

คู่มือ

บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข)

การจ้างงาน 2010

A Concise Guide to the
Employment (Amendment)
Ordinance 2010 *(Thai)*



Labour Department

สารบัญ

คำนำ	2
สาระสำคัญของฉบับแก้ไขที่ทำตามบทบัญญัติฉบับแก้ไข	3
จุดเด่นของบทบัญญัติหลัก	4
ภาคผนวก 1 ตัวอย่าง	6
ภาคผนวก 2 ติดต่อบริษัท	9

คำนำ

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบทบัญญัติการจ้างงาน (EO) จัดทำโดย บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข) การจ้างงาน 2010 (บทบัญญัติฉบับแก้ไข) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ EO กรุณาดูที่ “คู่มือบทบัญญัติการจ้างงาน” ซึ่งจัดพิมพ์โดยกระทรวงแรงงาน

ท่านสามารถดาวน์โหลดคู่มือฉบับนี้และ “คู่มือบทบัญญัติการจ้างงาน” ได้ที่
http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm

หมายเหตุ: ข้อมูลในคู่มือฉบับนี้เพื่อใช้อ้างอิงเท่านั้น บทบัญญัติการจ้างงานและ EO ยังคงเป็นอำนาจการอธิบายของกฎหมายแต่เพียงผู้เดียว
 ท่านสามารถเข้าชมเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานข้างล่างเพื่อขอรายละเอียดเพิ่ม:

บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข) การจ้างงาน 2010
<http://www.labour.gov.hk/eng/news/EO2010.htm>

บทบัญญัติการจ้างงาน
<http://www.labour.gov.hk/eng/legislat/contentB2.htm>

สาระสำคัญของฉบับแก้ไขที่ทำตามบทบัญญัติฉบับแก้ไข

วัตถุประสงค์หลักของบทบัญญัติฉบับแก้ไขคือเพื่อสร้างความผิดที่เกี่ยวข้องกับความล้มเหลวของนายจ้างในการชำระเงินตามคำตัดสินโดยศาลแรงงาน (LT) หรือคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อย (MECAB) ประกอบด้วยเงินเดือนและสิทธิตามบทบัญญัติการจ้างงาน (ดูย่อหน้าถัดไปเรื่อง ความครอบคลุมของ “สิทธิเฉพาะ”) เพื่อช่วยรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง

นายจ้างควรชำระเงินตามคำตัดสินของ LT หรือ MECAB โดยไม่มีการล่าช้า ภายใต้บทบัญญัติการจ้างงาน นายจ้างที่มีเจตนาหรือไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินตามคำตัดสินภายใน 14 วัน หลังจากวันที่ครบกำหนด (ดูตัวอย่างที่ 1 และ 2 ในภาคผนวก 1) จะถูกดำเนินคดีและขึ้นอยู่กับคำตัดสินว่าจะปรับ 350,000 เหรียญและจำคุก 3 ปี

วันที่เริ่ม

บทบัญญัติฉบับแก้ไขจะมีผลในวันที่ 29 ตุลาคม ค.ศ. 2010 และใช้กับคำตัดสินโดย LT หรือ MECAB (ซึ่งต่อไปนี้เป็น “คำตัดสินโดยศาล”) (หมายเหตุ1) ในวันนั้นหรือหลังจากวันที่เริ่มใช้ (ดูตัวอย่างที่ 3 ในภาคผนวก 1)

(หมายเหตุ1) “คำตัดสินของศาล” – รวมถึงคำตัดสิน, คำสั่งหรือข้อตกลงตามคำตัดสินของศาลแรงงาน ภายใต้บทบัญญัติของศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อยภายใต้บทบัญญัติคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อย

จุดเด่นของบทบัญญัติหลัก

บทบัญญัติฉบับแก้ไขสามารถนำไปใช้ได้กับค่าพื้นฐานการชำระเงินตามคำตัดสินของศาลในส่วนของนายจ้าง เมื่อคำตัดสินที่เกี่ยวข้องระบุสิทธิเฉพาะตามที่กำหนดโดยบทบัญญัติฉบับแก้ไข

I. ความครอบคลุมของ “สิทธิเฉพาะ”

“สิทธิเฉพาะ” รวมไปถึงเงินเดือนและสิทธิที่ได้รับการสนับสนุนโดยการลงโทษทางอาญาภายใต้ EO ตัวอย่างเช่น เงินเดือน เงินจ่ายตอนสิ้นปี เงินจ่ายช่วงลาคลอดบุตร เงินชดเชย เงินบำนาญ เงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย ค่าจ้างวันหยุด เงินจ่ายการลาพักผ่อนประจำปี เช่นเดียวกันกับ ค่าชดเชย และเงินชดเชยสำหรับเรื่องเกินกว่าเหตุและการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตัดสินภายใต้ส่วนหนึ่งของ “การคุ้มครองการจ้างงาน” ของ EO

II. การไม่ชำระเงินพื้นฐานจากคำตัดสินของศาลถือเป็นความผิดทางอาญา

หากคำตัดสินของศาลต่อเรื่องการชำระเงินโดยนายจ้างจากสิทธิเฉพาะที่กำหนดโดยบทบัญญัติฉบับแก้ไข (ตัวอย่างเช่นเงินเดือน, เงินจ่ายตอนสิ้นปี เงินจ่ายช่วงลาคลอดบุตรและเงินชดเชย ฯลฯ) (หมายเหตุ 2) และนายจ้างมีเจตนาและไม่ใช่อำนาจที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินก่อนตามคำตัดสินภายใน 14 วัน หลังจากวันที่ครบกำหนด (หมายเหตุ 3) นายจ้างจะถูกดำเนินคดีและมีคำตัดสินที่อาจจะปรับ 350,000 เหรียญและจำคุก 3 ปี

ความผิดใหม่นี้ให้หมายความรวมถึงการชำระเงินตามคำตัดสินของศาลเพียงบางส่วน ในกรณีที่ศาลสั่งให้แบ่งชำระเป็นงวด ให้หมายถึงการไม่ชำระเงินในงวดใดงวดหนึ่ง

(ตัวอย่างเกี่ยวกับ [จะตัดสินใจได้อย่างไรว่า “ระยะเวลา 14 วันหลังจากคำตัดสินได้ถึงกำหนดชำระแล้ว”] อยู่ในภาคผนวกที่ 1 สำหรับใช้อ้างอิง)

(หมายเหตุ 2) เว้นแต่จะมีหลักฐานขัดแย้ง หากคำตัดสินจากศาลให้จัดเตรียมการชำระเงินแต่ไม่ระบุว่าจำนวนนั้นรวมสิทธิเฉพาะหรือไม่ และการเรียกร้องซึ่งคำตัดสินที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ทั้งหมดหรือบางส่วน ของสิทธิเฉพาะ ให้ถือว่าคำตัดสินนั้นไว้เพื่อการชำระเงินของสิทธิเฉพาะ

(หมายเหตุ 3) หากคำตัดสินไม่ได้รับวันที่ต้องชำระเงิน ควรมีการชำระเงินภายใน 14 วันหลังจากวันที่มีการตัดสิน

III. ความผิดทางอาญาของกรรมการนิติบุคคล หุ้นส่วน ฯลฯ ภายใต้บทบัญญัติฉบับแก้ไข

กรรมการของนิติบุคคลที่มีเจตนาและไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระค่าเสียหายตามคำตัดสินภายใน 14 วัน หลังจากวันที่ครบกำหนด มีหลักฐานพิสูจน์ว่ายินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจ หรือเนื่องมาจากความประมาทของกรรมการนิติบุคคลหรือผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบดังกล่าว กรรมการดังกล่าวมีความผิดเช่นเดียวกันและ มีโทษสูงสุดปรับ 350,000 เหรียญและจำคุก 3 ปี

หุ้นส่วนของนิติบุคคลที่มีเจตนาและไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระค่าเสียหายตามคำตัดสินภายใน 14 วัน หลังจากวันที่ครบกำหนด และมีหลักฐานพิสูจน์ว่าหุ้นส่วนดังกล่าว มีการยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจ หรือเนื่องมาจากความประมาทของหุ้นส่วน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิติบุคคล หุ้นส่วนดังกล่าวมีความผิดเช่นเดียวกัน และ มีโทษสูงสุดปรับ 350,000 เหรียญและจำคุก 3 ปี

(A) จะรู้ได้อย่างไรว่า”ระยะเวลา 14 วันหลังคำตัดสินถึงกำหนดชำระแล้ว”

ตัวอย่างที่ 1] เมื่อสรุปคำตัดสินได้ว่าต้องชำระเป็นเงินก้อน:

นายจ้างตกลงใจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างของตนเองโดยการชำระเงินเดือน 1 เดือน จำนวน 7,500 เหรียญ แทนการจ้างให้ทราบล่วงหน้าหนึ่งเดือนตามเงื่อนไขสัญญาจ้างงาน ในภายหลังเขาปฏิเสธที่จะจ่ายเงิน

ลูกจ้างยื่นเรื่อง ขอให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนจำนวน 7,500

เหรียญแทนการจ้างล่วงหน้าซึ่งแผนกแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน หลังจากการไกล่เกลี่ย ไม่สามารถตกลงกันได้

ลูกจ้างจึงได้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อย (“MECAB”) MECAB

ตัดสินให้ลูกจ้างได้สิทธิในวันที่ 8 พฤศจิกายน ค.ศ. 2010 และเสนอคำตัดสินในวันเดียวกัน

นายจ้างได้รับคำสั่งให้จ่ายเงินเดือน 7,500 เหรียญแก่ลูกจ้างแทนการจ้างล่วงหน้าในวันที่หรือก่อนวันที่ 15

พฤศจิกายน ค.ศ. 2010

วันที่ครบกำหนดชำระ ←

พฤศจิกายน 2010						
อาทิตย์	จันทร์	อังคาร	พุธ	พฤหัสบดี	ศุกร์	เสาร์
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1 ธันวาคม	2	3	4

[—] ไม่มีหรือชำระล่าช้า

แสดงระยะเวลา 14 วัน (16 ถึง 29 พฤศจิกายน 2010) หลังจากคำตัดสินถึงกำหนดชำระ นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีความตั้งใจที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินก่อนวันที่กำหนดตามระยะเวลาที่มีความผิด

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีความตั้งใจที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินจำนวน 7,500 เหรียญภายใน 14 วัน (วันที่ 16 ถึง 29 พฤศจิกายน 2010) หลังจากวันที่ครบกำหนด (ครบกำหนดชำระวันที่ 15 พฤศจิกายน 2010) จะมีความผิดและจะถูกดำเนินคดี ขึ้นอยู่กับคำตัดสิน โทษสูงสุดคือปรับ 350,000 เหรียญ และจำคุก 3 ปี

[ตัวอย่างที่ 2] เมื่อตัดสินใจแบ่งชำระได้

ลูกจ้างยื่นเรื่องร้องเรียนต่อศาลแรงงาน (LT) ฟ้องนายจ้างของตนเองเรียกร้องค่านายหน้าจำนวน 12,000 เหรียญฯ ทั้งหมดยอมรับคำตัดสินเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2010

และนายจ้างยินยอมที่จะจ่ายเงินตามจำนวนที่เรียกร้องแก่ลูกจ้างโดยแบ่งเป็น 3 งวดเต็ม ศาลแรงงานรับรองข้อตกลงและตัดสินในวันเดียวกัน จำนวนตามที่ตัดสินควรได้รับการชำระในวันที่หรือก่อนวันดังต่อไปนี้:

งวดที่	วันที่	จำนวน
งวดแรก	17 พฤศจิกายน 2010	4,000 เหรียญ
งวดที่สอง	17 ธันวาคม 2010	4,000 เหรียญ
งวดที่สาม	17 มกราคม 2011	4,000 เหรียญ

หากนายจ้างชำระแค่งวดแรกและงวดที่สองเป็นจำนวนทั้งหมด 8,000

เหรียญตรงตามกำหนดแต่ไม่ได้ชำระงวดที่สามเป็นจำนวน 4,000 เหรียญฯ ในวันที่หรือก่อนวันที่ 31 มกราคม 2010 (ตัวอย่างเช่น สิ้นสุดกำหนดระยะเวลา 14 วันหลังจากงวดที่สามถึงกำหนดชำระ)

นายจ้างมีความผิดและจะถูกดำเนินคดี

มกราคม 2011						
อาทิตย์	จันทร์	อังคาร	พุธ	พฤหัสบดี	ศุกร์	เสาร์
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 กุมภาพันธ์	2	3	4	5

วันที่ครบกำหนดชำระ ←

ไม่มีหรือชำระล่าช้า

แสดงระยะเวลา 14 วัน (18 ถึง 31 มกราคม 2011)

หลังจากที่งวดที่สามตามคำตัดสินถึงกำหนดชำระ

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่ใช่อำนาจที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินก่อนวันที่กำหนดตามระยะเวลาที่มีความผิด

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่ใช่อำนาจที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินจำนวน 4,000 เหรียญฯ ก่อนถึงกำหนดระยะเวลา 14 วัน (วันที่ 18 ถึง 31 มกราคม 2011)

หลังจากงวดที่สามตามคำตัดสินถึงกำหนดชำระ (ครบกำหนดชำระวันที่ 17 มกราคม 2011)

มีความผิดและจะถูกดำเนินคดี ขึ้นอยู่กับคำตัดสิน โทษสูงสุดคือปรับ 350,000 เหรียญฯ และจำคุก 3 ปี

(B) วิธีการนำวันเริ่มต้นบทบัญญัติฉบับแก้ไขมาใช้

[ตัวอย่างที่ 3] การใช้บทบัญญัติฉบับแก้ไข

ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน (LT) ฟ้องนายจ้างของตนเรียกร้องเงินบำนาญจำนวน 35,000 เหรียญ และศาลตัดสินให้ลูกจ้างชนะเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2010 นายจ้างได้รับคำสั่งให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 35,000 เหรียญสำหรับเป็นเงินบำนาญในวันที่หรือก่อนวันที่ 17 พฤศจิกายน 2010



นับแต่คำตัดสินของศาลแรงงานออกมาหลังจากที่บทบัญญัติฉบับแก้ไขมีผลบังคับ (นั่นคือวันที่ 29 ตุลาคม 2010) บทบัญญัติฉบับแก้ไขมีผลบังคับใช้ในกรณีนี้

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินจำนวน 35,000 เหรียญ ภายใน 14 วันหลังจากที่ถึงกำหนดชำระ (นั่นคือครบกำหนดชำระ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2010)

มีความผิดและจะถูกดำเนินคดี ขึ้นอยู่กับคำตัดสิน โทษสูงสุดคือปรับ 350,000 เหรียญ และจำคุก 3 ปี

หมายเหตุ

แม้ว่าบทบัญญัติฉบับแก้ไขไม่สามารถนำมาใช้กับคำตัดสินของศาลที่ตัดสินก่อนวันที่ 29 ตุลาคม 2010 ได้

หากนายจ้างถูกต้องสงสัยว่าได้ทำความผิดภายใต้บทบัญญัติการจ้างงาน (อย่างเช่น

ค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินบำนาญ) กระทรวงแรงงานจะทำการฟ้องนายจ้างสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้อง

หากมีหลักฐานเพียงพอ

ติดต่อสอบถาม

ภาคผนวก 2

- หน้าโฮมเพจของกรมแรงงาน :
www.labour.gov.hk
- สายด่วนบริการสอบถามหมายเลขตลอด 24 ชั่วโมง :
2717 1771
(สายด่วนนี้ดูแลโดย “1823”)
- สำนักงานของแผนกแรงงานสัมพันธ์ขอกระทรวงแรงงาน
<http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

สามารถดาวน์โหลดคู่มือนี้ได้จากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานที่
http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm



Labour Department