



BAWIIN ANG
INYONG
SAHOD NA HINDI
NABAYARAN

SA OPISINA NG KOMISYONER
NG PAGGAWA NG CALIFORNIA

Ang Opisina ng Komisioner ng Paggawa,

na tinatawag ding Dibisyon Para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa o Division of Labor Standards Enforcement (DLSE) ay bahagi ng Kagawaran ng Pang-Industriyang Relasyon ng California (California Department of Industrial Relations). Ang Opisina ng Komisioner ng Paggawa ay ang ahensya ng Estado na siyang nagdedesisyon sa inyong kaso hinggil sa hindi pagbayad ng inyong sweldo. Ito ang nagpapatupad ng minimum na pamantayan sa paggawa upang tiyakin na ang mga empleyado ay hindi papayagang magtrabaho sa mga trabahong may mababang pamantayan at ang mga kondisyon sa paggawa ay lumalabag din sa batas. Ito rin ang pumoprotekta sa mga employer na sumusunod sa batas na nakikipag-kumpitensya sa mga hindi tumutupad sa batas.

HINDI NA NINYO KAILANGANG MAY SOCIAL SECURITY NUMBER O LITRATONG PANG-ID O PHOTO ID PARA MAGHAIN NG REKLAMO.

MAAARI RIN KAYONG MAGHAIN NG REKLAMO O KASO KAHIT ANO PA MAN ANG INYONG KALAGAYAN O ESTADO SA IMIGRASYON.

HINDI RIN NINYO KAILANGAN ANG ABOGADO AT ANG KOMISYON NG PAGGAWA AY MAGBIBIGAY DIN NG TAGASALIN O INTERPRETER SA INYONG LENGGUWAHE KUNG ITO'Y INYONG KAILANGAN.

MGA PAGLABAG SA BATAYANG BATAS PARA SA PROTEKSYON SA PAGGAWA TULAD NG HINDI PAGBABAYAD NG MINIMUM NA SAHOD AT OVERTAYM AY TINATAWAG **NA PAGNANAKAW NG SAHOD** O WAGE THEFT. KUNG KAYO AY NAKARANAS NG WAGE THEFT, MAGHAIN NG REKLAMO O KASO NG PAGHAHABOL NG SAHOD SA KOMISIONER NG PAGGAWA.

ANG OPISINA NG KOMISIONER SA PAGGAWA ANG SIYANG NAGPAPATUPAD NG MGA BATAS SA PAGGAWA SA PAMAMAGITAN NG MGA SUMUSUNOD NA YUNIT:

ANG WAGE CLAIM ADJUDICATION UNIT ang siyang nagrerepaso at nagdedesisyon sa mga indibidwal na kaso hinggil sa hindi nabayaranang pasahod at iba pang paglabag sa mga batas ng paggawa.

ANG GARMENT WAGE CLAIM ADJUDICATION UNIT ang siyang nagrerepaso at nagdedesisyon sa mga kasong inihahain ng mga manggagawa sa damit o garment sa ilalim ng "Garment Worker Protection Act" o ang batas na kilala rin bilang "AB 633".

ANG BUREAU OF FIELD ENFORCEMENT (BOFE) ang nag-iimbestiga ng mga report ng mga employer na hindi nagbabayad ng minimum na sahod, overtime o meal at rest periods sa mga grupo ng manggagawa. Iniimbestiga rin ng BOFE ang mga reklamo laban sa mga employer na lumalabag sa workers compensation, paggawa o pagtatrabaho ng mga bata o child labor, recordkeeping, lisensya o mga batas sa pagrerehistro.

ANG YUNIT NG PAMPUBLIKONG GAWAIN o Public Works Unit ang nag-iimbestiga ng mga paglabag sa mga batas ng paggawa sa mga gawaing pampubliko (public works) at mga proyekto sa konstruksyon. Ang "Namamayaning Pasahod" o "Prevailing Wages" ay ang sahod na mas mataas sa minimum na pasahod sa buong Estado at siyang kailangang ipasahod sa mga manggagawang nagtatrabaho sa mga proyekto sa konstruksyong pampubliko.

ANG YUNIT NA NAG-IIMBESTIGA NG MGA REKLAMO HINGGIL SA PAGHIHIGANTI o Retaliation Complaint Investigation Unit ang nag-iimbestiga sa mga reklamang paghihiganti o retaliation. Ang "Paghihiganti" ay nagaganap kapag ang employer ay gumagawa ng aksyon tulad ng pagtanggap sa manggagawa at pagbibigay ng kaunting oras o pasahod dahil lamang ang manggagawa ay gumawa ng paraan para ipatupad ang kanyang mga karapatan sa paggawa.

ANG YUNIT NA NAGPAPATUPAD NG HATOL O DESISYON o Judgement Enforcement Unit ang tumutulong sa mga manggagawa para kolektahin ang mga sahod matapos magdesisyon ang Komisioner sa Paggawa na ang employer ay may utang sa mga hindi nabayaranang sahod sa manggagawa.



1

BAGO KA MAG-FILE O MAGHAIN

SURIIN ANG DEADLINE

- Dapat kang mag-file o maghain ng kaso para sa paglabag ng minimum na sahod, overtime, ilegal na pagbawas mula sa iyong sahod o hindi binayaranang reimbursement ng hanggang **tatlong taon** mula sa araw na ito’y nilabag.
- Dapat kang mag-file o maghain ng kaso batay sa oral o salitang pangako na ikaw ay babayaran ng higit pa sa minimum na pasahod ng hanggang **dalawang taon** mula sa araw na ito’y ginawa.
- Dapat kang mag-file o maghain ng kaso batay sa isang kontratang nakasulat ng hanggang **apat na taon** mula sa araw na ang kontrata mo ay nilabag.

PANANALIKSIK O RESEARCH

Lipunin ang anumang mga dokumento na magpapatunay ng inyong kaso o paghahabol tulad ng paystubs, time sheets, kalendaryo o mga sinulat na obserbasyon hinggil sa oras ng inyong trabaho. Kung posible, alamin ang lahat ng mga ari-arian na pag-aari ng inyong employer tulad ng mga gusali, mga kagamitan o equipment at mga imbentaryo, kung sakaling mapanalunan ninyo ang inyong kaso at ayaw magbayad ng inyong employer. Ang impormasyong ito ay maaaring magamit ng Komisioner sa Paggawa o Deputy Labor Commissioner na syang naka-assign sa inyong kaso at maaaring itanong sa iyo ang listahan ng mga ari-arian ng inyong employer.

KILALANIN ANG IYONG MGA EMPLOYER

Maraming mga manggagawa ay mayroong isang employer lamang, pero ang iba ay maaaring may mahigit pa sa isang employer. Dapat malaman na kapag ang isang tao o negosyo ay may kontrol sa inyong sahod, oras o kalagayan sa inyong trabaho ay maaaring kasama bilang defendant para sa inyong kaso at maaaring may responsibilidad sa inyong sahod.



“Ako ay nagtrabaho bilang tagalinis o janitor sa isang supermarket. Ang manager ng supermarket ang siyang nagbibigay ng aking iskedyul at nangangasiwa sa akin sa araw-araw. Ngunit ang aking sahod ay galing mula sa isang kumpanyang tagalinis o cleaning company at ang aking uniporme ay may pangalan ng kumpanyang ito. Nag-file ako ng kaso dahil hindi binayaran ang aking overtime. Nagdesisyon ang Komisioner ng Paggawa na ang supermarket at cleaning company ay parehong responsable sa aking hindi binayaranang sahod.”



2 PAGSASAMPA NG KASO

Kumpletuhin at magsampa o maghain ng “Inisyal na Ulat o Paghahabol” o “Initial Report or Claim” sa pang-distritong opisina ng Komisioner 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 Komisioner 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 Komisioner 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 inyong employer ay makakatanggap ng sulat mula sa koreo para sa mga susunod na hakbang ng inyong kaso.

Ipaalam agad sa Deputy Labor Commissioner na naka-assign sa inyo oras na magbago ang inyong tirahan o address at numero ng telepono sa pamamagitan ng pagsulat sa kanya. Kailangang kayong dumalo sa komperensya para sa pag-aayos o settlement conference at pagdinig o hearing para hindi ma-dismiss ang inyong kaso. Kung kayo ay hindi makakarating sa kumperensya, maaari kayong dumalo sa pamamagitan ng telepono matapos isa-ayos ito sa naka-assign na Deputy Labor Commissioner.

ANG OPISINA NG KOMISIONER SA PAGGAWA AY NARIRITO PARA PANGALAGAAN O PROTEKTAHAN ANG INYONG MGA KARAPATAN, KAHIT ANO PA ANG KALAGAYAN O ESTADO NG INYONG IMIGRASYON. HINDI NAMIN TATANUNGIN ANG INYONG ESTADO SA IMIGRASYON O I-REPORT ITO SA IBANG MGA AHENSYA NG GOBYERNO.



3

DUMALO SA KUMPERENSYA NG PAG-AAYOS O SETTLEMENT CONFERENCE

Isang kumperensya para maayos o settlement conference ang iiskedyul sa karamihan ng mga kaso o paghahabol. Sa panahon na isinasagawa ang kumperensya, ang Deputy Labor Commissioner ay tutulong kayo at ang inyong employer na makaabot sa isang settlement agreement o kasunduan para sa pagbabayad ng inyong reklamo. Kahit habang isinasagawa ang kumperensya, maaari kayong humiling sa Deputy Labor Commissioner na makausap siya ng pribado. Kung hindi kayo makaabot sa isang settlement agreement bago o habang may kumperensya, ang inyong kaso ay pupunta sa susunod na hearing o pagdinig.



“Naghain ako ng claim dahil hindi ako binayaran ng minimum na sahod sa aking trabaho sa restoran. Ang employer ko ay nagbigay ng settlement offer sa kumperensya pero hindi ko ito tinanggap dahil kulang ito sa halaga ng sahod na aking hinahabol. Para makapaghandang sa hearing, gumawa ako ng tatlong set ng mga kopya ng lahat ng dokumento na kailangan

ko para suportahan ang aking kaso at sinulat ko ang lahat ng mga importanteng petsa at mga pangyayari hinggil sa aking claim para sa ganoon ay makatulong ito na matandaan ko sa tamang order. Nag-praktis ako sa pagtetistigo hinggil sa oras na ako ay nagtrabaho at kung magkano ako binayaran. Hiniling ko rin sa isang ka-trabaho ko na dumalo sa hearing upang patunayan kung ilang oras ako nagtrabaho. Alam ko na ang employer ko ay magsasabi na ako ay mali kaya gumawa ako ng listahan ng mga tanong para sa kanya at sa mga testigo o witness nya. Ang Hearing Officer ay matiyaga at parehas at kalaunan, nakatanggap ako ng desisyon na nag-oorder sa aking employer na bayaran ako sa mga sahod na hindi ko natanggap.”

4

PATUNAYAN ANG INYONG KASO SA ISANG PAGDINIG O HEARING

Kung ang inyong kaso ay hindi maresolba sa unang kumperensya, ang susunod na hakbang ay ang pag-iiskedyul ng isang Pagdinig o Hearing. Makakatanggap ka ng isang Paalala Para sa isang Pagdinig o Notice Of Hearing na may petsa at oras ng hearing ng iyong kaso. Sa hearing, ikaw at ang iyong employer ay susumpa na nagsasabi ng totoo at tetestigo at magsusumite ng mga ebidensya hinggil sa kaso. Ikaw ang may responsibilidad para patunayan na may utang na sahod sa iyo ang iyong employer. Ang hearing Officer ay walang kopya ng lahat na dokumentong sumusuporta sa iyong kaso na sinumite mo sa Labor Commissioner kaya kailangang isumite mo ulit ang mga dokumentong ito sa panahon ng hearing.

PARA **MAKAPAGHANDA** SA PAGDINIG O HEARING:

- Repasuhin ang lahat ng impormasyon na nakasaad sa iyong claim tulad ng oras na pinagtrabahuhan mo, magkano ang binayad sa iyo at maghanda ng mga sinulat na obserbasyon at panahon ng mga pangyayari na maaari mong ma-rebyu sa hearing.
- Magdala ng humigit kumulang na tatlong set ng mga kopya ng anumang dokumento na sumusuporta sa iyong claim at maaari mong banggitin at bigyan ng mga kopya ang Hearing Officer at employer sa hearing.
- Kung ikaw ay may mga taong tetestigo o magwi-witness para suportahan ang iyong claim , siguraduhing makakadalo sila sa hearing at nauunawaan nila ang mga isyu na bahagi ng iyong claim.
- May karapatan kang magtanong sa mga defendant at iba pang mga witness nila. Maghanda ng listahan ng mga tanong bago pa man sumapit ang hearing.

5

REPASUHIN ANG DESISYON AT KUMUHA NG TULONG KUNG ANG IYONG EMPLOYER AY NAG-APELA

Matapos ang hearing, makakatanggap ka ng desisyon na tinatawag na Order, Decision or Award (“ODA”). Ang ODA ang magpapaliwanag ng desisyon ng Labor Commissioner at ang halaga na dapat bayaran ng employer sa iyo, kung mayroon man. Ang apela ay dapat masumite o ma-file sa loob ng 10 araw. Kung ang bawat panig ay hindi nag-apela sa loob ng panahong ito, ang desisyon ay magiging pinal o tapos at siyang ipapatupad bilang hatol o judgement ng korte. Kung nag-apela ang iyong employer, ang Superior Court ang siyang didinig sa iyong kaso at hindi rerepasuhin o rerebyuhin ang desisyon ng Labor Commissioner. Ikaw at ang iyong employer ay isusumite ulit ang inyong mga ebidensya at testimonya. Makakatanggap ka ng “Kahilingan Para Katawanin ng Isang Abogado” o “Request for Attorney Representation” at ang isang form na ang tawag ay “Claimant’s Financial Status”. Ang mga mababang kitang manggagawa ay maaaring gamitin ang form na ito para humiling ng libreng representasyon mula sa mga abogado ng Labor Commissioner. Kung ikaw ang nag-apela sa desisyon, maaari mong katawanin ang iyong sarili o kumuha ng abogado.

KASUNDUAN:

Kapag pumasok kayo sa **KASUNDUAN O SETTLEMENT AGREEMENT**, kayo ay pumapayag na tapusin ang inyong kaso sa pamamagitan ng pagtanggap sa halagang minumungkahi sa inyo ng employer at maaring ito ay mas mababa sa kabuoang halaga na inyong hinahabol. Maaari kayong tumanggap ng isang kasunduan sa anumang panahon habang ang inyong reklamo ay iniimbestigahan. Ang pagtanggap o hindi pagtanggap ng isang kasunduan ay napakahalagang desisyon-maaari ninyong pag-aralan muna ang mga sumusunod na punto bago kayo gumawa ng desisyon.

- **BAKIT KAILANGANG TANGGAPIN ANG ISANG ALOK NG KASUNDUAN?** Ang inyong kaso ay matatapos agad at maaari ninyong matanggap ang inyong hinahabol na sahod ng mabilis. Inaalís nito ang maaaring pagkatalo ng inyong kaso. Kung hindi kayo makikipag-ayos agad at humaba pa ang inyong kaso, may posibilidad na ang inyong employer ay mag-file ng bankruptcy o kaya ay isara ang kumpanya bago pa ninyo makuha ang inyong hinahabol na bayad.
- **BAKIT KAILANGANG TANGGIHAN ANG ISANG ALOK NG KASUNDUAN?** Maaaring makakuha kayo ng mas mababa sa sahod at penalties na dapat ninyong matanggap ayon sa batas. Kung kayo ay nakatanggap ng isang alok na masyadong mababa, maaari kayong humingi na mas mataas na halaga at subukang makipag-kasundo para sa isang nararapat na halagang mapagkakasunduan.

ALAMIN ANG INYONG MGA KARAPATAN:

Ang Minimum na Sahod: Karamihan sa mga empleyado sa California ay dapat tumanggap ng pinakamababang sahod batay sa batas ng Estado, kahit sila ay binabayaran sa bawat piraso, komisyon, bawat oras o pinapasahod ng buwanan.

Higit sa Oras na Pagtatrabaho o Overtime: Ang karamihan ng mga manggagawa sa California ay dapat bayaran ng overtime ng:

- 1.5 na beses ng regular na sahod para sa bawat oras na trinabaho sa isang araw lagpas ng 8 oras o lagpas sa 40 oras sa loob ng isang linggo at
- doble sa regular na sahod para sa oras na trinabaho lagpas sa 12 oras sa isang araw.

Kung ang manggagawa ay nagtrabaho ng 7 araw sa isang linggong trabaho, ang manggagawa ay dapat bayaran ng:

- 1.5 na beses ng regular na sahod sa unang 8 oras na trinabaho sa ikapitong araw, at
- doble ng regular na sahod para sa lahat ng oras na trinabaho lagpas sa 8 oras sa ika-pitong araw.

Ngunit hindi lahat ng mga batas sa overtime ay angkop sa lahat ng mga manggagawa tulad ng mga kasambahay at mga manggagawa sa bukid, ay maaaring masakop ng mga iba't ibang batas hinggil sa overtime.

Ipinangakong Sahod sa Bawat Oras: Kailangang bayaran kayo ng inyong employer batay sa ipinangakong sahod. Ang Komisyoner sa Paggawa ang siyang nagpapatupad ng sahod na utang ng isang employer, hindi lang pinakamababang sahod. Halimbawa, kung ipinangako ng employer na babayaran ka ng \$15 bawat oras pero kayo ay binayaran lamang ng \$10 bawat oras, maaari kayong maghain ng kaso o reklamo para sa hindi nabayaranang \$5 bawat oras.

Pagkain at Oras ng Pahinga o Meal o Rest Breaks: Ang karamihan ng mga manggagawa sa California ay dapat na makatanggap ng tuluy-tuloy na 30 minutong hindi bayad na oras ng pagkain o meal period sa bawat limang oras na pagtatrabaho at gayun din ang bayad na 10 minutong pahinga o rest period kung nagtrabaho ng apat na oras. Maaari rin kayong magkaroon ng rest break o oras ng pahinga kahit na apat na oras lang nagtrabaho. May mga ibang manggagawa tulad ng mga kasambahay at manggagawa sa bukid ay may ibang batas hinggil sa oras ng pahinga at pagkain.

Pag-bawas sa Sahod: Maliban sa kinakaltas ayon sa batas (tulad ng social security tax), hindi pwedeng magkaltas sa inyong sahod ang inyong employer tulad ng pag-bawas para sa uniporme o mga kasangkapang gamit sa trabaho.

Reimbursement o Pagbabalik ng Bayad sa mga Nagastos: Dapat matanggap ninyo ang kabayaran o reimbursement ng anumang nagastos ninyo na kailangan sa inyong trabaho. Halimbawa, dapat bayaran ng employer ang mga gamit at kasangkapan na kailangang gamitin sa inyong trabaho at bayaran ang mileage o gastos sa pagbiyahe kung angsariling kotse ay ginagamit para sa trabaho. Ngunit kung kayo ay kumikita ng mahigit dalawang beses sa halaga ng pinakamababang sahod, maaaring hilingin ng employer na kayo ang bumili ng sariling mga gamit at kasangkapan na karaniwang ginagamit sa inyong trabaho.

Bayad sa Oras ng Pagpasok sa Trabaho o Reporting Time Pay: Kung ikaw ay pumasok sa trabaho na nag-aakalang magtatrabaho ka sa inyong regular na oras pero sinabi na magtatrabaho ka lang ng kalahati sa oras na regular mong trabaho, kailangan ka pa ring bayaran ng kalahati sa inyong regular na oras (hindi bababa sa 2 oras). Halimbawa, ang isang manggagawa sa bukid ay nakatakdang magtrabaho ng 8 oras pero nagtrabaho lang isang oras, kailangan syang bayaran ng hindi bababa sa 4 na oras—isang oras para sa ginawang trabaho at 3 oras para sa bayad sa pagrereport o reporting time pay nang sa ganoon, binayaran ng kalahati ang dapat na trabaho nya na 8 oras.

Split Shift Premium: Kung ikaw ay nagtatrabaho ng 2 shifts o mahigit pa sa isang araw na ang pag-itan ay higit isang oras, ang inyong employer ay maaaring magbayad ng “split shift premium” na kakalkulahin batay sa inyong suweldo.

Huling Bayad Kapag Tinanggal sa Trabaho: Kung ikaw ay tinanggal sa trabaho, kailangang matanggap mo agad ang iyong huling suweldo sa huling araw mo. Kung hindi ka binayaran matapos ang inyong trabaho, maaaring makatanggap ng dagdag na kabayaran na isang araw na trabaho hanggang hindi binibigay ang iyong huling suweldo. Ito ay maaaring umabot ng hanggang 30 araw lamang na dagdag sa iyong huling suweldo.

Mga Parusa sa mga tumalbog na tseke: Kung ang employer mo ay nagbayad ng tseke na walang sapat na pondo, may karapatan kang tumanggap ng penalties na katumbas ng hanggang 30 araw na sahod dagdag sa halaga ng tseke na tumalbog.

Mga Katanungang Madalas Itanong (FAQs)

1. Sino ang pwedeng mag-file?

Ang mga batas sa Paggawa sa California ay nagpoprotekta sa lahat ng mga manggagawa anuman ang kalagayan o estado ng kanilang imigrasyon. Ang Labor Commissioner ay tumatanggap ng mga reklamo mula sa sinumang empleyado na nagtatrabaho sa California at sa ilang mga pagkakataon, mula sa mga pampublikong empleyado (federal, state, county or municipal) rin.

2. Saan ako maaaring makakuha ng tulong?

Maaari kayong magtungo sa inyong lokal na opisina ng Labor Commissioner para humingi ng tulong sa inyong claim o kaso. Maraming mga non-profit na organisasyon, kasama ang mga Nagbibigay ng Legal na Serbisyo, ang tumutulong sa mga manggagawa para mag-fill out at mag-file ng mga claims sa Labor Commissioner.

3. Kailan ko matatanggap ang bayad para sa sahod kong hindi binayaran?

Depende. Maraming mga paghahabol o claim ang natatapos o nagse-settle at matatanggap ninyo ang settlement kung ito ay napirmahan na ninyo o dili kaya ay batay sa napagkasunduang petsa ng kasunduan. Kung ang kaso ninyo ay hindi naayos o nag-settle, ang hearing at proseso ng pagdedesisyon ay maaring umabot ng maraming buwan. Kung ikaw ay nanalo ngunit hindi nagbayad ang inyong employer, mayroon kang ilang paraan ng pagkolekta tulad ng paghiling sa Sheriff na kumpiskahin ang mga pag-aari ng iyong employer tulad ng bank account, mga kagamitan o imbentaryo.

4. Paano nakaka-apekto ang aking claim sa ibang mga tao sa lugar ng aking trabaho na nakakaranas din ng ganitong parehong paglabag?

Ang iyong indibidwal na paghahabol o claim ay hindi dapat maka-apekto sa iyong mga kapwa-manggagawa. Ang mga kapwa-manggagawa na nakakaranas din ng parehong paglabag sa sahod ay hindi mare-recover o maibabalik ang mga hindi binayaranang sahod kung hindi rin sila magpapa-file ng sariling claim sa sahod. Kung naranasan nila ang parehong uri ng paglabag, pwede rin silang mag-file ng Report of Labor Law Violation sa Labor Commissioner's Bureau of Field Enforcement (BOFE), ang yunit na nag-iimbestiga ng mga wage theft violations na nakaka-apekto sa mga grupo ng manggagawa. Ang mga kapwa manggagawang ito ay maaari ring mabayaran o maibalik ang kanilang sahod bilang resulta ng imbestigasyon ng BOFE.

5. Paano kung tanggalin, i-demote o parusahan ako ng aking boss dahil nag-file ako ng claim na ito?

Ang batas ng California ay nagbabawal sa mga employer na paghigantihan o mag-retaliate laban sa mga manggagawang nais ipatupad ang kanilang mga karapatan sa lugar ng trabaho. Kung ikaw ay pinaghigantihan ng inyong employer, maaari kang mag-file ng reklamo para sa paghiganti o retalyasyon sa Labor Commissioner's Retaliation Complaint Unit.



MGA LOKASYON NG OPISINA NG KOMISYONER NG PAGGAWA

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