ข้อมูลหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในบรูไน	Duties and Benefit of Thai Employee in Brunei
๑. หน้าที่ของแรงงานไทย - ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งตามหน้าที่รับผิดชอบและหน้าที่ที่เหมาะสมอื่นๆ ซึ่งนายจ้างอาจมอบหมายให้ลูกจ้างทำ ลูกจ้างจะอยู่และทำงานที่ประเทศบรูไนตามที่นายจ้างสั่ง โดยจะไม่ทำงานหรือเกี่ยวข้องกับงานอาชีพอื่นใดนอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้าง - เมื่อลูกจ้างได้รับการว่าจ้างอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้รับวีซ่าทำงาน (Employment Pass) จากทางการบรูไน และได้เดินทางมาทำงานบรูไนในตำแหน่งงานที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างในระยะเวลาที่กำหนด ปกติไม่เกิน ๒ ปี และลูกจ้างได้ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและกฎหมายของประเทศบรูไน ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้	1. Duties of Thai Employee - Employee should perform the normal duties for which he has been engaged and any other suitable duties which may be assigned to him by the employer. He will reside and work in Brunei as directed by the employer and he will not participate in any remunerative occupation other than under the employment contract. - When employee is under a contract of service according to the law and the Brunei authority has issued employment pass to him. The employee will proceed to Brunei to working as the title mentioned in the employment contract. The duration of contract maximum 2 years. The Employee shall comply with employment contract and law regulation of Brunei. Hereunder are benefits of employee.
๒. อัตราค่าจ้าง (ขั้นต่ำตามที่กรมการจัดหางานกำหนด) - ตำแหน่งกรรมการและพนักงานทั่วไป ไม่ต่ำกว่า ๒๐ เหรียญบรูไนต่อวัน หรือประมาณ ๔๘๐ บาท ตำแหน่งช่างฝีมือ ไม่ต่ำกว่า ๒๕ เหรียญบรูไนต่อวัน หรือประมาณ ๖๐๐ บาท โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานไม่น้อยกว่า 6 วันต่อสัปดาห์ - กรณีที่ลูกจ้างร้องขอ นายจ้างจะจ่ายเงินล่วงหน้าให้เท่ากับค่าจ้างไม่เกิน ๔ สัปดาห์ ก่อนจะเดินทางมาจากประเทศไทย เงินล่วงหน้าดังกล่าวลูกจ้างจะต้องจ่ายคืน โดยผ่อนชำระภายใน ๑๒ สัปดาห์ (๓ เดือน) โดยหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง - นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง และอาจจะจ่ายมากกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง หากเป็นความประสงค์ของนายจ้าง	2. Rate of Wages (Minimum wages according to an announcement of Department of Employment) - Labourer and General Employee not less than B$20 per day or around 480 baht. Skilled Labourer not less than B$25 per day or around 600 baht. The Employer undertakes to provide the employee with not less than 6 day's work per week. - At the request of the employee, the employer will advance an amount not exceeding 4 weeks' wages prior to embarkation at Thailand. The advance will be repaid by the employee in 12 weeks (3 monthly) installments to be deducted from his wages. - Wages will be paid by the employer at least once every month. And more frequently, if the employer so desires.
๓. เวลาทำงานปกติ - เวลาทำงานปกติสูงสุด 8 ชั่วโมงต่อวัน	3. Hours of work - Hours of work maximum 8 hours per day.

/ ๔.ค่าล่วงเวลา...

๔. ค่าล่วงเวลา - กรณีที่ลูกจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ในวันทำงานปกติใดๆ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลา โดยได้รับค่าล่วงเวลาเท่ากับ ๑.๕ เท่าของค่าจ้างเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างอาจทำงานล่วงเวลา โดยการยินยอมจากลูกจ้าง และเมื่อได้รับคำสั่งจากนายจ้างให้ทำงานเท่านั้น และไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาเกิน ๒ ชั่วโมง ในรอบระยะเวลา ๒๔ ชั่วโมง	4. Overtime - If the employee works more than 8 hours on any working day, he will as regards such overtime receive payment at the rate of time and a half ordinary time. The employee may only be asked to work overtime with his consent and shall not be permitted to work overtime for more than two hours in any period of twenty-four hours.
๕. วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี - ลูกจ้างมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วันในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งปกติจะเป็นวันอาทิตย์ กรณีทำงานเป็นกะ ลูกจ้างอาจตกลงที่จะได้รับการจัดให้หยุดในวันหนึ่งวันใดของสัปดาห์ก็ได้ โดยที่ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกสั่งให้ทำงานติดต่อกันเกินระยะเวลา ๖ วัน โดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ - ลูกจ้างจะได้รับสิทธิหยุดตามประเพณีปีละอย่างน้อย ๘ วัน โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวของแต่ละปี ซึ่งอาจเป็นวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่น หรือวันหยุดตามประเพณีตามเชื้อชาติของลูกจ้าง - ในกรณีลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ ถูกสั่งให้ทำงานในวันอาทิตย์ หรือทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับ ๑.๕ เท่า และสองเท่าตามลำดับ ในระยะเวลาที่ทำงาน	5. Rest Day and Holidays - The employee will be entitled to one day's rest in each week, normally on Sunday. In the event of his working on shift, the employee will agree to take his rest period on any day of the week, provided he is not required to work for a longer period than six consecutive days without a rest day. - The employee will be entitled to have a minimum of 8 paid holidays in each year, which may be either public holidays or holiday peculiar to the employee's race. - In the event of an employee, not on shift work, being asked to work on Sunday or on any paid holiday, he will be entitled to be paid at one and half and double rates respectively for the period work.
๖. กรณีงานต้องหยุดชะงัก - กรณีที่นายจ้างไม่สามารถจัดให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานในสถานที่ทำงานในวันทำงานปกติได้ โดยที่การหยุดงานดังกล่าวไม่ได้อยู่ในความควบคุมของลูกจ้าง และลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงานในสถานที่ทำงานแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวเสมือนว่าลูกจ้างได้ทำงานเต็มวัน แต่หากกรณีที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันขาดงานดังกล่าว	6. Interruption to Work - If on any working day for any reason outside the employee's control the employer is unable to provide work, and the employee attends for work at the place of employment, the employee will receive wages as if he had worked for the full period required on that day. If the employee fails to attend at the work place without a proper excuse, he will not receive wages for the period of his absence.

/ ๗.ค่าใช้จ่าย...

๗. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง - ลูกจ้างจะได้รับค่าเดินทางกลับเมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องเตรียมตัวไม่ว่าจะต้องเดินทางโดยทางเรือหรือทางอากาศ ตามคำสั่งของนายจ้าง - กรณีลูกจ้างต้องเลื่อนการเดินทางกลับและต้องอยู่ต่อในประเทศบรูไนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หลังจากการบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้ว ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมจนกว่าจะถึงวันเดินทางกลับประเทศไทย	7. Passage - The employer will provide the employee with free return passage on expiration of the contract. The employee must be prepared in either case to travel by sea or air as the employer shall direct. - Should the employee be unavoidably delayed in Brunei after the termination or expiry of the contract he will continue to receive his wages pro rata until the day on which he embarks for Thailand.
๘. เอกสารการเดินทางและการตรวจร่างกาย - นายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการแทนลูกจ้าง เกี่ยวกับเอกสารที่จำเป็นในการเดินทางโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากลูกจ้าง และดำเนินการให้ลูกจ้างตรวจสุขภาพจากแพทย์ที่มีทะเบียนประกอบโรคศิลป์ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากลูกจ้าง	8. Travel Document and Medical Examination - The employer will undertake to obtain on the employee's behalf all necessary travel documents free of charge to the employee, and will further arrange for the employee to be examined free of charge by a Registered Medical Practitioner.
๙. การเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ - ในกรณีเกิดการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานที่เกิดขึ้นนอกหรือในระหว่างเวลาการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนไม่น้อยกว่าที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศบรูไน นอกจากนั้นนายจ้างต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล และค่าโรงพยาบาลโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากลูกจ้าง - ในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยใดๆ หรืออุบัติเหตุที่ไม่ได้เนื่องจากการทำงาน และลูกจ้างได้แจ้งให้นายจ้างทราบโดยทันที เพื่อดำเนินการรักษาโดยแพทย์ของนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับการรักษาพยาบาลและค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลทีนายจ้างนำเข้ารักษาตัว โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเท่ากับค่าจ้างเต็มจำนวนสำหรับสำหรับเดือนแรก และเท่ากับค่าจ้างครึ่งหนึ่งสำหรับเดือนถัดไป - ในกรณีที่แพทย์ให้ความเห็นว่าลูกจ้างไม่สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานกับนายจ้างได้อีก นายจ้างจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาล หรือเบี้ยเลี้ยงก่อนวันเดินทางกลับพร้อมค่าอาหาร และค่าเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง	9. Illness or Accident - In the event of any illness or accident arising out of or in the course of his employment, the employee will be paid compensation on terms not less favourable than those provided all necessary medical and hospital attention free of charge. - In the event of any illness or accident not attributable to his employment and provide the employee immediately informs the employer of the employer's medical practitioner, the employee will be provided with free medical and hospital attention by the employer. Full wages will be paid for the first month of incapacitation, and half wages for the next month. - In the event of a medial practitioner certifying that in his opinion the employee is unable to resume service with the employer, the employer will provide free maintenance in hospital or an adequate maintenance allowance prior to embarkation and free food and return passage to Thailand

/๑๐. อัตรา...

๑๐. อัตราเงินทดแทน - กรณีเสียชีวิตจากการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน มีเงินทดแทนให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะที่พึ่งพิงรายได้ของลูกจ้างเท่ากับรายได้ ๔๘ เดือน หรือไม่เกิน ๒๘,๐๐๐ เหรียญบรูไน หรือประมาณ ๗๐๐,๐๐๐ บาท - กรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรอันเนื่องจากการประสบอันตราย จะได้รับเงินทดแทนตั้งแต่ ๑๒,๐๐๐ – ๓๖,๐๐๐ เหรียญบรูไน หรือประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ – ๙๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ เป็นไปตามความเห็นของอธิบดีกรมแรงงานบรูไนว่าลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินหรือไม่อย่างไร	10. Amount of Compensation Payable - In the event of death results from the injury that attributable to his employment,the amount of compensation shall be a lump sum equal to 48 months' earnings or B$28,000 whichever is the less or around 700,000 baht. - In the event of permanent incapacity result from the injury that attributable to his employment, the amount of compensation shall be a lump sum around $B12,000 – $B36,000 or around 300,000 – 900,000 baht. Any matter of the entitlement to above mentioned compensation should be decided by The Commissioner of Labour.
๑๑. อาหารและที่พัก - นายจ้างอาจจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ที่เป็นไปตามมาตรฐานและไม่ต่ำกว่าประเพณีปฏิบัติของท้องถิ่น ในระหว่างที่อยู่ทำงานดังนี้ เช่น จัดค่าอาหารและที่พักฟรี หรือจัดที่พักเท่านั้น หรือไม่จัดอาหารและไม่จัดที่พัก	11. Food and Quarters - The employer shall provide to the employee, both of standards not below that customary in the locality during the term of service such as free board and lodging or free accommodation only or no board and lodging will be provided.
๑๒. การส่งเงินรายได้กลับภูมิลำเนา - นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างในการส่งเงินกลับให้ครอบครัวที่ประเทศไทยโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย	12. Remittances - The employer will provide free of charge facilities for the employee to make remittances to his family or dependants in Thailand.
๑๓. การบอกเลิกสัญญาจ้าง - ในกรณีที่นายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งเดือน หรือจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และจะจัดอาหารและค่าเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย - ในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งเดือน หรือนายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างหนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในขณะเดียวกันลูกจ้างจะได้รับค่าเดินทางกลับจากนายจ้าง - นายจ้างมีสิทธิที่จะแสดงเหตุผลเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างจะถูกส่งกลับโดยนายจ้างออกค่าใช้จ่าย และค่าจ้างที่ได้รับจะสิ้นสุดนับตั้งแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะได้รับการแจ้งให้ทราบโดยเร็วว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุอันใด	13. Termination - In the event of the employer wishing to terminate the employment contract he will give one month's notice or one month's wages in lieu of notice to employee and will provide free food and return passage to Thailand. - In the event of the employee wishing to terminate the employment contract he will give one month's notice or forfeit one month's wages in lieu thereof to employer. In the event he will be entitled to receive from the employer the cost of return passage. - The employer will reserve the right summarily to dismiss the employee for cause shown. In such case the employee will be repatriated at the employer expense but wages will cease as from the day of dismissal. The competent Authority will be informed immediately should the employee be dismissed under sub-clause.

/๑๔. การต่อ...

๑๔. การต่อสัญญาจ้าง - กรณีนายจ้างและลูกจ้างต้องการจะต่อระยะเวลาสัญญาจ้างออกไปอีก ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการยื่นคำขอต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองประเทศไทยและประเทศบรูไน โดยลูกจ้างไม่ต้องเดินทางกลับ ประเทศไทยก่อนระยะเวลาใหม่ที่จะเริ่ม	14. Extension - Should the employer and employee wish to extend the duration of this contract for a further period, they may do so provided the immigration authorities of Thailand and Brunei do not require the employee to return to Thailand prior to the extension taking place.
๑๕. การจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงาน - กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ในตารางแนบสัญญาจ้าง ก่อนที่จะดำเนินการดังกล่าว ต้องแจ้งข้อเสนอและอัตราค่าจ้างให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของประเทศบรูไนทราบและอนุมัติก่อน - กรณีมีการจ้างงานตามชิ้นงาน นายจ้างจะต้องให้การรับประกันแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามอัตราที่ลูกจ้างจะได้รับตามสัญญา และสภาพการจ้างอื่นๆ ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง	15. Piece Rate - If the employer and the employee so desire, the employee may be remunerated by piece rates which are set out in the schedule to the contract. Before such an arrangement is effected, the proposal must be notified to and the rate approved by the competent authority in Brunei. - The employer guarantees that the employee if he is remunerated by piece-rates will receive not less than the time-rate of wages, subject to his fulfilling the other conditions, of the employment contract.
๑๖. การแก้ไขสัญญาจ้าง - การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆ ในเงื่อนไขตามข้อต่างๆ ในระยะเวลาปกติของสัญญานี้ หรือในการต่ออายุสัญญาจะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของประเทศบรูไน	16. Variation - Any variation or addition to the terms of the employment contract during its normal duration or in the event of its extension will be made only with the consent of the competent authority of Brunei.
๑๗. การร้องเรียน - การร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างต้องดำเนินการยื่นคำร้องเรียนต่ออธิบดีกรมแรงงานบรูไน หรือรองอธิบดีกรมแรงงานบรูไนก่อนลูกจ้างจะเดินทางออกไปจากบรูไน และกรมแรงงานบรูไนจะไม่มีการรับคำร้องทุกข์หรือร้องเรียนใดๆ จากนอกเขตประเทศที่มีการจ้าง	17. Complains - All complaints concerning the terms of the employment contract must be made before the Commissioner or Deputy Commissioner of Labour before the employee leaves Brunei. No complaints or grievances outside the country of employment will be entertained.
๑๘. ค่าจ้างสุดท้าย - ในการยกเลิกสัญญาจ้าง การจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ งวดสุดท้าย และหนังสือรับรองเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น จะต้องกระทำต่อหน้าหรือการรับรองจากอธิบดีกรมแรงงาน หรือรองอธิบดีกรมแรงงาน ก่อนที่ลูกจ้างจะเดินทางออกจากประเทศที่มีการจ้าง	18. Final Payments - On termination of the contract all final payments. No complaints certificates etc. will be made in the presence of the Commissioner or Deputy Commissioner of Labour before the employee leaves the country of employment.

/๑๙.สิทธิ...

๑๙. สิทธิได้รับยกเว้นภาษี - ลูกจ้างต่างชาติที่มีรายได้จากการทำงานประเทศบรูไน ได้รับการยกเว้นการเสียภาษีในประเทศบรูไน	19. Tax Exemption - Foreign employee in Brunei has been exempted on income tax.
๒๐. ลูกจ้างหญิงลาคลอด - ลูกจ้างหญิงสามารถลาคลอดและให้นมบุตรเป็นเวลา ๙ สัปดาห์ โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนเพียงช่วง ๘ สัปดาห์	20. Maternity Leave - Female worker shall be entitled to abstain from work for confinement and maternity leave for 9 weeks. But she will be entitled to be paid for only 8 weeks.