



Mga pinakamababang karapatan at obligasyon sa trabaho

Ang gabay na ito ay nagbibigay ng pangkalahatang-ideya nang ilan sa pinakamababang karapatan at obligasyong lumalapat ayon sa batas sa mga amo at trabahador.

Ang mga empleyado ay hindi pwedeng pakiusapang sumang-ayon sa mas mababa pa sa mga pinakamababang karapatan.

Ang isang empleyado ay sinumang sumang-ayong mag-empleyo sa ilalim ng kontrata ng serbisyo, na magtrabaho para sa isang anyo ng pagbabayad. Maaaring kasama dito ang sahod, suweldo, komisyon at mga singil kada gawa.

Mga kasunduan sa pagtatrabaho

Ang bawat empleyado ay dapat magkaroon ng kasulatang kasunduan sa pagtatrabaho. Maaaring ito'y isang collective agreement (na umiiral sa mga empleyado, (mga) amo at (mga) union o isang indibidwal na kasunduan (na umiiral sa isang amo at empleyado).

May mga bagay na dapat maisama sa mga kasunduang pangtrabaho ayon sa batas. Makukuha ang marami pang impormasyon sa (www.employment.govt.nz)

Ang Employment Agreement Builder ay isang libreng kasangkapan para makatulong lumikha ng mga kontratang inakma sa mga negosyo at sa bawat mga empleyado nito. Ito'y balot nang mga tip para makatulong magpasya kung ano ang ilalagay sa kasunduan –at kung ano ang hindi dapat ilalagay. Tinatalakay nito kung ano ang dapat mong gawin ayon sa batas, at inilalarawan nito ang mga karaniwang ginagawang kamalian at kung paano

maiwasan ang mga iyon. Bisitahin ang <https://eab.business.govt.nz>.

Dapat matugunan ang mga pinakamababang karapatan sa pagtatrabaho, maging kabilang man o hindi ang mga ito sa isang kasunduan sa trabaho o kung may isinasaad ang kasunduan na mas mababa pa sa pinakamababang karapatan.

Kapag nakikipagnegosasyon para sa mga pagbabago sa kanilang mga indibidwal na kasunduan sa pagtatrabaho (individual employment agreement - IEA), maaaring kumuha ang mga empleyado ng pansariling payo (halimbawa, mula sa mga union, tagapagtaguydo o abogado).

Karapatang magtrabaho sa New Zealand

Dapat siguraduhin ng mga employer na ang taong kanilang pinagtatrabaho ay may legal na karapatang magtrabaho sa New Zealand.

Nagbibigay-kakayahan ang VisaView tool ng Kagawaran sa mga employer na kumpirmahin ang impormasyon tungkol sa mga karapatan sa trabaho ng mga empleyado. Tingnan ang www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview

Pinakamababang bayad

Ang mga pinakamababang halaga ng sahod ay ipinatutupad sa lahat ng empleyado sila man ay nagtatrabaho nang full-time o part-time na fixed-term, casual, nagtatrabaho mula sa bahay at mga taong binabayaran nang buo o bahagian sa pamamagitan ng komisyon o mga singil kada gawa.



Ang mga empleyadong may edad na 16 na taon at higit pa ay dapat bayaran ng hindi bababa sa pinakamababang halaga ng sahod para sa nasa wastong gulang, maliban kung sila ay mga nagsisimulang trabahador o trainee.

Ang mga amo at empleyado ay maaaring sumang-ayon sa anumang bayad sa sahod hanggang ito ay hindi mababa sa naaangkop na mga pinakamababang halaga ng sahod.

Ang mga pinakamababang halaga ng sahod ay nirerepaso bawat taon at ang mga kasalukuyang bayad ay makukuha sa www.employment.govt.nz

Lahat ng empleyado na may kinalaman sa pagsasanay o pamamahala ng iba pang empleyado ay dapat bayaran ng hindi bababa sa pinakamababang halaga ng sahod para sa nasa tamang gulang. Ang mga nagsisimulang trabahador ay dapat bayaran ng hindi bababa sa pang-umpisang pinakamababang halaga ng sahod ng nagsisimula, at ang mga trainee na edad 20 taon at mas matanda ay dapat bayaran nang hindi bababa sa pinakamababang halaga ng sahod para sa nagsasanay.

Ang mga nagsisimulang trabahador ay:

- **Mga empleyadong edad 16 at 17** na hindi pa nakatapos ng anim na buwan ng patuloy na pagtatrabaho sa kanilang kasalukuyang employer.
- **Mga empleyadong edad 18 at 19** na taong gulang na mga empleyado na nabayaran ng tiyak na benepisyo sa social security nang anim na buwan o higit pa, at hindi pa nakatapos ng anim na buwan ng patuloy na pagtatrabaho sa sinumang employer mula nang magsimula silang bayaran ng benepisyo. Kapag nakatapos sila ng anim na buwan na patuloy na pagtatrabaho sa iisang employer, hindi na sila nagsisimulang trabahador at dapat bayaran ng hindi bababa sa pinakamababang halaga ng sahod para sa nasa tamang gulang.

- **Mga empleyadong edad 16, 17, 18 at 19** na kinakailangan ng kanilang kasunduan sa pagtatrabaho na kumuha ng pang-industriyang pagsasanay nang sa hindi bababa sa 40 credit sa isang taon upang maging kuwalipikado sa trabaho na kinauugnayan ng kanilang kasunduan sa pagtatrabaho

Walang pinakamababang sahod para sa mga empleyado na may edad na mababa sa 16 nguni't umiiral pa rin ang lahat ng iba pang karapatan sa pagtatrabaho at trabaho. Kapag tinitingnan kung ang isang empleyado na 16 na taon o mas matanda pa ay isang nagsisimulang trabahador, ang anumang oras na ginugol sa pagtatrabaho ng isang employer bago naging 16 ang empleyado ay dapat isama kapag kinukuwenta ang oras ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho ng empleyadong iyon.

Ang mga **trainee** ay mga empleyado na:

- edad **20 taon pataas**, at
- Kinakailangan ng kanilang kasunduan sa pagtatrabaho na kumuha nang kahit 60 credits bawat taon sa isang industriya ng programa ng pagsasanay upang maging kwalipikado para sa pagtatrabaho kung saan nauugnay ang kanilang kasunduan sa pagtatrabaho.

Pagpapasahod

Dapat bayaran ng salapi ng mga amo ang kanilang mga empleyado (maliban lang sa Cron at lokal na mga awtoridad). Upang bayaran ang sahod sa ibang paraan (hal., direktang kredito, tseke), dapat kunin ng mga amo ang kasulatang kasunduan ng kanilang mga empleyado.

Dapat ibigay ng mga empleyado ang kanilang nakasulat na pahintulot bago ikaltas ang mga pagbabawas sa kanilang mga sahod.

Ang ilang pagbabawas (tulad ng buwis na PAYE, ACC, utang na pang-estudyante, at suporta sa anak) ay kailangan ayon sa batas at hindi nangangailangan ng nakasulat na pahintulot.



Pagtatabi ng wastong mga tala

Ang mga employer ay dapat magtabi ng wastong tala ng oras na ipinagtrabaho, mga bayad, pista opisyal at kinuhang bakasyon at pagkanararapat ng isang empleyado.

Dapat silang magtabi ng nilagdaang kopya ng kasunduan sa pagtatrabaho o kasalukuyang nilagdaang mga tuntunin at kondisyon, at dapat magbigay ng kopya kapag hiniling ng empleyado.

Dapat din silang magtabi ng mga kopya ng:

- mga kasunduan sa paglipat ng mga pampublikong bakasyon
- mga kasunduan sa pag-cash up ng mga taunang bakasyon o
- mga kahilingan sa paglipat ng mga pampublikong bakasyon o
- Kahilingan sa pag-cash up ng mga taunang bakasyon na hindi sinang-ayunan ng empleyado, o
- Pahintulot para magsagawa ng mga pagbabawas sa mga sahod.

Para sa mga detalye ng kung anong impormasyon ang dapat itala tingnan ang www.employment.govt.nz.

Mga karapatan sa pahinga

May karapatan ang mga empleyado sa pahingang maybayad at mga pahinga sa pagkain na walang bayad na mga makatwiran at naaangkop para sa haba ng araw ng kanilang trabaho sa amo na iyon. Ang layunin ng mga pahinga ay para sa pagpapahinga, pagpapapresko, at personal na mga bagay-bagay.

Walang mga tuntunin kung gaanong katagal, o kailan, dapat ang pahinga at pahingang pagkain. Ang mga empleyado't employer ay dapat magkasundo sa oras at haba ng mga break.

Ang karaniwang kasanayan ay ang mga pahinga ay 10-15 minuto ang haba ang mga

pahingang sa pagkain ay hindi bababa sa 30 minuto ang haba , ngunit maaaring mag-iba sa mga industriya at trabaho ang mga oras na ito. Kung hindi sigurado ang empleyado kung ano ang kinagawian at kasanayan sa kanilang industriya, maaari siyang makipag-ugnayan sa kanilang asosasyon ng industriya o union. Sa halip na mga pahinga maaaring humingi ang empleyado ng makatwirang kabayaran kung hindi makatwirang mabibigyan ng amo angempleyado ng mga pahinga dahil sa gawi ng trabaho na napagkasunduan ng amo at empleyado. Walang mga nakatakdang tuntunin tungkol sa kung ano ang makatwirang kabayaran ngunit maaari itong maging kapareho sa halaga ng oras na walang trabaho sa isang alternatibong oras na kung hindi ay dapat na kinuha ng empleyado bilang isang pahinga o pahinga sa pagkain; at ibinibigay sa parehong batayan gaya ng sa pahinga.

Dapat magbigay ang mga amo ng mga (ekstra) angkop na pahinga at mga pasilidad para sa mga empleyado na gustong magpasuso o nagpapahiwatig ng pagpapasuso, kung saan makatwiran at naisasagawa. Hindi kailangan bayaran ng amo para sa mga pahinga na ito maliban lang kung mapagkasunduan.

Taunang bakasyon

Sa katapusan ng bawat taon ng patuloy na pagtatrabaho sa sinumang employer, ang isang empleyado ay magkakaroon ng karapatan sa 4 linggong bayad na taunang bakasyon.

Ang mga empleyado ay maaaring humiling (nang nakasulat) maidagdag hanggang sa isang linggo ng kanilang taunang bakasyon bawat taon. Hindi maaaring puwersahin ng mga employer ang mga empleyado na mag-cash in sa taunang bakasyon at ang mga kahilingan sa pag-cash in ay hindi maaaring isama sa mga kasunduan sa pagtatrabaho.

Ang mga taunang pista opisyal ay binabayaran sa halaga na mas mataas sa ordinaryong lingguhang pasahod ng amo gaya nang sa



umpisa ng taunang pista opisyal; o ang karaniwang lingguhang kita ng empleyado para sa 12 buwan pagkatapos na pagkatapos bago sa katapusan ng panahon ng huling pasahod bago sa taunang pista opisyal.

Kung may empleyado na aalis bago makumpleto ang isang buong taon ng pagtatrabaho, ang bayad para sa taunang bakasyon ay magiging katumbas ng 8% ng kanyang kabuuang kita, bawas pa ang anumang bayad sa bakasyon na natanggap na. Ang mga tunay na casual employee (mga nagtatrabaho nang patigil-tigil) at mga fixed term na empleyado ay maaaring sumang-ayon na tumanggap ng bayad para sa bakasyon sa batayang “babayaran kapag kailangan (pay as you go)” kung masasapatan ang ilang kondisyon. Tingnan ang website ng Kagawaran para sa higit na impormasyon bisitahin ang www.employment.govt.nz.

Maaaring obligahin ng mga employer ang mga empleyado na gamitin ang mga taunang bakasyon sa panahon ng pagsasara (na maaaring mangyari sa Pasko/Bagong Taon), basta magbigay sila ng kahit man lang 14 na araw na abiso. Kung ang isang employer ay may panahon ng pagsasara na kinabibilangan ng mga pampublikong bakasyon, may karapatan ang empleyado sa mga bayad na pampublikong bakasyon kung sila ay magtatrabaho pa rin sa mga nasabing araw.

Mga pampublikong bakasyon

Ang mga empleyado ay may karapatan sa 11 pampublikong bakasyon na walang trabaho nguni't may bayad, kung ang mga ito ay mga araw na karaniwang magtatrabaho ang empleyado.

Dapat bayaran ng mga employer ang mga empleyado ng kanilang kaukulang arawang bayad o karaniwang arawang bayad (kung naaangkop) para sa pampublikong bakasyon.

Kung ang isang empleyado ay nagtatrabaho sa araw ng pampublikong bakasyon, dapat siyang bayaran ng kahit man lamang oras at

kalahati para sa oras na ipinagtrabaho. Kung pumapatak ang pampublikong bakasyon sa araw na sila ay karaniwang magtatrabaho, may karapatan din ang empleyado sa alternatibong bayad na bakasyon.

Maaaring magkasundo ang mga employer at empleyado na ilipat ang pagdaraos ng pampublikong bakasyon sa ibang araw ng trabaho, upang matugunan ang mga pangangailangan ng negosyo o mga indibidwal na empleyado.

Gayunman, hindi maaaring bawasan ang bilang ng pampublikong bakasyon na karapat-dapat sa empleyado. Ang araw kung kailan inilipat ang pampublikong bakasyon ay itinuturing na pampublikong bakasyon para sa mga layunin sa bayad at pagliban.

Ang website ng Departamento ay mayroong listahan ng mga pampublikong bakasyon at pinapadali ng kasangkapan para sa bakasyon at pagliban (Holidays and Leave Tool) ang pag-aayos ng mga karapatan sa bayad at pagliban. (www.employment.govt.nz)

Pagliban sa pagkakasakit

Matapos ang anim na buwan ng tuluy-tuloy na pagtatrabaho, ang lahat ng empleyado ay may karapatan sa 5 araw na may bayad sa pagliban dahil sa pagkakasakit.

Ang mga empleyado ay karapat-dapat sa 5 araw ng pagliban dahil sa pagkakasakit para sa bawat 12 buwan pagkatapos noon at maaaring madala ang 15 araw ng hindi nagamit na pagliban hanggang sa isang pinakamaraming 20 araw.

Maaaring kunin ang pagliban dahil sa pagkakasakit kung:

- May sakit o napinsala ang empleyado
- May sakit o napinsala ang asawa o partner ng empleyado o
- May sakit o napinsala na isang taong dumedepende sa pagkalinga para sa empleyado

Dapat bayaran ng mga employer ang mga empleyado ng kanilang kaukulang arawang



bayad o karaniwang arawang bayad (kung naaangkop) para sa pagliban dahil sa pagkakasakit.

Maaaring humingi ng pruwera ng pagkakasakit ang mga employer, katulad ng sertipikong medikal. Kung ang employer ay humihingi ng pruwera sa loob nang unang 3 araw ng pagkakasakit o pinsala, may pananagutan ang amo para sa natamong gastos ng empleyado upang makuha ng patunay. Hindi maaaring pilitin ng mga employer ang mga empleyado na pumunta sa isang partikular na taong propesyunal sa medisina.

Pagliban sa pangungulila

Pagkatapos ng 6 na buwan na tuluy-tuloy na pagtatrabaho ang lahat ng empleyado ay karapat-dapat sa may bayad na pagliban dahil sa pagdadalamhati nang:

- 3 araw para sa pagkamatay ng asawa o kinakasama, magulang, anak, kapatid, lolo/lola, apo, o biyanan
- 1 araw kung kinikilala ng amo na sila ay nagdadalamhati para sa isang taong liban sa mga una nang nabanggit.

Ang Holidays & Leave Tool sa www.employment.govt.nz/holidaytool ay makakatulong sa iyo sa mga karapatan sa pagliban.

Pagliban na pangmagulang (parental leave) at mga bayad sa pagliban na pangmagulang

Ang mga empleyado ay maaaring maging karapat-dapat para sa mga pagliban na pangmagulang (parental leave) at/o mga bayad sa pagliban na pangmagulang kung matugugunan nila ang aling pamantayan.

Ang pagliban na pangmagulang at mga bayad sa pagliban na pangmagulang ay dalawang magkaibang bagay at pamantayan para sa pagkanararapat ay magkaiba sa bawat isa.

Ang **pagliban na pangmagulang** ay pagliban mula sa trabaho para alagaan ang isang bata. Nakukuha ng empleyado ito mula sa kanilang amo.

Maaaring maging karapat-dapat ang mga empleyado sa pagliban na pangmagulang (pagliban ng kinakasma, pagliban ng primary care at pinahabang pagliban) kung matugugunan nila ang alinman sa 6 na buwan o 12 buwan na pamantayan.

Ang 6 na buwan na pamantayan ng pagkanararapat:
Dapat ay nakapagtrabaho ka para sa parehong amo para sa karaniwan na kahit 10 oras kada linggo para sa 6 na buwan bago sa petsa ng paglabas ng iyong sanngol (o ang petsa na naging responsable ka para sa pangangalaga ng isang bata na mababa sa 6 na taong gulang sa isang permanenteng batayan).

Ang mga empleyadong natutugunan ang 6 na buwang pagkanararapat na pamantayan ay karapat-dapat sa isang kabuuang 26 na linggong pagliban (kabilang ang 18 linggo pagliban na primary carer).

Para sa 12 buwan na pamantayan ng pagkanararapat:
Dapat ay nakapagtrabaho ka para sa parehong employer para sa karaniwang hindi bababa sa 10 oras kada linggo para sa 12 buwan bago sa petsa ng paglabas ng iyong sanggol (o ang petsa na naging responsable ka para sa pangangalaga ng isang bata na mababa sa 6 na taong gulang sa isang permanenteng batayan).

Ang mga empleyadong natutugunan ng 12 buwan na pamantayan ay karapat-dapat sa isang kabuuang 52 linggong pagliban (kabilang ang 18 linggo ng pagliban ng primary carer).

Ang mga empleyado ay maaaring magbahagi ng pinahabang pagliban kasama ng isang kinakasama na natutugunan din alinman sa 6 na buwan o 12 buwan na batayan. Ang kabuuang pinahabang pagliban na kukunin o



ibabahagi ay hindi maaaring sumobra sa 52 linggo o 26 na linggo kung matutugunan lamang nilang pareho ang 6 na buwang pamantayan. Kung karapat-dapat ang isang kinakasama para sa 52 linggo at ang isa ay 26, kung gayon ang empleyado na may 26 na linggong pagkanarapat ay hindi maaaring kumuha nang higit sa 26 na linggo.

Ang isang kinakasama (partner) na natutugunan ang 6 na buwang pamantayan ay karapat-dapat sa isang ekstrang 1 linggo walang bayad na pagliban ng kinakasama, at ang isang kapareha na natutugunan ang 12 buwan na pamantayan ay karapat-dapat sa 2 linggong walang bayad na pagliban ng kapareha.

Ang mga buntis na ina ay karapat-dapat hanggang sa 10 araw na walang bayad na espesyal na pagliban para sa pagbubuntis-kaugnay na mga dahilan bago mag-umpisa ang pagliban na pangmagulang.

Para sa tulong sa pag-unawa ng mga karapatan sa pagliban na pangmagulang (parental leave), o kung ano ang gagawin sa isang aplikasyon mula sa isang empleyado, bisitahin ang www.employment.govt.nz.

Mga bayad sa paglibang pangmagulang (parental leave) (paminsan-minsang tinatawag na may bayad na paglibang pangmagulang) ay mga bayad na pinonpondohan ng gobyerno. Mga empleyadong nag-a-apply sa Inland Revenue para dito.

Ang mga empleyado na tinanggap na sa trabaho (hindi kailangang maging sa parehong amo) nang hindi bababa sa 10 oras kada linggo para sa anumang 26 na linggo ng 52 linggo bago lang sa pagdating ng bata ay karapat-dapat para sa mga bayad sa paglibang pangmagulang na pinonpondohan ng gobyerno nang hanggang 18 linggo-ang ilan o lahat kung saan ay maaaring mailipat sa isang asawa o kapareha kung matutugunan rin nila ang pamantayan.

Ang Inland Revenue ay may mas maraming impormasyon tungkol sa mga bayad sa paglibang pangmagulang. Bisitahin ang <http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>

Iba pang karapatan sa pagliban (Leave rights)

Ang mga empleyado ay maaaring magkaroon ng karapatan sa iba pang uri ng pagliban, halimbawa kung sila ay napinsala sa isang aksidente sa trabaho o nagsasanay sa hukbong sandatahan.

Mga flexible na kasunduan sa pagtatrabaho

Ang mga empleyado ay may karapatang itinakda ng batas na humiling ng pagbabago sa kanilang mga oras ng pagtatrabaho, mga araw ng pagtatrabaho, o lugar ng pagtatrabaho. Dapat isa-alang-alang ng mga employer ang isang kahilingan at maaari lamang nilang tanggihan ito sa ilang tiyak na kadahilanan. Bisitahin ang www.employment.govt.nz para sa karagdagang impormasyon.

Pantay na bayad at pantay na mga karapatan

Ang mga empleyado ay hindi maaaring magdiskrimina sa pagkuha at pagpapaalis, pagbabayad, pagsasanay o pagtataas ng ranggo ng isang empleyado dahil sa lahi, kulay, bansa o liping pinagmulan, kasarian o oryentasyong seksuwal, edad, estado ng pagtatrabaho, edad, pananampalataya o opinyong politikal, kapansanan, o pakikilahok sa ilang tiyak na aktibidad ng unyon.

Mga fixed-term employee

Ang mga amo ay maaaring mag-alok ng fixed-term na trabaho kung:

- may mga tunay na dahilan - katulad ng pana-panahong trabaho, trabahong pangproyekto, o kung humahalili ang isang empleyado para sa isang permanenteng empleyado na nakaliban



- sasabihin ng amo sa trabahador ang mga dahilan, paano at kailan matatapos ang pagtatrabaho, at sasang-ayunan ito ng trabahador sa kanilang kasunduang pangtrabaho.

Katulad ng ibang mga kasunduang pangtrabaho, nakasulat dapat ang mga kasunduang may panatilihang termino.

Mga panahon ng pagsubok

Ang mga employer ay maaaring mag-alok ng trabahong may kasamang hanggang 90 araw na panahon ng pagsubok.

Ang mga panahon ng pagsubok ay boluntaryo, at dapat na sinang-ayunan sa kasulatan at inayos nang walang masamang layunin bilang bahagi ng kasunduang pangtrabaho.

Ang isang empleyado na pinaalis bago matapos ang panahon ng pagsubok ay hindi maaaring maghain ng personal na karaingan sa kadahilanan di-makatwirang pagpapaalis.

Maaari silang maghain ng personal na karaingan sa ibang kadahilanan, katulad ng diskriminasyon, panliligalig o di-makatwirang pagkilos ng employer.

Ang mga empleyado na sakop ng panahon ng pagsubok ay may karapatan sa iba pang mga pinakamababang karapatan sa pagtatrabaho.

Mga unyon

Ang mga empleyado ay may karapatang magdesisyong sumapi sa isang unyon at, kung magkaganoon man, sa aling unyon. Labag sa batas ang di-makatwirang pagpilit ng isang employer (o sinuman) sa isang empleyado na sumapi o di sumapi sa isang unyon.

Ang mga amo ay dapat, kung napasimulan na ang bargaining ng isang union, pumasok sa bargaining para sa isang kolektibong kasunduan sa union na iyon.

Ang mga miyembro ng unyon ay maaaring dumalo sa dalawang pulong ng unyon (hindi lalampas sa dalawang oras bawat isa) kada taon sa kalendaryo nang may bayad at sa loob ng normal na oras ng trabaho na may bayad at sa panahon ng karaniwang mga oras ng trabaho. Ang mga amo ay kailangang magbawas ng mga bayad na pang-union mula sa mga sahod ng mga empleyadosa at babayaran ang mga ito sa union kung hihilinginito ng amo. Ang ilang miyembro ay maaaring karap-dapat sa may bayad na pagliban para dumalo sa mga kursong pang-edukasyon hinggil sa mga ugnayang pangtrabaho.

Dapat humingi ng permiso ang mga unyon sa employer upang mabisita ang isang lugar ng trabaho. Hindi maaaring walang katwirang ipagkait ng employer ang kanyang pahintulot. Bisitahin ang www.employment.govt.nz para sa karagdagang impormasyon sa mga unyon at collective bargaining, kasama na ang mga welga at pagtanggap sa pagtatrabaho.

Kalusugan at kaligtasan

Obligado ang mga employer na magbigay ng ligtas na lugar ng trabaho, sa pamamagitan ng angkop na pagsasanay, pangangasiwa at kagamitan.

Nakapaloob sa tungkuling ito ang pagkilala, pagtataya at pagtatanggal (o pagbabawas) ng mga panganib, at hadlang, at pag-imbestiga sa mga insidenteng ng kalusugan at kaligtasan. Kinakailangan din ng mga employer na iulat ang malulubhang pinsala sa trabaho sa WorkSafe New Zealand

Kinakailangan ng mga empleyado ng makatwirang pag-iingat at kaligtasan, sumunod sa mga patakaran at pamamaraan, at iwasan ang pagdulot ng pinsala sa ibang tao sa paraang kung paano nila gawin ang kanilang trabaho. Ang mga empleyado ay maaaring tumanggi sa trabaho na pinaniniwalaan nilang maglalantad sa kanila o iba sa isang malubhang panganib sa kalusugan at kaligtasan na magmumula sa isang



madalian o hindi maiiwasang pagkakalantad sa isang panganib, at mayroong karapatang makilahok sa pagpapabuti ng kalusugan at kaligtasan.

Bisitahin ang www.worksafe.govt.nz

**Pagbabago at muling pagbabalangkas
Dapat konsultahin ng mga amo ang mga empleyado nang may katapatan hinggil sa mga ipinapanukalang desisyon na maaaring magkaroon ng salungat na epekto sa pagpapatuloy ng pagtatrabaho ng isang empleyado.**

Dapat nilang bigyan ng impormasyon ang mga apektadong empleyado at ng oportunidad na magbigay ng komento bago sila magdesisyon. Hindi kinakailangan ng mga employer na maghayag ng lihim na impormasyon kung mayroon silang magandang dahilan para itago ito.

Bawat kasunduan sa pagka-empleyo ay kailangang may taglay na 'probisyon para sa proteksyon ng empleyado' upang masuportahan ang isang 'patas' na proseso at maprotektahan ang mga empleyado kung ang isang negosyo ay maibenta, mai-kontrata o mailipat sa iba.

Sakop ng mga espesyal na alituntunin ang mga empleyado na gumagawa ng mga tiyak na trabahong may kinalaman sa catering, paglilinis, pangangasiwa, paglalaba at trabaho ng tagapangalaga kung saan ibinenta ang negosyo ng kanilang employer o ikinontrata o ibinigay ang kanilang trabaho sa bagong kontratista. Gayunpaman, ang isang employer at anumang may kinalamang tao na kolektibong nagpapatrabaho sa 19 na mga empleyado o mas mababa sa bilang na ito (small at medium na laki ng negosyo – 'SME') ay maaring hindi kasali sa mga tuntunin na ito.

Mga problema sa ugnayan sa trabaho

Kung may pangyayaring problema sa kaugnayan sa trabaho, dapat linawin ng mga amo at empleyado ang mga katotohanan. Dapat silang magkaroon n pag-uusap upang

subukang lutasin ang problema, at maaaring isama ang isang tagapagbigay-suporta o kinatawan ng unyon/asosasyon sa talakayan. Matutunghayan ang mga impormasyon sa mga karapatan at obligasyon mula sa www.employment.govt.nz.

Kung mayroon pa ring problema, maaaring gamitin ng mga empleyado o amo ang libreng Employment Mediation Service ng MBIE. Marami pang impormasyon sa sebisyon ng ito at kung paaanong humiling ng pamamagitan ay nakalaan sa www.employment.govt.nz.

Ang mga problemang hindi pa rin malutas ay maaaring isangguni sa Employment Relations Authority o sa Employment Court kinalaunan.

Mga kaparusahan

May mga pinansiyal na kaparusahan para sa di pagsunod sa mga batas pangtrabaho, kabilang ang mga kautusan ng parusa na may kinalaman sa salapi para sa mga malalang paglabag. Ang mga ito ay maaaring maging hanggang \$50,000 para sa mga indibidwal; at para sa mga kumpanya, ang mas malaking \$100,000 o tatlong beses na halaga ng tubo hinggil sa pananalapi na ginawa ng kumpanya bilang isang resulta ng paglabag.