



กฎหมายเกี่ยวกับการลงทุนทำธุรกิจ ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

กฎหมายแรงงาน

Copyright © 2015 LS Horizon (Myanmar) Limited
All Rights Reserved.



วันที่: ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘

สถานที่: สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

LS HORIZON LIMITED

14th Floor, GPF Witthayu Tower A
93/1 Wireless Road, Lumpini, Phatumwan,
Bangkok 10330, Thailand
Tel: (+66) 2 627 3443

LS HORIZON (MYANMAR) LIMITED

No.94, Union Business Centre (UBC), 5th Floor,
Suite No. 5-01, Nat Mauk Road, Bahan
Township, Yangon, Myanmar,
Tel/Fax: +95 (1) 860 3436

website: www.lshorizon.com

หัวข้อการบรรยาย

๑. การจ้างงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. เงื่อนไขเกี่ยวกับแรงงานในการลงทุนแบบส่งเสริมการลงทุน และในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
๓. ค่าตอบแทนแรงงาน
๔. วันเวลาทำงาน
๕. วันหยุดวันลา
๖. ประกันสังคม
๗. ค่าชดเชยแรงงาน
๘. สหภาพแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน
๙. Visa, Stay Permit และ Work Permit

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ

๑. The Workmen's Compensation Act, 1923
๒. The Social Security Act, 2012
๓. The Factories Act, 1951
๔. The Leave and Holidays Act, 1951
๕. The Shop and Establishments Act, 1951
๖. The Minimum Wages Act, 2013
๗. The Labour Organization Law, 2011
๘. The Settlement of Labour Dispute Law, 2012

๑. การจ้างงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๑ การจ้างงาน

มีตำแหน่งงานว่างต้องแจ้งสำนักงานแรงงานอำเภอ

สัญญาจ้างต้องทำเป็นหนังสือใน ๓๐ วันโดยมีหัวข้อตามที่กฎหมายกำหนด

- ประเภทการจ้าง - ระยะเวลาจ้าง - การจัดหาอาหาร - การเดินทางไปกลับ
- ระยะเวลาทดลองงาน - ชั่วโมงทำงาน - ระยะเวลาว่างงาน - การฝึกงาน
- ค่าจ้าง - วันหยุดวันลา - ที่พัก - การเลิกสัญญา/ลาออก
- สถานที่ทำงาน - การทำล่วงเวลา - รักษาพยาบาล - กฎอื่นๆ

นายจ้างที่จ้างงานโดยไม่ทำเป็นสัญญาเป็นหนังสือตามที่กฎหมายกำหนด
มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ

๑.๑ การจ้างงาน

นายจ้างต้องส่งสำเนาสัญญาจ้างไปยังสำนักงานแรงงานอำเภอภายใน
ระยะเวลาที่กำหนดเพื่อขออนุมัติ

ยังไม่มีข้อกำหนดระยะเวลาในการส่งสำเนาสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร

นายจ้างที่จ้างงานโดยไม่ทำตามกฎหมายลำดับรองกำหนด
มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน ๑ ปีหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดทำผิดสัญญาจ้างงาน

มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน ๓ เดือนหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ

๑.๒ การพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายจ้างต้องจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ

นายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๐.๕% ของ
ค่าจ้างรายเดือน

ห้ามหักจากเงินเดือน

ไม่มีเพดานขั้นสูงของเงินสมทบ

นายจ้างที่จ้างงานไม่นำส่งเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนด
มีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ

๒. เงื่อนไขเกี่ยวกับแรงงานใน การลงทุนแบบส่งเสริมการลงทุน และในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๒.เงื่อนไขเกี่ยวกับแรงงานในการลงทุนฯ

การเลือกแรงงานต้องเลือกตามฝีมือโดยไม่มีข้อเกี่ยงว่าเป็นชาวพม่า

แรงงานไม่มีฝีมือ

คนพม่าเท่านั้น

แรงงานมีฝีมือ

ประเภท แรงงาน	ปีที่ ๑ - ๒ นับจาก COD	ปีที่ ๓ - ๔ นับจาก COD	ตั้งแต่ปีที่ ๕ นับจาก COD
คนพม่า	อย่างน้อย ๒๕%	อย่างน้อย ๕๐%	อย่างน้อย ๗๕%
คนต่างชาติ	สูงถึง ๗๕%	สูงถึง ๕๐%	สูงถึง ๒๕%

๒.เงื่อนไขเกี่ยวกับแรงงานในการลงทุนฯ

แรงงานต่างชาติ

ต้องมีวีซ่าแบบธุรกิจ

ต้องขอ Work Permit

นายจ้างต้องบรรจุลูกจ้างต่างชาติในตำแหน่งและอัตราค่าแรง
ตามโควตาที่กำหนดไว้เมื่อโครงการได้รับอนุญาต

การขอ Work Permit ต้องขอพร้อมกับ Stay Permit

๓. ค่าตอบแทนแรงงาน

๓. ค่าตอบแทนแรงงาน

๓.๑ ค่าแรงขั้นต่ำ

Minimum Wages Law 2012

มีกฎหมายแล้วแต่ยังไม่มีข้อสรุปในการกำหนดตัวเลขค่าแรงขั้นต่ำ

ตำแหน่งงาน (เพื่อเปรียบเทียบ)	ค่าตอบแทนรายเดือน ขั้นต่ำ	เบี่ยงเลี้ยง
ข้าราชการบรรจุใหม่	MMK 30,000	MMK 45,000
แรงงานไม่มีฝีมือในอย่างกึ่ง	MMK 90,000	-
คนขับรถพูดภาษาอังกฤษได้	MMK 200,000	-

๓. ค่าตอบแทนแรงงาน

๓.๒ ค่าล่วงเวลาขั้นต่ำ

ฐานของค่าล่วงเวลา = ค่าแรง ไม่รวม เบี้ยเลี้ยง

วันที่ทำล่วงเวลา	เวลาที่ทำล่วงเวลา	อัตราคูณค่าล่วงเวลา
วันทำงาน	นอกเวลางาน	ฐาน x ๒
วันหยุด	ตามเวลางาน	ฐาน x ๒
วันหยุด	นอกเวลางาน	ฐาน x ๒

๓. ค่าตอบแทนแรงงาน

๓.๓ การจ่ายค่าแรง

- รอบการจ่าย: ต้องถี่ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง / ๑ เดือนปฏิทิน
- วันที่จ่าย: วันทำงาน ภายใน ๗ วันนับแต่ถึงกำหนด
- วิธีการจ่าย: เงินสด นอกจากสัญญาจ้างระบุเป็นอย่างอื่น
- การหักค่าแรง: เฉพาะที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
- นายจ้างจะต้องติดสรุปกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงไว้ที่สถานประกอบการทั้งภาษาพม่าและภาษาอังกฤษให้ลูกจ้างได้อ่าน

๔. วันเวลาทำงาน

๔. วันเวลาทำงาน

ประเภทงาน		วันทำงาน สูงสุด/สัปดาห์	ชั่วโมงทำงานสูงสุด		ช่วงเวลาพัก
			ต่อวัน	ต่อสัปดาห์	
เหมือง	บนดิน	๕	๘	๔๐	๑ ชั่วโมงหลัง ทำงาน ๕ ชั่วโมง
	ใต้ดิน	๕	๘	๔๐	N/A
โรงงานอุตสาหกรรม		๖	๘	๔๘	๓๐ นาทีหลัง ทำงาน ๕
สำนักงานห้างร้าน		๖	๘	๔๘	ชั่วโมง

๕. วันหยุดวันลา

๕. วันหยุดวันลา

๕.๑ วันหยุดราชการ (ตัวอย่างปี ๒๕๕๘)

วันหยุด	เนื่องในโอกาส	วันหยุด	เนื่องในโอกาส
๔ ม.ค.	วันเอกราช	๓๑ ก.ค.	วันเข้าพรรษา
๑๒ ก.พ.	วันสหภาพ	๒๘ ต.ค.	วันออกพรรษา
๒ มี.ค.	วันไพร่	๒๖ พ.ย.	วันเพ็ญทหาซองโมน
๔ มี.ค.	วันมาฆบูชา	๖ ธ.ค.	วันชาติ
๒๗ มี.ค.	วันกองทัพ	๒๕ ธ.ค.	วันคริสตมาส
๑๒-๒๑ เม.ย.	วันสงกรานต์และปีใหม่พม่า	-	วันปีใหม่กะเหรี่ยง
๑ พ.ค.	วันแรงงานสากล	-	วันตรุษอีตุลฟีฏริ (ฮรีรายา)
๒ พ.ค.	วิสาขบูชา		
๑๙ ก.ค.	วันมรณสักขี (Matyr's day)		

***ไม่มีการหยุดชดเชย**

๕. วันหยุดวันลา

๕.๒ วันหยุดประจำสัปดาห์

ใน ๑ สัปดาห์ต้องมีอย่างน้อย ๑ วันที่เป็นวันหยุด
ประจำสัปดาห์อันต้องจ่ายค่าแรงตามปกติ

๕. วันหยุดวันลา

๕.๓ วันลา

วันหยุด	อัตราคูณ ค่าจ้าง	จำนวนวันลา	เงื่อนไขการ ได้สิทธิ	เงื่อนไขการสะสม ข้ามปี
วันลากิจ (Casual Leave)	๑	๖ วันต่อปี ลากครั้งละไม่ เกิน ๓ วันและไม่ต่อลา แบบอื่น	-	ไม่มี
วันลาประจำปี (Earned Leave)	๑	๑๐ วันในปีถัดไป	ทำงานครบ ๑๒ เดือน	ขึ้นอยู่กับการทำงาน แต่ไม่เกิน ๓ ปี
วันลาป่วย	๐.๕	๓๐ วัน	ทำงานครบ ๖ เดือน	ไม่มี
วันหยุดศาสนา (แล้วแต่ตกลง)	๐	ตามโอกาสทางศาสนา แล้วแต่ตกลง	ตามตกลง	ตามตกลง

๕. วันหยุดวันลา

๕.๓ วันลาตลอด

วันหยุด	อัตราคูณ ค่าจ้าง	จำนวนวันลา	เงื่อนไขการได้สิทธิ	เงื่อนไขการ สะสมข้ามปี
วันลาก่อนคลอด	๑	๖ สัปดาห์	ทำงานครบ ๖ เดือน	ไม่มี
วันลาหลังคลอด	๑	๘ สัปดาห์	ทำงานครบ ๖ เดือน	ไม่มี
กรณีคลอดแฝด	๑	เพิ่มได้อีก ๔ สัปดาห์	แม่อยู่ในระบบประกันสังคม	ไม่มี
วันลาของแม่หลัง แท้งธรรมชาติ	๑	๖ สัปดาห์	แม่อยู่ในระบบประกันสังคม	ไม่มี
วันลาพ่อดูแลบุตร เพียงคนเดียว	๑	๑๕ วัน	ทั้งพ่อและแม่ต้องอยู่ในระบบ ประกันสังคม	ไม่มี
วันลาเลี้ยงบุตรบุญ ธรรมไม่ถึง ๑ ขวบ	๑	ใช้ได้กับบุตร ๑ คน เท่านั้น / ๘ สัปดาห์	อยู่ในระบบประกันสังคม	ไม่มี

๖. ประกันสังคม

๖. ประกันสังคม

- มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนต้องเข้าระบบประกันสังคม (ภาคบังคับ)
- การจ่ายสมทบต้องจ่ายเป็นสกุลที่ได้รับภายใน ๑๕ วัน
- การคำนวณอาศัฐานโดยเฉลี่ยทั้งเดือน โดยคิดฐานเงินเดือนไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

ประเภทกองทุน	นายจ้างสมทบ	ลูกจ้างสมทบ	รวม
กองทุนประกันสุขภาพ และสวัสดิการสังคม	๒.๐ % (max: MMK ๖,๐๐๐)	๒.๐ % (max: MMK ๖,๐๐๐)	๔.๐ %
กองทุนเพื่อการ บาดเจ็บจากการ ทำงาน	๑.๐ % (max: MMK ๓,๐๐๐)	-	๑.๐ %
รวม	๓.๐ %	๒.๐ %	๕.๐ %

- ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์เวลาเจ็บป่วย
- ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์เวลาตั้งครรภ์
- ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์กรณีพิศพ
- ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์เวลาทุพพลภาพชั่วคราว
- ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์เวลาทุพพลภาพถาวร
- ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุหรือว่างงาน

๗. ค่าชดเชย

๗. ค่าชดเชย

๗.๑ ค่าชดเชยแรงงาน

- กรณีเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุร้ายระหว่างการทำงาน หรือเป็นโรคภัยไข้เจ็บทุพพลภาพจากการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแรงงาน
- นายจ้างได้รับยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายหากเข้าระบบประกันสังคมและได้สมทบเข้ากองทุน เพื่อการบาดเจ็บจากการทำงานแล้ว

๗. ค่าชดเชย

๗.๒ ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

- กรณีเลิกจ้างก่อนกำหนด สำนักงานแรงงานยอมรับทางปฏิบัติในการจ่ายค่าชดเชยคำนวณจากค่าแรงรายเดือนเฉลี่ยย้อนหลังในปีนั้น ดังนี้

ระยะเวลาทำงาน	ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า	ค่าชดเชย	รวม
น้อยกว่า ๓ เดือน	๑ เดือน	ไม่มี	๑ เดือน
> ๓ เดือน – ๑ ปี	๑ เดือน	๑ เดือน	๒ เดือน
> ๑ ปี – ๓ ปี	๑ เดือน	๒ เดือน	๓ เดือน
> ๓ ปีเป็นต้นไป	๑ เดือน	๔ เดือน	๕ เดือน

๘. สหภาพแรงงานและ การระงับข้อพิพาทแรงงาน

๘. สหภาพแรงงาน / การระงับข้อพิพาทแรงงาน

๘.๑ สหภาพแรงงาน

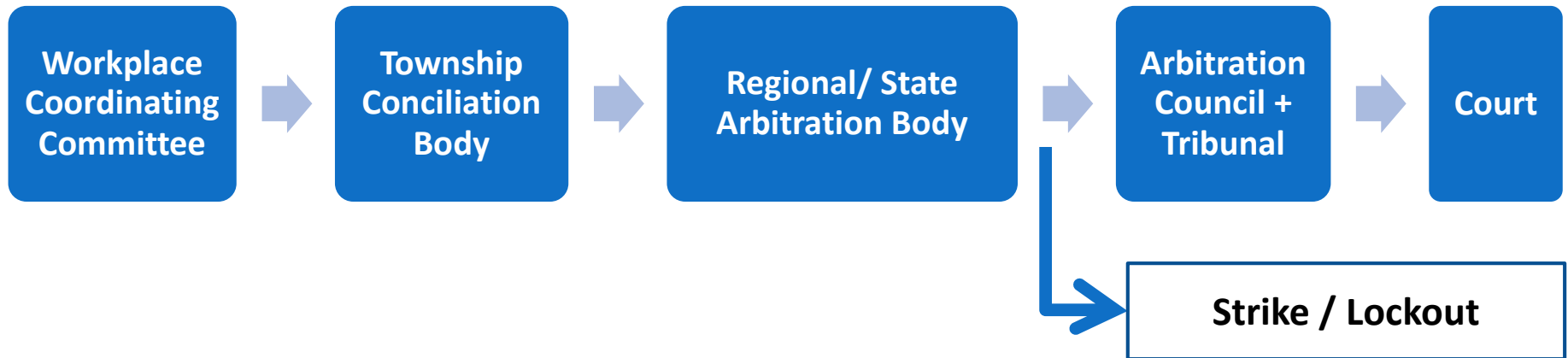
- แบ่งตาม (๑) ประเภทกิจการ และ (๒) เขตตามภูมิศาสตร์

ประเภท	จำนวนสมาชิกขั้นต่ำ
Basic Labour Organization	๓๐ คน / ร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างทั้งหมด
Township Labour Organization (TLO)	ร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างทั้งหมดในประเภทกิจการและใน Township ดังกล่าว
Region หรือ State Labour Organization (RLO หรือ SLO)	ร้อยละ ๑๐ ของจำนวน TLO ทั้งหมดใน Region หรือ State สำหรับแต่ละประเภทกิจการ
Labour Federation (LF)	ร้อยละ ๑๐ ของ RLO หรือ SLO ทั้งหมดสำหรับแต่ละประเภทกิจการ
Myanmar Labour Confederation	ร้อยละ ๒๐ ของ LF ทั้งหมดสำหรับแต่ละประเภทกิจการ

๘. สหภาพแรงงาน / การระงับข้อพิพาทแรงงาน

๘.๒ การระงับข้อพิพาทแรงงาน

- ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน



ขั้นตอน	องค์ประกอบ	ประเด็น	หน้าที่	ระยะเวลา
Workplace Coordinating Committee	กรรมการ ๔ ท่าน - นายจ้าง ๒ ท่าน - ลูกจ้าง ๒ ท่าน	ข้อพิพาท รายบุคคล/ ข้อพิพาทส่วนรวม	- เจรจา และระงับข้อพิพาท - จัดทำสัญญาประนีประนอม	๕ วัน

๘. สหภาพแรงงาน / การระงับข้อพิพาทแรงงาน

๘.๑ การระงับข้อพิพาทแรงงาน

ขั้นตอน	องค์ประกอบ	ประเด็น	หน้าที่	ระยะเวลา
Township Conciliation Body	กรรมการ ๑๑ ท่าน - ภาครัฐ ๓ ท่าน - นายจ้าง ๓ ท่าน - ลูกจ้าง ๓ ท่าน - บุคคลที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันเสนอ ๒ ท่าน	ข้อพิพาท รายบุคคล/ ข้อพิพาทส่วนรวม	- พิจารณาประเด็นของข้อพิพาท - ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท - จัดทำสัญญาประนีประนอม	๓ วัน
Regional/ State Arbitration Body	กรรมการ ๑๑ ท่าน - ภาครัฐ ๓ ท่าน - นายจ้าง ๓ ท่าน - ลูกจ้าง ๓ ท่าน - บุคคลที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันเสนอ ๒ ท่าน	ข้อพิพาท ส่วนรวม	- วินิจฉัยข้อพิพาท	๗ วัน

๘. สหภาพแรงงาน / การระงับข้อพิพาทแรงงาน

๘.๑ การระงับข้อพิพาทแรงงาน

ขั้นตอน	องค์ประกอบ	ประเด็น	หน้าที่	ระยะเวลา
Arbitration Council	กรรมการ ๑๕ ท่าน - ภาครัฐ ๕ ท่าน - นายจ้าง ๕ ท่าน - ลูกจ้าง ๕ ท่าน	ข้อพิพาท ส่วนรวม	- พิจารณาประเด็นของข้อพิพาท - แต่งตั้ง Tribunal	๗ วัน (กรณีกิจการสำคัญ)
Tribunal	กรรมการ ๓ ท่าน (จากกรรมการ ๑๕ ท่านข้างต้น)		- ไต่สวน และวินิจฉัยข้อพิพาท	๑๔ วัน (กรณีกิจการทั่วไป)

๘. สหภาพแรงงาน / การระงับข้อพิพาทแรงงาน

๘.๑ การระงับข้อพิพาทแรงงาน

- **การ Strike หรือ Lock-out**
 - ต้องไม่ใช่กรณีเป็นกิจการที่มีความสำคัญ เช่น ประปา ไฟฟ้า งานสาธารณสุข งานโทรคมนาคม งานป้องกัน อัคคีภัย
 - กระทำได้ต่อเมื่อได้ผ่านการวินิจฉัยโดย Regional/ State Arbitration Body แล้ว แต่คู่กรณีไม่พอใจในคำวินิจฉัย
 - การแจ้งล่วงหน้า
 - กรณี Lock-out : ๑๔ วัน (ทุกกรณี)
 - กรณี Strike : ๓ วัน (กรณีไม่ใช่งานบริการสาธารณะ)
: ๑๔ วัน (กรณีงานบริการสาธารณะ)



๙. Visa, Stay Permit และ Work Permit

๙.๑ Visa

- บุคคลที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องมี Business Visa
- Business Visa แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่
 - six-month single-entry
 - six-month multiple-entry
 - one-year multiple-entry
- สามารถขอ Visa-on-Arrival ได้ ณ สนามบินอย่างกุ่ม
(เทียบเท่า single-entry)
- ระยะเวลาพำนักในประเทศไทย ไม่เกิน ๗๐ วัน / ครั้ง
เว้นแต่ได้รับ Stay Permit กรณีที่พำนักเกินกำหนดต้องระวางโทษปรับ

๙. Visa, Stay Permit และ Work Permit

๙.๒ Stay Permit และ Work Permit

- **Stay Permit** คือใบอนุญาตให้คนต่างชาติดำเนินการพำนักในประเทศไทยมาได้เกินกว่า ๙๐ วัน
- ไม่ถือเป็น Visa
- **เงื่อนไข** : ผู้ขอต้องมี Business Visa และ หนังสือรับรองจาก MIC หรือ Ministry of National Planning and Economic Development (แล้วแต่กรณี)

๙. Visa, Stay Permit และ Work Permit

๙.๒ Stay Permit และ Work Permit

- **Work Permit** คือใบอนุญาตที่กฎหมายบังคับให้ บริษัทที่มี MIC Permit ต้องขอให้กับลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติ
- ต้องทำการขอ Stay Permit ควบคู่ไปด้วย
- เอกสาร :
 - จดหมายคำขอ
 - รายนามลูกจ้าง (ตาม Business Plan ที่ยื่นตอนขอ MIC Permit)
 - สำเนาหนังสือเดินทางของลูกจ้าง
 - ประวัติการทำงานของลูกจ้าง (ลงลายมือชื่อ)
 - จดหมายแนะนำจากสถานทูต
 - จดหมายแนะนำจากเขตเศรษฐกิจ หรือ Ward Office ที่เกี่ยวข้อง
 - แบบคำขอตามที่กฎหมายกำหนด

คำถาม – คำตอบ



LS HORIZON
ATTORNEYS-AT-LAW

LS Horizon (Myanmar) Limited

No.94, Union Business Centre (UBC), 5th Floor, Suite No. 5-01
Nat Mauk Road, Bahan Township, Yangon,
Republic of the Union of Myanmar
Tel/Fax: +95 (1) 860 3436, Email: information@lshorizon.com

Thailand Head Office

LS Horizon Limited

GPF Witthayu Tower A ,
14th Floor, 93/1
Wireless Road, Lumpini,
Patumwan, Bangkok,
Thailand 10330
Tel: (+66) 2 627 3443

Lao PDR Office

LS Horizon (Lao) Limited

Simuong Commercial
Center, Unit 4/1.1, 4th
Floor, Fa Nguam Road,
PhiaVat Village, Sisatanak
District, Vientiane, Laos
Tel: +856 (21) 217 762-8

Singapore Associated Office

LSH Law Corporation

9 Temasek Boulevard
#19-05 Suntec Tower Two
Republic of Singapore
038989
Tel: (+65) 6258 3100
Fax: (+65) 6733 8022

Cambodia Office

DBLS Law Office

38, Corner of Samdech
Pan Ave. & 55 St., Sangkat
Boeung Rang, Khan Daun
Penh, Phnom Penh
12211, Cambodia
Tel: +855 (23) 211 789
Fax: +855 (23) 211 678

ขอขอบคุณครับ เฮอร์:เอ:ตติ:ตย: ||



There is always a solution.

Pakpoom Vetvitayanuwat
pakpoom@lshorizon.com

อ้างอิงรูปภาพ

รูปภาพ	ประเภทลิขสิทธิ์และสัญญาอนุญาต	แหล่งที่มา
หน้า 1 รูปลายนิ้วมือธงพม่า	CC0 Public Domain	http://pixabay.com/en/burma-flag-fingerprint-country-653868/
รูปผู้บรรยาย	Copyrighted	LS Horizon Limited
ตราสัญลักษณ์ LS Horizon	Copyrighted, Trademark	LS Horizon Limited