คำแนะนำ สิทธิการลาคลอดของบิดา ฉบับย่อ ภายใต้กฎหมายการจ้างงาน

คำนำ

ว่าด้วยการใช้กฎหมายการจ้างงานในกิจการทางธุรกิจ ปี พ.ศ. 2557 (แก้ไขเพิ่มเติม) ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 ลูกจ้างชายที่มีบุตรเกิดใน หรือ หลังวันที่นี้ มีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การได้รับสิทธิการลาคลอดของบิดา หากปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขภายใต้กฎหมาย

คำแนะนำนี้ กำหนดคำศัพท์ของคุณสมบัติหลักง่ายๆ ว่าด้วยสิทธิการลาคลอดของบิดา ข้อมูลที่จัดหาให้เป็นเพียงเอกสารอ้างอิงเท่านั้น ผู้ที่มีอำนาจหลักยังคงเงื่อ นไขของกฎหมายการจ้างงาน (บทกฎหมาย. 57) ดังกล่าวเอาไว้ดังเดิม

คำแนะนำนี้ และ รายละเอียดข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติม ในหัวข้อนี้ มีอยู่บนเว็บไซต์ http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2014.htm

A. การลาเพื่อ เลี้ยง งดูบุตรของบิดา

พนักงานชายมีสิทธ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 3 วัน ต่อการคลอดบุตรแต่ละครั้งของภรรยา/คู่ครอง หากเขา –

1. เป็นบิดา[1]ของเด็กทารก หรือเด็กที่กำลังจะเกิด
2. เป็นผู้ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่อง และ
3. ได้แจ้งให้นายจ้างทราบตามระเบียบที่กำหนด

การขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา

• พนักงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเกี่ยวกับ –

1. ความประสงค์ของตนที่จะลาเพื่อ เลี้ยงดูบุตร โดยต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน ก่อนที่จะถึงกำหนดคลอด (ยังไม่จำเป็นต้องแจ้งวันลาที่แน่ชัดในขั้นตอนนี้) และ
2. วันที่ที่ต้องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยต้องแจ้งก่อนที่จะลางาน[2]

• หากพนักงานไม่สามารถแจ้งข้อมูลข้างต้นให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 3 เดือน พนักงานจะต้องแจ้งวันที่ที่ต้องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อนถึงวันที่จะลาอย่างน้อย 5 วัน

• หากนายจ้างร้องขอ พนักงานจะต้องยื่นเอกสารแจ้งให้แก่นายจ้าง

[1] พนักงานผู้นั้นไม่จำเป็นต้องแต่งงานกับมารดาของเด็กทารก เพื่อที่จะมีสิทธ์ในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรภายใต้กฎหมายการจ้างงาน

[2] กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าควรจะต้องแจ้งข้อมูลดังกล่าวล่วงหน้านานเพียงใด

โดยเขียนข้อความและลงชื่อตนเอง โดยระบุรายละเอียดดังนี้ –

1. ชื่อของมารดาของเด็ก
2. วันที่คาดว่าจะคลอด/วันที่คลอด และ
3. ระบุว่าพนักงานดังกล่าวเป็นบิดาของเด็ก

ตัวอย่างการเขียนข้อความ
ข้าพเจ้า (ชื่อของพนักงาน) ขอแจ้งว่าข้าพเจ้าเป็นบิดาของเด็กที่จะคลอด /ที่คลอด* โดย (ชื่อของมารดาของเด็ก) วันที่คาดว่าจะคลอด/วันที่คลอด* ของเด็กคือ_____ (ลายมือชื่อของพนักงาน) วันที่ * ตัดออกได้ตามความเหมาะสม

· พนักงานอาจลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเมื่อใดก็ได้ในระหว่างช่วงเวลา 4 สัปดาห์ ก่อนกำหนดคลอดของเด็ก ไปจนถึง 10 สัปดาห์หลังคลอด โดยเริ่มนับจากวันที่เด็กคลอด พนักงานอาจใช้วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งหมด 3 วันในคราวเดียว หรือใช้แยกกัน

B. การจ่ายเงินสำหรับการลาเพ่อื เลี้ยงดูบุตรของบิดา

พนักงานชายจะได้รับการจ่ายเงินในระหว่างการลาเพ่อื เลี้ยงดูบุตร หากเขา –

1. ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาจ้างแบบต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ ก่อนหน้าการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดานี้ทันที และ
2. ได้ยื่นเอกสารตามที่กำหนดไว้ให้แก่นายจ้างภายในระยะเวลาดังนี้ (แล้วแต่ว่าระยะเวลาใดถึงกำหนดก่อน) –

(i) 12 เดือน หลังจากการลาเพ่อื เลี้ยงดูบุตรวันแรก หรือ

(ii) ภายใน 6 เดือน หลังการเลิกจ้าง ในกรณีที่พนักงานถูกเลิกจ้าง

อัตราค่าจ้างรายวันในระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาจะคิดเป็นจำนวนเท่ากับสี่ในห้าของอัตราค่าจ้างรายวันเฉลี่ยที่พนักงานได้รับในช่วง 12 เดือน ก่อนวันลาเพื่อเล้ยี งดูบุตรดังกล่าว

ในกรณีที่พนักงานชายใช้วันลาเพ่อื เลี้ยงดูบุตรครั้งละมากกว่าหนึ่งวันต่อเนื่องกัน อัตราค่าจ้างรายวันในระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาจะคิดเป็นจำนวนเท่ากับสี่ใน

ห้าของอัตราค่าจ้างรายวันเฉลี่ยที่พนักงานได้รับในช่วง 12 เดือน
ก่อนวันลาเพื่อเล้ยี งดูบุตรวันแรกของพนักงาน หากพนักงานทำงานมาเป็นเวลาน้อยกว่า
12 เดือน การคำนวณก็จะใช้ระยะเวลาที่สั้นกว่า
หมายเหตุ: ในการคำนวณค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน นายจ้างจะต้องไม่นับ (i)
ช่วงเวลาที่พนักงานไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน
ซึ่งประกอบด้วยวันพักผ่อน, วันหยุดราชการ, วันพักผ่อนประจำปี, วันลาป่วย,
การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา, การลาป่วยเนื่องจากบาดเจ็บจากการทำงาน
หรือการลาตามข้อตกลงกับนายจ้าง และวันทำงานปกติอ่นื ๆ
ซึ่งพนักงานไม่ได้รับงานจากนายจ้าง ตลอดจน (ii)
ค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานในช่วงเวลาดังกล่าว

เอกสารที่พนักงานจะต้องย่นื
• สำหรับเด็กที่เกิดในฮ่องกง: สูติบัตรของเด็ก
ซึ่งปรากฏชื่อของพนักงานเป็นช่อื บิดาของเด็ก
• สำหรับเด็กที่เกิดนอกฮ่องกง:
สูติบัตรของเด็กที่ออกให้โดยหน่วยงานที่มีอำนาจในท้องที่นั้น
ซึ่งปรากฏชื่อของพนักงานเป็นช่อื บิดาของเด็ก
(หรือหากหน่วยงานที่มีอำนาจไม่ได้ออกสูติบัตร
ให้แสดงเอกสารอื่นที่ออกให้โดยหน่วยงานที่มีอำนาจที่สามารถใช้เป็นหลักฐานว่า
พนักงานเป็นบิดาของเด็ก)
หมายเหตุ:
ตัวอย่างสูติบัตรที่ออกโดยหน่วยงานภายนอกฮ่องกงจะแสดงไว้ในเว็บเพจของกระทรวง
แรงงาน.
หากเด็กเสียชีวิตจากการคลอด หรือเสียชีวิตภายหลังการคลอด
และไม่มีการออกสูติบัตรให้กับเด็ก:
• พนักงานจะต้องย่นื ใบรับรองทางการแพทย[3] เพื่อรับรองการทำคลอดเด็ก
• หากนายจ้างร้องขอ พนักงานจะต้องยื่นเอกสารแจ้งและลงลายมือชื่อด้วยตนเอง
โดยระบุข้อความว่า –
(i) เขาเป็นบิดาของเด็กที่คลอดจากสตรีที่มีชื่อตามใบรับรองทางการแพทย์ และ
(ii) เด็กดังกล่าวเสียชีวิตจากการคลอด หรือเสียชีวิตหลังการคลอด

[3] สำหรับการทำคลอดนอกฮ่องกง พนักงานจะต้องย่นื ใบรับรองทางการแพทย์
หรือเอกสารอ่นื ที่ออกโดยหน่วยงานในท้องที่นั้น ซ่งึ เป็นหลักฐานแสดงการทำคลอดเด็ก

ตามความเหมาะสม

ตัวอย่างการเขียนข้อความ

ข้าพเจ้า (ชื่อพนักงาน) ขอแจ้งว่าข้าพเจ้าคือบิดาของเด็ก ซึ่งเกิดจาก (ชื่อของมารดาเด็กตามที่ปรากฏในใบรับรองทางการแพทย์) เด็กดังกล่าวได้เสียชีวิตจากการคลอด/เสียชีวิตหลังการคลอด*

(ลายมือชื่อ ของพนักงาน)

วันที่

* ตัดออกได้ตามแต่กรณี

กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา

• หากพนักงานได้ยื่นเอกสารตามที่กำหนดให้แก่นายจ้างก่อนวันที่จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาให้แก่พนักงาน –

1. ไม่ช้าไปกว่าวันที่พนักงานจะได้รับเงินเดือนครั้งถัดไป ภายหลังจากวันที่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือ
2. ภายใน 7 วัน หลังการเลิกจ้าง ในกรณีที่พนักงานถูกเลิกจ้าง

• หากพนักงานได้ยื่นเอกสารตามที่กำหนดให้แก่นายจ้างภายหลังจากได้ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาให้แก่พนักงาน –

1. ไม่ช้าไปกว่าวันที่พนักงานจะได้รับเงินเดือนครั้งถัดไป หลังจากวันที่ได้รับเอกสารเกี่ยวกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือ
2. ภายใน 7 วัน หลังจากวันที่ได้รับเอกสารเกี่ยวกับการลา ในกรณีที่พนักงานถูกเลิกจ้าง

C. การกระทำผิดและการลงโทษ

นายจ้างที่ไม่อนุญาตการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาหรือไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาเพื่อเล้ยี งดูบุตรของบิดาให้กับพนักงานที่มีสิทธ์ดังกล่าวจะต้องถูกดำเนินคดีและมีโทษปรับ 50,000 เหรียญ

D. ประเด็นสำคัญอ่นื ๆ

แนะนำให้นายจ้างและพนักงานศึกษาแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล (ความเป็นส่วนตัว) (ส่วนที่ 486) ในเรื่องการเปิดเผย และการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของมารดาของบุตรของพนักงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการอนุญาต หรือ ขออนุญาตลา

เพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาและได้รับค่าจ้างในระหว่างการลา นายจ้างอาจแจ้งให้พนักงาน
ขอความยินยอมจากมารดาของเด็กก่อนเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของมารดาของเด็ก
หากมีข้อสงสัยนายจ้างและพนักงานสามารถขอคำปรึกษาจากสำนักงานคณะกรรมาธิการ
ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล
นายจ้างทุกคนจะต้องเก็บข้อมูลเงินเดือนและประวัติการจ้างงาน
12 เดือนย้อนหลังของพนักงานแต่ละคนไว้ ข้อมูลดังกล่าวจะต้องครอบคลุมถึงช่วงเวลา
ของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา ซึ่งพนักงานได้ใช้สิทธ์
รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินในช่วงเวลาดังกล่าว (หากมี)

สอบถาม

สอบถาม สายด่วน: 2717 1771 (“1823” เป็นผู้จัดการระบบสายด่วน)
ที่อยู่เว็บไซต์: http://www.labour.gov.hk
สอบถามด้วยตนเอง ที่แผนกแรงงานสัมพันธ์ กรมการจัดหางาน:
http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

Please note that according to the Employment (Amendment) (No. 3) Ordinance 2018, male employees with child born on or after 18 January 2019 are entitled to 5 days' paternity leave for each confinement of their spouse/partner if they fulfil other requirements as stipulated in law. If his child is born on or after 27 February 2015 but before 18 January 2019, the number of paternity leave days is 3 days.