

Part-time Na Pagka-empleyo  
Dagdagan ang Kaalaman sa Batas sa Paggawa  
“Part-time” Employment – Know More About Labour Legislation  
(Tagalog Version)

DEPARTAMENTO NG PAGGAWA

09/2018

## **Panimula**

Ang ilang mga nag-eempleyo ay nagre-re-cruit o kumukuha ng mga “part-time” na empleyado upang maisagawa ang mga kailangan sa operasyon.

Ang ilang mga pamilya ay nag-eempleyo rin ng mga lokal na katulong o domestic helper upang matulungan sila sa mga gawaing-bahay.

Sa kabilang dako, dahil sa mga personal na kadahilanan tulad ng pagpapatuloy ng pag-aaral at mga komitment sa pamilya, mas gusto ng ilang mga naghahanap ng trabaho ang trabahong “part-time” na may mas konting oras ng pagtatrabaho.

Ang “part-time” na pagka-empleyo ay nagkakaloob ng alternatibong paraan ng pagka-empleyo sa nag-eempleyo, pati na rin sa mga empleyado.

Ang polyetong ito ay magbibigay sa kanila ng mga kapaki-pakinabang na impormasyon tungkol sa “part-time” na pagka-empleyo.

## **Proteksyon sa ilalim ng Batas sa Paggawa**

Maaaring isipin ng maraming tao na ang mga empleyadong “part-time” ay hindi protektado ng mga batas sa paggawa. Mali ang ganitong akala.

Ang totoo, walang pagkakaiba ang batas sa paggawa sa pagitan ng mga empleyadong part-time at full-time. Ang mga empleyado, maging sila man ay itinalagang “full-time” o “part-time” ay protektado ng batas sa paggawa.

Nasa polyetong ito ang isang maiksing paghahayag ng mga karapatan at proteksyon ng mga “part-time” na empleyado sa ilalim ng **Ordinansa sa Pagka-empleyo, Ordinansa sa Minimum na Sahod, Ordinansa sa Sahod ng Empleyado at Ordinansa sa Sistema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo (Provident Fund).**

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring sumangguni sa mga kaukulang polyeto ukol sa mga lathalaing ito, sa mga probisyon ng batas, o makipag-ugnayan sa Departamento ng Paggawa o sa Awtoridad para sa Mga Sistema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo.

### **Proteksyon sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-empleyo**

Ang Ordinansa sa Pagka-empleyo ang pangunahing batas na sumasakop sa mga kondisyong may kaugnayan sa pag-eepleyo sa Hong Kong. Itinakda dito ang mga minimum na pamantayan sa pag-eepleyo. Ang mga nag-eepleyo at empleyado ay maaaring pumasok sa mga tadhanang mas katanggap-tanggap kaysa doon sa mga itinakda sa Ordinansa.

Ang mga empleyado, maliban doon sa kung kanino ang Ordinansa sa Pagka-empleyo ay hindi naangkop<sup>1</sup>,

**maging sila man ay itinalagang full-time, “part-time”, casual o substitute na mga empleyado, at maging ano pa mag ang kanilang mga oras ng trabaho, ay karapat-dapat sa mga sumusunod na karapatan at benepisyo sa ilalim ng Ordinansa:**

- Proteksyon na mabayadan ng sahod
- Restriksyon sa mga ibinabawas mula sa sahod
- Pagkakaroon ng mga holiday ayon sa batas
- Proteksyon kung buntis (pagbabawal na bigyan ng mga mabibigat, mapapanganib o makakapagpahamak na gawain)
- Proteksyon sa pagka-empleyo (walang katuwiran at labas sa batas na pagtatanggal sa trabaho)
- Mabigyan ng impormasyon tungkol sa mga kondisyon sa serbisyo ng mga nag-eepleyo

▪ Proteksyon sa diskriminasyon laban sa union, at iba pa

Sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-empleyo, ang isang empleyado na tuloy-tuloy nang nagtatrabaho sa kaparehong nag-eempleyo sa loob nang 4 na linggo o nigit pa, na nagtrabaho nang hindi bababa sa 18 oras kada linggo, ay ituturing na naka-empleyo sa ilalim ng isang “tuloy-tuloy na kontrata”. Ang isang empleyado na naka-empleyo sa ilalim ng isang “tuloy-tuloy na kontrata” at nakatupad sa mga kondisyon para ma-k’walipika na nakalahad sa Ordinansa sa Pagka-emp-  
lejo, ay karapat-dapat din sa mga sumusunod na karapatan at benepisyo dagdag pa doon sa mga binanggit sa naunang talata:

- Mga araw ng pahinga
- Bayad sa mga araw na holiday ayon sa batas
- Taunang leave o bakasyon/pahinga na may bayad
- Allowance kapag may sakit
- Proteksyon kung buntis (maternity leave, bayad sa panahon ng maternity leave, proteksyon ng isang buntis na empleyado laban sa pagkatanggal sa trabaho)
- Paternity leave
- Bayad sa pag-alis sa trabaho
- Bayad sa mahabang panahong serbisyo
- Proteksyon sa pagka-empleyo at iba pa

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga karapatan at benepisyo ng mga empleyado sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-empleyo, mangyaring sumangguni sa publikasyon ng Departamento ng Paggawa sa “Isang Maigsing Gabay ukol sa Ordinansa sa Pagka-empleyo”.

1 Mga tao kung

kanino ang Ordinansa sa

Pagka-empleyo ay hindi naaangkop:

- Isang miyembro ng pamilya na nakatira sa kaparehong tahanan ng nag-eempleyo
- Isang empleyado ayon sa tinukoy sa mga Kontrata

para sa Pagka-empleyo Sa Labas ng Ordinansa ng Hong Kong

- Isang tao na naglilingkod sa ilalim ng isang kasunduan ng crew sa ilalim ng Ordinansa sa Merchant Shipping (Seafarers), o nakasakay sa isang barko na hindi rehistrado sa Hong Kong
- Isang aprentis na ang kontrata ng pagka-aprentis ay narehistro na sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-aprentis, na iba pa sa ilang probisyon ng Ordinansa sa Pagka-empleyo

### **Mga Dapat Tandaan sa Paglipat mula “Full-time” papuntang “Part-time” na Pagka-empleyo**

Maliban na lamang kung ang isang empleyado ay nagbigay na ng paunang pahintulot o ang nag-eempleyo ay makakapagbigay ng mga balidong dahilan<sup>2</sup>, ang nag-eempleyo sa kanya ay hindi dapat mag-isa lamang na magpalit ng kanyang pagka-empleyo mula sa pagiging full-time papuntang “part-time”. Kung hindi, ang empleyado ay may karapatang magsampa ng hain para sa mga remedyo laban sa nag-eempleyo sa kanya, sa kadahilanang walang katuwiran ang pagpapalit-palit ng mga tadhana ng kontrata ng pagka-empleyo sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-empleyo.

Kung ang isang empleyado ay sinabihang lumipat sa “part-time” na pagka-empleyo, **kailangang isaalang-alang niyang mabuti ang mga bagong tadhana ng pagka-empelyo**, tasahin ang mga makabubuti at mga makakasama, kasama na ang kung ang bago bang mga kontrata sa pagka-empleyo ay ituturing na isang “tuloy-tuloy na kontrata” sa ilalim ng Ordinansa sa Pagka-empleyo.

2 Mga Sapat na Dahilan :

- Ipinakitang ugali ng empleyado
- Kakayahan o kwalipikasyon sa pagtrabaho ng empleyado
- Posisyan na hindi na kailangan o ibang pangangailangan sa operasyon ng kumpanya
- Pangangailangan batay sa batas (kung maging labag sa batas ang pananatili ng isang empleyado sa orihinal na posisyon o kung itutuloy ang orihinal na mga kondisyones ng kanyang employment contract)
- Iba pang mabibigat na kadahilanan

Para sa Mga Katanungan:

Departamento ng Paggawa

Website: [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

Hotline: 2717 1771

(Ang Hotline ay ginagampanan ng 1823)

Para sa Mga Katanungan:

Website: [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

Hotline: 2717 1771

Departamento ng Paggawa

(Ang Hotline ay ginagampanan ng 1823)

## Proteksyon sa ilalim ng

### Ordinansa sa Minimum na Sahod

Ang Minimum na Sahod ayon sa Ipinag-uutos ng batas o Statutory Minimum Wage (SMW) ay ang halaga o rate ng sahod kada oras. Sa madaling salita, ang mga sahod na dapat bayadan sa isang empleyado kung isasaalang-alang ang anumang panahon ng pagpapasahod, kapag kinuha ang **average** sa kabuuang dami ng oras na nagtrabaho sa loob ng isang panahon ng pagpapasahod, **ay hindi dapat mas mababa pa sa halaga o rate ng SMW.**

Ang SMW ay angkop sa lahat ng mga empleyado, maging sila man ay pinapasahod nang buwanan, lingguhan, arawan, kada oras, kada piraso, permanente, casual, full-time, part-time o iba pang mga empleyado, at kung sila man ay naka-empleyo o hindi sa ilalim ng isang tuloy-tuloy na kontrata, ayon sa kahulugan nito sa

Ordinansa sa Pagka-empleyo, maliban na lamang sa mga sumusunod:

- mga tao kung kanino ang Ordinansa sa Pagka-empleyo ay hindi naaangkop<sup>3</sup>
- mga live-in na katulong, maging ano pa man ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad
- mga estudyanteng intern pati na ang mga estudyanteng may karanasan na sa pagtatrabaho sa loob nang isang panahon kung kailan ini-exempt ang pagpapa-empleyo ng estudyante

Ang SMW ay angkop sa parehong mga empleyado na may kapansanan o walang kapansanan. Upang makalikha ng isang

naaangkop na balanse sa pagitan ng pagbibigay ng proteksyon sa sahod ng mga empleyado na may kapansanan at sa

pagbabantay sa mga oportunidad nila sa pagka-empleyo, isang natatanging pag-aasikaso ang ibinibigay rin sa ilalim ng

Ordinansa sa Minimum na Sahod upang ang mga empleyado na may kapansanan na ang pagka-produktibo ay

maaaring mapahina ng kanilang kapansanan ay binibigyan ng karapatan na sumailalim sa pagtatasa ng

pagka-produktibo, upang madetermina kung sila ba ay pasasahudin nang hindi bababa sa rate ng SMW o sa

rate o halagang akma lamang sa kanilang pagka-produktibo. **Ang karapatang tumawag ng pagtatasa ay ipinagkakaloob lamang sa mga empleyado na may kapansanan at hindi ang mga nag-eempleyo.**

Para sa mga detalye ng Ordinansa sa Minimum na Sahod at sa natatanging pag-aasikaso para sa mga tao na may kapansanan, mangyaring sumangguni sa kaukulang polyeto at sa mga aklat na inilathala ng Departamento sa Paggawa.

3 Para sa mga “apprentice” na ang “apprenticeship contract” ay rehistrado na sa Ordinansa sa Pagka-aprentis, habang angkop ang ilang probisyon ng Ordiansa sa Pagka-empleyo, subalit ang SMW ay hindi naangkop.

### **Proteksyon sa ilalim ng Ordinansa sa Sahod ng mga Empleyado**

Sa ilalim ng Ordinansa sa Sahod ng mga Empleyado, walang nag-eempleyo ang mag-empleyo ng sino mang empleyado sa alin mang pagka-empleyo, maliban na lamang kung **may umiiral na isang polisa ng seguro** upang masakop ang kanilang mga pananagutan, sa ilalim ng parehong ordinansa at sa karanlwang batas para sa mga pagkakasakit o pagkakasugat sa trabaho, sa pagsasaalang-alang ng lahat nilang mga empleyado, **maging ano pa man ang haba ng kontrata ng pagka-empleyo o mga oras ng trabaho, full-time o “part-time”, permanente o, pansamantalang pagka-empleyo.**

Ayon sa hinihingi ng Ordinansa sa Sahod ng mga Empleyado, ang isang nag-eempleyo ay kailangang

magpabatid sa Komisyoner ng Paggawa ng **isang aksidenteng** nangyari sa kanyang empleyado dahil

sa o habang nasa pagka-empleyo, sa loob nang 14 na araw (7 araw sa mga kasong nagkaroon ng

kamatayan), **at bayadan ang sahod ng empleyado.**

Maaaring kabilang sa mga pangunahing **aytem ng sahod** sa ilalim ng Ordinansa sa Sahod ng mga Empleyado ang: pana-panahong bayad, gastos medikal at bayad sa ganap o bahaging kapansanan, at iba pa. Kung ang isang empleyado ay mamatay at ito ay resulta ng isang

aksidenteng dulot ng o naganap sa panahon ng pagka-empleyo, ang nag-eempleyo sa kanya ay mananagot sa pagbabayad para sa kamatayan, sa mga lehltimong miyembro ng pamilya ng namatay na empleyado, at kailangang ibalik ang mkatuwirang nagastos sa pagpapalibing at sa pagpapag-  
amot sa mga tao na siyang nagbayad ng mga naturang gastos.

Para  
sa impormasyon  
tungkol sa mga panguhing  
probisyon ng Ordinansa sa  
Sahod ng mga Empleyado,  
mangyaring sumangguni sa  
publikasyon ng Departamento ng  
Paggawa sa “Isang Maigsing  
Gabay sa Ordinansa sa  
Sahod ng mga  
Empleyado”.

### **Proteksyon sa Ilalim ng Ordinansa sa mga Sistema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo**

Sinasabi sa Ordinansa sa mga Sistema ukol sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo na ang sino mang empleyado na may edad na 18 o higit pa o wala pang 65 na naka-empleyo sa ilalim ng isang pasalita o nakasulat na kontrata sa loob ng panahong hindi bababa sa 60 araw, maging siya man ay isang empleyadong full-time o part-time, at maging ano pa man ang dami ng kanyang mga oras ng trabaho, ay kailangang ipa-enrol ng nag-eempleyo sa kanya sa isang **sistemang Mandatory Provident Fund (MPF) at kailangang magbigay ng mga kontribusyon.**

Para sa mga empleyado na hindi naka-empleyo sa ilalim ng isang “tuloy-tuloy na kontrata”, hangga’t ang panahon na sila ay naka-empleyo ay hindi bababa sa 60 araw, sakop pa rin sila ng Sistemang MPF.

Ang nasa itaas na patakarang 60-araw ay hindi angkop sa mga “**empleyadong casual**” sa ilalim ng Sistemang MPF, iyon ay mga empleyadong pang-maiksiang panahon lamang sa pang-araw-araw na batayan o sa loob ng panahong mababa pa sa 60 araw sa industriya ng catering o sa industriya ng konstruksyon. Kahit pa ang isang “**empleyadong casual**” ay naka-empleyo ng isang araw lamang, kailangan pa rin siyang ipa-enrol ng nag-eempleyo sa kanya sa sistemang MPF at kailangang magbigay ng mga kontribusyon.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa Sistemang MPF, mangyaring sumangguni sa mga polyeto tungkol sa “Mga karapatan sa MPF ng mga PART-TIME na empletado” at “Mga Sistema sa MPF ng Industriya” na inilathala ng Awtoridad sa Sistema para sa Ipinag-uutos na Pagsisinop ng Pondo na makukuha mula sa website ng Awtoridad.

Para sa Mga Katanungan  
Awtoridad para sa mga  
Sistema sa Ipinag-uutos na  
Pagsisinop ng Pondo

Website: [www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)  
Hotline: 2918 0102

## **Mga Magagandang**

### **Gawi sa Pangangasiwa ng Tao**

- Parehong mahahalagang bahagi ng isang kompanya ang mga full-time at “part-time” na empleyado. Ang mga magagandang gawi sa pangangasiwa ng tao ay makakatulong sa pagsusulong ng moral, komitment at pagka-produktibo ng mga empleyado.
- Bukod pa sa ipatupad ng mga hinihingi ng batas, ang mga nag-eempleyo ay pinapayuhang magpa-iral ng mga magagandang gawi sa pag-eempleyo

upang mapangalagaan ang kanilang mga “part-time” na empleyado.

- Ang mga hindi naaangkop na mga patakaran at gawi sa pangangasiwa ng human resource ay magreresulta sa mabilisang turn-over o mabilisang pag-alis ng mga empleyado, mga hindi naman kailangang mga alitan sa paggawa, at pati na sa pagtaas ng mga gastos sa operasyon. Sa bandang huli ang mga nag-eempleyo ang magdurusa.
- Kung ang mga nag-eempleyo ay magpapakita ng pag-aalala sa mga pangangailangan ng mga “part-time” na empleyado, tiyak na tiyak na ibibigay ng mga empleyado sa kanilang kompanya ang pinakamahusay nilang kakayahan.

### **Pagkuha ng Tao (Recruitment)**

- Bagama’t ang isang kontrata ng pagka-empleyo ay maaaring gawin nang pasalita o nasa isang kasulatan, ang mga nag-eempleyo, hangga’t maaari, ay kailangang **pumasok sa mga nakasulat na kontrata ng pag-eempleyo** sa kanilang mga “part-time” na empleyado. Sa ganito ay maiiwasan ang mga alitan sa paggawa. (Ang mga nag-eempleyo ay maaaring sumangguni sa publikasyon ng Departamento ng Paggawa sa “Paggamit ng mga Nakasulat na Kontrata sa Pagka-empleyo at Pagtatago ng mga Rekord ukol sa Wastong Sahod at Pagka-empleyo”, para sa mga impormasyon tungkol sa kung paanong ang isang kontrata ng pagka-empleyo ay dapat na ibalangkas.)
- Ang Ordinansa sa Pagka-empleyo ay nagbibigay ng mga minimum na pamantayan sa mga karapatan at benepisyo ng pagka-empleyo. Upang maakit ang mga pinaka-naaangkop na kandidato, maraming mga nag-eempleyo **ang nagbibigay ng mga mas magaganda at mas lamang sa kompetisyon na mga tadhana ng pagka-empleyo.**
- Ang Departamento ng Human Resources ng ilang mga kompanya ay nagtalaga sa mga manager ng mga sangay o sa mga pangunahing superbisor ng kapangyarihang kumuha ng mga “part-time” na empleyado. Sa mga ganitong pangyayari, ang mga kompanya ay kailangang **lumikha ng mga malilinaw na gabay tungkol sa kung paano kukuha at mangangasiwa ng mga “part-time” na empleyado** para masangguni ng mga naturang manager at superbisor.
- Ang mga nag-eempleyo ay hindi dapat mag-diskrimina ng sino mang tao dahil sa

kanyang kasarian, kapansanan, kalagayan sa pamilya edad, nasyunalidad, lahi, relihiyon, kasal o hindi, buntis o oryentasyong seks' wal. Ang mga nag-eempleyo ay kailangang magbatay sa isang konsistent na kriterya ng pagpili at magsulong mga mga malilinaw na gabay ukol sa pagkuha ng empleyado at pag-eempleyo.

### **Pagsasanay at Promosyon**

- Sa isang merkado ng paggawa kung saan napakabilis ng mga pagbabago, ang mga “part-time” na empleyado, katulad ng kanilang mga kasamahang full-time, ay kailangang magkaroon ng mga kinakailangang kakayahan sa trabaho upang maisagawa nila ang mga hamon sa trabaho. Dahil dito, hangga't maaari, tratuhin ang lahat ng mga empleyado nang pare-pareho at **bigyan sila ng sapat na mga oportunidad sa pagsasanay.**
- Kung ang isang tao ay kumuha na ng “part-time” na trabaho, hindi ito nangangahulugan na hindi na siya tumatanggap ng mga bagong hamon. Ang mga nag-eempleyo ay dapat na magbigay sa mga **“part-time” na empleyado ng mga karapat-dapat na pagkakataon sa promosyon** upang mai-angat ang kanilang moral at pagka-produktibo.
- Kailangang isaalang-alang ng nag-eempleyo ang mga kailangan ng kompanya sa operasyon sa pagkuha ng mga “part-time” na empleyado. Hindi nito dapat limitahan ang mga oras ng trabaho ng mga empleyado, o sa iba pang mga paraan, upang iwasan ang mga pananagutan nito sa ilalim ng batas sa paggawa.
- Kung kailangan ang mga karagdagang empleyado, ang nag-eempleyo ay kailangang **magbigay ng priyoridad sa mga “part-time” na empleyado na gumaganap ng mga katulad na tungkulin sa kanilang mga kompanya.** Ang gawing ito ay hindi lamang makakatulong sa mga gastos sa pagkuha at pagsasanay ng mga empleyado, makakatulong din ito sa nag-eempleyo na makapag-rekrut ng mga pinaka-narapat na tao.