

คู่มือ

บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข)

การจ้างงาน 2010

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

คู่มือ บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข) การจ้างงาน 2010 P.1

สารบัญ

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

คู่มือ บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข) การจ้างงาน 2010 P.2

คำนำ

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบทบัญญัติการจ้างงาน (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/EAO2010.htm>

บทบัญญัติการจ้างงาน

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

คู่มือ บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข) การจ้างงาน 2010 P.3

สาระสำคัญของฉบับแก้ไขที่ทำตามบทบัญญัติฉบับแก้ไข

วัตถุประสงค์หลักของบทบัญญัติฉบับแก้ไขคือเพื่อสร้างความมิดที่เกี่ยวข้อกับความล้มเหลวของนายจ้างในการชำระเงินตามคำตัดสินโดยศาลแรงงาน (LT) หรือคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อย (MECAB) ประกอบด้วยเงินเดือนและสิทธิตามบทบัญญัติการจ้างงาน (ดูย่อหน้าถัดไปเรื่อง ความครอบคลุมของ “สิทธิเฉพาะ”) เพื่อช่วยรักษามาตรฐานผลประโยชน์ของลูกจ้าง

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”) (หมายเหตุ 1) ในวันนั้นหรือหลังจากวันที่เริ่มใช้ (ดูตัวอย่างที่ 3 ในภาคผนวก 1)

(หมายเหตุ 1) “คำตัดสินของศาล” – รวมถึงคำตัดสิน, คำสั่งหรือข้อตกลงตามคำตัดสินของศาลแรงงาน ภายใต้บทบัญญัติของศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อยภายใต้บทบัญญัติคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อย

จุดเด่นของบทบัญญัติหลัก

บทบัญญัติฉบับแก้ไขสามารถนำไปใช้ได้กับค่าพื้นฐานการชำระเงินตามคำตัดสินของศาลในส่วนของนายจ้าง เมื่อคำตัดสินที่เกี่ยวข้องระบุสิทธิเฉพาะตามที่กำหนดโดยบทบัญญัติฉบับแก้ไข

I. ความครอบคลุมของ “สิทธิเฉพาะ”

“สิทธิเฉพาะ” รวมไปถึงเงินเดือนและสิทธิที่ได้รับการสนับสนุนโดยการลงทะเบียนทางอาญาภายใต้ EO ตัวอย่างเช่น เงินเดือน เงินจ่ายตอนสิ้นปี เงินจ่ายช่วงลาคลอดบุตร เงินชดเชย เงินบำนาญ เงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย ค่าจ้างวันหยุด เงินจ่ายการลาพักก่อนประจำปี เช่นเดียวกับกับ ค่าชดเชย และเงินชดเชยสำหรับเรื่องเกินกว่าเหตุและการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตัดสินภายใต้ส่วนหนึ่งของการ “การคุ้มครองการจ้างงาน” ของ EO

II. การไม่ชำระเงินพื้นฐานจากคำตัดสินของศาลถือเป็นความผิดอาญา

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

ความผิดใหม่ตามนี้ให้หมายความรวมถึงการชำระเงินตามคำตัดสินของศาลเพียงบางส่วน ในกรณีที่ศาลสั่งให้แบ่งชำระเป็นงวด ให้หมายถึงการไม่ชำระเงินในงวดใดงวดหนึ่ง

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

(หมายเหตุ 2) เว้นแต่จะมีหลักฐานขัดแย้ง หากคำตัดสินจากศาลให้จัดเตรียมการชำระเงินแต่ไม่ได้ระบุว่าจำนวนนั้นรวมสิทธิเฉพาะหรือไม่ และการเรียกร้องซึ่งคำตัดสินที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ทั้งหมดหรือบางส่วน ของสิทธิเฉพาะ ให้ถือว่าคำตัดสินนั้นไว้เพื่อการชำระเงินของสิทธิเฉพาะ

(หมายเหตุ 3) หากคำตัดสินไม่ได้ระบุวันที่ต้องชำระเงิน ควรมีการชำระเงินภายใน 14 วันหลังจากวันที่มีการตัดสิน

คู่มือ บทบัญญัติ (ฉบับแก้ไข) การจ้างงาน 2010 P.5

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**

ตัวอย่าง

(A) จะรู้ได้อย่างไรว่า “ระยะเวลา 14 วันหลังคำตัดสินถึงกำหนดชำระแล้ว”

[ตัวอย่างที่ 1] เมื่อสรุปคำตัดสินได้ว่าต้องชำระเป็นเงินก้อน:

นายจ้างตกลงใจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างของตนเองโดยการชำระเงินเดือน 1 เดือน จำนวน 7,500 เหรียญ แทนการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหนึ่งเดือนตามเงื่อนไขภายใต้สัญญาจ้างงาน ในภายหลังเขาปฏิเสธที่จะจ่ายเงิน

ลูกจ้างยื่นเรื่อง ขอให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนจำนวน 7,500

เหรียญแทนการแจ้งล่วงหน้าซึ่งแผนกแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน หลังจากการไกล่เกลี่ย ไม่สามารถตกลงกันได้

ลูกจ้างจึงได้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการตัดสินเรียกร้องสิทธิการจ้างงานส่วนน้อย (“MECAB”) MECAB

ตัดสินให้ลูกจ้างได้สิทธิในวันที่ 8 พฤศจิกายน ค.ศ. 2010 และเสนอคำตัดสินในวันเดียวกัน

นายจ้างได้รับคำสั่งให้จ่ายเงินเดือน 7,500 เหรียญแก่ลูกจ้างแทนการแจ้งล่วงหน้าในวันที่หรือก่อนวันที่ 15

พฤศจิกายน ค.ศ. 2010

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

วันที่ครบกำหนดชำระ ←

ไม่มีหรือชำระล่าช้า



แสดงระยะเวลา 14 วัน (16 ถึง 29 พฤศจิกายน 2010) หลังจากที่คำตัดสินถึงกำหนดชำระ นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินก่อนวันที่กำหนดตามระยะเวลาที่มีความผิด

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินจำนวน 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] เมื่อตัดสินใจให้แบ่งชำระได้

ลูกจ้างยื่นเรื่องร้องเรียนต่อศาลแรงงาน (LT) ฟ้องนายจ้างของตนเองเรียกร้องค่านายหน้าจำนวน 12,000 เหรียญ
ทั้งหมดยอมรับค่าตัดสินเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2010

และนายจ้างยินยอมที่จะจ่ายเงินตามจำนวนที่เรียกร้องแก่ลูกจ้างโดยแบ่งเป็น 3 งวดเต็ม ศาลแรงงาน

รับรองข้อตกลงและตัดสินในวันเดียวกัน 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

หากนายจ้างชำระแ่งวดแรกและงวดที่สองเป็นจำนวนทั้งหมด 8,000

เหรียญตรงตามกำหนดแต่ไม่ได้ชำระงวดที่สามเป็นจำนวน 4,000 เหรียญในวันที่หรือก่อนวันที่ 31 มกราคม 2010
(ตัวอย่างเช่น ลื่นสุดกำหนดระยะเวลา 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

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินก่อนวันที่กำหนดตามระยะเวลา
เวลานี้มีความผิด

นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินจำนวน 4,000 เหรียญ

ก่อนถึงกำหนดระยะเวลา 14 วัน (วันที่ 18 ถึง 31 มกราคม 2011)

หลังจากงวดที่สามตามคำตัดสินถึงกำหนดชำระ (ครบกำหนดชำระวันที่ 17 มกราคม 2011)

มีความผิดและจะถูกดำเนินคดี ขึ้นอยู่กับคำตัดสิน โทษสูงสุดคือปรับ 350,000 เหรียญ และจำคุก 3 ปี

(B) วิธีการนำวันเริ่มต้นบทบัญญัติฉบับแก้ไขมาใช้

[ตัวอย่างที่ 3] การใช้บทบัญญัติฉบับแก้ไข

ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน (LT) ฟ้องนายจ้างของตนเรียกร้องเงินบำเหน็จจำนวน 35,000 เหรียญ และศาลตัดสินให้ลูกจ้างชนะเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2010 นายจ้างได้รับคำสั่งให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 35,000 เหรียญสำหรับเป็นเงินบำเหน็จในวันที่หรือก่อนวันที่ 17 พฤศจิกายน 2010



นับแต่คำตัดสินของศาลแรงงานออกมาหลังจากที่บทบัญญัติฉบับแก้ไขมีผลบังคับ (นั่นคือวันที่ 29 ตุลาคม 2010) บทบัญญัติฉบับแก้ไขมีผลบังคับใช้ในกรณีนี้ นายจ้างที่มีเจตนาและไม่มีข้ออ้างที่สมเหตุสมผลที่ไม่สามารถชำระเงินจำนวน 35,000 เหรียญ ภายใน 14 วัน หลังจากที่ได้ถึงกำหนดชำระ (นั่นคือครบกำหนดชำระ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2010) มีความผิดและจะถูกดำเนินคดี ขึ้นอยู่กับคำตัดสิน โทษสูงสุดคือปรับ 350,000 เหรียญ และจำคุก 3 ปี

หมายเหตุ

แม้ว่าบทบัญญัติฉบับแก้ไขไม่สามารถนำมาใช้กับคำตัดสินของศาลที่ตัดสินก่อนวันที่ 29 ตุลาคม 2010 ได้ หากนายจ้างถูกต้องสงสัยว่าได้ทำความผิดภายใต้บทบัญญัติการจ้างงาน (อย่างเช่น ค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินบำเหน็จ) กระทรวงแรงงานจะทำการฟ้องนายจ้างสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้อง หากมีหลักฐานเพียงพอ

ติดต่อสอบถาม

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

สามารถดาวน์โหลดคู่มือนี้ได้จากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานที่

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

Labour Department

7/2011