

SINO ANG MGA INSPEKTOR NG FAIR WORK?

Ang mga Inspektor ng Fair Work ay mga opisyal ng pamahalaan na itinalaga ng Fair Work Ombudsman sa ilalim ng *Fair Work Act 2009*. Ang *Fair Work Act 2009* ay nagbibigay sa mga Inspektor ng Fair Work ng ilang kapangyarihan upang magampanan nila ang kanilang papel na itaguyod at subaybayan ang pagsunod sa naaangkop na mga batas sa lugar-trabaho ng Commonwealth.

Kabilang sa tungkulin ng Inspektor ng Fair Work ang:

- pagsasagawa ng mga naka-target na mga kampanyang pang-edukasyon sa mga industriya at mga rehiyon
- pagsasagawa ng mga pag-audit sa pagtupad
- pagsisiyasat ng mga reklamo sa lugar-trabaho
- pagbibigay ng tulong sa paglutas ng mga reklamo sa lugar-trabaho
- pagsisiyasat ng mga pinaghihinalaang paglabag sa naaangkop na mga batas sa lugar-trabaho ng Commonwealth at mga dokumentong legal ng patas na pagtatrabaho (hal. isang award o isang pang-industriyang kasunduan kasama ang mga kasunduan na ginawa sa ilalim ng *Workplace Relations Act 1996*)
- paggawa ng mga hakbang upang ipatupad ang naaangkop na mga batas sa lugar-trabaho ng Commonwealth at mga dokumentong legal ng patas na pagtatrabaho sa pamamagitan ng sistema ng hukuman (kung kinakailangan).

Lahat ng mga Inspektor ng Fair Work ay inisyuhan ng kard ng pagkakakilanlan na dapat nilang dalhin sa lahat ng oras kapag nagsasagawa ng mga gawain o nagpapatupad ng kanilang kapangyarihan. Maaari kang humiling na tingnan ang kard ng pagkakakilanlan ng Inspektor ng Fair Work upang kumpirmahin ang kanyang identidad.

ANO ANG KANIYANG MGA KAPANGYARIHAN?

Kapangyarihang pumasok sa mga lugar-trabaho

Ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring pumasok sa ilang mga lugar-trabaho kung siya ay makatuwirang naniniwala na:

- ang *Fair Work Act 2009*, ang dating *Workplace Relations Act 1996* o ang dokumentong legal ng patas na pagtatrabaho ay naaangkop sa lugar-trabaho
- ang mga rekord o dokumento na kaugnay sa pagsunod ay nasa lugar ng negosyo (kabilang ang mga dokumento sa kompyuter).

Bago pumasok sa lugar-trabaho, dapat ipakita ng Inspektor ng Fair Work ang kaniyang kard ng pagkakakilanlan sa taong umuukupa ng mga lugar-trabaho o ng kaniyang kinatawan. Kung ito ay hindi posible, ang Inspektor ng Fair Work ay dapat magpakita ng kaniyang kard ng pagkakakilanlan hangga't maaari pagkapasok niya.

Sa pagpasok sa mga lugar-trabaho, ang Inspektor ng Fair Work ay hindi dapat gumamit ng puwersa, ngunit hindi na kailangan ng pahintulot mula sa naninirahan. Gayunman, hindi siya dapat pumasok sa isang bahagi ng mga lugar-trabaho na ginagamit para sa layuning paninirahan maliban kung siya ay makatuwirang naniniwala na ang trabaho ay ginagawa sa bahaging iyon ng mga lugar-trabaho.

Ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring pumasok sa mga lugar-trabaho anumang oras habang nasa oras ng pagtatrabaho, o sa iba pang mga oras na pinaniniwalaan niya na kinakailangan para sa mga layunin ng pagpapatupad.

Kapangyarihan habang nasa lugar-trabaho

Maaaring pairalin ng Inspektor ng Fair Work ang isa o higit pang mga sumusunod na kapangyarihan habang nasa mga lugar-trabaho:

- siyasatin ang anumang gawain, proseso o bagay
- kapanayamin ang sinuman (na may pagsang-ayon niya)
- ipag-utos sa isang tao na sabihin sa kaniya kung sino ang mayroon o maaaring mag-access ng isang rekord o dokumento
- ipag-utos sa isang tao na may access sa rekord o dokumento na ipaubaya ito habang ang inspektor ay nasa mga lugar-trabaho o sa loob ng partikular na takdang panahon
- siyasatin at gumawa ng mga kopya ng anumang mga rekord o dokumento na itinatabi sa mga lugar-trabaho (kabilang na ang hardcopy o maaaring ma-access mula sa kompyuter)
- kumuha ng mga muwestra (sample) ng anumang mga kalakal o mga sangkap pagkatapos ipaalam sa may-ari o sa iba pang may kinalamang tao na namamahala ng mga kalakal o mga sangkap. Upang tulungan ang pagsisiyasat, maaaring samahan ng isang may angkop na kuwalipikasyon at may karanasang tao ang Inspektor ng Fair Work papunta sa mga lugar-trabaho. Halimbawa, maaaring kabilang sa mga assistant ang mga espesyalista sa teknolohiya ng impormasyon, mga forensic accountant o mga interpreter. Ang gayong mga assistant ay maaaring sumama sa Inspektor ng Fair Work sa mga lugar-trabaho kung ang Fair Work Ombudsman ay kumbinsido na ang tulong ay kinakailangan at makatuwiran.

Kapangyarihan upang hingin ang pangalan at tirahan ng isang tao

Kung makatuwirang naniniwala ang Inspektor ng Fair Work na ang isang tao ay lumabag sa *Fair Work Act 2009*, sa naunang *Workplace Relations Act 1996*, o sa isang dokumentong legal ng patas na pagtatrabaho, at ang paglabag ay maaaring mabigyan ng multang pananalapi, ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring mag-utos sa tao na ito na ibigay sa kaniya ang kaniyang pangalan at tirahan.

Ang Inspektor ng Fair Work ay maaari ring mag-utos sa isang tao na magbigay ng katibayan na ang pangalan at tirahan na ibinigay ay tama, halimbawa, isang lisensya sa pagmamaneho.

Ang Inspektor ng Fair Work ay dapat magpakita ng kaniyang kard ng pagkakakilanlan at sabihan ang isang tao na siya ay maaaring mapatawan ng parusang sibil kung hindi siya susunod.

Ang tao ay dapat sumunod sa mga kinakailangan maliban kung siya ay may makatuwirang dahilan (hal. kung siya ay hiningan na magbigay ng katibayan at wala siyang anumang uri ng pagkakakilanlan na magagamit).

Kapangyarihan na hingin sa isang tao na maglabas ng mga rekord o dokumento

Sa takbo ng imbestigasyon, ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring mag-isyu ng isang nakasulat na Abiso upang Maglabas ng mga Rekord o mga Dokumento (Notice to Produce Records or Documents), na nag-uutos sa isang tao na magbigay ng mga rekord o dokumento sa isang partikular na lugar, sa loob ng itiinakdang panahon (hindi kukulangin sa 14 na araw).

Ito ay isang paglabag sa *Fair Work Act 2009* kung nabigong sumunod ang isang tao sa isang nakasulat na Abiso upang Maglabas ng mga Rekord o Dokumento nang walang sapat na dahilan. Ang isang tao ay hindi maaaring tumangging sumunod sa Abiso upang Maglabas ng mga Rekord o Dokumento sa dahilan na ang pagbibigay ng mga hiniling na rekord o dokumento ay maaaring magsangkot sa kaniya sa krimen.

Kung nabigo ang isang tao na sumunod sa isang nakasulat na Abiso upang Maglabas ng mga Rekord o Dokumento, ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring magrekomenda ng paglilitis laban sa tao upang patawan ng parusang sibil.

Ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring magtabi ng anumang mga rekord o dokumento na ibinigay sa kaniya sa ilalim ng isang nakasulat na abiso para sa anumang panahon na itinuturing na mahalaga. Dapat tiyakin ng Inspektor ng Fair Work na makukuha ang mga rekord o dokumento sa lahat ng makatuwirang panahon ng tao na nagbigay ng mga ito, o ng sinuman na may karapatan na ariin ang mga ito, para sa inspeksyon o paggawa ng kopya.

Sadyang paghadlang o pagharang sa Inspektor ng Fair Work

Ipinagbabawal ng *Fair Work Act 2009* na hadlangan o harangin ng isang tao ang Inspektor ng Fair Work sa panahon ng pagsasagawa ng mga gawain o pagpapatupad ng kapangyarihan o ang isang tao na tumutulong sa Inspektor ng Fair Work sa mga lugar-trabaho. Kabilang dito ang hindi pagpapapasok sa mga lugar ng trabaho o negosyo o sadyang pagkakait ng mga dokumento.

Ang isang tao ay hindi lumalabag sa obligasyong ito kung:

- may sapat na dahilan para sa paghadlang o pagharang
- ang inspektor ay hindi sumunod sa kautusan na ipakita ang kaniyang kard ng pagkakakilanlan kapag humihingi ng pangalan at tirahan ng isang tao o pumapasok sa mga lugar-trabaho.
- nabigong sabihin ng inspektor sa tao na siya ay maaaring lumalabag sa Batas.

Ang sadyang paghadlang o pagharang sa Inspektor ng Fair Work ay maaari ring maging isang seryosong pagkakasala, na maaaring mapatawan ng mas mabigat na mga parusa.

Pagbibigay ng mali o mapanlinlang na impormasyon o mga dokumento

Ang *Fair Work Act 2009* ay nagbabawal sa isang tao na sadya o walang pakundangan na magbigay ng mali o mapanlinlang na impormasyon o mga dokumento sa Inspektor ng Fair Work na nagpapairal ng kapangyarihan o nagsasagawa ng mga gawain sa ilalim ng batas ng Commonwealth.

Ang Inspektor ng Fair Work ay dapat magsagawa ng mga makatuwirang hakbang upang sabihin sa tao na siya ay maaaring patawan ng parusang sibil dahil sa pagbibigay ng mali o mapanlinlang na impormasyon o mga dokumento.

Ang sadyang pagbibigay ng mali o mapanlinlang na impormasyon o mga dokumento sa isang opisyal ng Commonwealth ay maaari ring maging isang seryosong pagkakasala, na maaaring patawan ng mas mabigat na mga parusa.

MGA POSIBLENG KAHINATNAN NG HINDI PAGSUNOD SA MGA OBLIGASYON

Ang mga parusang sibil sa ilalim ng *Fair Work Act 2009* ay maaaring ipatupad kung ang isang tao ay:

- nabigong sumunod sa Abiso upang Maglabas ng mga Rekord o mga Dokumento
- sadyang hinadlangan o hinarangan ang Inspektor ng Fair Work
- sadya o walang pakundangan na nagbigay ng mali o mapanlinlang na impormasyon o mga dokumento sa Inspektor ng Fair Work

Ang pinakamataas na parusang sibil na maaaring ipataw ng korte kaugnay ng mga paglabag ay:

- \$12,600 bawat paglabag para sa isang indibidwal
- \$63,000 bawat paglabag para sa isang korporasyon

ANO ANG MAAARING PAGGAMITAN NG KANIYANG KAPANGYARIHAN?

Ang Inspektor ng Fair Work ay maaaring gumamit ng kaniyang kapangyarihan upang matukoy kung ang mga karapatan at mga obligasyon sa ilalim ng naaangkop na mga batas sa lugar-trabaho ng Commonwealth ay sinusunod.

Maaaring siyasin ng Inspektor ng Fair Work ang mga kasong tulad ng:

- hindi sapat na pasahod at mga regulasyon ukol sa mga karapatan ng mga empleyado (entitlements), kabilang na ang mga regulasyon na may kinalaman sa pagwawakas ng trabaho
- mga obligasyon sa pagtatabi ng rekord ng pay slip, oras at sahod
- kalayaang sumali sa mga samahan
- karapatang pumasok ng mga unyon ng manggagawa
- labis-labis na impluwensya o pamimilit na kaugnay sa mga naiaangkop na mga kaayusan ng indibidwal (flexibility arrangements), mga garantiya ng taunang kita, at ang mga pagbawas sa sahod
- mga paglabag sa pangkalahatang mga probisyon sa mga proteksiyon na kabilang ang mga salungat na aksyon (adverse action), pamimilit at mga maling pagkatawan na kaugnay ng mga karapatan sa lugar-trabaho ng isang tao
- ang mga obligasyon ng taga-empleyo sa ilalim ng Iskema ng May-bayad na Bakasyong Pangmagulang (Paid Parental Leave Scheme) para sa mga bagay na isinangguni sa Fair Work Ombudsman ng Department of Human Services
- paglipat ng mga kaayusan ng negosyo
- palsipikadong mga kaayusan ng pangongontrata
- walang proteksiyon na aksyong pang-industriya
- labag sa batas na diskriminasyon. Ang Fair Work Ombudsman ay maaaring humiling sa hukuman na gumawa ng mga kautusan kaugnay ng mga paglabag sa naaangkop na mga batas sa lugar-trabaho ng Commonwealth. Maaaring kabilang dito ang mga kautusan para sa pagpataw ng mga multang pinansiyal, pagbabayad ng kompensasyon (hal. pagbabayad ng di pa nabayarang pera sa empleyado), mga utos ng pagpigil (injunction), o na ang isang tao o negosyo ay sumailalim sa isang pagsasanay o pag-audit.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring tingnan ang Patakaran sa Paglilitis ([Litigation Policy](#)).

Ang gawain at kapangyarihan ng Inspektor ng Fair Work ay ibinibigay sa mga seksyon [703-717](#) ng *Fair Work Act 2009*.

MAKIPAG-UGNAY SA AMIN

Fair Work Online: www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline: **13 13 94**

Kailangan mo ba ng tulong sa wika?



Kontakin ang Translating and Interpreting Service (TIS) sa **13 14 50**

TULONG SA PANDINIG & PANANALITA

Tumawag sa pamamagitan ng National Relay Service (NRS):

Para sa TTY: **13 36 77**. Hilingin ang Fair Work Infoline sa **13 13 94**

Speak & Listen: **1300 555 727**. Hilingin ang Fair Work Infoline sa **13 13 94**

Fair Work Infoline: 13 13 94

www.fairwork.gov.au

Ang Fair Work Ombudsman ay nakatuon sa pagbibigay sa iyo ng payo na maaari mong pagtawalan. Ang impormasyon na nakapaloob sa papel-pangkaalamang ito ay pangkalahatang impormasyon lamang. Kung ikaw ay hindi sigurado kung paano ito naaangkop sa iyong sitwasyon, maaari mong tawagan ang aming Infoline 13 13 94 o makipag-usap sa isang unyon, samahang pang-industriya o isang propesyonal sa mga ugnayan sa lugar-trabaho.

Last updated: April 2019
© Copyright Fair Work Ombudsman
FWOFS24.01