

Εκσυγχρονισμός του Εργατικού Δικαίου του Οντάριο για θέσπιση αμεροληψίας και ευκαιριών: Ο Νόμος περί Αμερόληπτων Χώρων Εργασίας, Καλύτερης απασχόλησης, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 Νοεμβρίου, 2017 12:00 M.M.

Ο νομοθέτης του Οντάριο ψήφισε το Νόμο περί Αμερόληπτων Χώρων Εργασίας, Καλύτερης απασχόλησης, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) Η νέα νομοθεσία περιλαμβάνει εκτεταμένες τροποποιήσεις στον Νόμο περί Προτύπων Απασχόλησης, 2000 (Employment Standards Act, 2000) και στον Νόμο περί Εργασιακών Σχέσεων, 1995 (Labour Relations Act, 1995), καθώς επίσης στον Νόμο περί Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Occupational Health and Safety Act).

Αν και η οικονομία της επαρχίας είναι ισχυρή και αναπτυσσόμενη, η φύση της εργασίας έχει αλλάξει, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να αγωνίζονται προκειμένου να στηρίξουν τις οικογένειές τους με εργασία μερικής απασχόλησης, σύμβαση εργασίας ή εργασία κατώτατου ορίου αποδοχών (βασικός μισθός).

Οι εργαζόμενοι στο Οντάριο δικαιούνται ισχυρή προστασία στην εργασία. Η αμεροληψία και η ευπρέπεια πρέπει να συνεχίσουν αποτελούν τις καθοριστικές αξίες στους χώρους εργασίας μας. Οι συγκεκριμένες νομοθετικές αλλαγές θα δημιουργήσουν περισσότερες ευκαιρίες και ασφάλεια για όσους απασχολούνται στην επαρχία μας.

Αυξήσεις κατώτατου μισθού (βασικού μισθού)

Το Οντάριο αυξάνει το κατώτατο όριο αποδοχών - γενικά, το χαμηλότερο ποσό που μπορούν να καταβάλουν οι εργοδότες στους εργαζομένους.

Ο γενικός κατώτατος μισθός θα αυξηθεί σε:

- 14\$ την ώρα από την 1η Ιανουαρίου, 2018, και
- 15\$ την ώρα από την 1η Ιανουαρίου, 2019

Κατηγορίες κατώτατου μισθού (βασικού μισθού)	Σήμερα έως 31 Δεκ., 2017	1 Ιαν., 2018 έως 31 Δεκ., 2018	1 Ιαν., 2019 έως 30 Σεπ., 2019
---	---------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Γενικός κατώτατος μισθός	11,60\$ την ώρα	14,00\$ την ώρα	15,00\$ την ώρα
Μαθητές κάτω των 18 ετών οι οποίοι εργάζονται όχι περισσότερες από 28 ώρες την εβδομάδα κατά τη διάρκεια σχολικών ή θερινών διακοπών	10,90\$ την ώρα	13,15\$ την ώρα	14,10\$ την ώρα
Σερβιτόροι οινοπνευματωδών ποτών	10,10\$ την ώρα	12,20\$ την ώρα	13,05\$ την ώρα
Επαγγελματίες κυνηγοί και αλιείς	58,00\$	70,00\$	75,00\$
	Καθορισμός τιμής για εργασία λιγότερες από πέντε συνεχόμενες ώρες μέσα σε μία μέρα	Καθορισμός τιμής για εργασία λιγότερες από πέντε συνεχόμενες ώρες μέσα σε μία μέρα	Καθορισμός τιμής για εργασία λιγότερες από πέντε συνεχόμενες ώρες μέσα σε μία μέρα
	116,00\$	140,00\$	150,00\$
	Καθορισμός τιμής για εργασία πέντε ή περισσότερες ώρες μέσα σε μία μέρα, είτε οι ώρες είναι συνεχόμενες είτε όχι	Καθορισμός τιμής για εργασία πέντε ή περισσότερες ώρες μέσα σε μία μέρα, είτε οι ώρες είναι συνεχόμενες είτε όχι	Καθορισμός τιμής για εργασία πέντε ή περισσότερες ώρες μέσα σε μία μέρα, είτε οι ώρες είναι συνεχόμενες είτε όχι
Κατ' οίκον εργαζόμενοι (εργαζόμενοι οι οποίοι πραγματοποιούν έμμισθη εργασία στην οικία τους για κάποιον εργοδότη)	12,80\$ την ώρα	15,40\$ την ώρα	16,50\$ την ώρα

Αλλαγές στα πρότυπα απασχόλησης

Ίσες αμοιβές για όμοιες παροχές εργασίας: Εργαζόμενοι περιστασιακής, μερικής, προσωρινής και εποχιακής απασχόλησης

Η νέα νομοθεσία θα απαιτεί ισόποσους μισθούς σε εργαζομένους περιστασιακής, μερικής, προσωρινής και εποχιακής απασχόλησης με αυτούς των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης όταν εκτελούν στην ουσία την ίδια εργασία για τον ίδιο εργοδότη.

Ο νέος Νόμος θα επιτρέπει στους εργαζομένους να αιτούνται επανεξέταση του ύψους των απολαβών τους εάν πιστεύουν ότι δεν λαμβάνουν ισότιμη αμοιβή με τους εργαζομένους πλήρους ή μόνιμης απασχόλησης. Ο εργοδότης θα πρέπει κατόπιν να αποκριθεί στο αίτημα είτε με προσαρμογή της αμοιβής είτε με γραπτή επεξήγηση.

Εξαιρέσεις στην προϋπόθεση ίσης αμοιβής ισχύουν όταν η διαφορά μισθού βασίζεται σε:

- Σύστημα αρχαιότητας
- Σύστημα αξιοκρατίας
- Συστήματα που καθορίζουν την αμοιβή βάσει ποσότητας ή ποιότητας της παραγωγής
- Άλλοι παράγοντες (φύλο και επαγγελματική κατάσταση δεν θεωρούνται εξαιρέσεις στη συγκεκριμένη προϋπόθεση)

Ο νέος Νόμος θα προστατεύει επίσης τους περιστασιακούς, μερικής απασχόλησης, προσωρινούς και εποχιακούς εργαζομένους από τις επιπτώσεις που μπορούν να προκύψουν επειδή ρώτησαν για το ύψος του μισθού τους, ή επειδή ρώτησαν άλλους εργαζομένους το ύψος του μισθού τους.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Απριλίου, 2018.

Η νομοθεσία απαιτεί από τον Υπουργό Εργασίας (Minister of Labour) να ξεκινήσει την επανεξέταση των διατάξεων περί ίσων αμοιβών για εργαζομένους περιστασιακής, μερικής, προσωρινής και εποχιακής απασχόλησης μέχρι την 1η Απριλίου, 2021.

Ίσες αμοιβές για όμοιες παροχές εργασίας: Εργαζόμενοι στην Υπηρεσία Προσωρινής Βοήθειας (Temporary Help Agency)

Ο Νόμος θα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι στην Υπηρεσία Προσωρινής Βοήθειας (Temporary Help Agency) (THA) (υπάλληλοι ανάθεσης) θα πληρώνονται εξίσου με τους υπαλλήλους του πελάτη της THA όταν εκτελούν ουσιαστικά την ίδια εργασία.

Ο Νόμος θα προστατεύει τους υπαλλήλους ανάθεσης από τις επιπτώσεις που μπορούν να προκύψουν επειδή ρώτησαν για το ύψος του μισθού τους, ή το ύψος του μισθού ενός εργαζόμενου του πελάτη.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Απριλίου, 2018.

Η νομοθεσία απαιτεί από τον Υπουργό Εργασίας (Minister of Labour) να ξεκινήσει την επανεξέταση των διατάξεων περί ίσων αμοιβών για Εργαζομένους της Υπηρεσίας Προσωρινής Βοήθειας (Temporary Help Agency) μέχρι την 1η Απριλίου, 2021.

Καταγγελία της ανάθεσης

Η νομοθεσία απαιτεί από την ΤΗΑ να παράσχει στον υπάλληλο ανάθεσης προειδοποίηση τουλάχιστον μιας εβδομάδας όταν μια ανάθεση προγραμματισμένη να διαρκέσει περισσότερο από τρεις μήνες πρόκειται να τερματιστεί νωρίτερα.

Εάν δεν δοθεί προειδοποίηση μίας εβδομάδας, ο υπάλληλος ανάθεσης πρέπει να λάβει αμοιβή αντί της προειδοποίησης, εκτός εάν ο υπάλληλος ανάθεσης λάβει αμοιβή ισάξια με αυτή τουλάχιστον μιας εργάσιμης εβδομάδας κατά τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Προγραμματισμός

Η νομοθεσία ορίζει νέους κανόνες προγραμματισμού:

- Οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να αιτηθούν αλλαγές στο πρόγραμμα ή την τοποθεσία μετά από απασχόλησή τους για τρεις μήνες, χωρίς τον φόβο πως θα υπάρξουν αντίποινα.
- Οι εργαζόμενοι που εργάζονται τακτικά περισσότερο από τρεις ώρες την ημέρα, ωστόσο όταν δίνουν αναφορά στην εργασία τους λαμβάνουν λιγότερες από τρεις ώρες, πρέπει να πληρώνονται για τρεις ώρες εργασίας.
- Οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την αποδοχή μίας βάρδιας χωρίς επιπτώσεις, εάν ο εργοδότης τους ζητήσει να εργαστούν με προειδοποίηση μικρότερη των 96 ωρών.
- Σε περίπτωση ακύρωσης μιας βάρδιας εντός 48 ωρών από την έναρξή της, οι εργαζόμενοι πρέπει να πληρώνονται τρεις ώρες με το κανονικό ωρομίσθιό τους.
- Όταν οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι «διαθέσιμοι» (on call) και δεν καλούνται να εργαστούν ή εργάζονται λιγότερο από τρεις ώρες, πρέπει να τους καταβληθεί πληρωμή για τρεις ώρες εργασίας. Αυτό θα είναι απαραίτητο για κάθε περίοδο 24 ωρών που οι υπάλληλοι πρέπει να είναι «διαθέσιμοι» (on call).
- Η νέα νομοθεσία προβλέπει μια μεταβατική περίοδο για τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις μέχρι την ημερομηνία λήξης τους ή την 1η Ιανουαρίου, 2020.

- Υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις στις νέες προϋποθέσεις προγραμματισμού που αντικατοπτρίζουν μερικές καταστάσεις, όπως καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εξασφάλιση παροχής βασικών δημόσιων υπηρεσιών.

Αυτοί οι κανόνες προγραμματισμού τίθενται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2019.

Καταβολή υπερωριών

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, οι εργαζόμενοι που κατέχουν περισσότερες από μία θέσεις εργασίας σε έναν εργοδότη και οι οποίοι εργάζονται υπερωρίες, θα πρέπει να πληρώνονται το ποσό για τη θέση στην οποία εργάζονται κατά τη διάρκεια της υπερωριακής εργασίας.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Εσφαλμένη ταξινόμηση εργαζομένων

Η νέα νομοθεσία απαγορεύει στους εργοδότες την εσφαλμένη ταξινόμηση εργαζομένων ως «ανεξάρτητους ανάδοχους». Σκοπός αυτού είναι να αντιμετωπιστούν περιπτώσεις κατά τις οποίες εργοδότες μεταχειρίζονται καταχρηστικά τους εργαζομένους τους, σαν να είναι ελεύθεροι επαγγελματίες και δεν δικαιούνται τις προστασίες του ESA.

Σε περίπτωση διαφωνίας, ο εργοδότης θα είναι υπεύθυνος να αποδείξει ότι το άτομο *δεν αποτελεί* εργαζόμενο.

Αυτή η διάταξη περί εσφαλμένης ταξινόμησης εργαζομένων τίθεται σε ισχύ στην Βασιλική Έγκριση (Royal Assent).

Από κοινού ευθύνη συγγενών εργοδοτών

Η νέα νομοθεσία καταργεί τη διάταξη που απαιτεί απόδειξη «πρόθεσης ή αποτελέσματος» για αποτροπή του σκοπού του Νόμου περί Προτύπων Απασχόλησης, 2000 (Employment Standards Act, 2000), όταν καθορίζεται κατά πόσο οι επιχειρήσεις που ασκούν συναφείς ή σχετικές δραστηριότητες μπορούν να αντιμετωπίζονται ως ένας εργοδότης και είναι από κοινού και εις ολόκληρον υπεύθυνες για χρήματα που οφείλονται σύμφωνα με το Νόμο.

Το προηγούμενο κείμενο στον ESA είχε περιορίσει την αποτελεσματικότητα των διατάξεων περί από κοινού ευθύνης. Η αλλαγή αυτή επαναφέρει την αρχική πρόθεση.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Διακοπές μετ' αποδοχών

Η νομοθεσία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται τρεις εβδομάδες διακοπών μετ' αποδοχών έπειτα από πέντε έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Αμοιβή για επίσημες αργίες

Ο νέος νόμος απλουστεύει τη συνάρτηση για υπολογισμό της αμοιβής για επίσημες αργίες, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να δικαιούνται τον μέσο όρο του ημερήσιου μισθού τους.

Η νέα νομοθεσία απαιτεί από τον εργοδότη να παράσχει στον εργαζόμενο γραπτή δήλωση η οποία να αναφέρει συγκεκριμένες πληροφορίες όταν μια ημέρα αντικαθίσταται για επίσημη αργία.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Επείγουσα άδεια μετ' αποδοχών

Πριν από το Νόμο περί Αμερόληπτων Χώρων Εργασίας, Καλύτερης Απασχόλησης (The Fair Workplaces, Better Jobs Act), η προσωπική επείγουσα άδεια (Personal Emergency Leave) (PEL) ίσχυε μόνο σε χώρους εργασίας με 50 ή περισσότερους εργαζόμενους. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, το όριο αυτό έχει εξαιρεθεί.

Η νέα νομοθεσία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα 10 ημερών PEL ανά έτος, συμπεριλαμβανομένων δύο ημερών PEL μετ' αποδοχών όταν ο εργαζόμενος απασχολείται για τουλάχιστον μία βδομάδα. Απαγορεύει επίσης στους εργοδότες να απαιτούν από έναν υπάλληλο να προσκομίσει χαρτί γιατρού όταν λαμβάνει προσωπική επείγουσα άδεια.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Άδεια ενδοοικογενειακής ή σεξουαλικής βίας

Θεσπίζεται μια νέα άδεια για οικογενειακή και σεξουαλική βία.

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται τουλάχιστον 13 συνεχόμενες εβδομάδες, η νέα νομοθεσία προβλέπει έως και 10 ημέρες άδειας και έως 15 εβδομάδες προστατευόμενης άδειας όταν ένας εργαζόμενος ή το τέκνο του έχει βιώσει ή απειλείται από ενδοοικογενειακή ή σεξουαλική βία. Οι πρώτες πέντε ημέρες άδειας κάθε ημερολογιακού έτους θα πληρώνονται, ενώ οι υπόλοιπες δεν θα πληρώνονται.

Η νέα νομοθεσία απαιτεί επίσης από τους εργοδότες να θέσουν σε εφαρμογή μηχανισμούς για να προστατεύουν το απόρρητο των αρχείων που λαμβάνουν ή δημιουργούν σε σχέση με έναν εργαζόμενο που λαμβάνει άδεια για ενδοοικογενειακή ή σεξουαλική βία.

Αυτές οι διατάξεις τίθενται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2019.

Άδεια εγκυμοσύνης

Για μια εργαζόμενη που υφίσταται απώλεια εγκυμοσύνης, η νέα νομοθεσία αυξάνει τη διάρκεια της δυνητικής παράτασης της άδειας των 17 εβδομάδων από 6 εβδομάδες σε 12 εβδομάδες.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Τροποποιήσεις στις άδειες ως συνέπεια αλλαγών στην ομοσπονδιακή νομοθεσία

Άδεια σοβαρής ασθένειας

Προ του Νόμου περί Αμερόληπτων Χώρων Εργασίας, Καλύτερης Απασχόλησης, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν άδεια 37 εβδομάδων για να παρέχουν φροντίδα ή στήριξη στο τέκνο τους που πάσχει από σοβαρή ασθένεια.

Σύμφωνα με τις νέες αλλαγές, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει έως και 17 εβδομάδες άδειας σε διάστημα 52 εβδομάδων για να παρέχει φροντίδα ή υποστήριξη σε ένα ενήλικο μέλος της οικογένειας το οποίο πάσχει από σοβαρή ασθένεια και έως 37 εβδομάδες για να παρέχει φροντίδα ή υποστήριξη σε ένα τέκνο που πάσχει από σοβαρή ασθένεια και είναι μέλος της οικογένειας. Οι αλλαγές αυτές τίθενται σε ισχύ στις 3 Δεκεμβρίου, 2017 ή στην Βασιλική Έγκριση (Royal Assent).

Άδεια για οικογενειακούς ιατρικούς λόγους (Family Medical Leave)

Η νομοθεσία αυξάνει την άδεια για οικογενειακούς ιατρικούς λόγους (Family Medical Leave) από έως 8 εβδομάδες σε περίοδο 26 εβδομάδων σε έως και 28 εβδομάδες σε περίοδο 52 εβδομάδων. Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Άδεια για το θάνατο τέκνου και για εξαφάνιση που σχετίζεται με εγκληματική ενέργεια

Η νομοθεσία δημιουργεί μια νέα ξεχωριστή άδεια για το θάνατο τέκνου από οποιαδήποτε αιτία για περίοδο έως και 104 εβδομάδων. Οι νέες τροποποιήσεις θεσπίζουν επίσης ξεχωριστή άδεια για εξαφάνιση τέκνων που σχετίζεται με εγκληματική ενέργεια για περίοδο έως 104 εβδομάδων. Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Γονική άδεια

Η γονική άδεια έχει αυξηθεί. Παλαιότερα αυτή η άδεια ήταν έως και 35 εβδομάδες αν η εργαζόμενη λάμβανε άδεια εγκυμοσύνης και 37 εβδομάδες σε διαφορετική περίπτωση. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, μπορεί να πάρει άδεια έως και 61 εβδομάδες αν η εργαζόμενη έλαβε άδεια εγκυμοσύνης και 63 εβδομάδες σε διαφορετική περίπτωση. Η αλλαγή αυτή έρχεται ως συνέπεια των νέων ομοσπονδιακών αλλαγών στην Ασφάλιση εργασίας. Η διάταξη τίθενται σε ισχύ το αργότερο στις 3 Δεκεμβρίου, 2017 ή στην Βασιλική Έγκριση (Royal Assent).

Εντολές για άμεση πληρωμή εργαζομένων

Ο νέος Νόμος επιτρέπει επίσης στους υπαλλήλους της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Employment Standards Officer) να δίνουν εντολή για καταβολή χρημάτων απευθείας σε έναν εργαζόμενο, όταν ο εργοδότης ή πελάτης της Υπηρεσίας Προσωρινής Βοήθειας (Temporary Help Agency) οφείλει χρήματα στον εν λόγω υπάλληλο.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Επικοινωνία με τους εργαζομένους

Η νομοθεσία δεν απαιτεί πλέον από τους εργαζόμενους να έρχονται σε επαφή με τον εργοδότη τους προτού υποβάλουν αγωγή σύμφωνα με τον Νόμο περί Προτύπων Απασχόλησης (Employment Standards Act) (ESA).

Ο Διευθυντής της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Director of Employment Standards) δεν μπορεί πλέον να αρνείται να αναθέσει σε έναν υπάλληλο της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Employment Standards Officer) να διερευνήσει μια αξίωση του ESA λόγω ανεπαρκών πληροφοριών από τον αιτούντα.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Κυρώσεις για μη συμμόρφωση του ESA

Η νομοθεσία αυξάνει την ευελιξία γύρω από τις διοικητικές χρηματικές κυρώσεις που δύναται να θεσπιστούν από κανονισμούς για εργοδότες οι οποίοι δεν συμμορφώνονται με τον ESA.

Η κυβέρνηση σκοπεύει επίσης να τροποποιήσει κανονισμό στο πλαίσιο του ESA ώστε να αυξήσει τις μέγιστες διοικητικές χρηματικές κυρώσεις για τους μη συμμορφούμενους εργοδότες από 250\$, 500\$ και 1000\$ σε 350\$, 700\$ και 1500\$ αντίστοιχα.

Η νέα νομοθεσία επιτρέπει στον Διευθυντή της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Director of Employment Standards) να δημοσιεύει (και online) τα ονόματα των ατόμων στα οποία έχει επιβληθεί κύρωση, περιγραφή της παράβασης, ημερομηνία της παράβασης και το ύψος της κύρωσης.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Τόκοι σε μη καταβληθέντες μισθούς

Η νομοθεσία επιτρέπει στους υπαλλήλους της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Employment Standards Officer) να επιβάλουν τόκους σε μη καταβληθέντες μισθούς εργαζομένων και σε τέλη που επιβλήθηκαν παράνομα σε εργαζομένους.

Ο Διευθυντής της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Director of Employment Standards) θα επιτρέπεται, με την έγκριση του Υπουργού, να καθορίζει τα επιτόκια για τα ποσά που οφείλονται βάσει διαφορετικών διατάξεων του ESA.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Εισπράξεις

Οι νέες αλλαγές βελτιώνουν την εισπράξη μισθών από την κυβέρνηση ή εξουσιοδοτημένο εισπράκτορα, και επίσης:

- Επιτρέπουν σε έναν εισπράκτορα εξουσιοδοτημένο από τον Διευθυντή της υπηρεσίας Προτύπων Απασχόλησης (Director of Employment Standards) να εκδίδει κατασχετήρια, να καταθέτει δικαιώματα επίσχεσης σε ακίνητη και προσωπική περιουσία, καθώς επίσης να παρακρατεί αξιόγραφα όσο βρίσκεται σε εξέλιξη ένας διακανονισμός πληρωμών
- Εξουσιοδοτούν την κυβέρνηση και τον εξουσιοδοτημένο εισπράκτορα να γνωστοποιούν μεταξύ τους πληροφορίες για σκοπούς εισπράξης του πληρωτέου ποσού βάσει του ESA

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Ηλεκτρονικές συμφωνίες

Οι νέες αλλαγές καθιστούν σαφές ότι οι ηλεκτρονικές συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπως μια συμφωνία για υπερωρίες, μπορούν να εξυπηρετήσουν ως γραπτή συμφωνία.

Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.

Εξαιρέσεις

Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία:

- Σχεδόν όλες οι υφιστάμενες προϋποθέσεις και τα δικαιώματα του ESA ισχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους (Crown employee). Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.
- Όλες οι προϋποθέσεις και τα δικαιώματα του ESA ισχύουν για άτομα που λαμβάνουν κατάρτιση εργασίας μέσω του εργοδότη τους. Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2018.
- Άτομα που εργάζονται στο πλαίσιο ενός βιωματικού προγράμματος εκμάθησης το οποίο διενεργείται από ιδιωτικό επαγγελματικό κολέγιο, θα αποκλείονται από τις προϋποθέσεις και τα δικαιώματα στο πλαίσιο του ESA, παρόμοια με τα προγράμματα πανεπιστημίων, κολεγίων ή σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Σπουδαστές οι οποίοι απασχολούνται και εργάζονται τακτικά περισσότερο από τρεις ώρες θα πρέπει να πληρώνονται για τουλάχιστον τρεις ώρες, ακόμη και αν εργάζονται λιγότερο από τρεις ώρες. Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2019.

- Όλες οι προϋποθέσεις και τα δικαιώματα του ESA ισχύουν για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εξομοιωμένη εργασία ή εργασιακό περιβάλλον για την αποκατάστασή τους (κοινώς γνωστό ως «προστατευμένο εργαστήριο»). Η διάταξη αυτή τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου, 2019.
- Το Υπουργείο Εργασίας διενεργεί επί του παρόντος διαβουλεύσεις σχετικά με τις εξαιρέσεις του ESA και ειδικούς κανόνες του κλάδου, καθώς επίσης εξαιρέσεις LRA (Τοπικών και Περιφερειακών Αρχών). Η αναθεώρηση αυτή περιλαμβάνει εξαιρέσεις που ισχύουν για διευθυντές και επόπτες. Τα νέα σχετικά με τη διαβούλευση αυτή θα συνεχίσουν να δημοσιεύονται στον ιστότοπο του Υπουργείου Εργασίας. [Μάθετε περισσότερα](#).

Αλλαγές στον Νόμο περί εργασιακών σχέσεων (Labour Relations Act)

Πιστοποίηση συνδικαλιστικού φορέα

Η νέα νομοθεσία θα:

- Θεσπίσει πιστοποίηση συνδικαλιστικού φορέα βάσει κάρτας (card-based) για τον κλάδο κατασκευαστικών υπηρεσιών, τον κλάδο οικιακής φροντίδας και κοινοτικών υπηρεσιών και τον κλάδο των υπηρεσιών προσωρινής βοήθειας.
- Προβείτε στις ακόλουθες αλλαγές στη διαδικασία πιστοποίησης συνδικαλιστικού φορέα:
- Να εξαλειφθούν συγκεκριμένοι όροι περί επανορθωτικής πιστοποίησης συνδικαλιστικού φορέα, επιτρέποντας στους συνδικαλιστικούς φορείς να πιστοποιούνται πιο εύκολα όταν ένας εργοδότης έχει υποπέσει σε παράπτωμα το οποίο παραβιάζει την LRA.
- Να διευκολύνει την πρόσβαση σε διαιτησία πρώτης σύμβασης, καθώς επίσης να προστεθεί συνιστώσα εντατικής διαμεσολάβησης στη διαδικασία.
- Να απαιτήσει από το Ontario Labor Relations Board (OLRB) να επιλύσει αιτήσεις μεσολάβησης-διαιτησίας πρώτης σύμβασης προτού καταπιαστεί με αιτήσεις μετάθεσης και άρσης πιστοποίησης.
- Να επιτρέψει σε συνδικαλιστικούς φορείς να έχουν πρόσβαση σε καταλόγους εργαζομένων και ορισμένα στοιχεία επικοινωνίας, δεδομένου ότι ο συνδικαλιστικός φορέας μπορεί να αποδείξει ότι έχει ήδη τη στήριξη του 20% των εργαζομένων στην προτεινόμενη μονάδα διαπραγμάτευσης. Η χρήση αυτού του καταλόγου υπόκειται σε όρους και περιορισμούς, ενώ πρέπει να ληφθούν όλα τα εύλογα μέτρα για προστασία της ασφάλειας και της εμπιστευτικότητας του καταλόγου.
- Να εξουσιοδοτήσει ρητά τον OLRB να διενεργεί ψηφοφορίες εκτός του χώρου εργασίας, καθώς επίσης ηλεκτρονικά και μέσω τηλεφώνου.

- Να εξουσιοδοτήσει τον OLRB (και τους υπαλλήλους Εργασιακών Σχέσεων, εάν έχουν εξουσιοδοτηθεί από τον OLRB) να παρέχουν οδηγίες σχετικά με τη διαδικασία και τις διευθετήσεις ψηφοφορίας, ώστε να διασφαλιστεί η ουδετερότητα της εκλογικής διαδικασίας.

Δικαιώματα διαδόχου

Η νέα νομοθεσία επεκτείνει τα δικαιώματα διαδόχου στην εκ νέου προκήρυξη διαγωνισμού για συμβάσεις κατασκευαστικών υπηρεσιών.

Ο Νόμος επιτρέπει επίσης στην κυβέρνηση να εφαρμόζει δικαιώματα διαδόχου, βάσει κανονισμού, σε άλλους τύπους παρόχων υπηρεσιών που λαμβάνουν δημόσια κεφάλαια.

Δομή των μονάδων διαπραγμάτευσης

Οι αλλαγές επιτρέπουν στον OLRB να επανεξετάσει τη δομή των μονάδων διαπραγμάτευσης υπό ορισμένες συνθήκες, καθώς επίσης να ενοποιήσει μια νέα πιστοποιημένη μονάδα διαπραγμάτευσης με άλλες υφιστάμενες μονάδες διαπραγμάτευσης στον ίδιο εργοδότη, δεδομένου ότι οι εν λόγω μονάδες αντιπροσωπεύονται από τον ίδιο διαπραγματευτικό φορέα. Θα επιτρέπεται επίσης στον OLRB να πραγματοποιεί άλλες σχετικές εντολές. Οι αλλαγές επιτρέπουν επίσης στα συμβαλλόμενα μέρη να συμφωνούν από κοινού για επανεξέταση της δομής των μονάδων διαπραγμάτευσης ανά πάσα στιγμή. Έπειτα από μια τέτοια αναθεώρηση, τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να υποβάλουν κοινή αίτηση για συναίνεση του Συμβουλίου στην ενοποίηση των μονάδων διαπραγμάτευσης και για υλοποίηση σχετικών αλλαγών.

Δικαιώματα και διαδικασίες επιστροφής στην εργασία

Παλαιότερα, η LRA παρείχε στους υπαλλήλους το δικαίωμα, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να επιστρέφουν στην εργασία εντός έξι μηνών από την έναρξη μιας νόμιμης απεργίας. Η νέα νομοθεσία καταργεί τον περιορισμό των έξι μηνών.

Μια νέα διάταξη απαιτεί επίσης από τους εργοδότες να επαναφέρουν έναν εργαζόμενο μετά το πέρας μίας νόμιμης απεργίας ή ανταπεργίας (υπό ορισμένες προϋποθέσεις) και να παράσχουν πρόσβαση σε διαιτησία παραπόνων για εφαρμογή της υποχρέωσης αυτής.

Προστασία βάσιμης αιτιολόγησης

Η νέα νομοθεσία προστατεύει τους εργαζομένους σε μια μονάδα διαπραγμάτευσης από την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων ή απόλυσης χωρίς βάσιμη αιτιολόγηση από τον εργοδότη τους κατά την περίοδο μεταξύ της πιστοποίησης και της ημερομηνίας σύναψης της πρώτης σύμβασης (ή της ημερομηνίας κατά την οποία ο συνδικαλιστικός φορέας δεν αντιπροσωπεύει πλέον τους εργαζομένους) και κατά τη χρονική περίοδο μεταξύ της ημερομηνίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διενεργούν νόμιμη απεργία ή ανταπεργία και της ημερομηνία σύναψης της νέας συλλογικής σύμβασης (ή την ημερομηνία κατά την οποία ο συνδικαλιστικός φορέας δεν αντιπροσωπεύει πλέον τους εργαζομένους).

Πρόστιμα

Η νέα νομοθεσία αυξάνει τα μέγιστα πρόστιμα σύμφωνα με το Νόμο περί Εργασιακών Σχέσεων (Labour Relations Act) σε 5.000\$ για ιδιώτες και 100.000\$ για οργανισμούς (προηγουμένως τα πρόστιμα ήταν 2.000\$ για ιδιώτες και 25.000\$ για οργανισμούς).

Εφαρμογή ισχύος

Όλες οι προτάσεις περί εργασιακών σχέσεων τίθενται σε ισχύ το αργότερο την 1η Ιανουαρίου, 2018 ή την ημέρα που ο Νόμος λαμβάνει Βασιλική Έγκριση (Royal Assent).

Αλλαγές στο Νόμο περί Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Occupational Health and Safety Act)

Η νέα νομοθεσία δεν επιτρέπει στους εργοδότες να απαιτούν από έναν εργαζόμενο να φορά υποδήματα με ανυψωμένη πτέρνα (δηλ. ψηλά τακούνια) κατά την εργασία, εκτός εάν τα υποδήματα αυτά απαιτούνται για την ασφάλεια του εργαζομένου.

Υπάρχει μια εξαίρεση για εργοδότες καλλιτεχνών της ψυχαγωγικής και διαφημιστικής βιομηχανίας.

Αυτή η αλλαγή τίθεται σε ισχύ με την Βασιλική Έγκριση (Royal Assent).

Βελτίωση της εφαρμογής προτύπων απασχόλησης

Η επαρχία σκοπεύει να προσλάβει μέχρι 175 ακόμα υπαλλήλους στην υπηρεσία προτύπων απασχόλησης (Employment Standards Officer), ενώ έχει ξεκινήσει το Πρόγραμμα Κατάρτισης και Εκπαίδευσης για Πρότυπα Απασχόλησης (Employment Standards Training and Education Program), ώστε να εκπαιδεύσει τόσο τους εργαζομένους όσο και τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, σύμφωνα με τον Νόμο περί Προτύπων Απασχόλησης, 2000 (Employment Standards Act, 2000). Η εκπαίδευση θα βοηθήσει τους εργοδότες να κατανοήσουν τις υποχρεώσεις τους.

Μόλις προσληφθούν οι νέοι υπάλληλοι προτύπων απασχόλησης (Employment Standards Officer), μέχρι το 2020-2021, το πρόγραμμα Προτύπων Απασχόλησης θα επιλύει όλες τις αξιώσεις που θα κατατίθενται εντός 90 ημερών και θα επιθεωρεί 1 στους 10 χώρους εργασίας του Οντάριο. Επιπρόσθετα, το πρόγραμμα θα παράσχει βοήθεια συμμόρφωσης σε νέους εργοδότες, με επίκεντρο τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Αυτό θα βοηθήσει τους καλούς εργοδότες να κατανοήσουν τις υποχρεώσεις τους.

Η εφαρμογή θα επικεντρωθεί σε εργοδότες που ανταγωνίζονται αθέμιτα παραβιάζοντας το νόμο και θα εξισώσουν τους όρους ανταγωνισμού για την πλειονότητα των εργοδοτών που τηρούν τους κανόνες.

Η αυξημένη εφαρμογή θα αποσκοπεί στο να παρακινήσει τη συμμόρφωση και να αποτρέψει τη μη συμμόρφωση. Αυτό απαιτεί πόρους για εφαρμογή και εκπαίδευση, ώστε να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργοδοτών και να αποτρέψουν δυνητικούς παραβάτες.

Αυτοί οι νέοι πόροι θα βοηθήσουν στο να διασφαλιστεί η πλήρης και αποτελεσματική εφαρμογή των αλλαγών που νομοθετήθηκαν πρόσφατα στον ESA.