

พร้อมพบกับโครงการ

Co-payment (จ้างงานเด็กจบใหม่)

"รัฐช่วยเสริม เอกชนช่วยสร้าง"

ผู้เข้าร่วมโครงการ

1. มีสัญชาติไทยและไม่เคยอยู่ในระบบประกันสังคม ยกเว้นกรณีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมหลังจากการจ้างนอกเวลาเรียน (Part time) ว่างระหว่างที่กำลังศึกษา
2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทศึกษาศาสตรบัณฑิต (ป.ศ.) ประเภทศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปวช.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ให้อยู่ในเกณฑ์ 25 ปี หรืออายุเกินกว่า 25 ปี ซึ่งจบการศึกษาประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562 หรือจบใหม่ ปี พ.ศ. 2563

หมายจ้างและสภาพประกอบการ

1. ต้องอยู่ในระบบประกันสังคม
2. ให้อัตราค่าจ้างสูงที่สุดจ้างเด็กเกินกว่าร้อยละ 15 ภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการ
3. มีความพร้อมในการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่

อัตราค่าจ้างตามโครงการ Co - Payment จังหวัดเชียงใหม่

อัตราค่าจ้าง ตามประกาศ คณะกรรมการ ค่าจ้าง (บาท)	วุฒิ การศึกษา	ค่าจ้างตาม โครงการ (บาท/เดือน)	วงเงินที่ หายจ้างจ่าย (บาท/เดือน)	วงเงิน สนับสนุน จากรัฐบาล (บาท/เดือน)
325	ป.ตรี	15,000	7,500	7,500
	ปวส.	11,500	5,750	5,750
	ปวช.	9,750	5,050	4,700
	ม.6	9,750	5,405	4,345

ผู้สนใจเข้าร่วมโครงการและหายจ้าง/สถานประกอบการที่สนใจสอบถามได้ที่

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ โทร. 0 5311 2744 ถึง 6 ต่อ 25, 26

ลงทะเบียนร่วมโครงการได้ที่ <http://www.จ้างงานเด็กจบใหม่.com>

ระยะเวลาของโครงการตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564



คุณสมบัติและเงื่อนไข (สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้าง)
เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน

การเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการจ้างงานให้ผู้จบการศึกษาใหม่ได้มีงานทำ และช่วยเหลือสถานประกอบการให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

โดยรัฐบาลให้การอุดหนุนค่าจ้างจำนวนร้อยละ 50 ของเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา สูงสุดไม่เกิน 7,500 บาท ต่อเดือนต่อคน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564 โดยผู้จบการศึกษาใหม่ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติและปฏิบัติตามเงื่อนไข พร้อมแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

คุณสมบัติ

1. มีสัญชาติไทยและไม่เคยอยู่ในระบบประกันสังคม ยกเว้นกรณีผู้จบการศึกษาใหม่ที่อยู่ในระบบประกันสังคม เนื่องจากการทำงานนอกเวลาเรียน (Part time) ในระหว่างที่กำลังศึกษา
2. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
3. มีอายุไม่เกิน 25 ปี หรืออายุเกินกว่า 25 ปี ซึ่งจบการศึกษาประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562 หรือจบในปี พ.ศ. 2563

เงื่อนไข

1. ผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้างจะต้องลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมการจัดหางานได้จัดเตรียมไว้ให้
2. ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ยอมรับค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา ดังนี้
 - 2.1 ปริญญาตรีไม่ต่ำกว่าเดือนละ 15,000 บาท
 - 2.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 11,500 บาท
 - 2.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 9,400 บาท (ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง)
 - 2.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 8,690 บาท (ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง)
3. ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องเปิดบัญชีธนาคารกรุงไทย ประเภทออมทรัพย์ โฉนนาม “ชื่อลูกจ้างเข้าร่วมโครงการฯ (Copayment)” เพื่อรับโอนค่าจ้างจากนายจ้างและรับเงินสนับสนุนจากกรมการจัดหางาน
4. นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้ง (ภายในสิ้นเดือน) ให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารกรุงไทย และกรมการจัดหางานจะโอนเงินอุดหนุนค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารกรุงไทยให้ลูกจ้างตามวุฒิการศึกษา สูงสุดไม่เกิน 7,500 บาท ต่อเดือนต่อคน (เจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป
 - 4.1 กรมการจัดหางานจะโอนให้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามข้อ (2.1) ปริญญาตรี จำนวน 7,500 บาท (2.2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 5,750 บาท (2.3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4,700 บาท และ (2.4) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 4,345 บาท ตามที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล ส่วนที่เกินนายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ (รายละเอียดตามตารางแนบท้าย)
5. ผู้เข้าร่วมโครงการยินยอมให้นายจ้างหักเงินสมทบจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามสัญญาจ้างตามอัตราเงินสมทบที่กำหนด เพื่อนำส่งเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม
5. กรณีพบว่ามีกรร่วมกันหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ จะถูกยกเลิกเข้าร่วมโครงการและต้องชดใช้ค่าใช้จ่ายที่รัฐบาลอุดหนุนให้ทั้งหมดคืน รวมทั้งถูกดำเนินการตามกฎหมายต่อไปด้วย

ข้าพเจ้าในฐานะผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการ ได้อ่านและเข้าใจความในคุณสมบัติและเงื่อนไข จึงได้แสดงความยินยอมผ่านระบบที่กรมการจัดหางานได้จัดเตรียมไว้

- รับรองคุณสมบัติ
 - () มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้
 - () ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้
- แสดงความยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไข
 - () ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไข
 - () ไม่ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไข

การคุ้มครอง...

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ยินยอมให้กรมการจัดหางานเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ และเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ส่วนราชการ นายจ้างที่เข้าร่วมโครงการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวัตถุประสงค์ของโครงการตามที่ระบุไว้ข้างต้น

() ยินยอม

() ไม่ยินยอม

(ลงชื่อ).....ผู้จบการศึกษาใหม่/ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการ
(.....)

กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
ข้อมูล ณ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

สิทธิหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. เวลาทำงานปกติ

1.1 **กรณีงานทั่วไป** เวลาทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

1.2 **กรณีงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง** ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

2. เวลาพัก

2.1 **ระหว่างการทำงานปกติ** วันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครึ่งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง สำหรับงานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวัน วันหนึ่งอาจพักเกิน 2 ชั่วโมงก็ได้หรือกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่น ข้อตกลงนั้นต้องเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2.2 **ก่อนการทำงานล่วงเวลา** ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

2.3 **กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป** นายจ้างอาจจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานหรือก่อนการทำงานล่วงเวลาแตกต่างจากข้อ 2.1 และ 2.2 โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉินก็ได้

3. วันหยุด

3.1 **วันหยุดประจำสัปดาห์** สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วันและต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่างาน งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

3.2 **วันหยุดตามประเพณี** ปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ให้พิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

3.3 **วันหยุดพักผ่อนประจำปี** ปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี ปีต่อมา นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในวันนั้นไปรวมเข้ากับปีต่อไปได้

4. การทำงาน...

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไปถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาล อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง

5. วันลา

5.1 วันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงานหรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย

5.2 วันลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วัน

5.3 วันลาทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

5.4 วันลารับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

5.5 วันลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยนับรวมวันหยุด

5.6 วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

6.1 ค่าจ้าง จะต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้นโดยค่าจ้างต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 ค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

6.3 ค่าจ้างในวันลา

- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ปีหนึ่งไม่เกิน 3 วัน
- จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน/ปี
- จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

6.4 ค่าล่วงเวลา...

6.4 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

6.5 ค่าทำงานในวันหยุด

- สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย

- สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย

6.6 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต้องไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด

7. การพักงาน

นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนจ่ายเงินไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกพักงานในระหว่างการพักงาน หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้นปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ถูกพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ย 15 % ต่อปี โดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

8. การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 75 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

9. การเลิกจ้าง และค่าชดเชย

9.1 การบอกเลิกสัญญาจ้าง

(1) กรณีการจ้างมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้างนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

(2) กรณีการจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

(2.1) ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง

- ถ้านายจ้างบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

- ถ้านายจ้างไม่บอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และเงินที่ลูกจ้างควรจะได้รับเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล

(2.2) ถ้าลูกจ้างขอลาออกจากงาน ให้ลูกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง โดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

(3) สัญญาจ้างทดลองงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาถือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

9.2 ค่าชดเชย...

9.2 ค่าชดเชย ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย จะต้องได้รับค่าชดเชย ดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีแต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

ข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชย

1. กรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือกับลูกจ้าง

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ต้องเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างโดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ทั้งนี้ งานดังกล่าวนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี

2. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทูจจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

1. การขึ้นทะเบียนและเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริง

1.1 นายจ้างต้องแจ้งขึ้นทะเบียนให้กับลูกจ้างภายใน 30 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน ตามแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส. 1-03)

1.2 แจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน กรณีที่มีลูกจ้างลาออกจากงาน เลิกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งออกภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ตามแบบแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (สปส. 6-09)

1.3 นายจ้างต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงของผู้ประกันตน กรณีที่ผู้ประกันตนเปลี่ยนแปลงชื่อ-ชื่อสกุล หรือข้อมูลสถานะภาพครอบครัว และข้อมูลจำนวนบุตร ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ตามแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงของผู้ประกันตน (สปส.6-01)

2. การนำส่งเงินสมทบ

นายจ้างมีหน้าที่หักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนำส่งส่วนของนายจ้างในจำนวนเท่ากับเงินสมทบของลูกจ้างทั้งหมดที่ถูกหักรวมกันพร้อมจัดทำเอกสารตามแบบ สปส.1-10 (ส่วนที่ 1) และ สปส.1-10 (ส่วนที่ 2) หรือจัดทำข้อมูลลงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ส่งให้สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

3. สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

3.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

3.2 กรณีคลอดบุตร เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันคลอด

3.3 กรณีทุพพลภาพ เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ก่อนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

3.4 กรณีตาย เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย

3.5 กรณีสงเคราะห์บุตร เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

3.6 กรณีชราภาพ เมื่อมีอายุครบ 55 ปี และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง หรือเป็นผู้ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต

3.7 กรณีว่างงาน เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1. การขึ้นทะเบียนและการเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริง

นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการขึ้นทะเบียนและเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงของลูกจ้าง โดยดำเนินการตามแบบที่ขึ้นทะเบียนและเปลี่ยนแปลงชื่อเท็จจริงตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ใช้เอกสารชุดเดียวกันดำเนินการได้ทั้งสองกองทุน)

2. การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

2.1 นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว

2.2 การจ่ายเงินสมทบ จ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยสำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้ประเมินค่าจ้างและแจ้งจำนวนเงินสมทบให้นายจ้างจ่ายภายในเดือนมกราคม ของทุกปี

2.3 อัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับประเภทกิจการตามความเสี่ยงของนายจ้างที่ประกอบกิจการ อัตราเงินสมทบอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2 - 1.0

3. สิทธิประโยชน์...

3. สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

3.1 ได้รับสิทธิคุ้มครองทันทีนับตั้งแต่วันที่เข้าทำงานให้กับนายจ้าง

3.2 ได้รับสิทธิเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง โดยได้รับ

- 1) ค่ารักษาพยาบาล
 - 2) ค่าทดแทนการหยุดงาน การสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ ตาย หรือสูญหาย
 - 3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
 - 4) ค่าทำศพ
-