

إجازة المسؤولية الشخصية والأسرية

للموظفين المؤهلين الحق في أخذ إجازة مدتها 5 أيام لأسباب تتعلق بمشكلاتهم الصحية أو احتياجاتهم الأسرية.

على هذه الصفحة:

- [قواعد أساسية](#)
- [شروط أهلية الموظفين](#)
- [من يعتبر فرد من الأسرة؟](#)
- [مدة الإجازة](#)
- [تقديم الإشعار/طلب الإجازة](#)
- [إنهاء الخدمات](#)
- [كيفية تطبيق القانون](#)
- [جهة الاتصال](#)

ملاحظة:

- بعض الروابط قد تحيلك إلى المحتوى باللغة الإنجليزية
- في حال وجود تضارب بين المحتوى باللغة الإنجليزية والمحتوى في اللغات الأخرى، يجب الاعتماد على المحتوى الإنجليزي

الاستجابة لفيروس كوفيد-19

قواعد مؤقتة: اعتبارًا من 17 مارس 2020، يستحق الموظفون إجازة مشمولة على حق الاحتفاظ بالوظيفة للمدة الزمنية اللازمة للوفاء بالمسؤوليات العائلية للموظف إذا كان الموظف يحتاج إلى أن يقدم الرعاية

• لأفراد الأسرة الخاضعين للعزل الذاتي

• للأطفال غير القادرين على الذهاب إلى المدرسة أو الذهاب إلى مؤسسات رعاية الطفل نتيجة أية

توصيات أو توجيهات صادرة عن المسؤول الطبي الأعلى بألبرتا بخصوص فيروس كوفيد-19

الأهلية:

- جميع الموظفين مؤهلون للحصول على الإجازة بغض النظر عن مدة خدمتهم.
- لا يحتاج الموظفون إلى تقديم شهادة طبية للحصول على هذه الإجازة التي تشتمل على حق الاحتفاظ بالوظيفة.
 - يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف المستندات التي تثبت أهليته للحصول على الإجازة (مثل مستند التسجيل في المدرسة أو في مؤسسة الرعاية اليومية أو التحقق من حاجة الموظف لرعاية أفراد الأسرة الخاضعين للعزل الذاتي).

- يمكن للموظفين الحصول على هذه الإجازة أكثر من مرة واحدة.
- يمكن للموظفين الحصول على هذه الإجازة وأيئة إجازة أخرى مشمولة بحق الاحتفاظ بالوظيفة وذلك على التوالي

الإخطار:

- يجب على الموظفين إلى إخطار صاحب العمل عند الحصول على الإجازة، ويفضل أن يكون الإخطار مكتوباً.
- يجب على الموظفين تقديم الإخطار في أقرب وقت ممكن ومعقول في الظروف السائدة.

العودة للعمل:

- لا يحتاج الموظفون إلى الحصول على شهادة طبية للعودة للعمل.

الدعم المالي:

- لقد أعلنت حكومة كندا عن الإجراءات الواجب اتباعها لدعم الأفراد والأعمال والصناعات في مواجهة آثار فيروس كوفيد-19. تعرف على المزيد من المعلومات عن وسائل الدعم المقدمة من حكومة كندا

قواعد أساسية

- يمكن للموظفين المؤهلين التقدم للحصول على هذه الإجازة دون خطر التعرض لفقدان وظائفهم.

- يجب على أصحاب العمل منح إجازة المسؤولية الشخصية والأسرية للموظفين المؤهلين للحصول على هذه الإجازة وإعادتهم إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها لدى عودتهم إلى العمل.
- أصحاب العمل غير ملزمين بدفع الأجور أو المستحقات للموظفين أثناء إجازتهم، ما لم ينص على ذلك عقد توظيف أو اتفاقية توظيف جماعية.
- يعتبر الموظفون الحاصلون على إجازة المسؤولية الشخصية والأسرية لا يزالون على قوة العمل وذلك عند احتساب سنوات خدمة الموظف.

شروط أهلية الموظفين

يجوز منح الموظفين إجازة شخصية وأسرية إذ مضى على توظيفهم 90 يوم على الأقل لدى نفس صاحب العمل.

أما الموظفين الذين لم يمض على توظيفهم 90 يوم، فيجوز منحهم الإجازة، إلا أنه يجوز لصاحب العمل عدم منحهم الإجازة وذلك بموجب قانون معايير التوظيف المعتمد.

تعتبر الإجازة ضرورية في الحالات التالية:

- الحالة الصحية للموظف، أو
- لأداء الموظف مسؤوليته تجاه فرد من أفراد الأسرة ضمن مسؤولياته الأسرية.

من يعتبر فرد من الأسرة؟

يعتبر جميع الأشخاص التاليين من أفراد العائلة:

- (الشريك) (الزوج/الزوجة، الشريك البالغ أو الشريك المرتبط بزواج حسب القانون العام)
- الوالدان، والوالدان الكفيلين (الحاضنون)، والأوصياء
- الأطفال، والأطفال بالتبني، والأشخاص الخاضعون لوصاية، وأطفال الشريك
- الأشقاء

- الأحماد
- الأجداد
- أي شخص آخر يقيم مع الموظف باعتباره فرد من العائلة

مدة الإجازة

يجوز للموظف أن يتمتع بإجازة شخصية أو أسرية لمدة تصل 5 أيام خلال كل سنة ميلادية. ولا يجوز ترحيل أي من أيام الإجازات الشخصية أو الأسرية غير المستخدمة إلى السنة الميلادية الجديدة.

تقديم الإشعار/طلب الإجازة

يجب على الموظف تقديم إشعار في أقرب وقت مناسب قبل أخذ الإجازة. ولا يتطلب القانون تقديم شهادة طبية أو غيرها من المستندات من أجل التمتع بإجازة شخصية أو أسرية، إلا أنه يمكن للموظفين تقديم المستندات بطريقتهم الخاصة لأغراض التوثيق. ولا يلزم صاحب العمل دفع المستحقات عن أي أيام إجازة شخصية أو أسرية لم يستخدمها الموظف في حال إنهاء خدماته.

إنهاء الخدمات

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات موظف أو تسريحه من العمل إذا كان في إجازة شخصية أو أسرية. ولا يلزم صاحب العمل دفع المستحقات عن أي أيام إجازة شخصية أو أسرية لم يستخدمها الموظف في حال إنهاء خدماته.

يحق للموظف الذي يشعر أن خدماته أنهيت بشكل غير ملائم أن يتقدم بشكوى بشأن معايير التوظيف

كيفية تطبيق القانون

القانون على قواعد التمتع بالإجازة الشخصية (يبين القسم 2 من الجزء 7.6 من قانون معايير التوظيف والأسرية. حيث يمنح القانون الحق للموظفين التمتع بإجازة غير مدفوعة الأجر، شريطة إعادتهم إلى نفس وظيفتهم أو ما يعادلها لد عودتهم من الإجازة.

في حال وجود تضارب بين هذه المعلومات وقانون معايير التوظيف في ألبرتا، فإن القانون هو الذي يسري: إخلاء مسؤولية

جهة الاتصال

[اتصل بقسم قانون معايير التوظيف أو سجل للحصول على آخر المستجدات](#)