

Ang Iyong Mga Karapatan sa ilalim ng Batas ng Mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Act), 2000

Pagtatatuwa: Binuo ang sangguniang ito upang tulungan ang mga empleyado at employer na maunawaan ang ilan sa pinakamabababang karapatan at obligasyong nakatakda sa ilalim ng Batas ng Mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Act, ESA), 2000 at mga regulasyon. Hindi ito legal na payo. Hindi ito ginawa upang palitan ang ESA o ang mga regulasyon at dapat palaging banggitin ang opisyal na bersyon ng batas. Bagama't nagsisikap kami upang matiyak na napapanahon at tumpak hangga't maaari ang impormasyong nakasaad sa sangguniang ito, nagkakaroon ng mga pagkakamali paminsan-minsan. Pinakamabababang pamantayan lang ang ibinibigay ng ESA. Maaaring magkaroon ang ilang empleyado ng mas maiinam na karapatan sa ilalim ng isang kontrata sa trabaho, kolektibong kasunduan, karaniwang batas o iba pang batas. Maaaring humingi ng legal na payo ang mga employer at empleyado.

May nakasaad sa dokumento ng impormasyon na ito na buod ng iyong mga karapatan bilang dayuhang mamamayang nagtatrabaho sa Ontario sa ilalim ng [Batas ng Mga Pamantayan sa Trabaho \(Employment Standards Act, ESA\), 2000](#). Ang ESA ay isang batas na nagtatakda sa pinakamabababang pamantayan sa karamihan ng mga lugar ng trabaho sa Ontario, gaya ng pinakamabababang sweldo at mga limitasyon sa mga oras ng trabaho. May mga espesyal na alituntunin at pagbubukod na nalalapat sa ilang partikular na empleyado. Para sa karagdagang impormasyon, pumunta sa [Ontario.ca/ESAguide](#).

Dapat ka ring bigyan ng iyong employer ng kopya ng Poster ng Mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Poster) sa loob ng 30 araw mula sa petsa kung kailan ka naging empleyado. Maaari kang humiling ng isinaling bersyon at kung mayroon nito sa Ministeryo ng Gawa (Ministry of Labour), dapat itong ibigay ng iyong employer bukod pa sa Ingles na kopya. Makukuha ang poster sa [Ontario.ca/ESAposter](#).

Ano ang aking mga karapatan sa mga pamantayan sa trabaho sa aking trabaho?

Regular na pagbibigay ng sweldo at statement ng sweldo

Dapat kang mabayaran sa regular na payday at makatanggap ng statement ng sweldo.

Mga limitasyon sa mga oras ng trabaho at oras ng pagkain

Sa pangkalahatan, hindi ka maaaring atasang magtrabaho nang mahigit sa 8 oras kada araw o sa regular na iskedyul mo sa trabaho kada araw (kung mahigit ito sa 8 oras) at nang mahigit sa 48 oras kada linggo. Dapat magkaroon ang karamihan ng mga empleyado ng hindi iikli sa tuluy-tuloy na 11 oras na pahinga kada araw at tuluy-tuloy na 24 na oras na pahinga kada linggo o tuluy-tuloy na 48 oras na pahinga kada 2 linggo. Maaari kang magtrabaho nang mas matagal kung sasang-ayon kang gawin ito sa kasulatan, gayundin sa elektronikong paraan, at kung matutugunan ang ilang partikular na kundisyon. Hindi ka maaaring magtrabaho nang mahigit sa tuluy-tuloy na 5 oras nang walang nakalaang 30 minuto para sa pagkain.

Bayad sa overtime

Para sa karamihan ng mga trabaho, binabayaran ang overtime pagkatapos ng 44 na oras ng trabaho sa isang linggo. Ang rate ng overtime ay dapat mas malaki man lang nang $1\frac{1}{2}$ beses kaysa sa regular na rate ng sweldo mo. Maaari kang matuto pa tungkol sa overtime, gayundin sa mga limitasyon sa mga oras ng trabaho at oras ng pagkain sa [Ontario.ca/hoursofwork](https://www.ontario.ca/hoursofwork).

Pinakamababang sweldo

May karapatan ang karamihan ng mga empleyado na mabayaran ng hindi bababa sa pinakamababang sweldo. Makikita mo ang mga pinakabagong rate sa [Ontario.ca/minimumwage](https://www.ontario.ca/minimumwage).

May bayad na bakasyon

Ang karamihan ng mga empleyadong wala pang limang taon nagtatrabaho ay nakakakuha ng hindi bababa sa dalawang linggong bakasyon tuwing 12 buwan at dapat silang bayaran ng kahit apat na porsyento ng kabuuang sinuweldo nila bilang bayad sa bakasyon. Ang karamihan ng mga empleyadong limang taon nang nagtatrabaho o mas matagal pa ay nakakakuha ng hindi bababa sa tatlong linggong bakasyon tuwing 12 buwan at dapat silang bayaran ng kahit anim na porsyento ng kabuuang sinuweldo nila bilang bayad sa bakasyon.

Mga pampublikong piyesta-opisyal at bayad sa pampublikong piyesta-opisyal

May siyam na pampublikong piyesta-opisyal sa Ontario taun-taon. May karapatan ang karamihan ng mga empleyado na hindi pumasok sa mga araw na ito at makatanggap ng bayad sa pampublikong piyesta-opisyal. Upang matuto pa tungkol sa mga pampublikong piyesta-opisyal, pumunta sa [Ontario.ca/publicholidays](https://www.ontario.ca/publicholidays).

Mga pagliban

May ilang pagliban na protektado ng trabaho, kabilang ang pagliban para sa pagbubuntis, pag-aalaga ng anak, pag-aalaga ng kapamilya, tungkulin sa pamilya, at pagluluksa. Ang mga kwalipikadong empleyado ay may karapatang gumamit ng paglibang protektado ng trabaho ikaw man ay full-time, part-time, permanente, o kontraktwal na empleyado. Upang matuto pa tungkol sa mga pagliban, pumunta sa [Ontario.ca/ESAguide](https://www.ontario.ca/ESAguide).

Abiso at/o bayad sa halip na abiso sa pagkakatanggal sa trabaho (kung tatlong buwan o mas matagal nang nagtatrabaho)

Kung tatlong buwan o mas matagal ka nang nagtatrabaho, karaniwang mayroon kang karapatang makatanggap ng abiso sa pagkakatanggal kung tatapusin (wawakasan) ng iyong employer ang inyong ugnayan sa trabaho. Maaari kang makatanggap ng abiso habang nagtatrabaho ka, bayad sa halip na abiso habang nagtatrabaho, o kumbinasyon ng dalawang ito. Kadalasan, ang pinakamabilisang abiso na dapat mong matanggap ay mula isang linggo (kung tatlong buwan mahigit ka nang nagtatrabaho ngunit wala pang isang taon) hanggang walong linggo (kung walong taon mahigit ka nang nagtatrabaho). Upang malaman kung maaaring kwalipikado kang makatanggap ng abiso o bayad sa pagkakatanggal sa trabaho, subukan ang Kagamitan para sa Pagkakatanggal (Termination Tool) na makikita sa [Ontario.ca/ESAtools](https://www.ontario.ca/ESAtools).

Abiso at/o bayad sa halip na abiso sa pagkakatanggal sa pagkakatalaga (nalalapat sa mga itinatalagang empleyado ng isang ahensyang nagbibigay ng pansamantalang tulong)

Ang pagwawakas sa pagkakatalaga ay naiiba sa pagkakatanggal sa trabaho, at nangyayari ito kapag winakasan ang pagkakatalaga para sa isang kliyente ng isang itinatalagang empleyado, ngunit napapailalim pa rin siya sa ahensyang nagbibigay ng pansamantalang tulong.

Karaniwang kinakailangan ng ahensyang nagbibigay ng pansamantalang tulong na bigyan ang itinatalagang empleyado ng **nakasulat na abiso sa pagwawakas sa pagkakatalaga, bayad sa pagwawakas sa pagkakatalaga, o kumbinasyon ng dalawang ito isang linggo bago ang takdang petsa kung:**

1. ang itinatalagang empleyado ay itinalagang magtrabaho para sa isang kliyente;
2. ang pagtatalaga ay may tinatantiyang termino na tatlong buwan mahigit noong inalok ito sa empleyado; at
3. wawakasan ang pagkakatalaga bago matapos ang termino nito.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa pagwawakas sa pagkakatalaga, mangyaring sumangguni sa kabanatang “Mga Ahensyang Nagbibigay ng Pansamantalang Tulong” sa *Iyong Gabay sa Batas ng Mga Pamantayan sa Trabaho, 2000 (Your Guide to the Employment Standards Act, 2000)* na makikita sa [Ontario.ca/ESAguide](https://www.ontario.ca/ESAguide).

Hindi ka maaaring maparusahan dahil sa pagtatanong tungkol sa iyong mga karapatan sa ilalim ng ESA o kaya ay paggamit sa mga ito

Kung magtatanong ka tungkol sa iyong mga karapatan sa ilalim ng ESA o kung hihilingin mong ibigay sa iyo ang iyong mga karapatan, hindi ka maaaring parusahan ng employer mo sa anumang paraan, kabilang ang pagwawakas sa inyong ugnayan sa trabaho. Mayroon ka ring karapatang hindi maparusahan ng iyong employer dahil sa pagtatanong tungkol sa iyong mga karapatan sa ilalim ng ESA o kaya ay paggamit sa mga ito.

Kung isa kang dayuhang mamamayang saklaw ng Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan (Employment Protection for Foreign Nationals Act), 2009

Ang isang dayuhang mamamayang saklaw ng [Batas ng Proteksyon sa Trabaho para sa Mga Dayuhang Mamamayan \(Employment Protection for Foreign Nationals Act, EPFNA\), 2009](#) ay dapat makatanggap ng dokumento ng impormasyon tungkol sa kanyang mga karapatan sa ilalim ng EPFNA kasama ng dokumentong ito. Kung hindi Ingles ang pangunahing wika mo, dapat alamin ng iyong employer o recruiter kung nakasulat ang dokumento ng impormasyon sa pangunahing wika mo at, kung mayroon nito, dapat din nilang ibigay sa iyo ang nakasaling bersyon. Para sa karagdagang impormasyon, pumunta sa [Ontario.ca/EPFNA](#).

Kung mayroon kang tanong o kung gusto mong maghain ng paghahabol

Para sa karagdagang impormasyon, pumunta sa [Ontario.ca/employmentstandards](#) o tumawag sa Sentro ng Impormasyon sa Mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Information Centre) sa (416) 326-7160 (sa 1-800-531-5551 para sa toll-free na tawag) o, para sa may kapansanan sa pandinig, sa 1-866-567-8893 para sa TTY. Makakakuha ng impormasyon sa iba't ibang wika.

Kung sa tingin mo ay hindi mo natanggap ang iyong mga karapatan sa ilalim ng ESA at gusto mong maghain ng paghahabol, maaari mong i-access ang Form ng Paghahabol sa Mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Claim Form) online sa [Ontario.ca/ESAforms](#). **Pakitandaang magkaibang form ang ginagamit upang maghain ng mga paghahabol sa ilalim ng ESA at ng EPFNA.**