



Papel ng Impormasyon: Labag sa Batas ang Pagganti Batay sa Paggamit ng Karapatan sa Lugar ng Trabaho

Layunin ng mga ahensya ng pederal na pamahalaan na responsable sa pagtataguyod ng mga karapatan ng manggagawa na protektahan ang lahat ng manggagawa mula sa pananamantala at paglabag, anuman ang kanilang katayuan sa immigration. Gayunpaman, maraming manggagawa ang napipigilan o nahahadlangan sa pagtatanggol ng mga karapatan sa lugar ng trabaho dahil sa takot na magantihan. Sa ilang kaso, maaaring samantalahin ng mga maypagawa ang katayuan sa immigration upang mapanghinaan ng loob ang mga manggagawa na ipagtanggol ang kanilang mga karapatan. Sa pangkalahatan, ipinagbabawal ng mga batas sa U.S. ang pagganti ng mga maypagawa laban sa mga manggagawa dahil sa paggamit ng kanilang mga karapatan sa lugar ng trabaho, anuman ang katayuan sa immigration ng mga manggagawa. Iniaatas ng mga may bisang pagpapatupad ng batas sa paggawa at pagtatrabaho na ihiwalay ang proseso ng pagpapatupad sa naaangkop na pagkokontrol ng mga panig na may layuning hadlangan ang mga manggagawa sa paggamit ng kanilang mga karapatan o gantihan sila kapag ginawa nila ito. Binibigyang-linaw ng papel ng impormasyon na ito na labag sa batas ang pagganti laban sa mga manggagawang nagtatanggol ng kanilang mga karapatan sa lugar ng trabaho, anuman ang katayuan sa immigration ng mga manggagawa.

Pagganti Ayon sa Fair Labor Standards Act

Itinatakda ng Fair Labor Standards Act (FLSA) ang minimum na sweldo at proteksyon sa overtime para sa maraming manggagawa sa America, at ito ay ipinapatupad ng Wage and Hour Division ng U.S. Department of Labor. Ipinagbabawal din ng FLSA ang pagganti laban sa sinumang naghain ng reklamo sa Departamento o sa isang maypagawa (pasalita o pasulat man) o sa sinumang nakibahagi sa pagsisiyasat ng FLSA. Mahalagang priyoridad sa Wage and Hour Division ang pagprotekta sa mga manggagawa mula sa pagganti at pagtiyak na hindi sila mahaharap sa mga pagbabanta o pananakot dahil sa paggamit ng kanilang mga karapatan.

May karapatan ang mga manggagawang walang pahintulot sa pagtatrabaho na makatanggap ng minimum na sweldo at bayad sa overtime para sa mga pinagtrabahuhan nilang oras alinsunod sa FLSA, katulad din sa ibang mga manggagawa. Labag sa batas para sa isang maypagawa na alisin o idiskrimina sa anumang iba pang paraan ang mga manggagawa dahil sa pagganti para sa pagtatanggol nila sa karapatang makatanggap ng minimum na sweldo o mga bayad sa overtime (na maaaring kabilang ang mga usapin sa sweldo gaya ng mga kaltas o tip) o sa pakikibahagi nila sa pagsisiyasat ng FLSA. Nalalapat ang mga proteksyong ito anuman ang katayuan sa immigration ng manggagawa. Halimbawa, labag sa batas para sa isang maypagawa na iulat ang isang walang papeles na manggagawa sa mga awtoridad ng imigrasyon dahil sa pagganti para sa paghahain ng habol sa sweldo. Maaaring limitado ang ilang remedyo para sa paglabag sa pagganti sa mga manggagawang walang pahintulot sa pagtatrabaho.

Para sa higit pang impormasyon, pakibasa ang Papel ng Impormasyon # 77A ng Wage and Hour Division: Pagbabawal sa Pagganti Ayon sa FLSA o bisitahin ang website ng Wage and Hour Division: <http://www.wagehour.dol.gov>. Upang maghain ng reklamo hinggil sa mga paglabag sa sweldo o pagganti,

tawagan ang toll-free na impormasyon at helpline, na makukuha mula 8 a.m. hanggang 5 p.m. sa iyong time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Makukuha ang mga serbisyo sa wika at kumpidensyal ang mga tawag.

Pagganti Ayon sa Mga Batas na Ipinapatupad ng Occupational Safety and Health Administration

Ipinapatupad ng Occupational Safety and Health Administration (OSHA) ng U.S. Department of Labor ang mga pamantayan at regulasyon sa kaligtasan at kalusugan sa lugar ng trabaho at iba pang mga karapatan ng manggagawa alinsunod sa Occupational Safety and Health (OSH) Act. Ipinagbabawal ng OSH Act sa mga maypagawa ang pagganti laban sa mga empleyado dahil sa pagtatanggol nila ng kanilang mga karapatan alinsunod sa OSH Act. Kabilang sa mga karapatang ito ang paghahain ng reklamo sa OSHA, paglahok sa isang pagsisiyasat o pakikipag-usap sa isang inspektor, paghingi upang makita ang mga talaan ng maypagawa hinggil sa pagkakalantad at pinsala, pag-uulat ng pinsala, at pagdudulog ng reklamo kaugnay ng kaligtasan o kalusugan sa maypagawa. Labag sa batas para sa isang maypagawa na mag-alis ng mga manggagawa dahil sa pagganti para sa pagtatanggol ng mga habol sa OSH Act o pakikibahagi sa isang pagsisiyasat ng OSHA, anuman ang katayuan sa immigration. Bukod pa rito, ipinapatupad ng OSHA ang probisyon sa whistleblower ng 21 iba pang batas na nagpoprotekta sa mga empleyadong nag-uulat ng paglabag na nauugnay sa kaligtasan sa kapaligiran at nuclear energy, industriya ng transportasyon, pati na rin ang mga proteksyon sa konsumer at mamumuhunan. Ang mga manggagawang walang pahintulot sa pagtatrabaho ay napoprotektahan sa ilalim ng mga probisyon laban sa pagganti na ipinapatupad ng OSHA, bagama't maaaring may mga limitasyon sa mga remedyong makukuha nila.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring bisitahin ang website ng OSHA:

<http://www.whistleblowers.gov> (makukuha din sa Spanish sa

http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html). Upang maghain ng reklamo hinggil sa kaligtasan sa lugar ng trabaho, mangyaring bisitahin ang: <http://www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html> (makukuha din sa Spanish sa http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform_sp.html); upang maghain ng reklamo hinggil sa pagganti, mangyaring bisitahin ang: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (makukuha din sa Spanish sa http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Paglabag ayon sa Federal Contractors Under Equal Employment Opportunity Laws na Ipinapatupad ng Office of Federal Contract Compliance Programs ng Department of Labor

Ipinapatupad ng Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) ang mga batas na nagbabawal sa pagdidiskrimina sa pagtatrabaho ng mga pederal na mangongontrata (mga kumpanyang nakikipagtransaksyon sa pederal na Pamahalaan) batay sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian (kabilang ang pagbubuntis at mga nauugnay na kundisyong medikal), pagkakakilanlan ng kasarian (kabilang ang katayuan sa pagiging transgender), sekswal na oryentasyon, pambansang pinagmulan, kapansanan o katayuan bilang isang pinoprotektahang beterano. Dahil sa lahat ng batas na ito na ipinapatupad ng OFCCP, labag sa batas ang pagsisisante, pagbababa ng posisyon, panligalig, o kung hindi naman ay pagganti (aplikante, empleyado, o dating empleyado) dahil sa paghahain nila ng mga reklamo tungkol sa diskriminasyon sa OFCCP, dahil sa pagrereklamo nila sa kanilang mga maypagawa o sa iba tungkol sa diskriminasyon sa trabaho, o dahil sa pakikibahagi nila sa isang aktibidad na nauugnay sa pangangasiwa ng mga batas na ipinapatupad ng OFCCP (gaya ng isang pagsisiyasat sa reklamo o pagsusuri sa pagsunod ng mangongontrata) o sa anumang gawaing nauugnay sa pangangasiwa ng anumang iba pang batas pederal, pang-estado o lokal na batas na nag-aatas ng patas na oportunidad sa pagtatrabaho. Maaaring kabilang sa ilegal na pagganti ayon sa mga batas na ipinapatupad ng OFCCP ang anumang asal na maaaring magtulak sa isang may katuwirang manggagawa na maghain ng reklamo tungkol sa diskriminasyon. Nalalapat ang mga

batas na ito sa bawat tao, anuman ang kanyang katayuan sa immigration, bagama't maaaring limitado ang ilang remedyo para sa mga manggagawang walang pahintulot sa pagtatrabaho.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring bisitahin ang website ng OFCCP: <http://www.dol.gov/ofccp> o tumawag sa toll-free na linya ng Help Desk sa 1-800-397-6251. Upang maghain ng reklamo tungkol sa diskriminasyon o pagganti, sagutan ang porma ng reklamo, na makukuha sa ilang wika, sa website ng OFCCP.

Pagganti Ayon sa Title VII ng Civil Rights Act, Equal Pay Act, Age Discrimination in Employment Act, Americans with Disabilities Act, at Genetic Information Nondiscrimination Act

Nagpapatupad ang Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ng mga batas na nagbabawal sa diskriminasyon ng mga maypagawa, ahensya sa pagtatrabaho, o unyon ng mga manggagawa batay sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian (kabilang ang pagbubuntis at nauugnay na kundisyong medikal, pagkakakilanlan ng kasarian (kabilang ang katayuan sa pagiging transgender) at sekswal na oryentasyon), bansang pinagmulan, edad (40 o mas matanda pa), kapansanan o impormasyong may kaugnayan sa genetics. Dahil sa lahat ng batas na ito na ipinapatupad ng EEOC, labag sa batas ang pagsisisante, pagbababa ng posisyon, panligalig, o kung hindi naman ay pagganti sa mga tao (aplikante, empleyado, o dating empleyado) dahil sa paghahain nila ng mga reklamo tungkol sa diskriminasyon sa EEOC, dahil sa pagrereklamo nila sa kanilang mga maypagawa o sa iba ng sinasaklaw na entity tungkol sa diskriminasyon sa trabaho, o dahil sa pakikibahagi nila sa isang paglilitis (gaya ng isang pagsisiyasat o demanda) sa diskriminasyon sa trabaho. Maaaring kabilang sa ilegal na pagganti ayon sa mga batas na ipinapatupad ng EEOC ang anumang asal na maaaring magtulak sa isang may katuwirang manggagawa na maghain ng reklamo tungkol sa diskriminasyon. Nalalapat ang mga batas na ito sa bawat tao, anuman ang kanyang katayuan sa immigration, bagama't maaaring limitado ang ilang remedyo para sa mga manggagawang walang pahintulot sa pagtatrabaho.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring bisitahin ang website ng EEOC: <http://www.eeoc.gov>. Upang maghain ng reklamo tungkol sa diskriminasyon o pagganti, dapat kang makipag-ugnayan sa pinakamalapit na tanggapan ng EEOC o tumawag sa 1-800-669-4000. Gayundin, maaari kang magsagot ng isang online na pagsusuri sa <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

Pagganti Ayon sa National Labor Relations Act

Ipinapatupad ng National Labor Relations Board (NLRB) ang National Labor Relations Act (NLRA), na nagpoprotekta sa mga karapatan ng karamihan ng manggagawa sa pribadong sektor sa pagbuo, pagsali, pag-aalis ng sertipikasyon, o pagtulong sa isang organisasyon sa paggawa (unyon), at sa kolektibong pakikipag-usap sa pamamagitan ng mga pinili nilang kinatawan, o upang pigilin ang sarili sa paggawa ng mga naturang aktibidad. Maaaring ding magsama-sama ang mga manggagawa upang mapahusay ang mga tuntunin at kundisyon ng pagtatrabaho nang walang unyon. Ipinagbabawal ng batas sa mga maypagawa ang paghadlang sa paggamit ng mga empleyado ng mga karapatan sa pagbuo, pagsali o pagtulong sa isang organisasyon sa paggawa para sa kolektibong pakikipag-usap, o sa pagkikipagtulungan upang mapahusay ang mga tuntunin at kundisyon sa pagtatrabaho, o pansariling pagpigil sa paggawa sa anumang uri ng naturang gawain. Gayundin, hindi maaaring humadlang ang mga organisasyon sa paggawa sa paggamit ng mga empleyado ng mga karapatang ito.

Ang mga manggagawang walang pahintulot sa pagtatrabaho ay nasasaklawan ng mga proteksyon ng NLRA, kabilang ang proteksyon laban sa pagganti. Gayunpaman, hindi makukuha ang reinstatement at backpay bilang mga legal na remedyo para sa mga empleyadong walang pahintulot sa trabaho. Tingnan ang seksyon

sa ibaba na *May Karapatan bang Makatanggap ng Backpay ang Mga Manggagawang Walang Pahintulot sa Pagtatrabaho?*

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring bisitahin ang website ng NLRB: <http://www.nlr.gov>. Upang maghain ng reklamo hinggil sa mga paglabag o pagganti laban sa isang maypagawa o organisasyon sa paggawa, may ilan kang opsiyon. Maaari kang tumawag sa toll-free na linya ng impormasyon sa 1-866 667-NLRB (6572), na maglilipat sa iyo sa isang lokal na field office ng NLRB. Maaari ka ring bumisita sa isang lokal na pampublikong tanggapan ng NLRB sa mga regular na oras ng negosyo nito o magpadala ng reklamo sa isang lokal na pampublikong tanggapan ng NLRB. Makikita ang direktoryo ng pampublikong tanggapan ng NLRB na may impormasyon sa pakikipag-ugnayan at mga oras ng operasyon sa <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices>, at mga porma ng reklamo sa <https://www.nlr.gov/resources/forms>. Maaari ka ring magdulog ng reklamo sa pamamagitan ng e-file gamit ang website ng NLRB sa <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>

Pagganti Ayon sa Immigration and Nationality Act at Ilang Nonimmigrant Visa Program

Nagpapatupad ang Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices (OSC) sa Civil Rights Division ng U.S. Department of Justice ng probisyon laban sa diskriminasyon ng Immigration and Nationality Act (INA). Ipinagbabawal ng probisyon na ito ang pagdidiskrimina ng mga maypagawa sa pagtanggap at pag-aalis sa trabaho, o pang-alap o pagrerekomenda nang may bayad batay sa pagkamamamayan o katayuan sa immigration; pagdidiskrimina ng mga maypagawa sa pagtanggap at pag-aalis sa trabaho, o pang-alap o pagrerekomenda nang may bayad batay sa pambansang pinagmulan na hindi sakop ng hurisdiksyon ng EEOC; pagdidiskrimina sa proseso ng pagpapatunay ng pagiging kwalipikado sa pagtatrabaho ng isang manggagawa (ang Form I-9 at mga proseso ng E-Verify) batay sa pambansang pinagmulan o katayuan sa pagkamamamayan; at pagganti o pananakot laban sa mga indibidwal na naghain ng reklamo sa OSC, nakibahagi sa pagsisiyasat ng OSC, pagtutol na maaaring lumabag sa batas, o pagtatanggol sa mga karapatan sa ngalan ng kanilang mga sarili o ibang tao alinsunod sa mga probisyon laban sa diskriminasyon ng INA.

Para sa karagdagang impormasyon, tumawag sa Worker Hotline ng OSC sa 1-800-255-7688, 9 a.m. hanggang 5 p.m., Eastern (TTY para sa may problema sa pandinig: 1-800-237-2515). Maaaring manatiling walang-pangalan ang mga tumatawag at may mga makukuhang serbisyo sa wika. Maaari mo ding bisitahin ang <http://www.justice.gov/crt/about/osc> para sa higit pang impormasyon tungkol sa OSC at sa batas na ipinapatupad nito. Para sa impormasyon tungkol sa paghahain ng reklamo, bisitahin ang <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

Ipinapatupad ng Wage and Hour Division ng Department of Labor ang pagprotekta sa mga manggagawa sa H-1B (mga pansamantalang manggagawa na may mahusay na kasanayan), H-2A (mga pansamantalang manggagawa sa larangan ng agrikultura), at H-2B (mga pansamantalang manggagawang hindi pang-agrikultura) na nasa mga nonimmigrant visa program. Sa pangkalahatan, hindi maaaring takutin, pagbantaan, pigilan, pilitin, i-blacklist, alisin, o idiskrimina ang mga manggagawa na H-2A at H-2B sa anumang paraan laban sa mga taong naghain ng reklamo, tumestigo o tetestigo sa isang paglilitis, kumonsulta sa isang abogado o programa sa tulong sa usaping legal, o gumamit o nagtanggol ng anumang karapatan o proteksyon alinsunod sa mga programang ito o sa INA sa kanyang ngalan o sa ngalan ng iba. Hindi maaaring gumanti o mangdiskrimina ang mga maypagawa laban sa mga manggagawang H-1B na nagbunyang ng mga paglabag o nakibahagi sa mga paglilitis na hinggil sa pagsunod ng maypagawa sa programa.

Upang maghain ng reklamo hinggil sa pagganti sa mga nonimmigrant visa program, tawagan ang toll-free na impormasyon at helpline, na makukuha sa 8 a.m. hanggang 5 p.m. sa iyong time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Makukuha ang mga serbisyo sa wika at kumpidensyal ang mga tawag.

May Karapatan ba ang Mga Manggagawang Walang Pahintulot sa Pagtatrabaho na Makatanggap ng Backpay?

Sa pangkalahatan, may dalawang kategorya ng sweldo ang “backpay”: (a) mga sweldong kinita para sa isinagawang trabaho, at (b) mga sweldong ibinigay para sa trabahong dapat sana ay nagawa kung hindi naalis sa trabaho ang manggagawa nang labag sa batas. Sa lahat ng pagkakataon, ang mga manggagawang walang pahintulot sa trabaho ay may karapatan sa unang kategorya ng backpay, o ang mga sweldong kinita para sa isinagawang trabaho, pati na rin ang ilang iba pang remedyo kapag naaangkop alinsunod sa mga batas sa paggawa at pagtatrabaho.

May ilang limitasyon sa pangalawang kategorya ng backpay, o mga sweldo para sa mga manggagawa na walang pahintulot sa pagtatrabaho hinggil sa trabahong hindi naisagawa. Nagpasya ang U.S. Supreme Court sa *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002), na hindi makapagbibigay ang NLRB ng backpay sa isang hindi pinapahintulutang manggagawa na naalis sa trabaho nang labag sa batas dahil sa pagganti para sa kanyang pakikibahagi sa isang unyon na nag-aayos ng kampanya para sa trabahong dapat sana ay naisagawa kung ang manggagawa ay hindi naalis nang labag sa batas. Sa kabaligtaran, kung ang isang manggagawang may-pahintulot sa pagtatrabaho ay naalis nang labag sa batas, ang manggagawang iyon ay maaaring bigyan ng backpay para sa trabahong dapat sana ay naisagawa kung hindi naalis ang manggagawa. Sa lahat ng pagkakataon, ang isang manggagawa ay may karapatan sa sweldo para sa pinagtrabahuhan oras, anuman ang katayuan sa immigration.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga remedyo, pakibasa ang:

Mga Memorandum ng Pangunahing Tagapayo ng NLRB:

- GC 15-03 Mga Na-update na Pamamaraan sa Pagtugon sa Mga Usapin Hinggil sa Katayuan sa Immigration na Resulta ng Paglilitis sa Mga Hindi Patas Kasanayan sa Paggawa
- GC 98-15 Mga Remedyo sa Reinstatement at Backpay para sa Mga Nadiskrimina na Mga Dayuhan na Walang Papeles Ayon sa Kamakailang Remedyo ng Lupon at Hukuman
- GC 02-06 Mga Pamamaraan at Remedyo para sa Mga Nadiskrimina na Mga Dayuhan na Walang Papeles na naghahabol sa *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division Papel ng Impormasyon #48: Pagpapatupad ng Mga Batas sa Paggawa ng U.S. sa Mga Immigrant na Manggagawa: Epekto ng pasya ng Hoffman Plastics sa mga batas na ipinapatupad ng Wage and Hour Division

Huling Na-update: Disyembre 10, 2015