

USTAWA O NORMACH ZATRUDNIENIA (EMPLOYMENT STANDARDS) URLOPY

Urlopy macierzyńskie, wychowawcze, urlopy w nagłych wypadkach osobistych, urlopy chorobowe na członka rodziny i urlopy dla rezerwistów

The Employment Standards Act, 2000 (Ustawa o Normach Zatrudnienia, zwana ESA) ustala minimalne normy w zakresie stosowania uczciwych praktyk w miejscu pracy w Ontario.

Jeżeli jesteś pod ochroną ESA, możesz mieć prawo wziąć urlop macierzyński, wychowawczy, w nagłym wypadku osobistym, urlop chorobowy na członka rodziny oraz urlop dla rezerwisty.

Urlop macierzyński i wychowawczy

Urlop macierzyński: Urlop macierzyński obejmuje okres do 17 tygodni bezpłatnego zwolnienia z pracy, z gwarancją powrotu do niej. Kobiecie w ciąży należy się urlop macierzyński bez względu na to, czy pracuje ona w pełnym wymiarze godzin, na pół etatu, zatrudniona jest na stałe czy na kontrakcie. W momencie przewidywanego terminu porodu ("due date") kobieta musi być zatrudniona co najmniej od 13 tygodni.

Urlop wychowawczy: Nowy ojciec czy matka (rodzice biologiczni, adopcyjni, osoby żyjące z rodzicem dziecka, które chcą uznać za własne, itp.) ma prawo do bezpłatnego urlopu w okresie narodzin dziecka lub przy objęciu opieki nad nim, z gwarancją powrotu do pracy.

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje osobom pracującym w pełnym wymiarze godzin, na pół etatu, na stałe lub na kontrakcie. Urlop należy się osobom zatrudnionym co najmniej od 13 tygodni w chwili jego rozpoczęcia.

Pracownicy wykorzystujący urlop macierzyński mają prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 35 tygodni, zwykle zaczynając go zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Osoby nie korzystające z urlopu macierzyńskiego i wszyscy inni nowi rodzice mogą wziąć do 37 tygodni urlopu wychowawczego, zaczynając go nie dłużej niż w 52 tygodnie po urodzeniu dziecka lub objęciu nad nim opieki. Rodzice nie muszą brać urlopu równocześnie.

Powiadomienie pracodawcy: Z wyjątkiem pewnych sytuacji, należy powiadomić pracodawcę pisemnie na dwa tygodnie przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego i powiadomić go pisemnie na cztery tygodnie z góry o zmianie daty końca urlopu.

UWAGA: Po rozpoczęciu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego trzeba go wykorzystać w całości i nie można go rozdzielać w czasie.

Urlop w nagłych wypadkach osobistych

Urlop w nagłych wypadkach osobistych jest urlopem bezpłatnym z gwarancją powrotu do pracy w wymiarze do 10 dni w roku kalendarzowym. Przysługuje on tym osobom, których pracodawca stałe zatrudnia co najmniej 50 osób.

Można go wykorzystać przy własnej chorobie, zranieniu lub nagłym problemie ze zdrowiem oraz w przypadku śmierci, choroby, obrażeń, nagłego pogorszenia zdrowia lub w nagłej sprawie dotyczącej:

- współmałżonka
- rodzica, ojczyma lub macochy, rodzica w rodzinie zastępczej, pasierba lub pasierbicy, przybranego dziecka, dziadków, wnuków własnych, wnuków z pasierba lub pasierbicy oraz wnuków współmałżonka
- współmałżonka swojego dziecka
- własnego brata lub siostry
- krewnego, który potrzebuje Twojej pomocy lub opieki.

Powiadomienie pracodawcy: Konieczne jest powiadomienie pracodawcy o wzięciu urlopu w nagłym wypadku osobistym przed rozpoczęciem urlopu lub w jak najkrótszym terminie.

UWAGA: 10-ciu dni urlopu w nagłych wypadkach osobistych nie trzeba wykorzystywać jednorazowo. Pracodawca może jednak uznać urlop obejmujący część dnia za całodniowy urlop "w nagłym wypadku osobistym."

Urlop chorobowy na członka rodziny

Urlop chorobowy na członka rodziny to bezpłatny urlop z gwarancją powrotu do pracy w wymiarze do 8 tygodni w okresie 26-tygodniowym.

Urlop ten można wykorzystać w celu sprawowania opieki i udzielania pomocy członkom rodziny lub osobom, które uważają pracownika za członka rodziny i które są ciężko chore oraz istnieje ryzyko iż śmierć może nastąpić w okresie 26 tygodni. Takim członkiem rodziny może być współmałżonek, ojciec, matka, dziecko lub dziecko.

Urlop chorobowy na członka rodziny przysługuje Ci bez względu na to, czy składasz wniosek o federalne świadczenia z funduszu dla bezrobotnych (EI) z tytułu opieki nad kimś, czy nie. Jeżeli starasz się o te świadczenia, kopia zaświadczenia lekarskiego przeznaczonego dla Human Resources and Skills Development Canada może być także wykorzystana do uzyskania urlopu chorobowego na członka rodziny.

Stan zdrowia i ryzyko śmierci muszą zostać potwierdzone świadectwem wydanym przez lekarza.

Urlop chorobowy na członka rodziny przysługuje pracownikowi bez względu na to, czy pracuje on w pełnym wymiarze godzin, na pół etatu, na stałe czy na kontrakcie.

Jeżeli urlop na opiekę nad tą samą osobą przysługuje dwóm lub więcej pracownikom, muszą oni podzielić 8 tygodni między siebie.

Powiadomienie pracodawcy: Konieczne jest pisemne powiadomienie pracodawcy o wzięciu urlopu chorobowego na członka rodziny przed rozpoczęciem urlopu lub w jak najkrótszym terminie.

UWAGA: Osiem tygodni urlopu chorobowego na członka rodziny nie musi być wykorzystane w tym samym czasie.

Urlopy dla rezerwistów

Pracownicy, którzy są w rezerwie wojskowej i którzy są rozmieszczeni w międzynarodowej operacji lub w operacji wewnątrz Kanady w celu pomocy lub udziału w akcji likwidacji stanu wyjątkowego lub jego skutków (łącznie z akcjami poszukiwań lub akcjami ratunkowymi) są uprawnieni, zgodnie z przepisami ESA, do bezpłatnego urlopu na czas niezbędny do udziału w takiej operacji. W przypadku operacji poza granicami Kanady urlop będzie obejmować działania przed rozmieszczeniem i po rozmieszczeniu, które są wymagane przez Siły Zbrojne Kanady w związku z taką operacją.

Aby pracownik miał prawo do urlopu dla rezerwisty, musi on być zatrudniony u danego pracodawcy przez co najmniej sześć miesięcy bez przerwy. Ogólnie wymaga się od rezerwisty przystania pisemnego powiadomienia z wyprzedzeniem o dniu rozpoczęcia i zakończenia urlopu. Urlop dla rezerwistów przysługuje rezerwistom, którzy przystali wymagane powiadomienie oraz byli rozmieszczeni w operacjach 3 grudnia 2007 roku lub później.

Pracownicy korzystający z urlopu dla rezerwisty mają prawo do powrotu do pracy na to samo stanowisko, jeśli ono dalej istnieje, lub na stanowisko podobne, jeśli ono już nie istnieje. Jeśli pracodawca opóźnia powrót pracownika do pracy, zobowiązany jest on do płacenia części składek pracodawcy w niektórych planach świadczeń związanych z zatrudnianiem pracownika oraz zezwolenia pracownikowi do korzystania z takich planów przez okres, o jaki został opóźniony jego powrót do pracy.

Wysługa lat a świadczenia

Wysługa lat: Dla osób wykorzystujących jakikolwiek z czterech omawianych rodzajów urlopu czas ten liczy się do wysługi lat i do okresu zatrudnienia.

Programy świadczeń od pracodawcy: Gdy przebywasz na urlopie macierzyńskim, wychowawczym, urlopie na okoliczność nagłych wypadków osobistych lub na urlopie chorobowym na członka rodziny, pracodawca musi nadal opłacać większość świadczeń (np. emerytalne, ubezpieczenie na życie i rozszerzone zdrowotne, od śmiertelnych wypadków oraz dentystyczne).

Świadczenia z Federalnego Funduszu Ubezpieczeń dla Pracujących: Świadczenia macierzyńskie, wychowawcze i na opiekę są wypłacane z federalnego Funduszu Świadczeń dla Pracujących. Bliższe informacje można uzyskać telefonując bezpłatnie pod numer 1-800-206-7218. Jest to infolinia Human Resources and Social Development Canada (Ministerstwa Spraw Pracowniczych) na temat ubezpieczeń dla pracujących.

Czy mogę zostać zwolniony/a za wzięcie tego typu urlopu?

Nie. Jeśli jesteś uprawniony do urlopu na okoliczność nagłego wypadku osobistego, macierzyńskiego, wychowawczego, urlopu chorobowego na członka rodziny oraz urlopu dla rezerwistów, masz prawo go wykorzystać.

Pracodawca nie może Cię zastraszyć, zwolnić, zawiesić w czynnościach, obniżyć poborów, ukarać w jakikolwiek sposób ani zagrozić jakimkolwiek z tych działań z powodu wzięcia lub planowania któregoś z tych urlopów.

Jeśli do tego dojdzie, zwróć się do Ministerstwa Pracy.

Zwróć się do Ministerstwa Pracy (Ministry of Labour)

Zadzwoń do Centrum Informacji o Normach Zatrudnienia (Employment Standards Information Centre), tel. 416-326-7160 (rejon Toronto) lub bezpłatnie 1-800-531-5551, lub 1-866-567-8893 dla upośledzonych słuchowo(TTY).

Odwiedź stronę internetową Ministerstwa Pracy, dział Norm Zatrudnienia www.labour.gov.on.ca

Jeśli nie władasz angielskim lub fancuskim, niech towarzyszy Ci ktoś, kto zna język gdy zadzwonisz lub odwiedzisz Ministerstwo Pracy.

Niniejsze informacje przekazujemy w ramach oferowanych bezpłatnych usług rządowych. Chociaż dokładamy wszelkich starań, aby były one aktualne i prawdziwe, czasem zdarzają się pomyłki. Nie możemy więc zapewnić bezbłędności informacji. Czytelnicy powinni, w miarę możliwości, sprawdzić na ile te dane są dokładne zanim podejmą działania na ich podstawie.



©Queen's Printer for Ontario, 2008
Printed in Canada
ISBN 1-4249-1195-8 (Print)
ISBN 1-4249-1196-6 (HTML)
ISBN 1-4249-1197-4 (PDF)

Polish

"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.