

สิทธิแรงงานภายใต้ รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน

(Thai Version)



勞工處

Labour Department

บทนำ

เพื่อตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานหรือ

ขยายเครือข่ายการจัดหานายจ้างบางรายจ้างลูกจ้างในลักษณะ

ที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลา เช่น การจ้างลูกจ้างแบบ “ชั่วคราว” ซึ่งมี

ชั่วโมงทำงานในระยะเวลาสั้นและเป็นลูกจ้างในบางครั้งคราวหรือลูกจ้างที่เข้า

มาทำงานทดแทนตามช่วงระยะเวลาการจ้างงานแบบสั้นหรือได้รับค่าตอบแทนโดย

จำนวนจากงานที่ได้รับมอบหมาย หรือผลงานที่ทำสำเร็จ

ในทางกลับกัน เนื่องจากเหตุผลบางประการของลูกจ้างเอง เช่น การศึกษาต่อ และภาวะ

ทางครอบครัวทำให้ลูกจ้างเลือกที่จะทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานตรงกับตารางชีวิตของพวกเขา

เขา ดังนั้น รูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นจึงเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมสำหรับพวกเขา

มากกว่า

หลายคนอาจเข้าใจผิดว่าลูกจ้างที่มีงานทำในชั่วโมงการทำงาน หรือช่วงเวลาทำงานสั้น

เช่น “งานชั่วคราว” ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งนี่ถือเป็นความเข้าใจ

ที่ผิด

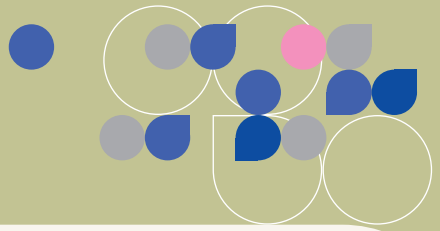
ความจริงแล้ว พนักงานทุกคนที่มีสถานะเป็นลูกจ้างไม่ว่าจะถูกกำหนดว่าเป็น

“งานเต็มเวลา” หรือ “ชั่วคราว” งานบางครั้งคราว หรืองานทดแทน หรือ








งานที่ได้ค่าตอบแทนตามผลงานสั้นแล้วแต่ได้รับการคุ้มครองโดย

กฎหมายแรงงานทั้งสิ้น

กฎหมายการจ้างงาน



ลูกจ้าง ตามการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน¹ คือ **บุคคลที่ไม่ว่าจะถูกกำหนดให้ทำงานแบบ “เต็มเวลา” “ชั่วคราว” งานบางครั้งคราว งานทดแทน พนักงาน หรืองานที่ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานของพวกเขา** ล้วนแล้วแต่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย และ **มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิและประโยชน์** ตามกฎหมายดังต่อไปนี้:










-  การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง
-  การควบคุมการหักลดค่าจ้าง
-  การอนุญาตให้มีวันหยุดตามประเพณี
-  การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (ห้ามมิให้ทำงานหนัก งานที่เสี่ยงอันตราย หรือให้โทษ)
-  การคุ้มครองการจ้างงาน (การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย)
-  การจัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการให้บริการของนายจ้าง
-  การคุ้มครองไม่ให้มีการกีดกันเนื่องจากการต่อต้านสหภาพแรงงาน และอื่น ๆ

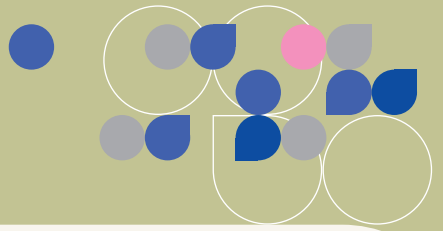
¹ บุคคลที่ถือว่าไม่เข้าข่ายลูกจ้างตามกฎหมายการจ้างงาน:

- สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันกับนายจ้าง
- ลูกจ้างที่ระบุในสัญญาจ้างนอกเหนือจากกฎหมายแรงงานฮ่องกง
- บุคคลซึ่งที่ทำงานอยู่ภายใต้ข้อตกลงลูกเรือซึ่งเป็นไปตามกฎหมายการขนส่งสินค้าทางเรือ (ลูกเรือ) หรือทำงานบนเรือที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นสัญชาติฮ่องกง
- ลูกจ้างฝึกงานที่มีสัญญาการฝึกงานอยู่ภายใต้กฎหมายการฝึกงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดภายใต้กฎหมายการจ้างงาน

กฎหมายการจ้างงาน

ตามกฎหมายการจ้างงาน ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างอย่างต่อเนื่องโดยนายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลา 4 สัปดาห์ขึ้นไป โดยมีชั่วโมงทำงานขั้นต่ำ 18 ชั่วโมงในต่อสัปดาห์ จะถือเป็นลูกจ้างภายใต้ **"สัญญาต่อเนื่อง"** ลูกจ้างถูกจ้างภายใต้ "สัญญาต่อเนื่อง" และมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในกฎหมายการจ้างงาน พึงได้รับสิทธิ และผลประโยชน์ดังนี้เพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวไว้ในย่อหน้าก่อนหน้านี้:

-  วันหยุดพักผ่อน
-  การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี
-  วันจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปี
-  การอนุญาตให้ลาป่วย
-  การคุ้มครองหญิงมีครรภ์
(วันลาคลอด การจ่ายค่าจ้างช่วงวันลาคลอด การคุ้มครองหญิงมีครรภ์จากการถูกเลิกจ้าง)
-  การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา
-  การจ่ายค่าชดเชย
-  การจ่ายค่าบริการในระยะยาว
-  การคุ้มครองการจ้างงาน และอื่น ๆ



เว้นแต่นายจ้างจะได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้างหรือนายจ้างมีเหตุผลอันสมควร² นายจ้างไม่พึงเปลี่ยนเงื่อนไขการจ้างงานโดยฝ่ายเดียว เช่น การเปลี่ยนชั่วโมงทำงาน จาก “เต็มเวลา” เป็น “ชั่วคราว” มิเช่นนั้น ลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องเพื่อขอรับการเยียวยาจาก นายจ้างของตนได้อันเนื่องมาจากข้อกำหนดของสัญญาจ้างภายใต้กฎหมายการจ้างงานเปลี่ยนแปลง ไปอย่างไม่สมเหตุสมผล

หากมีการขอให้ลูกจ้างเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน **ลูกจ้างต้องพิจารณาเงื่อนไขการจ้างงานใหม่ อย่างรอบคอบ** ประเมินถึงข้อดีและข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงพึงระลึกว่าสัญญาจ้างใหม่นั้นต้อง เป็น “สัญญาต่อเนื่อง” ตามกฎหมายการจ้างงาน

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายการจ้างงาน โปรด ดูเอกสารเผยแพร่ของกรมแรงงาน “คู่มือเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานฉบับย่อ” และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง

2 เหตุผลอันสมควร:

- ความประพฤติของพนักงาน;
- ศักยภาพ หรือคุณสมบัติในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
- ความช้าช้อน หรือความจำเป็นในการดำเนินงานอย่างแท้จริงอื่น ๆ ของธุรกิจ
- ข้อกำหนดตามกฎหมาย (เช่น อาจเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย หากอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งนั้นต่อไป หรือ ทำงานภายใต้เงื่อนไขเดิมในสัญญา) หรือ
- เหตุผลอื่น ๆ

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) ระบุไว้เป็นอัตราต่อชั่วโมง โดยใจความสำคัญของกฎหมายนี้ คือ ค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างตามระยะเวลาของการจ่ายค่าจ้างหนึ่ง ๆ นั้น เมื่อ **เฉลี่ย** ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดในงวดการจ่ายแล้ว **ไม่ควรต่ำกว่าอัตรา SMW**

SMW บังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นแบบรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง รายชิ้นงาน ลูกจ้างถาวร ลูกจ้างบางครั้งคราว “เต็มเวลา” “ชั่วคราว” หรือ ลูกจ้างประเภทอื่นๆก็ตาม โดยไม่คำนึงว่ามีการว่าจ้างงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายการจ้างงานหรือไม่ โดยมีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้:



บุคคลที่ไม่ถูกรวมอยู่ในกฎหมายการจ้างงาน³



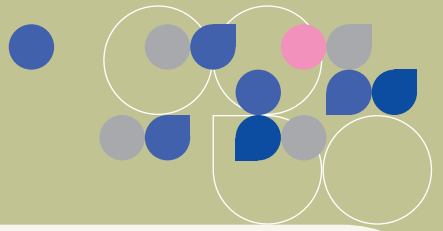
คนงานที่อาศัยอยู่ด้วยกันกับนายจ้าง⁴ โดยไม่คำนึงถึงเพศเชื้อชาติหรือสัญชาติของพวกเขา



นักศึกษาฝึกงาน รวมถึงนักศึกษาที่มาหาประสบการณ์การทำงานที่อยู่ในระยะเวลาพักเว้นการจ้างงาน

3 โปรดอ้างอิงไปยังคำอธิบายเพิ่มเติมที่ 1 แม้ว่าบทบัญญัติบางประการของกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานจะมีผลบังคับใช้กับผู้ฝึกงานที่ลงทะเบียนภายใต้กฎหมายการฝึกงาน แต่ SMW ไม่มีผลบังคับใช้กับผู้ฝึกงานที่ลงทะเบียน

4 ในที่นี้หมายถึงคนทำงานบ้าน (รวมถึง ผู้ช่วยทำงานบ้าน ผู้ดูแล คนขับรถ คนสวน คนพาหุเรือ หรือผู้ช่วยส่วนตัวอื่น ๆ) ที่พักอาศัยอยู่ในบ้านที่มีการจ้างงานโดยไม่ได้ค่าจ้าง



SMW บังคับใช้กับลูกจ้างทั้งที่มีความทุพพลภาพ และมีสุขภาพดีเช่นเดียวกันเพื่อที่จะสร้างความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการกำหนด การคุ้มครองค่าจ้างกับบุคคลที่มีความทุพพลภาพ และการคุ้มครองโอกาสในการจ้างงานของลูกจ้างเหล่านั้น โดยได้มีการจัดให้มีการจัดการแบบพิเศษภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำด้วย เพื่อให้บุคคลที่มีความทุพพลภาพเข้ารับการประเมินประสิทธิภาพผลงานของตนเพื่อพิจารณาว่าควรได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตรา SMW หรือในอัตราที่เปรียบเทียบกับได้กับประสิทธิภาพ **สิทธิในการร้องขอรับการประเมินเป็นสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพแต่เพียงผู้เดียว ไม่ใช่นายจ้าง**

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและการจัดการสิทธิพิเศษสำหรับลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพ โปรดดูเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง และคู่มืออ้างอิงที่เผยแพร่โดยกระทรวงแรงงาน

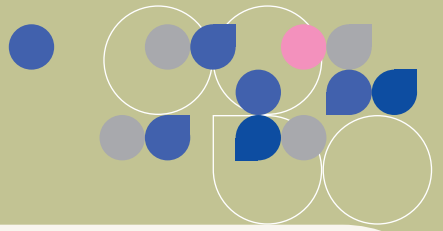
กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง



ภายใต้กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้าง หากไม่ **มีการบังคับใช้ นโยบายการประกัน** ครอบคลุมความรับผิดชอบตามกฎหมาย(รวมถึงกฎหมายทั่วไป)สำหรับการบาดเจ็บในที่ทำงานให้แก่ลูกจ้างทุกคน **โดยไม่คำนึงถึงของระยะเวลาของสัญญาจ้างหรือชั่วโมงทำงานแบบ "เต็มเวลา" หรือ "ชั่วคราว" และการจ้างงานแบบถาวร หรือชั่วคราว**



หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นและระหว่างการจ้างงาน นายจ้างต้อง **แจ้ง**ผู้แทนกรมแรงงานทราบถึง**อุบัติเหตุ** ดังกล่าวภายใน 14 วัน (7 วันสำหรับกรณีเสียชีวิต) ตามที่กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างกำหนด **และการจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง**



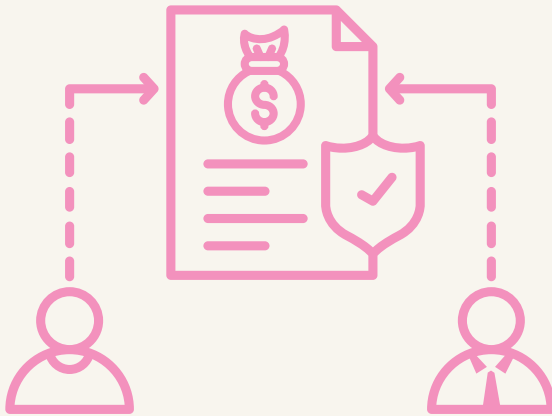
รายการค่าชดเชย ภายใต้กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยซึ่งอาจรวมไปถึง: การแบ่งจ่ายเป็นงวด ค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชยสำหรับกรณีทุพพลภาพแบบถาวรทุกส่วน หรือพิการบางส่วน เป็นต้น หากลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดจากและระหว่างการทำงานนายจ้างจะต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนการเสียชีวิตให้กับสมาชิกในครอบครัวที่มีสิทธิ์ของลูกจ้างที่เสียชีวิต และชดใช้ค่ารักษาพยาบาลตามสมควรแก่บุคคลที่ได้ชำระค่าใช้จ่ายดังกล่าว

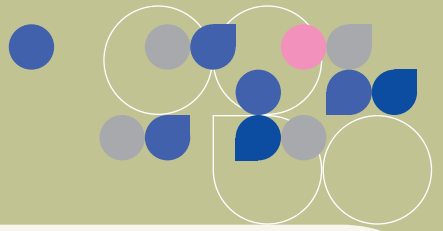
สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างโปรดดูที่เอกสารเผยแพร่ของกระทรวงแรงงานเรื่อง “คู่มือเกี่ยวกับกฎหมายการจ่ายค่าชดเชยฉบับย่อ”

กฎหมายแผนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กฎหมายแผนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปถึงอายุ 65 ปี ที่ถูกว่าจ้างภายใต้สัญญาจ้างงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน ด้วยลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาโดยไม่คำนึงถึงการจ้างงานแบบ “เต็มเวลา” หรือ “ชั่วคราว” และไม่คำนึงถึงชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ **นายจ้างต้องลงทะเบียนรายชื่อลูกจ้างเหล่านั้นในแผนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (MPF) และจ่ายเงินเข้ากองทุน**

สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้ถูกว่าจ้างภายใต้ “สัญญาต่อเนื่อง” ตามกฎหมายการจ้างงาน แต่มีระยะเวลาจ้างงานไม่น้อยกว่า 60 วัน จะถือว่ายังคงได้รับการคุ้มครองโดยระบบ MPF เช่นกัน








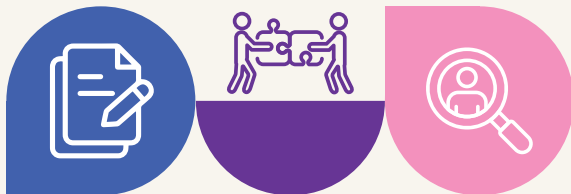
กฎ 60 วันของระบบ MPF ช่างต้นจะไม่สามารถใช้ได้กับ **“ลูกจ้างบางคราว”** ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างระยะสั้นที่จ้างแบบวันต่อวัน หรือรวมระยะเวลาจ้างแล้วน้อยกว่า 60 วัน ในอุตสาหกรรมการจัดเลี้ยงหรือการก่อสร้าง **ถึงแม้ว่า “ลูกจ้างบางคราว” จะถูกจ้างงานเพียงวันเดียว นายจ้างจะต้องจัดเตรียม MPF ให้กับลูกจ้างเหล่านี้ด้วย**

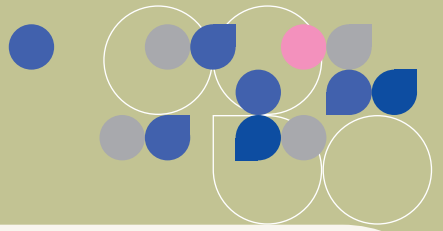
สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบ MPF โปรดดูที่เอกสารแผ่นพับ **“คู่มือสิทธิด้าน MPF”** และ **“แผน MPF ของภาคอุตสาหกรรม”** ที่จัดพิมพ์โดยหน่วยงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน



แนวทางปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการบุคลากร

-  ลูกจ้าง “เต็มเวลา” และลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานสั้นลงล้วนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าของบริษัท แนวทางการบริการจัดการบุคลากรที่ดีจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความทุ่มเท และเพิ่มผลผลิตของลูกจ้าง
-  นายจ้างควรคำนึงถึงความต้องการในการปฏิบัติงานของบริษัทในด้านการสรรหาลูกจ้างอย่างยืดหยุ่น และไม่ควรจำกัดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง หรือโดยวิธีอื่นใดเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน
-  นโยบายและแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลต่ออัตราเข้าออกของลูกจ้างที่สูงขึ้นเกิดข้อพิพาทด้านแรงงานโดยไม่จำเป็น ส่งผลกระทบต่อค่านิยม และเพิ่มต้นทุนด้านการดำเนินงาน และท้ายที่สุดนายจ้างจะได้รับผลกระทบ







กฎหมายการจ้างงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิ และผลประโยชน์ในการจ้างงานเพื่อจูงใจและรักษาผู้มีความสามารถนายจ้างจำนวนมากจึงใช้แนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของลูกจ้าง เช่น **เสนอเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีกว่าข้อกำหนดทางกฎหมาย** ให้กับลูกจ้าง โดยนายจ้างบางรายยังให้สิทธิ และผลประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด “การจ้างงานแบบต่อเนื่อง” ภายใต้กฎหมายการจ้างงานของสิทธิที่คล้ายกับการจ้างงานภายใต้ “การจ้างงานแบบต่อเนื่อง”



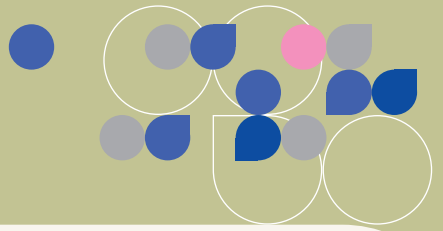
แม้ว่าสัญญาจ้างสามารถกระทำได้โดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร แต่หากเป็นไปได้นายจ้างควร**ทำสัญญาจ้างงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร** กับลูกจ้างของตนให้มากที่สุดซึ่งจะช่วยหลีกเลี่ยงข้อพิพาทด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น(นายจ้างสามารถอ้างอิงคู่มือของกรมแรงงานเรื่อง “การจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร” และ “การควบคุมค่าจ้างที่เหมาะสม และบันทึกการจ้างงาน” เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดทำสัญญาจ้างงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร)


แนวทางปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการบุคลากร


 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบางบริษัทได้มอบอำนาจในการสรรหาบุคลากรให้กับผู้จัดการสาขา หรือหัวหน้างานระดับสูง ในกรณีเหล่านี้ บริษัทควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในการสรรหาบุคลากรและการบริหารจัดการลูกจ้างเพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงของผู้จัดการและหัวหน้างานเหล่านี้

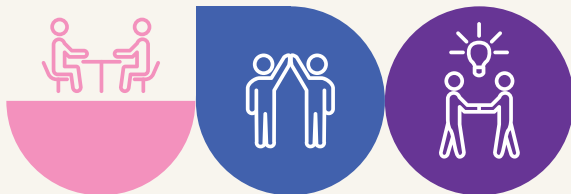
 นายจ้างไม่ควรเลือกปฏิบัติบุคคลตามเพศ ความทุพพลภาพ สถานะทางครอบครัว อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา สถานภาพสมรส การตั้งครรภ์ หรือรสนิยมทางเพศ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่แน่นอนและสอดคล้องกัน รวมถึงพัฒนาแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสรรหาและจ้างงาน





 จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของตลาดแรงงานลูกจ้างที่ทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆต้องปรับตัวให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆในการทำงานได้ โดยนายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและมอบโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม

 หากต้องการลูกจ้างแบบ “เต็มเวลา” เพิ่มเติม นายจ้างควรให้ความสำคัญกับลูกจ้างแบบ “ชั่วคราว” ที่ทำงานในหน้าที่ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันในบริษัทของตนก่อน โดยการปฏิบัติเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดสรรหาบุคคลและการฝึกอบรมเท่านั้นแต่ยังจะช่วยให้ นายจ้างสามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้อีกด้วย



สอบถามข้อมูล:

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูแผ่นพับเพื่อการประชาสัมพันธ์ และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือติดต่อกรมแรงงาน หรือหน่วยงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กรมแรงงาน

เว็บไซต์: www.labour.gov.hk

สายด่วน: 2717 1771 (the hotline is handled by "1823")



หน่วยงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เว็บไซต์: www.mpfa.org.hk

สายด่วน: 2918 0102

