

Modernizacja przepisów prawa pracy prowincji Ontario w celu zapewnienia równości i szans: Ustawa o uczciwości w zakładach pracy i lepszych stanowiskach z 2017 r. (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 listopada 2017 r. 00:00

Ustawodawca Ontario uchwalił Ustawę o uczciwości w zakładach i lepszych stanowiskach (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). Nowe ustawodawstwo obejmuje szeroko zakrojone zmiany w obowiązujących w Ontario: Ustawy o standardach zatrudnienia z 2000 roku (Employment Standards Act, 2000), Ustawy o stosunku pracy z 1995 roku (Labour Relations Act, 1995) oraz Ustawy o bezpieczeństwie i higienie w miejscu pracy (Occupational Health and Safety Act).

Chociaż gospodarka prowincji jest silna i wciąż się rozwija, charakter pracy uległ zmianie, co sprawiło, że wielu pracowników ma problemy z utrzymaniem swoich rodzin, pracując w niepełnym wymiarze godzin, na kontraktach lub za minimalną stawkę.

Pracownicy w Ontario mają prawo do zdecydowanej ochrony w miejscu pracy. Sprawiedliwość i przyzwoitość muszą nadal być wartościami definiującymi nasze miejsca pracy. Te zmiany legislacyjne dają pracownikom w całej naszej prowincji lepsze możliwości i większe bezpieczeństwo.

Podwyżki minimalnego wynagrodzenia

Ontario podnosi stawki minimalnego wynagrodzenia - czyli najniższą stawkę, jaką pracodawca może zapłacić pracownikowi.

Ogólne minimalne wynagrodzenie wzrośnie do:

- 14 \$ za godzinę od dn. 1 stycznia 2018 r. i
- 15 \$ za godzinę od dn. 1 stycznia 2019 r.

Kategorie minimalnego wynagrodzenia	Obowiązujące do 31 grudnia 2017 r.	1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2018 r.	1 stycznia 2019 do 30 września 2019 r.
Ogólne minimalne wynagrodzenie	11,60 \$ za godzinę	14,00\$ za godzinę	15,00\$ za godzinę
Uczniowie poniżej 18 lat, którzy pracują nie więcej niż	10,90\$ za godzinę	13,15\$ za godzinę	14,10\$ za godzinę

28 godzin tygodniowo, w okresie roku szkolnego, podczas ferii lub wakacji letnich

Kelnerzy i barmani	10,10\$ za godzinę	12,20\$ za godzinę	13,05\$ za godzinę
Przewodnicy organizujący wyprawy łowieckie i rybołówcze	58,00 \$	70,00\$	75,00\$
	Stawka za pracę krótszą niż pięć kolejnych godzin w ciągu dnia	Stawka za pracę krótszą niż pięć kolejnych godzin w ciągu dnia	Stawka za pracę krótszą niż pięć kolejnych godzin w ciągu dnia
	116,00\$	140,00\$	150,00\$
	Stawka za pracę przez pięć lub więcej godzin dziennie, bez względu na to, czy godziny następują bezpośrednio po sobie	Stawka za pracę przez pięć lub więcej godzin dziennie, bez względu na to, czy godziny następują bezpośrednio po sobie	Stawka za pracę przez pięć lub więcej godzin dziennie, bez względu na to, czy godziny następują bezpośrednio po sobie
Osoby pracujące z domu (pracownicy wykonujący płatną pracę we własnym domu na rzecz pracodawcy)	12,80\$ za godzinę	15,40\$ za godzinę	16,50\$ za godzinę

Zmiany w standardach zatrudnienia

Równe wynagrodzenie za równe warunki pracy: Pracownicy dorywcy, pracujący w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowi i sezonowi

Nowe przepisy wymagają, aby pracownicy dorywcy, zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowi i sezonowi otrzymywali takie samo wynagrodzenie, jak pracownicy zatrudnieni na pełen etat, jeżeli wykonują zasadniczo tę samą pracę dla tego samego pracodawcy.

Nowa ustawa daje pracownikom możliwość ubiegania się o zmianę otrzymywanej stawki, jeśli uważają, że nie otrzymują takiego samego wynagrodzenia, jak osoby zatrudnione na pełen etat lub na stałe.

Pracodawca musiałby wtedy odpowiedzieć na wniosek pracownika korektą wynagrodzenia lub pisemnym wyjaśnieniem.

Wyjątki od wymogu równości wynagrodzeń są przewidziane w przypadku, gdy różnica w wynagrodzeniu opiera się na:

- Systemie starszeństwa
- Systemie zasług
- Systemie, w którym wynagrodzenie zależy od ilości lub jakości produkcji
- Inne czynniki (płeć i status zatrudnienia nie stanowią wyjątków od tego wymogu)

Nowa ustawa chroni również pracowników dorywczych, zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowych i sezonowych przed skutkami dociekliwości dotyczącej ich własnych zarobków lub pytania innego pracownika o jego zarobki.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2018 r.

Ustawa nakłada na Ministra Pracy (Minister of Labour) obowiązek rozpoczęcia przeglądu przepisów dotyczących równości wynagrodzeń dla pracowników dorywczych, pracujących w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowych i sezonowych do 1 kwietnia 2021 r.

Równe wynagrodzenie za równe warunki pracy: Pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej (Temporary Help Agency – THA)

Ustawa wymaga, aby pracownicy zatrudniani przez agencję pracy tymczasowej (Temporary Help Agency – THA) (pracownicy pracujący na zlecenie) otrzymywali takie samo wynagrodzenie, jak pracownicy klienta THA, jeśli wykonują zasadniczo taką samą pracę.

Ustawa chroni pracowników zatrudnionych na zlecenie przed skutkami dociekliwości dotyczącej ich własnych zarobków lub pytania pracownika zatrudnionego przez klienta o jego zarobki.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2018 r.

Ustawa nakłada na Ministra Pracy (Minister of Labour) obowiązek rozpoczęcia przeglądu przepisów dotyczących równości wynagrodzeń dla pracowników agencji pracy tymczasowej do 1 kwietnia 2021 r.

Zakończenie zlecenia

Zgodnie z nowym ustawodawstwem, jeżeli zlecenie, które zgodnie z harmonogramem miało trwać ponad trzy miesiące, zostanie zakończone wcześniej, THA musi wręczyć pracownikowi pracującemu na zlecenie wypowiedzenie z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem.

Jeżeli wypowiedzenie nie zostanie wręczone z tygodniowym wyprzedzeniem, pracownik pracujący na zlecenie musi otrzymać wynagrodzenie wskazane w wypowiedzeniu, chyba że w okresie wypowiedzenia pracownik pracujący na zlecenie otrzyma propozycję co najmniej tygodniowej rozsądnej pracy.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Wyznaczanie godzin pracy

Przepisy określają nowe zasady dotyczące wyznaczania godzin pracy:

- Pracownicy będą mieli prawo zażądać zmiany godzin lub miejsca pracy po przepracowaniu trzech miesięcy bez obawy o negatywne konsekwencje.
- Pracownicy, którzy zgodnie z umową mają pracować ponad trzy godziny dziennie, ale faktycznie pracują mniej niż trzy godziny, muszą otrzymywać wynagrodzenie za trzy godziny pracy.
- Pracownicy mogą odmówić przyścia na daną zmianę bez obawy o negatywne konsekwencje, jeśli ich pracodawca powiadomi ich o harmonogramie pracy z wyprzedzeniem krótszym niż 96 godzin.
- Jeśli zmiana zostanie odwołana mniej niż 48 godzin od jej rozpoczęcia, pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za trzy godziny pracy według regularnej stawki.
- Kiedy pracownicy dyżurują „na wezwanie” i nie zostaną wezwani do pracy lub przepracują mniej niż trzy godziny, muszą otrzymać wynagrodzenie za trzy godziny pracy. Jest to wymagane w każdym 24-godzinnym okresie, w którym pracownicy są na wezwanie.
- Nowe ustawodawstwo przewiduje okres przejściowy dla istniejących umów zbiorowych do momentu ich wcześniejszego rozwiązania lub do 1 stycznia 2020 r. w zależności od tego, co nastąpi wcześniej.
- Istnieje szereg wyjątków od nowych wymogów dotyczących wyznaczania godzin pracy, które odzwierciedlają szereg sytuacji, w tym sytuacje awaryjne i zapewniające świadczenie podstawowych usług publicznych.

Przepisy o wyznaczaniu godzin pracy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Wynagrodzenie za nadgodziny

Zgodnie z ustawodawstwem pracownicy, którzy zajmują więcej niż jedno stanowisko u pracodawcy i którzy pracują w nadgodzinach, muszą otrzymywać wynagrodzenie według stawki odpowiadające stanowisku, na którym pracują w czasie nadgodzin.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Niewłaściwa klasyfikacja pracowników

Nowe przepisy zabraniają pracodawcom niewłaściwego klasyfikowania pracowników jako „niezależnych wykonawców”. Ma to zapobiegać niewłaściwemu traktowaniu pracowników polegającemu na przyznaniu im przez pracodawców statusu niezależnych przedsiębiorców i pozbawienia ich prawa do ubezpieczenia społecznego.

W przypadku sporu pracodawca musiałby udowodnić, że dana osoba *nie* jest pracownikiem.

Przepis dotyczący niewłaściwej klasyfikacji pracowników wchodzi w życie jako sankcja królewska (Royal Assent).

Solidarna odpowiedzialność powiązanych pracodawców

Nowe ustawodawstwo usuwa postanowienie, które do stwierdzenia złamania Ustawy o standardach zatrudnienia z 2000 roku (Employment Standards Act, 2000) wymaga udowodnienia „działania z takim zamiarem”, czy przedsiębiorstwa prowadzące powiązane lub pokrewne działania mogą być traktowane jako jeden pracodawca i ponoszą solidarną odpowiedzialność za środki finansowe zgodnie z ustawą.

Poprzedni język ESA ograniczał skuteczność przepisów dotyczących odpowiedzialności solidarnej. Ta zmiana przywraca oryginalną intencję.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Płatny urlop

Ustawodawstwo zapewnia pracownikom prawo do trzech tygodni płatnego urlopu po pięciu latach pracy u tego samego pracodawcy.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Wynagrodzenie za dni ustawowo wolne od pracy

Nowa ustawa upraszcza formułę obliczania wynagrodzenia za dni wolne od pracy w taki sposób, że pracownicy mają prawo do przeciętnego zwykłego wynagrodzenia dziennego.

Nowe ustawodawstwo wymaga, aby, w przypadku, gdy pracownik odbiera sobie dzień wolny za dzień ustawowo wolny od pracy, pracodawca przekazał mu pisemne oświadczenie, w którym zamieści określone informacje.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Urlop płatny na żądanie

Przed uchwaleniem w 2017 roku Ustawy o uczciwości w zakładach pracy i lepszych stanowiskach (Fair Workplaces, Better Jobs Act) urlop na żądanie (Personal Emergency Leave, PEL) możliwy był tylko w zakładach pracy zatrudniających 50 lub więcej pracowników. Nowe ustawodawstwo likwiduje ten próg.

Nowe ustawodawstwo zapewnia wszystkim pracownikom prawo do 10 dni urlopu na żądanie rocznie, w tym dwóch dni urlopu płatnego, jeżeli wcześniej pracownik był zatrudniony przez co najmniej tydzień. Zakazuje również pracodawcom wymuszania na pracowniku przedstawienia zwolnienia lekarskiego w przypadku skorzystania z urlopu na żądanie.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Urlop w przypadku przemocy domowej lub seksualnej

Został wprowadzony nowy urlop w przypadku przemocy domowej lub seksualnej.

Pracownikom, którzy byli zatrudnieni przez co najmniej 13 kolejnych tygodni, nowe ustawodawstwo zapewnia do 10 odrębnych dni urlopu i do 15 tygodni chronionego urlopu, jeżeli pracownik lub jego dziecko doświadczyło lub jest zagrożone przemocą domową lub seksualną. Pierwsze pięć dni urlopu w każdym roku kalendarzowym jest płatne, pozostałe są bezpłatne.

Nowe ustawodawstwo wymaga również od pracodawców wprowadzenia mechanizmów chroniących poufność danych, które otrzymują lub tworzą w odniesieniu do pracownika korzystającego z urlopu z powodu przemocy domowej lub seksualnej.

Te przepisy o urlopach wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Urlop w przypadku ciąży

Jeżeli pracownica w ciąży doświadczy poronienia, nowe ustawodawstwo zwiększa możliwość wydłużenia 17-tygodniowego urlopu z maksymalnie 6 tygodni do maksymalnie 12 tygodni.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Poprawki do przepisów o urlopach wprowadzone w efekcie zmian w ustawodawstwie federalnym

Urlop z powodu poważnej choroby

Przed wprowadzeniem w 2017 roku Ustawy o uczciwości w zakładach pracy i lepszych stanowiskach (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) pracownicy mogli skorzystać maksymalnie z 37 tygodni urlopu, aby zapewnić opiekę lub wsparcie swoim ciężko chorym dzieciom.

Zgodnie z nowymi zmianami pracownik ma prawo do maksymalnie 17 tygodni urlopu w ciągu 52 tygodni, aby zapewnić opiekę lub wsparcie ciężko choremu dorosłemu członkowi rodziny i do maksymalnie 37 tygodni, aby zapewnić opiekę lub wsparcie ciężko choremu dziecku, które jest członkiem rodziny. Zmiany te wchodzi w życie z dniem 3 grudnia 2017 r. lub zgodnie z sankcją królewską (Royal Assent).

Urlop w przypadku problemów zdrowotnych członka rodziny (Family Medical Leave)

Przepisy zwiększają długość urlopu z powodu problemów zdrowotnych członka rodziny (Family Medical Leave) z maksymalnie 8 tygodni w ciągu 26 tygodni do maksymalnie 28 tygodni w ciągu 52 tygodni. Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Urlop w przypadku śmierci dziecka i jego zaginięcia związanego z przestępstwem

Ustawodawstwo tworzy nowy, odrębny urlop w przypadku śmierci dziecka z dowolnej przyczyny przysługujący przez maksymalnie 104 tygodnie. Nowe poprawki wprowadzają również oddzielny urlop w przypadku zaginięcia dziecka związanego z przestępstwem przysługujący przez maksymalnie 104 tygodnie. Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski został wydłużony. Wcześniej urlop ten przysługiwał przez maksymalnie 35 tygodni, jeśli pracownica korzystała z urlopu podczas ciąży, a w przeciwnym razie - przez 37 tygodni. Zgodnie z nowym ustawodawstwem urlop ten może trwać do 61 tygodni, jeśli pracownica korzystała z urlopu podczas ciąży, a w przeciwnym razie - do 63 tygodni. Zmiana ta wynika ze zmiany federalnych

przepisów dotyczących ubezpieczeń pracowniczych. Postanowienie wchodzi w życie z dniem 3 grudnia 2017 r. lub zgodnie z sankcją królewską (Royal Assent).

Nakaz bezpośredniej zapłaty wynagrodzenia pracownikowi

Zgodnie z nową ustawą inspektorzy ds. standardów zatrudnienia (Employment Standards Officers) mogą nakazać bezpośrednią zapłatę wynagrodzenia pracownikowi, jeżeli pracodawca lub agencja pracy tymczasowej zalegają z wypłatą wynagrodzenia, wobec tego pracownika.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Kontakt z pracownikami

Ustawodawstwo nie wymaga już, aby pracownicy kontaktowali się ze swoim pracodawcą przed zgłoszeniem roszczeń na podstawie Ustawy o standardach zatrudnienia (Employment Standards Act, ESA).

Dyrektor ds. Standardów Zatrudnienia (Director of Employment Standards) nie może odmówić wyznaczenia inspektora ds. standardów zatrudnienia (Employment Standards Officer), który zbada roszczenia wysunięte na podstawie ESA, powołując się na brak wystarczających informacji od strony wnoszącej roszczenie.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Kary za nieprzestrzeganie ESA

Ustawodawstwo zwiększa elastyczność administracyjnych kar pieniężnych, które mogą zostać nałożone zgodnie z przepisami na pracodawców, którzy nie przestrzegają ESA.

Rząd zamierza również zmienić rozporządzenie w ramach ESA, zwiększające maksymalne administracyjne kary pieniężne dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów z odpowiednio 250\$, 500\$ i 1000\$ do 350\$, 700\$ i 1500\$.

Nowe ustawodawstwo pozwala Dyrektorowi ds. Standardów Zatrudnienia (Director of Employment Standards) publikować (w tym w Internecie) nazwiska osób, na które nałożono karę, opis naruszenia, datę naruszenia i wysokość kary.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Odsetki od zaległych wynagrodzeń

Zgodnie z ustawodawstwem inspektorzy ds. standardów zatrudnienia mogą naliczać odsetki od wynagrodzeń niezapłaconych pracownikom oraz od opłat bezprawnie nałożonych na pracowników.

Dyrektor ds. Standardów Zatrudnienia (Director of Employment Standards) miałby, za zgodą ministra, ustalać stopę procentową dla kwot należnych na podstawie różnych przepisów ESA.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Egzekucja wynagrodzenia

Nowe zmiany poprawiają egzekucję wynagrodzenia przez rząd lub autoryzowanego poborcę, w tym:

- Umożliwiają poborcy upoważnionemu przez Dyrektora ds. Standardów Zatrudnienia (Director of Employment Standards) wydanie nakazów, ustanowienie zastawu na nieruchomościach i majątku osobistym oraz ustanowienie zabezpieczenia do momentu realizacji płatności.
- Umożliwiają rządowi i upoważnionemu poborcy wzajemne ujawnianie informacji w celu pobrania kwoty należnej z tytułu ESA

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Umowy w formie elektronicznej

Nowe zmiany wyjaśniają, że umowy między pracodawcami a pracownikami, na przykład umowa o pracę w godzinach nadliczbowych, sporządzone w formie elektronicznej są tak samo ważne jak umowy pisemne.

Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Wyłączenia

Zgodnie z nowym ustawodawstwem:

- Prawie wszystkie istniejące wymogi i uprawnienia wynikające z ESA mają zastosowanie do urzędników państwowych (Crown employees). Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

- Wszystkie wymogi i uprawnienia wynikające z ESA mają zastosowanie do osób, które odbywają szkolenie zawodowe zorganizowane przez swojego pracodawcę. Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.
- Osoby pracujące w ramach eksperymentalnego programu nauczania prowadzonego przez prywatną szkołę zawodową są wyłączone z wymogów i uprawnień wynikających z ESA, podobnie jak osoby pracujące w ramach programów prowadzonych przez uniwersytety, szkoły wyższe lub licea.
- Uczniowie, którzy są zatrudnieni i zgodnie z umową ich wymiar pracy wynosi przynajmniej trzy godziny, muszą otrzymywać wynagrodzenie za co najmniej trzy godziny, nawet jeśli pracują krócej niż trzy godziny. Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.
- Wszystkie wymogi i uprawnienia wynikające z ESA dotyczą pracowników pracujących w zakładach pracy chronionej w celach rehabilitacji. Przepis ten wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.
- Ministerstwo Pracy prowadzi obecnie konsultacje w sprawie wyłączeń ESA i specjalnych zasad branżowych, a także wyłączeń LRA. Przegląd ten obejmuje wyłączenia dotyczące kierowników i przełożonych. Efekty tych konsultacji będą podawane do publicznej wiadomości na stronie internetowej Ministerstwa Pracy. [Dowiedz się więcej.](#)

Zmiany w Ustawie o stosunku pracy (Labour Relations Act)

Certyfikacja związków zawodowych

Nowe ustawodawstwo:

- Wprowadza zasadę certyfikacji związków zawodowych w oparciu o karty pracownicze („card-based”) w branży usług budowlanych, branży opieki domowej i usług dla społeczności oraz branży pomocy tymczasowej.
- Wprowadza następujące zmiany w procesie certyfikacji związków zawodowych:
- Eliminuje pewne warunki dla naprawczej certyfikacji związku zawodowego, pozwalając związkom zawodowym łatwiej uzyskać certyfikat, jeżeli pracodawca dopuścił się naruszenia LRA.
- Ułatwia dostęp do arbitrażu jako metody rozwiązywania sporów pierwszego porozumienia zbiorowego („First Contract Arbitration”), a także uzupełnia proces komponentem intensywnej mediacji.
- Wymaga, aby Rada ds. Stosunków Pracy w Ontario (OLRB) najpierw rozpatrywała wnioski o mediację - arbitraż przed wnioskami o zlikwidowanie związku i cofnięcie certyfikatu.
- Daje związkom zawodowym dostęp do list pracowników i niektórych informacji kontaktowych pod warunkiem, że związek może wykazać, że uzyskał poparcie 20% pracowników w danej jednostce pertraktującej. Wykorzystanie tych danych podlega warunkom i ograniczeniom oraz wymaga podjęcia wszelkich uzasadnionych kroków w celu ochrony bezpieczeństwa i poufności danych.
- Wyraźnie wzmacnia uprawnienia OLRB przy prowadzeniu głosowań poza miejscem pracy, w tym drogą elektroniczną i przez telefon.
- Nadaje OLRB (i urzędnikom ds. stosunków pracy, o ile zezwala na to OLRB) prawo do udzielania wskazówek odnośnie procesu głosowania i ustaleń dotyczących głosowania, aby zapewnić neutralność procesu głosowania.

Prawa następcy

Nowe ustawodawstwo rozszerza prawa następcy dotyczące ponownego przetargu na usługi związane z budownictwem.

Ustawa daje także rządowi możliwość zastosowanie praw następcy prawnego do innych rodzajów dostawców usług, którzy otrzymują fundusze publiczne.

Struktura jednostek pertraktujących

Zmiany umożliwiają OLRB dokonanie w pewnych okolicznościach przeglądu struktury jednostek pertraktujących oraz połączenie nowo certyfikowanej jednostki negocjującej z innymi istniejącymi jednostkami negocjującymi u tego samego pracodawcy, gdzie te jednostki są reprezentowane przez tego samego pertraktującego przedstawiciela. OLRB jest również uprawniona do wydawania innych powiązanych zarządzeń. Zmiany pozwalają również stronom wspólne zatwierdzanie przeglądu struktury jednostek pertraktujących w dowolnym momencie. Po takim przeglądzie strony mogły złożyć wspólny wniosek o zgodę Rady na połączenie jednostek pertraktujących i dokonywanie powiązanych zmian.

Prawa i procedury powrotu do pracy

Wcześniej na mocy LRA pracownik miał prawo, pod pewnymi warunkami, do powrotu do pracy w ciągu sześciu miesięcy od rozpoczęcia strajku zgodnego z prawem. Nowe ustawodawstwo likwiduje sześciomiesięczne ograniczenie.

Nowy przepis wymaga również od pracodawcy przywrócenia pracownika po zakończeniu strajku lub lokautu (pod pewnymi warunkami) oraz zapewnienia dostępu do arbitrażu skargowego w celu wyegzekwowania tego obowiązku.

Ochrona w przypadku uzasadnionej przyczyny

Nowe ustawodawstwo chroni pracowników zatrudnionych w jednostce pertraktującej przed postępowaniem dyscyplinarnym lub zwolnieniem bez uzasadnionej przyczyny przez pracodawcę w okresie między certyfikacją a datą zawarcia pierwszej umowy (lub datą, w której związek nie reprezentuje już pracowników) oraz w okresie pomiędzy datą, w której pracownicy prowadzą strajk lub lokaut zgodne z prawem a datą zawarcia nowej umowy zbiorowej (lub datą, w której związek przestał reprezentować pracowników).

Kary pieniężne

Nowe przepisy zwiększają maksymalne kwoty kary pieniężnej nakładanej na mocy Ustawy o stosunku pracy (Labour Relations Act) do 5 000\$ dla osób fizycznych i 100 000\$ dla organizacji (wcześniej te grzywny wynosiły 2 000\$ dla osób fizycznych i 25 000\$ dla organizacji).

Wejście w życie

Wszystkie propozycje dotyczące stosunku pracy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r. lub z dniem otrzymania sankcji królewskiej (Royal Assent).

Zmiany w Ustawie o bezpieczeństwie i higienie w miejscu pracy (Occupational Health and Safety Act)

Zgodnie z nowym ustawodawstwem pracodawca nie może wymagać od pracownika noszenia obuwia na wysokim obcasie w pracy, chyba że takie obuwie jest wymagane dla bezpieczeństwa pracownika.

Istnieje wyjątek w przypadku pracodawców z branży rozrywkowej i reklamowej.

Ta zmiana wchodzi w życie z dniem otrzymania sankcji królewskiej (Royal Assent).

Lepsze egzekwowanie standardów zatrudnienia

Prowincja planuje zatrudnić do 175 inspektorów ds. standardów zatrudnienia (Employment Standards Officers) i uruchomi program szkoleniowy i edukacyjny dotyczący standardów zatrudnienia (Employment Standards Training and Education Program), aby przekazywać zarówno pracownikom, jak i małym i średnim przedsiębiorstwom wiedzę w zakresie ich praw i obowiązków wynikających z Ustawy o standardach zatrudnienia z 2000 r. (Employment Standards Act, 2000). Dzięki edukacji pracodawcy zrozumieją swoje obowiązki.

Po zatrudnieniu nowych inspektorów ds. standardów zatrudnienia (Employment Standards Officers) do roku 2020-2021 w ramach programu standardów zatrudnienia wszystkie zgłoszone roszczenia zostaną rozpatrzone ciągu 90 dni i 1 na 10 miejsc pracy w Ontario zostanie skontrolowane. Ponadto program zapewni pomoc nowym pracodawcom w zakresie zgodności, koncentrując się w szczególności na małych i średnich przedsiębiorstwach. Dzięki temu dobrzy pracodawcy zrozumieją swoje obowiązki.

Egzekwowanie przepisów będzie dotyczyć przede wszystkim pracodawców, którzy stosują nielegalną konkurencję, łamiąc tym samym prawo i wyrówna szanse większości pracodawców przestrzegających zasad.

Lepsze egzekwowanie przepisów będzie miało na celu zmotywowanie do przestrzegania prawa i zapobieganie jego łamania. Wpływanie na zachowania pracodawców i odstraszenie sprawców potencjalnych wykroczeń wymaga zasobów w zakresie egzekwowania prawa i edukacji.

Nowe zasoby pomogą zapewnić pełne i skuteczne wdrożenie nowych zmian do ESA.

Janet Deline Wydział Komunikacji
Tylko do kontaktu z mediami: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
Michael Speers Kancelaria Ministra
416-325-6955

[Dostęp online](#)
[Disponible en Français](#)