

Isang Maikling Gabay Para Sa

(Sinusog na)

Ordinansa sa Pagtatrabaho 2010

**A Concise Guide to the
Employment (Amendment)
Ordinance 2010** *(Tagalog)*



Labour Department

Nilalaman

Paunang Salita	2
Buod ng mga Susog na ginawa sa ilalim ng Sinsusog na Ordinansa	3
Mga Mahalagang Pagbabago na Isinagawa sa mga Pangunahing Probisyon	4
Dagdag 1 Mga Halimbawa	7
Dagdag 2 Mga Katanungan	10

Paunang Salita

Ang libreto na ito ay nagtatakda ng mga simpleng termino sa malaking pagbabago sa Ordinansa sa Pagtatrabaho (ang *EO) na ginawa sa pamamagitan ng (Sinusog na) Ordinansa sa Pagtatrabaho 2010 (*ang Sinusog na Ordinansa). Para sa karagdagang mga detalye ng EO, mangyaring sumangguni sa “Isang Maikling Gabay Para Sa Ordinansa sa Pagtatrabaho” na inilathala ng Kagawaran ng Paggawa.

Ang libreto na ito at ang “Isang Maikling Gabay Para Sa Ordinansa sa Pagtatrabaho” ay maaring makuha sa

http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm

Tandaan: Ang impormasyon na ibinibigay sa libreto ng ito ay sanggunian lamang . Ang Sinusog na Ordinansa at ang EO ay mananatili bilang natatatanging kinikilala para sa mga paliwanag sa probisyon ng batas. Maaaring bisitahin ang mga sumusunod na webpage ng Kagawaran ng Paggawa upang makakuha ng mga karagdagang detalye:

Ang Sinusog na Ordinansa sa Pagtatrabaho 2010 :

<http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2010.htm>

Ang Ordinansa sa Pagtatrabaho:

<http://www.labour.gov.hk/eng/legislat/contentB2.htm>

Buod ng mga Susog na ginawa sa ilalim ng Sinusog na Ordinansa

Ang pangunahing layunin ng Sinusog na Ordinansa ay lumikha ng ipapataw na karampatang parusa na may kaugnayan sa pagkukulang ng isang employer na bayaran ang anumang kabuuang multa na ipinataw ng Labour Tribunal (“LT”) o Minor Employment Claims Adjudication Board (“MECAB”) na binubuo ng mga sahod at mga karapatang ayon sa batas sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho (tingnan ang sumusunod na bahagi ng “Nasasaklaw ng mga ‘Tinukoy na Karapatan’ ”) upang mapangalagaan ang mga interes ng mga empleyado.

Ang isang employer ay hindi dapat maantala sa pagbabayad ng ipinataw na multa na ipinag-utos ng LT o MECAB. Sa ilalim ng Sinusog na Ordinansa, ang isang employer na sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigong bayaran ang ipinataw na multa sa loob ng 14 araw pagkalipas ng itinakdang petsa (tingnan ang mga halimbawa 1 & 2 sa Dagdag 1) ay mananagot sa pag-uusig at, kapag napatunayang nagkasala, ay pagmumultahin ng \$350,000 at mabibilanggo ng tatlong taon.

Petsa ng Pagsisimula

Ang Sinusog na Ordinansa ay sinimulang ipatupad noong sa Oktubre 29, 2010 at nasasakalaw ang mga gawad ng LT o MECAB (tinutukoy dito bilang “gawad ng hukuman”*) na ginawa sa mismong araw, o pagkatapos ang petsa ng pagpapatupad (tingnan ang Halimbawa 3 sa Dagdag 1).

(Tandaan 1) *ang gawad ng hukuman* - ay kinabibilangan ng isang gawad, isang kasunduan na itinuturing bilang isang gawad ng Labour Tribunal sa ilalim ng Labour Tribunal Ordinance, o ng Minor Employment Claims Adjudication Board sa ilalim ng Minor Employment Claims Adjudication Board Ordinance.

Mga Mahalagang Pagbabago na Isinagawa sa mga Pangunahing Probisyon

Ang Sinusog na Ordinansa ay naaangkop sa hindi pagbabayad ng isang gawad na ipinataw ng hukuman sa bahagi ng employer kapag ang pinag-uusapang iginawad na kabuuan ay naglalaman ng anumang tinukoy na karapatan sa Sinusog na Ordinansa.

I. Nasasaklaw ng mga “Tinukoy na Karapatan”

Kabilang sa mga “Tinukoy na Karapatan” ay ang mga sahod at karapatan ayon sa batas na pinagtibay sa pamamagitan ng kriminal na parusa sa ilalim ng EO, tulad ng sahod, pagbabayad sa katapusan ng taon, pagbabayad sa maternity leave, severance payment, pagbabayad sa matagal na serbisyo, sustento sa pagkakasakit, holiday pay, annual leave pay, pati na rin ang terminal payments at kabayaran sa di-makatwiran at labag sa batas na pagpapaalis na iginawad sa ilalim ng bahagi ng “Employment Protection” ng EO.

II. Ang Hindi Pagbayad ng Isang Gawad na Ipinataw ng Hukuman ay Isang Kriminal na Pagkakasala

Kung ang isang gawad ng hukuman ay pinagbabayad ang isang employer sa anumang nabanggit na karapatan na tinukoy ng Sinusog na Ordinansa tulad ng sahod, pagbabayad sa katapusan ng taon, maternity leave pay at severance payment, atbp) (Tandaan 2) at ang employer ay sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigong bayaran ang iginawad na kabuuang halaga sa loob ng 14 araw pagkalipas ng takdang petsa (Tandaan 3), ang employer ay mananagot sa pag-uusig at, kung mapatunayang nagkasala, ay pagmumultahin ng \$350,000 at mabibilanggo ng tatlong taon.

Ang bagong paglabag ay sumasaklaw sa hindi pagbabayad sa anumang bahagi ng kabuuang dapat bayaran sa ilalim ng gawad. Sa kaso na ang kabuuan ay babayaran ng hulugan, ito rin ay naaangkop sa hindi pagbabayad ng hulugan o anumang bahagi ng hinuhulugan.

(Halimbawa sa [Paano matutukoy ang “14-araw na panahon pagkalipas ng takdang petsa ng iginawad na kabuuan] ay matatagpuan sa Dagdag 1 para sa inyong sanggunian.)

(Tandaan 2) Maliban na lamang kung mayroong anumang salungat na katibayan, kung ang isang gawad ng hukuman ay magbayad ng isang kabuuan ngunit hindi tuwirang nagsasabi kung kabilang sa kabuuan na ito ang anumang tinukoy na karapatan, at ang paghahabol ay may kaugnayan sa nilalaman ng gawad, sa kabuuan o sa bahagi lamang, ng anumang tinukoy na karapatan, ang gawad ay ituturing bilang pagbibigay ng bayad sa tinukoy na karapatan.

(Tandaan 3) Kung ang gawad ay walang tinutukoy na petsa kung kailan maaring bayaran ang iginawad na kabuuan, ang kabuuan ay dapat bayaran sa loob ng 14 araw matapos ang petsa ng gawad.

III. Kriminal na Pananagutan ng Mga Direktor ng Katawan ng Korporasyon, Kasosyo, atbp. sa ilalim ng Sinusog na Ordinansa

Kung saan ang katawan ng isang korporasyon ay sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigong bayaran ang iginawad na kabuuang halaga sa loob ng 14 araw pagkalipas ng takdang petsa at ang pagkakasala ay napatunayang ginawa na may pahintulot o kasabwat o maituturing na bahagi ng anumang kapabayaan ng sinumang direktor o

iba pang tao na may pananagutan, ang mga naturang tao ay ituturing na gumawa ng parehong pagkakasala. Ang pinakamataas na parusa ay ang pagmumulta ng \$ 350,000 at pagkabilanggo ng tatlong taon.

Kung saan ang isang kasosyo ng isang kompanya ay sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigo na bayaran ang iginawad na kabuuang halaga sa loob ng 14 araw pagkalipas ng takdang petsa at ang pagkakasala ay napatunayang ginawa na may pahintulot o kasabwat o maituturing na bahagi ng anumang kapabayaan ng sinumang kasosyo o sinumang tao na may kinalaman sa pamamahala ng kompanya, ang mga naturang tao ay ituturing na gumawa ng parehong pagkakasala. Ang pinakamataas na parusa ay ang pagmumulta ng \$ 350,000 at pagkabilanggo ng tatlong taon.

Mga Halimbawa

(A) Paano matutukoy ang “14-day period” kapag natapos na ang takdang petsa na dapat mabayaran ang iginawad na kabuuang halaga?

[Halimbawa 1] Kapag ang iginawad na kabuuang halaga ay maaring bayaran ng isang bagsakan

Ang isang employer ay sumang-ayon na tapusin ang kontrata ng kanyang empleyado sa pamamagitan ng pagbabayad ng 1-buwan na sahod kapalit ng abiso sa halagang \$ 7,500 bilang kapalit sa pagbibigay ng isang buwang abiso batay sa nakasaad sa kontrata ng pagempleyo. Siya ay tumangging bayaran ang kabuuan halaga.

Ang empleyado ay naghain ng paghahabol ng halagang \$7,500 na sahod kapalit ng abiso laban sa kanyang employer sa Labor Relations Division ng Kagawaran ng Paggawa. Pagkatapos subukang ipagkasundo, ang alitan ay hindi nalutas. Ang empleyado ngayon ay nagsampa ng paghahabol sa sahod bilang kapalit ng abiso laban sa kanyang employer sa Minor Employment Claims Adjudication Board (“MECAB”). Ang MECAB ay naglabas ng desisyon pabor sa empleyado noong 8 Nobyembre 2010 at gumawa ng gawad sa parehong araw. Ang employer ay inutusang bayaran ang empleyado ng \$7,500 na sahod kapalit ng abiso sa Nobyembre 15, 2010 o bago sumapit ang itinakdang petsa.

Halimbawa 2010

LI	LUN	MAR	MI	HU	BI	SA
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1 DIS	2	3	4

Takdang petsa ng iginawad na kabuuan ←

↓ wala o atrasadong pagbabayad ↓

█ Nagsasaad ng 14-araw na panahon (na ang ibig sabihin ay mula 16 hanggang 29 ng Nobyembre 2010) pagkalipas ng itinakdang petsa sa pagbabayad ng iginawad na kabuuang halaga. Ang employer na sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigo sa pagbabayad bago magwakas ang takdang panahon ay gumawa ng paglabag sa batas.

Ang employer na sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigo sa pagbabayad ng kabuuang halaga na \$7,500 sa loob ng 14-araw (na ang ibig sabihin ay mula 16 hanggang 29 ng Nobyembre 2010) pagkalipas ng takdang petsa (na ang ibig sabihin ay Nobyembre 15, 2010) ay gumawa ng paglabag sa batas at mananagot sa pag-uusig. Kung mapatunayang nagkasala, siya ay pagmumultahin ng hanggang \$350,000 at mabibilanggo ng tatlong taon.

[Halimbawa 2] Kapag ang iginawad na kabuuan ay maaring bayaran ng hulugan

Ang empleyado ay naghain ng paghabol sa Labor Tribunal (*LT*) laban sa kanyang employer para sa \$12,000 komisyon. Ang mga partido ay umabot sa maayos na kasunduan sa isang pagdinig noong Nobyembre 3, 2010 at ang employer ay sumang-ayon na bayaran ang empleyado sa pamamagitan ng 3 hulugan. Inaprubahan ng LT ang kasunduan at gumawa ng isang gawad sa parehong araw.

Ang iginawad na kabuuang halaga ay dapat bayaran sa mga sumusunod na petsa o bago ang pagsapit ng mga nito:

Bilang ng Hulugan	Petsa	Halaga ng Bawat Hulog
Unang Hulog	Nobyembre 17, 2010	\$ 4,000
Ikalawang Hulog	Disyembre 17, 2010	\$ 4,000
Ikatlong Hulog	Enero 17, 2011	\$ 4,000

Kung ang employer ay nagbayad lamang ng una at ikalawang hulog na may kabuuang \$8,000 sa takdang petsa ngunit nabigong magbayad ng ikatlong hulog na \$4,000 sa, o bago ang Enero 31, 2011 (na ang ibig sabihin ay ang pagwakas ng 14-araw na panahon pagkalipas ng ikatlong hulog bago ang takdang petsa sa pagbabayad ng iginawad na kabuuang halaga, ang employer ay gumawa ng pagkakasala at mananagot sa pag-uusig.

Takdang petse ng Pangatlong Hulog ng iginawad na kabuuan

LI	LUN	MAR	MI	HU	BI	SA
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 PEB	2	3	4	5

! wala o atrasadong pagbabayad !

Nagsasaad ng 14-araw na panahon (na ang ibig sabihin ay mula 18 hanggang 31 ng Enero 2011) pagkalipas ng ikatlong hulog bago ang takdang petsa sa pagbabayad ng iginawad na kabuuang halaga. Ang isang employer na sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigong magbayad bago magwakas ang takdang panahon ay gumawa ng paglabag sa batas.

Ang isang employer na sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigong magbayad ng \$4,000 bago magwakas ang 14-araw na panahon (na ang ibig sabihin ay mula 18 hanggang 31 ng Enero 2011) pagkalipas ng ikatlong hulog bago magwakas ang takdang panahon sa pagbabayad ng iginawad na kabuuang halaga (na ang ibig sabihin ay Enero 17, 2011) ay gumawa ng pagkakasala at mananagot sa pag-uusig. Kung mapatunayang nagkasala, ang pinakamataas na parusa ay ang pagmumulta ng hanggang \$ 350,000 at pagkabilanggo ng tatlong taon.

(B) Paano gamitin ang Petsa ng Pagsisimula ng Sinusog na Ordinansa

[Halimbawa 3] Paggamit ng Sinusog na Ordinansa

Ang empleyado ay naghain ng paghahabol sa Labor Tribunal (*LT*) laban sa kanyang employer para sa \$35,000 na pagbabayad sa matagal na serbisyo at nakakuha ng gawad na pabor sa kanya noong Nobyembre 3, 2010. Ang employer ay inutusang bigyan ang empleyado ng \$35,000 bilang kabayaran sa kanyang matagal na serbisyo sa Nobyembre 17, 2010 o bago sumapit ang itinakdang petsa.



Dahil ang gawad ng Labour Tribunal ay ginawa matapos ang petsa ng pagsasakatuparan ng Sinusog na Ordinansa (na ang ibig sabihin ay Oktubre 29, 2010), ang Sinusog na Ordinansa ay sakop ang kasong ito. Ang isang employer na sinadya at walang makatwirang dahilan na nabigong magbayad ng iginawad na kabuuang halaga na \$35,000 sa loob ng 14 araw pagkalipas ng takdang petsa (na ang ibig sabihin ay ang takdang petsa ay Nobyembre 17, 2010) ay lumabag sa batas at mananagot sa pag-uusig. Kung mapapatunayang nagkasala, pagmumultahin ng \$350,000 at mabibilanggo ng tatlong taon.

TANDAAN:

Kahit na ang Sinusog na Ordinansa ay hindi naaangkop sa isang gawad ng hukuman na ginawa bago Oktubre 29, 2010, kung ang employer ay pinaghihinalaang gumawa ng iba pang pagkakasala sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho (tulad ng hindi pagbabayad ng mga sahod o hindi pagbabayad sa matagal na serbisyo), pananagutin ng Kagawaran ng Paggawa sa pag-uusig ang employer para sa mga kaugnay na pagkakasala kung ito ay may sapat na katibayan.

Mga Katanungan

- Homepage ng Kagawaran ng Paggawa :
www.labour.gov.hk
- 24 Oras na Telepono (Hotline) para sa mga Katanungan :
2717 1771
(Ang hotline ay pinamamahalaan ng “1823”)
- Mga opisina ng Labour Relations Division ng Kagawaran ng Paggawa
<http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Ang libreng ito ay maaaring makuha sa webpage ng Kagawaran ng Paggawa sa:
http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm



Labour Department