

Metro Toronto Chinese  
& Southeast Asian  
Legal Clinic

Trung Tâm Hướng Dẫn Luật Pháp  
Hoa-Việt-Khmer-Lào

法律援助中心 (服務華人及東南亞  
社區)

# 安省勞工權利



法律援助中心 (服務華人及東南亞社區)

180 Dundas Street West, Ste 1701  
Toronto, Ontario M5G 1Z8  
Telephone: 416-971-9674  
Fax: 416-971-6780  
[www.mtcsalc.org](http://www.mtcsalc.org)



## 簡介

《僱傭標準法例》是調解勞資糾紛和保障勞工權利的主要勞工法例。

這本冊子刊載了《僱傭標準法例》中有關僱員基本權利的重要資料。

這本冊子只提供一般法律資料。法例會轉變，每個人的處境也不同。如果你對於你的特定處境有任何問題，請聯絡你當地的社區法律援助中心、社區服務機構或律師。

這本冊子由法律援助中心(服務華人及東南亞社區)出版，內容取材自以下資源：

- 《僱傭標準法例》2000
- 安省勞工廳的《僱傭標準法例》指引

## 《僱傭標準法例》概覽

《僱傭標準法例》為安省大部分僱員提供保障，包括全職、兼職、臨時工人及學生。然而，並非所有職業都受這個法例保障。例如，《僱傭標準法例》不適用於受聯邦法例規管的行業，包括郵政、運輸、銀行及廣播。以下是《僱傭標準法例》概覽：

### 1. 最低工資

最低工資是僱主可以支付僱員的最低時薪。全職、兼職和臨時僱員，以及收取時薪、佣金、統一費用、按件計酬或薪金的人，都有權獲得最低工資。

以下是 2010 年 3 月 31 日起實施的最低工資：

最低工資	2010 年 3 月 31 日
一般僱員	\$10.25 /小時
侍酒員	\$8.90/小時
18 歲以下學生僱員	\$9.60/小時
在家工作者*	\$11.28/小時

\*在家工作者即在自己家中為僱主從事帶薪工作的人，這類工作包括車衣、接聽電話、預備食物以供發售、編寫電腦軟件等。

如果在家工作者的工資是以完成的工作單位來計算，仍然不可低於一般僱員的最低工資門檻。

查閱最近期的最低工資要求，請瀏覽勞工廳的網站：  
<http://www.labour.gov.ca/info/minimumwage/>

### 2. 工時

一般僱員的每週最高標準工時為 48 小時。一般工作天通常為 8 小時。僱主和僱員可以簽訂協議，定下較長的每週工時，但每週不能超過 60 小時。要超過 60 小時的限制，僱主必須獲勞工廳批准。僱員可以取消這個協議，但須提前兩週通知僱主。如果協議是在僱員受聘時簽訂，或已獲勞工廳批准，僱員不能單方面取消協議。

這個工時規則不適用於以下行業：消防、建築、漁業、打獵、在家工作、樓宇管理、殯儀館、農業、收割、管家、房地產、流動市場營銷、園藝、游泳池管理及主管職位。

#### 小休

在大多數行業，僱員連續工作 5 小時後，必須獲得 30 分鐘不帶薪進食時間。僱主也可以准許僱員有其他帶薪的非進餐小休。計算超時工作時，帶薪或不帶薪的小休不會計算在總工時之內。

### 3. 超時工作

以大部分職業來說，僱員一週工作超過 44 小時，便開始超時工作。超出 44 小時的額外工時必須獲得超時工資，即一般工資 1.5 倍的酬勞。按完成的工作單位支薪的僱員也有權獲得超時工資。這種情況的超時工資不能少於一般工資的 1.5 倍。

如果僱員和僱主雙方同意，可以用帶薪假期代替超時工資；超時工作每小時應獲 1.5 小時帶薪假期。僱員必須在超時工作 3 週內放帶薪假期，或如果雙方書面協議，放假的期限可以延長至 12 個月。

法例容許僱主和僱員簽訂計算超時工資的協議，讓他們採用特定 2 週或以上時段，平均計算僱員的工時，取代以一週工時為基礎來計算工資。這些平均計算工時協議必須獲勞工廳批准。如果採用平均計算方法，僱員只能在特定時段之內平均每週工作超過 44 小時，才符合資格獲得超時工資。例如，如果僱員在第一週工作 50 小時，第二週工作 50 小時，第三週工作 38 小時和第四週工作 38 小時，在這四週的時段裏合計工作了 176 小時，每週的平均工時剛好是 44 小時；因此，僱主毋須支付超時工資。平均計算工時協議必須訂明截止日期，計算時段最長可達 2 年。

超時工作的規則並不適用於以下行業：消防、建築、漁業、打獵、在家工作、樓宇管理、出租車服務、農業、收割、管家、房地產、流動市場營銷、園藝、游泳池管理、主管職位、旅遊景點、夏令營，以及在慈善機構工作的學生。



## 4. 公眾假期

安省每年有 9 天公眾假期：

新年	
家庭日	勞工日
復活節	感恩節
維多利亞日	聖誕節
加拿大國慶日	節禮日

僱員可以在公眾假期休假而仍然獲得公眾假期工資。以下公式計算僱員有權得到的公眾假期工資： $[\text{公眾假期前 4 週的一般工資}] \div 20$ 。這 4 週的工資包括假期工資，但不包括超時工資。

### 計算例子

例子 1：

如果你每週工作 5 天，每天賺取 \$100，計算方法是：  
日薪 =  $\$100 \times 5 \text{ 天} = \$500$ ，四週工資合計 \$2000 (每週  $\$500 \times 4$ )  
 $\$2000 \text{ 除以 } 20 = \$100$  (公眾假期工資)

例子 2：

如果你每週工作 5 天，每天賺取 \$100，你在公眾假期前四週內放了兩週帶薪假期，獲 \$1000 假期工資。  
計算方法是：

在 4 週內工作 10 天，你的工資 =  $\$100 \times 10 \text{ 天} = \$1000$   
你在 4 週內獲得 \$1000 假期工資  
你在 4 週內的工資合計 \$2000 ( $\$1000 + \$1000$ )  
公眾假期工資： $\$2000 \text{ 除以 } 20 = \$100$

如果公眾假期的日子並非僱員的一般工作天，或如果僱員放帶薪假期，他們仍然可以獲得公眾假期工資或補假。

如果僱員在假期工作，他們有 2 個選擇：

- 獲得該工作天的工資，以及有公眾假期工資的補假；  
或
- 獲得一個工作天 1.5 倍的工資，加上公眾假期工資（不會獲得補假）

補假必須安排在公眾假期後的 3 個月內。如果勞資雙方書面協定，這個期限可以延長至 1 年。

在下列情況下，僱員將會失去他們的公眾假期工資：

- 如果公眾假期之前或之後一天是一般工作天，而僱員沒有上班或沒有合理原因而離開工作場所（如果僱員正在放帶薪年假，一般工作天將會是年假之前或之後 1 天）。
- 如果公眾假期的日子是僱員的一般工作天，而僱員沒有合理原因而提早離開工作場所。
- 如果僱員已同意在公眾假期工作，卻在沒有合理原因的情況下沒有上班。
- 如果僱員已同意在公眾假期工作，之後決定取消這個協議，他們必須提前 48 小時通知僱主。

合理原因是指僱員不能控制的處境，例如患病、受傷、個人或家庭發生緊急事故等。僱員有責任證明他們不能上班。

公眾假期規則不適用於以下行業：農業、消防、漁業、打獵、樓宇管理、園藝、出租車司機、房地產、游泳池管理、流動市場營銷、季節性酒店、夏令營、旅遊景點人員以及在慈善機構工作的學生。建築工人有權獲得公眾假期工資，等同於他們一般工資的百分之 7.3。

## 5. 假期工資及帶薪假期

如果僱員為同一僱主工作超過 12 個月，他/她每年可以獲得最少 2 週帶薪假期。僱員必須在符合資格後的 10 個月內使用帶薪假期。假期的時間安排由僱員與僱主雙方協商，一般長度為 1 或 2 週。僱主和僱員可以簽署書面協議，同意把帶薪年假分為不足 1 星期的時段。

假期工資必須不少於僱員每年總收入的百分之 4（不計交通津貼、花紅、旅遊津貼、遣散費）。如果僱員沒有為同一僱主工作 12 個月，他們不能獲得帶薪年假。然而，僱主仍然必須支付假期工資，即僱員每年總收入的百分之 4。

假期工資規則不適用於以下行業：農業、漁業、房地產及流動市場營銷。

## 6. 訂立協議

《僱傭標準法例》容許僱主及僱員就某些低於法例最低要求的項目訂立協議。這些協議必須以書面形式訂立，因為口頭協議沒有法律效用。

### 工時

僱主與僱員可以訂立協議，把 8 小時的一般工作天或 48 小時工作週延長至每週 60 小時。僱主可以單方面取消這個協議，但須提前 2 週通知僱員。如果協議是在僱員受聘時簽訂，或已經獲勞工廳批准，僱員不能單方面取消協議。



## 計算超時工作

僱主與僱員可以訂立協議，把僱員在 2 週或以上時段的工時平均計算，取代以一週工時為基礎的計算。這個協議不能單方面取消，並且必須訂明截止日期，在簽訂協議之後不能超過 2 年。協議期滿之後，雙方可以訂立新的協議。

## 帶薪年假

僱主與僱員可以訂立協議，把帶薪年假分為不足 1 星期的時段，代替一般為 1 星期的休假。

在下列情況下，書面協議將被視為無效：

- 僱員沒有自願同意而被迫簽訂協議。
- 協議沒有得到雙方簽署。
- 協議的條件含糊不清。
- 在簽署協議時，僱員不明白條款的内容。

同時，協議條款只適用於將來，不能追溯過去的情況。

如果僱主向僱員作出報復，例如因僱員拒絕簽訂協議而解僱他們，僱主便是違反了《僱傭標準法例》。僱員可以向勞工廳作出投訴。如果僱員因行使他們的勞工權利而被解僱，勞工廳可以命令僱主把僱員復職或賠償僱員的損失。

## 7. 產假及父母假

如果懷孕的僱員（包括全職、兼職或合約僱員）在預產期之前為同一僱主工作了 13 週或以上，她可以獲得不帶薪產假。僱員毋須實際工作滿 13 週，但必須在預產期之前 13 週一直受聘於同一僱主。產假最早可以在預產期 17 週前開始，或最遲在嬰兒出生當日開始。僱員可以選擇何時開始放產假，但必須提前 2 週通知僱主。僱主可以要求僱員提供醫生信以確定預產期。僱主不能因僱員的健康/身體狀況或因懷孕導致工作受限制而強迫僱員放假。

產假最長為 17 週。僱員可以選擇較短假期。必須一次放完產假，不可分段休假。只有懷孕僱員可以獲得產假。

如果懷孕僱員在預產期之前 17 週內流產，她仍然有資格獲得長達 17 週的不帶薪產假。如果僱員在放產假期間流產，她有資格獲得長達 17 週的產假或在流產後休假 6 週。

剛成為父母的僱員可以獲得不帶薪父母假。僱員必須在嬰兒預產期之前受聘於同一僱主最少 13 週。

“父母”的定義是：

- 誕下新生兒
- 領養孩子（不論領養程序是否已經合法地完成）
- 與孩子的父/母有固定關係，並且計劃待孩子如己出（包括同性伴侶）

在產假結束後，僱員一般繼續放父母假。僱員也可以恢復工作，直至孩子由她照顧才開始放父母假（例如嬰兒可能仍然住院）。其他有資格放父母假的僱員必須在嬰兒出生或孩子由他們照顧後 52 週內放父母假。

已經放產假的僱員有權享有 35 週父母假；沒有放產假的僱員有權享有 37 週父母假。僱員可以放較短假期，但必須提前 2 週通知僱主。父母假開始後必須一次放完，不可分段休假。產假和父母假都是不帶薪的。符合資格的僱員可以向聯邦政府人力資源及技術發展部的就業保險計劃申請分娩和父母金。當僱員正在放父母假或產假時，僱主必須繼續向僱員提供公司福利，並且承認他們在機構裏的年資。假期結束後，僱主必須盡力使僱員恢復假期前的職位，或委派他們到另一個職級或年資相近的職位。僱員的工資必須不少於假期前的工資。

## 8. 個人緊急事假

《僱傭標準法例》並不包括病假條款。病假是個別公司提供的福利，通常是公司的內部政策。然而，根據法例，在員工達 50 人或以上的公司，僱員有資格獲得最多 10 天不帶薪的個人緊急事假。

“緊急事故”是指：

- 個人患病、受傷或緊急醫療事故。
- 下列家人的死亡、患病、受傷、緊急醫療事故或緊急事故：同性或異性配偶、父母及配偶的父母、繼父母、養父母、子女、繼子/女、養子/女、（外）祖父母、繼（外）祖父母、（外）孫/孫女、繼（外）孫/孫女、僱員配偶的配偶、兄弟姐妹，以及任何其他依賴僱員照顧或援助的親屬。

個人緊急事假毋須一次放完，可以在不同時間休假。即使僱員休假不足一天，僱主仍然可以算為一天個人緊急事假。如果僱員因個人緊急事故而需要休假一天，他們必須儘快通知僱主。僱主可以要求僱員提供緊急事故證明。

## 9. 家庭醫療假期

根據法例，全職、兼職、固定或合約僱員不論行業或年資，都有權每工作 26 週便享有 8 週不帶薪家庭醫療假期，以照顧病重家人。家人必須獲醫生證明患有重病，有極大風險在 26 週內死亡。

僱員可以為下列家人放家庭醫療假期：同性或異性配偶、父母及配偶的父母、繼父母、養父母、子女、繼子/女、養子/女、（外）祖父母、繼（外）祖父母、僱員或配偶的姑/姨或叔/伯/舅/姑丈/姨丈、（外）孫/孫女、繼（外）孫/孫女、子女的配偶、侄/侄女或外甥/外甥女，以及其他僱員視為近親的人。



8 週的家庭醫療假期毋須一次放完，可以分段休假。然而，全部假期必須在 26 週內放完。該 26 週時段在出示醫生證明當日起計算。家庭醫療假期是以星期為單位（星期日至星期六）。即使僱員休假不足一週，僱主仍然可以算為休假一整個星期。

8 週的家庭醫療假期可與其他家人分享。當患病的家人離世，當 26 週時段期滿，或 8 週的醫療假期完結後，假期便告結束。

符合資格的僱員可以取得長達 8 週的家庭醫療假期以及另外 10 天的個人緊急事假。他們也可以獲得 6 週特別就業保險金，以照顧患病的家人。

## 10 · 解僱通知及解僱金

解僱涉及下列情況：

- 僱員因僱主破產或無力償還債務而被解僱或不再聘用。
- 僱員面臨“構定解僱”(constructive dismissal)，即僱主單方面對工作條件作出重大改變，導致僱員在合理時間內辭職。這些改變包括大幅度減薪、工作地點、工時、職權及職位。“構定解僱”也可能是由於僱主騷擾或侵犯僱員。這是一個相當複雜的課題，僱員應該諮詢勞工廳或社區法律援助中心，尋求詳盡的意見。
- 僱員被僱主停工的時間超過“臨時停工”。

一般來說，僱主無需解釋為何解僱僱員工。然而，僱主不能因僱員行使他們在《僱傭標準法例》之下的勞工權利而解僱僱員工。如果僱員已連續為僱主工作 3 個月，僱主必須向僱員提供解僱通知書或解僱金。僱員應有的通知期是按他們在機構裏的年資而定。僱主可以選擇按規定的通知期書面通知僱員，或支付解僱金。僱主也可以提供較短通知期而為餘下的通知期支付解僱金。僱主必須在終止聘用 7 天之內或在僱員下一次常規支薪日期支付解僱金。

每週解僱金等同僱員 1 週的一般工資。這不包括超時工資、假期工資、公眾假期工資及遣散費。如果僱員並非領取固定週薪，或如果僱員領取時薪，每週解僱金將等同最後 12 週的平均週薪。如果僱主選擇以解僱金代替通知期，他們也必須發出假期工資，即解僱金的百分之 4。在法定通知期內，僱主不能強迫僱員放帶薪假期或接受減薪。

以下表格列出法定通知期：

受聘時間	法定通知期
3 個月或以下	無
3 個月至 1 年以下	1 星期
1 年至 3 年以下	2 星期
3 年至 4 年以下	3 星期
4 年至 5 年以下	4 星期

5 年至 6 年以下	5 星期
6 年至 7 年以下	6 星期
7 年至 8 年以下	7 星期
8 年或以上	8 星期

### a) 集體解僱通知

如果一家公司聘用超過 50 僱員，而所有僱員將於 4 週之內被永久解僱，僱員有權獲得較長通知期或更多解僱金。通知期是按被解僱員工的人數而定，與員工受聘時間長短無關。

集體解僱的法定通知期：

50 至 199 僱員	8 星期
200 至 499 僱員	12 星期
500 或以上僱員	16 星期

集體解僱規則不適用於下列情況：

- 在 4 週時段內被解僱的員工數目不及僱員總數的百分之 10。僱員總數包括被該機構聘用 3 個月或以上的僱員。
- 解僱非因該機構永久地終止全部或部分營運。

### b) 臨時停工期限

臨時停工受下列 3 點限制：

1. 在連續 20 週內停工不超過 13 週。
2. 在連續 20 週內停工超過 13 週，但在連續 52 週內停工少於 35 週；在停工期間內：
  - 僱員繼續獲得相當金額的工資；或
  - 僱主繼續向僱員保險計劃供款，例如醫療或退休計劃；而僱員自己也繼續供款以維持這些僱員福利計劃；或
  - 僱員除了工資外，也向公司領取失業補助金；或
  - 除了公司的工資，僱員沒有領取失業補助金，因為他們受聘於另一位僱主；或
  - 僱主在勞工廳批准的期限之內，召回僱員復工；或
  - 僱主與非工會僱員簽訂臨時停工協議，承諾在特定的期限之內召回他們復工；或
1. 僱主與加入工會的僱員簽訂臨時停工協議，定下較長的停工時間，並且在特定期限之內召回他們復工。

如果僱主沒有在臨時停工期限之內召回僱員復工，停工將被視為永久解僱。僱主必須根據法例提供解僱金。

### c) 召回復工權利

召回復工權利是指遭臨時停工的僱員有權被召回復工。一般來說，代表僱員工會的工會與僱主訂立集體協議時，會澄清這個權利。僱員若擁有召回復工權利，並有權因停工 35 週或以上而獲得解僱金及遣散費，必須選擇進行以下其中一項：

- 保留召回復工權利，放棄解僱和遣散權利；或
- 放棄召回復工權利，領取解僱金和遣散費。



僱主必須將解僱金和遣散費交給勞工廳託管，直至僱員被召回復工、放棄召回復工權利或召回期限到期。代表僱員的工會必須與僱主達成協議，安排為僱員代管解僱金及遣散費。如果雙方不能達成協議及不能作出此等安排，工會必須通知勞工廳及僱主。然後，僱主必須把解僱金及遣散費交給勞工廳託管。

### d) 豁免解僱通知

這些情況比較複雜和可能引起爭議。僱員應該向勞工廳或社區法律援助中心尋求援助。有關解僱通知的要求不適用於下列情況：

- 僱員的行為嚴重不當，蓄意疏忽職守，不服從工作指示；
- 僱員有權決定是否接受僱主指派的工作，不會因拒絕接受工作安排而受懲罰；
- 僱員受聘在特定時期從事特定工作。然而，在下列情況下，這些僱員有權獲得解僱通知：
  - 在僱用期滿之前終止聘用或已完成特定的工作。
  - 受聘時間已超過特定聘用期，或工作開始之後超過 12 個月仍未完成。
  - 在聘用期滿或工作完成後繼續聘用 3 個月或以上。
- 建築界僱員的權利受行業工會的勞工權利守則保障。
- 僱員達到退休年齡時被解僱（如果僱主容許退休僱員繼續工作，決定解僱這些僱員時，便需要按照一般程序提供解僱通知）。
- 僱員拒絕僱主合理的調職安排。
- 僱員拒絕接受年資制度之下的另一個職位，因為這樣做將會取代另一位僱員現時的職位。
- 遭臨時停工而被召回的僱員沒有在合理時間內復工。
- 僱員由於罷工或停工而被解僱。
- 僱員被解僱是因一個不能控制或預知的情況，例如水淹或火災令僱主不可能繼續聘用工人（不包括破產或營運失敗）。

## 11. 遣散費

被解僱的僱員如果符合下列條件，有資格獲得遣散費：

- 為僱主工作了 5 年或以上；及
- 僱主在安省的工資總支出為 \$250 萬或以上，或在過去 6 個月已經解僱了最少 50 員工。遣散費的金額按僱員的年資而定；每受聘一年便等同 1 週遣散費，最多可達 26 週遣散費。每週遣散費等同 1 週一般工資，不包括超時工資。如果僱員接到解僱通知後選擇辭職，仍然有權獲得遣散費。僱員在解僱通知期內辭職，必須提前 2 週通知僱主。

## 12. 臨時工介紹所

如果你通過臨時工介紹所找工作並且由介紹所發薪，介紹所便是你的僱主。然而，如果你其後受聘於工作場所的僱主並且由工作場所的僱主發薪給你，工作場所的僱主便成為你的僱主。

通過臨時工介紹所找工作的工人在最低工資、超時工作、公眾假期、假期及解僱通知方面受《僱傭標準法例》保障。

獲分派的工作結束並不代表工人與臨時工介紹所的僱傭關係終止。當工人辭職或臨時工介紹所向工人發出解僱通知時，僱傭關係才告結束。

每當臨時工介紹所給你分派工作，介紹所必需書面向你提供以下資料：工作場所名稱和聯絡資料、工作的概略描述、工資、工時、有薪期以及發薪日。

法例禁止臨時工介紹所向你收取分派工作的費用，並禁止介紹所在你獲工作場所僱主聘用時收取費用。如果介紹所向你收取這些費用，你可以向勞工廳提出索賠，要求介紹所退款。

## 13. 零售業僱員

有關零售業僱員拒絕在星期天工作的權利有兩套規則。大部分零售業在 2001 年 9 月 4 日前聘用的僱員有權拒絕在星期天工作。即使僱員在受聘時簽訂協議，同意在星期天工作，僱員其後可以拒絕工作，但須提前最少 48 小時通知僱主。大部分零售業在 2001 年 9 月 4 日或之後聘用的僱員如果沒有簽訂星期天工作協議，他們有權拒絕在星期天工作。然而，如果他們在 2001 年 9 月 4 日或之後受聘，並於受聘時簽訂協議，僱主可以要求他們在星期天工作。這些僱員不能拒絕在星期天工作，除了某些情況，例如為了宗教信仰或遵守宗教儀式。在受聘時不同意在星期天工作的僱員可以同意在某個星期天工作。他們其後可以改變主意不工作，但須提前最少 48 小時通知僱主。

## 14. 留宿保姆

在安省從事留宿保姆工作的外勞有某些權利受《僱傭標準法例》保障。留宿保姆每天工作 8 小時及每星期最多工作 48 小時。如果每週工時超過 48 小時，僱主必須與留宿保姆簽訂協議以及獲勞工廳批准。

留宿保姆每天必須享有連續 11 小時休息，以及每星期享有連續 24 小時休息，或每兩星期連續 48 小時休息。留宿保姆每星期工作如超過 44 小時，額外的工時必須獲得超時工資。



僱主可以計算為留宿保姆提供的住宿費用，確保符合最低工資要求。僱主提供的房間必須適合人類居住及有合理的家具。以下列出住宿費用：

- 私人房間每週：\$31.70
- 每餐 \$2.55，每週最多\$53.55
- 住宿每週：\$85.25

查詢及聯絡勞工廳，請致電 1-800-531-5551 或 416 326-7160，或留宿保姆熱線 1-866-372-3247。

## 《僱傭標準法例》僱員權利的執法程序

### 1. 向勞工廳提出索賠

安省勞工廳的僱傭標準部門負責處理受《僱傭標準法例》保障的僱員因僱主違法而提出的索賠。提出《僱傭標準法例》索賠無需付費。

僱員必須在僱主欠薪當日起 6 個月內向勞工廳提出索賠。如果僱主一再欠薪，僱員有權追討提出索賠之前 12 個月內的所有欠薪。如果是追討年假工資，僱員必須在僱主拖欠日起一年內向勞工廳提出索賠。如果僱員因為行使他們受勞工法例保障的權利而受僱主懲罰，並為此尋求賠償，僱員必須在僱主違法之後 2 年內提出索賠。

勞工廳可以為僱員追討欠薪的最高限額是 \$10,000。

在下列情況下，勞工廳不會接受索賠：

- 僱員的工作場所已經加入工會。相關的工會必須根據工會與僱主簽訂的集體協議代表僱員提出索賠。
- 僱員已經採取其他法律行動並向法院提出申請。

注意：向勞工廳提出索賠之前，你必須首先嘗試聯絡你的僱主解決問題，因為勞工廳要求你這樣做。

申請人必須填妥勞工廳發出的索賠表格，也可以在網上填表，網址：<http://www.labour.gov.on.ca/english/es/claim/index.html>

在下列政府服務中心可索取索賠表格：

- ServiceOntario / Publications Ontario, 880 Bay St., Toronto, M7A 1N8
- ServiceOntario / Government Information Centre, 900 Bay St., Toronto, M7A 1N3
- ServiceOntario, 2680 Keele St., Building A, Downsview, M3M 3E6

填妥表格後，申請人必須用以下其中一種方式遞交表格：

1. 網上：

<http://www.labour.gov.on.ca/english/es/claim/index.html>

2. 傳真：1-888-252-4684

3. 親身前往安省服務中心 Service Ontario Centre (1-800-267-8097)

4. 郵寄：

Provincial Claim Centre  
Ministry of Labour  
70 Foster Drive, Suite 410  
Roberta Bondar Place  
Sault Ste. Marie, ON P6A 6V4

勞工廳收到索賠表格後，便會著手調查。例如，當局可能聯絡僱員或僱主，要求提供某些文件或對工作場所進行調查。僱傭標準部門人員可能安排僱主及僱員出席一個查找事實的會議，雙方可以出示有關文件、證據和各自的理據。勞資雙方均可以帶同一位代表或傳譯員出席會議。

僱傭標準部門人員可能在會議上作出判決，或要求提供進一步資料，然後以書面方式把判決通知勞資雙方。這個判決將會具體說明僱員的索賠是否成功以及判決的理由。例如，如果索賠是有關僱主欠薪，當局的判決將會指令僱主向僱員支付欠款。勞資雙方可以在收到判決後 30 天內提出上訴。上訴將會由安省勞資關係委員會處理。

### 2. 採取法律行動強制執行僱員權利

除了向勞工廳提出索賠之外，僱員也可以選擇採取法律行動，向僱主提出民事訴訟。民事法庭可以處理的法律問題相當廣泛。其中一例是無理解僱索賠，這種索賠可能在勞工廳職權範圍之外，並且通常牽涉薪酬較高的專業僱員；他們不僅要求得到勞工法例保障的最低權利，也尋求賠償。

如果索賠的金額低於 \$25,000，僱員可以向小額索賠法庭提出索賠。

如果索賠的金額超過 \$25,000，僱員必須入稟安省高等法庭。這個程序相當複雜，僱員應該聘請律師代表自己。

## 勞工廳的執法權力

勞工廳有責任執行《僱傭標準法例》。如果當局收到索賠要求，經調查後發現僱主違反法例，僱主必須依照勞工廳的判決支付拖欠的工資。如果僱主不遵從勞工廳的判決，當局可以發出以下命令：

### 1. 支薪令

如果僱主沒有依照當局的判決支付欠薪，勞工廳可以發出支薪令，強迫僱主支付拖欠的工資。這個命令也要求

# 安省勞工權利

法律援助中心（服務華人及東南亞社區）



僱主支付行政費，等同欠薪的百分之 10 或 \$100，以金額較大者為準。

## 2. 遵守令

例如，如果僱傭標準部門人員發現僱員連續工作 5 小時後沒有得到最少 30 分鐘的進餐休息，勞工廳可能發出遵守令，指令僱主遵守《僱傭標準法例》的有關條款。

## 3. 違法通知

如果僱主違反勞工法例條款，勞工廳可能發出違法罰款通知。如果僱主沒有妥善保存工資記錄，或違反了在工作場所張貼勞工法例的規定，僱傭標準部門人員可以發出下列法定違法罰款通知：

- 初犯：\$250
- 3 年內第二次違法：\$500
- 3 年內第三次違法：\$1000

如果僱主違反其他勞工法例條款，處罰將會是：

- 初犯：\$250 乘以受影響的僱員人數
- 3 年內第二次違法：\$500 乘以受影響的僱員人數
- 3 年內第三次違法：\$1000 乘以受影響的僱員人數

例如，僱主接獲勞工廳的命令，必須安排 5 位僱員在連續工作 5 小時之後獲得 30 分鐘進餐休息；如果僱主在接獲命令之後 6 週內沒有遵守，當局可以發出罰款 \$1250 的違法通知（5 位僱員 x \$250），並且警告如果僱主再犯，將會收到更多違法通知以及受到檢控。

## 4. 賠償及/或復職令

如果僱主違反以下條款：

- 產假、父母假或個人緊急事假
- 僱員拒絕接受測謊檢查的權利
- 零售業僱員拒絕在星期天工作的權利
- 僱員有權行使勞工法例保障的權利而免受報復

勞工廳可能向僱主發出命令，指令他們賠償僱員或恢復其職務，或兩者兼有。賠償額由勞工廳決定，並不受 \$10,000 最高限額限制。

## 服務華人社區的社區服務機構

下列服務機構可以為華人社區內牽涉僱傭糾紛的僱員提供服務：

法律援助中心（服務華人及東南亞社區）  
Metro Toronto Chinese & Southeast Asian Legal Clinic  
180 Dundas Street West, Suite 1701,  
Toronto, Ontario M5G 1Z8  
416-971-9674

華人諮詢社區服務處  
Centre for Information & Community Services of Ontario  
3850 Finch Avenue East, Suite 403  
Scarborough, Ontario M1T 3T9  
416-292-7510

協群社區服務中心  
SEAS Centre  
603 Whiteside Place,  
Toronto, Ontario M5A 1Y7  
416-362-1375

多華會  
The Cross-Cultural Community Services Association  
310 Spadina Avenue, Toronto, Ontario M5T 2E8  
416-977-4062

活賢社區中心  
WoodGreen Community Services  
815 Danforth Avenue, Ste 202, Toronto, Ontario M4J 1L2  
416-462-3110

嘉蘭中心  
University Settlement Recreation Centre  
23 Grange Road, Toronto, Ontario M5T 1C3  
416-598-3444

這小冊子內容是一般資料。法律可以改變。如果你有法律問題，請諮詢律師或聯絡法律援助中心。