



Ang factsheet na ito ay inihanda para magbigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi ito isang legal na dokumento. Mangyaring tingnan ang Employment Standards Act and Regulation para sa mga layunin ng pagpapakahulugan at pagpapairal ng batas.

July 2016

Pagtigil sa Trabaho ng Isang Empleyado

Hindi tinatangal ng B.C. Employment Standards Act ang karapatan ng isang tagapag-empleyo na itigil ang pagtrabaho ng isang empleyado. Ayon sa Batas, ang mga empleyadong itinitigil sa trabaho ay dapat makatanggap ng nakasulat na paunawa o kompensasyon batay sa katagalan ng serbisyo.

Pagiging karapat-dapat sa kompensasyon

Ang isang empleyado na itinigil sa trabaho ay maaaring karapat-dapat na makatanggap ng kompensasyon batay sa sumusunod na formula:

- Pagkatapos ng tatlong sunud-sunod na buwan ng trabaho – isang linggong suweldo;
- Pagkatapos ng 12 sunud-sunod na buwan ng trabaho – dalawang linggong suweldo;
- Pagkatapos ng tatlong sunud-sunod na taon – tatlong linggong suweldo, at isang linggong suweldo para sa bawat karagdagang taon ng trabaho hanggang walong linggo.

Ang isang linggong suweldo ay kinakalkula sa pamamagitan ng:

- Pag-total ng mga suweldo ng empleyado, hindi kasama ang overtime, na kinita sa huling walong linggo kung kailan nagtrabaho ng mga normal o karaniwang oras ang empleyado; at
- Pag-divide ng total sa walo.

Ang pagbenta, pagrenta, o paglipat ng isang

negosyo ay hindi karaniwang istorbo sa panahon ng patuloy na pagtrabaho ng empleyado maliban kung ang empleyado ay itinigil ng nagbebangtag tagapag-empleyo.

Walang kompensasyon na kinakailangan kung may paunawa ng trabaho

Walang kompensasyon na kinakailangan kung ang isang empleyado ay binigyan ng paunang nakasulat na paunawa ng pagtigil sa trabaho na katumbas ng bilang ng mga linggo para kung saan karapat-dapat ang empleyado. Ang paunawang ito ay dapat ibigay nang nakasulat.

Ang isang empleyado ay maaari ring bigyan ng kombinasyon ng nakasulat na paunawa at kompensasyon na katumbas ng bilang ng mga linggo ng suweldo para kung saan karapat-dapat ang empleyado.

Ang isang empleyado ay dapat maaaring makapagtrabaho sa panahon ng paunawa. Kung ang empleyado ay nasa bakasyon, leave, pansamantalang layoff, strike o lockout, o hindi makapagtrabaho dahil sa mga medikal na dahilan sa panahon ng paunawa, dapat suspindihin ng tagapag-empleyo ang panahon ng paunawa

pagpapatuloy...



hanggang bumalik sa trabaho ang empleyado o bayaran ang empleyadong iyon ng kompensasyon sa halip ng paunawa.

Kung nagpatuloy ang trabaho pagkatapos matapos ang panahon ng paunawa, ang paunawa ay walang epekto.

Oras na nakapagbigay ng nakasulat na paunawa, hindi maaaring baguhin ng tagapag-empleyo ang anumang kondisyon ng trabaho, kabilang ang rate ng suweldo, nang walang nakasulat na pahintulot ng empleyado.

Walang kinakailangang paunawa o kompensasyon

Ang paunawa o kompensasyon ay hindi kinakailangan kung:

- Hindi nakatapos ng tatlong sunud-sunod na buwan ng pagtrabaho ang empleyado;
- Ang empleyado ay nag-quit o nagretiro;
- Ang empleyado ay nasisante dahil sa makatwirang dahilan (tingnan ang “Makatwirang Dahilan” na factsheet);
- Ang empleyado ay nagtrabaho nang on-call at gumagawa ng mga pansamantalang assignment na maaari niyang tanggapin o tanggihan;
- Ang empleyado ay nakaempleyo nang isang takdang panahon;
- Ang empleyado ay kinuha para sa ispesipikong trabahong tatapusin sa loob ng 12 buwan o mas kaunti;
- Hindi posibleng gawin ang trabaho dahil sa anumang hindi inaasahang pangyayari (maliban sa pagbangkarote, receivership, o insolvency);
- Ang empleyado ay pinagtrabaho sa isa o higit pang mga construction site ng isang tagapag-empleyo na ang pangunahing pagnenegosyo ay construction;
- Tinanggihan ng empleyado ang makatwirang alternatibong pagtrabaho;
- Ang empleyado ay guro na empleyado ng isang board of school trustees.

Kung ang takdang panahon o ispesipikong trabaho

ay pinahaba nang kahit man lamang tatlong buwan makalipas sa nakaiskedyul na pagtapos nito, ang mga eksepsiyon sa takdang panahon at ispesipikong trabaho na nakalarawan sa itaas ay hindi aaplay.

Pansamantalang layoff

Pinakamahalaga sa kontrata sa trabaho ang pagtrabaho ng isang empleyado at pagbayad para sa kanyang mga serbisyo. Sa gayon, ang anumang layoff, kabilang ang pansamantalang layoff, ay pagtigil sa trabaho maliban kung ang posibilidad ng pansamantalang layoff:

- ay talagang ipinapahayag sa kontrata ng pagtrabaho;
- ipinapahiwatig ng nakikilalang kaugalian sa trabaho sa buong industriya (halimbawa, logging, kung saan ang trabaho ay hindi maaaring isagawa habang may “break-up”); o kaya
- sinang-ayunan ng empleyado.

Kapag wala talagang sinabi o ipinahiwatig na probisyon sa kasunduan sa trabaho na nagpapahintulot ng pansamantalang layoff, ang mismong Batas lamang ay hindi nagbibigay sa mga tagapag-empleyo ng pangkalahatang karapatan na i-lay off ang mga empleyado.

Kung saan pinahihintulutan ang pansamantalang layoff alinsunod sa mga patakaran at mga kondisyon ng pagtrabaho, ililimit ito ng Batas sa:

- layoff na hanggang 13 linggo sa 20 linggong panahon, o kaya
- takdang panahon kung saan ang empleyado na sakop ng isang collective agreement ay may karapatang bumalik.

Kung ang mga oras ng empleyado ay binawasan, ang isang linggo ng layoff ay isang linggo kung saan ang empleyado ay kumikita nang mas mababa sa 50 porsiyento ng kanyang lingguhang suweldo sa regular na rate, na naka-average para sa nakaraang walong linggo.

pagpapatuloy...

Ang pansamantalang layoff ay nagiging pagtigil sa trabaho kapag:

- Ito'y lumalampas ng 13 linggo sa anumang panahon na 20 sunud-sunod na mga linggo, o kaya
- ang recall period para sa isang empleyado na sakop ng isang collective agreement ay nasobrahan.

Kapag ang isang pansamantalang layoff ay naging pagtigil sa trabaho, ang simula ng layoff ay ang petsa ng termination at ang pagiging karapat-dapat ng empleyado sa kompensasyon para sa kahabaan ng panahon ng serbisyo ay batay sa petsang iyon.

Pagtigil ng mga Grupo sa Trabaho

Kapag balak ng tagapag-empleyo na itigil sa pagtrabaho ang 50 o mahigit pang mga empleyado sa iisang lugar sa loob ng isang dalawang buwang panahon, ang tagapag- empleyo ay dapat magbigay ng nakasulat na paunawa ng pagtigil na grupo sa bawat empleyadong apektado.

Dapat din sabihan ng tagapag-empleyo ang Minister of

Labour at anumang trade union na kumakatawan sa mga empleyado. Ang kahabaan ng kinakailangang paunawa ay itinakda sa Batas at nag-iiba-iba depende sa bilang ng mga empleyadong apektado.

Kung hindi nagbigay ng nakasulat na paunawa, dapat magbigay ang tagapag-empleyo ng termination pay sa halip nito. Kung ang kahabaan ng nakasulat na paunawang ibinigay ay mas maikli kaysa sa iniaatas ng Batas, ang tagapag-empleyo ay dapat magbigay ng kombinasyon ng paunawa at termination pay.

Ang mga kinakailangang gawin para sa pagtigil ng grupo sa trabaho ay bukod pa sa mga kailangang gawin sa pagtigil ng bawat tao sa trabaho. Hindi maaaring magkasabay ang mga panahon ng paunawa sa indibidwal at sa grupo.

Maaaring ituring ng Branch na itinigil ang pagtrabaho

Kung malaking pagbabago ang ginawa ng isang tagapag- empleyo sa kondisyon ng pagtrabaho, maaaring ituring ng Branch na itinigil ang pagtrabaho ng isang tao. Sa ganoong kaso, aaplay ang mga probisyon ng Batas ukol sa pagtigil.

Maling pagtanggap sa trabaho

Ang ilang mga empleyado na tinanggal sa trabaho ay naghahabla sa mga korte dahil sa maling pagtanggap sa trabaho. Ito'y naiiba sa reklamo na ginawa sa

Employment Standards Branch sa ilalim ng Batas. Ang mga gustong magsaalang-alang ng kilos para sa maling pagtanggap ng trabaho ay dapat maghanap ng legal na payo. Hindi maaaring ibigay ng Employment Standards Branch ang payo na ito.

Pagbayad ng mga huling suweldo

Ang mga panghuling suweldo, kabilang ang anumang hindi pa binabayaran suweldo tulad ng taunang vacation pay, statutory holiday pay at overtime na trinabaho o nasa isang time bank ay dapat bayaran sa loob ng 48 oras pagkatapos ng huling araw sa trabaho ng isang empleyadong tinanggal sa trabaho.

Kung nag-quit ang isang empleyado

Ang isang empleyado na kusang-loob na tumigil sa kanyang trabaho ay hindi karapat-dapat na makatanggap ng nakasulat na paunawa o kompensasyon para sa katagalan ng serbisyo.

Ang mga panghuling suweldo, kabilang ang anumang hindi pa binabayaran suweldo tulad ng taunang vacation pay, statutory holiday pay at overtime na trinabaho o nasa time bank ay dapat ibayad sa empleyado sa loob ng anim na araw pagkatapos ng huling araw sa trabaho ng empleyado. Ayon sa Batas, hindi kailangang magbigay paunawa ang empleyado sa tagapag-empleyo.

pagpapatuloy...

Kung ang isang empleyado ay nagbigay ng paunawa, maaaring tanggapin o tanggihan ng tagapag-empleyo ang paunawa. Kung tinanggihan ng tagapag-empleyo ang paunawa o itinigil niya sa trabaho ang empleyado sa panahon ng paunawa, dapat magbayad ang tagapag- empleyo ng kompensasyon na katumbas ng mas kaunti sa:

- natitirang halaga ng paunawa na ibinigay ng empleyado; o kaya
- ang legal na karapat-dapat makuha ng empleyado sa ilalim ng Batas.

Collective agreements

Kung ang collective agreement ay walang group termination benefits na katumbas o mas malaki sa ibinigay sa Batas, ang Batas ay aaplay.

Ang mga katanungan tungkol sa aplikasyon ng mga seksyon na ito sa empleyadong sakop ng isang collective agreement ay dapat sagutin sa pamamagitan ng pamamaraan para sa karaingan.
