

Isang Maiksing Gabay sa Pagliban ng Ama sa Ilalim ng Ordinansa sa Trabaho

Paunang Salita

Sa pagdating sa operasyon ng Ordinansa sa Trabaho (Pagbabago) 2014 sa ika-27 ng Pebrero 2015, ang mga karapat-dapat na mga lalaking manggagawa ay may karapatan sa bayad na pagliban ng ama kung kanilang matutupad ang mga kinakailangan na tinadhana ng batas.

Ang gabay na ito ay nagtatakda sa pinakamahalagang mga tampok ukol sa pagliban ng ama na itinatakdang batas sa payak na termino. Ang mga impormasyong ibinigay ay para sanggunian lamang. Ang Ordinansa sa Trabaho (Cap. 57) ay nananatiling kaisa-isang awtoridad para sa mga probisyon ng pagpapaliwanag sa batas.

Ang Gabay na ito at iba pang mga kaugnay na impormasyon sa paksang ito ay makukuha sa <http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2014.htm>

A. Pagliban ng Ama

Ang isang lalaking empleyado ay karapat-dapat sa 3 araw na pagliban (paternity leave) para sa bawat pagka-ospital ng kanyang asawa/kinakasama kung siya –

1. ang ama¹ ng isang bagong silang na bata o isang malapit nang maging ama;
2. ay na-empleyo na sa ilalim ng isang nagtutuloy-tuloy na kontrata; at
3. nagbigay na ng iniaatas na pabatid sa nag-eempleyo.

Pagkuha ng Pagliban ng Ama

- Kailangang ipabatid ng empleyado sa nag-eempleyo sa kanya ang :

1. kanyang intensyon na pagliban ng ama sa loob nang hindi na bababa pa sa 3 buwan bago ang inaasahang petsa ng pagsilang ng bata (ang eksaktong petsa ng pagliban ay hindi pa kailangan sa panahong ito); at

2. ang petsa ng pagliban ng ama bago lumiban².

- Kung hindi maibibigay ng empleyado ang nabanggit sa itaas na 3 buwang paunang pasabi sa nag-eempleyo, kailangang ipabatid niya sa nag-eempleyo ang petsa ng kanyang pagliban ng ama sa loob ng hindi na bababa pa sa 5 araw bago ang naturang petsa.

- Kung hihilingin ng nag-eempleyo, ang empleyado ay kailangang magbigay sa nag-eempleyo sa kanya ng isang nakasulat na pahayag na kanyang pinirmahan at nagsasaad ng –

¹ Hindi iniaatas na kasal ang empleyado sa ina ng bagong silang na bata upang maging karapat-dapat sa pagliban ng ama sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-empleyo.

² Hindi sinasabi sa batas kung gaano kaagang dapat ibigay ang naturang pabatid.

1. pangalan ng ina ng bata;
2. ang inaasahang/aktwal na petsa ng pagsilang ng bata; at
3. na siya ang ama ng bata.

Halimbawa ng Nakasulat na Pahayag

Ako, si (pangalan ng empleyado), ay nagsasaad dito ngayon na ako ang ama ng batang isisilang / isinilang* ni (pangalan ng ina ng bata). Ang inaasahang / aktwal na* petsa ng pagsilang ng bata ay _____.

(Pirma ng Empleyado)

Petsa

*Alisin ayon sa naaangkop

- Maaaring lumiban ang empleyadong ama kahit kailan sa loob ng panahong sakop ng 4 na linggo bago ang inaasahang pagsilang ng bata hanggang 10 linggo simula sa aktwal na pagsilang ng bata. Maaaring kuhanin ng empleyado ang lahat na 3 araw ng pagliban ng ama nang isahang dire-diretso o nang magkakahiwalay na araw.

B. Bayad sa Pagliban ng Ama

Ang isang lalaking empleyado ay karapat-dapat sa bayad para sa pagliban ng ama kung siya –

1. ay naka-empleyo sa ilalim ng isang nagtutuloy-tuloy na kontrata na hindi nang bababa pa sa 40 linggo agad-agad bago ang araw ng pagliban ng ama; at
2. nakapagbigay na sa nag-eempleyo ng mga iniaatas na dokumento sa loob ng sumusunod na panahon (alinmang panahon ang unang mawalan ng bisa) –

(i) 12 buwan pagkatapos ng unang araw ng kinuhang pagliban ng ama; o

(ii) kung hindi na siya empleyado, sa loob ng 6 na buwan pagkatapos ng pagtatapos ng pagka-empleyo.

Ang arawang antas ng bayad sa pagliban ng ama ay isang kabuuang katumbas ng apat-sa-ikalima (4/5) ng karaniwan o average na arawang mga sahod na kinita ng isang empleyado sa loob ng 12-buwang panahon bago ang pagliban ng ama. Kung ang isang empleyado ay magkaroon ng pagliban ng ama na tumatagal ng higit sa isang araw na magkasunod, ang arawang antas ng bayad sa pagliban ng ama ay isang kabuuang katumbas ng apat-sa-ikalima (4/5) ng karaniwan o average na arawang mga sahod na kinita ng isang empleyado sa loob ng 12-buwang panahon bago ang pagliban ng ama. Kung ang isang empleyado ay na-empleyo sa loob ng mababa pa sa 12 buwan, ang kalkulasyon ay ibabatay sa mas maikling panahon.

TANDAAN: Sa pagkalkula ng karaniwan o average na arawang mga sahod, hindi dapat isama ng nag-eempleyo ang (i) mga panahon kung kailan ang isang empleyado ay hindi pinasahod o hindi pinasahod ng lahat niyang kabuuang sahod, kabilang ang sa araw ng pahinga, holiday o bakasyong ayon sa batas, taunang bakasyon, araw na may sakit, pagliban ng ama, pagliban dahil sa sakit o dahil sa napinsala o nasaktan dahil sa trabaho o kumuha ng bakasyon o lumiban dahil sa napagkasunduan ito kasama ng nag-eempleyo, at anumang normal na araw na may trabaho kung saan ang empleyado ay hindi binigyan ng nag-eempleyo ng trabaho; kasama ang (ii) kabuuang ibinayad sa empleyado para sa mga naturang panahon.

Ang dokumentong ibibigay ng empleyado

- Para sa ipinanganak sa Hong Kong: ang sertipiko ng pagsilang (birth certificate) ng bata kung saan ang pangalan ng empleyado ang nakasaad bilang ama ng bata.
- Para sa ipinanganak sa labas ng Hong Kong: ang sertipiko ng pagsilang (birth certificate) ng bata na iniisyu ng mga awtoridad ng lugar at kung saan ang pangalan ng empleyado ang nakasaad bilang ama ng bata (o, kung ang mga awtoridad ng lugar ay hindi nag-iisyu ng mga sertipiko ng pagsilang, anumang iba pang dokumento na iniisyu ng mga awtoridad na makatuwirang makukuha bilang katibayan na ang empleyado ang ama ng bata).

TANDAAN: Ang mga sampol ng mga sertipiko ng pagsilang (birth certificates) na iniisyu ng mga awtoridad sa ilang mga lugar sa labas ng Hong Kong ay makikita sa mga pahina ng website ng Departamento ng Paggawa (Labour Department).

Kung ang bata ay patay noong isilang o namatay pagkasilang at walang sertipiko ng pagsilang na naiisyu alang-alang sa bata:

- Kailangang kumuha ang empleyado ng isang sertipiko medikal (medical certificate)³ na nagpapatibay sa pagsilang ng bata.
- Kung iniaatas ng nag-eempleyo, ang empleyado ay kailangan ding magbigay ng isang nakasulat na pahayag na kanyang pinirmahan na nagsasaad na –

(i) siya ang ama ng isinilang na bata na ipinanganak ng babae na pinangalanan sa sertipiko medikal (medical certificate); at

(ii) ang bata ay patay noong ipinanganak o namatay pagkasilang, alinman ang naaangkop.

³ Para sa isinilang sa labas ng Hong Kong, ang empleyado ay kailangang magbigay ng isang sertipiko medikal (medical certificate) o anumang iba ang dokumentong iniisyu ng mga awtoridad ng lugar na makatuwirang makukuha bilang isang katibayan ng pagsilang ng bata.

Sampol ng Nakasulat na Pahayag

Ako, si (pangalan ng empleyado), ay nagsasaad dito ngayon na ako ang ama ng bata na isinilang ni (pangalan ng ina ng bata ayon sa pinangalanan sa sertipiko medikal (medical certificate)). Ang bata ay patay noong isinilang/namatay pagkasilang*.

(Pirma ng Empleyado)

Petsa

*Alisin ayon sa naaangkop

Hangganan ng panahon ng bayad para sa pagliban ng ama

- Kung ang empleyado ay nakapagbigay na sa nag-eempleyo ng iniaatas na dokumento bago ang araw kung kailan kinuha ang pagliban ng ama, kailangang bayadan siya ng nag-eempleyo ng bayad para sa pagliban ng ama –

1. nang hindi na tatagal pa sa araw kung kailan siya ay sunod na babayadan ng kanyang mga sahod pagkatapos ng araw ng pagliban ng ama; o

2. kung ang empleyado ay hindi na naka-empleyo, sa loob ng 7 araw pagkatapos ng pagtatapos ng pagka-empleyo.

- Kung ang empleyado ay nagbigay sa nag-eempleyo ng iniaatas na dokumento pagkakuha ng pagliban ng ama, kailangang bayadan siya ng nag-eempleyo ng bayad para sa pagliban ng ama –

1. nang hindi na tatagal pa sa araw kung kailan siya ay sunod na babayadan ng kanyang mga sahod pagkatapos maibigay ang dokumento; o

2. kung ang empleyado ay hindi na naka-empleyo, sa loob ng 7 araw pagkabigay ng dokumento.

C. Mga Opensa at mga Multa

Ang isang nag-eempleyo na hindi makakapagbigay ng pagliban ng ama o bayad para sa pagliban ng ama sa isang karapat-dapat na empleyado ay maaaring panagutin sa prosekusyon at, kung mapapatunayan, ay pagmumultahin ng \$50,000.

D. Iba Pang mga Bagay-bagay na Dapat Tandaan

Pinapayuhan ang mga nag-eempleyo at ang mga empleyado na gawin ang kanilang mga obligasyon sa ilalim ng Ordinansa ukol sa Personal na Datos (Pagkapribado) (Personal Data (Privacy) Ordinance) (Cap. 486) kaugnay ng pagsisiwalat at paggamit ng mga personal na datos ng ina ng anak ng empleyado para sa layunin ng paggagawad o pagkuha ng pagliban ng ama at ng bayad para sa pagliban ng ama. Maaaring gustuhin ng mga nag-eempleyo ang kanilang mga empleyado na hingin ang pahintulot ng ina ng bata bago isiwalat ang kanyang mga personal na datos. Kung sakaling may mga tanong, maaaring gustuhin ng mga nag-eempleyo at ng mga empleyado na sumangguni sa Opisina ng Komisyonero ukol sa Pagkapribado ng Personal na Datos (Office of the Privacy Commissioner for Personal Data).

Sa lahat ng panahon ang bawat nag-eempleyo ay kailangang magtago ng talaan ng kasaysayan ng sahod at pagka-empleyo ng bawat empleyado na sumasakop sa panahon ng kanyang pagka-empleyo sa panahon ng naunang 12 buwan. Kasama sa lahat ng ito, kailangang nasa naturang talaan ang mga partikular ng panahon (mga panahon) ng pagliban ng ama na kinuha na ng empleyado kasama ang mga detalye ng bayad na isinaalang-alang para sa naturang panahon (mga panahon), kung angkop.

Pagtatanong

Hotline sa Pagtatanong: 2717 1771 (ang hotline ay pinangangasiwaan ng "1823")

Homepage Address: <http://www.labour.gov.hk>

Personal na pagtatanong sa tanggapan ng Sangay ng Ugnayan sa Paggawa ng

Kagawaran ng Paggawa: <http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Please note that according to the Employment (Amendment) (No. 3) Ordinance 2018, male employees with child born on or after 18 January 2019 are entitled to 5 days' paternity leave for each confinement of their spouse/partner if they fulfil other requirements as stipulated in law. If his child is born on or after 27 February 2015 but before 18 January 2019, the number of paternity leave days is 3 days.