

สิทธิของคุณภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่าง ชาติปี 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009)

การปฏิเสธความรับผิดชอบ: ทรัพยากรนี้จัดเตรียมไว้เพื่อช่วยให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้าใจถึงสิทธิขั้นต้นและข้อผูกพันบางอย่างที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009, EPFNA) และข้อบังคับต่างๆ ไม่ถือเป็นคำปรึกษาทางกฎหมาย ทรัพยากรนี้ไม่ได้มีไว้เพื่อแทนที่ พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ และควรมีการอ้างอิงกับทนายผู้ดูแลที่เป็นทางการอยู่เสมอ แม้ว่าเราพยายามทำให้มั่นใจว่าข้อมูลในทรัพยากรนี้เป็นปัจจุบันและมีความถูกต้องมากที่สุด แต่บางครั้งอาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) จะมีเฉพาะมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น ลูกจ้างบางรายอาจมีสิทธิมากกว่าภายใต้สัญญาการจ้างงาน การทำข้อตกลงร่วมกัน กฎหมายจารีตประเพณี หรือบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น ๆ นายจ้างและลูกจ้างอาจประสงค์ที่จะรับคำแนะนำทางกฎหมาย

พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009, EPFNA)

บังคับใช้กับชาวต่างชาติที่ทำงานหรือกำลังหางานในรัฐออนแทรีโอตาม โครงการลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มผู้อพยพหรือชาวต่างชาติ ตัวอย่างเช่น หากคุณทำงานหรือกำลังหางานในรัฐออนแทรีโอผ่าน โครงการแรงงานต่างชาติชั่วคราวของรัฐบาลกลาง พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ EPFNA อาจนำมาบังคับใช้กับคุณ

เอกสารข้อมูลนี้จะให้ข้อสรุปเกี่ยวกับสิทธิของคุณภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA)

ในฐานะชาวต่างชาติที่ได้รับการว่าจ้างในรัฐออนแทรีโอ โดยทั่วไป คุณมีสิทธิภายใต้ พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานปี 2000 (Employment Standards Act, 2000, ESA) พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) ครอบคลุมถึงมาตรฐานต่าง ๆ เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ และข้อจำกัดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) มีสิทธิได้รับเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิภายใต้ พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) พร้อมกับเอกสารนี้

ภาษาอื่น ๆ

หากภาษาแม่ของคุณไม่ใช่ภาษาอังกฤษ นายจ้างหรือผู้สรรหาพนักงานของคุณต้องตรวจสอบว่าเอกสารข้อมูลที่มีมาจากกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) มีภาษาแม่ของคุณหรือไม่ และหากมี ต้องให้ฉบับแปลแก่คุณด้วย สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดเข้าไปที่ Ontario.ca/EPFNA

ผู้สรรหาพนักงานไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากคุณได้

ผู้สรรหาพนักงาน คือ บุคคลใดที่ค้นหาหรือพยายามที่จะค้นหาการจ้างงานให้แก่คุณ ช่วยบุคคลอื่นค้นหาการจ้างงานให้แก่คุณ หรือรับรองคุณกับบุคคลอื่นเพื่อช่วยค้นหาการจ้างงานให้แก่คุณในรัฐออนแทรีโอ ผู้สรรหาพนักงานไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากคุณสำหรับการบริการ สินค้า หรือผลประโยชน์ที่ให้แก่คุณ ตัวอย่างเช่น เขาหรือเธอไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากคุณสำหรับการรับงาน สำหรับการประเมินผลกระทบทของตลาดแรงงาน

(Labour Market Impact Assessment, LMIA) ของคุณ หรือสิ่งอื่นใดที่จำเป็นสำหรับการเริ่มต้นการทำงานของคุณในรัฐออนแทรีโอ คุณต้องไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับการบริการพิเศษ เช่น การกำหนดตำแหน่ง การเขียนจดหมายสมัครงาน การเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์ หรือการฝึกอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้น แม้ว่าจะเป็นทางเลือกก็ตาม นอกจากนี้ บุคคลที่ทำงานในนามของผู้สรรหาพนักงาน ไม่ว่าจะบุคคลใดไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเหล่านี้จากคุณได้

นายจ้างของคุณไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างจากคุณ (โดยมีข้อยกเว้นที่จำกัด)

กล่าวโดยทั่วไปคือ หากนายจ้างของคุณมีการจ่ายค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับการว่าจ้างคุณ เขาหรือเธอไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากคุณ และไม่สามารถหักจากค่าแรงของคุณได้ ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ที่เป็นค่าธรรมเนียมและการเรียกเก็บเงินที่เกี่ยวข้องกับงานเดียวกันทั้งหมดที่ผู้สรรหาพนักงานของคุณห้ามเรียกเก็บจากคุณ เช่น สำหรับ

การประเมินผลกระทบของตลาดแรงงาน (LMIA) ของคุณ อย่างไรก็ตาม หากคุณได้รับการว่าจ้างภายใต้ “โครงการแรงงานภาคการเกษตรตามฤดูกาล” (Seasonal Agricultural Worker Program, SAWP) ของรัฐบาลกลาง นายจ้างของคุณสามารถหักค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางโดยเครื่องบิน และค่าใช้จ่ายใบอนุญาตทำงาน หากการหักเงินเหล่านั้นได้รับอนุญาตภายใต้สัญญาการจ้างงานของโครงการแรงงานภาคการเกษตรตามฤดูกาล (SAWP)

ผู้สรรหาพนักงานหรือนายจ้างของคุณไม่สามารถยึดทรัพย์สินของคุณได้

ผู้สรรหาพนักงานของคุณ นายจ้างของคุณ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ในนามของผู้สรรหาพนักงานหรือนายจ้างของคุณไม่สามารถยึดหรือเก็บทรัพย์สินของคุณไว้ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม ซึ่งรวมถึงเอกสารต่างๆ เช่น หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงานของคุณ

คุณไม่สามารถทำข้อตกลงสถานะสิทธิ์ของคุณ

คุณไม่สามารถทำข้อตกลงหรือลงนามในสัญญาเพื่อสถานะสิทธิ์ใด ๆ ของคุณภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) ให้กับผู้สรรหาพนักงานของคุณ นายจ้างของคุณ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่แทนผู้สรรหาพนักงานหรือนายจ้างของคุณ ข้อตกลงดังกล่าวรูปแบบใด ๆ ถือเป็นโมฆะ ตัวอย่างเช่น หากคุณลงนามในสัญญาที่อนุญาตให้ผู้สรรหาพนักงานเรียกเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับการสรรหาพนักงานจากคุณ ข้อตกลงนี้จะถือเป็นโมฆะ

คุณไม่สามารถได้รับการลงโทษสำหรับการร้องขอเกี่ยวกับหรือการใช้สิทธิของคุณ

หากคุณร้องขอเกี่ยวกับสิทธิของคุณภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) หรือพระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) หรือขอให้คุณได้รับสิทธิของคุณ ผู้สรรหาพนักงาน นายจ้าง หรือบุคคลใด ๆ

ที่ทำหน้าที่ในนามของผู้สรรหาพนักงานหรือนายจ้างของคุณ ไม่สามารถลงโทษคุณในแนวทางใด ซึ่งรวมถึงการยุติการจ้างงานกับคุณ

นายจ้าง / ผู้สรรหาพนักงานห้ามลงโทษ (“ตอบโต้”) ลูกจ้าง / แรงงานต่างชาติแต่อย่างใด อันเนื่องมาจาก

- การขอให้บุคคลใดปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009
- การสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับสิทธิภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009
- การยื่นเรื่องร้องเรียนภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009
- การใช้หรือการพยายามใช้สิทธิภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009 หรือ
- การให้ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่มาตรฐานการจ้างงาน
- การเข้าร่วมการพิจารณาภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009

หากแรงงานต่างชาติที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติปี 2009 กระทำสิ่งใด ๆ ที่อธิบายไว้ข้างต้น นายจ้างหรือผู้สรรหาพนักงาน **ไม่สามารถ**กระทำการดังต่อไปนี้อันเนื่องมาจากเหตุผลดังกล่าวได้

- ไล้ลูกจ้างออกจากงาน
- ลดค่าจ้างของลูกจ้าง
- พักงานลูกจ้าง
- ลงโทษลูกจ้าง / แรงงานต่างชาติ
- ข่มขู่ลูกจ้าง / แรงงานต่างชาติ
- ลงโทษลูกจ้าง / แรงงานต่างชาติด้วยแนวทางอื่นใด
- ปฏิเสธที่จะพยายามหางานให้กับแรงงานต่างชาติ หรือขู่ว่าจะกระทำการใด ๆ เหล่านี้

อำนาจของเจ้าหน้าที่มาตรฐานการจ้างงาน

หากพบว่านายจ้างลงโทษแรงงานต่างชาติอันเนื่องมาจากเหตุผลใด ๆ ข้างต้น

เจ้าหน้าที่มาตรฐานการจ้างงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้ารับตำแหน่งงานเดิมของเขาหรือเธอและ/หรือชดเชยลูกจ้างสำหรับความสูญเสียใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการลงโทษ

หากพบว่าผู้สรรหาพนักงานลงโทษแรงงานต่างชาติอันเนื่องมาจากเหตุผลใด ๆ ข้างต้น

เจ้าหน้าที่มาตรฐานการจ้างงานมีอำนาจสั่งให้ผู้สรรหาพนักงานชดเชยแรงงานต่างชาติสำหรับความสูญเสียใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ

หากคุณมีข้อสงสัยหรือต้องการยื่นข้อเรียกร้อง

หากคุณมีข้อสงสัยเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) โปรดเข้าไปที่ Ontario.ca/EPFNA

หรือติดต่อศูนย์ข้อมูลมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Information Centre) ที่ (416) 326-7160 (หมายเลขโทรศัพท์ที่ 1-800-531-5551) หรือ TTY สำหรับผู้บกพร่องทางการได้ยินที่ 1-866-567-8893 มีข้อมูลให้หลายภาษา

หากคุณเชื่อว่าคุณไม่ได้รับสิทธิภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA) และต้องการยื่นข้อเรียกร้องกับกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) คุณสามารถดำเนินการได้ที่ Ontario.ca/EPFNA

คุณมีเวลาสามปีครึ่งในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิของคุณภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA)

ไม่มีการจำกัดจำนวนเงินที่ชดเชยหากมีการออกคำสั่งภายใต้พระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA)

โปรดทราบว่าไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาที่แตกต่างกันสำหรับข้อเรียกร้องที่ยื่นภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA)

และพระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA)

มีการใช้แบบฟอร์มแยกต่างหากเพื่อยื่นข้อเรียกร้องภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA)

และพระราชบัญญัติการปกป้องการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ (EPFNA)

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA) และเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (ESA)

โปรดเข้าดู [คำแนะนำเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงานปี 2000 ของคุณ \(Your Guide to the Employment Standards Act, 2000\)](#) ที่ Ontario.ca/ESAGuide