



สิทธิ-หน้าที่

นายจ้างและลูกจ้าง
ตามกฎหมายแรงงาน

ในสถานการณ์

COVID-19



กรณีรัฐสั่ง ปิดสถานที่ หรือ ปิดกิจการ

เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด

COVID-19

ถือเป็น “เหตุสุดวิสัย”

หากนายจ้าง “ยังไม่ได้เลิกจ้าง”

แต่ต้อง “หยุดงาน...ไม่ได้ทำงาน”

นายจ้าง และลูกจ้าง ควรทำอย่างไร?



นายจ้าง

1

ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

แต่ต้องทำหนังสือรับรอง การหยุดงาน
ของลูกจ้างอื่นเนื่องจากเหตุสุดวิสัย
ยื่นต่อสำนักงานประกันสังคม

2

ลด! อัตราส่งเงินสมทบ เหลือ 4%

และขยายเวลาส่งเงินสมทบกองทุน
ประกันสังคม

3

หยุด!, เลื่อน! การส่ง “เงินสมทบ”

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

ลูกจ้าง

1

ไม่ได้ค่าจ้างจากนายจ้าง

แต่ได้รับเงินกรณีว่างงานด้วยเหตุสุดวิสัย
จากประกันสังคม 62% ไม่เกิน 90 วัน

2

ลด! อัตราส่งเงินสมทบเหลือ 1% ขยายเวลาส่งเงินสมทบกองทุน ประกันสังคม

- มี.ค. ส่งภายใน 15 ก.ค. 63
- เม.ย. ส่งภายใน 15 ส.ค. 63
- พ.ค. ส่งภายใน 15 ก.ย. 63

3

หยุด!, เลื่อน! การส่ง “เงินสะสม” กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ

หยุดหรือเลื่อนการส่งเงินสะสมได้
โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่
สมาชิกตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายนถึงงวดนำส่งเงิน
ของเดือน ธ.ค.2563 ถือว่าสถานภาพ
ยังคงอยู่ และยื่นต่อเนืองไปได้

4

ระหว่างปิดกิจการ

ไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างอื่น
เพื่อหารายได้ทดแทนได้

กรณี.. รัฐไม่ได้สั่งปิด สถานที่ หรือ กิจการ

ทำให้.. นายจ้าง ได้รับผลกระทบจาก
COVID-19 แต่ยังไม่เลิกจ้าง



ไม่หยุดกิจการ

(1) นายจ้างให้ทำงานตามปกติ ไม่มี
ข้อตกลงเป็นอย่างอื่น (ทำที่ทำงานหรือ
WORK FROM HOME)

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามที่เคยจ่าย

(2) นายจ้างให้ทำงานตามปกติ (ไม่ลดวัน เวลา
ทำงาน) แต่ขอลดค่าจ้าง

- ถ้าลูกจ้างตกลงยินยอม

- จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ตกลงกันใหม่

(3) นายจ้างขอลดวัน เวลาทำงาน และขอลด
ค่าจ้าง

- ถ้าลูกจ้างตกลงยินยอม

- วัน เวลาทำงานและค่าจ้าง

เป็นไปตามที่ตกลงกันใหม่

**ลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมด้วย ไม่อาจเปลี่ยนแปลง วัน เวลาทำงาน
และค่าจ้างได้**



หยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนหรือชั่วคราว

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน
เพราะเหตุสุดวิสัย **62%** ของค่าจ้างรายวัน
ไม่เกิน **90 วัน**

เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) จ่ายเงินสมทบมาแล้ว **6 เดือน**

ภายใน **15 เดือน**

(2) ไม่สามารถทำงานได้ **และ**

(3) ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลานั้น

ดังนั้น ลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบเงื่อนไข
หรือ ลูกจ้างที่ยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง
อยู่ไม่ว่าในจำนวนเท่าใดหรืออัตราใด **ย่อมไม่มี
สิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานนี้**

แต่มีสิทธิ (1) ขอรับเงินเยียวยา เดือนละ 5,000 บ.
ในกรณีนี้ จาก www.เราไม่ทิ้งกัน.COM
(2) ทำงานอื่น เพื่อหารายได้ทดแทน
ส่วนที่ขาดได้

มาตรการช่วยเหลืออื่นๆ



1. กองทุนประกันสังคม



- ลด!! อัตราเงินสมทบ

- ขยาย!! เวลาส่งเงินสมทบ



ติดต่อสอบถาม สายด่วนประกันสังคม **1506**

www.SSO.go.th

2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- หยุด/เลื่อน!! จ่ายเงินสมทบและเงินสะสม

แต่ยังมีสิทธิได้เงินสมทบ เงินสะสมพร้อมประโยชน์
ของเงินดังกล่าว ตามข้อบังคับกองทุน

ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดประเภทธุรกิจ
ระยะเวลา และเงื่อนไขให้ลูกจ้างหรือนายจ้างหยุดหรือเลื่อนการ
ส่งเงินสะสม หรือเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกรณีที่
เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สาธารณภัย หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ
สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

กักตัว ฝึกระวัง



ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน หรือ นายจ้างไม่ให้ทำงาน
เนื่องจาก “ต้องกักตัว” หรือ “ฝึกระวัง”
การระบาดของ **COVID-19** จะได้รับเงิน
ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุสุดวิสัย **62%**
ของค่าจ้างรายวัน ไม่เกิน **90 วัน**

เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) จ่ายเงินสมทบมาแล้ว **6 เดือน**

ภายใน **15 เดือน**

(2) ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลานั้น

ดังนั้น ลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบเงื่อนไข หรือลูกจ้าง
ที่ยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้างอยู่ไม่ว่าในจำนวนหรือ
อัตราใดระหว่างเวลาที่ “กักตัว” หรือ “ฝึกระวัง”
ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานนี้

เลิกจ้าง ลาออก เพราะพิษ COVID-19

เลิกจ้าง นายจ้างต้องเตรียมอะไรบ้าง ?

1. ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
(กรณีไม่บอกกล่าวตามกฎหมาย)
2. ค่าชดเชย
(ตามอายุงาน - จำนวนจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย)
3. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี
(สะสม - ตามส่วนในปีที่เลิกจ้าง)
4. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ค้างจ่าย)
5. คืนเงินประกันการทำงาน (ถ้ามี)
6. ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน
7. ถ้าลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้างต้องยื่น
คำร้องขออนุญาตต่อศาล
8. แจ้งการเลิกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม
ตามเหตุผลที่แท้จริง



1

กองทุนประกันสังคม

เงินทดแทนการขาดรายได้
กรณีว่างงานเพราะถูกเลิกจ้าง
จ่าย 70 % ไม่เกิน 200 วัน
(ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว
6 เดือน ภายใน 15 เดือน)

2

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสมทบ เงินสะสม พร้อมผลประโยชน์
ของเงินดังกล่าว (ตามข้อบังคับกองทุน)

ลาออก ลูกจ้างต้องทำอะไรบ้าง ?



1. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สะสม)
2. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ค้างจ่าย)
3. เงินประกันการทำงาน (ถ้ามี)
4. ใบสำคัญแสดงการทำงาน
5. (นายจ้าง) แจ้งการลาออกต่อสำนักงานประกันสังคม

กรณีลูกจ้าง

ลาออกยังมีสิทธิ
ได้รับเงินจาก

1

กองทุนประกันสังคม

เงินทดแทนการขาดรายได้กรณี
ว่างงานเพราะลาออกจ่าย 45 %
ไม่เกิน 90 วัน (ต้องจ่ายเงินสมทบ
มาแล้ว 6 เดือน ภายใน 15 เดือน)

2

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสมทบเงินสะสม พร้อม
ผลประโยชน์ของเงิน
ดังกล่าว
(ตามข้อบังคับกองทุน)

มาตรการ COVID-19

- **แรงงานนอกระบบ**
- **แรงงานต่างด้าว** ใต้อะไร?

แรงงานนอกระบบ

แรงงานลูกจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว อาชีพอิสระที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม หรือลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนประกันสังคม (จ่ายเงินสมทบไม่ครบ) (ได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการที่เสี่ยงต่อผลกระทบของ COVID-19)



1

เงินช่วยเหลือ 3 เดือน
5,000 บาท/เดือน
(เม.ย.- มิ.ย. 2563)
www.เราไม่ทิ้งกัน.com



2

การรักษาพยาบาล
ใช้สิทธิบัตรทอง
หรืออื่นๆ



แรงงานต่างด้าว

ลูกจ้างที่ไม่มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเข้ามาในประเทศไทยโดยถูกกฎหมายหรือไม่ หรือมีใบอนุญาตทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ก็ตาม (ได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการที่เสี่ยงต่อผลกระทบของ COVID-19)

ถือเป็น **“ลูกจ้าง”** ตามกฎหมายไทย :ได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานเช่นเดียวกับคนไทยตามสิทธิและสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดทุกประการ **ที่สำคัญได้แก่...**

1 เป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมได้รับสิทธิตามกฎหมายขั้นต่ำ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลา สวัสดิการตามกฎหมาย เลิกจ้างโดยไม่ได้ทำผิดมีสิทธิได้ค่าชดเชย...



2 เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้และมีสิทธิได้รับประโยชน์ตามข้อบังคับกองทุน



3 เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมถ้าจ่ายครบตามเงื่อนไขมีสิทธิได้รับเงินทดแทน



ดังนั้น

1. หากจ่ายครบตามเงื่อนไข ย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุสุดวิสัย (COVID-19) เช่นเดียวกับคนไทยทุกคน
2. ในส่วนที่เข้าเมืองไม่ถูกต้อง ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน อาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป : แยกส่วนจากการคุ้มครอง)

ตัวอย่างร..

เมื่อต้องการได้รับสิทธิ

สิทธิ ตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน
(ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)



ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าออกใบสำคัญแสดงการทำงาน
จ่ายเงินอื่น (เบี้ยขยันเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล) ตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง
ยื่นคำฟ้องต่อ “ศาลแรงงาน” (ไม่อาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้)

สิทธิ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
(พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)



ขอให้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา
ในวันหยุด ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุด
พักผ่อนประจำปี เงินประกันการทำงาน ค่าชดเชย สามารถกระทำได้
2 ช่องทาง คือ

1. ยื่นคำร้องต่อ “พนักงานตรวจแรงงาน” (พนักงานตรวจ
แรงงานออกคำสั่งประการใด หากไม่พอใจ สามารถนำคดีมาสู่ศาล
ได้ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือถือว่าทราบคำสั่งนั้น)
2. ยื่นคำฟ้องต่อ “ศาลแรงงาน”

ข้อสำคัญ : ต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง กรณียื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน จะนำ
เงินนั้นมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ ต้องรอให้การดำเนินการของพนักงานตรวจ
แรงงานเสร็จสิ้นไปก่อน หรือต้องถอนคำร้อง ก่อนวันที่มายื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน

สิทธิ ตามกฎหมายประกันสังคม

ขอให้จ่ายเงินทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย (COVID-19)
หรือเพราะ “ถูกเลิกจ้าง” หรือเพราะ “ลาออกเอง”

***ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมก่อนเท่านั้น ***

พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยอย่างไร เช่น ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน
ต้อง อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ก่อน >>> คณะกรรมการอุทธรณ์
มีคำวินิจฉัยอย่างไร ถ้าไม่พอใจ จึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้



ข้อสำคัญ : ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานทันทีไม่ได้ ต้องไปผ่านขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก่อน

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

รู้จัก “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

- กองทุนนี้ไม่ค่อยเป็นที่รู้จัก แต่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายและเป็นที่พักพิงในยามวิกฤติ COVID-19 ได้
- เป็นกองทุนที่จัดขึ้นตาม พ.ร.บ. คู่สมรongsแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน (ถูกเลิกจ้าง หรือลาออกเอง) หรือตาย

หรือกรณีอื่น (ตามที่คณะกรรมการกองทุน ฯ กำหนด)

“กรณีใดบ้าง” ที่ลูกจ้าง

มีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์

1. นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย...พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยนั้น และคำสั่งนั้นเป็นที่สุดแล้ว
2. นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เงินประกันการทำงานเฉพาะที่ นายจ้างหักจากค่าจ้าง และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า.. โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินนั้น และคำสั่งเป็นที่สุดแล้ว

ข้อสำคัญ : ลูกจ้างที่มีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์ ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและคำสั่งนั้นเป็นที่สุด (การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เพื่อให้มีคำพิพากษาไม่อาจนำคำพิพากษา ซึ่งถึงที่สุดแล้วไปยื่นขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนฯ ได้)

ต้องการได้รับเงินสงเคราะห์ “ลูกจ้าง ต้องทำอะไร”

ยื่นคำขอตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่อ “**พนักงานตรวจแรงงาน**” แห่งท้องที่ที่มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยหรือเงินอื่น

1. แสดงบัตรประจำตัวประชาชนหรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าจะบุถึงตัวผู้นั้น
2. ยื่นคำขอ ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นที่สุด
3. กรณีมีการอนุมัติให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างต้องมารับเงินสงเคราะห์ ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณา หากไม่มารับเงินภายในกำหนดเวลาดังกล่าว สิทธิการรับเงินสงเคราะห์จะระงับสิ้นไป



เงินสงเคราะห์ “ได้เท่าไร”

กรณี “ค่าชดเชย”

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นที่สุดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ได้ โดยจะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตรา ดังนี้

1. ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์ 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
2. ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์ 10 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
3. ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสงเคราะห์ 70 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

ข้อสำคัญ :

1. เงินสงเคราะห์จะได้รับในคราวเดียวทั้งจำนวน แต่ไม่เกินจำนวนค่าชดเชยที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย
2. กรณีเงินสงเคราะห์ที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนค่าชดเชยที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย... ลูกจ้างสามารถฟ้อง นายจ้างต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับให้จ่ายค่าชดเชยตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในส่วนที่ขาดจำนวนได้

กรณี “เงินอื่น” (นอกจากค่าชดเชย)

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นที่สุดให้นายจ้างจ่ายเงินอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ได้ โดยจะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

ข้อสำคัญ :

1. เงินสงเคราะห์จะได้รับในคราวเดียวทั้งจำนวน แต่ไม่เกินกว่าจำนวนเงินอื่นนอกจากค่าชดเชยที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย
2. ลูกจ้างที่ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เฉพาะกรณีนี้นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยเยียวยาลูกจ้างให้ได้รับเงินตามสิทธิของตนโดยเร็ว # COVID-19 เราจะผ่านไปด้วยกัน...

