



Minimum na mga karapatan at responsibilidad sa trabaho

Nagbibigay ang gabay na ito ng pangkalahatang ideya ng ilan sa mga minimum na karapatan at responsibilidad na inilalapat ng batas sa mga employer at empleyado.

Hindi maaaring hilingin na sumang-ayon ang mga empleyado nang mas mababa sa kanilang mga minimum na karapatan.

Mga kontrata sa pagtatrabaho (mga kasunduan)

Dapat magkaroon ang bawat empleyado ng nakasulat na kasunduan sa pagtatrabaho. Maaaring alinman ito sa isang kolektibong kasunduan (sa pagitan ng mga empleyado, employer at unyon) o isang indibidwal na kasunduan (sa pagitan ng isang employer at empleyado).

May mga bagay na dapat isama sa mga kasunduan sa pagtatrabaho sa pamamagitan ng batas. Upang magsulat ng kasunduan sa pagtatrabaho, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Employment Agreement Builder".

Kasama dapat sa isang indibidwal na kasunduan sa pagtatrabaho ang:

- › mga pangalan ng employer at empleyado
- › paglalarawan ng trabahong isasagawa indikasyon ng lugar ng trabaho napagkasunduang oras o indikasyon ng mga oras na tatrabahuhin ng empleyado
- › rate ng sahod o suweldong babayaran at kung paano ito babayaran
- › simpleng paliwanag kung paano makakatulong sa paglutas ng mga problema sa relasyon ng pagtatrabaho kabilang ang payo sa

mga personal na hinaing na dapat banggitin sa loob ng 90 araw

- › pahayag kung saan makakakuha ang empleyado (hindi bababa sa) ng kalahating oras na kabayaran para sa pagtatrabaho sa pista opisyal
- › para sa mga nauugnay na empleyado - probisyon para sa proteksyon sa pagtatrabaho na ilalapat kung ang negosyo ng employer ay ibinenta o inilipat, o kung natapos na ang kontrata ng empleyado
- › anumang iba pang mga bagay na napagkasunduan, tulad ng mga trial period, pag-aayos ng probation, o mga probisyon sa pagiging available
- › layunin ng trabaho kung ang pagtatrabaho ay fixed-term.

Ang Employment Agreement Builder ay isang libreng tool na tumutulong lumikha ng mga naka-customize na kontrata sa mga negosyo at sa bawat isa sa mga empleyado nito. Mayroon itong mga tip upang makatulong sa pagpasya kung ano ang ilalagay sa isang kasunduan - at kung ano ang HINDI dapat. Saklaw nito ang dapat mong gawin sa pamamagitan ng batas, at nagtatakda rin ng mga karaniwang pagkakamali at kung paano maiiwasan ang mga ito.

Ang mga minimum na karapatan sa pagtatrabaho ay dapat laging sundin, kahit na hindi kasali ang mga ito sa kasunduan sa pagtatrabaho o kung ang kasunduan ay nagsasaad ng isang bagay na mas mababa sa minimum na pagka-kwalipikado.

Kapag pinag-uusapan ang kanilang mga indibidwal na kasunduan sa pagtatrabaho (IEA), ang mga empleyado ay maaaring makakuha ng kanya-kanyang payo (halimbawa, mula sa mga unyon, tagapagtaguyod, abogado, kaibigan o pamilya).



Ang anumang mga pagbabago sa mga kondisyon ng pagtatrabaho ay dapat sang-ayunan ng employer at empleyado. Hindi maaaring baguhin ng employer ang mga tuntunin at kondisyon nang walang nakasulat na pahintulot ng empleyado.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "employment agreements".

Karapatang magtrabaho sa New Zealand

Dapat tiyakin ng mga employer na ang bawat taong kinukuha nila sa trabaho ay may ligal na karapatang magtrabaho sa New Zealand.

Ang VisaView tool ng Immigration New Zealand ay nagbibigay-daan sa mga employer upang kumpirmahin ang impormasyon tungkol sa pagka-kwalipikado sa trabaho ng isang empleyado. Bisitahin ang www.immigration.govt.nz at hanapin ang "VisaView".

Minimum na bayad

Ang mga rate ng minimum na sahod ay nalalapat sa lahat ng empleyado, maging sila man ay full-time, part-time, fixed-term, kaswal, o nagtatrabaho sa bahay, o binayaran (ganap o parsyal) ng rate ng komisyon o rate sa bawat proyekto. Ang mga empleyadong 16 na taong gulang pataas ay dapat bayaran nang hindi bababa sa minimum na rate ng sahod ng nasa hustong gulang, maliban kung nagsisimula pa lang sila bilang mga manggagawa o trainee.

Ang mga employer at empleyado ay maaaring sumang-ayon sa kahit anong rate ng sahod basta hindi ito mas mababa sa kasalukuyang minimum na rate ng sahod.

Ang mga minimum na sahod ay sinusuri bawat taon at ang mga kasalukuyang rate ay available sa www.employment.govt.nz/minimum-wage.

Ang lahat ng empleyadong sangkot sa pagsasanay o pangangasiwa ng iba pang mga empleyado ay dapat bayaran nang hindi bababa sa minimum na rate ng sahod ng nasa hustong gulang.

Ang mga manggagawang nagsisimula pa lang ay dapat bayaran nang hindi bababa sa minimum na starting-out rate ng sahod, at ang mga trainee na 20 taong gulang pataas ay dapat bayaran nang hindi bababa sa minimum na rate ng sahod.

Nalalapat ang minimum na starting-out rate ng sahod sa:

- › **Mga empleyadong 16 at 17 taong gulang** na hindi nakumpleto ang 6 na buwan ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho sa kanilang kasalukuyang employer.
- › **Mga empleyadong 18 at 19 na taong gulang** na binayaran ng tiyak na benepisyo sa social security sa loob ng 6 na buwan o higit pa, at hindi nakumpleto ang 6 na buwan ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho sa sinumang employer simula nang makatanggap sila ng bayad sa benepisyo. Kapag nakumpleto nila ang 6 na buwan ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho sa iisang employer, hindi na sila maituturing na nagsisimulang manggagawa at dapat bayaran nang hindi bababa sa minimum na sahod ng nasa hustong gulang.
- › **Mga empleyadong 16 hanggang 19 na taong gulang** na kailangang magsagawa ng pagsasanay sa industriya nang hindi bababa sa 40 credits sa isang taon upang maging kwalipikado sa trabahong nakasaad sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Walang minimum na sahod para sa mga empleyadong wala pang 16 na taong gulang ngunit nalalapat sa kanila ang lahat ng iba pang karapatan at pagka-kwalipikado sa pagtatrabaho . Kapag 16 na taong gulang na sila at gumugol nang hindi bababa sa 6 na buwang pagtatrabaho sa iisang employer,



kwalipikado sila sa minimum na sahod ng nasa hustong gulang.

Ang minimum na sahod sa pagsasanay ay nalalapat sa mga empleyadong trainee na:

- › may **20 taong gulang** at higit pa, at
- › nasasaad sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho na kumuha nang hindi bababa sa 60 credits sa isang taon sa isang programa ng pagsasanay sa industriya upang maging kwalipikado sa trabahong nakasaad sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Pagbabayad sa sahod

Kailangang bayaran ng mga employer ang kanilang mga empleyado nang cash (maliban sa Crown, at lokal na awtoridad). Upang mabayaran ang mga sahod sa ibang paraan (hal., direct credit o tseke), dapat itong isama ng mga employer sa nakasulat na kasunduan sa pagtatrabaho.

Kailangang bayaran ang mga empleyado sa lahat ng kanilang ipinagtrabahong oras kabilang ang mga aktibidad sa pagsisimula o pagtatapos ng shift; hal. kailangang bayaran ang isang empleyado sa retail sa pagbubukas at pagsasara niya ng shop.

Hindi maaaring bawasan ng mga employer ang anumang pera, hindi kasama kung ano ang pinahihintulutan ng batas (hal. buwis sa kita, student loan at ACC), maliban kung mayroon sila ng nakasulat na pahintulot ng empleyado.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Types of pay".

Kailangang panatilihin ng mga employer ang tamang rekord

Kailangang panatilihin ng mga employer ang tamang rekord ng oras na itinrabaho ng isang empleyado, ang mga pagbabayad, pista opisyal at pagliban na kinuha, at mga kwalipikasyon.

Kailangan nilang panatilihin ang isang nilagdaang kopya ng kasunduan sa pagtatrabaho o ang kasalukuyang niligdaang mga tuntunin at kondisyon, at magbigay ng kopya kapag hiniling ng empleyado.

Kailangan din nilang panatilihin ang mga nakasulat na kopya ng:

- › mga kasunduan ng paglilipat ng pista opisyal, o
- › mga kasunduan sa cash-up ng taunang pista opisyal, o
- › mga kahilingan ng paglilipat ng pista opisyal, o
- › mga kahilingan sa cash-up ng taunang pista opisyal na hindi sinang-ayunan ng employer, o
- › pahintulot na gumawa ng pagbabawas sa sahod.

Para sa mga detalye kung anong impormasyon ang ire-rekord, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Keeping records".

Mga break sa pahinga at pagkain

May karapatan ang mga empleyadong magtalaga ng set ng mga break sa pahinga at pagkain. Gaano karami at gaano katagal ang mga break na ito ay nakasalalay sa mga oras na kanilang ipinagtrabaho, hal:

- › Kailangang magkaroon ang isang walang oras na trabaho sa isang araw nang hindi bababa sa 10 minutong bayad na break sa pahinga at 30 minutong 'di bayad na break sa pagkain.
- › Kailangang may 10 minutong bayad na break sa pahinga at 30 minutong 'di bayad na break sa pagkain ang isang anim na oras na trabaho sa isang araw.

Ang mga break ay para sa pagpapahinga, pagpapalamig at mga personal na bagay. Ang mga break sa pahinga ay mabuti para sa mga lugar ng trabaho dahil



tinutulungan nito ang mga empleyadong magtrabaho nang ligtas at produktibo.

Dapat magkasundo ang mga employer at empleyado kapag kumukuha ang mga empleyado ng kanilang break batay sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho. Kung hindi sila magkasundo, ihahabilin ng batas na kumuha ng mga break alinsunod sa mga oras na tinukoy sa Employment Relations Act 2000, basta't makatuwiran at praktikal ang mga ito.

Kailangan ding magbigay ng mga employer ng mga extrang break at ipahiram ang mga pasilidad sa mga empleyado upang magpasuso o mag-imbak ng breast milk, kung saan man ito makatuwiran at praktikal. Hindi kailangang bayaran ng employer ang empleyado para sa mga break na ito maliban kung gusto nila. Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Rest and meal breaks".

Hindi maaaring magkaroon ang kasunduan sa pagtatrabaho ng inilagay na availability clause

(ibig sabihin kondisyonal ang trabaho ng employer na ginagawang available ang trabaho sa mga empleyado at kailangan nilang maging available para tumanggap ng kahit anong trabahong inaalok ng employer) maliban kung:

- › tinukoy sa kasunduan sa pagtatrabaho ang napagkasunduang oras ng trabaho at may kasamang garantisadong oras ng trabaho sa mga napagkasunduang oras na iyon, at idinagdag ang availability clause sa mga garantisadong oras ng trabaho na iyon, at
- › may mabigat na dahilan ang employer batay sa mga makatuwirang batayan para isama ang availability clause at ang tinukoy na bilang ng oras ng trabaho, at
- › nagbibigay ang availability clause ng makatuwirang kabayaran sa mga empleyado kapag ginagawa nilang available sa trabaho ang kanilang sarili.

Kung walang valid na availability clause ang kasunduan sa pagtatrabaho na nagbibigay ng makatuwirang kabayaran, puwedeng magsabi ng "hindi" ang empleyado sa trabahong hindi bahagi ng anumang garantisadong oras ng kanilang kasunduan sa pagtatrabaho. Hindi maaaring pahirapan ng employer ang empleyado kung tinanggihan nila ang trabaho.

Para sa karagdagang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Hours of work".

Taunang pista opisyal

Sa pagtatapos ng bawat taon ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho sa sinumang employer, ang isang empleyado ay magiging kwalipikado sa 4 na linggong taunang pista opisyal na may bayad.

Maaaring hilingin ng mga empleyado (sa pagsulat) na i-cash up ang maximum na 1 linggo ng kanilang taunang pista opisyal bawat taon. Hindi mapipilit ng mga employer ang mga empleyado na mag-cash up ng taunang pista opisyal, at ang mga kahilingang mag-cash up ay hindi maaaring isama sa kasunduan sa pagtatrabaho.

Ang taunang pista opisyal ay binabayaran sa rate nang mas malaki kaysa sa:

- › ordinaryong lingguhang bayad sa empleyado tulad ng sa simula ng taunang pista opisyal; o
- › lingguhang average na kita ng empleyado para sa 12 buwan, kaagad bago matapos ang huling period ng pagsahod bago ang taunang pista opisyal.

Kasama dapat sa kalkulasyon ang kahit anong komisyonang natanggap ng mga empleyado bilang bahagi ng kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Kung umalis ang empleyado bago makumpleto ang isang buong taon ng pagtatrabaho, ang bayad sa kanila sa taunang pista opisyal ay 8% ng gross



na kita nang hindi kasama ang anumang natanggap nang bayad sa pista opisyal.

Ang mga tunay na kaswal na empleyado (ang mga nagtatrabaho nang pahintu-hinto) at mga fixed-term na empleyado (nagtatrabaho nang wala pang 12 buwan) ay maaaring sumang-ayong tumanggap ng bayad sa pista opisyal tulad ng nasa itaas (sa 8%) kung natuguan ang ilang mga kondisyon. Para sa karagdagang impormasyon bisitahin ang, www.employment.govt.nz at hanapin ang "pay as you go".

Pahihintulutan ng mga employer ang mga empleyado na kumuha ng taunang pista opisyal na bakasyon minsan sa isang taon kapag closedown period (halimbawa, Pasko), kung nagbigay sila ng 14 na araw na notice. Kung may closedown period ang isang employer na may kasamang pampublikong pista opisyal, kwalipikado kung gayon ang mga empleyado sa pampublikong pista opisyal na may bayad kung magtatrabaho sila sa mga araw na iyon.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang: www.employment.govt.nz at hanapin ang "Annual holidays".

Pampublikong pista opisyal

Sa bawat 12 buwan, kailangang may 11 pampublikong pista opisyal na may bayad ang mga empleyado, kung mga araw ito ay normal na ipagtatrabaho ng empleyado.

Kailangang bayaran ng mga employer ang mga empleyado sa kanilang kaukulang pang-araw-araw na suweldo o average na pang-araw-araw na suweldo (kung naaangkop) para sa pampublikong pista opisyal.

Kung nagtatrabaho sa pampublikong pista opisyal ang empleyado, kailangan silang bayaran nang hindi bababa sa isang oras at kalahati ng oras na ipinagtatrabaho nila. Kung tumapat ang pampublikong pista opisyal sa araw na normal na ipagtatrabaho ng empleyado, kwalipikado sila sa alternatibong day off na may bayad.

Maaaring tumanggap magtatrabaho ang mga empleyado sa mga pampublikong pista opisyal maliban na lang kung iba ang nakasaad sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Public holidays".

Sick leave

Matapos ang 6 na buwan ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho, kwalipikado ang lahat ng empleyado sa 5 araw na sick leave na may bayad.

Matapos ang inisyal na 5 araw, kwalipikado ang mga empleyado sa extrang 5 araw na sick leave para sa bawat 12 buwan. Pagkatapos noon ay maaaring isama ang 15 araw na 'di nagamit na sick leave hanggang sa maximum na 20 araw.

Maaaring kumuha ng sick leave kung:

- › may sakit o naaksidente ang empleyado, o
- › may sakit o naaksidente ang asawa, partner o mga anak ng empleyado, o
- › may sakit o naaksidente ang taong nakadepende sa pag-aalaga ng empleyado.

Kailangang bayaran ng mga employer ang mga empleyado ng kanilang kaukulang pang-araw-araw na suweldo o average na pang-araw-araw na suweldo (kung naaangkop) para sa kanilang sick leave.

Maaaring humiling ang mga employer ng ebidensya ng pagkakasakit tulad ng medical certificate. Kung hiniling ng employer ang ebidensya sa loob ng unang 3 araw ng pagkakasakit o aksidente, kailangang bayaran ng employer ang mga gastusin sa doktor. Hindi maaaring pilitin ng mga employer ang mga empleyado na bumisita sa isang partikular na doktor. Pagkatapos ng 3 araw ng pagkakasakit, kailangang bayaran ng empleyado ang appointment sa doktor.



Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Sick leave".

Leave para sa bereavement

Matapos ang 6 na buwan ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho, kwalipikado ang lahat ng empleyado sa may bayad na leave para sa bereavement nang:

- › 3 araw sa pagkamatay ng asawa o partner, magulang, anak, kapatid, lolo at lola, apo, o magulang ng asawa o partner.
- › 1 araw kung tatanggapin ng kanilang employer na nagdusa sila sa bereavement (pangungulila) na kinasasangkutan ng isa pang malapit na tao na hindi kasama sa itaas.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Bereavement leave".

Mga empleyadong apektado ng karahasan sa tahanan

Ang mga taong apektado ng karahasan sa tahanan ay may karagdagang ligal na proteksyon sa trabaho.

Ang mga karapatang ito ay hindi nalalapat sa mga taong marahas o mapang-abuso sa taong kapamilya nila o kasama sa tahanan. Kasama rito ang partner, dating partner, isang tao sa kanilang pamilya o whānau, o ka-apartment o isang tao na hindi nila kasamang nakatira.

Maaaring pisikal, sekswal o sikolohikal na pang-aabuso ang karahasan. Ito rin ay kapag nang-aapi onagbabanta ang isang tao, o sinusubukang kontrolin ang kanilang ginagawa o iniisip. Ang ilan sa mga halimbawa ay:

- › pananakot
- › panliligalig
- › paninira sa kanilang mga gamit

- › pagbabantang aabusuhin sila
- › pang-aabusong pananalapi o pang-ekonomiya
- › pang-aabusong emosyonal o sikolohikal.

Upang tulungan ang mga empleyadong harapin ang mga epekto ng karahasan sa tahanan, sinasabi ng batas na ang mga taong apektado ng karahasan sa tahanan ay may karapatang:

- › kumuha ng hanggang 10 araw ng bayad na leave sa karahasan sa tahanan -bukod pa sa taunang leave, sick leave at leave para sa bereavement
- › magtanong ng mga pag-aayos para sa short-term na flexible na trabaho -na tatagal ng hanggang dalawang buwan
- › huwag tratuhin nang masama sa lugar ng trabaho dahil maaaring nakaranas sila ng karahasan sa tahanan.

May karapatan ang mga empleyadong ito kahit na nangyari pa sa nakaraan ang karahasan sa tahanan.

Sa sitwasyon ng karahasan sa tahanan, dapat humingi ang mga empleyado ng leave na nakasulat at dapat sumagot ang employer sa pamamagitan ng pagsulat sa loob man lang ng 10 araw ng trabaho. Kung humiling ang empleyado ng flexible na trabaho, may dalawang buwan ang employer para sagutin ito.

Para sa higit pang impormasyon kabilang ang isinalin na booklet sa maramihang wika, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "domestic violence".

Parental leave at mga pagbabayad sa parental leave

Ang parental leave ay leave (bakasyon) sa pagtatrabaho upang alagaan ang anak.

Kung natugunan nila ang ilang criteria, maaaring kwalipikado ang mga empleyado para sa:

- › walang bayad na parental leave , at



- › mga pagbabayad para sa parental leave (tinatawag ding bayad na parental leave).

Maaaring kwalipikado ang mga empleyado sa walang bayad na parental leave (kabilang ang leave ng partner, leave ng pangunahing carer at pinalawig na leave) kung natugunan nila ang alinman sa 6-na buwan o 12-buwang criteria.

Ang 6-na buwang criteria ng pagkakarapat-

Dapat nagtrabaho ang empleyado sa iisang employer nang average na hindi bababa sa 10 oras kada linggo sa loob ng 6 na buwan bago ang petsa ng pagsilang ng iyong sanggol (o ang petsa kung kailan kailangan mong alagaan ang batang wala pang 6 na taong gulang sa permanenteng batayan).

Ang mga empleyadong natugunan ang 6 na buwang criteria ng pagkakarapat-dapat ay kwalipikado sa kabuuang 26 na linggong walang bayad na leave (kabilang ang leave ng pangunahing carer).

Ang 12 buwang criteria ng pagkakarapat-dapat

Dapat nagtrabaho ang empleyado sa iisang employer nang average na hindi bababa sa 10 oras kada linggo sa loob ng 12 buwan bago ang petsa ng pagsilang ng sanggol (o ang petsa kung kailan kailangan nilang alagaan ang batang wala pang 6 na taong gulang sa permanenteng batayan).

Ang mga empleyadong natugunan ang 12 buwang criteria ay kwalipikado sa kabuuang 52 linggong walang bayad na leave (kabilang ang leave ng pangunahing carer).

Maaaring magbahagi ang mga empleyado ng walang bayad na parental leave sa kanilang partner, na kailangan ding matugunan ang alinman sa 6-na buwan o 12-buwang criteria.

Kwalipikado ang mga buntis na ina ng hanggang 10 araw na walang bayad na espesyal na leave para sa mga kadahilanang nauugnay sa pagbubuntis bago magsimula ang parental leave.

Upang tulungang maunawaan ang mga kwalipikasyon sa parental leave, bisitahin ang www.employment.govt.nz hanapin ang "parental leave".

Ang mga pagbabayad sa parental leave (tinatawag minsan na bayad na parental leave) ay mga pagbabayad na pinondohan ng pamahalaan, na pinangangasiwaan ng Inland Revenue. Maaaring makakuha ng mga pagbabayad sa parental leave ang isang tao kahit na hindi siya kwalipikado sa parental leave mula sa kanyang pagtatrabaho.

Kadalasang karugtong ang mga pagbabayad sa parental leave sa inang nagsilang o sa napiling pangunahing carer (kung nagiging permanenteng pangunahing carer sila ng isang batang wala pang 6 na taong gulang).

May higit pang impormasyon ang Inland Revenue tungkol sa mga pagbabayad sa parental leave, bisitahin ang www.ird.govt.nz at hanapin ang "parental leave".

Iba pang mga karapatan sa leave

Maaaring kwalipikado ang mga empleyado sa iba pang mga uri ng leave, halimbawa ay kung napinsala sila sa isang aksidente sa trabaho o nagsasanay sa armed forces.

Para sa higit pang impormasyon sa iba pang mga karapatan sa leave, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Iba pang mga uri ng leave".

Mga pag-aayos para sa flexible na trabaho

May itinakdang karapatan ang lahat ng empleyado upang humiling ng pagbabago sa kanilang oras ng trabaho, araw ng trabaho, o lugar ng trabaho. Kailangang isaalang-alang ng mga employer ang kahilingan at maaaring lamang tanggihan ito sa ilang mga batayan.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "flexible working".



Diskriminasyon

Hindi maaaring mag-discriminate ang mga employer sa pag-hire o pagsisante, pagbayad, pagsanay o pag-promote ng mga empleyado dahil sa kanilang lahi, kulay, nasyonalidad o etnikong pinagmulan, kasarian o oryentasyong sekswal, pag-aasawa o katayuan sa pamilya, katayuan sa trabaho, edad, paniniwala sa relihiyon o opinyon sa politika, kapansanan, o paglahok sa ilang mga aktibidad ng unyon, o kung sila ay apektado ng karahasan sa tahanan. Kasama rin dito ang mga taong nag-aapply sa mga trabaho.

Silang lahat ay may parehong mga karapatan sa pagtatrabaho at kwalipikadong tumanggap ng parehong suweldo bilang isang tao na ginagawa ang parehong trabaho, na may katulad na karanasan.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Discrimination".

Mga fixed-term na empleyado

Maaaring lamang mag-alok ng fixed-term na pagtatrabaho ang mga employer kung:

- › may mga tunay na dahilan - gaya ng pana-panahong trabaho, proyekto sa trabaho, o kung pinupunan ng empleyado ang naka-leave na permanenteng empleyado, at
- › sinasabi ng employer sa empleyado ang mga dahilan, paano o kailan magtatapos ang pagtatrabaho, at sumasang-ayon ang empleyado sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Tulad ng iba pang mga kasunduan sa pagtatrabaho, kailangang nakasulat ang mga fixed-term na kasunduan.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Types of employee".

Mga kaswal na empleyado

Hindi tinukoy ang 'kaswal na empleyado' sa batas ng pagtatrabaho,

ngunit ang termino ay karaniwang ginagamit upang sumangguni sa isang sitwasyon kung saan ang empleyado ay walang garantisadong oras ng trabaho, walang regular na pattern ng trabaho, at walang tuluy-tuloy na inaasahang pagtatrabaho. Hindi kailangang alukin ng employer ang empleyado ng trabaho, at hindi kailangang tanggapin ng empleyado ang trabaho kung inalok ito. Magtatrabaho ang empleyado kung naaangkop ito sa kanya at sa employer.

Maaari itong mangyari minsan dahil mahirap para sa employer na hulaan kung kailan matatapos ang trabaho, o kung kailan kailangang matapos agad ang trabaho. Sa bawat oras na tumatanggap ang empleyado ng alok sa trabaho, itinuturing ito bilang isang bagong period ng pagtatrabaho.

Kung kinuha ang empleyado para sa kaswal na trabaho, dapat gawing malinaw ang pag-aayos sa kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Nalalapat din ang mga karapatan at responsibilidad sa pagtatrabaho sa mga kaswal na empleyado, ngunit ang paraan kung saan inilalapat ang taunang pista opisyal, sick leave at leave para sa bereavement ay maaaring iba-iba para sa mga empleyadong ito.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Types of employee".

Mga kontratista versus mga empleyado

Magkaiba ang mga karapatan at responsibilidad ng mga empleyado at kontratista, at may mga ligal na pagsusulit na tutulong sa pagsabi ng pagkakaiba. Halimbawa, karaniwang mas may kontrol kung kailan at paano gagawin ng mga kontratista ang kanilang trabaho. Mahalagang makuha ito nang tama upang maiwasan ang mga parusa.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Contractor versus employee".



Mga trial period

Tanging mga employer lang na may 19 o mas kaunti pang mga empleyado ang maaaring mag-alok ng pagtatrabaho na may kasamang trial period (hanggang 90 araw).

Boluntaryo ang mga trial period. Kailangang pagkasunduan ang mga ito sa pamamagitan ng sulat at i-negosasyon nang mabuti bilang bahagi ng kasunduan sa pagtatrabaho, bago magsimula ang pagtatrabaho ng empleyado.

Ang empleyadong na-dismiss bago matapos ang trial period ay hindi maaaring magbanggit ng personal na hinaing sa mga batayan ng 'di makatarungang pagpapaalis.

Maaari silang magbanggit ng personal na hinaing sa iba pang mga batayan, tulad ng diskriminasyon, panliligalig

- o 'di makatarungang pagkilos ng employer.

Kwalipikado ang mga empleyadong nasa trial period sa lahat ng iba pang minimum na karapatan sa pagtatrabaho.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang "Trial periods".

Mga Unyon

Isang samahan ang unyon na sumusuporta sa mga empleyado sa lugar ng trabaho sa pamamagitan ng pagsasalita para sa kanilang mga employer. May karapatan ang mga empleyado na magpasya kung sasali o hindi sa isang unyon at, kung gayon man, aling unyon. Hindi kailangang pilitin ng employer o kahit sino ang isang empleyado na sumali o huwag sumali sa isang unyon.

Ang mga employer ay kailangang:

- › bigyan ang mga bagong empleyado ng form upang ipahiwatig kung balak nilang sumali sa isang unyon sa unang 10 araw ng pagsisimula ng kanilang trabaho.
- › ibalik ang form sa unyon, maliban kung sinabi ng empleyado na hindi

niya nais na maipasa ang kanyang mga detalye

- › ipasa ang impormasyon tungkol sa papel at katungkulan ng mga unyon sa mga paparating na empleyado.

Kailangang bayaran ng mga unyon ang mga gastusin ng paggamit ng mga naka-print na materyales kung nais nilang maipasa ang materyal.

May 30 araw ang mga empleyado upang ibalik ang form sa kanilang employer. Mabibigyan sila nito ng oras na makipag-usap sa kanilang mga kinatawan ng unyon bago magpasya kung sasali sa unyon. Kung sasali sila sa unyon, lilipat sila sa kolektibong kasunduan. Kung hindi sila sasali sa unyon, mananatili sila sa kanilang indibidwal na kasunduan sa pagtatrabaho.

Kailangang hayaan ng mga employer ang sinumang empleyado na mga delegado ng unyon na isagawa ang mga aktibidad nila sa unyon sa loob ng oras ng pagtatrabaho at bayaran sa kanilang normal na oras-oras na rate. Ang isang halimbawa ng aktibidad sa unyon ay pagkatawan sa mga empleyado sa collective bargaining.

Ang mga empleyado na delegado ng unyon ay kailangang sumang-ayon sa kanilang employer kapag isasagawa nila ang kanilang mga aktibidad sa unyon o sabihin man lang agad sa employer. Maaari itong hindi payagan ng employer kung hindi makatuwirang gagambalain nito ang negosyo o makakaapekto sa kung gaano kahusay isinasagawa ng mga empleyado ang kanilang tungkulin.

Maaaring pumasok sa mga lugar ng trabaho ang mga kinatawan ng unyon nang walang pahintulot, kung ang mga empleyado ay saklaw ng o nakikipagkasundo tungo sa isang kolektibong kasunduan. Maaari lamang pumasok sa lugar ng trabaho ang mga kinatawan para sa ilang mga layunin, kailangan nilang maging magalang sa normal na oras ng operasyon, at sundin ang mga pamamaraan sa kalusugan, kaligtasan at seguridad.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz



at hanapin ang “Unions” at ang “Employment Relations Amendment Act”.

Kalusugan at Kaligtasan

Kailangang magbigay ang mga employer ng ligtas na lugar ng trabaho, na may wastong pagsasanay, pangangasiwa at kagamitan.

Kasama sa tungkuling ito ang pagtukoy, pagtatasa at pagtatanggal (o pag-minimize) sa mga peligro at panganib, at pagsisiyasat sa mga insidente sa kalusugan at kaligtasan. Kailangan ding i-ulat ng mga employer ang malubhang pinsala sa trabaho sa WorkSafe New Zealand.

May pananagutan din ang mga empleyado para sa kanilang sariling kalusugan at kaligtasan. Kailangan nilang sundin ang lahat ng patakaran at pamamaraan sa kalusugan at kaligtasan at iwasang magdulot ng pinsala sa iba pang tao sa paraan ng kanilang pagtatrabaho. Maaaring tanggihan ng mga empleyado ang trabaho kung naniniwala silang ilalantad sila nito o ang iba pa sa malubhang peligro sa kalusugan at kaligtasan. Kailangang konsultahin ng mga employer ang kanilang mga empleyado pagdating sa anumang patakaran sa kalusugan at kaligtasan.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.worksafe.govt.nz.

Pagka-umuulit (redundancy), pagbabago sa trabaho o restructuring

Kailangang konsultahin nang mabuti ng mga employer ang mga empleyado tungkol sa kahit anong panukala na malamang na may masamang epekto sa mga kondisyon ng trabaho ng empleyado. Kasama rito ang anumang mga pagbabago sa kanilang kasalukuyang kasunduan sa pagtatrabaho, tulad ng pagbawas ng oras o araw

Kailangang ibigay ng mga employer ang lahat ng nauugnay na impormasyon sa mga apektadong empleyado at bigyan sila ng sapat na oras upang magbigay ng puna bago gumawa ng desisyon.

Kailangang tingnan nang mabuti ng mga employer ang puna, gumawa ng anumang kinakailangang pagbabago at sabihin ang mga panghuling desisyon sa mga apektadong empleyado. Kailangang isaalang-alang ng mga employer ang redeployment at pagsasanay para sa mga dati nang nagtatrabahong kawani.

Kailangang maglaman ang bawat kasunduan sa pagtatrabaho ng 'probisyon ng pagsuporta sa empleyado' upang suportahan ang 'patas' na proseso at protektahan ang mga empleyado kung ang negosyo ay ibinenta, kinontrata o inilipat.

May mga espesyal na patakaran para sa mga empleyadong nagtatrabaho sa catering, paglilinis, pag-aalaga, paglalaba at pag-aayos kung ibinenta ang negosyo o kinontrata ang kanilang trabaho o ibinigay sa bagong kontratista. Para sa mga detalye bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang “Restructuring when a business is sold or transferred”.

Para sa higit pang impormasyon sa paksang ito, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang “Workplace change”.

Mga problema sa relasyon sa pagtatrabaho

Kapag nagkaroon ng problem sa pagtatrabaho, dapat munang linawin ng mga employer at empleyado ang mga katotohanan at subukang maghanap ng solusyon sa kanilang sarili. Dapat silang mag-usap sa isa't isa, at ang isang empleyado ay maaaring magkaroon ng isang taong sumusuporta o kinatawan ng unyon/asosasyon sa talakayan. Makakakuha sila ng impormasyon tungkol sa paglutas ng mga problema mula sa www.employment.govt.nz at hanapin ang “Steps to resolve.”

Kung mayroon pa ring problema, magagamit ng mga empleyado o employer ang libreng serbisyo ng pagpamagitan ng Employment New Zealand. Para sa higit pang impormasyon sa serbisyong ito at kung paano hihiling ng pagpamagitan, bisitahin ang



www.employment.govt.nz at hanapin ang “mediation”.

Ang mga problemang hindi nalulutas sa sarili o 'di nalulutas sa pagpamagitan ay maaaring dalhin sa Employment Relations Authority o sa Employment Court sa loob ng 90 araw kapag lumitaw ang problema.

Makakakuha ng impormasyon ang mga employer at empleyado tungkol sa kanilang mga karapatan at responsibilidad mula sa Employment New Zealand.

Bisitahin ang www.employment.govt.nz

Telepono 0800 20 90 20 toll free.

Mga Parusa

May mga parusa sa pananalapi para sa mga empleyadong hindi sumunod sa mga batas sa pagtatrabaho. Maaaring umabot ito sa \$50,000 bawat indibidwal; at para sa mga kumpanya, ang higit sa \$100,000 o tatlong beses ng halaga ng kita sa pananalapi na ginawa ng kumpanya dahil sa paglabag.

Maaari ring pagmultahin o usigin ang employer dahil sa hindi pagsunod sa mga batas sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho.

Para sa higit pang impormasyon, bisitahin ang www.employment.govt.nz at hanapin ang “Employers who have breached minimum employment standards”, at bisitahin ang www.worksafe.govt.nz at hanapin ang “enforcement”.

Nais mo bang matuto nang higit pa tungkol sa batas sa pagtatrabaho?

Bumuo ang Employment New Zealand (MBIE) ng mga libreng module ng e-learning sa pagtatrabaho kung saan maaari kang matuto nang higit pa tungkol sa mahahalagang impormasyon sa pagtatrabaho sa madaling paraan. Aabutin ng halos 15 minuto upang makumpleto ang bawat isa sa mga module at parehong available ang mga ito para sa mga employer at empleyado. Mga

kapaki-pakinabang na mapagkukunan ng impormasyon ang mga ito upang matiyak na nauunawaan ng mga employer at empleyado ang kanilang mga karapatan at responsibilidad at sumusunod sa batas sa pagtatrabaho ng New Zealand.

Mag-sign up ngayon sa www.employment.elearning.ac.nz or visit www.employment.govt.nz at hanapin ang mga “modules”.