

เมืองฮ่องกง

สิทธิประโยชน์เงินคืนภาษี

คนงานต่างชาติทุกประเภทที่เข้ามาทำงานในเขตบริหารพิเศษฮ่องกงเกินกว่า 60 วัน และมีรายได้มากกว่า 45,000 เหรียญฮ่องกง ต่อปี จะต้องเสียภาษีรายได้ ตามหลักเกณฑ์ของกรมสรรพากร เช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น โดยการประเมินเสียภาษีขึ้นอยู่กับรายได้และจำนวนวันที่อยู่ในเขตบริหารพิเศษฮ่องกง ซึ่งประเมินการจัดเก็บในอัตราภาษีก้าวหน้า (Progressive rates) นับแต่ปี 2560 - 2561 ดังตาราง

อัตราก้าวหน้า (Progressive Tax Rates)	รายได้สุทธิ (เหรียญฮ่องกงต่อปี) (Net chargeable Income HK\$ per year)	อัตรา (Rate)	ภาษี (เหรียญฮ่องกง)
รายได้จำนวนแรก (On the First)	45,000 เหรียญฮ่องกง	ร้อยละ 2	900 เหรียญฮ่องกง
รายได้จำนวนถัดไป (On the Next)	45,000 เหรียญฮ่องกง	ร้อยละ 7	3,150 เหรียญฮ่องกง
	90,000 เหรียญฮ่องกง		4,050 เหรียญฮ่องกง
รายได้จำนวนถัดไป (On the Next)	45,000 เหรียญฮ่องกง	ร้อยละ 12	5,400 เหรียญฮ่องกง
	135,000 เหรียญฮ่องกง		9,450 เหรียญฮ่องกง
จำนวนที่เหลือ (Remainder)		ร้อยละ 17	

ขั้นตอนการขอคืนภาษี

ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอคืนภาษีต้องติดต่อที่กรมสรรพากรฮ่องกง ก่อนวันออกเดินทางจากฮ่องกงล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือน พร้อมยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แบบฟอร์ม (IR 56 G) (นายจ้างดำเนินการให้)
2. ใบแจ้งการสิ้นสุดการจ้างงาน
3. ใบแจ้งการจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายและเอกสารประกอบกรณีขอลดหย่อนภาษี (ถ้ามี)

4. แจ้งจำนวนรายได้ในการขอคืนภาษีและจำนวนภาษีที่ชัดเจน
5. หนังสือมอบอำนาจ กรณีมอบอำนาจให้บุคคลอื่นรับภาษีคืนแทน
6. แจ้งที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ บุคคลที่ติดต่อได้ในต่างประเทศเพื่อการติดต่อขอรับภาษีคืน

สิทธิประโยชน์อื่นๆตามกฎหมายแรงงาน

1. สัญญาจ้างงาน

นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานที่ระบุสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ตำแหน่งงาน เงื่อนไขการทำงาน รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และเก็บสัญญาจ้างเพื่อการตรวจสอบรวมทั้งเพื่อจัดทำบัตรประชาชน ช่าง

2. เงื่อนไขการทำงาน

ต้องเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้แต่ต้องไม่ต่ำกว่าสัญญาจ้างมาตรฐานตามบทบัญญัติการจ้างงาน (EO) ดังนี้

- การจ้างงานระดับเชี่ยวชาญภายใต้นโยบายการจ้างงานทั่วไป (General Employment Policy - GEP) แรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ ในการทำสัญญาจ้างนั้น สัญญาจ้างคราวแรกมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี และต่อสัญญาจ้างได้เป็นระยะเวลา 2 และ 3 ปี ตามลำดับ

- การจ้างงานระดับเทคนิคหรือต่ำกว่า (Technician level or below) ภายใต้โครงการจ้างงานเสริม (Supplement Labour Scheme - SLS) เป็นการจ้างผู้มีทักษะฝีมือเฉพาะด้านในระดับมาตรฐาน กำหนดระยะเวลาจ้างงานคราวละไม่เกิน 2 ปี ลูกจ้างไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างระหว่างการจ้างงานกับนายจ้างรายเดิม

- การจ้างงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (Foreign Domestic Helper - FDH) นายจ้างและลูกจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างมาตรฐาน โดยลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้าง ไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่ง หรือทำงานในสถานที่อื่น หรือทำงานไม่เต็มเวลากับนายจ้างรายอื่น

3. ค่าจ้าง

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

- การจ้างงานระดับเชี่ยวชาญภายใต้นโยบายการจ้างงานทั่วไป GEP ไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างตายตัว ขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ ต้องเป็นอัตราขั้นสูงที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

- การจ้างงานระดับเทคนิคหรือต่ำกว่าภายใต้โครงการจ้างงานเสริม SLS ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กรมแรงงานฮ่องกงกำหนด เช่น ตำแหน่งก๊อ๊ก อัตราค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่า 14,410 เหรียญฮ่องกง

- การจ้างงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ อัตราค่าจ้างเดือนละ 4,310 เหรียญฮ่องกง หากนายจ้างไม่จัดอาหารให้ จะต้องจ่ายค่าอาหารเดือนละ 1,037 เหรียญฮ่องกง

4. ค่าล่วงเวลา

นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานที่ระบุในสัญญาจ้าง ในอัตราที่ระบุในสัญญาจ้าง

5. การหักเงินจากค่าจ้าง

นายจ้างไม่สามารถหักเงินค่าจ้างได้ ยกเว้น กรณีต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างไม่มาทำงาน โดยหักเงินตามสัดส่วนระยะเวลาการไม่มาทำงาน
- (2) ทำทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง
- (3) นายจ้างจัดที่พักให้โดยนายจ้างสามารถหักเงินได้ไม่เกิน 1 ใน 10 ของค่าจ้างหรือเท่าอัตราค่าเช่าที่พัก
- (4) นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างล่วงหน้า หรือจ่ายเกิน ทั้งนี้ ไม่เกิน 1 ใน 4 ของค่าจ้าง
- (5) ลูกจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน MPF ตามบทบัญญัติโครงการกองทุนเงินทดแทน
- (6) จ่ายเงินที่ยืมนายจ้างโดยมีการทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร

6. ค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าโดยสาร วิชา และค่าธรรมเนียมการตรวจร่างกาย

นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าโดยสารเที่ยวไปและเที่ยวกลับจากฮ่องกง เมื่อเริ่มทำงานและเมื่อสิ้นสุดหรือยุติสัญญาจ้าง

7. วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุด 1 วัน ต่อการทำงาน 1 สัปดาห์

8. วันหยุดตามประเพณี

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีจำนวน 12 วันต่อปี ดังนี้

- วันที่ 1 มกราคม (วันปีใหม่)
- วันตรุษจีน
- วันที่สองของวันตรุษจีน
- วันที่สามของวันตรุษจีน
- วันเทศกาลชิงม้ง
- วันที่ 1 พฤษภาคม (วันแรงงาน)
- วันเทศกาลแห่งมังกร
- วันถัดจากวันไหว้พระจันทร์
- วันเทศกาลฉงหยิ่ง
- วันเทศกาลฤดูหนาวของจีน
- วันที่ 1 กรกฎาคม (วันส่งมอบเกาะฮ่องกง)
- วันที่ 1 ตุลาคม (วันชาติจีน)

หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ถือว่าวันถัดไปของวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่ใช่วันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดชดเชยของลูกจ้าง

หมายเหตุ กรณีที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างไม่ถึง 3 เดือน มีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีจำนวน 12 วัน ชำรงต้นนั้นโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

9. วันหยุดประจำปี

ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง หลังจากการทำงานครบ 12 เดือน และในปีที่ 2 ของการทำงาน และสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านหากทำงานเกินกว่า 2 ปี จะได้รับวันหยุดเพิ่มขึ้นแต่ไม่เกิน 14 วัน

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

10. วันลาหยุดสำหรับลูกจ้างชายเพื่อดูแลภรรยาที่คลอดบุตร

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

คุณสมบัติลูกจ้างชายที่สามารถลาได้

1. เป็นลูกจ้างชายที่ภรรยาจะคลอดบุตร
2. ทำงานกับนายจ้างโดยมีสัญญาจ้างต่อเนื่องตั้งแต่ 4 สัปดาห์ขึ้นไป และทำงานอย่างน้อย สัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง
3. ได้แจ้งแก่นายจ้างที่จะใช้สิทธิลาประเภทนี้ โดยลูกจ้างจะต้อง
 - กรณี ทารกคลอดในช่องคลอด ต้องแสดงสูติบัตร ใบรับรองคลอด โดยเอกสารเหล่านี้มีระบุชื่อลูกจ้างชายแสดงถึงความเป็นบิดาของเด็กที่คลอด
 - กรณี ไม่ได้คลอดในช่องคลอด ต้องมีหนังสือรับรองการเกิดของหัวหน้าส่วนจากประเทศนั้น ซึ่งต้องระบุชื่อลูกจ้างชายเพื่อแสดงความเป็นบิดาของเด็กที่คลอด

11. ค่ารักษาพยาบาลและค่าจ้างวันลาป่วย

นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างหากลูกจ้างเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ ไม่ว่าจะมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือไม่ก็ตาม ยกเว้นระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้อยู่ในช่องคลอดหรือเดินทางออกจากช่องคลอดด้วยความสมัครใจ เช่น ลากลับบ้าน หรือลูกจ้างประสงค์จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวให้รวมถึงค่าปรึกษาแพทย์ ค่าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและค่าทันตกรรมฉุกเฉิน ทั้งนี้ระยะเวลาในการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับผลการวินิจฉัยของแพทย์ โดยวันลาป่วยและค่าจ้างในระหว่างวันลานั้นขึ้นอยู่กับจำนวนวันลาป่วยสะสมที่ลูกจ้างมีอยู่ และลูกจ้างจะต้องได้รับอนุญาตให้ลาป่วยโดยแพทย์ แพทย์แผนโบราณ หรือทันตแพทย์ เป็นเวลา 4 วันติดต่อกันหรือมากกว่า อัตราเงินช่วยเหลือต่อวัน เป็นจำนวนเท่ากับ 4/5 ของค่าจ้างรายวัน ในระยะเวลา 12 เดือน

12. กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน

หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างหรือนอกเวลาการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน

- ค่าจ้าง จำนวนเหมือนกับค่าจ้างวันลาป่วย ตามกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยมีหนังสือจากแพทย์แผนปัจจุบัน แต่ไม่เกิน 2 ปี ถ้าระยะเวลาที่ป่วยมากกว่า 2 ปี จะต้องให้

ศาลสูงพิจารณาว่าควรจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างประเภทนี้หลังจาก 2 ปี หรือไม่ ลูกจ้างสามารถขอสิทธิลาเพิ่มจากศาลสูงได้ แต่ไม่เกินอีก 1 ปี

- **ค่ารักษาพยาบาล** ตลอดระยะเวลาการลาป่วยของลูกจ้าง นายจ้างควรจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้าง ในอัตรา 4/5 ของค่าจ้างรายวัน ถ้านายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการรักษาพยาบาลลูกจ้างสามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้วันละ 200 เหรียญฮ่องกง

- **ค่าชดเชย** กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างหรือนอกเวลาการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยตามบทบัญญัติการชดเชยแก่ลูกจ้าง (the Employee's Compensation Ordinance (Cap.282) และนายจ้างต้องจัดทำประกันให้ลูกจ้างภายใต้บทบัญญัติดังกล่าว

หมายเหตุ หากลูกจ้างได้รับวันลา 7 วัน หรือน้อยกว่า อันเนื่องมาจากประสบอุบัติเหตุและไม่ได้รับการพิจารณาว่าขาดคุณสมบัติในการทำงาน ลูกจ้างอาจส่งเรื่องให้นายจ้างหรืออาจขอรับแบบแจ้งลาป่วยพร้อมคำอธิบายได้ที่ กรมแรงงานฮ่องกง

13. การยกเลิกสัญญาจ้าง

- **กรณียกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน** ลูกจ้างหรือนายจ้างสามารถขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานได้ โดยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือจ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

- **นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า** กรณีที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ไม่เชื่อฟังนายจ้าง ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่ซื่อสัตย์ หรือละเลยการปฏิบัติหน้าที่ นายจ้างอาจทำการยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

- **ลูกจ้างยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า** ลูกจ้างอาจยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากลูกจ้างเกรงว่าจะได้รับอันตรายจากความรุนแรงหรือการเจ็บป่วย หรือลูกจ้างต้องเข้ารับการรักษาอาการป่วย

- **การทำนั้หลังยกเลิกสัญญาจ้าง** ลูกจ้างต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง กรณีที่มีการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้พำนักในฮ่องกงเป็นเวลา 2 สัปดาห์หลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตลอดระยะเวลาที่เหลือหากแบบใดสิ้นสุดก่อน ทั้งนี้ การไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติการเข้าเมือง (the Immigration Ordinance)

14. ความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน

ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

(1) **กรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจากการทำงาน**

- **ค่าจ้าง** คำนวณเช่นเดียวกับค่าจ้างวันลาป่วย ตามกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง โดยมีหนังสือรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบัน แต่ระยะเวลาลาป่วยต้องไม่เกิน 2 ปี หากระยะเวลาลาป่วยเกินกว่า 2 ปี จะต้องให้ศาลสูงพิจารณาว่ากรรมสิทธิ์ได้รับค่าจ้างประเภทนี้หรือไม่ ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถขอสิทธิลาเพิ่มจากศาลสูงได้ แต่ไม่เกินอีก 1 ปี

- **ค่ารักษาพยาบาล** ถ้านายจ้างไม่ให้ความช่วยเหลือเรื่องค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างสามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้วันละ 200 เหรียญฮ่องกง

(2) **กรณีเสียชีวิตจากการทำงาน** คนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างค่ารักษาพยาบาล และค่าชดเชยในการสูญเสียสมรรถภาพจากการทำงาน แต่กรณีเสียชีวิตนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับศพจะต้องพิจารณาจากสัญญาจ้างที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในกรณีคนงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านนั้น สัญญาจ้างมีการกำหนดแน่นอนว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับศพของคนงานไม่ว่าจะเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

- **ลำดับทายาท** กรณีคนงานเสียชีวิต ทายาทสามารถขอรับค่าชดเชย ตามลำดับคือ

อันดับ 1 คู่สมรส

อันดับ 2 บุตร (ถ้ามีจำนวนมากกว่า 1 คน จะถูกแบ่งตามส่วน)

อันดับ 3 บิดมารดา (ถ้ามีจำนวนมากกว่า 1 คน จะถูกแบ่งตามส่วน)

อันดับ 4 คนที่อื่นพักอาศัยอยู่กับคนงานอาจจะเป็นญาติพี่น้อง ที่อยู่ด้วยกันไม่ต่ำกว่า 2 ปี หรือบุคคลในพินัยกรรมที่คนงานกำหนดให้เป็นผู้รับได้

- **ค่าชดเชย** ทายาทของคนงานที่เสียชีวิตจากการเจ็บป่วยด้วยโรคที่กำหนด หรือเสียชีวิตจากการประสบอันตรายหรืออุบัติเหตุระหว่างและนอกเวลาทำงาน จะได้รับค่าชดเชยตามบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องค่าชดเชย (the Employee's Compensation Ordinance (ECO) ดังนี้

ลำดับที่	รายการที่ปรับเปลี่ยน	อัตราปัจจุบัน (เหรียญฮ่องกง)	อัตราใหม่ (เหรียญฮ่องกง)
1	เพดานรายได้ต่อเดือน (สำหรับการคำนวณค่าชดเชยลูกจ้างที่เสียชีวิตและเป็นผู้ทุพพลภาพ)	26,067	28,360
2	อัตราค่าชดเชยขั้นต่ำแก่ผู้เสียชีวิต	375,950	408,960
3	อัตราค่าชดเชยขั้นต่ำแก่ผู้ทุพพลภาพ	428,880	464,360
4	อัตราค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ต้องมีผู้ดูแล	511,770	556,700
5	อัตราขั้นต่ำของเงินเพิ่ม กรณีจ่ายค่าชดเชยล่าช้า		
	- เงินเพิ่มขึ้นแรก	610	660
	- เงินเพิ่มขึ้นต่อไป	1,220	1,330

ลำดับที่	รายการที่ปรับเปลี่ยน	อัตราปัจจุบัน (เหรียญฮ่องกง)	อัตราใหม่ (เหรียญฮ่องกง)
6	อัตราสูงสุดของค่าจัดการศพ	76,220	83,700
7	อัตราสูงสุดของค่าจัดหาและปรับเปลี่ยนอุปกรณ์/ อวัยวะเทียม หรืออุปกรณ์การผ่าตัด	110,390	121,230
8	อัตราสูงสุดของค่าซ่อมแซมและปรับเปลี่ยนอุปกรณ์/ อวัยวะเทียมหรืออุปกรณ์การผ่าตัด	110,390	120,230
9	รายได้ขั้นต่ำต่อเดือน (สำหรับการคำนวณเงินชดเชย การลาป่วยอันเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการทำงาน)	3,690	4,090

ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิตด้วยโรคปอดที่เกิดจากฝุ่นแร่ใยหิน จะได้รับค่าชดเชยตาม
บทบัญญัติ (the Pneumoconiosis & Mesothelioma (Compensation) Ordinance (PMCO) ดังนี้

ลำดับที่	รายการที่ปรับเปลี่ยน	อัตราปัจจุบัน (เหรียญฮ่องกง)	อัตราใหม่ (เหรียญฮ่องกง)
1	ค่าชดเชยสำหรับการเจ็บป่วย	4,650	5,100
2	อัตราค่าชดเชยสำหรับการสูญเสีย	110,390	121,230
3	อัตราค่าชดเชยขั้นต่ำสำหรับการเสียชีวิต	110,390	121,230
4	อัตราค่าชดเชยขั้นต่ำของการจัดการศพ	76,220	83,700
5	อัตราค่าชดเชยสำหรับการดูแลผู้ป่วยที่ไม่สามารถ ดูแลตัวเองได้ ต้องให้บุคคลอื่นดูแล	4,930	5,210

ลูกจ้างที่ประสบปัญหาการได้ยิน (Hearing assistive devices (HADs) จะได้รับค่าชดเชย
ตามบทบัญญัติ (the Occupational Deafness (Compensation) Ordinance (ODCO) ดังนี้

ลำดับที่	รายการที่ปรับเปลี่ยน	อัตราปัจจุบัน (เหรียญฮ่องกง)	อัตราใหม่ (เหรียญฮ่องกง)
1	อัตราสูงสุดในการคำนวณค่าชดเชยกรณีทุพพลภาพ		
	- อายุต่ำกว่า 40 ปี	2,502,720	2,722,560
	- อายุ 40 ปี แต่ไม่เกิน 56 ปี	1,877,043	2,041,920
	- อายุ 56 ปี ขึ้นไป	1,251,360	1,361,280
2	อัตราต่ำสุดในการคำนวณค่าชดเชยกรณีทุพพลภาพ	426,880	460,360
3	จำนวนเงินสำหรับผู้ยื่นขอ HAD	15,000	16,470
4	จำนวนเงินรวมสำหรับผู้ยื่นขอ HADs	52,000	57,110

อายุความในการยื่นคำร้อง

กรณีคนงานเสียชีวิต นายจ้างจะต้องแจ้งภายใน 7 วัน ถ้ากรณีที่คนงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจะต้องแจ้งภายใน 14 วัน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด และคนงานไม่ได้เรียกร้องในทันทีแต่ประสงค์จะดำเนินในภายหลัง ก็สามารถทำได้ แต่จะต้องไม่เกินระยะเวลา 3 ปี ถ้าระยะเวลาเกินกว่า 3 ปี จะต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลเป็นผู้ตัดสินว่ายังมีสิทธิเรียกร้องได้อีกหรือไม่

หมายเหตุ นายจ้างมีสิทธิให้คนงานที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ออกจากงานได้โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง กรณีที่คนงานไม่มีวันลาป่วยสะสมเหลืออยู่แล้ว

15. เอกสารแสดงตัวบุคคล

แรงงานที่ทำงานในฮ่องกงเกินกว่า 6 เดือน ต้องขึ้นทะเบียนบัตรประชาชนฮ่องกงภายใต้บัญญัติการลงทะเบียนบุคคล (the Registration Persons Ordinance)

บัตรประชาชนฮ่องกงและเอกสารการเดินทางเป็นเอกสารส่วนบุคคลที่สำคัญซึ่งควรเก็บรักษาไว้อย่างปลอดภัยและไม่ควรส่งให้บุคคลอื่น และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างต้องคืนบัตรประชาชนให้กับกรมตรวจคนเข้าเมือง

ข้อควรทราบ - หากมีข้อสงสัยหรือประสงค์ยื่นข้อร้องเรียนสามารถติดต่อได้ที่ สายด่วน 2717 1771 หรือติดต่อสำนักงานสาขา ของกองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงานฮ่องกง ด้วยตนเองเพื่อขอรับความช่วยเหลือ

- หากลูกจ้างสงสัยว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้าง สามารถยื่นข้อร้องเรียนได้ที่กรมแรงงานฮ่องกงได้ทันที โดยข้อมูลที่ส่งให้กรมแรงงานฮ่องกงจะถือว่าเป็นความลับ

- หากต้องการคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเข้าเมืองสามารถติดต่อที่สายด่วนกรมตรวจคนเข้าเมือง 2829 3220

- หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถติดต่อได้ที่หน่วยงานของโครงการ 2918 0102

- หากประสงค์จะรายงานเกี่ยวกับคดีติดต่อได้ที่สายด่วนตำรวจ 2527 7177 กรณีฉุกเฉิน ต้องการขอความช่วยเหลือจากตำรวจ โทร 999

16. การจ่ายค่าชดเชยกรณีต่างๆคืนแก่ลูกจ้าง

การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่สัญญาจ้างถูกยกเลิกหรือครบกำหนด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ ได้แก่ ระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้าง และเหตุผลของการยกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยประเภทต่างๆให้ลูกจ้าง ดังนี้

- ค่าจ้างที่ยังไม่ได้จ่าย

- เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีที่นายจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้า)
- ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุด
- ค่าทำงานนาน หรือ ค่าชดเชยการเลิกจ้างกรณีที่ ไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไปอย่างไร

อย่างหนึ่ง

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

จ้างงาน)

นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างหากมิระบุนในสัญญาจ้าง โดย ปกติลูกจ้างจะเป็นคนจ่ายก่อน จึงมาเบิกจากนายจ้าง ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายต่างๆดังนี้

- ค่ารับรองสัญญาจ้างที่สถานกงสุล
- ค่าประกันชีวิตตามกฎหมาย
- ค่าตรวจสอบสุขภาพ
- ค่าวีซ่า

การจ่ายค่าชดเชยกรณีที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 24 เดือน และ เมื่อลูกจ้างถูกยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่มีความจำเป็นที่จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไป ซึ่งลูกจ้างอาจจะขอจดหมายยืนยันจากนายจ้างเพื่อเป็นหลักฐาน วิธีการคำนวณค่าชดเชยส่วนนี้ทำได้โดยค่าจ้าง x 2/3 x จำนวนปีที่ได้ทำงาน

การจ่ายค่าทำงานนานในกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 5 ปี และถูกนายจ้างเป็นฝ่ายยกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสาเหตุเนื่องจากเหตุผลที่ลูกจ้างฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดขั้นร้ายแรง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งต่อไปนี้

- ลูกจ้างได้รับการยืนยันจากแพทย์ว่าเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่และลูกจ้าง

ขอลาออก

- ลูกจ้างมีอายุครบ 65 ปี หรือมากกว่านั้นในกรณีนี้ลูกจ้างสามารถลาออกได้
- ลูกจ้างเสียชีวิตขณะทำงานให้นายจ้าง

(วิธีคำนวณได้แก่ ค่าจ้าง x 2/3 x จำนวนปีที่ได้ทำงาน)

หมายเหตุ การเรียกร้องเงินค่าชดเชยและเงินค่าทำงานนาน หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายขอลาออกเอง หรือไม่ต้องการทำงานอีกต่อไป ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องเงินชดเชยได้

17. สิทธิประโยชน์เงินคืนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (the Mandatory Provident Fund - MPF)

นายจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (the Mandatory Provident Fund – MPF) ให้แก่แรงงานที่เดินทางมาทำงานภายใต้นโยบายการจ้างงานทั่วไป (General Employment Policy - GEP) และภายใต้โครงการจ้างแรงงานเสริม (Supplementary Labour Scheme – SLS) ตามบทบัญญัติว่าด้วยโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และไม่เกิน 65 ปี ที่มีระยะเวลาการจ้างงานไม่น้อยกว่า 13 เดือน เข้ากองทุน MPF ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการจ้างงาน โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนในอัตรา ร้อยละ 5 ในอัตราสูงสุดฝ่ายละ 1,500 เหรียญฮ่องกง แต่หากลูกจ้างมีรายได้น้อยกว่า 7,100 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน นายจ้างจะต้องส่งเงินในส่วน of นายจ้างในอัตราเดียวกันเข้ากองทุน โดยลูกจ้างไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนแต่อย่างใด

ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์เงินคืนจากการส่งเงินเข้ากองทุน MPF เมื่ออายุครบ 65 ปี อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างเดินทางออกจากฮ่องกงเป็นการถาวร จะได้รับอนุญาตให้ถอนเงินจากกองทุนได้

ขั้นตอนการขอเงินคืนจากกองทุน MPF ลูกจ้างต้องแจ้งความประสงค์ขอรับเงินคืนโดยยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บัตรประชาชนฮ่องกง
2. แบบฟอร์มคำร้องขอรับเงินคืนจากกองทุน (MPF (S) – W (O)]
3. แบบฟอร์ม (MPF (S) – W (SD 2)]
4. เอกสารแสดงการได้รับอนุญาตให้พำนักในต่างประเทศ

18. การเรียกร้องสิทธิ

1. ขั้นตอนการเรียกร้อง / ข้อมูลและเอกสารประกอบคำร้อง

ในการดำเนินการเรียกร้องนั้นสามารถยื่นคำร้องไปที่กรมแรงงานฮ่องกง แต่หากตกลงกันไม่ได้สามารถยื่นเรื่องไปที่ศาลแรงงานได้ เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย สัญญาจ้าง หนังสือเดินทาง บัตรประชาชนฮ่องกง และเอกสารต่างๆซึ่งทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2. อายุความในการยื่นคำร้อง

กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่ชัด แต่สามารถยื่นคำร้องไปที่กรมแรงงานฮ่องกง และศาลแรงงานเพื่อขอให้ศาลพิจารณาอายุความว่าเรียกร้องได้หรือไม่

3. ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานฮ่องกง

(1) สำนักแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง จะให้ลูกจ้างกรอกแบบฟอร์มคำร้องทุกซ์และบันทึกคำให้การเพื่อทราบความต้องการที่ลูกจ้างต้องการให้ช่วยเหลือ

(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

