สัญญาจ้าง

ค่าจ้าง

กฎหมาย ว่าด้วยการจ้างงานฉบับย่อ

Employment Ordinance at a Glance
(Thai Version)

勞工處
Labour Department

บทบัญญัติคุ้มครองการลาคลอดบุตร / การลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา

การคุ้มครองการจ้างงาน

การชำระเงินสิ้นปี

วันหยุด/
วันหยุดตามกฎหมาย

เบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วย

การสิ้นสุดสัญญา

กฎหมาย ว่าด้วยการจ้างงานฉบับย่อ

เอกสารฉบับนี้กล่าวถึงบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (มาตรา 57) โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ทั้งนี้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ได้อธิบายไว้นั้น จะมีผลเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานแต่เพียงอย่างเดียว สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดูที่กฎหมายฉบับเต็ม หรือ "คู่มือกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานฉบับย่อ" ที่จัดทำขึ้นโดยกรมแรงงาน

www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm

การบังคับใช้กฎหมาย

- นอกจากข้อยกเว้นบางประการแล้วกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน
- ลูกจ้างทุกคนได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นงานแบบเต็มเวลาหรืองานนอกเวลา และโดยไม่คำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง โดยจะได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย เช่น การชำระค่าจ้าง ข้อจำกัดในการหักค่าจ้าง และการได้รับวันหยุดตามกฎหมาย เป็นต้น
- ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องจะได้รับสิทธิ์ประโยชน์เพิ่มเติม

สัญญาต่อเนื่อง

- ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องจากนายจ้างคนเดิมตั้งแต่ 4 สัปดาห์ขึ้นไป และมีชั่วโมงการทำงานอย่างน้อย 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถือเป็นลูกจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่อง

สัญญาจ้าง

- สัญญาจ้าง คือ ข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง **ข้อกำหนดใดๆของสัญญาจ้างที่ตั้งใจจัดทำขึ้นเพื่อยกเว้นหรือลดสิทธิ์ที่ลูกจ้างสมควรได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานถือเป็นโมฆะ**

ค่าจ้าง

- ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทน รายได้ เบี้ยเลี้ยง (รวมถึงเบี้ย เลี้ยงสำหรับการเดินทางและเงินสวัสดิการ ค่าคอมมิชชั่น และค่าจ้างล่วงเวลา) เงินรางวัลพิเศษและค่าบริการที่ชำระให้กับ ลูกจ้างเมื่องานสำเร็จหรือก่อนเริ่มทำงานตามสัญญา และสามารถชำระได้ในรูปแบบของเงิน ทั้งนี้ ควรพิจารณาค่าจ้างล่วงเวลารวมอยู่ในสิทธิ์ต่าง ๆ ของลูกจ้างด้วย หากค่าจ้างล่วงเวลา ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือค่าเฉลี่ยรายเดือนของ 12 เดือนที่ผ่านมามีมูลค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของลูกจ้างในช่วง ระยะเวลาเดียวกัน
- ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้าง นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน
- นายจ้างควรชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับ แต่วันสิ้นสุดระยะเวลาชำระค่าจ้างหรือวันบอกเลิกสัญญาจ้าง มิฉะนั้น นายจ้างต้องชำระดอกเบี้ยสำหรับค่าจ้างที่ค้างชำระ
- หากนายจ้างไม่ชำระค่าจ้างภายใน 1 เดือนนับแต่วันครบกำหนดชำระ ลูกจ้างอาจถือได้ว่าถูกนายจ้างเลิกจ้างแล้ว และมีสิทธิได้รับเงินชดเชยแทนการบอกล่วงหน้าและเงิน ชดเชยอื่นอันพึงได้รับจากการถูกเลิกจ้าง

↪ นายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติข้างต้นจะถูก ดำเนินคดีตามกฎหมาย หากพิจารณาแล้วว่าผิดจริง มีโทษสูงสุดดังนี้ (1)โทษปรับ100,000ดอลลาร์ และโทษจำคุก 1 ปีในความผิดฐานหักค่าจ้างโดยไม่ ชอบด้วยกฎหมาย; (2) โทษปรับ 350,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุก 3 ปี ในความผิดฐานไม่ชำระค่าจ้างเมื่อครบกำหนดชำระ โดยเจตนาและปราศจากเหตุผลอั น สมควร; (3) โทษปรับ 10,000 ดอลลาร์ ในความผิดฐานไม่ชำระดอกเบี้ยจากจำนวนค่าจ้างที่ค้างชำระ โดยเจตนาและปราศจากเหตุผลอันสมควร

หน้าที่ของผู้รับเหมาช่วงในการชำระค่าจ้างแก่ลูกจ้าง

- ผู้รับเหมาหลัก ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับการเสนอชื่อ ที่ได้เข้าร่วมทำงานในการก่อสร้าง จะต้องรับผิดชอบในการชำระ ค่าจ้าง ที่ค้างชำระใน 2 เดือนแรกให้กับลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงหรือ ผู้รับ เหมา ช่วงที่ได้รับการเสนอชื่อ
- หากลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับการเสนอชื่อ ไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างจะต้องเขียนคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อ นำไป ยื่นต่อผู้รับเหมาหลัก หรือผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับการเสนอชื่อภายใน 60 วัน (หรือสามารถขยายเป็น 90 วันได้หากคณะกรรมาธิการการแรงงานอนุญาต) นับจากวันที่ครบกำหนดชำระค่าจ้าง โดยในหนังสือคำร้องต้องมีการ ระบุรายละเอียด ดังต่อไปนี้:

  1. ชื่อและที่อยู่ของลูกจ้าง;
  2. ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง;
  3. ที่อยู่ของสถานที่ทำงานของลูกจ้าง;
  4. รายละเอียดของงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่ครบกำหนดชำระเงิน; และ
  5. จำนวนของค่าจ้างที่ครบกำหนดชำระ และระยะเวลาของค้าจ้างนั้น

- ผู้รับเหมาหลัก ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับการเสนอชื่อควรชำระค่าจ้างให้กับลูกจ้างภายใน 30 วันนับจากวันที่ได้รับหนังสือคำร้องดังกล่าว โดยอาจส่งคำร้องไปยังผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับการเสนอชื่อภายใต้นายจ้างของลูกจ้างคนดังกล่าวให้ร่วมกันรับผิดชอบได้

วันหยุด

- ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องมีสิทธิ์ได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในช่วงเวลา 7 วันช่วงใดช่วงหนึ่ง
- หากลูกจ้างยินยอม นายจ้างอาจจัดให้มีวันหยุดอื่นมาทดแทนวันหยุดเดิมได้. ในกรณีเช่นนี้ วันหยุดทดแทนจะต้องอยู่ในเดือนเดียวกันก่อนถึงวันหยุดเดิม หรืออยู่ภายใน 30 วันนับจากวันหยุดเดิม
- ห้ามมิให้นายจ้างบังคับลูกจ้างให้ทำงานในวันหยุดโดยเด็ดขาด เว้นเสียแต่เป็นกรณีที่เครื่องจักรหรือโรงงานชำรุดเสียหาย หรือเหตุสุดวิสัยอื่น
- ลูกจ้างสามารถอาสาทำงานในวันหยุดของตนได้โดยสมัครใจ เว้นแต่จะเป็นลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีและทำงานในภาคอุตสาหกรรม
- นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ว่าจะมีการชำระค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่

↪ นายจ้างที่ไม่ให้วันหยุดแก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

↪ นายจ้างที่บังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

วันหยุดตามกฎหมาย

- ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับวันหยุดตามกฎหมายดังต่อไปนี้โดยไม่คำนึงถึงอายุงาน:

วันแรกของเดือนมกราคม
วันตรุษจีน
วันที่สองของวันตรุษจีน
วันที่สามของวันตรุษจีน
เทศกาลเช็งเม้ง
วันแรงงาน (วันที่ 1 พฤษภาคม)
วันวิสาขบูชา *(เพิ่มเข้ามาใหม่ตั้งแต่ปี 2022)*
เทศกาลเรือมังกร
วันสถาปนาฮ่องกง (วันที่ 1 กรกฎาคม)
วันถัดจากเทศกาลวันไหว้พระจันทร์
วันชาติ (วันที่ 1 ตุลาคม)
เทศกาลเช็งเหยิง
เทศกาลฤดูหนาวของจีนหรือวันคริสต์มาส (นายจ้างเป็นผู้เลือกวัน)
วันธรรมดาวันแรกหลังจากวันคริสต์มาส *(เพิ่มเข้ามาใหม่ตั้งแต่ปี 2024)**

** มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2024 เป็นต้นไป*

- วันหยุดตามกฎหมายเพิ่มเติม เริ่มจากปี 2026 เป็นต้นไป มีดังต่อไปนี้:

ปี	วันหยุดตามกฎหมายที่เพิ่มเข้ามาใหม่	จำนวนวันหยุดตามกฎหมายทั้งหมด
เริ่มจากปี 2026	วันอีสเตอร์มันเดย์	15
เริ่มจากปี 2028	วันศุกร์ประเสริฐ	16
เริ่มจากปี 2030	วันหยุดต่อเนื่องหลังวันศุกร์ประเสริฐ	17

- หากนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย นายจ้างควรจัดเตรียมวันหยุดชดเชยให้ลูกจ้างภายใน 60 วันก่อนหรือนับแต่วันหยุดตามกฎหมาย. อย่างไรก็ตาม, นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ อาจกำหนดให้วันหยุดวันหนึ่งภายใน 30 วันก่อนหรือนับแต่วันหยุดตามกฎหมาย หรือวันหยุดอื่นตามตกลง เป็นวันหยุดชดเชย
- ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า3 เดือนก่อนที่จะถึงวันหยุดตามกฎหมาย มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด โดยอัตราค่าจ้างรายวันในวันหยุดคิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (ดูที่ภาคผนวก)
- ควรชำระค่าจ้างในวันหยุดให้กับลูกจ้างภายในงวดการชำระค่าจ้างรอบถัดไปหลังพ้นวันหยุดตามกฎหมายนั้น
- นายจ้างควรให้วันหยุดตามกฎหมายแก่ลูกจ้าง หรือกำหนด "วันหยุดอื่นตามตกลง" หรือ "วันหยุดชดเชย" ให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ก็ตาม ทั้งห้ามมิให้นายจ้างชำระค่าจ้างใดๆ ให้แก่ลูกจ้างแทนการได้รับวันหยุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าไม่อนุญาตให้ทำการ "ขอซื้อ" วันหยุดนั่นเอง

↪ นายจ้างที่ไม่ให้วันหยุดตามกฎหมาย วันหยุดอื่นตามตกลง หรือวันหยุดชดเชยแก่ลูกจ้าง หรือไม่ชำระค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

ค่าจ้างระหว่างลาพักร้อนประจำปี

- ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 12 เดือนแล้ว มีสิทธิ์ขอลาพักร้อนประจำปีภายในระยะเวลา 12 เดือนนับแต่นั้น
- จำนวนวันลาพักร้อนประจำปีจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามอายุการทำงานของลูกจ้างเริ่มจาก 7 วันจนไปสิ้นสุดที่ 14 วัน
- ให้นับวันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดตามกฎหมายใดๆ ในระหว่างลาพักร้อนประจำปีเป็นวันลาพักร้อนประจำปี โดยนายจ้างควรกำหนดวันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดชดเชยอื่นให้กับลูกจ้าง
- อัตราค่าจ้างรายวันของวันหยุดจากลาพักร้อนประจำปีคิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (ดูภาคผนวก)
- ควรชำระค่าจ้างระหว่างลาพักร้อนประจำปีให้กับลูกจ้างภายในวันชำระค่าจ้างปกติ หลังสิ้นสุดการลาพักร้อนประจำปี
- ลูกจ้างอาจเลือกรับชำระค่าจ้างแทนสิทธิ์ลาพักร้อนในส่วนที่เกิน 10 วันได้
- หากลูกจ้างได้รับการจ้างงานมาแล้ว 3 เดือนแต่ไม่ถึง 12 เดือน และถูกเลิกจ้าง (ด้วยสาเหตุนอกเหนือจากการถูกไล่ออกเพราะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับการลาพักร้อนประจำปีตามสัดส่วน

↪ นายจ้างที่ไม่ให้วันหยุดลาพักร้อนประจำปีแก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระค่าจ้างสำหรับการลาพักร้อนประจำปีโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

เบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วย

- ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องสามารถลาป่วยสะสมได้เดือนละ 2 วันสำหรับการทำงาน 12 เดือนแรก และ 4 วันสำหรับการทำงานในเดือนต่อ ๆ ไป โดยสามารถลาป่วยสะสมได้สูงสุด 120 วัน
- หากยังมีจำนวนวันลาป่วยสะสมเหลืออยู่และการลาป่วยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 4 วันติดต่อกัน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงสำหรับวันลาป่วย โดยอาศัยหลักฐานสนับสนุน ได้แก่ (i) ใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม[หมายเหตุ1]; หรือ (ii) หลักฐานว่าจำเป็นต้องถูกจำกัดการเดินทางเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดภายใต้กฎหมายป้องกันและควบคุมโรค (มาตรา 599)[หมายเหตุ2] อัตราเบี้ยเลี้ยงรายวันสำหรับการลาป่วยคิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับสี่ส่วนห้าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (ดูภาคผนวก)
- ควรชำระเบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วยให้กับลูกจ้างภายในวันชำระค่าจ้างตามปกติ

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระเบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วยให้แก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

บทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงานของลูกจ้าง

- ห้ามมิให้นายจ้างเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างในวันลาป่วยที่ได้รับค่าจ้าง ยกเว้นในกรณีถูกไล่ออกจากการกระทำผิดร้ายแรง

↪ นายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติข้างต้นจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 100,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

↪ นอกจากนี้ นายจ้างต้องชำระเงินชดเชยสำหรับการเลิกจ้างโดยมิชอบให้กับลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากการลาป่วย ทั้งนี้ หากลูกจ้างถูกไล่ออกโดยเหตุผลนอกเหนือจากเหตุผลอันสมควรตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยสำหรับ "การคุ้มครองการจ้างงาน" จากนายจ้างได้ (ดูที่ด้านล่างในส่วนที่เกี่ยวกับ "การคุ้มครองการจ้างงาน")

หมายเหตุ1 เมื่อลูกจ้างที่กำลังตั้งครรภ์ขาดงานเนื่องจากเข้ารับการตรวจครรภ์ การพักฟื้นหลังการรักษาทางการแพทย์หรือการแท้งบุตรและมีการรับรองโดยใบรับรองแพทย์ ให้นับว่าวันดังกล่าวเป็นวันลาป่วย (สำหรับการตรวจสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ของลูกจ้างที่เกิดขึ้นในวันที่หรือหลังวันที่ 11 ธันวาคม 2020 ลูกจ้างอาจแสดงใบรับรองการเข้าร่วมที่นอกเหนือจากใบรับรองแพทย์ได้) ในกรณีดังกล่าว หากลูกจ้างมีจำนวนวันลาป่วยสะสมเพียงพอให้ชำระเบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วยในแต่ละวัน

หมายเหตุ2 มีผลใช้บังคับกับวันลาป่วยของลูกจ้างที่ขาดงานเนื่องจากปฏิบัติตามข้อจำกัดด้านการเดินทางในวันที่หรือนับแต่วันที่ 17 มิถุนายน 2022 ข้อกำหนดการป้องกันการแพร่ระบาดเฉพาะที่มีการจำกัดการเดินทางเป็นข้อกำหนดในส่วนที่ 1 กำหนดการ 12 ของกฎหมายการจ้างงาน หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำเนาเอกสารหรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ออกโดยรัฐบาล หลักฐานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวควรแสดงรายชื่อของลูกจ้าง หรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนของลูกจ้างได้อย่างชัดเจน รวมถึงประเภทของข้อจำกัดการเดินทางที่กำหนดพร้อมวันที่เริ่มต้นและวันหมดอายุของข้อจำกัดดังกล่าวด้วย

บทบัญญัติคุ้มครองการลาคลอดบุตร

- ลูกจ้างหญิงที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องและได้แจ้งให้นายจ้างรับทราบถึงการตั้งครรภ์แล้ว จะมีสิทธิดังต่อไปนี้ก่อนวันแรกที่ลาคลอดบุตรโดยทันที:
  - มีสิทธิ์ลาคลอดบุตรติดต่อกัน 14[หมายเหตุ3] สัปดาห์;
  - หากการลาคลอดบุตรเกิดขึ้นภายหลังช่วงเวลาที่คาดไว้มีสิทธิเลื่อนระยะลาคลอดบุตรออกไปเท่ากับจำนวนวันที่ล่าช้า;
  - มีสิทธิลาเพิ่มเติมได้ไม่เกิน 4 สัปดาห์ โดยขึ้นอยู่กับความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร
- เมื่อได้รับความยินยอมจากนายจ้างแล้ว,ลูกจ้างอาจตัดสินใจลาคลอดบุตรได้ตั้งแต่ 2 ถึง 4 สัปดาห์ ก่อนวันที่คาดว่าจะถึงกำหนดคลอด หากลูกจ้างไม่ระบุวันที่ชัดเจน หรือไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง ให้เริ่มระยะลาคลอดบุตรก่อนวันที่คาดว่าจะคลอดบุตรเป็นเวลาสี่สัปดาห์
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดตลอดทั้ง 14[หมายเหตุ4] สัปดาห์ หากได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ก่อนวันแรกที่ลาคลอดบุตรตามตกลง และได้แจ้งให้นายจ้างทราบถึงการตั้งครรภ์ รวมถึงความประสงค์จะลาคลอดบุตรแล้ว ทั้งนี้อัตราค่าจ้างรายวันระหว่างลาคลอดคิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับสี่ส่วนห้าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (ดูภาคผนวก) ค่าจ้างระหว่างการลาคลอด 4 สัปดาห์ สำหรับสัปดาห์ที่ 11 ถึง 14 ของการลาคลอดมีวงเงินสูงสุดที่ 80,000 ดอลลาร์
- ควรชำระค่าจ้างระหว่างลาคลอดให้กับลูกจ้างภายในวันชำระค่าจ้างตามปกติ
- หลังจากที่นายจ้าง ได้ชำระค่าจ้างระหว่างลาคลอดทั้งหมดในวันชำระค่าจ้างตามปกติแล้ว นายจ้างสามารถทำการยื่นคำร้องต่อรัฐบาลเพื่อขอรับเงินชดเชย[หมายเหตุ5] ค่าจ้างระหว่างลาคลอดของสัปดาห์ที่ 11 ถึง 14 ที่ต้องชำระภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ได้ สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดศึกษาจาก "Reimbursement Easy Portal" ที่ www.rmlps.gov.hk
- ลูกจ้างต้องนำใบรับรองแพทย์ที่ระบุวันกำหนดคลอดบุตรมาให้นายจ้าง หากนายจ้างร้องขอ

↪ นายจ้างที่ไม่ให้วันลาคลอดบุตรแก่ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์หรือไม่ชำระค่าจ้างสำหรับการลาคลอดบุตรแก่ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์จะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

หมายเหตุ3 ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับการฟักฟื้นก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020 จะมีสิทธิในการลาคลอดได้ต่อเนื่องเป็นเวลา 10 สัปดาห์

หมายเหตุ4 ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับการฟักฟื้นก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020 จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับการลาคลอด 10 สัปดาห์

หมายเหตุ5 โครงการชำระเงินชดเชยสำหรับการลาคลอดบุตรนั้นเป็นโครงการบริหารของรัฐบาล

บทบัญญัติคุ้มครองการจ้างงานของลูกจ้าง

- ห้ามมิให้นายจ้างทำการบอกเลิกสัญญาต่อเนื่องของลูกจ้างที่ตั้งครรภ์และได้แจ้งให้นายจ้างทราบถึงการตั้งครรภ์นั้นล่วงหน้าแล้ว ยกเว้นในกรณีถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดร้ายแรง

↪ นอกเหนือจากกรณีข้างต้น หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ นายจ้างต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 100,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

↪ นอกจากนี้ นายจ้างต้องชำระเงินชดเชยสำหรับการเลิกจ้างโดยมิชอบให้กับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ภายใน 7 วัน นับแต่วันเลิกสัญญาจ้าง ทั้งนี้ หากลูกจ้างถูกไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ลูกจ้างมีสิทธิ์เรียกร้องค่าชดเชยสำหรับ "การคุ้มครองการจ้างงาน" จากนายจ้างได้ (ดูที่ด้านล่างในส่วนที่เกี่ยวกับ "การคุ้มครองการจ้างงาน")

- ห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายงานที่หนักหรือเสี่ยงก่อภยันตรายต่อลูกจ้างที่ตั้งครรภ์

↪ นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติข้างต้นโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

การลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา

ลูกจ้างชายมีสิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้5[หมายเหตุ6]วันต่อการคลอดบุตรของภรรยา/คู่ครองในแต่ละครั้ง หาก –

1. เป็นบิดา[หมายเหตุ7] ของเด็กที่เกิดหรือกำลังจะเกิดจริง;
2. เป็นผู้ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่อง; และ
3. ได้แจ้งให้นายจ้างทราบตามกฎระเบียบที่กำหนดแล้ว

หมายเหตุ6 จำนวนวันลาหยุดของลูกจ้างชายที่มีสิทธิ์ในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา คือ 3 วัน สำหรับการพักฟื้นของคู่สมรส/คู่ครอง หากบุตร คลอดในวันที่หรือนับแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2015 แต่ก่อนวันที่ 18 มกราคม 2019

หมายเหตุ7 ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องแต่งงานกับมารดาของเด็กทารก เพื่อรับสิทธิ์ในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน

การขอลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา

- ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึง –
  1. ความประสงค์ของตนในการขอลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือนก่อนถึงกำหนดคลอดที่คาดไว้ (ยังไม่จำเป็นต้องแจ้งวันลาที่แน่ชัดในขั้นตอนนี้) และ
  2. วันที่ประสงค์จะลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยต้องแจ้งก่อนล่วงหน้า[หมายเหตุ8]
- หากลูกจ้างไม่ทำการแจ้งข้อมูลข้างต้นให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 3 เดือน ลูกจ้างจะต้องแจ้งวันที่ประสงค์จะลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วันก่อนถึงวันลาหยุดนั้น
- หากนายจ้างร้องขอ ลูกจ้างต้องเตรียม เอกสารเพื่อยื่นให้แก่นายจ้าง โดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและลงชื่อกำกับ พร้อมระบุรายละเอียดดังนี้ –
  1. ชื่อมารดาของเด็ก;
  2. วันที่คาดว่าจะครบกำหนดคลอด/วันที่คลอดจริง; และ
  3. ระบุว่าตนเป็นบิดาของเด็กจริง
- ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรเมื่อใดก็ได้ในระหว่างช่วงเวลาตั้งแต่ 4 สัปดาห์ ก่อนกำหนดคลอดของเด็กไปจนถึง 14[หมายเหตุ9] สัปดาห์หลังคลอด โดยเริ่มนับจากวันที่เด็กคลอด โดยลูกจ้างมีสิทธิ์ขอวันลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งหมด 5 วันในคราวเดียวกันหรือหลายคราวก็ได้

การชำระค่าจ้างระหว่างลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา

- ลูกจ้างชายมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในระหว่างลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร หาก –
  1. ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ก่อนวันลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรครั้งดังกล่าว; และ
  2. ได้ยื่นเอกสารให้แก่นายจ้างภายในระยะเวลาตามที่กำหนดดังต่อไปนี้แล้ว (แล้วแต่ว่าถึงกำหนดระยะเวลาใดก่อน) –
     (i) 12 เดือนนับแต่วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาวันแรก; หรือ
     (ii) ภายใน 6 เดือนนับแต่วันเลิกจ้าง ในกรณีถูกเลิกจ้าง
- อัตราค่าจ้างรายวันในกรณีลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดาคิด เป็นจำนวนเงินเท่ากับสี่ส่วนห้าของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของ ลูกจ้าง (ดูภาคผนวก)

เอกสารที่ลูกจ้างจะต้องจัดเตรียม

สำหรับการเกิดในฮ่องกง: สูติบัตรของเด็กซึ่งมีชื่อลูกจ้างเป็นบิดา

หมายเหตุ8 กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าควรต้องแจ้งข้อมูลดังกล่าวล่วงหน้าอย่างไร

หมายเหตุ9 หากเด็กเกิดก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020 เด็กต้องมีอายุไม่เกิน 10 สัปดาห์นับจากวันคลอด

<u>สำหรับการเกิดนอกฮ่องกง</u>: สูติบัตร ของ เด็กที่ออกให้โดยหน่วยงานที่มีอำนาจในท้องที่นั้นๆ ซึ่งมีชื่อลูกจ้างเป็นบิดา (หรือ หากหน่วยงานที่มีอำนาจไม่ออกสูติบัตร ให้แสดงเอกสารอื่นที่ออกให้โดยหน่วยงานที่มีอำนาจที่สามารถใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าลูกจ้างเป็นบิดาของเด็กได้อย่างสมเหตุสมผล)

หมายเหตุ: ตัวอย่างสูติบัตรที่ออกโดยหน่วยงานภายนอกฮ่องกงมี แสดงไว้บนหน้าเว็บไซต์ของกรมแรงงาน

กำหนดเวลาการชำระค่าจ้างสำหรับการ ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา

- หากลูกจ้างได้ยื่นเอกสารตามที่กำหนดให้แก่นายจ้างก่อน ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้ว นายจ้างต้อง ชำระค่าจ้างระหว่างการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้แก่ลูกจ้าง –
  1. ภายในวันที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเดือนครั้งถัดไปหลังสิ้นสุดวันลา หยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร; หรือ
  2. ภายใน 7 วันนับแต่วันเลิกจ้าง ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง
- หากลูกจ้างได้ยื่นเอกสารตามที่กำหนดให้แก่นายจ้างหลังจาก ที่ได้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร นายจ้างจะต้องชำระค่าจ้างในระหว่างการลาให้แก่ลูกจ้าง –
  1. ภายในวันที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างครั้งถัดไปนับแต่วันที่ได้รับเอกสาร หรือ
  2. ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับเอกสาร ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

↳ นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือไม่ชำระค่าจ้างระหว่างการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิ์ดังกล่าว จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

ประเด็นอื่น ๆ ที่ควรทราบ

นายจ้างและลูกจ้างควรปฏิบัติตามหน้าที่ภายใต้กฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล (ความเป็นส่วนตัว) (มาตราที่ 486) ในการเปิดเผยและการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของมารดาของเด็กซึ่งเป็นบุตร ของลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการอนุญาตหรือขออนุญาตลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร สำหรับบิดาและการได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาดังกล่าว นายจ้างอาจแจ้งให้ลูกจ้างขอความยินยอมจากมารดา ของเด็กก่อนเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของมารดา หากมีข้อสงสัย นายจ้างและลูกจ้างสามารถขอคำปรึกษาจากสำนักงาน คณะกรรมาธิการความเป็นส่วนตัวสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล

นายจ้างทุกคนต้องเก็บบันทึกข้อมูลค่าจ้างและประวัติการจ้างงานของ ลูกจ้างแต่ละคนในช่วง 12 เดือนก่อนหน้าเสมอ โดยข้อมูลดังกล่าว ต้องรวมถึงรายละเอียดของระยะเวลาในการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร สำหรับ บิดาที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิ์ไปแล้ว พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับการชำระค่าจ้างในช่วง (เวลา)ดังกล่าว หากมี

การชำระเงินสิ้นปี

- หากสัญญาจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสิ้นปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างนั้น หากลูกจ้างได้ถูกว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลาชำระเงินทั้งหมด
- จำนวนเงินสิ้นปี คือ จำนวนเงินทั้งหมดตามที่ได้ระบุไว้ ในสัญญาจ้าง หากไม่ได้ระบุไว้ จำนวนรวมทั้งหมดคิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (ดูภาคผนวก)
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสิ้นปีตามสัดส่วน หากลูกจ้างได้ถูกว่าจ้างภายใต้สัญญา ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เดือนในช่วงระยะเวลาของการชำระเงิน (ไม่รวมระยะเวลาทดลองงาน 3 เดือนแรก) และ:
  - ยังคงได้รับการจ้างงานต่อหลังสิ้นสุดระยะเวลาชำระเงิน; หรือ
  - ถูกนายจ้างไล่ออก (ยกเว้นในกรณีที่มีการไล่ออกเนื่องจาก ลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรง)
- เวลาชำระเงิน

เงื่อนไขการจ้างงาน	เวลาชำระเงิน
กำหนดเวลาชำระเงินไว้ในสัญญาจ้าง	ตามวันที่ระบุ
ไม่ได้กำหนดเวลาชำระเงินไว้ในสัญญาจ้าง	วันสุดท้ายของช่วงเวลาชำระเงิน หรือภายใน 7 วันนับแต่วันนั้น
หากสัญญาจ้างถูกบอกเลิกก่อนถึง ระยะเวลาชำระเงินและลูกจ้าง มีสิทธิได้รับเงินสิ้นปีตามสัดส่วน	วันที่บอกเลิกสัญญาจ้าง หรือภายใน 7 วันนับแต่วันนั้น
การคำนวณเงินสิ้นปีที่ต้องคำนวณ โดยอ้างอิงจากผลกำไรของนายจ้าง	วันที่ทราบจำนวนผลกำไรอย่างชัดเจน หรือภายใน 7 วันนับแต่วันนั้น

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระเงินสิ้นปีให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง

- นายจ้างหรือลูกจ้างควรแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าหรือชำระเงิน ชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้าว่าด้วยการเลิกสัญญาจ้าง ต้องแจ้งล่วงหน้าหรือ ชำระเงินชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ดังนี้:

<table>
<tr><th colspan="3">เงื่อนไขการจ้างงาน</th><th>ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า</th><th>การชำระเงินชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้า</th></tr>
<tr><td rowspan="3">ระหว่างการทดลองงาน</td><td colspan="2">ภายในเดือนแรกของการทดลองงาน</td><td>ไม่กำหนด</td><td>ไม่กำหนด</td></tr>
<tr><td rowspan="2">หลังจากเดือนแรก ของการทดลองงาน</td><td>สัญญากำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า</td><td>ตามข้อตกลงแต่ต้องไม่น้อยกว่า 7 วัน</td><td rowspan="3">ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าแสดงเป็น วัน หรือ สัปดาห์:
= "ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน" x "จำนวนวันของระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าซึ่งโดยปกติเป็นวันที่ต้องชำระค่าจ้างให้กับลูกจ้างได้" (ดูภาคผนวก)

ระยะเวลา แจ้ง ล่วงหน้าแสดงเป็นเดือน:
= "ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน" x "จำนวนเดือนที่ระบุไว้ในระยะเวล าแจ้งล่วงหน้า" (ดูภาคผนวก)</td></tr>
<tr><td>สัญญาไม่กำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า</td><td>ไม่น้อยกว่า 7 วัน</td></tr>
<tr><td rowspan="2">สำหรับ สัญญาต่อเนื่อง*ที่ / ไม่มีหรือ หลังสิ้นสุดระยะทดลองงาน</td><td colspan="2">สัญญากำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า</td><td>ตามข้อตกลงแต่ต้องไม่น้อยกว่า 7 วัน</td></tr>
<tr><td colspan="2">สัญญาไม่กำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า</td><td>ไม่น้อยกว่า 1 เดือน</td></tr>
</table>

* สำหรับสัญญาจ้างแบบไม่ต่อเนื่องที่ไม่มีการทดลองงาน/หรือหลังสิ้นสุดการทดลองงาน. ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าจะเป็นไปตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้

- เมื่อบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างต้องชำระค่าเลิกจ้างให้กับลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติแล้วมักรวมถึงค่าจ้างที่ค้างชำระ เงินชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้า (ถ้ามี) เงินวันลาพักร้อนประจำปี เงินสิ้นปี เงินจากการทำงานเป็นเวลานาน หรือเงินชดเชยจากการบอกเลิกสัญญาจ้าง (ถ้ามี) และเงินอื่น ๆ ภายใต้สัญญาจ้าง ทั้งนี้ ให้ชำระเงินทั้งหมดภายใน 7 วันนับแต่วันที่บอกเลิกสัญญาจ้าง ยกเว้นเงินชดเชยจากการบอกเลิกสัญญาจ้างซึ่งจะต้องชำระภายใน 2 เดือน นับจากได้รับแจ้งเรื่องการขอเงินชดเชยจากลูกจ้าง
- หากนายจ้างไม่ชำระค่าจ้างให้กับลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่บอกเลิกสัญญาจ้างหรือวันที่สัญญาหมดอายุ นายจ้างต้องชำระดอกเบี้ยให้กับลูกจ้างโดยคำนวณจากค่าจ้างที่ค้างชำระ

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระเงินชดเชยจากการบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนดชำระโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย, โดยมีโทษปรับ 350,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นเวลา 3 ปี หากพบว่ามีความผิดจริง

การชำระเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาว

- ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาว หาก:
  - ถูกเลิกจ้าง (โดยสาเหตุที่ไม่ใช่การถูกปลดออกจากงานหรือการถูกไล่ออกเพราะกระทำผิดอย่างร้ายแรง);
  - สัญญาจ้างหมดอายุโดยที่ไม่มีการต่อสัญญาใหม่;
  - เสียชีวิตระหว่างการจ้างงาน;
  - ได้รับการรับรองโดยหนังสือรับรองในรูปแบบที่กำหนดจากแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมหรือแพทย์แผนจีนผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแผนจีน ว่าไม่สามารถทำงานที่ในปัจจุบันได้อีกต่อไปเป็นการถาวร; หรือ
  - มีอายุ 65 ปีขึ้นไปและขอลาออก
- ควรชำระเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวให้กับลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่บอกเลิกสัญญาจ้าง เว้นแต่กำหนดไว้เป็นอื่นในกรณีการชำระเงินให้แก่ผู้รับประโยชน์ของลูกจ้างที่เสียชีวิต

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวให้แก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 350,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นเวลา 3 ปี หากพบว่ามีความผิดจริง

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวให้แก่ผู้รับประโยชน์ของลูกจ้างที่เสียชีวิตโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

การชำระเงินชดเชย

- ลูกจ้างที่ถูกว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 เดือนมีสิทธิได้รับเงินชดเชย หาก:
  - ถูกปลดออกจากงาน;
  - สัญญาจ้างหมดอายุโดยที่ไม่มีการต่อสัญญาใหม่เนื่องจากถูกปลดออกจากงาน; หรือ
  - ถูกเลิกจ้าง
- นายจ้างควรชำระเงินชดเชยให้กับลูกจ้างภายใน 2 เดือน นับจากวันที่ได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง

↪ นายจ้างที่ไม่ชำระเงินชดเชยให้กับลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีโทษปรับ 50,000 ดอลลาร์ หากพบว่ามีความผิดจริง

การคำนวณเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาว และเงินชดเชย

- ในกรณีที่การจ้างงานของลูกจ้างไม่ครอบคลุมถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2025[หมายเหตุ10] (ซึ่งเป็นวันแรกของการยกเลิกการหักกลบเงินชดเชยการเลิกจ้างด้วยการหักบัญชีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ ("MPF"))("วันที่เปลี่ยนผ่าน") หรือ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับรับสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบ MPF หรือ บำเหน็จบำนาญตามกฎหมายอื่นๆ[หมายเหตุ11], จะใช้สูตรดังต่อไปนี้ในการคำนวณเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาว

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน	(ค่าจ้างเดือนสุดท้าย* x 2/3) # x จำนวนปีของการทำงานที่ได้รับการพิจารณา
ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือ / ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามชิ้นงาน	(ค่าจ้างของวันทำงานใดๆจำนวน 18 วันทำงาน* ที่ลูกจ้างเลือกจากวันทำงาน 30 วันหลังสุด) # x จำนวนปีของการทำงานที่ได้รับการพิจารณา

- ในกรณีที่การจ้างงานของของลูกจ้างครอบคลุมถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2025[หมายเหตุ12] เงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินค่าบริการระยะยาวของพนักงานจะถูกแบ่งออกเป็นสองส่วนตามวันที่เปลี่ยนผ่าน ได้แก่ ส่วนก่อนการเปลี่ยนผ่าน (สำหรับระยะเวลาจ้างงานก่อนวันที่เปลี่ยนผ่าน) ส่วนหลังการเปลี่ยนผ่าน (สำหรับระยะเวลาจ้างงานนับตั้งแต่วันที่เปลี่ยนผ่านเป็นต้นไป)โดยให้คำนวณตามวิธีการดังต่อไปนี้:

	ส่วนสำหรับช่วงก่อนเปลี่ยนผ่าน	ส่วนสำหรับช่วงหลังเปลี่ยนผ่าน
ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน	(ค่าจ้างเดือนสุดท้ายก่อนวันเปลี่ยนผ่าน^ x 2/3) # x จำนวนปีของการทำงานก่อนวันเปลี่ยนผ่าน	(ค่าจ้างเดือนสุดท้ายก่อนวันเลิกสัญญาจ้าง* x 2/3) # x จำนวนปีของการทำงานนับจากวันเปลี่ยนผ่าน
ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือ / ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามชิ้นงาน	(ค่าจ้างของวันทำงานใดๆจำนวน 18 วันทำงาน^ ที่ลูกจ้างเลือกจากวันทำงาน 30 วันหลังสุดก่อนวันเปลี่ยนผ่าน) # x จำนวนปีของการทำงานก่อนวันเปลี่ยนผ่าน	(ค่าจ้างของวันทำงานใดๆจำนวน 18 วันทำงาน* ที่ลูกจ้างเลือกจากวันทำงาน 30 วันหลังสุดก่อนที่ถูกยกเลิกสัญญาจ้าง) # x จำนวนปีของการทำงานที่นับจากวันเปลี่ยนผ่าน

* ลูกจ้างอาจเลือกคำนวณโดยใช้ค่าจ้างโดยเฉลี่ยในช่วง 12 เดือนก่อนหน้าการสิ้นสุดสัญญาจ้างเพื่อคำนวณได้ (ในกรณีที่สัญญาจ้างของลูกจ้างถูกยกเลิกโดยได้รับการจ่ายเงินแทนการแจ้งล่วงหน้า ลูกจ้างอาจเลือกใช้ค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 12 เดือนก่อนหน้าช่วงเวลาที่นำมาใช้การคำนวณการจ่ายเงินแทนการแจ้งล่วงหน้า ได้)

^ ลูกจ้างอาจเลือกใช้ค่าจ้างโดยเฉลี่ยในช่วง 12 เดือนก่อนวันเปลี่ยนผ่านเพื่อมาคำนวณก็ได้

\# จำนวนรวมทั้งหมดไม่ควรเกิน 2/3 ของ 22,500 ดอลลาร์ (กล่าวคือ 15,000 ดอลลาร์)

หมายเหตุ10 การจ้างงานลูกจ้างจะไม่ครอบคลุมถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 หากการจ้างงานของเขาสิ้นสุดลงก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 หรือเริ่มในหรือหลังวันที่ 1 พฤษภาคม 2025

หมายเหตุ11 ตัวอย่างเช่น ผู้ช่วยงานบ้าน และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือลูกจ้างที่เริ่มทำงานเมื่ออายุ 65 ปี หรือมากกว่า

หมายเหตุ12 การจ้างงานของพนักงานถือว่า ครอบคลุมช่วงวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 หากพนักงานดังกล่าว เริ่มทำงานก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 และถูกเลิกจ้างในหรือหลังวันที่ 1 พฤษภาคม 2025

การหักกลบเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาว ด้วยเงินผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน MPF, เงินผลประโยชน์ ที่ได้รับจากจากกองทุนบำนาญเกษียณอายุตามอาชีพ ("ORS") หรือเงินรางวัลเกษียณอายุตามระยะเวลาการทำงาน

- สำหรับลูกจ้างที่สัญญาจ้างถูกยกเลิกก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 – นายจ้างสามารถใช้เงินผลประโยชน์สะสมในส่วนของเงินสมทบจากนายจ้างในกองทุน MPF, และ กองทุน ORS และ/หรือเงินรางวัลเกษียณอายุตามระยะเวลาการทำงาน มาหักกลบกับเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวของพนักงานได้
- สำหรับลูกจ้างที่เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025 เป็นต้นไป – นายจ้างไม่สามารถใช้เงินผลประโยชน์สะสมจากเงินสมทบภาคบังคับของนายจ้างในกองทุน MPF มาหักกลบกับเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวของพนักงานได้อีกต่อไป แต่ยังคงสามารถใช้เงินผลประโยชน์สะสมจากเงินสมทบภาคสมัครใจของนายจ้างในกองทุน MPF และเงินรางวัลเกษียณอายุตามระยะเวลาการทำงาน มาหักกลบกับเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวของพนักงานได้
- สำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาจ้างงานครอบคลุมวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 – นายจ้างยังคงสามารถใช้เงินผลประโยชน์สะสมจากเงินสมทบภาคบังคับของนายจ้างในกองทุน MPF มาหักกลบกับเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวเฉพาะในส่วนที่เกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนผ่าน ของ พนักงานได้ แต่ไม่สามารถใช้หักกลบกับส่วนที่เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนผ่านได้ ทั้งนี้เงินผลประโยชน์สะสมจากเงินสมทบภาคสมัครใจของนายจ้างในกองทุน MPF และเงินรางวัลเกษียณอายุตามระยะเวลาการทำงาน ยังคงสามารถใช้หักกลบกับเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวของพนักงานทั้งส่วนก่อนและหลังการเปลี่ยนผ่านได้
- กฎหมายยกเลิกการหักกลบฯนี้มีผลใช้บังคับกับนายจ้างของกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับเงินสะสมจากกองทุน ORS ด้วย
- สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดูที่ บทที่ 11 และภาคผนวก 2 ของ "คู่มือย่อของกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน"
- เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025 เป็นต้นไป นายจ้างที่จ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้าง/เงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาวให้พนักงานตามกฎหมายใหม่แล้ว อาจยื่นคำขอรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล[หมายเหตุ13] สำหรับค่าใช้จ่ายส่วนหลังการเปลี่ยนผ่านของการจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างและเงินตอบแทนจากการทำงานระยะยาว สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดเยี่ยมชมเว็บไซต์เฉพาะทางที่ www.op.labour.gov.hk

หมายเหตุ13 ครงการเงินอุดหนุนเพื่อยกเลิกการหักกลบ เงินชดเชยการเลิกจ้าง ด้วยเงินผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน MPF เป็นโครงการบริหารของรัฐบาลที่มีระยะเวลา 25 ปี

การคุ้มครองการจ้างงาน

- ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเงินชดเชย คุ้มครอง การจ้างงานจากนายจ้าง ได้ในกรณีดังต่อไปนี้:
  - ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันควร (ลูกจ้างควรจะได้รับการว่าจ้างภายใต้ สัญญาต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 24 เดือน);
  - มีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดของสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันควร (ลูกจ้างควรได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่อง);
  - ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันควรและผิดกฎหมาย
- หากนายจ้างไล่ลูกจ้างออกหรือเปลี่ยนข้อกำหนด ของสัญญาจ้างของลูกจ้างโดยอ้างสาเหตุ นอกเหนือจากสาเหตุโดยชอบดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าการไล่ออกหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สมเหตุสมผล:
  - ความประพฤติของลูกจ้าง;
  - ความสามารถหรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน;
  - การปลดออกจากงานหรือการอันเนื่องมาจากเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจ;
  - ข้อกำหนดทางกฎหมายต่างๆ;
  - เหตุผลสำคัญอื่นๆ
- ในกรณีที่ลูกจ้างต้องขาดงานเพราะต้องปฏิบัติตาม ข้อกำหนด เฉพาะสำหรับการป้องกันการแพร่ระบาด ซึ่งมีการจำกัดการเดินทาง นายจ้างไม่สามารถยกขึ้นอ้างเป็นสาเหตุในการเลิกจ้างหรือการ เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาจ้างของลูกจ้างได้ (ดูส่วนที่เกี่ยวกับข้อกำหนดสำหรับการป้องกันการ แพร่ระบาดที่มีการจำกัดการเดินทาง ในส่วน "เบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วย")
- เงินชดเชยสำหรับการคุ้มครองการ จ้างงานนั้น รวมถึงการ กลับเข้ารับตำแหน่งเดิม การทำสัญญาใหม่ การชำระเงินค่าเลิกสัญญาจ้าง และการชำระเงินค่าตอบแทน (สามารถชำระเงินค่าตอบแทน ได้เฉพาะในกรณี ของการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอัน ควรและการไล่ออกโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายเท่านั้น)

* สำหรับรายละเอียด โปรดดูบทที่ 10 ใน "คู่มือกฎหมายว่าด้วยการจ้าง งานฉบับย่อ"

ความผิดทางอาญาของนายจ้างที่ไม่ชำระ เงินตามคำสั่งของศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการพิจารณาคำร้องการจ้างงาน

- นายจ้างที่ไม่ชำระเงินโดยปราศจากเหตุผลอันควร* ภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดชำระจะถูกดำเนินคดีตาม กฎหมาย โดยมีโทษปรับ 350,000 ดอลลาร์ และโทษจำคุกเป็นเวลา 3 ปี หากพบว่ามีความผิดจริง
- ข้อกำหนดเหล่านี้มีผลบังคับกับคำตัดสินที่เกิดขึ้นในวันที่ 29 ตุลาคม 2010 หรือหลังจากวันที่ดังกล่าวเป็นต้นไปเท่านั้น

* สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดูบทที่ 13 ของ "คู่มือกฎหมาย ว่าด้วยการจ้างงานฉบับย่อ"

ภาคผนวก

- ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนเฉลี่ย **สำหรับคำนวณค่าจ้างในวันหยุด วันลาพักร้อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอดบุตร วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา การชำระเงินชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้าและการชำระเงินสิ้นปี** หมายถึง ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับในช่วงระยะเวลา 12 เดือน[หมายเหตุ14] ก่อนวันที่ระบุดังต่อไปนี้ หากลูกจ้างได้รับการว่าจ้างน้อยกว่า 12 เดือน ให้คำนวณตามระยะเวลาที่น้อยลงตามสัดส่วนนั้น

สิทธิ์ที่ ได้รับ ตาม กฎหมาย	จำนวนของวันลา หยุด	วันที่ระบุ
ค่าจ้างในวันหยุด	1 วัน	วันหยุดตามกฎหมาย
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันหยุดตามกฎหมายวันแรก
ค่าจ้างสำหรับการลาพักร้อนประจำปี	1 วัน	วันหยุดลาพักร้อน
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันหยุดลาพักร้อนวันแรก
	วันลาที่ไม่ได้ใช้สิทธิ์เนื่องจากสิ้นสุดสัญญา	วันเลิกสัญญา
เบี้ยเลี้ยงสำหรับการลาป่วย	1 วัน	วันที่ป่วย
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันที่ป่วยวันแรก
ค่าจ้างสำหรับการลาคลอดบุตร	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันลาคลอดบุตรวันแรก
ค่าจ้างสำหรับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา	1 วัน	วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา
	มากกว่า 1 วันติดต่อกัน	วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา วันแรก
เงินชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้า	-	วันที่แจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง[หมายเหตุ15]
เงินสิ้นปี[หมายเหตุ16]	-	วันที่ครบกำหนดชำระเงิน

- ในการคำนวณค่าจ้างโดยเฉลี่ย ควรยกเว้น: (i) ช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้รับการชำระค่าจ้างหรือค่าจ้างเต็มจำนวน รวมถึงวันหยุด วันหยุดตามกฎหมาย วันลาพักร้อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอดบุตร วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา วันลาป่วยเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือใช้สิทธิลาป่วยตามที่ตกลงกับนายจ้าง และวันทำงานปกติที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ให้นายจ้าง; และ (ii) จำนวนเงินรวมทั้งหมดที่ชำระให้ลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

หมายเหตุ14 "เดือน" หมายถึง "เดือนปฏิทิน"

หมายเหตุ15 ในกรณีที่ไม่มีการแจ้งล่วงหน้า ให้ถือเอา "วันบอกเลิกสัญญา" มาใช้ในการพิจารณา

หมายเหตุ16 สามารถใช้ได้เฉพาะในกรณีที่ไม่ได้ระบุจำนวนเงินสิ้นปีไว้ในสัญญา

สายด่วนสำหรับสอบถามข้อมูล: **2717 1771**
(สายด่วนนี้ดูแลโดย “1823”)
เว็บไซต์กรมแรงงาน: **www.labour.gov.hk**

เผยแพร่โดยกรมแรงงาน (2/2025)