

**Ministry of Labour, Training and Skills Development**  
**(Ministry ng Paggawa, Pagsasanay at Pagpapaunlad ng mga Kasanayan)**

# Ang Batas sa Pamantayan sa Trabaho, 2000 (Employment Standard Act, 2000).

**Pagtatatuwa:** Inihanda ang resource na ito para tulungan ang mga empleyado at employer na maunawaan ang ilan sa mga minimum na karapatan at pananagutang nakatatag sa ilalim ng Batas sa mga Pamantayan sa Trabaho (Employment Standards Act, 2000, ESA) at mga regulasyon. Hindi ito ligal na payo. Hindi nito layunin na palitan ang ESA o mga regulasyon at ang opisyal na bersyon ng lehisasyon ang dapat na laging gawing reperensya. Minimum na mga pamantayan lamang ang ibinibigay ng ESA. May mas maraming karapatan ang ilang empleyado sa ilalim ng isang kontrata sa trabaho, sa sama-samang kasunduan, sa karaniwang batas o iba pang pambatas.

Nagbibigay ang dokumento ng impormasyon na ito ng buod ng iyong mga karapatan bilang isang dayuhang mamamayan na namamasukan sa Ontario sa ilalim ng [Employment Standards Act, 2000](#) (ESA). Ang mga dayuhang mamamayan na namamasukan sa Ontario ay may mga karapatan na katulad ng karamihan ng iba pang empleyado na nagtatrabaho sa Ontario.

Nagtatakda ang ESA ng mga minimum na pamantayan para sa mga lugar ng trabaho sa Ontario, kabilang na ang minimum na suweldo at mga limitasyon sa oras ng trabaho. May mga espesyal na panuntunan at hindi kasama rito na kapit sa mga partikular na empleyado. Para sa higit pang impormasyon at para malaman kung ang iyong trabaho ay may mga espesyal na panuntunan o hindi kabilang, magpunta sa [Ontario.ca/ESAtools](https://www.ontario.ca/ESAtools).

Obligado ang iyong employer na bigyan ka ng kopya ng dokumento ng impormasyon na ito sa loob ng 30 araw ng pagkatanggap mo sa iyong trabaho. Kung hindi Ingles ang iyong pangunahing wika at ang dokumentong na ito ay available sa iyong wika, dapat kang mabigyan ng iyong employer ng dokumento ng impormasyon na ito sa iyong pangunahing wika.

Dapat ka ring mabigyan ng iyong employer ng Poster ng mga Pamantayan sa Trabaho sa loob ng 30 araw pagkatanggap mo sa trabaho. Kung hindi Ingles ang iyong pangunahing wika, dapat kang mabigyan ng iyong employer ng poster sa iyong pangunahing wika, kung hihingi ka nito at kung available ito.

Bilang isang dayuhang mamamayan na nagtatrabaho sa Ontario, saklaw ka rin sa ilalim ng Batas sa Proteksyon sa Trabaho para sa mga Dayuhang Mamamayan, 2009 o [Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009](#) (EPFNA). Ang iyong recruiter, o ang iyong employer kung hindi ka gumamit ng recruiter, ay dapat ding magbigay sa iyo ng dokumento ng impormasyon tungkol sa iyong mga karapatan sa ilalim ng EPFNA. Kung hindi Ingles ang iyong pangunahing wika, dapat kang bigyan ng iyong employer o recruiter ng dokumento ng impormasyon na ito sa iyong pangunahing wika, kung available ito. Para sa higit pang impormasyon, mangyaring bumisita sa [Ontario.ca/EPFNA](#). Ano ang mga karapatan na pamantayan sa trabaho na ipinatutupad?

## Minimum na suweldo

Karaniwan na, dapat kang mabayaran nang hindi bababa sa minimum na suweldo. Sa ilang kaso, ang mga halagang ibinabayad ng employer sa room and board ay puwedeng ituring na mga suweldo.

Para sa higit pang impormasyon sa minimum na suweldo o paanong ang room at Board ay nakakaapekto sa mga minimum na suweldo, mangyaring bumisita sa: [Ontario.ca/minimumwage](#).

## Mga regular na araw ng suweldo at mga statement ng suweldo

Dapat magtakda ang iyong employer ng regular na araw ng suweldo, halimbawa, kada dalawang linggo tuwing Huwebes, o sa ika-1 at ika-15 ng bawat buwan. Dapat ibayad sa iyo ng iyong employer ang lahat ng suweldong kinita sa yugto ng pasuweldo nang hindi lalampas sa araw na ito ng pasuweldo.

Dapat ka ring bigyan ng iyong employer ng statement ng suweldo (tinatawag ding pay stub). Dapat ibigay sa iyo ng iyong employer ang iyong statement suweldo, sa sulat, o sa pamamagitan ng email kung mayroon kang printer. Dapat kasama sa iyong pay stub ang mga sumusunod na impormasyon:

- Yugto ng pasuweldo
- Rate ng suweldo, kung mayroon
- kabuuang halaga ng suweldo
- Halaga at layunin ng bawat pagbabawas
- Halagang ibinayad para sa room and board (kung mayroon)
- Netong halaga ng suweldo

## Limitasyon ng mga oras ng trabaho at mga yugto ng oras ng pagkain

Hindi ka puwedeng obligahin na magtrabaho ng higit sa walong oras sa isang araw o sa bilang ng mga oras sa iyong regular na araw ng trabaho kung ang iyong regular na araw ng trabaho ay mas mahaba sa walong oras. Hindi ka rin puwedeng obligahin na magtrabaho ng higit sa 48 oras sa isang linggo. Maaari kang magtrabaho ng mas maraming oras sa isang araw o sa isang linggo kung pinagkasunduan ninyo ito ng iyong employer, sa sulat.

Dapat kang mabigyan ng iyong employer ng 30-minutong oras para sa pagkain kapag nakapagtrabaho ka na ng limang oras. Puwedeng pagkasunduan ninyo ito ng iyong employer ang dalawang mas maikling yugto ng pagkain na ang kabuuan ay 30 minuto kung kukunin mo ang gayong dalawang maikling yugto bago ka makapagtrabaho ng limang oras.

Dapat kang makatanggap ng hindi bababa sa 11 oras na tuloy-tuloy na pahinga sa trabaho sa bawat araw. Karaniwan na, dapat kang makatanggap ng hindi bababa sa walong oras na pahinga sa pagitan ng mga palitan (shift). Dapat kang makatanggap ng hindi bababa sa 24 na tuloy-tuloy na oras na pahinga sa bawat linggong pagtatrabaho, o 48 na tuloy-tuloy na oras na pahinga kada dalawang linggong pagtatrabaho. Alamin ang higit pa tungkol sa mga oras ng trabaho sa [Ontario.ca/hoursofwork](https://www.ontario.ca/hoursofwork).

## Bayad sa overtime

Karaniwan na, dapat kang mabigyan ng bayad sa overtime ng iyong employer kung magtatrabaho ka ng higit sa 44 na oras sa isang linggo. Ang bayad sa overtime ay  $1\frac{1}{2}$  times sa iyong regular na rate ng bayad. Halimbawa: Kumikita si Sherie ng \$17.00 per oras. Nagtrabaho siya ng 48 oras sa isang linggo, ibig sabihin nagtrabaho siya ng apat na oras na overtime. Ang rate ng overtime ni Sherie ay \$25.50 per oras ( $\$17.00 \times 1.5$ ). Kumita si Sherie ng \$102.00 sa overtime ( $\$25.50 \times 4$ ).

Puwede kang makatanggap ng bayad na oras ng pahinga sa trabaho sa halip na bayad sa overtime kung ikaw at ang iyong employer ay sang-ayon dito, sa sulat. Ibinibigay ang bayad na oras ng pahinga sa  $1\frac{1}{2}$  oras na pahinga para sa bawat oras ng overtime na ipinagtrabaho. Dapat kunin ang oras ng pahinga sa loob ng tatlong buwan na kinita.

Alamin pa ang tungkol sa overtime sa [Ontario.ca/overtime](https://www.ontario.ca/overtime).

## Oras at bayad sa bakasyon

Karamihan ng mga empleyado ay may karapatan sa oras ng bakasyon at bayad sa bakasyon. Ang dami ng oras ng bakasyon at bayad sa bakasyon ay depende sa kung gaano ka katagal nagtrabaho sa iyong employer. Kung nakapagtrabaho ka sa iyong employer ng wala pang limang taon, may karapatan ka sa dalawang linggong bakasyon pagkatapos ng bawat labindalawang buwang bakasyon ng entitlement year at bayad sa bakasyon na apat na porsyento ng iyong kabuuang suweldo. Kung nakapagtrabaho ka sa iyong employer ng lima o higit pang taon, may karapatan ka sa tatlong linggong bakasyon pagkatapos ng bawat labindalawang buwang bakasyon na entitlement year at bayad sa bakasyon na apat na porsyento ng iyong kabuuang suweldo.

Karaniwan na, dapat kang mabayaran ng iyong employer ng iyong bayad sa bakasyon bilang lump sum bago mo kunin ang iyong bakasyon. Gayunaman, sa iyong nasusulat na kasunduan, puwedeng ibigay ng iyong employer ang iyong bayad sa bakasyon sa bawat pay cheque.

Halimbawa: Nagtrabaho si Malala sa kanyang employer ng tatlong taon. Puwede niyang kunin ang dalawang linggong bakasyon at kikita ng apat na porsyento sa bayad sa bakasyon. Kumikita siya ng \$1500.00 kada dalawang linggo. Sumang-ayon si Malala at ang kanyang employer na babayaran siya ng bayad sa bakasyon sa bawat pay cheque. Binayaran si Malala ng \$60.00 ( $\$1500 \times 4\%$ ) sa bayad sa bakasyon sa bawat pay cheque.

Alamin pa ang higit tungkol sa oras ng bakasyon at bayad sa bakasyon sa [Ontario.ca/vacation](https://www.ontario.ca/vacation).

## Mga pampublikong pista opisyal

May siyam na pampublikong pista opisyal sa bawat taon ang Ontario:

- Araw ng Bagong Taon
- Family Day
- Good Friday
- Victoria Day
- Canada Day
- Araw ng Paggawa
- Thanksgiving Day
- Araw ng Pasko
- Boxing Day

Karaniwan na, may karapatan kang kunin ang mga araw na ito ng pahinta at mababayaran ng bayad sa pampublikong pista opisyal.

May pormula sa pagkalkula ng bayad sa pampublikong pista opisyal:

- Idagdag ang iyong regular na suweldo at lahat ng bayad sa bakasyon na maibabayad sa apat na linggo bago ang linggo na may pasok kung kailan napatapat ang pampublikong pista opisyal
- Hatiin ang numerong iyan sa 20

Halimbawa: Kumikita si Josef ng \$600 kada linggo. Nakakatanggap siya ng 4% na bayad sa bakasyon sa bawat pay cheque. Sa apat na linggo bago ang linggo ng trabaho kung kailan napatapat ang pampublikong pista opisyal, ang regular na suweldo ni Josef ay \$2400 ( $\$600 \times 4$ ). Sa apat na linggo bago ang pampublikong pista opisyal, ang halaga ng bayad sa bakasyon na babayaran kay Josef ay \$96 ( $\$2400 \times 4\%$ ). Mababayaran si Josef ng \$124.80 sa bayad sa pampublikong pista opisyal ( $\$2496 \div 20$ ).

Puwede kang magtrabaho sa pampublikong pista opisyal kung ikaw at ang employer mo ay sumang-ayon dito, sa sulat. Karaniwan na, kung magtatrabaho ka sa pampublikong pista opisyal, dapat kang bayaran ng bayad sa pampublikong pista opisyal at ng premium pay para sa mga oras na ipinagtrabaho mo sa pampublikong pista opisyal O bayaran ang iyong regular na suweldo para sa mga oras na ipinagtrabaho sa pampublikong pista opisyal at kumuha ng ibang araw ng pahinga na may bayad na pampublikong pista opisyal. Para malaman pa ang higit tungkol sa mga pampublikong pista opisyal sa [Ontario.ca/publicolidays](https://ontario.ca/publicolidays).

## Mga pagliban sa trabaho

Sa ilalim ng ESA, may ilang walang bayad at mga pagliban sa trabaho na protektado sa trabaho, kabilang ang:

- Pagliban sa pagkakasakit: Puwede kang kumuha ng mga araw na walang bayad na pagliban sa pagkakasakit kada isang taon kung magkasakit ka, napinsala o may medikal na emergency. Puwede kang kumuha ng pagliban sa pagkakasakitbtangi lamang pagkatapos mong makapagtrabaho sa iyong employer ng hindi bababa sa dalawang linggong sunod-sunod.
- Pagliban dahil pananagutan sa pamilya: Puwede kang kumuha ng tatlong walang bayad na araw kada isang taon para mag-alaga ng mga miyembro ng pamilya na may sakit, napinsala, o may medikal na emergency o bagay na apurahan. Kabilang sa mga kamag-anak na ito ang kabiyak, mga anak, magulang, lolo at lola o isang kamag-anak na nakadepende sa iyo para sa pangangalaga o tulong. Puwede ka lamang kumuha ng pagliban dahil sa pananagutan sa pamilya pagkatapos mong makapagtrabaho sa iyong employer ng hindi bababa sa dalawang linggong sunod-sunod.

- Pregnancy leave (Pagliban dahil sa pagbubuntis: Puwedeng kumuha ang mga empleyadong buntis ng hanggang 17 linggo ng walang bayad na pagliban simula anumang oras sa loob ng 17 linggo bago ang kanyang due date. Puwede lamang kumuha ng pagliban sa pagbubuntis ang isang empleyado kung nagsimula siyang magtrabaho sa kanyang employer ng hindi bababa sa 13 linggo bago sumapit ang kanyang due date.
- Pagliban para sa pag-aalaga ng sanggol (Parental leave): Ang mga kapapanganak na magulang ay puwedeng kumuha ng hanggang 61 o 63 linggo ng walang bayad na parental leave. Puwede lamang kumuha ang isang empleyado ng parental leave kung nagsimula silang magtrabaho sa kanilang employer ng hindi bababa sa 13 linggo bago simulan ang kanilang pagliban.

Mayroon pang ibang pagliban sa ESA, kabilang ang pagliban dahil sa pagluluksa, pagliban dahil sa pag-aalaga ng pamilya at pagliban dahil sa medikal ng pamilya.

Alamin pa ang higit tungkol sa mga leave of absence sa [Ontario.ca/ESAGuide](https://www.ontario.ca/ESAGuide).

## Abiso at bayad sa pagkakatanggal sa trabaho

Sa karamihan ng kaso, kung gusto ng iyong employer na wakasan (wakas) ang iyong pamamasukan, dapat kang bigyan ng iyong employer ng nasusulat na abiso ng pagwawakas o bayad sa pagwawakas. Dapat makapagtrabaho ka sa iyong employer ng hindi bababa sa tatlong buwan para magkaroon ng karapatan sa abiso ng pagwawakas o bayad sa pagwawakas.

Ang halaga ng abiso o bayad ay depende sa kung gaano ka katagal nagtrabaho sa iyong employer:

- Wala pang isang taong pamamasukan: isang linggo
- Isang taon hanggang dalawang taong pamamasukan: dalawang linggo
- Tatlong taong pamamasukan: tatlong linggo
- Apat na taong pamamasukan: apat na linggo
- Limang taong pamamasukan: limang linggo
- Anim na taong pamamasukan: anim na linggo
- Pitong taong pamamasukan: pitong linggo
- Walong taon o higit pa na pamamasukan: walong linggo

Halimbawa: Nagtrabaho si Li sa kanyang employer ng 16 na buwan. Kumita siya ng \$800.00 kada isang linggo. Dapat siyang bigyan ng kanyang employer ng dalawang linggong abiso ng pagwawakas o bayad sa pagwawakas. Pinili ng kanyang employer na bigyan siya ng bayad sa pagwawakas. Dapat siyang bayaran ng kanyang employer ng \$1600.00 (\$800 x 2).

Alamin ang higit pa sa [Ontario.ca/terminationofemployment](https://www.ontario.ca/terminationofemployment) o magpunta sa [Ontario.ca/ESAtools](https://www.ontario.ca/ESAtools) para kalkulahin kung magkano ang abiso sa pagtanggap sa trabaho o bayad sa pagtanggap sa trabaho na maaaring ibabayad sa iyo.

## **Hindi ka puwedeng sumang-ayon na isuko ang mga karapatan mo**

Hindi ka puwedeng sumang-ayon o pumirma ng kontrata na isusuko ang alinman sa mga karapatan mo sa ilalim ng ESA. Ang ganitong mga kasunduan o kontrata ay walang bisa. Halimbawa, kung pipirma ka ng kontrata na nagsasabing babayaran ka ng employer mo ng mababa sa minimum na suweldo, ang kasunduang ito ay magiging walang bisa.

## **Hindi ka puwedeng parusahan dahil sa pagtatanong tungkol sa o paggamit ng mga karapatan mo sa ESA**

Kung tatanungin mo ang tungkol sa o gagamitin mo ang mga karapatan mo sa ilalim ng ESA, hindi ka puwedeng parusahan ng iyong employer sa anumang paraan, kabilang na ang pagtanggap sa iyo sa trabaho.

## **Para sa higit pang impormasyon o para magsampa ng claim**

Para sa higit pang impormasyon tungkol sa ESA, bumisita sa [Ontario.ca/ESAGuide](https://www.ontario.ca/ESAGuide).

Kung may mga tanong ka tungkol sa ESA, maaari ka ring tumawag sa Employment Standard Information Centre sa 416-326-7160, libre sa 1-800-531-5551, o TTY 1-866-567-8893. Available ang impormasyon sa maraming wika.

Kung sa palagay mo hindi mo natanggap ang iyong mga karapatan sa ilalim ng ESA, puwede kang magsampa ng claim sa Ministry of Labour, Training and Skills Development sa [Ontario.ca/ESAclaims](https://www.ontario.ca/ESAclaims).