

อธิบายสถานะการจ้างงานของคุณเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของคุณ



กรมแรงงาน

Clarify Your Employment Status
Protect Your Rights and Benefits
(Thai Version)

อธิบายสถานะการจ้างงานของคุณเพื่อปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของคุณ

เพื่อหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด และข้อพิพาท ก่อนที่จะลงนามทำสัญญา บุคคลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวควรเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับรูปแบบในการทำงานร่วมกันของพวกเขาซึ่งเป็นไปตามความตั้งใจของพวกเขาและสถานะที่ชัดเจนของพวกเขา ว่าพวกเขาจะถูกจ้างในฐานะพนักงาน หรือพนักงานว่าจ้างตามสัญญา / ผู้รับจ้างอิสระ เพื่อเป็นการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

วิธีแยกแยะความแตกต่าง ของ “พนักงาน” ออกจาก “ผู้รับเหมา หรือผู้รับจ้างอิสระ”

- ไม่เคยมีข้อสรุปของการทดสอบที่จะแยกความแตกต่างของ "ลูกจ้าง" ออกจาก "ผู้รับจ้าง หรือ พนักงานรับจ้างอิสระ" ในความแตกต่างของสองสถานะนี้ ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องทุกกรณี จะถูกนำมาพิจารณา นอกจากนี้ยังไม่มีกฎระเบียบที่เคร่งครัดว่าความสำคัญที่เฉพาะเจาะจงของปัจจัยควรจะเป็นอย่างไร ปัจจัยที่สำคัญโดยทั่วไป ได้แก่:

- 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

- พนักงานควรระบุว่าใครคือผู้ว่าจ้างก่อนที่จะทำการลงนามในสัญญาการจ้างงาน
หากมีความจำเป็น พนักงานอาจยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ว่าจ้างก่อนการเริ่มต้น ของการจ้างงานเพื่อการเขียนข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานตามกฎหมายการจ้างงาน (EO) พนักงานควรเก็บเอกสารสำคัญเอาไว้ เช่นเอกสารการเก็บภาษี เอกสารบันทึกการเข้า/ออกงาน และบันทึกค่าจ้าง เป็นต้น
- ก่อนที่พนักงานคิดจะทำการเปลี่ยนแปลงสถานะไปเป็นพนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระนั้น เขาผู้นั้นจะต้องทำการประเมินข้อดี และข้อเสียที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวัง รวมถึงสิทธิของการว่าจ้าง และผลประโยชน์ที่เขาผู้นั้นอาจจะสูญเสียไปจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
- ผู้ว่าจ้างไม่ควรเปลี่ยนแปลงสถานะของพนักงานของตนให้กลายเป็น ผู้รับเหมา หรือผู้รับจ้างอิสระ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากพนักงาน มิเช่นนั้น พนักงานอาจยื่นคำร้องเพื่อขอรับค่าชดเชยต่อผู้ว่าจ้างของเขานบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมเหตุสมผลในแง่ของสัญญาจ้างงาน (EO) (ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสถานที่)
นอกจากนั้นพนักงานอาจเรียกร้องค่าสินไหมชดเชยต่อผู้ว่าจ้างของเขานบนพื้นฐานของโครงสร้างในกา
รเลิกจ้างภายใต้กฎหมายทั่วไปได้
- หากพนักงานมีข้อสงสัยที่มีเหตุผลว่าผู้ว่าจ้างไม่ได้ทำกรรมธรรม์ประกันภัยเงินค่าชดเชยที่ยังมีผล
บังคับใช้ให้กับพนักงาน พนักงานควรแจ้งให้กรมแรงงานทราบโดยเร็วที่สุด นอกจากนี้ประกัน
ภัยเงินค่าชดเชยของพนักงานสามารถใช้ได้กับพนักงานเท่านั้น พนักงานว่าจ้างตามสัญญา
หรือผู้รับจ้างอิสระ ควรพิจารณาถึงกรรมธรรม์ประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล ให้มีความ
ครอบคลุมเพียงพอต่อตัวพนักงานเอง

ความแตกต่างในสิทธิบางอย่าง และผลประโยชน์ที่ “พนักงาน” และ

“พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ” จะได้รับ

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

^{หมายเหตุ 1} ว่าด้วยการใช้กฎหมายส่วนบุคคล โปรดอ้างอิงในแผนพับที่เกี่ยวข้อง

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

^{หมายเหตุ 3} พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระควรลงทะเบียนในโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และชำระค่ากองทุนด้วยตนเอง

ข้อสำคัญที่ผู้ว่าจ้างควรทราบ

- ผู้ว่าจ้างไม่ควรเปลี่ยนแปลงสถานะของพนักงานของตนให้กลายเป็นผู้รับเหมา หรือผู้รับจ้างอิสระ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากพนักงาน มิเช่นนั้น พนักงานอาจยื่นคำร้องเพื่อขอรับ ค่าชดเชยต่อ นายจ้างของเขาภายใต้ EO และกฎหมายทั่วไปได้
- ผู้ว่าจ้างควรประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ก่อนลงนามทำสัญญาว่าจ้างใครสักคนในฐานะผู้รับเหมา หรือผู้รับจ้างอิสระ หากมีสาระสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับพนักงาน แม้ว่าผู้รับจ้างจะถูกเรียกว่าผู้รับเหมา หรือผู้รับจ้างอิสระ หรือถูกระบุว่าเป็นผู้รับจ้างอิสระในสัญญา ก็ตาม ผู้ว่าจ้างยังคงต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจ่ายผลประโยชน์ตามที่กฎหมายอื่นบังคับให้กับพนักงานที่ระบุคุณลักษณะผิดประเภทเป็นผู้รับจ้างอิสระ นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างอาจจะต้องถูกระวางโทษ ทางคดีอาญา ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คดีความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในศาล

คดีที่ 1

นาย POON เป็นช่างซ่อม ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ เขาทุกข์ทรมานจากการสูญเสียขาข้างซ้าย ของเขาจากอุบัติเหตุระหว่างการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ บริษัทผู้รับเหมาพิจารณาว่า นาย POON เป็นผู้รับจ้างอิสระ และปฏิเสธที่จะจ่ายค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บ ที่ได้รับการทำงานให้แก่เขา ดังนั้น นาย POON จึงได้เรียกร้องต่อศาล หลังจากคดีของเขาได้พิจารณา และตัดสินคดีโดยศาลชั้นต้น และ

ศาลอุทธรณ์ของศาลสูง นาย POON ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาในที่สุดศาลฎีกาได้พิจารณาว่า นาย POON ได้เป็น พนักงานบริษัทของจำเลย และบริษัทของจำเลยจะต้องจ่าย ค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บที่ได้รับจากการ ทำงานให้แก่ เหตุผลพื้นฐานในการพิจารณา มีดังต่อไปนี้:

1. เนื่องจากธุรกิจเครื่องปรับอากาศเป็นของบริษัทจำเลย นาย POON ไม่ได้แบกรับความเสี่ยงทางการเงิน นาย POON เป็นเพียงผู้รับค่าจ้างรายวันเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่มีการซื้อสิ่งของต่าง ๆ ที่ใช้ใน การทำงาน หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน นาย POON ก็ได้ทำการขอเบิก จ่ายคืนจากบริษัทของจำเลย
2. บริษัทของจำเลยตัดสินใจว่างานไหนควรจะมอบหมายให้แก่ นาย POON และจ่ายค่าจ้างให้แก่ นาย POON ตามที่ตกลงกันไว้เป็นอัตรารายวัน รวมทั้งค่าล่วงเวลา ในฐานะที่ นาย POON มีทักษะใน การทำงานด้านเครื่องปรับอากาศ นาย POON จึงไม่จำเป็นต้องได้รับการกำกับดูแลในวิธีการทำงาน ของเขา
3. บริษัทของจำเลยเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ส่วนใหญ่ที่ใช้ในการทำงาน
4. นาย POON ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง เขาไม่ได้จ้างผู้ใดมาช่วยทำงาน
5. ข้อเท็จจริงที่ว่า นาย POON ได้ทำงานให้กับบริษัทของจำเลย และในขณะเดียวกันก็ทำงานให้กับ บริษัทอื่น ๆ บางครั้งคราวนั้นไม่มีผลกระทบต่อสิทธิในการ รับค่าชดเชยตามกฎหมาย
6. ถึงแม้ว่า นาย POON จะระบุตัวเขาเองว่าเป็นผู้รับจ้างอิสระเพื่อวัตถุประสงค์ด้านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพก็ตาม วัตถุประสงค์แท้จริงให้การสนับสนุนว่าทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ว่าจ้าง และพนักงาน บริษัทของจำเลยจะต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันของกฎหมาย

<หมายเลขคดี: FACV14/2006>

นาย LEUNG ได้ลงนามใน “ข้อตกลงในการรับจ้างเหมาช่วงงานด้านการขนส่ง” กับบริษัทของจำเลย เพื่อทำหน้าที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกข้ามพรมแดนระหว่างประเทศจีนแผ่นดินใหญ่ และฮ่องกง เมื่อความสัมพันธ์ในการว่าจ้างสิ้นสุดลง นาย LEUNG ได้ยื่นคำร้องต่อบริษัทจำเลย แต่ในภายหลังนาย LEUNG ถูกกล่าวหาว่า ไม่ได้เป็นพนักงานของบริษัท

ศาลแรงงานพบว่า นาย LEUNG นั้นเป็นพนักงานของบริษัทจำเลย จึงสามารถเรียกทรัพย์สินได้ บริษัทของจำเลยยื่นคำร้องต่อศาลตัดสินของศาล แต่ศาลฎีกายกเลิกคำร้อง และตัดสินว่า นาย LEUNG เป็นพนักงานของบริษัทจำเลย โดยมีเหตุผลในการตัดสิน ดังต่อไปนี้:

1. นาย LEUNG เป็นผู้ขับรถบรรทุกที่ได้รับการจัดสรรโดยบริษัทของจำเลย
2. นาย LEUNG ไม่จำเป็นต้องลงทุน หรือรับภาระความเสี่ยงทางการเงินในธุรกิจ บริษัทของจำเลยเป็นผู้รับผิดชอบในการบำรุงรักษารถบรรทุก และชำระค่าใช้จ่ายทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ นาย LEUNG รวมถึงค่าธรรมเนียมในการจอดรถ และค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนรถบรรทุกในการข้ามพรมแดน เป็นต้น
3. นาย LEUNG ไม่ได้รับอนุญาตให้ว่าจ้างผู้ช่วย
4. บริษัทของจำเลยใช้อำนาจควบคุมกระบวนการทำงาน ตัวอย่างเช่น นาย LEUNG ต้องรับคำสั่งในการ ทำงานจากบริษัทของจำเลยก่อนทำการข้ามพรมแดน และแจ้งให้บริษัทของจำเลยทราบก่อนทำการ ออกเดินทาง บริษัทของจำเลยจะออกคำสั่งในการทำงานเป็นครั้งคราวอีกด้วย
5. ขณะที่ นาย LEUNG มีสิทธิรับงานส่วนตัวได้ด้วยตนเอง และสามารถขับรถบรรทุกของบริษัทจำเลยได้ โดยจะต้องได้รับหนังสือยินยอมภายใต้ข้อตกลง ศาลได้ชี้ให้เห็นว่า นาย LEUNG ใช้เวลาส่วนใหญ่ของเขาทำงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทของจำเลย ในความเป็นจริงแล้ว นาย LEUNG ไม่เคย

รับงานส่วนตัวใด ๆ

6. แม้ว่าข้อเท็จจริงที่ว่า บริษัทของจำเลย ไม่ได้จัดทำเงินฝากสำรองเลี้ยงชีพในนามของ หรือ ให้ลาหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามกฎหมายแก่ นาย LEUNG และชี้แจงรายละเอียดจำนวนเงินรวมที่ได้จ่ายชำระให้แก่ นาย LEUNG ในฐานะ “การจ่ายเงินให้กับผู้ที่ไม่ใช่พนักงาน” ในการคืนภาษี ศาลได้ชี้ให้เห็นว่า ข้อตกลงดังกล่าวมิได้เปลี่ยนรูปแบบของวัตถุประสงค์ในความสัมพันธ์ของการจ้างงานกันระหว่างทั้งสองฝ่าย

< หมายเลขคดี: HCLA43/2006 >

คดีที่ 3

นาย LO ได้ทำงานเป็น ผู้ช่วยช่างออกแบบทรงผมในร้านทำผมซึ่งมีจำเลยสามคนเป็นเจ้าของ เขาได้เขาร้องขอสิทธิรับเงินชดเชยแทนการแจ้งล่วงหน้า, เงินชดเชยวันลาหยุดประจำปี เป็นต้น ศาลแรงงานพบว่าจำเลยสมควรจ่ายรายการดังกล่าว จำเลยได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาเพื่อโต้แย้งข้อกล่าวหา โดยอ้างว่านาย LO เป็นผู้รับจ้างอิสระ ดังนั้นจึงไม่มีคุณสมบัติได้รับสิทธิ และผลประโยชน์ภายใต้ EO เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วศาลฎีกาได้ยกฟ้องคำร้อง และตัดสินว่า นาย LO มีสถานะเป็นพนักงาน โดยมีเหตุผลในการตัดสินดังต่อไปนี้:

1. จำเลยได้มีอำนาจควบคุมการทำงานของ นาย LO ตัวอย่างเช่น ในทุก ๆ วัน นาย LO ได้ตอกบัตรบันทึกเข้า และออกจากงาน และบันทึกได้แสดงว่าเขาได้ไปทำงาน และเลิกงานตามเวลา นาย LO ได้แจ้งให้กับจำเลยทราบถึงการลางานอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย
2. นาย LO ไม่ได้รับอนุญาตให้ว่าจ้างผู้ช่วยส่วนตัวของเขา
3. จำเลยจัดหา เครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในการทำงาน นาย LO ไม่ได้มีต้นทุนในการลงทุน การจัดการ

หรือการดำเนินงาน และไม่ได้รับผิดชอบต่อความเสี่ยงทางการเงินต่าง ๆ

4. แ ม มั ว ่า น มั ่า ย LO

จะถูกระบุในข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งได้ลงนามกันทั้งสองฝ่ายว่าเป็นผู้รับจ้างอิสระก็ตาม
จำเลยก็ไม่ได้จัดเตรียม MPF หรือขอภาษีคืนให้กับเขาในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่ง
ศาล มีความ เห็น ว่า ่า ข้อ ต ก ล ง ดั ง ก ล ่า ว
ไม่สามารถตัดประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ซึ่งความสัมพันธ์นี้ควรเป็นไปตาม
ที่ได้ระบุไว้ตามพยานหลักฐานแวดล้อม

< หมายเลขคดี: HCLA43/2015 >

แผ่นพับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง “พนักงาน” และ
“พนักงานว่าจ้างตามสัญญา หรือผู้รับจ้างอิสระ” ควรสังเกตกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ
คำตัดสินของศาลยังคงไว้ซึ่งอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการตีความบทบัญญัติของ กฎหมาย
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) หรือขอความช่วยเหลือได้ด้วย
ตนเองที่สำนักงานของกรมแรงงานแผนกกongสัมพันธ์แรงงาน

สำนักงานของกรมแรงงานแผนกกongสัมพันธ์แรงงาน

HONG KONG	
<p>Hong Kong East</p> <p>12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p>Hong Kong West</p> <p>3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
KOWLOON	
<p>Kowloon East</p> <p>UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p>Kowloon West</p> <p>Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p>Kowloon South</p> <p>2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p>Kwun Tong</p> <p>Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
NEW TERRITORIES	
<p>Tsuen Wan</p> <p>5/F, Tsuen Wan Government Offices,</p>	<p>Kwai Chung</p> <p>6/F, Kwai Hing Government Offices,</p>

38 Sai Lau Kok Road,

Tsuen Wan, New Territories.

Tuen Mun

Unit 2, East Wing, 22/F,

Tuen Mun Central Square,

22 Hoi Wing Road, Tuen Mun,

New Territories.

166-174 Hing Fong Road,

Kwai Chung, New Territories.

Shatin & Tai Po

Rooms 304 – 313, 3/F,

Sha Tin Government Offices,

1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin,

New Territories.

พฤศจิกายน 2019