

# IPINAGBABAWAL NG BATAS NG NEW JERSEY ANG MALING KLASIPIKASYON NG MANGGAGAWA ABISOSA MGA KARAPATAN NG EMPLEYADO AT MGA RESPONSABILIDAD NG EMPLOYER

## ANO ANG MALING KLASIPIKASYON?

- Ang maling klasipikasyon ay ang kinagawian ng employer na maling pagklasipika sa mga empleyado bilang mga hiwalay na kontraktor.
- Maaaring labag sa batas na ipinagkakait ng maling klasipikasyon sa mga manggagawa ang mga pangunahing karapatan, proteksiyon, at mga benepisyonang ginagarantisa para sa mga empleyado tulad ng karapatang mabayaran ng **minimum na sahod**, karapatan sa **bayad para sa overtime**, **oras at moda ng sahod** mga proteksiyon, proteksiyon laban sa **mga ilegal na kaltas sa sahod**, **kabayaran para sa kawalan ng trabaho**, **mga benepisyo para sa pansamantalang kapansanan**, **mga benepisyo sa insurance para sa family leave**, **kabayaran sa manggagawa**, **family leave** at **naipong leave para sa pagkakasakit**.
- Madalas, kapag sinahuran nang cash ang mga manggagawa “hindi naka-record”, maaaring paraan ito para itago ang maling klasipikasyon o iba pang mga legal na obligasyon kaugnay sa pagpapatrabaho.

## ISA BA AKONG EMPLEYADO O HIWALAY NA KONTRAKTOR?

- Sa ilalim ng **Unemployment Compensation Law, Wage and Hour Law, Wage Payment Law, Wage Collection Law, Temporary Disability Benefits Law** (kabilang ang mga seksiyon ukol sa Family Leave Insurance) at **Earned Sick Leave Law** ng New Jersey, kung nagseserbisyo ka at bayad ka para dito, **ipinapalagay na isa kang empleyado**, maliban kung mapatutunayan ng employer ang lahat ng tatlong sumusunod:
  - (A) Malaya ka at patuloy kang magiging malaya mula sa kontrol o direksyon sa pagganap ng serbisyo, kapwa sa bisa ng kontrata ng serbisyo at sa katunayan; at
  - (B) Ang serbisyo ay sa labas ng karaniwang kurso ng negosyo kung saan isinagawa ang naturang serbisyo, o isinagawa ang serbisyo sa labas ng lahat na lugar ng operasyon ng negosyo kung saan isinagawa ang naturang serbisyo; at
  - (C) Karaniwan sa iyo na maging bahagi sa hiwalay na itinatag na kalakal, trabaho, propesyon o negosyo.
- Tinutukoy ito sa New Jersey bilang “**ABC test**” para sa status na hiwalay na kontraktor.
- Magpunta sa **[www.myworkrights.nj.gov](http://www.myworkrights.nj.gov)** para malaman ang mga salik na isinasaalang-alang para sa bawat isa sa tatlong test sa itaas.

## KAILANGAN KO BANG PATUNAYAN NA EMPLEYADO AKO?

- Hindi. Kung nagtrabaho ka at nasahuran, ipinapalagay na empleyado ka. Ang **employer ang may tungkuling** patunayan na nasasapatan ang tatlong bahagi ng ABC test.
- Kapag hindi nasapatan ng employer na maitatag ang lahat ng **tatlong** bahagi ng ABC test, ikaw ay itinuturing na empleyado, na karapat-dapat sa mga karapatan, proteksiyon, at benepisyo ng isang empleyado sa ilalim ng tinukoy sa itaas namga batas ng New Jersey.
- Kung sa tingin mo ay mali ang klasipikasyon sa iyo, i-email ang **misclass@nj.dol.gov**.

## MAY PAGKAKAIBA BA KUNG TUMANGGAP AKO NG IRS FORM 1099, SA HALIP NA IRS FORM W-2?

- Wala. Hindi mahalaga kung aling pederal na form ng buwis ang ginagamit ng employer sa pag-uulat ng mga kinikita.
- Ang mahalaga ay ang mga katotohanang nakapalibot sa relasyon mo sa pagtatrabaho sa employer at pagkakalapat ng ABC test sa mga katotohanang iyon.

## KUNG PINAPIRMA AKO NG EMPLOYER KO NG KASUNDUAN SA PAGIGING HIWALAY NA KONTRAKTOR BAGO AKO TANGGAPIN, IBIG BANG SABIHIN AY HIWALAY NA KONTRAKTOR AKO?

- Hindi. Natutukoy ang status mo sa trabaho batay sa pag-analisa sa lahat ng katotohanang nakapalibot sa relasyon mo sa pagtatrabaho sa iyong employer alinsunod sa ABC test.
- Rerepasuhin ng NJ DOL ang kasunduang pinirmahan mo, pero hindi matutukoy ng kasunduang ito lamang ang relasyon ninyo sa pagtatrabaho.
- Nagpasiya na ang mga hukuman ng New Jersey na kung ang kasunduan lamang ang isasaalang-alang, kung mayroon man nito, at hindi ang kabuuan ng mga katotohanang nakapalibot sa ugnayan mo sa ipinapalagay na employer, ay “pagbibigay halaga sa anyo kaysa sa nilalaman,” na ayon sa mga hukuman ay mali.

## ANO ANG MANGYAYARI KUNG NAPATUNAYAN NG ISANG AHENSIYA NG ESTADO O HUKUMAN NA NAGKAMALI ANG EMPLOYER SA KLASIPIKASYON NG EMPLEYADO BILANG HIWALAY NA KONTRAKTOR?

Bilang karagdagan sa paggawad ng remedyo o mga remedyo para gawing buo ang empleyadong mali ang klasipikasyon o ahensiya ng Estado para sa paglabag ng employer sa batas ng New Jersey sa pasahod, benepisyo, o buwis (halimbawa, ang paggawad ng back pay sa empleyadong mali ang klasipikasyon na ilegal na napagkaitan ng naaayon sa batas na minimum na sahod o premium na bayad para sa overtime, na paglabag sa batas sa State Wage and Hour, o ilegal na kinaltsan sa sahod, na paglabag sa batas sa State Wage Payment), binibigyan din ng batas ng New Jersey ang Department of Labor and Workforce Development na magsagawa ng **mga aksiyon** at magpataw ng **mga multa** laban sa employer na gumawa ng maling klasipikasyon ng mga empleyado kabilang ang:

- Pababayad ng **employer ng danyos sa empleyado na mali ang klasipikasyon** na hindi hihigit sa 5 porsiyento ng kabuuang kinikita ng mangaggawa sa loob ng nakaraang 12 buwan.
- Danyos na **hanggang \$250 kada empleyadong mali ang klasipikasyon para sa unang paglabag at hanggang \$1,000 kada empleyadong mali ang klasipikasyon para sa bawat susunod na paglabag.**

- Para sa paglabag sa mga batas ng Estado sa sahod, benepisyo, o buwis kaugnay sa maling klasipikasyon ng empleyado, ang pagpataw ng
  - › Kautusang **tigil-trabaho**.
  - › Pagsuspindi o **pagbawi sa alinmang isa o higit pang lisensiya ng employer** at kinakailangan para mapatakbo ang negosyo ng employer.
  - › Karagdagang **multa at bayad na dapat ibayad sa Departamento** at kung may mga hindi naibigay na sahod sa empleyado, karagdagang halaga ng **isinaperang danyos na ibabayad sa empleyado na katumbas ng hindi hihigit sa 200 porsiyento ng mga hindi naibigay na sahod**.

## PROTEKTADO BA AKO MULA SA PAGHIHIGANTI NG EMPLOYER PARA SA PAG-UULAT NG MALING KLASIPIKASYON?

- Protektado ang mga empleyado mula sa paghihiganti ng kanilang mga employer para sa pagtatanong o pagreklamo sa employer, sa Commissioner of Labor, o sa awtorisadong kinatawan patungkol sa anumang posibleng paglabag ng employer sa anumang batas ng Estado sa sahod, benepisyo, o buwis, kabilang ang mga pagtatanong o mga reklamong kaugnay sa maling klasipikasyon, o dahil nagdulot o magdudulot pa lamang ang empleyado ng anumang paglilitis sa ilalim ng o patungkol sa batas ng Estado sa sahod, benepisyo, o buwis, o dahil nagpatotoo o magpapatotoo ang empleyado sa naturang paglilitis.
- Sakaling mangyari ang naturang paghihiganti, awtorisado ng batas ang Departamento na magpataw ng administratibong parusa laban sa employer; subalit, ang mga hukuman lamang ang may kapangyarihan sa ilalim ng batas na mag-utos ng pagpapabalik-trabaho at/o back pay.

## PAG-UULAT NG MALING KLASIPIKASYON

Kung mali ang pagklaipika sa iyo at nais mong magsampa ng paghahabol, magagawa mo ito rito:

<https://wagehour.dol.state.nj.us/default.htm>

Para sa higit pang impormasyon:

<b>MAG-EMAIL:</b> misclass@dol.nj.gov	<b>TUMAWAG:</b> 609-292-2321	<b>MAG-FAX:</b> 609-292-7801	<b>LUMIHAM:</b> Employer Accounts Subject – Misclassification NJ Department of Labor and Workforce Development 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942 Trenton, NJ 08625-0942
------------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Alinman ang piliin mong paraan para makipag-ugnayan, tutulungan ka ng mga kawaning nagsasalita sa maraming wika at magbibigay sila ng tulong sa pagsasalin kung kinakailangan.
- Maaari ka rin bumisita sa [www.myworkrights.nj.gov](http://www.myworkrights.nj.gov) para malaman ang marami pa tungkol sa maling klasipikasyon.

**IPASKIL ANG POSTER NA ITO SA LUGAR NA KITANG-KITA**



**NJ.GOV/LABOR**