

## Patnubay para sa mga empleyado tungkol sa bagong Batas ng Minnesota sa Pagnanakaw ng Sahod

Ipinasa ng Lehislatura ng Minnesota at pinirmahan ng gobernador ang isang bagong Batas ng Minnesota sa Pagnanakaw ng Sahod. Ang bagong batas ay nagsusug sa mga kasalukuyang batas sa paggawa ng estado at nagtatadhana ng mga bagong iniaatas sa suweldo at oras, mga proteksiyon at sanction. Ang patnubay na ito ay nagbibigay-diin sa mga tadhana ng bagong batas na magkaloob ng mga karagdagang impormasyon at proteksiyon sa mga empleyado.

Lahat ng tadhana ng bagong batas ay magkakabisa sa **Hulyo 1, 2019**, maliban sa mga tadhana ng bagong batas na nagsusug sa Mga Batas ng Minnesota § 609.52 (krimeng pagnanakaw ng sahod at mga sanction). Ang mga tadhana ng bagong batas ay nagsasaad na ang krimeng pagnanakaw ng sahod at mga sanction ay magkakabisa sa **Agosto 1, 2019**.

Ang isang buong buod ng bagong Batas sa Pagnanakaw ng Sahod ay makukuha online sa [www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/wage\\_theft\\_law\\_summary.pdf](http://www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/wage_theft_law_summary.pdf).

Ang mga tanong at sagot tungkol sa bagong Batas sa Pagnanakaw ng Sahod ay makukuha online sa [www.dli.mn.gov/business/employment-practices/wage-theft-qa](http://www.dli.mn.gov/business/employment-practices/wage-theft-qa).

Ang kumpletong teksto ng bagong batas ay makukuha online sa [www.revisor.mn.gov/laws/2019/1/Session+Law/Chapter/7/](http://www.revisor.mn.gov/laws/2019/1/Session+Law/Chapter/7/).

### Mga bagong proteksiyon para sa mga empleyado

#### Ang karagdagang impormasyon na iniaatas na ibigay ng mga pinagtatrabahuhan sa mga empleyado kapag nagsimula ang mga ito na magtrabaho (mga susog sa Mga Batas ng Minnesota § 181.032)

Ang mga pinagtatrabahuhan ay inaatasan na ngayon ng batas ng Minnesota na magbigay ng nakasulat na paunawa sa mga empleyado tungkol sa kanilang katayuan sa pagtatrabaho at mga tadhana ng pagtatrabaho, kabilang ang mga sahod, oras at benepisyo.

**Ang bagong Batas sa Pagnanakaw ng Sahod ay nag-aatas sa lahat ng pinagtatrabahuhan na magkaloob sa bawat empleyado ng isang nakasulat na paunawa sa simula ng kanilang pagtatrabaho. Ang paunawa ay dapat magtaglay ng mga sumusunod na ispesipikong impormasyon tungkol sa katayuan sa pagtatrabaho ng isang empleyado at mga tadhana ng pagtatrabaho (Bago).**

Nasa ibaba ang mga ispesipikong impormasyon na dapat ibigay ng mga pinagtatrabahuhan sa paunawa sa mga empleyado kapag nagsisimula na silang magtrabaho.<sup>1,2,3</sup>

---

<sup>1</sup>Ang mga migranteng manggagawa ay karapat-dapat sa mga karagdagang proteksiyon sa ilalim ng Mga Batas ng Minnesota §§ 181.85-181.91.

<sup>2</sup>Ang mga empleyado sa industriya ng pagpapakete ng karne ay karapat-dapat din sa karagdagang paunawa sa ilalim ng Mga Batas ng Minnesota § 179.86).

<sup>3</sup>Ang mga empleyadong nagtatrabaho para sa mga pinagtatrabahuhan na may 10 o higit na empleyado, na hindi mga manggagawa sa bukid o mga kaswal na empleyado na nagtatrabahong pansamantala, ay dapat ding tumanggap ng mga iniaatas na nakasulat na kasunduan gaya ng nakalista sa ilalim ng Mga Batas ng Minnesota § 181.55-181.57.

- **Ang katayuan sa pagtatrabaho ng empleyado at kung ang empleyado ay di-saklaw ng minimum wage, overtime at ibang mga batas sa suweldo at oras ng estado, at sa anong batayan (Bago).**
- **Bilang ng mga araw sa panahon ng pagbabayad sa empleyado at ang regular na nakatakdang araw ng pagbabayad (Bago).**
- **Petsa na tatanggap ang empleyado ng unang pagbabayad ng mga sahod na kinita (Bago).**
- **Halaga o mga halaga ng bayad sa empleyado at ang batayan nito, kabilang ang kung ang empleyado ay binabayaran batay sa oras, shift, araw, linggo, suweldo, piraso, komisyon o ibang paraan, at ang ispesipikong paggamit ng anumang mga karagdagang bayad. (Bago).**
- **Mga allowance, kung mayroon, na maaaring hingin para sa mga ipinahihintulot na pagkain at paninirahan (Bago).**
- **Pagkakaloob ng binabayaran bakasyon, panahon para sa may sakit o ibang paid time off (PTO), paano natitipon ang paid time off at mga tadhana para sa paggamit nito (Bago).**
- **Isang listahan ng mga kabawasan na maaaring gawin mula sa ibinabayad sa empleyado (Bago).**
- **Legal na pangalan ng empleyado at ang ginagamit na pangalan, kung iba (Bago).**
- **Pisikal na address ng pangunahing opisina o pisikal na lugar ng negosyo at isang address na pangkoreo, kung iba (Bago).**
- **Numero ng telepono ng pinagtatrabahuhan (Bago).**

Ang mga pinagtatrabahuhan ay inaatasang magpanatili ng kopya ng paunawang pinirmahan ng bawat empleyado (Bago). Ang lahat ng pinagtatrabahuhan ay dapat magkaloob ng paunawa sa mga empleyado sa Ingles. Dapat kasama sa paunawa ang isang pahayag, sa maraming wika, na nagbibigay-alam sa mga empleyado na maaari nilang hilingin na ang paunawa ay ipagkaloob sa kanila sa ibang wika (Bago). Ang pinagtatrabahuhan ay dapat magkaloob ng paunawa sa ibang wika kung hiniling ng empleyado (Bago). Ang mga pinagtatrabahuhan ay inaatasan ding magkaloob sa mga empleyado ng nakasulat na mga pagbabago sa impormasyon sa paunawa bago ang petsa ng pagkakabisa ng mga pagbabago (New).

Ang Kagawaran ng Paggawa at Industriya o Department of Labor and Industry (DLI) ay lumikha ng isang halimbawa ng paunawa sa empleyado na makukuha online sa [www.dli.mn.gov/sites/default/files/doc/employee\\_notice\\_form.docx](http://www.dli.mn.gov/sites/default/files/doc/employee_notice_form.docx). Maaaring gamitin ng mga pinagtatrabahuhan ang halimbawang paunawa o maaari silang lumikha ng kanilang sariling paunawa.

## **Karagdagang impormasyon na iniaatas na ibigay ng mga pinagtatrabahuhan sa mga empleyado tungkol sa mga pahayag ng kita (mga susog sa Mga Batas ng Minnesota § 181.032)**

Ang mga pahayag ng kita (o mga paystub) ay mahahalagang rekord ng pasahod para sa mga pinagtatrabahuhan at empleyado na nagdodokumento ng impormasyon tungkol sa mga suweldong ibinabayad, mga oras ng pagtrabaho, mga kabawang ginawa, at mga benepisyo na natipon ng isang empleyado. Ang kasalukuyang batas ng estado ay nag-aatas na ang mga pahayag ng kinita ay ipagkaloob sa mga empleyado nang nakasulat o sa paraang elektroniko sa katapusan ng bawat panahon ng pagbabayad. (Maaaring hilingin ng mga empleyado na ang pahayag ng kita ay ipagkaloob nang nakasulat sa halip ng paraang elektroniko. Kung ang mga pahayag ng kita ay ipinagkaloob sa paraang elektroniko, ang pinagtatrabahuhan ay dapat magkaloob sa empleyado ng

access sa isang computer na pag-aari ng pinagtatrabahuhan habang nasa mga regular na oras ng pagtatrabaho ng empleyado upang marepaso nito ang mga nakalimbag na pahayag ng kita.) Iniaatas ng bagong batas na isama ang mga sumusunod na karagdagang impormasyon sa mga pahayag ng kita na ipinagkakaloob sa mga empleyado sa bawat panahon ng pagbabayad:

- Pangalan ng empleyado.
- Mga kabuuang oras na nagtrabaho ang empleyado sa panahon ng pagbabayad.
- **Halaga o mga halaga ng bayad sa empleyado at ang batayan nito, kabilang ang kung ang empleyado ay binabayaran batay sa oras, shift, araw, linggo, suweldo, piraso, komisyon o ibang paraan. (Bago).**
- **Mga allowance na hiningi para sa mga ipinahintulot na pagkain at paninirahan (Bago).**
- Halaga ng kabuuang bayad na kinita ng empleyado sa panahon ng pagbabayad.
- Netong halaga ng bayad pagkatapos gawin ang lahat ng kabawasan.
- Listahan ng mga kabawasan na ginawa mula sa bayad sa empleyado.
- Petsa ng pagtapós ng panahon ng pagbabayad.
- Legal at ginagamit na pangalan ng pinagtatrabahuhan.
- **Telepono ng kontak sa pinagtatrabahuhan (Bago).**
- **Pisikal na address ng pangunahing opisina o pisikal na lugar ng negosyo at isang address na pangkoreo, kung iba (Bago).**

Ang mga empleyado ay dapat magpanatili ng mga kopya ng kanilang mga pahayag ng kita at dapat nila repasuhin ang mga ito bawat araw ng pagbabayad upang matiyak na tumpak na nagpapahayag ang mga ito ng mga oras na nagtrabaho sila at natanggap nila na bayad. Inirerekomenda rin na ang irekord ng mga empleyado ang mga oras na nagtatrabaho sila sa bawat araw, at ang halaga o mga halaga ng bayad para sa mga oras na nagtrabaho sila, at anumang mga kabawasan na gagawin mula sa kanilang mga suweldo.

### **Mga paglilinaw at iniaatas para sa mga suweldo at komisyon na dapat bayaran ng tagapag-empelyo at kailan dapat magbayad ang mga pinagtatrabahuhan ng mga suweldo at komisyon sa mga empleyado (mga susog sa Mga Batas ng Minnesota § 181.101)**

Ang mga pinagtatrabahuhan ay dapat magbayad ng lahat ng sahod, **kabilang ang suweldo, kita at gratuity (Bago)** na kinita ng sinumang empleyado minsan o mas madalas bawat 31 araw at **lahat ng komisyon na kinita ng isang empleyado minsan o mas madalas bawat tatlong buwan (Bago)** sa isang regular na araw ng pagbabayad.

Nilililaw din ng bagong Batas sa Pagnanakaw ng Sahod na ang Batas ng Minnesota § 181.101 **ay nagtatadhana ng mahalagang karapatan sa pagbabayad ng mga komisyon at sahod, sa halaga o mga halaga ng bayad ng empleyado o sa halaga o mga halaga na iniaatas ng batas, alinman ang mas malaki, gayon din ang karapatang bayaran ang mga sahod at komisyon na kinita sa isang regular na araw ng pagbabayad (Bago).**

**Bago: Ang mga pinagtatrabahuhan ay hindi dapat gumanti sa mga empleyado dahil sa paggiit ng mga ito ng kanilang mga karapatan o remedyo sa ilalim ng batas ng Minneseta sa sahod at oras (mga susog sa Minn. Stat. § 181.03)**

Ang isang pinagtatrabahuhan ay pinagbabawalang gumanti sa isang empleyado para sa paggiit nito ng kanyang mga karapatan o remedyo sa ilalim ng Batas ng Minnesota sa mga Pamantayan sa Patas na Paggawa, sa Batas ng Minnesota sa Namamayaning Sahod, at mga partikular na tadhana ng Mga Batas ng Minnesota, Kabanata 181, Batas sa Pagbabayad ng mga Sahod, kabilang ang pagsasampa ng reklamo sa DLI o pagsasabi sa pinagtatrabahuhan ng intensiyon ng empleyado na magsampa ng reklamo. Bukod pa sa anumang ibang mga remedyong itinatadhana ng batas, ang isang pinagtatrabahuhan na lalabag sa subdibisyong ito ay maaaring panagutin para sa isang multang sibil na \$700 hanggang \$3,000 para sa bawat paglabag.

## **Bago: Inaatasan ang Komisyoner na ibahagi ang impormasyon sa pagpapatupad ng aksiyon (mga susog sa Mga Batas ng Minnesota § 177.27)**

Ang DLI, ang komisyoner nito, o ang awtorisadong kinatawan nito ay dapat magkaloob ng isang kopya ng isang utos na sumunod na inisyu sa isang pinagtatrabahuhan at ang disposisyon ng utos o ng mga datos na nakalagay sa utos na sumunod, at ang disposisyon nito sa mga sumusunod na entidad:

- Isang awtoridad sa paglisensiya o pangangasiwa ng isa o higit na mga ahensiya o mga ahensiya ng estado ng subdibisyong pampulitika kung saan napapailalim ang pinagtatrabahuhan.
- Ang isang awtoridad sa pampublikong pagkontrata kung saan ang pinagtatrabahuhan ay bahagi ng isang pampublikong kontrata.
- Mga empleyado na ang mga interes ay apektado ng utos.

## **Mga misdemeanor na paglabag (mga susog sa Mga Batas ng Minnesota § 177.32)**

Sa ilalim ng kasalukuyang batas, ang isang pinagtatrabahuhan na ipinasiyang humadlang o umantala sa komisyoner sa pagganap ng mga tungkuling iniaatas sa ilalim ng Batas ng Minnesota sa mga Pamantayan sa Patas na Paggawa o ng Batas sa Namamayaning Sahod ay nagkasala ng isang misdemeanor. **Idinaragdag ng bagong Batas sa Pagnanakaw ng Sahod na ang sinumang pinagtatrabahuhan na humahadlang o umaantala sa komisyoner sa pagganap ng mga tungkuling iniaatas sa ilalim ng Mga Batas ng Minnesota §§ 181.01 hanggang 181.723 o 181.79 ay nagkasala rin ng misdemeanor (Bago).**

## **Bago: Krimeng “pagnanakaw ng sahod” at mga sanction na pangkrimen para sa paggawa ng “pagnanakaw ng sahod” (mga susog sa Mga Batas ng Minnesota § 609.52)**

Ang krimeng “pagnanakaw ng sahod” ay nangyayari kapag ang isang pinagtatrabahuhan, nang may intensiyong mandaya, ay:

- Hindi nagbayad sa isang empleyado ng lahat ng sahod, suweldo, gratuity, kita o komisyon sa halaga o mga halaga ng bayad ng empleyado o sa halaga o mga halagang iniaatas ng batas, alinman ang mas malaki.
- Tuwiran o di-tuwirang naging dahilan sa pagbigay ng sinumang empleyado ng resibo para sa mga sahod para sa halagang mas malaki kaysa tunay na ibinayad sa kanya para sa mga serbisyong ginawa niya.
- Tuwiran o di-tuwiranig humingi o tumanggap mula sa sinumang empleyado ng anumang rebate o refund mula sa mga sahod na dapat bayaran sa empleyado sa ilalim ng kontrata sa pagtatrabaho sa pinagtatrabahuhan.
- Nagpapalitaw o nagtatangkang magpalitaw sa anumang paraan na ang mga sahod na ibinabayad sa sinumang empleyado ay mas malaki kaysa sa halaga na tunay na ibinabayad sa empleyado.

Ang “Pinagtatrabahuhan” ay binibigyang-kahulugan bilang “sinumang tao, anumang sosyohan, kapisanan, korporasyon, ipinagkakatiwala sa negosyo, o sinumang tao o grupo ng mga tao na umaakto nang tuwiran o di-tuwiran sa interes ng isang pinagtatrabahuhan na may kaugnayan sa isang empleyado.”

Ang “Empleyado” ay binibigyang-kahulugan bilang “sinumang taong nagtatrabaho para sa isang pinagtatrabahuhan.”

Ang “Pagnanakaw ng sahod” ay idinagdag sa pangkrimeng pagpapakahulugan ng pagnanakaw sa ilalim ng Mga Batas ng Minnesota § 609.52, subdibisyon 2(19), at ang mga sanction para sa paggawa ng pagnanakaw ng sahod ay ang mga sumusunod:

- Pagkabilanggo nang hindi hihigit sa 20 taon, pagbabayad ng isang multa na hindi hihigit sa \$100,000 o pareho kung ang halaga ng mga sahod na ninakaw ay higit sa \$35,000.
- Pagkabilanggo nang hindi hihigit sa 10 taon, pagbabayad ng isang multa na hindi hihigit sa \$20,000 o pareho kung ang halaga ng mga sahod na ninakaw ay higit sa \$5,000.
- Pagkabilanggo nang hindi hihigit sa limang taon, pagbabayad ng isang multa na hindi hihigit sa \$10,000 o pareho kung ang halaga ng mga sahod na ninakaw ay higit sa \$1,000 pero hindi mas higit sa \$5,000.
- Pagkabilanggo nang hindi hihigit sa isang taon, pagbabayad ng isang multa na hindi hihigit sa \$3,000 o pareho kung ang halaga ng mga sahod na ninakaw ay higit sa \$500 pero hindi mas higit sa \$1,000.

Kapag inaalam ang halaga ng mga sahod na ninakaw, ang batas ay nagpapahintulot sa pagtipon sa loob ng alinmang anim na buwang panahon sa halaga ng mga sahod ng empleyado na ninakaw sa pamamagitan ng pagnanakaw ng sahod .

## **Ang magagawa ng mga empleyado kung sila ay hindi binabayaran ng lahat ng sahod na dapat ibayad sa kanila sa loob ng panahong iniaatas ng batas**

### **Kontakin ang DLI**

Kung ikaw ay may mga tanong tungkol sa bagong Batas sa Pagnanakaw ng Sahod o naniniwala ka na ang iyong pinagtatrabahuhan ay lumabag sa alinmang tadhana ng Batas ng Minnesota sa mga Pamantayan sa Patas na Paggawa, sa Batas ng Minnesota sa Namamayaning Sahod, o mga tadhana ng Batas ng Minnesota sa Pagbabayad ng mga Sahod, o ginantihan ka dahil sa paggiit mo ng iyong mga karapatan sa ilalim ng mga batas na ito, tawagan ang Mga Pamantayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Minnesota sa Paggawa at Industriya sa 651-284-5075. Ang pagkakakilanlan ng mga taong kumontak sa kagawaran para sa impormasyon o para gumawa ng reklamo ay pinananatiling kompidensiyal ng kagawaran.

- Kung ang iyong pinagtatrabahuhan ay hindi nagbayad sa iyo ng lahat ng sahod at/o hindi nagbayad ng mga ito sa tamang panahon, ang komisyoner ay maaaring mag-utos sa pinagtatrabahuhan na bayaran ang mga sahod na kinita mo sa halaga o mga halagang iniaatas ng batas o kontrata, alinman ang mas malaki.
- Bukod pa rito, ang komisyoner ay maaari ring mag-utos sa pinagtatrabahuhan na bayaran ang halagang kapantay ng mga sahod na kinita mo bilang mga nilikadang bayad-pinsala o liquidated damages at/o bayaran ang multang kapantay ng iyong pangkaraniwang kita sa bawat araw sa kaparehong halaga o mga halaga, o bayaran ang multang kapantay ng 1/15th ng mga komisyoner kinita pero hindi nabayaran para sa bawat araw ng pagbabayad na hindi ginawa bilang tugon sa utos ng komisyoner.

### **Magsampa ng demanda sa korte**

- Ang small claims court ay para sa mga pinagtatalunang halaga na \$15,000 o mas mababa (hindi kailangan ng abugado).
- Ang district court ay para sa mga pinagtatalunang halaga na mas malaki kaysa \$15,000.