

Осавремењивање Закона о раду Онтарија ради остваривања правичности и стварања могућности: Закон о правичним радним местима и бољим пословима из 2017. године

22. новембар 2017. 12.00 часова

Парламент Онтарија усвојио је Закон о правичним радним местима и бољим пословима (Fair Workplaces, Better Jobs Act) из 2017. године. Нови закон обухвата широке измене и допуне Закона о стандардима запошљавања у Онтарију (Employment Standards Act), Закона о радним односима (Labour Relations Act) из 1995. године и Закона о здрављу и безбедности на раду (Occupational Health and Safety Act).

Иако је привреда провинције снажна и доживљава раст, природа рада се променила, тако да се многи радници боре да прехране породице обављајући послове са скраћеним радним временом, послове на уговор или за минималну зараду.

Радници у Онтарију имају право на јаку заштиту на послу. Правичност и пристојност морају и даље бити вредности које дефинишу наша радна места. Овим законодавним променама створиће се више могућности и сигурности за раднике широм наше провинције.

Повећана минимална зарада

Онтарио повећава износе својих минималних зарада – у начелу, најнижи износ наднице који послодавци исплаћују запосленима.

Општа минимална зарада повећава се на:

- 14 долара по сату 1. јануара 2018. године, и
- 15 долара по сату 1. јануара 2019. Године.

Категорије минималних зарада	од сада до 31. децембра 2017.	од 1. јануара 2018. до 31. децембра 2018.	од 1. јануара 2019. до 30. септембра 2019.
Општа минимална зарада	11,60 долара по сату	14,00 долара по сату	15,00 долара по сату

Ученици млађи од 18 година који раде не више од 28 сати недељно док школа ради, или раде током школског распуста или летњег одмора	10,90 долара по сату	13,15 долара по сату	14,10 долара по сату
Послужитељи алкохолних пића	10,10 долара по сату	12,20 долара по сату	13,05 долара по сату
Ловачки и риболовачки водичи	58,00 долара	70,00 долара	75,00 долара
	Накнада за рад у трајању од мање од пет узастопних сати током једног дана	Накнада за рад у трајању од мање од пет узастопних сати током једног дана	Накнада за рад у трајању од мање од пет узастопних сати током једног дана
	116,00 долара	140,00 долара	150,00 долара
	Накнада за рад у трајању од пет или више сати током једног дана, без обзира на то да ли су сати узастопни	Накнада за рад у трајању од пет или више сати током једног дана, без обзира на то да ли су сати узастопни	Накнада за рад у трајању од пет или више сати током једног дана, без обзира на то да ли су сати узастопни
Радници који раде од куће (запослени који обављају плаћен посао код куће за послодавца)	12,80 долара по сату	15,40 долара по сату	16,50 долара по сату

Промене у стандардима запошљавања

Одредбе о једнакој плати за једнак рад: запослени на одређено време, запослени са скраћеним радним временом и привремени и сезонски радници

Према новом закону, запослени на одређено време, запослени са скраћеним радним временом и привремени и сезонски радници мораће да буду плаћени исто колико и запослени са пуним радним временом када обављају суштински исти посао за истог послодавца.

Према новом Закону запослени ће моћи да траже ревизију износа својих плата ако сматрају да не примају плату која је једнака плати запослених са пуним радним временом или стално запослених. Послодавац би тада морао да одговори на захтев било усклађивањем плата или писаним објашњењем.

Изузеци од захтева за једнаким платама када се разлика у платама заснива на:

- систему радног стажа
- систему заслуга
- системима у којима се плате одређују према количини или квалитету производње
- другим чиниоцима (пол и статус запослености не сматрају се изузецима од овог захтева)

Новим законом такође ће се штитити запослени на одређено време, запослени са скраћеним радним временом и привремени и сезонски радници од реперкусија због распитивања о износу својих зарада или постављању питања другим запосленима о износу њихових зарада.

Ова одредба ступа на снагу 1. априла 2018. године.

Овим законом се од министра рада захтева да до 1. априла 2021. године покрене преиспитивање одредаба о једнаким платама за запослене на одређено време, запослене са скраћеним радним временом и привремене и сезонске раднике.

Одредбе о једнакој плати за једнак рад: запослени који раде преко агенција за хонорарно запошљавање

Овим законом се захтева да запослени који раде преко агенција за хонорарно запошљавање („Temporary Help Agency“ (THA)) (радници распоређени на хонорарне послове) буду плаћени једнако као и запослени клијената ТНА када обављају суштински исти посао.

Овим законом ће се штитити запослени распоређени на хонорарне послове од реперкусија због распитивања о износима својих зарада или износима зарада запослених клијента.

Ова одредба ступа на снагу 1. априла 2018. године.

Овим законом се од министра рада захтева да до 1. априла 2021. године покрене преиспитивање одредаба о једнаким платама за запослене који раде преко агенција за хонорарно запошљавање.

Престанак хонорарног рада

Овим законом се захтева да агенција за хонорарно запошљавање запосленом распоређеном на хонорарни посао да отказни рок најмање недељу дана унапред када хонорарни посао који је предвиђен да траје дуже од три месеца треба да буде превремено прекинут.

Ако се не да отказни рок од недељу дана, запослени распоређен на хонорарни посао мора примити плату уместо обавештења о отказном року, осим ако се запосленом распоређеном на хонорарни посао не понуди прихватљив посао током отказног периода чија вредност одговара једнонедељном раду.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Радни распоред

Овим законом уређују се нова правила радног распореда:

- Запослени ће имати право да затраже измене у радном распореду или локацији након што буду запослени три месеца, без страха од реперкусија.
- Запосленима који редовно раде више од три сата дневно, али по доласку на посао добију мање од три сата, мора се исплатити износ за три сата рада.
- Запослени могу одбити да прихвате смене без реперкусије ако послодавац затражи од њих да раде у смени мање од 96 сати унапред.
- Ако је смена отказана у периоду од 48 сати пре њеног почетка, запосленима се мора платити износ за три сата по редовној стопи плаћања.
- Када су запослени „дежурни на позив“ а нису позвани да раде или раде мање од три сата, мора им се исплатити износ за три сата рада. То се захтева за сваки период од 24 сата када су запослени дежурни на позив.
- Новим законом предвиђа се прелазни период за постојеће колективне уговоре или до њиховог истека или до 1. јануара 2020. године, шта год је од тога раније.
- Постоји одређени број изузетака од нових захтева за радне распореде који одражавају одређени број ситуација, укључујући хитне случајеве и осигурање пружања основних јавних услуга.

Ова правила радног распореда ступају на снагу 1. јануара 2019. године.

Плаћање прековременог рада

Према овом закону, запослени који имају више од једне позиције код послодавца и који раде прековремено, морају бити плаћени по стопи за позицију на којој раде током периода прековременог рада.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Погрешна класификација статуса запосленог

Новим законом забрањује се послодавцима да погрешно класификују запослене као „независне уговораче“. То има за циљ да разреши случајеве у којима послодавци непрописно третирају своје запослене као да су samozапослени и да немају право на заштиту према Закону о стандардима запошљавања (Employment Standards Act (ESA)).

У случају спора, послодавац би био одговоран за доказивање да појединац *није* запослени.

Ова одредба о погрешној класификацији запослених ступа на снагу на дан када Закон добије краљевску сагласност.

Заједничка одговорност повезаних послодаваца

Новим законом уклања се одредба којом се захтева доказ о „намери или дејству“ да се обесмисли сврха Закона о стандардима запошљавања (Employment Standards Act (ESA)) из 2000. година, при утврђивању да ли се компаније које обављају повезане или сродне активности могу третирати као један послодавац и бити заједнички и солидарно одговорни за новац који дугују по основу овог Закона.

Претходни језик у ESA ограничио је делотворност одредаба о заједничкој одговорности. Ова промена враћа првобитну намеру.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Плаћени одмор

Овим законом обезбеђује се да запослени имају право на три недеље плаћеног одмора након пет година рада код истог послодавца.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Накнада за државне празнике

Новим законом поједностављује се формула за израчунавање накнаде за државне празнике, тако да запослени имају право на просечну редовну дневну плату.

Новим законом захтева се од послодавца да запосленом да писмену изјаву у којој се наводе одређене информације о томе када се дан замењује за државни празник.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018.

Плаћено одсуство у ванредним ситуацијама

Пре Закона о правичним радним местима и бољим пословима(Fair Workplaces, Better Jobs Act), одсуство у личним ванредним ситуацијама (personal emergency leave (PEL)) примењивало се само на радним местима са 50 или више запослених. Према новом закону, тај праг је уклоњен.

Новим законом обезбеђује се да сви запослени имају право на 10 дана PEL годишње, укључујући два плаћена дана за PEL ако је запослени био запослен најмање недељу дана. Њиме се такође забрањује послодавцима да захтевају од запосленог да донесе потврду о болести од квалификованог здравственог радника када запослени узима одсуство у личним ванредним ситуацијама.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Одсуство због насиља у породици или сексуалног насиља

Успостављено је ново одсуство због насиља у породици и сексуалног насиља.

За запослене који су били запослени најмање 13 узастопних недеља, новим законом предвиђа се максимално 10 појединачних дана одсуства и максимално 15 недеља заштићеног одсуства када запослени или његово дете доживљава или му прети насиље у породици или сексуално насиље. Првих пет дана одсуства сваке календарске године било би плаћено, а остали дани били би неплаћени.

Новим законом од послодаваца се захтева да успоставе механизме за заштиту поверљивости података које добијају или произведу у вези са запосленим који узима одсуство због насиља у породици или сексуалног насиља.

Ове одредбе о одсуству ступају на снагу 1. јануара 2018. године.

Трудничко боловање

За запослену радницу која доживи губитак трудноће, новим законом повећава се дужина потенцијалног продужетка 17-недељног боловања од максимално 6 недеља на максимално 12 недеља.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Измене у одсуству настале као последица промена у федералном законодавству

Одсуство због тешке болести

Пре Закона о правичним радним местима и бољим пословима из 2017. године (Fair Workplaces, Better Jobs Act), запослени су могли узети одсуство у трајању од 37 недеља како би пружали негу или подршку свом тешко болесном детету.

Према новим променама, запослени има право да узме максимално 17 недеља одсуства у периоду од 52 недеље како би пружио негу или подршку тешко болесном одраслом члану породице и максимално 37 недеља како би пружио негу или подршку тешко болесном детету које је члан породице. Ове промене ступају на снагу или 3. децембра 2017. године или на дан када Закон добије краљевску сагласност (Royal Assent), шта год пада касније.

Породично здравствено одсуство

Законом се повећава породично здравствено одсуство са максимално 8 недеља током периода од 26 недеља на максимално 28 недеља током периода од 52 недеља. Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Одсуство у случају смрти детета и због нестанка повезаног са кривичним делом

Овим законом ствара се ново, посебно одсуство због смрти детета без обзира на узрок за период од максимално 104 недеље. Новим амандманима такође се утврђује засебно одсуство за нестанак детета у вези са кривичним делом у трајању од максимално 104 недеље. Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Родитељско одсуство

Родитељско одсуство је повећано. Раније је ово одсуство износило до 35 недеља ако је запослена радница узимала трудничко боловање, а 37 недеља у другим случајевима. Према новом закону, може се узети максимално 61 недеља ако је запослена радница узела трудничко боловање, а максимално 63 недеље у другим случајевима. Ова промена последица је нових савезних промена у осигурању запошљавања. Одредба ступа на снагу или 3. децембра 2017. године или на дан када Закон добије краљевску сагласност, шта год пада касније.

Налози за директно плаћање запослених

Новим законом такође се омогућава службеницима за стандарде запошљавања (Employment Standards Officers) да наложе да се новац директно исплати запосленом када послодавац или клијент агенције за хонорарно запошљавање дугује новац тог запосленом.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Контакт са запосленима

Законом се више не захтева од запослених да контактирају са својим послодавцем пре подношења захтева по основу Закона о стандардима запошљавања (Employment Standards Act (ESA)).

Директор Стандарда запошљавања (Director of Employment Standards) не може више одбити да додели службенику за стандарде запошљавања задатак да испита захтев у вези са ESA зато што подносилац захтева није пружио довољне информације.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Казне за непоштовање ESA

Законом се повећава флексибилност у вези са административним новчаним казнама које се могу установити прописима за послодавце који се не придржавају ESA.

Влада такође намерава да измени подзаконски акт у оквиру ESA како би повећала максималне административне новчане казне за послодавце који се не придржавају ESA са 250 долара, 500 долара и 1000 долара на 350 долара, односно 700 долара, односно 1500 долара.

Новим законом омогућава се Директору Стандарда запошљавања (Director of Employment Standards) да објави (укључујући и на интернету) имена и презимена особа којима је изречена санкција, опис кршења, датум кршења и износ казне.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Камата на неисплаћене плате

Законодавство омогућава службеницима за стандарде запошљавања да доделе камату на неисплаћене плате запослених и на накнаде које су незаконито наплаћене запосленима.

Директор Стандарда запошљавања (Director of Employment Standards) могао би, уз одобрење министра, да одреди каматне стопе за износе који се дугују по основу различитих одредаба ESA.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Наплате дуга

Новим изменама побољшава се наплата дуга по основу неисплаћених зарада од стране владе или овлашћеног наплатиоца, укључујући:

- Омогућавање наплатиоцу којег је овластио Директор Стандарда запошљавања (Director of Employment Standards) да изда налоге за плаћање, установи заложно право на стварну и личну имовину и задржи имовину као јемство током спровођења плана плаћања.
- Омогућавање влади и овлашћеном наплатиоцу да обелодане информације једно другом ради наплате износа наплативих по основу ESA

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Електронски споразуми

Новим изменама јасно се истиче да електронски споразуми између послодаваца и запослених, као што је споразум о додатним радним часовима, могу служити као писани споразум.

Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.

Искључења

Према новом закону:

- Скоро сви постојећи захтеви и права по основу ESA важе за запослене у Крунској корпорацији (Crown). Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.
- Сви захтеви и права по основу ESA важе за појединце који примају обуку за рад преко свог послодавца. Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2018. године.
- Појединци који раде у склопу програма учења на раду који води приватни колеџ који полазнике припрема за конкретна занимања (private career college) били би искључени из захтева и права по основу ESA, слично програмима које воде универзитети, колеџи или средње школе.
- Студенти који су запослени и редовно раде више од три сата морају бити плаћени за најмање три сата чак и ако раде мање од три сата. Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2019. године.
- Сви захтеви и права по основу ESA примењују се на запослене који обављају симулацију посла или радног окружења ради своје рехабилитације (познате као „заштићена радионица“ (sheltered workshop)). Ова одредба ступа на снагу 1. јануара 2019. године.
- Министарство рада (Ministry of Labour) тренутно обавља консултације о изузецима од ESA и посебним правилима за посебне привредне гране, као и о изузецима од

Закона о радним односима (Labour Relations Act (LRA)). Ова ревизија укључује изузетке за менаџере и супервизоре. Вести о тим консултацијама и даље ће се објављивати на веб-сајту Министарства рада (Ministry of Labour). [Learn more](#).

Измене Закона о радним односима (Labour Relations Act)

Сертификација синдиката

Новим законом ће се:

- Успоставити сертификација за синдикате на основу картица за индустрију грађевинских услуга, индустрију услуга кућне неге и услуга у заједници и област хонорарног рада.
- Учинити следеће промене у процесу сертификације синдиката:
- Елиминисаће се одређени услови за корективну сертификацију синдиката, чиме ће се синдикатима омогућити да се лакше сертифицију када послодавац врши прекршаје који су у супротности са LRA.
- Омогућиће се једноставнија арбитража првог уговора и такође унети интензивну компоненту посредовања у процес.
- Захтеваће се од Одбора за радне односе Онтарија (Ontario Labour Relations Board (OLRB)) да се бави захтевима за посредовање и арбитражу у вези са уговорима пре него што се буде бавило захтевима за измештање и десертификацију.
- Синдикатима ће се дозволити да приступају списковима запослених и одређеним информацијама за контакт под условом да синдикат може доказати да је већ остварио подршку од 20% запослених у предложеној преговарачкој јединици. Употреба тог списка подлеже условима и ограничењима и морају се предузети сви разумни кораци да би се заштитила сигурност и поверљивост тог списка.
- Изричито омогућити OLRB -у да спроводи гласање изван радног места, укључујући електронски и телефонски.
- Омогућити OLRB-у (и службенике за радне односе ако их за то овласти OLRB) да дају смернице у вези са процесом гласања и организацијом гласања како би се обезбедила неутралност процеса гласања.

Сукцесорска права

Новим законом проширују се сукцесорска права на поновно подношење тендера за уговоре о пружању грађевинских услуга.

Законом се такође омогућава влади да примењује сукцесорска права, прописима, на друге врсте пружалаца услуга који примају средства из јавних фондова.

Структура преговарачких јединица

Изменама се омогућава OLRB-у да преиспита структуру преговарачких јединица у одређеним околностима и да консолидује новосертификовану преговарачку јединицу са другим постојећим преговарачким јединицама код истог послодавца, када те јединице заступа исти преговарачки представник. OLRB-у ће такође бити дозвољено да извршава друге сродне налоге. Изменама се такође странкама омогућава да се заједнички сагласе да у било ком тренутку преиспитају структуре преговарачких јединица. Након сваког таквог преиспитивања, стране би могле да поднесу заједнички захтев за сагласност Одбора да би се консолидовале преговарачке јединице и учиниле с тим повезане измене.

Права на повратак на посао и с тим повезани поступци

Раније је LRA давао запосленима право, под одређеним условима, да се врате на посао у року од шест месеци од почетка законитог штрајка. Новим законом уклања се ограничење од шест месеци.

Новом одредбом такође се од послодавца захтева да поново запосли радника по закључењу законског штрајка или обуставе рада (уз задовољавање одређених услова), и да обезбеди приступ арбитражи за жалбе ради извршења те обавезе.

Заштита одредбе о оправданости (Just Cause)

Новим законом штите се запослени у преговарачкој јединици од дисциплиновања или отпуштања без оправданог разлога од стране послодавца у периоду између сертификације и датума када је склопљен први уговор (или датума када синдикат више не представља запослене), и током периода између дана када су запослени у законитом

штрајку или ситуацији обуставе рада и датума склапања новог колективног уговора (или датума када синдикат више не представља запослене).

Новчане казне

Новим законом повећавају се максималне новчане казне према Закону о радним односима (Labour Relations Act) на 5.000 долара за појединце и 100.000 долара за организације (претходно су те казне износиле 2.000 долара за појединце и 25.000 долара за организације).

Ступање на снагу

Сви предлози о радним односима ступају на снагу или 1. јануара 2018. године или на дан када Закон добије краљевску сагласност, шта год пада касније.

Измене Закона о здрављу и безбедности на раду Occupational Health and Safety Act

Изменама Закона спречавају се послодавци да захтевају од радника да носи обућу са повишеним потпетицама (тј. високим петама) на послу, осим ако је таква обућа неопходна ради безбедности радника.

Постоји изузетак за послодавце извођача забавних програма и у рекламној индустрији.

Ова промена ступа на снагу на дан када Закон добије краљевску сагласност (Royal Assent).

Унапређење спровођења стандарда запошљавања

Провинција планира да запосли још 175 службеника за стандарде запошљавања те је покренула Програм обуке и едукације о стандардима запошљавања како би едуковала како запослене тако и мала и средња предузећа о њиховим правима и обавезама према Закону о стандардима запошљавања из 2000. године. Едукација ће помоћи послодавцима да разумеју своје обавезе.

Када нови службеници за стандарде запошљавања буду ангажовани, до 2020.-2021. године, програм за стандарде запошљавања решиће све захтеве поднете у року од 90 дана и извршити инспекцију 1 од 10 радних места у Онтарију. Поред тога, програм ће осигурати помоћ у поштовању прописа за нове послодавце, са посебним акцентом на мала и средња предузећа. То ће помоћи добрим послодавцима да разумеју своје обавезе.

Спровођење ће се усредсредити на послодавце који се непоштено такмиче кршећи законе и уједначиће услове за већину послодаваца који се придржавају правила.

Повећано спровођење имаће за циљ да мотивише поштовање и спречи непоштовање прописа. То захтева средства у области извршавања и едукације како би се утицало на понашање послодаваца и обесхрабрили потенцијални прекршиоци.

Ти нови ресурси помоћи ће да се обезбеди да се новодонете измене ЗСЗ у потпуности и делотворно примењују.

Janet Deline Communications Branch
For media inquiries only: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
Michael Speers Minister's Office
416-325-6955

[Available Online](#)
[Disponible en Français](#)