

Ang factsheet na ito ay ginawa para magbigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi ito legal na dokumento. Mangyaring tingnan ang *Employment Standards Act* and *Regulation* para sa interpretasyon at aplikasyon ng batas.

Mayo 2011

Temporary Foreign Workers

Ang temporary foreign workers ay sakop ng *Employment Standards Act* at *Regulation*. Kabilang sa probisyon na ito ang bayad sa overtime, mga piyesta opisyal at bayad sa piyesta opisyal, taunang bakasyon at bayad sa bakasyon at minimum na suweldo.

Walang singil para maghanap ng trabaho

Walang sinuman ang maaaring maningil sa isang tao para:

- tulungan ang taong iyon na makahanap ng trabaho; o
- magbigay ng impormasyon tungkol sa mga trabahong maaaring kunin.

Hindi maaaring hilingin sa isang temporary foreign worker na magbayad para sa tulong sa imigrasyon bilang kondisyon na mailagay sa trabaho.

Hindi maaaring hilingin sa isang temporary foreign worker na magbigay ng bond o magbayad ng deposito upang siguraduhin na tatapusin nila ang term ng trabaho o kontrata sa trabaho, o magbayad ng multa kung hindi nila gagawin ito.

Hindi maaaring hilingin sa isang temporary foreign worker na ibalik ang anumang halaga na ibinayad ng tagapag-empleyo sa isang employment agency o sa sinumang iba pa upang i-recruit ang worker.

Mga bawas sa suweldo

Maaari lamang bawasan ng isang tagapag-empleyo ang suweldo tulad ng iniuutos ng batas (halimbawa, income tax, mga kontribusyon sa Canada Pension Plan, mga premium sa Employment Insurance at dues sa unyon). Hindi maaaring iutos ng isang tagapag-empleyo sa empleyado na bayaran ang anumang bahagi ng gastos sa negosyo, kabilang ang:

- gastos sa pagdadala ng temporary foreign worker sa Canada; o
- gastos dahil sa pagnanakaw, pinsala, pagbasag, hindi magandang kalidad ng trabaho, hindi pagbayad ng customer, atbp.

Maaaring ibawas ng isang tagapag-empleyo ang mga advance at overpayment mula sa mga suweldo kung nagbigay ng nakasulat na pahintulot ang empleyado.

Pagbabayad ng mga suweldo

Ang mga suweldo ay dapat bayaran sa currency ng Canada sa pamamagitan ng tseke, draft, money order o tuwirang pagdeposito sa bank account ng empleyado. Hindi maaaring magbigay ang isang tagapag-empleyo ng goods o mga serbisyo sa halip na mga suweldo.

Dapat bayaran ng mga tagapag-empleyo ang rate ng suweldo na nakatakda sa Labour Market Opinion. Kung mas mababang rate ang ibinayad, ang pagkakaiba ay makukuha bilang mga suweldo.

Kung nagtapós na ang trabaho

Maaaring tanggalin ng isang tagapag-empleyo ang isang empleyado pagkatapos niyang ibigay ang kinakailangang paunawa o bayad sa halip na paunawa.

Hindi maaaring pilitin ng isang tagapag-empleyo o employment agency ang temporary foreign worker na bumalik sa kanyang bansang pinanggalingan kung hinintô ng tagapag-empleyo ang isang kontrata sa trabaho bago mag-expire ang work permit o kung nakahanap ng trabaho ang temporary foreign worker sa ibang tagapag-empleyo. Ang Pamahalaan ng Canada lamang ang mayroong legal na kapangyarihan na paalisin ang isang tao sa Canada.

Hindi maaaring tanggihan ng isang tagapag-empleyo na patuloy na pagtrabahuin ang isang tao na nag-file ng reklamo sa Employment Standards o mag-discriminate laban sa isang tao hinggil sa kanyang trabaho.

Mga Reklamo

Hindi kinakailangang gamitin ng temporary foreign workers na may kahirapan sa wikang Ingles ang Self-Help Kit bago mag-file ng reklamo sa Employment Standards.