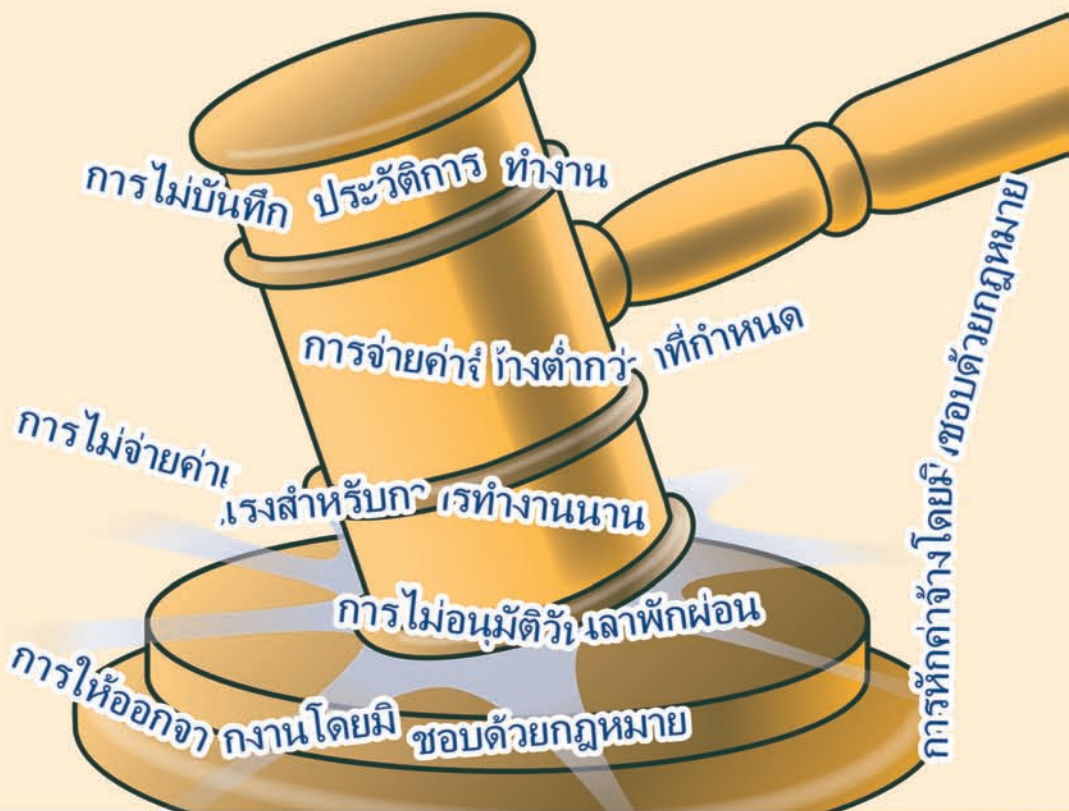


ปกป้องสิทธิประโยชน์ของท่าน และมาเป็นพยานโจทก์

คู่มือการดำเนินคดีทางแพ่งและอาญาเกี่ยวกับ
<บทบัญญัติการจ้างงาน>



คำนำ

คู่มือนี้ได้ใช้ศัพท์อย่างง่ายๆ เพื่ออธิบายให้ลูกจ้างได้เข้าใจถึงลักษณะ และวิธีดำเนินการฟ้องร้องคดีแพ่งและคดีอาญาภายใต้ <บทบัญญัติการจ้างงาน> ว่า แตกต่างกันอย่างใด เราหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะสนับสนุนให้ลูกจ้างแจ้งการละเมิด <บทบัญญัติการจ้างงาน> และออกมาเป็นพยานโจทก์เพื่อเราจะได้ดำเนินการฟ้องคดีต่อนายจ้างที่ละเมิด <บทบัญญัติการจ้างงาน>

สิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างภายใต้ <บัญญัติการจ้างงาน>

<บทบัญญัติการจ้างงาน> บทที่ 57 แห่งกฎหมายฮ่องกง ใต้ระบุเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของการจ้างงานไว้ เช่น การคุ้มครองค่าจ้างวันหยุดพักผ่อน วันหยุดที่มีค่าแรง วันหยุดประจำปีที่มีค่าแรง การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การคุ้มครองในการคลอดบุตร การจ่ายเงินตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง การจ่ายเงินค่าทำงานนาน และการคุ้มครองการจ้างงาน ถ้านายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดของ <บัญญัติการจ้างงาน> อาจถูกลูกจ้างของเขายื่นฟ้องคดีแพ่งและอาจถูกรวมแรงงานยื่นฟ้องคดีอาญาด้วย

การบกพร่องในการจ่ายค่าแรงงานถือเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง

กรมแรงงานให้ความสำคัญในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างช้า และกรณีที่จ่ายต่ำกว่ากำหนดไว้ ภายใต้ <บทบัญญัติการจ้างงาน> นายจ้างควรจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างไม่เกินกว่า 7 วันนับจากวันที่ถึงกำหนดจ่าย หรือวันที่สิ้นสุดการจ้างงาน มิฉะนั้น นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยตามจำนวนเงินค่าแรงที่ยังค้างชำระอยู่ ถ้านายจ้างยังไม่ได้จ่ายค่าแรงทั้งหมดให้ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับจากวันที่ถึงกำหนดจ่าย หรือวันที่สิ้นสุดการจ้างตามในสัญญาลูกจ้างควรรายงานคำฟ้องต่อสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Division) สาขาที่ใกล้ที่สุดโดยรวดเร็ว

ตาม <บัญญัติการจ้างงาน> ถ้านายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างภายในกำหนดเวลาหรือไม่ได้จ่ายดอกเบี้ยสำหรับค่าจ้างที่ค้างอยู่โดยเจตนา และไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างผู้นั้นอาจถูกฟ้องคดี สำหรับการกระทำผิดเรื่องค่าจ้างงานอาจถูกปรับสูงสุด 350,000.- เหรียญและจำคุก 3 ปี เมื่อถูกตัดสินลงโทษ และสำหรับการไม่จ่ายดอกเบี้ยอาจถูกลงโทษปรับสูงสุด 10,000.- เหรียญ เมื่อถูกตัดสินลงโทษ

ถ้าลูกจ้างไม่ยื่นคำฟ้องเกี่ยวกับค่าจ้างโดยพลันสิทธิของลูกจ้างอาจตกอยู่ในภาวะเสียหาย⁽¹⁾ ถ้าไม่จ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเกินกว่า 1 เดือน ลูกจ้างสามารถถือได้ว่าถูกนายจ้างเลิกสัญญาจ้างแล้ว และสามารถเรียกร้องนายจ้างให้ชดเชยค่าเลิกการจ้างได้ ลูกจ้างควรแจ้งให้นายจ้างทราบว่า ตนกำลังใช้สิทธิ

เช่นนั้นตามกฎหมาย รายละเอียด สิทธิผลประโยชน์และข้อกำหนดโทษสำหรับการฝ่าฝืน <บัญญัติการจ้างงาน> สามารถหาอ่านได้จาก หนังสือคู่มือ <บัญญัติการจ้างงาน> (A Concise Guide to the Employment Ordinance) จัดพิมพ์โดยกรมแรงงาน

การบังคับใช้กฎหมายโดยกรมแรงงาน

กรมแรงงานจะดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อการกระทำผิด <บัญญัติการจ้างงาน> นอกจากจะช่วยเหลือลูกจ้างในเรื่องติดตามหนี้ค้างจ่ายแล้ว ถ้ามีหลักฐานเพียงพอและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องยินดีที่จะเป็นพยานโจทก์ กรมแรงงานก็จะฟ้องคดีนายจ้างที่ละเมิด <บัญญัติการจ้างงาน> ดังนั้น ทางกรม ฯ จึงขอสนับสนุนให้ลูกจ้างออกมาเป็นพยานโจทก์เพื่อให้เราจะได้ฟ้องคดีนายจ้างที่ละเมิด <บัญญัติการจ้างงาน>

(1) ตัวอย่างเช่น : ถ้านายจ้างเกิดล้มละลายขึ้นมาในที่สุด ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องขอเงินสงเคราะห์พิเศษจากกองทุนคุ้มครองค่าจ้างในกรณีการล้มละลาย (Protection of Wages on Insolvency Fund) เนื่องจากการจ่ายหนี้ค้างชำระค่าจ้างจากเงินสงเคราะห์ของกองทุนนี้ตั้งเพดานการจ่ายไว้ที่ 36,000 เหรียญ และจะต้องเป็นค่าจ้างที่ค้างจ่ายภายใน 4 เดือนนับจากวันที่ทำงานเป็นวันสุดท้าย ลูกจ้างที่ไม่ได้ดำเนินการโดยเร็ว เพื่อเรียกร้องสิทธิอาจไม่ได้รับเงินเต็มจำนวนที่ควรได้จากค่าจ้างที่ค้างจ่าย ในเวลาเดียวกัน ลูกจ้างต้องยื่นคำร้องขอเงินสงเคราะห์จากกองทุนภายใน 6 เดือนนับจากวันสุดท้ายที่ทำงาน กรมแรงงานจะไม่รับคำร้องที่ยื่นเกินเวลาที่กำหนด

ความแตกต่างระหว่างการร้องเรียนคดีแพ่งกับการฟ้องคดีอาญา

การร้องเรียนคดีแพ่งกับการฟ้องคดีอาญาภายใต้

<บทบัญญัติการจ้างงาน> มีความแตกต่างกันทั้งในลักษณะ และกระบวนการ สำหรับการร้องเรียนคดีแพ่งนั้น ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องฟ้องนายจ้าง และนายจ้างก็สามารถยื่นคำร้องฟ้องลูกจ้างได้เช่นกัน หากคดีแพ่งถูกจัดการโดยศาล โดยปกติก็จะทำการวินิจฉัยโดย คณะวินิจฉัยการเรียกร้อยย่องเรื่องการจ้างงาน (Minor Employment Claims Adjudication Board) หรือศาลพิเศษเรื่องแรงงาน (Labour Tribunal) ซึ่งจะตัดสินว่าจำเลยต้องจ่ายค่าเสียหาย ให้โจทก์หรือไม่ มาตรฐานการพิสูจน์คดีแพ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานที่มีความเป็นไปได้

ในกระบวนการการฟ้องคดีอาญา เป็นหน้าที่ของกรมแรงงานที่จะฟ้อง นายจ้างผู้กระทำผิด <บทบัญญัติการจ้างงาน> หากศาลได้ตัดสินว่านายจ้างผิด นายจ้างก็จะถูกลงโทษถ้าถูกสั่งให้จ่ายค่าปรับจำนวนเงินปรับก็จะจ่ายเข้าเป็น รายรับของรัฐบาล คดีอาญาที่เกี่ยวกับการละเมิด <บัญญัติการจ้างงาน> โดยปกติ จะรับฟังโดยศาลแขวง มาตรฐานการพิสูจน์อยู่บนพื้นฐานของหลักฐานที่ปราศจาก ข้อสงสัย

การร้องเรียนทางแพ่งโดยลูกจ้าง

ถ้าลูกจ้างประสงค์ที่จะฟ้องนายจ้างภายใต้ <บัญญัติการจ้างงาน> หรือสัญญาว่าจ้างลูกจ้างสามารถขอความช่วยเหลือจากแผนกแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน ได้ทางแผนกมีบริการการไกล่เกลี่ยให้ทั้งสำหรับฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

ถ้าทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างยังตกลงกันไม่ได้ เจ้าหน้าที่ผู้ทำการไกล่เกลี่ยที่ได้รับการร้องขอจากเจ้าทุกข์ ก็จะส่งเรื่องต่อไปยัง คณะวินิจฉัยการเรียกร้อยย่องเรื่องการจ้างงาน หรือศาลพิเศษเรื่องแรงงาน โดยขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่มีการร้องเรียน

การฟ้องคดีอาญา

หากกรมแรงงานสงสัยว่า ได้มีการละเมิด <บัญญัติการจ้างงาน> และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องยอมเป็นพยานโจทก์ กรมแรงงานจะเชิญลูกจ้างมาให้บันทึกปากคำพยาน และยื่นเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อกองตรวจข้อร้องเรียนการจ้างงาน จากนั้น เจ้าหน้าที่กองฯ ก็จะนัดนายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้างมา เพื่อแจ้งให้ทราบรายละเอียดของข้อกล่าวหาพร้อมทั้งฟังคำแก้ต่างด้วย หลังจากที่มีการสืบสวนเสร็จสิ้นแล้ว แผนกการฟ้องคดีของกรมแรงงานก็จะตรวจสอบดูว่าจะฟ้องคดีนายจ้างหรือไม่

ในระหว่างขั้นตอนการดำเนินคดีอาญา กรมแรงงานจะต้องพิสูจน์หลักฐานจนสิ้นข้อสงสัยว่า นายจ้างได้ฝ่าฝืน <บัญญัติการจ้างงาน> สำหรับคดีที่ซับซ้อนกรมแรงงานจะขอคำแนะนำด้านกฎหมายและความเห็นจากกรมยุติธรรม ดังนั้น การที่นายจ้างจะถูกฟ้องหรือไม่ในที่สุด ก็ขึ้นอยู่กับหลักฐานว่า เพียงพอหรือไม่ และขึ้นอยู่กับว่า มีโอกาสที่หน้าจะเป็นไปได้ที่นายจ้างจะต้องถูกพิพากษาลงโทษสำหรับการกระทำผิดหรือไม่

หากนายจ้างรับสารภาพผิดเมื่อมีการพิจารณาคดีครั้งแรกที่ศาลแขวง ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องขึ้นศาลในฐานะพยานโจทก์ แต่หากนายจ้างไม่รับผิด แผนกการฟ้องคดีของกรมแรงงานก็จะนัดลูกจ้างเพื่อมาเบิกความในการพิจารณาคดีครั้งต่อไป

การหักค่าจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

การไม่อนุมัติวันลาพักผ่อน

การให้ออกจากงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

การจ่ายค่าจ้างต่ำ:

ต่ำกว่าที่กำหนด

การไม่จ่ายค่าแรงสำหรับการทำงานนาน

การไม่บันทึกประวัติการทำงาน

ข้อมูลติดต่อสอบถาม

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่:

 สายด่วนสำหรับการสอบถาม : 2717 1771
(สายด่วนนี้ รับสายโดยศูนย์รวมบริการโทรศัพท์ (Integrated Call Centre))

 อินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ : <http://www.labour.gov.hk>

 หรือมาสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ในเขตต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

Hong Kong

Hong Kong East Office

34/F., Revenue Tower,
5 Gloucester Road,
Wanchai, Hong Kong

Hong Kong West Office

3/F., Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong

Kowloon

Kowloon East Office

Room 1206, 12/F., Stelux House,
698 Prince Edward Road East,
San Po Kong, Kowloon

Kowloon South Office

2/F., Mongkok Government Offices,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon

Kowloon West Office

Room 1009, 10/F.,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon

Kwun Tong Office

6/F., Kowloon East Government Offices,
12 Lei Yue Mun Road,
Kwun Tong, Kowloon

New Territories

Tsuen Wan Office

5/F., Tsuen Wan Government Offices,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories

Kwai Chung Office

6/F., Kwai Hing Government Offices,
166-174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories

Tuen Mun Office

Room 2720,
Tuen Mun Parklane Square,
2 Tuen Hi Road, Tuen Mun,
New Territories

Shatin & Tai Po Office

Rooms 304-313,
3/F., Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Shatin, New Territories