Pagtatagubilin sa mga Karapatan sa Empleyo at Benepisyo at iba pang mga puntos na dapat tandaan para sa Mga Dayuhang Kasambahay na nagtatrabaho sa Hong Kong

勞工處
Labour Department

Balangkas ng Pagtatagubilin

1. Pamantayang Kontrata ng Empleyo
2. Pagbayad ng sahod
3. Araw ng pahinga, Pista opisyal at Bakasyon
4. Alawans sa pagkasakit, Proteksyon sa pagdadalang tao at Pagliban sa pagiging ama
5. Pagwakas ng Kontrata ng Empleyo
6. Mga pagtatalo sa empleyo
7. Mahalagang Payo
8. Karagdagan Impormasyon

勞工處
Labour Department

Mga karapatan at benepisyo ng mga Dayuhang Kasambahay

Ang Pamahalaan ng Espesyal na Administratibong Rehiyon ng Hong Kong (HKSAR) ay matatag na nakatuon na maproteksyunan ang mga karapatan at benepisyo ng lahat ng mga dayuhang kasambahay (FDHs) na nagtatrabaho sa Hong Kong.

勞工處
Labour Department

1

Pamantayang Kontrata ng Empleyo (SEC)

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

D. H. Contract No. M ....

EMPLOYMENT CONTRACT
(For A Domestic Helper recruited from abroad)

This contract is made between .... ("the Employer") and .... ("the Helper") on .... and has the following terms:

1. The Helper's place of origin for the purpose of this contract is ....

2. (A)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Helper arrives in Hong Kong.

(B)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on ...., which is the date following the expiry of D.H. Contract No. .... for employment with the same employer.

(C)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Director of Immigration grants the Helper permission to remain in Hong Kong to begin employment under this contract.

3. The Helper shall work and reside in the Employer's residence at ....

4. (*a*) The Helper shall only perform domestic duties as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties for the Employer.

(*b*) The Helper shall not take up, and shall not be required by the Employer to take up, any other employment with any other person.

(*c*) The Employer and the Helper hereby acknowledge that Clause 4 (*a*) and (*b*) will form part of the conditions of stay to be imposed on the Helper by the Immigration Department upon the Helper's admission to work in Hong Kong under this contract. A breach of one or both of the said conditions of stay will render the Helper and/or any aider and abettor liable to criminal prosecution.

5. (*a*) The Employer shall pay the Helper wages of HK$ .... per month. The amount of wages shall not be less than the minimum allowable wage announced by the Government of the Hong Kong Special Administrative Region and prevailing at the date of this contract. An employer who fails to pay the wages due under this employment contract shall be liable to criminal prosecution.

(*b*) The Employer shall provide the Helper with suitable and furnished accommodation as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties and food free of charge. If no food is provided, a food allowance of HK$ .... a month shall be paid to the Helper.

(*c*) The Employer shall provide a receipt for payment of wages and food allowance and the Helper shall acknowledge receipt of the amount under his/her* signature.

6. The Helper shall be entitled to all rest days, statutory holidays, and paid annual leave as specified in the Employment Ordinance, Chapter 57.

7. (*a*) The Employer shall provide the Helper with free passage from his/her* place of origin to Hong Kong and on termination or expiry of this contract, free return passage to his/her* place of origin.

(*b*) A daily food and travelling allowance of HK$100 per day shall be paid to the Helper from the date of his/her* departure from his/her* place of origin until the date of his/her* arrival at Hong Kong if the travelling is by the most direct route. The same payment shall be made when the Helper returns to his/her* place of origin upon expiry or termination of this contract.

8. The Employer shall be responsible for the following fees and expenses (if any) for the departure of the Helper from his/her place of origin and entry into Hong Kong:—
   - (i) medical examination fees;
   - (ii) authentication fees by the relevant Consulate;
   - (iii) visa fee;
   - (iv) insurance fee;
   - (v) administration fee or fee such as the Philippines Overseas Employment Administration fee, or other fees of similar nature imposed by the relevant government authorities; and
   - (vi) others: ....

In the event that the Helper has paid the above costs or fees, the Employer shall fully reimburse the Helper forthwith the amount so paid by the Helper upon demand and production of the corresponding receipts or documentary evidence of payment.

* Delete where inappropriate.
† Use either Clause 2A, 2B or 2C whichever is appropriate.

ID 407 (11/2016)   1

SPECIMEN

- Ang natatanging piraso ng dokumentong kinikilala ng pamahalaan ng HKSAR para sa pag-empleyo ng mga FDHs
- Tumutukoy sa mga termino at kundisyon sa pag-empleyo ng mga FDHs sa Hong Kong

勞工處
Labour Department

Ang SEC ay nananatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na mga sugnay.

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Sa ilalim ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo, ikaw ay may karapatan sa :

- Pinakamababang Pinahihintulutang Sahod (Sugnay 5(a))
- Ang mga tagapag-empleyo ay dapat magbayad sa kanilang mga FDHs ng isang halagang hindi mas mababa sa nananaig na Pinakamababang Pinahihintulutang Sahod sa panahon ng pagpirma ng kontrata

勞工處 Labour Department

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Sa ilalim ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo, ikaw ay may karapatan sa :

- Libreng pagkain o kapalit na alawans sa pagkain (Sugnay 5(b))
- Libreng tirahan na may makatwirang pagkapribado sa tahanan ng tagapag-empleyo (Sugnay 5(b))
- Mga Halimbawa ng hindi angkop na tirahan
  - ➢ matulog sa higaan na inilatag sa pasilyo na may kaunting pagkapribado
  - ➢ makibahagi sa isang silid kasama ang may hustong gulang na taong/tin-edyer may magkaibang kasarian

勞工處 Labour Department

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Sa ilalim ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo, ikaw ay may karapatan sa :

- Libreng medikal na pagpapagamot (Sugnay 9(a)) para sa karamdaman o pinsala sa katawan habang nasa kapanahunan ng empleyo, kasama ang:
    - ➢ konsultasyong medikal
    - ➢ pananatili sa ospital
    - ➢ emerhensyang pagpapagamot ng ngipin
- maliban sa panahon kung saan umalis ang FDH sa Hong Kong ng kanyang sariling pagpapasya at para sa kanyang pansariling layunin

勞工處 Labour Department

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Sa ilalim ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo, ikaw ay may karapatan sa :

- Libreng pamasahe (Sugnay 7)
  - mula sa iyong tahanangbansa papunta sa Hong Kong upang simulan ang kontrata
  - libreng pamasahe pauwi sa iyong tahanangbansa sa pagwakas o pagwalang bisa ng kontrata
  - pangaraw-araw na alawans sa pagkain at pagbyabyahe na $100

勞工處 Labour Department

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Sa ilalim ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo, ikaw ay may karapatan sa :

- Pagsauli ng mga nagasta para sa pagkuha ng lahat ng mga kailangang dokumento (Sugnay 8), tulad ng
  - mga bayarin sa pagsusuring medikal
  - mga bayarin sa Pagpapatunay sa kaugnay na Konsulado
  - mga bayarin sa bisa
  - mga bayarin sa insurans
  - mga bayarin sa pangangasiwa tulad ng bayarin sa Kawanihan para sa Empleyong Panglabas (POEA), o iba pang katulad na klase ng bayarin na ipinataw ng kaugnay na mga awtoridad ng gobyerno
  - iba pang mga aytem na tinukoy sa Sugnay 8 ng kontrata

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Isang sugnay sa paglilinis ng mga panlabas na bintana

(Sugnay 6 sa *Eskedyul ng Tirahan at mga Tungkulin pantahanan*)

- Ang bintana na nililinis ay nilagyan ng isang rehas na nakakandado o ligtas sa isang paraan para mabuksan ang rehas; AT
- Walang bahagi ng katawan ng FDH na umaabot sa lampas ng pasimano ng bintana maliban sa mga braso

勞工處
Labour Department

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Pagbakasyon sa pagpanibago ng Kontrata (Sugnay 13)

- Kung ang magkabilang panig ay nagkasundo na pumasok sa bagong kontrata kapag natapos na ang kasalukuyan kontrata, ang FDH ay, kapag nawalan ng bisa ang lumang kontrata at bago magsimula sa bagong kontrata*, kailangan bumalik sa kanyang tahanangbansa para magbakasyon ng <u>hindi kukulangin sa 7 araw</u> sa gastos ng tagapag-empleyo
- **Maliban kung mayroon naunang pahintulot para sa ekstensyon ng pananatili sa Hong Kong na ibinigay ng Kalihim ng Imigrasyon*
- Kung itong pagliban sa pagbakasyon ay maybayad o wala ay depende sa termino ng kasunduan sa SEC

Pamantayang Kontrata ng Empleyo

Mga puntong dapat tandaan sa Pamantayang Kontrata ng Empleyo :

- Siguraduhin na nauunawaan mo ang mga nilalaman ng SEC bago lumagda
- Mangyaring itago ang orihinal na kopya ng napirmahang SEC
- HINDI dapat magbigay ng maling impormasyon (kasama ang sahod at kinaroroonan ng trabaho) sa iyong SEC kung hindi ay maaaring managot sa pagkasala sa batas dahil sa paggawa nito

勞工處
Labour Department

Mga karapatan na sakop ng *Ordinansa ng Empleyo*

2

Pagbayad ng mga sahod

勞工處
Labour Department

Paraan ng Pagbayad

Ang mga Sahod ay maaaring bayaran sa pamamagitan ng

- Tseke
- Awtomatikong pagbayad
- Pera

Ang Ordinansa ng Empleyo ay dapat manatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na probisyon.

Oras ng Pagbayad

- Ang mga Sahod ay magiging nararapat sa pagtatapos ng huling araw ng kapanahunan ng pagpapasweldo
- Ang mga Sahod ay dapat bayaran ng hindi lalagpas ng 7 araw pagkatapos ng kapanahunan ng pagpapasweldo

勞工處 Labour Department

Pananagutan kapag nahuli sa pagsuweldo

Kapag ang tagapag-empleyo ay nabigo sa pagbayad sa sahod ng FDH sa loob ng 7 araw mula sa takdang petsa ng pagsuweldo, siya ay :

- kailangan magbayad ng interes sa mga hindi pa nabayarang sahod
- mananagot sa paguusig at, kapag nahatulan, ay isang multa na HK$350,000 at pagkabilanggo ng tatlong taon

勞工處
Labour Department

Pinaghihinalaan kulang sa pagbayad ng sahod

Kung and sahod na ibinigay ay mas mababa sa itinakdang sweldo sa kontrata ng empleyo :

- Kausapin ang tagapag-empleyo;
- HUWAG pirmahan ang resibo sa mga sahod na hindi nabayaran; at
- Kung sakaling kulang ang sahod - iulat sa sangay ng Ugnayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa

勞工處
Labour Department

Pagbabawas sa sahod

- Dahil sa pagkasira o pagkawala ng mga kagamitan o pag-aari ng tagapag-empleyo sa pamamagitan ng pagpapabaya o kabiguang matupad ang obligasyon ng FDH
  - Ngunit hindi hihigit ng HK$300 sa anumang isang kaso;
  - Ang kabuuang pagbabawas ay HINDI hihigit ng 25% ng sahod sa kapanahunan ng pagpapasweldo

勞工處 Labour Department

Pagbabawas sa sahod

- Pagliban sa trabaho
  - HINDI hihigit sa isang halagang katumbas ng kapanahunan ng pagliban
- Pagbawi ng anumang bale o nasobrahang bayad na sahod
  - ang kabuuang halaga ay HINDI hihigit sa 25% ng sahod sa kapanahunan ng pagpapasweldo
- Pagbawi ng anumang pautang sa FDH kasama ang nakasulat na pahintulot ng FDH
- Mga Pagbabawas na pinahintulutan mula sa anumang pagsasabatas na gagawin sa sahod ng mga FDH

勞工處 Labour Department

Pagbabawas sa sahod

- Ang kabuuang pagbabawas, maliban sa pagliban, na ginawa sa anumang kapanahunan ng pagpapasweldo ay HINDI hihigit ng 50% ng sahod na dapat bayaran sa panohon na iyon

- Ang isang tagapag-empleyo na gumawa ng iligal na pagbabawas mula sa sahod ng isang empleyado ay mananagot sa paguusig at, kapag nahatulan, ay isang multa na HK$100,000 at pagkabilanggo ng isang taon

勞工處 Labour Department

3

Araw ng pamamahinga, Pista opisyal at Bakasyon

勞工處
Labour Department

Araw ng pamamahinga

- Ang isang FDH ay dapat meron hindi kukulangin isang araw na pamamahinga sa loob ng 7 araw na panahon
- Ang isang araw ng pamamahinga ay isang tuloy-tuloy na panahon na hindi bababa sa 24 oras
- Ang araw ng pamamahinga ay maaaring italaga nang palagian o hindi palagian

勞工處 Labour Department

Araw ng pamamahinga

- Ang tagapag-empleyo ay <u>HINDI</u> maaaring magpilit sa isang FDH na magtrabaho sa isang araw ng pamamahinga, kung hindi siya ay lalabag sa batas
- Ang FDH ay maaaring magtrabaho ng kusang loob sa kanyang araw ng pamamahinga
- Nang may pagsang-ayon ng FDH, ang araw ng pamamahinga ay maaaring palitan ng ibang araw
- Ang pinalitang araw ng pamamahinga ay dapat italaga sa loob ng parehong buwan bago ang orihinal na araw ng pamamahinga o sa loob ng 30 araw pagkatapos nito

Pista opisyal

Ang lahat ng mga FDH, gaano man katagal ang kanyang paglilingkod sa tagapag-empleyo, ay may karapatan sa mga sumusunod na pista opisyal sa isang taon:

1. Ika-1 ng Enero
2. Lunar na Bagong Taon (LNY)
3. Ikalawang araw ng LNY
4. Ikatlong araw ng LNY
5. Pistang Ching Ming
6. Araw ng mga Manggagawa (ika-1 ng Mayo)
7. Kaarawan ng Buddha
   (naidagdag noong 2022)

勞工處
Labour Department

Pista opisyal

8. Pistang Tuen Ng
9. Araw ng pagkakatatag ng HKSAR (ika-1 ng Hulyo)
10. Araw kasunod ng Pistang Gitnang Taglagas ng mga Tsino
11. Pistang Chung Yeung
12. Pambansang Araw (ika-1 ng Oktubre)
13. Pistang Taglamig ng mga Tsino o Araw ng Pasko
14. Unang karaniwang araw pagkatapos ng araw ng Pasko (naidagdag noong 2024)

Pista opisyal

Simula sa 2022, ang mga Pista Opisyal ay progresibong madagdagan hanggang maging 17 araw sa isang taon.

Year	Bagong idinagdag na mga Pista Opisyal
2022	Kaarawan ng Buddha
2024	Unang karaniwang araw pagkatapos ng araw ng Pasko
2026	Lunes Santo
2028	Biyernes Santo
2030	Araw pagkatapos ng Biyernes Santo

勞工處 Labour Department

Pista opisyal

- Ang tagapag-empleyo ay dapat magbigay sa FDH ng araw ng pamamahinga sa Pista Opisyal walang kinalaman sa kanyang haba ng paglilingkod sa tagapag-empleyo
- Kapag ang FDH ay nanilbihan ng tuloy-tuloy sa tagapag-empleyo ng 3 buwan o higit bago ang pista opisyal, siya ay nararapat sa may bayad na pagbabakasyon

勞工處 Labour Department

Pista opisyal

- Kung ang isang FDH ay nagtrabaho sa isang Pista Opisyal, ang tagapag-empleyo ay dapat magtalaga sa kanya ng alternatibong bakasyon. Ang alternatibong bakasyon ay dapat italaga sa loob ng 60 araw bago o pagkatapos ng Pista Opisyal, at mayroon hindi bababa sa 48 oras na paunang abiso
- Ang kabayaran kapalit ng pagbibigay ng isang Pista Opisyal ay HINDI pinahihintulutan
- Kapag ang Pista Opisyal ay pumatak sa isang araw ng pamamahinga, dapat magbigay ng bakasyon sa kasunod na araw

勞工處
Labour Department

Taunang Bakasyon

Ang isang FDH ay nararapat sa may bayad na taunang bakasyon pagkatapos ng paninilbihan sa bawat 12 buwan sa parehong tagapag-empleyo.

Taon ng Paglilingkod	1-2	3	4	5	6	7	8	9 pataas
Bilang ng araw na may bayad sa pagbabakasyon	7	8	9	10	11	12	13	14

勞工處 Labour Department

4

Alawans sa pagkasakit, Proteksyon sa pagdadalang tao at Pagliban sa Pagiging ama

Alawans sa pagkasakit

Ang isang FDH ay nararapat sa alawans sa pagkasakit kung :

1. siya ay nakaipon ng sapat na bilang ng may bayad na mga araw sa pagkakasakit;
2. ang pagliban sa pagkakasakit na kinuha ay hindi bababa sa 4 na sunod-sunod na mga araw; AT
3. ang pagliban sa pagkakasakit ay sinusuportahan ng isang naaangkop na sertipikong medikal

勞工處
Labour Department

Alawans sa pagkasakit

- Ang paraan upang makaipon ng may bayad na mga araw sa pagkakasakit :

Bilang ng mga buwan ng serbisyo	May bayad na mga araw sa pagkakasakit sa bawat buwan
Unang 12 Buwan	2 araw
Pagkatapos	4 araw

- Pinaka maraming bilang ng mga araw na maaring maipon: 120 araw

勞工處 Labour Department

Alawans sa pagkasakit

- Ang pangaraw-araw na halaga ng alawans sa pagkakasakit =

  80% x karaniwang pangaraw-araw na sahod ng FDH

- Ito ay dapat bayaran ng hindi lalampas sa karaniwang araw ng pasahod

Ang Ordinansa ng Empleyo ay dapat manatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na probisyon.

Proteksyon sa pagdadalang tao

Ang isang babaeng FDH ay karapat-dapat na magkaroon ng isang tuloy-tuloy na 14 linggong may bayad na pagliban sa pagdadalang tao* **kung siya ay:**

1. nagtrabaho nang **hindi bababa sa 40 linggo** kaagad bago magsimula ang nakatakdang pagliban sa pagdadalang tao;
2. nagbigay ng **abiso tungkol sa kanyang pagkabuntis** at ang kanyang hangarin na kumuha ng pagliban sa panganganak sa kanyang tagapag-empleyo matapos na makumpirma ang pagbubuntis (Halimbawa, ang paglalahad ng sertipikong medikal na nagpapatunay sa kanyang pagbubuntis sa tagapag-empleyo); **AT**
3. nagpakita na isang **sertipikong medikal** na tinukoy ang inaasahang petsa ng pagkakaospital kung kinakailangan ng tagapag-empleyo.

**Ang mga FDH na nagbuntis bago ang ika-11 Disyembre 2020 ay may karapatan na magkaroon ng 10 linggo na tuloy-tuloy na pagliban sa panganganak.*

勞工處 Labour Department

Proteksyon sa pagdadalang tao

- Ang pangaraw-araw na halaga na bayad sa pagliban sa pagdadalang tao =

  80% x karaniwang pangaraw-araw na sahod ng FDH

- Ito ay dapat bayaran ng hindi lalampas sa karaniwang araw ng pasahod

勞工處 Labour Department

Ang Ordinansa ng Empleyo ay dapat manatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na probisyon.

Pagliban sa Pagiging ama

- **Ang isang karapat-dapat na lalaking FDH ay may karapatan sa** 5 araw na pagliban sa pagiging ama **para sa bawat panganganak ng kanyang asawa / kapareha kung siya ay:**
  - nagtrabaho nang hindi bababa sa 40 linggo kaagad bago magsimula ang nakatakdang pagliban sa pagiging ama; **AT**
  - nagpakita na isang sertipiko ng kapanganakan ng sanggol, kasama ang kanyang pangalan na nakalista bilang ama ng bata
- **Ang pangaraw-araw na halaga na bayad sa pagliban sa pagiging ama =**

  80% x karaniwang pangaraw-araw na sahod ng FDH

勞工處 Labour Department

5

Pagwakas ng Kontrata ng Empleyo

勞工處
Labour Department

Pagwakas ng Kontrata ng Empleyo

Alinman sa partido ay maaaring wakasan ang kontrata ng :

- Isang buwang abiso sa pamamagitan ng pagbibigay ng sulat ; o
- Isang buwang sahod bilang kapalit ng abiso

Ang Ordinansa ng Empleyo ay dapat manatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na probisyon.

Mga kabayaran sa pagwakas ng kontrata

Ang mga kabayaran sa pagwakas ng kontrata ay maaaring kabilang ang :

- Mga hindi pa nababayarang sahod
- Kabayaran kapalit ng pagbigay ng abiso (kung mayroon)
- Kabayaran kapalit kung mayroon pang hindi nagamit na taunang bakasyon
- Kabayaran sa paninilbihan ng mahabang panahon / Kabayaran sa paghihiwalay, kung saan naaangkop
- Iba pang kabarayan, halimbawa - Libreng pabalik na pamasahe, Alawans sa pagkain at alawans sa pagbyahe

Biglaang pagpapaalis ng walang paunawa o kabayaran kapalit ng pagbigay ng abiso

Ang isang tagapag-empleyo ay maaaring wakasan ang kontrata nang walang paunawa o magbayad bilang kapalit ng pagbigay ng abiso kung ang FDH ay :

- kusang hindi sumunod sa makatarungan at makatwirang kautusan;
- gumawa ng maling pag-uugali;
- ay nagkasala ng pandaraya o hindi matapat; **O**
- ay madalas na nagpapabaya sa kanyang mga tungkulin

勞工處
Labour Department

Pagbitiw ng walang paunawa o kabayaran kapalit ng pagbigay ng abiso

Ang isang FDH ay maaaring wakasan ang kontrata nang walang paunawa o magbayad bilang kapalit ng pagbigay ng abiso sa kanyang tagapag-empleyo kung siya ay :

- makatwirang natatakot sa pisikal na panganib sa karahasan o sakit;
- napapailalim sa masamang pagtrato ng tagapag-empleyo; **O**
- nagtrabaho nang hindi kukulangin sa 5 taon at mayroon sertipikong medikal na nagsasabing permanenteng hindi karapat-dapat para sa kanyang kasalukuyang trabaho

勞工處 Labour Department

Kabayaran sa paghihiwalay

Ang isang FDH ay karapat-dapat sa kabayaran sa paghihiwalay kung siya ay :

- mayroon hindi kukulangin sa 24 buwan na paninilbihan sa parehong tagapag-empleyo bago ang pagkahiwalay; **AT**
- pinaalis o ang nakapirming termino na kontrata ay hindi na babaguhin **sa kadahilanan ang kasalukuyan puwesto ay hindi na kinakailangan**

勞工處 Labour Department

Kabayaran sa paninilbihan ng mahabang panahon

Ang isang FDH ay karapat-dapat sa Kabayaran sa paninilbihan ng mahabang panahon kung siya ay patuloy na nanilbihan nang hindi bababa sa 5 taon**, at siya ay :**

- pinaalis o ang nakapirming termino na kontrata ay hindi na babaguhin **sa kadahilanan maliban sa pagkatanggal dahil sa kanyang isang matinding pagkakamali o ang kasalukuyan puwesto ay hindi na kinakailangan**;
- namatay habang naninilbihan;
- nagbitiw sa kadahilanan ng pagkasakit at nagpakita ng sertipikong medikal bilang permanenteng di-angkop sa kasalukuyang trabaho; **O**
- nagbitiw sa kadahilanan ng pagkatanda kapag siya ay 65

勞工處 Labour Department

Ang Ordinansa ng Empleyo ay dapat manatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na probisyon.

Pagkuwenta ng kabayaran sa paghiwalay at sa paninilbihan ng mahabang panahon

- (Buwanang sahod x $\frac{2}{3}$) x bilang ng taon ng paninilbihan
- Ang pagkalkula sa paninilbihan sa hindi nakumpletong taon ay kailangang ibatay sa parte ng taon ng paninilbihan
- Ang isang FDH ay HINDI magiging <u>magkasabay</u> na karapat-dapat sa parehong kabayaran sa paghiwalay at kabayaran sa paninilbihan ng mahabang panahon

勞工處
Labour Department

Mga paghihigpit na itinakda ng batas para sa pagwakas ng kontrata ng Empleyo

Ang isang tagapag-empleyo ay HINDI dapat paalisin ang isang FDH :

- na nakumpirmang buntis at nagbigay ng abiso sa pagbubuntis;
- na nasa pagliban sa pagkasakit;
- dahil sa pagbibigay ng ebidensya o impormasyon na may kaugnayan sa pagpapatupad ng batas sa paggawa;
- dahil sa pagsali sa mga unyon o mga aktibidad ng unyon;
- bago pumasok sa isang kasunduan sa napinsalang FDH para sa bayad-pinsala ng empleyado o bago ang pag-isyu ng isang sertipiko ng pagtatasa

勞工處
Labour Department

Mga paghihigpit na itinakda ng batas para sa pagwakas ng Kontrata ng Empleyo

Mga pagkakasala at multa

- Ang isang tagapag-empleyo na nagpaalis ng isang FDH sa ilalim ng mga nasa itaas na kalagayan ay mananagot sa pag-uusig at, kung magkasala, ay magmumulta nang pinakamataas na HK$100,000

勞工處
Labour Department

Proteksyon sa Empleyo

Ang isang FDH ay maaaring maghabol sa mga remedyo para sa proteksyon sa empleyo sa ilalim ng mga sumusunod na sitwasyon :

- hindi makatwirang pagpapaalis (nanilbihan ng hindi mas mababa sa 24 buwan)
- hindi makatwirang at hindi naaalinsunod sa batas na pagpapaalis

勞工處
Labour Department

Proteksyon sa Empleyo

Ang 5 katanggap-tanggap na mga rason sa pagpapaalis ay :

- ang pag-uugali ng empleyado
- ang kakayahan o mga kwalipikasyon ng empleyado na gumanap ng kanyang tungkulin
- ang kasalukuyan puwesto ay hindi na kinakailangan o tunay na pangangailangan sa pagpapatakbo ng negosyo
- mga pangangailangan na itinakda ng batas (halimbawa ito ay labag sa batas na payagan ang isang empleyado na ipagpatuloy ang pagtatrabaho sa kanyang orihinal na puwesto)
- iba pang matibay na mga rason

勞工處 Labour Department

Ang Ordinansa ng Empleyo ay dapat manatiling tanging awtoridad sa mga ipinaliwanag na probisyon.

Proteksyon sa Empleyo

Ang mga remedyo para sa proteksyon sa empleyo, na maaaring igawad ng Hukuman ng Paggawa, ay :

- Pagkabalik sa dating tungkulin
- Pagkuha ulit sa empleyado
- Mga kabayaran sa pagwakas ng kontrata
- Bayad-pinsala (naaangkop lamang sa mga kasong hindi makatwirang at hindi naaalinsunod sa batas na pagpapaalis)

6

Mga pagtatalo sa empleyo

勞工處
Labour Department

Mga pagtatalo sa empleyo

Kapag mayroon pagtatalo, mangyaring lumapit sa sangay na tanggapan ng Ugnayan sa Paggawa na pinaka-malapit sa tahanan ng iyong tagapag-empleyo.

- libreng konsultasyon
- libre at kusang-loob na pagpayag sa serbisyo ng pagkakasundo

勞工處 Labour Department

Mga pagtatalo sa empleyo

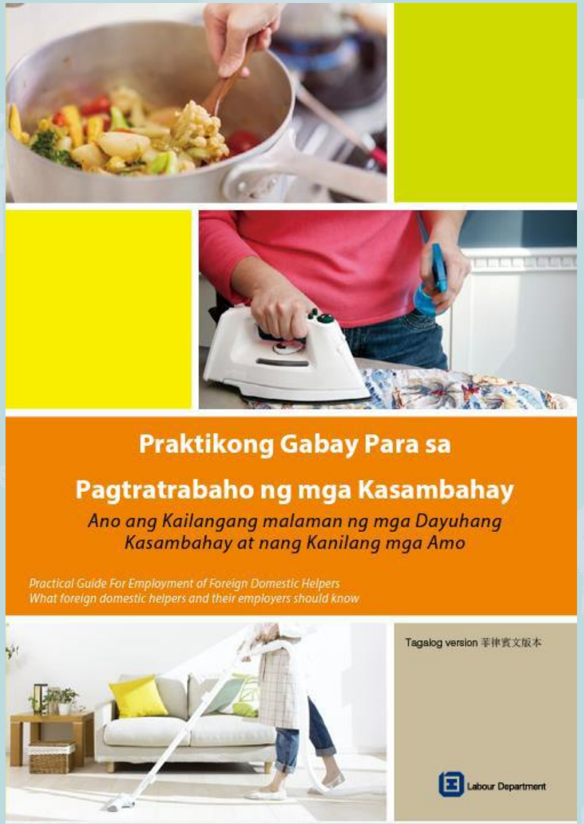
Sa mga paghahabol na sakop ng Ordinansa ng Empleyo at Kontrata ng Empleyo, kapag walang kasunduan na maabot sa pagkakasundo

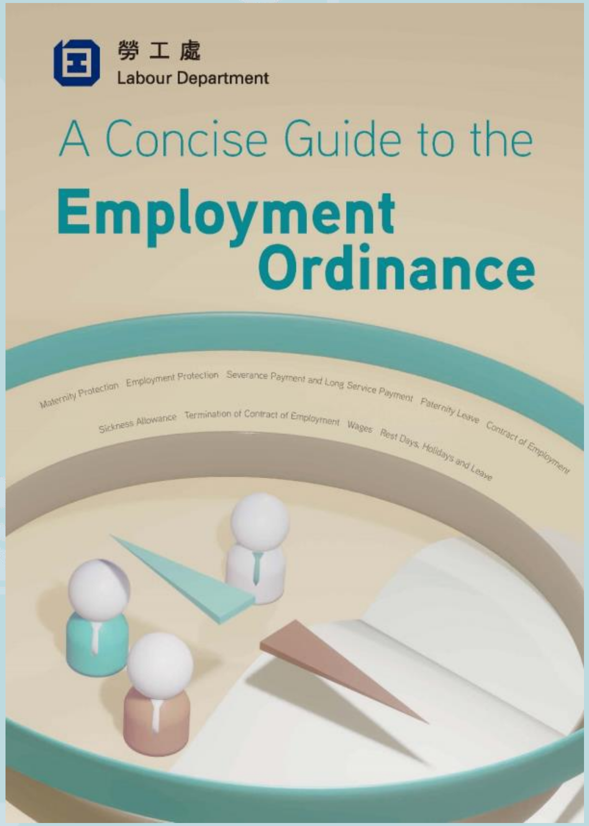
- ang mga paghahabol ay isasanguni sa Hukuman ng Paggawa o Lupon ng Paghatol sa Menor na mga Paghahabol sa empleyo para sa pagpapasya

勞工處
Labour Department

Praktikong Gabay at Maikling Gabay

- Ang impormasyon sa itaas ay tinukoy lamang ang mga tampok sa pangunahin probisyong naaayon sa batas at kontrata na karaniwang nauugnay sa mga FDH
- Para sa mga detalye ng mga karapatan at benepisyo sa empleyo, mangyaring sumangguni sa ang Praktikong Gabay at ang Maikling Gabay ng EO





勞工處
Labour Department

7

Mahalagang Payo

Kondisyon ng Pagtira sa tahanan ng tagapag-empleyo at Paghihigpit sa Pagtatalaga

- Ikaw ay dapat LAMANG
  - gumanap ng mga tungkuling pantahanan
  - para sa iyong tagapag-empleyo na nakapangalan sa iyong bisa, AT
  - manirahan sa tahanan ng tagapag-empleyo sa kinaroroonan na nakasaad sa Sugnay 3 ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo
- Ikaw ay HINDI dapat kumuha ng orasan na trabaho
- Ang iligal na pagtatalaga ng trabaho ay ipinagbabawal

勞工處
Labour Department

HUWAG abusuhin ang pagsasaayos sa pagpapaaga ng pagwakas ng kontrata

- Ang Kagawaran ng Imigrasyon (ImmD) ay sinisiyasat mabuti ang mga aplikasyon ng bisa, kasama ang bilang at mga dahilan ng pagpapaaga ng pagwakas ng kontrata sa huling 12 buwan
- Kapag ikaw ay pinaghihinalaan na umaabuso sa kaayusan ng walang makatwirang mga dahilan → ang iyong mga aplikasyon sa hinaharap bilang isang dayuhang kasambahay sa Hong Kong ay maaaring tanggihan
- Kapag ikaw ay pinaghihinalaan ng palipat-lipat ng trabaho, ikaw ay maaaring hilingin na magpakita ng mga sumusuportang dokumento sa ImmD, kasama ngunit hindi limitado sa mga sumusunod :
  - mga nakaraang mga Pamantayang Kontrata ng Empleyo
  - mga nakaraang aplikasyon ng bisa o mga pagbisita sa Hong Kong
  - mga rehistro ng pagwakas ng empleyo (halimbawa, mga pang-reperensyang liham, mga liham ng pagbitiw/pagwawakas, mga porm ng pagtatapos na may lagda ng mga tagapag-empleyo, kopya ng tiket sa eroplano na natanggap sa mga tagapag-empleyo)
  - iba pang mga rehistro na natanggap sa mga tagapag-empleyo (halimbawa, mga rehistro ng pagsweldo, bakasyon, at mga rekord ng pagliban)

勞工處 Labour Department

Pagtago ng mga pansariling dokumento ng pagkakakilanlan at mga rehistro ng empleyo

- Itago ang iyong pasaporte at HKID Kard ng sarili mo (Walang sinuman ang maaaring magtago ng iyong mga kard ng pagkakakilanlan para sayo)
- Itago ang iyong mga rehistro ng empleyo upang pangalagaan ang iyong mga karapatan sa empleyo, kasama ang :
  - mga rehistro ng sweldo
  - mga rehistro ng pagbakasyon at pagliban sa pagkakasakit
  - mga rehistro ng pagwakas ng empleyo
- HUWAG lumagda sa anumang mga dokumento kapag hindi mo naintindihan o sumasang-ayon

勞工處 Labour Department

Ahensyang Pang-empleyo (EA)

- **Ang pinakamataas na komisyon na pinahihintulutan matangap ng Ahensyang Pang-empleyo sa isang FDH ay : 10% ng kanyang unang buwan na sahod matapos na matagumpay na maitalaga sa trabaho**
- Ang pagkakalabag sa nauugnay na batas ay isang pagkakasala at mananagot sa paghatol sa isang pinakamataas na multa na HK$350,000 at pagkabilanggo ng tatlong taon

勞工處 Labour Department

Ahensyang Pang-empleyo (EA)

- HUWAG magbayad sa EA ng anumang mga gastusin o bayarin , maliban sa itinakdang komisyon

Halimbawa - mga bayarin sa pagrehistro, mga bayarin sa pagpapareserba at mga bayarin sa pagkopya

- HUWAG magbayad sa Ahensyang Pang-empleyo
  - ➢ sa pamamagitan ng ikatlong partido, kabilang ang iyong tagapag-empleyo, O
  - ➢ sa pamamagitan ng paghiram ng pera sa anumang kumpanyang nagbibigay ng serbisyong pangpinansyal, kahit na hiniling o inimungkahi ng EA

勞工處
Labour Department

Kodigo ng kasanayan para sa mga Ahensyang Pang-empleyo (CoP)

Ang CoP ay ipinalaganap upang pagandahin ang proteksyon sa mga naghahanap ng trabaho. Kapag gumamit ng serbisyo ng mga EAs, Lahat ng mga EAs ay dapat :

- Gumawa ng nakasulat na kasunduan sa serbisyo para sa mga naghahanap ng trabaho
- Magbigay ng mga resibo ng kabayaran sa mga naghahanap ng trabaho
- Isauli ang orihinal na nilagdaang Pamantayang Kontrata ng Empleyo sa mga naghahanap ng trabaho
- Magbigay sa mga naghahanap ng trabaho ng isang halimbawa ng Pamantayang Kontrata ng Empleyo sa kanilang sariling wika

Kodigo ng kasanayan para sa mga Ahensyang Pang-empleyo (CoP)

Ang CoP ay ipinalaganap upang pagandahin ang proteksyon sa mga naghahanap ng trabaho. Kapag gumamit ng serbisyo ng mga EAs, Lahat ng mga EAs ay dapat :

- Ipaliwanag sa mga naghahanap ng trabaho ang kanilang mga karapatan at obligasyon pati narin magbigay sa kanila ng mga sangguniang babasahin
- Iwasan ang paglahok sa mga pinansyal na gawain ng mga naghahanap ng trabaho
- <u>HUWAG</u> ipagkait sa mga naghahanap ng trabaho ang kanilang pasaporte at mga pansariling dokumento ng pagkakakilanlan

勞工處
Labour Department

Website para sa Ahensyang Pang-empleyo www.eaa.labour.gov.hk

- Akses sa impormasyon sa pagkuha ng mga EAs sa wikang Tagalog, Indonesyan, Thai at iba pa.
- Suriin kung ang isang EA ay may wastong lisensya sa Hong Kong
- Piliin ang mga EAs sa pamamagitan ng iba't ibang paraan ng paghahanap kagaya ng distrito at uri ng trabaho
- Kumuha ng kapaki-pakinabang na mga sangguniang babasahin at publikasyon, kasama : ang kodigo ng kasanayan para sa mga EAs, mga pahayag na nauugnay sa paghatol sa mga EAs, pagpapawalang bisa/ pagtanggi sa pagpanibago ng lisensya ng EA, at iba pa

勞工處 Labour Department

Mga reklamo laban sa Ahensyang Pang-empleyo

Maaari kang magsampa ng mga reklamo laban sa mga EAs dahil sa pagpapatakbo ng walang lisensya, sobrang pagsingil ng komisyon o hindi pagsunod sa kodigo ng kasanayan para sa mga Eas sa pamamagitan ng porm sa pagrereklamo online sa website para sa EA.

Porm para sa pagrereklamo online

Mga pinsala sa trabaho

- Kapag ang isang empleyado ay nagtamo ng pagkapinsala o namatay bilang resulta ng isang aksidente na nagmula at sa pagsasagawa ng kanyang trabaho

→ ang kanyang tagapag-empleyo ay sa pangkalahatan may pananagutan sa pagbabayad ng Bayad-pinsala sakop ng Ordinansa ng Bayad-pinsala para sa mga empleyado

- Ang isang napinsalang empleyado ay dapat magbigay ng abiso ng pagka-aksidente sa kanyang tagapag-empleyo sa lalong madaling panahon

- Kapag nabigo sa pagbigay ng abiso maaaring maapektuhan at maantala ang paghahabol ng empleyado sa Bayad-pinsala

勞工處
Labour Department

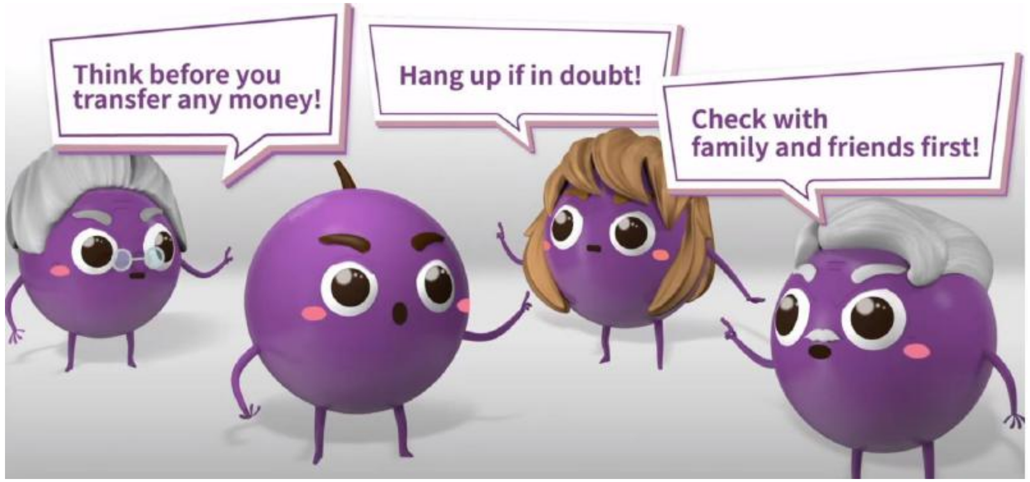
Pamamahala sa Pananalapi

- Pamahalaan ang iyong pananalapi nang maingat at iwasan ang pagkuha ng mga pautang
- Isaalang-alang kung abot-kaya at ang kakayahan magbayad bago umutang upang maiwasan ang pagdami ng mga utang
- HUWAG hayaan ang mga Ahensyang Pang-empleyo na makisali sa iyong mga pang-pinansyal na gawain
- HUWAG lumagda sa anumang mga pang-pinansyal na dokumento kapag hindi mo naintindihan o sumasang-ayon

勞工處
Labour Department

Manatiling alerto sa mga Eskam

- Magsagawa ng mga transakyon sa mga mapagkakatiwalaan at maaasahan partido
- HUWAG ibunyag sa ibang tao ang iyong pansariling impormasyon tulad ng iyong pangalan, numero ng ID kard, numero ng akawnt sa bangko at PIN
- kung mayroon kang anumang pagdududa, itigil ang transaksyon at isaalang-alang ang pag-ulat sa pulisya



勞工處
Labour Department

Pinagkunan: www.police.gov.hk/ppp_en/03_police_message/grape/

Paglinis ng perang iligal

<u>HUWAG</u> iparenta, ipahiram o ibenta ang iyong akawnt sa bangko sa ibang tao

- Pigilan ang pag-abuso ng iyong akawnt para sa mga layuning labag sa batas

Pinagkunan: www.police.gov.hk/ppp_en/04_crime_matters/aml.html

勞工處
Labour Department

Kapaki-pakinabang na mga Numero

Kung ikaw ay nakatagpo ng anumang pang-aabusong pisikal o ang iyong pansariling kaligtasan ay nanganganib

➢ tumawag sa pang-emerhensyang numero ng kapulisya ☎ 999

Kung ikaw ay

- iligal na itinalaga upang magtrabaho sa HK o sa ibang lugar sa labas ng HK, kahit na utos ng iyong tagapag-empleyo o sinuman
- kinakailangan kumuha ng mga hindi pantahanang trabaho

➢ Tumawag sa ImmD ☎ 2824 1551

勞工處 Labour Department

Mga katanungan at reklamo

Para sa mga katanungan at reklamo tungkol sa larangan ng empleyo, mangyaring humingi ng payo sa Kagawaran ng Paggawa sa pamamagitan ng :

☎ Dedikadong Numero para sa mga FDH :

2157 9537 (mayroon serbisyong Pagpapaliwanag sa 11 mga wika mula 8 am hanggang 10 pm)

💻 Email sa pagtatanong :

fdh-enquiry@labour.gov.hk

👤 Mga sangay na tanggapan ng Ugnayan sa Paggawa

勞工處 Labour Department

Bitbit na Kard na naglalaman ng Impormasyon

Dapat mong itagong mabuti itong kard at iulat kaagad ang mga iligal na gawain sa kaugnay na Kagawaran

Mahalagang Paalala mula sa Pamahalaan ng Hong Kong-SAR

Habang naghahanapbuhay dito, bigyang pansin ang mga sumusunod na importanteng payo:

- Kung ikaw ay pisikal na inaabuso, o nasa panganib ang iyong personal na kaligtasan, tumawag kaagad sa police emergency hotline 999 .
- Kung kulang o hindi nabayaran sa takdang panahon ang iyong sahod o nilalabag ang inyong karapatan bilang isang kasambahay, tumawag at ipagbigay alam agad ito sa Labour Department 24-hour hotline **2157 9537**.
- Siguraduhin na palaging nasa iyong pag-aari and iyong Pasaporte at HK ID. Walang sino man (amo o ahente) na maaaring magtago o humawak nito para sayo.
- HUWAG lumagda sa anumang dokumento kung hindi mo ito ganap na nauunawaan o sumasang-ayon ka nito. Siguraduhing naiintindihan ang lahat na nilalaman ng kasunduhan bago ito lagdaan.

Website: ***www.fdh.labour.gov.hk***

(Tagalog Version 菲律賓文版本)

Labour Department

勞工處
Labour Department

8

Karagdagan Impormasyon

劳工處
Labour Department

Website para sa mga Dayuhang Kasambahay
www.fdh.labour.gov.hk

Ang website ay nagbibigay ng impormasyon na nauugnay sa pag-empleyo ng mga FDHs sa Hong Kong, kasama ang :

- patakaran sa pagkuha ng mga FDHs
- paglathala at materyales sa publisidad para sa mga karapatan at obligasyon ng mga FDHs at kanilang mga tagapag-empleyo na sakop ng mga batas sa paggawa at ang Pamantayang Kontrata ng Empleyo sa pag-empleyo ng mga FDHs

劳工處
Labour Department

Pagtatanong sa Online/Porm ng Pagsusumbong

Mangyaring kumpletuhin ang mga sumusunod na online porm para maghain ng pagtatanong/pagsusumbong na nauugnay sa iyong empleyo sa Hong Kong :

Tahanan / Makipag-ugnayan sa Amin

MAKIPAG-UGNAYAN SA AMIN

- Para sa mga pagtatanong/reklamo at mga sumbong na may kaugnayan sa inyong pagtratrabaho sa Hong Kong, maaari kayong makipag-ugnayan sa:

24-oras na Hotline (hinahawakan ng "1823"):	2717 1771 2157 9537 (Nakalaang hotline para sa mga Dayuhang Kasambahay)
Email:	fdh-enquiry@labour.gov.hk
Fax:	3101 0604
Pagtatanong sa Online/Porm ng Pagsusumbong:	Pagtatanong sa Online/Porm ng Pagsusumbong Dayuhang Kasambahay)

Pagtatanong sa Online/Porm ng Pagsusumbong

- Para sa mga pagtatanong/reklamo at mga sumbong kaugnay sa mga ahensiya ng empleyo at mga kaugnay na usapin, mangyaring i- klik ang kasunod na ugnayan.

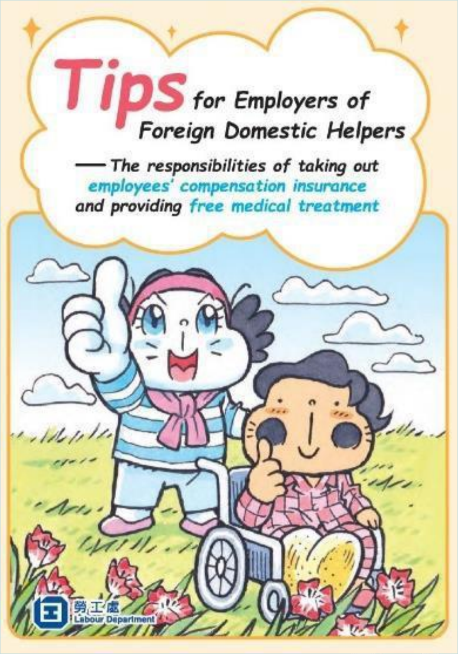
Pagtatanong sa Online/Pagsusumbong kaugnay sa mga ahensiya ng empleyo at mga kaugnay na mga bagay-bagay

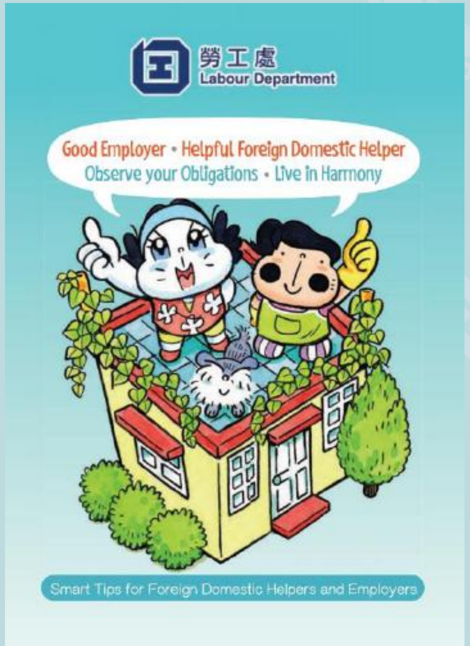
Tandaan

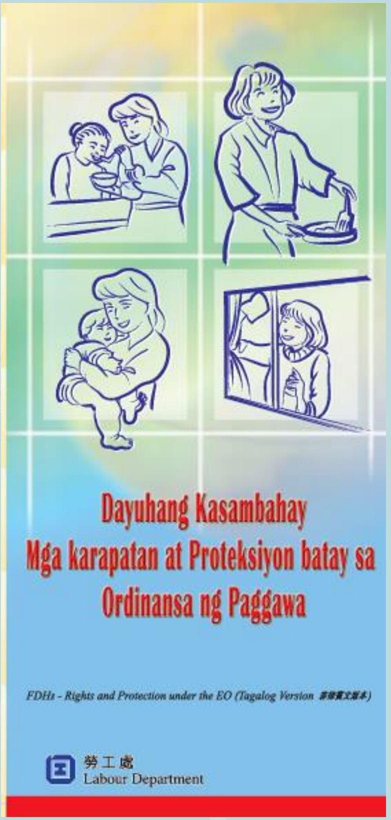
- Sikapin gamitin sa Ingles o sa Intsik hangga't maaari upang maasikaso namin kaagad ang inyong kaso. Kung ang inyong wika ang inyong mas marapat na gamitin, mangyari lamang na maipaabot sa inyong kaalaman na kakailanganin namin ang mas matagal na pagproseso sa inyong pagtatanong/reklamo at mga sumbong.
- Kung kayo ay sumasailalim sa mg karahasan at pang-aabuso, o ang inyong kaligtasan ay nasa peligro, **tumawag sa 999 para sa serbisyong pangmadalian ng mga Pulisya kaagad.**

勞工處 Labour Department

Iba pang mga Lathala para sa FDH

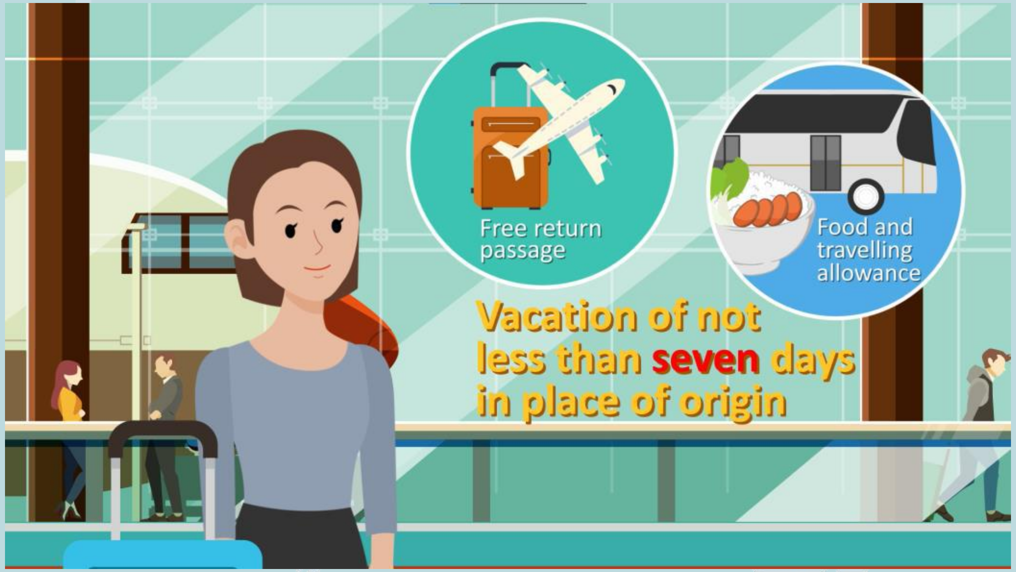


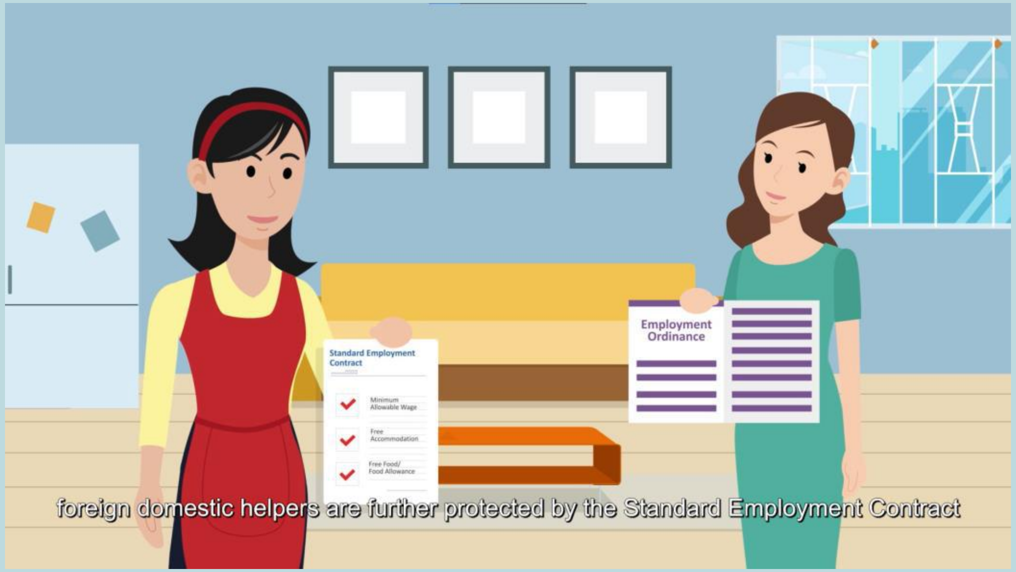




勞工處 Labour Department

Mga Bidyo - Praktikong Kasangkapan para sa mga FDH sa Hong Kong

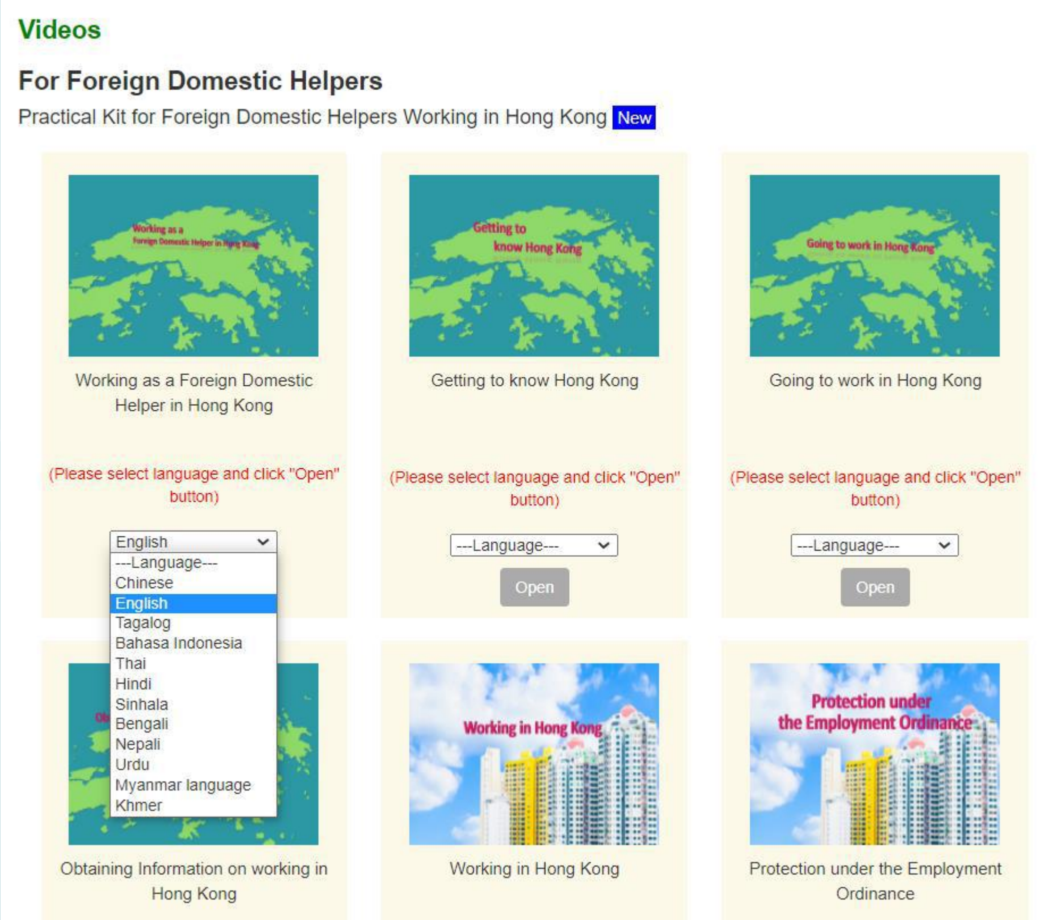




勞工處
Labour Department

Mga Bidyo - Praktikong Kasangkapan para sa mga FDH sa Hong Kong

www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5



勞工處 Labour Department

Sesyong Q & A

Salamat ☺

劳工處
Labour Department