



ฮ่องกง

ฮ่องกง

การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

- ▷ นอกจากข้อยกเว้นบางอย่าง กฎหมายแรงงานมีผลต่อลูกจ้างทุกคน
- ▷ ลูกจ้างทุกคนที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นงานเต็มเวลาหรือพาร์ทไทม์ และโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานของคณงานจะได้รับการคุ้มครอง พื้นฐานภายใต้กฎหมาย เช่น การจ่ายเงินค่าจ้าง ข้อจำกัดในการหักเงินเดือน และการให้วันหยุดตามประเพณี ฯลฯ
- ▷ ลูกจ้างจะได้สิทธิประโยชน์ต่อไปหากจ้างภายใต้สัญญาจ้างงานต่อเนื่อง



สิทธิประโยชน์อันพึงได้รับระหว่างการทำงาน

1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

1. สัญญาการจ้างงาน

สัญญาการจ้างงาน คือข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากเงื่อนไขใดๆ ของสัญญาการจ้างงานซึ่งมีเจตนาจะยกเว้นหรือลดสิทธิของลูกจ้าง ตามกฎหมายการจ้างงานถือเป็นโมฆะ นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานที่ระบุสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน เงื่อนไข การจ้างงาน รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และเก็บสัญญาจ้างเพื่อการตรวจสอบ รวมทั้งเพื่อจัดทำบัตรประชาชนฮ่องกงต้องเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้แต่ต้องไม่ต่ำกว่าสัญญาจ้างมาตรฐานตามบทบัญญัติการจ้างงาน (EO) ดังนี้

▷ การจ้างงานระดับเชี่ยวชาญภายใต้นโยบายการจ้างงานทั่วไป (General Employment Policy-GEP) แรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ในการทำสัญญาจ้างนั้น สัญญาจ้างคราวแรกมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี และต่อสัญญาจ้างได้เป็นระยะเวลา 2 และ 3 ปี ตามลำดับ

▷ การจ้างงานระดับเทคนิคหรือต่ำกว่า (Technician level or below) ภายใต้โครงการจ้างงานเสริม (Supplement Labour Scheme -SLS) เป็นการจ้างผู้มีทักษะฝีมือเฉพาะด้านในระดับมาตรฐาน กำหนดระยะเวลาจ้างงานคราวละไม่เกิน 2 ปี ลูกจ้างไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างระหว่างการจ้างงานกับนายจ้างรายเดิม

▷ การจ้างงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (Foreign Domestic Helper - FDH) นายจ้างและลูกจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างมาตรฐาน โดยลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่ง หรือทำงานในสถานที่อื่น หรือทำงานไม่เต็มเวลากับนายจ้างรายอื่น

ลูกจ้างที่ถูกจ้างงานอย่างต่อเนื่องโดยนายจ้างคนเดิม ตั้งแต่ 4 สัปดาห์ขึ้นไปโดยทำงานอย่างน้อย 18 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์จะถือว่าเป็นการจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่อง

2. การคุ้มครองการจ้างงาน

1. ลูกจ้างอาจเรียกร้องค่าเสียหายจากการคุ้มครองการจ้างงานจากนายจ้างภายใต้สถานการณ์ ดังต่อไปนี้:

- ▷ การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลพอ (ลูกจ้างควรจะทำงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 24 เดือน)
- ▷ การเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีเหตุผลของเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน (ลูกจ้างจะต้องทำงานภายใต้สัญญาต่อเนื่อง)
- ▷ การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลและผิดกฎหมาย

2. หากนายจ้างไล่ลูกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้าง นอกเหนือจากเหตุผลดังต่อไปนี้ การเลิกจ้างหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นถือว่าเป็นการไม่มีเหตุผล:

- ▷ ความประพฤติของลูกจ้าง
- ▷ ความสามารถหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสำหรับทำงานของนายจ้าง
- ▷ การปลดหรือตามข้อกำหนดอื่นในการปฏิบัติงานที่แท้จริงของธุรกิจ
- ▷ ข้อกำหนดตามกฎหมาย
- ▷ เหตุผลสำคัญอื่น

3. การชดเชยค่าเสียหายสำหรับการคุ้มครองการจ้างงาน รวมถึงการฟื้นฟูสัญญาการกลับเข้าทำงาน การจ่ายเงินชดเชยที่ให้ออกจากงาน และค่าตอบแทน (ค่าตอบแทนจะใช้ได้เฉพาะในกรณีของการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลและไม่ชอบด้วยกฎหมาย)

3. ค่าจ้าง

1. ค่าจ้างหมายถึงค่าตอบแทนทั้งหมด เช่น รายได้ เบี้ยเลี้ยง (ค่าเดินทางค่าเบี้ยขยัน ค่านายหน้าและค่าล่วงเวลา) ทิปและค่าบริการที่จ่ายให้กับลูกจ้างในส่วนของการที่ทำหรือที่จะทำ และสามารถทำออกมาในรูปของเงิน ค่าล่วงเวลาควรจะรวมอยู่ในการคำนวณตามสิทธิของลูกจ้าง หากเป็นค่าจ้างคงที่หรือค่าเฉลี่ยรายเดือนที่ผ่านมา 12 เดือน จะไม่น้อยกว่า 20% ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของลูกจ้างในช่วงเวลาเดียวกัน

- ▷ นายจ้างไม่สามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างได้นอกเหนือจากที่กฎหมายการจ้างงานกำหนด
- ▷ นายจ้างควรจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างภายใน 7 วันหลังจากครบกำหนดจ่ายหรือสิ้นสุดการจ้างงานมิฉะนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราค่าจ้างที่ค้างชำระ
- ▷ ลูกจ้างอาจถือว่าถูกนายจ้างยกเลิกสัญญาจ้าง หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างภายใน 1 เดือน หลังจากครบกำหนดจ่ายและมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินค่าชดเชยอื่น ๆ

**นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายข้างต้นจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
และมีบทลงโทษสูงสุดตามกฎหมายต่อไปนี้**

- ก. กรณีหักค่าจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมาย โทษปรับ 100,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุก 1 ปี
- ข. กรณีเจตนาไม่จ่ายค่าจ้างและไม่มีเหตุผลอันควร โทษปรับ 350,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุก 3 ปี
- ค. กรณีเจตนาไม่จ่ายดอกเบี้ยค่าจ้างที่ค้างชำระและไม่มีเหตุผลอันควร โทษปรับ 10,000 เหรียญฮ่องกง

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ก. การจ้างงานระดับเชี่ยวชาญภายใต้นโยบายการจ้างงานทั่วไป GEP ไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างตายตัว ขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ ต้องเป็นอัตราขั้นสูงที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

ข. การจ้างงานระดับเทคนิคหรือต่ำกว่าภายใต้โครงการจ้างงานเสริม SLS ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กรมแรงงานฮ่องกงกำหนด เช่น ตำแหน่งก๊อกรัฐอัตราค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่า 16,530 เหรียญฮ่องกง (ข้อมูล ณ 4 มิถุนายน 2562)

ค. การจ้างงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ อัตราค่าจ้างเดือนละ 4,520 เหรียญฮ่องกงหากนายจ้างไม่จัดหาอาหารให้ จะต้องจ่ายค่าอาหารเดือนละ 1,075 เหรียญฮ่องกง (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กันยายน 2561)

2. ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วงที่จะจ่ายค่าจ้างแทน

▷ กรณีงานก่อสร้างที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสาย จนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง 2 เดือนแรก

▷ ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างที่เป็นผู้รับเหมาช่วงหากนายจ้างค้างชำระค่าจ้างจะต้องมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นทราบภายใน 60 วัน (หากได้รับอนุมัติจากกรมการแรงงาน สามารถขยายเป็น 90 วัน) นับจากวันครบกำหนดจ่าย โดยหนังสือจะต้องระบุรายละเอียดดังต่อไปนี้:

- ก. ชื่อและที่อยู่ของลูกจ้าง
- ข. ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง
- ค. สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- ง. รายละเอียดของการทำงานและค่าจ้างในส่วนที่จะได้รับ และ
- จ. ระยะเวลาและจำนวนค่าจ้างที่ค้างชำระ

▷ นายจ้างที่เป็นผู้รับเหมาช่วงขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดลงมา ตลอดสายต้องร่วมกัน รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน 30 วันนับจากที่ได้รับหนังสือแจ้งจากลูกจ้าง

เงื่อนไขการจ้างงาน	เวลาการจ่ายเงิน
ระบุวันจ่ายไว้ในสัญญาการจ้างงาน	ตามวันที่ระบุ
ไม่ได้ระบุวันจ่ายไว้ในสัญญาการจ้างงาน	วันสุดท้ายของระยะเวลาการจ่ายเงินหรือภายใน 7 วันหลังจากวันนั้น
หากสัญญาการจ้างงานถูกยกเลิกก่อนครบระยะเวลาการจ่ายเงินและลูกจ้างมีสิทธิตามสัดส่วนของการจ่ายเงินตอนสิ้นปี	วันที่สัญญาถูกยุติหรือภายใน 7 วันหลังจากวันยุติ
การจ่ายเงินตอนสิ้นปีจะต้องคำนวณโดยอ้างอิงกำไรของนายจ้าง	วันที่กำไรได้รับการตรวจสอบหรือภายใน 7 วันหลังจากวันตรวจสอบ

4. การจ่ายเงินสิ้นปี

1. หากสัญญาการจ้างงานให้สิทธิที่จะจ่ายเงินตอนสิ้นปี ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นหาได้รับการว่าจ้างตามสัญญาอย่างต่อเนื่องครบตามระยะเวลาการจ่ายเงิน
2. จำนวนเงินที่จ่ายตอนสิ้นปี คือ จำนวนทั้งหมดตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง หากไม่ได้ระบุไว้จำนวนเงินรวมทั้งหมดเทียบเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของลูกจ้าง
3. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตอนสิ้นปีตามสัดส่วน หากเขาได้รับการว่าจ้างตามสัญญาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เดือนในระยะเวลาการจ่ายเงิน (ไม่รวมระยะเวลาทดลองงาน 3 เดือนแรก) และ
 - ▷ ยังคงเป็นลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ่ายเงิน หรือ
 - ▷ ให้ออกโดยนายจ้าง (ยกเว้นในกรณีให้ออกเนื่องจากการการกระทำผิดร้ายแรงของลูกจ้าง)
4. นายจ้างที่เจตนาและไม่มีเหตุอันสมควรที่จะไม่จ่ายเงินตอนสิ้นปีแก่ลูกจ้างที่มีสิทธิจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากมีความผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

5. ค่าล่วงเวลา

นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานที่ระบุในสัญญาจ้างในอัตราที่ระบุในสัญญาจ้าง

6. การหักเงินจากค่าจ้าง

นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างได้ ยกเว้น กรณีต่อไปนี้

1. ลูกจ้างไม่มาทำงาน โดยหักเงินตามสัดส่วนระยะเวลาการไม่มาทำงาน
2. ทำทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง
3. นายจ้างจัดที่พักให้โดยนายจ้างสามารถหักเงินได้ไม่เกิน 1 ใน 10 ของค่าจ้างหรือเท่าอัตราค่าเช่าที่พัก
4. นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างล่วงหน้า หรือจ่ายเงิน ทั้งนี้ ไม่เกิน 1 ใน 4 ของค่าจ้าง
5. ลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน MPF ตามบทบัญญัติโครงการกองทุนเงินทดแทน
6. จ่ายเงินที่ยืมนายจ้างโดยมีการทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร

7. ค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าโดยสาร วีซ่า และค่าธรรมเนียมการตรวจร่างกาย

นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าโดยสารเที่ยวไปและกลับจากฮ่องกง เมื่อเริ่มทำงานและเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

8. วันหยุดประจำปี

1. ลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างต่อเนื่องทำงานครบ 7 วันมีสิทธิที่จะได้รับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน หากเป็นความยินยอมของลูกจ้าง นายจ้างอาจชดเชยวันหยุดอื่นแทนวันหยุดเดิม ในกรณีดังกล่าวจะต้องให้ลูกจ้างหยุดก่อนวันหยุดเดิมภายในเดือนเดียวกันหรือหลังวันหยุดเดิมภายใน 30 วัน

2. นายจ้างต้องไม่บังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ยกเว้นในกรณีที่เครื่องจักรเสียหรือโรงงานหยุด หรือในกรณีฉุกเฉินที่ไม่คาดคิดอื่น ๆ

3. ลูกจ้าง ที่ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ อาจทำงานด้วยความสมัครใจในวันหยุดพักยกเว้นเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี

4. การจะจ่ายเงินให้ลูกจ้างในวันหยุดประจำปีสัปดาห์ ขึ้นอยู่กับการตกลงกันก่อนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5. นายจ้างที่ไม่ยอมให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดประจำปีสัปดาห์โดยไม่มีเหตุผลอันควรอาจต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากพบว่ามีคามผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

6. นายจ้างที่บังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากพบว่ามีคามผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

9. วันหยุดตามประเพณี

1. ลูกจ้างไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการทำงานนานเท่าไร มีสิทธิที่จะได้หยุดวันหยุดตามประเพณี 12 วัน ดังต่อไปนี้ :

วันแรกของเดือนมกราคม	วันตรุษจีน
วันที่สองของวันตรุษจีน	วันที่สามของวันตรุษจีน
เทศกาลเซ็งเม้ง	วันแรงงาน (วันที่ 1 พฤษภาคม)
วันประเพณีแข่งเรือมังกร	วันสถาปนาฮ่องกง (วันที่ 1 กรกฎาคม)

10. วันหยุดประจำปี

1. ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้างหลังจากการทำงานครบ 12 เดือน และในปีที่ 2 ของการทำงาน และสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านหากทำงานเกินกว่า 2 ปี จะได้รับวันหยุดเพิ่มขึ้น แต่ไม่เกิน 14 วัน ตามตารางที่ปรากฏ

จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวนของวันหยุดประจำปี ที่ได้รับภายใน 1 ปี
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 ปีหรือมากกว่า	14

2. วันหยุดประจำปีสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีใดๆ ที่ตรงกับวันหยุดประจำปีจะถูกลบเป็นวันหยุดประจำปีและนายจ้างควรจัดวันหยุดประจำปีสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันอื่น

3. อัตราค่าจ้างรายวันของวันหยุดประจำปีคือผลรวมที่เท่ากับค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

4. หลังจากที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปีให้แก่ลูกจ้างไม่เกินกว่าวันครบกำหนดจ่ายปกติ

5. ลูกจ้างอาจเลือกที่จะรับเงินแทนสิทธิในการลาในส่วนที่มากกว่า 10 วัน

6. กรณีที่ยกเลิกสัญญาจ้างระหว่างที่มีวันหยุดประจำปี ซึ่งลูกจ้างได้ทำงานครบ 3 เดือนแต่น้อยกว่า 12 เดือน (ยกเว้นกรณีที่มีการเลิกจ้างเกิดจากการที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างวันหยุดประจำปีตามสัดส่วน

วันถัดจากวันไหว้พระจันทร์	วันเทศกาลฉงหยิง
วันชาติ (วันที่ 1 ตุลาคม)	วันเทศกาลฤดูหนาวหรือวันคริสต์มาส (แล้วแต่ทางนายจ้างเลือก)

2. หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ถือว่าวันถัดไปของวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่ใช่วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดชดเชยของลูกจ้าง

3. กรณีที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างไม่ถึง 3 เดือน มีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณี จำนวน 12 วัน ชำต้นนั้นโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

4. ในกรณีที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างไปทำงานในวันหยุดตามประเพณี นายจ้างควรจะต้องให้มีวันหยุดชดเชยภายใน 60 วันก่อนหรือหลังวันหยุดเดิมแต่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้อาจกำหนดให้เป็นวันใดวันหนึ่งภายใน 30 วันก่อนหรือหลังวันหยุดเดิมเป็นวันหยุดชดเชยก็ได้

5. ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานตามสัญญาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เดือนก่อนที่จะถึงวันหยุดตามประเพณี มีสิทธิที่จะได้ค่าจ้างในวันหยุด อัตราการจ่ายเงินรายวันของวันหยุดคือผลรวมที่เทียบเท่ากับค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

6. ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ควรจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างหลังจากวันหยุดนั้นและไม่เกินกว่าการจ่ายค่าจ้างในงวดถัดไป

7. ไม่ว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้เงินค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ก็ตาม นายจ้างควรยอมให้ลูกจ้างได้หยุดในวันหยุดตามประเพณี หรือจัดให้มี “วันหยุดชดเชย” นายจ้างต้องไม่จ่ายเงินใดๆ ให้แก่ลูกจ้างแทนวันหยุด หรือไม่อนุญาตให้มี “การขอซื้อ” วันหยุด”

8. นายจ้างที่เจตนาไม่ยอมให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดตามประเพณี ไม่มีวันหยุดชดเชยหรือไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุด โดยไม่มีเหตุผลอันควร จะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากพบว่ามีความผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

7. นายจ้างที่ไม่ยอมให้วันหยุดประจำปีแก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันควรจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากพบว่ามีความผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

8. นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินวันหยุดประจำปีให้กับลูกจ้างจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากมีความผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

11. การคุ้มครองการคลอดบุตร

1. ลูกจ้างหญิง

ลูกจ้างหญิงที่ทำงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องก่อนที่จะขอลาคลอดได้แจ้งทันทีต่อนายจ้างเรื่องการตั้งครรภ์จะได้รับสิทธิดังนี้

▷ ลาคลอดได้นานต่อเนื่องนาน 10 สัปดาห์

▷ หากการคลอดบุตรเกิดขึ้นล่าช้ากว่าเวลาที่คาดไว้ระยะเวลาวันลาเพิ่มเติมเท่ากับจำนวนวันที่ล่าช้า

▷ ระยะเวลาที่ลาเพิ่มเติมไม่เกิน 4 สัปดาห์บนพื้นฐานของการเจ็บป่วยหรือความพิการเนื่องจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร

▷ กรณีลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ขาดงานด้วยเหตุผลที่ต้องตรวจครรภ์ รักษาการคลอดก่อนกำหนดหรือแท้งบุตรและการขาดงานนั้นมีใบรับรองแพทย์รับรองวันที่เธอขาดงานควรนับเป็นวันลาป่วย

▷ หากได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง ลูกจ้างอาจเลือกที่จะเริ่มการลาคลอดตั้งแต่ 2-4 สัปดาห์ก่อนวันที่จะถึงกำหนดคลอด

▷ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจ้างระหว่างลาคลอด 10 สัปดาห์ หากได้รับการจ้างงานตามสัญญาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ โดยก่อนที่จะเริ่มลาคลอดได้มีการแจ้งทันทีให้นายจ้างทราบเกี่ยวกับ การตั้งครรภ์พร้อมทั้งแจ้งวันที่ตนประสงค์จะใช้สิทธิลาคลอดอัตราเงินค่าจ้างระหว่างลาคลอดต่อวันเทียบเท่ากับผลรวมของสี่ส่วนห้าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

▷ ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนเฉลี่ยในการคำนวณค่าใช้จ่ายวันหยุด วันหยุดประจำปีเงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย เงินลาคลอด เงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและการจ่ายเงินสิ้นปีหมายถึง ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนเฉลี่ยที่ลูกจ้างหาได้ใน 12 เดือน (ปีปฏิทิน) ระยะเวลาก่อนวันที่ที่ระบุดังต่อไปนี้ หากลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 12 เดือน การคำนวณจะต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่สั้นกว่า

สิทธิตามกฎหมาย	วันที่หยุด	วันที่ระบุ
การจ่ายเงินวันหยุด	1 วัน	ในวันหยุดตามประเพณี
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันแรกของวันหยุดตามประเพณี
การจ่ายเงินวันหยุดประจำปี	1 วัน	ในวันหยุดตามประเพณี
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันแรกของวันหยุดตามประเพณี
	วันที่ไม่ได้ลาจนถึงวันที่ยกเลิกสัญญา	วันที่ยกเลิกสัญญา

นายจ้างที่จ้างลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีหน้าที่แจ้งเอาประกันภัยให้ลูกจ้างทุกคน โดยแรงงานรับผิดชอบ 20% นายจ้างรับผิดชอบ 70% และรัฐบาลจ่ายสมทบให้ 10%

สิทธิตามกฎหมาย	วันที่หยุด	วันที่ระบุ
เงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย เงินลาคลอด	1 วัน	ในวันลาป่วย
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันแรกของวันลาป่วย
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันแรกของวันลาคลอด
เงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า		วันที่มีการแจ้งยกเลิกสัญญา ในกรณีที่ไม่มีกรแจ้งให้ทราบ “วันที่มีการยกเลิกสัญญาจ้าง” ควรถูกนำมาใช้
เงินจ่ายสิ้นปี (ใช้กับสถานการณ์ที่จำนวนการ จ่ายเงินวันสิ้นปีไม่ได้ระบุอยู่ใน สัญญา		วันที่กำหนดจ่าย

ในการคำนวณค่าจ้างเฉลี่ย สิ่งหนึ่งที่ไม่ควรรวมเข้าไปคือ

ก. ช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าจ้างเต็มของเขา รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด ลาเนื่องจากบาดเจ็บจากการทำงาน หรือวันลาที่ได้ตกลงกับนายจ้าง และวันทำงานปกติที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง ร่วมกับ

ข. ผลรวมที่จ่ายให้กับลูกจ้างสำหรับระยะเวลาดังกล่าว

▷ การจ่ายเงินค่าจ้างระหว่างลาคลอดควรจะจ่ายตามกำหนดวันที่จ่ายเงินค่าจ้างตามปกติ
▷ ลูกจ้างจะต้องให้ใบรับรองแพทย์ที่ระบุวันกำหนดคลอดแก่นายจ้าง หากนายจ้างต้องการ
▷ นายจ้างที่ไม่ยอมให้ลาคลอดหรือไม่ยอมจ่ายเงินค่าจ้างระหว่างลาคลอดให้กับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์และมีสิทธิตามกฎหมายจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากมีความผิดจริงมีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

2. ลูกจ้างชาย

▷ วันลาหยุดสำหรับลูกจ้างชายเพื่อดูแลภรรยาที่คลอดบุตร จำนวน 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 4/5 ของค่าจ้างปกติ ซึ่งเป็นการลาติดต่อกันหรือแยกวันลาได้ การลาเริ่มจากวันก่อนวันกำหนดคลอด 4 สัปดาห์จนถึงหลังวันคลอดภายใน 10 สัปดาห์

▷ คุณสมบัติลูกจ้างชายที่สามารถลาได้

ก. เป็นลูกจ้างชายที่ภรรยาจะคลอดบุตร

ข. ทำงานกับนายจ้างโดยมีสัญญาจ้างต่อเนื่องตั้งแต่ 4 สัปดาห์ขึ้นไป และทำงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง

ค. ได้แจ้งแก่นายจ้างที่จะใช้สิทธิลาประเภทนี้ โดยลูกจ้างจะต้อง

กรณียกเลิกคลอดในฮ่องกง ต้องแสดงสูติบัตร ใบรับรองคลอด โดยเอกสารเหล่านี้มีระบุชื่อลูกจ้างชายแสดงถึงความเป็นบิดาของเด็กที่คลอด

กรณีไม่ได้คลอดในฮ่องกง ต้องมีหนังสือรับรองการเกิดของหัวหน้าหน่วยงานจากประเทศนั้น ซึ่งต้องระบุชื่อลูกจ้างชายเพื่อแสดงความเป็นบิดาของเด็กที่คลอด

3. การคุ้มครองการจ้างงานสำหรับลูกจ้างตั้งครรภ์

▷ นายจ้างห้ามยกเลิกสัญญาจ้างอย่างต่อเนื่องของลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ที่ได้แจ้งเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ยกเว้นในกรณีเนื่องจากการกระทำผิดร้ายแรงของลูกจ้าง

▷ **ยกเว้น** กรณีที่ระบุไว้ข้างต้น นายจ้างจะมีความผิดกรณียกเลิกการจ้างลูกจ้างที่ตั้งครรภ์และจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายหากพบว่ามีความผิดจริง มีโทษปรับ 100,000 เหรียญฮ่องกง

▷ นอกจากนี้นายจ้างยังต้องจ่ายค่ายกเลิกสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์สำหรับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมภายใน 7 วันหลังจากวันที่มีการบอกเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างอาจเรียกร้อง

ค่าเสียหายสำหรับ “การคุ้มครองการจ้างงาน” จากนายจ้างหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลอื่น ที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในกฎหมาย (ดูที่ด้านล่างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “การคุ้มครองการจ้างงาน”)

- ▷ นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานที่หนัก หรือเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่ตั้งครรภ์
- ▷ นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดข้างต้นจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากมีความผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง

12. ค่ารักษาพยาบาลและค่าจ้างวันลาป่วย

1. นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างหากลูกจ้างเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ ไม่ว่าจะมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือไม่ก็ตาม ยกเว้นระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้อยู่ในฮ่องกงหรือเดินทางออกจากฮ่องกงด้วยความสมัครใจ เช่น ลากลับบ้าน หรือลูกจ้างประสงค์จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวให้รวมถึงค่าปรึกษาแพทย์ ค่าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและค่าทันตกรรมฉุกเฉิน ทั้งนี้ ระยะเวลาในการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับผลการวินิจฉัยของแพทย์ โดยวันลาป่วยและค่าจ้างในระหว่าง วันลาป่วยขึ้นอยู่กับจำนวนวันลาป่วยสะสมที่ลูกจ้างมีอยู่และลูกจ้างจะต้องได้รับอนุญาตให้ลาป่วยโดยแพทย์ แพทย์แผนโบราณ หรือทันตแพทย์เป็นเวลา 4 วันติดต่อกันหรือมากกว่า อัตราเงินช่วยเหลือต่อวัน เป็นจำนวนเท่ากับ 4/5 ของค่าจ้างรายวัน ในระยะเวลา 12 เดือน

2. การลาป่วย

▷ ลูกจ้างภายใต้สัญญาการจ้างงานอย่างต่อเนื่องใน 12 เดือนแรก สามารถสะสมวันลาป่วยและได้รับค่าจ้างเดือนละ 2 วัน และ หลังจากนั้นจะได้รับเดือนละ 4 วันของการจ้างงาน ทั้งนี้รวมกันแล้วสามารถสะสมได้สูงสุด 120 วัน

▷ หากลูกจ้างมีวันลาป่วยสะสมเพียงพอ มีสิทธิจะได้รับเงินค่าจ้างในวันลาป่วย ทั้งนี้จะต้องมีใบรับรองแพทย์ให้ลาป่วยได้ไม่น้อยกว่า 4 วันติดต่อกัน Note 1 อัตราเงินค่าจ้างในวันลาป่วยต่อวันเทียบเท่ากับผลรวมของสี่ส่วนห้าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

▷ เงินค่าจ้างในวันลาป่วยควรจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่เกินวันกำหนดจ่ายปกติ

▷ นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินค่าจ้างในวันลาป่วยให้กับลูกจ้างจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากมีความผิดจริง มีโทษปรับ 50,000 เหรียญฮ่องกง การคุ้มครองการจ้างงานสำหรับลูกจ้าง

▷ นายจ้างไม่สามารถยกเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างได้ในระหว่างที่ลูกจ้างลาป่วยและได้รับค่าจ้าง ยกเว้นในกรณีที่เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

▷ นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายข้างต้นจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายและหากมีความผิดจริงมีโทษปรับ 100,000 เหรียญฮ่องกง

▷ นอกจากนี้นายจ้างยังต้องจ่ายเงินค่าเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันหลังจากที่มีการบอกเลิกจ้างจากการที่เลิกจ้างโดยมิชอบเนื่องจากการเจ็บป่วยลูกจ้างอาจเรียกร้องค่ารักษาพยาบาลสำหรับ “การคุ้มครองการจ้างงาน” จากนายจ้างหากนายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุผลอื่นที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในกฎหมาย

13. กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน

1. หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างหรือนอกเวลาการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน

▷ ค่าจ้าง คำนวณเหมือนกับค่าจ้างวันลาป่วย ตามกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยมีหนังสือจากแพทย์แผนปัจจุบัน แต่ไม่เกิน 2 ปี หากระยะเวลาที่ป่วยมากกว่า 2 ปี จะต้องให้ศาลสูงพิจารณาว่าควรจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างประเภทนี้หลังจาก 2 ปี หรือไม่ ลูกจ้างสามารถขอสิทธิลาเพิ่มจากศาลสูงได้ แต่ไม่เกินอีก 1 ปี

▷ ค่ารักษาพยาบาล ตลอดระยะเวลาการลาป่วยของลูกจ้าง นายจ้างควรจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้าง ในอัตรา 4/5 ของค่าจ้างรายวัน หากนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการรักษาพยาบาลลูกจ้าง สามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้วันละ 200 เหรียญฮ่องกง

▷ ค่าชดเชย กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างหรือนอกเวลาการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยตามบทบัญญัติการชดเชยแก่ลูกจ้าง (the Employee's Compensation Ordinance (Cap.282) และนายจ้างต้องจัดทำประกันให้ลูกจ้างภายใต้บทบัญญัติดังกล่าว

2. หากลูกจ้างได้รับวันลา 7 วัน หรือน้อยกว่าอันเนื่องมาจากประสบอุบัติเหตุและไม่ได้รับการพิจารณาว่าขาดคุณสมบัติในการทำงาน ลูกจ้างอาจส่งเรื่องให้นายจ้างหรืออาจขอรับแบบแจ้งลาป่วยพร้อมคำอธิบายได้ที่กรมแรงงานฮ่องกง

14. การยกเลิกสัญญาจ้าง

1. กรณียกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ลูกจ้างหรือนายจ้างสามารถขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานได้โดยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือจ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

2. นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า กรณีที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ไม่เชื่อฟังนายจ้าง ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่ซื่อสัตย์ หรือละเลยการปฏิบัติหน้าที่ นายจ้างอาจทำการยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

3. ลูกจ้างยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างอาจยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากลูกจ้างเกรงว่าจะได้รับอันตรายจากความรุนแรง หรือการเจ็บป่วย หรือลูกจ้างต้องเข้ารับการรักษาก่อนการป่วย

4. การพำนักลูกจ้างยกเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง กรณีที่มีการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้พำนักรในฮ่องกงเป็นเวลา 2 สัปดาห์หลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตลอดระยะเวลาที่เหลือหากแบบใดสิ้นสุดก่อน ทั้งนี้ การไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติการเข้าเมือง (the Immigration Ordinance)

5. นายจ้างหรือลูกจ้างควรแจ้งให้ต่างฝ่ายทราบล่วงหน้าหรือจ่ายค่าจ้างแทนการแจ้งบอกเลิกสัญญาจ้าง ในกรณีของสัญญาจ้างงานต่อเนื่อง ระยะเวลาในการแจ้งหรือจำนวนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เป็น คือ

เงื่อนไขการจ้างงาน			ระยะเวลาการแจ้ง	ค่าจ้างแทนการแจ้ง
ระหว่างที่ทดลองงาน	ภายในเดือนแรกของการทดลองงาน		ไม่จำเป็น	ไม่จำเป็น
ระหว่างทดลองงาน	หลังจากเดือนแรกของการทดลองงาน	ตามข้อตกลงเรื่องระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า	ตามที่ตกลง แต่ไม่น้อยกว่า 7 วัน	ระยะเวลาในการแจ้งเป็นวันหรือสัปดาห์: = “เงินเดือนเฉลี่ยต่อวัน” × “จำนวนวันในระยะเวลาการแจ้งซึ่งค่าจ้างปกติต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง” (ดูภาคผนวก) ระยะเวลาในการแจ้งเป็นเดือน: = “เงินเดือนเฉลี่ย” × “จำนวนเดือนที่ระบุอยู่ในระยะเวลาการแจ้ง” (ดูภาคผนวก)
		ไม่มีข้อตกลงเรื่องระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า	ไม่น้อยกว่า 7 วัน	
ไม่มีหลังจากระยะทดลองงาน	ตามข้อตกลงเรื่องระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า		ตามที่ตกลงแต่ไม่น้อยกว่า 7 วัน	
	ไม่มีการตกลงเรื่องระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า		ไม่น้อยกว่า 1 เดือน	



กระทรวงแรงงาน

Ministry of Labour

www.mol.go.th