Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Mga Empleyado
Mga Madalas Itanong

1. Ano ang Pondong Tulong sa Kabayaran ng Mga Empleyado?

Ang Pondong Tulong sa Kabayaran ng Mga Empleyado ("ang Pondo") ay itinatag sa ilalm ng Ordinansa sa Tulong sa Kabayaran ng Empleyado (Cap 365) at pinangangasiwaan ng Lupon ng Pondong Tulong sa Kabayaran ng Mga Empleyado ("ang Lupon"). Ang Pondo ay karaniwang pinopondohan ng buwis na babayaran ng mga maypagawa sa ilalim ng Ordinansa sa Buwis para sa Insurance sa Kabayaran ng Mga Empleyado (Employees' Compensation Insurance Levies Ordinance) (Cap. 411) kapag sila ay kumukuha ng insurance para sa kabayaran ng mga empleyado.

2. Anong mga uri ng tulong ang maaaring makuha mula sa Pondo?

Mga sugatang empleyado o mga karapat-dapat na mga miyembro ng pamilya ng mga namatay na empleyado na hindi nakatanggap ng kabayaran mula sa maypagawa o kabayaran sa pinsala ayon sa batas kung saan ang maypagawa ay dapat managot matapos masimot ang lahat ng posibleng paraang ligal at pinansyal sa pagkuha ng kabayaran mula sa kaugnay na maypagawa (o insurer) ay maaaring mag-aplay sa pondo para sa tulong. Ang mga sumusunod na uri ng tulong ay maaaring makuha mula sa Pondo:

(a) Kabayaran sa mga empleyadong hindi nabayaran sa mga pinsalang natamo dahil sa trabaho o pagkasawi na saklaw ng Ordinansa sa Kabayaran ng Empleyado (Cap. 282) at mga kaugnay na pakinabang;
(b) Mga gastos na natamo sa mga ligal na paglilitis sa pagkuha ng kabayaran ng empleyado; at
(c) Mga kabayaran sa pinsala ayon sa batas na hindi pa nabayaran patungkol sa naturang pinsala o pagkasawi, na babayaran sa anyo ng pagbabayad ng lunas.

3. Sa anong kalagayan maaaring mag-aplay ng tulong ang isang sugatang empleyado mula sa pondo?

Ang pangunahing obligasyong bayaran sa mga sugatang empleyado o kabayaran ng empleyado para sa mga karapat-dapat na tao sa ilalim ng Ordinansa sa Kabayaran ng Empleyado at/o mga pinsala ayon sa karaniwang batas ay nakasalalay sa mga maypagawa. Kung may hinatol ang hukuman na halaga ng kabayaran ng empleyado/mga pinsala na babayaran ng maypagawa, ngunit ang maypagawa ay walang wastong insurance upang masakop ang kanyang pananagutan at kabayaran ng kakulangan, dapat ipatupad ng aplikante ang utos ng hukumman upang makuha ang iginawad na halaga mula sa maypagawa sa pamamagitan ng pag-aplay para sa kautusan ng bangkarota/pagpapahinto laban sa maypagawa. Para sa mga sugatang empleyado o mga karapat-dapat na taong nakapagpatibay ng pananagutan at kabuuan ng kanilang sinisingil na kabayaran ng empleyado/mga pinsala laban sa kanilang maypagawa ngunit hindi makakuha ng mga kabayaran matapos masimot ang lahat ng posibleng paraang ligal at pinansyal sa pagkuha ng kabayaran, maaari silang mag-aplay ng tulong mula sa Pondo para sa halagang hindi nabayaran.

4. Upang mapanatili ang kanyang karapatan sa pag-aplay ng tulong mula sa Pondo, ano ang dapat alamin ng isang sugatang empleyado kapag naniningil sa kabayaran ng empleyado o mga pinsala laban sa maypagawa?

Ang mga nasugatang empleyado o mga taong karapat-dapat ay dapat magsimula sa paniningil sa kabayaran ng empleyado sa Hukumang Pandistrito at/o mga pinsala sa pamamagitan ng isang utos sa Hukumang Pandistrito o Mataas na Hukuman. **Sa ilalim ng seksyon 25B(1) ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado, ang taong nagsisimula sa paglilitis sa paniningil para sa kabayaran ng empleyado o pinsala ay mabibigay ng abiso sa paglilitis sa Lupon at sa tagabigay ng insurance (kung naaangkop).** Ang abiso ay ipapadala sa Lupon sa pamamagitan ng koreo na hindi lalampas sa 30 araw pagkatapos ng petsa kung saan ang aplikasyon para sa kabayaran ng empleyado o ang utos ay inihain sa hukuman. Ang naturang abiso ay ipapadala na sinulat sa paraang tinukoy ng Lupon, nilagdaan ng tao at sinamahan ng kopya ng aplikasyon para sa kabayran ng empleyado o ng utos. Ang magkakahiwalay na mga abiso kaugnay sa paglilitis ng kabayaran ng empleyado at mga pinsala ay kailangang ipadala sa Lupon. **Sinumang taong mabigo sa pagpapadala ng (mga) kinakailangang abiso sa Lupon sa loob ng panahong 30-araw ayon sa batas ay hindi mabibigyan ng anumang kabayarang tulong mula sa Pondo.** Sa ilalim ng seksyon 25B(2) ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado, sa mga natatanging kalagayan lamang kung saan nakumbinsi ng aplikante ang lupon sa pamamagitan ng sulat na mayroong mga mabubuting kadahilanan kung bakit hindi, o nabigo siyang magpadala sa Lupon ng abiso ng mga paglilitis sa loob ng itinakdang panahon saka isasaalang-alang ng Lupon ang pagpapahaba ng nasabing panahon ng pag-aabiso.

Ang paghahain ng hakbang para sa kabayaran ng empleyado at/o mga pinsala sa hukuman ay maaaring samahan ng teknikal na ligal na kaalaman at mga pamamaraan ng hukuman. Upang mapangalagaan ang interes ng isang tao, ang taong naniningil ay dapat humingi ng payo mula sa ligal na propesyon, at maingat na isaalang-alang kung kanais-nais bang bilinan ang isang solicitor sa kanyang sariling gastos o sa pamamagitan ng ligal na tulong.

5. Ano ang "relief payment"?

Ang sugatang empleyado na ginawaran ng hukuman ng halaga para sa mga pinsala ayon sa batas at matagumpay sa kanyang aplikasyon para sa tulong mula sa Pondo ay bibigyan ng "relief payment" bilang kapalit. Ang relief payment ay hindi dapat lumampas sa pinagsamang halaga ng mga kabayaran sa pinsala na ginawad ng hukuman at dapat hindi sakop ang anumang interes sa naturang mga kabayaran sa pinsala at gastos mula sa mga paglilitis kaugnay ng kabayaran sa pinsala. Kung saan ang halaga ng relief payment ay hindi lumampas sa $6 milyon, babayaran ito sa kabuuan. Kung ito ay lumampas sa $6 milyon, may paunang bayad na $6 milyon na ibibigay at susundan ng buwanang bayad na kinalkula sa halaga ng buwanang kita ng empleyado sa panahon ng sakuna o $40,000, alinman ang mas mataas, (para sa mga empleyadong naparalisa ang mga paa o ang parehong mga paa at kamay ay kinikilala sa ilalim ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran sa Mga Empleyado bilang isang "karapat-dapat na taong may malubhang sugat", may karagdagang buwanang kabayaran na $40,000 bilang itinakdang halaga (dagdag)) hanggang ang kabuuang halaga ay mabayaran.

6. Ano ang mga kinakailangang dokumento sa paggawa ng aplikasyon?

Para sa aplikasyon sa hindi nabayarang kabayaran sa mga empleyado sa ilalim ng seksyon 16 ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado ang aplikante ay dapat magbigay ng kopya ng mga sumusunod:

(a) isang hatol o utos ng isang hukuman sa Hong Kong na may akmang kapangyarihan;

(b) (Mga) sertipikong ibinigay ng Komisyonado para sa Paggawa kaugnay sa pagtatasa ng kabayaran, gastos sa medikal at pagbabalik ng bayad sa mga nagastos sa pagpapalibing ng namatay na empleyado, atbp.; at
(c) iba pang mga dokumentong maaaring makatulong sa Lupon sa pagsisiyasat nito.

Para sa aplikasyon sa relief payment kaugnay ng hindi nabayarang mga kabayaran sa pinsala ayon sa batas sa ilalim ng seksyon 20A ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado, ang aplikante ay dapat magbigay ng kopya ng mga sumusunod:
(a) isang hatol o utos ng isang hukuman sa Hong Kong na may akmang kapangyarihan; at
(b) iba pang mga dokumentong maaaring makatulong sa Lupon sa pagsisiyasat nito.

7. Ano ang mga kinakailangang hakbang sa pag-aasikaso pagkatapos ng pagsusumite ng aplikasyon?

Pagkatanggap ng aplikasyon, ang Lupon ay magsasagawa ng naturang mga pagtatanong na sa tingin nito ay mahalaga upang makagawa ng pagpapasya. Tungkulin ng bawat aplikante na tulungan ang Lupon at magbigay ng naturang impormasyon sa loob ng tinukoy na panahon tulad ng kinakailangan ng Lupon. Kapag nabigo, maaaring pagpasyahan ng Lupon na ang aplikante ay hindi karapat-dapat sa anumang kabayaran mula sa Pondo. Bilang karagdagan, ang Lupon ay maaari ring magsagawa ng naturang mga katanungan o humanap ng naturang impormasyon mula sa maypagawa, tagabigay ng insurance at sinumang ibang taong kaugnay sa aplikasyon na tinuturing ng Lupon bilang mahalaga.

8. Sa anong kalagayan kailangang magbayad ang maypagawa ng dagdag na singil sa Lupon ng Pondo?

Ayon sa seksyon 40(1) ng Ordinansa sa Kabayaran ng Empleyado, ang lahat ng maypagawa ay kinakailangang kumuha ng insurance para sa kabayaran ng empleyado upang masakop ang kanilang mga pananagutan sa ilalim ng Ordinansa at sa batas para sa mga pinsala sa trabaho kaugnay ng lahat ng kanilang mga empleyado. Ang maypagawang mabigo sa pagsunod nito ay nagkamit ng pagkakasala at mananagot ng pinakamataas na multang $100,000 at pagkabilanggo sa loob ng dalawang taon.

Sa ilalim ng seksyon 36A ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado, ang maypagawang lalabag sa pagkakasala sa itaas ay mananagot rin sa pagbabayad ng dagdag na singil sa Lupon ng Pondong Tulong sa Kabayaran ng Empleyado. Ang Lupon ay magpapadala ng sinulat na abiso (Abiso ng Demanda ["Demand Notice"]) sa maypagawa, na magpapahayag sa halaga ng dagdag na singil, ang mga batayan at ang panahon kung saan ang maypagawa ay magbabayad ng dagdag na singil.

9. Magkano ang halaga ng dagdag na singil na babayaran ng maypagawa na lumabag sa seksyon 40(1) ng Ordinansa sa Kabayaran ng Empleyado?

Ang halaga ng dagdag na singil na babayaran ng maypagawa ay tatlong beses sa buwis na babayaran sa ilalim ng Ordinansa sa Buwis sa Insurance ng Kabayaran ng Empleyado sa binayarang insurance.

Kung saan nilabag ng maypagawa ang seksyon 40(1) ng Ordinansa sa Kabayaran ng Empleyado at, sa loob ng 24 buwan mula nang mabigyan ng Abiso ng Demanda (Demand Notice) ng Lupon para sa unang paglabag, sa muling paglabag sa seksyon 40(1) ("ikalawang paglabag"), ang halaga ng dagdag na singil na babayaran ng maypagawa kaugnay sa

ikalawang paglabag ay dalawang beses sa dagdag na singil na kinalkula katulad ng sa unang paglabag (i.e., ang babayarang buwis x 3 beses x 2 beses).

Sa natatanging mga kalagayan, ang mga maypagawa ay kinakailangang magbayad ng nakapirming halaga sa dagdag na singil ayon sa iniatas ng Iskedyul 4 ng Ordinansa sa Tulong sa Kabayaran ng Empleyado:

Unang Kategorya
Ang Lupon sa pamamagitan ng sinulat na abiso ay maaaring humiling sa maypagawa na magbigay ng impormasyon sa loob ng tinukoy na panahon na magbibigay daan sa Lupon para matukoy ang halaga ng dagdag na singil na babayaran ng maypagawa. Kapag nabigo ang maypagawa sa pagtupad sa kahilingan at hindi nakuha ng Lupon ang kinakailangang impormasyon, ang maypagawa ay mananagot na magbayad sa Lupon ng dagdag na singil na nakapirming halagang $10,000 alinsunod sa seksyon 36A(3)(a) ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado; at

Ikalawang Kategorya
Kung saan ang paglabag ng maypagawa sa seksyon 40(1) ng Ordinansa sa Kabayaran ng Empleyado sa pagkabigong kumuha ng insurance para sa kabayaran ng empleyado, ay dahil sa mga natatanging kadahilanan at hindi hiniling na sumunod sa seksyon 40(1) na kumuha ng insurance na sanhi ng pagkawalang bisa ng paglabag (hal. pagtigil ng operasyon, hindi na kailangan ang paggawa ng sinumang empleyado sa anumang trabaho, atbp), ang halaga ng dagdag na singil na babayaran ng maypagawa ay nakapirming halagang $5,000 alinsunod sa seksyon 36A(3)(b) ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado.

10. Paano mag-aplay sa pagsusuri o maghain ng apela laban sa babayarang halaga sa dagdag na singil?

Ang maypagawa ay maaaring humiling sa Lupon sa pagsusuri ng halaga ng dagdag na singil o ang mga batayan sa pagpapataw ng dagdag na singil sa pamamagitan ng sulat sa loob ng tinukoy na panahon sa Abiso ng Demanda. Isasagawa ng Lupon ang pagsusuri ayon sa kahilingan at magbibigay ng sinulat na abiso sa maypagawa na nagpapahayag ng resulta ng pagsusuri. Ang maypagawang hindi kumbinsido sa pasya ng Lupon sa pagsusuri ay maaaring umapela sa Hukumang Pandistrito.

11. Sa anong mga kalagayan maaaring maibukod ang maypagawa mula sa pagbabayad ng dagdag na singil o sa mababawasan ang halaga ng dagdag na singil?

Ang Lupon ay walang kapangyarihan para iurong ang kabayaran ng dagdag na singil o bawasan ang halaga nito. Maliban na lang kung nakumbinsi ng nahatulang maypagawa ang hukuman na ibagsak ang paghatol, siya ay may pananagutan sa ilalim ng batas na bayaran ang Lupon ng Pondo sa dagdag na singil alinsunod sa seksyon 36A ng Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado.

12. Saan ako makakakuha ng karagdagang impormasyon?

Ang mga katanungang may kaugnayan Ordinansa sa Tulong na Kabayaran ng Empleyado ay maaaring gawin sa Kalihiman ng Lupon (Secretariat of the Board) sa:

Adres :	33/F, Morrison Plaza, 9 Morrison Hill Road, Wanchai, Hong Kong (MTR Causeway Bay Station Exit A, lumakad papuntang Tin Lok Lane sa daan ng Russell Street at Wan Chai Road)
Telepono :	2116 5684
Fax :	2109 0310
Email :	contact@ecafb.org.hk
Websayt :	http://www.ecafb.org.hk

Mga Dapat Tandaan

Habang ang lahat ng pag-iingat ay isinagawa sa paghahanda ng Talaan ng Impormasyon na ito, ang mga Ordinansa ay nananatiling nag-iisang awtoridad sa probisyon ng mga ipinaliwanag na batas. Ang kabuuang sulat ng Mga Ordinansa ay inupload sa Sistema ng Impormasyon sa Batas na Dalawahang Wika (Bilingual Laws Information System) ng Kagawaran ng Hustisya (http://www.elegislation.gov.hk).