

個人和家庭責任假

符合條件的員工最多可以休 5 天假期來處理健康問題或滿足家庭需求。

瀏覽本頁：

- [基本規則](#)
- [員工休假資格](#)
- [誰被視為家庭成員？](#)
- [假期長度](#)
- [通知僱主](#)
- [終止僱傭關係](#)
- [如何運用法律](#)
- [聯繫方式](#)

應對新冠病毒 COVID-19

臨時規則：自 2020 年 3 月 17 日起，員工在需要照顧以下人員情況下，可以享受一段時間的工作保護假以滿足其必要的家庭責任：

- 自我隔離的家庭成員
- 遵循首席醫療官針對新冠病毒的建議或指示而無法到校上學或去幼兒服務機構的兒童

符合條件

- 員工無論服務年限，都有資格享有工作保護假。
- 休此假無需提供病假單。

。僱主可能要求僱員提供其他相關文件，以證明他們需要請假（例如子女就讀學校或參加日託所的證明，以及員工需要照顧自我隔離家庭成員的證明）

- 員工休此假不僅限一次。
- 員工可以連續休工作保護假和其他工作受保障的假期。

請注意：

- 員工請假時需要通知僱主，最好以書面形式。
- 請假時需要在合理情況下盡快通知僱主。

重返崗位

- 員工無需提供醫療證明即可返崗。

財務支持

- 加拿大政府已宣布一系列措施，以支持受 COVID-19 影響的個人、企業和行業。了解有關[加拿大政府更多援助訊息](#)。

基本規則

- 符合條件的員工可以享受這一假期而無需承擔失去工作的風險。
- 僱主對於符合條件的員工必須准予個人和家庭責任假，並在員工返崗時為其提供相同或等同的工作機會。
- 除非在勞動合同或集體協議中另有規定，否則僱主沒有義務在員工休假期間支付工資或福利。
- 員工休此假期間，應被視為連續僱用期，並以此來計算服務年限。

員工休假資格

如果員工為同一僱主工作的時間大於或等於 90 天，則有資格享受個人和家庭責任假。

工作時間少於 90 天的員工仍有可能獲准休假。但是根據就業標準法規，僱主沒有義務必須准假。

員工基於下列原因休個人和家庭責任假，被認為是必要的：

- 員工本人的健康，或者，
- 員工履行與家庭成員有關的家庭責任

誰被視為家庭成員？

以下所有人都被視為家庭成員：

- 伴侶（配偶、同居伴侶或相互依存的成年人夥伴）
- 父母、養父母、監護人
- 子女、寄養子女、被監護人（子女）、伴侶子女
- 兄弟姊妹
- 孫子孫女
- 祖父母
- 與員工一起生活、被視為家庭成員的其他人

假期長度

員工每個日曆年度最多可以休 5 天的個人和家庭責任假。本年度沒有使用的這一假期不能在下一日曆年度里繼續使用。

通知僱主

員工必須儘可能提前向僱主請假。法規不要求員工在休假前提供醫療證明或其他文件，但僱主可以自行制定相關政策。一旦雇傭關係終止，僱主無須承擔員工未休此假所產生的薪酬費用。

終止雇傭關係

僱主不得在員工休個人和家庭責任假期間，終止雇傭關係或解僱員工。一旦雇傭關係終止，僱主無須承擔員工未休此假所產生的薪酬費用。

如果員工認為在終止雇傭關係的處理過程中有任何不妥之處，可以提交 [就業標準投訴](#)。

如何運用法律

[《就業標準法規》](#)（法規）第 2 部分第 7.6 條列出了個人和家庭責任假的有關規定。該法規使符合條件的員工有權享受無薪假期，休假結束時僱主必須保證員工能回到相同或等同的工作崗位上。

免責聲明：如果此信息與艾伯塔省《就業標準法規》之間存在任何差異，請以該法規為準。

聯繫方式

[諮詢就業標準相關問題或註冊獲取最新信息](#)