

Czas pracy i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Niniejszy dokument został przygotowany przez dyrektora ds. norm zatrudnienia, jak przewiduje paragraf 21.1 ustawy *Employment Standards Act, 2000* (Ustawa o Normach Zatrudnienia 2000). **Proszę dokładnie przeczytać niniejszy dokument i postarać się dobrze zrozumieć swoje prawa.** Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek pytania, proszę zwrócić się do *Ministry of Labour* (Ministerstwa Pracy).

Przedstawiamy ogólne zasady obowiązujące w Ontario dotyczące:

- czasu pracy
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Maksymalny czas pracy w ciągu dnia

Nie musicie Państwo pracować dłużej niż:

- 8 godzin dziennie
- **lub**
- ilość godzin stanowiącą normalny czas pracy dziennej, jeśli jest ona wyższa niż 8.

Jeżeli pracownik chciałby pracować w dodatkowym wymiarze godzin, może on zawrzeć pisemną umowę ze swoim pracodawcą. **Osoba, która nie chce pracować w zwiększonym wymiarze godzin nie musi podpisywać tej umowy.**

Maksymalny czas pracy w ciągu tygodnia

Nie musicie Państwo pracować dłużej niż 48 godzin tygodniowo.

Jeżeli pracownik chciałby pracować w dodatkowym wymiarze godzin, może on zawrzeć pisemną umowę ze swoim pracodawcą. **Osoba, która nie chce pracować w zwiększonym wymiarze godzin nie musi podpisywać tej umowy.**

Jeżeli podpiszecie Państwo taką umowę, pracodawca musi ponadto uzyskać na to zgodę dyrektora ds. norm zatrudnienia w Ministerstwie Pracy. **Osoba, która nie chce pracować w zwiększonym wymiarze godzin nie musi podpisywać tej umowy.**

Jeśli wyrazicie Państwo zgodę na piśmie, aby pracować dłużej niż:

- **48 godzin tygodniowo, do 60 godzin tygodniowo** - Wasz pracodawca może polecić Wam rozpoczęcie pracy w dodatkowym wymiarze godzin po 30-tu dniach od wystąpienia o zgodę do dyrektora, pod warunkiem spełnienia określonych warunków.
- **60 godzin tygodniowo** - Wasz pracodawca musi uzyskać zgodę dyrektora **zanim** będziecie Państwo mogli zacząć pracę w wymiarze czasu przekraczającym 60 godzin tygodniowo.

Nie możecie Państwo pracować w wymiarze godzin większym niż liczba godzin zatwierdzona przez dyrektora. Może ona być mniejsza niż liczba godzin, na jaką zgodziliście się pracować.

Wasz pracodawca musi wywiesić podanie do dyrektora o zgodę w miejscu, gdzie będzie ono dla Was widoczne. Gdy pracodawca otrzyma zgodę dyrektora (jeśli ją otrzyma), formularz pozwolenia musi zostać wywieszony w widocznym dla Was miejscu.

Możecie odwołać zgodę na pracę w rozszerzonym wymiarze godzin dziennych lub tygodniowych, dając pracodawcy pisemne zawiadomienie z dwutygodniowym wyprzedzeniem. **Również pracodawca może unieważnić umowę** powiadamiając pracownika z odpowiednim wyprzedzeniem.

Ustawa o Normach Zatrudnienia, 2000 ustala wyjątki i specjalne zasady dla niektórych pracowników.

Bliższe informacje można uzyskać w Ministerstwie Pracy, bezpłatny telefon: 1-800-531-5551.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Po przepracowaniu 44 godzin w tygodniu, za każdą następną przepracowaną godzinę pracodawca musi płacić pracownikowi co najmniej 1½ normalnej stawki godzinowej (“półtorej stawki”). Nawet jeżeli pracownik wyrazi zgodę na przepracowanie więcej niż 48 godzin tygodniowo, pracodawca musi wypłacać mu stawkę za nadgodziny za każdą godzinę przepracowaną powyżej 44 godzin tygodniowo.

Pracownik może zawrzeć z pracodawcą umowę na piśmie w sprawie wyliczenia średniej czasu pracy za okres dwóch lub trzech tygodni w celu ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku, gdy pracownik podpisze umowę, pracodawca musi także uzyskać zgodę dyrektora ds. norm zatrudnienia w Ministerstwie Pracy. **Pracownik, który nie chce, aby wyliczano mu średnią za nadgodziny, nie musi podpisywać umowy.**

Tego rodzaju umowy muszą zawierać termin upływu ich ważności i można je odwołać tylko w przypadku, gdy zarówno pracownik jak i pracodawca wyrażą na to zgodę.

Pracownicy zrzeszeni w związkach

Na ogół jeśli pracownik jest reprezentowany przez związek zawodowy, związek będzie zawierać umowy z pracodawcą w jego imieniu.

Przerwy w pracy na odpoczynek i na posiłek

Pracodawca musi zapewnić pracownikowi co najmniej:

- 11-godzinny nieprzerwany okres wolny od pracy każdego dnia. Za “dzień” uważa się okres 24 godzin -nie musi to być dzień kalendarzowy;
- 8 godzin wolnych od pracy pomiędzy zmianami (chyba, że całkowity okres czasu przepracowany na zmianach wynosi nie więcej niż 13 godzin, lub gdy pracownik i pracodawca uzgodnili inaczej w porozumieniu zawartym na piśmie);
- 24-godzinny nieprzerwany okres wolny od pracy w każdym tygodniu roboczym lub 48-godzinny nieprzerwany okres wolny od pracy co dwa tygodnie robocze.

Pracownik musi także otrzymać 30-minutową przerwę na posiłek po przepracowaniu nie więcej niż pięciu godzin. Możecie Państwo ustalić ze swoim pracodawcą, że okres ten zostanie rozdzielony na dwie krótsze przerwy.

Wasze prawa są zagwarantowane

Pracodawca **nie może** zastraszyć, zwolnić ani zawiesić w czynnościach pracownika, ani też obniżyć jego wynagrodzenia, ukarać w jakikolwiek sposób lub zagrozić którykolwiek z tych działań za to, że pracownik:

- nie zgadza się pracować w wymiarze czasu dłuższym niż dobowy bądź tygodniowa maksymalna ilość godzin;
- nie zgadza się podpisać umowy na pracę dłuższą niż maksymalna liczba godzin pracy na dobę lub na tydzień;
- nie zgadza się pracować ponad ustaloną liczbę dodatkowych godzin, na które wyraził zgodę;
- zadaje pytania na temat swoich praw w ramach ESA.

Jeśli do tego dojdzie, proszę skontaktować się z pracownikami Ministry of Labour (Ministerstwa Pracy). Personel ministerstwa może Wam pomóc zrozumieć swoje prawa, odpowiedzieć na pytania i przeprowadzić dochodzenie w sprawie skarg.

Uwaga: Osoba, która jest reprezentowana przez związek zawodowy i sądzi, że jej prawa zostały naruszone, powinna najpierw porozmawiać z przedstawicielem związku zanim zwróci się do Ministerstwa Pracy.

Informacje kontaktowe

- Zadzwoń do Ministry of Labour Employment Standards Information Centre (Centrum Informacji o Normach Zatrudnienia Ministerstwa Pracy), tel. 416-326-7160 lub bezpłatny tel. 1-800-531-5551, lub 1-866-567-8893 dla niedosłyszących (TTY).
- Odwiedź placówkę Centrum Informacji Rządu ServiceOntario.
- Odwiedź portal www.labour.gov.on.ca/english/, aby uzyskać więcej informacji i skontaktować się z Ministerstwem przez e-mail.