

# DISKRIMINASYON SA TRABAHO: PAGGAMIT NG CANNABIS



# FAQ

Ipinatutupad ng Civil Rights Department (CRD) ang mga batas sa California na nagsasanggalang sa mga tao mula sa diskriminasyon, panliligalig, at iba pang paglabag sa karapatang sibil. Simula noong Enero 1, 2024, isang batas sa California na kilala bilang Fair Employment and Housing Act ang naglakip ng ilang proteksiyon para sa mga manggagawa sa California na gumagamit ng cannabis - karaniwang kilala sa mga terminong gaya ng “damo” o “palayok” - sa trabaho at malayo sa lugar ng trabaho. Nasa ibaba ang mga sagot sa madalas itanong tungkol sa mga proteksiyong ito at sa mahahalagang eksepsiyon.

## MAHALAGA

### Ang mga proteksiyong inilarawan sa FAQ na ito:

- Huwag pahintulutan ang sinuman na magkaroon, mapinsala ng sakit, o gumamit ng cannabis sa lugar ng trabaho o habang nagtatrabaho<sup>1</sup>
- Huwag maapektuhan ang legal na karapatan o obligasyon ng isang amo na panatilihin ang isang dako ng trabaho na malaya sa droga, ang iskrin para sa iba pang kontroladong mga sangkap, o gumawa ng mga pasiya sa trabaho batay sa mga iskrin na iyon kung pahihintulutan sa ilalim ng California o pederal na batas<sup>2</sup>
- Mag-aplay sa karamihan, ngunit hindi sa lahat, ng mga manggagawa sa California

## KAPAG NAG-AAPLAY SA TRABAHO

### 1 | Maaari bang tanungin ng isang amo ang isang aplikante sa trabaho kung dati na silang gumagamit ng “cannabis”?

Sa pangkalahatan, hindi. Hindi maaaring tanungin ng mga amo sa California ang isang aplikante sa trabaho tungkol sa kanilang nakaraang paggamit ng cannabis.<sup>3</sup> Gayunman, ang mga proteksiyong ito ay hindi kumakapit kung ang amo ay may apat o mas kaunting mga empleyado, o ang posisyon ay nagsasangkot ng isang pederal na imbestigasyon sa pinagmulan o pagpapahintulot sa seguridad.<sup>4</sup>

### 2 | Maaari bang kumuha ng background check ang isang amo sa isang aplikante sa trabaho?

Oo, ang isang amo ay maaaring may “background check” sa isang aplikante sa trabaho. Subalit kung ang amo ay may lima o higit pang mga empleyado, ang amo ay dapat sumunod sa isang batas sa California na kilala bilang Fair Chance Act.<sup>5</sup> Kung ang isang amo ay nagsasagawa ng isang legal na pagsusuri na nagsisiwalat ng impormasyon may kaugnayan sa dating paggamit ng cannabis, maaaring isaalang-alang ng amo ang impormasyong iyon kung ipinahihintulot ng Fair Chance Act o iba pang batas ng estado

1 Gob. Kowd § 12954(d)

2 Gob. Kowd § 12954(d), (e)

3 Gob. Kowd § 12954(b)

4 Gob. Kowd § 12954(f)

5 Gob. Kowd § 12952

## ■ DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT: USE OF CANNABIS

o pederal. Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa Fair Chance Act, bisitahin ang <https://bit.ly/crdfairchanceact>.

### 3 | Maaari bang magtangi ang isang amo laban sa isang aplikante sa trabaho na gumagamit ng cannabis sa trabaho at malayo sa trabaho?

Karaniwan na, hindi maaaring ipagkait ng mga amo sa California sa isa ang isang trabaho o kaya'y kilalanin ang isang aplikante sa trabaho sapagkat ang taong gumagamit ng cannabis mula sa trabaho at malayo sa dako ng trabaho.<sup>6</sup> Gayunman, ang mga proteksiyong ito ay hindi kumakapit kung ang amo ay may apat o mas kaunting empleyado o ang posisyon ay nagsasangkot ng isang pederal na imbestigasyon sa pinagmulan o pag-aalis ng seguridad.<sup>7</sup>

### 4 | Maaari bang magtangi ang isang amo laban sa isang aplikante sa trabaho batay sa isang pagsusuri sa droga na nagpapakitang gumamit sila ng cannabis?

Depende. Karaniwan na, hindi maikaila ng karamihan ng mga nagpapatrabaho ang isang tao na may trabaho o kaya'y nagtatangi laban sa kanila sapagkat ipinakikita ng kanilang pagsusuri sa droga ang pagkakaroon ng mga metabolismo na hindi saykoaktibong cannabis.<sup>8</sup> Ang mga litrong di-sikoaktibong cannabis ay mga sangkap sa buhok, dugo, ihi, o iba pang likido ng katawan ng isang tao na nagpapahiwatig sa isang partikular na paggamit ng cannabis sa isang panahon noong nakaraan. Gayunman, kung ang isang drogang may bisa sa siyensiya ipinakikita ng pagsusuri na may psychoactive na THC, o iba pang mga substansiya na nasuri para sa pagsunod sa batas ng estado o pederal, maaaring pahintulutan ang amo na ipagkait ang isang trabaho salig sa bagay na iyan. Isa pa, ang mga proteksiyong ito ay hindi kumakapit kung ang amo ay may apat o mas kaunting mga empleyado o ang posisyon ay may kinalaman sa isang pederal na imbestigasyon sa likuran o sa security pagpapahintulot.<sup>9</sup>

### 5 | Maaari bang hilingin ng isang amo sa lahat ng aplikante sa trabaho na magpa-drug test?

Oo, maaaring hilingin pa rin ng mga maypatrabaho ang lahat ng aplikante sa trabaho na sumailalim sa isang pagsubok sa droga.

## HABANG NAGTATRABAHO

### 6 | Maaari bang magtangi ang isang amo laban sa isang kasalukuyang empleyado na gumagamit ng cannabis sa trabaho at malayo sa lugar ng trabaho?

Sa pangkalahatan, hindi. Ang mga amo sa California ay hindi maaaring magsisante, magmula, o kaya'y mabisto laban sa isang empleyado batay sa paggamit ng cannabis sa trabaho at umalis sa lugar ng trabaho.<sup>10</sup> Gayunman, ang mga proteksiyong ito ay hindi kumakapit kung ang amo ay may apat o mas kaunting mga empleyado, ang posisyon ay nagsasangkot ng isang pederal na imbestigasyon sa pinagmulan o sa pagpapahintulot sa seguridad, o ang empleyado ay nasa gusali o sa konstruksiyon.<sup>11</sup>

6 Gob. Kowd § 12954(a)(1)

7 Gob. Kowd § 12954(f)

8 Gob. Kowd § 12954(a)(1)

9 Gob. Kowd § 12954(f)

10 Gob. Kowd § 12954(a)(1)

11 Gob. Kowd § 12954(f), (a)(2)

## ■ DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT: USE OF CANNABIS

### 7 | Maaari bang magtangi ang isang amo laban sa isang kasalukuyang empleyado batay sa isang pagsusuri sa droga na nagpapakitang gumamit sila ng cannabis?

Depende. Karaniwan na, ang mga maypatrabaho ay hindi maaaring magsisante, magmulta, o kaya'y mabisto laban sa isang empleyado sapagkat ipinakikita ng kanilang pagsusuri sa droga ang pagkakaroon ng mga metabolismo na walang isip.<sup>12</sup> (Tingnan ang katuturan sa [tanong 4](#)). Gayunman, kung ipinakikita ng isang siyentipikong may bisang pagsusuri sa droga na mayroon itong psychoactive na THC, o iba pang mga sangkap na sinusuri upang sundin ang batas ng estado o ng pederal na pamahalaan, ang amo ay maaaring pahintulatang sibakin o disiplinahin ang isa batay sa bagay na iyon. Isa pa, ang mga proteksiyong ito ay hindi kumakapit kung ang amo ay may apat o mas kaunting mga empleyado, ang posisyon ay may kinalaman sa isang pederal na imbestigasyon sa likuran o sa security pagpapahintulot, o ang empleyado ay nasa gusali o mga hanapbuhay sa konstruksiyon.<sup>13</sup>

## MAAARING PANATILIHIN NG MGA EKSEPSIYON/MGA AMO ANG ISANG LUGAR NG TRABAHO NA WALANG DROGA

### 8 | Ang mga proteksiyon ba sa trabaho na may kaugnayan sa paggamit ng cannabis ay kumakapit sa mga nagpapatrabaho na may apat o mas kaunting mga empleyado?

Hindi, ang mga proteksiyon na may kaugnayan sa paggamit ng cannabis na inilarawan sa FAQ na ito ay kumakapit lamang sa mga amo sa California na may lima o higit pang mga empleyado.

### 9 | Ang mga proteksiyon ba sa trabaho ay kumakapit sa isang posisyon na doo'y kailangan ang isang pederal na imbestigasyon sa likuran o ang pagpapahintulot ng seguridad?

Hindi, ang mga proteksiyon na may kaugnayan sa paggamit ng cannabis na inilarawan sa FAQ na ito ay hindi kumakapit kung ang posisyon ay may kinalaman sa isang pederal na imbestigasyon ng background ng pamahalaan o pagtanggap sa seguridad.<sup>14</sup>

### 10 | Ano ang nangyayari kung ang isa pang estado o pederal na batas ay humihiling ng pagsubok sa droga?

Ang mga proteksiyon na may kaugnayan sa cannabis na inilarawan sa FAQ na ito ay hindi nagpapawalang-bisa sa iba pang mga batas sa estado o pederal na nangangailangan sa isang aplikante sa trabaho o empleyado na subukin para sa kontroladong mga sangkap, o sa paraan ng pagsubok sa mga ito.<sup>15</sup>

### 11 | Mapananatili pa rin kaya ng isang amo ang isang lugar na walang droga?

Oo, ang mga proteksiyon na may kaugnayan sa paggamit ng cannabis ay hindi nagpapahintulot sa isang empleyado na magkaroon, mapinsala ng, o gumamit ng cannabis sa trabaho. Hindi rin nila naiimpluwensiyahan ang karapatan o karapatan ng amo obligasyon na panatilihin ang isang malaya sa droga at alkohol na trabaho na labag sa batas ng estado at pederal na batas.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Gob. Kowd § 12954(a)(1)

<sup>13</sup> Gob. Kowd § 12954(f), (a)(2)

<sup>14</sup> Gob. Kowd § 12954(f)

<sup>15</sup> Gob. Kowd § 12954(e)

<sup>16</sup> Gob. Kowd § 12954(d)

## ■ DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT: USE OF CANNABIS

### MGA REKLAMO SA MGA KARAPATANG SIBIL

#### 12 | **Ano kung ang isang amo ay lumabag sa mga proteksiyon na may kaugnayan sa paggamit ng cannabis?**

Kung inaakala ng isang manggagawa na ang kanilang amo ay nagtatangi laban sa kanila, mayroon silang tatlong taon upang magsampa ng reklamo sa CRD. Iimbestigahan ng CRD ang kanilang reklamo o maglalabas sila ng karapatang magdemanda upang maipagpatuloy nila ang kanilang kaso sa hukumang sibil. Hindi sila maaaring magsampa ng demanda laban sa diskriminasyon sa trabaho sa korte nang hindi tumatanggap ng karapatang magdemanda mula sa CRD.

#### 13 | **Maaari bang labagin ng isang amo ang iba pang mga batas hinggil sa mga karapatang sibil kapag nagdaraos ng mga pagsusuri sa droga o gumagawa ng mga pasiya sa trabaho batay sa paggamit ng cannabis?**

Sa ilalim ng umiiral na mga batas sa karapatang sibil, ang mga maypatrabaho ay maaaring hindi nagtatangi batay sa lahi, kulay, pambansang pinagmulan, at iba pang protektadong mga katangian. Halimbawa, lalabagin ng isang amo ang Fair Employment and Housing Act sa pamamagitan ng paghiling lamang ng mga aplikante sa trabaho ng isang lahi o etnikong grupo, at hindi ng iba, na magpasakop sa mga iskrin ng droga. O, lalabagin ng isang amo ang Fair Employment and Housing Act sa pamamagitan ng pakikitungo sa mga empleyadong nasumpungang nagtataglay, gumagamit, o napinsala ng cannabis sa ibang paraan batay sa kanilang pagkakakilanlan sa kasarian.

#### 14 | **Ano ang posibleng maging resulta pagkatapos ng isang imbestigasyon ng CRD hinggil sa diskriminasyon batay sa paggamit ng cannabis?**

Kung, pagkatapos ng isang imbestigasyon, ang CRD ay nakasumpong ng makatuwirang dahilan na nilabag ng amo ang batas, maaaring hilingin nito sa mga partido na magtungo sa pamamagitan upang subukang makipag-ayos at, kung hindi malutas ang reklamo, maaaring magsampa ng demanda ang CRD alang-alang sa manggagawa. Kabilang sa posibleng mga lunas ay:

- Pinipilit ang nagpapatrabaho na baguhin ang mga patakaran o gawain nito
- Inupahan o inupahan ang manggagawa
- Paghiling sa employer na sumailalim sa pagsasanay
- Bayad-pinsala (salapi) sa emosyonal na kabagabagan

#### 15 | **Paano nagsasampa ng reklamo ang isang manggagawa?**

Maaari silang magsampa ng reklamo sa isa sa tatlong paraan:

- Online sa pamamagitan ng paggawa ng account at paggamit ng aming interactive na [California Civil Rights System, \(CCRS\)](#)
- Sa pamamagitan ng liham gamit ang napi-print na [porma ng paggamit](#)
- Sa pamamagitan ng pagtawag sa aming sentro ng komunikasyon sa 800.884.1684 (Toll Free), 800.700.2320 (TTY), o Relay Service ng California sa 711

*Ang CRD ay maaaring maglaan ng makatuwirang mga tuluyan para sa mga taong may kapansanan sa panahon ng pagrereklamo.*

Para sa mga pagsasalin ng patnubay na ito, bisitahin ang: [calcivilrights.ca.gov/posters/employment](https://calcivilrights.ca.gov/posters/employment)