

Mga empleyado?

Kontratista/ Taong may Sariling Trabaho?

**Alamin ang iyong Pagkakakilanlan at Mga
Karapatan**



DEPARTAMENTO NG PAGGAWA

Employee? Contractor/ Self-employed Person?

Know your Identity and Rights

(Tagalog Version)

Empleyado? Kontratista/ Taong may Sariling Trabaho

Upang maiwasan ang hindi pagkakaunawaan o alitan, dapat na malinaw na maunawaan ng mga kinauukulang tao ang kanilang paraan ng pakikipagtulungan ayon sa kanilang intensyon at linawin ang kanilang mga pagkakakilanlan, kung sila ay nakikibahagi bilang isang empleyado o isang kontratista / taong may sariling trabaho, bago pumasok sa isang kontrata. Maaari nitong pangalagaan ang mga karapatan at benepisyo ng isa't isa.

Paano makilala ang isang empleyado mula sa isang kontratista o taong may sariling trabaho

- Walang isang nag-iisang depinitibong pagsubok upang tukuyin ang isang “empleyado” mula sa isang “kontratista o taong may sariling trabaho”. Sa pagkakaiba-iba sa dalawang pagkakakilanlan na ito, dapat na isinasaalang-alang ang lahat ng may kaugnayang mga salik ng kaso. Bukod dito, walang mahirap tuntunin kung gaano kahalaga ang isang partikular na salik. Ang karaniwang mahahalagang bagay ay kinabibilangan ng:
 - Kontrol sa mga pamamaraan ng pagtrabaho, oras ng pagtatrabaho at pamamalacad
 - Pagmamay-ari at pagkakaloob ng mga kasangkapan sa trabaho, mga kagamitan at materyales
 - kung ang tao ay namamahala sa negosyo ng kanyang sariling account na may pamumuhunan at responsibilidad sa pamamahala
 - kung ang tao ay makatwirang itinuturing bilang bahagi ng samahan ng taga-empleyo
 - kung ang tao ay maaaring magbayad ng mga tao upang makatulong sa trabaho
 - pagkakaroon ng pinansiyal na pakikipagsapalaran sa negosyo (hal. anumang pagkakataon ng kita o panganib ng pagkalugi)
 - mga responsibilidad sa seguro at buwis
 - tradisyunal na istraktura at kasanayan ng kalakalan o may kaugnayang propesyon
 - iba pang mga salik na isinasaalang-alang ng hukuman bilang maykatuturan

- **Dahil ang mga aktwal na kalagayan sa bawat kaso ay naiiba, ang pinakahuling interpretasyon ay nakabatay sa hukuman kung sakaling magkaroon ng pagtatalo.**

Mga Mahalagang Punto na Paunawa para sa mga Empleyado

- **Ang isang empleyado ay dapat kilalanin kung sino ang kanyang taga-empleyo bago pumasok sa isang kontrata sa trabaho.** Kung kinakailangan, bago magsimula ang pagtatrabaho, ang empleyado ay maaaring gumawa ng nakasulat na kahilingan sa taga-empleyo para sa nakasulat na impormasyon tungkol sa mga kondisyon ng pagtatrabaho alinsunod sa Ordinansa sa Pagtatrabaho (EO). Ang empleyado ay dapat ding manatili ng mga mahalagang dokumento tulad ng mga tala ng tax demand, mga kard ng pagdalo at talaan ng pasahod, atbp.
- **Bago baguhin ng isang empleyado ang kanyang kalagayan sa isang kontratista o taong may sariling trabaho, dapat maingat niyang masuri ang mga kalamangan at mga kahinaan na kasangkot,** kabilang ang mga karapatan sa trabaho at mga benepisyo na maaaring mawalan siya sa naturang pagbabago.
- **Hindi dapat mag-isang baguhin ng isang taga-empleyo ang katayuan ng kanyang empleyado upang gawing isang kontratista o taong may sariling trabaho.** Kung hindi, ang empleyado ay maaaring, depende sa mga pangyayari, maghain ng isang paghahabol para sa mga remedyo laban sa kanyang taga-empleyo dahil sa di-makatuwirang pagbabago sa mga tuntunin ng kontrata sa trabaho sa ilalim ng EO. Bukod dito, ang empleyado ay maaari ring gumawa ng isang paghahabol para sa pagwawakas ng kabayaran laban sa kanyang taga-empleyo batay sa nakakatulong na pagpapaalis sa ilalim ng karaniwang batas.
- Kung ang isang empleyado ay makatuwirang naghihinala na ang taga-empleyo niya ay hindi kumuha ng isang wastong patakaran sa seguro sa kompensasyon ng empleyado, dapat niyang ipaalam sa Kagawaran ng Paggawa sa lalong madaling panahon. Bukod dito, ang mga seguro para sa kabayaran ng mga empleyado sa ay naaangkop lamang sa mga empleyado. **Dapat isaalang-alang ng isang kontratista o taong may sariling trabaho ang pagkuha ng isang seguro para sa personal na aksidente na may sapat na pagsakop sa kanyang sarili.**

**Ang ilang mga pagkakaiba sa mga karapatan at benepisyo na tinatamasa ng isang
“empleyado” at isang “kontratista o taong may sariling trabaho”**

Mga Karapatan at Benepisyo	Empleyado ^{Tala 1}	Kontratista o taong may sariling trabaho
May karapatan sa pangunahing proteksyon sa ilalim ng EO. Kung nakikibahagi sa isang tuloy-tuloy na kontrata ^{Tala 2} , ay karapat-dapat din sa mga benepisyo sa trabaho tulad ng bayad na taunang bakasyon, statutory holiday pay, allowance sa pagkakasakit, bayad sa severance o bayad sa mahabang serbisyo, atbp.	✓	X
May karapatan sa proteksyon sa ilalim ng Ordinansa sa Minimum na Sahod, kabilang ang naayon sa batas na minimum na sahod	✓	X
May karapatan sa proteksyon sa ilalim ng Ordinansa sa Kompensasyon ng Mga Kawani, kabilang ang bakasyon para sa may sakit at kabayaran para sa mga pinsalang dulot ng trabaho	✓	X
May karapatan sa proteksyon sa ilalim ng Ordinansa ng Iskema ng Inuutos na Provident Fund, kasama <u>ang kontribusyon ng mga taga-empleyo</u>	✓	X ^{Tala3}

^{Tala 1} Tungkol sa aplikasyon ng mga indibidwal na ordinansa, mangyaring sumangguni sa mga kaugnay na polyeto.

^{Tala 2} Ang isang empleyado na tuloy-tuloy na nagtatrabaho sa parehong taga-empleyo sa loob ng apat na linggo o higit pa, na may hindi bababa sa 18 oras na pagtrabaho sa bawat linggo ay itinuturing na nagtatrabaho sa ilalim ng patuloy na kontrata.

^{Tala 3} Ang isang kontratista o taong may sariling trabaho ay dapat magpatala sa isang pondo ng Iniuutos na Provident Fund at magkaroon ng mga kontribusyon para sa kanyang sarili.

Mga Mahalagang Punto na Paunawa para sa mga Taga-empleyo

- **Hindi dapat mag-isang baguhin ng isang taga-empleyo ang katayuan ng kanyang empleyado upang gawing isang kontratista o taong may sariling trabaho.** Kung hindi, ang empleyado ay maaaring maghain ng isang paghahabol para sa mga remedyo sa ilalim ng EO at karaniwang batas.
- Dapat maingat na isaalang-alang ng isang taga-empleyo ang mga panganib na kasangkot bago pumasok sa isang kontrata upang kunin ang isang tao bilang isang kontratista o taong may sariling trabaho. **Kung sa esensya mayroong umiiral na relasyon na empleyado-tag-empleyo, kahit na ang manggagawa ay tinatawag na isang kontratista o taong may sariling trabaho, o na-label bilang isang taong may sariling trabaho sa kontrata, ang taga-empleyo ay kinakailangang tumupad ng kanyang mga responsibilidad sa ilalim ng may kaugnayang batas** sa pamamagitan ng pagbabayad ng mga benepisyong ayon sa batas kabilang ang mga nakaraang kabayaran sa manggagawa na may maling label bilang isang taong may sariling trabaho. Dagdag pa, **ang tagapag-empleyo ay maaaring mananagot sa mga parusa sa kriminal sa ilalim ng may-katuturang batas.**

Mga Sangguniang Kaso sa Korte

Kaso 1

Si G. POON ay isang mangagawa ng aircon. Nakakaranas siya ng bahagyang pagkawala ng paningin sa kanyang kaliwang mata dulot ng isang aksidente habang siya ay nagkakabit ng aircon. Ang kumpanyang kumontra sa kanya ay itinuturing si G. POON na isang taong may sariling trabaho, at tumangging magbayad ng kabayaran para sa pinsalang natamo niya sa trabaho. Samakatwid, si G. POON ay naghabol sa korte. Matapos ang paglilitis ng kanyang kaso ng Korte ng Distrito at ng Korte ng Pag-apela ng Mataas na Hukuman, si G. POON ay nag-apela sa Hukuman ng Huling Apela. Ang Hukuman ng Huling Apela ay sa wakas nagpasya na si G. POON ay isang empleyado ng Nasasakdal na Kumpanya at ang Nasasakdal na Kumpanya ay kailangang magbayad sa kanya ng kabayaran para sa kanyang pinsala na natamo sa trabaho. Ang mga batayan ng paghatol ay ang mga sumusunod:

1. Dahil ang negosyo ng aircon ay pag-aari ng Nasasakdal na Kompanya, si G. POON ay walang pinansiyal na panganib. Nakakatanggap lamang siya ng arawang kabayaran. Sa tuwing may mga bagay ay kailangang bilhin para sa mga layunin ng trabaho o gastusin sa

paglalakbay ay natatamo habang siya ay nasa trabaho, siya ay na-reimbursed ng Nasasakdal na Kompanya;

2. Ang Nasasakdal na Kompanya ang nagpasya kung aling mga trabaho ang dapat italaga kay G. POON at binabayaran siya ayon sa arawang kabayaran, kasama ang anumang kabayaran na lampas sa oras ng pagtrabaho. Dahil si G. POON ay isang dalubhasang mangagawa ng aircon, hindi siya nangangailangan ng pangangasiwa sa paraan ng pagsasakatuparan ng trabaho;
3. Ipinagkaloob ng Nasasakdal na Kompanya ang karamihan sa mga kasangkapan na ginamit;
4. Si G. POON ay personal na gumagawa sa trabahong itinalaga sa kanya. Hindi siya nagbabayad ng sinuman upang tumulong;
5. Ang katotohanang si G. POON ay nagtrabaho para sa Nasasakdal na Kompanya at iba pang mga kumpanya sa isang kaswal na batayan sa parehong oras ay hindi nakakaapekto sa kanyang karapatan sa kabayaran sa ilalim ng batas;
6. Bagaman si G. POON ay may label na taong may sariling trabaho para sa mga layunin ng Iniuutos na Provident Fund, ang mga layunin katotohanan ay lubos na sumusuporta na mayroong relasyon ng empleyado-tage-empleyo sa pagitan ng dalawang partido. Dapat tuparin ng Nasasakdal na Kompanya ang mga legal na obligasyon nito.

<Num. ng Kaso: FACV14/2006>

Kaso 2

Si G. LEUNG ay pumasok sa isang “Kasunduan para sa Sub-contracting na Trabaho sa Transportasyon” kasama ang Nasasakdal na Kompanya upang maging cross-boarder na trak drayber ng Mainland at Hong Kong. Sa pagwawakas ng kanilang relasyon, si G. LEUNG ay naghain ng isang paghahabol laban sa Nasasakdal na Kompanya, ngunit ang huli ay nag-akusa na si G. LEUNG ay hindi empleyado nito.

Napag-alaman ng Hukuman para sa mga Mangagawa na si G. LEUNG ay isang empleyado ng Nasasakdal na Kompanya at pinahintulutan ang paghahabol. Ang Nasasakdal na Kompanya ay nagsampa ng apela laban sa kapasiyahan, ngunit pinawalang-saysay ng Mataas na Hukuman ang apela at pinasiyahan na si G. LEUNG ay isang empleyado ng Nasasakdal na Kompanya. Ang mga batayan ng paghatol ay ang mga sumusunod:

1. Ang trak na minamaneho ni G. LEUNG ay ipinagkaloob ng Nasasakdal na Kompanya;
2. Hindi kailangan ni G. LEUNG na gumawa ng anumang pamumuhunan o magsagawa ng anumang pinansiyal na panganib sa negosyo. Ang Nasasakdal na Kompanya ay may pananagutan para sa pagpapanatili ng trak at nagbayad ng lahat ng gastos na nauukol sa

trabaho ni G LEUNG, kabilang ang mga bayarin sa paradahan at mga bayarin sa pagpaparehistro ng drayber ng trak na cross-border, atbp .;

3. Si G LEUNG ay hindi pinahihintulatang kumuha ng kanyang sariling mga katulong;
4. Ang Nasasakdal na Kompanya ang may kontrol sa mga pamamaraan ng trabaho. Halimbawa, kinailangan ni G LEUNG na makuha ang kautusan ng Nasasakdal na Kumpanya bago tumawid sa hangganan at ipagbigay-alam sa Nasasakdal na Kumpanya para sa pagkuha ng bakasyon. Ang Nasasakdal na Kumpanya ay nagbibigay din ng mga tagubilin sa trabaho paminsan-minsan;
5. Habang si G LEUNG ay karapat-dapat na makatanggap ng mga utos ng kanyang sarili at maaaring gamitin ang trak ng Nasasakdal na Kompanya na may pahintulot nito sa ilalim ng kasunduan, itinuturo ng Hukom na ang trabaho na itinalaga ng Nasasakdal na Kompanya ay gumagamit ng malaking bahagi ng oras ni G LEUNG. Sa katunayan, si G LEUNG ay hindi kailanman kinuha ang anumang pribadong order;
6. Sa kabila ng katotohanan na ang Nasasakdal na Kumpanya ay hindi nagkaroon ng anumang kontribusyon ng MPF sa pangalan niya, ni hindi binigyan ng anumang taunang bakasyon o statutory holiday si G LEUNG, at inilarawan ang mga halagang ibinayad sa kanya bilang “Mga Pagbabayad sa isang Hindi Empleyado” sa mga tax returns, itinuturo ng Hukom na ang mga naturang kaayusan ay hindi nagbago sa layunin ng isang relasyon sa pagtatrabaho sa pagitan ng dalawang partido.

<Num. ng Kaso: HCLA43/2006>

Kaso 3

Si Bb. CHAN at labing apat na iba pa ay naghabol para sa nasa batas na bayad na bakasyon at severance pay pagkatapos magsara ang establisimyento ng pagmamasaha na pinatatakbo ng Nasasakdal. Napag-alaman ng Hukuman ng mga Mangagawa na dapat ibigay ng Nasasakdal na Kompanya ang mga kabayaran sa grupong ito ng mga tagahilot. Ang Nasasakdal na Kumpanya ay nag-apela sa Mataas na Hukuman laban sa desisyon, na nagsasabi na ang mga tagahilot ay hindi mga empleyado at samakatuwid ay hindi karapat-dapat sa mga karapatan at benepisyo sa ilalim ng EO. Pagkatapos isaalang-alang ang lahat ng may kaugnayang mga salik, pinawalang-saysay ng Mataas na Hukuman ang apela at pinasiyahan na ang pangkat na ito ng mga tagahilot ay mga empleyado at dapat ibigay ng Nasasakdal na Kompanya ang mga kabayaran. Ang mga batayan ng paghatol ay ang mga sumusunod

1. Nagkaroon ng sapat na kontrol ang Nasasakdal na Kumpanya sa mga pamamaraan ng paggawa ng mga tagahilot. Halimbawa, ang mga tagahilot ay kailangang magsuot ng uniporme at magtrabaho sa mga lugar na pinamamahalaan ng Nasasakdal na Kompanya;

kailangan nilang mag-aplay para sa bakasyon; kailangan nilang ipaalam sa Kompanya kapag umalis sila; dapat silang manatili sa mga lugar ng Kompanya kahit na walang trabaho; kailangan nilang magbayad ng deposito para sa kanilang uniporme at locker; ang Kompanya ay may kapangyarihan na magtalaga kung aling mga kustomer ang paglilingkuran ng mga tagahilot;

2. Ang mga kasangkapan at materyales tulad ng massage oil, mga kama, mga sapin sa kama, mga tuwalya at mga uniporme ay ibinigay ng Kompanya;
3. Ang mga tagahilot ay walang anumang pinansiyal na panganib sa kanilang gawain; ang Kompanya ay nagfile ng mga tax return para sa mga tagahilot at ang huli ay kailangang magbayad ng mga buwis sa sahod.

<Num. ng Kaso:>

Ang polyeto na ito ay naglalayong bigyang linaw ang mga pagkakaiba sa pagitan ng isang empleyado at isang kontratista o taong may sariling trabaho. Dapat tandaan na ang mga may kinalamang ordinansa at korte ay mananatiling tanging awtoridad para sa pagbibigay kahulugan ng mga probisyon ng batas at mga kaso ng hukuman na binanggit.

Pagtatanong at Reklamo

Para sa karagdagang mga katanungan tungkol sa mga pagkakaiba sa pagitan ng isang “empleyado” at isang “kontratista o taong may sariling trabaho”, maaari mong

- Tawagan ang hotline ng pagtatanong: 2717 1771 (ang hotline ay hinahawakan ng 1823)
- Bisitahin ang mga tanggapan ng Sangay sa mga Kaugnayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa
- Bisitahin ang website ng Kagawaran ng Paggawa: <http://www.labour.gov.hk>

Kung ang isang taga-empleyo ay hindi makatupad sa kanyang mga obligasyon sa ilalim ng may kinalamang batas, maaaring tawagan ng empleyado ang hotline para sa reklamo ng Kagawaran ng Paggawa sa 2815 2200 (ang impormasyon ay hahawakan nang may tiwala), o personal na humingi ng tulong sa mga tanggapan ng Dibisyon sa nga Kaugnayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa.

Mga Tanggapan ng Dibisyon sa mga Kaugnayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa

HONG KONG	
<p>Hong Kong East 12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p>Hong Kong West 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
KOWLOON	
<p>Kowloon East UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p>Kowloon West Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p>Kowloon South 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p>Kwun Tong 6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
NEW TERRITORIES	
<p>Tsuen Wan 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p>Kwai Chung 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p>Tuen Mun Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p>Shatin & Tai Po Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>