



MAURA HEALEY
ATTORNEY GENERAL

Sampamahalaan ng Massachusetts

Tanggapan ng Pangkalahatang Abugado

Abiso tungkol sa mga Karapatan ng mga Katulong sa Bahay (Domestic Worker)
Deklarasyon Tungkol sa mga Karapatan ng mga Katulong sa Bahay, M.G.L. Chapter 149, Section 190

Mga Tagapag-Employo (Employer): Dapat ninyong bigyan ng *Abiso Tungkol sa mga Karapatan* ang mga katulong sa bahay na kinakasundo ninyo. Maaari ninyong gamitin ang Abisong ito para sa layuning iyon.

Mga Legal na Karapatan ng mga Katulong sa Bahay

Sa sandaling kinasundo kayo bilang isang katulong sa bahay, **dapat** bigyan kayo ng inyong tagapag-employo ng pasulat na impormasyon tungkol sa inyong legal na mga karapatan.

Magbasa sa ibaba upang matuto ng higit tungkol sa inyong mga karapatan.

Maaari din makuha ang Abisong ito sa Espanyol at Portuguese sa www.mass.gov/ago/dw.

Mayroon ba kayong mga katanungan? Kontakin ang Fair Labor Division ng Attorney General sa (617) 727-3465 o (617) 727-4765 TTY

Sino ang dapat bigyan nitong abiso?

Dapat bigyan ng paunawa tungkol sa mga karapatan sa lugar ng trabaho pang-estado at pambansa ang sinumang manggagawang nagbibigay ng mga serbisyo ng isang katulong sa bahay sa isang sambahayan, gaya ng:

- Pangangalaga ng bahay,
- Paglilinis,
- Pangangalaga ng bata,
- Pagluluto,
- Pangangasiwa ng bahay, o
- Pangangalaga ng taong matanda o maysakit.

Hindi ito kailangan ibigay sa:

- Mga tagapag-alaga ng bata na karaniwang nagtatrabaho nang mas mababa sa 16 oras bawat linggo, o
- Mga nagbibigay ng personal na pangangalaga (Personal Care Attendant, PCA).
- Mga empleyado ng mga ahensiyang naghahanap ng mga manggagawa, trabaho, o empleyo, na lisensiyado o nakarehistro sang-ayon sa [M.G.L. c.140](#).

Sino ang inyong Tagapag-Employo o Employer?

Ang inyong tagapag-employo o employer ay karaniwan ang tao o negosyong kumasundo sa inyo. Halimbawa, kung kinasundo kayo ng isang tao upang magtrabaho sa kanyang bahay, ang taong iyon ay ang inyong tagapag-employo. Kung higit sa isang pamamahay ang nagsama upang gamitin ang inyong mga serbisyo, gaya ng sa isang “nanny share”, kapwa pamilya ay inyong mga tagapag-employo.

Kung nagtatrabaho kayo para sa isang kompanya, gaya ng isang serbisyong naglilinis ng mga bahay (housecleaning service), gumagawa kayo ng trabahong pantahanan sa bahay ng ibang mga tao, ang kompanyang iyon ang inyong tagapag-employo.

Pasulat na kasunduan

Kung nagtatrabaho kayo ng 16 oras o higit bawat linggo, kailangan kayong bigyan ng inyong tagapag-empleyo ng **pasulat** na kasunduan na may kasamang impormasyon tungkol sa:

Bayad bawat oras ng regular na trabaho at overtime na trabaho

Mga pagtaas o dagdag sa sahod para sa mga dagdag na tungkulin o kakayahan

Schedule ng trabaho at mga tungkulin sa trabaho

Mga panahon ng pamamahinga, pagliban kapag maysakit, mga araw ng pista, bakasyon, mga personal na araw

Anumang ibang mga benepisyo

Mga singil o kaltas sa sweldo

Pagiging karapat-dapat sa mga kabayaran bilang manggagawa (workers' compensation)

Proseso ng pagharap at pagresolba ng mga alalahanin

Paunawa mula sa inyo o sa inyong tagapag-empleyo tungkol sa pagwakas ng empleyo

Bakit at kailan papasok ang inyong tagapag-empleyo sa inyong tinitirhan (para sa mga live-in worker, o mga manggagawang naninirahan sa pinagtatrabahuhan)

Ano ang "balidong dahilan" upang masisante ("cause" for termination) (para sa mga live-in worker)

Itong kasunduan ay dapat nakasulat sa isang wikang naiintindihan ninyo, at dapat pirmahan ninyo at ng inyong tagapag-empleyo.

Dapat matanggap ninyo itong kasunduan bago mag-umpisa ang inyong trabaho. Maaari ninyong gamitin ang template, o modelo, ng Kasunduan sa Empleyo ng Pangkalahatang Abugado (Attorney General's Employment Agreement). Makukuha ito sa:

www.mass.gov/ago/dw.

Mga Talaan ng mga Ibinayad sa Empleyado at mga Oras na Trinabaho

Inaatas ang inyong tagapag-empleyo na mag-ingat ng mga talaan ng mga ibinayad sa empleyado (**payroll record**), na nagpapakita ng kung gaano kayo nagtrabaho bawat araw at bawat linggo, gaano ang ibinayad sa inyo, at anumang kinaltas sa inyong suweldo. Kailangang ingatan ng inyong tagapag-empleyo ng 3 taon ang mga talaang ito. Mayroon kayong karapatan tingnan ang inyong sariling payroll record sa makatwirang panahon at lugar.

Kailangan kayong bigyan ng tiket o **paystub** kapag binabayaran kayo, na nagpapakita ng dami ng oras na trinabaho ninyo bawat araw, ang bayad bawat oras, at anumang mga kinaltas o idinagdag sa inyong sahod. Maaaring papel o elektroniko ang inyong paystub.

Kung nagtatrabaho kayo ng 16 oras o higit bawat linggo, kailangan kayong bigyan ng inyong tagapag-empleyo ng hindi kukulang sa isang **timesheet** bawat dalawang linggo, na nagpapakita ng dami ng oras na trinabaho ninyo bawat araw. Dapat pirmahan o kilalanin ninyo at ng inyong tagapag-empleyo ang timesheet.

Kung hindi kayo sumasang-ayon sa mga oras na ipinapakita sa timesheet at hindi nagkakasundo kayo at ang inyong tagapag-empleyo, mayroon kayong karapatan na isulat ang mga oras na sa inyong paniwala trinabaho ninyo. Ang pagpirma ng timesheet ay hindi nangangahulugang hindi ninyo maaaring maghabol ng anumang karagdagang bayad na hindi pa nabayad ng inyong tagapag-empleyo. Hindi maaaring ipagkait ng inyong tagapag-empleyo ang inyong suweldo kung hindi ninyo napirmahan ang timesheet.

Mga Pagtatasa ng Pagganap

Karapatan ninyong maghiling sa inyong tagapag-empleyo ng pasulat na mga puna tungkol sa inyong trabaho:

- 3 buwan pagkatapos ng umpisa ng inyong trabaho, at
- minsan bawat taon pagkatapos.

Kung hindi kayo sumasang-ayon sa anumang bagay na isinulat sa pormularyo ng inyong tagapag-empleyo, maaari ninyong hilingin na ibahin niya ito hanggang magkaisa kayo.

Kung hindi kayo magkaisa, maaari ninyong sulatan ang inyong tagapag-empleyo at ipaliwanag ang inyong paningin. Dapat ibigay ang kasulatang ito sa sinumang tatanggap ng kopya ng pagtatasa ng inyong trabaho.

Sahod

Dapat kayong bayaran ng **hindi kukulang** sa pinakamababang sahod (minimum wage) ng estado.

Petsa ng Pagkabisa	Pinakamababang Sahod
Enero 1, 2017	\$11.00
Enero 1, 2019	\$12.00
Enero 1, 2020	\$12.75
Enero 1, 2021	\$13.50
Enero 1, 2022	\$14.25
Enero 1, 2023	\$15.00

Dapat kayong bayaran para sa lahat ng mga oras na trinabaho ninyo. Kabilang dito ang lahat ng panahon na ginugol ninyo sa isang lugar na hiniling ng inyong tagapag-empleyo na puntahan ninyo o kung saan kayo nagtrabaho para sa inyong tagapag-empleyo. Dapat magbayad ang mga tagapag-empleyo ng overtime na bayad sa mga manggagawang nagtrabaho ng higit sa 40 oras sa anumang linggo. Ang overtime na bayad ay hindi kukulang sa 1.5 x regular na sahod para sa bawat oras na higit sa 40 oras.

Dapat kayong bayaran nang maagap ng inyong tagapag-empleyo, karaniwan sa loob ng anim (6) na araw pagkatapos ng wakas ng pay period. Kung nagwakas ang inyong empleyo, dapat kayong bayaran kaagad ng inyong tagapag-empleyo para sa lahat ng mga oras na trinabaho ninyo at anumang panahon para sa bakasyon na hindi ninyo ginamit – sa parehong araw o sa susunod na regular na araw ng pagbayad ng suweldo.

Mga Panahon ng Pamamahinga

Sa panahon ng pamamahinga, dapat wala kayong anumang trabaho at maari kayong umalis sa lugar ng trabaho. Maaari kayong bayaran o hindi kapag namamahinga. (Pangkalahatan, kailangang magbayad ang mga tagapag-empleyo para sa mga break na mas maikli kaysa 20 minuto.) Kailangang magkasundo kayo at ang inyong tagapag-empleyo tungkol dito bago mag-umpisa ang inyong trabaho. Maaari ninyong *piliin* na magtrabaho kapag may break kung gusto ninyo. Kung magtatrabaho kayo, **kailangan** kayong bayaran para sa panahon ng pamamahinga.

Kung nagtatrabaho kayo ng **6** na oras o higit bawat araw, karapatan ninyong kumain ng **30 minuto** o magpahinga bawat araw ng trabaho.

Kung nagtatrabaho kayo ng **40** oras o higit bawat linggo, dapat kayong bigyan ng hindi kukulang sa **isang (1) buong araw** (24 oras) bawat linggo at **dalawang (2) buong araw** (48 oras) ng pamamahinga bawat buwan. Maaari ninyong ipaubaya itong panahon ng pamamahinga sa isang pasulat na kasunduan sa pagitan ninyo at ng inyong tagapag-empleyo sa isang wikang naiintindihan ninyo.

Kung **kailangan ninyong manatili sa trabaho ng 24 oras o higit**, maaaring magkaayos kayo at ang inyong tagapag-empleyo na hindi niya kayo babayaran para sa ilang oras ng pagkain, pamamahinga, o pagtulog **hanggang sa walong (8) oras**.

Kung **hindi ninyo kailangang manatili sa trabaho ng 24 oras o higit**, dapat kayong bayaran ng inyong tagapag-empleyo para sa lahat ng oras ng pagkain, pamamahinga, at pagtulog, maliban kung wala kayong kailangang gawin at maari kayong umalis sa mga panahong iyon.

Mga Oras na Binayaran nang Adelantado (Pre-Paid)

Kung binabayaran kayo ng inyong tagapag-empleyo nang adelantado, subalit hindi kayo binibigyan ng sapat na oras ng trabaho sa isang pay period, hindi niya dapat hilingin sa inyong ibalik ang anumang bahagi ng inyong sahod o bawasan ang inyong sahod sa isang darating na pay period. Maaaring magkaayos kayo at ang inyong tagapag-empleyo na sasapatan ninyo ang inyong kulang na oras ng trabaho (“make up”) sa isang darating na linggo (“banking hours”). Maari itong gawin para sa hanggang sa 24 oras ng inimbak na oras (banked time), subalit tanging kung pasulat ninyong sinang-ayunan sa isang wikang naiintindihan ninyo. Kung nagtatrabaho kayo ng higit sa 40 oras sa isang linggo, kabilang ang mga nakaimbak na oras na sinasapatan ninyo, kailangan pa din kayong bayaran ng 1.5 x regular na sahod para sa bawat oras na higit sa 40 oras na trinabaho ninyo.

Mga Kinaltas sa Sahod

Hindi maaring magkaltas ang mga tagapag-employo ng anumang halaga mula sa sahod ng empleyado maliban kung ipinapahintulot ng batas o hiniling ng empleyado ang pagkaltas para sa kanyang sariling benepisyo.

Mga halimbawa ng inaatas o ipinapahintulot na kaltas

- Kinaltas na buwis pang-estado at pederal na buwis,
- Mga kaltas para sa Social Security at Kawalan ng Trabaho (Unemployment),
- Mga kaltas mula sa sahod, gaya ng suporta para sa anak, at para sa segurong pangkalusugan (health insurance)

Mga halimbawa ng pagbabawas na maaaring sang-ayunan ng empleyado

- Mga kontribusyon sa savings o retirement account ng manggagawa
- Bahagi ng buwanang bayad para sa segurong pangkalusugan (health insurance premium) na dapat bayaran ng manggagawa
- Pagkain at mga inumin – Maaaring kaltasin ng tagapag-employo mula sa sahod ng empleyado ang kanyang ginastos sa pagkain at inumin ng manggagawa tanging kung kusang-loob na pinili ito ng empleyado, at maari niyang imbakin, handain, kainin at inumin ang pagkain na mas gusto niya. **Hindi** maaring maningil ang tagapag-employo ng higit sa \$1.50 para sa almusal at \$2.25 para sa pananghalian o hapunan, at ang bawas ay hindi maaaring higit sa tunay na ginastos ng tagapag-employo sa pagkain.
- Pabahay - **Hindi dapat** magkaltas ang tagapag-employo para sa kanyang ginastos sa inyong silid (pabahay) kung hiniling niyang manirahan kayo sa lugar na iyon. Maaaring magkaltas ang isang tagapag-employo para sa inyong silid (pabahay) tanging **kung papasyahin ninyong manirahan doon at sinasapatan ng inyong pabahay ang mga pamantayan sa pag-init, tubig, at ilaw ng lokal at pang-estadong batas pangkalusugan.**

Hindi dapat maningil ang tagapag-employo ng higit sa: \$35 bawat linggo para sa isang silid na may isang (1) tao; \$30 bawat linggo para sa isang silid na may dalawang (2) tao; o \$25 bawat linggo para sa isang silid na may tatlo (3) o higit na tao.

Bawal ang mga pagbabawas para sa pagkain, inumin, o pabahay kung hindi ninyo ibinigay ang inyong pasulat na pahintulot sa wikang naiintindihan ninyo.

Mga Benepisyong Pampubliko

Social Security & Mga Buwis sa Sahod

Kapag sumasahod ang mga empleyado ng higit sa \$1,900 bawat taon, kailangang magkaltas ang tagapag-employo ng halaga mula sa iinyong sahod at ipadala ito sa pamahalaan upang mapondohan ang ilang programa ng estado at ng pederal na pamahalaan. Itong mga kinakaltas na buwis ay nagiging kredito sa pagtutuos ng mga benepisyo sa pagreretiro at sa panahon ng kapansanan. Kung may mga katanungan tungkol sa mga pagbabawas, kontakin ang Social Security Administration: **800-772-1213** – www.ssa.gov.

Mga Benepisyo sa Kawalang-Employo

Ang mga empleyadong nawalan ng trabaho subalit kaya at gusto pang magtrabaho at naghahanap ng trabaho ay maaaring kwalipikadong tumanggap ng mga benepisyo sa kawalang-employo. Upang alamin kung kwalipikado kayo, kontakin ang Department of Unemployment Assistance: 617-626-6800 – www.mass.gov/dua.

Pagliban kapag Maysakit (Sick Time), Bakasyon, at Iba Pang Pagliban

Pagliban kapag Maysakit

Karapatan ninyong kumita ng isang (1) oras ng sick time bawat 30 oras na nagtrabaho kayo. Maaari ninyong kumita at gumamit ng hanggang sa 40 oras ng sick leave bawat taon. Dapat ninyong magamit ang inyong sick leave tatlong (3) buwan (90 araw) pagkatapos ng inyong unang araw ng trabaho.

Maaari ninyong gamitin ang inyong naimbak na sick time kung **nagkasakit** o **napinsala** ang inyong anak, asawa, magulang, o magulang ng inyong asawa, o mayroon siyang **rutinang appointment sa doktor**. Maaari din ninyong gamitin ang inyong sick leave

para sa inyong saril o para sa inyong anak upang harapin ang karahasan sa tahanan. Makakakuha ng karagdagang impormasyon sa www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Bakasyon & Mga Personal na Araw

Maaaring magkaayos kayo at ang inyong tagapag-empleyo tungkol sa bakasyon at mga personal na araw, at kung babayaran niya kayo o hindi sa mga araw na ito.

Mahalaga! Kung sasang-ayon ang inyong tagapag-empleyo na babayaran kayo kapag kayo'y nagbabakasyon, dapat niyang bayaran kayo para sa panahon ng bakasyon na naimbak ninyo noong nagwakas ang inyong trabaho subalit *hindi ninyo nagamit*. Matuto ng higit tungkol sa panahon ng bakasyon sa www.mass.gov/ago/fairlabor.

Pagliban ng Magulang

Maaari ninyong lumiban nang **walong (8) linggo**, nang walang bayad at hindi kayo maaaring patalsikin, kung kailangan ninyong manganak o mag-ampon ng bata. Kailangan ninyong abisuhan ang inyong tagapag-empleyo ng hindi kukulang sa dalawang (2) linggo kung kailan mag-uumpisa at matatapos ang inyong pagliban.

Kung hindi sasang-ayunan ng inyong tagapag-empleyo ang inyong pagliban o dinidiskriminahan niya kayo dahil nabuntis o nanganak kayo, maaari ninyong kontakin ang Massachusetts Commission Against Discrimination sa **617-994-6000** o <https://www.mass.gov/mcad>.

Kung ang inyong tagapag-empleyo ay mayroong **50 o higit na mga empleyado**, mayroon kayong karapatan sa ibang mga uri ng pagliban, kabilang:

Uri ng Pagliban	Sino at ano ang sinasakupan	Maaaring Kontakin
Domestic Violence Leave	Kayo o isang miyembro ng pamilya, kaugnay sa karahasan sa tahanan	MA Attorney General's Office, 617-727-3465, www.mass.gov/ago
Small Necessities Leave Act	Kayo, upang mag-asikaso ng obligasyon sa pamilya	MA Attorney General's Office, 617-727-3465, www.mass.gov/ago
Family and Medical Leave Act (FMLA)	Kayo, walang sahod at hindi maaaring masisante, upang mag-alaga ng miyembro ng pamilya o may mga dahilang medikal	U.S. Dept. of Labor, 617-624-6700, www.dol.gov/whd

Telepono at Internet – Mga Manggagawang Naninirahan sa Tagapag-Empleyo (Live-in Worker)

Dapat kayong bigyan ng mga tagapag-empleyong may telepono at Internet service ng libre at makatwirang access sa mga serbisyong iyon. Kung wala silang telepono o Internet service, dapat niyang bigyan kayo ng makatwirang mga pagkakataong gumamit ng mga serbisyong iyon sa ibang lugar, at sa inyong sariling gastos.

Pagkapribado at Kalayaang Pumarito at Pumaroon

Mayroon kayong karapatan sa pagkapribado, kahit naninirahan sa tahanan ng tagapag-empleyo.

Ang inyong tagapag-empleyo ay hindi dapat:

- Magsubaybay o gumawa ng video ng espasyong tinitirhan o tinutulugan ninyo, o ang inyong banyo, o ang inyong pagbibihis o paghuhubad
- Maglimita ng, makialam sa, magsubaybay o mag-record ng pribadong mga pakikipag-ugnayan
- Kumuha, magsira, magtago o mag-ingat ng pasporte o ng anumang ibang mga dokumento o pag-aari ninyo
- Pilitin kayong magtrabaho sa pamamagitan ng:
 - Pananakit sa inyo, pagpigil sa inyo, pinansiyal na pagpinsala sa inyo o pagbabanta na gagawin ito, o
 - Pag-abuso ng batas o legal na proseso, pagsuhol sa inyo o sa pamamagitan ng ibang paraang ilegal.

Mga Kapinsalaan sa Trabaho

Kung mapinsala kayo sa trabaho, maaaring nararapat kayo sa mga benepisyong kabayaran sa mga manggagawa (workers' compensation). Kahit walang seguro ang tagapag-empleyo para sa kabayaran sa manggagawa, ang mga manggagawang hindi nakapagtrabaho ng higit sa limang (5) araw dahil napinsala o nagkasakit dahil sa trabaho ay maaaring makakuha ng kabayaran upang makubra ang mga medikal na gastos at nawalang mga sahod. Upang makakuha ng karagdagang impormasyon, kontakin ang Department of Industrial Accidents: 617-727-4900 – www.mass.gov/dia.

Protektado ang mga Dumadayong Manggagawa (Immigrant Worker)

Ang mga batas ng estado na nagbibigay ng proteksiyon sa mga manggagawa ay naaangkop sa **lahat** ng mga manggagawa, kabilang ang mga manggagawang walang mga dokumento.

Babala! Maaaring mahabla ang tagapag-empleyong nag-report ng manggagawa sa mga may kapangyarihan sa imigrasyon dahil nagreklamo ang manggagawa tungkol sa isang paglabag ng mga karapatan sa ilalim ng mga batas na umiiral sa pagpapasahod at pagbayad (wage and hour laws) o iba pang mga karapatan. (M.G.L. c. 149, §§ 27C & 148A; M.G.L. c. 151 § 19(1) & (5))

Ang mga awtorisadong mga dumadayong manggagawa na nagtatrabaho para sa isang tagapag-empleyo na may hindi kukulang sa tatlong (3) ibang empleyado ay protektado laban sa diskriminasyon batay sa katayuan ng pagdadayo. Upang makakuha ng karagdagang impormasyon, kontakin ang U.S. Department of Justice: 800-255-7688 – www.justice.gov/crt/about/osc/.

Hindi Dapat Magdiskrimina ang mga Tagapag-Epleyo

Hindi kayo maaaring diskriminahan ng isang tagapag-empleyo batay sa lahi, kulay, relihiyon, bansang pinanggalingan, kasarian, personal na pagkilanlan (gender identity), sino ang pinupusuan (sexual orientation), impormasyong henetiko, kanuno-nunuan, edad, o kapansanan, o para sa iba pang ilang dahilan. Kabilang sa diskriminasyon dahil sa kasarian ang sekswal na panliligalig (sexual harassment) at diskriminasyon dahil sa kabuntisan. Mayroon din kayong mga proteksiyon laban sa panliligalig batay sa kung sino ang pinupusuan ninyo, personal na pagkilanlan, lahi, kulay, edad, relihiyon, bansang pinanggalingan o kapansanan. Labag sa batas ang pagganti sa inyo ng tagapag-empleyo dahil nagreklamo kayo tungkol sa kanilang mga gawi na nagdidiskrimina, ayon sa inyong paniwala.

Upang makakuha ng karagdagang impormasyon, kontakin ang Civil Rights Division ng Attorney General sa (617) 963-2917 o ang Massachusetts Commission Against Discrimination sa 617-994-6000.

Pagsisante – Mga Manggagawang Naninirahan sa Tagapag-Epleyo

Kung naninirahan kayo sa bahay ng inyong tagapag-empleyo o sa iba pang lugar na hiniling ng inyong tagapag-empleyo na tirhan ninyo, mayroon kayong ilang karagdagang karapatan kung masisante o matiwalag kayo.

Maliban kung nasisante kayo dahil sa makatuwirang kadahilanan, **dapat** bigyan kayo ng inyong tagapag-empleyo ng:

- Pasulat na abiso; **at**
- Hindi kukulang sa 30 araw ng pabahay kung saan kayo kasalukuyang naninirahan o sa isang kahawig na pabahay **O** bayad sa paghihiwalay sa trabaho (severance pay) na katumbas ng karaniwang sahod para sa dalawang (2) linggo. Kung pipiliin ng tagapag-empleyo na bigyan kayo ng pabahay sa ibang lugar o bayad sa paghihiwalay sa trabaho, dapat niyang bigyan kayo ng hindi kukulang sa 24 oras upang umalis sa pabahay.

Kung matiwalag kayo ng inyong tagapag-empleyo dahil sa makatuwirang kadahilanan, dapat niyang bigyan kayo ng:

- Paunang pasulat na abiso; **at**
- Makatuwirang pagkakataong hindi kukulang sa 48 oras upang umalis sa pabahay.

Kung walang masamang layunin ang tagapag-empleyo at pasulat niyang sinabi sa inyo na mayroon kayong ginawa na nakapinsala sa kanya, o sa kanyang pamilya o pamamahay, maaaring:

- Ihiwalay kayo sa inyong trabaho kaagad ng tagapag-empleyo, at
- Bigyan kayo ng walang pera o panahon upang maghanap ng bagong pabahay.

Mahalaga! Anuman ang kadahilanan ng inyong paghiwalay sa trabaho, **dapat ibigay sa inyo** ng tagapag-empleyo ang lahat ng sahod na hindi pa naibayad sa inyo, kabilang ang panahon para sa bakasyon na naimbak ninyo subalit hindi pa nagamit.

Hindi Dapat Maghiganti ang Tagapag-Employo

Hindi kayo dapat parusahan o diskriminahan ng tagapag-employo dahil iginiit ninyo ang inyong mga karapatan sa ilalim ng mga batas ng Massachusetts na umiiral sa pagpapasahod at pagbayad (wage and hour laws), kabilang ang Domestic Workers Bill of Rights (Deklarasyon ng mga Karapatan ng mga Katulong sa Bahay). Ang mga karapatang iyon ay naaangkop sa lahat ng mga manggagawa, anuman ang katayuan ng pagdadayo (immigration status). Maaaring mausig at/o multahan ang tagapag-employo kung i-report niya sa mga maykapangyarihan sa imigrasyon ang manggagawang walang dokumento o pagbabantaan niya ang manggagawang gagawin niya ito kung nagreklamo ang manggagawa dahil nilabag ng tagapag-employo ang mga karapatang iyon.

Mayroon ba kayong reklamo tungkol sa inyong tagapag-employo?

Dapat sundin ng mga tagapag-employo ng mga manggagawa ang mga batas ng Massachusetts na umiiral sa pagpapasahod at pagbayad (wage and hour laws) at lahat ng mga karapatan sa Paunawang ito. Kung mayroon kayong katanungan o gusto ninyong magreklamo alinsunod sa isang karapatan na nakalista sa paunawang ito, dapat ninyong kontakin ang ahensiyang nakalista sa bahagi ng pahayag na tumatalakay sa karapatang iyon. Kung walang nakalistang ahensiya, maaari kayong magreklamo sa Tanggapan ng Attorney General. Matuto ng higit tungkol sa pagreklamo online sa www.mass.gov/ago/fairlabor. O tawagan kami sa (617) 727-3465.