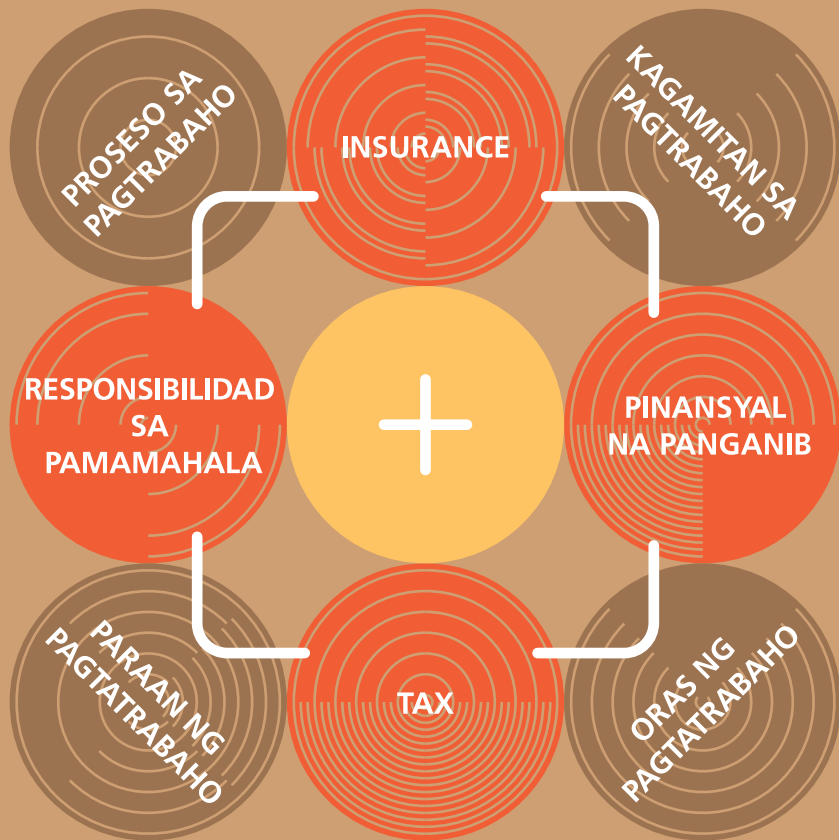




# Linawin ang Estado ng Iyong Trabaho

(Tagalog Version)



勞工處

Labour Department

# Paunang salita

Sa pangkalahatan, sa pagkokonsidera ng kaniya-kaniyang mga pangarap at sitwasyon, ang iba't ibang mga tao ay maaaring makilahok sa merkado ng paggawa sa paraang naaangkop para sa kanila. Marami sa kanila ay nagtatrabaho para sa mga employer bilang mga empleyado, habang ang iba ay pinipiling magbigay ng serbisyo bilang mga self-employed na mga manggagawa/contractor para sa layuning magkaroon ng mas mataas na otonomiya o magkaroon ng mas maraming kita. Bukod pa rito, ang mabilis na pagbabago ng impormasyon at teknolohiyang pangkomunikasyon, ang publiko ay maaaring humanap ng mga trabaho nang mas madali sa pamamagitan ng paggamit ng mga website o ng mobile application (mga digital na platform). Upang maintindihan ang iyong mga karapatan at benepisyo, kailangan mong matutunan nang mabuti ang katangian ng kooperasyon at linawin ang iyong pagkakakilanlan, ikaw man ay isang empleyado o self-employed na manggagawa/contractor, bago pumasok sa isang kontrata o alamin ang uri ng kooperasyon. Makakatulong ito para makaiwas sa hindi pagkakaunawaan o alitan.

## Ang ilang Pagkakaiba sa mga karapatan at benepisyonang nakukuha ng isang “**empleado**” at “**self-employed na manggagawa/contractor**”

Mga Karapatan at Benepisyo	Empleado	Self-employed na manggagawa/contractor
Mayroong karapatan at benepisyo sa trabaho at protektado sa ilalim ng EO, Employee’s Compensation Ordinance at ang Minimum Wage Ordinance <sup>1</sup> .	✓	✗
Kailangang magbigay kontribusyon sa Mandatory Provident Fund (MPF) alinsunod sa mga naaangkop na mga hinihinging Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance	✓ <sup>2</sup>	✓ <sup>3</sup>

- 1 Para sa mga aplikasyon ng bawat ordinansa, mangyaring sumangguni sa napapanahong polyeto.
- 2 Ang mga empleado ay may karapatan sa kontribusyon ng employer sa Mandatory Provident Fund.
- 3 Ang isang self-employed na manggagawa/contractor ay dapat magpatala sa Mandatory Provident Fund Scheme at maghulog ng sarili niyang kontribusyon.

# Ang Pagtutukoy sa Pagitan ng “empleado” at ng “self-employed na manggagawa/contractor”

Walang kahit anong pagsusuri upang matukoy ang “empleado” mula sa “self-employed na manggagawa/contractor”. Sa pagtukoy ng pagkakaiba sa pagitan ng 2 pagkakakilanlan, ang lahat ng mga angkop na mga bagay sa alin mang sitwasyon ay kailangang isaalang-alang. Bukod pa rito, walang tiyak na panuntunan sa kung gaano ba dapat kahalaga ang isang partikular na bagay na ito. Kabilang sa mga mahahalagang bagay na ito ay:



Kontrol sa proseso ng trabaho, oras ng trabaho at paraan



Pagmamay-ari at probisyon ng kagamitan sa trabaho, mga kagamitan at materyales



Kung ang isang tao ay mayroong sariling negosyo na may puhunan at mga responsibilidad sa pamamalakad



Kung ang isang tao ay maayos na itinuturing na bahagi ng organisasyon ng employer



Kung ang isang tao ay maaaring kumuha ng mga kasamahan upang tumulong sa trabaho



Mayroong dalahing pinansyal sa negosyo (hal. anumang prospekto ng kita o pagkalugi)



Mga responsibilidad sa insurance at tax



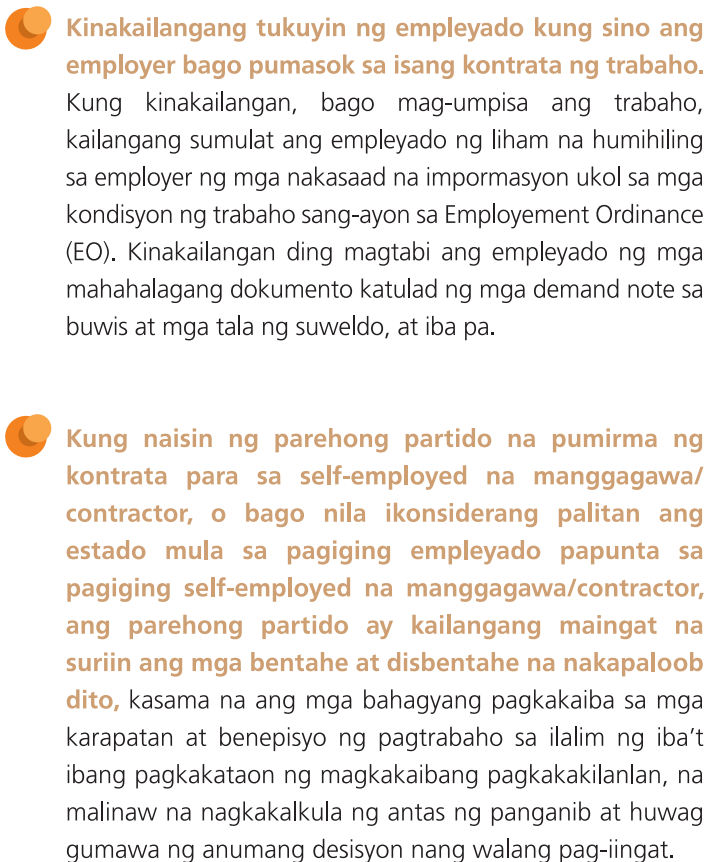
Tradisyunal na istraktura at mga kasanayan sa paggawa o naaangkop na propesyon

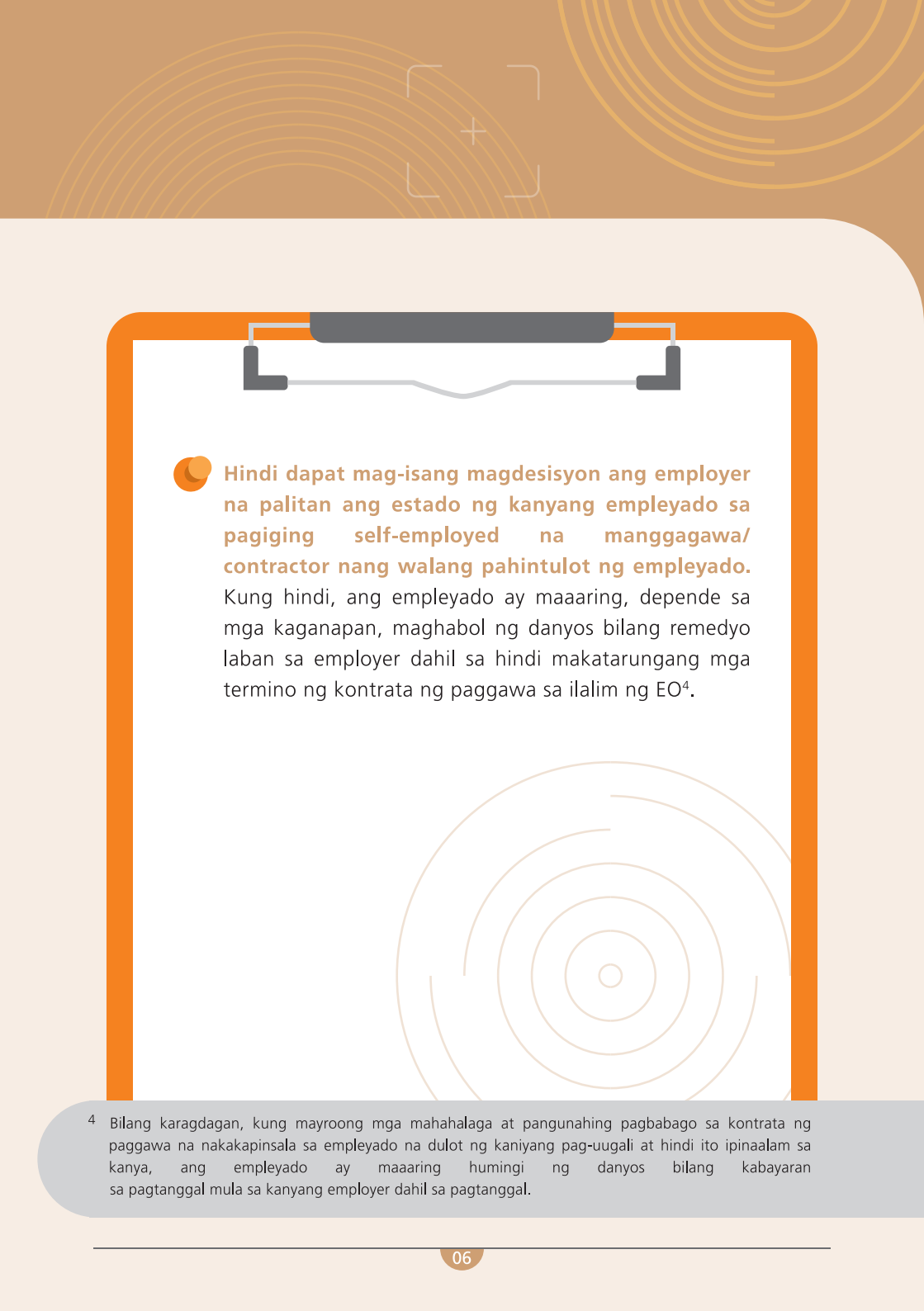


Iba pang kadahilanan na kinokonsidera ng korte bilang naaangkop

Dahil ang aktuwal na pagkakataon sa sitwasyon ay magkakaiba, ang pinakahuling interpretasyon ay nakasaalang-alang sa korte kung mayroon mang hindi pagkakaunawaan.

# Mga Puntong Dapat Tandaan

- 
- **Kinakailangang tukuyin ng empleyado kung sino ang employer bago pumasok sa isang kontrata ng trabaho.** Kung kinakailangan, bago mag-umpisa ang trabaho, kailangang sumulat ang empleyado ng liham na humihiling sa employer ng mga nakasaad na impormasyon ukol sa mga kondisyon ng trabaho sang-ayon sa Employment Ordinance (EO). Kinakailangan ding magtabi ang empleyado ng mga mahalagang dokumento katulad ng mga demand note sa buwis at mga tala ng suweldo, at iba pa.
  - **Kung naisin ng parehong partido na pumirma ng kontrata para sa self-employed na manggagawa/contractor, o bago nila ikonsiderang palitan ang estado mula sa pagiging empleyado papunta sa pagiging self-employed na manggagawa/contractor, ang parehong partido ay kailangang maingat na suriin ang mga bentahe at disbentahe na nakapaloob dito,** kasama na ang mga bahagyang pagkakaiba sa mga karapatan at benepisyo ng pagtrabaho sa ilalim ng iba't ibang pagkakataon ng magkakaibang pagkakakilanlan, na malinaw na nagkakalkula ng antas ng panganib at huwag gumawa ng anumang desisyon nang walang pag-iingat.

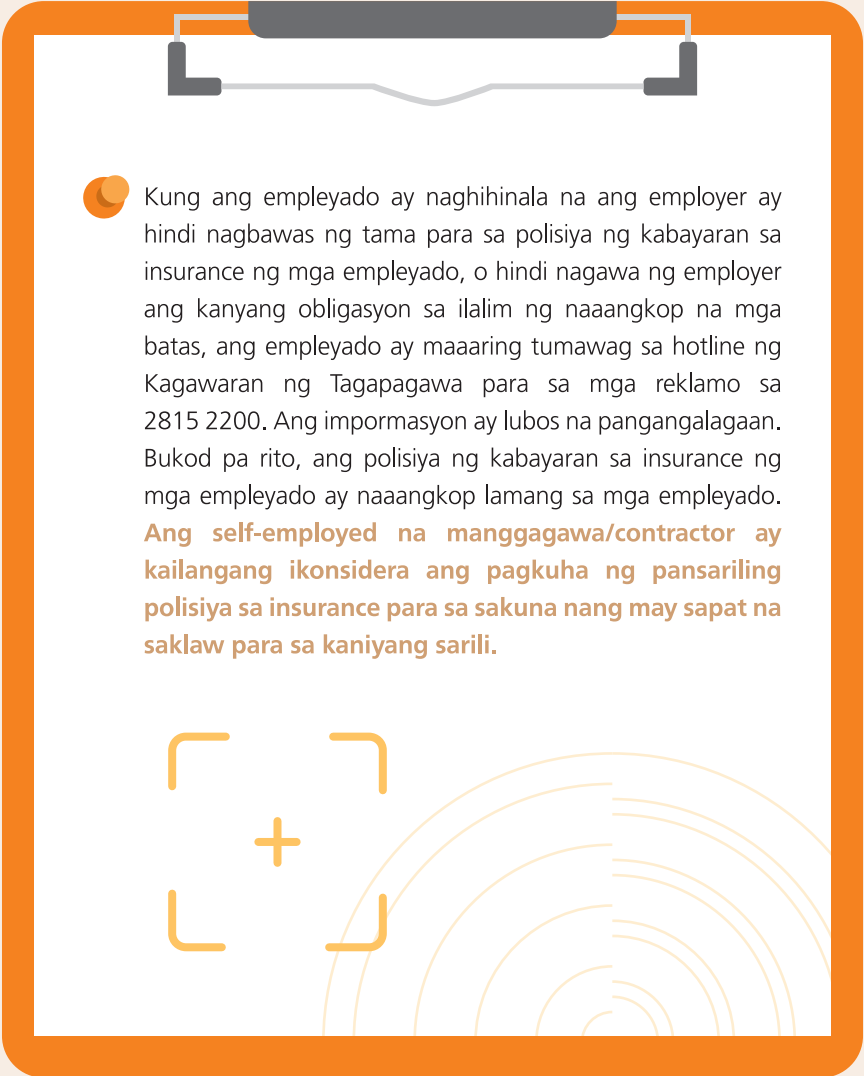
- 
- **Hindi dapat mag-isang magdesisyon ang employer na palitan ang estado ng kanyang empleyado sa pagiging self-employed na manggagawa/contractor nang walang pahintulot ng empleyado.** Kung hindi, ang empleyado ay maaaring, depende sa mga kaganapan, maghabol ng danyos bilang remedyo laban sa employer dahil sa hindi makatarungang mga termino ng kontrata ng paggawa sa ilalim ng EO<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Bilang karagdagan, kung mayroong mga mahahalaga at pangunahing pagbabago sa kontrata ng paggawa na nakakapinsala sa empleyado na dulot ng kaniyang pag-uugali at hindi ito ipinaalam sa kanya, ang empleyado ay maaaring humingi ng danyos bilang kabayaran sa pagtanggali mula sa kanyang employer dahil sa pagtanggali.

# Mga Puntong Dapat Tandaan

- Kung sa pakiwari ay mayroong employer-employado na ugnayan na ugnayan, kahit pa ang manggagawa ay tinatawag na contractor o self-employed na manggagawa o siya ay tinawag na self-employed na manggagawa sa kontrata, ang employer ay kinakailangan paring punan ang kanyang mga responsibilidad sa ilalim ng naaangkop na mga batas sa **paggawa** sa pamamagitan ng pagbabayad ng mga kinakailangang benepisyo ayon sa batas mula sa panahong nagsimula siya sa trabaho na siya ay maling tinukoy na self-employed na manggagawa. Bukod pa rito, **ang employer ay maaaring magkaroon ng pananagutang krimen na may kinalaman sa mga benepisyo ng naaangkop sa batas.**



- 
- An illustration of a clipboard with a white sheet of paper and a grey clip at the top. The paper contains text and decorative elements. At the top of the page, there are decorative orange concentric circles and a white plus sign with brackets. At the bottom of the page, there are decorative orange concentric circles and a white plus sign with brackets.
- Kung ang empleyado ay naghihinala na ang employer ay hindi nagbawas ng tama para sa polisiya ng kabayaran sa insurance ng mga empleyado, o hindi nagawa ng employer ang kanyang obligasyon sa ilalim ng naaangkop na mga batas, ang empleyado ay maaaring tumawag sa hotline ng Kagawaran ng Tagapagawa para sa mga reklamo sa 2815 2200. Ang impormasyon ay lubos na pangangalagaan. Bukod pa rito, ang polisiya ng kabayaran sa insurance ng mga empleyado ay naaangkop lamang sa mga empleyado. **Ang self-employed na manggagawa/contractor ay kailangang ikonsidera ang pagkuha ng pansariling polisiya sa insurance para sa sakuna nang may sapat na saklaw para sa kaniyang sarili.**


# Mga Batayan sa Korte

## Kaso 1



Si G. POON ay manggagawa sa air-conditioning. Siya ay nakaranas ng bahagyang pagkawala ng paningin sa kanyang kaliwang mata mula sa isang aksidente habang naglalagay ng isang air-conditioner. Itinuturing ng kumpanyang kumuha kay G. POON na siya ay isang self-employed na manggagawa at tumangging magbayad ng kabayaran para sa kanyang pinsala habang nasa trabaho. Dahil dito, nagsampa ng kaso si G. POON sa korte. Pagkatapos ng paglilitis ng kanyang kaso sa Hukuman ng Distrito at ng Hukuman ng Pag-aapela ng Nakatataas na Hukuman, umapela si G. POON sa Hukuman ng Huling Pag-aapela. Ang Hukuman ng Huling Pag-aapela ay nagdesisyon na si G. POON ay isang empleyado ng Nasasakdal na Kumpanya at ang Nasasakdal na Kumpanya ay kinakailangang bayaran siya para sa kanyang pinsala sa trabaho. Ang mga saligan ng desisyon ay ang mga sumusunod:

1. Dahil ang Negosyo ng air-conditioning ay pag-aari ng Nasasakdal na Kumpanya, si G. POON ay walang dalahing pinansyal. Tumatanggap lamang siya ng arawang kabayaran. Kung mayroon mang mga bagay na kailangang bilhin para sa trabaho o gastos sa paglalakbay na kailangan para sa trabaho, ibinabayaran ito sa kaniya ng Nasasakdal na Kumpanya;

- 
- » 2. Ang Nasasakdal na Kumpanya ang nagdedesisyon kung aling mga trabaho ang ibibigay kay G. POON at binabayaran siya ng pinag-usapang arawang bayad, at anumang karagdagang bayad para sa higit na oras na kaniyang tinrabaho. Dahil si G. POO ay isang sanay nang manggagawa sa air-conditioning hindi na niya kailangan pang bantayan patungkol sa kung paano niya isagawa ang kanyang trabaho;
3. Ang Nasasakdal na Kumpanya ang nagbibigay ng karamihan sa mga kagamitang ginagamit;
4. Si G. POON mismo ang gumagawa ng lahat ng trabahong ibinibigay sa kaniya. Hindi siya kumukuha ng sino mang makakatulong;
5. Ang katotohanang si G. Poon ay nagtrabaho para sa Nasasakdal na Kumpanya at iba pang mga kumpanya sa mga karaniwang araw ay hindi nakaapekto sa Karapatan niya sa tamang kompensasyon sa ilalim ng batas.
6. Kahit pa itinuring ni G. POON ang sarili niya bilang self-employed na manggagawa para sa Mandatory Provident Fund, Ang mga nasabing katotohanan ipinagtibay na mayroong employer-employado na ugnayan sa pagitan ng dalawang Partido. Ang Nasasakdal na Kumpanya ay marapat lamang na pagtalagahan nito ang kaniyang legal na obligasyon.


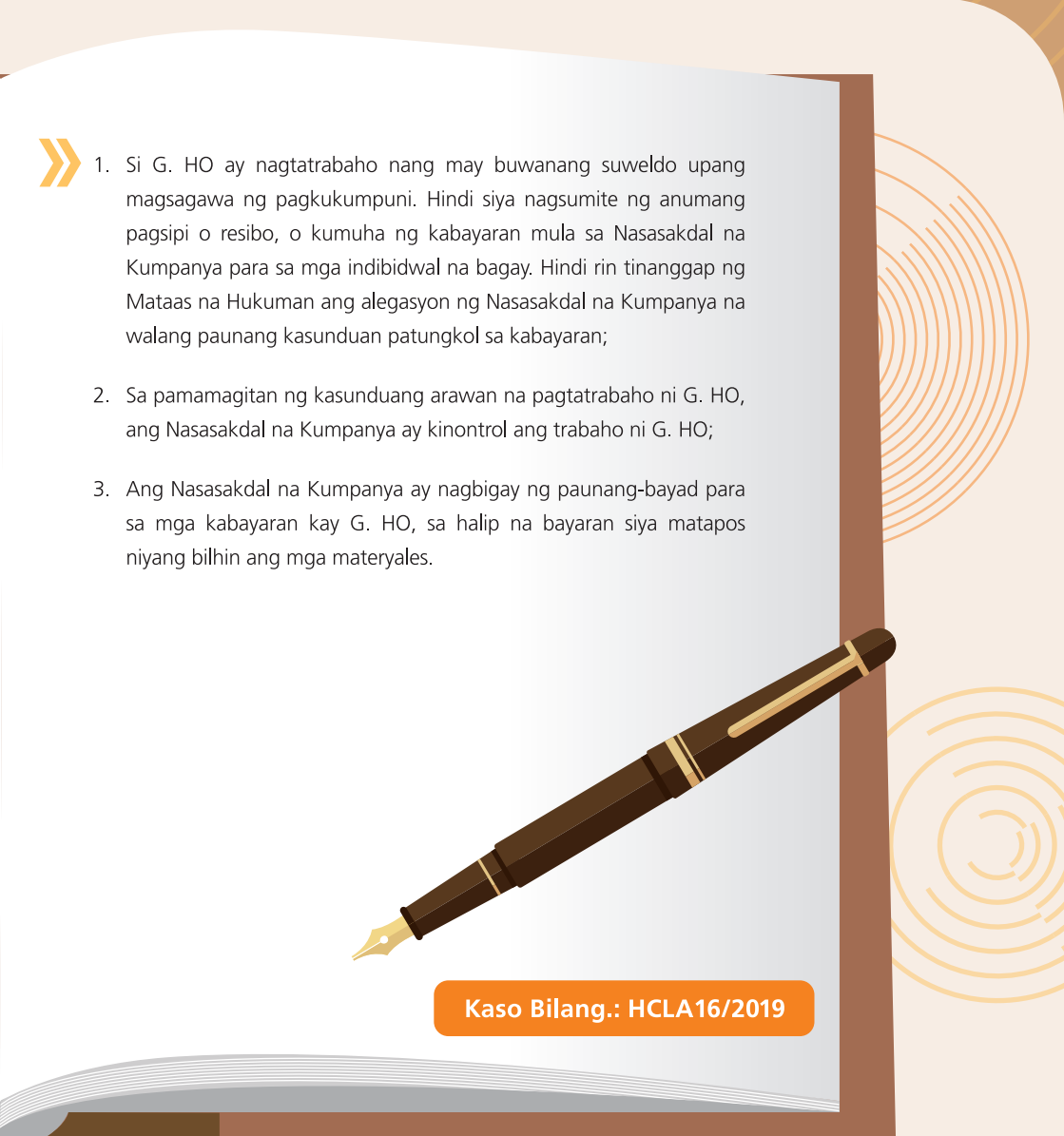
**Kaso Bilang.: FACV14/2006**

# Mga Batayan sa Korte

## Kaso 2



Si G. HO ay nagtrabaho sa Nasasakdal na Kumpanya upang magsagawa ng pagsasaayos at pagkukumpuni sa kanilang pabrika. Ang Nasasakdal na Kumpanya ay nagpaunang-bayad kay G. HO at binayaran siya ng tseke bilang “bayad para sa pagsasaayos”. Pagkatapos magtrabaho ni G. HO nang kalahating buwan, ang Nasasakdal na Kumpanya ay may utang na renta kung kaya isinara ng may-ari ng lupa ang pabrika at pinagbawalang pumasok ang lahat ng mga trabahador dito. Nagsampa ng kaso si G. HO laban sa Nasasakdal na Kumpanya para sa mga suweldo sa Hukuman ng Paggawa at pinahintulutan ang apela nito. Umapela ang Nasasakdal na Kumpanya sa Mataas na Hukuman, at isinaad na si G. HO ay self-employed na manggagawa at walang napag-usapan patungkol sa kabayaran bago siya mag-umpisa sa trabaho. Pagkatapos isaalang-alang ang lahat ng mga bagay, nagdesisyon ang Mataas na Hukuman na si G. HO ay isang empleyado at ipinagtibay ang desisyong pagbibigay ng suweldo pabor kay G. HO. Ang mga saligan ng desisyon ay ang mga sumusunod:

- 
- 
- » 1. Si G. HO ay nagtatrabaho nang may buwanang suweldo upang magsagawa ng pagkukumpuni. Hindi siya nagsumite ng anumang pagsipi o resibo, o kumuha ng kabayaran mula sa Nasasakdal na Kumpanya para sa mga indibidwal na bagay. Hindi rin tinanggap ng Mataas na Hukuman ang alegasyon ng Nasasakdal na Kumpanya na walang paunang kasunduan patungkol sa kabayaran;
2. Sa pamamagitan ng kasunduang arawan na pagtatrabaho ni G. HO, ang Nasasakdal na Kumpanya ay kinontrol ang trabaho ni G. HO;
3. Ang Nasasakdal na Kumpanya ay nagbigay ng paunang-bayad para sa mga kabayaran kay G. HO, sa halip na bayaran siya matapos niyang bilhin ang mga materyales.

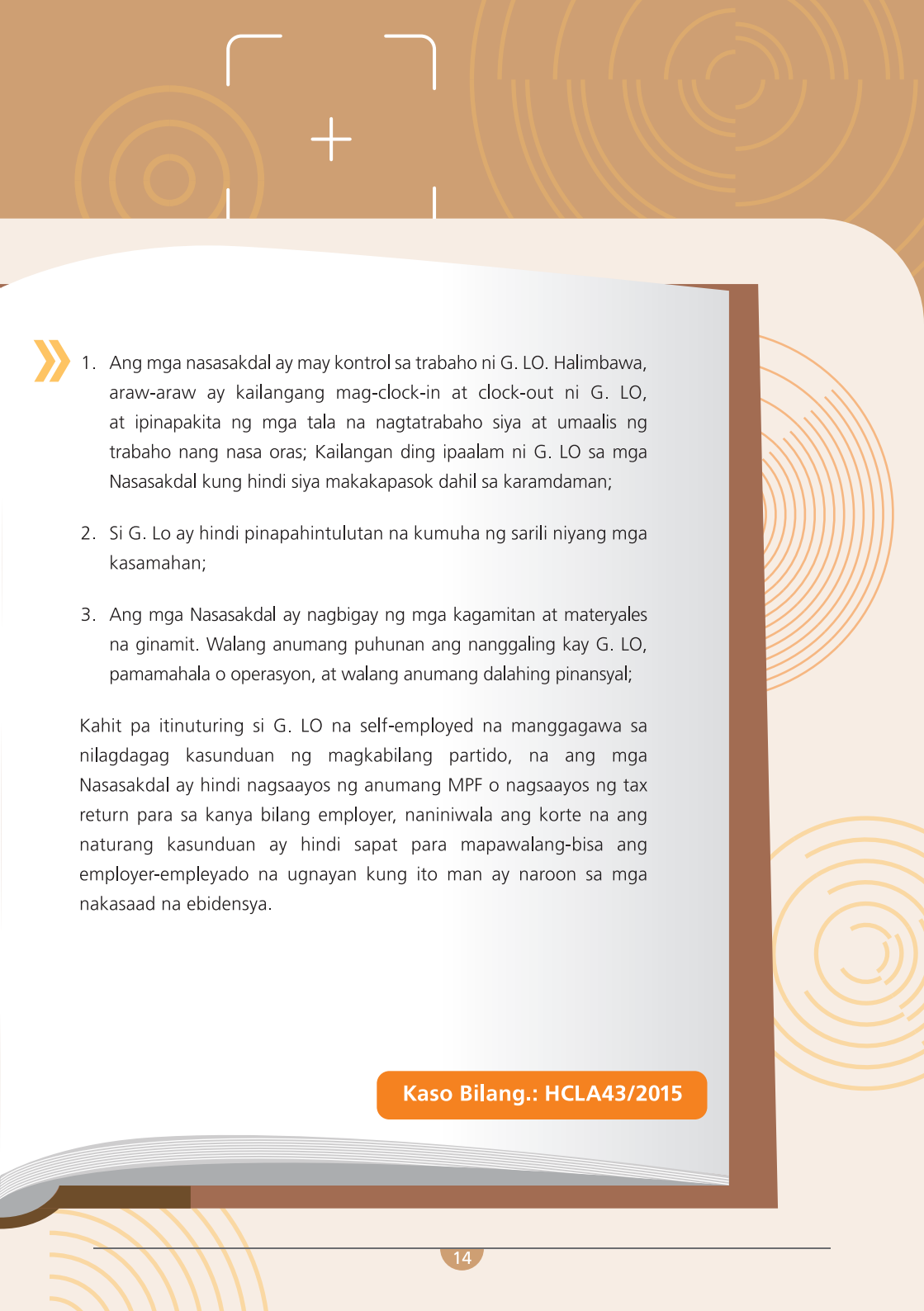
**Kaso Bilang.: HCLA16/2019**

# Mga Batayan sa Korte

## Kaso 3



Nagtrabaho si G. LO bilang assistant hair stylist sa isang salon na pag-aari ng tatlong Nasasakdal. Sa kaniyang pagkakatanggal sa trabaho, nagkaso siya upang makakuha ng kabayaran para sa abiso, taunang kabayaran para sa bakasyon, at iba pa.. Napagpasyahan ng Hukuman ng Trabaho na kailangan itong bayaran ng mga Nasasakdal. Umapela ang mga Nasasakdal a Mataas na Hukuman laban sa desisyon, na may alegasyon na si G. LO ay isang self-employed na manggagawa kung kaya't wala siya ay habol sa mga karapatan at benepisyo sa ilalim ng EO. Pagkatapos ikonsidera ang lahat ng mga bagay, ibinasura ng Mataas na Hukuman ang apela at nagdesisyong si G. LO ay isang empleyado. Ang mga saligan ng desisyon ay ang mga sumusunod:

- 
- » 1. Ang mga nasasakdal ay may kontrol sa trabaho ni G. LO. Halimbawa, araw-araw ay kailangang mag-clock-in at clock-out ni G. LO, at ipinapakita ng mga tala na nagtatrabaho siya at umaalis ng trabaho nang nasa oras; Kailangan ding ipaalam ni G. LO sa mga Nasasakdal kung hindi siya makakapasok dahil sa karamdaman;
2. Si G. Lo ay hindi pinapahintulutan na kumuha ng sarili niyang mga kasamahan;
3. Ang mga Nasasakdal ay nagbigay ng mga kagamitan at materyales na ginamit. Walang anumang puhunan ang nanggaling kay G. LO, pamamahala o operasyon, at walang anumang dalahing pinansyal;

Kahit pa itinuturing si G. LO na self-employed na manggagawa sa nilagdagag kasunduan ng magkabilang partido, na ang mga Nasasakdal ay hindi nagsaayos ng anumang MPF o nagsaayos ng tax return para sa kanya bilang employer, naniniwala ang korte na ang naturang kasunduan ay hindi sapat para mapawalang-bisa ang employer-employado na ugnayan kung ito man ay naroon sa mga nakasaad na ebidensya.

**Kaso Bilang.: HCLA43/2015**

● REC

HD 99%

*Pakay ng polyetong ito na ipakita ang pagkakaiba sa pagitan ng “empleado” at ang “self-employed na manggagawa/contractor”. Kailangang maunawaan na ang mga naaangkop na ordinansa at desisyon ng mga hukuman ay mananatiling tanging awtoridad para sa interpretasyon ng mga probisyon ng batas at mga kaso sa korte na nabanggit.*

00:00:00:00

MENU ☰

## Katanungan at Reklamo

- Pangunahing hotline sa pagtatanong: **2717 1771** (ang hotline ay pinamamahalaan ng “1823”)
- Hotline para sa reklamo: **2815 2200** (ang impormasyon ay lubusang pangangalagaan)
- Bumisita sa mga opisina ng Sangay ng Kaugnayan ng Trabaho ng Kagawaran ng Paggawa [www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- Bumisita sa website ng Kagawaran ng Paggawa:  
[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

