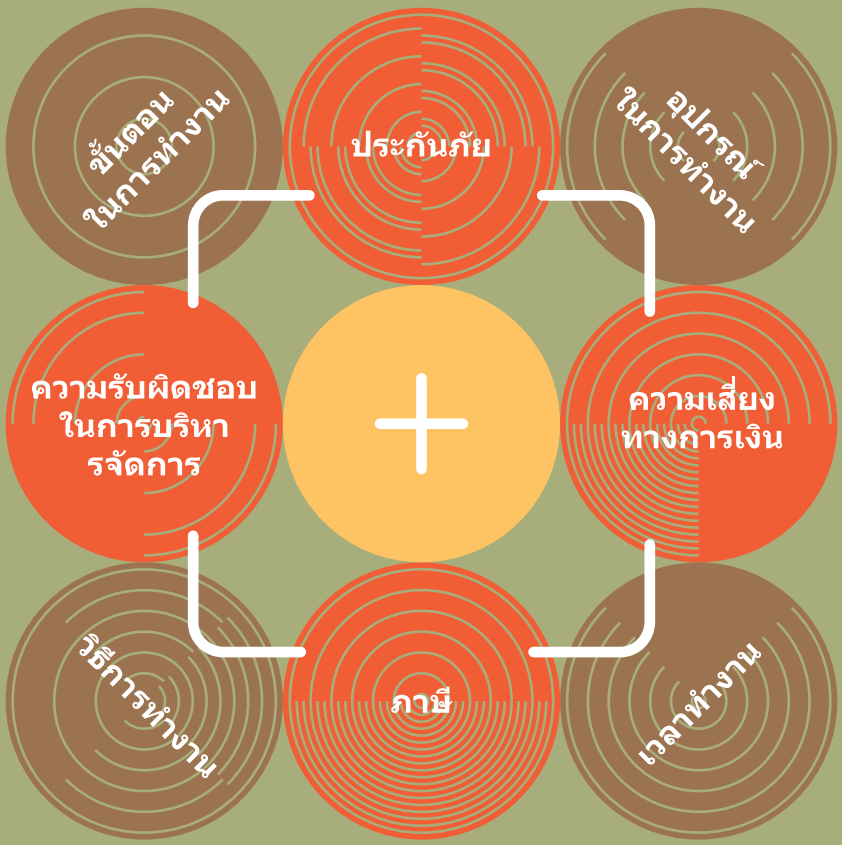
ชี้แจงสถานะการจ้างงานของคุณให้ชัดเจน

(Thai Version)



勞工處
Labour Department

คำนำ

เมื่อพิจารณาถึงแรงบันดาลใจ และสถานการณ์ของตนเองแล้ว แต่ละคนอาจมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง หลายคนทำงานให้นายจ้างในฐานะลูกจ้าง ในขณะที่บางคนเลือกที่จะให้บริการในฐานะนายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีอิสระมากขึ้นหรือได้รับผลกำไรมากขึ้น นอกจากนี้ ประชาชนทั่วไปสามารถหางานได้ง่ายขึ้นผ่านการใช้งานบนเว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชั่นบนมือถือ (แพลตฟอร์มดิจิทัล)จากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิ และผลประโยชน์ของตนเองคุณควรเรียนรู้อย่างรอบคอบถึงลักษณะของความร่วมมือและชี้แจงตัวตนของคุณให้ชัดเจนไม่ว่าคุณจะทำงานในฐานะลูกจ้างหรือนายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมาก่อนที่จะทำสัญญาหรือกำหนดรูปแบบของความร่วมมือสิ่งนี้สามารถหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด หรือข้อพิพาทได้

ความแตกต่างบางประการในสิทธิ และผลประโยชน์ของ “ลูกจ้าง” และ “นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมา”

สิทธิ และผลประโยชน์	พนักงาน	นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมา
ได้รับสิทธิ์ในการจ้างงาน ผลประโยชน์ และการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (EO) กฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนพนักงาน และกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ[1]	✓	✗
ต้องสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ (MPF) ตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของกฎหมายโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ	✓[2]	✓[3]

1 สำหรับการใช้กฎหมายแต่ละฉบับ โปรดดูแฝนพับที่เกี่ยวข้อง
2 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสมทบจากนายจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ
3 นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมาควรทำการลงทะเบียนในโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ และจ่ายเงินสมทบด้วย

การแยก "พนักงาน" ออกจาก "นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมา"

ไม่มีการทดสอบข้อสรุปเดียวในการแยกแยะ "พนักงาน" ออกจาก "นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมา" ควรคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของคดีในการแยกแยะตัวตนทั้งสองสถานะนี้ ด้วย นอกจากนี้ ไม่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว และรวดเร็วว่าปัจจัยไหนควรมีความสำคัญมากแค่ไหน ปัจจัยสำคัญทั่วไป ได้แก่:

- ควบคุมขั้นตอนการทำงาน เวลา และวิธีการทำงาน
- ความเป็นเจ้าของ และการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุในการทำงาน
- ไม่ว่าบุคคลนั้นจะดำเนินธุรกิจในบัญชีของตนเองด้วยความรับผิดชอบด้านการลงทุนและการจัดการหรือไม่
- บุคคลนั้นได้รับการยกย่องอย่างถูกต้องว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรของนายจ้างหรือไม่

- บุคคลนั้นมีอิสระในการจ้างผู้ช่วยมาช่วยทำงานหรือไม่
- แบกรับความเสี่ยงทางการเงินในธุรกิจ (เช่น โอกาสที่จะได้กำไร หรือความเสี่ยงที่จะขาดทุน
- ความรับผิดชอบในการประกันภัย และภาษี
- โครงสร้าง และการปฏิบัติแบบดั้งเดิมของการค้า หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
- ปัจจัยอื่น ๆ ที่ศาลเห็นว่าเกี่ยวข้อง

เนื่องจากสถานการณ์จริงในแต่ละกรณีมีความแตกต่างกันการตีความขั้นสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับศาลในกรณีที่มีข้อพิพาท

ประเด็นที่ควรทราบ

- **ลูกจ้างควรระบุตัวตนว่านายจ้างของตนคือใครก่อนที่จะลงนามในสัญญาจ้างงาน**ก่อนเริ่มการจ้างงานลูกจ้างอาจส่งคำขอเป็นลายลักษณ์อักษรถึงนายจ้างเพื่อขอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน**(EO)**หากจำเป็นพนักงานควรเก็บเอกสารสำคัญ เช่น ใบบันทึกภาษี และบันทึกค่าจ้าง เป็นต้น

- **หากทั้งสองฝ่ายต้องการลงนามในสัญญาของนายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมา หรือก่อนที่จะพิจารณาเปลี่ยนสถานะจากลูกจ้างเป็นนายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมานั้นทั้งสองฝ่ายจะต้องประเมินข้อดีและข้อเสียที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ** รวมถึงความแตกต่างมากมายของสิทธิในการจ้างงานและผลประโยชน์ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกันของตัวตนที่แตกต่างกันทำการคำนวณความเสี่ยงให้ชัดเจนและไม่ตัดสินใจใดๆ โดยไม่ระมัดระวัง

นายจ้างไม่ควรเปลี่ยนสถานะลูกจ้างของตนเป็นนายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมาเพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง มิฉะนั้น พนักงานอาจยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยต่อนายจ้างสำหรับการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาจ้างงานภายใต้ **EO** อย่างไม่สมเหตุสมผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์[4]

4 นอกจากนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และพื้นฐานต่อความเสียหายของพนักงานในสัญญาจ้างงานที่เกิดจากพฤติกรรมของนายจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าชดเชยการเลิกจ้างจาก นายจ้างบนพื้นฐานของการเลิกจ้างได้

ประเด็นที่ควรทราบ

- **หากในสาระสำคัญมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแม้ว่าคนงานจะถูกเรียกว่าเป็นผู้รับเหมาหรือนายจ้างตนเองหรือได้รับการระบุว่าเป็นนายจ้างตนเองในสัญญา นายจ้างยังคงต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตนภายใต้ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง กฎหมายแรงงาน**โดยจ่ายผลประโยชน์ตามกฎหมายย้อนหลังให้กับคนงานที่ถูกนิยามว่าคือบุคคลที่เป็นนายจ้างตนเองนอกจากนี้**นายจ้างอาจต้องรับผิดทางอาญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

หากลูกจ้างมีเหตุอันควรที่สงสัยว่านายจ้างไม่ได้ทำกรมธรรม์ประกันค่าชดเชยของลูกจ้างที่ถูกต้อง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อผูกพันของตนภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลูกจ้างสามารถโทรไปยังสายด่วนร้องเรียนกรมแรงงานได้ที่หมายเลข 2815 2200 ข้อมูลจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ.. นอกจากนี้ การประกันภัยเงินทดแทนสำหรับพนักงานจะใช้กับพนักงานเท่านั้น **นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมาควรพิจารณาทำกรมธรรม์ประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลด้วยตนเองโดยให้มีความคุ้มครองเพียงพอ**

ตัวอย่างของคดีในศาล

คดีที่ 1

นายพูนเป็นคนงานติดตั้งเครื่องปรับอากาศ เขาสูญเสียการมองเห็นบางส่วนที่ตาซ้ายของเขาจากอุบัติเหตุระหว่างการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ บริษัทที่ทำสัญญาถือว่านายพูนเป็นนายจ้างตนเองและปฏิเสธที่จะจ่ายค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บในสถานที่ทำงานดังนั้นนายพูนจึงยื่นฟ้องต่อศาลหลังจากที่ศาลแขวง และศาลอุทธรณ์ของศาลชั้นสูงพิจารณาคดีของเขาแล้ว นายพูนได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ขั้นสุดท้าย ในที่สุดศาลอุทธรณ์ขั้นสุดท้ายได้ตัดสินให้นายพูนเป็นพนักงานของบริษัทจำเลย และบริษัทจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้เขาสำหรับการบาดเจ็บในสถานที่ทำงานเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินมีดังต่อไปนี้:

1. เนื่องจากธุรกิจเครื่องปรับอากาศเป็นของบริษัทจำเลย นายพูนจึงไม่มีความเสี่ยงทางการเงิน เขาได้รับเพียงแค่ค่าตอบแทนรายวันเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่ต้องซื้อของเพื่อใช้ในการทำงาน หรือมีค่าเดินทางในระหว่างการทำงาน บริษัทจำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้

2. บริษัทจำเลยตัดสินใจว่างานใดควรมอบหมายให้นายพูนและจ่ายเงินให้เขาตามอัตรารายวันที่ตกลงไว้รวมถึงค่าล่วงเวลาเนื่องจากนายพูนเป็นคนงานติดตั้งเครื่องปรับอากาศที่มีความชำนาญเขาจึงไม่ต้องถูกควบคุมวิธีการทำงานของเขา

3. บริษัทจำเลยเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ที่จะใช้งานส่วนใหญ่

4. นายพูนได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายงานเป็นการส่วนตัว เขาไม่ได้จ้างใครมาช่วยงาน

5. การที่นายพูนทำงานให้กับบริษัทจำเลย และบริษัทอื่น ๆ แบบไม่เป็นทางการในเวลาเดียวกันนั้นไม่กระทบกระเทือนสิทธิของเขาในการได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

6. แม้ว่านายพูนจะระบุว่าตนเองเป็นนายจ้างตนเองตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับแต่ข้อเท็จจริงตามวัตถุประสงค์ได้สนับสนุนอย่างเต็มที่ว่าระหว่างทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันแบบนายจ้าง กับลูกจ้าง บริษัทจำเลยต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมาย

คดีหมายเลข: FACV14/2006

ตัวอย่างของคดีในศาล

คดีที่ 2

นายโฮได้ว่าจ้างให้บริษัทจำเลยทำการปรับปรุง และซ่อมแซมในโรงงานของตน บริษัทจำเลยได้ชำระค่าธรรมเนียมเบ็ดเตล็ดให้แก่นายโฮล่วงหน้าแล้ว และได้จ่าย "ค่าธรรมเนียมในการซ่อมแซม" ให้กับนายโฮด้วยเช็คสั่งจ่าย หลังจากที่นายโฮได้ทำงานเป็นเวลาครึ่งเดือน บริษัทจำเลยค้างชำระค่าเช่า ดังนั้นเจ้าของบ้านจึงปิดโรงงาน และห้ามไม่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าไปในโรงงาน จากนั้นนายโฮได้ยื่นคำร้องต่อบริษัทจำเลยเรื่องค่าจ้างค้างชำระที่ศาลแรงงาน และศาลอนุญาตให้รับข้อเรียกร้องดังกล่าว บริษัทจำเลยยื่นอุทธรณ์ต่อศาลชั้นสูงโดยระบุว่านายโฮเป็นนายจ้างตนเอง และไม่มีการตกลงเรื่องค่าตอบแทนก่อนเริ่มงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้ว ศาลชั้นสูงตัดสินว่านายโฮเป็นลูกจ้างและเห็นชอบกับการตัดสินเรื่องค่าจ้างค้างชำระเพื่อประโยชน์ของนายโฮ เหตุผลที่ใช้ในการตัดสินมีดังต่อไปนี้:

1. นายโฮได้รับการจ้างงานโดยได้รับเงินเดือนทุกเดือนเพื่อทำงานซ่อมแซมเขาไม่ได้ส่งใบเสนอราคาและใบแจ้งหนี้หรือรับค่าตอบแทนจากบริษัทจำเลยแยกทีละรายการศาลชั้นสูงยังไม่ยอมรับข้อกล่าวหาของบริษัทจำเลยที่ว่าไม่มีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับค่าตอบแทนมาก่อน

2. บริษัทจำเลยเป็นผู้ควบคุมงานของนายโฮโดยจัดแจงให้นายโฮถึงวิธีการทำงานประจำวัน

3. บริษัทจำเลยได้จ่ายค่าธรรมเนียมเบ็ดเตล็ดล่วงหน้าให้แก่นายโฮแทนที่จะจ่ายเงินค่าชดเชยให้เขาหลังจากที่เขาได้ซื้อวัสดุแล้ว

คดีหมายเลข: HCLA16/2019

ตัวอย่างของคดีในศาล

คดีที่ 3

นายโลทำงานเป็นผู้ช่วยช่างทำผมในร้านเสริมสวยที่จำเลยทั้งสามเป็นเจ้าของเมื่อเลิกจ้างเขาเรียกร้องเงินโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าลาพักร้อนประจำปีเป็นต้นศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยควรชำระค่าใช้จ่ายดังกล่าว จำเลยยื่นอุทธรณ์ต่อศาลสูงโดยอ้างว่า นาย โล เป็นนายจ้างตนเอง ดังนั้นจึงไม่ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ภายใต้EOเมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วศาลชั้นสูงจึงยกคำร้องและตัดสินว่านาย โลเป็นพนักงาน เหตุผลที่ใช้ในการตัดสินมีดังต่อไปนี้:

1. จำเลยมีอำนาจควบคุมงานของนายโล ตัวอย่างเช่น นายโลต้องตอกบัตรเข้า-ออกทุกวัน และบันทึกการเข้า-ออกแสดงให้เห็นว่าเขาไปทำงานและเลิกงานตรงเวลา นายโลต้องแจ้งให้จำเลยทราบว่าเขาไม่มาทำงานเนื่องจากป่วย

2. นายเตอร์โลไม่ได้รับอนุญาตให้จ้างผู้ช่วยเป็นของตนเอง

3. จำเลยได้จัดหาเครื่องมือและวัสดุที่จะใช้งานนายโลไม่มีต้นทุนในการลงทุน การจัดการ หรือการดำเนินการใด ๆ และไม่มีภาระความเสี่ยงทางการเงินใด ๆ

แม้ว่านายโลจะถูกระบุว่าเป็นนายจ้างตนเองในข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ลงนามโดยทั้งสองฝ่ายก็ตามแต่จำเลยไม่ได้จัดเตรียม MPF ให้กับเขา และไม่ได้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีให้กับเขาในฐานะนายจ้าง ศาลเห็นว่าข้อตกลงดังกล่าวไม่สามารถใช้บังคับได้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างควรจะมีอยู่ตามพยานหลักฐานแวดล้อม

คดีหมายเลข: HCLA43/2015

แผ่นพับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเน้นให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง "พนักงาน" และ "นายจ้างตนเอง/ผู้รับเหมา" ควรสังเกตว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้อง และศาลยังคงมีอำนาจในการตัดสินเพื่อตีความบทบัญญัติของกฎหมายและคดีในศาลที่กล่าวถึงแต่เพียงผู้เดียว

สอบถามและร้องเรียน

- สายด่วนสอบถามทั่วไป: **2717 1771** (สายด่วนจะได้รับการจัดการโดย "1823")
- สายด่วนรับเรื่องร้องเรียน: **2815 2200** (ข้อมูลจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ)
- เดินทางไปยังสำนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน
  www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

- เยี่ยมชมเว็บไซต์ของกรมแรงงานที่:
  www.labour.gov.hk

勞工處
Labour Department

กุมภาพันธ์ 2023