



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

Закон об охране труда В.Е. 2541
(с поправками до 2023 г.)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
Департамент охраны труда и социального обеспечения

กองคุ้มครองแรงงาน
Отдел охраны труда

www.labour.go.th

СОДЕРЖАНИЕ

- Общие положения
- Общее использование рабочей силы
- Женский труд
- Детский труд
- Заработная плата, оплата сверхурочных, отпускных и оплата сверхурочных в праздничные дни
- Комитет по заработной плате
- Социальное обеспечение
- Безопасность труда, гигиена труда и условия окружающей среды
- Надзор
- Отстранение от работы
- Компенсационные выплаты
- Подача петиций и рассмотрение петиций
- Фонд помощи работникам
- Сотрудник Инспекции труда
- Отправка документов
- Штрафы

Раздел 1. Этот закон именуется "Закон об охране труда 1998 года".

Раздел 2. Настоящий Закон вступает в силу через сто восемьдесят дней с даты его публикации в Правительственном вестнике.

Раздел 3. Следующее должно быть отменено:

- Объявление № 103 Национального исполнительного совета о пересмотре законов о труде и урегулировании трудовых споров от 16 марта 1972 года;
- Закон № 1 1990 года о внесении поправок в Объявление № 103 Национального исполнительного совета о пересмотре законов о труде и урегулировании трудовых споров от 16 марта 1972 года;

Положения всех законов, постановлений и других правил, которые совпадают с положениями настоящего Закона или которые противоречат, или конфликтуют с положениями настоящего Закона, должны быть заменены настоящим Законом.

Раздел 4. Настоящий Закон не применяется к:

1. Администрация центрального правительства, администрация правительства провинции и администрация местного самоуправления.
2. Государственные предприятия в соответствии с законом, регулирующим трудовые отношения государственных предприятий.

В дополнение к подразделу (1) выше, может быть издано министерское постановление, запрещающее применение части или всего этого Закона к какой-либо конкретной категории работодателей.

Раздел 5. В этом законе:

- **«Работодатель»** означает лицо, которое соглашается нанять работника на работу с выплатой заработной платы, в том числе:

(1) лицо, назначенное на работу по поручению работодателя,

(2) в случае, если работодатель является юридическим лицом, лицо-работодатель должно иметь полномочия действовать от имени юридического лица, и то лицо, кому уполномоченное лицо поручило действовать от имени юридического лица, действовать от его имени.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

- **"Работник"** означает лицо, которое соглашается выполнять работу на работодателя в обмен на заработную плату, независимо от имени, данного для описания его статуса;
- **"Наниматель"** означает лицо, которое соглашается нанять другое лицо для выполнения всей или части какой-либо работы в своих интересах в обмен на вознаграждение за удовлетворительное выполнение работы.
- **"Подрядчик первого уровня"** означает лицо, которое соглашается выполнить всю работу или ее часть в интересах работодателя.
- **"Субподрядчик"** означает лицо, которое заключает соглашение с подрядчиком первого уровня, обязуясь выполнить всю работу или ее часть под ответственность подрядчика первого уровня в интересах работодателя, а также означает лицо, которое заключает соглашение с субподрядчиком о выполнении работы по субподряду под ответственность субподрядчика, независимо от того, сколько этапов субподряда может быть.
- **"Трудовое соглашение"** означает письменное или устное соглашение, в котором четко указано или подразумевается понимается, что лицо, именуемое работником, соглашается выполнять работу для другого лица, именуемого Работодателем, а Работодатель соглашается выплачивать заработную плату в течение всего периода работы.
- **"Рабочий день"** означает день, установленный для выполнения работником обычной работы.
- **"Выходной"** означает день, установленный для работника в качестве еженедельного отпуска, традиционного праздника или ежегодного отпуска.
- **"Льготный отпускной день"** означает день, в который работник берет: отпуск по болезни; отпуск с целью стерилизации; отпуск с целью выполнения основных служебных обязанностей; отпуск с целью прохождения военной службы; отпуск с целью обучения или повышения знаний и компетентности; или отпуск по беременности и родам.
- **"Заработная плата"** означает денежную сумму, о которой Работодатель и работник договариваются в качестве вознаграждения за выполнение работы по трудовому соглашению в течение обычного рабочего периода, исходя из почасового, ежедневного, еженедельного, ежемесячного или иного периода времени, или которая выплачивается в соответствии с объемом работы, выполняемой работником в течение обычного рабочего дня, а также означает сумму денег, которую Работодатель выплачивает работнику в праздничные дни и в день отпуска, в который работник не выполнял никакой работы, но за который работник имеет право на получение оплаты в соответствии с настоящим Законом.
- **"Заработная плата за рабочий день"** означает заработную плату, которая выплачивается за обычную работу полный рабочий день.
- **"Минимальная заработная плата"** означает заработную плату, установленную Советом по заработной плате в соответствии с этим Законом.
- **«Ставка заработной платы в соответствии с квалификационными нормами»** означает ставку заработной платы, установленную Советом по заработной плате в каждой области карьеры в соответствии со стандартами квалификации.
- **"Сверхурочная работа"** означает работу в рабочий день или в праздничные дни, вне или сверх обычного рабочего времени, или сверх количества рабочих часов в каждый день, согласованного между Работодателем и работником в соответствии с разделом 23, в зависимости от конкретного случая.
- **"Оплата сверхурочных"** означает деньги, которые Работодатель выплачивает сотруднику в качестве вознаграждения за сверхурочную работу в течение рабочего дня.
- **"Отпускные"** означают деньги, которые менеджер выплачивает сотруднику в качестве вознаграждения за работу в течение рабочего дня.
- **"Выплата при увольнении"** означает деньги, выплачиваемые работнику при увольнении, в дополнение к другим видам денег, которые работодатель согласовал выплатить работнику.

- **"Специальное выходное пособие"** означает деньги, выплачиваемые работнику работодателем по истечении срока трудового договора в связи с особым событием, как это предусмотрено настоящим Законом.
- **"Сбережения"** означают деньги, которые работник вносит в Фонд социального обеспечения работников.
- **"Взнос"** означает деньги, которые Работодатель выплачивает в качестве взноса за работника с целью внесения в Фонд социального обеспечения работников.
- **"Сотрудник Инспекции труда"** означает лицо, назначенное для выполнения этой функции в соответствии с настоящим Законом.
- **"Генеральный директор"** означает Генерального директора Департамента социального обеспечения и защиты труда.
- **"Министр"** означает министра, отвечающего за соблюдение этого Закона.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 6. Министр труда и социального обеспечения несет ответственность за обеспечение соблюдения этого Закона, и он или она имеет полномочия назначать сотрудника Инспекции труда и издавать министерские постановления и уведомления для исполнения в соответствии с этим Законом.

При назначении сотрудника Инспекции труда также может быть предписан объем полномочий, обязанности и условия выполнения обязанностей.

Такие министерские постановления и уведомления вступают в силу после их публикации в Правительственном вестнике.

ГЛАВА 1 - ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 7. Претензии или приобретение прав, или льгот в соответствии с этим Законом не ограничивают прав или льгот, которые работник имеет право получить в соответствии с другими законами.

Раздел 8. Министр должен иметь полномочия назначать должностное лицо, квалификация которого не ниже степени бакалавра политических наук, которое должно иметь полномочия подавать судебные иски или составлять записки по трудовым спорам в защиту работников или законных наследников умерших работников, и, когда Министерство труда и социального обеспечения проинформирует об этом суд, он или она должны иметь полномочия действовать до окончательного завершения дела.

Раздел 9. Если Работодатель не возвращает гарантийные деньги в соответствии с пунктом 2 раздела 10, не выплачивает деньги в случае, если расторгает трудовой договор без предварительного уведомления в соответствии с частью второй статьи 37, или не выплачивает заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных и оплату сверхурочных работ в установленный срок в соответствии с разделом 70, или если прекращает деятельность в соответствии со статьей 75, компенсационную выплату в соответствии с разделом 118, специальную компенсационную выплату в соответствии с разделами 120, 120/2, 121 и 122, работодатель должен выплачивать работнику проценты в размере пятнадцати процентов годовых в течение периода неисполнения обязательств.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Если работодатель умышленно не возвращает или не выплачивает деньги в соответствии с подразделом первым без разумной причины по истечении семи дней, исчисляемых с даты, подлежащей возврату или оплате, работодатель выплачивает работнику надбавку в размере

пятнадцати процентов в год от суммы, не выплаченной в течение каждого семидневного периода.

Если работодатель готов вернуть или выплатить деньги в соответствии с параграфом первым и параграфом вторым и передал деньги Генеральному директору или лицу, назначенному Генеральным директором для выплаты работнику, работодателю не нужно выплачивать какие-либо проценты или доплаты, вступающие в силу с даты, на которую он передал эти деньги.

Раздел 10. В соответствии с пунктом 2 статьи 51, работодателю не разрешается требовать или принимать от работника деньги в качестве гарантии выполнения работы или денежные гарантии от ущерба, причиненного на работе, за исключением случаев, когда характеристики или характер выполняемой работы таковы, что работник несет ответственность за финансовые вопросы или имущество работодателя, в результате чего работодателю может быть причинен ущерб.

В этом отношении, характеристики или характер работы, за которую от работника могут быть затребованы или приняты деньги, гарантирующие работу, или деньги, гарантирующие от ущерба, причиненного на работе, а также денежные суммы и процедуры их хранения, должны соответствовать критериям и процедурам, предписанным министром в уведомлениях.

Когда работодатель требует или принимает гарантийные деньги или заключает гарантийное соглашение с работником в качестве компенсации за ущерб, причиненный работником, а позже работодатель прекращает работу, или работник увольняется, или срок действия гарантийного соглашения истекает, работодатель обязан вернуть гарантийные деньги вместе с процентами, если таковые имеются, работнику в течение семи дней, исчисляемых с даты, когда работодатель прекратил работу, или с даты, когда работник уволился, или с даты, когда срок действия гарантийного соглашения истек, в зависимости от обстоятельств.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 11. Если работодатель задолжал работнику из-за невыплаты заработной платы, оплаты сверхурочных, отпускных, оплаты сверхурочных, компенсационных выплат, специальных компенсационных выплат, сбережений, взносов или дополнительных выплат ему или Департаменту социального обеспечения и защиты труда, в зависимости от обстоятельств, работник должен иметь преимущественное право на все имущество работодателя-должника на том же уровне, что и преимущественное право на выплату задолженности по налогам в соответствии с Гражданским и Коммерческим кодексом.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 11/1. В случае, когда бизнес-оператор поручает любому лицу привлечь людей на выполнение работы, не связанной с трудоустройством, такая работа находится под ответственностью оператора и он будет контролировать работу или отвечать за выплату заработной платы людям, которые приходят на работу. Считается, что бизнес-оператор является работодателем лица, пришедшего выполнять указанную работу. Бизнес-оператор обеспечивает работу контрактных работников наравне с наемными работниками по прямому трудовому договору и получение справедливых льгот и социального обеспечения без дискриминации.

Раздел внесен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 12. Когда Работодатель является субподрядчиком, субподрядчики следующих более высоких уровней, если таковые имеются, по всей линии вплоть до подрядчика первого уровня несут солидарную ответственность с субподрядчиком, который является Работодателем, за заработную плату, оплату сверхурочных, оплату отпускных

сверхурочных, компенсационные выплаты, специальные компенсационные выплаты, сбережения, взносы или доплаты.

Подрядчик первого уровня или субподрядчики в соответствии с абзацем первым имеют право требовать возмещения ущерба от субподрядчика, который является работодателем, для возврата денег, которые были выплачены в соответствии с абзацем первым.

Раздел 13. При смене работодателя, или в случае, когда работодатель является юридическим лицом и оно зарегистрировано изменение, передача или слияние с любым другим юридическим лицом, если это приведет к тому, что какой-либо сотрудник должен стать сотрудником нового работодателя, то для того, чтобы стать сотрудником нового работодателя, необходимо согласие этого сотрудника, а также работник должен продолжать обладать теми же правами, которые он имел по отношению к первоначальному Работодателю, а новый Работодатель должен принять на себя все права и обязанности, которые связаны с этим работником во всех отношениях.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 14. Работодатель должен корректно обращаться с работником в соответствии с правами и обязанностями, которые прописаны в Гражданском и Коммерческом кодексе, если настоящим Законом не предусмотрено иное.

Раздел 14/1. Если трудовой договор между работодателем и работником, трудовые распоряжения или приказы работодателя, дают работодателю необоснованное преимущество перед работником, то суд имеет право постановить, чтобы трудовые договоры, трудовые распорядки, правила или приказы были действительными только в той степени, в которой они справедливы и разумны в данном случае.

Раздел внесен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 15. Работодатель должен одинаково относиться к работникам мужского и женского пола при приеме на работу, за исключением случаев, когда такое обращение невозможно из-за особенностей или характера работы.

Раздел 16. Работодателям, руководителям или инспекторам запрещено преследовать, угрожать или причинять сексуальное домогательство к сотрудникам.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 17. Трудовое соглашение прекращается в день, указанный в трудовом соглашении, без необходимости предварительного уведомления.

Если в трудовом соглашении не указана дата его расторжения, Работодатель или работник может расторгнуть трудовое соглашение, направив другой стороне предварительное уведомление в письменной форме в момент выплаты заработной платы или до этого, и это послужит основанием для расторжения трудового соглашения во время следующей выплаты заработной платы, но нет необходимости уведомлять о таком расторжении более чем за три месяца.

Когда Работодатель расторгает трудовое соглашение, если он не указывает причины такого расторжения в письме о расторжении трудового соглашения, Работодатель не может позднее ссылаться ни на одну из причин, указанных в разделе 119, в качестве основания для расторжения.

В случае расторжения трудового соглашения в соответствии с параграфом вторым **Работодатель может выплатить заработную плату в размере, который должен быть выплачен до момента расторжения соглашения в соответствии с датой расторжения, указанной в уведомлении, и позволить работнику немедленно уволиться с работы.**

Требование предварительного уведомления в соответствии с этим разделом не распространяется на увольнение в соответствии со статьей 119 этого Закона и статьей 583 Гражданского и коммерческого кодекса.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 17/1. В случае, если работодатель расторгает трудовой договор без предварительного уведомления работника в соответствии с абзацем вторым раздела 37, работодатель выплачивает работнику сумму, равную заработной плате, которую работник должен был получить.

Со дня ухода работника с работы до дня вступления в силу прекращения трудового договора согласно части второй статьи 37 выплата должна быть выплачена в день ухода работника с работы.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 18. В случае, если настоящий Закон требует от работодателя уведомить об одном из действий любым способом или направить документы Генеральному директору или лицу, назначенному Генеральным директором, или инспектору труда, Работодатель отправляет его лично, по почте, телефону, факсу, электронным средствам связи или средствами информационных технологий или другими средствами, разрешенными в соответствии с критериями и процедурами, установленными Генеральным директором.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 19. В интересах исчисления срока службы работника в соответствии с этим Законом, отпуска, которые были предоставлены начальством в качестве выходных в интересах работника и дни, которые Работодатель приказал работнику взять в качестве выходных в интересах Работодателя, должны включаться как часть срока службы работника.

Раздел 20. Если работник не работал непрерывно, потому что его или ее работодатель имел намерение не разрешать работнику пользоваться правами, предусмотренными этим Законом, независимо от характера обязанностей работника и интервалов между периодами работы, все периоды работы должны быть включены для целей расчета прав, предоставляемых этому работнику.

Раздел 21. Если этот Закон требует от работодателя предпринять какие-либо действия, которые требуют от него нести расходы, ответственность за оплату таких расходов несет работодатель.

Раздел 22. Сельскохозяйственные работы, работа по морскому рыболовству, работа по транспортировке или погрузке и разгрузке товаров морскими судами, **работа по дому, транспортная работа** и другая работа, предписанная королевскими указами, могут быть предписаны министерскими постановлениями, как имеющие охрану труда, отличную от предусмотренной настоящим Законом.

ГЛАВА 2 - ОБЩИЕ ПРАВИЛА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Раздел 23. Работодатели должны объявлять работникам норму рабочего времени, таким образом, чтобы время начала и время окончания работы для каждого дня не превышало рабочего времени для каждого вида работ, как предписано министерскими правилами, но **один рабочий день не должен превышать восьми часов, а общее количество рабочих часов в течение одной недели не должно превышать сорока восьми часов**, за исключением того, что нормальное рабочее время одного дня для работы, которая может быть опасной для здоровья и безопасности работника, как предписано министерскими правилами, не должно превышать

семи часов, а в таком случае общее количество часов работы за одну неделю не должно превышать сорока двух часов.

В случае, если работодатель и работник договорились, что оставшееся рабочее время будет суммироваться с рабочим временем, то в другие обычные рабочие дни согласно абзацу один, превышающие восемь часов в день, работодатель выплачивает компенсацию в размере не менее полуторной почасовой ставки заработной платы в рабочий день исходя из числа сверхотработанных часов у дневных работников и почасовой оплате труда работников, или не менее полутора кратной ставки заработной платы за единицу рабочего дня в зависимости от объема работы в сверхурочные часы для сотрудников, которым платят в зависимости от их производительности.

Когда работодатель не в состоянии объявить и установить время начала и окончания работы на каждый день из-за особенностей или характера работы, работодатель и работник должны прийти к соглашению друг с другом и установить количество часов работы на каждый день, которое не должно превышать восьми часов, и в таком случае общее количество часов работы за каждую неделю не должно превышать сорока восьми часов.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 23/1 В интересах бизнеса работодателя и для продвижения качества жизни и работы сотрудников, или в случае необходимости, **Работодатель и работник могут договориться о том, что работник будет осуществлять официальную работу, нанятую или согласованную с работодателем, которая имеет характер или условия, которые работник может выполнять вне предприятия или офиса работодателя**, где сотрудникам удобно работать. Указанная работа будет выполняться на дому или по месту жительства работника, или с разрешения, можно работать с использованием информационных технологий в любом месте.

Соглашение, согласно абзацу первому работодатель готовит в письменном или в электронном виде, к которому можно получить доступ при повторном доступе, и оно останется без изменения смысла, и должно содержать следующую информацию:

- (1) Период начала и окончания действия соглашения,
- (2) Дни, нормальное рабочее время, время отдыха и сверхурочная работа,
- (3) Критерии сверхурочной работы и работы в праздничные дни, в том числе различные виды отпусков,
- (4) Объем трудовых обязанностей работников и контроль или надзор за работой работодателя,
- (5) Обязанности по обеспечению инструментами или рабочим оборудованием, в том числе различными расходами необходимыми по работе.

По окончании обычного рабочего времени по соглашению работодателя и работника или по окончании работы, назначенной работодателем, Работники имеют право отказаться каким-либо образом общаться со своими работодателями, руководителями или инспекторами, если только работник не дал письменного согласия заранее.

Сотрудники, работающие на дому или по месту жительства или работающие с использованием информационных технологий в любом месте, имеют те же права, что и сотрудники, работающие на предприятии или в офисе работодателя.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 8) 2023 г.

Раздел 24. Работодателю не разрешается приказывать сотруднику работать сверхурочно в течение рабочего дня, если только согласие работника не было получено в каждом конкретном случае.

Когда характеристики или характер работы требуют непрерывного выполнения работы, так что в случае остановки это может привести к повреждению работы, или когда работа является аварийной или такой другой работой, как предписано министерскими постановлениями, работодатель может приказывать работнику работать сверхурочно в необходимом объеме.

Раздел 25. Работодателю не разрешается приказывать работнику работать в праздничные дни, за исключением случаев, когда характеристики или характер работы требуют непрерывного выполнения работы, так что в случае остановки это нанесет ущерб работе, или когда работа является аварийной; в таких случаях Работодатель может приказывать работнику работать в праздничные дни в необходимом объеме.

Работодатель может приказывать сотруднику работать в праздничные дни в отношении предприятий отеля, места развлечений, транспортной работы, магазина, торгующего продуктами питания, магазина, торгующего напитками, клуба, ассоциации, медицинского учреждения или таких других предприятий, как предписано министерскими постановлениями. В интересах производства, продаж и обслуживания Работодатель может приказывать работнику выполнять работу в обстоятельствах, отличных от тех, которые предусмотрены в параграфе первом и параграфе втором, в праздничные дни в той мере, в какой это необходимо, при условии, что согласие работника было получено сначала в каждом конкретном случае.

Раздел 26. Сумма сверхурочных в соответствии с абзацем первым раздела 24 и часов работы в праздничные дни в соответствии с параграфом вторым и абзацем третьим раздела 25, в совокупности, не должна превышать сумму, предписанную министерскими постановлениями.

Раздел 27. В день выполнения работы, работодатель должен обеспечить работнику отдых продолжительностью не менее одного часа в день во время работы после того, как работник проработал не более пяти часов подряд. Работодатель и работник могут заранее договориться о том, что период отдыха должен составлять менее одного часа, но при совместном использовании в течение каждого рабочего дня должно быть не менее одного часа отдыха.

Если работнику выгодно договориться со своим Работодателем о периоде отдыха, отличном от того, который предусмотрен в параграфе первом, такое соглашение подлежит исполнению.

Периоды отдыха во время работы не засчитываются в качестве рабочего времени, за исключением того, что, если совокупные периоды отдыха в течение одного дня превышают два часа, часы, превышающие два часа, засчитываются в качестве обычного рабочего времени.

Когда сверхурочная работа должна выполняться непрерывно в течение не менее двух часов сверх обычного рабочего времени, Работодатель должен организовать для работника период отдыха продолжительностью не менее двадцати минут, прежде чем работник приступит к такой сверхурочной работе.

Положения параграфа первого и параграфа четвертого не применяются, когда работник выполняет работу, которая в силу своих характеристик или характера должна выполняться непрерывно, когда получено согласие работника или работа является срочной.

Раздел 28. Работодатель должен организовать для работника еженедельный отпуск продолжительностью не менее одного дня в неделю, при этом интервал между еженедельными отпусками должен составлять не менее шести дней. Работодатель и работник могут заранее договориться о том, чтобы назначить любой день еженедельным выходным.

Когда работник выполняет работу в отеле, на транспорте, в лесу, в сельской местности или другую работу, предписанную министерскими постановлениями, в течение любого периода в четыре недели подряд, Работодатель и работник могут заранее договориться о накоплении еженедельных отпусков, но такие отпуски должны быть взяты в течение этих четырех недель подряд.

Раздел 29. Работодатель должен заранее объявлять и устанавливать традиционные праздники для информирования сотрудников. Количество традиционных праздников в течение одного года не должно составлять менее тринадцати дней, включая Национальный день труда, как предписано министром в уведомлении.

Работодатель должен рассмотреть возможность выделения традиционных выходных дней из государственных праздников в течение года, религиозных праздников или обычных праздников данной местности.

Если традиционный выходной выпадает на еженедельный выходной работника, работнику предоставляется отпуск в качестве компенсации за традиционный выходной на следующий рабочий день.

Когда Работодатель не может позволить работнику взять традиционный отпуск, поскольку характеристики или характер выполняемой работником работы соответствуют министерским постановлениям, Работодатель должен договориться с работником о другом отпуске в качестве компенсации за это, или Работодатель может выплатить работнику отпускные вместо этого.

Раздел 30. Работник, который работал последовательно в течение полного года, имеет право на ежегодный отпуск продолжительностью не менее шести рабочих дней в год; Работодатель должен заранее определить, когда указанный отпуск для работника должен быть предоставлен, или должен определить это по соглашению с работником.

В последующие годы Работодатель может назначить сотруднику ежегодный отпуск продолжительностью более шести рабочих дней.

Работодатель и работник могут заранее договориться о накоплении и переносе ежегодного отпуска, который не был взят в этом году, для объединения с ежегодным отпуском в последующие годы.

Что касается работника, проработавшего менее одного года, Работодатель может установить ежегодный отпуск для работника на пропорциональной основе.

Раздел 31. Работодателю не разрешается приказывать работнику выполнять сверхурочную работу или работу в праздничные дни, которые могут быть опасны для здоровья и безопасности работника в соответствии с абзацем первым раздела 23.

Раздел 32. Работник имеет право на медицинский отпуск в соответствии с фактическим уровнем болезни. Для медицинского отпуска продолжительностью три рабочих дня и более Работодатель может потребовать от работника предоставить медицинскую справку от первоклассного врача современной медицины или из государственного медицинского учреждения. Если работник не в состоянии предоставить медицинскую справку от первоклассного врача современной медицины или из государственного медицинского учреждения, работник должен дать объяснение Работодателю.

Когда Работодатель предоставляет врача, этот врач должен быть лицом, выдающим сертификат, за исключением случаев, когда работник не может позволить этому врачу осмотреть себя.

Дни, в которые работник не может работать из-за травмы или болезни, возникшей на работе, и дни отпуска по беременности и родам в соответствии с разделом 41, не считаются медицинским отпуском в соответствии с этим разделом.

Раздел 33. Работник имеет право на отпуск для прохождения стерилизации в течение периода времени, предписанного первоклассным врачом современной медицины, на который первоклассный врач современной медицины выдает сертификат.

Раздел 34. Работник имеет право взять отпуск для выполнения важных поручений, продолжительностью не менее трех рабочих дней в году.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 35. Работник имеет право на отпуск для прохождения военной службы в связи с мобилизацией, Инспекцией, военной подготовкой или массовым тестированием в соответствии с законом о военной службе.

Раздел 36. Работник имеет право взять отпуск для обучения или повышения знаний и компетентности в соответствии с критериями и процедурами, предписанными министерскими постановлениями.

Раздел 37. Работодателю запрещается приказывать работнику поднимать, переносить обеими руками, переносить, подвешенным к концам шеста через плечо, переносить на голове, тащить или толкать тяжелый предмет, вес которого превышает вес, предписанный министерскими правилами.

ГЛАВА 3 - ЖЕНСКИЙ ТРУД

Раздел 38. Работодателю запрещается привлекать сотрудницу-женщину выполнять любую из следующих работ:

1. Горные работы или строительные работы, которые должны выполняться под землей, под водой, в пещере, туннеле или шахте в горах, за исключением случаев, когда особенности работы не представляют опасности для здоровья или тела работающей женщины.
2. Работы, которые должны выполняться на строительных лесах на высоте более десяти метров от земли.
3. Производство или транспортировка взрывчатых веществ или легковоспламеняющихся материалов.
4. Другая работа, предписанная министерскими постановлениями.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 39. Работодателю запрещается требовать от беременной сотрудницы выполнять любую из следующих работ:

1. Работа, связанная с вибрационным оборудованием или двигателями.
2. Работа, приводимая в движение или прикрепленная к транспортному средству.
3. Работа по подъему, переноске или перемещению чего-либо весом, более пятнадцати килограммов.
4. Работа, которая выполняется внутри судна.
5. Другая работа, предписанная министерскими постановлениями.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 39/1. Работодателю запрещается допускать к работе беременную работницу с 22:00 до 6:00 утра, работать сверхурочно или работать в праздники.

В случае, если работница, являющаяся беременной женщиной, работает на руководящей должности, академической работе, административной работе или на работе, связанной с финансами или бухгалтерским учетом, Работодатель может разрешить работнику работать сверхурочно в рабочий день, если это не повлечет за собой никаких последствий здоровью беременной женщины, с предварительного согласия сотрудницы, время от времени.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 40. Когда работодатель разрешает работающей женщине работать с 22.00 до 06.00 часов, и сотрудник Инспекции труда считает, что эта работа опасна для здоровья и безопасности этой женщины, сотрудник Инспекции труда должен сообщить об этом Генеральному директору или лицу, назначенному Генеральным директором для рассмотрения и издания приказа, предписывающего Работодателю изменить график работы или сократить рабочее время, если это может быть сочтено целесообразным, и Работодатель должен выполнить указанный приказ.

Раздел 41. Беременная работающая женщина имеет право взять отпуск по беременности и родам продолжительностью не более девяноста восьми дней за беременность.

Отпуск по беременности и родам, предусмотренный настоящим разделом, включает отпуск для прохождения родовых обследований по беременности.

Дни отпуска в соответствии с пунктом первым включают праздничные дни, которые приходятся на дни отпуска.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 42. Когда беременная работница предъявляет медицинскую справку от первоклассного врача современной медицины, в которой говорится, что она не в состоянии продолжать выполнять свои существующие обязанности, эта работница имеет право попросить Работодателя временно изменить ее существующие обязанности до или после родов, и Работодатель должен рассмотреть возможность смены работы на работу, которая подходит для этой работницы.

Раздел 43. Работодателю запрещается увольнять работницу на основании того, что она беременна.

ГЛАВА 4 - ДЕТСКИЙ ТРУД

Раздел 44. Работодателю запрещается нанимать ребенка младше пятнадцати лет в качестве наемного работника.

Раздел 45. Когда ребенок в возрасте до восемнадцати лет принимается на работу в качестве наемного работника, Работодатель должен действовать следующим образом:

1. Сообщите о приеме на работу этого ребенка сотруднику Инспекции труда в течение пятнадцати дней с даты, когда ребенок приступает к работе.
2. Подготовьте отчет об условиях найма, когда они будут изменены по сравнению с первоначальными условиями, для хранения на рабочем месте Работодателя или в офисе, готовый для проверки сотрудником Инспекции труда в рабочее время.
3. Сообщите о прекращении работы ребенка сотруднику Инспекции труда в течение семи дней с даты, когда ребенок уволился с работы.

Отчеты или подготовка отчета в соответствии с пунктом первым должны соответствовать форматам, предписанным Генеральным директором.

Раздел 46. Работодатель должен организовать для работника-ребенка период отдыха продолжительностью не менее одного часа подряд в день после того, как работник проработал не более четырех часов.

Однако в течение этих четырех часов у ребенка-работника должен быть период отдыха, как предписано начальством.

Раздел 47. Работодателю запрещается разрешать работнику-ребенку в возрасте до восемнадцати лет работать в период с 22:00 до 16:00, если письменное разрешение не было получено от Генерального директора или лица, назначенного Генеральным директором.

Работодатель может разрешить работнику-ребенку в возрасте до восемнадцати лет, который является исполнителем роли в фильме, пьесе или другой подобной форме показа, работать в промежутке между указанными часами. В этой связи Работодатель должен организовать для этого работника-ребенка надлежащий отдых.

Раздел 48. Работодателю запрещается разрешать работнику-ребенку в возрасте до восемнадцати лет работать сверхурочно или в праздничные дни.

Раздел 49. Работодателю запрещается разрешать работнику-ребенку в возрасте до восемнадцати лет выполнять любую из следующих работ:

1. Плавка, выдувание, литье или прокатка металлов.
2. Штамповка по металлу.
3. Работа, связанная с высокой температурой, холодом, вибрацией, шумом и освещенностью, уровни которых отличаются от нормальных уровней, что может быть опасным, как предписано в министерских постановлениях.
4. Работа, связанная с опасными химическими веществами, как предписано министерскими постановлениями.
5. Работа, связанная с микроорганизмами, которые могут быть вирусами, бактериями, плесенью или другими микробами, как предписано в министерских постановлениях.
6. Работа, связанная с ядовитыми веществами, взрывчатыми веществами или легковоспламеняющимися материалами, за исключением работы на станциях технического обслуживания мазута, как предписано министерскими постановлениями.
7. Управление погрузчиками или кранами в соответствии с предписаниями министерства.
8. Работа с использованием электрических или моторизованных пил.
9. Работы, которые должны выполняться под землей, под водой, в пещере, туннеле или шахте в горе.
10. Работа, связанная с радиацией, как предписано министерскими постановлениями.
11. Чистка оборудования или двигателей во время работы оборудования или двигателей.
12. Работы, которые должны выполняться на строительных лесах на высоте более десяти метров от земли.
13. Другая работа, предписанная министерскими постановлениями.

Раздел 50. Работодателю запрещается разрешать работнику-ребенку в возрасте до восемнадцати лет работать в следующих местах:

- (1) бойня,
- (2) игорное место,
- (3) предприятия обслуживания в соответствии с законом, регулирующим предприятия обслуживания,
- (4) другие места, указанные в министерских правилах.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 51. Работодателю запрещается требовать или принимать гарантийные денежные средства на какие бы то ни было цели от работника-ребенка. Работодателю запрещается выплачивать заработную плату работника-ребенка, другому лицу.

В случае, когда Работодатель, выплачивает ребенку-работнику, родителям или опекунам ребенка-работника или иным лицам, деньги или какое-либо вознаграждение авансом до приема на работу, в начале приема на работу или до этапа выплаты заработной платы, это не должно рассматриваться как выплата или получение заработной платы для этого ребенка-работника, и Работодателю запрещается вычитать указанное вознаграждение из заработной платы, которая должна быть выплачена ребенку-работнику в соответствии с графиком.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 52. В интересах развития и поощрения качества жизни и выполнения работы детьми, работник-ребенок в возрасте до восемнадцати лет, имеет право участвовать в собраниях и семинарах, проходить обучение или брать отпуск для других видов деятельности, которые организуются учебными заведениями или подразделениями государственного или частного сектора, утвержденными Генеральным директором, при условии, что работник-ребенок должен заранее четко сообщить начальству причину ухода в отпуск, а также предъявить соответствующие документальные подтверждения этого, если таковые имеются, и Работодатель должен выплатить работнику-ребенку заработную плату в размере равна

заработной плате за рабочие дни в течение всего периода отпуска, но количество таких дней отпуска не должно превышать тридцати дней в году.

ГЛАВА 5 - ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНЫХ, ОТПУСКНЫХ И ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНЫХ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Раздел 53. Работодатель должен справедливо назначать заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных и сверхурочных работ работникам за работу с одинаковыми характеристиками и качеством и при одинаковом объеме работы, по одной и той же ставке, независимо от того, являются ли эти работники мужчинами или женщинами.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 54. **Работодатель выплачивает заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных, сверхурочных и другие денежные пособия, связанные с трудоустройством, в тайской валюте, если только от работника не было получено согласие на выплату в форме финансового счета или в иностранной валюте.**

Раздел 55. Работодатель обязан выплачивать заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных, оплату сверхурочных работ в праздничные дни и другие денежные выплаты, связанные с трудоустройством, работнику по месту работы. Если оплата должна быть произведена в другом месте или другим способом, необходимо получить согласие от работника.

Раздел 56. Работодатель должен выплачивать работнику заработную плату, равную заработной плате за рабочий день в связи со следующими праздничными днями:

- 1. Еженедельный отпуск, за исключением работников, которые получают ежедневную, почасовую или сдельную заработную плату.**
- 2. Традиционный праздник.**
- 3. Ежегодный отпуск.**

Раздел 57. Согласно разделу 32, работодатель должен выплачивать работнику заработную плату в день медицинского отпуска, равную ставке заработной платы за рабочий день в течение всего периода отпуска, но количество таких дней отпуска не должно превышать тридцати рабочих дней в году.

Когда работник пользуется правом взять отпуск для прохождения стерилизации в соответствии с разделом 33, работодатель также выплачивает работнику заработную плату в этот день.

Раздел 57/1. Работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату в дни отпуска по необходимым делам в соответствии с разделом 34, равную заработной плате в рабочие дни в течение всего периода отпуска. Но рабочих дней в году должно быть не более трех.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 58. Работодатель обязан выплачивать заработную плату сотруднику, который берет отпуск с целью прохождения военной службы в соответствии со статьей 35, равную заработной плате за рабочий день в течение всего периода отпуска, но количество таких дней отпуска не должно превышать шестидесяти дней в году.

Раздел 59. Работодатель должен выплачивать работнице, находящейся в отпуске по беременности и родам, в соответствии с разделом 43, заработную плату в размере заработной платы за рабочий день в течение всего периода отпуска, но количество таких дней отпуска не должно превышать сорока пяти дней.

Раздел 60. В интересах выплаты заработной платы в соответствии с разделами 56-59 и разделами 71 и 72, когда работник получает заработную плату на основе сдельной работы, в день выплаты такой заработной платы, работодатель выплачивает отпускные в размере, равном средней заработной плате за рабочий день, которая была получена этим работником до дня отпуска.

Раздел 61. Когда Работодатель требует, чтобы сотрудник работал сверхурочно в рабочий день, работодатель должен выплачивать работнику оплату за сверхурочную работу в размере, не менее чем в полтора раза превышающем обычную почасовую оплату за отработанные сверхурочно часы, или не менее чем в полтора раза превышающем сдельную оплату за рабочий день, в соответствии с объемом работы, выполняемой работником, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.

Раздел 62. Когда Работодатель разрешает сотруднику работать в праздничные дни в соответствии с разделами 28, 29 или 30, Работодатель выплачивает отпускные работнику по следующим ставкам:

(1) Работнику, который имеет право на получение отпускных, должна быть выплачена дополнительная выплата в размере не менее одного раза к почасовой ставке заработной платы за рабочий день в соответствии с количеством отработанных часов или не менее одного раза к сдельной ставке, выплаченной за прошлую работу для работников, получающих сдельную оплату.

(2) Работнику, который не имеет права на получение отпускных, выплачивается выплата в размере не менее чем двукратной почасовой ставки заработной платы за рабочий день в соответствии с количеством отработанных часов или не менее чем двукратной сдельной ставки, выплачиваемой за прошлую работу для работников, получающих сдельную оплату.

Раздел 63. Когда Работодатель требует, чтобы сотрудник работал сверхурочно в праздничные дни, Работодатель выплачивает работнику оплату за сверхурочные в праздничные дни по ставке, которая не менее чем в три раза превышает почасовую ставку заработной платы за рабочий день в соответствии с количеством отработанных часов, или не менее чем в три раза превышает сдельную ставку, выплачиваемую за прошлую работу для сотрудников, оплачиваемых на основе сдельной работы.

Раздел 64. Если Работодатель не договорился о том, чтобы работник взял перерыв в работе, или договорился о том, чтобы у работника был перерыв в работе, который меньше того, который предписан в разделах 28, 29 и 30, Работодатель должен выплатить работнику отпускные и оплату сверхурочных работ в праздничные дни по ставкам, которые предписаны в разделах 62 и 63, как если бы Работодатель поручил работнику работать в праздничные дни.

Раздел 65. Работник, который обладает следующими полномочиями и обязанностями или которому работодатель поручил выполнять любую из следующих работ, не имеет права на получение оплаты сверхурочных в соответствии с разделом 61 и сверхурочных в праздничные дни в соответствии с разделом 63, но работник, которому работодатель поручил выполнять работу в соответствии с подразделами (3-9), имеет право на денежное вознаграждение, равное почасовой ставке заработной платы за рабочий день в соответствии с количеством отработанных часов.

1. Работник, который имеет полномочия и обязанность действовать от имени Работодателя в отношении трудоустройства, выплаты заработной платы или увольнения с работы.
2. Деятельность по торговле или привлечению к покупке товаров, за которую работодатель платит сотруднику комиссию от продажи товаров.
3. Операции по подготовке к железнодорожным работам: работа, которая выполняется в поездах, и работа по содействию эксплуатации поездов.

4. Работа по открытию и закрытию водяных ворот или шлюзов для сброса воды.
5. Работа по считыванию уровней воды и измерению ее количества.
6. Работа по тушению пожаров или предотвращению общественных катастроф.
7. Работа, характеристики или характер которой требуют выхода на улицу для выполнения работы, и из-за особенностей или характера работы невозможно определить конкретные часы работы.
8. Работа по сменному наблюдению за участком или собственностью, которая не является обычной работой работника.
9. Другая работа в соответствии с предписаниями министерства.

Вышеуказанное действует, если только работодатель не согласится выплачивать работнику сверхурочную работу или оплату сверхурочных в праздничные дни.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 66. Работник в соответствии с разделом 65 (1) не имеет права на получение отпускных в соответствии с разделом 62, если работодатель не согласится выплатить отпускные работнику.

Раздел 67. Когда Работодатель увольняет работника, по причине не указанной среди перечисленных в разделе 119, работодатель должен выплатить работнику заработную плату за ежегодный отпуск в год прекращения работы в соответствии с соотношением ежегодных отпусков, на которые имеет право работник, и включая накопленный ежегодный отпуск в соответствии с разделом 30.

В случае, когда работник расторгает договор или работодатель расторгает договор, независимо от того, является ли увольнение случаем согласно разделу 119 или нет, работодатель **обязан выплатить работнику заработную плату за накопленный ежегодный отпуск**, который работник имеют право получать в соответствии с разделом 30.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 67/1. Выход на пенсию по соглашению работодателя и работника или по указанию работодателя, считается увольнением в соответствии с параграфом вторым статьи 138.

В случае, если выход на пенсию не был согласован или указан, или выход на пенсию после шестидесяти лет, работники в возрасте шестидесяти лет и старше имеют право заявить о своем намерении выйти на пенсию работодателю. Заявление о выходе на пенсию вступает в силу по истечении тридцати дней со дня передачи работодателю и последний обязан выплатить компенсацию вышедшим на пенсию работникам, в соответствии с абзацем первым раздела 67.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 68. В интересах расчета оплаты сверхурочной работы, отпускных и сверхурочных в праздничные дни, когда работнику выплачивается ежемесячная заработная плата, "почасовая ставка заработной платы за рабочий день" означает месячную заработную плату, деленную на произведение тридцати дней и среднего количества рабочих часов в рабочий день.

Раздел 69. В интересах расчета оплаты сверхурочной работы, когда Работодатель устанавливает нормальное рабочее время в виде недели, традиционные праздники, ежегодный отпуск и отпускные дни засчитываются как рабочие дни.

Раздел 70. Работодатель должен выплачивать заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных и оплату сверхурочных в праздничные дни правильно и в соответствии со следующими сроками:

1. Когда заработная плата рассчитывается еженедельно, ежедневно, ежечасно или на основе какого-либо другого периода времени, который составляет не более одного месяца, или в соответствии с работой, рассчитываемой по сдельной ставке, выплата

должна производиться не реже одного раза в месяц, если нет соглашения об ином, что в интересах работника.

2. Когда заработная плата рассчитывается иначе, чем в подразделе (1), выплата производится в соответствии с графиком, согласованным между Работодателем и работником.
3. **Оплата сверхурочных, отпускных и праздничных работ выплачивается не реже одного раза в месяц.**

Когда Работодатель увольняет работника, он обязан выплатить ему заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных и оплату сверхурочных работ в праздничные дни, на которые работник имеет право, в течение трех дней с даты прекращения работы.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 71. Когда Работодатель поручает сотруднику отправиться на работу в другой населенный пункт для выполнения обычной работы в праздничные дни, Работодатель выплачивает заработную плату, равную заработной плате за рабочий день, работнику, который не имеет права на получение оплаты сверхурочных в праздничные дни в соответствии с разделом 56 (1) в отношении этой поездки.

Раздел 72. Когда Работодатель поручает сотруднику отправиться на работу в другой населенный пункт, отличный от населенного пункта, для выполнения обычной работы, работник не имеет права на сверхурочную работу в соответствии с разделом 61 и оплату сверхурочных в праздничные дни в соответствии с разделом 63 во время поездки. Однако в отношении поездки в отпуск, работодатель должен выплачивать заработную плату, равную заработной плате за рабочий день, работнику, который не имеет права на получение заработной платы в праздничные дни в соответствии с разделом 56 (1), если только работодатель не согласится оплачивать работнику сверхурочные или праздничные сверхурочные.

Раздел 73. Работодатель оплачивает командировочные расходы в соответствии со статьями 71 и 72.

Раздел 74. Когда работодатель соглашается оплачивать сверхурочную работу, отпускные и сверхурочные в праздничные дни по ставкам, превышающим те, которые предписаны в разделах 61-63, это должно быть согласовано с работником.

Раздел 75. Если работодателю по любой важной причине, кроме форс-мажорных обстоятельств, необходимо временно прекратить всю свою деятельность или ее часть в обычном режиме, работодатель должен выплачивать работнику не менее семьдесят пять процентов заработной платы за рабочий день, которую работник получал до того, как работодатель прекратил бизнес, в течение всего периода времени, когда работодатель не разрешает работнику работать, в месте выплаты, согласно разделу 55, и в течение периода согласно разделу 70 (1).

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Работодатель должен заранее проинформировать работника и сотрудника Инспекции труда до даты начала прекращения деятельности в соответствии с абзацем первым.

Срок действия абзаца один составляет не менее трех рабочих дней.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 76. Работодатель не должен вычитать заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных и оплату сверхурочных в праздничные дни, если только это не вычет с целью:

1. уплата подоходного налога в размере, который должен быть уплачен работником, или выплата других денежных средств, предусмотренных законом,
2. уплата профсоюзных взносов в соответствии со статьями профсоюза,
3. выплата долгов сберегательного кооператива или какого-либо другого кооператива, имеющего те же характеристики, что и сберегательный кооператив, или долгов, направленных исключительно на благо работников, на что заранее получено согласие работников,
4. предоставление гарантийных денежных средств в соответствии с разделом 10 или компенсация Работодателю за ущерб, который был причинен работником умышленно или по грубой небрежности, при этом согласие было получено от работника,
5. внесение денег для работника в накопительный фонд по соглашению с работником относительно такого фонда.

Что касается удержаний в соответствии с подразделами (2-5), то в каждом случае удержания в размере более десяти процентов запрещены, а общая сумма удержаний не может превышать одной пятой суммы, которую работник имеет право получить в день выплаты в соответствии с разделом 70, если только от работника не было получено согласие.

Раздел 77. Когда Работодатель должен получить согласие от работника или имеет соглашение с работником о выплате денег в соответствии со статьями 54 или 55 или о вычетах в соответствии со статьей 76, Работодатель должен сделать это в форме письма, содержащего такое согласие, и передать его работнику на подпись, или должно быть четкое и конкретное соглашение между ними.

ГЛАВА 6 - КОМИТЕТ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Раздел 78. Создается Комитет по заработной плате, состоящий из постоянного секретаря Министерства труда и социального обеспечения в качестве председателя Комитета, четырех представителей правительства, пяти представителей начальства и пяти представителей работников, назначаемых Кабинетом Министров в качестве членов Комитета, и государственного гражданского служащего из Министерства труда и социального обеспечения, назначаемого министром в качестве секретаря.

Критерии и процедуры для привлечения представителей Работодателя и работников в соответствии с параграфом первым должны соответствовать правилам, предписанным министром.

Раздел 79. Комитет по заработной плате обладает следующими полномочиями и обязанностями:

1. Представлять Кабинету министров мнения в связи с политикой и развитием в области заработной платы.
2. Устанавливать руководящие принципы для рассмотрения работодателями при корректировке заработной платы в соответствии с экономическими и социальными условиями.
3. Устанавливать базовую минимальную ставку заработной платы.
4. Устанавливать ставку заработной платы в соответствии со стандартами квалификации.
5. Предоставлять научные рекомендации по координации льгот различным правительственным учреждениям, частному сектору и широкой общественности.
6. Выполнять любые другие обязанности, предусмотренные законом или порученные Кабинетом министров или министром.

Представляя мнения Кабинету министров, Комитет по заработной плате может включать замечания по развитию системы национального дохода.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 80. Члены Комитета по заработной плате, назначаемые Кабинетом министров, исполняют свои обязанности в течение двух лет каждый срок. Член комитета, который уходит в отставку, может быть назначен повторно.

Когда член Комитета по заработной плате, назначенный Кабинетом министров, уходит в отставку до истечения срока его полномочий, Кабинет министров назначает члена комитета той же категории, что и замещающий член комитета, и назначенное лицо исполняет свои обязанности в течение периода, равного оставшемуся сроку полномочий члена комитета, которого он заменил, за исключением того, что, если оставшийся срок полномочий члена комитета составляет менее одного года, замещающий член комитета может быть назначен, а может и не быть.

Когда член Комитета по заработной плате, назначенный Кабинетом министров, уходит в отставку по истечении срока полномочий, но новый член комитета еще не назначен, этот член комитета должен продолжать выполнять свои обязанности до тех пор, пока не будет назначен новый член комитета, который возьмет на себя его обязанности. Такое назначение должно быть завершено в течение девяноста дней, исчисляемых с даты ухода предыдущего члена комитета в отставку.

Раздел 81. Помимо ухода в отставку по истечении срока полномочий в соответствии со статьей 80, член Комитета по заработной плате, назначенный Кабинетом министров, уходит в отставку, когда

1. он или она умирает,
2. он или она увольняется,
3. он или она отстраняется Кабинетом министров из-за отсутствия на трех последовательных запланированных заседаниях без соответствующей причины,
4. он или она является банкротом;
5. он или она является некомпетентным или квази-некомпетентным лицом,
6. он или она был приговорен к тюремному заключению в соответствии с окончательным решением суда, согласно которому он или она должны быть заключены в тюрьму, за исключением случаев, когда это наказание за правонарушение, которое было совершено в результате халатности, или мелкое правонарушение.

Раздел 82. На заседании Комитета по заработной плате должно присутствовать не менее половины от общего числа членов комитета, при этом присутствует по крайней мере один представитель Работодателя и один представитель работника, чтобы обеспечить кворум для проведения заседания.

На собрании, посвященном рассмотрению вопроса об установлении базовой минимальной заработной платы или ставки заработной платы в соответствии с квалификационными стандартами, должно присутствовать не менее двух третей от общего числа членов комитета, в том числе не менее двух представителей Работодателя и двух представителей работников, чтобы создать кворум для собрания, и решения должны приниматься не менее чем двумя третями членов комитета, присутствующих на собрании.

На любом собрании по рассмотрению вопроса об установлении ставок минимальной заработной платы и ставки заработной платы в соответствии с квалификационными стандартами, если кворум, предусмотренный в параграфе втором, отсутствует, должны быть приняты меры для проведения другого собрания в течение пятнадцати дней с даты, назначенной для первого собрания. Даже если на этом последующем собрании не присутствует ни один представитель Работодателя или работника, если на собрании присутствует не менее двух третей от общего числа членов комитета, кворум для собрания должен быть установлен, и решения должны приниматься не менее чем двумя третями членов комитета, присутствующих на собрании.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 83. На любом собрании, если Председатель Комитета не присутствует на собрании или не в состоянии выполнять свои обязанности, присутствующие на собрании члены комитета избирают члена комитета председателем собрания.

Постановления и решения собрания принимаются простым большинством голосов. Один член комитета имеет один голос. В случае равенства голосов председатель собрания подает дополнительный голос в качестве решающего.

Раздел 84. Комитет по заработной плате уполномочен назначать подкомитеты для рассмотрения или выполнения любого вопроса, поставленного Комитетом по заработной плате.

Комитет по заработной плате устанавливает кворум и рабочие процедуры подкомитетов в зависимости от обстоятельств.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 84/1. Комитет по заработной плате имеет право назначать не более пяти квалифицированных экспертов и советников Комитета по заработной плате, из которых хотя бы один должен быть специалистом в области труда, управления заработной платой, экономики, промышленности или права.

К сроку полномочий и отставке с должности советника, назначенного Комитетом по заработной плате в соответствии с абзацем один, применяются положения статей 80 и 81 с соответствующими изменениями.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 85. При выполнении обязанностей Комитет по заработной плате или подкомитет, или лицо, назначенное Комитетом по заработной плате или подкомитетом, должны обладать следующими полномочиями:

1. Рассылать письма, требующие от любого лица прийти и сделать заявление или представить любой документ или объект для рассмотрения, если это может потребоваться;
2. Требовать от любого рабочего подразделения или лица сотрудничать в обследовании любой деятельности, которая может повлиять на экономику.
3. Входить в место ведения бизнеса или офис Работодателя в рабочее время с целью изучения, опроса, исследования, проверки или выяснения фактов с целью получения информации для рассмотрения в соответствии со статьей 79. В связи с этим Работодатель или заинтересованное лицо должны обеспечить все удобства, отправить или представить документацию, или предоставить факты и не препятствовать выполнению таким лицом своих обязанностей.

Раздел 86. При исполнении своих обязанностей в соответствии со статьей 85 члены Комитета по заработной плате, члены подкомитета или лица, назначенные Комитетом по заработной плате или подкомитетом, должны предъявить заинтересованным лицам удостоверение личности или доверенность, в зависимости от обстоятельств.

Удостоверения личности членов Комитета по заработной плате и членов подкомитета в соответствии с параграфом первым должны соответствовать форматам, предписанным министром.

Раздел 87. При рассмотрении вопроса об определении минимальной ставки заработной платы, Комитет по заработной плате изучает и учитывает факты, связанные с ставками заработной платы, которые фактически получают работники, наряду с другими фактами, индексом стоимости жизни, уровнем инфляции, уровнем жизни, издержками производства, ценами на товары, возможностями предприятий, производительностью труда, валовым национальным продуктом, а также экономической и социальной ситуацией.

Минимальные ставки заработной платы могут быть установлены специально для любого сектора бизнеса, для всех таких секторов или для всех секторов в любой конкретной местности.

В целях содействия занятости и охране труда отдельных групп или категорий работников, Комитет по заработной плате может рассмотреть вопрос об установлении минимальной ставки заработной платы, отличной от ставки, определенной в пункте втором. Для использования для этой группы или этого типа сотрудников в бизнесе любого типа работы или карьеры любого типа, в любой местности при условии, что такая заработная плата не должна быть ниже минимальной ставки заработной платы, установленной Комитетом по заработной плате в соответствии с абзацем два.

При рассмотрении вопроса об определении ставки заработной платы в соответствии с квалификационными стандартами, Комитет по заработной плате изучает и рассматривает факты, касающиеся ставок заработной платы, которые получают работники по каждой профессии в соответствии с установленными квалификационными нормами, путем измерения навыков, знаний и способностей. Но она не должна быть ниже минимальной ставки заработной платы, установленной Комитетом.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 88. После изучения различной информации и фактов, как того требует раздел 87, Комитет по заработной плате объявляет минимальную ставку заработной платы или стандартную ставку заработной платы представив ее в Кабинет министров для публикации в Правительственном вестнике.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 89. Уведомление, предписывающее минимальные ставки заработной платы в соответствии с разделом 88, применяется к Работодателям и работникам, без дискриминации.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

Раздел 90. После вступления в силу уведомления, предписывающего минимальные ставки заработной платы или ставки заработной платы в соответствии с квалификационными стандартами, Работодателям запрещается выплачивать работникам заработную плату ниже установленной минимальной ставки заработной платы или ставки заработной платы по квалификационным нормам.

Работодатели, на которых распространяется действие уведомления, предписывающего минимальные ставки заработной платы или ставки заработной платы в соответствии с квалификационными стандартами, должны размещать такое уведомление в открытом для работников месте для информирования работников на рабочих местах сотрудников в течение всего периода действия такого уведомления.

Раздел 91. В Министерстве труда и социального обеспечения должен существовать офис Комитета по заработной плате, который обладает следующими полномочиями и обязанностями:

- (1) Подготавливает план развития системы заработной платы и доходов страны и представить его Комитету по заработной плате.
- (2) Подготавливает планы проектов и представляет их Комитету по заработной плате и подкомитетам.
- (3) Координирует планы и деятельность Комитета по заработной плате и его подкомитетов.
- (4) Собирает, изучает, исследует, анализирует и оценивает экономическое положение, условия труда и жизни, расширение рынка труда, производительность труда, инвестиции, миграцию и другие данные для использования при планировании развития системы заработной платы и доходов в стране, а также в качестве вспомогательной информации для рассмотрения Комитетом по заработной плате и подкомитета.

(5) направляет результаты исследования и результаты рассмотрения академической информации, и другие дополнительные меры в Министерство труда и смежные агентства, в интересах развития системы заработной платы и доходов.

(6) Мониторит и оценивает план развития национальной системы заработной платы и доходов. и операции Согласно решению комитета по заработной плате

(7) Выполняет другие обязанности, возложенные Комитетом по заработной плате и подкомитетом.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 3) 2008 г.

ГЛАВА 7 - СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Раздел 92. Создается Комитет по охране труда, состоящий из постоянного секретаря Министерства труда и социального обеспечения в качестве председателя Комитета, четырех представителей правительства, пяти представителей начальства и пяти представителей работников, назначаемых Кабинетом Министров в качестве членов Комитета, и государственного служащего из Департамента охраны труда, назначаемого министром в качестве секретаря.

Раздел 93. Комитет по охране труда обладает следующими полномочиями и обязанностями:

1. Представлять министру мнения в связи с политикой, руководящими принципами и мерами в области трудового благополучия.
2. Представлять министру мнения по поводу издания министерских постановлений, объявлений или нормативных актов, связанных с организацией социального обеспечения в местах ведения бизнеса.
3. Давать рекомендации по мерам охраны труда в отношении мест работы каждой категории предприятий.
4. Осуществлять мониторинг и оценивать результаты и сообщать о результатах работы министру.
5. Издавать приказ работодателю о выплате специальной компенсации или специальной компенсации за нарушение порядка уведомления, согласно раздела 120.
6. Выполнять любые другие действия, предусмотренные этим Законом или другими законами, в соответствии с полномочиями и обязанностями Комитета по охране труда или по поручению министра.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 94. Абзац второй раздела 78, раздел 80 и раздел 81, абзац первый раздела 82, раздел 83 и раздел 84 должны применяться к Комитету по охране труда, с соответствующими изменениями.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 95. Министр должен иметь полномочия издавать министерские постановления, требующие от руководителей организовывать социальные выплаты по любому вопросу или требующие, чтобы механизмы социального обеспечения по любому вопросу соответствовали стандартам.

Раздел 96. На предприятии, в котором работает пятьдесят или более сотрудников, работодатель должен организовать Комитет по социальному обеспечению на месте ведения бизнеса, состоящий как минимум из пяти представителей со стороны работников.

Члены Комитета по социальному обеспечению в месте осуществления коммерческой деятельности избираются в соответствии с критериями и процедурами, предписанными Генеральным директором.

Если в соответствии с законом о трудовых отношениях на рабочем месте работодателя существует Комитет работников, Комитет работников должен выполнять обязанности Комитета по социальному обеспечению на рабочем месте в соответствии с этим Законом.

Раздел 97. Комитет по социальному обеспечению в месте ведения бизнеса обладает следующими полномочиями и обязанностями:

1. Участвовать в обсуждениях с работодателем с целью организации социальных выплат для сотрудников.
2. Давать советы и рекомендовать работодателю по вопросам социального обеспечения сотрудников.
3. Инспектировать, контролировать и заботиться о мерах социального обеспечения, предоставляемых работодателем для сотрудников.
4. Представить Комитету по охране труда комментарии и рекомендации по мерам социального обеспечения, которые выгодны сотрудникам Комитета по охране труда.
5. Издать приказ работодателю о выплате специальной компенсации вместо предварительного уведомления или специальной компенсации, согласно разделу 120/1.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 98. Руководитель должен организовать встречу для обсуждения с Комитетом по социальному обеспечению по месту ведения бизнеса не реже одного раза в три месяца или в любое время, когда по соответствующей причине профсоюз или большинство членов Комитета по социальному обеспечению по месту ведения бизнеса просят о проведении встречи для обсуждения.

Раздел 99. Работодатель должен размещать уведомление о мерах социального обеспечения в соответствии с министерским постановлением, изданным в соответствии со статьей 95, или в соответствии с соглашением с работниками, в месте, открытом для сотрудников, для информирования сотрудников на их рабочих местах.

ГЛАВА 8 - БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, ГИГИЕНА ТРУДА И УСЛОВИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Раздел 100. Должен быть создан Комитет по безопасности труда, гигиене труда и условиям окружающей среды, состоящий из постоянного секретаря Министерства труда и социального обеспечения в качестве председателя Комитета, Генерального директора Департамента социального обеспечения и защиты труда, представителя Департамента здравоохранения, представителя Департамента промышленных предприятий, представителя Департамента общественных работ и представителя Департамента по контролю за загрязнением в качестве членов Комитета, семи представителей начальства и семи представителей работников, которые назначаются министром членами Комитета, и государственного гражданского служащего из Департамента социального обеспечения и защиты, назначаемого министром в качестве члена комитета и секретаря.

Раздел 101. Комитет по безопасности труда, гигиене труда и условиям окружающей среды обладает следующими полномочиями и обязанностями:

1. Представлять министру мнения, касающиеся политики, рабочих планов или мер в области безопасности труда работников, гигиены труда и улучшения условий окружающей среды.
2. Представлять министру мнения по поводу издания министерских постановлений, объявлений или инструкций по применению положений настоящего Закона.
3. Давать заключения государственным рабочим подразделениям в связи с содействием повышению безопасности труда работников, гигиены труда и условий окружающей среды.

4. Предпринимать любые другие действия, предусмотренные этим Законом или другими законами, в соответствии с полномочиями и обязанностью Комитета по безопасности труда, гигиене труда и условиям окружающей среды или по поручению министра.

Раздел 102. Абзац второй статьи 78, разделы 80 и 81, абзац первый статьи 82 и разделы 83 и 84 применяются к Комитету по безопасности труда, гигиене труда и условиям окружающей среды с соответствующими изменениями.

Раздел 103. Министр уполномочен издавать министерские постановления, устанавливающие стандарты, которые должны применяться руководителями в администрации, и меры по обеспечению безопасности труда, гигиены труда и условий окружающей среды.

Когда министерский регламент в соответствии с абзацем первым требует, чтобы подготовка любого документального подтверждения или отчета была заверена или проверена любым лицом в соответствии с предписанными критериями и процедурами, такой министерский регламент может также предписывать критерии и процедуры регистрации и отзыва регистрации, ставки регистрационных сборов, которые не превышают ставок в конце этого Закона, и максимальные ставки платы за обслуживание, которые могут взиматься указанным лицом.

Раздел 104. Когда сотрудник Инспекции труда обнаруживает, что какой-либо работодатель нарушает или не соответствует министерскому постановлению, изданному в соответствии со статьей 103, сотрудник Инспекции труда должен иметь полномочия издать письменный приказ, требующий от работодателя улучшить условия рабочей среды, здания или помещения или подготовить или исправить машины или оборудование, которые должны использоваться работником при выполнении обязанностей или которые связаны с выполнением обязанностей правильно или надлежащим образом в течение установленного периода времени.

Раздел 105. Когда сотрудник Инспекции труда обнаруживает, что условия рабочей среды, зданий, помещений, машин или оборудования, используемых работником, ставят под угрозу безопасность работников или что работодатель не выполнил приказ сотрудника Инспекции труда в соответствии со статьей 104, после получения разрешения от Генерального директора или лица, назначенного Генеральным директором, сотрудник Инспекции труда имеет право приказать работодателю временно прекратить использование всех или части указанных машин или оборудования.

Работодатель выплачивает работнику, в отношении которого сотрудник Инспекции труда приказал, в соответствии с пунктом первым, работодателю прекратить эксплуатацию машин или оборудования, сумму, равную заработной плате, которая выплачивалась бы в рабочие дни в течение всего периода, когда работник прекратил работу, до тех пор, пока работодатель не выполнит все необходимые действия в соответствии с распоряжением сотрудника Инспекции труда.

Раздел 106. В Комитет по безопасности труда, гигиене труда и условиям окружающей среды может быть подана апелляция на приказ сотрудника Инспекции труда в соответствии со статьями 104 или 105 в течение тридцати дней с даты получения информации о приказе. Решение Комитета является окончательным.

Апелляция в соответствии с пунктом первым не является освобождением от выполнения приказа сотрудника Инспекции труда, если Комитет по безопасности труда, гигиене труда и условиям окружающей среды не издал иного приказа.

Раздел 107. Начальство должно организовать для сотрудников прохождение медицинских осмотров и направить результаты указанных осмотров сотруднику Инспекции труда. Они должны выполняться в соответствии с критериями и процедурами, предписанными министерскими постановлениями.

ГЛАВА 9 - НАДЗОР

Раздел 108. Работодатель, у которого в общей сложности десять или более сотрудников, должен разработать правила работы на тайском языке, и эти правила должны содержать, по крайней мере, подробную информацию, касающуюся следующих пунктов:

1. Рабочие дни, обычные часы работы и часы отдыха.
2. Праздники и критерии для праздников.
3. Критерии для сверхурочной работы и работы в праздничные дни.
4. Дни и места выплаты заработной платы, оплаты сверхурочных, отпускных и оплаты сверхурочных в праздничные дни.
5. Дни отпуска и критерии для его получения.
6. Дисциплина и дисциплинарные наказания.
7. Жалобы.
8. Увольнение с работы, компенсационные выплаты и специальные компенсационные выплаты.

Работодатель должен объявить о применении правил работы в течение пятнадцати дней с того дня, когда у работодателя работает в общей сложности десять или более сотрудников, и работодатель должен постоянно хранить копию этих правил по месту работы работодателя или в офисе.

Работодатель должен распространить и разместить уведомление о правилах и предписаниях труда в месте, открытом для сотрудников на их рабочих местах, а также направлять в электронном виде, для информирования сотрудников и для того, чтобы они могли удобно с ними ознакомиться.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 109. Жалобы в соответствии с разделом 108 (7) должны содержать, по крайней мере, следующие сведения:

1. Объем и значение жалоб.
2. Процедуры и этапы рассмотрения жалоб.
3. Запросы и рассмотрение жалоб.
4. Процесс прекращения подачи жалоб.
5. Защита заявителей и заинтересованных лиц.

Раздел 110. При внесении изменений в рабочие правила, объявленные работодателем согласно разделу 108, Работодатель должен объявить об измененных правилах в порядке абзаца второго и третьего раздела 108.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 111. После того, как работодатель объявил о применении правил труда в соответствии с разделом 108, даже если впоследствии у работодателя будет менее десяти сотрудников, он по-прежнему обязан соблюдать разделы 108 и 110.

Раздел 112. Работодатель, в штате которого десять или более сотрудников, должен составить реестр сотрудников на тайском языке и хранить его по месту работы работодателя, готовый для проверки сотрудником Инспекции труда в рабочее время.

Работодатель должен составить реестр сотрудников в соответствии с параграфом первым в течение пятнадцати дней с даты, когда сотрудник приступает к работе.

Раздел 113. В реестре работников должны содержаться, по крайней мере, следующие сведения:

1. Имя и фамилия.
2. Пол.

3. Национальность.
4. Дата рождения или возраст.
5. Текущий адрес.
6. Дата начала приема на работу.
7. Должность или должностные обязанности.
8. Размер заработной платы и другие дополнительные льготы, которые Работодатель согласился предоставить работнику.
9. Дата истечения срока действия трудового договора.

Когда необходимо изменить данные в реестре сотрудников, работодатель должен завершить внесение изменений в реестр сотрудников в течение пятнадцати дней с даты, когда произошло это изменение, или в течение пятнадцати дней с даты, когда работник сообщил об изменении Работодателю для получения информации.

Раздел 114. Работодатель, у которого в общей сложности десять или более сотрудников, должен обеспечить наличие документации о выплате заработной платы, оплате сверхурочных, отпускных и оплате сверхурочных работ в праздничные дни, включая, по крайней мере, следующие сведения:

1. Рабочие дни и часы работы.
2. Результаты работы сотрудников, получающих заработную плату за сдельную работу.
3. Ставки и суммы заработной платы, оплаты сверхурочных, отпускных и оплаты сверхурочных в праздничные дни, получаемые каждым работником.

Когда работнику выплачивается заработная плата, оплата сверхурочных, отпускных и оплата сверхурочных работ в праздничные дни, Работодатель должен позаботиться о том, чтобы работник подписал документацию в соответствии с параграфом первым в качестве подтверждения этого.

Сведения в документации в соответствии с параграфом первым могут содержаться в одном документе или разделены на несколько документов.

Когда Работодатель выплачивает заработную плату, оплату сверхурочных, отпускных и оплату сверхурочных работ работнику посредством перевода денег на депозитный счет в коммерческом банке или каком-либо другом финансовом учреждении, документальным подтверждением перевода денег на депозитный счет работника является документация, связанная с выплатой указанных денег.

Раздел 115. Работодатель должен вести реестр сотрудников не менее двух лет с даты истечения срока найма каждого сотрудника, а также должен хранить документацию о выплате заработной платы, сверхурочных, отпускных и оплате сверхурочных работ работнику не менее двух лет с даты выплаты указанных денежных средств.

Когда подано ходатайство в соответствии с главой 12 настоящего Закона, или возникает трудовой спор в соответствии с законом о трудовых отношениях, или трудовое дело подано в суд, работодатель должен вести реестры сотрудников и документацию о выплате заработной платы, сверхурочных, отпускных и оплате сверхурочных работ в праздничные дни до вынесения окончательного приказа или решения суда по указанному вопросу.

Раздел 115/1. Для выполнения обязанностей инспектора труда согласно разделу, **работодатель, имеющий в общей сложности десять или более сотрудников, должен представить форму, показывающую условия занятости и условий труда Генеральному директору или лицу, назначенному Генеральным директором, в январе каждого года.** Инспектор труда публикует форму, по решению Генерального директора, для работодателей в течение декабря каждого года.

В случае, если факты, касающиеся условий труда, представленные в соответствии с абзацем первым, изменились, Работодатель уведомляет об изменении в письменной форме Генерального директора или лицо, назначенное Генеральным директором, в течение месяца после такого изменения.

ГЛАВА 10 - ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

Раздел 116. Когда Работодатель проводит расследование в отношении сотрудника, обвиняемого в совершении правонарушения, Работодателю не разрешается отдавать приказ об отстранении сотрудника от работы во время указанного расследования, за исключением случаев, когда трудовые правила или пункты соглашения об условиях найма уполномочивают Работодателя отстранять сотрудника от работы. В связи с этим Работодатель должен издать письменный приказ об отстранении от работы с указанием нарушения и срока отстранения не более чем на семь дней, так что работник должен быть проинформирован заранее, прежде чем его отстранят от работы.

Во время отстранения от работы в соответствии с параграфом первым Работодатель должен выплатить работнику деньги по ставке, которая прописана в правилах и предписаниях или согласована между Работодателем и работником в пунктах соглашения об условиях найма. В связи с этим указанная ставка не должна составлять менее пятидесяти процентов от заработной платы за рабочий день, которую работник получал до отстранения от работы.

Раздел 117. По завершении расследования, если выяснится, что работник невиновен, Работодатель должен выплатить работнику заработную плату в размере, равном заработной плате за его рабочие дни, рассчитанной с момента отстранения работника от работы, за исключением того, что деньги, которые были выплачены Работодателем в соответствии со статьей 116, должны учитываться как часть заработной платы в соответствии с этой статьей, вместе с процентами в размере пятнадцати процентов годовых.

ГЛАВА 11 - КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Раздел 118. Работодатель выплачивает компенсацию работнику, чья трудовая деятельность была прекращена следующим образом:

1. Работнику, проработавшему последовательно полные сто двадцать дней, но менее одного полного года, выплачивается не менее чем за тридцать дней последняя ставка заработной платы или не менее заработной платы за последние тридцать дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на сдельной основе.
2. Работнику, который работал последовательно в течение одного полного года, но не полных трех лет, выплачивается по меньшей мере сумма, эквивалентная девяностодневной заработной плате по его последней ставке заработной платы или не менее заработной платы, полученной за последние девяносто дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.
3. Работнику, проработавшему последовательно полные три года, но не полные шесть лет, выплачивается сумма, по меньшей мере эквивалентная заработной плате за сто восемьдесят дней по его последней ставке заработной платы, или не менее заработной платы, полученной за последние сто восемьдесят дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.
4. Работнику, проработавшему последовательно полных шесть лет, но не полных десять лет, выплачивается сумма, эквивалентная, по крайней мере, двумстам сорока дневным заработкам по его последней ставке заработной платы или не менее заработной платы, полученной за последние двести сорок дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.
5. Работнику, проработавшему последовательно десять полных лет, но не более двадцати лет, выплачивается сумма, эквивалентная по меньшей мере трем сотням дней по его последней ставке заработной платы, или не менее заработной платы за последние триста дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.

6. Работникам, непрерывно проработавшим двадцать лет и более, выплачивается не ниже последней ставки заработной платы за четыреста дней или не ниже заработной платы за последние четыреста дней работы работникам, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Увольнение в соответствии с этим разделом означает любое действие, посредством которого Работодатель не позволяет работнику продолжать выполнять работу и не выплачивает ему заработную плату, независимо от того, является ли причиной прекращение трудового соглашения или другая причина, и значение также охватывает случаи, когда работник не выполняет работу и ему не выплачивается заработная плата, потому что Работодатель не в состоянии продолжать деловые операции.

Положения параграфа первого не применяются к работникам, которые имеют фиксированный срок службы, и чья занятость прекращается в соответствии с истечением указанного срока.

Срочное трудоустройство в соответствии с параграфом третьим может быть осуществлено в отношении найма на работу в конкретных проектах, которые не являются обычной работой в бизнесе или профессии Работодателя, и которые должны иметь определенное начало и конец занятости, или на сезонную работу, для которой трудоустройство осуществляется в период таких сезонов, при условии, что работа должна быть завершена в течение периода не более двух лет, и что Работодатель и работник заключили письменное соглашение как таковое при начале трудоустройства.

Раздел 119. Работодатель не обязан выплачивать компенсацию сотруднику, чья трудовая деятельность прекращена в любом из следующих случаев:

1. **Недобросовестное** исполнение обязанностей или преднамеренное совершение преступления против Работодателя.
2. **Умышленное причинение ущерба** Работодателю.
3. **Халатность**, в результате которой Работодателю причинен серьезный ущерб.
4. **Нарушение правил трудового распорядка** или законных предписаний, или распоряжений Работодателя, когда Работодатель сделал письменное предупреждение, за исключением того, что в серьезных случаях Работодателю нет необходимости выносить такое предупреждение. Письмо-предупреждение подлежит исполнению в течение не более одного года, со дня когда работник совершил правонарушение.
5. **Прогулы** в течение трех рабочих дней подряд, независимо от того, был ли между ними выходной или нет, без соответствующей причины.
6. **Тюремное заключение** по окончательному решению суда, предписывающему тюремное заключение, если только приговор не был вынесен за правонарушение, совершенное по халатности или мелкое правонарушение.

В случае (6), если преступление совершено по неосторожности или совершено мелкое правонарушение, оно должно быть причиной причинения ущерба работодателю.

Увольнение без компенсации согласно параграфу один, если работодатель не указывал факты, послужившие причиной прекращения трудовых отношений в письме о расторжении контракта, или не уведомил работника о причине увольнения во время расторжения, Работодатель не может поднять этот вопрос позже.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 120. Работодатель, желающий переместить какое-либо коммерческое предприятие на новое место или переехать в другое место нахождения работодателя, обязан вывешивать объявления для предварительного уведомления работников. Объявление должно быть вывешено на видном месте в коммерческом учреждении, чтобы сотрудники могли его хорошо видеть достаточное время и не менее чем за тридцать дней до даты переезда коммерческого

предприятия. Это объявление должно, по крайней мере, иметь четкий смысл, чтобы понять, каких сотрудников нужно будет перевести, куда и когда.

В случае, если работодатель не разместил работникам объявление заранее согласно абзацу первому, то работодатель должен выплатить специальную компенсацию вместо предварительного уведомления сотрудников, которые не желают работать в новом предприятии, равной последней ставке заработной платы за тридцать дней или равной заработной плате за последние тридцать дней работы работника который выплачивается по результатам сдельной работы.

Если какой-либо сотрудник увидит, что указанный переезд коммерческого предприятия оказывает существенное влияние на его средства к существованию как обычно для работника или семьи работника и не желает работать в новом коммерческом заведении, работодатель должен быть уведомлен в письменной форме в течение тридцати дней со дня размещения объявления или со дня перемещения предприятия в случае, если работодатель не разместил объявление в соответствии с абзацем первым, и считается, что трудовой договор заканчивается в день, когда работодатель перемещает коммерческое предприятие. Работник имеет право на получение специальной компенсации не ниже ставки вознаграждения, которую работник имеет право получить в соответствии с разделом 118.

Заставить работодателя выплатить специальную компенсацию вместо предварительного уведомления сотрудников, можно в течение семи дней со дня расторжения с работником договора.

В случае, если работодатель не выплачивает специальную компенсацию вместо предварительного уведомления, в соответствии с третьим абзацем, работник имеет право подать жалобу в Комитет по охране труда в течение тридцати дней со дня получения требования о выплате специальной компенсации вместо предварительного уведомления.

Комитет по охране труда рассматривает и издает предписание в течение шестидесяти дней со дня поступления обращения.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 120/1 Когда Комитет по охране труда рассмотрел жалобу в соответствии с абзацем пять раздела 120, и установил, что работники имеют право на получение специальной компенсации вместо предварительного уведомления, Комитет по охране труда издает письменное предписание обязывающее работодателя выплатить специальную компенсацию вместо предварительного уведомления, в зависимости от обстоятельств, работнику, в течение тридцати дней со дня получения этой информации.

В случае, когда Комитет по охране труда рассмотрел вопрос и установил, что работники не имеют права на получение компенсации вместо предварительного уведомления, в зависимости от обстоятельств, Комитет по охране труда издает приказ, в течение шестидесяти дней, о чем уведомляет работодателей и работников в течение пятнадцати дней.

Приказ Комитета по охране труда является окончательным. если работодатель или работник не подаст апелляцию на приказ в суд в течение тридцати дней со дня ознакомления с приказом. В случае, когда работодатель является стороной, передающей дело в суд, работодатель обязан внести в суд обеспечение в размере, подлежащем уплате согласно приказу, перед подачей иска в суд.

При издании приказа Комитетом по охране труда, применяется раздел 143.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Статья 120/2. В случае, если работодатель обжаловал постановление Комитета по охране труда в суде, в течение срока, установленного частью четвертой статьи 120/1, решением или постановлением суда уголовное преследование в отношении работодателя приостанавливается.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 121. Когда работодатель желает уволить работника из-за реструктуризации рабочих подразделений, процессов производства, распределения или обслуживания в результате механизации или изменений в оборудовании или технологии, что приводит к необходимости **сокращения** числа работников, параграф второй раздела 17 не применяется, и работодатель должен сообщить сотруднику Инспекции труда и сотрудникам, чья занятость подлежит увольнению, дату увольнения, причины увольнения и имена сотрудников не менее чем за шестьдесят дней до даты увольнения.

Если работодатель заранее не информирует работника, чья работа подлежит сокращению, или не дает предварительного уведомления на сумму, меньшую, чем срок, установленный в параграфе первом, в дополнение к выплате компенсации в соответствии с разделом 118, Работодатель должен выплатить работнику специальную компенсационную выплату вместо уведомления в размере, равном заработной плате за шестьдесят рабочих дней по его последней ставке заработной платы, или сумму, эквивалентную его заработной плате за последние шестьдесят дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.

Когда вместо уведомления в соответствии с параграфом вторым выплачивается специальная компенсационная выплата, считается, что работодатель выплатил трудовые деньги вместо уведомления в соответствии с Гражданским и Коммерческим кодексом.

Раздел 122. Когда работодатель увольняет сотрудника в соответствии с разделом 121, и этот сотрудник работал непрерывно в течение шести или более лет, работодатель должен выплатить работнику специальную компенсационную выплату, эквивалентную заработной плате не менее чем за пятнадцать рабочих дней по его или ее последней ставке заработной платы за каждый полный год службы в дополнение к компенсационной выплате в соответствии с разделом 118, или не менее суммы, эквивалентной заработной плате, полученной за последние пятнадцать дней работы, за каждый полный год службы в отношении работника, получившего заработную плату на основе сдельной работы. Однако общая компенсация в соответствии с этим разделом не должна превышать заработную плату за триста шестьдесят рабочих дней по последней ставке заработной платы работника или заработную плату, полученную за последние триста шестьдесят дней работы в отношении работника, которому выплачивается заработная плата на основе сдельной работы.

Для целей расчета специальных компенсационных выплат, когда период службы составляет менее одного полного года, если доля периода службы составляет более ста восьмидесяти дней, она засчитывается как один полный год службы.

ГЛАВА 12 - ПОДАЧА ПЕТИЦИЙ И РАССМОТРЕНИЕ ПЕТИЦИЙ

Раздел 123. Когда работодатель нарушает или не соблюдает требование о выплате любой формы компенсации в соответствии с этим Законом, и работник, который утверждает, что имеет право на такую компенсацию, желает попросить сотрудника **Инспекции труда** действовать в соответствии с этим Законом, **работник должен иметь право подать петицию сотруднику Инспекции труда населенного пункта, в котором работник работает или в котором проживает Работодатель**, в форме, предписанной Генеральным директором.

После смерти работника, который имеет право на получение компенсации в соответствии с этим Законом, его или ее законные наследники имеют право подать соответствующее ходатайство сотруднику Инспекции труда.

Раздел 123/1 В случае, если работодатель выполнил приказ инспектора труда согласно разделу 124 в течение указанного срока, уголовное дело против работодателя приостанавливается.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 124. Когда подается петиция в соответствии со статьей 123, **сотрудник Инспекции труда должен провести расследование фактов и издать приказ в течение шестидесяти дней с даты получения петиции.**

Когда невозможно издать приказ в срок, указанный в параграфе первом, сотрудник Инспекции труда должен попросить Генерального директора или лицо, назначенное Генеральным директором, о продлении срока с указанием причины этого, и Генеральный директор или лицо, назначенное Генеральным директором, может рассмотреть вопрос о предоставлении разрешения, если сочтет это целесообразным. Однако срок не должен превышать тридцати дней с момента истечения срока, указанного в параграфе первом.

После того, как сотрудник Инспекции труда проведет расследование, имеет ли работник право на получение какой-либо компенсации, которую Работодатель обязан выплатить в соответствии с этим Законом, **сотрудник Инспекции труда должен издать приказ, обязывающий работодателя выплатить указанную компенсацию работнику или законным наследникам работника по форме, установленной Генеральным директором, в течение тридцати дней с даты уведомления работодателя об этом приказе.**

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Работодатель выплачивает на рабочем месте компенсацию в соответствии с параграфом третьим работнику или законным наследникам умершего работника. По просьбе работника или законных наследников работника, сотрудник Инспекции труда имеет право приказать работодателю выплатить указанную компенсацию в офисе сотрудника Инспекции труда или в другом месте по договоренности между работодателем и работником или законными наследниками умершего работника.

Если работник или законные наследники умершего работника не получили указанную компенсацию в течение пятнадцати дней со дня, когда сотрудник Инспекции труда издал приказ, сотрудник Инспекции труда должен перечислить такие деньги на содержание в Фонд помощи работникам путем внесения их в банк. В связи с этим работник или его законные наследники, имеющие право на получение вышеуказанной компенсации, имеют право на любые проценты или пособие, полученные в результате внесения таких денежных средств в банк.

Когда сотрудник Инспекции труда считает, что работник или законные наследники умершего работника не имеют права на получение денег в соответствии со статьей 123, сотрудник Инспекции труда должен издать приказ и соответствующим образом проинформировать работодателя и работника или его или ее законных наследников в письменной форме.

Раздел 125. После того, как сотрудник Инспекции труда издал приказ в соответствии со статьей 124, **если работодатель, работник или законные наследники умершего работника не удовлетворены этим приказом, дело может быть передано в суд в течение тридцати дней, исчисляемых с даты уведомления о приказе.**

Если работодатель, работник или законные наследники умершего работника не передают дело в суд в указанный срок, этот приказ является окончательным.

Когда работодатель является стороной, которая передает дело в суд, он должен выплатить деньги в суде в размере, причитающемся к выплате в соответствии с этим приказом, прежде чем может быть подан иск.

Когда дело завершено и установлено, что работодатель обязан выплатить любую сумму денег работнику или его или ее законным наследникам, суд должен иметь полномочия выплатить работнику или его или ее законным наследникам деньги, которые работодатель внес в суд или в Фонд благосостояния сотрудников в случае выплаты в соответствии с разделом 134, в зависимости от обстоятельств.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 125/1. Если работодатель подал дело в суд в пределах периода времени в соответствии со статьей 125, и выполнил решение суда или постановление суда, уголовное дело в отношении Работодателя приостанавливается.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

ГЛАВА 13 - ФОНД ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

Раздел 126. В Департаменте социального обеспечения и защиты работников должен быть создан Фонд помощи работникам, целью которого является оказание помощи в случае увольнения работников с работы или смерти, или в других случаях, предписанных Советом директоров Фонда помощи работникам.

Раздел 127. Фонд помощи работникам должен состоять из:

- вклад сотрудников и начальства,
- деньги для перечисления в Фонд помощи работникам в соответствии со статьями 133 и 136,
- доплаты в соответствии с разделом 131,
- штрафы, которые начисляются в результате наказания нарушителей в соответствии с этим разделом,
- денежные средства или имущество, пожертвованные людьми,
- правительственные гранты,
- прочие доходы,
- проценты, принадлежащие Фонду помощи работникам.

Фонд помощи работникам подготавливает счета, состоящие из:

- учетные записи участников, в которых указаны данные о взносах сотрудников и начальства и процентах с указанных денежных средств каждого из всех участников,
- счет центрального фонда, на котором указаны данные о деньгах, отличные от указанных в подразделе (1) выше.

Раздел 128. Перечисление штрафов в соответствии с разделом 127 (4) в Фонд помощи работникам и крайний срок перечисления указанных денежных средств должны соответствовать правилам, установленным Советом директоров Фонда помощи работникам путем уведомления в Правительственном вестнике.

Раздел 129. Для целей настоящего Закона считается, что денежные средства и имущество Фонда помощи работникам в соответствии со статьей 127 принадлежат Департаменту социального обеспечения и защиты труда без требования перечисления в Министерство финансов в качестве дохода государства.

В Фонд помощи работникам должен входить: Совет директоров, состоящий из постоянного секретаря Министерства труда и социального обеспечения в качестве председателя Правления, представителя Министерства финансов, представителя Национального совета по экономическому и социальному развитию и представителя Банка Таиланда в качестве членов Правления, а также пяти представителей руководства и пяти представителей работников, назначенных министром в качестве членов Правления, и Генерального директора Департамента социального обеспечения и защиты труда, который является одновременно директором и секретарем.

Совет директоров Фонда помощи работникам обладает следующими полномочиями и обязанностями:

- Предписать политику в отношении администрирования и выплаты денежных средств Фонда помощи работникам с одобрения министра.
- Рассмотреть возможность представления министру мнений относительно опубликования федеральных указов и выпуска министерских постановлений, объявлений или инструкций по применению настоящего Закона.

- Разработать правила получения денежных средств, их выплаты и сохранения денежных средств Фонда помощи работникам с одобрения министра.
- Разработать положения о выплате пособий Фондом помощи работникам с одобрения министра.
- Присваивать денежные средства Фонда помощи работникам в размере не более десяти процентов годовых от процентов Фонда для использования в качестве расходов на администрирование Фонда помощи работникам.
- Выполнять любые другие действия, предусмотренные этим Законом или другими законами, в пределах полномочий и обязанностей Совета директоров Фонда помощи работникам или по поручению Министра.

Абзац второй статьи 78, разделы 80 и 81, абзац первый статьи 82, разделы 83 и 84 применяются к Совету директоров Фонда помощи работникам с соответствующими изменениями.

Раздел 130. Сотрудники предприятий, на которых работают десять или более человек, должны быть членами Фонда помощи работникам.

Положения абзаца первого не должны применяться к бизнесу, в котором работодатель организовал Фонд обеспечения персонала в соответствии с Законом о фондах обеспечения персонала, или организовал оказание помощи сотруднику в случае увольнения с работы или смерти в соответствии с критериями и процедурами, которые предписаны министерскими постановлениями.

Любое применение положений абзаца первого к работникам предприятий, на которых работает менее десяти человек, должно быть обнародовано в качестве официального указа.

Совет директоров Фонда помощи работникам может издавать нормативные акты, предписывающие, что работники предприятий, на которые не распространяется действие настоящего Закона, могут подавать заявления о вступлении в Фонд помощи работникам, если работники желают стать членами Фонда помощи работникам, с согласия их руководителей, и в таком случае на руководителей возлагаются те же обязанности в соответствии с настоящим Законом, что и на руководителей предприятий, на которые распространяется действие настоящего Закона.

Работодатель, у которого есть сотрудник, являющийся членом Фонда помощи работникам в соответствии с параграфом первым, должен предоставить форму с указанием имени сотрудника и других сведений. После того, как работодатель отправит указанную форму, Департамент социального обеспечения и защиты труда должен выдать работодателю свидетельство о регистрации.

Когда факты, относящиеся к содержанию представленной формы с указанием имени работника, изменились, Работодатель должен письменно проинформировать Департамент социального обеспечения и защиты труда с просьбой изменить указанную форму.

Подача заявления об изменении формы с указанием имени работника и выдача свидетельства о регистрации Работодателю должны соответствовать формам, критериям и процедурам, установленным Советом директоров Фонда помощи работникам.

Считается, что лицо, представившее форму или сообщившее и запросившее изменение формы в соответствии с законом о социальном обеспечении, выполнило положения пунктов пятого, шестого и седьмого настоящего Раздела.

Раздел 131. Начиная с даты, когда работник становится членом Фонда помощи работникам, каждый раз при выплате заработной платы работник должен вносить взнос, который работодатель вычитает из его заработной платы, а работодатель должен вносить взнос от имени работника в Фонд помощи работникам. Эти взносы должны соответствовать ставкам, установленным в министерских постановлениях, но они не должны превышать пяти процентов от заработной платы работника.

Если работодатель не выплачивает заработную плату к сроку, в который она должна быть выплачена, он обязан перечислить взносы как работника, так и работодателя, как если бы заработная плата была выплачена.

Когда работодатель не перечисляет взносы работника и работодателя или не перечисляет их в полном объеме в срок, установленный в абзаце четвертом, работодатель должен выплачивать дополнительную плату в Фонд помощи работникам в размере пяти процентов в месяц от сумм взносов, которые еще не были перечислены, или от суммы, которая все еще должна быть перечислена, рассчитанной с даты, на которую указанные деньги должны быть переведены. Что касается доли месяца, пятнадцать дней или более засчитываются как один месяц. Если меньше этого, то это не засчитывается. В связи с этим Работодателю не разрешается ссылаться на удержание заработной платы или удержание не в полном размере в качестве оправдания для уклонения от обязанности выплачивать такие деньги.

Перечисление взносов и дополнительных выплат в Фонд помощи работникам должно осуществляться в соответствии с критериями и процедурами, установленными Советом директоров Фонда помощи работникам.

Раздел 132. Когда Работодатель не перечисляет взнос или не переводит его в полном объеме в установленный срок, сотрудник Инспекции труда должен вынести работодателю письменное предупреждение о выплате такой задолженности не менее чем через тридцать дней с даты получения такого письменного предупреждения.

При вынесении предупреждения в соответствии с абзацем первым, если невозможно узнать точную сумму заработной платы, сотрудник Инспекции труда должен иметь полномочия оценить взносы, которые работодатель должен перечислить в соответствии с критериями и процедурами, предписанными Советом директоров Фонда помощи работникам.

Раздел 133. Когда работник увольняется с работы, Департамент социального обеспечения и защиты труда выплачивает работнику ту часть денежных средств из Фонда помощи работникам, которая представляет собой взносы, сделанные от его или ее имени, и проценты с таких денежных средств.

В случае смерти работника, если работник не указал лицо, имеющее право на получение денег из Фонда помощи работникам, в письменной форме по форме, предписанной Генеральным директором, и не передал ее в Департамент социального обеспечения и защиты труда, или не указал лицо, умершее ранее, деньги из Фонда помощи работникам, упомянутые в параграфе первом, выплачиваются оставшимся в живых детям, супруге, отцу и матери поровну. Если умерший не оставил после себя никого, кто имел бы право на получение денег из Фонда помощи работникам в соответствии с параграфом вторым, указанные деньги должны поступить в Фонд помощи работникам.

Раздел 134. Что касается выплаты денежных средств из Фонда помощи работникам в случаях, отличных от случаев, предусмотренных разделом 133, Совет директоров Фонда помощи работникам должен установить правила выплаты денежных средств, размеры выплачиваемых денежных средств и периоды выплаты, принимая во внимание ту часть денежных средств в Фонде помощи работникам, которая не является деньгами, подлежащими вычету для выплаты в соответствии с разделом 133.

Раздел 135. Когда Департамент социального обеспечения и защиты труда выплатил деньги из Фонда помощи работникам, независимо от того, были ли такие деньги выплачены полностью или частично, работнику в соответствии со статьей 134, Департамент социального обеспечения и защиты труда имеет право обратиться к лицам, которые по закону обязаны выплатить указанные деньги работнику, с просьбой возместить деньги, которые были выплачены Фондом помощи работникам, вместе с процентами в размере пятнадцати процентов годовых.

Срок регресса в соответствии с первым абзацем, составляет десять лет с даты, когда Фонд помощи работникам выплатил деньги.

Раздел 136. Сотрудник Инспекции труда должен иметь полномочия издавать письменное распоряжение об аресте, конфискации и продаже с аукциона имущества лиц, которые по Закону обязаны, но не перечисляют взнос или надбавку, или которые перечисляют их не в полном объеме, или о взыскании денежных средств, которые должны быть выплачены в соответствии со статьей 135.

Выдача приказа об аресте имущества в соответствии с абзацем первым может быть произведена после направления письменного предупреждения лицу, которое по закону обязано внести просроченный взнос или надбавку, или денежные средства, которые должны быть выплачены в соответствии с разделом 135, для выплаты в установленный срок, который должен составлять не менее тридцати дней с даты, когда это лицо получило это предупреждение и не уплатило в установленный срок.

Критерии и процедуры ареста, наложения ареста и продажи имущества на аукционе в соответствии с параграфом первым должны соответствовать правилам, предписанным министром. В этой связи с соответствующими изменениями применяются критерии и процедуры, предусмотренные Гражданским процессуальным кодексом.

Из выручки от продажи имущества с аукциона должны быть сделаны вычеты для покрытия расходов на арест, конфискацию и продажу с аукциона, а также для уплаты взносов или дополнительных платежей, которые являются задолженностью, или денежных средств, которые лица по закону обязаны выплатить в соответствии со статьей 135. Если остались какие-либо денежные средства, они должны быть быстро возвращены этому лицу, с тем чтобы сотрудник Инспекции труда отправил письмо, информирующее его или ее о необходимости возврата оставшихся денежных средств заказным письмом. Если это лицо не запрашивает возмещение в течение пяти лет, оно должно быть переведено в Фонд помощи работникам.

Раздел 137. Право требовать деньги из Фонда помощи работникам не подлежит передаче другим лицам и на него не распространяется ответственность за исполнение судебных решений.

Раздел 138. В течение ста двадцати дней, исчисляемых с конца календарного года, Совет директоров Фонда помощи работникам должен представить бухгалтерский баланс и отчет о поступлениях и выплатах денежных средств Фонда помощи работникам в предыдущем году в Управление Генерального аудитора для аудита и сертификации перед представлением Министру.

Министр должен представить указанный баланс и отчет о поступлениях и выплатах денег Кабинету министров для информации и организовать их публикацию в Правительственном вестнике.

ГЛАВА 14 - СОТРУДНИК ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Раздел 139. При исполнении своих обязанностей сотрудник Инспекции труда должен обладать следующими полномочиями:

- Входить в рабочее время в место ведения бизнеса или офис работодателя и на место работы сотрудника с целью проверки условий труда сотрудника и условий найма, выяснять факты, фотографировать, делать ксерокопии документов, связанных с трудоустройством, выплатой заработной платы, оплатой сверхурочных, отпускных, оплатой сверхурочных работ и реестров сотрудников, собирать образцы материалов или изделий для анализа в связи с безопасностью труда и выполнять другие действия с целью получения фактов для выполнения этого Закона.
- Рассылать письма с просьбой или призывом к начальству, сотрудникам или заинтересованным лицам предоставить разъяснения фактов или выслать соответствующие вещи или документы для рассмотрения.

- Издавать письменные приказы, требующие от начальства или сотрудников правильного соблюдения этого Закона.

Раздел 140. При исполнении обязанностей сотрудника Инспекции труда в соответствии с разделом 135 (1) сотрудник Инспекции труда должен предъявить удостоверение личности начальству или заинтересованным лицам, а начальство или заинтересованные лица должны обеспечить соответствующие условия и не препятствовать сотруднику Инспекции труда при выполнении им своих обязанностей.

Раздел 141. Приказ инспектора труда в соответствии со статьей 139 (3) может быть обжалован Генеральному директору или лицу, назначенному Генеральным директором, в срок, указанный в приказе. Генеральный директор или лицо, назначенное Генеральным директором, рассматривает апелляцию и незамедлительно уведомляет апеллянтов не позднее тридцати дней со дня поступления обращения.

Решение Генерального директора или лица, назначенного Генеральным директором, является окончательным.

Обжалование по первому абзацу не приостанавливает обязанность выполнения распоряжения инспектора труда, если Генеральный директор или лицо, назначенное Генеральным директором, не распорядится об ином, или было размещено обеспечение в соответствии с требованиями Генерального директора или лица, назначенного Генеральным директором.

В случае, если работодатель или работник выполнил приказ инспектора труда в соответствии со статьей 135 (3) или выполнил решение Генерального директора или лица, назначенного Генеральным директором в соответствии с абзацем один, в течение указанного периода, уголовное преследование против работодателей или работников должно быть приостановлено.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 142. Что касается инспекции мест ведения бизнеса, офисов начальства или рабочих мест сотрудников, Генеральный директор или лицо, назначенное Генеральным директором, может организовать посещение указанных мест врачом, социальным работником или экспертом, назначенным министром, для дачи заключений или оказания помощи сотруднику Инспекции труда в выполнении настоящего Закона.

Начальство или заинтересованные лица должны обеспечить все соответствующие условия и не препятствовать врачу, социальному работнику или эксперту в выполнении их обязанностей в соответствии с абзацем первым.

ГЛАВА 15 - ОТПРАВКА ДОКУМЕНТОВ

Раздел 143. Приказы или документы Генерального директора или сотрудника Инспекции труда в соответствии с настоящим Законом должны направляться заказным письмом, или сотрудник Инспекции труда может доставить их лично или поручить должностному лицу доставить их по месту жительства, резиденции или офиса Работодателя в рабочее время Работодателя. Если Работодателя не нашли по месту жительства, по месту жительства или в офисе Работодателя, или Работодатель найден, но он отказывается принять письмо, оно может быть отправлено любому совершеннолетнему лицу, которое находится в доме или офисе, которые, как представляется, принадлежат этому Работодателю, или работает в них. После выполнения указанных действий считается, что Работодатель получил приказ или письмо Генерального директора или сотрудника Инспекции труда.

Если невозможно осуществить доставку в соответствии с пунктом первым, доставка должна быть осуществлена путем вывешивания приказа или документа Генерального директора или сотрудника Инспекции труда на видном месте в офисе

Работодателя, на месте работы сотрудника, по месту жительства или резиденции Работодателя. По истечении не менее пятнадцати дней после принятия соответствующих мер считается, что Работодатель получил приказ или документ Генерального директора или сотрудника Инспекции труда.

ГЛАВА 16 – ШТРАФЫ

Раздел 144. Работодатель,

(1) который нарушает или не соблюдает разделы 10, 17/1, 23, 24, 25, 26, 37, 38, 39, 39/3, 40, 42, 43, 46, 47, 48, 51, 57/1, 62, 63, 64, 67, 70, 71, 72, 76, параграф первый раздела 90, министерские постановления, изданные в соответствии с разделами 95, параграф первый раздела 118, второй абзац раздела 118/3,

(2) или тот, кто не производит специальную компенсационную выплату в соответствии с разделом 120, 120/1, 121 122,

(3) который нарушает или не соблюдает Постановления Министерства, издаваемые на основании статьи 22 об охране труда в различных случаях, не связанных с приемом на работу детей до возраста, установленного в постановлениях Министерства, или приемом на работу детей в возрасте до указанного в министерских правилах поступления на работу или запрет работодателям принимать на работу детей до восемнадцати лет Работайте в соответствии с видом работы и местом, указанными в министерских постановлениях, изданных в соответствии со статьей 95.

В случае, если работодатель нарушает или не соблюдает Раздел 37, 38, 39, 39/2, 42, 47 или 48, что приводит к причинению работнику физического или психического вреда, или смерти, он или она должен быть приговорен к тюремному заключению сроком не более шести месяцев или оштрафован на сумму не более ста тысяч бат, или к тому и другому.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 144/1. Любой работодатель, не соблюдающий раздел 11/1, должен быть оштрафован на сумму в размере не более ста тысяч бат.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 145. Работодатель, который не соблюдает абзац первый и третий раздела 23, должен быть оштрафован на сумму не более пяти тысяч бат.

Раздел 146. Работодатель, который не соблюдает разделы 15, 27, 28, 29, абзац первый раздела 30, разделы 45, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 65, 66, 73, 74, абзац первый раздела 75, разделы 77, 99, разделы 108, 111, 112, 113, 114, 115 или 117, или не дает предварительного уведомления в соответствии с разделом 120, абзацем первым раздела 121, или разделом 139 (2) или (3), должен быть оштрафован на сумму не более двадцати тысяч бат.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 4) 2010 г.

Раздел 147. Любое лицо, нарушившее раздел 16, должно быть оштрафовано на сумму не более двадцати тысяч бат.

Раздел 148. Работодатель, нарушающий раздел 33, должен быть приговорен к тюремному заключению сроком не более одного года или оштрафован на сумму не более двухсот тысяч бат, или к тому и другому.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 348/2 Любой работодатель, который нарушает статью 44 или Министерское постановление, изданные в соответствии со статьей 22, относительно приема на работу детей до возраста, указанного в Министерском постановлении, в качестве работников или приема на работу детей в возрасте до указанный в министерских правилах поступления на работу, должен быть наказан штрафом от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч бат за каждого сотрудника или лишением свободы на срок до двух лет, или обоими.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 148/2 Любой работодатель, который нарушает раздел 44 или раздел 50, или Министерские правила, изданные в соответствии с разделом 22, относительно запрета работодателю разрешать работать работникам, являющимся детьми в возрасте до восемнадцати лет, в зависимости от вида работ и указанного местоположения, наказывается штрафом от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч бат за каждого сотрудника или тюремным заключением на срок до двух лет, или и штрафы, и обоими.

Если нарушение, предусмотренное частью первой, причиняет сотруднику физический или моральный вред, или смерть, то это наказывается штрафом от восьмисот тысяч бат до двух миллионов бат за каждого сотрудника или тюремным заключением на срок до четырех лет, или и тем, и другим.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 5) 2017 г.

Раздел 149. Работодатель, который не соблюдает раздел 52, раздел 55, абзац второй раздела 75, абзац второй раздела 90, раздел 110 или раздел 116, должен быть оштрафован на сумму не более десяти тысяч бат или на то и другое вместе.

Раздел 150. Любое лицо, которое не обеспечивает всех удобств, не идет давать показания, не отправляет документ или предмет в соответствии с уведомлением Комитета по заработной плате или подкомитета или лица, назначенного Комитетом по заработной плате или подкомитетом, или которое не обеспечивает всех удобств сотруднику Инспекции труда, врачу, социальному работнику или эксперту, должно быть приговорено к тюремному заключению сроком не более одного месяца или оштрафовано на сумму не более двух тысяч бат, или к тому и другому.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 151. Лицо, которое препятствует выполнению обязанностей Комитета по заработной плате, Комитета по социальному обеспечению, или их подкомитетов или лица, назначенного Комитетом по заработной плате или подкомитетом, сотрудника Инспекции труда, врача, социального работника или эксперта, должно быть приговорено к тюремному заключению сроком не более одного года или оштрафовано на сумму не более двадцати тысяч бат, или к тому и другому.

Лицо, которое не выполняет приказ сотрудника Инспекции труда, изданный в соответствии со статьей 124, должно быть приговорено к тюремному заключению сроком не более одного года или оштрафовано на сумму не более двадцати тысяч бат, или к тому и другому.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 4) 2010 г.

Изменения внесены Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 152. Работодатель, который не соблюдает раздел 96, должен быть оштрафован на сумму не более пятидесяти тысяч бат.

Раздел 153. Работодатель, который не соблюдает раздел 98, должен быть приговорен к тюремному заключению сроком не более одного месяца или оштрафован на сумму не более двух тысяч бат, или к тому и другому.

Раздел 154. *Отменен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 4) 2010 г.*

Раздел 155. *Отменен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 4) 2010 г.*

Раздел 155/1 Любая работодатель, который не представляет форму, показывающую условия трудоустройства и условия труда в соответствии с разделом 115/1 и получил ежемесячное письмо от инспектора труда, но еще не представил или не уведомил в течение пятнадцати дней со дня получения месячного письма, наказываются штрафом в размере не более двадцати тысяч бат.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 2) 2008 г.

Раздел 255/3. Любая работодатель, который не представляет форму, показывающую условия найма и условия труда в соответствии с разделом 335/2, подлежит штрафу в размере не более двадцати тысяч бат.

Раздел добавлен Указом о редактировании Закона об охране труда (№ 6) 2019 г.

Раздел 156. Работодатель, который не представляет форму или не сообщает в письменной форме с просьбой изменить что-либо в установленный срок в соответствии со статьей 130, или который представляет форму или отчеты в письменной форме с просьбой изменить что-либо в соответствии со статьей 130, заполнив ложное содержимое, должен быть приговорен к тюремному заключению сроком не более шести месяцев или оштрафован на сумму не более десяти тысяч бат, или к обоим.

Раздел 157. Должностное лицо, которое разглашает факт, связанный с бизнесом работодателя, который работодатель обычно держит в секрете и не разглашает, и который должностное лицо получило или стало известно в результате выполнения этого действия, должно быть приговорено к тюремному заключению сроком не более одного месяца или оштрафовано на сумму не более двух тысяч бат, или к тому и другому, если только это не разглашение при исполнении государственных обязанностей в интересах этого Закона или в интересах охраны труда, трудовых отношений или расследования или слушания судебного процесса.

Раздел 158. Если правонарушителем является юридическое лицо, если правонарушение со стороны этого юридического лица возникло в результате приказа или действия какого-либо лица, или невыполнения приказа или невыполнения действия, которое является обязанностью, которую должен выполнять управляющий директор или любое лицо, ответственное за деятельность этого юридического лица, это лицо должно быть наказано, как предусмотрено в отношении этого правонарушения.

Раздел 159. Что касается всех правонарушений, предусмотренных этим Законом, за исключением правонарушений, предусмотренных разделом 157, если следующие должностные лица считают, что правонарушитель не заслуживает тюремного заключения или не заслуживает предъявления обвинения в суде, они имеют право усугубить преступления следующим образом:

- (1) Генеральный директор или лицо, назначенное Генеральным директором, в связи с правонарушением, произошедшим в Бангкоке.
- (2) Губернатор провинции или лицо, назначенное губернатором провинции, в связи с правонарушением, произошедшим в другой провинции.

При проведении расследования, если сотрудник, проводящий расследование, обнаруживает, что какое-либо лицо совершило преступление, предусмотренное настоящим

Законом, и это лицо соглашается с тем, что преступление усугубляется, сотрудник, проводящий расследование, должен сообщить об этом Генеральному директору или губернатору провинции, в зависимости от обстоятельств, в течение семи дней с даты, когда это лицо выразило свое согласие с тем, что преступление усугубляется.

Когда нарушитель выплатит штраф в сумме, увеличенной в течение тридцати дней, будет считаться, что дело завершено в соответствии с Уголовно-процессуальным кодексом.

Если нарушитель не соглашается с тем, что правонарушение усугубляется, или, дав на это согласие, не выплачивает штраф в срок, указанный в параграфе третьем, возбуждается судебное разбирательство.

ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 160. Раздел 44 применяется к детям-работникам в возрасте от тридцати полных лет, но менее пятнадцати полных лет, которые были приняты Работодателем на работу в соответствии с Декретом Революционного совета № 103 от 16 марта 1972 года до даты вступления в силу этого Закона.

Раздел 161. Работодатели должны сообщать о приеме на работу детей-наемных работников в возрасте до восемнадцати лет, которых они приняли на работу в соответствии с Декретом Революционного совета № 103 от 16 марта 1972 года до даты вступления в силу этого Закона. Это должно быть сделано в течение пятнадцати дней, исчисляемых с даты вступления в силу настоящего Закона.

Раздел 162. Комитет по заработной плате, подкомитеты и рабочие комитеты, которые действуют на дату вступления в силу настоящего Закона, продолжают занимать свои должности до истечения срока их службы.

Раздел 163. Должно быть обнародовано в форме королевского указа о начале сбора взносов работников и работодателей в качестве средств для оказания помощи работникам в соответствии с положениями о Фонде помощи работникам в соответствии с главой 13.

Раздел 164. Петиция, по которой еще не принято окончательное решение, или иск, который все еще находится на рассмотрении суда до даты вступления в силу настоящего Закона, должны быть приведены в исполнение на основании уведомления Министерства внутренних дел или Министерства труда и социального обеспечения, которое выдается в соответствии с Декретом Революционного совета № 103 от 16 марта 1972 года, до тех пор, пока по этой петиции или иску не будет принято окончательное решение.

Раздел 165. Лицо, имеющее право на получение заработной платы или других денежных средств от Работодателя в соответствии с Декретом Революционного совета № 103 от 16 марта 1972 года до даты вступления в силу настоящего Закона, продолжает иметь на это право.

Раздел 166. Все объявления, уведомления или распоряжения, изданные в соответствии с Декретом Революционного совета № 103 от 16 марта 1972 года, сохраняют свою силу в той мере, в какой они не противоречат настоящему Закону. Это действует до тех пор, пока не вступят в силу министерские постановления, подзаконные акты, объявления и нотификации, изданные в соответствии с настоящим Законом.

Источник: <https://protection.labour.go.th/2015-12-03-04-55-54/2017-09-06-03-57-04>