

สิทธิของคุณภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานปี 2000 (Employment Standards Act, 2000)

การปฏิเสธความรับผิดชอบ: ทรัพยากรนี้จัดเตรียมไว้เพื่อช่วยให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้าใจถึงสิทธิขั้นต้นและข้อผูกพันบางอย่างที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานปี 2000 (Employment Standards Act, 2000, ESA) และข้อบังคับต่างๆ ไม่ถือเป็นคำปรึกษาทางกฎหมาย ทรัพยากรนี้ไม่ได้มีไว้เพื่อแทนที่ พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ และควรมีการอ้างอิงกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เป็นทางการอยู่เสมอ แม้ว่าเราพยายามทำให้มั่นใจว่าข้อมูลในทรัพยากรนี้เป็นปัจจุบันและมีความถูกต้องมากที่สุด แต่บางครั้งอาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) จะมีเฉพาะมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น ลูกจ้างบางรายอาจมีสิทธิมากกว่าภายใต้สัญญาการจ้างงาน การทำข้อตกลงร่วมกัน กฎหมายจารีตประเพณี หรือบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น ๆ นายจ้างและลูกจ้างอาจประสงค์ที่จะรับคำแนะนำทางกฎหมาย

เอกสารข้อมูลนี้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับสิทธิของคุณในฐานะชาวต่างชาติที่ได้รับการจ้างงานในรัฐออนแทรีโอภายใต้ [พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานปี 2000](#) (Employment Standards Act, 2000) (ESA) พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) คือ กฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในสถานที่ทำงานในรัฐออนแทรีโอส่วนใหญ่ เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ และข้อจำกัดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน กฎพิเศษและข้อยกเว้นมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างบางราย สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดเข้าไปที่ [Ontario.ca/ESAGuide](#)

นายจ้างของคุณยังต้องให้สำเนาของใบประกาศมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Poster) แก่คุณภายใน 30 วันนับจากวันที่คุณเป็นลูกจ้าง คุณสามารถขอเอกสารฉบับแปล และหากมีอยู่ในกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) นายจ้างของคุณต้องจัดหาเอกสารฉบับแปลให้แก่คุณนอกเหนือจากสำเนาที่เป็นภาษาอังกฤษ มีใบประกาศอยู่ที่ [Ontario.ca/ESAPoster](#)

สิทธิมาตรฐานของการจ้างงานในที่ทำงานของอันคืออะไร

การจ่ายเงินค่าจ้างตามปกติและหนังสือแจ้งเงินเดือน

คุณต้องได้รับค่าจ้างในวันจ่ายเงินเดือนตามปกติและได้รับหนังสือแจ้งเงินเดือน

ข้อจำกัดของชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาพักรับประทานอาหาร

โดยทั่วไป คุณไม่สามารถทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือตารางเวลาการทำงานประจำวันตามปกติของคุณ (หากมากกว่า 8 ชั่วโมง) และต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับสิทธิในการหยุดพักงานอย่างน้อย 11 ชั่วโมงติดต่อกันในแต่ละวัน และหยุดพักงานติดต่อกัน 24

ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ หรือหยุดพักผ่อนติดต่อกัน 48 ชั่วโมงในทุก ๆ 2 สัปดาห์ คุณอาจมีชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้นหากคุณทำข้อตกลงอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงทางอิเล็กทรอนิกส์ และตรงตามเงื่อนไขบางประการ คุณไม่สามารถทำงานเกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยไม่มีการหยุดพักรับประทานอาหารเป็นเวลา 30 นาที

การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา

สำหรับงานส่วนใหญ่ การทำงานล่วงเวลาจะได้รับการจ่ายค่าแรงหลังจากการทำงาน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อัตราค่าล่วงเวลาอย่างน้อยที่สุดต้องเท่ากับ 1½ เท่าของอัตราค่าแรงปกติของคุณ คุณสามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา รวมถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และช่วงเวลาการพักรับประทานอาหาร ได้ที่ Ontario.ca/hoursofwork

ค่าแรงขั้นต่ำ

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายเงินเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อย คุณสามารถค้นหาอัตราค่าแรงปัจจุบันได้ที่ Ontario.ca/minimumwage

การลาพักร้อนที่ได้รับค่าแรง

ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่มีอายุการจ้างงานน้อยกว่าห้าปีจะได้รับวันลาพักร้อนอย่างน้อยสองสัปดาห์หลังจากการทำงานทุก ๆ 12 เดือน และต้องได้รับการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละสี่ของค่าจ้างทั้งหมดที่พวกเขาได้รับเพื่อเป็นค่าจ้างช่วงลาพักร้อน

ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่มีอายุการจ้างงานห้าปีขึ้นไปจะได้รับวันลาพักร้อนอย่างน้อยสามสัปดาห์หลังจากการทำงานทุก ๆ 12 เดือนและต้องได้รับการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละหกของค่าจ้างทั้งหมดที่พวกเขาได้รับเพื่อเป็นค่าจ้างช่วงลาพักร้อน

วันหยุดนักขัตฤกษ์และการจ่ายค่าแรงในวันหยุดนักขัตฤกษ์

ในรัฐออนแทรีโอจะมีวันหยุดนักขัตฤกษ์รวมทั้งหกวันในแต่ละปี ลูกจ้างส่วนใหญ่มีสิทธิที่จะใช้วันหยุดเหล่านี้ และได้รับค่าแรงสำหรับวันหยุดนักขัตฤกษ์ หากต้องการดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ คุณสามารถเข้าไปที่ Ontario.ca/publicholidays

การลางาน

ทั้งนี้ มีการลางาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหลายรูปแบบ ได้แก่ การลาคลอด การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาเพื่อดูแลผู้ป่วยในครอบครัว และการลาฉุกเฉิน ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติจะมีสิทธิในการลาหยุดโดยยังกลับเข้ามาทำงานได้ไม่ว่าคุณจะเป็นลูกจ้างแบบเต็มเวลา นอกเวลา แบบถาวร หรือแบบเป็นสัญญา หากต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการลางาน โปรดไปที่ Ontario.ca/ESAGuide

การแจ้งยุติการจ้างงานและ/หรือการจ่ายเงินเพื่อทดแทนการแจ้งล่วงหน้า (หากได้รับการจ้างงานเป็นเวลอย่างน้อยสามเดือน)

หากคุณได้รับการจ้างงานเป็นเวลอย่างน้อยสามเดือน โดยทั่วไปคุณมีสิทธิได้รับการแจ้งล่วงหน้าเพื่อยุติการว่าจ้าง หากนายจ้างของคุณสิ้นสุด (ยุติ) ความสัมพันธ์ในการจ้างงานของคุณ คุณต้องได้รับการแจ้งในขณะที่คุณทำงานอยู่ หรือได้รับการจ่ายเงินชดเชยแทนการแจ้งยกเลิกการจ้างงานล่วงหน้า หรือทั้งสองแบบ โดยทั่วไป คุณต้องได้รับการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ (หากคุณได้รับการว่าจ้างอย่างน้อยสามเดือนแต่ไม่ถึงหนึ่งปี) ไปจนถึงแปดสัปดาห์ (หากคุณได้รับการว่าจ้างเป็นเวลาแปดปีขึ้นไป) หากต้องการตรวจสอบว่าคุณอาจได้รับสิทธิในการแจ้งล่วงหน้าหรือการจ่ายเงินเพื่อยุติการจ้างงาน ให้ลองใช้เครื่องมือตรวจสอบการยุติการว่าจ้าง (Termination Tool) ที่ Ontario.ca/ESAtools

การแจ้งล่วงหน้าเพื่อยุติการมอบหมายงาน/หรือการจ่ายเงินแทนการแจ้งล่วงหน้า (นำมาใช้กับลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายงานของสำนักงานจัดหาความช่วยเหลือชั่วคราว)

การยุติการมอบหมายงานแตกต่างจากการยุติการจ้างงาน และเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายงานถูกยุติการมอบหมายงานกับลูกจ้าง
แต่ยังคงได้รับการจ้างงาน โดยสำนักงานจัดหาความช่วยเหลือชั่วคราว

โดยทั่วไปแล้ว สำนักงานจัดหาความช่วยเหลือชั่วคราวต้องมี การแจ้งเกี่ยวกับการยุติการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์
หรือการจ่ายค่ายุติการมอบหมายงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองแบบ ให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายงาน หาก:

1. ลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายงานได้รับมอบหมายให้ทำงานให้กับลูกจ้าง
2. การมอบหมายงานมีระยะเวลาโดยประมาณสามเดือนขึ้นไปในช่วงเวลาที่มีการเสนองานให้กับลูกจ้าง และ
3. การมอบหมายงานยุติลงก่อนที่ระยะเวลาการเสนองานให้กับลูกจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลง

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแจ้งยุติการมอบหมายงาน โปรดดูที่บท “สำนักงานจัดหาความช่วยเหลือชั่วคราว (Temporary Help Agencies)” ใน
[คำแนะนำเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานปี 2000 ของคุณ \(Your Guide to the Employment Standards Act, 2000\)](#) ได้ที่ Ontario.ca/ESAguide

สำนักงานไม่สามารถลงโทษสำหรับการร้องขอเกี่ยวกับหรือการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) ของคุณ

หากคุณร้องขอเกี่ยวกับสิทธิของคุณภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) หรือขอให้คุณได้รับสิทธิของคุณ
นายจ้างของคุณไม่สามารถลงโทษคุณในลักษณะใด รวมถึงการยุติความสัมพันธ์ในการจ้างงานของคุณ นอกจากนี้
คุณยังมีสิทธิที่จะไม่ได้รับการลงโทษจากนายจ้างของคุณสำหรับการร้องขอเกี่ยวกับหรือการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) ของคุณ

หากคุณเป็นชาวต่างชาติที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ ปี 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009)

ชาวต่างชาติที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้ [พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009 \(EPFNA\)](#)

มีสิทธิที่จะได้รับเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) พร้อมกับเอกสารฉบับนี้
หากภาษาแม่ของคุณไม่ใช่ภาษาอังกฤษ นายจ้าง หรือผู้สรรหาพนักงานของคุณจะต้องตรวจสอบว่ามีเอกสารข้อมูลที่เป็นภาษาแม่ของคุณหรือไม่ และหากมี
ต้องจัดทำฉบับแปลเป็นภาษาดังกล่าวให้แก่คุณด้วย สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดเข้าไปที่ Ontario.ca/EPFNA

หากคุณมีข้อสงสัยหรือต้องการยื่นข้อเรียกร้อง

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดเข้าไปที่ Ontario.ca/employmentstandards หรือโทรติดต่อศูนย์ข้อมูลมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Information Centre)
ที่หมายเลข (416) 326-7160 (หมายเลขโทรฟรีที่ 1-800-531-5551) หรือสำหรับผู้บกพร่องทางการได้ยินที่ TTY 1-866-567-8893 มีข้อมูลให้หลายภาษา

หากคุณเชื่อว่าคุณไม่ได้รับสิทธิภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) และต้องการยื่นข้อเรียกร้อง

คุณสามารถกรอกแบบฟอร์มการเรียกร้องสำหรับมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Claim Form) ทางออนไลน์ได้ที่ Ontario.ca/ESAforms

โปรดทราบว่ามีการใช้แบบฟอร์มแยกต่างหากในการยื่นข้อเรียกร้องภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA)

และพระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA)