

การจ้างงาน พนักงานพาร์ทไทม์

เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ

กฎหมายแรงงาน

“Part-time” Employment – Know More

About Labour Legislation

(Thai Version)

กรมแรงงาน

09/2018

## บทนำ

นายจ้างบางรายจ้างลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์”

เพื่อความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงหลายๆ

ครอบครัวที่จ้างคน ในท้องถิ่นแบบ “พาร์ทไทม์”

เพื่อมาช่วยทำงานบ้าน

หรือในทางกลับกัน คนหางานบางคนต้องการทำงานแบบ

“พาร์ทไทม์” ที่ใช้เวลาทำงานไม่กี่ชั่วโมงมากกว่า เนื่องจาก

เหตุผลส่วนตัว เช่น การศึกษาต่อ หรือภาระทางครอบครัว

การจ้างงานแบบ “พาร์ทไทม์” จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของทั้ง

นายจ้างและลูกจ้าง

เอกสารนี้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเรื่องของ

การจ้างงานแบบ “พาร์ทไทม์”

## การคุ้มครองภา

### ยใต้กฎหมายแรงงาน

หลายคนอาจจะคิดว่าลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์”

ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

นี่เป็นความเข้าใจ ที่ผิด

จริงๆ แล้ว กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง

แบบพาร์ทไทม์ไม่ได้มีความแตกต่างกับลูกจ้าง

เต็มเวลาเลย ลูกจ้างนั้น ไม่ว่าจะแบบ

“เต็มเวลา” หรือ “พาร์ท ไทม์” ต่างได้รับการ

คุ้มครองจากกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น

เอกสารนี้จะให้คำแนะนำคร่าวๆ  
เกี่ยวกับสิทธิและความคุ้มครอง  
ของลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์”  
ภายใต้กฎหมาย การจ้างงาน,  
กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ,  
กฎหมายการจ่ายค่าชดเชย  
และกฎหมายแผนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม  
กรุณาศึกษาเอกสารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง  
หรือติดต่อกรมแรงงานหรือ  
หน่วยงานดูแลแผนกองทุนสำรองเลี้ยง  
ชีพ

## การคุ้มครองภายใต้

### กฎหมายแรงงาน

กฎหมายการจ้างงานเป็นกฎหมายหลักของกฎหมายแรงงานของรัฐบาลฮ่องกง  
ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการจ้างงาน ทั้งนี้  
นายจ้างและลูกจ้างอาจจะมีข้อตกลงเพิ่มเติมตามความพอใจ  
นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้

ลูกจ้าง (ยกเว้นบุคคลที่กฎหมายการจ้างงานถือว่าไม่เข้าข่าย)<sup>1</sup> ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างแบบเต็มเวลา,  
“พาร์ทไทม์”, ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างที่มาทำงานแทน โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงทำงาน  
จะได้รับสิทธิและประโยชน์ต่อไปนี้ ภายใต้กฎหมาย:

- การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง
- การควบคุมการลดค่าจ้าง
- การอนุญาตให้มีวันหยุดตามประเพณี
- การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (ห้ามมิให้ทำงานหนัก  
งานที่เสี่ยงอันตราย หรือให้โทษ)
- การคุ้มครองการจ้างงาน (การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล  
และไม่เป็นไปตามกฎหมาย)

- การจัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการให้บริการของ นายจ้าง
- การคุ้มครองไม่ให้มีการกีดกันเนื่องจากการต่อต้าน สหภาพ และอื่น ๆ

ตามกฎหมายการจ้างงาน ลูกจ้างที่ถูกจ้างอย่างต่อเนื่องโดยนายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลา 4

สัปดาห์หรือมากกว่า โดยมีชั่วโมงทำงานขั้นต่ำ 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะถือว่าถูกจ้างภายใต้ "สัญญาต่อเนื่อง"

ลูกจ้างที่ถูกจ้างภายใต้ "สัญญาต่อเนื่อง" และมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในกฎหมายการจ้างงาน พึงได้รับสิทธิและประโยชน์รวมถึงตามที่กล่าวถึงขั้นต้น ดังนี้:

- วันหยุด
- การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี
- การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปี
- การอนุญาตให้ลาป่วย
- การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ (วันลาคลอด การจ่ายค่าจ้าง ช่วงวันลาคลอด, การคุ้มครองหญิงมีครรภ์จากการถูกเลิกจ้าง)
- การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา
- การจ่ายค่าชดเชย
- การจ่ายค่าบริการในระยะยาว
- การคุ้มครองการจ้างงาน และอื่น ๆ

ท่านสามารถค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องสิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างภายใต้กฎหมายการจ้างงานได้ที่เอกสารกรม แรงงานเรื่อง

"คู่มือกฎหมายการจ้างงานฉบับย่อ"

<sup>1</sup> บุคคลที่กฎหมายการจ้างงานถือว่าไม่เข้าข่ายลูกจ้าง

- สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันกับผู้จ้าง
- ลูกจ้างที่ระบุในสัญญาจ้างนอกเหนือจากกฎหมาย แรงงานฮ่องกง
- บุคคลซึ่งทำงานอยู่ภายใต้ข้อตกลงลูกเรือซึ่งเป็นไปตามกฎหมายการขนส่งสินค้าทางเรือ (ลูกเรือ) หรือทำงาน

บนเรือซึ่งไม่ได้จดทะเบียนเป็นสัญชาติฮ่องกง

- ลูกจ้างฝึกงานที่มีสัญญาการฝึกงานอยู่ภายใต้กฎหมายการฝึกงาน นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดภายใต้กฎหมายการจ้างงาน

## ข้อสังเกตเกี่ยว

### กับการเปลี่ยนการจ้าง

### งานจากแบบ “เต็มเวลา”

### เป็นแบบ “พาร์ทไทม์”

นอกจากลูกจ้างให้ความยินยอมหรือนายจ้างมีเหตุอันควร<sup>2</sup>

นายจ้างไม่พึงเปลี่ยนการจ้างจากแบบเต็มเวลาเป็น แบบ “พาร์ทไทม์”

มิฉะนั้น ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องร้องนายจ้างในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยไม่มีเหตุอันควรตามกฎหมายการจ้างงาน

หากลูกจ้างถูกร้องขอให้เปลี่ยนไปเป็นลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์”

ลูกจ้างจะต้องพิจารณาเงื่อนไขการจ้างใหม่ ด้วยความระมัดระวัง

ประเมินถึงผลดี-ผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้น

รวมถึงพึงระลึกว่าสัญญาจ้างใหม่นั้นจะต้องเป็น

“สัญญาต่อเนื่อง” ตามกฎหมายการจ้างงาน

<sup>2</sup> เหตุผลอันควร:

- ความประพฤติของพนักงาน
- ศักยภาพหรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานนั้นๆ
- ความซ้ำซ้อนหรือความจำเป็นในการดำเนินงานอย่างแท้จริงอื่นๆ ของธุรกิจ
- ข้อกำหนดตามกฎหมาย (เช่น อาจเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย หากอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งนั้นต่อไป หรือทำงานภายใต้เงื่อนไขเดิมในสัญญา)
- เหตุผลอื่นๆ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม:  
กรมแรงงาน

เว็บไซต์ : [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

สายด่วน : 2717 1771

(สายด่วนจะดำเนินงานโดยหมายเลข 1823)

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม: [เว็บไซต์ : www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)  
กรมแรงงาน สายด่วน : 2717 1771  
(สายด่วนจะดำเนินงานโดยหมายเลข 1823)

## การคุ้มครองภายใต้ กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ

ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) ระบุไว้เป็นอัตราต่อชั่วโมง  
ใจความสำคัญของกฎหมายนี้คือ ค่าจ้างที่จ่าย ให้ลูกจ้างในงวดการจ่ายหนึ่งๆ นั้น  
เมื่อ **เฉลี่ย** ตามชั่วโมงทำงานทั้งหมดในงวดการจ่ายแล้ว **ไม่ควรต่ำกว่าอัตรา**  
**ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย**

อัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายนี้บังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นรายเดือน,  
รายสัปดาห์, รายวัน, รายชั่วโมง, รายชิ้น, ลูกจ้างถาวร, ลูกจ้างชั่วคราว, ลูกจ้างเต็มเวลา,  
ลูกจ้างพาร์ทไทม์ หรือลูกจ้างประเภทอื่นๆ โดยไม่คำนึงว่าจะถูกจ้างภายใต้สัญญาต่อเนื่องตามที่ระบุ  
ไว้ในกฎหมายการจ้างงานหรือไม่ โดยมีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้:

- บุคคลที่กฎหมายการจ้างงานถือว่าไม่เข้าข่าย:<sup>3</sup>
- คนงานที่อาศัยอยู่ด้วยกันกับนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงเพศ, เชื้อชาติ หรือสัญชาติ
- นักศึกษาฝึกหัดรวมถึงนักศึกษาที่มาหาประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในระยะเวลายกเว้นการจ้างงาน

SMW บังคับใช้กับลูกจ้างที่มีความพิการและมีสุขภาพดีเช่นเดียวกัน เพื่อที่จะสร้างความสมดุลที่เหมาะสม  
ระหว่างการกำหนด การคุ้มครองค่าจ้างกับบุคคลที่มีความพิการและการคุ้มครองโอกาสการจ้างงาน  
ของลูกจ้างเหล่านี้ มีการดำเนินการ พิเศษภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำด้วย เพื่อให้บุคคลผู้มีความ  
พิการสามารถเข้ารับการประเมินตามผลงาน เพื่อตัดสินว่าจะสามารถได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตรา  
SMW หรือได้รับค่าจ้างตามผลผลิต สิทธิในการร้องขอรับการประเมินเป็นสิทธิของบุคคลที่มี  
ความพิการแต่เพียงผู้เดียว ไม่ใช่ นายจ้าง

หากต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและ  
สิทธิพิเศษของผู้พิการ โปรดดูเอกสารและ คู่มืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ดี  
พิมพ์โดยกรมแรงงาน

<sup>3</sup> ลูกจ้างฝึกงานที่มี  
สัญญาการฝึกงานภายใต้  
กฎหมายการฝึกงาน  
ข้อบทบางข้อของกฎหมาย  
การจ้างงานใช้บังคับกับ  
ลูกจ้างฝึกงานที่ลงทะเบียน  
และไม่สามารถบังคับใช้อัตราค่า  
จ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW)

### การคุ้มครองภายใต้กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ภายใต้กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้าง หากไม่มีนโยบายประกันภัยให้กับลูกจ้าง เพื่อครอบคลุมความรับผิดชอบภายใต้กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างและกฎหมายทั่วไป ในกรณีที่ลูกจ้าง บาดเจ็บจากการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในสัญญาจ้างหรือชั่วโมงทำงาน และไม่คำนึงถึงประเภทการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแบบ เต็มเวลาหรือ “พาร์ทไทม์” ถาวรหรือชั่วคราว

กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยกำหนดไว้ว่า นายจ้างต้องแจ้งผู้แทนของกรมแรงงานเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งในกรณีที่อยู่นอกเหนือเวลาการทำงานหรือภายในเวลาการทำงานภายใน 14 วัน (7 วันในกรณีเสียชีวิต) และจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง

รายการค่าชดเชย ภายใต้กฎหมายการจ่ายค่าชดเชยอาจรวมถึง: การแบ่งจ่ายเป็นงวด, ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ และค่าชดเชยกรณีพิการถาวรหรือพิการบางส่วน และอื่นๆ หากลูกจ้างเสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งในกรณีที่อยู่นอกเหนือเวลาการทำงานหรือภายในเวลาการทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการเสียชีวิตให้กับสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างที่เสียชีวิต และจ่ายคืนค่าทำศพ และค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องให้แก่บุคคลที่ออกค่าใช้จ่ายดังกล่าวล่วงหน้า



หากต้องการ  
ทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ  
เงื่อนไขหลักอื่นๆ ของกฎหมาย  
การจ่ายค่าชดเชย โปรดศึกษา  
เอกสารของ กรมแรงงานเรื่อง  
“คู่มือเกี่ยวกับกฎหมายการจ่าย  
ค่าชดเชยฉบับย่อ”

### การคุ้มครองภายใต้

#### กฎหมายแผนก

#### ทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กฎหมายแผนกทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุ 18  
ปีขึ้นไปถึงอายุ 65 ปี ที่ถูกว่าจ้างด้วยวาจาหรือ มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร  
ในระยะเวลาการจ้างไม่น้อยกว่า 60 วัน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแบบเต็มเวลา  
พาร์ทไทม์ และไม่ต้องคำนึงถึงชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ผู้ว่าจ้างต้องแจ้ง  
รายชื่อลูกจ้างเหล่านั้นในแผนกทุนสำรอง เลี้ยงชีพและจ่ายเงินเข้ากองทุน

สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้ว่าจ้างภายใต้ “สัญญาต่อเนื่อง” แต่ระยะเวลาการจ้าง  
ไม่น้อยกว่า 60 วัน ก็ถือว่าเข้าข่าย การเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเช่นกัน

กฎ 60 วันของระบบ MPF ที่อ้างถึงข้างต้นจะไม่รวมถึง “ลูกจ้างชั่วคราว”  
ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างระยะสั้น ที่จ้างแบบวันต่อวัน หรือรวมแล้วระยะเวลาจ้าง  
น้อยกว่า 60 วัน ในอุตสาหกรรมจัดเลี้ยง หรืออุตสาหกรรมก่อสร้าง ถึงแม้ว่า  
“ลูกจ้างชั่วคราว” จะถูกจ้างเพียงวันเดียว นายจ้างยังคงต้องแจ้งชื่อเข้า  
ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (MPF) และจ่ายเงินสมทบด้วย

หากท่านต้องการ  
รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ  
ระบบ MPF โปรดดูเอกสาร  
“สิทธิด้าน MPF ของลูกจ้างไม่เต็ม  
เวลา” และ “แผน MPF ของภาค  
อุตสาหกรรม” ที่ตีพิมพ์โดย  
MPFA ซึ่งท่านสามารถ  
ดาวน์โหลดได้จาก  
เว็บไซต์ของ MPFA

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม: เว็บไซต์ : [www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)  
หน่วยงานดูแลแผนก สายด่วน : 2918 0102  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

## แนวทางปฏิบัติที่ดีในการ บริหารจัดการบุคลากร

- ลูกจ้างเต็มเวลาและ “พาร์ทไทม์” ล้วนแล้วแต่เป็น  
สมบัติที่มีค่าของบริษัท แนวทางการบริหารจัดการบุคลากร  
ที่ดีนี้จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความทุ่มเท และเพิ่มผลผลิต  
ของลูกจ้าง
- นอกเหนือจากจะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว นายจ้างจะได้รับคำ  
แนะนำในการประยุกต์ใช้แนวทางการ จ้างงานที่ดีเพื่อดูแลรักษาลูกจ้างแบบ  
“พาร์ทไทม์” ด้วย
- นโยบายและแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ไม่เหมาะสม  
จะส่งผลให้อัตราคนเข้า-ออกงานสูง มี ปัญหาขัดแย้งเรื่องแรงงาน  
โดยไม่จำเป็น และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้วย และท้ายสุด  
นายจ้างเอง ที่จะเป็นผู้ได้รับผลกระทบมากที่สุด
- ถ้านายจ้างแสดงความใส่ใจในความต้องการของ

ลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์” เน้นอนที่ลูกจ้างยอม  
พยายามที่จะ สร้างผลงานที่ดี  
เป็นการตอบแทน

### การสรรหาบุคลากร

- ถึงแม้ว่าสัญญาจ้างงานสามารถกระทำด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่หากเป็นไปได้ นายจ้างควร **จัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร** กับลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์” เพื่อป้องกันการโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้น (นายจ้าง สามารถอ้างอิงคู่มือของกรมแรงงานเรื่อง “การจัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและการควบคุมค่าจ้างที่เหมาะสมและบันทึกการจ้างงาน” เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำสัญญาจ้าง)
- กฎหมายการจ้างงานจะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ที่พึงมีไว้แล้ว อย่างไรก็ดี เพื่อเป็นการจูงใจให้มาร่วมงาน นายจ้างหลายราย **จะมีการเพิ่มเติมข้อเสนอที่ดีกว่าและมากกว่าลงไป** ในเงื่อนไขการจ้าง
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบางบริษัทได้มอบอำนาจการสรรหาลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์” ให้กับผู้จัดการสาขาหรือ หัวหน้างาน ในกรณีนี้ บริษัทควร **ให้คำแนะนำที่ชัดเจนในการสรรหาบุคลากรและการบริหารจัดการลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์”** กับผู้จัดการและหัวหน้างานเหล่านี้
- นายจ้างไม่เพียงควรเลือกปฏิบัติต่อบุคคลตามเพศ ความพิการ สถานะครอบครัว, อายุ, สัญชาติ, เชื้อชาติ, ศาสนา, สถานภาพสมรส, การตั้งครรภ์ หรือความชอบทางเพศ นายจ้างควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่แน่นอน **และมีการให้** แนวทางที่ชัดเจนในเรื่องการสรรหาและจัดจ้างบุคลากร

## การฝึกอบรมและ การเลื่อนตำแหน่ง

- จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของตลาดแรงงาน ลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์” ต้องปรับตัวให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อสามารถรับมือกับงานที่ท้าทายใหม่ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างแบบเต็มเวลา ดังนั้น นายจ้างควรปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกประเภท ให้เท่าเทียมกันให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และจัดหาโอกาสให้มีการฝึกอบรมอย่างพอเพียง

บุคคลที่ทำงานแบบ “พาร์ทไทม์” ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นไม่ต้องการความท้าทายใหม่ๆ นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้าง แบบ “พาร์ทไทม์” ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและเพิ่มผลผลิต

นายจ้างควรจ้างลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์” ในกรณีที่บริษัทมีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น ไม่ควรจำกัดชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้าง หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการเล็งเห็นสินที่ควรชำระตามกฎหมายแรงงาน

ถ้าต้องการจ้างงานลูกจ้างแบบเต็มเวลาเพิ่มเติม นายจ้างควรให้สิทธิลูกจ้างแบบ “พาร์ทไทม์” ที่ทำงานในหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกันก่อน วิธีนี้นอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรและการฝึกอบรมแล้ว ยังช่วยให้ นายจ้าง ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดอีกด้วย