

# เขตบริหารพิเศษฮ่องกง

## สิทธิประโยชน์แรงงานไทยในเขตบริหารพิเศษฮ่องกง

### สิทธิประโยชน์เงินคืนภาษี

คนงานต่างชาติทุกประเภทที่มีรายได้มากกว่า 100,000 เหรียญฮ่องกง ต่อปี จะต้องเสียภาษีรายได้ตามหลักเกณฑ์ของกรมสรรพากร เช่นเดียวกับคนฮ่องกง แต่ไม่มีสิทธิขอภาษีคืน สำหรับคนงานไทยตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านไม่ต้องเสียภาษี

### สิทธิประโยชน์กรณีอื่นๆ

#### กฎหมายแรงงาน

##### 1. ค่ารักษาพยาบาลและค่าจ้างในวันลาป่วย

**1.1 ค่ารักษาพยาบาล** เมื่อลูกจ้างป่วยหรือได้รับบาดเจ็บทั้งไม่ว่าจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง ค่ารักษาพยาบาลให้รวมถึงค่าปรึกษาแพทย์ ค่ารักษาในโรงพยาบาลและค่าทันตกรรมฉุกเฉิน ทั้งนี้ระยะเวลาในการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับผลการวินิจฉัยของแพทย์ แต่วันลาป่วยและค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วยนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนวันลาป่วยสะสมที่ลูกจ้างมีอยู่นอกจากกรณีที่ลูกจ้างป่วยระหว่างที่ไม่ได้อยู่ในฮ่องกงหรือเดินทางออกจากฮ่องกงด้วยความสมัครใจ เช่น การลากลับบ้าน กรณีนี้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล

**1.2 ค่าจ้าง** เมื่อลูกจ้างป่วยหรือบาดเจ็บจะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจำนวน 4/5 ของค่าจ้างปกติในกรณีดังนี้

- ลูกจ้างมีวันลาป่วยสะสม การจ้างงานปีแรก สามารถสะสมได้เดือนละ 2 วัน ปีถัดไปสะสมได้เดือนละ 4 วัน สะสมได้สูงสุด 120 วัน
- จำนวนวันที่ได้ลาป่วยไม่น้อยกว่า 4 วันติดต่อกัน
- การลาป่วยแต่ละครั้งมีใบรับรองแพทย์

##### 1.3 ประสานอันตรายจากการทำงาน

ค่าจ้าง คำนวณเหมือนกับค่าจ้างวันลาป่วย ตามกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยมีหนังสือจากแพทย์แผนปัจจุบัน แต่ไม่เกิน 2 ปี ถ้าระยะเวลาที่ป่วยมากกว่า 2 ปี จะต้องให้ศาลสูงพิจารณาว่าควรจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างประเภทนี้หลังจาก 2 ปี หรือไม่ ลูกจ้างสามารถขอสิทธิลาเพิ่มจากศาลสูงได้ แต่ไม่เกินอีก 1 ปี

**ค่ารักษาพยาบาล** ถ้านายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการรักษาพยาบาลลูกจ้างสามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้วันละ 200 เหรียญฮ่องกง

#### 1.4 กรณีเสียชีวิตจากการทำงาน

คนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล และค่าชดเชยในการสูญเสียสมรรถภาพจากการทำงาน แต่กรณีเสียชีวิตนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับศพจะต้องพิจารณาจากสัญญาจ้างที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในกรณีคนงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านนั้น สัญญาจ้างมีการกำหนดแน่นอนว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับศพของคนงานไม่ว่าจะเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

**ลำดับทายาท** กรณีคนงานเสียชีวิต ทายาทสามารถขอรับค่าชดเชย ตามลำดับคือ

อันดับ 1 คู่สมรส

อันดับ 2 บุตร (ถ้ามีจำนวนมากกว่า 1 คน จะถูกแบ่งตามส่วน)

อันดับ 3 บิดามารดา (ถ้ามีจำนวนมากกว่า 1 คน จะถูกแบ่งตามส่วน)

อันดับ 4 คนที่อื่นพักอาศัยอยู่กับคนงานอาจจะเป็นญาติพี่น้อง ที่อยู่ด้วยกันไม่ต่ำกว่า 2 ปี หรือบุคคลในพินัยกรรมที่คนงานกำหนดให้เป็นผู้รับได้

#### **ขั้นตอนการเรียกร้อง / ข้อมูลและเอกสารประกอบการร้อง**

ในการทำเรื่องเรียกร้องนั้น สามารถยื่นคำร้องไปที่กรมแรงงานฮ่องกง แต่ถ้าตกลงไม่ได้สามารถยื่นต่อไปที่ศาลแรงงานได้ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสัญญาจ้าง หนังสือเดินทาง บัตรประชาชน ฮ่องกง และเอกสารต่างๆ ซึ่งทำขึ้นระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

#### **อายุความในการยื่นคำร้อง**

กรณีคนงานเสียชีวิต นายจ้างจะต้องแจ้งภายใน 7 วัน ถ้ากรณีที่คนงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจะต้องแจ้งภายใน 14 วัน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามวันเวลาที่กำหนด และคนงานไม่ได้เรียกร้องในทันทีแต่ประสงค์จะดำเนินในภายหลัง ก็สามารถทำได้ แต่จะต้องไม่เกินระยะเวลา 3 ปีถ้าระยะเวลาเกินกว่า 3 ปี จะต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลเป็นผู้ตัดสินว่ายังมีสิทธิเรียกร้องได้อีกหรือไม่

**หมายเหตุ** นายจ้างมีสิทธิให้คนงานที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ออกจากงานได้โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง กรณีที่คนงานไม่มีวันลาป่วยสะสมเหลืออยู่แล้ว

### 2. สิทธิประโยชน์อื่นๆอันพึงจะได้รับ

#### 2.1 การจ่ายค่าชดเชยกรณีต่างๆคืนแก่ลูกจ้าง

การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่สัญญาจ้างถูกยกเลิกหรือครบกำหนด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ ได้แก่ ระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้าง และเหตุผลของการยกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยประเภทต่างๆให้ลูกจ้าง ดังนี้

- ค่าจ้างที่ยังไม่ได้จ่าย
- เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีที่นายจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้า)
- ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุด

- ค่าทำงานนาน หรือ ค่าชดเชยการเลิกจ้างกรณีที่ไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไป  
อย่างใดอย่างหนึ่ง

- ค่าตัวเครื่องบินกลับเมืองไทย (ได้รับในกรณีที่มิระบุนในสัญญาจ้างงาน)
- ค่าอาหารและพาหนะเดินทาง จำนวน 100 เหรียญฮ่องกง (ได้รับกรณีที่มิระบุนในสัญญาจ้างงาน)

นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างหากมิระบุนในสัญญาจ้าง โดยปกติลูกจ้างจะเป็นคนจ่ายก่อน จึงมาเบิกจากนายจ้าง ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายต่างๆดังนี้

- ค่ารับรองสัญญาจ้างที่สถานกงสุล
- ค่าประกันชีวิตตามกฎหมาย
- ค่าตรวจสอบสุขภาพ
- ค่าวิชา

การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 24 เดือน และเมื่อลูกจ้างถูกยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่มีความจำเป็นที่จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไป ซึ่งลูกจ้างอาจจะขอจดหมายยืนยันจากนายจ้างเพื่อเป็นหลักฐาน วิธีการคำนวณค่าชดเชยส่วนนี้ทำได้โดย  $\text{ค่าจ้าง} \times \frac{2}{3} \times \text{จำนวนปีที่ได้ทำงาน}$

การจ่ายค่าทำงานนานในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 5 ปี และถูกนายจ้างเป็นฝ่ายยกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสาเหตุจากเหตุผลที่ลูกจ้างฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดขั้นร้ายแรง หรือประเด้นใดประเด้นหนึ่งต่อไปนี้

- ลูกจ้างได้รับการยืนยันจากแพทย์ว่าเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่และลูกจ้างขอลาออก
- ลูกจ้างมีอายุครบ 65 ปี หรือมากกว่านั้นในกรณีนี้ลูกจ้างสามารถลาออกได้
- ลูกจ้างเสียชีวิตขณะทำงานให้นายจ้าง

(วิธีคำนวณได้แก่  $\text{ค่าจ้าง} \times \frac{2}{3} \times \text{จำนวนปีที่ได้ทำงาน}$ )

**หมายเหตุ** การเรียกร้องเงินค่าชดเชยและเงินค่าทำงานนาน หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายขอลาออกเอง หรือไม่ต้องการทำงานอีกต่อไป ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องเงินชดเชยได้

## 2.2 กฎหมายว่าด้วยเรื่องวันหยุด

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดต่างๆดังต่อไปนี้

- วันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างน้อย 1 วันต่อทุก 7 วัน
- วันหยุดตามประเพณี ปีละ 12 วัน
  1. วันแรกของเดือนมกราคม
  2. วันตรุษจีน
  3. วันที่สองของวันตรุษจีน

4. วันที่สามของตรุษจีน
5. วันเทศกาลเซ็งเม้ง
6. วันแรกของเดือนพฤษภาคม (วันแรงงาน)
7. วันเทศกาลแห่เรือมังกร
8. วันแรกของเดือนกรกฎาคม (วันส่งมอบฮ่องกง)
9. วันถัดจากวันไหว้พระจันทร์
10. วันเทศกาลง่หieh
11. วันแรกของเดือนตุลาคม (วันชาติจีน)
12. วันเทศกาลฤดูหนาวของจีนหรือวันคริสต์มาส วันใดวันหนึ่ง

หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ถือว่าวันถัดไปของวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่ใช่วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดชดเชยของลูกจ้าง

หมายเหตุ กรณีที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างไม่ถึง 3 เดือน มีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณี จำนวน 12 วัน ข้างต้นนั้น โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี

จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวนวันของวันหยุดประจำปีที่ได้รับภายในหนึ่งปี
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 ปีหรือมากกว่า	14

- วันลาหยุดสำหรับลูกจ้างชายเพื่อดูและภรรยาที่คลอดบุตร จำนวน 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 4/5 ของค่าจ้างปกติ ซึ่งเป็นการลาติดต่อกันหรือแยกวันลาได้ การลาเริ่มจากวันก่อนวันกำหนดคลอด 4 สัปดาห์ จนถึงหลังวันคลอดภายใน 10 สัปดาห์

#### คุณสมบัติลูกจ้างชายที่จะลาได้

1. เป็นลูกจ้างชายที่ภรรยาจะคลอดบุตร
2. ทำงานกับนายจ้างโดยมีสัญญาจ้างต่อเนื่องตั้งแต่ 4 สัปดาห์ขึ้นไป และทำงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และ

### 3. ได้แจ้งแก่นายจ้างที่จะใช้สิทธิลาประเภทนี้ โดยลูกจ้างจะต้อง

- กรณีการคลอดในฮ่องกง ต้องแสดงสูติบัตร ใบรับรองคลอด โดยเอกสารเหล่านี้มีระบุชื่อลูกจ้างชายแสดงถึงความเป็นบิดาของเด็กที่คลอด

- กรณี ไม่ได้คลอดในฮ่องกง ต้องมีหนังสือรับรองการเกิดของหัวหน้าส่วนจากประเทศนั้น ซึ่งต้องระบุชื่อลูกจ้างชายเพื่อแสดงความเป็นบิดาของเด็กที่คลอด

#### ขั้นตอนการเรียกร้อง / ข้อมูลและเอกสารประกอบคำร้อง

ในการทำเรื่องเรียกร้องนั้นสามารถยื่นคำร้องไปที่กรมแรงงานฮ่องกง แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้สามารถยื่นเรื่องที่ศาลแรงงานได้ เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยสัญญาจ้าง หนังสือเดินทาง บัตรประชาชนฮ่องกง และเอกสารต่างๆซึ่งทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

#### อายุความในการยื่นคำร้อง

กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่ชัด แต่สามารถยื่นคำร้องไปที่กรมแรงงานฮ่องกง และศาลแรงงานเพื่อขอให้ศาลพิจารณาอายุความว่าเรียกร้องได้หรือไม่

#### ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง

1. สำนักงาน ณ เมืองฮ่องกง จะให้ลูกจ้างกรอกแบบฟอร์มคำร้องทุกข์และบันทึกคำให้การ เพื่อทราบความต้องการที่ลูกจ้างต้องการให้ช่วยเหลือ

2. เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องจะประสานนายจ้างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง เพื่อให้เจ้าหน้าที่จ่ายสิทธิประโยชน์ดังกล่าวแก่ผู้ร้องทุกข์

3. หากนายจ้างไม่ยินยอมจ่ายสิทธิประโยชน์หลังจากครบ 7 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่จะดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างตามขั้นตอน โดยยื่นคำร้องต่อสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ฮ่องกง ตามเขตที่อยู่ของนายจ้าง ซึ่งแบ่งเป็น 11 เขต เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องจะไกล่เกลี่ยคู่กรณีซึ่งอาจยุติได้ด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

4. หากขั้นตอนในการไกล่เกลี่ยไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นฟ้องร้องต่อศาลแรงงานฮ่องกง โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

##### ลักษณะที่ 1 Minor Employment Adjudication Board

- มีผู้ร้องทุกข์ตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 คน

- วงเงินที่ร้องทุกข์ไม่เกิน 8,000 เหรียญฮ่องกง

##### ลักษณะที่ 2 Labour Tribunal

- มีผู้ร้องทุกข์ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

- วงเงินที่ร้องทุกข์เกิน 8,000 เหรียญฮ่องกง

5. หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำตัดสินของศาลแรงงาน สามารถอุทธรณ์ต่อศาลสูงได้ภายใน 7 วัน

แผนผังขั้นตอน การดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง

