Alamin ang Iyong mga Karapatan

Kami bahala sa iyo!

May kulang ba sa iyong suweldo? Hindi ba ibinibigay ng iyong tagapag-empleyo ang mga pabuya/tip? Nakaranas ka ba ng panliligalig o hindi makatarungang pagtrato sa trabaho? Inaayos namin kung ano ang tama, patas at makatarungan para sa mga manggagawa, at kami ang bahala sa iyo!

Makipag-ugnay para higit pang malaman ang tungkol sa iyong mga karapaatan sa trabaho, magbahagi ng iyong kuwento at sumali sa network ng mga taong dumaan sa mga katulad na karanasan at sama-samang magtulungan upang mapabuti ang mga kondisyon sa trabaho.

Dapat sumunod ang mga tagapag-empleyo sa mga pangunahing proteksyon para sa mga empleyado sa BC. Ang karamihan sa mga ito ay nakatakda sa Batas sa Pamantayan ng Pag-eempleyo ng BC (BC Employment Standard Act), Batas sa Pasahod sa mga Manggagawa (Workers Compensation Act), at ang Alituntunin ng BC sa mga Karapatang Pantao (BC Human Rights Code). Maski ano pang kasunduan ang pinasukan ninyo ng iyong tagapag-empleyo, hindi maaaring iwaglit ang iyong mga karapatan!

Ang mga pangsamanatalang dayuhang manggagagawa sa B.C. ay sinasaklaw din ng ilang bahagi ng Batas sa mga Pamantayan sa Pag-eempleyo ng BC (BC Employment Standards Act). Subalit, ang mga magsasaka ay hindi kasama sa overtime at sahod na ayon sa batas. Tingnan **dito** para sa karagdagang impormasyon.

**Ang sumusunod ay impormasyon na layong magbigay kaalaman at hindi dapat ituring bilang legal na payo. Kung may katanungan ka, huwag mag-atubiling magtanong sa isa sa aming mga Tagapangasiwa ng Pagkakaisa (Solidarity Steward).*

Pagsahod

Worker Solidarity Network

Nangungunang 6 uri ng pagnanakaw sa sahod

1. **Sapilitang pagbabayad ng mga "gastusin ng tagapag-empleyo".** Hindi dapat ibinabawas ng mga tagapag empleyo mula sa iyong sahod o mga tip ang mga bagay tulad ng nabasag na mga pinggan/baso, pagnanakaw ng customer, o bilang parusa sa hindi maayos na pagtatrabaho. Kung kinakailangan mong magsuot ng uniporme sa trabaho, dapat ibigay sa iyo ito ng iyong tagapag-empleyo. Isang pamantayan ng pananamit (bawal ang maong, bawal ang mga putol na damit, dapat itim na kasuotan, business casual) ay hindi karaniwang itinuturing bilang uniporme.
2. **Walang Ayon sa Batas na Pasahod sa Holiday.** Nagtrabaho ka ba nang 15 araw sa nakaraang 30 araw patungo sa isang naaayon sa batas na holiday at na-empleyo nang di bababa sa 30 araw? Kung gayon, ikaw ay karapat-dapat para sa isang karaniwang araw na sahod maski hindi ka pumasok sa araw ng holiday na ayon sa batas. At kung pumasok ka sa holiday na iyon, karapat-dapat ka pa rin sa isang karaniwang araw na sahod na may dagdag na isang oras at kalahating bayad para sa mga trinabahong oras.
3. **Hindi ka nababayaran para sa lahat ng mga oras na trinabaho mo.** Hindi ka dapat magtrabaho nang maaga o lumampas sa iyong bayad na mga oras. Halimbawa, isang pagnanakaw sa sahod kapag hiniling sa iyong magtrabaho nang "off the clock" (hindi nakatala ang oras at hindi ito babayaran).
4. **Hindi bayad na overtime.** Ang pang-araw-araw na overtime ay oras-at-kalahati pagkatapos mong magtrabaho ng 8 oras. Ang lingguhang overtime ay oras-at-kalahating (1.5x) para sa anumang oras na nagtrabaho nang higit sa 40 oras sa isang linggo - kahit na hindi ka nagtatrabaho nang higit sa 8 oras sa isang araw. Ang isang linggo ay mula Linggo hanggang Sabado. Tanging ang unang 8 oras na nagtrabaho sa isang araw ay binibilang sa lingguhang overtime.
5. **Nahuhuli o wala ang huling sahod**. Kailangang mabayaran ng mga tagapag-empleyo ang lahat ng natitirang sahod (kasama ang mga tip) sa loob ng 48 oras kung ikaw at tinanggal sa trabaho at sa loob ng 6 na araw kung ikaw ay nagbitiw sa trabaho.
6. **Hindi tumatanggap ng mga araw na may bayad na may sakit.** Kung nagtrabaho ka sa iyong employer nang hindi bababa sa 90 araw, ikaw ay may karapatan sa 5 araw ng bayad na bakasyon sa sakit bawat taon, at karagdagang 3 araw ng hindi

bayad na bakasyon dahil sa sakit.

Protektahan ang sarili laban sa pagnanakaw ng sahod sa pamamagitan ng pagtago ng iyong sariling mga talaan. Sundan ang mga araw at oras na nagtratrabaho ka at ikumpara ito sa iyong pay stub! Kung mayroong mali, makipag ugnayan sa amin, kami ang bahala sa iyo.

Mga tip at naipon na mga tip

Maaari bang kunin ng aking tagapag-empleyo ang aking mga tip?

Pinapayagan ang mga tagapag-empleyo na ipunin ang mga tip at muling ipamahagi ang mga ito sa mga ibang empleyado, pero hindi nila puwedeng kunin ang iyong mga tip para gamitin sa mga natapon, nabasag na mga pinggan, mga bayarin sa credit card/debit, mga sahod, "gastusin sa pagpapatakbo ng negosyo" o pagnanakaw ng customer. Ang mga Shareholder at direktor/may-ari ng kumpanya ay hindi pinapayagan na mangolekta ng bahagi ng mga naipon na tip.

Papaano ang mga tip at Employment Insurance (EI)?

Kung ang mga tip na kinita mo ay itinuturing bilang "mga kontroladong tip" at hindi "mga direktang tip", ito ay nabibilang na kasama sa iyong kabuuang maaaring ma-insure na kita. Ibig sabihin nito ay kung nakatanggap ka ng EI (hal. sa pagkakatanggal sa trabaho, o sa pagkuha ng maternity/parental leave, o ibang mga dahilan) ang mga tip mo ay dapat maisama bilang bahagi ng maaaring ma-insure na kita at maaaring magpataas ng iyong kabayaran mula sa EI.

Kontroladong mga tip: mga tip na kontrolado o hawak ng tagapag-empleyo at ibinabayad sa empleyado. (hal. mga tip na para sa empleyado gamit ang **naipon na mga tip** o isang tip-out, isang formula sa pagbabahagi ng tip na tinukoy ng tagapag-empleyo, o isang tagapag-empleyo na nagdaragdag ng sapilitan na service charge sa bayarin ng customer)

Direktang mga tip: mga tip na hindi kontrolado ng tagapag-empleyo. (hal. nag-iwan ang isang customer ng tip at itinago ng tagapagsilbi ang buong halaga, o kapag ang empleyado, at hindi ang tagapag-empleyo, ang nagdedesisyon kung papaano iipunin o paghahatian ang mga tip). Para sa karagdagang halimbawa, tingnan ang patakaran ng CRA sa kontrolado kumpara sa direkta na mga tip.

Ang iyong tagapag-empleyo ay legal na responsable sa pagbayad ng premium ng EI sa mga kontroladong tip. Ibig sabihin nito na kapag ikaw ay nag-EI (hal. kumuha ng maternity leave/parental leave o gumamit ng regular na benepisyo ng EI), dapat kabilang sa halaga ng iyong EI ang mga tip/pabuya.

Pinakamababang Sahod

Ang pinakamababang sahod ay ang pinakamababang rate na maaaring ibayad sa iyo ng isang tagapag-empleyo nang legal (kasama rito ang lahat ng trinabaho mong oras, **kasama ang oras ng pagsasanay**). Ang ibang mga manggagawa tulad ng mga magsasaka, mga manggagawang nagbibigay ng suporta sa bahay na nakatira kasama ng amo/binahay ng kumpanya (stay-in) at ang ibang manggagawa ay maaring iba-iba ang mga rate ng sahod. Alamin ang karagdagang impormasyon dito.

Ang pangkalahatang minimum na sahod ay itinataas bawat taon sa Hunyo 1. Tingnan ang kasalukuyang minimum na sahod dito.

Ang minimum na sahod ng mga server ng alak ay tumataas din bawat taon sa Hunyo 1, katulad ng pangkalahatang minimum na sahod. Suriin ang kasalukuyang sahod dito.

*Tagumpay para sa mga manggagawa! Noong 2018, matagumpay naming naikampanya na matigil na ang mas mababang sahod ng tagapagsilbi ng alak at nakinig ang gobyerno!

Gaano kadalas ka dapat sumasahod

Dapat kang sumahod nang hindi bababa sa **dalawang beses sa isang buwan** at makatanggap ng **pay stub** kung saan nakasaad ang mga oras na trinabaho mo, (mga) rate ng sahod (kasama ang overtime at naaayon sa batas na sahod sa holiday) kabuuang kita at mga pagbabawas (tulad ng CPP, EI, at mga buwis). Dapat mabayaran ka nang cash, tseke, o direktang deposito. Ang mga gift card, diskuwento ng empleyado, o libreng pagkain at ibang mga dagdag benepisyo ay hindi ibinibilang sa mga orasang sahod na dapat bayaran sa iyo.

Pagpasok sa shift

Kung ikaw ay naka-iskedyul at inaatas ng tagapag-empleyo na pumasok sa trabaho, ikaw ay legal na karapat-dapat sa 2 oras na sahod sa regular na rate mo kung magpakita ka sa trabaho at pinauwi dahil matumal ang negosyo, nag umpisa ka man ng trabaho o hindi. Kung ikaw ay naka-iskedyul nang lampas sa 8 oras sa araw na iyon, ikaw ay karapat-dapat sa 4 na oras na sahod sa ilalim ng *Batas sa Pamantayan ng Pag-eempleyo (Employment Standards Act).*

Ang iyong karapatang mabayaran ng overtime

Mayroong 2 uri ng bayad sa overtime:

1. **Arawang overtime**: Pagkatapos mong magtrabaho nang 8 oras dapat kang mabayaran ng buong oras at kalahati (1.5 x sahod mo kada oras). Pagkatapos mong magtrabaho ng 12 oras dapat kang mabayaran ng doble (2 x sahod kada oras).
2. **Lingguhang overtime**: Pag nagtrabaho ka nang lampas 40 oras sa isang linggo, dapat kang mabayaran ng buong oras at kalahati para sa lahat ng oras na trinabaho matapos ang 40 oras. Halimbawa, kung nagtratrabaho ka ng 45 oras sa isang linggo,dapat kang mabayaran ng 5 oras na overtime. Ang lingguhang overtime ay nalalapat kahit hindi ka nagtatrabaho nang lampas sa 8 oras sa isang araw.

Mayroong mga pagbubukod sa overtime; Maaaring hilingin sa iyo ng tagapag-empleyo na pumirma ng isang kasunduan na kalkulahin ang average. Ito ay kasunduan sa pagitan ng mga manggawa at mga tagapag-empleyo na pinahihintulutan na kalkulahin ang average ng mga oras ng trabaho sa loob ng partikular na haba ng panahon.

Maaari kang sumang-ayon na magtrabaho hanggang 12 oras sa isang araw, na may average na 40 oras sa isang linggo, nang hindi babayaran ng overtime.

Ngunit **may mga partikular na panuntunan para sa mag kasunduan sa pagkalkula ng average**, at ang mga panuntunan na ito ay madalas na nilalabag ng mga tagapag-empleyo:

1. Hindi ka maaaring puwersahin na pumirma ng isang kasunduan sa pagkalkula ng average o matanggal sa trabaho sa hindi pag pirma nito.
2. Kinakailangang nakasulat at pinirmahan mo ito at ng tagapag-empleyo *bago*

mag-umpisa ang petsa ng kasunduan.

3. Dapat nakatukoy dito ang bilang ng linggo kung kailan kukuhanin ang average na mga oras (1-4 na linggo).
4. Dapat nakatukoy ang iskedyul ng trabaho sa bawat araw na nasasakop ng kasunduan.
5. Kailangan may petsa ng pag-uumpisa at pagtatapos at nakatukoy kung ilang beses maaaring maulit ang kasunduan.
6. Maaaring mabago ang kasunduan, ngunit ang mga pagbabago ay dapat na nakasulat at pirmado mo.

Magtago ng kopya ng kasunduan para sa iyong sariling talaan. Kahit na may kasunduan sa pagkalkula ng average, maaari ka pa ring karapat-dapat sa pang-araw-araw na overtime. Halimbawa, kung ayon sa inyong kasunduan ikaw ay dapat na magtrabaho nang 10 oras ngunit umabot sa 12 oras ang tinrabaho mo, dapat kang mabayaran ng buong oras at kalahati para sa 2 oras.

Kailan ka dapat makatanggap ng sahod para sa bakasyon.

Pagkatapos ng isang taon ng patuloy na pagtrabaho, ikaw ay karapat-dapat sa dalawang linggong bakasyon (sa 4% ng iyong kabuuang kita). Pagkatapos ng limang taon, ang isang empleyado ay karapat-dapat sa tatlong linggong bakasyon (6% ng iyong kabuuang kita).

Maaari mong gamitin ang iyong bakasyon sa tagal na isang linggo o higit pa. Dapat mong magamit ang iyong bakasyon sa loob ng 12 buwan na kinita mo ito. Kung ikaw ay nagtrabaho nang mas mababa sa isang taon hindi ka karapat-dapat na magbakasyon, ngunit dapat ka pa ring mabayaran ng 4% bayad sa bakasyon kung bumitiw ka o matanggal sa trabaho.

Papaano kung hindi ako bayaran ng aking tagapag-empleyo ng dapat mabayaran sa akin?

Kung hindi ka binayaran nang tama ng iyong tagapag-empleyo, ito ay **pagnanakaw ng sahod**. Matutulungan ka ng Network ng mga Nagkakaisang Manggagawa (Worker Solidarity Network) na makuha ang iyong mga sahod o mga tip. Kung may mga kulang kang sahod, ipaalam sa amin dito.

Worker Solidarity Network

Mga Uri ng Pag-eempleyo

Independiyenteng mga kontratista

Ang independiyenteng kontratista ay itinuturing bilang isang sariling pag-eempleyo, kung saan ang trabaho ng empleyado ay dinidirekta ng tagapag-empleyo. Ang karamihan ng mga manggagawa ay inilalarawan bilang mga empleyado at protektado ng Batas sa mga Pamantayan sa Pag-eempleyo (Employment Standards Act). Upang maituring bilang isang independiyenteng kontratista, isinasaalang-alang ng Sangay para sa mga Pamantayan ng Pag eempleyo (Employment Standards Branch) ang katangian ng trabaho, hindi ang sasabihin ng iyong tagapag-empleyo, ng iyong kontrata, o anumang iba pa. Dahil walang proteksyon ang mga independiyenteng kontratista sa ilalim ng Employment Standards Act, mahigpit ang mga panuntunan para mabawasan ang bilang ng mga taong mas kaunti ang proteksyon. Upang maituring ang isang manggagawa bilang independiyenteng kontratista, dapat matugunan ng relasyon sa pagtatrabaho ang ilang mga kondisyon. Tinitingnan ng Employment Standards Branch ang 4 na pangunahing bagay (sa ibaba) upang malaman kung ang manggagawa ay kinikilala nang tama bilang isang independiyenteng kontratista.

1. **Ang Control Test**
    - Kasama sa ilang bagay na makapagsasabi kung kinokontrol ng tagapag-empleyo ang trabaho ang: • kinakailangang humingi pa ng oras ng pahinga
        - i. kinakailangang may sundin na iskedyul
        - ii. kinakailangang humingi ng permiso para kumuha ng mga tao na gagawa ng trabaho
        - iii. kinakailangang humingi ng permiso para magkaroon ng ibang mga kliyente.

    Sa pangkalahatan, kung pakiramdam mo mayroon kang boss, malamang na ikaw ay isang empleyado.

2. **Ang Test sa Apat na Aspeto (Four Fold Test)**

- Sinusuri ng test na ito ang pagiging malaya ng manggagawa sa pamamagitan ng pagsasaalang-alang sa antas ng kontrol na mayroon ang tagapag-empleyo sa kanyang manggagawa, ang pagmamay-ari ng mga kagamitan at espasyo na kinakailangan para gawin ang trabaho, pagkakataon ng manggagawa na kumita, at panganib ng manggagawa na malugi, kung mayroon man.
- Sa pangkalahatan, ang sumusunod na mga kondisyon ay nagpapahiwatig ng relasyon ng pag-eempleyo:
- Kung ginagamit mo ang mga tool at kagamitan ng tagapag-empleyo
- Kung ginagamit mo ang espasyo ng tagapag-empleyo
- Kung mayroong anumang panganib ng pagkalugi sa iyo – halimbawa, kung gumastos ka ng pera sa kagamitan o umupa ng espasyo, pero hindi kumita – maaari kang mawalan ng pera bilang kontratista. Bilang empleyado, babayaran ka ng iyong mga orasang sahod para sa pagpasok sa trabaho.

3. **Ang Test sa Pagiging Mahalagang Bahagi (Integration Test)**
   - Inaalam ng integration test kung mahalagang bahagi ng negosyo at ng pagpapatakbo ng negosyo ang trabahong ginagawa ng manggagawa. Mas mahalaga ang trabaho, mas malamang na maituturing kang empleyado.
4. **Ang Test sa Pagkapermanente**
   - Mas permanente ang relasyon sa pagitan ng empleyado at tagapag-empleyo, mas malamang na maituturing ka bilang empleyado.

Kadalasan, ang mga tagapag-empleyo na maling inilalarawan ang kanilang mga manggagawa bilang independiyenteng mga kontratista ay nakakatugon sa ilang kondisyon, tulad ng pleksibleng oras at iskedyul, o kakailanganin kang gumamit ng iyong sariling mga tool o kagamitan. Hindi ito nangangahulugan agad na isa kang independiyenteng kontratista. Kung kahit ilan lang sa mga nakalista sa ibaba na nagpapahiwatig ng pag-eempleyo ay nalalapat sa iyo, napakamalamang na maituturing kang empleyado. Hindi mo kailangang matugunan ang lahat ng kondisyong ito para maituring na isang empleyado. Sa halip, dapat matugunan ng tagapag-empleyo ang lahat ng kondisyon upang mapatunayang hindi ka isang empleyado.

Mga Manager

Hindi kabilang ang mga **manager** sa seksyon 4 ng Batas sa mga Pamantayan sa Pag-eempleyo (Employment Standards Act) na nangangasiwa ng bayad sa overtime at ipinag-uutos ng batas na bayad sa holiday, bukod sa iba pang mga bagay. Gayunpaman, kung nasasaklaw ka ng seksyon 4 o hindi ay matutukoy ng pagbibigay kahulugan ng Employment Standards Act sa manager, sa halip na sa kahulugan na ibinigay ng iyong tagapag-empleyo. Maaaring nakasaad sa iyong kasunduan sa pag-eempleyo o titulo sa trabaho na manager ka, pero protektado ka ng lahat ng seksyon ng batas maliban kung natutugunan ng iyong trabaho ang ilang batayan.

Ang isang mahalagang salik na isasaalang-alang ay kung pangunahing tungkulin mo ang pangangasiwa at pagdidirekta sa mga empleyado. Hindi sapat na kabilang sa iyong obligasyon ang pagdidirekta sa **ilan** sa iyong mga katrabaho.

Ang isa pang bagay na isasaalang-alang ay kung gaano mo maaapektuhan ang mga kondisyon sa pagtatrabaho ng ibang mga empleyado. Mas malaki ang epekto, mas malamang na maituturing ka bilang isang manager. Halimbawa, kung kaya mong mag-hire at magtanggal ng mga manggagawa, napapataas nito ang posibilidad na maituturing ka bilang isang manager. Pangkaraniwan, kung ika'y isang manager, maaari mong magawa ang iyong trabaho nang sapat na independiyente, kahit na mayroon kang ilang limitasyon.

Kung hindi mo natatanggap ang ilang benepisyo dahil ika'y isang manager, maaari kang magsampa ng reklamo sa mga Pamantayan sa Pag-eempleyo. Kung matagumpay ang iyong pagreklamo, at natukoy ng Sangay na hindi ka maituturing na manager sa ilalim ng Batas, maaari mong makuha ang mga hindi natanggap na sahod.

Pag-iiskedyul, Pahinga at mga Leave

Maaari ba akong magpahinga?

Karapat-dapat ka sa isang hindi ginagambala na 30 minutong pahinga nang walang bayad pagkatapos ng bawat 5 oras ng pagtrabaho. Kung inaasahan kang magtrabaho o available para magtrabaho sa panahon na iyon, dapat bayaran ka

kung ganon.

Paano kung maaga akong pinauwi ng aking boss?

Kung pumasok ka sa trabaho para sa isang shift at pinauwi ka nang maaga, dapat kang mabayaran ng hindi bababa sa dalawang oras, kahit na pinauwi ka nang hindi ka pa nakakapagsimula ng trabaho. Ang tawag dito ay **pinakamababang sahod sa pang-araw-araw (minimum daily pay).**

Kung nakaiskedyul ka para sa isang shift na dapat hihigit sa 8 oras, dapat mabayaran ka ng hindi bababa sa 4 na oras kahit na mas kaunti dito ang trinabaho mo o pinauwi nang hindi pa nakakapagtrabaho talaga.

Mga hati na shift (Split shift)

Dapat makumpleto ang mga split shift sa loob ng 12 oras mula nang magsimula ang shift. Halimbawa, kung nakaiskedyul ka na magtrabaho sa pang-agahang shift nang alas-8 ng umaga at sa pang-hapunan na shift nang alas-5 ng hapon, dapat mong matapos ang iyong trabaho pagdating ng alas-8 ng gabi.

Ang karapatan mong magpahinga sa pagitan ng mga shift

Salamat sa mga pagsisikap ng kilusan ng mga manggagawa, dapat makakuha ka ng **walong oras** na pahinga sa pagitan ng mga shift maliban kung kinakailangan mong magtrabaho dahil sa isang emerhensya.

Dapat mayroon kang hindi bababa sa 32 magkakasunod na oras na walang trabaho sa bawat 7 araw. Ang tawag dito ay **panahon ng pahinga (rest period).** Kung magtrabaho ka sa panahon ng pahinga na ito, dapat bayad ka para sa oras na trinabaho mo na may dagdag na kalahati noon (time-and-a-half).

Ang karapatan mong magkaroon ng hindi bayad na protektadong leave

Dapat bigyan ka ng iyong tagapag-empleyo ng leave na hindi ka mangangambang maalis sa trabaho (job protected leave) para sa mga sumusunod na dahilan:

Job protected leave na kaugnay ng COVID-19, leave sa panganganak (maternity leave), leave ng magulang (parental leave), leave dahil sa responsibilidad sa pamilya (family responsibility leave), 5 araw ng bayad na leave (at 5 dagdag na hindi bayad na

araw) para sa mga leave na nauugnay sa domesitikong o sekswal na karahasan, leave para sa pagsuporta o pangangalaga ng isang malubhang kalagayan na kapamilya (compassionate care leave), leave para sa pagdadalamhati (bereavement leave), leave para isagawa ang tungkulin na maging hurado (jury duty leave), leave dahil sa pagkawala o pagkamatay ng anak, leave para sa kritikal na sakit o pinsala, at leave ng mga reservist para sa mga nasa Canadian Forces.

Kalusugan at Kaligtasan

Dapat tiyakin ng iyong tagapag-empleyo ang kalusugan at kaligtasan ng lahat ng kanilang empleyado. Dapat nilang ayusin o alisin ang anumang mga kondisyon sa trabaho na mapanganib sa kalusugan at kaligtasan, at magbigay sa mga manggagawa ng mga patakaran at kagamitan para makapagtrabaho nang ligtas.

Ano ang pagtanggi sa hindi ligtas na trabaho?

Maaaring hilingin sa iyong magsagawa ng trabaho na sa tingin mo ay hindi ligtas o mapanganib. Sa kasong iyon, **may karapatan kang tumanggi sa hindi ligtas na trabaho**, nang hindi ka gagantihan ng iyong tagapag-empleyo.

Hindi mo kailangang patunayan na hindi ligtas ang isang bagay bago tumanggi sa hindi ligtas na trabaho. Sa halip, dapat mong isagawa ang mga sumusunod na hakbang:

1. I-ulat agad ang hindi ligtas na trabaho o mga kondisyon sa iyong supervisor, na dapat agad mag-imbestiga tungkol sa bagay na ito.
2. Kung sinabi ng iyong supervisor o tagapag-empleyo na walang panganib sa kalusugan at kaligtasan, hindi ka obligadong isagawa ang trabaho. Dapat ka munang sabihan ng tagapag-empleyo ng tungkol sa mga kinalabasan ng kanilang pagsusuri, at pagkatapos ay imbestigahan ang bagay na ito sa harap mo at ng isang kinatawan sa kalusugan at kaligtasan mula sa iyong lugar ng trabaho; kung walang manggagawa sa kalusugan at kaligtasan na maaari, maaaring pumalit ang sinumang iba pang manggagawa;
3. Kung, pagkatapos niyon, tingin mo pa rin na mapanganib ang trabaho at mga kondisyon, dapat abisuhan mo bilang manggagawang sumali sa imbestigasyon at ng tagapag-empleyo ang isang opisyal sa WorkSafe BC, na siyang

magsasagawa ng imbestigasyon at magpapalabas ng kautusan.

4. Hindi mo kailangang isagawa ang hindi ligtas na trabaho sa buong panahong ito, at hindi dapat mawalan ng sahod dahil sa pagtanggi sa hindi ligtas na trabaho.
5. Kung nagpalabas ng kautusan ang WorkSafe na nagsasaad na hindi ligtas ang mga kondisyon, dapat ayusin ng tagapag-empleyo ang problema kaagad.
6. Kung nagpalabas ng kautusan ang WorkSafe na nagsasaad na hindi ligtas ang trabaho, ang karapatang tumanggi sa trabaho ay hindi ka mapoprotektahan kung **patuloy** kang tumanggi sa trabaho. Gayunpaman, hindi ka dapat disiplinahin sa anumang paraan ng iyong tagapag-empleyo dahil sa pagtanggi sa trabaho hanggang sa puntong iyon, anuman ang kalalabasan ng imbestigasyon.

Pambubully at panliligalig

Kabilang sa obligasyon ng iyong tagapag-empleyo na bigyan ka ng ligtas na lugar ng trabaho ang pagtitiyak na walang pambubully at panliligalig sa lugar ng trabaho. Kabilang dito ang pambubully at panliligalig mula sa iyong tagapag empleyo, mga katrabaho, at mga customer.

Dapat may patakaran ang mga tagapag-empleyo sa panliligalig na nagbabalangkas ng proseso ng parehong pagresolba at pagpigil sa pambubully at panliligalig.
Dapat ilarawan ng patakaran ang proseso ng imbestigasyon kung sakaling may mag-ulat, ano ang kasama sa isang imbestigasyon, sino ang dapat kontakin upang mag-ulat ng pambubully at panliligalig sa trabaho, at isang paraan para mag-ulat kung ang iyong manager o tagapag-empleyo ang nanliligalig at dapat sundin ng iyong tagapag-empleyo ang prosesong nakabalangkas sa kanilang sariling patakaran.

Ang pambubully at panliligalig ay hindi laging lantad o malinaw. Habang itinuturing na panliligalig ang mga berbal na pag-atake, insulto at pananakot, ang mga ito ay kabilang din:

- Pagkakalat ng tsismis;
- Pagsabotahe ng trabaho ng isang tao;
- Berbal na pag-atake batay sa personal na buhay ng isang tao;
- Tinatarget na ibukod sa lipunan.

Worker Solidarity Network

Kung walang sapat na patakarang ipinatutupad ang iyong tagapag-empleyo, o hindi angkop na tinutugunan ang pambubully at panliligalig na nagaganap, maaari kang magsampa ng reklamo sa pamamagitan ng WorkSafe BC sa loob ng 6 na buwan mula sa huling insidente. Mahalagang malaman na

malamang na makikita ng tagapag-empleyo ang mga nilalaman ng reklamo laban sa kanila. Hindi ka dapat disiplinahin sa anumang paraan ng tagapag-empleyo dahil sa pag-ulat ng pambubully o panliligalig o pagsampa ng reklamo.

Pagkilos na Nangdidiskrimina

May karapatan kang magsalita tungkol sa anumang alalahanin sa kalusugan at kaligtasan sa iyong tagapag-empleyo, mga katrabaho, at WorkSafe BC nang hindi makakaranas ng paghihiganti o pananakot ng iyong tagapag-empleyo. Kung maranasan mo ito, maaaring hindi legal ito.

Kabilang sa mga pagkilos na nangdidiskrimina o mga ipinagbabawal na pagkilos ang iba't ibang uri ng pagkilos sa pagdidisiplina o pananakot na maaaring gawin sa iyo ng tagapag-empleyo pagkatapos mong magsabi ng alalahanin o magsampa ng reklamo, at ang mga ito ay hindi legal;

Kabilang sa pagkilos na nangdidiskrimina ang:

- Pagkakasuspinde, pagkakatanggal sa trabaho, o pagtanggal sa iyong posisyon;
- Pagbaba ng ranggo, o pagkait ng oportunidad para maitaas ang ranggo;
- Ipinalipat ang iyong mga tungkulin sa ibang tao;
- Binawasan ang iyong mga sahod o oras ng pagtatrabaho;
- Pinuwersa o tinakot;
- Dinisiplina, pinagalitan o pinarusahan sa anumang paraan.

Maaari kang magsampa ng reklamo kaugnay ng Pagkilos na Nangdidiskrimina sa pamamagitan ng WorkSafe BC sa loob ng 6 na buwan. Kung matagumpay ang pagreklamo, maaaring utusan ang tagapag-empleyo na kunin kang muli, bayaran ang mga nawala mong sahod o atasan ang tagapag-empleyo na kumuha ng ikatlong partido para magsagawa ng mga imbestigasyon.

Kung nagtatrabaho kang mag-isa sa isang posisyon sa pagbebenta (retail) pagkalipas

ng alas-11 ng gabi, dapat tiyakin ng iyong tagapag-empleyo na magiging ligtas ka. Hindi ka maaaring puwersahing magtrabaho nang sobra-sobrang oras na maglalagay sa panganib ng iyong kalusugan o kaligtasan.

Mga Karapatang Pantao sa Trabaho

Nahaharap ka ba sa diskriminasyon sa trabaho?

Hindi legal para sa iyong tagapag-empleyo o mga katrabaho na diskriminahin ka batay sa lahi, lugar na pinagmulan, etnisidad, relihiyon, paniniwalang pulitikal, pagpapahayag o pagkakakilanlan ng kasarian, kasarian (kabilang ang sekswal na panliligalig o pagiging buntis), oryentasyong sekswal, edad (lampas 19 na taong gulang), kapansanan sa isipan o pisikal, at katayuan ng pamilya, katayuan sa pag-aasawa, o isang kriminal na paghatol o agarang paghahatol na hindi kailangan ng paglilitis na walang kaugnayan sa pag-eempleyo (o nilalayong pag-eempleyo).

Ang iyong karapatang magtrabaho nang malaya sa diskriminasyon ay nagsisimula bago ka ma-hire at maaaring malapat kahit hindi ka pa na-empleyo. Halimbawa, protektado ka mula sa diskriminasyon sa panahon ng recruitment, pag-hire, pagtatalaga ng trabaho, pagtatanggal sa trabaho, mga rate ng pasahod, at mga kondisyon ng trabaho.

Legal ba para sa mga tagapag-empleyo na tumanggi na kunin ako sa trabaho dahil sa dating kriminal na pagsakdal/paghatol?

Sa ilalim ng Alituntunin sa Karapatang Pantao ng BC, hindi ka maaaring diskriminahin ng tagapag-empleyo dahil sa isang kriminal na paghatol o kriminal na pagsakdal na **walang kinalaman sa iyong pag-eempleyo** o sa trabahong inaaplayan mo.

Hindi ka maaaring tanggihan na kunin sa trabaho ng mga tagapag-empleyo, tanggihan na itaas ang iyong katungkulan o tanggalin sa trabaho dahil sa isang kriminal na pagsakdal o paghatol na walang kinalaman sa trabaho.

Ang karapatan mong magsampa ng reklamong nauugnay sa karapatang pantao

Worker Solidarity Network

Kung nakaranas ka ng diskriminasyon, karapatan mong magsampa ng reklamong may kaugnayan sa karapatang pantao sa Hukuman para sa Karapatang Pantao ng BC (BC Human Rights Tribunal). Ang reklamo mo ay karaniwang dapat maisampa sa loob ng isang taon matapos ang insidenteng nirereklamo mo. (Matapos ang isang taon, maaari ka ring magsampa ng nahuhuling reklamo kasama ang karagdagang sekyson na naglalarawan kung bakit huli na itong naisampa, at ang Hukuman ang makakapagdesisyon kung tatanggapin ito).

Pinoprotektahan ka ng Alituntunin sa Karapatang Pantao ng BC mula sa **pagganti**. Kung nagsampa ka ng reklamong may kaugnayan sa karapatang pantao, pinangalanan sa isang reklamo, o kapag nagbigay ka ng katibayan o tumulong sa isang tao na magsampa ng reklamo, ikaw ay protektado mula sa pagganti sa trabaho.

Pagtanggap ng tulong: Kung ikaw ay nasa loob ng Vancouver Island, maaari kang tulungan na magsampa ng reklamo nang libre ng Vancouver Island Human Rights Coalition. Kung ikaw ay nasa mainland, nagbibigay ng libreng legal na suporta ang BC Human Rights Clinic.

Pagbitiw at Pagkatanggal sa Trabaho

Gusto kong bumitiw sa trabaho. Kailangan ko bang magbigay ng abiso?

Kung gusto mong bumitiw sa trabaho, hindi mo kinakailangang magbigay ng dalawang linggong abiso, ito ay kortesiya at hindi obligasyon ng empleyado.

Ang aking tagapag-empleyo ay tinanggal ako sa trabaho nang walang abiso. Legal ba ito?

Ang mga hindi miyembro ng unyon ay walang karapatan sa pag-eempleyo sa British Columbia. Maaari kang tanggalin ng iyong tagapag-empleyo nang walang abiso at nang walang makatuwirang dahilan hangga't pinapagtibay ang iyong mga karapatan sa ilalim ng Batas sa mga Pamantayan sa Pag-eempleyo (Employment Standards Act, ESA)

na pasahod kapalit ng serbisyo o abiso sa trabaho.

Mayroong kaunting proteksyon para sa mga manggagawa sa BC at ito ay hindi makatarungan, lalo na para sa mga mababababang sahod at walang katiyakang mga empleyado. Kung sumasang-ayon ka sa amin na dapat mayroong mas magandang mga batas para sa proteksyon ng trabaho kaysa sa kasalukuyang ibinibigay ng ESA, at kung gusto mong suportahan ang trabahong ginagawa namin, sumali sa network dito.

Mga minimum na karapatan matapos matanggal sa trabaho

Sa unang 3 buwan ng iyong pagtrabaho, maaari kang tanggalin ng iyong tagapag-empleyo nang walang abiso o nang hindi ka binabayaran ng *severance pay*. Ito ay madalas na kilala bilang *probationary period*. Kung ikaw ay tinanggal sa trabaho matapos magtrabaho nang higit sa 3 buwan, maaari kang maging karapat-dapat sa **kabayaran para sa haba ng serbisyo**.

- **Matapos ang tatlong magkakasunod na buwan ng pagtrabaho** = isang linggong sahod
- **Matapos ang 12 magkakasunod na buwan ng pagtrabaho** = dalawang linggong sahod
- **Matapos ang tatlong magkakasunod na taon** = tatlong linggong sahod, at isang linggong sahod sa bawat karagdagang taon ng trabaho hanggang sa pinakamarami na ang walong lingo.

Walang kinakailangang bayad kung binigyan ka ng nakasulat na abiso na katumbas ng bilang ng mga linggo kung saan ikaw ay karapat-dapat (tingnan ang itaas na formula). Halimbawa, kung ikaw ay nagtrabaho sa iisang lugar nang dalawang taon, dapat kang bigyan ng iyong tagapag-empleyo ng dalawang linggong abiso o dalawang linggong suweldo kapag tatanggalin ka sa trabaho.

Maaari ka rin nilang bigyan ng kumbinasyon ng dalawa: isang linggong sahod at isang linggong abiso. Kung binigyan ka ng iyong tagapag-empleyo ng abiso ng pagkakatanggal sa trabaho (working notice of termination), dapat ka nilang bigyan ng regular mong lingguhang sahod, hindi alintana ang bilang ng oras na trinabaho mo.

Makatuwirang dahilan

Kung ikaw ay tinanggal sa trabaho nang walang nakasulat na abiso o severance pay,

responsibilidad ng tagapag empleyo na magbigay ng katibayan na tinanggal ka nang may “makatuwirang dahilan”. Ang hindi kasiya-siyang performance sa trabaho o insidente ng maliliit na hindi tamang asal tulad ng di pagpasok sa trabaho o pagkahuli sa trabaho ay karaniwang hindi sapat. Hindi kailangan ng makatuwirang dahilan kung ikaw ay nasa iyong tatlong buwan na probationary period.

Paano ang pagtanggap ng panghuling sahod o mga tip?

Kung ikaw ay tinanggal sa trabaho, dapat mong matanggap ang lahat ng hindi mo pa nakukuhang sahod sa loob ng 48 oras. Kung ikaw ay bumitiw, dapat bayaran sa iyo ng iyong tagapag-empleyo ang

lahat ng hindi mo pa nakukuhang sahod sa loob ng 6 na araw. Kasama sa lahat ng hindi mo pa nakukuhang sahod ang bayad sa bakasyon, kabayaran kapalit ng serbisyo at mga tip kung mayroon.

Pinaikli ng aking amo ang iskedyul ng mga shift ko, legal ba ito?

Kung mayroong isang linggo kung saan tinanggal ang 50% ng iyong lingguhang sahod (average sa nakaraang 8 linggo) at hindi ka sumang-ayon dito, maaari kang maging karapat-dapat para sa severance pay kung bumitiw ka sa iyong trabaho bilang resulta ng pagbawas. Ang severance pay sa kasong ito ay kinakalkula sa parehong paraan kung ikaw ay natanggal sa trabaho o pinakawalan.

Hustisya sa Lugar ng Trabaho

Pagsampa ng reklamo laban sa iyong tagapag-empleyo

Kung hindi ka na nagtratrabaho para sa tagapag-empleyo, kailangan mong maisampa ang iyong reklamo sa loob ng anim na buwan mula sa huling araw ng iyong trabaho. Ang panahon para mabawi ang sahod ay isang taon mula sa huling araw ng trabaho o noong nangyari ang isyu.

Ilegal para sa isang tagapag-empleyo na tanggalin ka sa trabaho o parusahan ka dahil sa pagsampa mo ng reklamong may kaugnayan sa mga pamantayan ng pag-eempleyo o karapatang pantao, o pag-claim sa WorkSafeBC.

Worker Solidarity Network

Pag-ayos ng iyong lugar ng trabaho

May karapatan kang sumama sa Network ng mga Nagkakaisang Manggagawa (Worker Solidarity Network), unyon ng manggagawa, at mag-organisa ng iyong mga kasama sa trabaho para sa layunin ng pagpapabuti ng inyong mga pinagsama-samang kondisyon sa trabaho. Ang mga manggagawang miyembro ng isang unyon, at mga manggagawa na nasa proseso ng pagiging miyembro ng unyon, ay may dagdag na proteksyon sa pamamagitan ng BC Labour code.

Ang iyong karapatang sumali sa/magtayo ng unyon

Ang pagtatayo ng unyon o asosasyon kasama ang iyong mga katrabaho ay mas makapagbibigay sa inyo ng mas malakas na boses para gumawa ng mga pagpapabuti sa inyong lugar ng trabaho. Ito ay isang epektibong paraan para mapamahalaan mo at ng iyong mga katrabaho ang inyong buhay sa trabaho. Maraming benepisyo ang pagtatayo ng unyon.

Alamin ang higit pa tungkol sa paano magtayo ng unyon dito.

Sa palagay mo ba na hindi sapat ang mga batas na ito? Sumasang-ayon kami! Sumali sa aming network para mag-ayos ng mas mabuting mga kondisyon.

Nararamdaman mo ba na ang mga batas na ito ay hindi nalalayo? Sumasang-ayon kami! Sumali sa aming network para mag-ayos para sa mas magandang kundisyon.