

Leave tal-Ġenituri

Ħaddiema, kemm irġiel u kif ukoll nisa, għandhom id-dritt individwali li jingħataw *leave* tal-ġenituri bla ħlas fl-okkażjoni tat-twelid, adożzjoni, *fostering* jew kustodja legali ta' tifel jew tifla biex ikunu jistgħu jieħdu ħsieb it-tifel jew tifla għal perjodu ta' erba' xhur sakemm it-tifel jew tifla jagħlqu t-tmien snin. Il-*leave* tal-ġenituri jista' jittieħed f'perjodi stabbiliti ta' xahar kull wieħed.

Sabiex ikollu dritt japplika għal dan il-leave, l-impjegat irid ikun ilu jaħdem ma' l-istess prinċipal għal perjodu kontinwu ta' mill-inqas tliet xhur sakemm perjodu iqsar ma jkunx għie maqbul. Fil-każ li l-*leave* tal-ġenituri ma jkunx ittieħed jew ikun għad baqa' bilanċ tiegħu, impjegat għandu jibqa' intitolat għal dak il-*leave* anke jekk jinbidel il-prinċipal jew l-impjieg tiegħu, sakemm l-impjegat jikkwalifika.

Leave għal Maternita' **

Leave għal Maternita' huwa ta' perjodu mhux interrot ta' erbatax-il ġimgħa bi ħlas.

Impjegati part-time, u li dan l-impjieg tagħhom huwa prinċipali huma intitolati għal dan id-dritt ta' *leave pro-rata*. Għal aktar informazzjoni fuq impjegi part-time, ara pubblikazzjonijiet oħra tad-DIER relatati ma' impjegi part-time.

* Dan jista' jvarja skond is-settur ta' l-impjieg relevanti

** Aktar informazzjoni dettaljata dwar *Leave* għal Maternita' tinstab f'pubblikazzjoni separata

Parental Leave

Both male and female workers have the individual right to be granted unpaid parental leave on the grounds of birth, adoption, fostering or legal custody of a child to enable them to take care of that child for a period of four months until the child has attained the age of eight years. Parental leave can be availed of in established periods of one month each.

An employee must have at least 12 months continuous service with his/her employer to be eligible to apply for Parental Leave, unless a shorter period is agreed to. Moreover, in the event that an employee who has availed of parental leave changes his/her employer, the employee's balance of parental leave is transferred to the new employment.

Maternity Leave**

Maternity Leave is for an uninterrupted period of 14 weeks with pay.

Part-time employees, whose part-time employment is their principal employment, are entitled to pro-rata leave entitlements. For further information on part-time employment, consult other DIER publications relating to part-time employment.

* This may differ according to the relevant sector of employment

** More detailed information on Maternity Leave is available in a separate publication



LEAVE

Department of Industrial and Employment Relations

121,
Triq Melita,
Valletta, VLT 2000
URL: www.industrialrelations.gov.mt

Tel: 21 220497
21 224245

Fax: 21 243177

Email: ind.emp.relations@gov.mt



Disclaimer:

All information in this publication is correct as on the date of publication. Although due care has been taken to ensure the correctness of published information, this does not rule out mistakes. It is advisable to use this publication for general information purposes only and before taking any decisions or interpreting any published information you consult the Department of Industrial and Employment Relations. For further information including recent updates on the subject contact the Department of Industrial and Employment Relations.

Ref: I-E04-3.1.2

Published on: April 2012

Vacation Leave

Impjegat li jaħdem 40 siegħa fil-ġimgħa huwa ntitolat għal 192 siegħa *leave* fis-sena bi ħlas. Jekk il-medja ta’ ħin tax-xogħol kull ġimgħa (eskluża s-sahra), ikkalkolat fuq perjodu ta’ referenza ta’ 17-il ġimgħa, hu inqas jew aktar minn 40 siegħa fil-ġimgħa, id-dritt għal *leave* f’ sigħat għandu jiġi aġġustat skond il-każ.

Id-dritt tal-*leave* jibda jakkumula mill-bidu tal-impjieg. Meta impjegat ikun ilu fl-impieg inqas minn 12-il xahar, il-ħaddiem għandu jkun intitolat għall-*leave* fil-proporzjon skond kemm ikun ilu fl-impieg. Il-*leave* għandu jittieħed fi granet sħaħ. Madankollu, bi ftehim bejn il-żewġ partijiet, il-*leave* għandu jittieħed f’sigħat bħala parti mill-ġurnata. F’kull każ, l-applikazzjoni għal-*leave* trid tiġi approvata mil-prinċipal qabel ma l-impjegat joħroġ bil-*leave*.

Minimu ekwivalenti ta’ erba’ ġimgħat (160 siegħa) *leave* ma jistax jinbidel ma’ *allowance* fi flus, minbarra meta l-kuntratt ta’ l-impjieg jiġi tterminat. Huwa possibli biss li, bi ftehim mal-prinċipal, sa 50% tal-*leave* annwali li wieħed ikun intitolat għalih jgħaddih għas-sena ta’ wara. Dak il-*leave* kollu li wieħed jgħaddi għas-sena ta’ wara għandu jittieħed l-ewwel u ma jistax jerġa jgħaddi għas-sena ta’ wara.

Leave Urgenti

Kull impjegat huwa intitolat għal ta’ l-anqas ħmistax il-siegħa *leave* mix-xogħol, bi

ħlas, għal raġunijiet familjari urġenti. Dawn is-sigħat għandhom jitnaqqsu mill-intitolament tal-*leave* ta’ dik is-sena għall-impjegat. Dan il-*leave* għandu jittieħed f’każijiet ta’ mard jew inċidenti fuq membri tal-familja immedjata ta’ l-impjegat.

Leave għal korriment

Impjegati *whole-time* huma intitolati għal massimu ta’ sena *leave* b’paga sħiħa nieqes l-ammont sħiħ ta’ kull benefiċċju għal mard li għalih dak l-impjegat ikollu dritt skond l-Att dwar is-Sigurtà Soċjali. *Leave* għal korriment jista’ jittieħed jekk l-impjegat ibati korriment kaġunat b’diżgrazzja li tiġri mill-impieg u waqt l-impieg, jew b’xi marda speċifikata fl-Att dwar is-Sigurtà Soċjali. Il-mard jew il-korriment ma għandux ikun riżultat ta’ traskuraġni min-naħa ta’ l-impjegat jew bi ksur ta’ regoli dwar ħarsien mill-periklu stabbiliti mill-prinċipal. Matul dan il-perjodu, il-*leave* u l-*bonuses* jibqgħu jakkumulaw la darba impjegat ikun fuq perjodu mħallas.

Leave għal Impjegat li jiġi msejjaħ Ġurat

Impjegat/a li jiġi msejjaħ sabiex iservi ta’ ġurat għandu jingħata l-ħin kollu neċessarju mingħajr tnaqqis fil-paga sabiex jithalla jaqdi dmiru fil-qorti.

Madankollu m’hemmx dritt bil-liġi għal *leave* speċjali biex tixhed fil-qorti. L-uniku eċċezzjoni hi f’każ ta’ ħaddiema li jaħdmu fl-isptarijiet u kliniċi. Dawn huma ntitolati

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

Injury Leave

Whole-time employees are entitled to a maximum period of one year injury leave on full pay, less the full amount of any injury benefit to which such employee may be entitled in terms of the Social Security Act. Injury leave may be availed of if an employee suffers personal injury caused by accident arising out of and in the course of his employment, or by any of the diseases specified in the Social Security Act. Such injury or disease should not has arisen due to any contributory negligence on the employee’s part or to any contravention of safety rules laid down by the management. During such period, vacation leave and bonuses accrue whenever an employee is on paid status.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

għal *leave* speċjali meta jiġu mħarka biex jidhru bħala xhieda f’każijiet tal-pulizija

Vacation Leave

An employee working 40 hours per week is entitled to 192 hours of paid annual leave. If the average normal hours (excluding overtime) calculated over a period of 17 weeks is below or exceeds 40 hours per week, the vacation leave entitlement in hours should be adjusted accordingly.

Vacation leave starts to accumulate as from commencement of employment. When an employee is in employment for less than 12 months, s/he shall be entitled to a proportionate amount of annual leave. Leave is to be availed of as whole days. However, by mutual consent, leave can be taken in hours as part of a whole day. In any case, the application for leave has to be approved by the employer before an employee can proceed with leave.

A minimum period equivalent to four weeks (160 hours) cannot be replaced by a financial allowance, except where the worker’s employment is terminated. It is possible to carry forward up to 50% of the annual leave entitlement to the following year if there is an agreement with the employer. Any such leave that is carried forward has to be availed of first and cannot be carried forward again to the following year.

Urgent Leave

Every employee is entitled to a minimum of fifteen hours time off per year, with pay,

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.

for urgent family reasons. These hours are to be deducted from the annual leave entitlement of the employee. Such urgent leave has to be related to cases of sickness or accident to members of the immediate family of the employee.