

# 根據 2009 年《外國人就業保護法》 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009) 您享有的權利

**免責聲明：**本資源旨在幫助僱主和員工瞭解 2009 年《外國人就業保護法》(Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009, 簡稱 EPFNA) 及其條例規定的最低權利和義務。本文不構成法律建議，也無意取代 EPFNA 或其條例，所有參考均應引用該法之正式版本。我們盡力確保本資源中的資訊為最新和盡可能準確，但偶爾也會發生錯誤。EPFNA 僅提供最低標準。根據具體的勞動合同、集體協定、習慣法或其他法律，某些員工可能享有更大權利。僱主和員工或需徵詢法律意見。

2009 年《外國人就業保護法》(Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009, 簡稱 EPFNA) 適用於根據移民計畫或外國臨時雇工計畫在安大略省工作或尋求工作的外國人。例如，若您通過聯邦臨時外國勞工計畫 (Temporary Foreign Worker Program) 在安大略省工作或尋找工作，EPFNA 多半適用於您。

本資料單概述了根據 EPFNA 您享有的各項權利。作為在安大略省就業的外國人，您通常也享有 2000 年《就業標準法》(Employment Standards Act, 2000, 簡稱 ESA) 規定的權利。ESA 涵蓋工作時間限制和最低工資等項標準。受 EPFNA 保護的員工有權在收到此文件的同時也收到一份關於 ESA 權利的資料單。

## 其他語言

若您的母語為非英語，您的僱主或招聘人員必須查明該資料單是否有您的母語版本，若有的話，須為您提供該譯本。詳情請流覽 [Ontario.ca/EPFNA](http://Ontario.ca/EPFNA)。

## 招聘人員不得向您收取任何費用

所謂招聘人員是指在安大略省為您找到或試圖為您找到就業機會，幫助別人為您找到就業機會，或者將您介紹給某人以幫助您找到就業機會的任何人。招聘人員不得因其為您提供了任何服務、好處或利益而向您收取任何費用。例如，他或她不能因為幫您找到一份工作，取得您的勞工市場影響評估 (Labour Market Impact Assessment, 簡稱 LMIA) 或在安省合法工作所需的任何其他條件而向

您收取費用。他們也不能因為給您提供額外服務而收取費用，即使這些服務為可選項，例如提供情況介紹，撰寫簡歷，面試準備，應急救生技能培訓等等。此外，任何代表招聘人員工作的人也不得向您收取任何此類費用。

## 您的雇主不得向您收取雇工費用（有限例外情況除外）

一般來說，若您的雇主因聘用您而支付了費用或造成任何其他開銷，他或她不得向您收取這些費用，也不得從您的工資中扣減這些費用。其中包括所有與工作相關的花費以及禁止招聘人員向您收取的費用，例如取得您的勞工市場影響評估（LMIA）的費用。但是，若您是根據聯邦政府的「季節性農業工人計畫」（Seasonal Agricultural Worker Program，簡稱 SAWP）而被聘用，您的雇主可以扣除飛機票及獲得工作許可的費用，前提是 SAWP 勞動合同允許此類扣除。

## 招聘人員或雇主不得剝奪您的財產

招聘人員、雇主或以上二者的代理人不得因任何理由剝奪或扣押您的財產。其中包括護照或工作許可等文件。

## 您不可以同意放棄自己的權利

您不可以同意，或者與您的招聘人員、雇主或以上二者的代理人簽署協定放棄您的任何 EPFNA 權利。所有此類協定均屬無效。例如，若您簽署協定允許招聘人員向您收取招聘費，此協定將屬無效。

## 您不能因詢問或行使您的權利而受到處罰

若您詢問您的 ESA 或 EPFNA 權利或要求享有您的權利，招聘人員、雇主或以上二者的代理人不得以任何方式懲罰您，包括終止您的聘用。

禁止雇主/招聘者基於下列原因以任何方式處罰（「報復」）員工/外國公民：

- 要求任何他人遵守 2009 年《外國人就業保護法》，
- 提出與 2009 年《外國人就業保護法》之規定權利有關的問題，
- 根據 2009 年《外國人就業保護法》提起申訴，
- 行使或意圖行使 2009 年《外國人就業保護法》的規定權利，
- 向就業標準官員提供資訊，
- 根據 2009 年《外國人就業保護法》參與某項行動。

如果受 2009 年《外國人就業保護法》保護的外國公民採取了任何上述行動，雇主或招聘者不得因此：

- 解雇該員工，
- 降低該員工的工資，
- 暫停該員工的工作，

- 懲罰該員工/外國公民，
- 恐嚇該員工/外國公民，
- 以任何其他方式處罰該員工/外國公民，
- 拒絕試圖為該外國公民尋找工作，
- 威脅要採取任何上述行動。

## 就業標準官的權力

若就業標準官發現雇主基於任何上述原因處罰了某外國公民，他們有權命令雇主恢復該員工的工作並/或賠償該員工因雇主的處罰而造成的任何損失。

若就業標準官發現招聘者基於任何上述原因處罰了某外國公民，他們有權命令招聘者賠償該外國公民因招聘者的違規行為而造成的任何損失。

## 若您有疑問或想提出索賠

若您對 EPFNA 有疑問，請瀏覽 [Ontario.ca/EPFNA](https://Ontario.ca/EPFNA) 或聯絡就業標準資訊中心（Employment Standards Information Centre），電話（416）326-7160（免費電話 1-800-531-5551），TTY 1-866-567-8893。資訊以多種語言提供。

若您認為自己未獲得應享之 EPFNA 權利並希望向勞工廳提出索賠，可以使用 [Ontario.ca/EPFNA](https://Ontario.ca/EPFNA) 網站提交索賠。

您有三年半的時間可以提交 EPFNA 權利索賠。若依照 EPFNA 的規定發出命令，則賠償金額沒有上限。

請注意，提交 ESA 索賠和 EPFNA 索賠有不同的時間限制。提交 ESA 索賠和 EPFNA 索賠須使用不同的表格。

要瞭解更多有關 ESA 權利和提交 ESA 索賠的資訊，請到 [Ontario.ca/ESAguide](https://Ontario.ca/ESAguide) 網站查閱《2000 年就業標準法指南》（*Your Guide to the Employment Standards Act, 2000*）。