



Tờ dữ kiện này được soạn cho mục đích thông tin tổng quát. Đây không phải là văn kiện pháp lý. Xin xem Đạo Luật Tiêu Chuẩn Việc Làm và Điều Lệ cho các mục đích diễn giải và áp dụng luật này

July 2016

Nghỉ Hè Hàng Năm

Đạo Luật Tiêu Chuẩn Việc Làm quy định nhân viên có quyền nghỉ hè hàng năm và được trả tiền nghỉ hè.

Điều kiện

Nhân viên làm việc trong năm ngày trở xuống không hội đủ điều kiện được trả tiền nghỉ hè hàng năm. Tiền nghỉ hè cho công nhân nông trại ăn lương theo số lượng gặt hái đã được tính gồm sẵn trong giá tiền trả đó. Tất cả các nhân viên đều được hưởng tiền nghỉ hè trên tất cả số lương làm được kể từ ngày làm việc đầu tiên.

Sau khi làm việc được 12 tháng, nhân viên có quyền nghỉ hè hàng năm.

Nếu hãng sở đồng ý cho nhân viên hưởng nhiều ngày nghỉ hè hoặc nhiều tiền nghỉ hè hơn quy định của Đạo Luật này, Sở Tiêu Chuẩn Việc Làm có thể buộc thi hành thỏa thuận này.

Hãng sở không được giảm bớt thời gian nghỉ hè hàng năm hoặc tiền nghỉ hè của nhân viên vì nhân viên đã được trả tiền thưởng hoặc tiền nghỉ bệnh hoặc trước đó đã được cho nghỉ hè lâu hơn mức tối thiểu.

Quyền nghỉ hè hàng năm

Trong năm làm việc đầu tiên, nhân viên được hưởng thời gian nghỉ hè để nghỉ trong năm làm việc thứ nhì. Sau khi làm việc đủ mười hai tháng,

nhân viên được hưởng hai tuần nghỉ hè để nghỉ vào năm sau. Điều này có nghĩa là bắt đầu năm thứ hai, nhân viên sẽ có quyền dùng số thời gian có được trong năm trước để nghỉ hè.

Sau khi làm việc đủ năm năm, nhân viên có quyền hưởng ba tuần nghỉ hè hàng năm.

Nhân viên có quyền nghỉ hè hàng năm trong vòng mười hai tháng sau khi làm việc đủ để hưởng thời gian này.

Nhân viên có thể làm đơn xin nghỉ hè hàng năm trước khi hội đủ điều kiện. Nếu hãng sở đồng ý, thời gian nghỉ hè “trước” này giảm bớt thời gian nghỉ hè còn lại khi nhân viên có quyền nghỉ hè.

Xếp đặt lịch trình nghỉ hè

Hãng sở phải xếp đặt lịch trình nghỉ hè hàng năm của nhân viên theo từng khoảng thời gian một hoặc nhiều tuần trừ phi nhân viên yêu cầu ngắn hơn.

Hãng sở có quyền xếp đặt lịch trình nghỉ hè theo nhu cầu của thương nghiệp miễn là bảo đảm cho nhân viên được nghỉ hè trong vòng mười hai tháng sau khi có quyền hưởng.

còn tiếp. . . .



Nếu vào lúc nghỉ hè có ngày lễ theo luật định, nhân viên hội đủ điều kiện nghỉ ngày lễ theo luật định có quyền được trả lương ngày lễ theo luật định cho ngày đó. Tuy nhiên, nhân viên không có quyền nghỉ thêm một ngày.

Đạo Luật này không cho phép nhân viên bỏ ngày nghỉ hè hàng năm để chỉ lãnh tiền nghỉ hè. Hãng sở bắt buộc phải bảo đảm là nhân viên:

- Phải được nghỉ làm để nghỉ hè hàng năm; và
- Được trả tiền nghỉ hè.

Tiền lương nghỉ hè

Khi nhân viên nghỉ hè hàng năm sau khi đã làm đủ thời gian trong năm trước, hãng sở phải trả tiền nghỉ hè ít nhất là bốn phần trăm tất cả số lương đã trả cho nhân viên trong năm trước.

Bất cứ lương nghỉ hè nào trả cho nhân viên đều trở thành một phần trong tổng số lương trả trong năm đó.

Lương nghỉ hè được trả ít nhất là bảy ngày trước khi bắt đầu nghỉ hè hàng năm.

Nếu hãng sở và nhân viên có văn bản thỏa thuận với nhau thì tiền lương nghỉ hè có thể được trả trong mỗi chi phiếu.

Sau khi nhân viên làm việc đủ năm năm, hãng sở phải trả tiền lương nghỉ hè ít nhất là sáu phần trăm tổng số lương làm được trong năm trước.

Khi chấm dứt việc làm, nhân viên phải được trả tất cả số tiền nghỉ hè còn lại trong chi phiếu cuối cùng.

Hồ Sơ Hãng Sở

Hồ sơ lương bổng của hãng sở phải ghi những ngày nghỉ hè hàng năm nhân viên đã nghỉ, các số tiền được hãng sở trả và số ngày và số tiền còn thiếu.

Số tiền lương nghỉ hè đã trả phải được ghi trong bản ghi tiền lương của nhân viên.

Nghỉ phép và nhiệm vụ bồi thẩm

Thời gian thâm niên của nhân viên khi được phê chuẩn cho nghỉ phép theo Đạo Luật này được xem là không gián đoạn cho các mục đích tính thời gian nghỉ hè hàng năm.

Bán hoặc sang tên thương nghiệp

Việc bán, cho thuê dài hạn hoặc sang tên thương nghiệp không ảnh hưởng đến thâm niên làm việc của nhân viên vẫn còn làm việc cho thương nghiệp đó vào lúc giải quyết thương nghiệp.

Bán ăn tiền hoa hồng

Nhân viên được trả tiền theo hoa hồng phải được nghỉ hè hàng năm và được trả tiền nghỉ hè như các nhân viên khác. Tiền lương nghỉ hè không được kết hợp vào mức hoa hồng. Tiền hoa hồng phải trả trong thời gian nghỉ hè hàng năm của nhân viên không được trở thành tiền lương nghỉ hè. Tiền lương nghỉ hè phải được trả tính trên tất cả tiền hoa hồng đã làm ra.

Thí dụ:

1. Robyn bắt đầu làm việc mới vào ngày 1 Tháng Ba, 2008. Cô làm đủ năm đầu tiên vào ngày 28 Tháng Hai, 2009 và có quyền nghỉ hè hàng năm. Sở của cô phải cho Robyn nghỉ hè trễ nhất là ngày 28 Tháng Hai, 2010.

Khi Robyn nghỉ hè hai tuần trong Tháng Bảy 2009, sở của cô trả cho cô 4% tổng số lợi tức của cô từ 1 Tháng Ba, 2008 – 28 Tháng Hai, 2009 làm tiền lương nghỉ hè. Vì Robyn không làm việc trong hai tuần đó, cô không lãnh lương thường lệ. Tiền lương nghỉ hè này trở thành một phần của lương gộp của cô cho năm từ 1 Tháng Ba, 2009 – 28 Tháng Hai, 2010.

còn tiếp. . . .

2. Sam tự ý bỏ việc sau khi làm được ba tháng. Chi phiếu tiền lương cuối cùng của anh gồm cả 4% tiền lương nghỉ hè trả trên tất cả tiền lương anh làm được từ ngày làm việc đầu tiên.

 3. Sue bắt đầu làm việc vào ngày 2 Tháng Bảy, 2008. Vào ngày 31 Tháng Giêng, 2009 cô nộp đơn xin nghỉ hè “trước”. Sở của cô đồng ý. Sue nghỉ một tuần trong Tháng Ba 2009. Năm làm việc đầu tiên của cô chấm dứt vào ngày 1 Tháng Bảy, 2009, và cô hội đủ điều kiện hưởng thời gian nghỉ hè cô làm được trong năm đó. Sue còn lại một tuần nghỉ hè.
-