางแห่ง

กฎหมายฉบับนี้ใช้กับความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งหมด อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น รูปแบบธุรกิจ

ระบบการจัดการและลักษณะการทำงาน ฯลฯ

การใช้กฎหมายนี้อาจยากสำหรับบางสถานที่และอุตสาหกรรมหรืองานที่กำหนดได้แจ้งผ่านหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางจะไม่ใช้กับกฎหมายนี้ได้

สำหรับผู้ที่ไม่ใช้กฎหมายฉบับนี้เนื่องจากอุปสรรคต่อข้อก่อนหน้า

ต้องไม่เกินหนึ่งส่วนหน้าของจำนวนคนทำงานทั้งหมดที่อยู่นอกวรรค 1 ของข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 7

ข้อที่ 4

หน่วยงานที่มีอำนาจที่อ้างถึงในกฎหมายนี้คือกระทรวงแรงงานในรัฐบาลกลาง

รัฐบาลท้องถิ่น ในเขตเทศบาลเมืองโดยตรงภายใต้รัฐบาลกลางและรัฐบาลมณฑล (เมือง) ในมณฑล (เมือง).

ข้อที่ 5

นายจ้างต้องไม่ใช่กำลัง บังคับขู่ข่ม กักขังหรือวิธีการที่ผิดกฎหมายอื่น ๆ เพื่อบังคับให้ลูกจ้างทำงาน

ข้อที่ 6

ไม่มีใครสามารถแทรกแซงในสัญญาแรงงานของอีกฝ่ายหนึ่ง
แสวงหาผลประโยชน์อย่างผิดกฎหมาย

ข้อที่ 7

นายจ้างควรเตรียมบัตรแรงงาน ชื่อพนักงาน เพศ วันเดือนปีเกิด สัญชาติ
วุฒิการศึกษาของแรงงานที่จดทะเบียน ที่อยู่ หมายเลขประจำตัวประชาชน
วันที่เข้าทำงาน เงินเดือน วันที่ชำระประกันแรงงาน รางวัลและปรับโทษ
การบาดเจ็บและเรื่องที่เป็นอื่น ๆ บัตรแรงงานดังกล่าวควรเก็บไว้จน 5 ปี
หลังจากคนงานออกไป

ข้อที่ 8

นายจ้างควรป้องกันอันตรายจากการประกอบอาชีพของพนักงานที่เข้าปฏิบัติงาน
สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ
ร ประเด็นด้านความปลอดภัย-
สุขอนามัยและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมวด 2 สัญญาว่าจ้าง

ข้อที่ 9

สัญญาว่าจ้างแบ่งออกเป็นสัญญาตามระยะเวลาจ้างหรือไม่ตามระยะเวลาจ้าง
ชั่วคราว ระยะเวลาสั้น

ตามฤดูกาลและตามลักษณะเฉพาะเจาะจงของงานนั้นถูกเรียกว่าสัญญาตามระยะการจ้าง งานที่มีลักษณะต่อเนื่องถูกเรียกว่าสัญญาไม่ตามระยะเวลาจ้าง
หลังจากที่สัญญาว่าจ้างหมดอายุลง

ผู้ใดผู้หนึ่งที่อยู่ในกรณีดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นสัญญาไม่ตามระยะเวลาการจ้าง

1. คนงานยังคงทำงานอยู่และนายจ้างไม่ได้แสดงความขัดแย้ง
2. แม้ว่าจะมีการทำสัญญาระดับอื่น

แต่สัญญาว่าจ้างก่อนและหลังระยะเวลาการทำงานมีระยะเวลานานกว่า 90 วัน
ยังไม่เกิน 30 วัน ที่ขาดช่วงระหว่างสัญญาว่าจ้างก่อนหรือหลัง
ข้อกำหนดดังกล่าวไม่ใช้กับงานประจำที่เป็นลักษณะงานเฉพาะหรือตามฤดูกาล

ข้อที่ 9-1

ในกรณีที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

นายจ้างต้องไม่เห็นด้วยกับลูกจ้างว่าการจ้างงานจะถูกห้ามหลังจากออกจากบริษัท

1. นายจ้างมีผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ถูกกฎหมาย ซึ่งควรได้รับความคุ้มครอง
2. ตำแหน่งหรือตำแหน่งของลูกจ้างที่ดำรงอยู่สามารถติดต่อหรือใช้ความลับทางธุรกิจของนายจ้างได้
3. ระยะเวลาของการห้ามทำงาน ขอบเขตพื้นที่
การประกอบอาชีพและเป้าหมายการจ้างงานไม่เกินขอบเขตที่เหมาะสม
4. นายจ้างมีการชดเชยที่เหมาะสมสำหรับความสูญเสียที่เกิดจากการไม่ทำงานของลูกจ้าง

การชดเชยที่สมเหตุสมผลได้ระบุไว้ในวรรค 4 ของวรรคก่อน

ไม่รวมถึงการจ่ายค่าแรงที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างช่วงการทำงาน

ถ้าละเมิดหนึ่งในวรรคหนึ่งของบทบัญญัติ หมายความว่าข้อตกลงถือว่าโมฆะ

ระยะเวลาหยุดทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งต้องไม่เกินสองปี

ถ้าเกินสองปีจะให้สั้นลงถึงสองปี

ข้อที่ 10

หลังจากที่สัญญาว่าจ้างตามระยะเวลาหรือสัญญาว่าจ้างไม่ตามระยะเวลาหมดอายุ

ลงเนื่องจากเหตุผลบางประการเมื่อมีการทำสัญญาระดับใหม่หรือสัญญาระดับเดิม

ดำเนินการต่อภายในสามเดือน

ให้รวมปีที่ทำงานก่อนและหลังการทำงานของลูกจ้าง

ข้อที่ 10-1

นายจ้างที่ระดมแรงงานต้องไม่ละเมิดสัญญาว่าจ้างและควรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

งต่อไปนี้

1. ขึ้นอยู่กับการค้าเนินธุรกิจและไม่ต้องมีแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมและเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามทางกฎหมายได้ยังมีข้อกำหนดอื่นเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้
2. ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เสียเปรียบต่อค่าจ้างแรงงานและภาวะแรงงานอื่น ๆ
3. หลังจากการระดมแรงงาน
ควรพิจารณาถึงแรงทางกายภาพและความสามารถด้านเทคนิคของแรงงานที่รับผิดชอบต่องาน
4. การระดมไปทำงานในสถานที่ไกลเกินไป
นายจ้างควรให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น
5. พิจารณาผลประโยชน์ของการดำรงชีวิตของแรงงานและครอบครัวของพวกเขา

ข้อที่ 11

นายจ้างต้องไม่ล่วงรู้การบอกเลิกสัญญาว่าจ้างถ้าเป็นกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อปิดกิจการหรือถ่ายโอน.
2. ขาดกำไรหรือการหดตัวของธุรกิจ
3. เหตุสุดวิสัยระงับการทำงานมานานกว่าหนึ่งเดือน
4. การเปลี่ยนแปลงลักษณะของธุรกิจมีความจำเป็นต้องลดแรงงานและเมื่อไม่สามารถจัดให้ทำงานที่เหมาะสมสำหรับพวกเขา
5. เมื่อคนงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้

ข้อที่ 12

คนงานเจอเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาว่าจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

1. เมื่อทำสัญญาว่าจ้าง
ลูกจ้างซึ่งโกงทำให้นายจ้างเข้าใจผิดและได้รับความเสียหาย
2. นายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง
ตัวแทนของนายจ้างหรือคนงานคนอื่น ๆ
ที่ทำงานร่วมกันกระทำการทารุณหรือการดูถูกร้ายแรง
3. บุคคลที่ถูกตัดสินจำคุก

แต่ไม่รู้ตัวว่าถูกควบคุมอยู่หรือไม่ได้รับอนุญาตให้ปรับเงิน

4. การละเมิดสัญญาว่าจ้างหรือกฎระเบียบการทำงาน สถานการณ์ที่ร้ายแรง
5. จงใจทำให้เครื่องจักร เครื่องมือ วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งอื่น ๆ ของนายจ้างสูญเสียบ้างหรือโดยเจตนาเปิดเผยความลับทางเทคนิคและธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
6. ลางานต่อเนื่อง 3 วันโดยไม่มีเหตุผลที่อันควรหรือในหนึ่งเดือนลางาน 6 วันโดยไม่ได้รับอนุญาต นายจ้างบอกเลิกสัญญาว่าจ้างตามวรรค 1 และวรรค 2 และตั้งแต่วันที่ 4 ถึง วรรค 6 ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ทราบข่าว

ข้อที่ 13

ในระหว่างที่เลิกทำงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ 50

หรือระยะเวลาทางการแพทย์ตามข้อ 59

นายจ้างไม่สามารถบอกเลิกสัญญาว่าจ้างได้ อย่างไรก็ตาม

นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อเนื่องจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

เหตุการณ์หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ

ได้รายงานต่อหน่วยงานที่มีอำนาจจะไม่ใช้ข้อจำกัด

ข้อที่ 14

ในกรณีต่อไปนี้

แรงงานอาจบอกเลิกสัญญาว่าจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

1. นายจ้างขบถเมื่อทำสัญญาว่าจ้างจนทำให้แรงงานเข้าใจผิดและได้รับความเสียหาย
2. นายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง ตัวแทนของนายจ้างที่กระทำทารุณหรือการคุกกร้ายแรงต่อคนงาน
3. การทำงานภายใต้สัญญาซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนงาน ได้แจ้งให้นายจ้างปรับปรุงแต่ไม่มีผล
4. นายจ้าง ตัวแทนนายจ้างหรือคนงานอื่น ๆ มีโรคติดต่อและติดเชื้อมีคนงานที่ทำงานร่วมกันและก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพของพวกเขาเอง
5. นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาว่าจ้างหรือจ่ายค่าตอบแทน

นไม่ครบตามผลิตภัณฑ์ ให้งานไม่เพียงพอ

6. นายจ้างละเมิดสัญญาว่าจ้างหรือกฎหมายแรงงานและก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิแรงงาน ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาว่าจ้างตามวรรค 1 และวรรค 6 ของมาตราดังกล่าวที่กำหนดเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาว่าจ้างภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่บอกเลิกสัญญา อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างมีสถานการณ์ตามที่ระบุไว้ในวรรค 6 ของมาตราดังกล่าว ลูกจ้างทราบผลภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่เสียหาย

ในกรณีวรรค 2 หรือวรรค 4 ของมาตรา 1

นายจ้างได้บอกเลิกสัญญาว่าจ้างระหว่างตัวแทนหรือเป็นโรคคิดเชื่อตามกฎหมายที่กำหนดได้รับการปฏิบัติตามข้อบังคับด้านสุขภาพและคนงานไม่สามารถบอกเลิกสัญญาว่าจ้างได้ มาตรา 17 ได้กำหนดให้มีการใช้สัญญาการเลิกจ้างในข้อนี้

ข้อที่ 15

ถ้าระยะเวลาของสัญญาว่าจ้างเกินกว่าสามปี หลังจากสามปีที่หมดอายุ คนงานได้บอกเลิกสัญญาว่าจ้างแต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 30 วัน สำหรับสัญญาว่าจ้างที่ไม่ตามระยะเวลา เมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาว่าจ้าง ควรแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าตามเวลาที่ระบุไว้ในวรรค 1 มาตรา 16

ข้อที่ 15-1

นายจ้างไม่เห็นด้วยกับแรงงานในระยะเวลาการให้บริการขั้นต่ำ ถ้าไม่ปฏิบัติตามข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

1. นายจ้างได้ดำเนินการฝึกอบรมด้านเทคนิคอย่างมืออาชีพสำหรับคนงานและให้ค่าฝึกอบรม
2. นายจ้างให้การชดเชยที่สมเหตุสมผลเพื่อให้คนงานสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงขั้นต่ำของสัญญาบริการได้

ข้อตกลงในการให้บริการขั้นต่ำที่กล่าวถึงในวรรคก่อนจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้และต้องไม่เกินช่วงที่เหมาะสม

1. นายจ้างทำการฝึกอบรมด้านเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางเทคนิคสำหรับแรงงาน

2. ความเป็นไปได้ของการทดแทนกำลังคนที่ทำงานในงานเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน
3. โควตาของนายจ้างและขอบเขตของค่าตอบแทนแรงงาน
4. เรื่องอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสมเหตุสมผลของระยะเวลาการให้บริการขั้นต่ำ หากมีการละเมิดทบัญญัติทั้งสองข้อ ข้อตกลงดังกล่าวจะไม่มีผลบังคับใช้ สัญญาว่าจ้างสิ้นสุดลงก่อนวันหมดอายุการให้บริการขั้นต่ำเนื่องจากเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ไม่ใช่ความรับผิดชอบของแรงงาน ซึ่งแรงงานจะไม่ต้องคืนค่าใช้จ่ายที่ละเมิดข้อตกลงขั้นต่ำหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ข้อที่ 16

ถ้านายจ้างบอกเลิกสัญญาว่าจ้างตามมาตรา 11 หรือมาตรา 13 ให้กำหนดระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าโดยย่อดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่ทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานกว่า 3 เดือนหรือยังไม่ถึงหนึ่งปีต้องแจ้งก่อนสิบวัน
 2. ผู้ที่ทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานกว่า 1 ปีหรือยังไม่ถึง 3 ปี ต้องแจ้งก่อน 20 วัน
 3. ผู้ที่ทำงานเป็นเวลานานกว่า 3 ปี ต้องแจ้งก่อน 30 วัน
- หลังจากได้รับหนังสือแจ้งตามที่ระบุไว้ดังกล่าว เนื่องจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งต้องออกไปข้างนอกในช่วงเวลาทำงาน จำนวนวันที่ออกไม่เกิน 2 วันทำการต่อสัปดาห์และยังได้รับค่าจ้างช่วงวันหยุด
- ถ้านายจ้างไม่เลิกสัญญาว่าจ้างตามคำบอกกล่าวล่วงหน้าในมาตรา 1 ให้จ่ายค่าจ้างในช่วงระยะเวลาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

ข้อที่ 17

นายจ้างที่บอกเลิกสัญญาว่าจ้างตามวรรคก่อนต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนตามระเบียบดังต่อไปนี้

1. ทำงานต่อเนื่องในหน่วยธุรกิจเดียวกันของนายจ้างและจ่ายเงินเท่ากับเงินเดือนเฉลี่ยหนึ่งเดือนในแต่ละปี
2. จำนวนเดือนที่เหลือถูกคำนวณเหมือนข้างต้น ถ้าทำงานน้อยกว่าหนึ่งปีจะได้รับตามสัดส่วน

ทำงานน้อยกว่าหนึ่งเดือนจะคิดเป็นหนึ่งเดือน

3. ค่าจ้างของนายจ้างจะต้องออกภายใน 30 วันนับจากวันที่บอกเลิกสัญญาว่าจ้าง

ข้อที่ 18

ในกรณีที่เลิกจ้างดังต่อไปนี้

ผู้ทำงานไม่อาจขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าจ้างในช่วงระยะเวลาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

1. ผู้ที่บอกเลิกสัญญาว่าจ้างตามมาตรา 12 หรือมาตรา 15
2. สัญญาว่าจ้างที่ตามระยะเวลาหมดอายุลง

ข้อที่ 19

เมื่อสัญญาว่าจ้างสิ้นสุดลง ถ้าแรงงานร้องขอใบรับรองการทำงาน นายจ้างหรือตัวแทนของเขาต้องไม่ปฏิเสธ

ข้อที่ 20

เมื่อองค์กรมีการปรับโครงสร้างหรือโอนย้าย

เว้นแต่นายจ้างรายใหม่และนายจ้างคนเก่าจะต้องยินยอมที่จะรักษาไว้จำนวนแรงงานที่เหลือจะได้รับแจ้งล่วงหน้าก่อนการบอกเลิกสัญญาว่าจ้างตามข้อกำหนดในมาตรา 16 และจะต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับแรงงานตามมาตรา 17 ส่วนแรงงานที่ได้รับการรักษาไว้จะได้รับการยอมรับจากนายจ้างคนใหม่

หมวด 3 ค่าจ้าง

ข้อที่ 21

ค่าแรงถูกตกลงโดยทั้งสองฝ่าย แต่ไม่น้อยกว่าเงินเดือนขั้นพื้นฐาน เงินเดือนขั้นพื้นฐานที่กล่าวถึงจะต้องส่งให้ผู้บริหารเพื่อขออนุมัติหลังจากที่ผู้มีอำนาจส่วนกลางได้จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนขั้นพื้นฐานประเมินเงินเดือนขั้นพื้นฐานดังกล่าวและขั้นตอนการสอบทานจะกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจของส่วนกลาง

ข้อที่ 22

การจ่ายค่าจ้างควรเป็นสกุลเงินตามกฎหมายที่กำหนด

แต่ขึ้นอยู่กับนิสัยหรือลักษณะธุรกิจ ถ้าจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของ ก็ต้องระบุให้ชัดเจนในสัญญาว่าจ้าง เมื่อได้รับค่าจ้างเป็นสิ่งของ ราคาที่แท้จริงควรมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผลและเหมาะสมกับความต้องการของแรงงานและครอบครัวของพวกเขา ค่าจ้างควรจ่ายให้พนักงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม หากกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นหรือนายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงเป็นอย่างอื่น ซึ่งจะไม่ใช้ข้อจำกัด

ข้อที่ 23

การจ่ายค่าจ้างต้องออกอย่างน้อยสองครั้งต่อเดือนในช่วงเวลาปกติ ยกเว้นในกรณีที่สำคัญามีข้อตกลงพิเศษหรือการชำระเงินล่วงหน้ารายเดือน ควรให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการคำนวณของแต่ละประเภทเงินเดือน นายจ้างควรจัดเตรียมตารางค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การคำนวณอย่างรายละเอียดของแต่ละรายการ ยอดเงินและสิ่งของอื่น ต้องบันทึกไว้ ควรเก็บตารางค่าจ้างไว้เป็นเวลาห้าปี

ข้อที่ 24

ถ้านายจ้างขยายเวลาทำงานของคนทำงาน ค่าจ้างสำหรับการขยายเวลาทำงานจะเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ผู้ที่ได้ขยายเวลาทำงานภายในสองชั่วโมงจะได้รับค่าจ้างมากกว่าหนึ่งในสามของค่าจ้างรายชั่วโมง
2. ถ้าเวลาทำงานเพิ่มขึ้นภายในสองชั่วโมงจะมีการเพิ่มมากกว่าสองในสามของค่าจ้างรายชั่วโมง
3. ตามบทบัญญัติของวรรค 4 มาตรา 32 ถ้ามีการขยายชั่วโมงทำงานให้เพิ่มเท่าตัวเป็นค่าจ้างรายชั่วโมง

นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามที่กำหนดในมาตรา

36 และเวลาทำงานภายในสองชั่วโมง

เงินเฟื้องเพิ่มในหนึ่งในสามหรือมากกว่าของค่าจ้างรายชั่วโมง

ถ้าทำงานต่อให้เพิ่มอีกสองชั่วโมงจะได้บวกเพิ่มให้เท่ากันหรือมากกว่าสองเท่าเงินเดือนรายชั่วโมง

ข้อที่ 25

นายจ้างต้องไม่ให้สวัสดิการแก่คนงานที่แตกต่างกันเนื่องจากเพศของพวกเขา คนที่มีงานเดียวกันและมีประสิทธิภาพเหมือนกันให้จ่ายเงินเดือนเดียวกัน

ข้อที่ 26

นายจ้างไม่สามารถหักค่าจ้างของคนงานเป็นค่าเสียหายหรือค่าชดเชยได้

ข้อที่ 27

นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา

หน่วยงานที่มีอำนาจจะมีคำสั่งให้จ่ายค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อที่ 28

เมื่อนายจ้างเลิกกิจกรรม สัมละลายหรือประกาศล้มละลาย

จะมีการเรียกร้องค่าจ้างต่อไปนี้ การเรียกร้องค่าประกันโดยจำนองหลักประกัน

จำนองหรือจำนำเหมือนกันและชำระคืนตามสัดส่วนการเรียกร้อง

ในส่วนที่ยังไม่ชำระค่าชดเชยมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยสูงสุด

1. ส่วนของค่าจ้างที่เกิดจากสัญญาว่าจ้างมีระยะเวลาไม่เกินหกเดือน
2. นายจ้างไม่ชำระเงินบำนาญตามพระราชบัญญัตินี้
3. นายจ้างไม่ชำระค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัตินี้หรือระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทนของลูกจ้าง

นายจ้างต้องชำระเงินเดือนจำนวนหนึ่งตามจำนวนเงินเดือนทั้งหมดที่ลูกจ้างทำงานในเดือนและอัตราที่กำหนด

กองทุนสงเคราะห์เงินไว้ใช้เป็นค่าตอบแทนสำหรับกรณีต่อไปนี้

1. จำนวนค่าจ้างที่ค้างชำระในข้อ 1 ของมาตราข้างต้น
2. จำนวนเงินบำนาญและค่าตอบแทนที่จ่ายในข้อ 2 และข้อ 3

ของมาตราดังกล่าวจะจำกัดไว้ที่ค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน

หลังจากสะสมมาเป็นจำนวนหนึ่งแล้วจะต้องลดหรือระงับการชำระ

อัตราที่สองได้รับการกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางภายในช่วง

15/10,000 และถูกส่งไปยังผู้บริหารเพื่อขออนุมัติ

ค่าจ้าง เงินบำนาญและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังค้างชำระของนายจ้าง

ถ้าคนงานขอแล้วแต่ยังไม่ได้รับชำระจะเอากองทุนค่าชดเชยค้างชำระมาเพื่อชดเชย

ตามข้อกำหนดของข้อ 2

นายจ้างจะเอาส่วนค่าชดเชยมาเพื่อชำระจำนวนเงินที่ยังค้างชำระในระยะเวลาที่กำหนด

ค่าจ้างที่สะสมอยู่ในกองทุนจะดำเนินการโดยผู้มีอำนาจของส่วนกลางและคณะกรรมการบริหาร สำหรับการดำเนินธุรกิจ

ผู้มีอำนาจในส่วนกลางจะต้องมอบอำนาจให้หน่วยงานประกันแรงงานนั้นจัดการ

ขั้นตอนการบริหารการชดเชย การเก็บและขั้นตอนการบริหารเป็นหนึ่งในข้อ 3

และกฎระเบียบขององค์กรของคณะกรรมการบริหารตั้งขึ้นมา

ข้อที่ 29

หน่วยธุรกิจจะดำเนินการผลประกอบการเมื่อสิ้นปี

หากมีส่วนเกินทุนจะต้องชำระเงินส่วนที่เกินจากภาษีสูญเสีย

นอกเหนือจากการจ่ายเงินปันผลและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับคนงานที่ทำงานมาทั้งปีและไม่มีความผิดในการทำงานควรได้รับโบนัสหรือเงินปันผล

หมวด 4 เวลาทำงาน เวลาพักผ่อนและวันหยุด

ข้อที่ 30

เวลาทำงานปกติของคนงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 40

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วงเวลาทำงานตามปกติดังกล่าว

นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน

ถ้าองค์กร ไม่มีสหภาพแรงงานก็ผ่านการเห็นด้วยของสหภาพแรงงาน

เวลาทำงานปกติสำหรับวันที่สองของสัปดาห์สามารถจัดสรรให้เป็นวันทำงานอื่น ๆ

ได้หลังจากที่ได้รับความยินยอมจากการประชุมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จำนวนชั่วโมงที่จัดสรรให้กับวันทำการอื่น ๆ ต้องไม่เกินสองชั่วโมงต่อวัน

อย่างไรก็ตามจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ในช่วงเวลาทำงานตามปกติของข้อ 1

นายจ้างตกลงกับสภาแรงงานว่าองค์กรนั้นไม่มีสหภาพแรงงาน

เวลาทำงานตามปกติภายในแปดสัปดาห์อาจได้รับการจัดสรรหลังจากที่ได้ตกลงกับ

นไว้ในการประหระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่งไรก็ตาม

ชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันต้องไม่เกิน 8

ชั่วโมงและจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

นายจ้างควรมีการบันทึกการเข้างานและเก็บไว้เป็นเวลาห้าปี

ควรบันทึกการทำงานทุกวันของคงานเป็นนาที่

นายจ้างต้องไม่ปฏิเสธที่ให้สำเนาหรือสำเนาบันทึกการเข้างาน

นายจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการแก้ไขชั่วโมงการทำงานปกติในข้อ 1

เป็นเหตุให้ลดค่าแรงของแรงงาน ตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 3

และเวลาทำงานปกติของหนึ่งใน 30 ข้อนั้น

นายจ้างต้องคว่าความต้องการของคงานเหมือนสมาชิกในครอบครัวและอนุญาตให้

คงานปรับงานได้อย่างยืดหยุ่นภายในหนึ่งชั่วโมงโดยไม่ต้องเปลี่ยนชั่วโมงการ

ทำงานในแต่ละวันเกี่ยวกับเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด

ข้อที่ 30-1

อุตสาหกรรมที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลาง

นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงานและถ้าองค์กรไม่มีสหภาพแรงงาน

าก็ผ่านสภาแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง

ชั่วโมงการทำงานอาจเปลี่ยนแปลงไปตามหลักการดังต่อไปนี้

1. จำนวนชั่วโมงทำงานปกติที่จัดสรรให้กับวันทำการอื่น ๆ
ภายในสี่สัปดาห์จะต้องไม่เกินสองชั่วโมงต่อวันและไม่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดไป
ไว้ในข้อ 2 ถึงข้อ 4 ของมาตราข้างต้น
2. หากเวลาทำงานปกติถึง 10 ชั่วโมงในวันนั้น
ชั่วโมงทำงานต่อจะต้องไม่เกินสองชั่วโมง
3. แรงงานหญิง ยกเว้นในระหว่างตั้งครรภ์หรือเลี้ยงลูกด้วยนม
ทำงานในเวลากลางคืนและไม่จำกัดโดยวรรค 1 มาตรา 49 อย่งไรก็ตาม
นายจ้างควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกด้านสุขภาพที่จำเป็น

ตามบทบัญญัติของมาตรา 3 แห่งสาธาณรัฐจีนลงเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2539

มีการแก้ไขในการปฏิบัติตามข้อ 3 ที่ใช้กับอุตสาหกรรมในข้อกำหนดนี้ ยกเว้นวรรค

1 ข้อ 1 ของเกษตรกรรม ป่าไม้ การประมง ปศุสัตว์จะไม่ใช้ตามบทบัญญัตินี้

ข้อที่ 31

คนงานที่ทำงานในอูโมงค์หรืออูโมงค์จะต้องทำงานตั้งแต่เวลาที่พวกเขาเข้าไปในอูโมงค์จนถึงเวลาที่พวกเขาออกจากอูโมงค์

ข้อที่ 32

นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้คนงานทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน

ถ้าองค์กรไม่มีสหภาพแรงงานก็ผ่านสภาแรงงานอาจขยายเวลาการทำงานได้ภายใต้

หลังจากที่ได้ตกลงกันไว้ในการประชุมนายจ้าง-ลูกจ้าง

การขยายเวลาทำงานของนายจ้างพร้อมกับเวลาทำงานปกติไม่เกินสิบสองชั่วโมงต่อ

วัน ชั่วโมงทำงานขยายจะต้องไม่เกิน 46 ชั่วโมงต่อเดือน

ถ้าองค์กรไม่มีสหภาพแรงงานก็ได้รับความยินยอมจากสภาแรงงานหลังจากการประชุมนายจ้างและลูกจ้าง หลังจากทำข้อตกลงแล้วชั่วโมงทำงานต่อจะต้องไม่เกิน

54 ชั่วโมงต่อเดือนและต้องไม่เกิน 138 ชั่วโมงทุกๆ 3 เดือน

นายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 30

คนและมีการขยายเวลาทำงานตามข้อบังคับที่ระบุไว้ในข้อข้างต้น

ควรรายงานต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อใช้อ้างอิง

เนื่องจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ เหตุการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

นายจ้างจำเป็นต้องมีคนงานทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติและอาจขยายเวลา

ทำงานได้ อย่างไรก็ตามควรแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบภายใน 24

ชั่วโมงหลังจากที่เริ่มมีการขยายเวลาทำงาน หากองค์กรไม่มีสหภาพแรงงาน

ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นทราบเพื่ออ้างอิงในอนาคต

หากต้องการขยายเวลาทำงาน

นายจ้างให้คนงานหยุดพักผ่อนชดเชยอย่างเหมาะสม

คนงานที่ทำงานในบ่อต้องไม่มีการขยายชั่วโมงทำงานเพิ่ม อย่างไรก็ตาม

หากงานหลักนี้เป็นงานควบคุมหรือในกรณีที่กำหนดไว้จะไม่ใช้บังคับ

ข้อ 32-1

นายจ้างผู้ซึ่งตามบทบัญญัติในวรรค 1 และ 2 มาตรา 32

ให้ขยายเวลาทำงานของคนงานได้หรือมาตรา 36

ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาพักผ่อนตามความประสงค์ของพนักงานที่เลือกที่จะหยุดชดเชยและได้รับการเห็นด้วยจากนายจ้าง

จำนวนชั่วโมงชดเชยคำนวณจากชั่วโมงทำงานของพนักงาน

การหยุดชดเชย เวลาหยุดชดเชยเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ระยะเวลาหยุดชดเชยหมดอายุหรือถูกยกเลิกสัญญาว่าจ้างแต่ยังไม่หยุดชดเชย
ให้จ่ายเงินเดือนตามเกณฑ์การคำนวณเงินเดือนสำหรับการขยายเวลาทำงานหรือวัน
หยุดพัก ถ้ายังไม่จ่ายเงินเดือนจะถูกลงโทษด้วยการฝ่าฝืนบทบัญญัติของมาตรา

24

ข้อที่ 33

องค์กรที่ระบุชื่อไว้ในมาตรา 3

ยกเว้นอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมเหมืองแร่อาจจำเป็นต้องปรับชั่วโมงกา
รทำงานตามปกติและขยายเวลาทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 30 และมาตรา

32 เนื่องจากความสะดวกของสาธารณชนหรือเหตุผลพิเศษอื่น ๆ

หน่วยงานที่มีอำนาจและสภาพแรงงานของหน่วยงานท้องถิ่นมีหน้าที่ในการให้คำ
ปรึกษากับองค์กรจะได้รับการปรับเปลี่ยนตามคำสั่งภายในขอบเขตที่จำเป็น

ข้อที่ 34

พนักงานที่ทำงานจะใช้มาตรการในการเปลี่ยนกะ

กะทำงานของพนักงานได้เปลี่ยนแปลงสัปดาห์ละครั้ง

แต่ถ้าต้องผ่านการเห็นด้วยของพนักงานหรือไม่ จะไม่ใช่ข้อจำกัด

เมื่อมีการเลื่อนกะดังกล่าวจะต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 11 ชั่วโมงติดต่อกัน

อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะงานหรือเหตุผลพิเศษ

หากองค์กรแจ้งให้ผู้มีอำนาจของส่วนกลางประกาศให้เปลี่ยนแปลงเวลาที่เหลือไม่
น้อยกว่าแปดชั่วโมงติดต่อกัน

นายจ้างที่เปลี่ยนเวลาพักตามบทบัญญัติในข้อบังคับข้างต้นต้องได้รับความยินยอม
จากสภาพแรงงาน สำหรับองค์กรที่ไม่มีสภาพแรงงาน

ให้ตกลงกันโดยการประมุนนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 30
คนควรแจ้งเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อใช้อ้างอิง

ข้อที่ 35

คนงานทำงานต่อเนื่องในสี่ชั่วโมงและควรจะมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 30 นาที
อย่างไรก็ตาม

หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบหรือหากการทำงานเป็ฯไปอย่างต่อเนื่องหรือเร่งด่วน
นายจ้างอาจปรับเวลาพักในช่วงเวลาทำการได้

ข้อที่ 36

คนงานควรหยุดพักสองวันในทุกๆ 7 วัน

หนึ่งวันสำหรับวันหยุดและหนึ่งวันสำหรับวันลาพักร้อน

นายจ้างมีสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้และไม่อยู่ภายใต้การบังคับแห่ง
บทบัญญัติดังกล่าว

1. หากมีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานตามวรรค 2 ของมาตรา 30

ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกๆ 7

วันและจะมีวันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อยสี่วันภายใน 2 สัปดาห์

2. หากมีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานตามวรรค 3 ของมาตรา 30

ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกๆ 7

วันและจะมีวันหยุดราชการอย่างน้อยสิบหกวันภายใน 8 สัปดาห์

3. หากมีการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานตามปกติตามมาตรา 30

ให้ลูกจ้างมีวันหยุดราชการอย่างน้อย 2 วันในทุกๆ 2

สัปดาห์และมีวันหยุดราชการอย่างน้อย 8 วันภายใน 4 สัปดาห์

นายจ้างให้คนงานทำงานในวันหยุดจะคิดรวมอยู่ในจำนวนชั่วโมงทำงานต่อที่กำหนด

ในวรรค 2 มาตรา 32 อย่างไรก็ตามเนื่องจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

เหตุการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้คนงานทำงานในวันหยุดและเวลาทำงานของพวกเขาไม่

อยู่ภายใต้ข้อจำกัดที่กำหนดไว้ในวรรค 2 ของมาตรา 32

ด้วยความยินยอมของผู้มีอำนาจในการดำเนินธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ได้รับมอบ
หมายจากหน่วยงานกลาง นายจ้างอาจปรับวันหยุดราชการตามที่กำหนดไว้ในวรรค

1 วรรค 2 ข้อ 1 และข้อ 2 ทุกครั้งในรอบ 7 วัน

การปรับวันหยุดราชการที่กำหนดไว้ในวรรคก่อนจะต้องได้รับการอนุมัติจากสหภาพ

แรงงาน

ถ้าองค์กร ไม่มีสหภาพแรงงานจะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมนายจ้างและลูกจ้าง
แทนนั้น นายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 30
คนควรแจ้งเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อใช้อ้างอิง

ข้อที่ 37

กระทรวงมหาดไทยได้วันจะกำหนดวันแห่งความทรงจำ วันเทศกาล
วันแรงงานและวันหยุดอื่น ๆ ที่หน่วยงานที่มีอำนาจตั้งขึ้นมาจะต้องหยุดพัก
กำหนดหนดดังกล่าวได้รับการแก้ไขโดยสาธารณรัฐจีนเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2559
และได้มีการดำเนินการเมื่อวันที่ 1 มกราคม 25 60

ข้อที่ 38

คนงานที่ทำงานต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งในนายจ้างคนเดียวหรือองค์กรเดียวกันจะ
ได้รับการลาพักพิเศษตามระเบียบดังต่อไปนี้

1. มากกว่า 6 เดือนในหนึ่งปี หยุด 3 วัน
2. มากกว่าหนึ่งปีแต่น้อยกว่า 2 ปี หยุด 7 วัน
3. มากกว่า 2 แต่มาน้อยกว่า 3 ปี หยุด 10 วัน
4. มากกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 5 ปี หยุด 14 วัน
5. มากกว่า 5 ปีแต่น้อยกว่า 10 ปี หยุด 15 วัน
6. มากกว่า 10 ปีจะเพิ่มหนึ่งวันและเพิ่มถึง 30 วันแล้วหยุดไว้

ช่วงวันหยุดพิเศษที่กล่าวถึงข้างต้นกำหนดโดยแรงงาน

แต่นายจ้างขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เร่งด่วนหรือเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล
จึงจำเป็นต้องเจรจาต่อรองกับอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อดำเนินการปรับเปลี่ยน

นายจ้างควรแจ้งให้คนงานของตนจัดให้มีการลาพักพิเศษตามข้อ 2

ก่อนหน้านั้นเมื่อคนงานมีคุณสมบัติตามเงื่อนไขการลาพักพิเศษตามข้อ 1
สำหรับการลาพักพิเศษของคนงาน

นายจ้างควรจ่ายค่าแรงให้ครบภายในสิ้นปีหรือวันที่สัญญาว่าจ้างสิ้นสุดลง
อย่างไรก็ตามจำนวนวันลาที่คนงานใช้ยังไม่หมด

นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนให้พวกเขา

แต่สิ้นปีแล้วยังเหลือวันลาอยู่โดยผ่านการตกลงกันระหว่างสองฝ่ายให้ดำเนินการใ
นปีถัดไป สิ้นปีถัดไปหรือบอกเลิกสัญญาว่าจ้างแล้วแต่วันลายังไม่หมด

นายจ้างควรจ่ายเงินเดือนให้พวกเขา

นายจ้างจะต้องบันทึกจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุดพิเศษประจำปีและจำนวนวันที่ลูกจ้างเหลืออยู่ ตารางเวลาค่าจ้างของคณงานที่ระบุไว้ในมาตรา 23 จะได้รับการแจ้งให้คณงานทราบเป็นระยะ

เมื่อคณงานเรียกร้องสิทธิตามบทความนี้

นายจ้างจะต้องแบกรับภาระในการพิสูจน์ว่าเรื่องนั้นไม่มีอยู่

ข้อที่ 39

มาตรา 36 ได้กำหนดวันลาพักร้อน วันหยุดพักผ่อน มาตรา 37

กำหนดเกี่ยวกับการพักผ่อนและมาตรา 38 กำหนดเกี่ยวกับการลาพักร้อนให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนนี้

นายจ้างได้รับความยินยอมจากแรงงานในการทำงานในวันหยุดพักและค่าจ้างของพวกเขาควรเพิ่มเป็นสองเท่า

เนื่องจากต้องทำงานเร่งด่วนตามฤดูกาลจึงได้รับความยินยอมจากแรงงานหรือสหภาพแรงงานถึงจะทำงานตามปกติได้

ข้อที่ 40

ในกรณีภัยพิบัติทางธรรมชาติ เหตุการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

นายจ้างเห็นว่าจำเป็นต้องทำงานต่อ

อาจต้องหยุดการลดของคณงานที่ระบุไว้ในมาตรา 36 ถึงมาตรา 38 ที่กำหนดเกี่ยวกับเวลาพักผ่อนของคณงาน

การระงับการลาหยุดดังกล่าวข้างต้นต้องระบุภายใน 24

ชั่วโมงหลังจากนั้นและรายงานต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อติดตามและตรวจสอบ

ข้อที่ 41

ในกรณีที่เป็นคณงานในอุตสาหกรรมสาธารณูปโภค

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอาจต้องหยุดการลาพัคพิเศษตามที่กำหนดในมาตรา 38

เมื่อเห็นว่าจำเป็น ค่าจ้างในช่วงวันหยุดควรเพิ่มเป็นสองเท่า

ข้อที่ 42

คณงานอาจไม่ถูกบังคับให้ทำงานเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพหรือเหตุผลอันสมควร

รและไม่สามารถทำงานนอกเวลาทำงานปกติได้

ข้อที่ 43

คนงานต้องลาจากการแต่งงาน ไว้ทุกข์
เจ็บป่วยหรือเหตุผลที่สมควรถูกต้องตามกฎหมาย
มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการจ่ายค่าจ้างในช่วงวันหยุดและออกจากงานนอกเหนือจาก
การลาออก
ควรได้รับเงินเดือนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลาง

บทที่ 5 แรงงานเด็กและสตรี

ข้อที่ 44

คนงานอายุ 15 ปีขึ้นไปแต่อายุยังต่ำกว่า 16 ได้รับมาเป็นลูกจ้างวัยเด็ก
แรงงานเด็กและบุคคลที่มีอายุเกินกว่า 16 แต่อายุยังไม่ถึง 18 ปี
จะต้องไม่ทำงานอันตรายหรือเป็นอันตราย

ข้อที่ 45

นายจ้างต้องไม่จ้างคนที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีในการทำงาน
อย่างไรก็ตามหากผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของประเทศหรือหน่วยงาน
ที่มีอำนาจระบุว่าลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
กายและสุขภาพจิตของพวกเขาจะไม่ใช้ข้อจำกัด

นายจ้างที่รับแรงงานดังกล่าวจะต้องใช้ข้อกำหนดในการคุ้มครองเด็ก

ลักษณะของงานในวรรค 1

และสภาพแวดล้อมไม่เป็นอุปสรรคต่อการกำหนดสุขภาพร่างกายและจิตใจ
ขั้นตอนการทบทวนและวิธีปฏิบัติอื่น ๆ

จะต้องได้รับการกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางตามอายุของคนงาน
ลักษณะของงานและเวลาของการศึกษาในเชิงบังคับของประเทศ

บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15

ปีที่ได้งานจากบุคคลที่อื่นเพื่อให้บริการให้บุคคลที่สามหรือให้บริการแก่ผู้อื่นโดยต
รงเพื่อขอรับค่าตอบแทนที่ยังไม่มีความสัมพันธ์เป็นลูกจ้างและนายจ้าง
ให้ใช้บทบัญญัติของวรรคก่อนและการคุ้มครองเด็ก

ข้อที่ 46

หากบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีได้รับการว่าจ้างเข้าทำงานในฐานะคนงาน นายจ้างควรให้ความยินยอมเป็นตัวแทนตามกฎหมายและใบอายุของเขาเพื่อเป็นเอกสารพิสูจน์

ข้อที่ 47

ชั่วโมงการทำงานต่อวันของแรงงานเด็กไม่เกิน 8 ชั่วโมงและชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ไม่เกิน 40 ชั่วโมง ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในวันหยุด

ข้อที่ 48

แรงงานเด็กไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตั้งแต่เวลา 20.00 น. ถึง 6.00 น. โมงเช้าวันรุ่งขึ้น

ข้อที่ 49

นายจ้างต้องไม่อนุญาตให้แรงงานหญิงทำงานตั้งแต่เวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. โมงเช้าวันรุ่งขึ้น แต่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน ถ้าองค์กร ไม่มีสหภาพแรงงาน หลังจากที่เกิดการร่วมกันในการประชุมนายจ้างและลูกจ้างและปฏิบัติตามข้อกำหนดต่อไปนี้จะไม่มีผลบังคับใช้

1. ให้ความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพที่จำเป็น
2. เมื่อไม่มีรถขนส่งมวลชน ให้มีบริการขนส่งหรือจัดหอพักหญิง

มาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยตามวรรค 1 จะต้องได้รับการกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลาง อย่างไรก็ตามสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ตกลงกันโดยนายจ้างและลูกจ้างจะดีกว่ากฎหมายเหล่านี้

แรงงานหญิงไม่สามารถบังคับให้ทำงานได้ตั้งแต่เวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. เช้าวันรุ่งขึ้น เนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพหรือเหตุผลอันสมควรอื่น

ในวรรค 1 ได้ระบุว่านายจ้างต้องเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงทำงานได้ในช่วงเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น. เช้าวันรุ่งขึ้น เนื่องจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

เหตุการณ์หรือภาวะฉุกเฉินที่ไม่สามารถใช้งบได้

ในวรรค 1

ดังกล่าวจะไม่สามารถใช้งบกับแรงงานหญิงในระหว่างตั้งครรภ์หรือเลี้ยงลูกด้วยนมได้

ข้อที่ 50

ก่อนและหลังคลอด แรงงานหญิงควรหยุดการทำงานและลาคลอดเป็นเวลา 8 สัปดาห์ หญิงตั้งครรภ์ที่คลอดก่อนกำหนดครรภ์เกิน 3 เดือน ควรหยุดทำงานและใช้ลาคลอดเป็นเวลาสี่สัปดาห์

ถ้าแรงงานหญิงทำงานเกิน 6 เดือน ให้จ่ายเงินในระหว่างที่เลิกทำงาน ถ้าแรงงานหญิงทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ให้ลดลงครึ่งหนึ่ง

ข้อที่ 51

หากแรงงานหญิงทำงานได้ง่ายขึ้นในระหว่างตั้งครรภ์ อาจขอเปลี่ยนใหม่ นายจ้างต้องไม่ปฏิเสธและไม่ต้องลดเงินเดือนของพวกเขา

ข้อที่ 52

ถ้าเด็กอายุต่ำกว่า 1 ปี แรงงานหญิงคนนั้นต้องเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ นอกจากระยะเวลาที่เหลือที่ระบุไว้ในมาตรา 35 นายจ้างจะให้เวลาเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพิ่มอีก 2 ครั้งในแต่ละวันเป็นเวลา 30 นาที เวลาในการเลี้ยงลูกด้วยนมถือเป็นเวลาทำงาน

บทที่ 6 การเกษียณอายุ

ข้อที่ 53

แรงงานมีสถานการณือย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้และจะขอเกษียณอายุ

1. ทำงานมานานกว่า 15 ปีและอายุครบ 55 ปี
2. ทำงานมานานกว่า 25 ปี
3. ทำงานมานานกว่า 10 ปีและอายุครบ 60 ปี

ข้อที่ 54

แรงงานที่ไม่มีสถานการณือย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

นายจ้างไม่สามารถบังคับให้พวกเขาเกษียณอายุได้

1. อายุครบ 65 ปี
2. ความจำสูญเสียหรือคนพิการที่ไม่คุณสมบัติในการทำงาน

อายุที่ระบุไว้ในวรรค 1

ข้างต้นจะต้องรายงานต่อหน่วยงานที่มีอำนาจของรัฐบาลกลางในการปรับตัวโดยแ
รงงานที่มีลักษณะพิเศษที่เป็นอันตราย มีสุขภาพแข็งแรง แต่อายุไม่น้อยกว่า 55 ปี

ข้อที่ 55

ต่อไปนี้เป็นเกณฑ์สำหรับการให้เงินบำนาญของแรงงาน

1. อาศัยตามจำนวนปีที่ทำงาน จะรับเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นสองเดือนต่อหนึ่งปี
แต่จำนวนปีที่ทำงานมากกว่า 15 ปี
จะรับเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นหนึ่งเดือนต่อหนึ่งปี จำนวนสูงสุดที่จำกัดอยู่ที่ฐาน
45 เดือน สำหรับผู้ที่ไม่ได้ครึ่งปีจะนับเป็นเวลาครึ่งปี ส่วนครบ 6
เดือนจะนับเป็นเวลาหนึ่งปี
2. ตามวรรค 1 ข้อ 2 มาตรา 54 ระบุไว้ว่าถ้าคนงานที่ถูกบังคับให้เกษียณอายุ
เนื่องจากสูญเสียความจำหรือพิการทางร่างกายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ตาม
วรรคข้างต้นต้องได้รับเพิ่มร้อยละ 20

วรรค 1

ข้างต้นเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราเงินบำนาญเมื่ออนุมัติการเกษียณอายุเอาเงินเดือนเฉลี่ย
หนึ่งเดือน

วรรค 1 กำหนดเกี่ยวกับเงินบำนาญ นายจ้างควรจ่ายเงินภายใน 30

วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ

หากไม่สามารถออกครั้งเดียวได้ต้องยื่นต่อหน่วยงานที่มีอำนาจทราบเพื่อผ่อนชำระ
ก่อนที่มีการนำกฎหมายฉบับนี้มาใช้

หากองค์กรเดิมที่มีเกณฑ์การจ่ายเงินบำนาญที่ดีกว่านี้ก็ปฏิบัติตามข้อกำหนดนั้นต่
อไป

ข้อ 56

ให้นายจ้างจ่ายเงินสะสมเป็นรายเดือนสำหรับแรงงานในบัญชีพิเศษไม่เกิน 2-15%
ของเงินเดือนทั้งหมดและไม่นำไปใช้ในการโอนย้าย ยึดหรือชดใช้หรือรับประกัน

อัตราส่วน

ขั้นตอนและการบริการจัดการได้รับการกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางและรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อขออนุมัติ

ก่อนสิ้นปี

ให้นายจ้างประมาณยอดคงเหลือของบัญชีสำรองเกษียณอายุของแรงงานที่เหลืออยู่ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการจ่ายเงินค่าแรงงานในการเกษียณอายุโดยประมาณในวรรค

1 ข้อที่ 53 หรือข้อที่ 54 วรรค 1 ข้อที่ 1 บทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุตามจำนวนเงินบำนาญที่คำนวณดังกล่าว

นายจ้างต้องจ่ายส่วนต่างครั้งหนึ่งเมื่อสิ้นเดือนมีนาคมของปีถัดไปและยื่นต่อคณะกรรมการกำกับดูแลเงินบำนาญของหน่วยงานแรงงานเพื่อพิจารณา

ตามวรรค 1

นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญเป็นรายเดือนจะถูกรวบรวมเป็นกองทุนบำนาญซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางโดยคณะกรรมการกำกับกองทุนบำเหน็จบำนาญจัดให้มีการประชุมและเรื่องอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางตัดสิน

รายได้รายจ่าย

การเก็บรักษาและการใช้เงินดังกล่าวจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานกลางและกระทรวงการคลังกับสถาบันการเงิน

รายได้ขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่ารายได้ของอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำสองปีของธนาคารในประเทศ ถ้ามีการสูญเสียเงิน ภาครัฐจะชดเชยได้ มาตรการการเบิกรับการจัดเก็บ

การใช้เงินจะต้องจัดทำขึ้นโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางและรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อขออนุมัติ

สำหรับเงินสำรองเกษียณอายุของลูกจ้าง

นายจ้างควรได้รับการดูแลภายในการควบคุมร่วมกันของคณะกรรมการกำกับดูแลการเกษียณอายุของแรงงานที่จัดพร้อมกับลูกจ้างและนายจ้าง

จำนวนแรงงานที่เป็นตัวแทนไม่น้อยกว่า 2/3 เกณฑ์ที่กำหนดโดยหน่วยงานกลาง

การกำหนดหรือปรับปรุงอัตราเงินบำนาญต่อเดือนของนายจ้างควรได้รับการทบทวนและอนุมัติโดยคณะกรรมการกำกับดูแลกองทุนสำรองเงินบำนาญขององค์กรและรายงานต่อหน่วยงานที่มีอำนาจในท้องถิ่นเพื่อขออนุมัติ

เมื่อสถาบันการเงินจัดการกับเงินกู้ต้องตรวจสอบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการจัดสรรเงินสำรองเกี่ยยณอายุขององค์กรนั้นอาจขอให้หน่วยงานที่มีอำนาจในท้องถิ่นให้

ข้อมูลที่ได้จากสถาบันการเงินดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหน้าที่ในการรักษาความลับและจะต้องได้รับการจัดการเพื่อตรวจสอบความปลอดภัยของข้อมูล

เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ขอบเขต ขั้นตอนการสมัครและวิธีอื่น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลในข้อ 2

ที่จำเป็นเกี่ยวกับเงินสำรองเกี่ยยณอายุของแรงงานจะเป็นไปตามที่คณะกรรมการกำกับดูแลกองทุนสำรองบำเหน็จบำนาญกำหนด โดยการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการกำกับและดูแลด้านการเงิน

ข้อที่ 57

จำนวนปีของการทำงานถูกจำกัดให้บริการในองค์กรเดียวกัน

อย่างไรก็ตามอายุการทำงานถูกกำหนดโดยนายจ้างคนเดิมและอายุการทำงานต่อ

ไปต้องได้รับการยอมรับจากนายจ้างคนใหม่ตามข้อ 20

ข้อที่ 58

สิทธิของลูกจ้างที่จะเรียกร้องผลประโยชน์เงินบำนาญจะยกเลิกหลังจากเกษียณอายุเดือนถัดไปเนื่องจากไม่ได้ใช้สิทธิเป็นเวลา 5 ปี

สิทธิของพนักงานที่จะเรียกร้องเงินบำนาญไม่อนุญาตให้หักลบกลบหนี้ยึดหรือรับประกันได้

อิงตามข้อกำหนดนี้

แรงงานที่เบิกเงินบำนาญต้องตรวจสอบเอกสารและเปิดบัญชีพิเศษกับสถาบันการเงินเพื่อใช้ในการฝากเงินบำนาญ

เงินฝากในบัญชีพิเศษที่กล่าวถึงข้างต้นไม่ใช่เป็นเป้าหมายในการชดเชย การยึดให้ประกันหรือการบังคับใช้

หมวด 7 การชดเชยความเสียหายจากอุบัติเหตุในอาชีพ

ข้อที่ 59

เมื่อคนงานเสียชีวิต เป็นพิการ

บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเป็นผลมาจากอันตรายจากการประกอบอาชีพ

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

อย่างไรก็ตามในกรณีเดียวกันตามระเบียบว่าด้วยการประกันภัยแรงงานหรือบทบัญญัติอื่น ๆ ตามกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

1. เมื่อคนงานได้รับบาดเจ็บหรือเป็นโรคจากการทำงาน
นายจ้างควรชดเชยค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็นให้พวกเขา
ประเภทของโรคในการประกอบอาชีพและขอบเขตของการรักษาทางการแพทย์
เป็นไปตามข้อกำหนดของระเบียบว่าด้วยการประกันภัยแรงงาน
2. เมื่อคนงานไม่สามารถทำงานได้ในระหว่างการรักษาพยาบาล
นายจ้างควรชดเชยตามจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้
ผู้ป่วยยังคงไม่ฟื้นตัวหลังจากผ่านไปสองปีหลังจากได้รับการวินิจฉัยโดยโรงพยาบาลที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นผู้ที่สูญเสียความสามารถเดิมในการทำงานและหากไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์สำหรับการชำระเงินพิการตามวรรค 3
นายจ้างจะต้องชดเชยครั้งเดียวเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 40
เดือนเพื่อเว้นความรับผิดชอบชดเชยนี้
3. หลังจากสิ้นสุดการรักษาแล้วผู้ป่วยจะได้รับการวินิจฉัยจากโรงพยาบาลที่กำหนดและความบกพร่องทางร่างกายที่เหลืออยู่จะได้รับการตรวจสอบ
นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยคนพิการตามค่าจ้างเฉลี่ยและระดับของความพิการ
มาตรฐานการชดเชยความพิการตามข้อกำหนดของระเบียบว่าด้วยประกันภัยแรงงาน
4. เมื่อคนงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือเสียชีวิตจากโรคที่ประกอบอาชีพ
นายจ้างจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในงานศพเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 5
เดือนและนายจ้างชดเชยความตายให้กับสมาชิกในครอบครัวเงินเดือนเฉลี่ยเท่า
กัน 40 เดือน

ญาติๆที่ได้รับค่าชดเชยประกอบดังต่อไปนี้

- (1) สามีภรรยาและบุตร
- (2) มารดาบิดา
- (3) ปู่ย่าตายาย
- (4) ลูกหลาน
- (5) พี่น้องแท้ๆ

ข้อที่ 60

จำนวนเงินชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้ตามบทบัญญัติจะถูกหักล้างกับค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุเช่นเดียวกัน

ข้อที่ 61

สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 59 ตั้งแต่วันที่ได้เบิกเงิน

จะเลิกใช้หลังจากสองปีที่ไม่ได้รับ

สิทธิการได้รับค่าชดเชยจะไม่ได้รับผลกระทบจากการออกไปของแรงงาน

ไม่ได้มอบหมาย หักล้าง ยึดหรือให้ประกัน

คนงานหรือญาติ

ซึ่งได้รับค่าชดเชยจากภัยพิบัติจากการประกอบอาชีพตามมาตรา 59 แห่งกฎหมาย

นี้อาจได้รับเอกสารตรวจสอบและเปิดบัญชีพิเศษกับสถาบันการเงินเพื่อนำเงินมาช

ดเชยความเสียหายทางวิชาชีพ

เงินฝากในบัญชีพิเศษที่กล่าวถึงไม่ใช่เป็นเป้าหมายในการชดเชย การยึด

การประกันหรือการบังคับใช้

ข้อที่ 62

องค์กรรับสมัครคนและลูกจ้างเช่นสัญญาจ้างองค์กร ถ้ามีการส่งใหม่อีกครั้ง

ผู้รับเหมาหรือผู้รับจ้างช่วงจะใช้แรงงานเช่นเดียวกับผู้รับเหมาครั้งสุดท้ายของผู้รับ

เหมาแต่ละราย

นายจ้างกำหนดไว้ในบทนี้ต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าชดเชยจากภัยพิบัติจากงาน

เมื่อองค์กรหรือผู้รับเหมาหรือผู้รับจ้างช่วงรับผิดชอบค่าชดเชยความเสียหาย

ค่าชดเชยอาจถูกจ่ายให้แก่ผู้เช่ารายสุดท้ายสำหรับส่วนของค่าชดเชยดังกล่าว

ข้อที่ 63

ในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือสถานที่ทำงานของผู้รับจ้างช่วงใหม่อยู่

ในขอบเขตของสถานที่ทำงานขององค์กรเดิมหรือจัดหาโดยองค์กรเดิม

องค์กรเดิมจะเรียกร้องให้ผู้รับเหมาหรือผู้รับจ้างช่วงทำใหม่และเงื่อนไขทางแรงงาน

ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติ

องค์กรมีการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยเกี่ยวกับความ

รับผิดชอบสำหรับผู้รับเหมาและผู้รับเหมาใหม่

เมื่อผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมารายใหม่ได้รับการว่าจ้างคนงานที่มีความเสี่ยงภัยจากการทำงาน

ผู้รับเหมารายใหม่ต้องรับผิดชอบร่วมกันในการชดเชยกับผู้รับเหมาและผู้รับเหมารายใหม่อีกครั้ง

หมวด 8 พนักงานเทคโนโลยี

ข้อที่ 64

นายจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้รับสมัครบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีมาทำงานเทคนิค

อย่างไรก็ตามผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมแห่งชาติจะไม่จำกัด คำว่า

“นักศึกษาเทคนิค”

หมายถึงทักษะของนักศึกษาเทคนิคในหมวดการฝึกอบรมวิชาชีพที่ได้รับจากหน่วยงานกลาง บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมจากนายจ้างตามบทบัญญัตินี้

บทนี้ระบุว่าผู้ที่ทำงานในสถาบัน ผู้ฝึกงาน

เพื่อร่วมงานและนักศึกษาเทคโนโลยีประเภทอื่น ๆ ควรใช้งาน

ข้อที่ 65

ในการคัดเลือกนักศึกษาเทคโนโลยี

นายจ้างต้องลงนามในสัญญาการฝึกอบรมเป็นลายลักษณ์อักษรกับนักศึกษาเทคโนโลยีเป็นสามขั้นตอนเพื่อระบุหลักสูตรการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม ภาระที่พักรักษาเงินช่วยค่าครองชีพ ค่าเล่าเรียน ประกันชีวิตใบประกาศนียบัตร ผลบังคับใช้ของสัญญาและเงื่อนไขการยกเลิกและสิทธิอื่นๆ ของทั้งสองฝ่าย ภาระหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายจะได้รับการแจกจ่ายโดยคู่สัญญาและส่งไปยังผู้มีอำนาจในการบันทึก

ถ้านักศึกษาเทคนิคด้านบนเป็นผู้เยาว์

ให้ผู้แทนตามกฎหมายอนุญาตให้มีสัญญาการฝึกอบรม

ข้อที่ 66

นายจ้างต้องไม่เรียกเก็บเงินจากนักศึกษาเทคนิคสำหรับค่าฝึกอบรม

ข้อที่ 67

เมื่อระยะเวลาการฝึกอบรมด้านเทคนิคของนักศึกษาหมดอายุ
นายจ้างอาจเก็บรักษาไว้และได้รับการปฏิบัติเดียวกันกับแรงงานคนอื่น
นายจ้างไม่ควรเกินระยะเวลาการฝึกอบรม
หากได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาไว้ในสัญญาการฝึกอบรมด้านเทคนิค

ข้อที่ 68

จำนวนนักศึกษาเทคนิคต้องไม่เกินหนึ่งในสี่ของจำนวนคนทำงาน
ถ้าจำนวนคนทำงานน้อยกว่าสี่คน จะนับตามจำนวนสี่คน

ข้อที่ 69

หมวด 4 ชั่วโมงทำงานส่วนที่เหลือและการลาออกตามกฎหมาย หมวด 5
แรงงานเด็ก คนงานหญิง หมวด 7 ค่าตอบแทนจากภัยพิบัติ
รวมถึงการประกันภัยแรงงานอื่น ๆ และข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งใช้ในด้านเทคนิค

มาตรฐานการคำนวณเงินเดือนสำหรับค่าชดเชยความเสียหายทางเทคนิคต้องไม่
ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

หมวด 9 กฎระเบียบการทำงาน

ข้อที่ 70

ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างมากกว่า 30 คน
ให้กำหนดลักษณะของงานให้เป็นไปตามลักษณะธุรกิจและรายงานต่อหน่วยงานที่
มีอำนาจในการตรวจสอบและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

1. เวลาทำงานส่วนที่เหลือ วันลาพักร้อน วันหยุดราชการ
วันลาจิจและวิธีการเปลี่ยนงานที่ต่อเนื่อง
2. ค่าจ้าง วิธีการคำนวณและวันออกเงินเดือน
3. เวลาทำงานที่เพิ่มขึ้น
4. ค่าเบี่ยงและโบนัส
5. ปฏิบัติตามวินัย
6. เบี้ยขยัน ลาพักร้อน รางวัลและปรับโทษ การเลื่อนตำแหน่ง

7. การเลิกจ้าง ลาออกและเกษียณอายุ
8. การชดเชยการบาดเจ็บจากภัยพิบัติและเงินบำนาญ
9. มาตรการสวัสดิการ
10. นายจ้างและแรงงานควรปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของแรงงาน
11. นายจ้างและลูกจ้างแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ
12. อื่น ๆ

ข้อที่ 71

กฎระเบียบการทำงาน

การฝ่าฝืนบทบัญญัติที่บังคับหรือยกเลิกข้อกำหนดหรือสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนี้จะใช้ตามข้อตกลงร่วมกัน

หมวด 10 การควบคุมและตรวจสอบ

ข้อที่ 72

หน่วยงานตรวจสอบแรงงานหรือหน่วยงานตรวจสอบที่มีอำนาจของเทศบาลแห่งหนึ่ง

ซึ่งอยู่ภายใต้เขตอำนาจศาลของรัฐบาลกลางโดยตรงเพื่อจัดการกับเขตอำนาจดังกล่าว

กล่าว หน่วยงานที่มีอำนาจของเทศบาลเขต (เมือง)

ถ้าจำเป็นอาจส่งบุคลากรเพื่อดำเนินการตรวจสอบด้วย

องค์ประกอบของหน่วยงานตรวจสอบแรงงานที่กล่าวถึงจะกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลาง

ข้อที่ 73

เมื่อผู้ตรวจสอบทำหน้าที่ของตนต้องแสดงเอกสารการตรวจสอบและองค์การจะไม่สามารถปฏิเสธได้ เมื่อองค์การปฏิเสธการตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบอาจต้องทำการตรวจสอบบังคับกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นหรือตำรวจ

ผู้ตรวจสอบอาจปฏิบัติหน้าที่ได้และอาจกำหนดให้องค์กรต้องส่งรายงานที่จำเป็นเช่นสมุดบันทึกและเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ เมื่อต้องการขอตัวอย่างวัสดุหรือข้อมูล

นายจ้างหรือตัวแทนของบริษัท ควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและต้องมีใบเสร็จรับเงิน

ข้อที่ 74

เมื่อคนงานพบว่าองค์กรฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมายนั้นและกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ก็อาจอุทธรณ์ต่อนายจ้าง หน่วยงานที่มีอำนาจหรือหน่วยงานตรวจสอบ

นายจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ปรับคนงานเนื่องจากการอุทธรณ์แล้วให้คนงานออกลดระดับ ลดเงินเดือน ทำให้เสื่อมเสียหรืออิงตามกฎหมาย
สัญญาว่าจ้างหรือนิสัยต้องได้รับสิทธิหรืองานเสียเปรียบอื่น ๆ

นายจ้างเป็นหนึ่งในกรกระทำนี้จะไม่ถูกต้อง

หลังจากได้รับการร้องเรียนตามวรรค 1

แล้วหน่วยงานที่มีอำนาจหรือหน่วยงานตรวจสอบจะต้องได้รับการตรวจสอบที่จำเป็นและแจ้งให้คนงานทราบสถานการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 60 วัน

หน่วยงานที่มีอำนาจหรือหน่วยงานตรวจสอบต้องเก็บเป็นความลับสำหรับข้อมูลประจำตัวของผู้ร้องเรียนและไม่เปิดเผยข้อมูลเพื่อคนอื่นรู้ประวัติประจำตัวของพวกเขา

การละเมิดบทบัญญัติข้างต้น

เว้นแต่ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบในความผิดพลาดและความรับผิดชอบในการบริหารตามกฎหมายจะต้องดับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บด้วย

หน่วยงานกำกับดูแลรับภาระตรวจสอบความลับของข้อมูลและเรื่องการปฏิบัติข้อกำหนดอื่น ๆ จะต้องได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลาง

หมวด 11 บทลงโทษ

ข้อที่ 75

ถ้าฝ่าฝืนข้อกำหนดของมาตรา 5 จะต้องถูกลงโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี

ถูกกักขังควบคุมตัวโดยทางอาญาหรือปรับไม่เกิน 750,000 เหรียญได้หวัน

ข้อที่ 76

ถ้าฝ่าฝืนข้อกำหนดของมาตรา 6 ถูกลงโทษต่ำกว่า 3 ปี

ถูกกักขังควบคุมตัวโดยทางอาญาหรือปรับไม่เกิน 450,000 เหรียญได้หวัน

ข้อที่ 77

ผู้ที่ละเมิดมาตรา 42 วรรค 2 ของมาตรา 44 วรรค 1 ของมาตรา 45 มาตรา 47
มาตรา 48 วรรค 3 ของมาตรา 49 หรือวรรค 1 ของมาตรา 64
ได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือถูกกักขังควบคุมตัวทางอาญาหรือปรับไม่เกิน
300,000 เหรียญได้หวั่น

ข้อที่ 78

ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในมาตรา 17 และมาตรา 55
จะถูกปรับเงินจำนวน 30,000 ถึง 150,000
เหรียญได้หวั่นและต้องชำระภายในกำหนดเวลา
ถ้าถึงเวลากำหนดแล้วแต่ยังไม่ชำระ ควรถูกลงโทษอีกครั้ง

ผู้ที่ละเมิดมาตรา 13 มาตรา 26 มาตรา 50 มาตรา 51 หรือวรรค 2 ของมาตรา 56
จะถูกกำหนดโดยค่าปรับ 90,000 ถึง 450,000 เหรียญได้หวั่น

ข้อที่ 79

ผู้ใดกระทำความผิดตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ต้องถูกปรับตั้งแต่ 20,000 ถึง
1,000,000 เหรียญได้หวั่น

1. การฝ่าฝืนวรรค 1 ของมาตรา 21 มาตรา 22 ถึงมาตรา 25 วรรค 1 ถึงวรรค 3
ของมาตรา 30 วรรค 6 วรรค 7 ของมาตรา 32 มาตรา 34 ถึงมาตรา 41 วรรค 1
มาตรา 49 หรือมาตรา 59

2. การฝ่าฝืนคำสั่งของหน่วยงานที่มีอำนาจเพื่อจ่ายค่าจ้างภายในกำหนดเวลาตามม
ตรา 27 หรือเพื่อปรับชั่วโมงการทำงานตามมาตรา 33

3. การละเมิดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาอื่นที่ไม่ใช่วันหยุดคร
ชการหรือออกตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 43 ของหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลาง

ผู้ที่ละเมิดวรรค 5 มาตรา 30 หรือวรรค 5 มาตรา 49 ต้องได้รับโทษระหว่าง
90,000 ถึง 450,000 เหรียญได้หวั่น

ผู้ที่ละเมิดข้อกำหนดมาตรา 7 วรรค 1 ของมาตรา 9 มาตรา 16 มาตรา 19 วรรค 2
ของมาตรา 28 มาตรา 46 วรรค 1 ของมาตรา 56 วรรค 1 ของมาตรา 65 มาตรา
66 ถึงมาตรา 68 มาตรา 70 หรือวรรค 2 ของมาตรา 74 จะถูกลงโทษตั้งแต่
20,000 ถึง 30,000 เหรียญได้หวั่น

ในกรณีที่มีการกระทำความผิดที่กำหนดใน 3 ข้อข้างต้น

หน่วยงานที่มีอำนาจอาจเพิ่มจำนวนค่าปรับเป็นจำนวนครั้งหนึ่งของจำนวนเงินสูงสุดที่ต้องเสียตามกฎหมายตามขนาดธุรกิจ
จำนวนการละเมิดหรือการละเมิดสภาพแวดล้อม

ข้อที่ 79-1

การลงโทษสำหรับการละเมิดให้ใช้ตามวรรค 2 วรรค 4 ของมาตรา 45 วรรค 3 ของมาตรา 64 และวรรค 1 ของมาตรา 69

ข้อที่ 80

ผู้ใดปฏิเสธ

หลักเสียงหรือขัดขวางให้ผู้ตรวจสอบแรงงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องถูกลงโทษระหว่าง 30,000 ถึง 150,000 เหรียญได้วัน

ข้อที่ 80-1

ในกรณีที่ฝ่าฝืนกฎหมายนี้

ทางหน่วยงานที่มีอำนาจของรัฐจะกำหนดค่าปรับและเผยแพร่ชื่อองค์กรหรือเจ้าของธุรกิจและชื่อของผู้รับผิดชอบและกำหนดเวลาในการปรับปรุงถ้าถึงกำหนดเวลาแล้วยังไม่ปรับปรุง อาจจะถูกปรับเพิ่มอีกหนึ่งครั้ง

หน่วยงานที่มีอำนาจสามารถกำหนดบทลงโทษและอาจพิจารณาตรวจสอบจำนวนคนงานที่เกี่ยวข้องกับการละเมิด

จำนวนการละเมิดหรือจำนวนเงินที่ไม่ได้ชำระตามกฎหมาย

ข้อที่ 81

ในกรณีที่เป็นตัวแทนผู้ปฏิบัติการแทนฯ ตัวแทนของนิติบุคคล บุคคลธรรมดา พนักงานหรือลูกจ้างคนอื่นที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้อันเนื่องจากการทำหน้าที่ นอกจากถูกลงโทษผู้กระทำความผิดตามบทบัญญัติในหมวดนี้

สำหรับนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาต้องถูกปรับจำนวนค่าปรับตามที่กำหนด
อย่างไรก็ตาม

หากตัวแทนหรือบุคคลธรรมดาได้พยายามอย่างดีที่สุดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกระทำ ความผิดซ้ำ จะไม่ใช้ข้อจำกัด

ตัวแทนของนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาได้ที่สอนหรือให้ท้ายในฐานะผู้กระทำความผิด

ค

ข้อที่ 82

การลงโทษตามกฎหมายนี้อาจถูกโอนไปยังศาลเพื่อบังคับใช้เมื่อหน่วยงานที่มีอำนาจเรียกเก็บค่าปรับและยังไม่ได้จ่ายค่าปรับ

หมวด **12** บทบัญญัติเพิ่มเติม

ข้อที่ 83

เพื่อประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการแรงงาน

ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
องค์กรควรจัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับเงินเดือน

วิธีนี้กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางและกระทรวงเศรษฐกิจและรายงาน
ต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อที่ 84

ข้าราชการที่มีสถานะเช่นเดียวกับพนักงานจะต้องใช้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ
การบริการข้าราชการในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน การลงโทษ
การเกษียณอายุ เงินบำนาญและการประกันภัย (รวมถึงภัยจากการประกอบอาชีพ)
อย่างไรก็ตามเงื่อนไขการทำงานที่กำหนดไว้อื่น ๆ จะดีกว่าที่กำหนดไว้ในข้อนี้

ข้อที่ 84-1

คนงานต่อไปนี้จะได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนกลางอาจได้รับการ
อนุมัติโดยนายจ้างและลูกจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดราชการ วันลาพักร้อน
ทำงานในเวลากลางคืนสำหรับแรงงานหญิงและรายงานต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อ
ตรวจสอบตามมาตรา 30 มาตรา 32 มาตรา 36 มาตรา 37 มาตรา 49

1. ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบเฉพาะ
2. การควบคุมและทำงานต่อเนื่อง
3. งานพิเศษอื่น ๆ

ข้อตกลงดังกล่าวต้องทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรและอ้างอิงถึงหลักเกณฑ์ที่
กำหนดไว้ในกฎหมายนี้และต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของ

ลูกจ้าง

ข้อที่ 84-2

อายุการทำงานของแรงงานเริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้จ้าง

ให้อายุการทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้

ให้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายบำเหน็จและบำเหน็จให้เป็นไปตามระเบียบที่จะตั้ง
องใช้ในขณะนั้น หลังจากใช้กฎหมายฉบับนี้ให้คำนวณตามบทบัญญัติของมาตรา
17 และมาตรา 55 ของมาตรฐานค่าชดเชยและจ่ายเงินบำนาญ

ข้อที่ 85

หลักเกณฑ์การปฏิบัติตามกฎหมายนี้จะได้รับการกำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจส
วกลางและรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อที่ 86.

พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้

พระราชบัญญัตินี้แก้ไขวรรค 1 และวรรค 2 ของมาตรา 30 ที่ประกาศเมื่อวันที่ 28
มิถุนายน 2543 โดยสาธารณรัฐจีนซึ่งเริ่มประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544
วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2558 ประกาศแก้ไขวรรค 1 ของ มาตรา 28

หลังจากประกาศใช้เป็นเวลา 8 เดือน วันที่ 6 มิถุนายน 2558 ประกาศแก้ไข
เริ่มประกาศใช้วันที่ 1 มกราคม 2559 วันที่ 21 ธันวาคม 2559

ได้ประกาศแก้ไขวรรค 2 ของมาตรา 34 โดยผู้บริหารระดับสูง ส่วนมาตรา 37
และมาตรา 38 เริ่มประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 25 60

การแก้ไขกฎหมายของสาธารณรัฐจีนเมื่อวันที่ 10 มกราคม 25 61

ซึ่งเริ่มประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 25 61