

Kriminal na Pag-uusig

Kung matukoy na may posibleng paglabag sa EO ang isang employer at pumayag ang empleyadong apektado na maging saksi ng prosekusyon, iimbitahan ng Kagawaran ng Paggawa ang empleyado na magbigay ng pahayag bilang saksi at magsumite ng mga dokumentaryong ebidensya sa Dibisyon sa Pagsisiyasat ng mga Reklamo sa Paggawa. Pagkatapos, aayusin ng Dibisyong ito ang isang panayam kasama ang employer o ang kanyang kinatawan upang ipaalam ang mga detalye ng pinaghihinalaang paglabag at pakinggan ang kanyang depensa. Kapag natapos na ang imbestigasyon, susuriin ng Dibisyon ng Pag-uusig ng Kagawaran ng Paggawa kung magsasampa ng kaso laban sa amo.

Sa mga kriminal na paglilitis, dapat patunayan ng Kagawaran ng Paggawa nang lampas sa makatwirang pagdududa na lumabag ang amo sa EO. Para sa mas komplikadong kaso, hihingi ng payo ang Kagawaran mula sa Kagawaran ng Katarungan. Kaya, ang pagsasampa ng kaso laban sa employer ay nakadepende kung may sapat na ebidensya at kung may makatwirang posibilidad na mahatulan siya.

Kapag nagsampa ng kaso ang Kagawaran ng Paggawa, kung aamin ang employer ng kasalanan sa unang pagdinig sa Hukuman ng Mahistrado, hindi na kailangang humarap sa korte ang empleyado para magpatotoo. Subalit, kung ang amo ay magpapahayag na siya ay walang sala, aayusin ng Dibisyon ng Pag-uusig ng Kagawaran ng Paggawa na humarap ang empleyado sa korte bilang saksi ng prosekusyon sa mga susunod na pagdinig.

Kabiguan na magtabi ng mga rekord ng trabaho

Kulang na pagbabayad ng sahod

Hindi pagbabayad ng bayad para sa mahabang taon ng serbisyo

Hindi patalima sa mga pista opisyal

Hindi makatarungang pagtanggap sa trabaho

Hindi makatarungang pagbabawas ng sahod

Mga Katanungan

Hotline para sa Katanungan: 2717 1771
(Ang hotline ay pinangangasiwaan ng “1823”)

Homepage Address: www.labour.gov.hk

Maaari ring personal na magtungo sa mga Tanggapan ng Dibisyon ng Ugnayang Paggawa.

Ang listahang ito ay isinapinal noong Agosto 2025 at maaaring magbago ang mga adres ng kaugnay na mga tanggapan. Para sa pinakabagong detalye, mangyaring bisitahin ang homepage ng Kagawaran ng Paggawa: www.labour.gov.hk/eng/tele/trl.htm o tumawag sa 24-oras na hotline para sa katanungan.

Hong Kong

Hong Kong East Office
12/F, 14 Taikoo Wan Road,
Taikoo Shing,
Hong Kong

Hong Kong West Office
3/F, Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong

Kowloon

Kowloon East Office
UGF, Trade and Industry Tower,
3 Concorde Road,
Kowloon

Kowloon South Office
2/F, Mongkok Government Offices,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon

Kowloon West Office
Room 1009, 10/F,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon

Kwun Tong Office
Units 801-806, 8/F, Tower 1,
Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road,
Kwun Tong, Kowloon

New Territories

Tsuen Wan Office
5/F, Tsuen Wan Government Offices,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories

Kwai Chung Office
6/F, Kwai Hing Government Offices,
166-174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories

Tuen Mun Office
Unit 2, East Wing,
22/F, Tuen Mun Central Square,
22 Hoi Wing Road, Tuen Mun,
New Territories

Shatin & Tai Po Office
Rooms 304-313,
3/F, Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Shatin, New Territories

Protektahan ang Iyong mga Karapatan at Magpatotoo Bilang Saksi ng Prosekusyon

Isang Gabay sa mga Sibil at Kriminal na Proseso Kaugnay ng Ordinansa sa Empleo



Kagawaran ng Paggawa
Labour Department

Tagalog Version

Panimula

Ipinaliliwanag ng gabay na ito sa payak na paraan para sa sanggunian ng mga empleyado ang pagkakaiba ng mga katangian at mga pamamaraan ng sibil na paghahabol at kriminal na pag-uusig kaugnay ng Ordinsansa sa Empleo (EO) (Kabanata 57 ng mga Batas ng Hong Kong). Sa pamamagitan ng gabay na ito, layunin naming hikayatin ang mas maraming empleyado na iulat ang mga paglabag sa EO at lumantad bilang mga saksi ng prosekusyon upang makapagsampa kami ng kaso laban sa mga lumalabag na amo.

Mga Karapatan at Benepisyo ng mga Empleyado sa ilalim ng Ordinansa sa Empleo

Ang EO ay nagbibigay ng iba’t ibang benepisyo at kondisyon sa trabaho, tulad ng proteksiyon sa sahod, mga araw ng pahinga, bayad na pista opisyal, bayad na taunang bakasyon, benepisyo para sa pagkakasakit, proteksyon sa mga buntis, bakasyon para sa ama, bayad sa pagkatanggal sa trabaho, bayad para sa mahabang taon ng serbisyo, at Proteksyon sa trabaho, at iba pa. Ang isang amo na lumalabag sa mga probisyon ng EO ay maaaring harapin ang sibil na paghahabol mula sa kanyang empleyado at kriminal na pag-uusig ng Kagawaran ng Paggawa.

Ang Hindi Pagbabayad ng Sahod ay Isang Malaking Paglabag

Ang Kagawaran ng Paggawa ay may seryosong pagtingin sa mga kaso kung saan ang mga employer ay nabigong magbayad ng sahod sa kanilang mga empleyado. Ayon sa nakasaad sa Ordinansa sa Empleo EO, ang isang employer ay dapat magbayad ng sahod sa empleyado na hindi lalampas ng pitong (7) araw matapos ang katapusan ng takdang panahon ng sahod o sa araw ng pagtatapos ng kontrata sa trabaho. Kapag nabigo ang employer na gawin ito, siya ay kinakailangang magbayad ng interes sa hindi nabayarang sahod ng empleyado. **Ang employer na sinadyang hindi nagbayad ng sahod sa tamang oras, nang walang makatwirang dahilan, o hindi nagbayad ng interes sa hindi nabayarang sahod, ay maaaring kasuhan ng Kagawaran ng Paggawa.** Kapag napatunayang nagkasala, ang pinakamataas na parusa para sa mga paglabag sa sahod ay multang HK\$350,000 at pagkakakulong ng 3 taon, habang ang pinakamataas na parusa para sa hindi pagbabayad ng interes ay multang HK\$10,000.

Maaaring malagay sa panganib ang mga karapatan ng isang empleyado kung hindi siya agad magsasampa ng paghahabon laban sa kanyang amo tungkol sa sahod. **Kung ang isang employer ay hindi magbayad ng sahod sa loob ng pitong (7) araw matapos ang pagtatapos ng takdang panahon ng sahod o matapos ang araw ng pagtatapos ng kontrata sa trabaho, dapat na agad magsampa ng paghahabol ang empleyado sa pinakamalapit na sangay ng Dibisyon ng Ugnayang Paggawa malapit sa kanyang lugar ng trabaho.** Kung ang sahod ay hindi pa rin nababayaran sa loob ng isang (1) buwan matapos itong maging dapat bayaran, maaaring ituring ng empleyado na tinapos na ng amo ang kanilang kontrata sa trabaho at maaari siyang magsampa ng paghahabol para sa bayad sa pagtatapos ng trabaho laban sa employer. Dapat ipaalam ng empleyado sa kanyang amo ang kanyang paggamit ng karapatang ito na nakasaad sa batas.

Para sa higit pang detalye tungkol sa mga karapatang nakasaad sa batas at mga benepisyo sa ilalim ng EO, gayundin ang mga parusa para sa mga kaugnay na paglabag, pakibasa ang “Isang Maikling Gabay sa Ordinansa sa Empleo” na inilathala ng Kagawaran ng Paggawa.

Pagpapatupad ng Aksyon ng Kagawaran ng Paggawa

Mahigpit na nagpapatupad ng aksyon ang Kagawaran ng Paggawa laban sa mga lumalabag sa EO. Bukod sa pagtulong sa mga empleyado na habulin ang mga bayad na hindi ibinigay ng kanilang mga amo, magsasampa rin ng kaso ang Kagawaran laban sa mga lumalabag na amo kung may sapat na ebidensya at pumayag ang mga empleyadong apektado na magsilbing saksi ng prosekusyon. **Kaya’t mariin naming hinihikayat ang mga empleyado na lumantad bilang mga saksi ng prosekusyon upang makapagsampa kami ng kaso laban sa mga lumalabag na employer at makamit ang epekto ng pagbibigay-babala.**

Pagkakaiba ng Sibil na Paghahabol at Kriminal na Pag-uusig

May mga pagkakaiba sa katangian at mga pamamaraan pagdating sa sibil na paghahabol at kriminal na pag-uusig sa ilalim ng EO.

Para sa mga sibil na paghahabol, maaaring magsampa ng paghahabol ang isang empleyado laban sa kanyang employer, at gayundin ang isang employer laban sa kanyang empleyado. Kung ang naturang mga paghahabol ay dinadala sa korte, karaniwan itong dinidinig ng Lupon sa Paglilitis ng Maliit na Reklamo sa Paggawa o ng Tribunal sa Paggawa, na siyang magpapasya kung kinakailangang magbayad ng kompensasyon ang nasasakdal sa naghabla. Ang pamantayan ng ebidensya sa mga sibil na paghahabol ay nakabatay sa pagsusuri batay sa timbang ng posibilidad.

Para sakriminal na pag-uusig, ito ay isinasampa ng Kagawaran ng Paggawa laban sa mga employer na lumalabag sa batas paggawa. Ang mga parusa ay ipapataw sa mga employer kapag sila ay napatunayang nagkasala. Kung multa ang ipapataw, ito ay babayaran sa Pondo ng Pamahalaan. Ang mga kasong kriminal na may kinalaman sa paglabag sa EO ay karaniwang dinidinig sa Mga Hukuman ng Mahistrado. Ang pamantayan ng ebidensya na kinakailangan sa kriminal na pag-uusig ay ang lampas sa makatwirang pagdududa.

Sibil na Paghahabol ng mga Empleyado

Kung nais ng isang empleyado na magsampa ng paghahabol laban sa kanyang employer sa ilalim ng EO o ng kanyang kontrata sa trabaho, maaari siyang humingi ng tulong mula sa Dibisyon ng Ugnayang Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa. Ang Dibisyong ito ay maaaring magbigay ng boluntaryong serbisyo ng pagkakasundo para sa parehong empleyado at employer.

Kung hindi magkasundo ang mga panig sa pamamagitan ng pagkakasundo, ang tagapamagitan ay, batay sa pananaw ng naghabla, ay maaaring magrekomenda na ito ay dalhin sa Lupon sa Paglilitis ng Maliit na Reklamo sa Paggawa o ng Tribunal sa Paggawa para sa pagdinig, depende sa dami ng mga nagrereklamo at halaga ng paghahabol na sangkot.