

个人和家庭责任假

符合条件的员工最多可以休 5 天假期来处理健康问题或满足家庭需求。

浏览本页：

- [基本规则](#)
- [员工休假资格](#)
- [谁被视为家庭成员？](#)
- [假期长度](#)
- [通知雇主](#)
- [终止雇佣关系](#)
- [如何运用法律](#)
- [联系方式](#)

对新冠病毒 COVID-19

临时规则：自 2020 年 3 月 17 日起，员工在需要照顾以下人员情况下，可以享受一段时间的工作保护假以满足其必要的家庭责任：

- 自我隔离的家庭成员
- 遵循首席医疗官针对新冠病毒的建议或指示而无法到校上学或去幼儿服务机构的儿童

需符合的条件：

- 员工无论服务年限，都有资格享有工作保护假。
- 休此假无需提供病假单。

。雇主可能会要求雇员提供其他相关文件，以证明他们需要请假（例如子女就读学校或参加日托所的证明，或者员工需要照顾自我隔离家庭成员的证明）

- 员工休此假不仅限一次。
- 员工可以连续休工作保护假和其他工作受保障的假期。

请注意：

- 员工请假时需要通知雇主，最好以书面形式。
- 请假时需要在合理情况下尽快通知雇主。

重返岗位

- 员工无需提供医疗证明即可返岗。

财务支持

- 加拿大政府已宣布一系列措施，以支持受新冠病毒影响的个人、企业和行业。了解有关[加拿大政府更多援助信息](#)。

基本规则

- 符合条件的员工可以享受这一假期而无需承担失去工作的风险。
- 雇主对于符合条件的员工必须准予个人和家庭责任假，并在员工返岗时为其提供相同或等同的工作机会。
- 除非在劳动合同或集体协议中另有规定，否则雇主没有义务在员工休假期间支付工资或福利。
- 员工休此假期间，应被视为连续雇用期，并以此来计算服务年限。

员工休假资格

如果员工为同一雇主工作的时间大于或等于 90 天，则有资格享受个人和家庭责任假。

工作时间少于 90 天的员工仍有可能获准休假。但是根据就业标准法规，雇主没有义务必须准假。

员工基于下列原因休个人和家庭责任假，被认为是必要的：

- 员工本人的健康，或者，
- 员工履行与家庭成员有关的家庭责任

谁被视为家庭成员？

以下所有人都被视为家庭成员：

- 伴侣（配偶、同居伴侣或相互依存的成年人伙伴）
- 父母、养父母、监护人
- 子女、寄养子女、被监护人（子女）、伴侣子女
- 兄弟姊妹
- 孙子孙女
- 祖父母
- 与员工一起生活、被视为家庭成员的其他人

假期长度

员工每个日历年度最多可以休 5 天的个人和家庭责任假。本年度没有使用的这一假期不能在下一日历年度里继续使用。

通知雇主

员工必须尽可能提前向雇主请假。法规不要求员工在休假前提供医疗证明或其他文件，但雇主可以自行制定相关政策。一旦雇佣关系终止，雇主无须承担员工未休此假所产生的薪酬费用。

终止雇佣关系

雇主不得在员工休个人和家庭责任假期间，终止雇佣关系或解雇员工。一旦雇佣关系终止，雇主无须承担员工未休此假所产生的薪酬费用。

如果员工认为在终止雇佣关系的处理过程中有任何不妥之处，可以提交[就业标准投诉](#)。

如何运用法律

[《就业标准法规》](#)（法规）第 2 部分第 7.6 条列出了个人和家庭责任假的有关规定。该法规使符合条件的员工有权享受无薪假期，休假结束时雇主必须保证员工能回到相同或等同的工作岗位上。

免责声明： 如果此信息与艾伯塔省《就业标准法规》之间存在任何差异，请以该法规为准。

联系方式

[咨询就业标准相关问题或注册获取最新信息](#)