

## กฎหมายแรงงาน

### - คำถาม: แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้เป็นระยะเวลากี่ปี

**คำตอบ:** ไม่มีการจำกัดเวลา หรือระยะเวลาสูงสุดที่แรงงานต่างด้าวจะสามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ไว้แต่อย่างใด โดยแรงงานต่างด้าวนั้น สามารถที่จะทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้จนกว่าใบอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้นจะหมดอายุหรือยกเลิกไป ซึ่งใบอนุญาตการทำงานหลักๆ ในประเทศสิงคโปร์จะแบ่งเป็น ใบอนุญาตการจ้างงาน (Employment Passes) ใบอนุญาตทำงานแบบ S (S-Passes) และใบอนุญาตการทำงาน (Work Permits)

โดยปกติแล้ว ใบอนุญาตการจ้างงาน (Employment Passes)<sup>27</sup> ใบอนุญาตทำงานแบบ S (S-Passes)<sup>28</sup> และใบอนุญาตการทำงาน (Work Permits)<sup>29</sup> จะหมดอายุหลัง 2 ปี อย่างไรก็ตาม ใบอนุญาตประเภทดังกล่าวสามารถต่ออายุได้ที่กระทรวงแรงงาน (Ministry of Manpower (MOM)) โดยนายจ้างเป็นผู้ยื่นเพื่อขอต่ออายุใบอนุญาตดังกล่าว<sup>30</sup> ซึ่งการต่ออายุใบอนุญาตนั้นจะทำให้แรงงานต่างด้าว สามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้ต่อไป

### - คำถาม: นายจ้างสามารถริบวันหยุดพักผ่อนประจำปีของท่านไปได้หรือไม่

**คำตอบ:** ปกติแล้วไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Employment Act) ให้สิทธิท่านในการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อได้ทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือน โดยนายจ้างไม่สามารถริบจำนวนวันหยุดพักผ่อน ประจำปีตามที่กำหนดไว้ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Employment Act) ได้ และการกระทำดังกล่าวของนายจ้างจะถือเป็นการกระทำความผิดทางอาญาด้วย<sup>31</sup>

พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Employment Act) ให้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ท่าน เป็นจำนวน 7 วัน เมื่อท่านมีอายุงานครบ 1 ปี โดยวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะได้รับเพิ่มขึ้นจำนวน 1 วัน ตามจำนวนอายุงานของท่าน โดยจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสูงสุดไม่เกิน 14 วัน หากท่านได้ทำงานให้กับนายจ้างมาเป็นเวลาดั้งแต่ระหว่าง 3 เดือนถึง 1 ปี สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของท่านจะขึ้นอยู่กับจำนวนเดือนที่ท่านได้ทำงาน<sup>32</sup> โดยท่านสามารถคำนวณสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ที่ <https://www.mom.gov.sg/employmentpractices/leave/annual-leave/eligibility-and-entitlement.gov.sg/employmentpractices/leave/annual-leave/eligibility-and-entitlement>

<sup>27</sup> <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/key-facts>

<sup>28</sup> <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/key-facts>

<sup>29</sup> <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/work-permit-conditions>

<sup>30</sup> มาตรา 7(3) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

<sup>31</sup> มาตรา 88A(1) และมาตรา 90(1) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

<sup>32</sup> มาตรา 864(1)-(3) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

นายจ้างสามารถริบวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งหมดของท่านได้ หากท่านเคยขาดงานไปโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง หรือโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เป็นระยะเวลามากกว่าร้อยละ 20 ของวันทำงานใน 1 ปี<sup>33</sup> หากอายุงานของท่านน้อยกว่า 1 ปี นายจ้างจะสามารถริบวันหยุดพักผ่อนประจำปีของท่านได้ หากท่านขาดงานมากกว่าร้อยละ 20 ของวันทำงานตามจำนวนเดือนที่ท่านได้ทำงานให้กับนายจ้าง

**- คำถาม : นายจ้างสามารถปฏิเสธการขอหยุดพักผ่อนประจำปีของท่านได้หรือไม่**

**คำตอบ:** ได้ โดยนายจ้างสามารถขอให้ท่านใช้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในวันอื่นได้ แต่จะต้องอนุญาตให้ท่านสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นให้หมดในช่วงใดช่วงหนึ่งของปีที่สะดวกต่อทั้งท่านและฝ่ายนายจ้าง

**- คำถาม: จะเกิดอะไรขึ้นหากท่านไม่ได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี**

**คำตอบ:** ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับประเภทของงานและเงินเดือนที่ได้รับ

**ประเภท ก:** ท่านได้รับเงินเดือนเป็นจำนวนน้อยกว่า 4,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือนและถูกจ้างงานในตำแหน่งคนงาน (ใช้แรงงาน) โดยรวมถึงงานประเภทการควบคุมยานพาหนะ หรือ บำรุงรักษายานพาหนะ และงานทำความสะอาดงานก่อสร้าง กรรมกร ผู้ควบคุมเครื่องจักร ผู้ประกอบเครื่องจักร ช่างฝีมือโลหะ คนขับรถ ผู้ตรวจสอบรถไฟ หรือผู้ตรวจสอบรถประจำทาง

นายจ้างต้องอนุญาตให้ท่านสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ในปีก่อนได้ เช่น ถ้าปี 2564 มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 14 วัน และท่านใช้สิทธิดังกล่าวไปแล้วเพียง 7 วัน ท่านสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 7 วันที่เหลือได้ในปี 2565 โดยหากวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 7 วันที่เหลือ ไม่ได้ถูกใช้ภายในปี 2565 สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือดังกล่าวจะหมดไป<sup>34</sup>

**ประเภท ข:** ท่านไม่ได้ถูกจัดให้อยู่ในประเภท ก (ข้างต้น) แต่ท่านได้รับเงินเดือนเป็นจำนวน น้อยกว่า 2,600 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน

เงื่อนไขสำหรับประเภท ข เหมือนกับประเภท ก กล่าวคือนายจ้างต้องอนุญาตให้ท่านสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ในปีก่อนได้ เช่น ถ้าปี 2564 มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 14 วัน และท่านใช้สิทธิดังกล่าวไปแล้วเพียง 7 วัน ท่านสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 7 วันที่เหลือได้ในปี 2565 โดยหากวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 7 วันที่เหลือไม่ได้ถูกใช้ภายในปี 2565 สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือดังกล่าวจะหมดไป<sup>35</sup>

<sup>33</sup> มาตรา 88A(5) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

<sup>34</sup> มาตรา BBA (6) ประกอบกับมาตรา 2(1) มาตรา 35 และตารางที่หนึ่งท้ายพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

**ประเภท ค :** ท่านไม่ถูกจัดอยู่ในทั้งประเภท ก และประเภท ข

ในกรณีนี้ นายจ้างจะไม่สามารถจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานที่ว่างงานแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Employment Act) ที่จะต้องอนุญาตให้ท่านได้ใช้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือภายในปีถัดไป ดังนั้น ท่านจะต้องใช้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ของตนให้หมดภายในปีเดียวกัน มิฉะนั้น สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือดังกล่าวจะหมดไป

นายจ้างอาจอนุญาตให้ท่านใช้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลือเพื่อใช้ในปีก่อนหน้าได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายใต้สัญญาจ้างแรงงานของท่าน หรือจะต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างเป็นกรณีไป<sup>36</sup>

#### - คำถาม: ท่านจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้หรือไม่

**คำตอบ:** นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินค่าจ้างพิเศษให้แก่ท่านในส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่าน มีสิทธิที่จะใช้ แต่ไม่ได้ใช้ โดยนายจ้างจะต้องให้สิทธิในการใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ครบตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Employment Act เท่านั้น

นายจ้างอาจอนุญาตให้ท่านสามารถแลกเปลี่ยนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้เป็นเงินสดได้ โดยจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายใต้สัญญาจ้างแรงงานของท่านหรือจะต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างเป็นกรณีไป อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่มีหน้าที่ดังกล่าวภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Employment Act)<sup>37</sup>

หากท่านถูกเลิกจ้างและยังคงมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้อยู่ ณ วันที่ท่านออกจากบริษัท นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ท่านตามจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ถูกใช้ ทั้งนี้ กรณี ดังกล่าวจะไม่ใช้บังคับ หากท่านถูกเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งการประพฤตินมิชอบ เช่น ทะเลาะกับลูกจ้างคนอื่น<sup>38</sup>

#### คำถาม: นายจ้างสามารถที่จะฟ้องคดีต่อท่านจากการที่ท่านลาออกจางานโดยไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้าได้หรือไม่

คำตอบ: หากท่านออกจากงานโดยไม่ได้ออกกล่าวให้นายจ้างของท่านทราบล่วงหน้า ท่านจะต้องชำระเงินซึ่งท่านมีสิทธิที่จะได้รับในช่วงระหว่างระยะเวลาของการส่งหนังสือบอกกล่าวแจ้งการลาออกล่วงหน้า<sup>39</sup> ซึ่งเรียกว่า "การชำระเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (payment in lieu of notice)" เช่น หากสัญญาจ้างของท่านระบุว่าท่านจะต้องส่งหนังสือบอกกล่าวแจ้งการลาออกล่วงหน้า เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 เดือน ในกรณีนี้ ท่านจะต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ (1) ทำงานอยู่ต่อไปเป็นระยะเวลา 2 เดือน ภายหลังจากได้มีส่งหนังสือบอกกล่าวแจ้งการลาออกล่วงหน้า หรือ (2) ชำระเงินเป็นจำนวนเงินเท่ากับจำนวนเงินเดือนของท่าน 2 เดือนแทนการส่งหนังสือบอกกล่าวแจ้งการลาออกล่วงหน้าให้นายจ้าง หากท่านประสงค์ที่จะลาออกโดยปราศจากการส่งหนังสือบอกกล่าวแจ้งการลาออกล่วงหน้า แต่ท่านไม่สามารถชำระเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้าง นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องท่านเป็นคดีต่อศาลได้

<sup>35</sup> มาตรา 18A(6) ประกอบกับมาตรา 7 (3) มาตรา 15 และตารางที่หนึ่งท้ายพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

<sup>36</sup> <https://www.momopcommoomintcuicers heave annual casoapucinestitutions> ภายในหัวข้อ "การจัดการสิทธิในวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่ไม่ได้ถูกใช้ Treatment of unuses annut have entitlement)

<sup>37</sup> โปรดดู <https://www.mom.porn.apimployment.practicentuationuniteershiperalstations> ภายในหัวข้อ "การจัดการสิทธิในวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่ไม่ได้ถูกใช้ (Treatment of unused annual leave contentent)

<sup>38</sup> มาตรา 88A(4) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

## คำถาม นายจ้างสามารถเลิกจ้างท่านโดยปราศจากการเตือนได้หรือไม่

**คำตอบ:** โดยทั่วไปแล้วนายจ้างสามารถทำได้ หากนายจ้างนั้นได้ชำระเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ท่านแล้ว<sup>40</sup>

นายจ้างสามารถที่จะให้ท่านออกจากงานได้โดยไม่ต้องมีการเตือนล่วงหน้า และโดยที่นายจ้างไม่ต้องชำระเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้อีกด้วย ถ้าปรากฏแก่นายจ้างว่าท่านได้กระทำการฝ่าฝืนข้อกำหนดของสัญญาจ้างแรงงานของตนอย่างร้ายแรง เช่น ท่านสามารถถูกเลิกจ้างได้ โดยนายจ้างไม่ต้องว่ากล่าวตักเตือนก่อน หากท่านปฏิเสธที่จะรับฟังคำสั่งอันมีเหตุผลจากนายจ้างของท่าน หรือท่าน ประพฤติตนไม่เหมาะสม เช่น ทะเลาะวิวาทกับลูกจ้างคนอื่น ๆ หรือ ก่อความเดือดร้อนรำคาญให้แก่ ลูกจ้างคนอื่น ๆ<sup>41</sup>

นอกจากนี้ นายจ้างยังสามารถเลิกจ้างท่านได้โดยปราศจากการตักเตือนล่วงหน้า และโดยที่นายจ้างไม่ต้องชำระเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ในกรณีที่ท่านขาดงานเป็นเวลามากกว่า 2 วันติดต่อกันโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง และ (1) ท่านขาดงานโดยปราศจากข้ออ้างอันสมควร หรือ (2) ท่านไม่สามารถที่จะอธิบายถึงเหตุผลของการขาดงานดังกล่าวให้แก่ นายจ้างทราบได้<sup>42</sup>

หากนายจ้างเลิกจ้างท่านด้วยเหตุผลที่ท่านเชื่อว่าไม่ถูกต้อง ท่านสามารถฟ้องนายจ้างของท่านเป็นคดีได้ เช่น นายจ้างอาจกล่าวหาว่าท่านประพฤติตัวไม่เหมาะสมอันเป็นข้อความเท็จ หรือนายจ้างเลือกปฏิบัติกับท่านโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพทางการสมรส ความรับผิดชอบในครอบครัว หรือความพิการของท่าน("การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม") โปรดศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment.wrongful-dismissal> นอกจากนี้ ท่านควรที่จะขอคำปรึกษาจากนักกฎหมายด้วย

---

<sup>39</sup> มาตรา 7(4) แห่งบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

<sup>40</sup> มาตรา 11(4) ประชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

<sup>41</sup> มาตรา 11 (2) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

<sup>42</sup> มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงาน

คำตอบสำหรับคำถามทั้งหมดนี้ (FAQs) จัดทำขึ้นโดย Ascendant Legal LLC ซึ่งร่วมกันกับ Norton Rose Fulbright (Asia) LLP โดยแต่ละบริษัทมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากออกจากกันและได้จดทะเบียนไว้ในฐานะเป็น Formal Law Alliance ณ ประเทศสิงคโปร์ในนามของ Norton Rose Fulbright Ascendant

คำถามเหล่านี้ (FAQs) ได้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ข้อมูลโดยทั่วไปเท่านั้น โดยมีได้มุ่ง หมายถึงจะให้ข้อมูลที่ครบถ้วนทั้งหมด และมีได้เป็นคำแนะนำที่ท่านสามารถใช้อ้างอิงตามกฎหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้ ท่านควรปรึกษาทนายความที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการให้คำปรึกษาใน ประเด็นข้อกฎหมายในแต่ละกรณี