

Обновление трудового законодательства в провинции Онтарио для обеспечения справедливости и создания возможностей: Закон о справедливости и благоприятных условиях на рабочих местах 2017 года (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 ноября 2017 г. 12:00

Законодательный орган провинции Онтарио утвердил Закон о справедливости и благоприятных условиях на рабочих местах 2017 года (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). В новое законодательство включены широкомасштабные поправки к Закону о трудовых стандартах 2000 года (Employment Standards Act, 2000), Закону о трудовых отношениях 1995 года (Labour Relations Act, 1995) и Закону о гигиене и безопасности труда (Occupational Health and Safety Act) провинции Онтарио.

Экономика провинции укрепляется и растет, однако характер работы изменился, в результате чего многим работникам стало сложно обеспечивать свои семьи, работая на работах с неполной занятостью, работах по контракту или с минимальной заработной платой.

Работники в провинции Онтарио имеют право на надежную защиту на рабочих местах. Справедливость и порядочность должны быть определяющими ценностями на рабочих местах. Эти изменения в законодательстве создадут больше возможностей и повысят уверенность в завтрашнем дне у работников в нашей провинции.

Увеличение минимальной заработной платы

В провинции Онтарио увеличивается минимальная заработная плата, которая представляет собой самую низкую сумму, которую могут платить работодатели своим работникам.

Общая минимальная заработная плата увеличится до:

- \$14 в час 1 января 2018 года и
- \$15 в час 1 января 2019 года

**Категории
минимальной
заработной**

**До 31 декабря 2017
года**

**С 1 января 2018
года по 31 декабря
2018 года**

**С 1 января 2019
года по 30
сентября 2019 года**

платы

Общая минимальная заработная плата	\$11,60 в час	\$14,00 в час	\$15,00 в час
Учащиеся младше 18 лет, которые работают не более 28 часов в неделю во время школы или работают во время школьных каникул в течение года или летних каникул	\$10,90 в час	\$13,15 в час	\$14,10 в час
Официанты, подающие спиртные напитки	\$10,10 в час	\$12,20 в час	\$13,05 в час
Проводники на охоте и рыбалке	\$58,00	\$70,00	\$75,00
	Ставка при работе менее пяти последовательных часов в день	Ставка при работе менее пяти последовательных часов в день	Ставка при работе менее пяти последовательных часов в день
	\$116,00	\$140,00	\$150,00
	Ставка за пять или более часов в день, независимо от того, являются ли часы последовательными	Ставка за пять или более часов в день, независимо от того, являются ли часы последовательными	Ставка за пять или более часов в день, независимо от того, являются ли часы последовательными
Надомные работники (работники, выполняющие оплачиваемую	\$12,80 в час	\$15,40 в час	\$16,50 в час

работу в
собственном доме
для работодателя)

Изменения в трудовых стандартах

Равная оплата за аналогичную работу: поденные работники, работники с неполной занятостью, временные и сезонные работники

Согласно новому законодательству, поденные работники, работники с неполной занятостью, временные и сезонные работники должны получать такую же оплату, как работники, занятые полный рабочий день, если они выполняют практически аналогичную работу для того же работодателя.

Новый закон позволит работникам требовать пересмотра своей ставки, если они считают, что их оплата не равна оплате работников с полной занятостью или постоянных работников. Затем работодатель должен будет ответить на запрос, скорректировав заработную плату или предоставив письменные объяснения.

Исключения из требований о равной заработной плате действуют в случаях, когда разница в заработной плате начисляется согласно:

- Системе производственного стажа
- Системе оценки работника по заслугам
- Системе оплаты по количеству или качеству продукции
- Другим факторам (пол и статус занятости не считаются исключениями из этого требования)

Новый закон будет также защищать поденных работников, работников с неполной занятостью, временных и сезонных работников от наказаний за вопросы об их заработной плате или о заработной плате другого работника.

Это положение вступает в силу 1 апреля 2018 года.

Согласно законодательству, министр труда должен выполнить обзор положений о равной оплате для поденных работников, работников с неполной занятостью, временных и сезонных работников до 1 апреля 2021 года.

Равная оплата за аналогичную работу: работники из агентств по временному трудоустройству

Закон требует, чтобы работники из агентств по временному трудоустройству (Temporary Help Agency – THA) (работники по найму) получали такую же оплату, как работники клиента THA за выполнение практически аналогичной работы.

Закон будет защищать работников по найму от наказаний за вопросы об их заработной плате или о заработной плате работников клиента.

Это положение вступает в силу 1 апреля 2018 года.

Согласно законодательству, министр труда должен выполнить обзор положений о равной оплате для работников из агентств по временному трудоустройству до 1 апреля 2021 года.

Завершение работы по найму

Законодательство требует, чтобы THA предоставляло работнику по найму уведомление по крайней мере за одну неделю до преждевременного завершения работы по найму, которая была рассчитана на срок более трех месяцев.

В случае непредоставления уведомления за одну неделю до завершения работы по найму работник по найму должен получать оплату вместо уведомления, если ему не предлагается соответствующая работа на протяжении такой недели.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

График

Законодательство устанавливает новые правила относительно графиков работы:

- Работники будут иметь право просить о внесении изменений в график работы или место работы после того, как отработают три месяца, не опасаясь наказаний.
- Если работники, регулярно работающие более трех часов в день, приходят на работу и работают менее трех часов, они должны получить оплату за три часа.
- Работники могут отказаться выходить на смену без каких-либо последствий, если их работодатель попросит их выйти на работу, предоставив уведомление менее чем за 96 часов.
- Если смена отменена в течение 48 часов до ее начала, работники должны получить оплату за три часа по обычной ставке.
- Если работник работает «по вызову» и его не вызывают на работу или он работает менее трех часов, он должен получить оплату за три часа. Такое требование действует для каждого 24-часового периода, в течение которого работники работают «по вызову».

- Новое законодательство предусматривает переходный период для существующих коллективных соглашений до истечения срока их действия или до 1 января 2020 года, в зависимости от того, что наступит раньше.
- Существует ряд исключений из новых требований к составлению графика, которые отражают ряд ситуаций, включая чрезвычайные ситуации и предоставление основных общественных услуг.

Эти правила составления графиков вступают в силу с 1 января 2019 года.

Сверхурочная оплата

Согласно законодательству, работники, занимающие более одной должности у работодателя и работающие сверхурочно, должны получать оплату по ставке за должность, в которой они работают в течение сверхурочного времени.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Ошибочная классификация работников

Новое законодательство запрещает работодателям ошибочно классифицировать работников как «независимых подрядчиков». Это касается случаев, когда работодатели ненадлежащим образом классифицируют своих работников как индивидуальных предпринимателей, которые не имеют права на защиту по закону о трудовых стандартах (Employment Standards Act, ESA).

В случае возникновения спора работодатель несет ответственность за предоставление доказательств того, что лицо *не* является работником.

Это положение об ошибочной классификации работника вступает в силу после королевской санкции (Royal Assent).

Совместная ответственность связанных работодателей

Из нового законодательства удалено положение, которое требует доказательства «намерения или результата», позволяющих обойти цели Закона о трудовых стандартах 2000 года (Employment Standards Act, 2000) при определении того, могут ли предприятия, осуществляющие тесно связанную или смежную деятельность, рассматриваться как один работодатель и нести солидарную ответственность за денежные средства, которые они должны выплачивать в соответствии с Законом.

Предыдущие формулировки в законе ESA ограничивали действие положений о совместной ответственности. Это изменение соответствует первоначальному намерению.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Оплачиваемый отпуск

Законодательство гарантирует право работников на трехнедельный оплачиваемый отпуск после пяти лет работы у одно и того же работодателя.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Оплата в государственные праздники

Новый закон упрощает формулу расчета оплаты в праздничные дни и дает работникам право на получение средней обычной ежедневной заработной платы.

Новое законодательство требует, чтобы работодатель предоставлял работнику письменное заявление с определенной информацией, когда день приходится на государственный праздник.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Оплачиваемый внеочередной отпуск

До Закона о справедливости и благоприятных условиях на рабочих местах (Fair Workplaces, Better Jobs Act) положение о личном внеочередном отпуске (Personal Emergency Leave, PEL) применялось только на предприятиях с 50 и более работниками. В соответствии с новым законодательством это требование отменено.

Новое законодательство гарантирует всем работникам право на 10 дней PEL в году, в том числе два оплачиваемых дня PEL, если работник работает не менее одной недели. Оно также запрещает работодателям требовать от работников предоставления больничного листа от квалифицированного практикующего врача, если работник берет личный внеочередной отпуск.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Отпуск в случае домашнего или сексуального насилия

Предусмотрен новый отпуск в случае домашнего и сексуального насилия.

Для работников, которые проработали по меньшей мере 13 недель подряд, новое законодательство предусматривает до 10 отдельных дней отпуска и до 15 недель отпуска с сохранением рабочего места, если работник или его ребенок стал жертвой или подвергается угрозе домашнего или сексуального насилия. Первые пять дней отпуска в каждом календарном году оплачиваются, остальные дни не оплачиваются.

Новое законодательство также требует, чтобы работодатели применяли механизмы для обеспечения конфиденциальности документации, которую они получают или ведут в связи с тем, что работник берет отпуск в случае домашнего или сексуального насилия.

Положения о таком отпуске вступают в силу с 1 января 2018 года.

Отпуск в случае невынашивания беременности

В новом законодательстве увеличен срок возможного отпуска в случае невынашивания беременности, предоставляемого в дополнение к 17-недельному отпуску, с 6 до 12 недель.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Поправки к отпускам, внесенные вследствие изменений в федеральном законодательстве

Отпуск в случае тяжелой болезни

До Закона о справедливости и благоприятных условиях на рабочих местах 2017 года (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) работники могли брать до 37 недель для ухода за ребенком, страдающим тяжелым заболеванием.

В соответствии с новыми изменениями работник имеет право брать до 17 недель отпуска в течение 52-недельного периода для ухода за взрослым членом семьи, страдающим тяжелым заболеванием, и до 37 недель для ухода за ребенком, страдающим тяжелым заболеванием, который является членом семьи. Эти изменения вступают в силу с 3

декабря 2017 года или после королевской санкции (Royal Assent), в зависимости от того, какая дата наступит позже.

Отпуск по уходу за членами семьи

Законодательство увеличивает отпуск по уходу за членами семьи с 8 недель в течение 26-недельного периода до 28 недель в течение 52-недельного периода. Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Отпуск в случае смерти ребенка и отпуск в случае исчезновения ребенка в связи с преступлением

Законодательство предусматривает новый отдельный отпуск в случае смерти ребенка по любой причине сроком до 104 недель. Новые поправки также предусматривают отдельный отпуск в случае исчезновения ребенка в связи с преступлением сроком до 104 недель. Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком увеличен. Раньше этот отпуск составлял до 35 недель, если работник берет отпуск по беременности, и 37 недель в ином случае. В соответствии с новым законодательством он может составлять до 61 недели, если работник берет отпуск по беременности, и до 63 недель в ином случае. Это изменение произошло вследствие новых федеральных изменений в сфере страхования занятости. Это положение вступает в силу с 3 декабря 2017 года или после королевской санкции (Royal Assent), в зависимости от того, какая дата наступит позже.

Распоряжение об оплате работнику напрямую

Новый закон также позволяет должностным лицам по соблюдению трудовых стандартов (Employment Standards Officers) выдавать распоряжения об оплате работнику напрямую, если работодатель или клиент агентства по временному трудоустройству (Temporary Help Agency) должны предоставить оплату такому работнику.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Обращение работника к работодателю

Законодательство больше не требует, чтобы работники обращались к своему работодателю перед подачей иска по Закону о трудовых стандартах (Employment Standards Act, ESA).

Директор по соблюдению трудовых стандартов (Director of Employment Standards) больше не может отказывать в назначении должностного лица по соблюдению трудовых стандартов (Employment Standards Officer) для рассмотрения иска по закону ESA из-за недостаточной информации от заявителя.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Штрафы за несоблюдение закона ESA

Законодательство предусматривает более гибкие условия в отношении административных штрафных санкций, которые могут быть предусмотрены правилами для работодателей, которые не соблюдают закон ESA.

Правительство также намерено внести поправки в нормы по закону ESA о повышении максимальных административных штрафных санкций в отношении работодателей, не соблюдающих закон, с \$250, \$500 и \$1 000 до \$350, \$700 и \$1 500, соответственно.

Новое законодательство позволяет директору по соблюдению трудовых стандартов (Director of Employment Standards) публиковать (в том числе в Интернете) имена лиц, которым назначен штраф, описание нарушения, дату нарушения и размер штрафа.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Проценты по невыплаченной заработной плате

Законодательство позволяет должностным лицам по соблюдению трудовых стандартов (Employment Standards Officers) начислять проценты на невыплаченную работникам заработную плату и сборы, незаконно полученные от работников.

Директору по соблюдению трудовых стандартов (Director of Employment Standards) разрешается с одобрения министра определять процентные ставки на суммы, причитающиеся к оплате в соответствии с различными положениями закона ESA.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Получение задолженностей

Новые изменения облегчают процесс получения задолженностей государственным или уполномоченным коллектором, в том числе:

- Позволяют коллектору, уполномоченному директором по соблюдению трудовых стандартов (Director of Employment Standards), выдавать распоряжения, осуществлять залоговое удержание недвижимого и личного имущества и удерживать обеспечение на время выполнения плана платежей
- Позволяют государственному и уполномоченному коллектору сообщать друг другу информацию о целях получения суммы, подлежащей оплате согласно закону ESA

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Электронные соглашения

В новых изменениях четко указано, что соглашения между работодателями и работниками в электронной форме, такие как соглашение о сверхурочной работе, могут служить в качестве письменного соглашения.

Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.

Исключения

В соответствии с новым законодательством:

- На государственных работников, классифицируемых как «Crown employees», распространяются почти все существующие требования и права в соответствии с законом ESA. Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.
- К работникам, прошедшим у работодателя тренинг для выполнения работы, относятся все требования и права по закону ESA. Это положение вступает в силу с 1 января 2018 года.
- На лиц, работающих в рамках экспериментальной программы обучения, проводимой частным профессиональным колледжем, а также программ, проводимых университетами, колледжами или средними школами, не распространяются требования и права по закону ESA.

- Учащиеся/студенты, которые приняты на работу и регулярно работают более трех часов, должны получать оплату как минимум за три часа, даже если они работают менее трех часов. Это положение вступает в силу с 1 января 2019 года.
- Все требования и права по закону ESA распространяются на работников, выполняющих модифицированные обязанности или работающих в модифицированной среде в целях реабилитации (обычно называемой «мастерской для лиц с ограниченными возможностями» («sheltered workshop»). Это положение вступает в силу с 1 января 2019 года.
- Министерство труда (Ministry of Labour) в настоящее время проводит консультацию по освобождению от требований закона ESA и специальным отраслевым нормам, а также исключениям из Закона о трудовых отношениях (LRA). В ней представлены исключения для руководителей и супервайзеров. Новости об этой консультации будут размещаться на веб-сайте Министерства труда (Ministry of Labour). [Узнать больше.](#)

Изменения в Законе о трудовых отношениях (Labour Relations Act)

Сертификация профсоюзов

Новое законодательство:

- Устанавливает сертификацию профсоюзов на основе профсоюзных билетов (card-based) для строительной отрасли, отрасли надомного обслуживания и общественных услуг и агентств по временному трудоустройству.
- Вносит следующие изменения в процесс сертификации профсоюзов:
 - Отменяет определенные условия для принудительной сертификации профсоюзов, позволяя профсоюзам легче пройти сертификацию, если работодатель совершает неправомерные действия, противоречащие закону LRA.
 - Облегчает доступ к первому арбитражному производству по контракту, а также добавляет компонент расширенного посредничества.
 - Требуя от Совета по трудовым отношениям провинции Онтарио (Ontario Labour Relations Board, OLRB) рассматривать заявления относительно первого посредничества-арбитра до рассмотрения заявлений о вытеснении и аннулировании полномочий профсоюза.
 - Разрешает профсоюзам получать доступ к спискам сотрудников и определенной контактной информации, если профсоюз может доказать, что он уже получил поддержку 20 процентов работников в предлагаемой переговорной единице. Данный список можно использовать с соблюдением определенных условий и ограничений, и необходимо предпринимать все разумные меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности списка.

- В прямой форме уполномочивает OLRB проводить голосования не на рабочих местах, включая голосование в электронной форме и по телефону.
- Уполномочивает OLRB (и сотрудников по трудовым отношениям, если это разрешено OLRB) давать указания относительно процесса голосования и договоренностей относительно голосования для обеспечения непредвзятости процесса голосования.

Права правопреемников

Новое законодательство расширяет права правопреемников на продление контрактов на строительные услуги.

Закон также позволяет правительству на основе нормативных актов применять права правопреемников к другим типам поставщиков услуг, которые получают государственное финансирование.

Структура переговорных единиц

Эти изменения позволяют OLRB в определенных обстоятельствах пересматривать структуру переговорных единиц и объединять новые сертифицированные переговорные единицы с другими существующими переговорными единицами у одного и того же работодателя, если у этих единиц есть один и тот же представитель. OLRB также сможет давать другие связанные распоряжения. Эти изменения также позволяют сторонам в любое время совместно согласовывать пересмотр структуры переговорных единиц. После такого пересмотра стороны могут подавать совместное заявление о согласии Совета на объединение переговорных единиц и внесение соответствующих изменений.

Права и процедуры возврата к работе

Ранее закон LRA давал работникам право при определенных условиях возвращаться к работе в течение шести месяцев с момента начала правомерной забастовки. Новое законодательство устраняет шестимесячное ограничение.

Новое положение также требует, чтобы работодатель восстановил работника в должности по завершении забастовки или принудительного отпуска, разрешенных

законом (при соблюдении определенных условий) и предоставил доступ к арбитражу для рассмотрения жалобы во исполнение этого обязательства.

Защита от действий без достаточных оснований

Новое законодательство защищает работников переговорной единицы от дисциплинарных взысканий или увольнений работодателем без достаточных оснований в период между сертификацией и датой заключения первого контракта (или датой, с которой профсоюз больше не представляет работников), а также в период между датой забастовки или принудительного отпуска, разрешенных законом, и датой заключения нового коллективного соглашения (или датой, с которой профсоюз больше не представляет сотрудников).

Штрафы

Новое законодательство увеличивает максимальные штрафы в соответствии с Законом о трудовых отношениях (Labour Relations Act) до \$5 000 для физических лиц и \$100 000 для организаций (ранее эти штрафы составляли \$2 000 для физических лиц и \$25 000 для организаций).

Вступление в силу

Все предложения по трудовым отношениям вступают в силу 1 января 2018 года или в день получения королевской санкции (Royal Assent) для закона, в зависимости от того, какая дата наступит позже.

Изменения в Законе о гигиене и безопасности труда (Occupational Health and Safety Act)

Новый закон запрещает работодателям требовать от работников носить обувь с большими каблуками (на высоких каблуках), если только такая обувь не требуется для безопасности работника.

Для работодателей в развлекательной и рекламной индустрии предусмотрено исключение.

Это изменение вступает в силу после королевской санкции (Royal Assent).

Усиление контроля за соблюдением трудовых стандартов

Провинция планирует нанять еще 175 должностных лиц по соблюдению трудовых стандартов (Employment Standards Officers) и приступила к осуществлению Программы обучения и образования в области трудовых стандартов (Employment Standards Training and Education Program) для информирования работников и представителей малых и средних предприятий об их правах и обязанностях в соответствии с Законом о трудовых стандартах 2000 года (Employment Standards Act, 2000). Учебная программа поможет работодателям понять их обязанности.

После найма новых должностных лиц по соблюдению трудовых стандартов (Employment Standards Officers) к 2020-2021 году Программа по трудовым стандартам (Employment Standards Program) будет рассматривать все иски, поданные в течение 90 дней, и проверять 1 из 10 предприятий провинции Онтарио. Кроме того, программа будет оказывать помощь по соблюдению закона новым работодателям, уделяя особое внимание малым и средним предприятиям. Это поможет добросовестным работодателям в понимании их обязанностей.

Контроль за соблюдением закона будет осуществляться в отношении работодателей, замеченных в недобросовестной конкуренции путем нарушения закона. Он будет способствовать созданию равных условий для большинства работодателей, соблюдающих правила.

Усиление контроля за соблюдением закона выполняется для поддержки соблюдения и противодействия несоблюдению закона. Для этого необходимы ресурсы в области принудительного исполнения и обучения, которые позволят регулировать поведение работодателей и противодействовать потенциальным нарушениям.

Эти новые ресурсы помогут обеспечить полное и эффективное внедрение новых изменений в закон ESA.

Джанет Дилайн (Janet Deline) Отдел по связям
Только для обращений представителей СМИ:
MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
Майкл Шпирс (Michael Speers) Офис министра
416-325-6955

[Веб-ресурс](#)
[Информация на французском языке](#)