



Fact Sheet

Ang factsheet na ito ay inihanda para sa layuning magbigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi ito isang legal na dokumento. Mangyaring sumangguni sa *Employment Standards Act* and *Regulation* para sa layunin ng pagbibigay-kahulugan o pagi-interpretate at paglalapat o aplikasyon ng batas.

Hulyo 2002

Pantaunang Bakasyon Annual Vacation

Pagiging Karapat-dapat o 'Eligibility'

Pareho ang full-time at part-time na mga empleado na maging karapat-dapat para sa pantaunang bakasyon at bayad na bakasyon o "vacation pay." Kung ang maypatrabaho o employer ay pumayag na bigyan ang isang empleado ng bakasyon o bayad para sa bakasyon (vacation pay) na higit kaysa sa hinihingi ng Batas o 'Act', maipatutupad ng Sangay o Branch ang kasunduang ito.

Karapatan Para sa Pantaunang Bakasyon

Ang isang empleado ay may karapatan para sa dalawang linggong pantaunang bakasyon matapos ang 12 magkakasunod na buwan ng pagta-trabaho.

Matapos ang limang magkakasunod na taon ng pagta-trabaho ang isang empleado ay magiging karapat-dapat sa tatlong linggong pantaunang bakasyon.

Kung ang trabaho ay tumagal ng kulang sa isang taon, ang empleado ay walang karapatang kumuha ng pantaunang bakasyon, subalit may karapatan pa rin para sa 'vacation pay' kung siya ay nagtrabaho ng di kukulangin sa limang kalendaryong araw. (five calendar days).

Ang pagbebenta, pagli-lease o paglilipat ng negosyo ay hindi naka-uuntol sa sunud-sunod na panahon ng pagta-trabaho. Ang panahon na kung kailan ang isang empleado ay nasa isang aprobadong pagliban o leave sa ilalim ng Act ay hindi naka-uuntol sa sunud-sunod na panahon ng pagtatrabaho.

Ang pantaunang pagliban na bakasyon ay kailangang ibigay sa loob ng isang taon kung kailan ang isang empleado ay nagkaroon ng karapatan para sa bakasyon.

Bayad sa Bakasyon o "Vacation Pay"

Ang isang tao na nagtrabaho ng kulang sa limang kalendaryong araw ay hindi marapat tumanggap ng 'vacation pay.'

Sa unang apat na taon kung kailan ang isang empleado ay naging marapat na kumuha ng pantaunang bakasyon, ang employer ay kinakailangang magbayad ng 'vacation pay' na hindi kukulangin sa apat na bahagdan o porsiyento ng lahat ng sahod na ibinayad sa isang empleado nuong sinundang taon.

Sa panlima at mga susunod pang taon ng pagkakaroon ng karapatan, ang employer ay marapat na magbayad ng 'vacation pay' na hindi kukulangin sa anim na porsiyento ng lahat ng suweldo /pasahod na ibinigay nuong sinundang taon.

Ang anumang 'vacation pay' na tinanggap ng isang empleado ay kabilang na bahagi ng kabuuang sahod na binayaran sa isang partikular na taon.

Pagbabayad ng 'vacation pay'

Ang 'vacation pay' ay dapat bayaran ng hindi kukulangin sa pitong araw bago magsimula ang pantaunang bakasyon, o sa mga regular na araw ng pasuweldo kung may kasulatang pinagkasunduan ng 'employer' at ng empleado.

Ang 'employer' ay hindi maaaring babaan ang pantaunang bakasyon o 'vacation pay' ng isang empleado sa kadahilanang ang isang empleado ay binayaran ng bonus o suweldo sa pagkakasakit o 'sick pay', o kaya ay binigyan ng bakasyon na mas mahaba kaysa minimum. Subalit, ang pantaunang bakasyon o 'vacation pay' ay maaaring bawasan/babaan kung ang isang empleado ay nanghingi at nabigyan ng 'advance' o paunang pantaunang bakasyon.

Ang employer ay kailangang bayaran ang lahat ng suweldo, kabilang ang 'vacation pay', sa loob ng dalawang araw kung tinapos ng employer ang pagta-trabaho. Kung ang isang empleado ang umalis o nagtapos sa kanyang trabaho, ang mga suweldo at 'vacation pay' ay kailangang bayaran sa loob ng anim na araw.

Itutuloy...

Pagi-Iskedyul ng Mga Bakasyon

Ang employer ay kailangang mag-iskedyul ng pantaunang bakasyon ng isang empleado sa panahon na isa o higit pang mga linggo maliban na lamang kung ang isang empleado ay nanghingi ng mas maikling panahon.

Ang isang employer ay kailangang siguruhin na (makuha ng isang empleado) ang lahat ng bakasyon sa loob ng 12 buwan na kung kailan ang empleado ay nagkaroon ng karapatan para dito. Sa loob ng 12 buwan na ito, ang employer ay may karapatang magtakda kung kailan makukuha ang bakasyon.

Kung may pista opisyal o 'statutory holiday' na nangyari sa panahon ng bakasyon, ang 'holiday' ay hindi binibilang na bahagi ng bakasyon. Ang employer ay kailangang bigyan ang isang empleado ng isa pang araw na walang pasok o 'day off' na may suweldo para sa nasabing pista opisyal o 'holiday'.

Ang Batas o 'Act' ay hindi nagpapahintulot sa isang empleado na magtrabaho sa panahon ng pantaunang bakasyon at mabayaran para sa oras na ito at sabay ding tumanggap ng 'vacation pay.'