

**คำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับ COVID-19**  
**และกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการสำหรับผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติและนายจ้างขอ**  
**ยจ้างของพวกเขา**

ผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (FDWs)

ในฮ่องกงเผชิญกับปัญหาที่ไม่เหมือนใครนับตั้งแต่การระบาดของ COVID-19 จากภาระงานที่เพิ่มขึ้นและระยะเวลาการพักที่น้อยลงเนื่องจากกลัวถูกนายจ้างไล่ออกหลังจากกลับมาจากวันหยุด

คณะกรรมการเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมกัน (EOC) ตระหนักถึงตำแหน่งงานที่ไม่มั่นคงของ FDWs

ท่ามกลางการระบาดใหญ่นี้และพร้อมที่จะจัดการกับข้อร้องเรียนที่ตกอยู่ในขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศ กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสถานะทางครอบครัวและกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ

เพื่ออธิบายเกี่ยวกับกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

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

1. **“ฉันออกไปแป๊บเดียวในวันหยุดเพื่อส่งเงินกลับบ้าน/โทรส่วนตัว นายจ้างของฉันไล่ออกทันทีหลังจากที่ฉัน กลับมาโดยบอกว่าเขาเชื่อว่าฉันอาจติดเชื้อ โควิดไวรัสกลับมา DDO มีผล อย่างไรบ้าง?”**

โควิดไวรัสสายพันธุ์ใหม่อยู่ภายใต้คำจำกัดความของความพิการภายใต้ DDO ซึ่งรวมถึงการปรากฏของสิ่งมีชีวิตที่ก่อให้เกิดหรือสามารถทำให้เกิดโรคหรือความเจ็บป่วยในร่างกาย<sup>1</sup> DDO ยังครอบคลุมถึงความพิการที่ “มีผลกระทบ” ต่อบุคคล เช่น ความคิดหรือความสงสัยว่ามีอยู่ในบุคคล

อย่างไรก็ตามภายใต้ DDO

มันไม่ผิดกฎหมายที่จะเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่มีความพิการหาก: (i) ความพิการเป็นโรคติดเชื้อที่อยู่ในรายการภายใต้กฎหมายป้องกันและควบคุมโรค (เช่น COVID-19) และ (ii)

---

<sup>1</sup> มาตรา 2(1)

การกระทำที่เลือกปฏิบัติมีความจำเป็นที่สมเหตุสมผลในการปกป้องสุขภาพของประชาชน<sup>2</sup>

เมื่อพิจารณาว่าการกระทำบางอย่าง "มีความจำเป็นที่สมเหตุสมผล"

นายจ้างควรคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่ารัฐบาลได้ดำเนินการตามมาตรการการรักษาระยะห่างทางสังคมต่างๆ รวมถึงการห้ามการรวมตัวกันของประชาชนมากกว่าแปดคน

(ขยายเวลาถึง 4 มิถุนายน 2020 ตามที่ประกาศไว้เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2020)

นอกจากนี้ หากนายจ้างกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่จะติดเชื้อหลังจาก FDW

ออกไปข้างนอกในวันหยุด นายจ้างอาจพิจารณาขอให้ FDW

ใช้แนวทางการป้องกันเมื่อเธอ/เขากลับบ้าน (เช่น ล้างมือเปลี่ยนเสื้อผ้า อาบน้ำ

และอื่น ๆ ) และให้เข้ารับการทดสอบเมื่อจำเป็น (เช่น เมื่อมีอาการ)

จากข้างต้นอาจไม่มี "ความจำเป็นที่สมเหตุสมผล"

ที่จะปกป้องสุขภาพของประชาชนด้วยการไล่ FDW

ออกเมื่อเขา/เธอกลับบ้านหลังจากออกไปข้างนอกในวันหยุดเพียงเพราะการรับรู้หรือ

คาดเดาได้ว่าเธอ/เขาติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่

ดังนั้นการเลิกจ้างอาจเสี่ยงต่อการละเมิด DDO

**2. "ก่อนหน้าฉันเคยติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ แต่ตอนนี้หายแล้ว นายจ้างของฉันสามารถเลิกจ้างฉันหลังจากที่ฉันหายแล้วได้หรือไม่?"**

เนื่องจากความเจ็บป่วยในอดีต (หรือการติดเชื้อในอดีตที่เป็นเหตุให้เกิดโรค)

อยู่ภายใต้คำจำกัดความของความพิการภายใต้ DDO<sup>3</sup>

อาจเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่จะกระทำเรื่องที่ไม่เหมาะสมต่อ FDW

(เช่นการไล่เธอ/เขาออก) เพราะเธอ/เขาเคยติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่

**3. "นายจ้างของฉันเพิ่งไล่ฉันออกเพราะฉันมีผลตรวจโควิด-19 เป็นบวก นี่เป็นการฝ่าฝืน DDO หรือไม่"**

นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะติดเชื้อโควิด-19

อาจต้องรับผิดชอบต่อการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพภายใต้ DDO

อย่างไรก็ตาม ตามที่ระบุไว้ข้างต้น

การเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่มีความทุพพลภาพนั้นไม่ผิดกฎหมายภายใต้ DDO หาก

---

<sup>2</sup> มาตรา 61

<sup>3</sup> มาตรา 2(1)

(i) ความทุพพลภาพ เช่นเดียวกับ **โควิด-19**

เป็นโรคติดเชื้อที่ระบุไว้ในกฎหมายป้องกันและควบคุมโรคและ

(ii) การเลือกปฏิบัติมีความจำเป็นตามสมควรเพื่อปกป้องสุขภาพของประชาชน<sup>4</sup>

ในขณะที่นายจ้างอาจต้องการอาศัยการป้องกันดังกล่าวในกรณีที่มีการเรียกร้อง  
พึงระลึกไว้ว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องแสดงหลักฐานเพื่อพิสูจน์ว่าการเลิกจ้าง  
(หรือการกระทำที่เลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง) มีความจำเป็นตามสมควรจริง ๆ  
เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันสุขภาพของประชาชน

เพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

ขอแนะนำให้นายจ้างประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นกลางเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการ  
ทำงานของ FDW ที่เกี่ยวข้อง

และพิจารณาอย่างเหมาะสมว่ามีทางเลือกอื่นที่ปฏิบัติได้จริงหรือไม่

**กระทรวงแรงงาน** ยังได้เตือนนายจ้างว่าพวกเขาไม่ควรบอกเลิกจ้างหรือปฏิเสธสัญญา  
จ้างกับ FDW ที่ติด**โควิด-19** ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน

ห้ามมิให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง FDW ในวันลาป่วยที่ได้รับค่าจ้าง

เว้นแต่กรณีการเลิกจ้างทันทีเนื่องจากการประพฤติผิดร้ายแรง

หากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายการจ้างงานที่เกี่ยวข้อง

เธอ/เขากระทำความผิดและเมื่อถูกตัดสินว่าทำผิดจริงจะต้องถูกปรับสูงสุด 100,000  
ดอลลาร์

หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิและภาระหน้าที่ตามกฎหมายการจ้างงานของคุณ

โปรดติดต่อกระทรวงแรงงานที่สายด่วน 24 ชั่วโมง 2717 1771 / 2157 9537

(สายด่วนเฉพาะสำหรับ FDW) หรือทางอีเมลที่ [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk)

#### 4. **ฉันกำลังจะลาออกเพื่อเริ่มสัญญาฉบับใหม่.กลับมาทำงานต่อภายใต้สัญญาที่ยังมีอยู่/ ฉันและนายจ้างควรทำอย่างไร?**

ตามที่ระบุไว้ใน**คู่มือ**ที่เผยแพร่โดยกระทรวงแรงงาน

คุณสามารถยื่นเรื่องบินมายังฮ่องกงได้ก็ต่อเมื่อคุณได้รับการฉีดวัคซีนครบถ้วนแล้ว  
และสามารถแสดงเอกสารดังต่อไปนี้ได้:

- บันทึกการฉีดวัคซีนที่ได้รับการยอมรับ

---

<sup>4</sup> มาตรา 61

- หลักฐานการทดสอบกรดนิวคลีอิกจากปฏิกิริยาลูกโซ่โพลีเมอเรส (PCR) สำหรับ **โควิด-19** ที่มีผลเป็นลบและดำเนินการทดสอบภายใน 48 ชั่วโมงก่อนเวลาเครื่องบินออกเดินทาง และ
- หลักฐานการยืนยันการจองห้องพักในสถานที่กักกันที่กำหนด (DQF) หรือโรงแรมกักกันที่กำหนด (DQH)

นอกจากนี้  
ตามที่ [ข่าวประชาสัมพันธ์](#) ซึ่งออกโดยรัฐบาลเขตปกครองพิเศษฮ่องกงเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2022 เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม ค.ศ. 2022 เป็นต้นไป FDW ทุกคนที่เดินทางมาทำงานในฮ่องกงจะต้องผ่านการกักกันภาคบังคับเป็นเวลา 14 วัน และอาจเลือกที่จะทำที่ [DQF](#) หรือ [DQH](#) ที่ใดที่หนึ่ง จะมีการทดสอบหกครั้งระหว่างการกักกัน

หลังจากการกักกัน คุณจะต้องเฝ้าระวังตัวเองเป็นเวลาเจ็ดวัน รวมทั้งเข้ารับการทดสอบภาคบังคับในวันที่ 16 และ 19 ที่คุณมาถึงฮ่องกงตามประกาศการทดสอบภาคบังคับ การทดสอบที่ทำในวันที่ 19 ที่มาถึงฮ่องกงจะต้องดำเนินการที่ [ศูนย์การทดสอบชุมชน](#)

ถึงแม้ว่าคุณสามารถเลือกที่จะเฝ้าระวังเป็นเวลาเจ็ดวัน ณ ที่พักของนายจ้างของคุณ รัฐบาลเขตปกครองพิเศษฮ่องกงยังอนุญาตให้นายจ้างจัดการให้ FDW ดำเนินการดังกล่าวได้ที่ [โรงแรมหรือเกสต์เฮาส์ที่ได้รับอนุญาต](#) โดยจะต้องไม่ใช่ DQF หรือ DQH ที่ให้บริการ

กระทรวงแรงงานยังได้เตือนนายจ้างว่าพวกเขาควรแบกรับค่าใช้จ่ายในการทดสอบกรดนิวคลีอิกสำหรับ FDW ของตน และปฏิบัติตามภาระหน้าที่ตามสัญญาจ้างมาตรฐาน รวมทั้งแบกรับค่าที่พักและจัดเตรียมค่าอาหารแก่ FDW ในระหว่างการกักกันภาคบังคับและช่วงการเฝ้าระวังด้วยตนเอง

แม้ว่าการเตรียมการด้านที่พักสำหรับ FDW มีแนวโน้มที่จะอยู่นอกเหนือขอบเขตของกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่บังคับใช้โดย EOC ทางศูนย์ EOC  
แนะนำว่านายจ้างควรคำนึงถึงความต้องการและสิทธิของ FDW ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ยากลำบากเหล่านี้

หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิและกระทรวงกฎหมายการจ้างงานของคุณ โปรดติดต่อกระทรวงแรงงานที่สายด่วน 24 ชั่วโมง 2717 1771 / 2157 9537 (สายด่วนเฉพาะสำหรับ FDW) หรือทางอีเมล [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk)

## 5. “ฉันเพิ่งมาถึงฮ่องกงและได้รับคำสั่งจากรัฐบาลให้กักตัวที่บ้าน นายจ้างของฉันควรทำอย่างไรดี?”

แม้ว่าการจัดเตรียมที่พักอาศัยสำหรับ FDWs น่าจะตกอยู่นอกการเว้นโทษของกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่บังคับใช้โดย EOC แต่ EOC ขอเรียกร้องให้นายจ้างเข้าใจความต้องการและสิทธิของ FDW โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ยากลำบากเหล่านี้

[กระทรวงแรงงาน](#) ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อนายจ้างและบริษัทจัดหางานเพื่อเตรียมการที่จำเป็น เพื่อให้ FDWs ที่เดินทางเข้าฮ่องกงปฏิบัติตามคำสั่งกักกันที่บ้าน

มีการกล่าวเพิ่มเติมว่าในขณะที่คาดว่า FDWs

จะพักอยู่ที่บ้านของนายจ้างของพวกเขา หากนายจ้างต้องการจัดให้ FDW

อยู่ในสถานที่อื่นนอกเหนือจากที่อยู่อาศัยของนายจ้าง

ควรมีการจัดเตรียมการล่วงหน้ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาที่อยู่ให้กับ FDW ที่เกี่ยวข้อง

หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคุณภายใต้กฎหมายการจ้างงาน

กรุณาติดต่อกระทรวงแรงงานที่สายด่วน 24 ชั่วโมง 2717 1771/2157 9537

(สายด่วนเฉพาะสำหรับ FDWs) หรือทางอีเมลที่ [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto: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](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx)

คุณสามารถติดต่อ EOC ได้ที่ 2511 8211

หากคุณมีปัญหาในการเขียนคำร้องเรียนหรือมีคำถามเกี่ยวกับกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ทาง EOC ยังสามารถจัดหาล่ามให้คุณได้เมื่อมีการร้องขอ

**7. “ฉันกังวลว่าถ้าฉันยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC นายจ้างของฉันจะเลิกจ้างฉัน”**

การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นเหยื่อถูกห้ามภายใต้ DDO<sup>5</sup> นี่เป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่จะทำให้เกิดเหยื่อขึ้น เช่น ปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ค่อยดี (เช่น โดยการไล่ออก/เธอออก) เพราะลูกจ้างได้ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC กับนายจ้างภายใต้ DDO

**8. “เนื่องจาก “กฎสองสัปดาห์” มันจึงเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC หลังจากนายจ้างของฉันเลิกจ้างฉัน ฉันจะทำยังไงดี?”**

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

คณะกรรมการเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมกัน  
กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2022

---

<sup>5</sup> มาตรา 7