

## پنج راهکار برای محافظت از خود به عنوان یک کارگر

### 1) آن را بنویسید (مکتوب کنید)

قوانین بریتیش کلمبیا معمولاً شما را مجبور نمی کند که با رئیس خود قرارداد منعقد کنید. اما این فکر خوبی است که قبل از شروع کار، جزئیات کارتان را در یک قرارداد کتبی بنویسید. وقتی می خواهید یک قرارداد استخدام و اشتغال (employment contract) امضا کنید، اطمینان حاصل نمائید که با همه مفاد آن توافق دارید. یک کپی از آن را برای احتمال بروز اختلاف با کارفرمایان در آینده، برای خودتان نگه دارید.

اگر آنچه قراردادتان به شما ارائه می نماید کمتر از حداقل های بیان شده در قانون استانداردهای استخدام و اشتغال (employment standards law) است، در آن صورت صرف نظر از آنچه قرارداد شما می گوید، شما حق دارید حداقل بیان شده در قانون را دریافت نمائید. برای نمونه، اگر قرارداد شما می گوید که به شما 5 دلار در ساعت پرداخت خواهد شد، بر اساس قانون استانداردهای استخدام و اشتغال بریتیش کلمبیا، حق شما همچنان 8 دلار در ساعت می باشد.

### 2) حقوق و مسئولیت های شما به عنوان یک کارگر

بر اساس قوانین بریتیش کلمبیا، شما به عنوان یک کارگر دارای چندین حق قطعی هستید. بعضی از این حقوق شامل، حق داشتن وقت غذا، دستمزد اضافه کاری، دستمزد روزهای تعطیل رسمی (paid statutory holidays)، و حفاظت در برابر ساعات کار بیش از حد می باشند.

به عنوان یک کارگر، شما نیز مسئولیت دارید به موقع سرکار حاضر شوید و قادر به انجام کار محوله باشید. اگر شما همیشه دیر سر کار حاضر شوید، همواره کارتان را با کیفیت پایین انجام دهید یا در حالت مستی به محل کار بروید، کارفرمایان می تواند شما را اخراج کند.

### 3) روزپرداخت

به عنوان یک کارگر در بریتیش کلمبیا، شما حق حداقل دستمزد (minimum wage) را دارید. حداقل دستمزد 8 دلار در ساعت برای اکثر کارگران است، ولی احتمال دارد در آینده افزایش یابد. شما همچنین حق دریافت هر گونه اضافه کاری انجام شده را خواهید داشت.

قوانین بریتیش کلمبیا از کارفرمای شما می خواهد حداقل دو بار در هر ماه پرداخت انجام دهد. کارفرمایان باید به صورت کتبی فیش حقوقی (pay slip) به شما بدهد که نشانگر ساعات کارکرد شما و کسوراتی باشد که کارفرمایان از پرداخت های شما برداشته است. طبق قانون، کارفرمای شما موظف است بابت چیزهایی مثل مالیات بردرآمد، بیمه بیکاری، و بازنشستگی، کسوراتی را از پرداخت های شما برداشت نماید.

اطمینان حاصل کنید که این فیش های حقوقی را نگهداری کرده اید. همچنین، سوابق حساب ساعات کار و سایر جزئیات مربوط به کاری که انجام داده اید را نگه دارید. چنانچه در رابطه با مبالغی که دریافت نموده اید با کارفرمایان توافق نداشته باشید و بخواهید شکایت رسمی تنظیم کنید، این سوابق، ادله و شواهد مهمی محسوب خواهند شد.

## 4) تعطیلات و مرخصی ها

### تعطیلات رسمی

قانون می گوید اگر شما ، 15 روز از 30 روز قبل از تعطیلات را به صورت تمام وقت کار کرده باشید، 9 روز در سال را تعطیلی با حقوق خواهید داشت تا موقعیت های خاص را جشن بگیرید. این روزها، تعطیلات رسمی (statutory holidays) نامیده می شوند. برای دیدن فهرست روزهای تعطیلات رسمی، باید وب سایت بخش استانداردهای استخدام و اشتغال را ملاحظه نمایید:

[www.labour.gov.bc.ca/esb/](http://www.labour.gov.bc.ca/esb/)

کارفرمایان می تواند درخواست کند که در صورت توافق شما، یک روز تعطیل رسمی را کار کنید و سپس به جای آن، یک روز دیگر را تعطیل نمایند. اگر روز تعطیلی رسمی مصادف با روز استراحت تعیین شده شما باشد، باید روز کاری دیگری را به شما تعطیلی بدهد. برای نمونه، اگر روز استراحت شما دوشنبه است و تعطیلی رسمی مصادف با روز دوشنبه باشد، کارفرمای شما بایستی یک روز دیگر را به عنوان روز تعطیلی با حقوق به شما اختصاص بدهد.

اگر کارفرما اصرار داشته باشد که شما در روز تعطیلی رسمی کار کنید، شما ، علاوه بر دستمزد متعارف خود حق دریافت دستمزد اضافی برای آن روز را خواهید داشت. دستمزد اضافی روز تعطیل که به نام پرداخت رسمی (Statutory Pay) نامیده می شود، عبارت است از دستمزد متعارف شما ضرب در یک و نیم، برای تمام ساعاتی که شما حداکثر تا 12 ساعت کار می کنید. برای هر ساعت کار بیش از 12 ساعت، کارفرمایان بایستی دستمزد متعارف شما را ضرب در 2 کند.

### پرداخت دستمزد ایام تعطیلات

بعد از 5 روز کار، همه کارگران در بریتیش کلمبیا، قانوناً حق تعطیلی با حقوق را دارند. بعد از یک سال کار تمام وقت در همان شغل، کارفرما باید دو هفته تعطیلات با حقوق به شما بدهد. هر چقدر مدت اشتغال شما در همان شغل بیشتر باشد، کارفرمایان موظف است برای مدت طولانی تری، حداکثر تا 3 هفته، تعطیلات با حقوق به شما بدهد.

## 5) ترک کار

### مرخصی های کوتاه مدت

بر اساس قوانین بریتیش کلمبیا، شما می توانید به دلیل بیماری، بارداری و اتفاقات اضطراری خانوادگی، از جمله بیماری شدید یا فوت یکی از اعضای خانواده مرخصی بگیرید. کارفرما موظف است این مرخصی را به شما بدهد، اما مجبور نیست دستمزدی بابت ایامی که سرکار نیستید به شما پرداخت نماید.

## ترک کار بطور دائم

شما هر زمان که مایل بودید می توانید بدون اعلام قبلی کار خود را به طور دائم ترک کنید، مگر اینکه در قراردادتان برای اطلاع و اعلام قبلی توافق کرده باشید. به هر حال، اگر شما ارتباط خوبی با کارفرمایان دارید و مایل هستید که او در آینده معرّف شما باشد، بهتر است زمان ترک کار را به اندازه کافی از قبل به کارفرمایان اطلاع بدهید تا فرصت پیدا کردن جایگزین برای شما را داشته باشد.

در صورتی که کار خود را به طور دائم ترک کنید، کارفرما موظف است آخرین حقوق شما را ظرف 6 روز پرداخت نماید.

اگر کارفرما تصمیم به اخراج شما بگیرد، او موظف است قبلاً به صورت کتبی مراتب را به شما اعلام نماید. این برگه، ابلاغیه خاتمه کار (Notice of Termination) نام دارد. بعد از یک سال کار تمام وقت در همان شغل، کارفرما موظف است این ابلاغیه را 2 هفته قبل به شما بدهد. هر چقدر مدت کار تمام وقت شما در همان شغل طولانی تر باشد، کارفرما موظف است ابلاغیه را با مهلت بیشتری که حداکثر 8 هفته است به شما اعلام نماید.

به جای اعلام ابلاغیه خاتمه کار، کارفرما می تواند کار شما را بلافاصله خاتمه دهد، ولی معمولاً او موظف است بابت دستمزدی که دریافت نمی کنید مبلغی به عنوان جبران خسارت به شما پرداخت نماید. این پرداخت عموماً پول بازخرید (severance pay) نامیده می شود. همانند ابلاغیه خاتمه کار، مبلغ بازخریدی که کارفرما باید بپردازد بستگی به این دارد که شما چه مدتی کار کرده باشید.

یک مورد استثنائی که به جای دادن ابلاغیه خاتمه کار یا پرداخت پول بازخرید برای کارفرما وجود دارد، زمانی است که کارفرما به خاطر "دلیل موجّه" ("just cause") شما را اخراج می کند. این حالت زمانی اتفاق می افتد که برای اعمال واقعاً شدید و خطرناک در محل کار، مانند دزدی، کتک زدن رئیس یا کارگر دیگر، یا وارد کردن خسارت عمدی به اموال شرکت، کارفرما شما را اخراج می کند.

کارفرما 48 ساعت از زمان اخراج فرصت دارد حقوق نهائی شما را تسویه نماید.

## اعلام شکایت بر علیه کارفرمایان

اگر شما مستقیماً قادر به حل مسائلی که در مورد اشتغال با کارفرمایان دارید نیستید، می توانید شکایتی به دلیل نقض قوانین استخدام و اشتغال در بریتیش کلمبیا، بر علیه کارفرمایان تنظیم کنید. در صورتی که بخش استانداردهای استخدام و اشتغال (Employment Standards Branch) به این نتیجه برسد که کارفرمای شما هر یک از قوانین استخدام و اشتغال را نقض کرده است، آنها می توانند برای هر تخلفی، کارفرما را بین 500 دلار تا 10000 دلار جریمه نمایند. با تکرار هر تخلف، جریمه بیشتر خواهد شد، بنابراین کارفرما انگیزه ای برای رعایت قوانین استخدام و اشتغال بریتیش کلمبیا دارد که این به معنای حفظ حقوق فرد استخدام شده است.

اما اجرا شدن قانون استانداردهای استخدام و اشتغال به خود شما بستگی دارد. در رابطه با حقوق استخدامی خودتان بیشتر بدانید. شما می توانید جزئیات بیشتر در مورد این اطلاعات را در وب سایت بخش استانداردهای استخدام و اشتغال پیدا کنید:

<http://www.labour.gov.bc.ca/esb/>

وب سایت آنها می تواند اطلاعات با جزئیات بیشتر را در رابطه با قانون استانداردهای استخدام و اشتغال در بریتیش کلمبیا به شما ارائه نماید. این وب سایت اطلاعاتی نیز به زبانهای دیگر دارد. اگر شما قادر به خواندن هیچیک از این زبان ها نیستید، از یک دوست یا یک مددکار سکنی گزینی بخواهید تا این اطلاعات را برای شما ترجمه کند.



کنسرسیوم (مشارکت) اطلاعات و آموزش حقوق عمومی

انجام این پروژه از طریق کمکهای مالی دولت کانادا و استان بریتیش کلمبیا امکان پذیر شده است.