



The Best Place on Earth

Employment Standards Branch

TALAAN NG KATOTOHANAN

Ang talaan ng katotohanan o "factsheet" na ito ay inihanda para sa layunin na magbigay ng pangkalahatang impormasyon. Ito ay hindi legal na dokumento. Mangyaring tingnan ang *Employment Standards Act* and *Regulation* para sa layunin ng pag-iinterpretate at pagpapasunod ng batas.

Oktubre 2006

# Ang Paglutas ng Reklamo

Ang Sangay ng Pamantayan ng Pagtatrabaho (Employment Standards Branch) ay naghihikayat sa mga manggagawa at mga nagpapatrabaho o amo na lutasin ang kanilang mga problema ng walang kaagad-agad na interbensiyon o pakikialam ng gobyerno. Kung ang mga partido ay hindi kayang lutasin ang kanilang problema ng sila-sila lamang, ang Sangay o Branch ay susubukang tumulong upang mapadali ang paglutas sa kanilang problema at kung kinakailangan, magpalabas ng desisyon.

## ANG MGA HAKBANG SA PAGLUTAS NG REKLAMO

### 1. Ang pag-unawa sa mga karapatan at responsibilidad

Ang *Batas ng Pamantayan ng Pagtatrabaho* o *Employment Standards Act* at ang *Regulasyon* ay nagtakda ng minimum na pamantayan sa lugar na pinagtatrabahuhan para sa karamihan ng mga manggagawa sa British Columbia. Ang ilan sa mga propesyonal ay hindi saklaw sa lahat o sa ilang parte ng *Batas* na ito at may ilang bilang ng mga pangkat ng mga manggagawa at industriya kung saan ang espesyal na alituntunin ng pamantayan ng pagtatrabaho ang ipinatutupad.

Ang impormasyon tungkol sa pamantayan ng pagtatrabaho, kabilang ang patnubay sa *Batas* o *Act* na ito at ang mga talaan ng katotohanan o "factsheets" tungkol sa iba't ibang paksa ay maaring makuha sa alin mang opisina ng Employment Standards Branch o sa website ng Branch.

Ang *Act* o *Batas* na ito ay nagtatakda ng anim na buwan na hangganan o limit para sa paghahain o pagpa-file ng reklamo. Ito rin ay nagbibigay ng anim na buwang takda para makapagsuri ang Branch upang malaman kung ang nagpapatrabaho o amo ay may utang sa kanyang empleyado.

### 2. Ang paglutas sa problema ng walang kaagad na interbensiyon o pakikialam ng gobyerno

Ang Employment Standards Branch ay naghihikayat sa mga nagpapatrabaho at mga manggagawa na subukang lutasin ang pagtatalo tungkol sa bayaran ng sahod o iba pang usapin sa pamamagitan ng paggamit ng Self-Help Kit. Ito ay makapagbibigay kaya sa mga empleyado na:

- Alamin kung ang *Employment Standards Act* ay naaakma para sa kanilang sitwasyon;
- Suriin kung ang kanilang mga amo ay lumalabag sa *Act*;
- Kwentahin kung magkano ang kinakailangang bayaran;
- Hilingin na ang kanilang amo ay magbayad ng perang dapat bayaran o gumawa ng mga pagbabago na kinakailangan sa ilalim ng batas.

Ang Self-Help Kit ay ginagabayan ang manggagawa sa sunud-sunod na hakbang sa proseso ng paglinaw sa problema at pagtukoy sa nagugustuhang solusyon. Sa katapusan ng proseso, ang empleyado ay gagawa ng isang sulat na paki-usap sa kanyang amo na bayaran ang dapat na bayaran o kaya ay sumunod sa batas.

Kung ang amo ay sumasangayon sa kahilingan o paki-usap ng kanyang empleyado, ang bayad ay maaring i-diretso na sa empleyado. Sa puntong ito ang usapin ay nalutas na.

Kung ang amo at ang empleyado ay hindi magkasundo o kung ang amo ay hindi tumugon, ang empleyado ay maaaring magreklamo sa Employment Standards Branch.

Sa ibang hindi pangkaraniwang pangyayari, ang empleyado ay hindi hihingin na gamitin ang Self-Help Kit. Mga halimbawa:

...itutuloy



Ministry of  
Labour and  
Citizens' Services

Para sa karagdagang impormasyon

Telepono: 1 800 663-3316 o 612-4100 sa Prince George

Fax: 250 612-4121

Website: [www.labour.gov.bc.ca/esb](http://www.labour.gov.bc.ca/esb)

- Ang negosyo ng kanyang amo ay nagsara na;
- Ang usapin ay kasangkot ang isang indibidwal na mas bata sa 19 na taong gulang;
- Ang reklamo ay may kaugnayan sa probisyon tungkol sa pagliban o “leave provision” ng Act o Batas (pagbubuntis, pagiging magulang, pagluluksa, pag aalaga sa mahal sa buhay o “compassionate care”, responsibilidad sa pamilya o panghukumang tungkulin o “jury duty”);
- Ang empleyado ay isang trabahador sa bukid o farm, nagtatrabaho sa garment o textile, o isang katulong sa bahay;
- Ang natatanging usapin lamang ay ang hindi pagbibigay ng amo sa huling sahod ng empleyado; o
- Ang empleyado ay nagbigay na ng sulat sa kanyang amo upang subukang maayos ang problema.

### **3. *Pagbahain o Pagsasampa ng Reklamo***

Ang reklamo tungkol sa pamantayan ng pagtatrabaho ay dapat na nakasulat at maaring maipadala sa koreo, sa fax, ibigay ng harapan sa tao o online. Ang nagrereklamo ay dapat na maglakip ng anumang ebidensiya na kaugnay sa reklamo. Kapag natanggap na ang isang reklamo, ipaaalam ito ng Branch sa amo. Ang Branch ay magbibigay payo din sa nagpapatrabaho o amo kung anong impormasyon ang dapat ipagkaloob upang matutulan o masalungat ang reklamo. Kung ang nagpapatrabaho ay nagpasiya na lutasin ang reklamo sa puntong ito at magbayad ng ano mang pagkakautang, wala nang ibang aksiyon pa ang gagawin tungkol sa reklamo.

### **4. *Ang paglutas sa pagtatalo***

Ang kawani ng Employment Standards Branch ay muling susuriin ang reklamo at ang mga ebidensiya na ipinagkaloob. Pananagutan ng nagrereklamo at nagpapatrabaho na magbigay ng anumang ebidensiya o impormasyon na hinihingi ng Branch. Maaaring kasama na dito ang impormasyon sa payroll, mga tala ng oras na pinagtrabahuhan at mga nabayaranang sahod at mga dokumentasyon tungkol sa mga aksiyong pang-disiplina.

Kung lumilitaw na ang pagtatalo ay malulutas sa pamamagitan ng tagapamagitan, mag-aayos ng isang sesyon

para dito, na magaganap nang harapan o sa pamamagitan ng teleconference

Kung ang magkabilang panig ay sumang-ayon sa solusyon, ang tagapamagitan ay tutulong na gumawa ng “Settlement Agreement” o Kasunduan ng Pag-aayos na pipirmahan ng nagrereklamo at ng nagpapatrabaho. Ang pagkakasundo ay maipatutupad sa magkabilang panig at maire-rehistro sa Korte Suprema at maipatupad bilang hatol ng Hukuman.

Kahit na ang isang pagpupulong ay hindi nakalutas ng pagtatalo, ito ay makatutulong pa rin sa magkabilang panig na mapakitid ang mga isyu at matukoy kung aling mga katotohanan ang sinasangayunan at kung alin ang hindi pinagkakasunduan.

### **5. *Pagbabatol ng Kaso ng Employment Standards Branch***

Kung ang isang reklamo ay hindi nalutas sa pamamagitan ng taong tagapamagitan, ang Branch ay maaring gumawa pa ng mas masusing pag-iimbistiga o mag-iskedyul ng isang “adjudication” na paglilitis. Kung ang isang paglilitis ay itinakda na, ang magkabilang panig ay kakailanganing humarap kasama ang sinumang kinakailangang mga testigo.

Pagkatapos ng paglilitis, ang Branch ay magbababa ng desisyon na tinatawag na “Determination” o Kapasiyahan. Kung ang Kapasiyahan ay napag-alaman na may dapat bayaran o kung ang nagpapatrabaho ay lumabag sa Act o Batas, ito ay magsasali ng isa o marami pang mga sapilitang parusa.

Kung ang nagpapatrabaho ay hindi nagbayad ng iniutos na halaga, ang Kapasiyahan ay maaring ihain sa Korte at ipapatupad bilang hatol o pasya ng Korte. Maaring kabilang dito ang pagpapasa ng kaso sa Court Bailiff para makolekta.

### **6. *Mga pag-apila***

Ang isang kapasiyahan ay maaring maapila sa Employment Standard Tribunal. Mga dagdag pang impormasyon tungkol sa apila ay maaring makuha sa [www.bcest.bc.ca](http://www.bcest.bc.ca) sa Internet.