

A person wearing a white long-sleeved shirt, a white cap, and a white headscarf is harvesting grapes in a vineyard. The person is holding a bunch of grapes in their right hand and another bunch in their left hand. The background shows a vast vineyard under a sunset sky with a cross visible on the horizon.

PAGHAIN/ PAG-REPORT NG PAGLABAG

SA BATAS PAGGAWA SA CALIFORNIA
LABOR COMMISSIONER'S
BUREAU OF FIELD
ENFORCEMENT

Ang Tanggapan ng Komisioner sa Paggawa,

na tinatawag ding Division of Labor Standards Enforcement (DLSE) ay isang bahagi ng California Department of Industrial Relations. Ang Tanggapan ng Komisioner sa Paggawa ay ang ahensyang pang-estado na nag-iimbestiga ng mga reklamo hinggil sa paglabag sa mga batas paggawa. Ito rin ang nagpapatupad sa mga istandard sa paggawa para tiyakin na ang mga empleyado ay hindi pinapayagang magtrabaho sa mga substandard na kalagayang labag sa batas. Pinangangalagaan din ng ahensyang ito ang mga employer na sumusunod sa batas laban sa pakikipag-kumpetensya sa mga hindi sumusunod.

HINDI KAILANGANG MAGKAROON NG SOCIAL SECURITY NUMBER O PHOTO IDENTIFICATION PARA MAGHAIN NG REKLAMO.

MAAARI KAYONG MAGHAIN NG REKLAMO KAHIT ANO PA ANG KALAGAYAN O ESTADO NG INYONG IMIGRASYON.

HINDI NINYO KAILANGAN NG ABOGADO AT ANG KOMISIONER SA PAGGAWA AY MAGBIBIGAY NG INTERPRETER SA INYONG WIKA.

ANG PAGLABAG SA MGA BATAYANG BATAS PAGGAWA TULAD NG HINDI PAGBABAYAD NG MINIMUM NA SAHOD AT OBERTAYM AY TINATAWAG NA WAGE THEFT O **PAGNANAKAW NG SAHOD**. I-REPORT ANG MGA EMPLOYER NA NAGNANAKAW NG SAHOD O WAGE THEFT SA KOMISIONER SA PAGGAWA.

ANG TANGGAPAN NG KOMISIONER SA PAGGAWA ANG NAGPAPATUPAD NG MGA BATAS PAGGAWA SA PAMAMAGITAN NG MGA SUMUSUNOD NA UNIT:

ANG WAGE CLAIM ADJUDICATION UNIT ang nagrerepaso at nagdedesisyon sa mga indibidwal na reklamo hinggil sa mga hindi binayang sahod at iba pang mga paglabag sa batas paggawa.

ANG GARMENT WAGE CLAIM ADJUDICATION UNIT ang nagrerepaso at nagdedesisyon sa mga reklamong hinahain ng mga mananahi sa ilalim ng "Garment Workers Protection Act", ang batas na kilala rin bilang "AB 633".

ANG BUREAU OF FIELD ENFORCEMENT (BOFE) ang nag-iimbestiga sa mga reklamo ng hindi pagbabayad ng mga employer ng minimum na sahod, obertaym, o mga meal at rest period ng isang grupo ng mga manggagawa. Ini-imbestiga rin ng BOFE ang mga reklamo laban sa mga employer na hindi nagpapatupad ng workers compensation, child labor, recordkeeping, paglilisensya at mga batas sa rehistrasyon.

ANG PUBLIC WORKS UNIT ang nag-iimbestiga ng mga paglabag sa batas paggawa para sa mga proyektong konstruksyon na pampubliko. Ang "Prevailing wages" ay mas mataas kaysa sa minimum na pasahod ng Estado at siyang kailangang bayaran sa mga manggagawa sa mga proyektong konstruksiyong pampubliko.

ANG RETALIATION COMPLAINT INVESTIGATION UNIT ang nag-iimbestiga sa mga reklamo ng retalyasyon. Ang "Retaliation" ay nagaganap kapag ang employer ay gumagawa ng aksyon tulad ng pagtanggap sa manggagawa o pagbawas ng oras o pagbaba ng sahod dahil ang manggagawa ay gumawa ng hakbang upang ipaglaban ang kanyang mga karapatan sa paggawa.

ANG JUDGEMENT ENFORCEMENT UNIT ay tumutulong naman sa mga manggagawa para makolekta ang sahod na dapat matanggap matapos magdesisyon ang Komisioner sa Paggawa na ang employer ay may utang na sahod na hindi binayaran sa manggagawa.



1

HINGGIL SA BOFE

Ang Bureau of Field Enforcement (BOFE) ay nag-iimbestiga ng mga report o ulat ng malawakang paglabag na nakaka-apekto sa mga grupo ng manggagawa. Kung kayo ay may impormasyon hinggil sa isang negosyo o employer na lumalabag sa mga batas paggawa tulad ng hindi pagbabayad ng minimum na sahod at obertaym, maari kayong maghain ng isang Report ng Paglabag sa Batas Paggawa sa BOFE. Ang kinatawan ng BOFE ang magrepero sa report para malaman kung kailangang imbestigahan ang employer. Kung ang BOFE ay nagsimula ng imbestigasyon, maring magkaroon ng inspeksyon sa lugar na pinagtatrabahuhan, maglabas ng mga citation para sa paglabag, makipagtulungan sa employer upang maiwasto ang anumang problema at makolekta ang anumang mga sahod na hindi binayaran sa mga manggagawa.

Ang BOFE ay tumututok sa mga industriya kung saan ay madalas magkaroon ng paglabag sa mga batas paggawa tulad ng agrikultura, restoran, janitorial, warehouses, hotel, garment, carwash at konstruksyon. Ang BOFE ay hindi nag-iimbestiga ng mga indibidwal na kaso ng hindi pagbabayad ng sahod. Upang ipagpatuloy ang inyong indibidwal na reklamo ng hindi bayad na pasahod, kailangan ninyong ihain ito sa Labor Commissioner's Wage Claim Adjudication Unit kasabay din ng paghain ng report sa BOFE. Ang notice ng inyong kaso sa pasahod ay ipapadala sa inyong employer.

ANG MGA BATAS PAGGAWA SA CALIFORNIA AY NAGBIBIGAY NG PROTEKSYON SA LAHAT NG MGA MANGGAGAWA KAHIT ANO PA MAN ANG KALAGAYAN O ISTATUS NG INYONG IMIGRASYON. ANG TANGGAPAN NG KOMISIONER SA PAGGAWA AY HINDI MAGTATANONG NG INYONG ISTATUS SA IMIGRASYON O MAGRE-REPORT O MAGSUSUMBONG NG INYONG ISTATUS SA IMIGRASYON SA IBA PANG MGA AHENSYA NG GOBYERNO.



2

PAANO MAG-HAIN NG REPORT NG PAGLABAG SA BATAS PAGGAWA

SURIIN ANG DEADLINE

- Mag-hain ng mga report sa paglabag sa minimum na sahod, obertaym, mga illegal na pagbawas sa sahod, hindi binayarang mga reimbursements sa loob ng **tatlong taon**,
- Mag-hain ng mga report batay sa isang kasulatan sa loob ng **apat na taon**.

Kumpletuhin at ihain ang “Report of Labor Law Violation” form sa tanggapang pang-distrito ng Komisyoner sa Paggawa na pinakamalapit sa kung saan kayo nagtrabaho. Maaari ninyong ilagay sa reklamo kung anong uri ng paglabag sa batas paggawa mula sa listahan o checklist ng mga batas paggawa. Ang form na ito ay makukuha sa lahat ng mga lugar ng mga opisina o tanggapan at sa website ng ahensya (www.dir.ca.gov/dlse) na nasa Ingles o Kastila.

Kung kayo ay pupunta ng personal upang ihain ang inyong report sa opisina ng Komisyoner sa Paggawa, maaaring mayroong interpreter na pwedeng tumulong sa inyo sa inyong wika. Ngunit, kung talagang kailangan ninyo ng interpreter, maaari din kayong magsama ng isang tao na magsalin ng inyong wika sa unang pagbisita pa lamang. Matapos ninyong ihain ang report at sabihin kung anong wika ang kailangan, maaaring magkaroon kayo ng interpreter kung kinakailangan.

Isumite ang report na may mga kopya ng anumang dokumento na maaaring sumuporta sa inyong reklamo. Huwag kayong magbigay ng mga orihinal na dokumento na pwedeng hindi na maibalik sa inyo. Ang Komisyoner sa Paggawa ay pananatilihing konpidensyal ang inyong pangalan pero may mga ilang okasyon na kakailanganing ibigay ang pangalan sa employer.

Ang BOFE ang magre-repaso o magre-rebyu ng inyong reklamo at magdedesisyon kung kailangang magsimula ng imbestigasyon laban sa inyong employer. Kung ang BOFE ay magdedesisyon na magsimula ng imbestigasyon, mag-aassign o magtatalaga ng isang Deputy Labor Commissioner (“BOFE Deputy”) para magsagawa ng imbestigasyon at maaaring kontakin kayo para sa mga karagdagang impormasyon hinggil sa inyong reklamo. Ang mga BOFE Deputies ay hindi nagbibigay ng mga estado ng inyong kaso sa publiko habang isinasagawa ang imbestigasyon.



3

ANO ANG DAPAT ASAHAN HABANG ISINASAGAWA ANG ISANG INSPEKSYON NG INYONG LUGAR NG TRABAHO

Bilang bahagi ng imbestigasyon, ang mga BOFE Deputies ay maaaring mag-inspeksyon ng lugar ng trabaho para makakuha ng ebidensya ng paglabag sa mga batas paggawa.

HABANG MAY ISINASAGAWANG INSPEKSYON, ANG MGA BOFE DEPUTIES AY MAAARING GAWIN ANG SUMUSUNOD:

- Interbyuhin ang employer (kasama ang manager at superbisor) tungkol sa suspetsang paglabag at repasuhin ang payroll at mga timekeeping records.
- Interbyuhin ang mga manggagawa hinggil sa oras ng trabaho, pasahod, rest breaks at iba pang mga kalagayan sa pagtatrabaho. Ang mga interbyu na ito ay magaganap sa lugar na labas sa lugar ng trabaho at malayo sa tingin ng employer, kung ito ay posible. Kung ikaw ay hindi komportable sa pakikipag-usap sa mga BOFE Deputies sa lugar ng inyong trabaho, maaari ninyong hilinging bigyan kayo ng kanilang business cards at tawagan sila matapos ang inspeksyon.

Kumpletuhin at magsampa o maghain ng “Inisyal na Ulat o Paghahabol” o “Initial Report or Claim” sa pang-distritong opisina ng Komisyoner ng Paggawa na siyang humahawak ng iyong kaso sa lungsod na kung saan ka nagtrabaho. Ang form na ito ay makukuha saan mang lokasyon ng mga opisina ng Komisyoner ng Paggawa at sa website ng ahensya (www.dir.ca.gov/dlse). Ang mga Claim Form ay nasa Ingles, Espanyol, Chinese, Koreano, Tagalog, Thai at Ruso. Kung kayo ay pupunta sa Komisyoner ng Paggawa para magsampa ng kaso, mayroong makakatulong sa inyo na mga interpreter o taga-salin sa inyong lengguwahe. Pero magandang ideya rin na magdala kayo ng isang tao na maaaring maging interpreter o taga-salin ninyo, kung kinakailangan. Isulat ang inyong pangunahing o primerang lengguwahe sa inyong claim form para makatanggap ng tulong sa interpretasyon sa hinaharap.

Isumite ang form na may pangalawang kopya ng mga dokumentong sumusuporta sa inyong kaso o paghahabol. Huwag kayong magsumite ng mga kopyang orihinal dahil maaaring hindi na ito maibalik sa inyo. Matapos ninyong ihain ang Inisyal na Ulat o Paghahabol o Initial Report or Claim, ikaw at ang iyong employer ay makakatanggap ng sulat mula sa koreo para sa mga susunod na hakbang ng inyong kaso.



4

MGA HULING HAKBANG SA PROSESO NG IMBESTIGASYON NG BOFE

Kung ang BOFE ay may mahanap na tiyak na paglabag sa mga batas paggawa tulad ng hindi pagbayad ng sahod, maaari itong magbigay o mag-isyu ng mga citations laban sa employer. Ang mga Citations ay kinakailangang iwasto ng mga employer ang kanilang paglabag, bayaran ang lahat ng mga sahod na hindi binayaran, at magbayad ng mga multang sibil sa Komisyoner sa Paggawa.

Maaaring i-apela ng mga employer ang mga citation na ito upang mapababa ang halaga ng citation o kaya ay ma-dismiss o maalig na tuluyan ang citation. Kung mag-aapela ang employer, magkakaroon ng hearing o pagdinig sa tanggapan o opisina ng Komisyoner sa Paggawa para rebyuhin ang mga ebidensyang sinumite ng BOFE Deputy at ng employer. Ang mga witnesses ay hihilinging tumestigo sa hearing. Kasama ang mga manggagawang gumanap ng mahalagang papel tulad ng pagbibigay ng personal na testimonya. Sa mga ilang kaso, ang BOFE ay umaasa sa mga sinabing mga manggagawa na nakakita o nakaranas ng mga paglabag sa batas paggawa para patunayang ito ay naganap. Halimbawa, kung walang rekord ang employer na magpapakita ng mga hindi binayang sahod, maaaring kailanganin ng BOFE Deputy ang mga manggagawa na tumestigo para patunayan na may mga trabahong nagawa at hindi ito nabayaran.

Kung matalo ang employer sa citation appeal hearing, ang Komisyoner sa Paggawa ay susubukang kolektahin ang kabuuang halaga ng citation mula sa employer. Kung sakaling hindi sumang-ayon o ayaw sundin ng employer ang desisyon ng Hearing officer, maaari ding i-apela ulit ito ng employer sa Superior Court. Dagdag dito, ang Komisyoner sa Paggawa ay maaaring maghain ng isang demandang sibil laban sa mga employer para mahinto ang nagaganap na mga paglabag o kaya ay makipagtulungan sa ibang mga ahensya ng gobyerno na maghain ng mga demandang kriminal. Sa ganitong kalagayan, ang mga BOFE Deputies ay maaaring hilingin ang mga manggagawa na tumestigo sa isang demandang sibil o pagpaparusang kriminal sa employer.

Kung ang inyong tirahan o telepono ay nagbago matapos ninyong maghain ng reklamo, tiyaking tawagan o kontakin ang BOFE Deputy na naka-assign o nakatalaga sa iyong kaso para magawa niyang mailagay ang kasalukuyang impormasyon para kayo ay makontak pa rin.

MAAARING MAGHAIN NG REKLAMO SA BOFE PARA SA MGA PAGLABAG SA MGA SUMUSUNOD NA BATAS PAGGAWA

Minimum na Sahod: Ang halos lahat ng mga empleyado sa California ay dapat tumanggap ng minimum na sahod na kailangang sundin ayon sa batas ng Estado kahit sila ay binabayaran ng bawat piraso, ng komisyon, ng bawat oras o ng buwanang swelduhan o by salary.

Obertaym: Ang halos lahat ng mga manggagawa sa California ay dapat makatanggap ng bayad sa obertaym tulad ng:

- 1.5 na beses sa regular na rate ng sahod para sa lahat ng oras na natrabaho lagpas sa 8 oras sa loob ng isang araw na trabaho o lagpas sa 40 oras sa loob ng isang linggong trabaho,
- Doble sa regular na rate ng sahod para sa lahat ng oras na natrabaho lagpas sa 12 oras sa loob ng isang araw na trabaho.

Kung ang manggagawa ay nagtatrabaho ng 7 araw sa loob isang linggo, kailangang bayaran ang manggagawa ng:

- 1.5 na beses ng regular na rate ng sahod para sa unang 8 oras sa ika-pitong araw,
- Doble sa regular rate ng sahod para sa lahat ng oras na tinrabaho lagpas sa 8 oras sa ika-pitong araw.

Dapat tandaan na ang mga batas sa obertaym ay hindi lahat aplikable o napapatupad sa lahat ng mga manggagawa at may mga ilang manggagawa, tulad ng mga manggagawang domestikong at manggagawang bukidna may naiibang mga batas sa obertaym.

Meal and Rest Breaks: Karamihan ng mga manggagawa sa California ay dapat tumanggap ng tuluy-tuloy na 30 minutong meal period sa kada 5 oras na nagtrabaho at ang binayarang 10 minuto na rest period para sa apat na oras na nagtrabaho. Maaaring dapat ka ring bigyan ng isang rest break kahit na ikaw ay nagtrabaho ng mababa sa apat na oras. May mga ilang manggagawa din tulad ng mga domestikong at manggagawang bukid na nasasakupan ng ibang batas hinggil sa meal and rest period.

Unlawful Deductions from Pay: Ang inyong employer ay hindi dapat mag-withhold o magbawas ng mga sahod mula sa inyong sweldo, maliban sa mga withholdings na kailangan ayon sa batas (tulad ng buwis sa social security). Ang karaniwang mga paglabag ay tungkol sa mga pagbawas ng uniporme o mga kasangkapan.

Reimbursements ng mga Gastos: Kailangang matanggap ninyo ang mga reimbursement para sa mga gastos na kinakailangan tulad ng mga suplay at tools o kasangkapan kailangan sa inyong trabaho. Kabilang ditto ang halaga ng inyong mileage. Kung ikaw ay kinakailangang gamitin ang personal na sasakyan para sa trabaho (liban sa pagsakay o commute mula at pabalik sa inyong trabaho). Gayundin kung ikaw ay binabayaran ng katumbas sa dalawang beses na halaga ng minimum na sahod, maaaring hingin ng inyong employer na dapat ay may sarili kang mga hand tools na karaniwang kailangan sa inyong trabaho.

Reporting Time Pay: Kung ikaw ay dumating o nag-report sa inyong trabaho na umaasa kang gawin ang dati mong iskedyul, ngunit sinabing magtatrabaho ka lamang ng kulang sa kalahati ng dati mong oras, kailangan ka pa ring bayaran ng kalahati ng dati mong oras (na ang minimum ay hindi bababasa 2 oras). Halimbawa, ang isang manggagawang bukid na nagre-report sa trabaho ng 8 oras na shift ngunit nakapagtrabaho lamang ng isang oras, kailangang pasahurin siya ng apat na oras na sahod – 1 oras para sa oras na natrabaho at 3 bilang reporting time pay, ng sa ganoon matanggap ng manggagawa ang kahit kalahati ng expected na 8 oras na shift niya.

Split Shift Premium: Kung ikaw ay kailangang magtatrabaho ng 2 o mas marami pang shifts sa isang araw na may hindi binayarang break na mahigit sa isang oras, ang inyong employer ay kailangang magbayad ng "split shift premium" na kinakalkula batay sa rate ng inyong sahod.

Paydays: Mayroon kang karapatan para sa isang regular na iskedyul ng araw ng sweldo at ang inyong employer ay dapat maglagay ng notice na ito sa lugar ng inyong trabaho na sinasabi ang regular na araw ng sahod at ang oras at lugar kung saan ito gagawin o makukuha ang inyong sweldo.

Record Keeping and Pay Stubs: Ang mga employer ay dapat magkaroon ng mga rekord ng bawat isang empleyado ng kanilang araw-araw na oras na natrabaho at ang rate ng kanilang sahod. Kahit ikaw ay binabayaran sa pamamagitan ng tseke, ng cash o iba pang paraan, ang inyong employer ay kailangang magbigay ng pay stub o kaya ay wage statement na nagdetalye ng kabuuang oras na natrabaho, sahod na kinita, mga binawas at ang pangalan at address ng inyong employer. Kung ikaw ay binabayaran ng bawat piraso, ang statement ay dapat magpakita ng bilang ng mga pirasong natapos o nagawa at ang piece rate per unit.

Workers Compensation Insurance Coverage: Ang inyong employer ay kailangang mayroon worker's compensation insurance sakaling ikaw ay masaktan o magkasakit sa inyong trabaho.

Child Labor: Ang mga minor na wala pang 18 taong gulang ay dapat magkaroon ng permiso o pahintulot sa pagtatrabaho. Walang anumang sirkumstansya na ang mga employer ay papayag na pagtatrabahin ang isang minor sa ilalim ng mapanganib na mga sitwasyon. Sa pangkalahatan, ang mga minors ay maaaring magtrabaho ng hindi lalagpas sa 4 na oras sa araw na may pasok sa eskwelahan at 8 oras naman sa mga araw na walang pasok, depende sa oras ng araw na sila ay naka-iskedyul. May mga ilang industriya tulad ng gawin sa bukid o sa entertainment ay may ibang limitasyon sa oras ng pagtatrabaho.

FAQs

1. Maaari ba akong mag-report ng paglabag sa paggawa ng hindi binabanggit ang aking pagkatao o anonymously?

Oo. Ngunit ang pagre-report ng hindi binabanggit ang inyong pangalan o impormasyon kung paano kayo kokontakin ay maaaring humadlang o magpabalag sa imbestigasyon ng mga BOFE Deputies kung kailangan nila ng iba pang mga impormasyon para ipagpatuloy ito.

2. Kailan ko matatanggap ang sahod na hindi binayaran sa akin?

Ipapadala ng BOFE ang anumang sahod na nakolekta nila na para sa inyo kapag ang mga imbestigasyon at mga citations ay natapos na. Maaring abutin ng ilang buwan o ilang taon. Kung ayaw magbayad ng employer o kaya ay inapela ang citation, ang inyong bayad ay maaari ring matagalan o ma-delay. Maaari ring makuha ninyo ang hindi binayarang sahod sa pamamagitan ng paghain ng indibidwal na kaso ng wage claim. Kung ikaw ay nag-file ng wage claim at nag-order ang Komisioner sa Paggawa na bayaran kayo ng inyong employer, maaari rin ninyong kolektahin ito ng direkta sa inyong employer.

3. Paano kung ang boss ko ay tanggalin, demote o parusahan ako dahil nag-report ako ng paglabag sa batas paggawa?

Ayon sa batas ng California, illegal para sa mga employer ang tanggalin o parusahan ang sinumang nakikipaglaban ng kanilang karapatan sa paggawa. Halimbawa, ang mga employer ay hindi dapat kayo takutin na ipapa-deport, tanggalin o pauwiin kayo o pigilan na makakuha kayo ng ibang trabaho dahil kayo ay naghain ng report sa BOFE. Kung ang inyong employer ay gumanti, maaari kayong mag-file o maghain ng reklamo sa retaliation o pagganti sa Labor Commissioner's Retaliation Complaint Unit.

4. Maaari ba akong maghain ng report kung ako ay misclassified bilang independent contractor?

Ang mga batas paggawa sa California ay hindi sumasakop sa mga independent contractor. Subali't kung ikaw ay naniniwala na ikaw ay hindi wastong ginawa o classified bilang independent contractor, maaari kang mag-file ng paglabag sa batas paggawa. Ang ilang mga employer ay minimis-classify ang kanilang mga empleyado bilang mga independent contractor upang makaiwas na magbayad ng mga legal na sahod, worker's compensation insurance, at mga buwis sa payroll. Kung ang isang tao o negosyo na nag-hire sa iyo pero ginawa kang independent contractor kahit na siya ang nagkontrol kung paano mo gawin ang inyong trabaho, posible na ikaw ay sa katunayan isang empleyado niya at hindi bilang independent contractor. Ang Komisioner sa Paggawa ay titingnan ang maraming factors para tiyakin na ang mga manggagawa ay maling na-classify bilang independent contractors.

5. Paano kung ang aking employer ay ipabalik ang perang nakuha ko mula sa BOFE?

Illegal para sa employer na sabihin sa iyo na isoli ang pera sa kanila. Kung ito ay mangyari, kontakin mo agad ang BOFE Deputy na tinalaga o na-assign sa iyo.



MGA LOKASYON NG MGA OPISINA NG KOMISYONER NG PAGGAWA

(LISTAHAN NG MGA LOKASYON AT MGA NUMERO NG TELEPONO)

BAKERSFIELD

(661) 587-3060

EL CENTRO

(760) 353-0607

FRESNO

(559) 244-5340

LONG BEACH

(562) 590-5048

LOS ANGELES

(213) 620-6330

OAKLAND

(510) 622-3273

REDDING

(530) 225-2655

SACRAMENTO

(916) 263-1811

SALINAS

(831) 443-3041

SAN BERNARDINO

(909) 383-4334

SAN DIEGO

(619) 220-5451

SAN FRANCISCO

(415) 703-5300

SAN JOSE

(408) 277-1266

SANTA ANA

(714) 558-4910

SANTA BARBARA

(805) 568-1222

SANTA ROSA

(707) 576-2362

STOCKTON

(209) 948-7771

VAN NUYS

(818) 901-5315