



REPUBLIKA NG CROATIA

Kaagawaran sa Paggawa, Sistema ng Pensiyon,
Pamilya at Patakarang Panlipunan



Translated with the support
of the European Labour Authority



MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON MULA SA BATAS SA PAGGAWA AT BATAS SA KALUSUGAN AT KALIGTASAN SA HANAPBUHAY

Zagreb, Oktubre 2023

NILALAMAN:

- 1. PAKILALA1
- 2. MGA BATAYANG OBLIGASYON AT KARAPATAN MULA SA TRABAHO 2
- 3. PAGTATATAG NG TRABAHO, ORAS NG TRABAHO, HOLIDAYS, AT LEAVES 2
- 4. SAHOD AT KOMPENSASYON 5
- 5. PAGWAWAKAS NG KONTRATA SA PAGGAWA 5
- 6. TRABAHO SA DIGITAL PLATFORM7
- 7. PUNDAMENTAL NA MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON TUNGKOL SA
PROTEKSIYON SA TRABAHO 7
- 8. MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON NG MGA EMPLEYADO TUNGKOL SA
PROTEKSIYON SA TRABAHO 9
- 9. MGA MANGGAGAWA SA INDUSTRIYA NG KONSTRUKSIYON 11
- 10. MGA MANGGAGAWA SA TRABAHONG PAGHAHATID..... 12
- 11. PAG-UULAT NG PAGKAKAMALI..... 13
- 12. DI-DEKLARADONG TRABAHO 13

1. PAKILALA

Ang gabay na ito ay para sa mga empleyado, manggagawa, at dayuhang manggagawa na nagtatrabaho para sa mga employer na may rehistradong aktibidad sa negosyo sa Republika ng Croatia.

Sa Republika ng Croatia, bilang isang kasapi ng European Union, may matataas na pamantayan sa larangan ng trabaho at kalusugan at kaligtasan sa hanapbuhay. Ang mga dayuhang manggagawa at lokal na manggagawa ay may pantay na mga karapatan sa ugnayan sa pagtatrabaho, kasama na ang mga karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho.

Ang gabay ay naglalaman ng simple at praktikal na mga tagubilin kaugnay ng mga kinakailangang karapatan at obligasyon ng mga employer at manggagawang itinakda ng **Batas sa Paggawa at Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Hanapbuhay.**

Ang ugnayan sa pagtatrabaho ay ipinatutupad ng Batas sa Paggawa, na ipinatutupad bilang pangkalahatang regulasyon maliban na lamang kung itinakda ng ibang batas.

Ang Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Hanapbuhay ang nagpapatupad sa sistema ng kalusugan at kaligtasan sa hanapbuhay sa Republika ng Croatia, partikular na patakaran at aktibidad ng pambansang polisiya, pangkalahatang mga prinsipyo ng pagsasaalang-alang at regulasyon sa kalusugan at kaligtasan sa hanapbuhay, mga obligasyon ng employer, karapatan at obligasyon ng mga empleyado at ng tagapaglingkod ng mga empleyado para sa kalusugan at kaligtasan sa hanapbuhay, aktibidad kaugnay ng kalusugan at kaligtasan sa hanapbuhay, pagmamasid, at responsibilidad sa mga kasalanang administratibo.

Ang Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Hanapbuhay ay ilalapat sa lahat ng aktibidad kung saan ang mga empleyado ay nagtatrabaho para sa employer, maliban sa mga trabahong kung saan, dahil sa kanilang partikular na uri, ay hindi ito posibleng gawin, tulad ng aktibidad ng Sandatahang Lakas ng Croatia, mga aktibidad ng pulisya, mga aktibidad sa pangangalaga at pagliligtas, pangangalaga ng mga tao at ari-arian, at mga aktibidad ng mga bombero at deminer.

2. BATAYANG OBLIGASYON AT KARAPATAN MULA SA TRABAHO

Ang employer ay obligadong magbigay ng trabaho para sa empleyado at bayaran ang sahod para sa ginawang trabaho.

Ang manggagawa ay obligado na personal na isagawa ang itinakdang trabaho ayon sa mga tagubilin ng employer, alinsunod sa kalikasan at uri ng trabaho (deskripsiyon ng trabaho).

Ang employer ay obligadong magbigay ng **ligtas na kondisyon sa lugar ng trabaho** sa paraang hindi inilalagay sa panganib ang kalusugan ng manggagawa.

Bago magsimula ang trabaho, ang employer ay obligadong ipakilala sa manggagawa ang mga regulasyon sa paggawa, pati na rin ang organisasyon ng trabaho at ang pangangalaga sa kalusugan at kaligtasan sa hanapbuhay.

3. PAGTATATAG NG TRABAHO, ORAS NG TRABAHO, HOLIDAYS AT LEAVES

Ang ugnayan sa pagtatrabaho sa Republika ng Croatia ay batay sa **kontrata sa paggawa, isang bilaterally binding contract**, na nilikha bilang pagsasaalang-alang sa kasunduan ng kahandaan ng mga kalahok (employer at empleyado) sa mga pangunahing bahagi nito.

Kung ang manggagawa ay **isang dayuhang mamamayan na hindi nagsasalita ng wikang Croatian, ang kontrata sa paggawa ay dapat isalin sa dalawang wika** (Croatian at wikang nauunawaan ng dayuhang manggagawa).



Ang ugnayan sa pagtatrabaho ay batay sa **nakasulat na kontrata sa paggawa**. Ang employer ay obligadong irehistro ang manggagawa sa **mandatory pension at health insurance** bago magsimula ang trabaho.

ANG KONTRATA SA PAGGAWA ay maaaring gawing:

- WALANG TAKDANG PANAHO** - ito ang pangunahing patakaran.
- MAY TAKDANG PANAHO** - ay maisasagawa sa pagpapalit ng pansamantalang absent na manggagawa at gumaganap ng trabaho na dati ay tinutukoy ng isang tiyak na limitasyon sa oras, pagganap ng isang partikular na gawain o paglitaw ng isang partikular na kaganapan (hindi tataas sa tatlong taon at tatlong kontrata)

•sa pagtatapos ng kontrata sa paggawa, maaaring ilatag ang **trial period** , na hindi maaaring tumagal nang higit sa anim na buwan.

FULL-TIME NA ORAS NG TRABAHO ay hindi dapat lumampas sa 40 oras



- ang kabuuang oras ng trabaho ng isang empleyado (kasama ang isa, dalawa, o higit pang mga employer) ay hindi dapat lumampas sa 40 oras kada linggo.

OVERTIME NA TRABAHO - maaaring iutos kung sakaling may force majeure, di-pangkaraniwang pagtaas sa saklaw ng trabaho at sa iba pang katulad na mga kaso ng dagliang pangangailangan (kabuuang regular na trabaho at overtime ay hindi tataas sa 50 oras bawat linggo / overtime hindi tataas sa 180 oras bawat taon); hanggang 250 oras bawat taon - kung sumangayon sa kolektibong kasunduan



PAGBABAGO NG MGA ORAS NG TRABAHO - kung ang likas na katangian ng trabaho ay nangangailangan nito, ang oras ng pagtatrabaho ay maaaring hatiin sa mas maikli at mas mahabang panahon at sa paraang ang karaniwang oras ng pagtatrabaho sa panahon ng muling pamamahagi ay hindi mas mahaba kaysa sa kinontratang oras ng pagtatrabaho, at ang naturang oras ng pagtatrabaho ay hindi itinuturing na overtime na trabaho (hal. sa industriya ng hospitalidad at konstruksiyon)



BREAK (panahon ng pahinga, pause) - hindi bababa sa 30 minuto bawat araw ng trabaho

PANG-ARAW-ARAW NA PAHINGA - hindi bababa sa 12 oras nang walang antala

LINGGUHANG PAHINGA - hindi bababa sa 36 na oras nang walang pagkaantala, pangunahin kung Linggo, o kung Sabado o Lunes



Kung, dahil sa iskedyul ng trabaho, hindi magagamit ng manggagawa ang lingguhang pahinga sa itinakdang paraan, sila ay dapat bigyan ng pagkakataong gumamit ng kapalit na panahon ng pahinga para sa bawat linggo ng trabaho.



TAUNANG BAKASYON - hindi bababa sa apat na linggo kada taon (maaaring matukoy ang mas mahabang panahon sa pamamagitan ng isang kolektibong kasunduan, mga regulasyon sa paggawa, o kontrata sa paggawa).

- Ang isang manggagawa ay nakakakuha ng karapatan sa isang "buong" bakasyon pagkatapos ng anim na buwan ng patuloy na pagtatrabaho sa parehong employer. Bago iyon, nakukuha ng manggagawa ang karapatan sa isang proporsiyonal na bahagi ng taunang bakasyon, na $1/12$ ng kabuuang bilang ng mga araw na magiging pagmamay-ari ng manggagawa, para sa bawat buwan ng ugnayan sa pagtatrabaho.
- Ang hindi nagamit na taunang bakasyon ay maaaring ilipat sa susunod na taon ng kalendaryo at gamitin hanggang Hunyo 30.
- Ang iskedyul para sa paggamit ng taunang bakasyon ay tinutukoy ng employer, kasunod ng mga pangangailangan ng organisasyon ng trabaho, pati na rin ang mga pagkakataon sa bakasyon na magagamit ng mga manggagawa.
- Kung, sa pagwawakas ng kontrata sa paggawa, ang manggagawa ay hindi gumamit ng taunang bakasyon, ang employer ay obligadong magbayad sa kaniya ng kompensasyong akma sa bilang ng mga araw ng hindi nagamit na taunang bakasyon.



BAYAD NA PAHINGA - para sa hindi tataas sa pitong araw na trabaho para sa mahahalagang personal na pangangailangan, at, partikular na, ang mga may kaugnayan sa kasal, panganganak, malubhang sakit, o pagkamatay ng isang miyembro ng immediate family.

4. SAHOD AT KOMPENSASYON

Ang sahod ay napagkasunduan sa kabuuang halaga, at binabayaran ng cash, pagkatapos ng trabaho, **hindi lalampas sa ika-15 araw ng kasalukuyang buwan** para sa nakaraang buwan.

Ang employer ay dapat, hindi lalampas sa 15 araw mula sa pagbabayad, magbigay ng isang payroll account sa manggagawa kung saan makikita ang ginawang pagkukuwenta ng sahod, kompensasyon sa sahod o severance pay.

Ang isang manggagawa ay may karapatan sa karagdagang sahod para sa mahirap na mga kondisyon sa pagtatrabaho, overtime at trabaho sa gabi, at para sa trabaho kung Linggo, holidays, at iba pang mga araw na hindi araw ng trabaho ayon sa batas (*ang halaga ay itinatag ng kolektibong kontrata o patakaran ng pagtatrabaho, ibig sabihin, ay inayos ng batas sa paggawa, kung saan ang karagdagan para sa bawat oras ng trabaho tuwing Linggo ay hindi maaaring bumaba sa 50%*).

Para sa mga panahon kung saan ang manggagawa ay hindi nagtatrabaho para sa mga makatwirang dahilan (hal. sick leave), ang manggagawa ay may karapatan sa kompensasyon sa sahod na katumbas ng kabuuan ng karaniwang suweldo na ibinayad sa kaniya sa nakaraang tatlong buwan.

PINAKAMABABANG SAHOD (MINIMUM WAGE) - ay ang pinakamababang buwanang halaga ng kabuuang sahod na ibinabayad sa isang manggagawa para sa full-time na trabaho, na ipinatutupad sa pamamagitan ng Minimum Wage Act

Ang pinakamababang sahod sa Republika ng Croatia sa 2023 ay 700.00 € gross.

Ang pinakamababang sahod para sa mga indibidwal na nagtatrabaho sa industriya ng konstruksiyon at hospitalidad ay maaaring tukuyin sa pamamagitan ng kolektibong kasunduan. Ang aplikasyon ng kolektibong kasunduan ito ay maaring palawigin sa lahat ng employers at workers sa mga nabanggit na industriya sa Republika ng Croatia.

5. PAGWAWAKAS NG KONTRATA SA PAGGAWA

Ang kontrata sa paggawa ay natatapos kapag ang manggagawa ay namatay, kapag namatay ang employer, kapag natapos na ang takdang panahon para sa isang kontratang may tiyak na panahon, sa pamamagitan ng kasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer, kapag isinumite ang isang legal na epektibong desisyon sa pagreretiro dahil sa

kawalang ng kakayahang magtrabaho, sa pamamagitan ng kanselasyon, atbp.



MGA KARAPATAN SA PAGWAWAKAS NG KONTRATA SA PAGGAWA:

PANAHOON NG ABISO AT BAYAD SA PAGTATANGGAL

ANG KANSELASYON NG KONTRATA SA PAGGAWA ay maaaring:

- abiso dahil sa mga kadahilang pangnegosyo (kung ang pangangailangan para sa pagsasagawa ng ilang partikular na trabaho ay titigil dahil sa pang-ekonomiya, teknolohikal o pang-organisasyon na mga kadahilanan)
- abiso dahil sa mga personal na kadahilanan (kung ang manggagawa ay hindi kayang gampanan ang kaniyang mga tungkulin na may kaugnayan sa trabaho dahil sa ilang permanenteng katangian o kakayahan)
- abiso dahil sa maling pag-uugali ng manggagawa (kung ang manggagawa ay lumabag sa mga obligasyon sa pagtatrabaho)
- abiso dahil sa di-nakasisiyang karanasan sa panahon ng trial (kung ang manggagawa ay hindi gumanap nang kasiya-siya sa panahon ng trial)
- extraordinary na abiso (kung, dahil sa isang matinding paglabag sa isang obligasyon sa trabaho o dahil sa ano pa mang napakahalagang katotohanan at kinikilala ang lahat ng mga pangyayari o interes ng magkabilang partido sa kontrata, ang pagpapatuloy ng trabaho ay hindi posible).

Ang abiso ay dapat na may form, may nakasulat na paliwanag at dapat maihatid sa kabilang partido.

6. TRABAHO SA DIGITAL PLATFORM

ang mga partikular na legal na probisyon sa naturang trabaho ay magsisimula sa Enero 1, 2024:

- sa paggamit ng kontrata sa paggawa sa digital labor platform, posibleng makipagkontrata sa on-call na trabaho, kung saan ginagarantiyahan ang pagbabayad nang hindi bababa sa limang oras ng pagtatrabaho bawat linggo.
- kung ang aggregator (tagapamagitan) ay employer ng manggagawa, ang digital labor platform ay nararapat makasamang mananagot para sa mga obligasyon ng aggregator na iyon, bilang market intermediary nito, sa manggagawang pinagtatrabahuhan nito.
- obligado ang employer na ayusin at ipatupad ang proteksiyon sa trabaho, isinasaalang-alang ang pag-iwas at pag-abiso sa panganib, pagsasanay, organisasyon at paraan ng trabaho

7. PUNDAMENTAL NA MGA KARAPATAN AT MGA OBLIGASYON TUNGKOL SA PAGPAPAHALAGA SA TRABAHO



Ang dokumentasyong nauugnay sa organisasyon at pagpapatupad ng mga regulasyon sa kalusugan at kaligtasan at mga panganib sa lugar ng trabaho at kaugnay ng trabaho ng dayuhang empleyado ay dapat isalin sa isang wika at script na naiintindihan ng dayuhang empleyado.

ANG EMPLOYER AY OBLIGADO NA:

- gumawa ng risk assessment
- sanayin ang mga manggagawa na magtrabaho nang ligtas
- tiyakin ang isang medikal na pagsusuri ng mga manggagawa na nagtatrabaho sa mga espesyal na kondisyon sa pagtatrabaho
- magbigay ng mga personal protective equipment (overalls, protective shoes, protective gloves, helmets, etc.)
- iwasan ang stress sa trabaho o stress na may kaugnayan sa trabaho
- magbigay at magpakita ng mga palatandaang pangkaligtasan, nakasulat na paunawa at mga tagubilin
- tiyakin ang pag-iwas sa sunog at pagsabog, agaran at makabuluhang panganib, paglikas at mga operasyon sa pagsagip
- tiyakin ang itinakdang bilang ng mga taong magbibigay ng first aid
- ipagbawal ang pag-inom ng alak o iba pang nakakahumaling na sangkap sa trabaho
- magbigay ng paraan ng trabaho at kagamitang pantrabaho sa mga manggagawa

Tungkol sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho, obligado ang employer na:

- magbigay ng permanenteng daraanan at iba pang labasan
- regular na panatilihin ang mga lugar ng trabaho na may kagamitan at alisin ang mga sira na
- tiyakin ang regular na paglilinis sa mga lugar ng trabaho, kagamitan at mga aparato sa isang naaangkop na antas ng kalinisan, lalo na ang mga aparato para sa bentilasyon at hangin
- regular na alagaan at suriin ang mga gamit pangkaligtasan at mga apratong ginagamit para maiwasan o mabawasan ang mga panganib
- tiyakin ang proteksiyon laban sa mga nakapipinsalang epekto ng pisikal, kemikal at biyolohikal na mga panganib sa mga lugar ng trabaho
- ipaalam sa mga manggagawa at kanilang mga kinatawan ang tungkol sa lahat ng mga hakbang sa pangangalaga sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho
- tiyakin ang kanais-nais na mga kondisyon sa pagtatrabaho (temperatura, init, bilis ng daloy ng hangin, liwanag) sa mga saradong espasyo, depende sa likas na katangian ng trabaho
- magbigay ng mga pantulong na silid (mga cloakroom, banyo, lababo, mga silid para kumain, mga silid para sa personal hygiene ng mga babae, mga silid para sa paminsan-minsang pagwa-warm up ng mga nagtatrabaho, mga palikuran, mga urinal, mga silid para sa paglilinis at pagdi-disinfect ng mga damit sa trabaho at mga personal protective equipment at protective means, atbp.) sa mga gusaling inilaan para sa trabaho o sa magkahiwalay na mga gusaling malapit sa lugar ng trabaho, kung ito ay alinsunod sa likas na katangian ng proseso at samahan ng trabaho



8. KARAPATAN AT OBLIGASYON NG MGA EMPLEYADO TUNGKOL SA PROTEKSIYON SA TRABAHO

ang trabaho ay dapat isagawa batay sa mga alituntunin ng kalusugan at kaligtasan ng trabaho, mga tuntunin ng propesyon at batay sa nakasulat na mga tagubilin ng employer

- obligado ang manggagawa na sanayin ang kaniyang sarili na magtrabaho sa ligtas na paraan
- na siyasatin ang lugar ng trabaho bago magsimula ng trabaho at ipaalam sa employer o sa awtorisadong opisyal ang anumang natukoy na mga kakulangan
- na magamit nang wasto ang paraan ng trabaho
- na gamitin nang tama ang personal protective equipment at ibalik ito pagkatapos gamitin sa itinalagang lugar
- na maayos na gamitin at hindi gumawa ng mga pagbabago sa, alisin o arbitraryong patayin ang mga safety component sa paraan ng trabaho
- tiyakin ng manggagawa na ang mga kagamitang ginamit ay iniwan sa kondisyong hindi nagdudulot ng panganib sa ibang mga empleyado o paraan ng trabaho
- ang manggagawa ay nakikipagtulungan sa employer, sa awtorisadong opisyal nito, espesyalista sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho, espesyalista sa medisina sa trabaho, at tagapagsalita ng mga manggagawa para sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho.
- ang paninigarilyo, pag-inom ng alak at iba pang nakakahumaling na sangkap sa lugar ng trabaho ay ipinagbabawal
- ang empleyado ay may karapatang tumanggi sa trabaho at umalis sa lugar ng trabaho kung nahaharap sa isang agarang panganib sa kaniyang buhay at kalusugan, hanggang sa oras na ang employer ay gumawa ng mga hakbang sa pag-aayos, at hindi dapat agrabiyaduhin dahil sa kaniyang aksiyon.
- tungkol sa pamamaraan sa pagtanggap sa trabaho at pag-alis sa lugar ng trabaho kung sakaling magkaroon ng panganib sa buhay at kalusugan, dapat ipaalam ng manggagawa sa employer, sa awtorisadong opisyal, espesyalista sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho, espesyalista sa medisina sa trabaho, at tagapagsalita ng mga manggagawa para sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho.
- hindi dapat hilingin ng employer sa mga empleyado na manatili sa lugar ng kanilang mga trabaho hangga't mayroong agaran at malubhang panganib sa buhay at kalusugan ng mga empleyado.
- kung ang manggagawa ay tumanggi na magtrabaho at umalis sa lugar ng trabaho kung sakaling magkaroon ng panganib sa buhay at kalusugan, ang employer, ang kaniyang awtorisadong opisyal o empleyado o komisyoner para sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho ay dapat na walang pagkaantala na abisuhan ang karampatang inspektor na,

sa loob ng 48 oras, ay magtatatag ng katotohanan at merito ng mga paghahabol na iniharap ng mga empleyado

para sa panahong hindi ginagampanan ng empleyado ang kaniyang mga tungkulin upang maiwasan ang pagkakalantad sa isang agaran at malubhang panganib sa kaniyang buhay at kalusugan, ang empleyado ay may karapatan sa sahod at iba pang mga karapatan na magmumula sa trabaho alinsunod sa batas ng paggawa.

Hindi sasagutin ng empleyado ang mga gastos sa pagpapatupad ng mga tuntunin sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho at mga hakbang sa pangangalaga sa kalusugan. Lahat ng gastos ay sagutin ng employer!

Obligado ang manggagawa na gamitin ang personal protective equipmentproteksiyon na ibinibigay ng employer (overalls, protective shoes, protective gloves, helmets, atbp.).

9. MGA MANGGAGAWA SA INDUSTRIYA NG KONSTRUKSIYON

Obligado ang employer na magbigay sa mga manggagawa sa industriya ng konstruksiyon ng:

- pagsasanay na magtrabaho sa ligtas na paraan personal
- protective equipment
- protective overalls
- protective helmet
- protective shoes
- protective gloves
- safety harness at lubid
- pagsusuri ng isang espesyalistang doktor sa medisina sa trabaho para sa mga trabaho na may espesyal na kondisyon bago magsimula ang trabaho.
- epektibong paraan ng trabaho at kagamitan

**TAMANG
SCAFFOLDING WORK**



**MALING
SCAFFOLDING WORK**



10. MGA MANGGAGAWA SA TRABAHONG PAGHAHATID

Para sa mga manggagawang nagtatrabaho sa mga trabahong paghahatid sa pamamagitan ng mga digital platform, obligado ang employer na:

- tiyakin ang pagsasanay para magtrabaho sa ligtas na paraan
- personal protective equipment - safety helmet
- edukasyon sa kaligtasan ng trapiko
- ipaalam sa manggagawa ang responsibilidad nito kung ang ibang kalahok sa trapiko ay nasugatan

TAMANG DELIVERY WORK



MALING DELIVERY WORK



11. PAG-UULAT NG PAGKAKAMALI



Ang **State Inspectorate ng Republika ng Croatia** ay ang institusyong responsable sa pagharap sa mga ulat ng mga manggagawa dahil sa mga paglabag ng employer sa mga regulasyon sa larangan ng trabaho at kalusugan at kaligtasan sa trabaho.

Ang State Inspectorate ng Republika ng Croatia ay gumagana sa pamamagitan ng central office at mga rehiyonal na tanggapan na ang listahan at mga contact ay makikita sa sumusunod na link:

 [DIRH-CONTACTS](#)

Kung pinakilos ng employer ang empleyado na sumusunod sa regulasyon mula sa mga ugnayan sa paggawa o sa larangan ng proteksiyon sa trabaho, ang employer ay dapat iulat sa State Inspectorate ng Republika ng Croatia, ang Departamento ng Paggawa sa pamamagitan ng link:

 [DIRH-REPORTING OMISSIONS](#)

12. DI-DEKLARADONG TRABAHO

Ang pagtanggap sa mga mamamayan ng isang ikatlong bansa nang labag sa mga direktibang nagpapatupad ng kalagayan ng pagpasok, paggalaw, pananatili, at trabaho ng mga dayuhan ay itinuturing na di-deklaradong trabaho sa mas malawak na kahulugan.

Ang employer ay mananagot para sa hindi idineklarang trabaho.

Ang isang hindi idineklarang manggagawa ay maaaring i-ulat ang kanilang employer sa State Inspectorate.

ANG DI DEKLARADONG TRABAHO ay tinuturing din na:

- magtrabaho nang hindi nag-a-apply para sa mandatoryong pension insurance, o naaangkop na oras ng pagtatrabaho
- magtrabaho nang walang nakasulat na kontrata sa pagtatrabaho o walang nakasulat na kumpirmasyon ng pinirmahang kontrata sa pagtatrabaho
- nagtatrabaho batay sa ipinag-uutos na mga legal na kontrata sa pagitan ng employer at isang natural na tao kapag ang gawain, alinsunod sa kalikasan at uri nito at sa awtoridad ng employer, ay nagtataglay ng mga katangian ng gawain kung saan nakabatay ang ugnayang pang-empleyo.

Kung matukoy ng inspeksyon na ang manggagawa ay gumawa ng hindi ipinahayag na trabaho, sila ay may karapatan na:

- mag-apply para sa pension at health insurance anim na buwan na ang nakalipas, maliban kung mapatunayan na sila ay nagtrabaho nang mas matagal o mas maikli
- ang karapatan sa sahod para sa buong panahon ng hindi idineklarang trabaho sa halaga ng huling nailathalang median na kabuuang sahod