

## บทสรุปเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน และประเด็นอื่น ๆ ที่ควรทราบสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติที่ทำงานในฮ่องกง

### หัวข้อบรรยายสรุป

- ◆ สัญญาจ้างมาตรฐาน
- ◆ การจ่ายค่าจ้าง
- ◆ วันหยุด วันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันลา
- ◆ เงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย การคุ้มครองการคลอดบุตร และการลาเพื่อความเป็นพ่อแม่
- ◆ การยกเลิกสัญญาจ้าง
- ◆ ข้อพิพาทแรงงานและการบาดเจ็บจากการทำงาน
- ◆ คำแนะนำที่สำคัญ
- ◆ ข้อมูลเพิ่มเติม

### สิทธิและประโยชน์ของผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ

รัฐบาลเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (HKSAR)

มุ่งมั่นที่จะปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ (FDHs)

ที่ทำงานในฮ่องกง

### Standard Employment Contract

#### สัญญาจ้างมาตรฐาน

เอกสารขั้นเดียวที่รัฐบาลเขตปกครองพิเศษฮ่องกงรับรองสำหรับการว่าจ้าง FDH คือ การระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของ FDHs ในฮ่องกง

ภายใต้สัญญาการจ้างงานมาตรฐาน คุณมีสิทธิ์ที่จะ:

- ◆ ค่าจ้างขั้นต่ำที่อนุญาต (นายจ้างต้องจ่าย FDHs ของพวกเขาไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่อนุญาตในขณะลงนามในสัญญา)
- ◆ มีค่าอาหารให้ฟรี หรือค่าตอบแทนเรื่องอาหาร
- ◆ ที่พักฟรีพร้อมความเป็นส่วนตัวที่เหมาะสมในที่พักของนายจ้าง (ตัวอย่างที่พักที่ไม่เหมาะสม เช่น นอนบนเตียงที่ทำเองในทางเดินซึ่งมีความเป็นส่วนตัวเพียงเล็กน้อย พักร่วมกับผู้ใหญ่/วัยรุ่นที่เป็นเพศตรงข้าม เป็นต้น)
- ◆ รักษาพยาบาลฟรีสำหรับการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บส่วนบุคคลที่ได้รับในระหว่างระยะเวลาของการจ้างงาน (ยกเว้นช่วงเวลาที่ FDH ออกจากฮ่องกงด้วยความตั้งใจของตนเองและเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวของพวกเขาเอง) รวมถึงการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ การบำรุงรักษาในโรงพยาบาลและการรักษาทางทันตกรรมฉุกเฉิน
- ◆ เดินทางฟรีจากสถานที่ต้นทางของคุณไปยังฮ่องกงและเมื่อสัญญาสิ้นสุดลงหรือหมดอายุ เดินทางกลับฟรีไปยังสถานที่ต้นทางของเขา/เธอ พร้อมค่าอาหารรายวันและค่าเดินทาง 100 ดอลลาร์สหรัฐ ที่จัดเตรียมไว้

- ◆ การชดเชยค่าใช้จ่ายในการรับเอกสารที่จำเป็นทั้งหมด เช่น ค่าตรวจสุขภาพ ค่าธรรมเนียมการรับรองความถูกต้องโดยสถานกงสุลที่เกี่ยวข้อง ค่าธรรมเนียมวีซ่า ค่าประกัน ค่าธรรมเนียมการจัดการหรือค่าธรรมเนียมอื่นๆ เช่น ค่าธรรมเนียมการบริหารการจ้างงานต่างประเทศของฟิลิปปินส์ หรือค่าธรรมเนียมอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันที่กำหนดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในหน่วยงานของรัฐ

คำแนะนำเกี่ยวกับการทำความสะอาดหน้าต่างที่หันไปทางด้านนอก:

- ◆ หน้าต่างที่กำลังทำความสะอาดติดตั้งลูกกรงหน้าต่างซึ่งล็อคหรือยึดในลักษณะที่ป้องกันไม่ให้ลูกกรงเปิดได้ และ
- ◆ ไม่มีส่วนใดในร่างกายของ FDH ยื่นออกไปเกินขอบหน้าต่างยกเว้นแขน

การลาหยุดพักผ่อนเมื่อต่ออายุสัญญา (ข้อ 13)

- ◆ หากทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะทำสัญญาใหม่เมื่อสัญญาที่มีอยู่หมดอายุ FDH จะต้องเมื่อสัญญาเก่าหมดอายุและก่อนที่จะเริ่มสัญญาใหม่ \* กลับไปยังสถานที่ต้นทางของเขา/เธอสำหรับการลาพักร้อนไม่น้อยกว่า 7 วันโดยเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้าง
  - นอกจากจะได้รับการอนุมัติล่วงหน้าสำหรับการขยายเวลาการเข้าพักในฮ่องกงจะได้รับจากผู้อำนวยการตรวจคนเข้าเมือง
- ◆ การลาพักร้อนจะได้รับเงินหรือไม่ได้รับเงินจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ใน SEC

ข้อควรทราบสำหรับสัญญาจ้างมาตรฐาน

- ◆ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณเข้าใจเนื้อหาของสัญญาจ้างงานมาตรฐานก่อนลงนาม
- ◆ เก็บสำเนาของสัญญาจ้างงานมาตรฐานที่ลงนามไว้
- ◆ ต้องไม่ให้ข้อมูลเท็จใดๆ (รวมถึงค่าจ้างและที่อยู่การจ้างงานของคุณ) ในสัญญาการจ้างงานมาตรฐานของคุณ มิฉะนั้น คุณอาจมีความผิดทางอาญาในการกระทำความผิดกล่าว

**แบบฟอร์มการชำระเงิน**

ค่าจ้างสามารถจ่ายได้ในรูปแบบดังต่อไปนี้

- ◆ เช็ค
- ◆ จ่ายแบบอัตโนมัติ
- ◆ เงินสด

ค่าจ้างจะครบกำหนดชำระในวันสุดท้ายของรอบระยะเวลาค่าจ้าง และควรจ่ายไม่เกิน 7 วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาค่าจ้าง

หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง FDH ภายใน 7 วันนับจากวันที่ครบกำหนดชำระเงิน ต้อง:

- ◆ ต้องจ่ายดอกเบี้ยจากค่าจ้างคงค้าง
- ◆ ต้องระวางโทษจำคุก และปรับ 350,000 เหรียญฮ่องกง เมื่อถูกพิพากษาลงโทษ

และจำคุกเป็นเวลาสามปี

หากคุณจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน:

- ♦ ตรวจสอบกับนายจ้าง
- ♦ ห้ามรับใบเสร็จค่าจ้างที่ยังไม่ได้รับการจ่าย และ
- ♦ กรณีจ่ายน้อย ให้รายงานไปยังกองแรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน

### การหักค่าจ้าง

- ♦ เนื่องจากความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าหรือทรัพย์สินของนายจ้างเนื่องจากความประมาทเลินเล่อหรือการผิดนัดของ FDH
- ♦ จำกัดวงเงิน 300 ดอลลาร์ฮ่องกง ในกรณีใดกรณีหนึ่ง
- ♦ การหักทั้งหมดไม่ควรเกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างในช่วงระยะของค่าจ้าง
- ♦ ขาดงานไม่เกินจำนวนตามสัดส่วนกับระยะเวลาที่ขาดงาน
- ♦ การคืนค่าจ้างล่วงหน้าหรือการจ่ายค่าจ้างเกิน (ผลรวมไม่ควรเกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างในช่วงระยะของค่าจ้าง)
- ♦ การกู้คืนเงินกู้ที่ทำกับ FDH ด้วยคำขอเป็นลายลักษณ์อักษรของ FDH
- ♦ การหักเงินที่ได้รับอนุญาตภายใต้การตรากฎหมายใด ๆ ที่จะทำจากค่าจ้างของ FDH

การหักเงินทั้งหมด ไม่รวมการขาดงาน ในระยะเวลาค่าจ้างใด ๆ ต้องไม่เกิน 50% ของค่าจ้างที่ต้องชำระในช่วงเวลานั้น

นายจ้างที่หักค่าจ้างอย่างผิดกฎหมายจากลูกจ้าง ต้องระวางโทษจำคุก และปรับ 100,000 ดอลลาร์ฮ่องกง และจำคุกเป็นเวลาหนึ่งปี

### วันหยุด วันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันลา

FDH ควรมียุทธอย่างน้อย 1 วันในทุกๆ 7 วัน

- ♦ วันพักผ่อน คือ ช่วงเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง
- ♦ สามารถให้วันหยุดได้ตามปกติหรือแล้วแต่กรณี
- ♦ นายจ้างต้องไม่บังคับให้ FDH ทำงานในวันหยุด มิฉะนั้นนายจ้างจะมีความผิดตามกฎหมาย
- ♦ FDH อาจทำงานโดยสมัครใจในวันหยุดของเขา/เธอ

### วันหยุดทดแทน

ด้วยความยินยอมของ FDH วันหยุดสามารถเปลี่ยนเป็นวันอื่นได้

ต้องให้วันหยุดชดเชยภายในเดือนเดียวกันก่อนวันหยุดเดิมหรือภายใน 30 วันหลังจากนั้น

### วันหยุดตามกฎหมาย

นายจ้างควรให้วันหยุดตามกฎหมายกับ FDH

ไม่ว่าเขา/เธอจะทำงานให้กับนายจ้างมานานแค่ไหน

หาก FDH ได้รับการว่าจ้างอย่างต่อเนื่องโดยนายจ้างเป็นเวลา 3 เดือนขึ้นไปก่อนวันหยุดตามกฎหมาย เขา/เธอมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

FDH ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาของการให้บริการ

มีสิทธิได้รับวันหยุดตามกฎหมายภายในปีดังต่อไปนี้

1. 1 มกราคม
2. ตรุษจีนวันแรก
3. ตรุษจีนวันที่สอง
4. ตรุษจีนวันที่สาม
5. เทศกาลชิงเม้ง
6. วันแรงงาน (1 พ.ค.)
7. เทศกาลไหว้บ๊ะจ่าง
8. วันสถาปนาฮ่องกง (1ก.ค.)
9. วันถัดจากเทศกาลไหว้พระจันทร์ของจีน
10. เทศกาลบรรพบุรุษ
11. วันชาติ (1 ต.ค.)
12. เทศกาลหม้ายัน หรือ วันคริสต์มาส

เริ่มจาก 2022 วันหยุดตามกฎหมายจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เป็น 17 วัน

ปี	วันหยุดตามกฎหมายที่เพิ่มเข้ามาใหม่
2022	13. วันประสูติของพระพุทธเจ้า
2024	14. วันแรกของสัปดาห์หลังวันคริสต์มาส
2026	15. วันจันทร์ของอีสเตอร์
2028	16. วันศุกร์ประเสริฐ
2030	17. วันถัดจากวันศุกร์ประเสริฐ

### วันหยุดตามกฎหมายที่เป็นทางเลือก

หาก FDH ทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย นายจ้างต้องให้วันหยุดอื่นแก่เขา/เธอ ควรให้วันหยุดอื่นแทนได้ภายใน 60 วันก่อนหรือหลังวันหยุดราชการ และต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง

ไม่อนุญาตให้ชำระเงินแทนการให้วันหยุดตามกฎหมาย

หากวันหยุดนักขัตฤกษ์ตรงกับวันหยุด ให้หยุดในวันถัดไปของวันหยุดปกติ

### ลาหยุดประจำปี

FDH มีสิทธิได้รับค่าจ้างรายปีหลังจากทำงานครบทุกๆ 12 เดือนกับนายจ้างคนเดียวกัน

ปีที่ทำงาน	1-2	3	4	5	6	7	8	9	มากกว่า
จำนวนของการลาประจำปีที่จ่ายเงิน	7	8	9	10	11	12	13	14	

### เงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย การคุ้มครองการคลอดบุตร และการลาเพื่อความเป็นพ่อแม่

#### เงินช่วยเหลือการเจ็บป่วย

FDH มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจากการเจ็บป่วยหาก:

- ♦ เขา/เธอสะสมวันลาป่วยเพียงพอ
- ♦ วันลาป่วยติดต่อกันไม่น้อยกว่า 4 วัน และ
- ♦ การลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม

วิธีสะสมวันลาป่วยที่ได้รับค่าจ้าง:

จำนวนเดือนที่ให้บริการ	วันลาป่วยที่ได้รับค่าจ้างสะสมในแต่ละเดือน
12 เดือนแรก	2 วัน
หลังจากนั้น	4 วัน

- จำนวนวันสูงสุดที่จะสะสม: 120 วัน
- อัตรารายวันของการเจ็บป่วยที่อนุญาต =  $4/5 \times$  ค่าจ้างรายวันเฉลี่ยของ FDH
- ควรจ่ายไม่เกินวันจ่ายค่าตอบแทนปกติ

#### การคุ้มครองการคลอดบุตร

- FDH หญิงมีสิทธิได้รับระยะเวลาต่อเนื่อง 14 สัปดาห์ของการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง\*
  1. ได้รับการว่าจ้างไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ทันทีก่อนที่จะเริ่มลาคลอดตามกำหนดเวลา
  2. ได้แจ้งให้ทราบถึงการตั้งครรภ์และความตั้งใจที่จะลาคลอดกับนายจ้างของเธอหลังจากการตั้งครรภ์ได้รับการยืนยันแล้ว  
(เช่น การแสดงใบรับรองแพทย์ยืนยันการตั้งครรภ์ของเธอกับนายจ้าง) และ
  3. ได้จัดทำใบรับรองแพทย์ระบุวันที่คาดว่าจะถูกคุมขังหากนายจ้างกำหนดไว้

\*FDHs หญิงที่ถูกคุมขังก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2020 มีสิทธิ

ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง 10 สัปดาห์

- อัตราค่าจ้างลาคลอดรายวัน =  $4/5 \times$  ค่าจ้างรายวันเฉลี่ยของ FDH
- ควรจ่ายไม่เกินวันจ่ายค่าตอบแทนปกติ

#### การลาคลอดบุตร

- FDH เพศชายที่มีสิทธิมีสิทธิลาบิดา 5 วันสำหรับการคุมขังคู่สมรส/คู่สมรสของเขาหากเขา:
  1. ได้รับการว่าจ้างไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ทันทีก่อนวันลาคลอดของบิดาและ
  2. ได้ให้สูติบัตรของเด็กพร้อมระบุชื่อของเขาในฐานะพ่อของเด็ก
- อัตราค่าจ้างลาคลอดรายวัน =  $4/5 \times$  ค่าจ้างรายวันเฉลี่ยของ FDH

#### **การยุติสัญญาจ้าง**

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจบอกเลิกสัญญาด้วย:

- ♦ หนังสือแจ้งล่วงหน้าหนึ่งเดือน หรือ
- ♦ จ่ายแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งเดือน

การชำระเงินเพื่อการยุติอาจรวมถึง:

- ◆ ค่าจ้างค้างชำระ
- ◆ การชำระเงินแทนการบอกกล่าว หากมี
- ◆ การจ่ายเงินแทนการลาประจำปีที่ไม่ได้รับ
- ◆ ชำระค่าทำงานมานาน / เงินชดเชย ตามความเหมาะสม
- ◆ การจ่ายเงินอื่นๆภายใต้สัญญาการจ้างงานเช่นการส่งคืนอาหารและค่าเดินทางฟรี

### สรุปการเลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือชำระเงินแทน

นายจ้างอาจยกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือชำระเงินแทนหาก FDH:

- ◆ จงใจฝ่าฝืนคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและสมเหตุสมผล
- ◆ ประพฤติผิดในตนเอง
- ◆ มีความผิดฐานฉ้อโกงหรือไม่ซื่อสัตย์ หรือ
- ◆ ละเลยหน้าที่ของตนอยู่เป็นนิจ

### การลาออกโดยไม่มี การบอกกล่าวหรือชำระเงินแทน

FDH อาจบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือชำระเงินให้นายจ้าง ถ้าเขา/เธอ:

- ◆ กลัวอันตรายทางกายภาพจากความรุนแรงหรือโรคภัยไข้เจ็บ
- ◆ ถูกนายจ้างปฏิบัติอย่างโหดร้าย หรือ
- ◆ ได้รับการว่าจ้างมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี และได้รับการรับรองทางการแพทย์ว่าไม่เหมาะสมอย่างถาวรสำหรับประเภทของงานที่ทำ

### เงินชดเชย

FDH มีสิทธิได้รับเงินชดเชยหากเขา/เธอ:

- ◆ มีเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 24 เดือนกับนายจ้างคนเดิมก่อนจะเลิกจ้าง และ
- ◆ ถูกไล่ออกหรือสัญญาที่มีระยะเวลาคงที่ไม่ได้รับการต่ออายุด้วยเหตุผลของความซับซ้อน

### ชำระเงินค่าจ้างสำหรับการทำงานมานาน

FDH มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานมานาน

หากเขา/เธอทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี และเขา/เธอ:

- ◆ ถูกเลิกจ้างหรือสัญญาที่มีระยะเวลาคงที่ไม่ได้รับการต่ออายุด้วยเหตุอื่นนอกเหนือจากการประพฤติมิชอบอย่างร้ายแรงหรือความซับซ้อน
- ◆ เสียชีวิตขณะทำงาน
- ◆ ลาออกเนื่องจากเจ็บป่วยและสามารถยื่นใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสมได้
- ◆ ลาออกเพราะชราภาพเมื่ออายุ 65 ปี

### การคำนวณค่าชดเชยหรือค่าบริการระยะยาว

- ◆ (ค่าจ้างรายเดือน x 2/3) x ปีที่ทำงานที่คำนวณได้
- ◆ การทำงานของปีที่ไม่สมบูรณ์ควรคำนวณตามสัดส่วน
- ◆ FDH จะไม่มีสิทธิได้รับทั้งการชำระเงินชดเชยและการชำระเงินบริการระยะยาวพร้อมกัน

## ข้อจำกัดทางกฎหมายเกี่ยวกับการยุติสัญญาจ้าง

นายจ้างต้องไม่เลิกจ้าง FDH :

- ◆ ที่ได้รับการยืนยันว่าตั้งครุฑและได้แจ้งการตั้งครุฑ
- ◆ ผู้ที่ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง
- ◆ ด้วยเหตุผลของการให้หลักฐานหรือข้อมูลเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- ◆ สำหรับการเป็นสมาชิกและกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
- ◆ ก่อนทำข้อตกลงกับลูกจ้างเพื่อค่าตอบแทนพนักงานหรือก่อนการออกหนังสือรับรองการประเมิน

## ข้อจำกัดทางกฎหมายเกี่ยวกับการยุติสัญญาจ้าง

ความผิดและบทลงโทษ

นายจ้างที่เลิกจ้าง FDH ภายใต้สถานการณ์ข้างต้นจะต้องถูกดำเนินคดีและปรับ 100,000 ดอลลาร์ตามคำพิพากษา

## การคุ้มครองการจ้างงาน

FDH

อาจเรียกร้องการเยียวยาการคุ้มครองการจ้างงานต่อนายจ้างของตนภายใต้สถานการณ์ต่อไปนี้:

- ◆ เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล (จ้างมาไม่น้อยกว่า 24 เดือน)
- ◆ การเลิกจ้างที่ไม่สมเหตุสมผลและไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เหตุผลที่ถูกต้อง 5 ประการในการเลิกจ้างคือ:

- ความประพฤติของพนักงาน
- ความสามารถหรือคุณสมบัติของพนักงานในการปฏิบัติงานของเขา/เธอ
- การสำรองการทำงานหรือข้อกำหนดการดำเนินงานอื่นๆของธุรกิจอย่างแท้จริง
- ข้อกำหนดตามกฎหมาย  
(เช่นอาจขัดต่อกฎหมายเพื่อให้พนักงานทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไป)
- เหตุผลสำคัญอื่นๆ

ข้อกำหนดตามกฎหมาย (เช่นอาจขัดต่อกฎหมายเพื่อให้พนักงานทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไป)

- การคืนสิทธิ
- การมีส่วนร่วมอีกครั้ง
- การชำระเงินปลายทาง
- ค่าชดเชย (ใช้ได้เฉพาะในกรณีที่มีการเลิกจ้างที่ไม่สมเหตุสมผลและไม่ชอบด้วยกฎหมาย)

## ข้อพิพาทแรงงาน

ข้อพิพาทแรงงาน



ในกรณีที่มีข้อพิพาทคุณสามารถเข้าไปที่สำนักงานสาขาของกองแรงงานสัมพันธ์ที่ใกล้กับสถานที่พำนักของนายจ้างของคุณมากที่สุด

- ให้คำปรึกษาฟรี
- การประนีประนอมฟรีและสมัครใจ

สำหรับการเรียกร้องภายใต้กฎหมายการจ้างงานและสัญญาการจ้างงานหากไม่สามารถบรรลุข้อตกลงผ่านการประนีประนอม

- การเรียกร้องดังกล่าวจะถูกอ้างถึงคณะกรรมการพิจารณาคดีแรงงานหรือคณะกรรมการพิจารณาคดีการจ้างงานย่อยเพื่อพิจารณาพิพากษา

### คู่มือปฏิบัติและคู่มือที่กระชับ

- ข้อมูลข้างต้นเป็นเพียงประเด็นสำคัญของข้อกำหนดทางกฎหมายและสัญญาหลักที่ FDHs มีความเกี่ยวข้องโดยทั่วไป
- สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ในการจ้างงานโปรดดูคู่มือปฏิบัติและคู่มือฉบับย่อของ EO

### คำแนะนำที่สำคัญ

ความจำเป็นในการอยู่ร่วม และ ข้อจำกัดในการเสนองาน

คุณจะต้องเท่านั้น

- ปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ
- สำหรับนายจ้างของคุณที่มีชื่ออยู่ในวิชาของคุณและ
- อาศัยอยู่ในที่อยู่อาศัยของนายจ้างตามที่ระบุไว้ในข้อ 3 ของสัญญาจ้างแรงงานมาตรฐาน

คุณไม่ควรรับการทำงานพาร์ทไทม์

- ห้ามนางานไปใช้อย่างผิดกฎหมาย

ห้ามใช้การเตรียมการในทางที่ผิดในการยกเลิกสัญญาที่กำหนด

- แผนกตรวจคนเข้าเมือง (ImmD) ตรวจสอบใบสมัครขอวีซ่าอย่างใกล้ชิดรวมถึงจำนวนและเหตุผลในการยกเลิกสัญญาก่อนกำหนดในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา
- หากสงสัยว่า FDH ละเมิดข้อตกลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร -> การสมัครงานในอนาคตของเขา/เธอสำหรับการทำงานในฐานะ FDH ในฮ่องกงอาจถูกปฏิเสธ
- หากสงสัยว่า "กระโดดงาน" อาจมีการร้องขอ FDH ให้ส่งเอกสารประกอบให้กับ ImmD ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสิ่งต่อไปนี้:
  - สัญญาจ้างงานมาตรฐานก่อนหน้า
  - การยื่นขอวีซ่าหรือการเยี่ยมชมฮ่องกงครั้งก่อน
  - บันทึกเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (เช่นจดหมายอ้างอิงจดหมายลาออก/การเลิกจ้างแบบฟอร์มการชำระหนี้ที่ลงนามกับ

- นายจ้างสำเนาตัวเครื่องบินที่ได้รับจากนายจ้าง)
- บันทึกการจ้างงานอื่นๆที่ได้รับจากนายจ้าง  
(เช่นบันทึกค่าจ้างบันทึกวันหยุดและบันทึกการลา)

#### การเก็บเอกสารประจำตัวส่วนบุคคลและบันทึกการจ้างงาน

- เก็บหนังสือเดินทางและบัตร **HKID** ของคุณด้วยตัวคุณเอง  
(ไม่มีบุคคลอื่นควรเก็บเอกสารประจำตัวของคุณไว้ให้คุณ)
- เก็บบันทึกการจ้างงานของคุณเพื่อปกป้องสิทธิ **การจ้างงาน** ของคุณ รวมถึง:
  - บันทึกค่าจ้าง
  - บันทึกวันหยุดและลาป่วย
  - บันทึกเกี่ยวกับการเลิกจ้าง
- อย่าลงนามในเอกสารที่คุณไม่เข้าใจหรือเห็นด้วย

#### สำนักงานจัดหางาน (EA)

- อย่าจ่ายค่าใช้จ่ายหรือค่าธรรมเนียมใด ๆ นอกเหนือจากค่าคอมมิชชั่นที่กำหนดเช่น ค่าธรรมเนียมการลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมการจอง ค่าธรรมเนียมการถ่ายเอกสาร
- อย่าจ่ายเงินให้บริษัทจัดหางาน
  - ผ่านบุคคลที่สาม รวมถึงนายจ้างของคุณ หรือ
  - โดยการกู้ยืมเงินจากบริษัทที่ให้บริการทางการเงินใด ๆ  
แม้ว่าจะได้รับการร้องขอหรือแนะนำโดย **EA** ก็ตาม

#### หลักปฏิบัติสำหรับบริษัทจัดหางาน (CoP)

มีการออก **CoP** เพื่อเพิ่มการคุ้มครองผู้หางาน เมื่อใช้บริการของ **EAs'** ทุก **EAs** จะต้อง:

- จัดทำข้อตกลงการให้บริการกับผู้หางาน
- จัดทำใบเสร็จรับเงินให้กับคนหางาน
- ส่งคืนสัญญาจ้างงานมาตรฐานที่ลงนามแล้วเดิมให้ผู้หางาน
- จัดหาตัวอย่างสัญญาจ้างงานมาตรฐานให้กับผู้หางานในภาษาแม่ของพวกเขา
- โบนัส (COP) ถูกออกเพื่อเสริมความคุ้มครองของผู้ที่มองหางาน เมื่อใช้บริการจาก EAs  
สถาบันจัดหางาน ทุก EAs จะต้อง:
  - จัดทำข้อตกลงการให้บริการกับผู้หางาน
  - จัดทำใบเสร็จรับเงินให้กับคนหางาน
  - ส่งคืนสัญญาจ้างงานมาตรฐานที่ลงนามแล้วเดิมให้ผู้หางาน
  - จัดหาตัวอย่างสัญญาจ้างงานมาตรฐานให้กับผู้หางานในภาษาแม่ของพวกเขา

#### พอร์ทัลบริษัทจัดหางาน ([www.eaa.labour.gov.hk](http://www.eaa.labour.gov.hk))

- เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของ EAs ในภาษาตากาล็อก อินโดนีเซีย ไทย ฯลฯ
- ตรวจสอบว่า EA มีใบอนุญาตที่ถูกต้องในฮ่องกงหรือไม่
- คัดเลือก EAs ตามเกณฑ์การค้นหาที่แตกต่างกัน เช่น เขตและประเภทตำแหน่ง

- รับเอกสารอ้างอิงและสิ่งพิมพ์ที่เป็นประโยชน์ รวมถึง: หลักปฏิบัติสำหรับ EAs, ข่าวประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของ EAs, การเพิกถอน / การปฏิเสธการต่ออายุใบอนุญาต EA เป็นต้น

#### การร้องเรียนต่อบริษัทจัดหางาน

คุณสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EAs เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ไม่มีใบอนุญาต การเรียกเก็บค่าคอมมิชชั่นมากเกินไป หรือการไม่ปฏิบัติตามหลักปฏิบัติสำหรับ EAs ผ่านแบบฟอร์มการร้องเรียนออนไลน์ที่ **พอร์ทัล EA**

#### การบาดเจ็บจากการทำงาน

- หากพนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเป็นผลมาจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานของเขา/เธอ -> นายจ้างของเขา/เธอต้องรับผิดชอบโดยทั่วไปในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายการชดเชยของพนักงาน
- พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บควรแจ้งให้นายจ้างทราบถึงอุบัติเหตุโดยเร็วที่สุด
- การไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าอาจเป็นอันตรายและทำให้การเรียกร้องค่าชดเชยของพนักงานล่าช้า

#### การจัดการทางการเงิน

- จัดการการเงินส่วนบุคคลของคุณอย่างรอบคอบและหลีกเลี่ยงการกู้เงิน
- พิจารณาความสามารถในการจ่ายและความสามารถในการชำระคืนก่อนการกู้ยืมเพื่อหลีกเลี่ยงการก่อหนี้ซ้อนกัน
- อย่าปล่อยให้บริษัทจัดหางานมีส่วนร่วมในกิจการทางการเงินของคุณ
- อย่าลงนามในเอกสารทางการเงินใด ๆ ที่คุณไม่เข้าใจหรือเห็นด้วย

#### ตื่นตัวกับการหลอกลวงอยู่เสมอ

- ทำธุรกรรมกับ **บุคคลที่น่าเชื่อถือและเชื่อถือได้เท่านั้น**
- **อย่า** เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของคุณ ให้กับคนที่คุณไม่รู้จัก เช่น ชื่อ, หมายเลขบัตรประจำตัว ID, หมายเลขบัญชีธนาคาร และรหัส PIN
- **หากคุณมีข้อสงสัยให้หยุดการทำธุรกรรม** และพิจารณารายงานต่อตำรวจ

#### การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

อย่าเช่าให้ยืมหรือขายบัญชีธนาคารของคุณให้กับผู้อื่น

- ป้องกันไม่ให้บัญชีของคุณถูกละเมิดเพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมาย

#### **คำแนะนำที่สำคัญ – เบอร์โทรที่สำคัญ**

หากคุณพบเห็นการล่วงละเมิดทางร่างกายหรือความปลอดภัยส่วนบุคคลของคุณ ให้โทรแจ้งสายด่วนฉุกเฉินของตำรวจ 999 ทันที

หากคุณถูกส่งไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในฮ่องกงหรือนอกฮ่องกง โดยไม่คำนึงถึงนายจ้างของคุณหรือบุคคลอื่น หรือรับหน้าที่นอกประเทศ กรุณาติดต่อสายด่วนสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 2824 1551

### คำแนะนำที่สำคัญ – การสอบถามและข้อร้องเรียน

สำหรับการสอบถามและร้องเรียนเรื่องแรงงาน กรุณาขอคำแนะนำจากกรมแรงงานผ่าน:

บริการสอบถามทางโทรศัพท์ตลอด 24 ชั่วโมง: 2157 9537

(สายด่วนเฉพาะสำหรับผู้ช่วยเหลือภายในประเทศสำหรับชาวต่างชาติ)

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

สำนักงานสาขากองกรมแรงงานสัมพันธ์

### การสอบถามและร้องเรียน

- หากมีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสามารถขอคำแนะนำจากกรมแรงงานได้ที่:

☎️ สายด่วน FDH เฉพาะ: 2157 9537 (พร้อมบริการล่ามใน 11 ภาษาตั้งแต่ 8.00 น. ถึง 22.00 น.)

💻 อีเมลสอบถาม: [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk)

👤 สำนักงานสาขาของกองกรมแรงงานสัมพันธ์

### บัตรข้อมูลที่มีประโยชน์

คุณควรเก็บบัตรนี้ไว้กับตัวเองอย่างใกล้ชิดและรายงานการกระทำที่ผิดกฎหมายไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทันที



### ข้อมูลเพิ่มเติม

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

พอร์ทัลให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน FDHs ในฮ่องกง รวมถึง:

- นโยบายการนำเข้า FDHs
- สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของ FDHs และนายจ้างภายใต้กฎหมายแรงงานและสัญญาจ้างงานมาตรฐานสำหรับการจ้าง FDHs

พอร์ทัลผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างประเทศ – แบบฟอร์มสอบถาม/ร้องเรียนออนไลน์

คุณสามารถกรอกแบบฟอร์มออนไลน์ต่อไปนี้เพื่อยื่นคำร้อง/คำร้องเรียนเกี่ยวกับการจ้างงานของคุณในฮ่องกง

สิ่งพิมพ์สำหรับ FDH อื่น ๆ

[www.fdh.labour.gov.hk/thai/publication.html](http://www.fdh.labour.gov.hk/thai/publication.html)

วิดีโอ - ชุดปฏิบัติสำหรับ FDHs ในฮ่องกง:

[www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5](http://www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5)