



## **Pag-navigate sa pagpapatupad ng imigrasyon at mga bagong batas: Ano ang dapat malaman ng mga may-ari ng maliliit na negosyo sa California**

Pebrero 1, 2026, ang **Workplace Know Your Rights Act** ay naipatupad sa California. Ang bagong batas ay nag-aatas sa mga may-ari ng negosyo sa California na magbigay sa mga kasalukuyan at bagong empleyado ng isang hiwalay na nakasulat na paunawa na naglalahad ng kanilang mga karapatan sa lugar ng trabaho sa panahon ng mga inspeksyon sa imigrasyon at mga pakikipag-ugnayan sa tagapagpatupad ng batas. Habang patuloy na nakakaapekto ang pinaigting na pagpapatupad ng imigrasyon sa mga lugar ng trabaho at komunidad, ang Small Business Majority ay nakatuon sa pagtiyak na ang mga negosyante ay may access sa impormasyon at mga mapagkukunan na kailangan nila upang manatiling may kaalaman at sumusunod. Upang matulungan ang maliliit na employer at immigrant na negosyante na maunawaan ang kanilang mga karapatan at responsibilidad, gumawa kami ng pangkalahatang-ideya sa Workplace Know Your Rights Act, pati na rin ng isang listahan ng mga gabay, tulong legal at iba pang mapagkukunan ng imigrasyon na maaaring magbigay ng suporta.

***Mahalagang tandaan na ang listahang ito ay para sa pangkalahatang impormasyon lamang at hindi legal na payo.***

### **Mga pangunahing bagay na dapat tandaan tungkol sa Workplace Know Your Rights Act**

- Dapat na mamahagi ang mga employer ng "Alamin ang Iyong Mga Karapatan" na paunawa sa lugar ng trabaho bago ang Pebrero 1 bawat taon sa mga kasalukuyang empleyado at sa mga bagong empleyado sa oras ng kanilang pagtanggap ng trabaho.
- Ang paunawa sa lugar ng trabaho ay dapat magpaliwanag ang:
  - Mga karapatan ng mga empleyado sa mga paunawa at proteksyon kaugnay ng inspeksyon sa imigrasyon.
  - Mga karapatan sa konstitusyon sa panahon ng pakikipag-ugnayan sa mga nagpapatupad ng batas sa lugar ng trabaho
  - Mga karapatan sa mga benepisyo sa kompensasyon ng mga manggagawa, kabilang ang bayad sa kapansanan at pangangalagang medikal para sa mga pinsala o sakit na nauugnay sa trabaho, at impormasyon sa pakikipag-ugnayan para sa Division of Workers' Compensation.
  - Mga karapatan sa pag-oorganisa ng unyon at sama-samang aktibidad.
- Dapat itago ng mga employer ang mga rekord sa loob ng tatlong taon, na nagdodokumento kung kailan ipinadala ang bawat paunawa.

- Hindi maaaring gumanti ang mga employer laban sa sinumang empleyado na gumagamit ng kanilang mga karapatan, nagsampa ng reklamo, nakikipagtulungan sa pagsisiyasat o tumulong sa pagpapatupad sa ilalim ng batas na ito.
- Dapat ipakita ng mga employer ang paunawa sa wikang naiintindihan ng empleyado. Ang mga template ng estado para sa paunawa na ito ay available sa [English](#), [Spanish](#) at [marami pang ibang wika](#).

**Pagsapit ng Marso 30, 2026**, dapat pahintulutan ng mga employer ang mga empleyado na magtalaga ng **isang emergency contact o kolektahin ang impormasyong ito mula sa mga bagong empleyado sa hinaharap**.

- Kung ang isang empleyado ay inaresto o ikinulong sa trabaho, o sa labas ng lugar ng trabaho habang oras ng trabaho o habang ginagampanan ang mga tungkulin sa trabaho, ang mga employer ay kinakailangang abisuhan ang mga itinalagang kontak.
- Ang kabiguang sumunod ay maaaring magresulta sa multa na hanggang \$500 bawat empleyado, o hanggang \$10,000 bawat empleyado para sa patuloy na mga paglabag kaugnay ng emergency contact.

### **Pagprotekta sa iyong negosyo at mga empleyado sa panahon ng mga aktibidad sa pagpapatupad ng imigrasyon**

Maaaring maging mahirap maunawaan ang iyong mga karapatan at responsibilidad bilang isang employer na nahaharap sa mga aksyon sa imigrasyon. [Tignan ang gabay na ito](#) na inilathala ng Public Counsel tungkol sa mahahalagang patakaran at pamamaraan na dapat sundin kung ang mga federal na opisyal ng imigrasyon ay darating sa iyong maliit na negosyo, pati na rin ang mga pangunahing paalala mula sa kanilang legal na mapagkukunang nakasaad sa ibaba:

1. **Manatiling Kalmado at I-activate ang Iyong Plano:** Magtalaga ng isang sinanay na kinatawan (may-ari o tagapamahala). Ang mga tauhan na unang makakaharap ng mga ahente ng batas ay dapat makipag-ugnayan sa itinalagang kinatawan na nakasaad sa patakaran at hindi dapat sumagot sa mga tanong, magbigay ng mga dokumento, at dapat idirekta ang mga ahente sa itinalagang kinatawan na iyon. Pinapanatili nitong kontrolado ang sitwasyon at pinoprotektahan ang mga empleyado.
2. **Hindi mo kinakailangang payagan ang pagpapapasok sa mga pribadong lugar nang walang hudisyal na warrant:** Kapag dumating na ang itinalagang kinatawan, maaaring paalalahanan ng mga awtorisadong tao ang mga opisyal na wala silang pahintulot na pumasok sa pribado (hindi pampubliko) nang walang judicial warrant at hilingin na makita ang kanilang dokumentasyon.

**\*\*Ikaw ay dapat sumunod sa isang I-9 audit (Abiso ng Inspeksyon) na isang kahilingan mula sa ICE, hindi mula sa isang hukom, upang suriin ang mga rekord ng empleyado. Mayroon kang hindi bababa sa 3 na araw ng negosyo ay hindi mo kailangan payagan ang agarang pag-access o pagpasok.**

3. **Maingat na i-verify ang mga papeles at makipag-ugnayan kaagad sa legal na suporta.** Hilingin na suriin ang anumang warrant at kumpirmahing ito ay nilagdaan ng isang hukom, hindi ng ICE. Hindi mo kailangang magbigay ng mga talaan o payagan ang anumang mga paghahalughog maliban kung ang pahintulot ay nilagdaan ng isang hukom. Makipag-ugnayan kaagad sa legal na tagapayo o isang mabilis tumugon/nagbibigay ng tulong legal na organisasyon, gaya ng nakabalangkas sa [gabay sa mga mapagkukunan](#).
4. **Kung may valid na hudisyal na warrant:** Kung magpapakita ang mga opisyal ng valid na hudisyal na warrant, dapat silang samahan ng itinalagang kinatawan, tiyaking mananatili ang paghahalughog sa loob ng mga limitasyon ng warrant, at idokumento kung ano ang nangyayari. Dapat kumpletuhin kaagad ng mga tauhan ang isang detalyadong nakasulat na ulat pagkatapos ng engkwentro, kasama ang hiniling ng mga opisyal, kung ano ang kanilang nirepaso, at anumang kinuha nila.

### **Tulong legal at mga mapagkukunan ng rehiyon**

Kung ikaw o isang empleyado ay nangangailangan ng tulong legal, ang mga organisasyong pinamumunuan ng estado ay nag-aalok ng libre o murang tulong legal para sa mga maliliit na may-ari ng negosyo.

I-filter at i-browse ang aming koleksyon sa buong estado ng mga mapagkukunang nauugnay sa imigrasyon at mga organisasyong katuwang ng komunidad sa aming [Know Your Rights na Portal](#).

Matuto nang higit pa tungkol sa pagprotekta sa iyong negosyo at mga empleyado sa pamamagitan ng paggalugad sa aming [pambansang blog na Know Your Rights](#).