

Twoje prawa na podstawie norm zatrudnienia: Przydzielani pracownicy agencji pomocy tymczasowej

Arkusze informacyjny

Przydzielani pracownicy agencji pomocy tymczasowej

Jesteś przydzielanym pracownikiem agencji pomocy tymczasowej w przypadku, gdy agencja zawarła z Tobą porozumienie w sprawie zatrudnienia lub próby zatrudnienia Cię na zasadzie tymczasowej u klienta (lub klientów) tej agencji. Pozostajesz w stosunku pracy z tą agencją nawet wtedy, gdy nie jesteś przydzielony/a i nie pracujesz w danej chwili u klienta.

Dla pracownika przydzielonego z agencji pracodawcą jest nadal agencja, a nie jej klient.

Przestajesz być przydzielanym pracownikiem w przypadku, jeśli odejdziesz z agencji lub jeśli agencja rozwiąże z Tobą stosunek zatrudnienia.

Niniejszy arkusz informacyjny zawiera streszczenie Twoich praw na podstawie nowych przepisów Ustawy ESA o Normach Zatrudnienia (Employment Standards Act, 2000), które weszły w życie w roku 2009. W świetle ESA masz także prawo m. in. do minimalnej stawki, ograniczenia liczby godzin pracy, płatnych nadgodzin, urlopu wypoczynkowego i urlopów bezpłatnych z określonych przyczyn. (Mogą obowiązywać pewne wyjątki w zależności od rodzaju pracy, jaką wykonujesz.)

Prawo do dni ustawowo wolnych od pracy i wynagrodzenia za pracę w te dni

Prowincja Ontario ma dziewięć dni ustawowo wolnych od pracy. Na ogół przydzielona do pracy osoba, której normalny dzień pracy przypada w dniu ustawowo wolnym od pracy, ma prawo do zwolnienia z pracy w ten dzień i do otrzymania wynagrodzenia za dzień ustawowo wolny od pracy. Aby obliczyć kwotę swojego wynagrodzenia świątecznego, skorzystaj z naszego kalkulatora na stronie internetowej:

http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php_calc.php.

Jeśli wyrazisz pisemną zgodę na pracę w ten wolny dzień, masz prawo do:

- wynagrodzenia za dzień ustawowo wolny od pracy oraz wynagrodzenia dodatkowego (co najmniej półtorej stawki swojego normalnego wynagrodzenia), lub
- swojej normalnej stawki wynagrodzenia oraz zastępczego dnia wolnego od pracy, opłacanego jak za dzień ustawowo wolny od pracy.

Jeśli dzień ustawowo wolny od pracy przypada w dniu, gdy jesteś przydzielony/a lecz nie w dniu, w którym zwykle pracujesz (lub jesteś na urlopie wypoczynkowym), masz prawo do zastępczego wolnego dnia z wynagrodzeniem jak za dzień ustawowo wolny od pracy, lub możesz wyrazić zgodę (na piśmie) na przyjęcie tylko wynagrodzenia z dzień ustawowo wolny od pracy. Jeśli dzień ustawowo wolny od pracy przypada w dniu, w którym nie jesteś przydzielony/a, możesz mieć prawo do wynagrodzenia za dzień ustawowo wolny od pracy.

Te uprawnienia do dni ustawowo wolnych od pracy przysługują Ci nawet wtedy, jeśli agencja określa Cię jako pracownika „na życzenie” (“elect-to-work”).

Prawo do okresu wypowiedzenia i wynagrodzenia z racji odprawy

Osoba zatrudniana przez agencję tymczasowej pomocy przez co najmniej trzy miesiące jest na ogół uprawniona do otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy jeśli agencja zakończy (rozwiąże) z nią stosunek pracy. Możesz otrzymać wypowiedzenie w trakcie pracy lub wynagrodzenie zamiast wypowiedzenia, albo połączenie obydwu. Minimalny przysługujący Ci okres wypowiedzenia wynosi na ogół od jednego tygodnia (w przypadku zatrudnienia przez co najmniej trzy miesiące lecz krócej niż rok) do ośmiu tygodni (w przypadku zatrudnienia przez osiem lat lub dłużej). Liczba przysługujących Ci tygodni okresu wypowiedzenia zależy od długości okresu przepracowanego w agencji, a nie okresu przepracowanego u klienta (klientów) agencji, jako przydzielony pracownik.

Może Ci też przysługiwać prawo do wypowiedzenia w przypadku masowych zwolnień. Bliższe informacje dotyczące Twoich praw w tym zakresie możesz znaleźć na naszej stronie internetowej pod adresem <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/tempagencies.php>.

Jeśli pracujesz w agencji od pięciu lub więcej lat, możesz mieć prawo do odprawy pieniężnej, jeśli agencja wypowie Ci pracę.

Uprawnienia te posiadają nawet osoby, które agencja określa jako pracowników „na życzenie” („elect-to-work”).

Agencji nie wolno pobierać od ciebie niektórych opłat

Agencji nie wolno żądać od Ciebie zapłaty za zatrudnienie w agencji ani za pomoc w znalezieniu pracy. Nie wolno jej żądać od Ciebie opłaty za dostarczenie Ci informacji lub rad w zakresie pisania życiorysu ani przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Zakaz żądania opłaty obowiązuje nawet wtedy, gdy sam decydujesz, czy chcesz skorzystać z tego rodzaju informacji lub rad udzielanych przez agencję.

Gdy klient agencji chce wydać ci pozytywną opinię

Agencja nie może przeszkodzić klientowi w wydaniu o Tobie pozytywnej opinii.

Jeśli klient agencji chce zatrudnić cię jako swojego pracownika

Agencja nie może przeszkodzić swojemu klientowi w zatrudnieniu Cię bezpośrednio, jeśli klient sobie tego życzy. Jeśli agencja przydziela Ciebie do pracy u klienta, może pobierać od klienta opłatę za Twoje zatrudnienie, lecz tylko przez okres sześciu miesięcy od Twojego pierwszego dnia pracy u danego klienta.

Jeśli klient agencji chce zatrudnić Cię jako swojego pracownika, agencja nie może zabraniać Ci przyjęcia tej oferty. Agencji nie wolno żądać od Ciebie opłaty, jeśli klient chce Ciebie zatrudnić.

Informacje, jakie musisz uzyskać od agencji

Jeśli zostaniesz pracownikiem agencji przydzielanym do pracy u klientów, agencja musi przekazać Ci określone informacje, w tym m.in. niniejszy arkusz informacyjny, pisemne informacje dotyczące urzędowej nazwy agencji oraz informacje kontaktowe. Agencja musi przekazać Ci te informacje na piśmie jak najszybciej po zatrudnieniu Cię jako pracownika przydzielanego do pracy.

Gdy agencja zaoferuje Ci przydzielenie do pracy u jednego ze swoich klientów, musi ona przekazać Ci określone informacje, w tym m.in. oficjalną nazwę przedsiębiorstwa klienta i jego informacje kontaktowe, stawkę wynagrodzenia i świadczenia (jeśli dotyczą), godziny pracy, ogólne informacje o przydzielonych obowiązkach, spodziewany okres przydzielenia (jeśli jest znany) oraz częstotliwość wypłacania poborów i dzień wypłaty. Jeśli agencja przekaze Ci te informacje, lecz nie udzieli ich na piśmie w chwili przedstawiania oferty, muszą one być jak najszybciej przekazane Ci w formie pisemnej.

Klient agencji nie może cię ukarać za pytania o prawa wynikające z ustawy esa ani za próbę ich egzekwowania

Jeżeli pytasz o swoje prawa wymagane normami zatrudnienia lub prosisz o zapewnienie Ci tych uprawnień, klient nie może Cię ukarać w żaden sposób, w tym również przez zakończenie okresu przydzielenia Cię do pracy. (Masz przy tym nadal prawo do niekarania Cię przez agencję za zapytania o swoje prawa na podstawie ustawy ESA lub próbę wyegzekwowania tych praw.)

Jeśli masz pytania lub chcesz złożyć skargę

Jeśli masz jakieś pytania dotyczące podanych tu informacji lub uważasz, że Twoje prawa zostały naruszone i chcesz złożyć skargę do Ministerstwa Pracy (Ministry of Labour), zwróć się do Ośrodka Informacji o Normach Zatrudnienia (the Employment Standards Information Centre), tel. (416) 326-7160 (bezpłatny 1-800-531-5551) lub, dla osób z upośledzeniem słuchu, TTY 1-866-567-8893. Możesz także uzyskać bliższe informacje, skontaktować się z ministerstwem przez email lub złożyć skargę przez Internet wchodząc na stronę: www.labour.gov.on.ca. Formularz skargi można też otrzymać w ośrodku ServiceOntario. Aby znaleźć ośrodek najbliższy swego miejsca zamieszkania, zadzwoń pod numer 1-800-267-8097.

Powyższe informacje są dostarczane w ramach służby publicznej. Chociaż staramy się, w miarę możliwości, zapewnić jak największą aktualność i dokładność tych informacji, jednak niekiedy zdarzają się omyłki. Dlatego nie jesteśmy w stanie zagwarantować dokładności powyższych danych. Czytelnicy powinni, gdy jest to możliwe, sprawdzić te informacje zanim przystąpią do działania na ich podstawie.