

ข้อพึงปฏิบัติสำหรับนายจ้างที่ต้องการนำเข้าแรงงานจากประเทศไทย

(กรณีไม่ผ่านบริษัทจัดหางานในประเทศไทย)

ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ.2548 กำหนดให้นายจ้างในต่างประเทศที่ต้องการนำเข้าแรงงานจากประเทศไทยไปทำงาน จะต้องผ่านการตรวจสอบสภาพการจ้างงาน การมีอยู่จริงของตำแหน่งงาน และสถานประกอบการ รวมทั้งรับรองสัญญาจ้างงานโดยสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลไทย ซึ่งตั้งอยู่หรือมีเขตอาณาดูแลประเทศที่แรงงานจะไปทำงานเสียก่อน โดยถือเป็นขั้นตอนสำคัญก่อนที่กระทรวงแรงงานจะพิจารณาอนุญาตให้แรงงานไทยเดินทางออกไปทำงานในต่างประเทศ

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ ดังกล่าว สถานเอกอัครราชทูตฯ จึงได้กำหนดขั้นตอนที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติในการติดต่อสถานเอกอัครราชทูตฯ เพื่อขออนุญาตนำเข้าแรงงานจากประเทศไทย ดังนี้

1. คุณสมบัติพื้นฐานของนายจ้าง

1.1 ต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียน และได้รับอนุญาตให้ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ประสงค์จะจ้าง

1.2 นายจ้างต้องมีสถานประกอบการ และควรเตรียมสถานที่พักสำหรับแรงงานไว้แล้ว

2. เอกสารสำหรับยื่นประกอบคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่อสถานเอกอัครราชทูตฯ

2.1 สัญญาจ้างงานทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งแปลข้อความและเนื้อหาตรงกัน โดยสัญญาฯ ต้องมีเนื้อหาสอดคล้องทั้งกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายแรงงานเช็ก (ตัวอย่างสัญญาจ้างงานฉบับมาตรฐานสามารถ download ได้จาก website สถานทูต)

(หมายเหตุ - สถานเอกอัครราชทูตฯ อาจสั่งให้นายจ้างปรับเปลี่ยนเนื้อหาของสัญญาจ้างงานฯ ได้ หากพิจารณาเห็นว่ามีส่วนที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน

- เมื่อสถานเอกอัครราชทูตฯ เห็นชอบกับเนื้อหาของสัญญาจ้างงานแล้ว
ให้นายจ้างและลูกจ้างลงนามในสัญญาฯ ให้เรียบร้อย ก่อนที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จะทำการรับรองเอกสาร)

2.2 สำเนาใบจดทะเบียนบริษัท ซึ่งออกให้โดยหน่วยราชการของสาธารณรัฐเช็ก พร้อมแนบคำแปลภาษาอังกฤษอย่างเป็นทางการ

2.3 สำเนาใบอนุญาตทำงานของแรงงาน (Work Permit) ซึ่งออกให้โดยกระทรวงแรงงานเช็ก

2.4 สำเนาบัตรประชาชน หรือหนังสือเดินทางของแรงงาน

2.5 สำเนาบัตรประชาชน หรือหนังสือเดินทางของนายจ้าง

อนึ่ง สถานเอกอัครราชทูตฯ อาจเรียกเอกสารประกอบอื่นๆ เพิ่มเติม รวมทั้งให้เจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบสถานประกอบการ และที่พักแรงงานด้วย

3. การขออนุญาตเดินทางออกนอกประเทศของแรงงาน

3.1 เมื่อสถานเอกอัครราชทูตฯ รับรองสัญญาจ้างงานให้แล้ว ให้นายจ้างจัดส่งสัญญาฯ ดังกล่าว ไปให้ลูกจ้างในประเทศไทย เพื่อนำไปแสดงต่อกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พร้อมเอกสารประกอบอื่นๆ สำหรับแจ้งการรายงานตัวไปทำงานต่างประเทศ ต่อไป

(สามารถดูขั้นตอน/รายละเอียดในการติดต่อกรมการจัดหางาน ได้ที่ www.doe.go.th)

3.2 เมื่อแรงงานเดินทางถึงสาธารณรัฐเช็กแล้ว ให้นายจ้างนำแรงงานมารายงานตัวต่อสถานเอกอัครราชทูตฯ ภายใน 30 วัน นับจากวันที่เดินทางถึง

- คำเตือน** - กระทรวงแรงงานของไทยจะไม่อนุญาตให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หากสัญญาจ้างงานของแรงงานไม่ผ่านการตรวจสอบและรับรองจากสถานเอกอัครราชทูตไทยเสียก่อน
- การชักชวนหรือเป็นธุระจัดหาแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยที่ผู้เป็นธุระจัดหาไม่ได้เป็นบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายไทย ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย และผู้เป็นธุระจัดหาแรงงานจะต้องถูกลงโทษตามกฎหมายหากตรวจสอบพบ
 - สถานเอกอัครราชทูตฯ ไม่มีนโยบายให้การช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างที่มีพฤติกรรมเอาเปรียบและปฏิบัติต่อแรงงานไทยอย่างไม่เป็นธรรม และนายจ้างที่มีพฤติกรรมดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะถูกฟ้องร้องดำเนินคดีทั้งกฎหมายเช็กและกฎหมายไทยด้วย
 - สถานเอกอัครราชทูตฯ สงวนสิทธิ์ที่จะไม่รับรองสัญญาจ้างงาน ในกรณีต่อไปนี้
 - * นายจ้างอยู่ระหว่างถูกฟ้องร้องต่อศาลหรือกระทรวงแรงงานเช็ก ในคดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน โดยแรงงานไทยเป็นโจทก์ และคดียังไม่ถึงที่สุด
 - * นายจ้างเป็นผู้ที่เคยถูกแรงงานไทยร้องเรียน และสถานเอกอัครราชทูตฯ มีหลักฐานที่เชื่อถือว่า เป็นข้อเท็จจริง
 - * นายจ้างแสดงหลักฐานประกอบคำร้องไม่ครบถ้วน
 - * นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าพนักงานสถานเอกอัครราชทูตฯ ในการตรวจสอบสถานประกอบการและสถานที่พักแรงงาน ทั้งก่อนและหลังที่ได้นำเข้าแรงงานแล้ว
 - * นายจ้างใช้ชื่อหรือตราสัญลักษณ์ของสถานประกอบการ ที่เข้าข่ายเป็นการหมิ่นสถาบันกษัตริย์และพระพุทธศาสนา ตลอดจนขัดต่อภาพลักษณ์และขนบประเพณีอันดีงามของไทย

(ปรับปรุงข้อมูล 24 ตุลาคม 2551)

Recruitment of Thai workers
(Direct employment between employer and job seeker)

Under Ministry of Labour of Thailand's regulation 2005 (B.E.2548), any Thai workers who will be working in the foreign countries must be registered with the Ministry as well as to get the Ministry's approval prior to their departure from Thailand.

With an aim to protect Thai workers' rights and welfares, therefore, the foreign company that wishes to recruit Thai workers, is required to **have its Work Contract legalized** (stamped) by the Royal Thai Embassy or Consulate accredited to the country where the place of work is located (*in case of Czech Republic, is the Royal Thai Embassy in Prague*). The said legalization is considered as a decisive condition for the Ministry of Labour of Thailand's approving process to allow Thai workers working abroad according to the Ministry's Act.

! Conditions & documents for the legalization of Work Contract !

1. Basic requirement for the employer

1.1 The employer must be a legal business body which has its valid business registration with the Czech authorities concerned. The said business registration shall also relate to the type of work which Thai workers will be employed.

1.2 The employer must already have the place of work as well as worker's accommodation.

2. The basic documents for legalization

2.1 **Work Contract** : must be written in both Thai and English versions. Both versions are authentic and true translation.

Note : - The Work Contract shall have its contents complied with both Thai and Czech labour laws. The Embassy reserves rights to request for the amendment, partly or completely, of the Work Contract if deems necessary.

(The sample of standard Work Contract is available at the Embassy's website www.thaiembassy.cz).

- Once the Work Contract is satisfactorily approved by the Embassy, then it must be signed by both employer and employee before being legalized.

2.2 **A Copy of employer's business registration paper** issued by Czech authorities with its official translation in English.

2.3 **A Copy of Work Permit** issued by Czech Ministry of Labour for the Thai worker.

2.4 **A Copy of Thai worker's ID or passport**

2.5 **A Copy of employer's ID or passport**

Note : The employer shall contact the Czech Ministry of Labour to obtain the Work Permit on behalf of his/her employee before asking for legalization.

Remarks : - The Embassy reserves rights to request for more documents if deems necessary.
- It is important to note that the employer is also requested to prepare the place of work and worker's accommodation for the Embassy's inspection and control, as part of legalizing process.

3. The authorization of Thai workers' departure from Thailand

3.1 Once the Work Contract is legalized by the Embassy, it must be sent to the worker in Thailand who will submit it together with other required documents, to the Ministry of Labour of Thailand for his/her departure's approval. (*see www.doe.go.th for more information*)

3.2 Upon the worker's arrival to the Czech Republic, the employer is obliged to present the worker to the Embassy for registration within 30 days

WARNING !!!

* The Ministry of Labour of Thailand may not authorize the employee to leave the country, unless his/her work contract is legalized by the Royal Thai Embassy.

* According to the Thai labour laws, the foreign employer should recruit Thai workers through the services of Ministry of Labour itself or licensed recruitment companies or direct contact with the job seeker in Thailand. Recruitment of workers through individual person or unauthorized broker is illegal.

* The Royal Thai Embassy has no policy to support or cooperate with any employers who have shown unfair treatments to the Thai workers, such as abusing of work contract or deterioration of working conditions, etc. The employer has to be responsible to any legal charges both under the Czech laws and the Thai laws due to those unfair treatments done to the Thai workers.

* The Royal Thai Embassy will not legalize the Work Contract in the following cases ;

1) The employer is being filed a lawsuit, either to the Court or Czech Ministry of Labor, by Thai employee in the case of labour law's violation or related matters and the final verdict is yet delivered.

2) The employer has previously been complained by the Thai employee either to the Embassy or Thai Ministry of Labour in relation with unfairly working treatment , labour abusing and violation of Work Contract.

3) The employer fails to submit documents as required by the Embassy for legalization.

4) The employer fails to cooperate with the Embassy for the inspection and control of the place of work and worker's accommodation either before or after the importation of worker.

5) Using business name and logo which offenses to the Thai monarchy and Buddhism, as well as deteriorates a good image and moral of Thai people.

Updated 24 Oct.08