



MGA MULTA AT PARUSA

Ang mga napinsalang manggagawa at employer ay may iba't ibang mga obligasyon sa ilalim ng *The Workers Compensation Act*. Upang matiyak na maayos at epektibo ang pag-andar ng sistema ng pagbabayad pinsala, mahalagang tuparin ng mga manggagawa at employer ang mga obligasyon na ito. Upang matugunan ang mga kaso kung saan ang isang indibiduwal o employer ay nabigong sumunod sa kanilang mga responsibilidad, ang *Batas* ay may kasamang mga kondisyon para sa mga multa at parusa.

Ano ang kaibahan ng multa sa parusa?

Ang mga multa ay mga halaga ng pera na maaaring iutos ng korte sa isang manggagawa o employer na dapat bayaran para sa isang pagkakasala kasunod ng isang matagumpay na pag-uusig.

Hindi kinakailangan ang paglilitis sa korte para sa mga parusa. Ang WCB ay maaaring, ngunit hindi inaatasan na, magpataw ng administratibong parusa para sa kabiguang sumunod sa ilang mga probisyon ng *Batas*.

Hanggang magkano maaaring mamultahan ang isang employer?

Maaaring pagmultahin ng hukuman ang isang employer ng hanggang \$50,000. Para sa ilang mga paglabag, maaari rin iutos ng hukuman ang pagkakakulong nang hanggang anim na buwang panahon.

Hanggang magkano maaaring mamultahan ang isang manggagawa?

Maaaring pagmultahin ng hukuman ang isang manggagawa ng hanggang \$5,000. Para sa ilang mga paglabag, maaari rin iutos ng hukuman ang pagkakakulong nang hanggang anim na buwang panahon.

Paano nagdedesisyon kung dapat magpataw ng multa o parusa?

Ang WCB ang magpapasya kung ang bagay ay dapat na ipasa sa sistema ng korte o kung magpapataw ng parusa ang WCB. Ang mga kasong napakaseryoso o hindi pangkaraniwan ay maaaring iharap sa mga hukuman.

Ano ang ilang mga halimbawa ng situwasyon kung saan maaaring magpataw ng parusa?

Kung ang employer ay pipigilan o hihikayatin ang isang manggagawa na huwag gumawa ng paghahabol sa WCB o kung parurusahan ang isang manggagawa para sa paggawa ng paghahabol, maaaring parusahan ang employer.



Kung hindi makumpleto ng isang manggagawa ang isang shift dahil sa isang pinsala sa pinagtatrabahuhan at ang paghahabol ay tinanggap ng WCB, kailangan pa ring bayaran ng employer ang napinsalang manggagawa para sa buong araw ng trabaho. Ang mga employer na nabigong bayaran ang mga napinsalang manggagawa para sa araw ng pinsala ay maaaring maparusahan.

Kung ang isang napinsalang manggagawa ay nabigong magbigay ng payo sa WCB kung kailan siya babalik sa trabaho, maaari siyang mapatawan ng parusa.

Ang mga employers na nabigong sumunod sa obligasyon para sa muling pagkuha sa trabaho ay maaaring mapatawan ng parusa.

Ang buod ng mga administratibong parusa ay nakalakip, kasama ang mga halaga para sa parusa.

Maaari bang iapela ang parusa?

Oo, may dalawang antas ng apela na maaaring magamit ng mga employer at mga manggagawa kung sa palagay nila ay naparusahan sila nang hindi makatarungan. Ang unang hakbang ay magsumite, sa pamamagitan ng kasulatan, sa orihinal na nagpasya, ng impormasyon tungkol sa mga pangyayari sa parusa at ang dahilan kung bakit sa iyong palagay ay hindi makatarungan ang parusa. Kung ikaw ay hindi nasisiyahan sa kanilang desisyon, maaari kang magsumite ng isang kahilingan sa pagrepaso sa unang antas ng apela na kung saan ay maaaring maging ang Tanggapan ng Repaso, Komite ng Pagtasa o ang Bise-Presidente ng mga Serbisyo sa Pagsunod at sa Korporasyon, depende sa uri ng parusa. Ang liham ng parusa ay magsasaad kung sino ang magrepreaso ng desisyon sa parusa.

Kung ang employer o manggagawa ay hindi nasisiyahan sa kasagutan mula sa unang antas ng apela, maaari silang magsumite ng kanilang impormasyon sa independiyenteng Komisyon sa Apela. Ito ang huling antas ng apela.

Kung ako ay may katanungan tungkol sa mga multa at parusa, sino ang aking matatawagan?

Tawagan ang Compliance Services ng WCB sa 204-888-8081, o walang bayad sa 1-844-888-8081 o mag-email sa Compliance@wcb.mb.ca.



**Workers Compensation Board ng Manitoba
Buod ng Mga Administratibong Parusa**

Obligasyon sa Ilalim ng <i>The Workers Compensation Act</i>	Parusa sa bawat Pangyayari ng Kabiguang Makatugon sa Obligasyon
Hinihiling mula sa mga employer na iulat ang isang pinsala sa lugar ng trabaho sa loob ng limang araw ng trabaho mula nang magkaroon ng kamalayan sa pinsala.	\$500
Hindi maaaring magtangka ang mga employer na udyukan ang isang manggagawa na hindi magharap ng paghahabol sa pinsala sa WCB.	\$4000 unang paglabag sa loob ng limang taon \$5000 pangalawang paglabag sa loob ng limang taon \$6000 pangatlo at mga kasunod na paglabag sa loob ng limang taon
Ang mga employer ay hindi maaaring gumawa o magbantang gumawa ng nandiskriminang pagkilos laban sa isang manggagawa.	\$4000 unang paglabag sa loob ng limang taon \$5000 pangalawang paglabag sa loob ng limang taon \$6000 pangatlo at mga kasunod na paglabag sa loob ng limang taon
Kung hindi makumpleto ng isang manggagawa ang isang shift dahil sa isang pinsala sa pinagtatrabahuan at kung ang paghahabol ay tinanggap ng WCB, kailangan pa ring bayaran ng employer ang napinsalang manggagawa para sa buong araw ng trabaho.	\$225
Ang mga employer ay inaatasan na sabihan ang WCB kapag ang mga napinsalang manggagawa ay bumalik sa trabaho makalipas ang hindi pagpasok dahil sa pinsala sa lugar ng trabaho.	\$225 o 10% ng sobrang bayad para sa mga benepisyo sa kawalan ng suweldo sa napinsalang manggagawa, kung alinman ang mas mataas.



Obligasyon sa Ilalim ng <i>The Workers Compensation Act</i>	Parusa sa bawat Pangyayari ng Kabiguang Makatugon sa Obligasyon
<p>Ang mga manggagawa ay inaatasan na sabihan ang WCB kapag sila ay bumalik sa trabaho makalipas ang hindi pagpasok dahil sa pinsala sa lugar ng trabaho.</p> <hr/> <p>Ang mga employer ay obligadong magpaskil ng mga abiso sa mga lugar na madaling mapuna o makita</p>	<p>\$225 o 10% ng sobrang bayad para sa mga benepisyo sa kawalan ng suweldo sa napinsalang manggagawa, kung alinman ang mas mataas.</p> <hr/> <p>\$500 sa unang paglabag sa loob ng limang taon</p> <p>\$2500 sa pangalawang paglabag sa loob ng limang taon</p> <p>\$5000 sa pangatlo at mga kasunod na paglabag sa loob ng limang taon</p>
<p>Hindi maaaring bawasan ng mga employer ang anumang halaga mula sa mga suweldo ng kanilang mga manggagawa upang masaklawan ang mga gastusin ng kanilang mga premium sa WCB.</p>	<p>\$225</p>
<p>Ang mga employer at mga manggagawa ay obligadong sumunod sa mga probisyon ng lahat ng mga regulasyon ng WCB.</p>	<p>\$225 kung wala nang ibang nakasaad na halaga</p>
<p>Ang mga employer ay obligadong magkaloob ng impormasyon sa WCB nang pana-panahon ukol sa mga pagtantiya sa pasahod ng manggagawa, mga rekord ng suweldo, mga pahayag ng dahilan ng trabaho, atbp.</p>	<p>5% o 10% ng kanilang WCB na pagtasa hanggang sa pinakamataas na \$5,000 depende sa pagkakalabag.</p>
<p>Ang mga employer ay obligadong magkaloob ng tumpak na impormasyon ng pasahod sa WCB para sa layunin ng pagtasa at pana-panahon, ang mga datos na ipinagkaloob ay maaaring suriin ng WCB.</p>	<p>15% ng kaibahan sa pagtasa ng WCB hanggang sa pinakamataas na \$5,000 kung saan ang pagsusuri ay nagpapasya na ang employer ay hindi hustong iniulat ang pasahod sa kanilang mga manggagawa.</p>



Obligasyon sa Ilalim ng <i>The Workers Compensation Act</i>	Parusa sa bawat Pangyayari ng Kabiguang Makatugon sa Obligasyon
<p>Obligado ang mga employer na gumawa ng mga dokumento o talaan bilang pagtugon sa isang hinain na abiso sa kanila ng WCB</p>	<p>\$500 sa unang paglabag sa loob ng limang taon</p> <p>\$2500 sa pangalawang paglabag sa loob ng limang taon</p> <p>\$5000 sa pangatlo at mga kasunod na paglabag sa loob ng limang taon</p>
<p>Kung ang isang prinsipal ay nag sub-contract ng trabaho sa ibang negosyo o indibiduwal, obligasyon ng prinsipal na tiyakin na ang negosyo o indibiduwal na nakasub-contract ay nagkaloob ng lahat ng impormasyon na kinakailangan ng WCB at binayaran ang lahat ng mga utang na premium sa WCB.</p> <p>Tandaan: Ang online na Clearance System ng WCB ay isang madaling paraan upang tingnan kung ang mga sub-contractor ay nagharap ng kinakailangang impormasyon at binayaran ang mga premium sa WCB. Upang ma-access ang Clearance System pumunta sa www.wcb.mb.ca at i-click ang Clearance System sa ilalim ng Online Services.</p>	<p>\$225</p>
<p>Ang mga employer na may 25 o higit na full-time o regular na part-time na mga manggagawa ay inaatasan na muling kunin sa trabaho ang mga napinsalang manggagawa na kanilang trabahador nang hindi kukulangin sa 12 buwan na patuloy bago naganap ang kanilang mga pinsala.</p>	<p>Unang paglabag: Mas malaki sa \$5,000 o ang netong average na kinita ng manggagawa sa nasabing employer sa loob ng tatlong buwan bago ang pinsala.</p>



	<p><i>Ikalawang paglabag:</i> Mas malaki sa \$10,000 o ang netong average na kinita ng manggagawa sa nasabing employer sa loob ng anim na buwan bago ang pinsala.</p> <p><i>Ikatlo at anumang kasunod na paglabag sa loob ng limang taon:</i> Ang netong average na mga kinita ng manggagawa sa nasabing employer para sa taon bago ang pinsala.</p> <p>Ang halaga ng parusa ay hindi maaaring humigit sa netong average na kinita ng manggagawa sa nasabing employer para sa taon bago naganap ang pinsala.</p>
--	--

Ang lathalang ito ay ipinapagkaloob bilang pangkalahatang impormasyon. Hindi ito nilalayan na maging legal na payo, at hindi dapat asahan na bilang tulad. Para sa mas tiyak na impormasyon, tingnan ang *The Workers Compensation Act and Regulations and WCB Policies*. Ang mga dokumentong ito ay makukuha sa website ng WCB sa wcb.mb.ca.