

คำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับ COVID-19 และกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านต่าง ชาติและนายจ้างของพวกเขา

ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (FDWs)
ในฮ่องกงเผชิญกับปัญหาที่ไม่เหมือนใครนับตั้งแต่การระบาดของ COVID-19
จากภาระงานที่เพิ่มขึ้นและระยะเวลาการพักที่น้อยลงเนื่องจากกลัวถูกนายจ้างไล่ออกหลังจาก
ากกลับมาจากวันหยุด

คณะกรรมการเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมกัน (EOC) ตระหนักถึงตำแหน่งงานที่ไม่มั่นคงของ
FDWs

ท่ามกลางการระบาดใหญ่นี้และพร้อมที่จะจัดการกับข้อร้องเรียนที่ตกอยู่ในขอบเขตของกฎ
หมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศ กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ
กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสถานะทางครอบครัวและกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ
ต่อเชื้อชาติ

เพื่ออธิบายเกี่ยวกับกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ
โดยเฉพาะ [กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ](#) (DDO) และการคุ้มครองที่มีให้กับ
FDWs ที่เกี่ยวข้อง COVID-19 ทาง EOC จึงได้จัดทำรายการคำถามที่พบบ่อยนี้ขึ้นมา

1. “ฉันออกไปข้างนอกในวันหยุด

นายจ้างของฉันไล่ฉันออกทันทีหลังจากที่ฉันกลับมาโดยบอกว่าเขาเชื่อว่าฉัน
อาจติดเชื้อโคโรนาไวรัสกลับมา DDO มีผลอย่างไรบ้าง?”

โคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่อยู่ภายใต้คำจำกัดความของความพิการภายใต้ DDO
ซึ่งรวมถึงการปรากฏของสิ่งมีชีวิตที่ก่อให้เกิดหรือสามารถทำให้เกิดโรคหรือความเจ็บ
ป่วยในร่างกาย¹ DDO ยังครอบคลุมถึงความพิการที่ “มีผลกระทบ” ต่อบุคคล เช่น
ความคิดหรือความสงสัยว่ามีอยู่ในบุคคล

อย่างไรก็ตามภายใต้ DDO
มันไม่ผิดกฎหมายที่จะเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่มีความพิการหาก: (i)
ความพิการเป็นโรคติดเชื้อที่อยู่ในรายการภายใต้กฎหมายป้องกันและควบคุมโรค
(เช่น COVID-19) และ (ii)
การกระทำที่เลือกปฏิบัติมีความจำเป็นที่สมเหตุสมผลในการปกป้องสุขภาพของประช
าชน²

เมื่อพิจารณาว่าการกระทำบางอย่างเป็น “ความจำเป็นที่สมเหตุสมผล” หรือไม่
นายจ้างควรคำนึงถึงความจริงที่ว่ารัฐบาลได้ติดตามการพัฒนาล่าสุดของการระบาดใ
ญและได้ดำเนินการตามมาตรการการรักษาระยะห่างทางสังคมที่จำเป็น นอกจากนี้
หากนายจ้างกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่จะติดเชื้อหลังจาก FDW
ออกไปข้างนอกในวันหยุด นายจ้างอาจพิจารณาขอให้ FDW

¹ มาตรา 2(1)

² มาตรา 61

ใช้แนวทางการป้องกันเมื่อเธอ/เขากลับบ้าน (เช่น ล้างมือเปลี่ยนเสื้อผ้า อาบน้ำ และอื่น ๆ) และให้เข้ารับการทดสอบเมื่อจำเป็น (เช่นเมื่อมีอาการ)

จากข้างต้นอาจไม่มี "ความจำเป็นที่สมเหตุสมผล" ที่จะปกป้องสุขภาพของประชาชนด้วยการไล่ FDW ออกเมื่อเขา/เธอกลับบ้านหลังจากออกไปข้างนอกในวันหยุดเพียงเพราะการรับรู้หรือคาดเดาได้ว่าเธอ/เขาติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ ดังนั้นการเลิกจ้างอาจเสี่ยงต่อการละเมิด DDO

2. "ก่อนหน้าฉันเคยติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ แต่ตอนนี้หายแล้ว นายจ้างของฉันสามารถเลิกจ้างฉันหลังจากที่ฉันหายแล้วได้หรือไม่?"

เนื่องจากความเจ็บป่วยในอดีต (หรือการติดเชื้อในอดีตที่เป็นเหตุให้เกิดโรค) อยู่ภายใต้คำจำกัดความของความพิการภายใต้ DDO³ อาจเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่จะกระทำเรื่องที่ไม่เหมาะสมต่อ FDW (เช่นการไล่เธอ/เขาออก) เพราะเธอ/เขาเคยติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่

3. "นายจ้างของฉันไล่ฉันออกเมื่อฉันต้องกักตัว 14 วัน นี่เป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่?"

ในขณะที่กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติที่บังคับใช้โดยศูนย์ EOC อาจหรืออาจไม่ใช่ก็ได้ (ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะของคดี เช่น การเลิกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับประวัติการติดเชื้อโคโรนาของ FDWs จริงหรือแค่สงสัยว่าติด) กระทรวงแรงงาน ระบุว่า หากลูกจ้างได้รับคำสั่งจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้อยู่ภายใต้การดูแลของแพทย์หรือกักตัว นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างลาป่วยตามข้อกำหนดภายใต้กฎหมายการจ้างงานหรือสัญญาการจ้างงานที่เกี่ยวข้อง

หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิ์และหน้าที่ของคุณภายใต้กฎหมายการจ้างงาน กรุณาติดต่อกระทรวงแรงงานที่สายด่วน 24 ชั่วโมง 2717 1771/2157 9537 (สายด่วนเฉพาะสำหรับ FDWs) หรือทางอีเมลที่ fdh-enquiry@labour.gov.hk

4. "นายจ้างสามารถสั่งให้ฉันอยู่บ้านในวันหยุดได้หรือไม่?"

แม้ว่าการจัดการวันหยุดจะมีแนวโน้มที่จะตกอยู่นอกเหนือการดำเนินการตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่บังคับใช้โดยศูนย์ EOC แต่ EOC ขอเรียกร้องให้นายจ้างเข้าใจถึงความต้องการและสิทธิของ FDW โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ยากลำบากเหล่านี้

กระทรวงแรงงาน ได้อุทธรณ์ทั้ง FDWs และนายจ้างของพวกเขาเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการจัดการวันหยุด นอกจากนี้ยังเตือนให้นายจ้างทราบว่าการบังคับ FDW

³ มาตรา 2(1)

ให้ทำงานในวันหยุดโดยที่เขา/เธอไม่ตกลงหรือไม่มีวันหยุดให้
จะเป็นการละเมิดกฎหมายการจ้างงาน

FDW

หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิ์และหน้าที่ของคุณภายใต้กฎหมายการจ้างงาน
กรุณาติดต่อกระทรวงแรงงานที่สายด่วน 24 ชั่วโมง 2717 1771/2157 9537
(สายด่วนเฉพาะสำหรับ FDWs) หรือทางอีเมลที่ fdh-enquiry@labour.gov.hk

5. ฉันจะเดินทางมาฮ่องกง และทราบว่าจะต้องเข้ามาตรการบังคับให้กักกันตัว 14 วัน ฉันและนายจ้างควรทำอย่างไร

แม้ว่าการจัดการเรื่องที่พักให้แก่ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาดมีแนวโน้มที่จะไม่ได้กำหนดไว้ใน
ในกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ ซึ่งบังคับใช้โดยหน่วยงาน EOC
โดยหน่วยงาน EOC

ได้กำชับให้นายจ้างมีความเข้าใจถึงสิ่งที่จำเป็นและสิทธิของผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาดิม
มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ลำบากเช่นนี้

ตามข่าวประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลฮ่องกง เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2020
(<https://www.info.gov.hk/gia/general/202007/18/P2020071800480.htm>)

ถ้าคุณเคยพักอยู่ในประเทศบังคลาเทศ อินเดีย อินโดนีเซีย เนปาล ปากีสถาน
ฟิลิปปินส์ หรือแอฟริกาใต้ ภายในระยะเวลา 14

วันก่อนจะเดินทางโดยเครื่องบินเข้าฮ่องกง คุณจะต้องแสดงเอกสารต่อไปนี้
ให้สายการบินก่อนขึ้นเครื่อง เพื่อดำเนินการในการเดินทางโดยเครื่องบิน :

- หนังสือยืนยันการจองโรงแรมในฮ่องกง เป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน ที่จองไว้
ไม่ต่ำกว่า 14 วัน เริ่มตั้งแต่วันที่เดินทางถึงฮ่องกง

- จดหมายหรือหนังสือรับรองเป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนที่ออกโดย
ห้องปฏิบัติการหรือสถาบันการรักษาพยาบาลที่ระบุชื่อหรือหมายเลขประจำตัว
ประชาชนหรือหมายเลขหนังสือเดินทางของคุณ และแสดงให้เห็นว่า
(ก) คุณได้ผ่านการทดสอบกรดนิวคลีอิกสำหรับตรวจหาเชื้อ COVID-19 ซึ่งนำ
ตัวอย่างไปทดสอบไม่เกิน 72 ชม. ก่อนการเดินทาง
(ข) ผลการทดสอบกรดนิวคลีอิกสำหรับตรวจหาเชื้อ COVID-19 และ
(ค) ผลการตรวจหาเชื้อ COVID-19 ของคุณเป็นลบ

- ต้นฉบับของผลการทดสอบโดยห้องปฏิบัติการหรือสถาบันการรักษาพยาบาล ที่
ระบุชื่อและบัตรประจำตัวประชาชนหรือหมายเลขหนังสือเดินทางของคุณ และ

- จดหมายหรือหนังสือรับรองเป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนที่ออกโดยหน่วยงาน
รัฐบาลที่เกี่ยวข้องภายในประเทศซึ่งแสดงให้เห็นว่า ห้องปฏิบัติการหรือสถาบันการ
รักษาพยาบาลนั้นได้รับอนุญาตและการรับรองจากรัฐบาล

กรมแรงงานฮ่องกงได้เตือนให้นายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการทดสอบกรดนิวคลี
อิกสำหรับการตรวจหาเชื้อ COVID-19 ให้กับผู้ช่วยแม่บ้านของเขา

และให้นายจ้างปฏิบัติตามภาระผูกพันภายใต้สัญญาจ้างมาตรฐาน ซึ่งรวมถึงการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านที่พักและอาหารแก่ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติระหว่างเข้ามาตราการบังคับให้กักกันตัว

หากท่านมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบภายใต้กฎหมายการจ้างงาน กรุณาติดต่อไปยังกรมแรงงาน โทรศัพท์สายด่วน 24 ชั่วโมง 27171771 / 21579537 (สายด่วนเฉพาะแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ) หรือทางอีเมล fdh-enquiry@labour.gov.hk.

6. “ฉันจะยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC ได้อย่างไร?”

กฎหมายกำหนดให้มีการร้องเรียนกับ EOC เป็นลายลักษณ์อักษร คุณสามารถส่งคำร้องเรียนของคุณด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรสารหรือผ่านแบบฟอร์มการร้องเรียนออนไลน์ รายละเอียดมีดังนี้:

ที่อยู่: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong
โทรสาร: 2106 2324
แบบฟอร์มออนไลน์: www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx

คุณสามารถติดต่อ EOC ได้ที่ 2511 8211 หากคุณมีปัญหาในการเขียนคำร้องเรียนหรือมีคำถามเกี่ยวกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องทาง EOC ยังสามารถจัดหาล่ามให้คุณได้เมื่อมีการร้องขอ

7. “ฉันกังวลว่าถ้าฉันยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC นายจ้างของฉันจะเลิกจ้างฉัน”

การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นเหยื่อถูกห้ามภายใต้ DDO⁴ นี่เป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่จะทำให้เกิดเหยื่อขึ้น เช่น ปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ค่อยดี (เช่น โดยการไล้เขา/เธอออก) เพราะลูกจ้างได้ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC กับนายจ้างภายใต้ DDO

8. “เนื่องจาก ‘กฎสองสัปดาห์’ EOC มันจึงเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC หลังจากนายจ้างของฉันเลิกจ้างฉัน ฉันจะทำอย่างไรดี?”

ตราบใดที่คุณสามารถให้ข้อมูลสำหรับติดต่อ เช่น ที่อยู่ติดต่อทางไปรษณีย์ หมายเลขโทรศัพท์หรือที่อยู่อีเมลของคุณได้ คุณสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC ได้ภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติแม้ว่าคุณจะอยู่นอกฮ่องกงก็ตาม หรือคุณอาจมอบอำนาจให้ตัวแทนยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC ภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตามในฐานะบุคคลที่ได้รับความเสียหาย คุณมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหาของคุณ

⁴ มาตรา 7

คณะกรรมการเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมกัน
พฤษภาคม 2020