

# Programa sa Pamamagitan sa Pagliban para sa Pamilya para sa Maliit na Employer



# FAQ

Ang Departamento ng Mga Karapatang Sibil (Civil Rights Department, CRD) ay ang ahensiya ng mga karapatang sibil sa California. Kasama sa mga batas na ipinapatupad ng CRD ang Batas sa Patas na Trabaho at Pabahay, na nagpoprotekta sa mga empleyado at aplikante sa trabaho laban sa diskriminasyon at panliligalig batay sa protektadong katangian.<sup>1</sup> Ginagarantiya ng Batas sa Patas na Trabaho at Pabahay sa mga kwalipikadong empleyado ang partikular na dami ng pagliban na may mababalikang trabaho (job-protected leave) kapag kailangan ng empleyadong alagaan ang kanyang sariling malubhang kondisyong pangkalusugan o ang malubhang kondisyong pangkalusugan ng miyembro ng pamilya, o para makasama ang bagong-silang na anak.<sup>2</sup> Ang mga probisyon para sa pagliban na ito, na nalalapat sa mga employer sa California na may 5 o higit pang empleyado, ay kilala bilang Batas sa Mga Karapatan ng Pamilya sa California (California Family Rights Act, CFRA).

## 1 | Ano ang programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer?

Gumawa ang mga batas ng California na ipinasa noong 2020 at 2021 ng bagong programa sa pamamagitan para sa maliit na employer sa CRD.<sup>3</sup> Nagbibigay ang programa sa maliliit na employer (na may 5 hanggang 19 na empleyado) at sa kanilang mga kasalukuyan o dating empleyado (na kolektibong tinatawag na “mga empleyado” sa dokumentong ito) ng karapatang magsagawa ng pamamagitan para sa mga partikular na hindi pagkakasundo bago makapaghain ang empleyado ng kaso sa hukuman. Partikular na magagawa ng mga employer at empleyadong nasasaklaw ng programa – nang walang bayad para sa mga partido – na magsagawa ng pamamagitan para sa mga hindi pagkakasundo tungkol sa karapatan ng empleyado sa medikal na pagliban o pagliban para sa pamilya sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatan ng Pamilya sa California (California Family Rights Act, CFRA). Maliban kung palalawigin ito, magwawakas ang programa sa Enero 1, 2024. Kasama sa huling pahina ng dokumentong ito ang flowchart ng proseso ng programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer, na inilarawan din sa ibaba.

1 Kodigo ng Gobyerno § 12900 et seq.

2 Kodigo ng Gobyerno § 12945.2

3 Kodigo ng Gobyerno § 12945.21

## 2 | Ano ang pamamagitan? Libre ba ang mga pamamagitan ng CRD?

Ang pamamagitan ay isang kumpidensiyal na prosesong pinangangasiwaan ng walang kinikilingang ikatlong partido para tulungan ang mga hindi nagkakaunawaang partido na malutas ang salungatan. Ang CRD ay may tauhang binubuo ng mga may karanasang walang kinikilingang empleyado, na ang natatanging tungkulin sa departamento ay ang mamagitan sa mga reklamo. Nagbibigay ang CRD ng mga libre at boluntaryong serbisyo sa pamamagitan para sa mga reklamo sa diskriminasyon na isinumite sa CRD para sa pag-iimbestiga ng departamento. Dagdag dito, bilang bahagi ng programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer, available ang mga libreng serbisyo sa pamamagitan ng CRD para sa mga hindi pagkakasundong nasasaklaw ng programa, kahit na hindi iniimbestigahan ng CRD ang reklamo. Hindi ginagarantiya o kinakailangang malutas ang hindi pagkakasundo kapag nagsagawa ng pamamagitan.

## 3 | Ano ang CFRA?

Nagbibigay ang CFRA sa mga kwalipikadong empleyado ng karapatang magkaroon ng kada 12 buwan ng hanggang 12 linggong walang bayad na pagliban mula sa trabaho para alagaan ang kanilang sariling malubhang kondisyong pangkalusugan, para alagaan ang mga partikular na miyembro ng pamilya na may malubhang kondisyong pangkalusugan, o para makasama ang bagong-silang na anak. Ang isang empleyado ay maaaring magkaroon ng pagliban sa ilalim ng CFRA para pangalagaan ang mga sumusunod na miyembro ng pamilya na may malubhang kondisyong pangkalusugan: asawa, kinakasama (domestic partner), anak (menor-de-edad o nasa hustong gulang), magulang (kasama ang biyenang), lolo o lola, apo, o kapatid. Habang nasa pagliban sa ilalim ng CFRA, protektado ang trabaho at insurance sa kalusugan ng empleyado. Mula noong Enero 1, 2021, nasasaklaw ng CFRA ang mga employer na may 5 o higit pang empleyado. Para sa higit pang impormasyon tungkol sa pagliban sa ilalim ng CFRA, bisitahin ang: [www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/](http://www.calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/).

## 4 | Ano ang “agarang abiso sa karapatang magdemanda”?

Naghahain ang ilang empleyado ng mga reklamo sa diskriminasyon sa CRD para maimbestigahan ng departamento, pero hindi kinakailangan ang paghiling sa CRD na imbestigahan ang isang reklamo. Kapag gusto ng isang empleyado na direktang pumunta sa hukuman at hindi paimbestigahan sa CRD ang kanyang reklamo, dapat ay ipaalam niya muna sa CRD ang tungkol sa kanyang mga claim at makatanggap siya ng “agarang abiso sa karapatang magdemanda.”

Sa ilalim ng programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer, hindi direktang makakapunta sa hukuman ang empleyadong makakakuha ng agarang abiso sa karapatang magdemanda na nag-aakusa ng paglabag ng maliit na employer (na may 5 hanggang 19 na empleyado) sa CFRA. Sa halip, kapag handa na ang empleyado (pero bago maghain ng kaso sa hukuman sa tamang panahon), dapat alertuhin ng empleyado ang CRD at dapat siyang magbigay sa employer ng oportunidad na humiling na mamagitan ang CRD sa claim sa ilalim ng CFRA. Maaari ding humiling ang empleyado ng pamamagitan.

**5 | Bilang isang empleyadong nagtatrabaho para sa maliit na employer, ano ang dapat kong gawin kung gusto kong idemanda ang aking employer para sa paglabag sa aking mga karapatan sa ilalim ng CFRA? Paano kung gusto kong magsagawa ng pamamagitan para sa aking mga claim bago magpunta sa hukuman?**

Kapag nakakuha ang empleyado ng maliit na employer ng agarang abiso sa karapatang magdemanda na may kasamang claim sa ilalim ng CFRA, ipapaalam ng abisong iyon sa empleyado na bago maghain ng kaso sa hukuman, dapat sumailalim ang claim sa ilalim ng CFRA sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer. Partikular dito, kapag handa na ang empleyado (pero, muli, bago maghain ng kaso sa hukuman sa tamang panahon), dapat mag-email ang empleyado sa Dibisyon sa Paglutas ng Hindi Pagkakasundo ng CRD sa [DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov](mailto:DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov) para masimulan ang proseso. Kapag nagpapadala ng email sa Dibisyon sa Paglutas ng Hindi Pagkakasundo, dapat isaad ng empleyado kung gusto niyang magsagawa ng pamamagitan para sa kanyang claim sa ilalim ng CFRA at kung gusto niyang magsagawa ng pamamagitan para sa anumang claim dahil sa diskriminasyon na maaaring mayroon siya.

Matapos masimulan ng empleyado ang proseso, aabisuhan ng CRD ang employer at sinupamang tumutugon sa reklamo ng empleyado, at aabisuhan nito ang employer tungkol sa karapatan nitong humiling ng pamamagitan para sa claim sa ilalim ng CFRA sa pamamagitan ng programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer. Kung gumawa ang empleyado o employer ng kahilingan para sa pamamagitan sa tamang panahon, sisimulan ng CRD ang pamamagitan sa loob ng 60 araw.

Inaatasan lamang ang empleyado at employer na mamagitan sa claim sa ilalim ng CFRA at kung humihiling lamang ang empleyado o employer ng pamamagitan. Maaaring sumang-ayon ang mga partido na magsagawa ng pamamagitan para sa anumang claim na hindi napapasailalim sa CFRA pero hindi ito iniaatas sa kanila.

**6 | Bilang maliit na employer, ano ang dapat kong gawin kung gusto kong magsagawa ng pamamagitan para sa claim sa ilalim ng CFRA na laban sa akin?**

Sa oras na awtorisahan ng empleyado ang CRD na abisuhan ang employer na may claim sa ilalim ng CFRA ang empleyado laban sa kanila, aabisuhan ng CRD ang employer at sinupamang tumutugon tungkol sa karapatan ng employer na humiling ng pamamagitan para sa claim sa ilalim ng CFRA bago makapaghain ng demanda ang empleyado. May 30 araw ang employer mula sa pagtanggap ng notipikasyong ito mula sa CRD para humiling ng pamamagitan, sa pamamagitan ng pag-email sa Dibisyon sa Paglutas ng Hindi Pagkakasundo ng CRD sa [DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov](mailto:DRDOnlineRequests@CRD.ca.gov). Kung gumawa ang empleyado o employer ng kahilingan para sa pamamagitan sa tamang panahon, sisimulan ng CRD ang pamamagitan sa loob ng 60 araw.

**7 | Ano ang mangyayari pagkatapos gumawa ang empleyado o employer ng kahilingan para sa pamamagitan sa tamang panahon?**

Kung gumawa ang empleyado o employer ng kahilingan para sa pamamagitan sa tamang panahon at nasasaklaw ng programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer ang reklamo, magtatakda ang CRD ng partikular na tagapamagitan sa usapin. Makikipag-ugnayan ang tagapamagitan sa mga partido, karaniwang sa loob ng dalawa hanggang limang araw ng negosyo, sa pamamagitan ng telepono o email para

makakuha ng mga potensyal na petsa para sa pamamagitan. Sa oras na makapagsaayos ang tagapamagitan ng petsa, mangyayari ang pamamagitan, sa buong araw o bahagi ng isang araw, depende sa pangangailangan at mga iskedyul. Kapag nasimulan na ang pamamagitan, aabisuhan ng tagapamagitan ang empleyado tungkol sa kanyang karapatang humiling ng mga dokumento at impormasyong nauugnay sa pagtatrabaho mula sa employer alinsunod sa Seksyon 226 at 1198.5 ng Batas sa Paggawa hindi lalampas sa pitong araw bago ang petsa ng pamamagitan. Tutulong din ang tagapamagitan na mapadali ang anupamang makatuwirang kahilingan para sa impormasyong maaaring kinakailangan para maipahayag ng alinmang partido ang kanilang paghahabol sa pamamagitan.

Hindi ginagarantiya o kinakailangang malutas ang hindi pagkakasundo kapag nagsagawa ng pamamagitan. Sa programa sa pamamagitan para sa maliit na employer, karaniwang kung hindi malulutas ang hindi pagkakasundo sa loob ng 30 araw mula noong nagsimula ang pamamagitan, kung sumang-ayon ang CRD o mga partido na walang saysay ang pamamagitan, o kung tumangging lumahok ang employer, malayang makakapaghain ng kaso ang empleyado sa hukuman. Kung tumanggi ang empleyado na lumahok sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer, may karapatan ang employer na ihinto ang kanyang kaso sa hukuman hanggang sa makapagsagawa ng pamamagitan ang CRD para sa hindi pagkakasundo.

### **8 | Paano kung isa akong empleyado na may claim sa ilalim ng CFRA pero hindi ko alam ang bilang ng empleyado na mayroon ang aking employer?**

Hindi maiimbestigahan ng Dibisyon sa Paglutas ng Hindi Pagkakasundo ng CRD ang bilang ng empleyado na mayroon ang employer. Dapat kang magpasiya kung sa palagay mo ay may 5 hanggang 19 na empleyado ang iyong employer. Kung hindi mo sasabihin sa CRD na ang iyong employer ay may 5 hanggang 19 na empleyado, hindi maididirekta ang iyong kahilingan para sa karapatang magdemanda sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer.

Kung dumiretso ka sa hukuman at sa kalaunan ay malaman mo sa panahon ng paglilitis na ang iyong employer ay kwalipikado para sa paglahok sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer dahil sa katotohanan ay mayroon itong 5 hanggang 19 na empleyado, maaari pa ring iatas ng employer na lumahok ka sa proseso ng pamamagitan ng CRD. Pinapayagan ng batas ang kwalipikadong employer na kumuha ng pagpapanatili (sa ibang salita, pansamantalang paghinto) ng kaso sa hukuman para makalahok ang employer at empleyado sa pamamagitan ng CRD sa paghahabol sa ilalim ng CFRA ng empleyado kapag hindi nakatanggap ang employer ng abiso sa karapatang magdemanda bago ang pagdedemanda.

### **9 | Paano kung nag-aakusa ang empleyado ng mga paghahabol dahil sa diskriminasyon bilang karagdagan sa mga claim na may kaugnayan sa pagliban sa ilalim ng CFRA?**

Maaaring sumang-ayon ang mga partido na magsagawa ng pamamagitan para sa mga claim na hindi napapasailalim sa CFRA pero hindi ito iniaatas sa kanila. Sa ilalim ng programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer, inaatasan lamang ang mga partido na magsagawa ng pamamagitan para sa claim sa ilalim ng CFRA kung humihiling ang empleyado o employer ng pamamagitan.



**10 | Kailangan ko bang lumahok kung humiling ang isa pang partido ng pamamagitan?**

Oo. Hindi inaatasan ang empleyado o employer na humiling ng pamamagitan ng CRD. Pero dapat lumahok ang lahat ng partido kung humiling ang employer o empleyado na magsagawa ng pamamagitan para sa isang claim na saklaw ng programa. Hindi makakapagdemanda sa hukuman ang empleyado hanggang sa makumpleto ang pamamagitan, na karaniwang nangangahulugang hindi nalutas ang hindi pagkakasundo sa loob ng 30 araw mula noong nagsimula ang pamamagitan, sumang-ayon ang CRD o ang mga partido na walang saysay ang karagdagang pamamagitan, o tumangging lumahok ang employer. Kung tumanggi ang empleyado na lumahok sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer, may karapatan ang employer na ihinto ang kanyang kaso sa hukuman hanggang sa makapagsagawa ng pamamagitan ang CRD para sa hindi pagkakasundo.

**11 | Paano kung direktang magpunta sa hukuman ang empleyado nang hindi lumalahok sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer?**

Kung maghain ang empleyado ng kaso sa hukuman nang may paghahabol sa ilalim ng CFRA na saklaw ng programa, magkakaroon ang employer ng karapatang ihinto ang buong kaso hanggang sa makumpleto ang pamamagitan ng CRD sa paghahabol sa ilalim ng CFRA.

**12 | Maaari bang lumahok ang mas malalaking employer at ang kanilang mga empleyado sa programa sa pamamagitan sa pagliban para sa pamilya para sa maliit na employer?**

Hindi sa ngayon. Ayon sa batas, available lamang ang programa sa mga employer na may 5 hanggang 19 na empleyado at sa kanilang mga empleyado. Dagdag dito, maaaring kwalipikado para sa mga serbisyo sa paglutas ng hindi pagkakasundo ng departamento ang mga reklamong isinumite sa CRD para sa maimbestigahan ng departamento.

---

**Kung sa tingin mo ay naging biktima ka ng diskriminasyon, mangyaring makipag-ugnayan sa CRD.**

## **PARA MAGHAIN NG REKLAMO**

### **Departamento ng Mga Karapatang Sibil**

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](http://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Walang Bayad: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Kung mayroon kang kapansanang nangangailangan ng makatuwirang pagpapaunlak, maaari kang tulungan ng CRD sa iyong reklamo. Makipag-ugnayan sa amin gamit ang anumang paraang nasa itaas, o para sa mga indibidwal na bingi o may kahirapan sa pandinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (711).

## **ANG PROSESO NG PROGRAMA SA PAMAMAGITAN SA PAGLIBAN PARA SA PAMILYA PARA SA MALIIT NA EMPLOYER**

