



มหาวิทยาลัยนเรศวร
 04660
 17 ก.ค. 2563
 11.05 น.

E

ที่ ศย ๓๐๖.๐๒๐(E)/๒๑๗

ศาลแรงงานภาค ๖
 ๙๙๙ หมู่ ๑ ต.นครสวรรค์ออก
 อ.เมือง จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

คณะกรรมการศาลฎีกา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ๒๗๐๖
 20 ก.ค. 2563
 11.40

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานในยุค COVID-๑๙

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ซีดีชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานในยุค COVID-๑๙ จำนวน ๑ แผ่น
 ด้วยศาลแรงงานภาค ๖ มีนโยบายให้คู่ความและประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม จึงได้จัดทำชุดข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานในยุค COVID-๑๙ เพื่อให้คู่ความและประชาชนได้ทราบถึงบทบาท ภารกิจ และหน้าที่ของศาลแรงงานภาค ๖

ในการนี้ ศาลแรงงานภาค ๖ ขอส่งซีดีชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานในยุค COVID-๑๙ เพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านส่งมอบให้กับหอกระจายข่าวในพื้นที่ของท่าน ประชาสัมพันธ์ให้กับนักศึกษาและประชาชนทั่วไปทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอนัญญา ลือเล็ก)

ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค ๖

สำนักงานประจำศาลแรงงานภาค ๖

กลุ่มงานนิติการ

โทร. ๐ ๕๖๒๒ ๗๒๗๑ ต่อ ๑๐๗, ๑๐๘

โทรสาร ๐ ๕๖๒๒ ๗๒๗๒

E mail: lbnkwc@coj.go.th

กึ่งรถเหล็ก

เรียน อธิการบดี
ด้วยศาลแรงงานภาค 6 ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ชุดความรู้
เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานในยุค COVID-19 ให้กับนักศึกษา
และประชาชนทั่วไปทราบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรแจ้งเวียนทุกหน่วยงาน
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

๑๑.๖.๖
(นางสาวอัญชลี ไทสกุล)

17 กรกฎาคม 2563

๑๑.๖.๖
17 ก.ค. 2563

๑๑.๖.๖

17 ก.ค. 2563

๑๑.๖.๖

๑๑.๖.๖
17 ก.ค.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรธร บุญรัตน์พันธุ์)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

- เพื่อโปรดพิจารณา
- ศาลแรงงาน ภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ขอความอนุเคราะห์
ประชาสัมพันธ์ชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย
แรงงานในยุค COVID-19 ให้แก่นิสิต และประชาชนทั่วไปรับทราบ
- เห็นควรเวียนแจ้งออนไลน์ให้บุคลากร และแจ้งงานกิจการนิสิต
เวียนแจ้งออนไลน์ให้นิสิตทราบ

๑๑.๖.๖
20 ก.ค. ๖3

๑๑.๖.๖
๑๑.๖.๖
๑๑.๖.๖

กรณีรัฐสั่ง ปิดสถานที่ หรือ ปิดกิจการ

เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด

COVID-19

ถือเป็น “เหตุสุดวิสัย”

หากนายจ้าง “ยังไม่ได้เลิกจ้าง”

แต่ลูกจ้างต้อง “หยุดงาน...ไม่ได้ทำงาน”



นายจ้าง

1

ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

แต่ต้องทำหนังสือรับรองการหยุดงาน
ของลูกจ้างอันเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย
ยื่นต่อสำนักงานประกันสังคม

2

ลด! อัตราส่งเงินสมทบ แลือ 4%

และขยายเวลาส่งเงินสมทบ
กองทุนประกันสังคม

3

หยุด! เลื่อน! การส่ง “เงินสมทบ”

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

ลูกจ้าง

1

ไม่ได้ค่าจ้างจากนายจ้าง

แต่ได้รับเงิน(กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย)
จากสำนักงานประกันสังคม 62% ไม่เกิน 90 วัน

2

ลด! อัตราส่งเงินสมทบ แลือ 1%

- ขยายเวลาส่งเงินสมทบ
กองทุนประกันสังคม
- มี.ค. ส่งภายใน 15 ก.ค. 2563
 - เม.ย. ส่งภายใน 15 ส.ค. 2563
 - พ.ค. ส่งภายใน 15 ก.ย. 2563

3

หยุด! เลื่อน! การส่ง “เงินสะสม” กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หยุดหรือเลื่อนการส่งเงินสะสมได้
โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่
สมาชิกตั้งแต่วันที่ปัจจุบันถึงงวดนำส่งเงิน
ของเดือน ธ.ค. 2563 โดยถือว่าสถานภาพ
ยังคงอยู่ และนับต่อเนื่องไปได้

4

ระหว่างปิดกิจการ

ไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างอื่น
เพื่อหารายได้ทดแทนได้

กรณี.. รัฐไม่ได้สั่งปิด สถานที่ หรือ กิจการ



ไม่หยุดกิจการ

(1) นายจ้างให้ทำงานตามปกติ ไม่มีข้อตกลง
เป็นอย่างอื่น (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 เวลาทำงานและค่าจ้างได้**

แต่... นายจ้าง

ได้รับผลกระทบจาก
COVID-19 นายจ้างยังไม่ได้เลิกจ้าง



หยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนหรือชั่วคราว

ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี
ว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย **62%** ของ
ค่าจ้างรายวัน ไม่เกิน **90 วัน**

เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) จ่ายเงินสมทบมาแล้ว **6 เดือน**

ภายใน **15 เดือน**

(2) ไม่สามารถทำงานได้ **และ**

(3) ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น

ดังนั้น ลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบเงื่อนไข
หรือ ลูกจ้างที่ยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง
อยู่ไม่ว่าในจำนวนเท่าใดหรืออัตราใด **ย่อมไม่มี**
สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนี้

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

กักตัว ฝึกระวัง



ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน หรือ นายจ้างไม่ให้ทำงาน
เนื่องจาก “ต้องกักตัว” หรือ “ฝึกระวัง”
การระบาดของ **COVID-19** จะได้รับ
ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมี
เหตุสุดวิสัย **62%** ของค่าจ้างรายวัน

ไม่เกิน **90 วัน** เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) จ่ายเงินสมทบมาแล้ว **6 เดือน**
ภายใน **15 เดือน**

(2) ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลานั้น

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

มาตรการช่วยเหลืออื่นๆ



1. กองทุนประกันสังคม



- ลด!! อัตราเงินสมทบ

- ขยาย!! เวลาส่งเงินสมทบ



ติดต่อสอบถาม สายด่วนประกันสังคม **1506**

www.SSO.go.th

2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- หยุด/เลื่อน!! จ่ายเงินสมทบและเงินสะสม

ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดประเภทธุรกิจ
ระยะเวลา และเงื่อนไขให้ลูกจ้างหรือนายจ้างหยุดหรือเลื่อนการ
ส่งเงินสะสม หรือเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในกรณีที่
เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สาธารณภัย หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ
สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

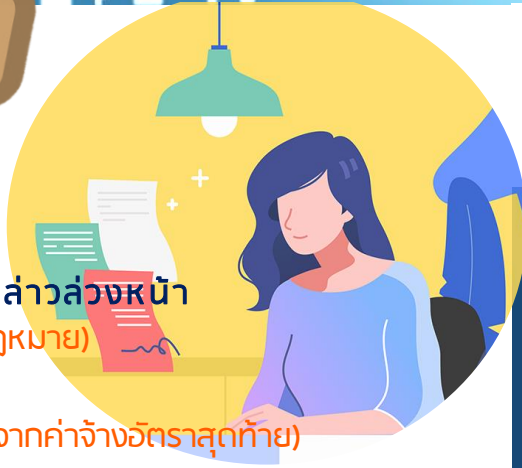


เลิกจ้าง ล่าออก เพราะพิษ COVID-19

นายจ้างเลิกจ้าง

นายจ้างต้องเตรียมอะไรบ้าง ?

1. ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีไม่บอกกล่าวตามกฎหมาย)
2. ค่าชดเชย (ตามอายุงาน - จำนวนจากค่าจ้างอัตราสุดท้าย)
3. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (สะสม - ตามส่วนในปีที่เลิกจ้าง)
4. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ค้างจ่าย)
5. คืนเงินประกันการทำงาน (ถ้ามี)
6. ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน
7. ถ้าลูกจ้างนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างต้องยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลแรงงาน
8. แจ้งการเลิกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคมตามเหตุผลที่แท้จริง



กรณีเลิกจ้าง

ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินจาก...

กองทุนประกันสังคม

1

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะถูกเลิกจ้างจ่าย 70 % ของค่าจ้างรายวันไม่เกิน 200 วัน (ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ภายใน 15 เดือน)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2

เงินสมทบ เงินสะสม พร้อมผลประโยชน์ของเงินดังกล่าว (ตามข้อบังคับกองทุน)

ลูกจ้างล่าออก

ลูกจ้างต้องได้อะไรบ้าง ?

1. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (สะสม)
2. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ค้างจ่าย)
3. เงินประกันการทำงาน (ถ้ามี)
4. ใบสำคัญแสดงการทำงาน
5. (นายจ้าง) แจ้งการล่าออกต่อสำนักงานประกันสังคม



กรณีลูกจ้างล่าออก

ยังมีสิทธิได้รับเงินจาก...

1

กองทุนประกันสังคม

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะล่าออกจ่าย 45 % ของค่าจ้างรายวันไม่เกิน 90 วัน (ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ภายใน 15 เดือน)

2

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสมทบ เงินสะสม พร้อมผลประโยชน์ของเงินดังกล่าว (ตามข้อบังคับกองทุน)

มาตรการ COVID-19

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

แรงงานนอกระบบ

แรงงานลูกจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว อาชีพ
อิสระที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม
หรือลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์
ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม
(จ่ายเงินสมทบไม่ครบ)
(ได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการที่เสี่ยงต่อ
การระบาดของ COVID-19)



1

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



2

การรักษาพยาบาล
ใช้สิทธิบัตรทอง
หรืออื่นๆ



แรงงานต่างด้าว

ลูกจ้างที่ไม่มีสัญชาติไทย (ได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการที่เสี่ยงต่อ
การระบาดของ COVID-19)

ถือเป็น **“ลูกจ้าง”** ตามกฎหมายไทย : ได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานเช่นเดียวกับ
คนไทยตามสิทธิและสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดทุกประการ **ที่สำคัญได้แก่...**

เป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ย่อมได้รับสิทธิตามกฎหมายขั้นต่ำ เช่น ค่าจ้าง
ขั้นต่ำ วันหยุด วันลา สวัสดิการตามกฎหมาย
เลิกจ้างโดยไม่ได้ทำผิดมีสิทธิได้ค่าชดเชย...

1



เป็นสมาชิกกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพได้ และมีสิทธิ
ได้รับประโยชน์
ตามข้อบังคับ
กองทุน

2



เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย
ประกันสังคม ถ้าจ่ายครบ
ตามเงื่อนไข มีสิทธิได้รับ

3

ประโยชน์ทดแทน



ดังนั้น


หากจ่ายครบตามเงื่อนไข และเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด ย่อมมีสิทธิได้รับ
ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย (COVID-19) เช่นเดียวกับคนไทยทุกคน



อย่างไร..


เมื่อต้องการได้รับสิทธิ

สิทธิ ตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน
(ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)



ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน
จ่ายเงินอื่น (เบี้ยขยัน เงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล) 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 จะนำเงิน
นั้นมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ ต้องรอให้การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน
เสร็จสิ้นไปก่อน หรือต้องถอนคำร้อง ก่อนวันที่มายื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน

สิทธิ ตามกฎหมายประกันสังคม

ขอให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย
(COVID-19) หรือเพราะ **“ถูกเลิกจ้าง”** หรือเพราะ **“ลาออกเอง”**

ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมก่อนเท่านั้น



พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยอย่างไร เช่น ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน
ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ก่อน >>> คณะกรรมการอุทธรณ์
มีคำวินิจฉัยอย่างไร ถ้าไม่พอใจ จึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้

ข้อสำคัญ : ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานทันทีไม่ได้ ต้องไปผ่านขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก่อน

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



รู้จัก “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

- กองทุนนี้ไม่ค่อยเป็นที่รู้จัก แต่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายและเป็นที่พักในยามวิกฤติ COVID-19 ได้
- เป็นกองทุนที่จัดขึ้นตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน (ถูกเลิกจ้าง หรือลาออกเอง) หรือตาย หรือกรณีอื่น (ตามที่คณะกรรมการกองทุน ฯ กำหนด)
- มีขึ้นเพื่อ “บรรเทาความเดือดร้อน” ให้แก่ลูกจ้าง



“กรณีใดบ้าง” ที่ลูกจ้าง มีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์

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

ข้อสำคัญ : ลูกจ้างที่มีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์ ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและคำสั่งนั้นเป็นที่สุด (การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เพื่อให้มีคำพิพากษาไม่อาจนำคำพิพากษา ซึ่งถึงที่สุดแล้วไปยื่นขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนฯ ได้)



ต้องการได้รับเงินสงเคราะห์ “ลูกจ้าง ต้องทำอะไร”

1. ยื่นคำขอตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่อ “พนักงานตรวจแรงงาน” แห่งท้องที่ที่มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยหรือเงินอื่น
2. แสดงบัตรประจำตัวประชาชนหรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้นั้น
3. ยื่นคำขอ ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นที่สุด
4. 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 50 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
3. ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสงเคราะห์ 70 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

ข้อสำคัญ :

1. เงินสงเคราะห์จะได้รับในคราวเดียวทั้งจำนวน แต่ไม่เกินจำนวนค่าชดเชยที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย
2. กรณีเงินสงเคราะห์ที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนค่าชดเชยที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย ลูกจ้างสามารถฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับให้จ่ายค่าชดเชยตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในส่วนที่ยังจำนวนได้

กรณี “เงินอื่น” (นอกจากค่าชดเชย)

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นที่สุดให้นายจ้างจ่ายเงินอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ได้ โดยจะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

ข้อสำคัญ :

1. เงินสงเคราะห์จะได้รับในคราวเดียวทั้งจำนวน แต่ไม่เกินกว่าจำนวนเงินอื่นนอกจากค่าชดเชยที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย
2. ลูกจ้างที่ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เฉพาะกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วย
เยียวยาลูกจ้างให้ได้รับเงินตาม
สิทธิของตนโดยเร็ว # COVID-19
เราจะผ่านไปด้วยกัน...

