

**PAUNAWA SA EMPLEYADO**  
*Kodigo sa Pagtatrabaho seksyon 2810.5*

**EMPLEYADO**

Pangalan ng Empleyado: \_\_\_\_\_

Petsa ng Pagsisimula: \_\_\_\_\_

**EMPLOYER**

Legal na Pangalan ng Nag-hire na Employer: \_\_\_\_\_

Ang nag-hire ba na employer ay isang ahensya/negosyo sa pagtatrabaho (hal., Ahensya ng Pansamantalang Serbisyo; Kumpanyang Umuupa ng Empleyado; o Propesyonal na Organisasyon ng Employer [PEO])?  Oo  Hindi

Ang Iba Pang Pangalan sa Nag-hire na Employer ay "nagsasagawa ng negosyo bilang" (kung angkop):  
\_\_\_\_\_

Pisikal na Address ng Pangunahing Tanggapan ng Nag-hire na Employer:  
\_\_\_\_\_

Mailing Address ng Nag-hire na Employer (kung iba sa itaas):  
\_\_\_\_\_

Numero ng Telepono ng Nag-hire na Employer: \_\_\_\_\_

Kung ang nag-hire na employer isang ahensya ng kawani/negosyo (ang itaas na kahon ay may check na "Oo"), ang sumusunod ay ang iba pang entidad kung saan magtatrabaho ang empleyadong ito:

Pangalan: \_\_\_\_\_

Pisikal na Address ng Pangunahing Tanggapan: \_\_\_\_\_

Mailing Address: \_\_\_\_\_

Numero ng Telepono: \_\_\_\_\_

**IMPORMASYON NG SAHOD:**

(Mga) Halaga ng Sahod: \_\_\_\_\_ Halaga ng Overtime sa (mga) Sahod: \_\_\_\_\_

Ranguhan ayon sa (lagyan ng check ang kahon):  Oras  Rilyebo  Araw  Linggo  Sahod  Halaga ng piraso  Komisyon

Iba pa (magbigay ng mga detalye): \_\_\_\_\_

Mayroon bang nakasulat na kasunduan na nagbibigay ng (mga) halaga ng sahod? (lagyan ng check ang kahon)  Oo  Hindi

Kung oo, lahat ba ng (mga) halaga ng sahod at mga base nito ay nakapaloob sa nakasulat na kasunduan?  Oo  Hindi

Mga allowance, kung mayroon man, na kine-claim bilang bahagi ng minimum na sahod (kabilang ang mga allowance sa pagkain o tuluyan):  
\_\_\_\_\_

(Kung nilagdaan ng empleyado ang pagkilala sa resibo sa ibaba, hindi ito bumubuo ng isang "boluntaryong nakasulat na kasunduan" ayon sa kinakailangan sa ilalim ng batas sa pagitan ng employer at empleyado para ma-kredito ang anumang pagkain o tuluyan laban sa minimum na sahod. Anumang naturang boluntaryong nakasulat na kasunduan dapat patunayan ng isang hiwalay na dokumento.)

Regular na Araw ng Sahod: \_\_\_\_\_

## KOMPENSASYON NG MGA MANGGAGAWA

Pangalan ng Tagadala ng Insurance: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_

Numero ng Telepono: \_\_\_\_\_

Numero ng Patakaran: \_\_\_\_\_

May Sariling Insurance (Kodigo sa Pagtatrabaho 3700) at Numero ng Sertipiko para sa Pagpapahintulot sa Sariling Insurance: \_\_\_\_\_

## MAY BAYAD NA PAGLIBAN DAHIL SA SAKIT

Maliban kung hindi saklaw, ang empleyado na tinukoy sa paunawang ito ay may karapatan sa mga minimum na kinakailangan para sa may bayad na pagliban dahil sa sakit sa ilalim ng batas ng estado na nagbibigay na ang isang empleyado ay:

- Maaaring makaipon ng may bayad na pagliban dahil sa sakit at maaaring humiling at gumamit ng hanggang 5 araw o 40 oras, alinman ang mas malaki, ng naipon na may bayad na pagliban dahil sa sakit bawat taon;
- Maaaring hindi wakasan o gantihan sa paggamit o paghiling ng paggamit ng may bayad na pagliban dahil sa sakit; at
- May karapatang maghain ng reklamo laban sa isang employer na gumanti o nagdidiskrimina sa isang empleyado para sa
  - paghiling o paggamit ng mga araw na may sakit;
  - pagtatangkang gamitin ang karapatang gumamit ng mga may bayad na araw na may sakit;
  - paghahain ng reklamo o paratang ng paglabag sa Artikulo 1.5 seksyon 245 et seq. ng Kodigo sa Pagtatrabaho sa California;
  - nakikipagtulungan sa isang pagsisiyasat o pag-uusig ng isang hindi umano'y paglabag sa Artikulo na ito o sumasalungat sa anumang patakaran o kasanayan o pagkilos na ipinagbabawal ng Artikulo 1.5 seksyon 245 et seq. ng Pagtatrabaho sa California

Nalalapat ang sumusunod sa empleyadong natukoy sa paunawang ito: (*Lagyan ng check ang isang kahon*)

- 1. Nakaipon lamang ng may bayad na bakasyon sa pagkakasakit alinsunod sa mga minimum na kinakailangan na nakasaad sa Kodigo sa Pagtatrabaho §245 et seq. na walang ibang patakaran ng tagapag-empleyo na nagbibigay ng karagdagang o ibang mga tuntunin para sa pag-iipon at paggamit ng bayad na pagliban dahil sa sakit.
- 2. Nakaipon ng may bayad na pagliban dahil sa sakit alinsunod sa patakaran ng employer na nakakatugon o lumalampas sa pag-ipon, paglipat, at paggamit ng mga kinakailangan ng Kodigo sa Pagtatrabaho §246.
- 3. Nagbibigay ang employer ng hindi bababa sa 40 oras (o 5 araw) ng may bayad na pagliban dahil sa sakit sa simula ng bawat 12 buwan.
- 4. Ang empleyado ay hindi saklaw o bahagyang hindi saklaw mula sa may bayad na pagliban dahil sa sakit ng Kodigo sa Pagtatrabaho §245.5. (Hindi pagsaklaw ng estado at subseksyon para sa iksemsyon): \_\_\_\_\_

## PAGSISIWALAT NG EMERGENCY O KALAMIDAD

May estado o pederal na emergency o deklarasyon ng kalamidad na angkop sa county o county kung saan magtatrabaho ang empleyado na ibinigay sa loob ng 30 araw bago ang unang araw ng trabaho ng empleyado at maaaring makaapekto sa kanilang kalusugan at kaligtasan habang nagtatrabaho. (Pahayag ng emergency o kalamidad at kung paano ito makakaapekto sa kalusugan o kaligtasan)

## PAGKILALA SA PAGTANGGAP

\_\_\_\_\_  
(NAKASULAT NA PANGALAN ng kinatawan ng Employer)

\_\_\_\_\_  
(NAKASULAT NA PANGALAN ng Empleyado)

\_\_\_\_\_  
(LAGDA ng kinatawan ng Employer)

\_\_\_\_\_  
(LAGDA ng Empleyado)

\_\_\_\_\_  
(Petsa)

\_\_\_\_\_  
(Petsa)

Ang lagda ng empleyado sa paunawa na ito ay bumubuo lamang ng pagkilala sa resibo.

Ang seksyon ng Kodigo sa Pagtatrabaho 2810.5(b) ay nag-aatas na ipaalam sa iyo ng employer sa pamamagitan ng pagsulat ng anumang pagbabago sa impormasyong itinakda sa Paunawa na ito sa loob ng pitong araw sa kalendaryo pagkatapos ng panahon ng mga pagbabago, maliban kung isa sa mga sumusunod ang angkop: (a) Lahat ng mga pagbabago ay sumasalamin sa isang napapanahong pahayag ng sahod na ibinigay alinsunod sa seksyon ng Kodigo sa Pagtatrabaho 226; (b) Ang paunawa ng lahat ng mga pagbabago ay ibinigay sa isa pang sulat na iniaatas ng batas sa loob ng pitong araw ng mga pagbabago.