

استانداردهای استخدامی مرخصی‌ها

مرخصی بارداری، نگهداری از فرزند، اضطرابی شخصی، استعلاجی بستگان
و دوران احتیاط (نظامی)

قانون استانداردهای استخدامی (Employment Standards Act, 2000)، معروف به ESA قانونی است که حد اقل استانداردهای شرایط کار منصفانه در انتاریو را تعیین می‌کند.

در صورتی که شما تحت پوشش ESA هستید، ممکن است مستحق استفاده از مرخصی بارداری، نگهداری از فرزند، اضطرابی شخصی، استعلاجی بستگان و دوران احتیاط (نظامی) باشید.

مرخصی بارداری و نگهداری از فرزند

مرخصی بارداری: مرخصی بارداری، فراغت از کار تا ۱۷ هفته بدون حقوق با تضمین شغلی است. در صورت بارداری، شما مستحق استفاده از مرخصی بارداری می‌باشید، اعم از اینکه کارمند تمام وقت، نیمه وقت، دائمی یا قراردادی باشید. شما باید حد اقل ۱۳ هفته قبل از تاریخ مورد انتظار تولد نوزادتان استخدام شده باشید.

مرخصی نگهداری از فرزند: بعنوان والد جدید (والد حقیقی، والد فرزند خواندگی، شخصی در رابطه با والد یک کودک که قرار است مشترکاً کودک را فرزند خود بدانند) وقتی کودکی متولد شده یا برای اولین بار تحت تکفل شما قرار گرفته، شما حق دارید از مرخصی بدون حقوق با تضمین شغلی استفاده نمایید.

شما حق دارید از مرخصی نگهداری از فرزند استفاده کنید، اعم از اینکه کارمند تمام وقت، نیمه وقت، دائمی یا قراردادی باشید. شما باید حد اقل ۱۳ هفته قبل از مرخصی استخدام شده تا واجد شرایط بشوید.

کارکنانی که مرخصی بارداری می‌گیرند، حق دارند تا ۳۵ هفته از مرخصی نگهداری از فرزند، که معمولاً شروع آن بلافاصله پس از اتمام مرخصی بارداری است، استفاده کنند. آنهایی که از مرخصی بارداری استفاده نکرده‌اند و کلیه والدین جدید دیگر می‌توانند تا ۳۷ هفته از مرخصی نگهداری از فرزند استفاده کنند که شروع آن نباید دیرتر از ۵۲ هفته پس از تولد نوزاد یا تاریخ فرزند خواندگی باشد. لازم نیست که والدین از مرخصی هایشان در همان زمان استفاده کنند.

مطلع کردن کار فرما: بجز در موارد خاص، شما باید دو هفته قبل از شروع مرخصی بارداری یا نگهداری از فرزند، کارفرمای خود را کتباً مطلع نمایید. همچنین شما باید چهار هفته قبل از تغییر در تاریخ خاتمه مرخصی، کار فرما را کتباً مطلع کنید.

توجه: زمانی که مرخصی بارداری یا نگهداری از فرزند را شروع کردید، باید آنرا تماماً یکجا بگیرید و نمیتوانید آنرا به چند دوره تقسیم کنید.

مرخصی اضطراری شخصی

مرخصی اضطراری شخصی، فراغت از کار بدون حقوق با تضمین شغلی تا ۱۰ روز در سال تقویمی است. برای اینکه واجد شرایط باشید کار فرمای شما باید حد اقل ۵۰ کارگر بطور دائم در استخدام داشته باشد.

از این مرخصی میتوان برای بیماری شخصی، آسیب یا فوریت پزشکی یا برای مرگ، بیماری، یا فوریت پزشکی یا موارد اضطراری مربوط به افراد زیر استفاده کرد:

- همسر
- پدر و مادر، پدر و مادر ناتنی، پدر و مادر پرورشگاهی، فرزند ناتنی، فرزند پرورشگاهی، پدر بزرگ و مادر بزرگ، پدربزرگ و مادربزرگ ناتنی، نوه یا نوه ناتنی شما یا همسران
- همسر فرزند
- برادر یا خواهر
- یکی از بستگان که متکی به نگهداری و کمک شماست

مطلع کردن کار فرما: شما باید کار فرما را از گرفتن مرخصی اضطراری شخصی خود قبل از شروع یا هر چه زودتر مطلع نمایید.

توجه: ۱۰ روز مرخصی اضطراری شخصی الزاماً نباید یکجا گرفته شود. معهداً کار فرمای شما میتواند هر بخشی از روز فراغت کار را بعنوان یک روز کامل مرخصی اضطراری شخصی محسوب نماید.

مرخصی استعلاجی بستگان

مرخصی استعلاجی بستگان، فراغت از کار بدون حقوق با تضمین شغلی تا ۸ هفته در یک دوران ۲۶ هفته ای می باشد.

این مرخصی را می توان برای پرستاری و نگهداری از اعضای خاصی از خانواده و افرادی که کارمند را عضو خانواده خود بشمار میآورند و دچار بیماری جدی و خطر مرگ هستند، در ظرف ۲۶ هفته آتی طلب کرد.

وخامت بیماری و خطر مرگ باید توسط متخصص بهداشت ذیصلاح تأیید و گواهی مربوطه صادر شده باشد.

شما حق دارید از مرخصی استعلاجی بستگان استفاده نمایید، اعم از اینکه شما درخواست بیمه بیکاری همدردی فدرال کرده باشید. اگر شما درخواست بیمه بیکاری همدردی فدرال (EI) کرده اید، یک کپی از گواهی پزشکی ارائه شده به منابع انسانی و توسعه اجتماعی کانادا (Human Resources and Social Development Canada)، برای مرخصی استعلاجی بستگان نیز قابل استفاده است.

شما حق دارید از مرخصی استعلاجی بستگان استفاده نمایید، اعم از اینکه کارمند تمام وقت، نیمه وقت، دائمی یا قراردادی باشید.

چنانچه دوکارمند یا بیشتر، واجد شرایط استفاده از مرخصی برای پرستاری از یک نفر باشند، مدت ۸ هفته را باید بین خود تقسیم نمایند.

مطلع کردن کار فرما: شما باید کار فرما را از قصد استفاده از مرخصی استعلاجی بستگان، قبل از شروع آن یا هر چه زودتر کتباً مطلع نمایید.

توجه: مدت ۸ هفته مرخصی استعلاجی بستگان، الزاماً نباید یک جا گرفته شود.

مرخصی دوره احتیاط (نظامی)

کارمندان سرباز دوران احتیاط و کارمندانی که دارای مأموریت نظامی بین المللی، یا در داخل کانادا هستند و در مواقع ضروری یا پیامدهای آن (شامل عملیات تجسس و نجات) امداد می نمایند، طبق قانون ESA در طول مدت عملیات نظامی مستحق مرخصی بدون حقوق هستند. چنانچه مأموریتی در خارج از کانادا صورت گیرد، مرخصی شامل فعالیت‌های قبل و بعد از دوران نظامی براساس قوانین نیروهای نظامی کانادا در رابطه با آن عملیات می باشد.

برای مستحق بودن مرخصی دوران احتیاط، شما باید حد اقل شش ماه متوالی برای کارفرمای خود کار کرده باشید. بطور کلی، سربازان احتیاط باید نامه قابل قبولی را با قید روز شروع و روز خاتمه مأموریت خود برای کارفرما فراهم نمایند. مرخصی دوران احتیاط تنها برای سربازانی قابل استفاده است که از قبل آنرا به کارفرما اعلام نمایند و مأمور انجام وظیفه عملیات نظامی در روز ۳ دسامبر ۲۰۰۷ یا بعد از آن باشند.

کارمندانی که در دوران مرخصی احتیاط بسر می برند، مجازند به مقام شغلی خود در صورت موجود بودن، یا در غیر اینصورت به سمت مشابه آن بازگردند. چنانچه کارفرما بازگشت بکار کارمند را بتعویق بیندازد، موظف است که سهم حق العمل وی را جهت مزایای خاصی در رابطه با کارش پرداخت نماید و به کارمند اجازه دهد در طول مدت تعویق برگشت به کارش از این مزایا استفاده کند و در این طرح سهیم باشد.

سابقه کار و مزایا

سابقه کار: در دوران هر یک از چهار نوع مرخصی، حق سابقه کار و طول خدمت و مدت اشتغال شما محسوب می شود.

مزایای ارائه شده توسط کارفرما: در طول مرخصی بارداری، نگهداری از فرزند، اضطرابی شخصی یا استعلاجی بستگان، کارفرمای شما باید پرداخت به اغلب حسابهای مزایا (بازنشستگی، بیمه عمر و درمانی فوق العاده، حوادث، مرگ و دندان پزشکی) را ادامه دهد.

مزایای بیمه کارمندان فدرال: مزایای زایمان، نگهداری از فرزند و نگهداری عاطفی، پرداختهایی از طرح بیمه بیکاری فدرال است. برای اطلاعات بیشتر با نیروی انسانی و توسعه اجتماعی کانادا - اطلاعات بیمه بیکاری (Human Resources and Social Development Canada - Employment Insurance Inquiry) تلفن رایگان ۱-۸۰۰-۲۰۶-۷۲۱۸ تماس بگیرید.

امکان دارد به دلیل گرفتن این مرخصی ها اخراج شوم؟

خیر، چنانچه واجد شرایط باشید، حق شما است که از مرخصی بارداری، نگهداری از فرزند، اضطرابی شخصی، استعلاجی بستگان و دوران احتیاط (نظامی) استفاده کنید.

کارفرما نمی تواند شما را به دلیل گرفتن یا قصد گرفتن هر یک از این مرخصیها، مرعوب، اخراج یا معلق کرده، دستمزد شما را کاهش داده و شما را به هر صورتی تهدید به هر یک از موارد فوق نماید.

در صورت وقوع این امر، با وزارت کار (Ministry of Labour) تماس بگیرید.

با وزارت کار تماس بگیرید

با مرکز اطلاعات استانداردهای استخدامی (Employment Standards Information Centre) به شماره ۷۱۶۰ - ۳۲۶ - ۴۱۶ یا تلفن رایگان ۵۵۵۱ - ۵۳۱ - ۸۰۰-۱، یا برای ناشنویان TTY ۸۸۹۳ - ۵۶۷ - ۸۶۶ - ۱ تماس بگیرید. چنانچه انگلیسی یا فرانسه صحبت نمیکنید، از کسی که صحبت می کند بخواهید تا شما را در زمان تماس همراهی نماید.

لطفاً از قسمت استانداردهای استخدامی در وب سایت وزارت کار www.labour.gov.on.ca دیدن کرده تا بتوانید به آگهی های آن لاین (on line) دسترسی پیدا کنید و اطلاعات مفصل تری را در مورد حقوق اصلی حمایت شده از طرف ESA، کسب نمائید.

این اطلاعات بعنوان یک خدمت عمومی ارائه شده است. علی رغم اینکه ما کوشش می کنیم این اطلاعات تا حد امکان جیدتر و دقیقتر باشد، گاهی اشتباهاتی رخ می دهد. بنابراین ما نمیتوانیم دقت اطلاعات را ضمانت نماییم. خوانندگان باید، در صورت امکان، صحت اطلاعات را قبل از اقدام به آنها تعیین نمایند.



©Queen's Printer for Ontario, 2008
Printed in Canada
ISBN 1-4249-1174-5 (Print)
ISBN 1-4249-1175-3 (HTML)
ISBN 1-4249-1176-1 (PDF)

Farsi

“Leaves of Absence” is also available in English, French and other languages.
« Congés autorisés » est également disponible en anglais, en français et en d'autres langues.