



gowlings

宽松的产假权利对雇主们造成的影响

金鸿运贸易公司（化名）的一个后勤人员因休息产假而离开工作岗位，公司的首席财务总监（CFO）从外面招聘了阿敏做一年的临时代工。之后，原来的雇员表示她不想回来工作了，于是金鸿运提出让阿敏接管这份工作。在阿敏成为正式员工的5个月后，由于CFO对她的工作表现不满意，开始考虑要解雇她，而阿敏却在此时突然宣布她还有4个月就要生孩子了，并计划休假一年。于是CFO再次面临雇用代工的难题，而且还不知道阿敏会不会返回岗位，但CFO是当真不想要她再回来了。在短短的一年内，这个CFO已经多次遭遇了产假法律问题所带来的困扰。

尽管产假和育儿假已经存在了几十年，但最近一次的假期延长显然大大增加了雇主们的影响。不列颠哥伦比亚省的《雇佣标准法》要求雇主准予父母休假，但不要求雇主支付薪水。生孩子的母亲享有17个星期的产假和35个星期的育儿假，加起来最长可以休假52个星期（1年）。父亲和领养父母则只享有35个星期的育儿假。父亲和母亲都可以休育儿假，即使两人都为同一个雇主工作也是如此。这种休假无疑给雇主造成了生产力的损失和中断，却没有对员工享受休假的资格提出任何要求。每个雇员拥有在上班的第一天就通知休产假的法律权利。

法律禁止雇主拒绝雇用怀孕的雇员，即使这种雇用会影响到公司的经营。而怀孕的求职者却没有义务向准雇主披露其怀孕的事实。事实上，试图通过筛选排除已怀孕或有可能成为孕妇的求职者也将构成对《人权法》的违反。

即便员工在休假中，雇主还是得为其提供福利。尽管《雇佣标准法》的这种解释值得商榷，但根据雇佣标准处的规定，大部分受薪雇员在休假期间，仍可以享受带薪年假。

如果雇主想对那些正在规划或已经在休产假/育儿假的员工实施纪律处分或解雇，则会面临法律制裁的高风险。除了要求遣散费，被解雇的员工还可以向雇佣标准处提出投诉，指控雇主违反了准予产假和恢复职位的义务，或对雇员休假进行了报复。而雇主则需要证明解雇与休假完全没有关系。如果雇佣标准处没有从雇主这里得到满意的解释，则有权下令让雇员复职。

尽管现实中一些休产假的母亲再也不回来工作了，就像上面的例子中发生的情况一样，但雇主仍然有义务恢复他们原来的或同级的工作，直到他们正式辞职。而这样的辞职往往只有在假期将近结束的时候才会发生，因为员工更愿意保留他们所有的选择（和福利）。

目前，按照法律规定，雇主不需要支付工资给休假的员工。联邦关于失业保险的体系规定，妈妈们可以享受15个星期的补贴，另外35个星期的补贴则由父母双方共享。让一些收入较高的父母意外的是，失业保险补贴居然是以行业平均工资的55%为上限，也就是说每周最多只有435美元。

为减少有关产假/育儿假的不确定性，雇主可以采取的一个方式就是多向员工支付补贴，以鼓励他们早日返回工作岗位。有些雇主开出了实际工资的75%或100%的补贴，但仅限于较短的休假时间，如4到6个月，以此来激励员工在高额产假补贴领完后早日返回工作。雇主还可以与雇员达成协议，雇员尽早返回工作岗位即可获得调高的补贴。而提前离职的员工可以被要求返还全部或一定比例的高额补贴。



还有一个方式可以避免休假后不再复职的突发情况，即与休假的雇员保持联系。这种联系可以让她知道公司很想念她，同时还能确认她返回工作岗位的意愿。还可以邀请休假的员工参加办公室的社交活动，保持与同事之间的联系。

在产假和育儿假方面，加拿大政府一直力图保障为人父母的雇员的工作，并鼓励他们呆着家里与宝宝在一起。为应对由此带来的不便和不确定性，雇主应该考虑用积极的激励政策来留住员工，并与休假员工保持密切的联系。

作者：高林律师事务所郝杰夫（J. Geoffrey Howard）

以上法律常識並不構成法律意見；如有疑問，請向您的律師查詢。