

เป็นพนักงานใช้ไหม?

เป็นพนักงานว่าจ้างตามสัญญา / ผู้รับจ้างอิสระใช้ไหม?

ทราบถึงสถานะ และสิทธิของคุณ



Employee? Contractor/ Self-employed Person?

Know your Identity and Rights

(Thai Version)

เป็นพนักงานใช่ไหม? เป็นพนักงานว่าจ้างตามสัญญา / ผู้รับจ้างอิสระใช่ไหม?

เพื่อหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด และข้อพิพาท ก่อนที่จะลงนามทำสัญญา บุคคลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวควรเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับรูปแบบในการทำงานร่วมกันของพวกเขาซึ่งเป็นไปตามความตั้งใจของพวกเขาและสถานะที่ชัดเจนของพวกเขา ว่าพวกเขาจะถูกจ้างในฐานะพนักงาน หรือพนักงานว่าจ้างตามสัญญา / ผู้รับจ้างอิสระ เพื่อเป็นการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

วิธีแยกแยะ “พนักงาน” จาก “พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ”

- ความแตกต่างระหว่างสองสถานะนี้ ไม่เคยมีการตรวจสอบที่เป็นข้อสรุปในการแยกแยะ “พนักงาน” จาก “พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ” ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของกรณีดังกล่าวควรจะต้องนำมาพิจารณา นอกจากนี้ยังไม่มีกฎที่ตายตัวเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยเฉพาะว่าควรจะเป็นอย่างไร ปัจจัยที่สำคัญโดยทั่วไปได้แก่:

- ควบคุมกระบวนการทำงาน เวลาการทำงาน และวิธีการทำงาน
- กรรมสิทธิ์ และการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุในการทำงาน
- ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลที่กำลังดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบในด้านการลงทุน และการจัดการเพื่อวัตถุประสงค์ของตนเอง
- ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นพนักงานขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลอิสระที่ถูกจ้างให้มาช่วยเหลือในงาน
- การแบกรับความเสี่ยงทางการเงินของธุรกิจ (เช่น ในด้านของผลกำไร หรือความเสี่ยงในการขาดทุน)
- รับผิดชอบด้านประกันภัย และภาษี

- โครงสร้าง และวิธีปฏิบัติทางการค้าแบบดั้งเดิม หรือมีวิชาชีพเข้ามาเกี่ยวข้อง
- ปัจจัยอื่น ๆ ที่ศาลพิจารณาว่ามีความเกี่ยวข้อง

- เนื่องจากสถานการณ์จริงในแต่ละกรณีแตกต่างกันดังนั้นการตีความขั้นสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับศาลในกรณีที่เกิดข้อพิพาท

ข้อสำคัญที่พนักงานควรทราบ

- พนักงานควรระบุว่าใครคือผู้ว่าจ้างก่อนที่จะทำการลงนามในสัญญาจ้างงาน
หากมีความจำเป็น พนักงานอาจยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ว่าจ้างก่อนการเริ่มต้น ของการจ้างงานเพื่อการเขียนข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานตามกฎหมายการจ้างงาน (EO) พนักงานควรเก็บเอกสารสำคัญเอาไว้ เช่นเอกสารการเก็บภาษี เอกสารบันทึกการเข้า/ออกงาน และบันทึกค่าจ้าง เป็นต้น
- ก่อนที่พนักงานคิดจะทำการเปลี่ยนแปลงสถานะไปเป็นพนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระนั้น เขาผู้นั้นจะต้องทำการประเมินข้อดี และข้อเสียที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวัง รวมถึงสิทธิของการว่าจ้าง และผลประโยชน์ที่เขาผู้นั้นอาจจะสูญเสียไปจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
- ผู้ว่าจ้างไม่ควรเปลี่ยนแปลงสถานะของพนักงานของตนให้กลายเป็นพนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ มิเช่นนั้น พนักงานอาจยื่นคำร้องเพื่อขอรับค่าชดเชยต่อนายจ้างของเขานบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมเหตุสมผลในแง่ของสัญญาจ้างงาน (EO) (ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ และสถานที่) นอกจากนั้นพนักงานอาจเรียกร้องค่าสินไหมชดเชยต่อผู้ว่าจ้างของเขานบนพื้นฐานของโครงสร้างในการเลิกจ้างภายใต้กฎหมายทั่วไปได้
- หากพนักงานมีข้อสงสัยที่มีเหตุผลว่าผู้ว่าจ้างไม่ได้ทำกรรมธรรม์ประกันภัยเงินค่าชดเชยที่ยังมีผลบังคับใช้ให้กับพนักงาน พนักงานควรแจ้งให้กรมแรงงานทราบโดยเร็วที่สุด นอกจากนี้ประกันภัยเงินค่าชดเชยของพนักงานสามารถใช้ได้กับพนักงานเท่านั้น พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ ควรพิจารณาถึงกรรมธรรม์ประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล ให้มีความครอบคลุมเพียงพอต่อตัวพนักงานเอง

ความแตกต่างในสิทธิบางอย่าง และผลประโยชน์ที่ “พนักงาน” และ

“พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ” จะได้รับ

สิทธิ และผลประโยชน์	พนักงาน ^{หมายเหตุ 1}	พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ
มีสิทธิได้รับการคุ้มครองขั้นพื้นฐานภายใต้กฎหมายการจ้างงาน (EO) หากลงนามใน “สัญญาต่อเนื่อง” ^{หมายเหตุ 2} ยังมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากการจ้างงาน เช่น ค่าจ้างระหว่างการลาพักร้อนประจำปี ค่าจ้างระหว่างวันหยุดตามกฎหมาย เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บไข้ เบี้ยเลี้ยง หรือ เงินค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือการจ่ายเงินชดเชยให้กับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานนาน เป็นต้น	✓	X
มีสิทธิได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย	✓	X
มีสิทธิได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายค่าชดเชยของพนักงาน รวมถึงการลาป่วย และการเพิ่มค่าชดเชยในการรับบาดเจ็บจากการทำงาน	✓	X
มีสิทธิได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึง <u>เงินสมทบของนายจ้าง</u>	✓	X ^{หมายเหตุ 3}

^{หมายเหตุ 1} ว่าด้วยการใช้กฎหมายส่วนบุคคลโปรดอ้างอิงในแผ่นพับที่เกี่ยวข้อง

^{หมายเหตุ 2} พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างอย่างต่อเนื่องโดยผู้ว่าจ้างคนเดิมเป็นเวลา 4 สัปดาห์ หรือมากกว่า และมีชั่วโมงการทำงานอย่างน้อย 18 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์จะถือว่าเป็นพนักงานภายใต้สัญญาต่อเนื่อง

^{หมายเหตุ 3} พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระควรลงทะเบียนในโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และชำระค่ากองทุนด้วยตนเอง

ข้อสำคัญที่ผู้ว่าจ้างควรทราบ

- ผู้ว่าจ้างไม่ควรเปลี่ยนแปลงสถานะของพนักงานของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวให้กลายเป็นพนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ มิเช่นนั้น พนักงานอาจยื่นคำร้องเพื่อขอรับค่าชดเชยต่อ นายจ้างของเขาภายใต้กฎหมายการจ้างงาน (EO) และกฎหมายทั่วไปได้
- ผู้ว่าจ้างควรประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ก่อนลงนามทำสัญญาว่าจ้างใครสักคนในฐานะพนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ หากมีสาระสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้าง และพนักงาน แม้ว่าผู้รับจ้างจะถูกเรียกว่าพนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ หรือถูกระบุว่าเป็นผู้รับจ้างอิสระในสัญญาก็ตาม ผู้ว่าจ้างยังคงต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบ ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจ่ายผลประโยชน์ตามกฎหมายย้อนหลังให้กับพนักงานที่ระบุคุณลักษณะผิดประเภทเป็นผู้รับจ้างอิสระ นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างอาจจะถูกต้องระวางโทษทางคดีอาญาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คดีความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในศาล

คดีที่ 1

นาย พูน เป็นช่างซ่อม ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ เขาทุกข์ทรมานจากการสูญเสียตาข้างซ้าย ของเขาจากอุบัติเหตุระหว่างการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ บริษัทผู้รับเหมาพิจารณาว่า นาย พูน เป็นผู้รับจ้างอิสระ และปฏิเสธที่จะจ่ายค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บ ที่ได้รับจากการทำงานให้แก่เขา ดังนั้น นาย พูน จึงได้เรียกร้องต่อศาล หลังจากคดีของเขาได้พิจารณา และตัดสินคดีโดยศาลชั้นต้น และศาลอุทธรณ์ของศาลสูง นาย พูนได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาในที่สุดศาลฎีกาได้พิจารณาว่า นาย พูน ได้เป็นพนักงานบริษัทของจำเลย และบริษัทของจำเลยจะต้องจ่าย ค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บที่ได้รับจากการทำงานให้แก่ นาย พูน เหตุผลพื้นฐานในการพิจารณา มีดังต่อไปนี้:

1. เนื่องจากธุรกิจเครื่องปรับอากาศเป็นของบริษัทจำเลย นาย พูน ไม่ได้แบกรับความเสี่ยงทางการเงิน นาย พูน เป็นเพียงผู้รับค่าจ้างรายวันเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่มีการซื้อสิ่งของต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน นาย พูน ก็ได้ทำการขอเบิกจ่ายคืนจากบริษัทของจำเลย
2. บริษัทของจำเลยตัดสินใจว่างานไหนควรจะมอบหมายให้แก่ นาย พูน และจ่ายค่าจ้างให้แก่ นาย พูน ตามที่ตกลงกันไว้เป็นอัตรารายวัน รวมทั้งค่าล่วงเวลา ในฐานะที่ นาย พูน มีทักษะในการทำงานด้านเครื่องปรับอากาศ นาย พูน จึงไม่จำเป็นต้องได้รับการกำกับดูแลในวิธีการทำงานของเขา
3. บริษัทของจำเลยเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ส่วนใหญ่ที่ใช้ในการทำงาน
4. นาย พูน ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง เขาไม่ได้จ้างผู้ใดมาช่วยทำงาน
5. ข้อเท็จจริงที่ว่า นาย พูน ได้ทำงานให้กับบริษัทของจำเลย และในขณะเดียวกันก็ทำงานให้กับบริษัทอื่น ๆ บางครั้งคราวนั้นไม่มีผลกระทบต่อสิทธิในการ รับค่าชดเชยตามกฎหมาย
6. ถึงแม้ว่า นาย พูน จะระบุตัวเขาเองว่าเป็นผู้รับจ้างอิสระเพื่อวัตถุประสงค์ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ตาม วัตถุประสงค์แท้จริงให้การสนับสนุนว่าทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ว่าจ้างและพนักงาน บริษัทของจำเลยจะต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันของกฎหมาย

<หมายเลขคดี: FACV14/2006>

คดีที่ 2

นาย เหลียง ได้ลงนามใน “ข้อตกลงในการรับจ้างเหมาช่วงงานด้านการขนส่ง” กับบริษัทของจำเลย เพื่อทำหน้าที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกข้ามพรมแดนระหว่างประเทศจีนแผ่นดินใหญ่ และฮ่องกง เมื่อความสัมพันธ์ในการว่าจ้างสิ้นสุดลง นาย เหลียง ได้ยื่นคำร้องต่อบริษัทจำเลย แต่ นาย เหลียง ไม่ได้เป็นพนักงานของบริษัท

ศาลแรงงานพบว่า นาย เหลียง นั้นเป็นพนักงานของบริษัทจำเลย จึงสามารถเรียกร่องสิทธิได้ บริษัทของจำเลยยื่นคำร้องต่อคำตัดสินของศาล แต่ศาลฎีกายกเลิกคำร้อง และตัดสินว่า นาย เหลียง เป็นพนักงานของบริษัทจำเลย โดยมีเหตุผลในการตัดสิน ดังต่อไปนี้:

1. นาย เหลียง เป็นผู้ขับรถบรรทุกที่ได้รับการจัดสรรโดยบริษัทของจำเลย
2. นาย เหลียง ไม่จำเป็นต้องลงทุน หรือรับภาระความเสี่ยงทางการเงินในธุรกิจ บริษัทของจำเลยเป็นผู้รับผิดชอบในการบำรุงรักษารถบรรทุก และชำระค่าใช้จ่ายทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ นาย เหลียง รวมถึงค่าธรรมเนียมในการจอดรถ และค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนรถบรรทุกในการข้ามพรมแดน เป็นต้น
3. นาย เหลียง ไม่ได้รับอนุญาตให้จ้างผู้ช่วย
4. บริษัทของจำเลยใช้อำนาจควบคุมกระบวนการทำงาน ตัวอย่างเช่น นาย เหลียง ต้องรับคำสั่งในการทำงานจากบริษัทของจำเลยก่อนทำการข้ามพรมแดน และแจ้งให้บริษัท ของจำเลยทราบก่อนทำการออกเดินทาง บริษัทของจำเลยจะออกคำสั่งในการทำงานเป็นครั้งคราวอีกด้วย
5. ขณะที่ นาย เหลียง มีสิทธิรับงานส่วนตัวได้ด้วยตนเอง และสามารถใช้รถบรรทุกของบริษัทจำเลยได้ โดยจะต้องได้รับหนังสือยินยอมภายใต้ข้อตกลง ศาลได้ชี้ให้เห็นว่า นาย เหลียง ใช้เวลาส่วนใหญ่ของเขาทำงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทของจำเลย ในความเป็นจริงแล้ว นาย เหลียง ไม่เคยรับงานส่วนตัวใด ๆ
6. แม้ว่าข้อเท็จจริงที่ว่า บริษัทของจำเลย ไม่ได้จัดทำเงินฝากสำรองเลี้ยงชีพในนามของนาย เหลียง หรือ ให้ลาหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามกฎหมายแก่ นาย เหลียง และชี้แจงรายละเอียดจำนวนเงินรวมที่ได้จ่ายชำระให้แก่ นาย เหลียง ในฐานะ “ค่าใช้จ่ายแก่ผู้ที่ ไม่ใช่พนักงาน” ในการคืนภาษี ศาลได้ชี้ให้เห็นว่า ข้อตกลงดังกล่าวมิได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบของวัตถุประสงค์ในความสัมพันธ์ของการจ้างงาน กันระหว่างทั้งสองฝ่าย

< หมายเลขคดี: HCLA43/2006 >

คดีที่ 3

นาย ฉาน และพวกอีก 14 คน ได้เรียกร้องค่าชดเชยวันหยุดตามกฎหมาย และเงินเลิกจ้างหลังจากที่สถานประกอบการนวดที่ดำเนินการโดยจำเลยได้ปิดกิจการลง ศาลแรงงานพบว่าบริษัทของจำเลยควรจ่ายค่าชดเชยที่เกี่ยวข้องให้กับพนักงานนวดกลุ่มนี้ บริษัทของจำเลยยื่นคำร้องต่อศาลฎีกาต่อคำตัดสิน และยืนยันว่าพนักงานนวดไม่ได้เป็นพนักงาน และดังนั้นจึงไม่มีสิทธิได้รับสิทธิ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายการว่าจ้าง (EO) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วศาลฎีกาได้ยกเลิกคำร้อง และตัดสินว่า พนักงานนวดกลุ่มนี้เป็นพนักงาน และบริษัทของจำเลยควรจ่ายชำระค่าชดเชยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเหตุผลในการตัดสินดังต่อไปนี้:

1. มีการควบคุมที่เห็นได้ชัดโดยบริษัทของจำเลยในกระบวนการทำงานของพนักงานนวด ตัวอย่างเช่น พนักงานนวดต้องใส่ชุดยูนิฟอร์ม และทำงานภายในสถานประกอบการที่ดำเนินการโดยบริษัทของจำเลย พนักงานนวดต้องขออนุญาตในการลางาน พนักงานนวดต้องแจ้งบริษัทเมื่อมีการลางาน พนักงานนวดต้องอยู่ในบริเวณสถานประกอบการของบริษัทแม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ทำงานก็ตาม พวกเขาจะต้องจ่ายค่ามัดจำชุดยูนิฟอร์มของพวกเขา และค่าผู้เก็บของโดยบริษัทที่มีอำนาจมอบหมาย ลูกค้ายให้กับพนักงานนวดเพื่อทำงาน
2. บริษัทเป็นผู้จัดหา เครื่องมือ และอุปกรณ์ เช่น น้ำมันนวด เตียงนวด ผ้าปูที่นอน ผ้าขนหนู และชุดยูนิฟอร์ม
3. พนักงานนวดไม่มีความเสี่ยงทางการเงินในงานของพวกเขา บริษัทได้เป็นผู้ยื่นแบบจ่ายคืนภาษีให้แก่พนักงานนวด และต้องเสียภาษีเงินเดือนในภายหลัง.

< หมายเลขคดี: HCLA82/1994 >

แผนพื้บนี้ม่่วัตถุประสงค์เพื่อเน้นให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง “พนักงาน” และ “พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ” ควรสังเกตกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ คำตัดสินของศาลยังคงไว้ซึ่งอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย และคดีความในศาลที่ได้กล่าวมาแล้ว

สอบถาม และร้องเรียน

สำหรับการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง “พนักงาน” และ “พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ” คุณสามารถที่จะ

- โทรศัพท์สอบถามที่สายด่วน: 2717 1771 (จัดการระบบสายด่วนโดย “1823”)
- ติดต่อด้วยตนเองที่สำนักงานของกรมแรงงานแผนกกองสัมพันธ์แรงงาน
- เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ของกรมแรงงาน: <http://www.labour.gov.hk>

หากผู้ว่าจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อผูกพันภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พนักงานสามารถโทรติดต่อกรมแรงงาน เพื่อร้องเรียนได้ที่สายด่วน 2815 2200 (ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ) หรือขอความช่วยเหลือได้ด้วยตนเองที่สำนักงานของกรมแรงงานแผนกกองสัมพันธ์แรงงาน

สำนักงานของกรมแรงงานแผนกกงสัมพันธ์แรงงาน

HONG KONG	
<p>Hong Kong East 12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p>Hong Kong West 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
KOWLOON	
<p>Kowloon East UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p>Kowloon West Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p>Kowloon South 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p>Kwun Tong 6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
NEW TERRITORIES	
<p>Tsuen Wan 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p>Kwai Chung 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p>Tuen Mun Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p>Shatin & Tai Po Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

02/2018