

# Ustawa o Normach Zatrudnienia

## Twoje Prawa w Pracy

### Arkusz informacyjny

Ustawa o Normach Zatrudnienia 2000 (Employment Standards Act, 2000), znana również jako ESA, jest ustawą ustalającą minimalne normy dla miejsc pracy w Ontario.

#### Kogo chroni ustawa ESA?

Jeśli jesteś zatrudniony w Ontario, prawdopodobnie podlegasz ochronie ESA.. Nie obejmuje ona pracowników federalnych oraz niektórych osób należących do innych specjalnych kategorii. Dla niektórych pracowników ustawa przewiduje wyjątki i specjalne zasady.

#### Jakie podstawowe prawa ochronia ESA

**Godziny pracy:** na ogół od pracowników nie można wymagać ani zezwalać im na pracę dłużej niż:

- 8 godzin dziennie lub ilość godzin w ustalonym dniu pracy, jeśli przekracza ona 8 oraz
- 48 godzin w tygodniu

Pracownik może wyrazić pisemną zgodę na pracę dłużej niż przewidują te limity. Taka zgoda ważna jest tylko wtedy, gdy pracodawca (tam gdzie nie ma związku zawodowego) prześle pracownikowi sporządzony przez ministerstwo arkusz informacyjny, dotyczący godzin pracy i nadgodzin, przed zawarciem umowy i gdy w umowie jest zaznaczone, że pracownik otrzymał taki arkusz informacyjny. Ponadto pracownik nie może pracować więcej niż 48 godzin tygodniowo, jeśli pracodawca nie uzyskał zgody od Dyrektora d/s Norm Zatrudnienia na dodatkowe godziny (z uwzględnieniem pewnych wyjątków).

**Okresy wolne od pracy:** Na ogół pracownicy muszą mieć przynajmniej:

- 11 godzin pracy dziennie przepracowanych w trybie ciągłym
- 24 godziny pracy tygodniowo przepracowane w trybie ciągłym lub 48 godzin pracy w okresie 2 tygodni przepracowanych w trybie ciągłym.

**Nadgodziny:** Większość pracowników musi otrzymać wynagrodzenie za nadgodziny po przepracowaniu 44 godzin w danym tygodniu. Stawka za nadgodziny musi stanowić co najmniej 1½ normalnej stawki.

**Minimalna stawka:** Jest to najniższa stawka godzinowa, jaką pracodawca może płacić pracownikowi.

Minimalna stawka	31 marzec 2010 r.
Ogólna	\$10.25 na godzinę
Dla studentów*	\$9.60 na godzinę

\* Stawka ta stosowana jest dla studentów w wieku poniżej 18 lat, którzy pracują 28 godzin tygodniowo lub mniej w czasie trwania sesji szkolnej lub pracują podczas ferii lub wakacji letnich.

**Uwaga:** Minimalna stawka jest inna dla osób serwujących alkohol, pracowników domowych oraz przewodników polowań i wędkarstwa. W celu uzyskania bliższych informacji prosimy skontaktować się z Ministerstwem Pracy.

**Dzień wypłaty:** Pracownikom należy wypłacać pensję regularnie i zawsze w tym samym dniu wypłaty. Muszą oni otrzymywać raport wykazujący ich zarobki i potrącenia za dany okres.

**Urlop wypoczynkowy i wynagrodzenie za urlop:** Większość pracowników uzyskuje co najmniej 2 tygodnie urlopu po przepracowaniu każdego 12 miesięcy. Pracownicy mają prawo do otrzymania co najmniej 4% od swoich całkowitych zarobków jako wynagrodzenie za urlop.

**Dni ustawowo wolne od pracy:** Dzień ustawowo wolny od pracy to dzień, który większość pracowników może wziąć wolny od pracy i za który przysługuje wynagrodzenie jak za dzień ustawowo wolny od pracy. W Ontario jest 9 dni ustawowo wolnych od pracy. Większości pracownikom zezwala się na wzięcie dnia wolnego od pracy podczas dni ustawowo wolnych od pracy, bez względu na to od jak dawna są zatrudnieni oraz czy są zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, na pół etatu, na stałe, jako studenci, czy na podstawie umowy na czas określony.

**Urlop macierzyński i wychowawczy:** Uprawnieni pracownicy mogą wykorzystać 17 tygodni urlopu macierzyńskiego i 35 tygodni urlopu wychowawczego (jeśli wykorzystali już urlop macierzyński) Wszyscy inni uprawnieni rodzice, łącznie z kobietami w ciąży, którzy nie wykorzystują urlopu macierzyńskiego, mogą wziąć do 37 tygodni urlopu wychowawczego. Urlopy te są bezpłatne z gwarancją powrotu do pracy.

**Urlop w nagłych wypadkach osobistych:** Jeśli pracodawca zatrudnia na stałe co najmniej 50 osób, jego pracownicy mają prawo do bezpłatnego urlopu w nagłych wypadkach w wymiarze do 10 dni w każdym roku kalendarzowym z gwarancją powrotu do pracy. Urlop ten przysługuje w przypadku choroby pracownika, obrażeń ciała lub nagłego zachorowania, bądź też śmierci, choroby, obrażeń ciała lub nagłej sytuacji krytycznej u niektórych członków jego rodziny.

**Urlop chorobowy na członka rodziny:** Pracownicy mogą wziąć urlop chorobowy na opiekę nad niektórymi członkami rodziny oraz osobami, które uważają za członka rodziny, a które są poważnie chore i istnieje duże prawdopodobieństwo zgonu w przeciągu najbliższych 26 tygodni. Jest to bezpłatny urlop z gwarancją powrotu do pracy w wymiarze do 8 tygodni w okresie 26-tygodniowym.

**Wypowiedzenie pracy i odprawa przy zwolnieniu pracownika z pracy:** Jeśli pracownik przepracował w trybie ciągłym 3 miesiące lub dłużej i zostaje zwolniony z pracy, pracodawca musi dać mu wypowiedzenie na piśmie z wyprzedzeniem albo musi mu dać odprawę zamiast wypowiedzenia lub jedno i drugie. Długość wypowiedzenia lub kwota odprawy zależy od długości okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy oraz od liczby pracowników zwalnianych w okresie 4 tygodni.

**Uwaga:** Istnieją inne prawa ESA, które nie zostały omówione w niniejszej broszurce oraz nie wszyscy pracownicy spełniają warunki niezbędne do korzystania z praw ESA. W celu uzyskania szczegółowych informacji skontaktuj się z Ministerstwem Pracy.

## **Pracownicy nie mogą być karani za upominanie się o swoje prawa**

Pracodawca nie może zastraszać, zwalniać, zawieszać w czynnościach lub karać pracownika w inny sposób, ani grozić żadnym z tych działań z powodu, że pracownik pyta o swoje prawa ESA. Jeśli to będzie miało miejsce, pracownik powinien skontaktować się z Ministerstwem Pracy.

## Ministerstwo Pracy może pomóc

Jeśli pracownik uważa, że pracodawca nie przestrzega przepisów ESA, może zwrócić się o pomoc do Ministerstwa Pracy. Urzędnicy d/s Norm Zatrudnienia mogą dokonywać inspekcji miejsc pracy oraz badać ewentualne naruszenia przepisów ESA.

Pracodawca może otrzymać nakaz: wypłacenia wynagrodzenia należnego pracownikowi, przywrócenia pracownikowi jego miejsca pracy, przestrzegania przepisów ESA oraz/lub wypłacenia pracownikowi kompensacji.

Pracodawca może również zostać zaskarżony za łamanie przepisów ESA. Jeśli pracodawca zostanie uznany za winnego, może otrzymać grzywnę lub wyrok więzienia.

**Uwaga:** Pracownicy, którzy są członkami związków zawodowych, zanim zwrócą się do Ministerstwa Pracy, powinni porozmawiać z przedstawicielem ich związku, jeśli uważają, że ich prawa zostały naruszone.

## Złożenie skargi

Skarga jest to wyjaśnienie pretensji, które zawiera również ważne informacje na temat pracownika, jego pracy oraz pracodawcy.

Złożenie skargi jest bezpłatne i pracodawca nie może ukarać pracownika za złożenie skargi.

## Cztery etapy składania skargi:

### Etap 1: Czy skontaktowałeś się ze swoim pracodawcą?

Na ogół wymagane jest, abyś zwrócił się do swojego pracodawcy w sprawie problemów związanych z normami zatrudnienia, zanim zostanie przeprowadzone dochodzenie w sprawie Twojej skargi. Często problemy mogą zostać szybko rozwiązane w ten sposób. **Poniżej podajemy przykłady sytuacji, w których od pracowników nie wymaga się zwracania się do ich pracodawcy:**

- Już próbowałeś zwrócić się do swojego pracodawcy.
- Pieniądze są zaległe od pięciu lub więcej miesięcy (istnieją limity czasowe dotyczące zwrotów, **sprawdź to na stronie 5 Informatora o Skargach**).
- Twoje miejsce pracy zostało zamknięte.
- Twój pracodawca ogłosił bankrupcję i znajduje się pod sekwestrem sądowym.
- Boisz się tego zrobić.
- Twoja sprawa nie dotyczy pieniędzy.
- Pracujesz lub pracowałeś jako opiekun z zamieszkaniem w swoim miejscu pracy .
- Masz trudności z porozumieniem się w języku, w którym mówi Twój pracodawca.
- Jesteś młodym pracownikiem.
- Masz inwalidztwo, które utrudnia Ci zwrócenie się do Twojego pracodawcy.
- Istnieje powód mający związek z uzasadnieniem podlegającym *Ontaryjskiemu Kodeksowi Praw Człowieka*.

Jeśli żaden z wyżej wymienionych powodów nie ma odniesienia do Twojej sytuacji, a czujesz, że masz istotny powód do tego, aby nie zwracać się do swojego pracodawcy w sprawie dotyczącej norm zatrudnienia, będziesz miał możliwość wyjaśnić ten powód w Formularzu Skargi.

W celu uzyskania bliższych informacji skontaktuj się z **Centrum Informacji o Normach Zatrudnienia** pod numerem **416-326-7160** or **1-800-531-5551**.

Ministerstwo opracowało również **karty pracy**, aby pomóc Ci w określeniu zalegających Ci kwot, oraz **sposoby** dla ułatwienia kontaktowania się z pracodawcą. Sposoby te można znaleźć w broszurce „Zanim rozpoczniesz” (Before You Start) oraz w „Informatorze o Składaniu Skarg”(Claim Guide).

## **Etap 2: Zbierz ważne dokumenty**

Aby ułatwić Ci wypełnienie Formularza Skargi, będziesz musiał powołać się na ważne dokumenty dotyczące historii Twojego zatrudnienia oraz podać informacje dotyczące kontaktu z Twoim pracodawcą. Jeśli prowadzone jest dochodzenie w sprawie Twojej skargi, możliwe, że będziesz musiał wysłać te dokumenty do ministerstwa. W celu uzyskania bliższych informacji o tym jakie dokumenty mogą być potrzebne, sprawdź rozdział “Collect Important Documents” w Informatorze o Składaniu Skarg.

## **Etap 3: Wypełnij Formularz Skargi**

W Formularzu Skargi będą zadane Ci pytania dotyczące wielu szczegółowych informacji. Wypełnienie formularza zajmie Ci godzinę lub dłużej.

Podstawowe informacje, które potrzebne są Ministerstwu oznaczone są gwiazdką (\*). W niektórych przypadkach, jeśli brakuje wymaganych informacji, Ministerstwo Pracy może kontaktować się z Tobą.

Aby uzyskać pomoc w wypełnieniu Formularza Skargi, odwiedź stronę internetową **[www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php)**, gdzie znajdziesz informacje na temat kontaktów z usługami pomocy. Możesz również zatelefonować do Centrum Informacji o Normach Zatrudnienia pod numer 416-326-7160 or 1-800-531-5551.

Po otrzymaniu wszystkich informacji będziemy musieli zbadać Twoją skargę, skontaktujemy się z Tobą powołując się na numer Twojej skargi, po czym skarga zostanie przekazana do zbadania.

## **Etap 4. Wyślij swoją skargę do Ministerstwa Pracy**

Osoby mogą złożyć raport skargi w jeden z poniższych sposobów:

**Online na:** **[www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/forms/claim.php)**. Natychmiastowo otrzymasz swój numer wniesienia skargi.

**Faksem** pod numer: 1-888-252-4684.

**Osobiście** do: ServiceOntario Centre (1-800-267-8097).

**Pocztą** do:

Provincial Claims Centre  
Ministry of Labour  
70 Foster Drive, Suite 410  
Roberta Bondar Place

Sault Ste. Marie, ON P6A 6VA

**Uwaga:** Jeśli prześlesz swój raport skargi faksem, doręczysz osobiście lub prześlesz pocztą, po sprawdzeniu wszystkich wymaganych informacji otrzymasz pocztą list oznaczony numerem Twojej skargi. Jeśli w Twoim raporcie skargi będzie brakować wymaganych informacji, otrzymasz pocztą list oznaczony numerem raportu Twojej skargi oraz prośbę o dostarczenie tych informacji.

Raport skargi oznaczony zostanie numerem natychmiast po otrzymaniu i zarejestrowaniu Twojego Formularza Skargi przez ministerstwo. Po zweryfikowaniu przez ministerstwo czy wszystkie wymagane informacje zostały wypełnione, otrzymasz numer dla Twojej skargi i skarga zostanie przekazana do zbadania.

Po złożeniu skargi personel ministerstwa może dokonać prób załatwienia sprawy między Tobą i pracodawcą. Jeśli sprawa nie może zostać załatwiona, zostanie wszczęte dochodzenie. Termin w jakim proces ten zostanie ukończony może być różny.

### **Jak kontaktować się z Ministerstwem Pracy**

Zatelefonuj do Centrum Informacji o Normach Zatrudnienia pod numer 416-326-7160 or 1-800-531-551 (bezpłatny), lub 1-866-567-8893 TTY dla osób słuchowo upośledzonych.

W celu uzyskania dostępu do publikacji online, gdzie znajdziesz szczegółowe informacje dotyczące podstawowych praw chronionych przez ESA, odwiedź stronę internetową wydziału Norm Zatrudnienia Ministerstwa Pracy: [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).

### **Inne ważne kontakty**

- Ontaryjska Komisja Ochrony Praw Człowieka (Ontario Human Rights Commission): 1-800-387-9080 (bezpłatny)
- Zarząd Bezpieczeństwa Pracy i Ubezpieczenia Pracowników (Workplace Safety and Insurance Board): 1-800-387-0750
- Kanadyjski Wydział Kadr i Zdobywania Kwalifikacji (Human Resources and Skills Development Canada) – Informacje Ogólne o Ubezpieczeniu dla Bezrobotnych (Employment Insurance General Inquiries) – 800-206-7218 (bezpłatny)

Niniejsze informacje zamieszczone są w ramach bezpłatnych usług rządu.. Mimo naszych starań, aby informacje były jak najbardziej aktualne i dokładne, niekiedy zachodzą pomyłki. W związku z tym nie gwarantujemy bezbłędności tych informacji. W miarę możliwości czytelnicy powinni sprawdzić te informacje, zanim rozpoczną działania w oparciu o nie.

©Queen's Printer for Ontario, 2010  
Printed in Canada

ISBN 978-1-4435-4593-8 PDF