



MALIIT NA GABAY SA BATAS SA PAGTATRABAHO



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ



IOM
UN MIGRATION



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

*Ang materyal na ito ay nagbibigayng batayang
pag-unawa sa batas at tungkulin ng mga empleyado.
Hindi nito nilalayon na palitan ang isang kumpleto at kwalipikadong
payong legal.*



Ang materyal na ito ay inihanda alinsunod sa balangkas ng proyektong "Social Dialogue and Society 4.0", na ipinatupad ng ČMKOS mula 2019 hanggang 2022 sa pamamagitan ng Operational Programme Employment at ng pambansang badyet ng Czech Republic. Ang salin sa Tagalog ay isinagawa noong 2024 sa pamamagitan ng pinansiyal na suporta ng IOM.

Binagong bersyon Marso 2024.

ILANG PATAKARAN BAGO MAGSIMULA

- 1. Bago magsimulang magtrabaho, tiyakin na napirmahan mo ang kontrata sa pagtatrabaho at nauunawaan ang kondisyon sa pagtatrabaho.*
- 2. Bilang mga manggagawa mula sa ahensiya, ikaw ay may karapatan sa parehong kondisyon tulad ng mga empleyado na direktang nagtatrabaho sa employer kung saan ka itinalaga ng ahensiya.*
- 3. Huwag ibahagi ang iyong mga personal na dokumento sa ibang tao nang walang balidong dahilan.*
- 4. Maging maingat sa pagtanggap ng mga alok na trabaho.*
- 5. Kung nanganganib ka, huwag mag-alinlangang humingi ng tulong legal, na maaaring ibigay ng mga unyon ng manggagawa o mga organisasyong non-profit.*



MGA BATAYANG PRINSIPYO

MAHALAGA ANG PATAS NA PAGTRATO!

Ang mga empleyado ay pinoprotektahan ng batas bilang mas mahinang partido sa isang kontrata, na minsan ay labag sa kanilang kalooban. Halimbawa, hindi nila maaaring talikuran ang kanilang karapatan sa sweldo o bayad sa pagkakatanggal at may karapatan sa ligtas na kondisyon sa pagtatrabaho. Ang mga employer ay obligado na tiyakin ang patas na pagtrato para sa lahat ng mga empleyado sa usapin ng kondisyon sa pagtatrabaho o kabayaran. Hindi pinahihintulutan ang anumang uri ng diskriminasyon, partikular na dahil sa kasarian, lahi, pinagmulang grupo, pinagmulang bansa, pagkamamamayan, o kinabibilangan sa politika, o pagiging kasapi ng unyon ng manggagawa. Dapat ding ibigay ang patas na pagtrato sa mga manggagawa mula sa ahensiya, kung saan ang kondisyon sa pagtatrabaho at kabayaran ay hindi dapat maging masama kumpara sa mga permanenteng empleyado.

Higit pa **§ 16** at **§ 309** ng ng Kodigo sa Paggawa



**KONTRATA SA
PAGTATRABAHO**

KONTRATA MUNA, BAGO TRABAHO!

Ang kontrata sa trabaho ay dapat nakasulat bago ka italaga sa trabaho ng iyong employer. Dahil rito, dapat kang tumanggi sa mga "trial na trabaho" nang walang nakasulat na kontrata. Ayon sa batas, ang isang kontrata sa pagtatrabaho ay dapat na nagtataglay ng 3 batayang probisyon: ang uri ng trabaho (kung ano ang gagawin mo), ang lugar ng trabaho (kung saan mo ito gagawin), at petsa ng pagsisimula (kung mula kailan mo ito gagawin). Iba pang sugnay – tulad ng halaga ng suweldo – ay maaaring nasa kontrata ng pagtatrabaho ngunit hindi isang kondisyon ng pagiging balido nito.

KONTRATA SA PAGTATRABAHO SA TUKOY NA PANAHON. ANONG IBIG SABIHIN NITO?

Ang isang kontrata sa pagtatrabaho sa tukoy na panahon na maaaring pagkasunduan sa maximum ay 3 taon at maaaring pahabain o ulitin nang hindi hihigit sa dalawang beses. Maaaring pag-usapan ang mga eksepsiyon sa mga limitasyong ito sa pagitan ng employer at unyon ng manggagawa. Kung ang employer ay walang unyon ng manggagawa, ang employer ay maaaring magbigay ng eksepsiyon sa pamamagitan ng internal na regulasyon, ngunit dapat sumunod sa mga legal na pamantayan para sa eksepsiyon na ito.

TUKOY NA PANAHOON NA PAGTATRABAHO SA MGA DAYUHAN

Ang mga paghihigpit na nakalista sa naunang pahina ay tumutukoy sa mga dayuhan na may malayang pag-access sa merkado ng paggawa sa Czech Republic, tulad ng mga nasa pansamantalang proteksyon. Sa kabilang banda, ang mga paghihigpit na ito ay hindi tumutukoy sa mga dayuhan na nagtatrabaho batay sa isang employee card, intra-company employee transfer card, blue card o pahintulot sa pagtatrabaho. Ang mga card at pahintulot na ito ay ibinibigay lamang sa isang tukoy na panahon (maximum na 2 o 3 taon, depende sa uri ng card o pahintulot) at ang ugnayan sa pagtatrabaho ay maaari lamang pagkasunduan sa tagal ng card o pagiging balido ng pahintulot. Kung ang card o pahintuloy ay pinahaba, ang ugnayan sa pagtatrabaho ay maaaring i-negosasyon sa isang tukoy na panahon nang walang mga limitasyon.

PAANO NAMAN ANG PANAHOON NG PROBATION?

Sa panahon ng probation, maaaring wakasan ng employer at/o empleyado ang ugnayan sa pagtatrabho sa pamamagitan ng nakasulat na kanselasyon nang walang ibinibigay na dahilan. Ang panahon ng probation ay hindi maaaring mas mahaba sa kalahati ng napagkasunduang panahon (halimbawa, sa kaso ng ugnayan sa pagtatrabaho sa loob ng 4 buwan, ang panahon ng probasyon ay hindi maaaring mas mahaba sa 2 buwan). Sa iba pang kaso, ang panahon ng probation ay hindi maaaring mas mahaba sa 3 buwan, at para sa mga senior na empleyado, ito ay hindi maaaring mas mahaba sa 6 buwan. Ang panahon ng probation ay dapat pagkasunduan nang nakasulat sa petsa ng pagsisimula. Hindi ito maaaring pahabain, ngunit maaaring awtomatikong mapahaba sa pamamagitan ng pagliban ng isang araw sa trabaho (hal. pagbisita sa doktor) o ng mga araw na naka-leave.

Higit pa **§ 35** at **§ 66** ng ng Kodigo sa Paggawa

GUSTO NG EMPLOYER NA AKO ANG MAGBAYAD SA PAUNANG PAGSUSURING MEDIKAL AT PAGSASANAY. MAY KARAPATAN BA SIYANG GAWIN IYON?

Walang karapatan ang employer na gawin ito. Dapat sagutin ng employer ang gastos ng paunang pagsusuring medikal ng sinumang empleyado. Walang karapatan ang employer na humingi ng bayad para sa mga nagastos nito sa paunang pagsasanay, na itinuturing na pagganap sa trabaho ng isang empleyado. Ang mga empleyado ay karapat-dapat sa sweldo para sa pagsasanay, kaya dapat kang makatanggap ng pera at hindi ka dapat magbayad.



**PAGWAWAKAS
NG KONTRATA**

KAILAN AKO PWEDENG SISANTEHIN NG BOSS KO?

Sa panahon ng probation, pwedeng magwakas ang iyong pagtatrabaho anumang panahon nang hindi pinapatunayan ng employer. Ngunit sa kabilang banda, hindi pwedeng basta ka sisantehin ng iyong employer. Dapat silang sumunod sa batas, na nagtataglay ng isang malalang dahilan para sa pagwawakas, tulad ng redundancy dulot ng pagbabago ng organisasyon, kawalan ng kalusugan para magtrabaho, hindi kanais-nais na pagganap sa trabaho, o paglabag sa mga tungkulin. Kung nasisante ka, alamin kung paano ito pinatutunayan ng iyong boss at alamin ang batas o magkaroon ng konsultasyon sa isang abogado.

DAPAT BA AKONG PUMIRMA NG KASUNDUAN SA PAGWAWAKAS?

Ang ibig sabihin ng kasunduan sa pagwawakas ay ikaw at iyong employer ay nagkasundo na wakasan ang iyong pagtatrabaho. Hindika maaaring pilitin ng boss mo sa isang kasunduan sa pagwawakas. Dapat ka lamang pumirma sa isang kasunduan sa pagwawakas kung sumang-ayon ka rito. Kung sumang-ayon ka sa kasunduan nang hindi nagbibigay ng mga dahilan, maaaring mawalan ka ng karapatan sa bayad sa pagkakatanggal at kabuuang benepisyo sa kawalan ng trabaho.

Higit pa **§ 49** ng Kodigo sa Paggawa

KAILAN KO MATATANGGAP ANG AKING BAYAD SA PAGKAKATANGGAL AT MAGKANO ITO?

Sumang-ayon ka man na umalis sa iyong trabaho o sinisante ka ng boss mo, dapat kang makatanggap ng bayad sa pagkakatanggal kung winakasan ng employer mo ang iyong pagtatrabaho sa dahilang pang-organisasyon o nawalan ka ng kakayahang pangkalusugan dahil sa isang aksidente sa trabaho o sakit mula sa trabaho. Ang halaga ng bayad sa pagkakatanggal ay depende kung gaano ka katagal nagtrabaho sa employer mo. Kung nagtrabaho ka ng wala pang 1 taon, may karapatan ka sa average na isang buwang bayad; mula 1 hanggang 2 taon, may karapatan ka sa hindi bababa sa dalawang buwang bayad; kung 2 taon o higit pa, makakatanggap ka ng hindi bababa sa tatlong buwang bayad. Kung naaksidente ka sa trabaho o nagkasakit dahil sa trabaho, dapat kang makakuha ng hindi bababa sa 12 buwang bayad.

HINDI AKO NAKAKUHA NG BONUS, MAAARI KO BANG IPAGTANGGOL ANG AKING SARILI?

Komplikado ito, at palaging nakadepende sa sitwasyon. Ang mga employer ay madalas na tinutukoy ang mga bonus o pabuya bilang hindi pinansiyal na gantimpala, na ibinibigay lamang ayon sa desisyon ng tagapamahala o employer. Gayumpaman, kung ang bonus ay kaugnay sa isang pamantayan at ang pamatayang ito ay nakamit (nakumpleto ang gawain, nakamit ang isang kinakailangan sa pagganap sa trabaho, atbp), may karapatan kang bayaran ng bonus. Dapat sundin ng employer ang patas na pagtrato, kahit sa pagbigay ng mga bonus.

INAKUSAHAN AKO NG AKING EMPLOYER NA NA-LATE. LEGAL BA ITO?

Ilegal ito! Hindi ka pwedeng sisantehin o bawasan ng sweldo ng iyong boss dahil nahuli ka sa pagpasok sa trabaho. Gayumpaman, ang tuloy-tuloy na paglabag ng mga tungkulin ng empleyado ay maaaring magdulot sa pagwawakas ng pagtatrabaho.... Kay hanggat maaari mas mainam na iwasang ma-late sa trabaho.

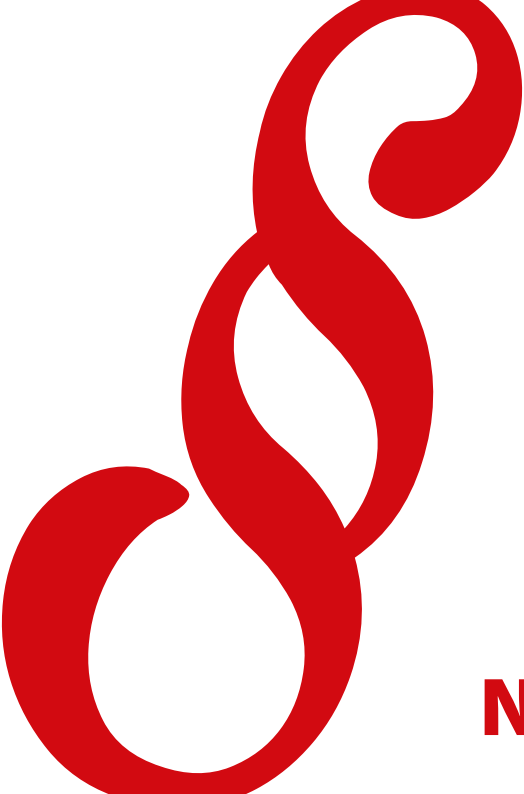
Higit pa **§ 346b** ng Kodigo sa Paggawa

HINDI PA AKO BINABAYARAN NG EMPLOYER KO? ANO ANG MAAARI KONG GAWIN?

Mumultahan nang malaki ang iyong employer ng Labor Inspectorate kung iuulat mo ang ganitong pag-uugali. Gayumpaman, tanging ang korte lang ang maaaring magkasundo sa sweldong dapat bayaran. Bilang isang empleyado, may karapatan kang wakasan agad ang iyong pagtatrabaho kung nabigo ang iyong employer na bayaran ka, kahit 15 araw mula sa petsa ng pagbabayad. Komplikadong kalkulahan ang limitasyon sa panahon, gumamit tayo ng halimbawa: sabihin nating kailangan mong mabayaran para sa iyong trabaho noong Marso ng Abril 30. Kung hindi mo nakuha ang iyong sweldo 15 araw mula sa petsa ng pagbabayad, maaaari mong tapusin ang iyong kontrata sa pagtatrabaho ng Mayo 16.

PAGWAWAKAS NG PAGTATRABAHO NG MGA DAYUHAN

Kung ikaw ay isang mamamayan sa labas ng EU o ang isang miyembro ng iyong pamilya ay isang mamamayan ng EU, ang iyong pagtatrabaho ay maaaring wakasan sa pamamagitan ng mga paraan tulad ng abiso o kasunduan. Gayumpaman, ang ganitong ugnayan sa pagtatrabaho ay pwede ring magwakas kung ang karapatan sa paninirahan sa Czech Republic ng dayuhan ay nagwakas. Madalas itong mangyari kapag ang pahintulot sa pagtatrabaho o kaugnay na employment card ay nagwakas, pero pwede rin itong mangyari kung may isang administratibong desisyon ang nagpawalang-bisa sa pahintulot sa paninirahan o ipinatupad ang isang parusang pagpapaalis ng hukuman. Ang ugnayan sa pagtatrabaho ay awtomatikong nagwawakas sa petsa na mag-expire ang karapatan sa paninirahan ng dayuhan.



**ISKEDYUL
NG TRABAHO**

MAAARI BA AKONG TUMANGGI NA BAGUHIN ANG AKING ISKEDYUL NG TRABAHO?

Ang oras ng trabaho ay iniskedyul nang nakasulat ng iyong employer, na dapat magbigay sa iyo ng abiso na hindi bababa sa 2 linggo o abiso na 1 linggo sa kaso ng account ng panahon ng pagtatrabaho (working time account). Minsan, maaari lang sabihin ng iyong boss ang iyong iskedyul ng trabaho o anumang pagbabago rito kung sumang-ayon ka. Kaya kung gustong baguhin ng iyong employer ang iskedyul mo sa isang araw at sa susunod na araw, maaari kang tumanggi at igiit na ipagpatuloy ang orihinal na iskedyul.

PAANO NAMAN ANG OVERTIME?

Ang iyong employer ay maaaring magtakda ng overtime bawat araw o bawat oras, pero sa seryosong dahilan sa operasyon lamang! Ayon sa inuutos ng batas, hindi pwedeng lumampas sa 8 oras bawat linggo at 150 oras bawat taon. Gayumpaman, ikaw at iyong boss ay pwedeng magkasundo para sa mas maraming oras ng overtime, na lilikha ng isang kasunduan sa overtime. Ang patakaran ay hindi dapat lumampas ang overtime sa 8 oras bawat linggo sa loob ng anim na buwan. Dapat kang bayaran nang sapat para sa iyong overtime na trabaho – dagdag pa sa bayad sa bawat oras na overtime na iyong makukuha, dapat ka ring bayaran ng hindi bababa sa 25% ng iyong average na sweldo, o maaari kang makipagkasundo sa boss mo upang magkaroon ng pahinga bilang kapalit ng bayad sa overtime.

Higit pa **§ 93** at **§ 114** ng Kodigo sa Paggawa



**MGA
HOLIDAY**

ANO ANG AKING KARAPATAN SA HOLIDAY?

Ang minimum na panahon ng leave ayon sa batas ay 4 linggo para sa karamihan ng mga empleyado maliban na lang kung napagkasunduang magkaroon ng mas mahabang leave. Mayroon ding ilang eksepsiyon: ang mga manggagawa sa pampublikong sektor ay may holiday na 5 linggo, ang mga guro ay may holiday na 8 linggo, ang mga taong may matitinding trabaho (tulad ng mga minero o nagtatrabaho sa rescue) ay nararapat sa karagdagang 1 linggong holiday. Ang isang linggong leave ay ang bilang ng oras ng trabaho ayon sa iskedyul ng empleyado. Kapag natapos ka sa trabaho, maaari mong gamitin ang iyong leave o ipagpalit ito sa pera.

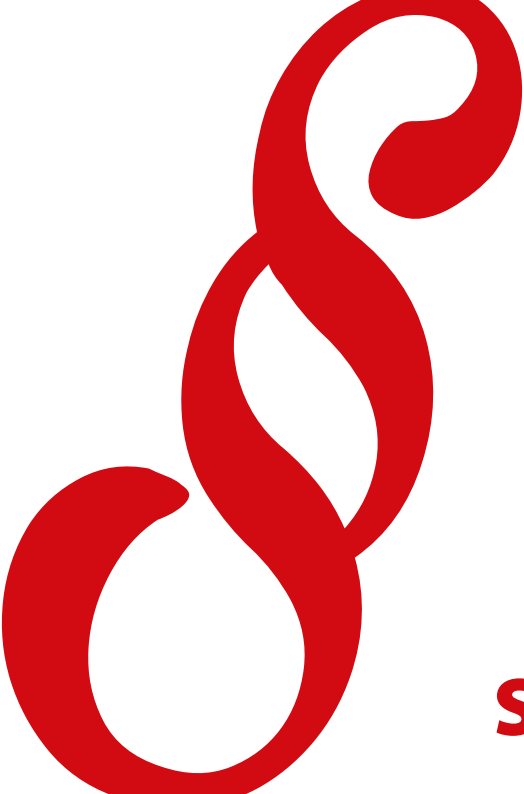
PWEDE KO BANG ITAKDA ANG AKING ARAW NG BAKASYON?

Ang pagtukoy ng araw ng bakasyon ay nasa paghuhusga na employer! Ang employer ay hindi obligado (maliban sa ibang eksepsiyon ayon sa batas) na pagbigyan ang iyong hiling na mag-leave sa napili mong petsa. Kapag nagtakda ang iyong employer ng petsa ng holiday, dapat ka niyang bigyan ng hindi bababa sa 14 araw na nakasulat na abiso maliban kung nakipagkasundo ka sa ibang panahon ng nakasulat na abiso.

MAGKANO ANG AKING BAYAD HABANG NAGBABAKASYON? PWEDE BA AKONG HUMINGI NG BAYAD PARA SA BAKASYON NA HINDI KO NAGAMIT?

Ikaw ay babayaran ng iyong average na sweldo sa panahon ng iyong leave. Hindi possible ang pag-reimburse ng mga hindi nagamit na araw maliban kung nagbitiw ka sa iyong trabaho.

Higit pa **§ 222** ng Kodigo sa Paggawa



**AKSIDENTE
SA TRABAHO**

ANO ANG AKSIDENTE SA TRABAHO?

Ang aksidente sa trabaho ay isang pinsala sa kalusugan ng empleyado o pagkamatay ng isang empleyado kung ito ay dulot ng biglaan at bayolenteng pagkakalantad sa mga panlabas ng puwersa sa trabaho na labag sa kanilang nais sa trabaho o dahil sa pagsasagawa ng mga gawain sa trabaho. Ang aksidente sa trabaho ay hindi nangyayari sa isang empleyado papunta at pauwi mula sa trabaho.

Higit pa **₱ 271k** ng Kodigo sa Paggawa

ANO ANG DAPAT KONG GAWIN KUNG NAAKSIDENTE AKO SA TRABAHO?

Naganap naman ang aksidente sa iyo o sa kasamahan mo, dapat mong iulat ang aksidente sa iyong tagapamahala (kung pinahihintulutan ka ng iyong kalusugan) at ipinaliwanag ang dahilan nito. Ang tao na nagkaroon ng pinsala dahil sa trabaho ay dapat makatanggap ng kabayaran, maaaring kabilang dito ang gastos sa pagpapagamot, sakit at paghihirap, kabayaran sa pagkawala ng kakayahan, mga uri ng danyos, o kabayaran sa pagkawala ng kita. Kung sumasalungat ang iyong boss sa iyong claim dahil sa pinsala, makipagkonsulta sa isang abogado tungkol sa mga susunod na hakbang.

Higit pa **§ 269** ng Kodigo sa Paggawa



**SINO ANG
TUTULONG
SA AKING
PROTEKTAHAN
ANG SARILI KO?**

BAKIT MGA UNYON?

Ipagtatanggol namin ang iyong mga interes. Kami ay mga eksperto sa batas paggawa at kinakatawan sa korte ang aming mga miyembro nang libre, binabantayan ang kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho, at nakikipag-negosasyon sa mga employer upang pagbutihin ang mga kondisyon sa pagtatrabaho.

 cmkos.cz

 facebook.com/CMKOS

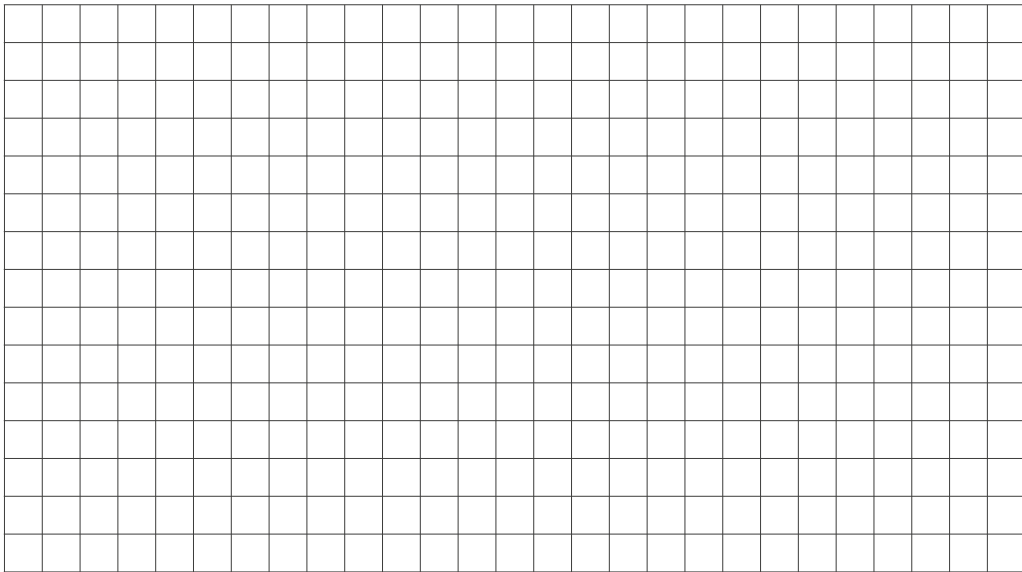
 Instagram.com/odborycz

 twitter.com/ODBORY

 info@cmkos.cz



ČMKOS





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

 **IOM**
UN MIGRATION