

# ĐẠO LUẬT TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG (EMPLOYMENT STANDARDS ACT) NGHỈ PHÉP

## Nghỉ Phép vì Thai Nghén, Nghỉ Phép Nuôi Con, Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân, vì Lý Do Y Tế Gia Đình & vì Nhiệm Vụ của Lực Lượng Trừ Bị

Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động (Employment Standards Act), 2000, được gọi là ESA, là đạo luật qui định các tiêu chuẩn tối thiểu cho các sở làm tại Ontario.

Nếu quý vị được bảo vệ bởi ESA, quý vị có quyền Nghỉ Phép vì Thai Nghén, Nghỉ Phép để Nuôi Con, Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân, vì Lý Do Y Tế Gia Đình và vì nhiệm vụ của lực lượng trừ bị.

### Nghỉ Phép vì Thai Nghén và Nghỉ Phép để Nuôi Con

**Nghỉ Phép vì Thai Nghén:** Nghỉ phép vì thai nghén được tối đa là 17 tuần không lương, vẫn được bảo vệ giữ việc. Nếu có thai, quý vị có quyền Nghỉ Phép vì Thai Nghén dù quý vị là nhân viên toàn thời gian, bán thời gian, thường trực hay hợp đồng. Quý vị đã phải được tuyển dụng ít nhất là 13 tuần trước ngày dự liệu sinh nở (“ngày sinh”).

**Nghỉ Phép Nuôi Con:** Khi có con (chẳng hạn như sinh con, nhận con nuôi, có quan hệ với cha mẹ của một trẻ và dự định xem đứa trẻ như con mình), quý vị có quyền nghỉ làm không lương và được bảo vệ giữ việc khi mới sinh con hoặc bắt đầu nuôi hoặc chăm sóc một trẻ.

Quý vị có quyền Nghỉ Phép Nuôi Con dù quý vị là nhân viên toàn thời gian, bán thời gian, thường trực hoặc hợp đồng. Muốn hội đủ điều kiện để nghỉ phép, quý vị đã phải được tuyển dụng ít nhất là 13 tuần trước khi bắt đầu nghỉ.

Nhân viên Nghỉ Phép vì Thai Nghén có quyền Nghỉ Phép để Nuôi Con đến tối đa là 35 tuần, thường bắt đầu ngay khi chấm dứt Nghỉ Phép vì Thai Nghén. Những người không Nghỉ Phép vì Thai Nghén và tất cả những người khác mới có con có thể Nghỉ Phép để Nuôi Con đến tối đa là 37 tuần, và phải bắt đầu nghỉ không trễ hơn 52 tuần sau ngày sinh con hoặc nhận nuôi hoặc chăm sóc cho trẻ. Cha mẹ không bắt buộc phải nghỉ cùng lượt.

**Thông báo cho sở làm của quý vị:** Trừ một số trường hợp nào đó, quý vị phải viết thư thông báo cho sở làm hai tuần trước khi bắt đầu Nghỉ Phép vì Thai Nghén hoặc Nghỉ để Nuôi Con. Quý vị cũng phải viết thư thông báo cho sở làm trước bốn tuần nếu quý vị thay đổi ngày chấm dứt nghỉ phép của mình.

**GHI CHÚ:** Khi quý vị đã bắt đầu Nghỉ Phép vì Thai Nghén hay Nghỉ Phép để Nuôi Con, quý vị phải nghỉ liền một lần và không thể chia thành nhiều kỳ.

## Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân

Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân là nghỉ làm không lương và được bảo vệ giữ việc và thời gian nghỉ tối đa là 10 ngày mỗi năm. Muốn hội đủ điều kiện, sở làm của quý vị phải thường xuyên thuê mướn ít nhất là 50 công nhân.

Loại nghỉ phép này có thể dành cho trường hợp bị bệnh, bị thương tích hay có sự khẩn cấp về y khoa cá nhân hoặc khi xảy ra trường hợp qua đời, bệnh, thương tích, khẩn cấp về y tế hay vấn đề khẩn cấp khác liên quan đến:

- vợ hay chồng của quý vị
- cha/mẹ, cha kế/mẹ kế, cha nuôi/mẹ nuôi, con, con riêng, con nuôi, ông bà nội/ông bà ngoại, ông bà của cha kế/mẹ kế, cháu nội/cháu ngoại, cháu riêng của người vợ trước/chồng trước của quý vị hoặc của người phối ngẫu của quý vị
- vợ hay chồng của con quý vị
- anh chị em của quý vị
- một thân nhân mà phải lệ thuộc vào sự chăm sóc hay giúp đỡ của quý vị.

**Thông báo cho sở làm của quý vị:** Quý vị phải thông báo cho sở làm là sẽ Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân trước khi bắt đầu nghỉ, hoặc càng sớm càng tốt.

**GHI CHÚ:** Quý vị không phải Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân 10 ngày liền một lúc. Tuy nhiên, hăng sở có thể tính bất cứ phần nào nghỉ trong ngày là trọn ngày Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân.

## Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình

Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình là nghỉ làm không lương và được bảo vệ giữ việc và thời gian nghỉ tối đa là tám tuần trong mỗi 26 tuần.

Quý vị có thể xin nghỉ phép loại này để chăm sóc hay để hỗ trợ cho một số người trong gia đình và những người nào xem nhân viên như người trong gia đình mà những người đó bị bệnh nặng có nhiều nguy cơ bị thiệt mạng trong vòng 26 tuần.

Bệnh trạng và nguy cơ thiệt mạng phải có giấy chứng nhận của một chuyên viên y khoa hội đủ điều kiện.

Quý vị có thể xin Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình bất luận có xin các phúc lợi về chăm sóc nhân đạo của chương trình Bảo Hiểm Lao Động (Employment Insurance) của liên bang hay không. Nếu quý vị xin các phúc lợi chăm sóc nhân đạo của chương trình Bảo Hiểm Lao Động (EI), quý vị cũng có thể dùng giấy chứng nhận nộp cho Bộ Nhân Dụng và Phát Triển Xã Hội Canada (Human Resources and Social Development Canada) để xin nghỉ phép y tế gia đình.

Quý vị có quyền Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình dù quý vị là nhân viên toàn thời gian, bán thời gian, thường trực hoặc hợp đồng.

Nếu có từ hai nhân viên trở lên hội đủ điều kiện nghỉ phép loại này để chăm sóc cho cùng một người bệnh, những nhân viên đó phải chia nhau thời gian tám tuần này.

**Thông báo cho sở làm:** Quý vị phải viết thư thông báo cho hăng sở là quý vị sẽ Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình trước khi bắt đầu nghỉ, hoặc càng sớm càng tốt.

**GHI CHÚ:** Quý vị không phải Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình 8 tuần liền một lần.

## Nghỉ phép vì nhiệm vụ của lực lượng trừ bị

Nhân viên nào là các quân nhân thuộc lực lượng trừ bị và được điều đi công tác ở nước ngoài hay cho một chiến dịch tại Canada mà đang hay sẽ cung cấp sự giúp đỡ để đối phó với một tình trạng khẩn cấp sau hậu quả tai hại của một sự kiện (bao gồm các hoạt động tìm kiếm và cứu nguy) thì được quyền nghỉ phép không lương theo luật ESA cho khoảng thời gian cần thiết để tham gia công tác. Trong trường hợp công tác ngoài Canada, thời gian nghỉ phép sẽ bao gồm thời gian chuẩn bị cho các hoạt động trước và sau khi triển khai chiến dịch theo yêu cầu của các Lực Lượng Quân Đội Canada.

Để hội đủ điều kiện nghỉ phép vì nhiệm vụ của lực lượng trừ bị, quý vị phải đã làm việc cho hãng sở ít nhất sáu tháng liên tục. Nói chung, các quân nhân trừ bị phải viết đơn thông báo cho hãng sở biết trước với một thời gian hợp lý, ngày mà họ sẽ bắt đầu nghỉ và khi nào thì hết phép. Nghỉ phép vì nhiệm vụ của lực lượng trừ bị chỉ dành cho những quân nhân nào đã trao giấy thông báo xin nghỉ đúng theo yêu cầu và đã được triển khai cho các chiến dịch hoạt động vào ngày hay sau ngày 3 tháng Mười Hai, 2007.

Các công nhân viên nào nghỉ phép vì nhiệm vụ của lực lượng trừ bị thì đủ tiêu chuẩn để được phục hồi trở lại cương vị cũ nếu chức vụ đó vẫn còn hay cho một chức vụ tương tự nếu công việc cũ không còn nữa. Nếu hãng sở hoãn việc đưa nhân viên trở về làm, hãng sở được yêu cầu phải trả phần của người chủ cho các lệ phí của một vài chương trình bảo hiểm phúc lợi liên quan đến công việc làm và cho phép công nhân viên được tham gia trong các chương trình như vậy cho khoảng thời gian mà ngày trở về để làm việc bị đình hoãn.

## Thâm niên và các phúc lợi

**Thâm niên:** Quý vị vẫn tiếp tục được tính thâm niên và tín khoản cho thời gian làm việc và thời gian được tuyển dụng trong lúc nghỉ phép bất cứ loại nào trong bốn loại này.

**Các chương trình phúc lợi do hãng sở cung cấp:** Trong khi quý vị Nghỉ Phép vì Thai Nghén, Nghỉ Phép để Nuôi Con, Nghỉ Phép Khẩn Cấp vì Lý Do Cá Nhân hoặc vì Lý Do Y Tế Gia Đình, hãng sở vẫn phải đóng tiền cho hầu hết các chương trình phúc lợi (tức là, các chương trình hưu bổng, bảo hiểm nhân thọ và bảo hiểm sức khỏe cho thân nhân, bảo hiểm tử vong vì tai nạn và bảo hiểm nha khoa).

**Các phúc lợi Bảo Hiểm Lao Động của Liên Bang (Federal Employment Insurance benefits):** Các phúc lợi nghỉ Hộ Sản, Nghỉ Nuôi Con và Nghỉ để Chăm Sóc Nhân Đạo cho Người Bệnh là những khoản tiền trả từ chương trình Bảo Hiểm Lao Động (Employment Insurance) của liên bang. Để biết thêm chi tiết, xin gọi cho Bộ Nhân Dụng và Phát Triển Xã Hội Canada - Thắc mắc hỏi về Bảo Hiểm Lao Động (Human Resources and Social Development Canada - Employment Insurance Inquiry) ở số miễn phí 1-800-206-7218.

## Tôi có thể bị sa thải vì nghỉ phép như vậy hay không?

Không. Nếu hội đủ điều kiện, quý vị có quyền nghỉ phép vì thai nghén, nghỉ phép để nuôi con, nghỉ khẩn cấp vì lý do cá nhân, vì lý do y tế gia đình, và vì nhiệm vụ của lực lượng trừ bị.

Hãng sở của quý vị không được đe dọa, sa thải, tạm cho nghỉ việc, bớt lương, trừng phạt hoặc đe dọa có bất cứ hành động nào như thế vì quý vị đang hoặc dự định nghỉ phép theo bất cứ loại nào trong số này.

Nếu xảy ra trường hợp này, hãy liên lạc với Bộ Lao Động (Ministry of Labour).

**Liên lạc với Bộ Lao Động**

**Hãy gọi cho Trung Tâm Thông Tin Tiêu Chuẩn Lao Động (Employment Standards Information Centre) ở số 416-326-7160, 1-800-531-5551 (số miễn phí), hoặc số điện thoại dành cho người khiếm thính TTY 1-866-567-8893. Nếu quý vị không nói tiếng Anh hoặc tiếng Pháp, hãy tìm người biết nói giúp quý vị khi quý vị gọi điện thoại.**

Hãy viếng phần các Tiêu Chuẩn Lao Động (Employment Standards) tại trang web của Bộ Lao Động, [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca) để xem các ấn bản có trên mạng, các ấn bản này cung cấp các thông tin chi tiết về các quyền căn bản được bảo vệ bởi luật ESA .

*Tin tức này là để phục vụ công chúng. Tuy chúng tôi cố gắng để chắc chắn rằng tin tức là mới và chính xác nhất có thể có được, thỉnh thoảng vẫn có thể sai sót. Do đó, chúng tôi không thể bảo đảm về mức chính xác của tin tức. Nếu có thể, độc giả nên phối kiểm tin tức trước khi hành động.*



©Queen's Printer for Ontario, 2008  
Printed in Canada  
ISBN 1-4249-1216-4 (Print)  
ISBN 1-4249-1217-2 (HTML)  
ISBN 1-4249-1218-0 (PDF)

Vietnamese  
"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.