

# Ang Iyong Mga Karapatan sa Ilalim ng Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009

**Pagtatatuwa:** Binuo ang sangguniang ito upang tulungan ang mga empleyado at employer na maunawaan ang ilan sa pinakamabababang karapatan at obligasyong nakatakda sa ilalim ng Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act, EPFNA), 2009 at mga regulasyon. Hindi ito legal na payo. Hindi ito ginawa upang palitan ang EPFNA o ang mga regulasyon at dapat palaging banggitin ang opisyal na bersyon ng batas. Bagama't nagsisikap kami upang matiyak na napapanahon at tumpak hangga't maaari ang impormasyong nakasaad sa sangguniang ito, nagkakaroon ng mga pagkakamali paminsan-minsan. Pinakamabababang pamantayan lang ang ibinibigay ng EPFNA. Maaaring magkaroon ang ilang empleyado ng mas maiinam na karapatan sa ilalim ng isang kontrata sa trabaho, kolektibong kasunduan, karaniwang batas o iba pang batas. Maaaring humingi ng legal na payo ang mga employer at empleyado.

Ang [Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan \(Employment Protection for Foreign Nationals Act, EPFNA\), 2009](#) ay nalalapat sa mga dayuhang mamamayan na nagtatrabaho o naghahanap ng trabaho sa Ontario nang alinsunod sa isang programa sa imigrasyon o pansamantalang dayuhang empleyado. Halimbawa, kung nagtatrabaho ka o naghahanap ka ng trabaho sa Ontario sa pamamagitan ng pederal na Programa para sa Pansamantalang Dayuhang Manggagawa (Temporary Foreign Worker Program), malamang na malapat sa iyo ang EPFNA.

May nakasaad sa dokumento ng impormasyon na ito na buod ng iyong mga karapatan sa ilalim ng EPFNA. Bilang isang dayuhang mamamayang nagtatrabaho sa Ontario, karaniwang mayroon ka ring mga karapatan sa ilalim ng [Batas ng Mga Pamantayan sa Trabaho \(Employment Standards Act, ESA\), 2000](#). Napapailalim sa ESA ang mga pamantayan gaya ng pinakamababang sweldo at mga limitasyon sa mga oras ng trabaho. Ang mga empleyadong saklaw ng EPFNA ay mayroong karapatang makatanggap ng dokumento ng impormasyon tungkol sa mga karapatan sa ilalim ng ESA kasama ng dokumentong ito.

## Iba pang wika

Kung hindi Ingles ang pangunahing wika mo, dapat alamin ng iyong employer o recruiter kung makukuha ang dokumento ng impormasyon sa pangunahing wika mo sa Ministeryo ng Paggawa (Ministry of Labour) at, kung makukuha ito, dapat din nilang ibigay sa iyo ang nakasaling bersyon. Para sa karagdagang impormasyon, pumunta sa [Ontario.ca/EPFNA](https://www.ontario.ca/EPFNA).

## Hindi ka maaaring singilin ng recruiter ng anumang bayad

Ang recruiter ay sinumang naghahanap o sumusubok na maghanap ng trabaho para sa iyo, tumutulong sa ibang tao na hanapan ka ng trabaho, o nagre-refer sa iyo sa ibang tao upang tulungan kang maghanap ng trabaho sa Ontario. Hindi ka maaaring singilin ng recruiter ng anumang bayad para sa anumang serbisyo, produkto o benepisyong ibibigay sa iyo. Halimbawa, hindi ka niya maaaring singilin ng anumang bayad para sa pagkakaroon ng trabaho o para sa iyong Pagtatasa sa Epekto sa Merkado ng Paggawa (Labour Market Impact Assessment, LMIA) o anumang bagay na kinakailangan upang makapagsimula kang magtrabaho sa Ontario. Hindi ka maaaring singilin ng anumang bayad para sa mga karagdagang serbisyo gaya ng oryentasyon, pagbuo ng resume, paghahanda para sa panayam, o mga sesyon ng pagsasanay para sa First Aid kahit na opsyonal ang mga ito. Bukod pa rito, hindi maaaring kolektahin sa iyo ng sinumang nagtatrabaho sa ngalan ng isang recruiter ang anuman sa mga bayaring ito.

## Hindi ka maaaring singilin ng iyong employer para sa mga gastos sa pagkuha sa iyo (may mga limitadong pagbubukod)

Kadalasan, kung may binayaran o gumastos ang iyong employer para sa pagkuha sa iyo, hindi niya maaaring singilin sa iyo o ibawas sa sweldo mo ang mga gastos na ito. Kasama rito ang mga gastos para sa lahat ng katulad na singilin at bayaring nauugnay sa trabaho na ipinagbabawal na singilin sa iyo ng recruiter mo, gaya ng para sa iyong LMIA. Gayunpaman, kung nagtatrabaho ka sa ilalim ng “Programa para sa Pana-panahong Manggagawang Pang-agrikultura” (Seasonal Agricultural Worker Program, SAWP) ng pederal na pamahalaan, maaaring ibawas ng iyong employer ang halaga ng pamasahang sa eroplano at mga gastos sa mga permiso sa pagtatrabaho kung pinapayagan ang mga pagkakaltas na ito sa ilalim ng kontrata sa trabaho sa SAWP.

## Hindi maaaring kunin ng recruiter o employer mo ang iyong ari-arian

Hindi maaaring kunin o itabi ng iyong recruiter, ng iyong employer, o ng taong kumikilos sa ngalan ng sinuman sa kanila ang ari-arian mo sa anumang dahilan. Kabilang dito ang mga dokumento gaya ng iyong pasaporte o permiso sa pagtatrabaho.

## Hindi ka maaaring sumang-ayong isuko ang iyong mga karapatan

Hindi ka maaaring sumang-ayon o lumagda sa isang kontrata upang isuko ang alinman sa iyong mga karapatan sa ilalim ng EPFNA sa iyong recruiter, iyong employer, o sinumang kumikilos sa ngalan ng iyong recruiter o employer. Walang bisa ang anumang ganoong kasunduan. Halimbawa, kung lagagda ka sa isang kontratang nagpapahintulot sa isang recruiter na singilin ka ng bayad sa recruitment, magiging walang bisa ang kasunduang ito.

## Hindi ka maaaring maparusahan dahil sa pagtatanong tungkol sa iyong mga karapatan o kaya ay paggamit sa mga ito

Kung magtatanong ka tungkol sa iyong mga karapatan sa ilalim ng ESA o EPFNA o kung hihilingin mong ibigay sa iyo ang iyong mga karapatan, hindi ka maaaring parusahan sa anumang paraan ng iyong recruiter, iyong employer, o sinumang kumikilos sa ngalan ng sinuman sa kanila, kabilang ang pagtatanggal sa iyo sa trabaho.

Pinagbabawalan ang mga employer / recruiter na parusahan (“maghiganti”) ang mga empleyado / dayuhang mamamayan sa anumang paraan na:

- hingin sa sinumang tao na sundin ang *Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009*,
- magtanong tungkol sa mga karapatan sa ilalim ng *Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009*,
- maghain ng reklamo sa ilalim ng *Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009*,
- pagsasagawa o pagsubok na isagawa ang isang karapatan sa ilalim ng *Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009*, o
- pagbibigay ng impormasyon sa isang opisyal ng mga pamantayan sa trabaho
- pagsali sa isang paglilitis sa ilalim ng *Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009*

Kung ginawa ng isang dayuhang mamamayan na saklaw ng *Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009* ang alinman sa mga bagay na inilarawan sa itaas, ang isang employer o recruiter **ay hindi maaaring para sa dahilang iyon na:**

- tanggalin ang empleyado,
- bawasan ang sahod ng empleyado,
- isuspindi ang empleyado,
- parusahan ang empleyado / dayuhang mamamayan,
- takutin ang empleyado / dayuhang mamamayan,
- parusahan ang empleyado / dayuhang mamamayan sa anumang ibang paraan,
- tumanggi na tangkaing humanap ng trabaho para sa dayuhang mamamayan. o
- magbantang gawin ang anuman sa mga aksyon na ito.

## Mga kapangyarihan ng Opisyal ng Mga Pamantayan sa Trabaho

Kung mapatunayan na ang isang employer ay nagparusa sa isang dayuhang mamamayan para sa anumang dahilan na nasa itaas, may kapangyarihan ang isang opisyal ng mga pamantayan sa trabaho na utusan ang employer na ibalik ang empleyado sa kanyang trabaho at/o bayaran ang isang empleyado para sa anumang dinanas na kawalan dahil sa parusa.

Kung mapatunayan na ang isang recruiter ay nagparusa sa isang dayuhang mamamayan para sa anumang dahilan na nasa itaas, may kapangyarihan ang isang opisyal ng mga pamantayan sa trabaho na utusan ang recruiter na bayaran ang dayuhang mamamayan para sa anumang dinanas na kawalan dahil sa paglabag.

## Kung mayroon kang tanong o kung gusto mong maghain ng paghahabol

Kung mayroon kang mga tanong tungkol sa EPFNA, pumunta sa [Ontario.ca/EPFNA](http://Ontario.ca/EPFNA) o makipag-ugnayan sa Sentro ng Impormasyon sa Mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Information Centre) sa (416) 326-7160 (sa 1-800-531-5551 para sa toll free na tawag), o para sa may kapansanan sa pandinig, sa 1-866-567-8893 para sa TTY. Makakakuha ng impormasyon sa iba't ibang wika.

Kung sa tingin mo ay hindi mo natanggap ang iyong mga karapatan sa ilalim ng EPFNA at gusto mong maghain ng paghahabol sa Ministeryo ng Paggawa (Ministry of Labour), maaari mo itong gawin sa [Ontario.ca/EPFNA](http://Ontario.ca/EPFNA).

Mayroon kang tatlo't kalahating taon upang maghain ng paghahabol para sa iyong mga karapatan sa ilalim ng EPFNA. Walang limitasyon sa laki ng halagang maaaring mabawi kung magbababa ng utos sa ilalim ng EPFNA.

Pakitandaang may iba't ibang limitasyon sa oras na nalalapat sa mga paghahabol na inihahain sa ilalim ng ESA at ng EPFNA. **Magkaibang form ang ginagamit upang maghain ng mga paghahabol sa ilalim ng ESA at ng EPFNA.**

Para sa impormasyon tungkol sa mga karapatan sa ilalim ng ESA at tungkol sa paghahain ng paghahabol sa ilalim ng ESA, pumunta sa *Iyong Gabay sa Batas ng Mga Pamantayan sa Trabaho (Your Guide to the Employment Standards Act), 2000* na makikita sa [Ontario.ca/ESAguide](http://Ontario.ca/ESAguide).