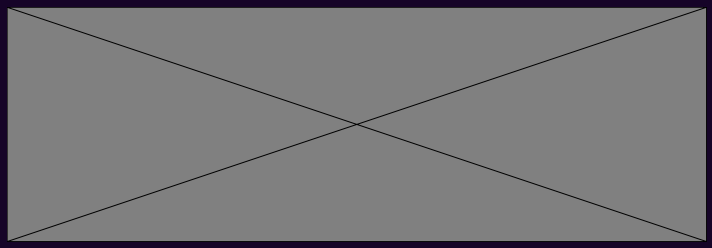


IMPORMASYONG PANGGABAY

IKAW BA AY ISANG TAGALINIS O NAGTATRABAHO SA CATERER NG PAGKAIN?

IKAW BA AY ISANG KATULONG SA OSPITAL, NAGTATRABAHO SA PALABAHAN O KÁTIWALÀ?

Kung ganoon, maaaring mayroon kang ilang karagdagang karapatan sa trabaho.

Maaari mong maipagpatuloy ang trabahong iyong ginagawa para sa ibang employer – kahit na ang kompanyang iyong pinagtatrabahuhan ay mabenta, o mawala ng kompanya ang kontrata sa trabahong iyong ginagawa.

Kung maaari kang maapektuhan ng ganitong uri ng pagbabago, alamin pa ang tungkol sa iyong mga karapatan. Kontakin ang iyong unyon o ang Kagawaran ng Manggagawa (Department of Labour) sa pamamagitan ng aming website na **www.dol.govt.nz** o tumawag sa 0800 20 90 20 sa oras ng trabaho.

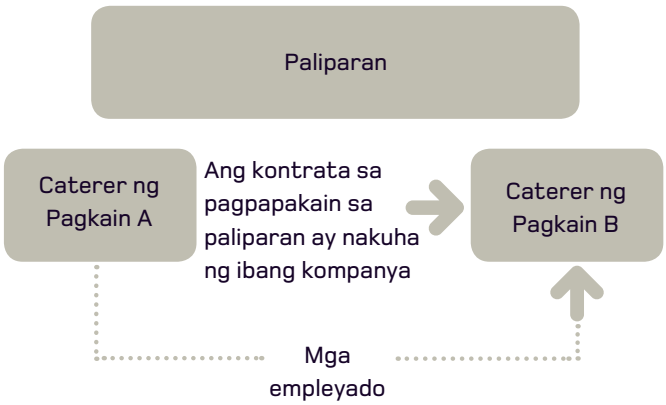
SINO ANG MAY MGA KARAGDAGANG KARAPATANG ITO SA TRABAHO?

- Mga empleyadong naglilinis o nagtatrabaho sa caterer ng pagkain, saan mang lugar
- Mga empleyadong nagtatrabaho sa pálabahan para sa ospital, pahingahang-bahay ng matatanda o institusyóng pang-edukasyon
- Mga katulong sa ospital at pahingahang-bahay ng matatanda
- Mga empleyadong kátiwalà sa paaralan, unibersidad, polytechnic at iba pang institusyóng pang-edukasyon.

KAILAN SILA MAGAGAMIT?

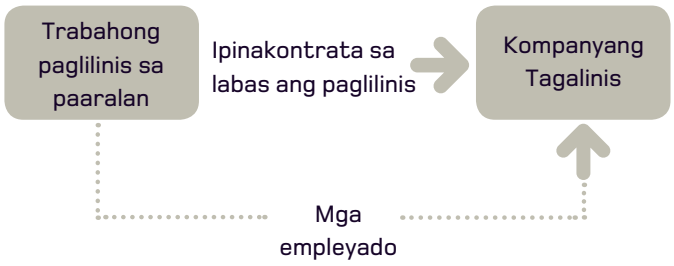
- Kapag ang kompanyang iyong pinagtatrabahuhan ay nabenta

- Kapag nawala ng kompanyang iyong pinagtatrabahuhan sa ibang kompanya ang kontrata para sa trabahong iyong ginagawa

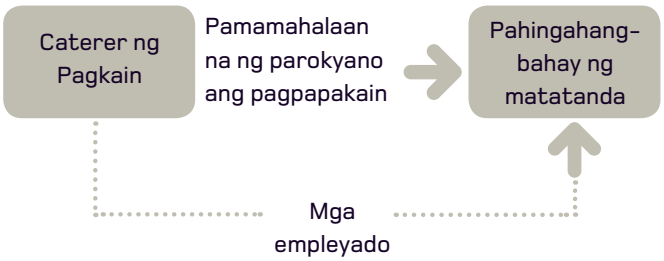


DOL10257/SEPT 06

- Kapag ang trabahong iyong ginagawa ay ipinakontrata sa labas



- Kapag nawala ng kompanyang iyong pinagtatrabahuhan ang kontrata para sa trabahong iyong ginagawa dahil gusto ng parokyano na sila na mismo ang gumawa nito.



ANO ANG IYONG MGA KARAPATAN?

Sa mga ganitong sitwasyon:

- May karapatan kang lumipat sa bagong employer na ang mga takdâ at kondisyóng pang-empleo ay tulad ng sa kasalukuyan mong employer
- Maaari mong piliing manatili sa kasalukuyan mong employer
- Dapat ibigay sa iyo ang pangalan ng kompanyang magsasagawa ng trabaho, at sapat na impormasyon tungkol sa mga pagbabago upang makapagpasya ka kung ikaw ay lilipat. Dapat ibigay sa iyo ang impormasyong ito bago maganap ang mga pagbabago
- Dapat kang bigyan ng panahong makapagpasya kung gusto mong lumipat sa kompanyang gagawa ng trabaho at sabihan kung kanino mo dapat ipaalám ang iyong desisyon.

Hindi ka pipigilan ng mga karapatang ito na makipag-usap sa iyong kasalukuyang employer tungkol sa ibang trabaho na maaari nilang ialok sa iyo.

ANONG MGA IMPORMASYON ANG DAPAT IBIGAY?

Ang mga impormasyong dapat ibigay ay kinabibilangan ng:

- Uri ng pagbabago at ang sakop nito. Halimbawa, kung ang iyong trabaho ay ipinakontrata sa labas, o ang kompanya ay naibenta, at kung makakaapektuhan nito ang lahat ng iyong trabaho o ang ilang bahagi lamang nito
- Petsa kung kailan magaganap ang pagbabago
- Petsa kung kailan mo kailangang magpasya kung lilipat sa bagong employer
- Pangalan ng kompanyang kukuha ng trabaho mula sa iyong employer
- Mga detalye ng kung sino ang dapat mong sabihan kung gusto o ayaw mong lumipat, at kung paano mo dapat iparating sa kanila ang iyong pasya. Halimbawa, kung sa pamamagitan ng fax, email, o sulat.

Dapat kang bigyan ng iyong employer ng panahon para pag-aralan at isaalang-alang ang mga impormasyon, at humingi ng payo mula sa iyong unyon, isang tagapagpayo o Kagawaran ng Manggagawa.

ANONG MANGYAYARI KUNG LILIPAT AKO?

Patuloy kang tatanggap ng sahod, bakasyon at mga kondisyong umiiral sa iyong trabaho, kabilang na ang anumang pinagkasunduan tungkol sa oras ng trabaho. Mababago lamang ng iyong bagong employer ang iyong mga kondisyon kung ikaw ay sasang-ayon.

PAANO NAMAN ANG AKING MGA KARAPATAN SA SICK LEAVE AT BAKASYON?

Kapag lumipat ka sa isang bagong employer, mananatili sa iyo ang anumang sick leave, taunang bakasyon at mga kahaliling bakasyon na utang ng kasalukuyang mong employer sa iyo. Hindi mababayaran sa iyo ng kasalukuyan mong employer ang anumang benepisyong utang sa iyo, tulad ng holiday pay, bago ka lumipat sa bagong employer.

PAANO NA ANG AKING KASUNDUAN SA TRABAHO (EMPLOYMENT AGREEMENT)?

Kung lilipat ka, mananatili ang kasalukuyan mong kasunduan sa trabaho. Ito ang iyong magiging kasunduan sa trabaho sa bago mo ng employer. Sa pagkalkula ng iyong karapatan sa mga benepisyong nakasaad sa iyong kasunduan, ituturing na parang hindi naputol ang iyong pagtatrabaho. Kaya kung lilipat ka, mapapanatili mo ang mga natipon mong benepisyo na tulad ng service leave, service payment, o maternity leave.

PAANO NA ANG AKING COLLECTIVE AGREEMENT AT PAGIGING KASAPI NG UNYON?

Kapag saklaw ka ng isang collective agreement, ang iyong bagong amo ay magiging bahagi ng collective agreement. Mananatili kang may karapatang manatili sa iyong unyon.

Kapag nagkaroon muli ng negosasyon ng collective agreement, makapagpapasya ka at ang iyong unyon kung nais mo pang manatili o hindi sa collective agreement. Kailangan mong kausapin ang iyong unyon tungkol dito.

PAANO KUNG MAGBITIW AKO SA TRABAHO PAGKATAPOS KONG LUMIPAT?

Tatanggap ka ng holiday pay at iba pang kabayaran na parang ikaw ay palagi nang nagtatrabaho sa bagong employer.

PAANO KUNG AKO AY LUMIPAT AT GAWIN AKONG KALABISAN (REDUNDANT) HINDI KATAGALAN NG BAGONG ENPLOYER?

Dapat sumunod sa isang makatarungang proseso ang iyong bagong employer bago magpasya na ituring kang kalabisan. Kabilang sa prosesong ito ang kausapin ka (at ang iyong unyon, kung miyembro ka ng unyon) tungkol sa ibang opsiyón sa halip na gawing kalabisan.

Kapag ikaw ay ginawang redundant, ikaw ay may karapatan sa anumang redundancy benefit na nakasaad sa iyong kasunduan sa trabaho. Kakalkulahin ito na parang lagì kang nagtrabaho sa bagong employer. Kapag ang redundancy clause ng iyong kasunduan sa trabaho ay walang nakasaad na benepisyo para sa redundancy na bunga ng pagbabago sa organisasyon ng kompanya, dapat makipag-usap sa iyo ang iyong bagong employer tungkol sa iyong karapatan sa benepisyo ng ito. Kung hindi kayo magkasundo, maaari mong hilingin sa Employment Relations Authority na sila ang magpasya sa mga ito para sa iyo.

PAANO KUNG AYOKONG MAGTRABAHO SA BAGONG EMPLOYER?

Maaari mong piliing huwag lumipat sa bagong employer. Kung ayaw mong lumipat, makipag-usap sa iyong kasalukuyang employer tungkol sa opsyon para makahanap ng ibang trabaho para sa iyo sa kanilang negosyo. Kung pagkatapos mapag-usapan ang lahat ng posibilidad ikaw ay walang ibang trabahong magawa, o hindi mo gustong gawin ang alinmang mapagpipiliang trabahong inaalok, maaari kang gawing redundant ng iyong kasalukuyang employer. Kung mangyari ito, maaaring may karapatan ka sa mga redundancy benefit kung ang mga ito ay inilalaan ng iyong kasunduan sa trabaho, at kung nasasaad sa kasunduan na ibibigay ang benepisyo sa ganitong uri ng sitwasyon ng pagiging redundant.

ANONG MANGYAYARI KUNG AKO AY NAGTATRABAHO SA DALAWA O HIGIT PANG LUGAR PARA SA AKING KASALUKUYANG EMPLOYER, NGUNIT ISANG LUGAR LAMANG ANG MAGBABAGO?

Kung mawawala ng iyong kasalukuyang employer ang kontrata sa trabahong iyong ginagawa sa isang lugar na pinagtatrabahuhan ngunit walang magbabago sa ibang lugar ng trabahong iyong pinagtatrabahuhan:

- Maaari mong piliing lumipat o hindi sa bagong employer na kukuha sa bahagi ng iyong trabaho
- Magkakaroon ka ng dalawang employer kung lilipat ka
- Ang natitira mong trabaho sa iyong kasalukuyang employer ay magpapatuloy na walang pagbabago, kahit na magpasya kang lumipat
- Walang sinumang employer ang makakapag-utos sa iyong huminto ng pagtatrabaho sa kabilang employer.

PAANO KUNG MAYROON AKONG KASUNDUANG MAY PIRMIHANG PANAHON (FIXED TERM AGREEMENT)?

Kung ang tuntunin sa iyong kasunduan na may pirmihang panahon ay nangangahulugang ang iyong trabaho ay magtatapos kasabay ng pagbabago sa organisasyon ng kompanya, maaaring may karapatan ka pa ring lumipat sa bagong employer. Mangyayari ito kung ang dahilan ng kasunduang may pirmihang panahon ay nauugnay sa pagtatapos ng isang kontrata ng serbisyo o dahil sa inaasahang pagbabago sa organisasyon ng kompanya.

Kung lilipat ka, ang takdang panahon ng iyong kasunduan sa trabaho sa iyong bagong employer ay tulad ng haba ng kontratang ibinigay sa iyong bagong employer. Kung permanenteng kukunin ng bagong employer ang trabaho

(dahilan sa nabenta ang negosyo, o kung ang trabaho ay isasagawa ng may-ari) magiging permanenteng empleyado ka.

Kung ang dahilan ng iyong kasunduang may pirmihang panahon ay hindi nauugnay sa isang kontrata o pagbabago sa organisasyon ng kompanya maaari mo pa ring piliing lumipat. Gayunmán, ang takdang panahon ay mawawalan ng bisa sa petsa o sa sitwasyong ipinaliwanag sa kasunduang may pirmihang panahon.

ANO ANG SABIHIN NG PAGÍGING EMPLEYADO NG CATERER NG PAGKAIN?

Walang legál na kahulugan ang katawagáng ito. Kung sino ang matatawag na empleyado ng caterer ng pagkain (at may karapatan sa karagdagang proteksiyon sa trabaho) ay depende sa bawa't isáng sitwasyon.

Ang layunin ay upang bigyan ng proteksiyon ang mga empleyadong ang kondisyon sa trabaho ay pinakápeligrosong mapasamâ kapag nalipat ang kontrata sanhi sa pagbabago sa organisasyon ng kompanya.

Halimbawa, malamang na saklaw nito ang empleyadong nagtatrabaho sa caterer ng pagkain na naghahanda ng pagkain para sa kapeterya sa paliparan. Mangangahulugan ito na kung magpasya ang paliparan na palitan ang naglalaan ng serbisyo ng pamamahala sa kapeterya, ang mga empleyado ng kasalukuyang naglalaan ng serbisyo na apektado ang trabaho ay may karapatang piliing lumipat.

Para sa karagdagang impormasyon kung sino ang empleyado ng caterer ng pagkain, makipag-ugnayan sa Kagawaran ng Manggagawa sa pamamagitan ng aming website na **www.dol.govt.nz** o tumawag sa 0800 20 90 20 sa oras ng trabaho.

ANONG TULONG ANG MATATANGGAP KO?

Ang mga ito ay legál na karapatan, at hindi ka puwedeng utusan ng iyong employer na isuko ang mga ito. Kapag may nagaganap na pagbabago sa iyong pinagtatrabahuhan at naniniwala kang isa ito sa pagbabagong tinatalakay sa polyetong ito, makakahingi ka ng tulong upang:

- Lutasín ang anumang isyu na lilitaw sa inyo ng iyong amo
- Maunawaan ang iyong kasunduan sa trabaho
- Alamin ang iyong mga karapatan at kung anong mga benepisyo ang dapat mong matanggap
- Sa ilang sitwasyon, lutasin ang mga problemang lilitaw pagkatapos mong lumipat sa iyong bagong employer.

SAAN AKO MAKAHIHINGI NG TULONG?

- Makipag-ugnayan sa iyong unyon
- Makipag-ugnayan sa Kagawaran ng Manggagawa sa pamamagitan ng aming website na **www.dol.govt.nz** o tumawag sa 0800 20 90 20 sa oras ng trabaho.

Ang polyetong ito ay isang gabay lamang at maaaring hindi akmâ para sa lahat ng sitwasyon. Hindi ito dapat gamiting pamalit sa batas o bilang payong legál o bilang ibang ekspertong payo.