

## Fact Sheet # 77A: Pagbabawal sa Paghiganti sa Ilalim ng Fair Labor Standards Act (FLSA)

*Nagbibigay ang fact sheet na ito ng pangkalahatang impormasyon, ayon sa FLSA, patungkol sa pagbabawal ng FLSA sa na paghihiganti laban sa sinumang empleyadong nagsampa ng reklamo o tumulong sa isang pagsisiyasat.*

Pinangasiwaan at ipinapatupad ng Wage and Hour Division ng Department of Labor ang FLSA, ang pinakakaraniwang inilalapat na pederal na batas patungkol sa mga sahod at oras ng pagtatrabaho. Dapat bayaran ang lahat ng saklaw at kasaling empleyado ng hindi bababa sa kasalukuyang pederal na minimum na sahod para sa lahat ng oras na natrabaho at ng bayad sa overtime, sa isa at kalahati ng regular na rate, para sa lahat ng oras na natrabaho na lagpas sa 40 oras sa isang linggo ng trabaho. Sinisiyasat ng Wage and Hour Division ang mga paglabag sa FLSA sa pamamagitan ng mga programa nito na batay sa reklamo at pinangangasiwaang pagsisiyasat.

### Mga Pagbabawal

Isinasaad sa Seksyon 15(a)(3) ng FLSA na isa itong paglabag kung ang isang tao ay **"nagtanggal o nag-discriminate sa anumang iba pang paraan laban sa sinumang empleyado dahil ang empleyadong ito ay nagsampa ng anumang reklamo o nagsimula o nagdulot ng pagsimula ng anumang paglilitis sa ilalim ng o kaugnay ng Act na ito, o tumestigo o magtetestigo sa anumang paglilitis, o naghatid o maghahatid sa isang komite ng industriya."**

Pinoprotektan ang mga empleyado kahit na sinabi o nakasulat ang reklamo. Pinoprotektahan ang mga reklamong ginawa sa Wage and Hour Division, at **pinagpasyahan ng karamihan ng mga hukuman na pinoprotektahan din ang mga panloob na reklamo sa isang employer.**

### Saklaw

Dahil ipinagbabawal ng seksyon 15(a)(3) ang paghihiganti ng "sinumang tao" laban sa "sinumang empleyado", inilalapat ang proteksyon sa lahat ng empleyado ng isang employer kahit na sa mga pagkakataong iyon kung saan hindi saklaw ng FLSA ang trabaho ng empleyado at ang employer.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa Saklaw ng FLSA, mangyaring bisitahin ang Fact Sheet 14 sa <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.htm>.

Inilalapat din ang seksyon 15 (a)(3) sa mga pagkakataon kung saan walang kaugnayan sa trabaho ang mga partido; halimbawa, pinoprotektahan nito ang isang empleyado mula sa paghihiganti ng isang dating employer.

### Pagpapatupad

Ang sinumang **empleyado** na **"natanggal o na-discriminate sa anumang iba pang paraan"** dahil, halimbawa, nagsampa siya ng isang reklamo o tumulong sa isang pagsisiyasat, ay maaaring magsampa sa Wage and Hour Division ng isang reklamo laban sa paghihiganti o magsampa ng pribadong sanhi ng pagkilos (cause  
FS 77A-TAG

of action) na naghahanap ng mga naaangkop na remedyo na kinabibilangan ng, ngunit hindi limitado sa, pagbibigay ng trabaho, pagbabalik sa dating tungkulin o kalagayan, nawawalang sahod at karagdagan at katumbas na halaga bilang mga liquidated na pinsala.

### **Saan Makakakuha ng Karagdagang Impormasyon**

Para sa karagdagang impormasyon, bisitahin ang aming Website ng Wage and Hour Division:  
**<http://www.wagehour.dol.gov>** at/o tumawag sa aming toll-free na impormasyon at helpline, available 8 a.m. hanggang 5 p.m. sa inyong time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Ang publication na ito ay para sa pangkalahatang impormasyon at hindi dapat isaalang-alang na katulad ng mga opisyal na pahayag ng posisyon na nakalagay sa mga regulasyon.

**U.S. Department of Labor**  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

**1-866-4-USWAGE**  
TTY: 1-866-487-9243  
**[Contact Us](#)**