

Модернізація законів про працю Онтаріо задля справедливості та рівних умов: Закон «Про справедливі робочі місця та кращі умови праці» 2017 року (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 листопада 2017 р., 12:00

Законодавча влада Онтаріо прийняла Закон «Про справедливі робочі місця та кращі умови праці» 2017 року (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). Новий закон містить великий обсяг поправок до Закону «Про норми праці» 2000 року (Employment Standards Act, 2000), Закону «Про робочі відносини» 1995 року (Labour Relations Act, 1995) та Закону «Про охорону та безпеку праці» (Occupational Health and Safety Act).

Хоча економіка провінції залишається сильною та зростаючою, характер роботи змінився, що призвело до того, що багато працівників, з метою забезпечення сімей, працюють неповний робочий день, за контрактом чи за мінімальну заробітну платню.

Працівники Онтаріо мають право на сильний захист праці. Справедливість та гідність повинні залишатись визначними факторами нашого працевлаштування. Дані зміни у законодавстві створять додаткові можливості та захист для працівників у нашій провінції.

Підвищення мінімальної заробітної плати

Онтаріо підвищує мінімальну заробітну плату - найнижчу платню, яку можуть сплачувати роботодавці працівникам.

Загальна мінімальна заробітна плата збільшиться до:

- 14 \$ за годину з 1 січня 2018 року і
- 15 \$ за годину з 1 січня 2019 року

Категорії мінімальної заробітної плати	Поточна до 31 грудня 2017 р.	1 січня 2018 р. - 31 грудня 2018 р.	1 січня 2019 р. - 30 вересня 2019 р.
Загальна мінімальна заробітна плата	11,60 \$ за годину	14,00 \$ за годину	15,00 \$ за годину
Учні до 18 років, які працюють не більше 28 годин на тиждень	10,90 \$ за годину	13,15 \$ за годину	14,10 \$ за годину

під час навчання, або працюють
під час вихідних днів чи канікул

Офіціанти	10,10 \$ за годину	12,20 \$ за годину	13,05 \$ за годину
Провідники у полюванні та риболовлі	58,00 \$	70,00 \$	75,00 \$
	Плата при зайнятості до п'яти послідовних годин на день	Плата при зайнятості до п'яти послідовних годин на день	Плата при зайнятості до п'яти послідовних годин на день
	116,00 \$	140,00 \$	150,00 \$
	Плата при зайнятості п'ять і більше годин на день, послідовних чи ні	Плата при зайнятості п'ять і більше годин на день, послідовних чи ні	Плата при зайнятості п'ять і більше годин на день, послідовних чи ні
Домашні працівники (працівники, які виконують оплачувану роботу для роботодавця у власному домі)	12,80 \$ за годину	15,40 \$ за годину	16,50 \$ за годину

Зміни стандартів працевлаштування

Умови рівної оплати при рівних умовах праці: Поденні, тимчасові, сезонні працівники та працівники з неповною зайнятістю

Новий Закон вимагає, щоб поденні, тимчасові, сезонні працівники та працівники з неповною зайнятістю отримували плату, яка дорівнюватиме платі штатних працівників, при виконанні переважно того ж завдання для того ж роботодавця.

Новий Закон дасть змогу працівникам звернутись за переглядом їхньої плати, якщо вони вважатимуть, що не отримують рівної зі штатними чи постійними працівниками плати. Роботодавець зобов'язаний відповісти на таке звернення або зміною плати, або письмовими поясненнями.

Виятки з вимог рівної заробітної плати, якщо різниця у платі оснований на:

- Принципі старшинства

- Системі професійних досягнень
- Системах, які вимагають оплати за кількість чи якість виконання
- Інших факторах (стать чи статус працівника не вважаються винятками з цих вимог)

Новий Закон також захищає поденних, тимчасових, сезонних працівників та працівників із неповною зайнятістю від негативних наслідків їхніх звернень щодо рівня заробітної плати чи розпитувань інших працівників щодо рівня їхньої заробітної плати.

Ця умова набуває чинності 1 квітня 2018 року.

Закон вимагає, щоб міністр праці (Minister of Labour) почав перевірку умов рівної заробітної плати для поденних, тимчасових, сезонних працівників та працівників із неповною зайнятістю до 1 квітня 2021 року.

Умови рівної оплати при рівних умовах праці: Працівники агенцій тимчасової допомоги (Temporary Help Agency, THA)

Закон вимагає, щоб працівники агенцій тимчасової допомоги (Temporary Help Agency (THA))(призначені працівники) отримували таку ж оплату, як і працівники клієнтів THA, виконуючи ті ж обов'язки.

Закон захищає призначених працівників від негативних наслідків їхніх звернень щодо рівня заробітної плати чи заробітної плати працівників клієнта.

Ця умова набуває чинності 1 квітня 2018 року.

Закон вимагає, щоб міністр праці (Minister of Labour) почав перевірку умов рівної заробітної плати для працівників агенцій тимчасової допомоги (THA) до 1 квітня 2021 року.

Закінчення терміну призначення

Закон вимагає, щоб THA попередили призначеного працівника щонайменше за тиждень щодо раннього припинення призначення, яке було заплановане тривати більше трьох місяців.

Якщо попередження не було надане за тиждень, призначений працівник повинен отримати натомість заробітну плату, в іншому випадку призначеному працівнику пропонують щонайменше тижневу прийнятну роботу, що дорівнюватиме періоду попередження.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Планування

Закон визначає нові правила планування:

- Працівники мають право звернутися за змінами розкладу або місця, пропрацювавши впродовж трьох місяців, не боячись покарання.
- Працівники, які постійно працюють більше трьох годин щодня, але яким у звіті зараховують менше трьох годин, повинні отримувати оплату за три години роботи.
- Працівники можуть відмовитись від виходу на зміну без жодних негативних наслідків для них, якщо роботодавець просить їх вийти на роботу з менш, ніж 96-годинним попередженням.
- Якщо робоча зміна скасовується впродовж 48 годин від її початку, працівники повинні отримати оплату за три години звичайної роботи.
- Якщо працівники знаходяться в очікуванні виклику на роботу, але їх не викликали, або викликали на зміну тривалістю менше трьох годин, їм повинні оплатити три години роботи. Ця вимога стосується кожних 24 годин періоду, коли працівники очікують виклику.
- Новий закон передбачає перехідний період для існуючих колективних робочих угод до часу закінчення їх дії або до 1 січня 2020 року.
- Існують винятки з нових вимог планування, які стосуються певних ситуацій, включно з надзвичайними та забезпеченням надання першочергових громадських послуг.

Дані правила планування набувають чинності з 1 січня 2019 року.

Оплата понаднормової роботи

Згідно з законом, працівники, які обіймають більше однієї посади у роботодавця та працюють понаднормово, повинні отримувати оплату згідно з тарифами тієї посади, на якій вони працюють понаднормово.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Неправильна класифікація працівників

Новий закон забороняє роботодавцям неправильно класифікувати працівників у якості «приватних підприємців». Даний пункт стосується випадків, коли роботодавці неправильно називають своїх працівників самозайнятими та такими, які не підпадають під захист ESA.

У випадку судового розгляду роботодавець зобов'язаний довести, що особа *не* є працівником.

Дана умова неправильної класифікації працівників набуває чинності після отримання королівської санкції (Royal Assent).

Спільна відповідальність пов'язаних роботодавців

Новий Закон скасовує умову, яка вимагає доказ «наміру або впливу» для позбавлення цілі Закону «Про норми праці» 2000 року (Employment Standards Act, 2000), визначаючи, чи бізнеси, які зайняті сумісною або пов'язаною діяльністю, можна трактувати одним роботодавцем та сприймати як такі, які мають солідарну матеріальну відповідальність згідно з цим Законом.

Попередній опис ESA обмежив вплив умов спільної відповідальності. Дана зміна відновлює попередні наміри.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Оплачувана відпустка

Закон забезпечує право працівників на три тижні оплачуваної відпустки після п'яти років зайнятості у одного роботодавця.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Оплата держаних вихідних днів

Новий закон спрощує формулу розрахунку оплати держаних вихідних, і працівникам повинні виплачувати середню денну заробітну плату.

Новий Закон вимагає, щоб роботодавець надав працівникові письмову заяву з вказанням чітких обставин, коли день замінює державний вихідний.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Оплачувана позачергова відпустка

До прийняття Закону «Про справедливі робочі місця та кращі умови праці» (Fair Workplaces, Better Jobs Act) особиста позачергова відпустка (personal emergency leave (PEL)) застосовувалася лише на робочих місцях із понад 50 працівниками. Згідно з новим Законом, даний поріг скасовано.

Новий Закон передбачає, що всі працівники мають право на 10 днів ОПВ на рік, включаючи два оплачувані дні ОПВ, коли працівник був зайнятий принаймні впродовж одного тижня. Він також

забороняє роботодавцеві вимагати лікарняний листок, наданий кваліфікованим лікарем, для отримання особистої позачергової відпустки (personal emergency leave (PEL)).

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Відпустка при домашньому чи сексуальному насильстві

Прийнято нову відпустку при домашньому чи сексуальному насильстві.

Для працівників, які пропрацювали впродовж принаймні 13 послідовних тижнів, новий Закон надає до 10 днів особистої відпустки та до 15 тижнів гарантованої відпустки у випадку, коли працівники або їхні діти зазнали чи отримали погрози домашнього або сексуального насильства. Перші п'ять днів відпустки кожного календарного року оплачуються, решта є неоплачуваними.

Новий Закон також вимагає, щоб роботодавці застосували механізми захисту конфіденційності записів, які вони отримують чи здійснюють стосовно працівників, які взяли відпустку при домашньому чи сексуальному насильстві.

Дані правила відпусток набувають чинності 1 січня 2018 року.

Відпустка при вагітності

Для працівників, які постраждали внаслідок переривання вагітності, новий Закон збільшує тривалість потенційного продовження 17-тижневої відпустки з 6 до 12 тижнів.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Зміни у відпустках, які виникли внаслідок змін у федеральному законодавстві

Відпустка при смертельному захворюванні

До прийняття Закону «Про справедливі робочі місця та кращі умови праці» 2017 року (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) працівники мали право на не більше 37 тижнів для догляду та підтримки своєї смертельно хворої дитини.

Згідно з новими змінами, працівник має право на не більше 17 тижнів відпустки впродовж 52-тижневого періоду для догляду та підтримки смертельно хворого дорослого члена сім'ї та до 37

тижнів для догляду та підтримки смертельно хворої дитини, яка є членом сім'ї. Ці зміни набувають чинності після 3 грудня 2017 року або після отримання королівської санкції (Royal Assent).

Відпустка за станом здоров'я сім'ї (Family Medical Leave)

Закон збільшує відпустку за станом здоров'я сім'ї (Family Medical Leave) із 8 тижнів за 26-тижневий період до 28 тижнів за 52-тижневий період. Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Відпустка через смерть дитини або злочинне зникнення

Закон створює нову окрему відпустку через смерть дитини з будь-якої причини на період до 104 тижнів. Нові зміни також впроваджують окрему відпустку через злочинне зникнення дитини на період до 104 тижнів. Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Відпустка з догляду за дитиною

Відпустка з догляду за дитиною збільшена. Попередньо ця відпустка була до 35 тижнів, якщо працівник брав дородову відпустку, та 37 тижнів у протилежному випадку. Згідно з новим Законом, відпустка надається до 61 тижня, якщо працівник брав дородову відпустку, та до 63 тижнів у протилежному випадку. Дана зміна є наслідком нових федеральних змін у страхуванні від безробіття. Ця зміна набуває чинності після 3 грудня 2017 року або після отримання королівської санкції (Royal Assent).

Регламент прямої виплати працівникам

Новий закон також дозволяє службовцям, відповідальним за дотримання норм праці (Employment Standards Officer), розпоряджатися прямою виплатою грошей працівникам, коли роботодавець або клієнт агенції тимчасової допомоги (ТНА) заборгував гроші цьому працівникові.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Зв'язок із працівником

Закон більше не вимагає, щоб працівники зв'язувалися з роботодавцями, перш ніж подавати скаргу згідно з Законом «Про норми праці» (Employment Standards Act (ESA)).

Директор з питань зайнятості (Director of Employment Standards) більше не може відмовитись призначити службовця з дотримання норм праці (Employment Standards Officer) для розслідування скарг щодо порушення ESA через брак відомостей від заявника.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Штрафи за недотримання ESA

Закон збільшує гнучкість щодо адміністративних грошових покарань, які можуть бути застосовані до роботодавця через недотримання ESA.

Уряд також має намір змінити норму ESA для збільшення максимальних адміністративних грошових покарань за недотримання Закону з 250 \$, 500 \$ та 1 000 \$ до 350 \$, 700 \$ та 1 500 \$ відповідно.

Новий Закон дозволяє директору з питань зайнятості (Director of Employment Standards) опубліковувати (включаючи в електронних джерелах) імена осіб, яким був призначений штраф, опис порушення, дату порушення та обсяг штрафу.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Пеня за не виплачену заробітну плату

Законодавство надає службовцям з дотримання норм праці (Employment Standards Officer) право призначати роботодавцям пеню за не виплачену заробітну плату та за стягнення, незаконно призначені працівникам.

Директор з питань зайнятості (Director of Employment Standards) отримає дозвіл, після затвердження міністерством, визначати розмір пені за недотримання тих чи інших умов ESA.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Грошові збори

Нові зміни удосконалюють грошові збори, що проводяться урядом чи авторизованим збирачам, включаючи:

- Надання змоги збирачеві, затвердженому директором з питань зайнятості (Director of Employment Standards), виписувати ордер, накладати арешт на рухоме та нерухоме майно і брати його в заставу під час виконання плану виплат
- Надання змоги урядові та авторизованому збирачеві ділитись інформацією одне з одним з метою утримання суми, що підлягає оплаті згідно з ESA

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Електронні угоди

Нові зміни роз'яснюють, що електронні угоди між роботодавцями та працівниками, наприклад, угода щодо понаднормової праці, прирівнюються до письмових угод.

Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.

Винятки

Згідно з новим Законом:

- Майже всі існуючі вимоги та норми ESA стосуються королівських працівників (Crown employee). Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.
- Всі вимоги та норми ESA застосовуються до осіб, котрі проходять підготовку до роботи з допомогою роботодавця. Ця умова набуває чинності 1 січня 2018 року.
- Особи, які приймають участь в експериментальних навчальних програмах, що проводяться приватними професійними коледжами, не підпадають під вимоги та норми даного ESA, так само, як і програми, що проводяться університетами, коледжами чи вищими навчальними закладами.
- Працюючі учні, які регулярно працюють більше трьох годин, повинні отримувати оплату щонайменше за три години, навіть якщо працюють менше трьох годин. Ця умова набуває чинності 1 січня 2019 року.
- Всі вимоги та норми ESA застосовуються до працівників, задіяних у навчальній роботі чи в умовах, що сприяють їхній реабілітації (відомих як «суспільно корисна праця»). Ця умова набуває чинності 1 січня 2019 року.
- Міністерство праці наразі проводить консультації щодо пільг ESA та спеціальних галузевих правил, а також виключень із Закону «Про трудові відносини» (LRA). Дане обговорення стосується пільг в інтересах керівників та контролерів. Новини стосовно даних консультацій будуть надалі опубліковані на веб-сайті Міністерства праці. [Дізнатись більше](#).

Зміни в Законі «Про трудові відносини» (Labour Relations Act)

Сертифікація спілок

Новий Закон:

- Впровадить сертифікацію спілок, основу на картковій системі (card-based), в сфері технічних послуг, соціального обслуговування та комунальних послуг, а також у сфері агенцій тимчасової допомоги (Temporary Help Agency).
- Здійснить наступні зміни в процесі сертифікації професійних спілок:
- Усуне певні умови сертифікації професійних спілок, що спростить процес сертифікації спілок при вчиненні роботодавцем порушення Закону «Про трудові відносини».
- Полегшить доступ до арбітражу першого контракту, а також додасть сильний посередницький компонент в процес.
- Вимагатиме в Ради з трудових відносин Онтаріо (Ontario Labour Relations Board (OLRB)) спершу розглядати звернення щодо посередництва й арбітражу першого контракту, а потім займатись зверненнями щодо усунення з посади й позбавлення сертифікатів.
- Надасть спілкам доступ до списків працівників та окремих контактних даних, за умови, що спілка доведе наявність участі 20 відсотків працівників у створюваній професійній спілці. Використання цього списку підлягає ряду умов та обмежень, і ряд кроків повинні бути застосовані для забезпечення захисту та конфіденційності списку.
- Чітко уповноважить OLRB на збір голосів за межами робочих місць, включаючи з допомогою електронних засобів та телефону.
- Уповноважить OLRB (а також службовців із трудових відносин, за умови затвердження OLRB) надавати рекомендації стосовно процесу збору голосів та організації збору голосів, щоб забезпечити нейтралітет процесу голосування.

Передача прав

Новий закон розширяє передачу прав до проведення тендерів контрактів технічних послуг.

Закон також надає змогу урядові застосувати передачу прав, згідно з правилами, і до інших видів надання послуг, які отримують громадські кошти.

Структура професійних спілок

Зміни дозволяють OLRB за певних обставин переглядати структуру професійних спілок і консолідувати нову професійну спілку іншими, існуючими на основі цього ж роботодавця, професійними спілками, якщо ці спілки представлені одним переговорним агентом. OLRB отримає змогу також приймати інші пов'язані розпорядження. Дані зміни також дозволять сторонам спільно

домовитись у будь-який час переглянути структуру професійних спілок. За результатами такого перегляду сторони можуть прийняти спільне звернення за отриманням згоди ради на консолідацію профспілок та інші пов'язані зміни.

Права та процедура повернення на роботу

Попередня редакція Закону «Про трудові відносини» (LRA) надавала право працівникам за певних обставин повертатись на роботу в межах шести місяців після початку законного страйку. Новий Закон усуває шестимісячне обмеження.

Нова редакція також вимагає, щоб роботодавець поновив працівника на робочому місці після завершення законного страйку чи локауту (за певних умов), а також надати доступ до арбітражного розгляду причин невдоволення з метою введення в дію даного зобов'язання.

Захист законних підстав (Just Cause)

Новий Закон захищає працівників, які приймають участь у профспілці, від дисциплінарних стягнень чи звільнення без законних підстав (Just Cause) впродовж періоду, який триває між сертифікацією та датою першої угоди (чи датою, коли спілка більше не представляє працівників), і впродовж періоду між датою, коли працівники задіяні в законному страйку чи локауті та датою початку дії нової колективної угоди (чи датою, коли спілка більше не представляє працівників).

Штрафи

Новий Закон збільшує максимальні штрафи згідно з Законом «Про трудові відносини» (Labour Relations Act) до 5 000 \$ для окремих осіб та 100 000 \$ для організацій (попередньо ці штрафи складали 2 000 \$ для окремих осіб і 25 000 \$ для організацій).

Набуття чинності

Всі пропозиції трудових відносин набувають чинності не пізніше 1 січня 2018 року або в день отримання Законом королівської санкції (Royal Assent).

Зміни в Законі «Про охорону та безпеку праці» (Occupational Health and Safety Act)

Новий Закон не дозволяє роботодавцеві вимагати у працівника носити взуття на високих підборах (тобто, на підборах) на роботі, за умови, якщо таке взуття не вимагається задля безпеки працівника.

Виняток стосується працівників у сфері розваг та акторів у сфері реклами.

Дана зміна набуває чинності після отримання королівської санкції (Royal Assent).

Удосконалення впровадження норм праці

Провінція планує найняти до 175 додаткових службовців з дотримання норм праці (Employment Standards Officer) та запустила тренувально-навчальну програму з норм праці (Employment Standards Training and Education Program) для підвищення рівня знань як працівників, так і представників малого й середнього бізнесу щодо їхніх прав та обов'язків згідно з Законом «Про норми праці» 2000 року (Employment Standards Act). Навчання допоможе працівникам усвідомити свої обов'язки.

Після прийняття на роботу нових службовців з дотримання норм праці (Employment Standards Officer), до 2020-2021 р.р. програма з норм праці вирішить усі звернення, подані впродовж 90 днів, та проведе інспекцію кожного десятого робочого місця у Онтаріо. Додатково, програма надасть допомогу в дотриманні умов новим роботодавцям, особливо представникам малого та середнього бізнесу. Це допоможе хорошим роботодавцям усвідомити свої обов'язки.

Впровадження зосередиться на роботодавцях, задіяних у нечесній, в обхід закону, конкуренції, і зрівняє умови гри для більшості роботодавців, котрі дотримуються правил.

Посилене впровадження мотивуватиме дотримання та каратиме недотримання умов. Це вимагає додаткових ресурсів для впровадження та навчання, щоб вплинути на поведінку роботодавця та покарати потенційних порушників.

Ці нові ресурси допоможуть забезпечити повне та ефективне впровадження нових законодавчих змін у ESA.

Жанет Делін (Janet Deline) - Відділ комунікацій (Communications Branch)

Лише для запитів ЗМІ: MOLMedialine@ontario.ca

416-326-7405

Майкл Спірс (Michael Speers) - Канцелярія міністра (Minister's Office)

416-325-6955

[Доступно онлайн](#)

[Французькою мовою](#)