

ภาระหน้าที่และสิทธิของนายจ้างและผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติภายใต้กฎหมายการจ้างงาน (EO) และสัญญาจ้างงานมาตรฐานและข้อมูลอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา (“COVID-19”)

Q1: ข้อตกลงการควบคุมขาเข้าในปัจจุบันเป็นอย่างไรสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (FDH) (FDH) ที่วางแผนจะมาฮ่องกงเพื่อเริ่มสัญญาใหม่หรือดำเนินการต่อในสัญญาปัจจุบันหลังจากลาจากลาพักร้อนในสถานที่ต้นทางของเขา/เธอ เขา/เธอควรเตรียมตัวอย่างใดสำหรับการออกเดินทางไปฮ่องกง?

A1 : FDHs ที่ถือเอกสารการเดินทางที่ถูกต้องและวีซ่าการจ้างงานที่ถูกต้องสามารถเข้า/กลับฮ่องกงได้ โดยต้องปฏิบัติตามระเบียบการเข้าเมืองทั่วไป รัฐบาลจะประกาศข้อจำกัดสำหรับผู้เดินทางมาถึงฮ่องกงเป็นครั้งคราวเพื่อพิจารณาถึงการพัฒนาการแพร่ระบาดสำหรับข้อมูลล่าสุด โปรดดูที่หน้าเว็บเฉพาะเรื่องการจัดการกักกันสุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวขาเข้า (www.coronavirus.gov.hk/eng/inbound-travel.html)

ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2022 เป็นต้นไป FDH ที่เข้ามาทำงานในฮ่องกงไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบกรดนิวคลีอิกอีกต่อไปในวันที่เดินทางมาถึงฮ่องกงและในวันที่ 2 หลังจากเดินทางมาถึง รัฐบาลแนะนำให้บุคคลที่เข้ามาทั้งหมด ทำการทดสอบแอนติเจนอย่างรวดเร็ว (RATs) ทุกวันในช่วงระหว่างวันที่เดินทางมาถึงถึงวันที่ 5 หลังจากเดินทางมาถึงฮ่องกง

นอกจากนี้ FDH ขาเข้าจะต้องดำเนินการ RAT ภายใน 24 ชั่วโมงหรือผ่านการทดสอบกรดนิวคลีอิกตามปฏิกิริยาลูกโซ่โพลีเมอเรสภายใน 48 ชั่วโมงก่อนกำหนดเวลาออกเดินทางของเที่ยวบิน และได้รับผลเป็นลบเมื่อเดินทางเข้าฮ่องกงเมื่อได้รับผลการทดสอบแล้ว FDH ที่เกี่ยวข้องควรเก็บภาพถ่ายที่แสดงผลการทดสอบหรือรายงานการทดสอบไว้เป็นเวลา 90 วันเพื่อนำเสนอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตรวจสอบตามคำขอ พวกเขาอาจประกาศผลการทดสอบโดยสมัครใจผ่าน [แบบฟอร์มประกาศสุขภาพทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมอนามัย](#)

Q2: หากนายจ้างจัดให้FDHของเขา/เธอเข้าพักที่โรงแรม/เกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาตภา

ญาติภายใน 5 วันแรกหลังจากเดินทางมาถึง

นายจ้างจำเป็นต้องขออนุญาตจากกรมการแรงงานหรือไม่

A2 : ตามข้อ 3 ของสัญญาการจ้างงานมาตรฐาน (SEC) FDHs ที่ทำงานในฮ่องกงจะต้องทำงานและอาศัยอยู่ในที่พักของนายจ้างที่ระบุไว้ใน SEC ในช่วงระยะเวลาการจ้างงาน เมื่อคำนึงถึงสภาพของแต่ละครอบครัว กรมการแรงงานได้อนุมัติในหลักการให้นายจ้างจัดการให้ FDHs เข้าพักในโรงแรมหรือเกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาตในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ FDHs มาถึงฮ่องกงจนถึงวันที่ 5 หลังจากเดินทางมาถึง ไม่จำเป็นต้องยื่นคำขอต่อกรมแรงงาน (LD) หากนายจ้างจัดให้ FDHs เข้าพักในโรงแรมหรือเกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาต นายจ้างควรรับผิดชอบค่าที่พักและค่าอาหารแก่ FDH ในช่วงเวลานั้น รายชื่อโรงแรมหรือเกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาตสามารถดูได้ทาง www.hadla.gov.hk/en/licensing_matters/hotels/overview.php

Q3: **นายจ้างสามารถจัดให้ FDH ของเขา/เธอพักที่หอพัก FDH หลังจากมาถึงฮ่องกงได้หรือไม่**

A3: กรมการแรงงานได้ให้ความยินยอมให้ FDHs เข้าพักในโรงแรมหรือเกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาตในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ FDHs มาถึงฮ่องกงจนถึงวันที่ 5 หลังจากเดินทางมาถึงดังนั้นนายจ้างไม่สามารถจัดให้ FDHs ของเขา/เธอพักที่อื่นนอกเหนือจากที่พักของนายจ้างและโรงแรมหรือเกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาต (เช่น หอพัก FDH หรือที่พักของเพื่อน ของ FDH)

Q4: **หาก FDH ติดเชื้อ COVID- สามารถยกเลิก ความรับผิดชอบของนายจ้างคืออะไร 19FDH สามารถยกเลิกFDH ได้หรือไม่**

A4: ในการจัดการเรื่องการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับ FDHs นายจ้างควรปฏิบัติตามข้อผูกมัดและข้อกำหนดภายใต้ EO และ SEC เมื่อใดก็ตามที่ EO มีผลบังคับใช้ FDH ติดเชื้อ นายจ้างควรอนุญาตให้ลาป่วยตาม EO และ SEC

ภายใต้กฎของ EO ซึ่ง FDH ที่ทำงานภายใต้สัญญาต่อเนื่องจะได้รับเงินค่าเผื่อการเจ็บป่วย (อัตรารายวันเทียบเท่ากับสี่ในห้าของค่าจ้างรายวันเฉลี่ยของ FDH) หาก

- หากการลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม¹;
- การลาป่วยไม่น้อยกว่าสี่วันติดต่อกัน และ
- FDH มีจำนวนวันลาป่วยสะสมที่เพียงพอ

ในกรณีที่ FDH ป่วยแต่วันลาป่วยสะสมไม่เพียงพอเพื่อให้ครอบคลุมระยะเวลาการลาป่วย LD ขอให้นายจ้างแสดงความเห็นอกเห็นใจและพิจารณาอนุญาตให้ FDH ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง

นอกจากนี้ ภายใต้ข้อกำหนด 9(a) ของ SEC ในกรณีที่ FDH

ป่วยหรือได้รับบาดเจ็บส่วนบุคคลในระหว่างระยะเวลาของการจ้างงาน (ยกเว้นช่วงเวลา¹ FDH

ออกจากห้องกักตัวด้วยความตั้งใจของตนเองเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวของเขา/เธอเอง)

ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการจ้างงานหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะต้องให้การรักษาพยาบาลฟรีแก่

FDH การรักษาพยาบาลฟรีรวมถึงการปรึกษาทางการแพทย์ การรักษาในโรงพยาบาล

และการรักษาทางทันตกรรมฉุกเฉิน FDH

จะต้องยอมรับการรักษาพยาบาลที่จัดให้โดยแพทย์ที่ขึ้นทะเบียน

LD เตือนนายจ้างว่าพวกเขาไม่ควรบอกเลิกหรือปฏิเสธสัญญาจ้างงานกับ FDH ที่ติดเชื้อ

COVID-19 ภายใต้กฎของ EO ห้ามมิให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างงานของ FDH

ในวันที่เจ็บป่วยที่ได้รับค่าจ้าง

ยกเว้นในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยสรุปว่ามาจากการประพฤติผิดร้ายแรงของ FDH

หากนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติ EO ที่เกี่ยวข้อง

เขา/เธอถือว่ากระทำความผิดและต้องถูกดำเนินคดี และปรับสูงสุด \$100,000

เมื่อถูกตัดสินว่ามีความผิด นอกจากนี้

นายจ้างยังได้รับการเตือนถึงการละเมิดสัญญาที่อาจเกิดขึ้นได้หากพวกเขาปฏิเสธสัญญาจ้างกับ FDHs ของตน

หรือการละเมิดกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติด้านความทุพพลภาพที่อาจเกิดขึ้นได้

หากพวกเขาปฏิบัติต่อ FDHs ของตนในทางที่ตีไม่ได้เช่นเดิม (เช่น โดยการเลิกจ้าง)

¹ ใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม หมายถึง ใบรับรองแพทย์ที่ออกโดยผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมที่ขึ้นทะเบียน ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแผนจีนที่ขึ้นทะเบียน หรือทันตแพทย์ที่ขึ้นทะเบียน ครอบคลุมจำนวนวันที่และลักษณะของการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บที่พนักงานไม่เหมาะสำหรับการทำงาน

จาก COVID-19 นายจ้างควรจัดให้ FDHs เริ่มต้นหรือทำงานต่อ และรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่จริงจังกับ FDHs

ข่าวประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง

24 กุมภาพันธ์ 2022:

www.fdh.labour.gov.hk/thai/news_detail.html?year=2022&n_id=236

Q5: มาตรการอำนวยความสะดวกจะช่วย FDHs และนายจ้างของพวกเขาในการรับมือกับสถานการณ์พิเศษที่เกิดจากการระบาดใหญ่ของ COVID-19 หรือไม่ (รวมถึงการเตรียมการที่ยืดหยุ่นในการอนุญาตให้ขยายอายุสัญญาจ้างงานที่มีอยู่และกา ยู่และการเลื่อนเวลาการกลับเข้าทำงานของ FDHs ที่มา) ขยายความต่อไป?

A5 : เพื่อช่วยเหลือ FDHs และนายจ้างในการรับมือกับการแพร่ระบาดของ COVID-19 รัฐบาลได้ดำเนินมาตรการอำนวยความสะดวกสำหรับ FDHs และนายจ้างตั้งแต่ต้นปี 2020 รวมถึงการเตรียมการที่ยืดหยุ่นในการอนุญาตให้ขยายระยะเวลาที่ถูกต้องของการ จ้างงานที่มีอยู่ สัญญาและการเลื่อนเวลาให้ FDH กลับไปยังสถานที่ต้นทางรัฐบาลได้ติดตามพัฒนาการของโรคระบาดอย่างใกล้ชิดเพื่ อทบทวนและปรับมาตรการ เมื่อพิจารณาว่าเที่ยวบินระหว่างฮ่องกงและประเทศผู้ส่ง FDH รายใหญ่ได้ทยอยกลับมาดำเนินการอีกครั้งหลังจากการยกเลิกทั่วโลกการระงับเที่ยว บินเฉพาะสถานที่และเฉพาะเส้นทางในวันที่ 1 เมษายนและ 7 กรกฎาคมตามลำดับในปี นี้ การยกเลิกข้อกำหนดการกักกันภาคบังคับเมื่อวันที่ เดินทางถึงฮ่องกงโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน เช่นเดียวกับการผ่อนคลายมาตรการควบคุมขาเข้าอย่างค่อยเป็นค่อยไป รัฐบาลได้ทบทวนสถานการณ์และตัดสินใจยุติการเตรียมการแบบยืดหยุ่นดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023 เป็นต้นไป เพื่อให้ FDHs และนายจ้างมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการที่เกี่ยวข้อง ข้อตกลง ความยืดหยุ่นต่อไปนี้ที่ประกาศเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2022 จะถูกนำไปใช้จนถึง วัน

ที่ 30 เมษายน 2023 รัฐบาลเตือนให้นายจ้างและ FDHs
ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจ้างงาน การต่ออายุสัญญา หรือการกลับไปยัง
สถานที่ต้นทางของ FDHs
โดยเร็วที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

การจัดเตรียมความยืดหยุ่นกำหนดไว้ด้านล่าง:

การขยายระยะเวลาของสัญญาที่มีอยู่

สำหรับสัญญา FDH ทั้งหมดที่จะหมดอายุในหรือก่อนวันที่ 30 เมษายน 2023
นายจ้างอาจยื่นขอขยายระยะเวลามีผลบังคับใช้ของสัญญาที่มีอยู่กับ FDH
ที่กำลังจะออก สำหรับสัญญาดังกล่าว
กรมการแรงงานได้ให้ความยินยอมในหลักการในการขยายระยะเวลาการจ้าง
งานตามที่ระบุไว้ในข้อ 2 ของสัญญาจ้างมาตรฐานเป็นระยะเวลาสูงสุดหกเดือน
โดยขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันของนายจ้างทั้งสองฝ่าย และ FDH ที่เกี่ยวข้อง
อย่างไรก็ตามการสมัครขอขยายสัญญาเพิ่มเติมที่ได้รับการขยายออกไปแล้วภายใต้
ข้อตกลงความยืดหยุ่นที่ประกาศไว้ก่อนหน้านี้จะไม่ได้รับการพิจารณา
หากนายจ้างจำเป็นต้องจ้าง FDH
ของตนต่อไปหลังจากระยะเวลาที่ขยายออกไปหกเดือน
นายจ้างควรพิจารณาสมัครต่ออายุสัญญากับ FDH ที่มีอยู่
ใบสมัครทั้งหมดควรส่งถึงกรมตรวจคนเข้าเมือง (ImmD) ภายในวัน ที่ 30 เมษายน
2023 การส่งล่าช้าจะไม่ได้รับการยอมรับ

การเลื่อนการกลับคืนถิ่นกำเนิด

ภายใต้สถานการณ์ปกติ FDH ที่ต่ออายุสัญญากับนายจ้างรายเดิม
หรือเนื่องจากต้องเริ่มสัญญาใหม่กับนายจ้างรายใหม่เมื่อสัญญาที่มีอยู่หมดอายุ
อาจยื่นคำร้องต่อ ImmD เพื่อขอเลื่อนเวลาให้เขา/เธอกลับไปยังต้นทางเพื่อ
ไม่เกินหนึ่งปีหลังจากสัญญาเดิมสิ้นสุดลงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของนายจ้างปัจจุบัน

นหรือนายจ้างใหม่ ภายใต้ข้อตกลงความยืดหยุ่นที่เกี่ยวข้อง หาก FDH ไม่สามารถกลับไปยังสถานที่ต้นทางของตนได้ภายในระยะเวลาหนึ่งปีดังกล่าว เขา/เธออาจยื่นคำร้องต่อ ImmD

เพื่อขยายขีดจำกัดเพิ่มเติมตามข้อตกลงกับนายจ้าง อยู่จนสิ้นสุดสัญญาเพื่อที่เขา/เธอจะกลับมาที่ต้นทางภายในระยะเวลานั้น

หากระยะเวลาหนึ่งปีดังกล่าวหมดอายุในหรือก่อนวันที่ 30 เมษายน 2023 FDH อาจส่งใบสมัครดังกล่าวไปยัง ImmD

ภายในแปดสัปดาห์ก่อนที่ขีดจำกัดการพำนักที่มีอยู่จะหมดอายุ เพื่อขยายขีดจำกัดการพำนักต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาพำนักของเขา/เธอ สัญญา. ใบสมัครทั้งหมดควรส่งถึง ImmD ภายในหรือก่อน วันที่ 30 เมษายน 2023 การส่งล่าช้าจะไม่ได้รับการยอมรับ รัฐบาลเตือนนายจ้างและ FDHs ว่าการจัดการความยืดหยุ่นข้างต้นจะต้องได้รับการตกลงร่วมกันระหว่างพวกเขา และข้อกำหนดของ FDHs ที่กลับไปยังต้นทางยังคงมีผลบังคับ นายจ้างควรจัดให้ FDH ของตนกลับไปยังต้นทางภายในระยะเวลาที่ขยายออกไป สำหรับ FDHs ที่มีระยะเวลาหนึ่งปีดังกล่าวข้างต้นจะหมดอายุในหรือหลัง วันที่ 1 พฤษภาคม 2023 ระยะเวลาสำหรับพวกเขาในการกลับไปยังต้นทางจะไม่ขยายออกไปอีก

นอกจากนี้ รัฐบาลยังเตือน FDH และผู้ที่อาจเป็นนายจ้างของ FDH ว่า ตามนโยบายของรัฐบาล FDH ที่ใ้ช้อยู่ทั่วไป FDH จะต้องออกจากฮ่องกงเมื่อสัญญาจ้างงานเสร็จสิ้นหรือภายในสองสัปดาห์นับจากวันที่สัญญาสิ้นสุดลง ก่อนหน้านี้. เว้นแต่ในกรณีพิเศษที่ ImmD เห็นว่าสมเหตุสมผล (รวมถึงการบอกเลิกสัญญาก่อนกำหนดเนื่องจากการย้ายถิ่นฐาน การย้ายถิ่นฐาน การเสียชีวิตหรือเหตุผลทางการเงินของนายจ้างเดิม หรือเมื่อมีหลักฐานว่า FDH ถูกละเมิดหรือแสวงประโยชน์) ใบสมัครจาก โดยปกติแล้ว FDH สำหรับการเปลี่ยนนายจ้างในฮ่องกงภายในระยะเวลาสัญญาสองปีจะไม่ได้รับการอนุมัติ FDH ที่ต้องการมีนายจ้างใหม่จะต้องออกจากฮ่องกงและส่งใบสมัครวีซ่าการทำงานใหม่ไปยัง ImmD

สำหรับการสอบถามเกี่ยวกับการสมัครวีซ่า FDH โปรดติดต่อ ImmD โดยโทรไปที่สายด่วนสอบถามที่ 2824 6111 หรือส่งอีเมลไปที่ enquiry@immd.gov.hk

ข่าวประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง

19 ธันวาคม 2022 :

www.fdh.labour.gov.hk/thai/news_detail.html?fromPage=news&year=2022&id=261

Q6: FDHs

และนายจ้างจะขอความช่วยเหลือได้อย่างไรหากพวกเขามีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ้างงาน

A6: FDH พอร์ทัล ของ LD (www.fdh.labour.gov.hk/thai/home.html)

มีข้อมูลและสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับสิทธิในการจ้างงานและผลประโยชน์ของ FDHs และนายจ้าง และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลนี้มีให้ในภาษาจีน อังกฤษ ตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี สิงหล เบงกาลี เนปาล อูรดู เมียนมาร์ และเขมร เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ FDHs ในการรับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

FDHs และนายจ้างอาจจะเรียกดูจาก “เว็บไซต์เฉพาะเรื่องของ COVID-19” (www.coronavirus.gov.hk/eng/)

สำหรับคำแนะนำด้านสุขภาพในการป้องกันโรคปอดและการติดเชื้อทางเดินหายใจ เว็บไซต์นี้มีข้อมูลเป็นภาษาจีน อังกฤษ ตากาล็อก บาฮาซาอินโดนีเซีย ไทย ฮินดี สิงหล เบงกาลี เนปาล และอูรดู

หาก FDHs และนายจ้างมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการจ้างงาน พวกเขาอาจขอความช่วยเหลือจาก LD's ผ่านทางอีเมลที่ระบุไว้ในบัญชีของ FDH ที่ (fdh-enquiry@labour.gov.hk) และแบบฟอร์มออนไลน์จาก FDH พอร์ทัล (www.fdh.labour.gov.hk/thai/contact_us.html).

กรมแรงงาน

31 มกราคม 2023