



Bill de Blasio  
Mayor

Department of  
Consumer Affairs

Julie Menin  
Commissioner

TAGALOG

## MAY-BAYAD NA BAKASYON PARA SA PAGKAKASAKIT: ANO ANG DAPAT MALAMAN NG MGA EMPLOYER

May mga partikular na employer ang dapat sumunod sa Batas sa Earned Sick Time Act (Paid Sick Leave Law) (Pinagtrabahuhang Panahon para sa Pagkakasakit (Batas sa May-bayad na Bakasyon para sa Pagkakasakit) ng Lungsod ng New York simula Abril 1, 2014. Sa ilalim ng batas, may karapatan ang mga saklaw na empleyado na gamitin ang bakasyon para sa pagkakasakit para sa pangangalaga at pagpapagamot nila o ng isang miyembro ng pamilya nila.

Inihanda ng Departamento ng Mga Usaping Pang-konsyumer (DCA) ang dokumentong ito upang magbigay-gabay sa mga employer tungkol sa kanilang mga responsibilidad sa ilalim ng batas. Isasapanahon ng DCA ang dokumentong ito ayon sa naaangkop. Pakitandaan ang petsa sa ibabang bahagi ng dokumento. Upang basahin ang batas at ang Mga Madalas na Tinatanong tungkol sa batas, pumunta sa [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### MGA EMPLOYER NA DAPAT MAGBIGAY NG SICK LEAVE

Bilang ng Empleyado	Bilang ng Bakasyon para sa Pagkakasakit kada Taon ng Kalendaryo	May-bayad o Walang-bayad na Bakasyon para sa Pagkakasakit	Antas ng Bayad
5 o mas marami pa <i>Dapat magtrabaho ng 80+ oras kada taon ng kalendaryo*</i>	Hanggang sa 40 na oras	May-bayad	Regular na kada-oras na antas ngunit hindi mas mababa sa \$8 kada oras (pinakamababang sahod)
1-4 <i>Dapat magtrabaho ng 80+ oras kada taon ng kalendaryo</i>	Hanggang sa 40 na oras	Walang-bayad	Hindi naaangkop
1 o mas marami pang kasambahay <i>Dapat magtrabaho ng 80+ oras kada taon ng kalendaryo at dapat ay nagtatrabaho para sa parehong employer nang hindi bababa sa 1 taon</i>	2 araw	May-bayad	Regular na kada-oras na antas ngunit hindi mas mababa sa \$8 kada oras (pinakamababang sahod)

\*Tandaan: "Taon ng Kalendaryo" ay nangangahulugang anumang regular at magkakasunod na 12-buwang panahong ipinapasya ng employer.

**Tandaan:** Kung mayroon kayong kasalukuyang patakaran na nagpapahintulot na gumamit ang mga empleyado ng bakasyon para sa pagkakasakit, dapat matugunan o malampasan ng inyong patakaran ang mga hinihingi ng batas.

### MGA EMPLOYER NA ANG MGA EMPLEYADO AY HINDI SAKLAW NG BATAS

Hindi saklaw ng batas ang mga empleyado na nagtatrabaho ng 80 oras o mas mababa kada taon ng kalendaryo; mga estudyanteng nasa mga pederal na programang trabaho pag-aaral; mga empleyadong ang kanilang trabaho ay binabayaran ng mga kuwalipikadong programang iskolarsip; mga empleyado ng mga ahensiya ng pamahalaan; mga physical therapist, occupational therapist, speech language pathologist, audiologist na binigyang-lisensiya ng Departamento ng Edukasyon ng Estado ng New York kung maaari silang pumasok sa trabaho kung kailan nila gusto, ipinapasya nila ang kanilang sariling iskedyul sa trabaho, may kakayahang tanggihan o tanggapin ang anumang trabahong inire-refer sa kanila, at binabayaran ng karaniwang kada-oras na sahod, na hindi bababa sa apat na beses ng pinakamababang sahod sa pederal; mga independenteng kontratista na hindi nakatutugon sa kahulugan ng empleyado sa ilalim ng [New York State Labor Law](http://New York State Labor Law) (Batas sa Paggawa ng Estado ng New York); mga kasali sa Mga Programang Karanasan sa Trabaho; mga partikular na empleyadong napapasailalim sa collective bargaining agreement. Sa kaso ng mga collective bargaining agreement, ang mga empleyado ay hindi saklaw ng batas kung hayagang isinusuko ng agreement ang mga takda ng batas at nagbibigay ng mga kahambing na benepisyo. Gayunpaman, para sa mga empleyado sa konstruksiyon o groserya na saklaw ng isang collective bargaining agreement, hindi nauukol ang batas kung hayagang isinusuko ng agreement ang mga takda ng batas. Para sa gabay sa mga collective bargaining agreement, basahin ang Mga Madalas na Tinatanong sa [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## ABISO TUNGKOL SA MGA KARAPATAN NG EMPLEYADO

Empleyado	Petsa na Dapat Ibigay sa Empleyado ang Nakasulat na Abiso
Bago <i>Unang nagtrabaho noong o pagkatapos ng Abril 1, 2014</i>	Unang araw ng pagtatrabaho
Kasalukuyan <i>Nagtatrabaho na para sa employer bago Abril 1, 2014</i>	Mayo 1, 2014

Dapat ninyong bigyan ang bawat empleyado ng nakasulat na abiso tungkol sa karapatan ng empleyado sa bakasyon para sa pagkakasakit, kabilang ang pagka-ipon at paggamit ng bakasyon para sa pagkakasakit, ang karapatang maghain ng reklamo, at ang karapatang maging malaya sa paghihiganti. Dapat nakalagay sa abiso ang inyong taon ng kalendaryo, kabilang ang Petsa ng Pagsisimula at Petsa ng Pagtatapos. May karapatan ang mga empleyado sa abiso na nakasulat sa Ingles at, kung nasa DCA website, sa kanilang pangunahing wika. Ang abiso ay nasa [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## PAGKA-IPON AT PAGGAMIT NG BAKASYON PARA SA PAGKAKASAKIT – MGA MAHAHALAGANG PETA

	Antas ng Pagka-ipon	Petsang Magsisimula ang Pagka-ipon	Petsang Magagamit ang Bakasyon para sa Pagkakasakit
<b>Empleyado</b>	1 oras para sa bawat 30 oras na nagtrabaho	Abril 1, 2014 <i>(Kasalukuyang empleyado)</i>	Hulyo 30, 2014 <i>(Kasalukuyang empleyado)</i>
		Unang araw ng pagtatrabaho <i>(Bagong empleyado)</i>	120 araw pagkatapos ng unang araw ng pagtatrabaho <i>(Bagong empleyado)</i>
<b>Kasambahay</b>	2 araw pagkatapos ng 1 taon sa trabaho	Magbibigay ang DCA ng gabay sa <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>	Magbibigay ang DCA ng gabay sa <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>

*Pagpupuwera:* Kung ang empleyado ay saklaw ng collective bargaining agreement na umiiral noong Abril 1, 2014, magsisimulang maka-ipon ang empleyado ng bakasyon para sa pagkakasakit sa ilalim ng batas ng Lungsod simula sa petsa ng pagtatapos ng agreement.

## PAGTATALA NG REKORD

Dapat kayong magtago at magpanatili ng mga rekord na nagdodokumento sa pagsunod sa batas nang hindi bababa sa tatlong taon. Dapat ninyong panatilihin kompidensiyal ang anumang impormasyong nauugnay sa kalusugan maliban kung pinahihintulutan kayo ng empleyado na ibunyag ito o hingin ng batas ang pagbubunyag. Dapat ninyong buksan ang mga rekord sa DCA kapag naabisuhan sa pinagkasunduang oras.

## PAUNANG ABISO

Kung nakikinita ang pangangailangan, maaari ninyong hingin ang hanggang pitong araw na paunang abiso kung binabalak ng empleyadong gumamit ng bakasyon para sa pagkakasakit. Kung hindi nakikinita ang pangangailangan, maaari ninyong hingin sa empleyado na magpa-abiso sa sandaling puwede na (makatwiran).

## DOKUMENTASYON

Maaari ninyong hingin ang dokumentasyon mula sa isang lisensiyadong tagapagbigay ng pangangalaga ng kalusugan kung gumamit ang empleyado ng mahigit sa tatlong magkakasunod na araw bilang bakasyon para sa pagkakasakit. Pinagbabawalan kayo ng Paid Sick Leave Law (Batas sa May-bayad na Bakasyon para sa Pagkakasakit) na hinging tukuyin ng tagapagbigay ng pangangalaga ng kalusugan ang medikal na dahilan ng bakasyon para sa pagkakasakit. Ang pagbubunyag ay maaaring hingin ng mga iba pang batas. Maaari ninyong hingin sa empleyado na magbigay siya ng nakasulat na pagpapatunay na ginamit ng empleyado ang bakasyon para sa pagkakasakit para sa mga layunin ng bakasyon para sa pagkakasakit.

## MGA HINDI NAGAMIT NA BAKASYON PARA SA PAGKAKASAKIT

Maaaring dalhin ng empleyado ang hanggang 40 oras ng hindi nagamit na bakasyon para sa pagkakasakit sa susunod na taon ng kalendaryo. Gayunpaman, kailangan niyo lang pahintulutan ang empleyado na gumamit ng 40 oras ng bakasyon para sa pagkakasakit kada taon ng kalendaryo. Maaari ninyong piliin—ngunit hindi kinakailangan—na bayaran ang empleyado para sa mga hindi nagamit na bakasyon para sa pagkakasakit sa katapusan ng taon ng kalendaryo. Hindi madadala ng mga empleyado ang bakasyon para sa pagkakasakit sa susunod na taon kung babayaran ninyo sila para sa hindi nagamit na bakasyon para sa pagkakasakit AT bibigyan ninyo ang empleyado ng bilang ng may-bayad na bakasyon para sa pagkakasakit na nakatutugon o lumalampas sa mga hinihingi ng batas para sa bagong taon ng kalendaryo sa unang araw ng bagong taon ng kalendaryo.

## PAGHIHIGANTI

Hindi kayo maaaring maghiganti laban sa mga empleyado dahil sa paghingi o paggamit nila ng bakasyon para sa pagkakasakit. Ang paghihiganti ay kinabibilangan ng pagbabanta, pangdidisiplina, pagsisigante, pagbababa ng ranggo, pagsususpende, o pagbabawas ng mga oras ng empleyado, o anumang iba pang nakasasamang hakbang sa pagtatrabaho laban sa empleyado dahil sa paggamit o pagtatangkang gamitin ang anumang karapatang ginagarantiyahan ng batas.

## MGA REKLAMO

Kung maghahain ang empleyado ng reklamo sa DCA, makikipag-ugnayan sa inyo ang DCA sa pamamagitan ng koreo para sa nakasulat na tugon. Dapat ninyong sagutin ang DCA sa loob ng 30 araw. Makikipagtulungan ang DCA sa inyo at sa empleyado upang lutasin ang reklamo. Tutulungan din namin kayo sa pagsunod.

## ABISO TUNGKOL SA PAGLABAG

Kung makatanggap kayo ng abiso tungkol sa paglabag, magkakaroon kayo ng pagkakataong ayusin ang paglabag nang walang pagdinig o maaari kayong humarap sa isang walang kinikilingang huwes sa Adjudication Tribunal ng DCA.

*Tandaan:* Lahat ng employer ay dapat sumunod sa batas simula Abril 1, 2014. Hanggang Oktubre 1, 2014, ang mga sumusunod na employer ay magkakaroon ng pagkakataong siguruhin ang pagsunod nang walang multa, at ang unang paglabag bago Oktubre 1, 2014 ay hindi mabibilang laban sa mga employer na ito.

- Mga employer na mayroong 1 hanggang 19 empleyado
- Mga negosyo sa paggawa na nakalista sa mga sektor na 31, 32, o 33 U.S. Department of Labor's North American Industry Classification System (NAICS) (ng Sistema ng Klasipikasyon ng Industriya sa Hilagang Amerika ng Departamento ng Paggawa ng U.S.) Para sa kumpletong listahan, pumunta sa [http://www.bls.gov/oes/current/naics2\\_31-33.htm](http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm).

### **Mayroon ba kayong mga tanong? Gusto niyo bang dumalo ng pagsasanay upang maintindihan ang batas?**

Tumawag sa 311 (212-NEW-YORK sa labas ng NYC) at humingi ng impormasyon tungkol sa May-bayad na Bakasyon para sa Pagkakasakit