

Labour Relations at work

Pagsuporta ng isang positibong lugar ng trabaho
Labour Relations sa trabaho

ANG MGA MAHALAGANG MALAMAN TUNGKOL SA LABOUR STANDARDS ACT PARA SA MGA EMPLEYADO AT MGA TAGAPAG-EMPLEYO

Mga suweldo:

- Ang minimum na de-oras na rate ng bayad ay \$10.25 mula Oktubre 1, 2014 at tataas upang maging \$10.50 sa Oktubre 1, 2015.
- Ang minimum na overtime rate ng bayad ay \$15.38 bawat oras para sa mga oras na trinabaho lampas ng 40 oras bawat linggo simula Oktubre 1, 2014 at tataas upang maging \$15.75 sa Oktubre 1, 2015.

Paunawa ng Pagpapaalis sa Trabaho:

Ang paunawa ng pagpapaalis sa trabaho ay dapat ibigay ng alinmang partido na nais magpahintô sa trabaho. Ang nakasulat na paunawa o bayad kapalit ng paunawa ay kinakailangan tulad ng sumusunod:

- 1 linggong paunawa —kung saan nagtrabaho nang 3 buwan o higit pa pero hindi aabot ng 2 taon
- 2 linggong paunawa —kung saan nagtrabaho nang 2 taon o higit pa pero hindi aabot ng 5 taon
- 3 linggong paunawa —kung saan nagtrabaho nang 5 taon o higit pa pero hindi aabot ng 10 taon
- 4 na linggong paunawa —kung saan nagtrabaho nang 10 taon o higit pa pero hindi aabot ng 15 taon
- 6 na linggong paunawa —kung saan nagtrabaho nang 15 taon o higit pa

Mga Di-legal na Probisyon/Kaltas:

- Hindi maaaring utusan ng isang tagapag-empleyo ang isang empleyado na bilhin ang pag-aari ng tagapag-empleyo (halimbawa, mga uniporme) o sabihin nito kung paano gagastusin ng empleyado ang anumang bahagi ng suweldong kinita (halimbawa, upang kunin ang nagkukulang na cash).
- Ang tagapag-empleyo ay maaari lamang gumawa ng mga kaltas tulad ng nakapahayag sa *Labour Standards Act*. Kung sinira ng empleyado ang isang produkto o pag-aari ng tagapag-empleyo, o kung siya ay may hindi pa nababayaran account sa tagapag-empleyo, hindi maaaring kunin ito ng tagapag-empleyo sa pamamagitan ng pagkaltas mula sa mga suweldo; kailangang gumamit ng ibang paraan ang tagapag-empleyo upang makuha ang ganoong pera.

Pagtulong:

Ang isang kontrata ng serbisyo ay maaaring maglaman ng isang probisyon na mag-uutos sa isang empleyado na manirahan sa lugar na pinamamahalaan ng tagapag-empleyo, at na nagpapahintulot sa tagapag-empleyo na kaltasan ang suweldo para sa mga makatwirang pagbayad ng renta o singil para sa bahagi ng lugar na okupado.

Mga bakasyon:

Pagkatapos ng 12 buwan ng patuloy na pagtrabaho, ang isang empleyado ay karapat-dapat na magbakasyon nang 2 linggo, na binabayaran sa rate na 4% ng kabuuang suweldong kinita sa 12-buwang panahong iyon. Ang isang empleyado na hindi karapat-dapat na kumuha ng taunang bakasyon ay karapat-dapat na

Labour Standards Division
Labour Relations Agency
3rd Floor Beothuck Building, 20 Crosbie Place
P. O. Box 8700, St. John's, NL A1B 4J6
Tel: 709-729-2742
Fax: 709-729-3528
Toll Free: 1-877-563-1063

Labour Standards Division
7th Floor, Sir Richard Squires Building
Mount Bernard Avenue
P. O. Box 2006, Corner Brook, NL A2H 6J8
Tel: 709-637-2364
Fax: 709-637-2592

Website: www.gov.nl.ca/lra

(Oktubre 2014)

makakuha ng vacation pay na nagkakahalaga ng 4% ng kabuuang suweldo kung siya'y nagtrabaho nang 5 araw o higit pa. Hiwalay na mga patakaran ang umaaplay sa mga empleyado na may 15 taon o higit pang patuloy na trabaho.

Mga Tip:

Ang mga tip ay pag-aari ng empleyado kung kanino ito ibinigay o para kung kanino ito ibinigay. Hindi maaaring utusan ng tagapag-empleyo ang isang empleyado na ibahagi ang tip sa isang tagapag-empleyo, isang manager o supervisor ng empleyado o kinatawan ng empleyado.

Mga Piyesta Opisyal:

May 6 na may bayad na piyesta opisyal para kung saan maaaring karapat-dapat ang mga empleyado: New Year's Day, Good Friday, Memorial Day, Labour Day, Remembrance Day at Christmas Day.

Mga Panahon ng Pahinga:

May ilang mga eksepsiyon, pero ang isang empleyado ay karapat-dapat na magkaroon ng 24 na magkakasunod na oras ng panahon ng pahinga bawat linggo.

May ilang mga eksepsiyon, pero ang isang empleyado ay karapat-dapat na magkaroon ng 1 oras ng panahon ng pahinga bawat 5 magkakasunod na oras ng trabaho.

May ilang mga eksepsiyon, pero ang isang empleyado ay bibigyan at kukuha ng hindi kukulang sa 8 magkakasunod na oras na off sa trabaho sa bawat 24 oras na panahon.

Pregnancy, Adoption, at Parental Leave:

Ang isang empleyado na nagtrabaho nang 20 magkakasunod na linggo sa parehong empleyado ay karapat-dapat na magkaroon ng 17 linggong pregnancy leave o adoption leave at 35 linggo ng parental leave nang walang bayad.

Sick/Family Responsibility Leave:

Pagkatapos magtrabaho sa parehong tagapag-empleyado nang 30 magkakasunod na araw, ang isang empleyado ay karapat-dapat na magkaroon ng 7 araw ng walang-bayad na leave na ito sa isang taon. Kung saan ang leave ay 3 o higit pang mga magkakasunod na araw, ang isang empleyado ay dapat magbigay ng sertipiko mula sa isang kwalipikadong medical practitioner para sa sick leave o isang nakasulat na paliwanag kapag nangangailangan ng family responsibility leave.

Bereavement Leave:

Pagkatapos magtrabaho sa parehong tagapag-empleyado nang 30 magkakasunod na araw, ang isang empleyado ay karapat-dapat na magkaroon ng 1 araw ng may bayad na leave at 2 araw ng walang bayad na leave kung siya'y namatayan sa pamilya (depende sa kung sino). Ang isang empleyado na hindi tumutupad sa mga pangangailangang ito upang maging karapat-dapat ay makakakuha ng 2 araw ng walang bayad na leave kung siya'y namatayan sa pamilya (depende sa kung sino).

Compassionate Care Leave:

Ang isang empleyado na nagtrabaho sa parehong tagapag-empleyo nang kahit 30 araw man lamang ay karapat-dapat na makakuha ng hanggang 8 linggong walang-bayad na compassionate care leave upang magbigay-alaga o suporta sa isang kapamilya; mag-iisyu ang isang legal na kwalipikadong medical practitioner ng isang sertipiko na magpapahayag na ang kapamilya ay may malubhang medikal na kondisyon na may malaking panganib ng kamatayan sa loob ng 26 linggo.

Layunin ng dokumentong ito ang magbigay ng pangkalahatang impormasyon lamang at hindi ito legal na payô. Ito ang kasalukuyang dokumento magmula sa Oktubre 1, 2014. Kapag may pagkakaiba ang mga patnubay na ito sa *Labour Standards Act*, ang *Labour Standards Act* ang siyang iiral.

May karagdagang impormasyon ukol sa *Labour Standards Act* na makukuha sa:

Telepono: 709-729-2742 (St. John's)
709-637-2364 (Corner Brook)
1-877-563-1063 (Libreng Tawag)
Email: labourstandards@gov.nl.ca
Website: www.gov.nl.ca/lra

