

Kontrata sa Pagtatrabaho



Mga Suweldo



Isang Sulyap sa Ordinansa sa Pagtatrabaho

Employment Ordinance at a Glance
(Tagalog Version)



勞工處

Labour Department



**Proteksyon sa Pagiging Buntis /
Bakasyon sa Pagiging Ama**



**Proteksyon sa
Pagtatrabaho**



**Kabayaran sa Pagtatapos
ng Taon**



**Mga Piyesta Opisyal /
Umalis**



**Panggastos para sa
Karamdaman**



Pagtatapos ng kontrata



Isang Sulyap sa Ordinansa sa Pagtatrabaho

Ang polyetong ito ay nagtatakda sa simpleng pananalita ng mga pangunahing probisyon ng Ordinansa sa Pagtatrabaho (Cap. 57). Kinakailangang tandaan na ang Ordinansa mismo ay nananatiling nag-iisang awtoridad ukol sa mga probisyon ng batas na ipinapaliwanag. Para sa mga detalye, mangyaring sumangguni sa kabuuang teksto ng Ordinansa o "Isang Maikling Gabay sa Ordinansa sa Pagtatrabaho" na inilathala ng Kagawaran ng Paggawa.



www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm

Aplikasyon

- Maliban sa ilang mga eksepsyon, ang Ordinansa sa Pagtatrabaho ay naaangkop sa lahat ng mga empleyado.
- Ang lahat ng mga empleyado ay nasasaklaw ng Ordinansa sa Pagtatrabaho, maging buong-panahon o bahaging-panahon man at kahit ano pa ang mga oras ng kanilang trabaho, ay may karapatan sa pangunahing proteksyon sa ilalim ng Ordinansa, tulad ng pagbabayad ng mga suweldo, paghihigpit sa mga pagbabawas ng suweldo, at pagbibigay ng mga legal na piyesta opisyal, at iba pa.
- Ang mga empleyado ay may karapatan sa higit pang mga benepisyo kung sila ay nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata.

Tuluy-tuloy na Kontrata

- Ang isang empleyado na pinagtatrabaho nang tuluy-tuloy ng parehas na amo sa loob ng 4 na linggo o higit pa, nang may hindi bababa sa 18 oras na nagtatrabaho sa bawat linggo ay itinuturing na nagtatrabaho sa ilalim ng isang tuluy-tuloy na kontrata.

Kontrata sa Pagtatrabaho

- Ang isang kontrata sa pagtatrabaho ay isang pasulat o pasalitang kasunduan ng mga kondisyon sa pagtatrabaho sa pagitan ng isang amo at ng isang empleyado. **Ang anumang termino ng kontrata sa pagtatrabaho na nangangahulugan ng pagpawi o pagbawas sa mga karapatan na ibinigay sa mga empleyado ng Ordinansa sa Pagtatrabaho ay magiging walang-bisa.**



Mga Suweldo

- Ang mga suweldo ay nangangahulugan na lahat ng kabayaran, mga kita, mga panggastos (kasama na ang mga panggastos tuwing nagbibiyaha at mga panggastos sa pagdalo, komisyon at bayad sa trabaho nang higit sa oras), mga tip at mga singil sa serbisyo na kailangang bayaran sa isang empleyado para sa trabahong nagawa na o gagawin pa, at maaaring ipahayag sa pamamagitan ng salapi. Ang bayad sa trabaho nang higit sa oras ay kailangan kasama sa pagtantiya ng mga karapatan ng isang empleyado kung ito ay hindi nagbabagong karakter o ang karaniwang buwanan nito sa nakaraang 12 buwan ay hindi bababa sa 20% ng karaniwang buwanang suweldo ng empleyado sa parehas na panahon.
- Ang amo ay pinagbawalang magkaltas sa mga suweldo mula sa kanyang empleyado maliban kung ito ay naaayon sa Ordinansa sa Pagtatrabaho.
- Ang amo ay kinakailangang magbayad ng mga suweldo sa kanyang empleyado na hindi lalampas ng 7 araw pagkatapos ng panahon ng suweldo o katapusan ng pagtatrabaho. Kung hindi, siya ay kinakailangang magbayad ng interes sa namumukod-tanging mga suweldo.
- Maaaring ipalagay ng empleyado na ang kanyang pagtatrabaho ay tinapos na ng kanyang amo at siya ay nararapat na bayaran kapalit ng pag-abiso at iba pang babayaran sa pagtapos ng trabaho, kung ang mga suweldo ay hindi nabayaran sa loob ng 1 buwan pagkatapos na ito ay dapat bayaran.
- Ang amo na lumalabag sa mga probisyon na nabanggit ay may pananagutan sa pag-uusig, at kapag napatunayan, sa pinakamataas na parusa ng (1) isang multa ng \$100,000 at pagkabilanggo ng 1 taon dahil sa ilegal na pagbawas sa mga suweldo; (2) isang multa ng \$350,000 at pagkabilanggo ng 3 taon dahil sa kusang hindi pagbabayad ng mga suweldo at walang maayos na dahilan kapag ito ay nararapat; (3) isang multa ng \$10,000 dahil sa hindi pagbabayad ng interes sa natitirang halaga ng suweldo ng may pagkukusa at walang makatuwirang dahilan.



Pananagutang Bayaran ang mga Suweldo ng mga Empleyado na Sub-Contractor

- Ang pangunahing kontratista, nakatataas na mga sub-contractor, at nakatataas na mga nominadong sub-contractor na kabahagi sa mga trabaho ng pagtatayo at konstruksyon ay may pananagutan sa unang 2 buwan na hindi binayarang mga suweldo ng isang empleyadong kinuha sa trabaho ng sub-contractor o nominadong sub-contractor.
- Kung ang empleyado na pinagtrabaho ng isang sub-contractor o nominadong sub-contractor ay nautangan ng mga suweldo, kailangan niyang magpadala ng nakasulat na abiso sa pangunahing kontratista o sa pangunahing nominadong sub-contractor sa loob ng 60 araw (o karagdagang panahon ng 90 araw na pinayagan ng Komisyoner para sa Paggawa) matapos na ang mga suweldo ay dapat mabayaran. Kinakailangang banggitin ng empleyado ang mga sumusunod sa abiso:
 1. ang pangalan at tirahan ng empleyado;
 2. ang pangalan at tirahan ng kanyang amo;
 3. ang address ng lugar na pinagtatrabahuhan ng empleyado;
 4. ang mga partikular ng trabahong patungkol sa mga suweldo na dapat bayaran; at
 5. ang halaga ng mga suweldong dapat bayaran at ang panahon na nauugnay ito.
- Ang mga pangunahing kontratista, ang nakatataas na sub-contractor, at ang nakatataas na nominadong sub-contractor ay kinakailangang bayaran ang mga suweldo sa empleyado sa loob ng 30 araw matapos tanggapin ang abiso. Maaari nilang hilingin sa bawat nakatataas na sub-contractor o nakatataas na nominadong sub-contractor sa amo ng empleyado na makibahagi sa pananagutan.



Araw ng Pahinga

- Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata ay may karapatan sa hindi bababa sa 1 araw ng pahinga sa bawat panahon ng 7 araw.
- Alinsunod sa pahintulot ng empleyado, ang amo ay maaaring magpalit ng isa pang araw ng pahinga para sa orihinal na araw ng pahinga. Sa ganyang kaso, ito ay dapat sa loob ng parehong buwan bago ang orihinal na araw ng pahinga o sa loob ng 30 araw pagkatapos nito.
- Ang isang amo ay hindi dapat pilitin ang isang empleyado na magtrabaho sa araw ng pahinga, maliban sa pangyayari ng isang pagkasira ng makinarya o planta o iba pang hindi inaasahang kagipitan.
- Ang isang empleyado, maliban ang mga kabataan sa ilalim ng edad na 18 na nagtatrabaho sa industriya, ay maaaring kusang magtrabaho sa isang araw ng pahinga.
- Kinakailangang magkasundo ang mga amo at empleyado kung ang isang araw ng pahinga ay may bayad o wala.
- Ang isang amo na walang sapat na dahilan at bigong magbigay ng mga araw ng pahinga sa kaniyang mga empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, sa kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.
- Ang isang amo na pumipilit sa kanyang mga empleyado na magtrabaho sa kanilang mga araw ng pahinga ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.

Legal na mga Piyesta Opisyal

- Ang isang empleyado, gaano man kahaba ang kaniyang serbisyo, ay may karapatan sa sumusunod na legal na mga piyesta opisyal:

Ang unang araw ng Enero
Bagong Taon ng Lunar
Ang ikalawang araw ng Bagong Taon ng Lunar
Ang ikatlong araw ng Bagong Taon ng Lunar
Kapistahan ng Ching Ming
Araw ng Manggagawa (Ika-1 ng Mayo)
Ang Kapanganakan ng Buddha (<i>bagong idinagdag mula sa 2022</i>)
Kapistahan ng Tuen Ng
SAR na Araw ng Pagtatag ng Hong Kong (Ika - 1 ng Hulyo)
Ang kasunod na araw ng Kapistahan ng Gitnang Taglagas ng Tsino
Pambansang Araw (Ika-1 ng Oktubre)
Kapistahan ng Chung Yeung
Kapistahan ng Solstisyo ng Taglamig ng Tsino o Araw ng Pasko (nasa opsyon ng amo)
Ang unang araw ng linggo matapos ang Araw ng Pasko (<i>bagong idinagdag mula sa 2024</i>)*

* Mabisa mula sa ika-1 ng Enero 2024

- Ang karadagang legal na mga piyesta opsiyal mula 2026 at pagkatapos niyon ay nakatala gaya ng sumusunod:

Taon	Bagong karagdang legal na mga piyesta opsiyal	Kabuuang bilang ng legal na mga piyesta opsiyal
Mula 2026	Lunes Pagkatapos ng Pasko ng Pagkabuhay	15
Mula 2028	Biyernes Santo	16
Mula 2030	Ang araw pagkatapos ng Biyernes Santo	17

- Kung pagtatrabahuin ng amo ang empleyado sa legal na piyesta opsiyal, dapat siyang mag-ayos ng isang alternatibong piyesta opsiyal sa loob ng 60 araw bago o pagkatapos ng legal na piyesta opsiyal. Subalit kinakailangang magbigay ng paunang abiso sa empleyado ng hindi bababa sa 48 na oras. Kung ang amo at empleyado ay magkasundo, maaaring ayusin bilang isang pinalitang piyesta opsiyal kahit anong araw sa loob ng 30 araw, bago o pagkatapos ng legal o alternatibong piyesta opsiyal bilang isang pinalitang piyesta opsiyal.
- Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata sa hindi bababa sa 3 buwan bago ang legal na piyesta opsiyal ay nararapat na bayaran para sa piyesta opsiyal. Ang pang-araw-araw na halaga para sa kabayaran sa piyesta opsiyal ay isang kabuuan na katumbas ng karaniwang mga suweldo ng empleyado pang-araw-araw (tingnan ang Apendiks).
- Ang kabayaran sa piyesta opsiyal ay dapat bayaran sa empleyado nang hindi lalampas sa araw kung kailan siya ay sunod na babayaran ng kanyang mga suweldo pagkatapos ng legal na piyesta opsiyal.
- Kahit na ang empleyado ay nararapat na bayaran man o hindi para sa piyesta opsiyal, ang isang amo ay dapat magbigay sa kanyang empleyado ng isang legal na piyesta opsiyal, o mag-ayos ng isang "alternatibong piyesta opsiyal" o "pinalitang piyesta opsiyal". Ang isang amo ay hindi dapat gumawa ng kahit na anong uri ng bayad sa empleyado kapalit ng pagbibigay ng isang piyesta opsiyal. Sa iba pang salita, ang "pagbabayad" ng isang piyesta opsiyal ay hindi pinapayagan.
- ➔ Ang isang amo na walang makatuwirang dahilan ay nabibigong magbigay ng legal na mga piyesta opsiyal, alternatibong mga piyesta opsiyal o pinalitang mga piyesta opsiyal, o nabibigong magbigay ng bayad sa piyesta opsiyal sa isang empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.



Bayad na Taunang Bakasyon

- Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata sa loob ng 12 buwan ay may karapatan na kumuha ng kanyang bayad na taunang bakasyon sa loob ng susunod na panahon ng 12 buwan.
- Ang bilang ng bayad na taunang bakasyon ay progresibong nadaragdagan simula sa 7 araw hanggang sa pinakamataas na 14 araw na ayon sa haba ng serbisyo ng empleyado.
- Kahit anong araw ng pahinga o legal na piyesta opisyal na nakapaloob sa panahon ng taunang bakasyon ay bibilangin bilang taunang bakasyon at ang amo ay dapat magtakda ng isa pang araw ng pahinga o piyesta opisyal sa empleyado.
- Ang pang-araw-araw na halaga sa kabayaran sa taunang bakasyon ay ang kabuuan ng katumbas ng karaniwang pang-araw-araw na mga suweldo ng empleyado. (Tingnan ang Apendiks)
- Kinakailangang bayaran sa empleyado ang bayad sa taunang bakasyon na hindi lalampas sa karaniwang araw ng pasahod pagkatapos ng panahon ng taunang bakasyon na kinuha.
- Ang isang empleyado ay maaaring pumiling tumanggap ng bayad kapalit ng bahagi ng kanyang karapatan sa bakasyon na lalampas sa 10 araw.
- Ang isang empleyado na may 3 ngunit mas mababa sa 12 buwan na pagtatrabaho na nasa isang taon ng pagbabakasyon at ang kanyang pagtatrabaho ay tinapos (maliban sa buod na pagtanggag dahil sa kanyang seryosong masamang asal), siya ay may karapatan sa katumbas na bayad sa taunang bakasyon.
- ➔ Ang isang amo na walang makatuwirang dahilan na hindi nakapagbibigay ng taunang bakasyon sa isang empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.
- ➔ Ang isang amo na hindi nakapagbabayad ng taunang bakasyon sa isang empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.



Panggastos para sa Karamdaman

- Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata ay maaaring makaipon ng 2 bayad na araw ng karamdaman sa bawat nakumpletong buwan sa loob ng kanyang unang 12 buwan ng pagtatrabaho, at 4 na araw ng karamdaman para sa bawat nakumpletong buwan ng pagtatrabaho pagkatapos nito. Maaaring makaipon ng hangang 120 araw.
- Ang isang empleyado ay nararapat makatanggap ng panggastos para sa karamdaman kung siya ay nakaipon na ng sapat na bilang ng bayad na mga araw ng karamdaman at ang kinukuhang bakasyon dahil sa karamdaman ay hindi bababa sa 4 na magkakasunod na mga araw na suportado ng: (i) isang angkop na sertipikong medikal^{Tandaan1}; o (ii) patungkol sa pagliban mula sa trabaho ng isang empleyado dahil sa rason ng kanyang pagtupad sa mga espesipikong pangangailangan laban sa epidemya na may restriksyon sa paggalaw na ipinasunod sa ilalim ng Ordinansa sa Pag-iwas at Pakontrol ng Sakit (Cap. 599), kinakailangan na magpakita ng katibayan ang empleyado ng naturang pangangailangan^{Tandaan2}. Ang pang-araw-araw na halaga ng panggastos para sa karamdaman ay ang kabuuang katumbas ng 4/5 ng karaniwang pang-araw-araw na mga suweldo ng empleyado. (tingnan sa Apendiks)
- Ang panggastos para sa karamdaman ay dapat bayaran sa empleyado ng hindi lalampas sa karaniwang araw ng pasahod.
- Ang isang amo na walang makatuwirang dahilan na hindi makapagbayad ng panggastos para sa karamdaman sa isang empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmumulta ng \$50,000.

Proteksyon sa Pagtatrabaho para sa Empleyado

- Ang isang amo ay hindi pinapahintulatang tapusin ang tuluy-tuloy na kontrata sa pagtatrabaho ng isang empleyado sa bayad na araw ng kanyang karamdaman, maliban sa mga kaso ng buod na pagtanggag dahil sa seryosong masamang asal ng empleyado.
- Ang isang amo na sumasalungat sa probisyon na nabanggit ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$100,000.
- Bukod dito, ang amo ay kinakailangang magbayad para sa mga bayad sa pagtatapos sa empleyado para sa maling pag-alis sa araw na may karamdaman sa loob ng 7 araw pagkatapos ng araw ng pagtatapos. Ang empleyado ay maaari ring humingi ng mga lunas para sa "Proteksyon sa Pagtatrabaho" laban sa kanyang amo kung siya ay tinanggal maliban kung may isang tamang dahilan na natutukoy sa Ordinansa. (tingnan ang bahagi sa baba sa "Proteksyon sa Pagtatrabaho")

^{Tandaan1} Kung ang buntis na empleyado ay hindi pumasok sa trabaho dahil sa pagpapatingin sa doktor sa pagiging buntis, pagkaka-ospital para sa medikal na paglunas, o nakunan at ang hindi pagpasok sa trabaho ay sinusupportahan ng isang sertipikong medikal, anumang araw kung saan siya ay hindi pumasok ay ituturing na araw ng karamdaman (patungkol sa medikal na pagsusuri ng empleyado na may kinalaman sa kanyang pagbubuntis na isinagawa sa o pagkatapos ng 11 Disyembre 2020, ang empleyado ay maaari ding magpakita ng sertipiko ng pagpasok, bukod sa sertipikong medikal). Sa ilalim ng mga pagkakataong ito, kung ang empleyado ay may naipong sapat na bilang ng bayad na mga araw ng karamdaman, ang bawat araw ng karamdaman ay babayaran ng panggastos sa karamdaman.

^{Tandaan2} Angkop para sa mga araw ng karamdaman na nakuha ng mga empleyado na lumiban mula sa trabaho na ang rason ay ang kanilang pagtugon sa restriksyon sa paggalaw sa araw ng 17 Hunyo 2022 o matapos nito. Ang partikular na mga kinakailangan laban sa epidemya na may restriksyon sa paggalaw ay ang mga isinaad sa Bahagi 1, Iskedyul 12 ng Ordinansa sa Pagtatrabaho. Kasama ang mababasang kopya ng elektronikong form ng dokumento, o isang elektronikong datos na inilabas ng Pamahalaan sa mga katibayan ng mga kaugnay na mga kinakailangan. Ang kaugnay na katibayan ay dapat ipinapakita ang pangalan ng empleyado, o impormasyon na makakapagpatunay sa pagkakakilanlan ng empleyado, ang uri ng restriksyon sa paggalaw na ipinataw at ang mga petsa ng pasimula at pagtatapos ng naturang restriksyon.

Proteksyon sa Pagiging Buntis

- Ang isang empleyadong babae na nagtatrabaho sa ilalim kaagad ng tuluy-tuloy na kontrata bago pa ang simula ng kanyang bakasyon sa pagbubuntis at naabisuhan ang amo ng kanyang pagbubuntis ay may karapatan sa:
 - ▶ tuluy-tuloy na panahon ng 14^{Tandaan3} linggo ng bakasyon sa pagbubuntis;
 - ▶ kung ang pagka-ospital ay naganap nang mas huli kaysa sa inaasahang petsa ng pagka-ospital, ang higit pang panahon ng bakasyon na katumbas ng bilang ng araw ng pagkaantala;
 - ▶ ang isang karagdagang panahon ng bakasyon ng hindi hihigit sa 4 na linggo dahil sa sakit o kapansanan hinggil sa pagbubuntis o pagka-ospital.
- Kalakip ng kasunduan ng kanyang amo, ang empleyado ay maaaring magdesisyon na magsimula ng kanyang bakasyon sa pagbubuntis mula 2 hanggang 4 na linggo bago ang inaasahang petsa ng pagka-ospital. Kung ang empleyado ay hindi nagdedesisyon sa petsa, o nabigong makuha ang pagsang-ayon ng kanyang amo, sisimulan ng empleyado ang kanyang apat na linggong bakasyon sa pagbubuntis bago ang inaasahang petsa ng pagka-ospital.
- Ang isang empleyado ay kwalipikado para sa bayad sa 14^{Tandaan4} na linggo na bakasyon sa pagbubuntis kung siya ay nagtatrabaho sa tuluy-tuloy na kontrata na hindi bababa ng 40 na linggo agad bago ang umpisa ng takdang araw ng bakasyon sa pagbubuntis at nagbigay ng abiso ng pagbubuntis at ng kanyang intensyon na magbakasyon sa pagbubuntis sa kanyang amo. Ang pang-araw-araw na halaga ng bayad para sa pagbabakasyon para sa pagbubuntis ay isang kabuuan na katumbas sa 4/5 ng karaniwang pang-araw-araw na mga suweldo ng empleyado (tingnan ang Apendiks). Ang 4 na linggo na bayad para sa pagbabakasyon sa pagbubuntis para sa ika-11 hanggang ika-14 na linggo ng pagbabakasyon sa pagbubuntis ay hindi maaaring lumampas ng \$80,000.
- Ang bayad sa bakasyon sa pagbubuntis ay kinakailangang mabayaran sa karaniwang araw ng pasahod ng empleyado.
- Ang mga amo, pagkatapos bayaran ang lahat ng bayad sa bakasyon sa pagbubuntis sa normal na araw ng pasahod, ay maaaring humiling ng pagbawi ng binayad sa Pamahalaan^{Tandaan5} sa ika-11 hanggang ika-14 na linggo ng pagbayad sa bakasyon sa pagbubuntis at binayaran sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho. Para sa mga detalye, pakibisita ang "Madaling Lagusan sa Pagbawi ng Binayad" sa www.rmlps.gov.hk.
- Kung kinakailangan ng amo, ang empleyado ay maglalabas ng isang sertipikong medikal na tumutukoy sa kanyang inaasahang petsa ng pagka-ospital.
- Ang isang amo na hindi nagbigay ng bakasyon sa pagbubuntis sa isang buntis na empleyado o hindi nagbabayad ng kabayaran sa bakasyon sa pagbubuntis sa isang karapat-dapat na buntis na empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmumultang \$50,000.



Tandaan3 Ang karapat-dapat na mga empleyado may pananatili sa ospital bago ang 11 Disyembre 2020 ay may karapatan sa patuloy na panahon ng 10 linggo ng bakasyon sa pagbubuntis.

Tandaan4 Ang karapat-dapat na mga empleyado na may pananatili sa ospital bago ang 11 Disyembre 2020 ay may karapatan sa patuloy na panahon ng 10 linggo ng bakasyon sa pagbubuntis.

Tandaan5 Ang Iskema ng Pagbabawi ng Kabayaran sa Bakasyon sa Pagbubuntis ay isang administratibong iskema ng Pamahalaan.

Proteksyon sa Pagtatrabaho para sa Empleyado

- Ang isang amo ay hindi pinapayagan na magtanggag ng tuluy-tuloy na kontrata sa pagtatrabaho ng isang buntis na empleyado na nagbigay ng abiso sa pagbubuntis sa amo, maliban sa mga kaso ng buod na pagtanggag dahil sa seryosong masamang asal ng empleyado.
- ➔ Ang isang amo na lumalabag sa probisyon sa itaas ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmulta ng \$100,000.
- ➔ Bukod dito, ang amo ay kinakailangang magbayad para sa mga bayad sa pagtatapos sa buntis na empleyado para sa maling pag-alis sa loob ng 7 araw pagkatapos ng araw ng pagtatapos. Ang empleyado ay maaari ring humingi ng mga lunas para sa "Proteksyon sa Pagtatrabaho" laban sa kanyang amo kung siya ay tinanggag maliban kung may isang tamanag dahilan na natutukoy sa Ordinansa. (tingnan ang bahagi sa ibaba sa "Proteksyon sa Pagtatrabaho")
- Ang isang amo ay maaaring hindi magtalaga ng mabigat, mapanganib, o nakakapinsalang trabaho sa isang buntis na empleyado.
- ➔ Ang isang amo na walang makatuwirang dahilan upang hindi sumunod sa mga kinakailangan na nabanggit ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmulta ng \$50,000.



Bakasyon sa Pagiging Ama

Ang isang lalaking empleyado ay may karapatan sa 5^{Tandaan6} araw na bakasyon sa pagiging ama sa bawat pagka-ospital ng kanyang asawa/kinakasama kung siya –

1. ay ang ama^{Tandaan7} ng bagong silang na bata o isang magiging ama;
2. ay nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata; at
3. ay nagbigay ng kinakailangang abiso sa amo.

^{Tandaan6} Ang bilang ng mga araw ng bakasyon ng pagiging ama ay 3 araw para sa bawat pagka-ospital ng asawa/kinakasama ng isang karapat-dapat na empleyadong lalaki kung ang kanyang anak ay ipinanganak sa araw ng o pagkatapos ng ika-27 ng Pebrero 2015 ngunit bago ang ika-18 ng Enero 2019.

^{Tandaan7} Ang empleyado ay hindi kinakailangang ikasal sa ina ng bagong kapapanganak na bata para sa karapatan niya sa bakasyon sa pagiging ama sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho.

Pagkuha ng Bakasyon sa Pagiging Ama

- Dapat ipagbigay-alam ng empleyado sa kanyang amo ang –
 1. kanyang intensiyon na kumuha ng bakasyon sa pagiging ama na hindi bababa sa 3 buwan bago ang inaasahang petsa ng panganganak ng bata (hindi kinakailangan ang eksaktong petsa ng bakasyon sa yugtong ito); at
 2. ang petsa ng kanyang bakasyon sa pagiging ama bago ang pagbabakasyon^{Tandaan8}.
- Kung hindi naipalam ng empleyado ang nabanggit sa itaas na 3 buwan na paunang abiso sa amo, dapat niyang ipagbigay-alam sa amo ang petsa ng kanyang bakasyon sa pagiging ama na hindi bababa sa 5 araw bago ang petsang iyon.
- Kung hiniling ng amo, dapat bigyan ng empleyado ang kanyang amo ng isang nakasulat na pahayag na nilagdaan niya na isinasaad –
 1. ang pangalan ng ina ng bata;
 2. ang inaasahan / aktuwal na petsa ng pagsilang ng bata; at
 3. na siya ang ama ng bata.
- Ang empleyado ay maaaring kumuha ng bakasyon sa pagiging ama kahit anumang oras sa panahon mula sa 4 na linggo bago ang inaasahang petsa ng panganganak ng bata hanggang sa ika 14^{Tandaan9} na linggo mula sa aktuwal na petsa ng panganganak ng bata. Ang empleyado ay maaaring kumuha ng kabuuang 5 araw ng bakasyon sa pagiging ama maging isahan man o magkakahiwalay na mga araw.

Pagbabayad para sa Bakasyon sa Pagiging Ama

- Ang isang lalaking empleyado ay may karapatan sa bayad ng bakasyon sa pagiging ama kung siya –
 1. ay nagtatrabaho sa ilalim ng isang tuluy-tuloy na kontrata ng hindi bababa sa 40 linggo kaagad bago ang araw ng bakasyon sa pagiging ama; at
 2. ay nagbigay ng kinakailangang dokumento sa amo sa loob ng mga sumusunod na panahon (alinmang panahon ang maunang mawalan ng bisa) –
 - (i) 12 buwan matapos ang unang araw ng pagkuha ng bakasyon sa pagiging ama; o
 - (ii) kung siya ay tumigil na magtrabaho, sa loob ng 6 na buwan matapos ang paghinto sa pagtatrabaho.
- Ang pang-araw-araw na halaga ng bayad sa bakasyon sa pagiging ama ay isang kabuuan na katumbas ng 4/5 ng karaniwang pang-araw-araw na mga suweldo ng empleyado. (tingnan ang Apendiks)

Ang dokumentong ibibigay ng empleyado

Para sa kapanganakan sa Hong Kong: ang sertipiko ng kapanganakan ng bata kung saan nakasulat ang pangalan ng empleyado bilang ama ng bata.

^{Tandaan8} Hindi itinatakda ng batas kung gaano ipauna dapat ibigay ang abiso.

^{Tandaan9} Kung ang bata ay ipinanganak bago ang ika-11 ng Disyembre 2020, ito ay hanggang 10 linggo mula sa aktuwal na araw ng pagkakapanganak ng bata.

Para sa kapanganakan sa labas ng Hong Kong: ang sertipiko ng kapanganakan ng bata na ibinigay ng mga awtoridad sa lugar at kung saan nakasulat ang pangalan ng empleyado bilang ama ng bata (o, kung ang mga awtoridad sa lugar ay hindi nagbibigay ng mga sertipiko ng kapanganakan, anumang iba pang dokumento na ibinigay ng mga awtoridad na maaaring makatuwirang gamitin bilang patunay na ang empleyado ay ang ama ng bata).

TANDAAN: Ang mga halimbawa ng mga sertipiko ng kapanganakan na ibinigay ng mga awtoridad ng ilang mga lugar sa labas ng Hong Kong ay makikita sa mga webpage ng Kagawaran ng Paggawa.

Limitasyon ng oras para sa pagbayad ng bakasyon sa pagiging ama

- Kung ang isang empleyado ay nagbigay ng kinakailangang dokumento sa amo bago ang araw kung kailan kinuha ang bakasyon sa pagiging ama, ang amo ay dapat siyang bayaran ng bayad sa bakasyon sa pagiging ama –
 1. hindi lalampas sa araw kung kailan siya ay susunod na babayaran ng kanyang mga suweldo pagkatapos ng araw ng bakasyon sa pagiging ama; o
 2. kung ang empleyado ay tumigil na magtrabaho, sa loob ng 7 araw pagkatapos huminto sa pagtatrabaho.
 - Kung ang isang empleyado ay nagbibigay ng kinakailangang dokumento sa amo matapos ang pagkuha ng bakasyon sa pagiging ama, ang amo ay dapat magbayad sa kanya ng bayad sa bakasyon sa pagiging ama –
 1. hindi lalampas sa araw kung kailan siya ay susunod na babayaran ng kanyang mga suweldo pagkatapos maibigay ang dokumento; o
 2. kung ang empleyado ay tumigil na magtrabaho, sa loob ng 7 araw pagkatapos maibigay ang dokumento.
- ➔ Ang isang amo na hindi nagbibigay ng bakasyon sa pagiging ama o ng bayad nsa bakasyon sa pagiging ama sa isang karapat-dapat na empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmumulta ng \$50,000.

Iba pang mga Punto na Dapat Tandaan

Ang mga amo at empleyado ay pinapayuhan na sundin ang kanilang mga obligasyon sa ilalim ng Ordinansa ng Pansariling Datos (Pribado) (Cap 486) sa pagsisiwalat at paggamit ng pansariling datos ng ina ng anak ng empleyado para sa layuning pagkalooban o humiling ng bakasyon sa pagiging ama at bakasyon sa pagiging ama. Maaaring hilingin ng mga amo na paalalahanan ang kanilang mga empleyado na kumuha ng pahintulot ng ina ng bata bago isiwalat ang kanyang pansariling datos. Kung may mga katanungan, maaaring hilingin ng mga amo at empleyado na kumonsulta sa Tanggapan ng Komisyoner sa Pagkapribado para sa Pansariling Datos.

Ang bawat amo ay dapat panatilihin sa lahat ng oras ang isang rekord ng pagtatakda ng suweldo at salaysay ng pagtatrabaho ng bawat empleyado na sumasakop sa panahon ng kanyang pagtatrabaho sa nakaraang 12 buwan. Kabilang sa iba pa, isinasama dapat ng rekord ang mga detalye ng (mga) panahon ng bakasyon sa pagiging ama na kinuha ng empleyado kasama ang mga detalye ng pagbayad na ginawa tungkol sa naturang (mga) panahon, kung naaangkop.

Kabayaran sa Pagtatapos ng Taon

- Kung ang isang kontrata sa pagtatrabaho ay nagbibigay ng karapatan sa kabayaran ng pagtatapos ng taon, ang isang empleyado ay karapat-dapat para dito kung siya ay nagtatrabaho sa ilalim ng isang tuluy-tuloy na kontrata sa buong panahon ng pagbabayad.
- Ang halaga ng kabayaran sa pagtatapos ng taon ay isang kabuuan na tinukoy sa kontrata sa pagtatrabaho. Kung hindi ito tinukoy, isang kabuuang katumbas ng karaniwang buwanang mga suweldo ng empleyado. (tingnan ang Apendiks)
- Ang isang empleyado ay karapat-dapat para sa isang kabayaran sa pagtatapos ng taon sa isang batayan sa katumbas kung siya ay nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata sa hindi bababa ng 3 buwan sa panahon ng pagbabayad (hindi kasama ang panahon ng pagsubok ng unang 3 buwan) at:
 - ▶ patuloy na nagtatrabaho pagkatapos lumipas ang panahon ng pagbabayad; o
 - ▶ tinanggal ng amo (maliban sa mga kaso ng buod na pagtanggap dahil sa seryosong maling asal ng empleyado).
- Oras ng Pagbabayad

Kondisyon sa Pagtatrabaho	Oras ng Pagbabayad
Ang oras ng pagbabayad ay tinutukoy sa kontrata sa pagtatrabaho	Ang tinukoy na petsa
Ang oras ng pagbabayad ay hindi tinutukoy sa kontrata sa pagtatrabaho	Huling araw ng panahon ng pagbabayad o sa loob ng 7 araw pagkatapos ng araw na iyon
Kung natapos na ang kontrata sa pagtatrabaho bago magtapos ang panahon ng pagbabayad at ang empleyado ay karapat-dapat para sa katumbas na kabayaran sa pagtatapos ng taon	Ang araw kung kailan natapos ang kontrata o sa loob ng 7 araw pagkatapos ng araw na iyon
Kung ang kabayaran sa katapusan ng taon ay tinuos sa pamamagitan ng pagtukoy sa anumang mga tubo ng amo	Ang araw kung kailan tiniyak ang mga tubo o sa loob ng 7 araw pagkatapos ng araw na iyon

- Ang isang amo na kusang-loob at walang makatwirang dahilan na hindi nagbayad ng kabayaran sa pagtatapos ng taon sa isang karapat-dapat na empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmumulta ng \$50,000.



Pagtatapos ng Kontrata sa Pagtatrabaho

- Dapat bigyan ng mga amo o empleyado ang bawat isa ng angkop na abiso o kabayaran bilang kapalit ng abiso sa pagtatapos ng mga kontrata sa pagtatrabaho. Ang haba ng abiso o halaga ng kabayaran na kapalit ng kinakailangang abiso ay:

Kondisyon sa Pagtatrabaho			Haba ng abiso	Kabayaran kapalit ng abiso
Sa loob ng panahon ng probasyon	sa loob ng unang buwan ng probasyon		hindi kailangan	hindi kailangan
	pagkatapos ng unang buwan ng probasyon	kung saan ang kontrata ay gumagawa ng probisyon para sa kinakailangang haba ng abiso	ayon sa bawat kasunduan, ngunit hindi bababa sa 7 araw	Ang panahon ng abiso ay ipinahayag sa <u>mga araw</u> o <u>mga linggo</u> : ="Karaniwang pang-araw-araw na mga suweldo" x "Bilang ng mga araw sa panahon ng abiso kung saan ang mga suweldo ay karaniwang babayaran sa empleyado" (tingnan ang Apendiks)
		kung saan ang kontrata ay hindi gumagawa ng probisyon para sa kinakailangang haba ng abiso	hindi bababa sa 7 araw	
Para sa tuluy-tuloy na kontrata* na walang / pagkatapos ng panahon ng probasyon	kung saan ang kontrata ay gumagawa ng probisyon para sa kinakailangang haba ng abiso		ayon sa kasunduan, ngunit hindi bababa sa 7 araw	Ang panahon ng abiso na ipinahayag sa <u>mga buwan</u> : ="Karaniwang suweldo sa bawat buwan" x "Bilang ng mga buwan na tinukoy sa panahon ng abiso" (tingnan ang Apendiks)
	kung saan ang kontrata ay hindi gumagawa ng probisyon para sa kinakailangang haba ng abiso		hindi bababa sa 1 buwan	

* Para sa isang di-tuluy-tuloy na kontrata na walang / pagkatapos ng panahon ng probasyon, ang haba ng abiso ay ang magiging napagkasunduang panahon.

- Sa pagtatapos ng pagtatrabaho, ang isang amo ay magbabayad ng mga kabayaran sa terminasyon sa empleyado na kadalasan ay kabilang ang namumukod tanging mga suweldo, kabayaran sa halip ng abiso (kung naaangkop), bayad sa taunang bakasyon, kabayaran sa patatapos ng taon, kabayaran sa haba ng serbisyo o kabayaran sa pagkakahiwalay (kung naaangkop) at iba pang mga kabayaran sa ilalim ng kontrata sa pagtatrabaho. Maliban sa kabayaran sa pagkakahiwalay, ang lahat ng mga kabayaran sa pagtatapos ay babayaran sa loob ng 7 araw pagkatapos ng petsa ng pagtatapos. Para sa kabayaran sa pagkakahiwalay, ang isang amo ay magbabayad sa loob ng 2 buwan mula sa pagtanggap ng isang abiso na humihiling ng kabayaran sa pagkakahiwalay mula empleyado.
- Ang isang amo ay kinakailangang magbayad ng interes sa mga namumukod tanging mga suweldo na ukol sa empleyado kung hindi niya nababayaran ang mga suweldo sa empleyado sa loob ng 7 araw pagkatapos ng petsa ng pagtatapos o katapusan ng kontrata.
- Ang isang amo na kusang-loob at walang makatwirang dahilan ay hindi nagbabayad ng mga kabayaran sa pagtatapos kapag sila ay nararapat na, ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumultamagmumulta ng \$350,000 at sa pagkabilanggo sa loob ng 3 taon.



Kabayaran sa Mahabang Serbisyo

- Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata na hindi bababa sa 5 taon ay karapat-dapat sa kabayaran sa mahabang serbisyo kung:
 - ▶ siya ay natanggal (maliban kung sa mga dahilan ng kalabisan o ang buod na pagtanggap dahil sa seryosong masamang asal ng empleyado);
 - ▶ ang kanyang takdang termino sa kontrata sa pagtatrabaho ay mawawalan na ng bisa na hindi pinaninibago;
 - ▶ siya ay namatay sa pagtatrabaho;
 - ▶ siya ay pinagkalooban ng isang sertipiko sa isang tinukoy na pormularyo ng isang nakarehistrong manggagamot o isang rehistradong Tsino na manggagamot, nagpapatunay na siya ay permanenteng hindi karapat-dapat para sa kanyang kasalukuyang trabaho; o
 - ▶ siya ay may edad na 65 o higit pa at nagbitiw.
- Ang kabayaran sa mahabang serbisyo ay dapat bayaran sa isang empleyado sa loob ng 7 araw pagkatapos ng petsa ng pagtatapos ng kontrata sa pagtatrabaho, maliban kung hindi tinukoy sa kaso ng kabayaran sa mga benepisyaryo ng namatay na empleyado.
- Ang amo na kusang-loob at walang makatuwirang dahilan ay hindi nagbabayad ng kabayaran sa mahabang serbisyo sa isang empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$350,000 at sa pagkabilanggo sa loob ng 3 taon.
- Ang isang amo na walang makatuwirang dahilan ay hindi nagbabayad ng kabayaran sa mahabang serbisyo sa mga benepisyaryo ng namatay na empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.



Kabayaran sa Pagkakahiwalay

- Ang isang empleyado na nagtatrabaho sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata para sa hindi bababa sa 24 na buwan ay karapat-dapat sa kabayaran sa pagkakahiwalay kung:
 - ▶ siya ay tinanggal dahil sa kalabisan;
 - ▶ ang kanyang takdang termino ng kontrata sa pagtatrabaho ay wala nang bisa na hindi na napapanibago dahil sa kalabisan; o
 - ▶ siya ay pinaalis sa trabaho.
- Ang amo ay gagawn ang kabayaran sa pagkakahiwalay sa trabaho ng empleyado nang hindi lalampas sa 2 buwan mula sa pagtanggap ng nakasulat na abiso para sa pag-angkin ng naturang bayad mula sa empleyado.
- Ang amo na walang makatuwirang dahilan ay hindi nagbabayad para sa kabayaran sa pagkakahiwalay sa empleyado ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$50,000.

Pagkalkula ng Kabayaran sa Mahabang Serbisyo at Kabayaran sa Pagkakahiwalay

- Kung saan ang trabaho ng isang empleyado ay hindi sumaklang ng higit sa 1 Mayo 2025^{Tandaan¹⁰} (samakatuwid ang epektibong petsa ng pag-aalis ng Sapilitang Mapaglaan na Pondo ("MPF") pagsasaayos ng pagpapaluwag) ("ang petsa ng paglipat") o kung saan ang empleyado ay hindi sakop ng MPF na Sistema o iba pang pambatas na mga scheme ng pagreretiro^{Tandaan¹¹}, ang pormula sa ibaba at gagamitin para sa kalkulasyon ng pagbabayad sa pagkahiwalay / pagbabayad sa matagal na paglilingkod para sa buong panahon ng trabaho.

Buwanang binabayaran na empleyado	(Buong mga suweldo ng nakaraang buwan* x 2/3) [#] x natutuos na mga taon ng serbisyo
Pang-araw-araw na naihalaga/pirasong naihalaga na empleyado	(Anumang mga suweldo sa 18 na araw* na pinili ng empleyado mula sa kanyang huling 30 na karaniwang mga araw ng trabaho) [#] x natutuos na mga taon ng serbisyo

- Kung saan ang trabaho ng isang empleyado ay sumaklang ng higit sa 1 Mayo 2025^{Tandaan¹²}, ang kanyang pagbabayad sa pagkahiwalay / pagbabayad sa matagal na paglilingkod ay nahahati sa dalawang bahagi ayon petsa ng paglipat – ang bahagi bago ang paglipat (para sa panahon ng trabaho bago ang petsa ng paglipat) at bahagi pagkatapos ng paglipat (para sa panahon ng trabaho na nagsisimula mula sa petsa ng paglipat). Ang mga kalkulasyon ay ang mga sumusunod:

	Bahagi bago ang paglipat	Bahagi pagkatapos ng paglipat
Buwanang binabayaran na empleyado	(buong mga suweldo ng nakaraang buwan na nauna agad bago ang petsa ng paglipat [^] x 2/3) [#] x natutuos na mga taon ng serbisyo bago ang petsa ng paglipat	(buong mga suweldo ng nakaraang buwan na nauna agad bago ang katapusan ng kontrata ng trabaho* x 2/3) [#] x mga taon ng serbisyo na nagsisimula mula sa petsa ng paglipat
Pang-araw-araw na naihalaga/pirasong naihalaga na empleyado	(anumang mga suweldo sa 18 na araw [^] na pinili ng empleyado mula sa kanyang huling 30 na karaniwang mga araw ng trabaho na nauna agad bago ang petsa ng paglipat) [#] x natutuos na mga taon ng serbisyo bago ang petsa ng paglipat	(anumang mga suweldo sa 18 na araw* na pinili ng empleyado mula sa kanyang huling 30 na karaniwang mga araw ng trabaho na nauna agad bago ang katapusan ng kontrata ng trabaho) [#] x mga taon ng serbisyo na nagsisimula mula sa petsa ng paglipat

* Ang isang empleyado ay maaari ring piliing gamitin ang kanyang karaniwang mga suweldo sa 12 buwan na agad na inuuna ang pagtatapos ng kontrata ng pagtratrabaho para sa pagtutuos. (Kung saan ang kontrata sa pagtratrabaho ng empleyado ay tinapos ng kabayaran kapalit ng abiso, maaaring piliin ng empleyado na gamitin ang kanyang karaniwang mga suweldo sa 12 buwan na agad na inuuna ang petsa sa taas kung saan ang kabayaran kapalit ng abiso ay tutuusin.)

[^] Ang isang empleyado ay maaari ding pumili na gamitin ang kanyang karaniwang mga suweldo sa 12 buwan na nauna agad bago ang petsa ng paglipat para sa kalkulasyon.

[#] Ang kabuuan ay hindi dapat lumampas ng 2/3 ng \$22,500 (samakatuwid ay \$15,000).

Tandaan¹⁰ Ang trabaho ng isang empleyado ay hindi sumaklang ng higit sa 1 Mayo 2025 kung ang kanyang trabaho ay natapos bago ang 1 Mayo 2025 o nagsimula sa o pagkatapos ng 1 Mayo 2025.

Tandaan¹¹ Halimbawa, mga kasambahay, at mga empleyado na may edad sa ibaba 18 o mga empleyado na nagsimula sa pagtatrabaho sa edad na 65 o pataas.

Tandaan¹² Ang trabaho ng isang empleyado ay sumaklang ng higit sa 1 Mayo 2025 kung ang kanyang trabaho ay nagsimula bago ang 1 Mayo 2025 at natapos sa o pagkatapos ng 1 Mayo 2025.

Pagpapaluwag ng Kabayaran sa Pagkakahiwalay / Kabayaran sa Mahabang Serbisyo laban sa MPF Scheme na benepisyo, Scheme ng Pagreretiro sa Trabaho na benepisyo o Pabuya batay sa tagal ng serbisyo

- Para sa mga empleyado na ang trabaho ay natapos bago ang 1 Mayo 2025 – ang amo ay maaaring gamitin ang naipon na mga benepisyo na nagmula sa MPF na mga kontribusyon ng amo, ipinagkaloob na mga benepisyo ng scheme ng pagreretiro sa trabaho ("ORS") maiuugnay sa kontribusyon ng amo at/o mga pabuya batay sa tagal ng serbisyo upang ipaluwag ang kabayaran sa pagkakahiwalay / kabayaran sa mahabang serbisyo ng empleyado.
- Para sa mga empleyado na ang trabaho ay nagsimula sa o pagkatapos ng 1 Mayo 2025 – ang amo ay hindi maaaring gamitin ang naipon na mga benepisyo mula sa MPF na sapilitang mga kontribusyon ng amo upang ipaluwag ang kabayaran sa pagkakahiwalay / kabayaran sa mahabang serbisyo ng empleyado, ngunit maaaring magpatuloy sa paggamit ng naipon na mga benepisyo na nagmula sa MPF na boluntaryong mga kontribusyon ng amo at mga pabuya batay sa tagal ng serbisyo upang ipaluwag ang kabayaran sa pagkakahiwalay / kabayaran sa mahabang serbisyo ng empleyado.
- Para sa mga empleyado na ang trabaho ay sumaklang ng higit sa 1 Mayo 2025 - ang amo ay maaaring ipagpatuloy na gamitin ang naipon na mga benepisyo mula sa MPF na sapilitang mga kontribusyon ng amo upang ipaluwag ang bahagi bago ang paglipat ng kabayaran sa pagkakahiwalay/ kabayaran sa mahabang serbisyo ng empleyado, ngunit hindi ang bahagi pagkatapos ng paglipat ng kabayaran sa pagkakahiwalay / kabayaran sa mahabang serbisyo. Ang naipon na mga benepisyo na nagmula sa MPF na boluntaryong mga kontribusyon ng amo at mga pabuya batay sa tagal ng serbisyo ay maaaring patuloy na gamitin upang ipaluwag ang bahagi bago at/o pagkatapos ng paglipat ng kabayaran sa pagkakahiwalay / kabayaran sa mahabang serbisyo.
- Ang pag-aalis ng pagsasaayos ng pagpapaluwag ay naaangkop din sa mga empleyado na sumali sa ORS.
- Para sa mga detalye, mangyaring sumangguni sa Kabanata 11 at Apendiks 2 ng "Isang Maikling Gabay sa Ordinansa sa Pagtatrabaho".
- Simula sa 1 Mayo 2025, ang karapat-dapat na mga amo, pagkatapos magbayad ng kabayaran sa pagkakahiwalay / kabayaran sa mahabang serbisyo sa mga empleyado ayon sa Ordinansa sa Pagtatrabaho, maaaring mag-aplay sa Pamahalaan para sa tulong na salapi^{Tandaan13} may kinalaman sa mga gastos sa bahagi pagkatapos ng paglipat ng kabayaran sa pagkakahiwalay at kabayaran sa mahabang serbisyo. Para sa mga detalye, mangyaring bisitahin ang tematikong website sa www.op.labour.gov.hk.



^{Tandaan13} Ang Scheme ng Tulong Na Salapi para sa Pag-aalis ng MPF na Pagsasaayos ng Pagpapaluwag ay isang 25 taong administratibong scheme ng Pamahalaan.

Proteksyon sa Pagtatrabaho



- Ang isang empleyado ay maaaring umangkin para sa mga remedyo ng Proteksyon sa Pagtatrabaho laban sa kanyang amo sa ilalim ng sumusunod na mga situwasyon:
 - ▶ hindi makatuwirang pagkatanggal (ang empleyado ay dapat nagtatrabaho sa ilalim ng isang tuluy-tuloy na kontrata ng hindi bababa sa 24 na buwan);
 - ▶ hindi makatuwirang pagbabago-bago ng mga tuntunin ng kontrata sa pagtatrabaho (ang empleyado ay dapat na nagtatrabaho sa ilalim ng isang tuluy-tuloy na kontrata);
 - ▶ hindi makatuwiran at labag sa batas na pagtanggap.
 - Kung tinanggal ng isang amo ang kanyang empleyado o binago ang mga termino ng kontrata sa pagtatrabaho ng kanyang empleyado maliban sa sumusunod na wastong mga dahilan, ang pagtanggap o ang pagbabago-bago ay itinuturing na hindi makatuwiran:
 - ▶ ang pag-uugali ng empleyado;
 - ▶ ang kakayahan o kwalipikasyon ng empleyado sa pagsasagawa ng kanyang trabaho;
 - ▶ kalabisan o iba pang tunay na mga pangangailangan sa pagpapatakbo ng negosyo;
 - ▶ mga kinakailangan sa batas;
 - ▶ iba pang mahahalagang mga dahilan.
 - Ang pagkawala ng isang empleyado sa trabaho dahil sa kanyang / kanya pagsunod sa isang tiyak na kinakailangan laban sa epidemya na mayroong paghihigpit sa paggalaw ay hindi magiging isang balidong dahilan para sa isang pagtanggap o isang pagbabago sa mga tuntunin ng kontrata sa pagtatrabaho ng empleyado sa pamamagitan ng kanyang / kanya amo. (Tingnan ang bahagi tungkol sa tiyak na mga kinakailangan laban sa epidemya na mayroong paghihigpit sa paggalaw sa "Panggastos para sa sa Karamdaman")
 - Kasama sa mga remedyo para sa Proteksyon sa Pagtatrabaho ang muling pagbalik sa trabaho, muling pakikipag-ugnayan, mga kabayaran sa pagtatapos at kompensasyon (Ang kompensasyon ay naaangkop lamang sa kasong hindi makatuwiran at labag sa batas na pagpapaaalis).
- * Para sa mga detalye, mangyaring sumangguni sa Kabanata 10 ng "Isang Maikling Gabay sa Ordinansa sa Pagtatrabaho".

Kriminal na Pananagutan ng Amo sa Hindi Pagbabayad ng isang Gantimpala ng Hukuman sa Paggawa o Maliit na mga Paghiling sa Pagtatrabaho ng Board ng Paghatol

- Ang isang amo na kusang-loob at walang makatuwirang dahilan na hindi nagbabayad ng isang gantimpala* sa loob ng 14 na araw matapos ang petsa kung saan nakatakdang bayaran ang kabuuan ay may pananagutan sa pag-uusig at, kapag napatunayan, magmumulta ng \$350,000 at sa pagkabilanggo sa loob ng 3 taon.
- Ang mga probisyon ay nalalapat sa mga gantimpala na ginawa noon o pagkatapos ng 29 Oktubre 2010.

* Para sa mga detalye, mangyaring sumangguni sa Kabanata 13 ng "Isang Maikling Gabay sa Ordinansa sa Pagtatrabaho".

Apendiks

- Ang karaniwang pang-araw-araw o buwanang mga suweldo **sa pagtutuos ng bayad sa piyesta opisyal, bayad sa taunang bakasyon, panggastos sa karamdaman, bayad sa pagbabakasyon sa pagbubuntis, bayad sa pagbabakasyon sa pagiging ama, kabayaran sa kapalit ng abiso o kabayaran sa pagtatapos ng taon** ay tumutukoy sa karaniwang pang-araw-araw o buwanang mga suweldo na kinita ng isang empleyado sa loob ng 12 buwan^{Tandaan14} na panahon bago ang sumusunod na tinukoy na mga petsa. Kung ang isang empleyado ay nagtatrabaho nang mas mababa sa 12 buwan, ang pagtutuos ay dapat nakabase sa mas maikling panahon.

Mga Karapatan na Ayon sa Batas	Mga araw ng Bakasyon	Tinukoy na mga Petsa
Bayad sa Piyesta Opisyal	1 araw	Araw ng legal na piyesta opisyal
	Higit pa sa 1 magkakasunod na araw	Unang araw ng legal na mga piyesta opisyal
Bayad sa Taunang bakasyon	1 araw	Araw ng taunang bakasyon
	Higit sa 1 magkakasunod na araw	Unang araw ng taunang bakasyon
	(Mga) Araw na hindi nagamit ang bakasyon sa pagtatapos ng kontrata	Petsa ng pagtatapos ng kontrata
Panggastos sa Karamdaman	1 araw	Ang araw ng karamdaman
	Higit sa 1 magkakasunod na araw	Ang unang araw ng karamdaman
Bayad sa Bakasyon sa Pagbubuntis	Higit sa 1 magkakasunod na araw	Unang araw ng bakasyon sa pagbubuntis
Bayad sa Bakasyon sa Pagiging Ama	1 araw	Araw ng bakasyon sa pagiging ama
	Higit sa 1 magkakasunod na araw	Unang araw ng bakasyon sa pagiging ama
Kabayaran na kapalit sa abiso	-	Ang araw kung kailan ibinigay ang abiso para sa pagtatapos ng kontrata ^{Tandaan15}
Kabayaran sa Pagtatapos ng Taon ^{Tandaan16}	-	Araw na nakatakda sa kabayaran

- Sa pagkakalkula ng karaniwang mga suweldo, kailangang ibukod ng isa: (i) ang mga panahon na kung saan ang isang empleyado ay hindi nabayaran ang kanyang mga suweldo o buong mga suweldo, kasama ang araw ng pahinga, legal na piyesta opisyal, taunang bakasyon, araw na may karamdaman, bakasyon sa pagbubuntis, bakasyon sa pagiging ama, bakasyon sa karamdaman dahil sa mga pinsala sa trabaho o bakasyon na naganap na may kasunduan sa amo, at kahit anong karaniwang araw ng trabaho kung saan ang empleyado ay hindi binigyan ng amo ng trabaho; kasama rin ang (ii) halagang ibinayad sa empleyado para sa gayong mga panahon.

Tandaan14 Ang "buwan" ay tumutukoy sa "buwan ng kalendaryo".

Tandaan15 Sa pagkakataong walang naibigay na abiso, "ang araw kung kailan tinapos ang kontrata" ang siyang gagamitin.

Tandaan16 Naaangkop sa mga sitwasyon kung saan ang halaga ng bayad sa pagtatapos ng taon ay hindi tinukoy sa kontrata.

Hotline para sa Katanungan: **2717 1771**

(Ang hotline ay pinamamahalaan ng “1823”)

Website ng Kagawaran ng Paggawa:

www.labour.gov.hk

