Hướng dẫn nhanh về

Quy định sử dụng lao động là

người chưa thành niên

(Ngành công nghiệp)

Cục Thanh tra Lao động
Sở Lao động
Hồng Kông

Mục lục

Trang

Giới thiệu……..……..……..…...**1**

Khái niệm về người chưa thành niên……..……..……....**1**

Phạm vi áp dụng……..……...**1**

Các hạn chế theo luật định về thời gian làm việc, giờ làm việc và ngày làm việc …….... **2**

Lao động ngoài giờ……..….**2**

Thông báo quy định về giờ làm việc được phép, thời gian ăn uống hoặc nghỉ ngơi, và ngày nghỉ ……..……**3**

Thời gian lao động và thời gian nghỉ giải lao..……..**3**

Ngày nghỉ…….…….…….**4**

Sổ đăng ký đối với người chưa thành niên…….……..**4**

Giấy phép đặc biệt và miễn trừ……..…….……...**4**

Công việc dưới lòng đất……..**5**

Các ngành nghề nguy hiểm……..….**5**

Mang vác đồ vật nặng quá mức…….**5**

Cơ sở vật chất để ngồi nghỉ……..….**5**

Thẩm quyền của Thanh tra Lao động……...….**6**

Vi phạm và xử phạt……..….**6**

Các biện pháp bảo vệ lao động khác……..…..**6**

Tra cứu thông tin và giải quyết khiếu nại……..….**6**

GIỚI THIỆU

Quy định sử dụng lao động là người chưa thành niên (Ngành công nghiệp) được ban hành theo Sắc lệnh Lao động (Chương 57) điều chỉnh giờ làm việc và các điều kiện lao động chung của người chưa thành niên trong ngành công nghiệp.

Hướng dẫn này trình bày với từ ngữ đơn giản về các điều khoản chính trong Quy định nhằm giúp người sử dụng lao động hiểu rõ nghĩa vụ pháp lý của mình, đồng thời giúp người chưa thành niên nắm được những quyền lợi pháp lý liên quan đến các điều kiện lao động nói chung trong ngành công nghiệp. Cần lưu ý rằng Sắc lệnh và các Quy định là cơ sở pháp lý duy nhất cho việc diễn giải các điều khoản.

Định nghĩa về người chưa thành niên

“Người chưa thành niên” được định nghĩa theo Sắc lệnh Lao động là người đã đủ 15 tuổi nhưng chưa đủ 18 tuổi.

Phạm vi ứng dụng

Quy định về việc sử dụng lao động là người chưa thành niên (ngành công nghiệp) được áp dụng đối với tất cả những người chưa thành niên làm việc trong các cơ sở công nghiệp, ngoại trừ các trường hợp sau:

(a) khu vực phi công nghiệp;

(b) bất kỳ cơ sở công nghiệp nào với tư cách là nhân viên hành chính hoặc quản lý, hoặc bất kỳ dịch vụ y tế hay phúc lợi nào liên quan đến cơ sở công nghiệp đó;

(c) chỉ thực hiện vệ sinh khuôn viên của cơ sở công nghiệp, ngoại trừ việc vệ sinh máy móc hoặc thiết bị dùng cho sản xuất;

(d) chỉ làm công việc trông nom trong một cơ sở công nghiệp; và

(e) trong việc chế biến thực phẩm để tiêu thụ và buôn bán ngay tại địa điểm chế biến.

Các hạn chế theo luật định về thời gian làm việc, giờ làm việc và ngày làm việc

Khoảng thời gian làm việc tối đa một ngày	10 giờ (chỉ từ 7 giờ sáng đến 7 giờ tối)
Số giờ làm việc tối đa một ngày	8 giờ
Số giờ làm việc tối đa một tuần	48 giờ
Số ngày làm việc tối đa một tuần	6 ngày
Thời gian làm việc liên tục tối đa	5 giờ, sau đó phải có khoảng thời gian nghỉ giải lao ít nhất nửa giờ để ăn uống hoặc nghỉ ngơi

Lưu ý: "Khoảng thời gian làm việc" là khoảng thời gian, bao gồm cả ăn uống và nghỉ ngơi, trong đó người lao động có thể làm việc trong một ngày.
"Giờ làm việc" là khoảng thời gian người lao động làm việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động, không bao gồm thời gian ăn uống và nghỉ ngơi. "Tuần" là khoảng thời gian tính từ nửa đêm thứ Bảy tới nửa đêm thứ Bảy kế tiếp.

Theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người chưa thành niên được tuyển dụng, số giờ làm việc của người chưa thành niên có thể vượt quá 8 giờ một ngày hoặc 48 giờ một tuần, với điều kiện tổng số giờ làm việc của người chưa thành niên không vượt quá 96 giờ trong hai tuần liên tiếp bất kỳ. Tuy nhiên, thời gian làm việc tối đa trong một ngày vẫn phải giới hạn ở mức 10 giờ.

Lao động ngoài giờ

Không người sử dụng lao động nào được phép tuyển dụng người chưa thành niên ở bất kỳ độ tuổi nào để làm ngoài giờ tại cơ sở công nghiệp.

Thông báo quy định về giờ làm việc được phép, thời gian ăn uống hoặc nghỉ ngơi và ngày nghỉ

Theo Quy định về việc sử dụng lao động là người chưa thành niên (ngành công nghiệp), giờ làm việc được phép, thời gian ăn uống hoặc nghỉ ngơi và việc sắp xếp ngày nghỉ đối với người chưa thành niên làm việc tại cơ sở công nghiệp phải do người sử dụng lao động quy định và được ghi rõ trong “Thông báo về giờ làm việc được phép” (Mẫu LD334). Thông báo này phải được người sử dụng lao động hoặc đại diện được ủy quyền ký tên dưới sự chứng kiến của Thanh tra Lao động thuộc Sở Lao động, sau đó phải được niêm yết công khai tại cơ sở công nghiệp.

Thời gian lao động và thời gian nghỉ giải lao

Cả thời gian lao động và thời gian nghỉ ngơi được quy định phải được áp dụng thống nhất cho tất cả người lao động chưa thành niên làm việc tại cơ sở công nghiệp, trừ trường hợp có văn bản chấp thuận của Ủy viên Lao động.

Không được thay đổi thời gian lao động hoặc thời gian ăn uống hoặc nghỉ ngơi nếu chưa có văn bản thông báo trước gửi cho Ủy viên Lao động ít nhất 48 giờ trước khi sự thay đổi dự kiến có hiệu lực, đồng thời phải lập và niêm yết công khai một bản “Thông báo về giờ làm việc được phép” mới theo đúng quy định. Sự thay đổi này không được thực hiện quá một lần mỗi ba tháng, trừ khi có sự chấp thuận bằng văn bản của Ủy viên Lao động.

Người chưa thành niên không được phép làm việc tại cơ sở công nghiệp trong thời gian ăn uống hoặc nghỉ ngơi như đã được nêu trong Thông báo.

Ngày nghỉ

Người chưa thành niên làm việc tại cơ sở công nghiệp phải được nghỉ ít nhất một ngày mỗi tuần. Nếu ngày nghỉ đối với tất cả các lao động chưa thành niên không giống nhau thì ngày nghỉ đó phải được nêu rõ trong mẫu “Sổ đăng ký đối với người chưa thành niên”. Làm việc vào ngày nghỉ bị nghiêm cấm tuyệt đối.

Ngày nghỉ không được thay đổi, trừ khi người sử dụng lao động đã gửi cho Ủy viên Lao động một bản “Thông báo thay đổi ngày nghỉ” (Mẫu LD339) về ý định thay đổi ít nhất 48 giờ trước khi sự thay đổi có hiệu lực. Sự thay đổi này không được thực hiện quá một lần mỗi tháng, trừ khi có sự chấp thuận bằng văn bản của Ủy ban Lao động.

Sổ đăng ký đối với người chưa thành niên

“Đăng ký đối với người chưa thành niên” (Mẫu LD338) phải được lưu giữ đầy đủ và chính xác đối với tất cả lao động chưa thành niên làm việc trong cơ sở công nghiệp, và phải sẵn sàng để Thanh tra Lao động kiểm tra khi có yêu cầu. Các mẫu này phải được lưu giữ trong tập hồ sơ (Mẫu LD338A).

Tuy nhiên, nếu tất cả lao động chưa thành niên làm việc trong một cơ sở công nghiệp đều có cùng một ngày nghỉ hàng tuần và cùng một thời gian làm việc, người sử dụng lao động được miễn nghĩa vụ lưu giữ Sổ đăng ký.

Giấy phép đặc biệt và miễn trừ

Ủy viên Lao động, theo Sắc Lao động, có thẩm quyền cấp giấy phép đặc biệt hoặc miễn trừ đối với mọi quy định liên quan đến việc sử dụng lao động là người chưa thành niên trong các cơ sở công nghiệp, tùy theo điều kiện và thời hạn được cho là phù hợp.

Ví dụ: khi người sử dụng lao động nộp đơn xin giấy phép đặc biệt để tuyển dụng người chưa thành niên từ 16 tuổi trở lên để làm việc theo chế độ ca kíp từ 7 giờ tối tới 11 giờ đêm, thì người sử dụng lao động phải bố trí một phòng thích hợp nơi không có quy trình công nghiệp nào diễn ra, đã được Ủy viên Lao động chấp thuận bằng văn bản, để phục vụ cho việc ăn uống và nghỉ ngơi của những lao động chưa thành niên làm việc theo ca.

Công việc dưới lòng đất

Không người chưa thành niên nào được phép làm việc dưới lòng đất trong bất kỳ hầm mỏ hoặc mỏ đá nào, hoặc tại bất kỳ cơ sở công nghiệp nào có liên quan tới hoạt động đào hầm.

Các ngành nghề nguy hiểm

Không người chưa thành niên nào được phép làm việc trong các ngành nghề nguy hiểm. Các ngành nghề nguy hiểm theo định nghĩa trong Sắc lệnh về Nhà máy và Cơ sở Công nghiệp (Chương 59) bao gồm: đốt vụn gỗ cho lò hơi; sản xuất thủy tinh từ nguyên liệu thô cơ bản; các quy trình sản xuất dùng tới asen, chì, mangan, thủy ngân và phốt-pho; sản xuất chu sa; mạ crôm; gia công hoặc mài celluloid hoặc ma-giê; và sản xuất các loại axit như axit hydrochloric, axit nitric hoặc axit sulfuric, v.v.

Mang vác đồ vật nặng quá mức

Không người chưa thành niên nào làm việc tại cơ sở công nghiệp được phép mang vác các vật nặng vượt quá khả năng hợp lý xét theo độ tuổi và sự phát triển thể chất. Người chưa thành niên dưới 16 tuổi không được phép mang vác bất kỳ vật nặng nào vượt quá 18 kg.

Cơ sở vật chất để ngồi nghỉ

Phải bố trí đầy đủ cơ sở vật chất thích hợp để ngồi nghỉ cho tất cả những lao động chưa thành niên có công việc được thực hiện ở tư thế đứng, nhằm tạo điều kiện cho họ tận dụng mọi cơ hội nghỉ ngơi trong quá trình làm việc.

Thẩm quyền của Thanh tra Lao động

Thanh tra Lao động theo quy định tại khoản 72(1)(a) của Sắc lệnh Lao động có thẩm quyền tiến hành kiểm tra vào mọi thời điểm hợp lý, cả ngày lẫn đêm, các cơ sở công nghiệp nhằm đảm bảo rằng giờ làm việc, thời gian ăn uống hoặc nghỉ ngơi, ngày nghỉ, v.v. của người chưa thành niên được tuyển dụng tại đó được bố trí phù hợp với Quy định về việc sử dụng lao động là người chưa thành niên (ngành công nghiệp). Theo quy định tại các khoản 72(1)(b) và (c) của Sắc lệnh Lao động, Thanh tra Lao động có thẩm quyền tiến hành các cuộc kiểm tra và điều tra cần thiết để xác định việc tuân thủ các Quy định, yêu cầu xuất trình các tài liệu liên quan tới Quy định, cũng như tịch thu mọi thứ có thể được coi là bằng chứng về hành vi vi phạm các Quy định. Bất kỳ cá nhân nào không tuân thủ yêu cầu do Thanh tra Lao động đưa ra theo khoản 72(1)(a), (b) hoặc (c) của Sắc lệnh Lao động đều là phạm tội và có thể bị phạt tối đa $100,000 kèm phạt tù tối đa 1 năm.

Vi phạm và xử phạt

Bất kỳ cá nhân nào vi phạm các điều khoản của Quy định về việc sử dụng lao động là người chưa thành niên (ngành công nghiệp) đều bị coi là phạm tội và có thể bị phạt tối đa từ $10,000 tới $50,000 khi kết án.

Các biện pháp bảo vệ lao động khác

Các điều khoản theo Sắc lệnh Lao động được áp dụng đối với lao động chưa thành niên làm việc trong ngành công nghiệp khi thích hợp.

Yêu cầu tra cứu thông tin và giải quyết khiếu nại

Mọi yêu cầu về thông tin liên quan đến Quy định về việc sử dụng lao động là người chưa thành niên (ngành công nghiệp) có thể được gửi tới Đường dây nóng Tư vấn theo số 2717 1771 (đường dây nóng này do “Tổng đài 1823” phụ trách) hoặc truy cập trang chủ của Sở Lao động tại http://www.labour.gov.hk.

Khiếu nại có thể được gửi qua Đường dây Giải quyết Khiếu nại 24 giờ 2815 2200 hoặc trực tiếp đến Trụ sở của Cục Thanh tra Lao động, Sở Lao động, Tầng 17, Tòa nhà Harbour, số 38 Pier Road, Central, Hồng Kông (Headquarters of the Labour Inspection Division, Labour Department, 17/F Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong). Mọi khiếu nại sẽ được giải quyết với mức độ bảo mật nghiêm ngặt nhất.