

إخلاء مسؤولية

هذه إرشادات عامة فقط حول الحد الأدنى من الإستحقاقات . يتوجب عليك البحث عن المشورة من نقابتك في ما يتعلق بمهنتك وظروفك بالتحديد . فقد تكون شروط إتفاقيات المؤسسة المعمول بها، الحد الأدنى للرواتب ، عقود التوظيف او سياسات العمل أكثر كرما للعاملين ، بمن فيهم العمال العارضين .

أين عليّ ان أبحث لأعرف حقوقي في العمل؟

إن الشروط والأحكام الدنيا لمعظم العاملين أ تتواجد في معايير التوظيف الوطنية في قانون العمل العادل لسنة 2009 , *National Employment Standards in the Fair Work* ، والمنحة الحديثة المعمول بها في مهنتك .

قد يكون لديك إتفاق جماعي او مؤسسي في عملك والذي يوفر لك مستحقات أكثر وأفضل . وقد تجد أيضا الشروط والأحكام في عقد العمل المكتوب او سياسات وإجراءات العمل .

لك الحق في محيط عمل صحي وآمن . لكل ولاية او مقاطعة قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) والتي توفر للعاملين الحقوق ، ممثلين للصحة والسلامة ، والنقابات التي تفرض وتطبق ممارسات أكثر صحة وسلامة في العمل .

إتصل بنقابتك اذا كنت غير متأكد اين تجد حقوقك في العمل .

ما الذي يتوجب على صاحب العمل القيام به؟

تفرض قوانين الصحة والسلامة في العمل على أصحاب العمل إتخاذ كل الخطوات المعقولة والممكنة لإزالة او الحد من مخاطر تعرّض العاملين والأخرين لملازمة فيروس COVID-19 . وهذا يفرض على اصحاب العمل ان يكون لديهم خطة عمل تتضمن سلسلة من إجراءات السيطرة ، التي تتوقف على نوع المهنة التي تعمل بها . لا يوجد حاليا لقاح ضد فيروس COVID-19 . ان أكثر وسائل التحكم فعالية هو تحديد حاملي الفيروس المحتملين ودعمهم وتشجيعهم على العزل الشخصي لتجنب التعرّض ونقل العدوى للأخرين . يجب على أصحاب العمل التشاور بصدق مع العاملين والنقابات حول اجراءات التحكم بمخاطر الصحة والسلامة المتعلقة ب فيروس COVID-19 . ويجب تزويد العاملين بتوجيهات وإرشادات واضحة حول ما يُتوقع منهم ، وخاصة :

- يجب ان يعرف العاملون متى يبقون بعينين عن موقع العمل
- ما هي الإجراءات التي يتوجب إتخاذها اذا شعروا انهم متوَعّكون
- الأعراض المثيرة للقلق

نعلم ان الإجراء الأكثر فعالية الذي باستطاعة صاحب العمل إتخاذه هو سؤال الموظفين عن احتمال تعرّض أحدهم لإلنتقاط فيروس COVID-19 ومن ثم تشجيعهم على الحجر الشخصي ودعمهم ماليا وإعطائهم إجازة مرضية مدفوعة .

ويشكّل الضرر المالي عائقا جديا في عدم الإقرار بالتعرّض والعزل الشخصي ، خاصة للعاملين العارضين او ذوي الدخل المتدني ، وبالتالي يمثّل خطرا يحتاج الى سيطرة من خلال توفير إجازة خاصة مدفوعة . أما العمال

العارضون وذوو الدخل المتدني الذين لا يستحقون إجازة مدفوعة ، خاصة أولئك الذين يعملون غيرهم ، فإنهم على الأرجح سيعانون من ضغوط مالية خطيرة ليستمرّوا بالمجيء الى العمل . ولا يتوجب على أي عامل ان يُجبر على الإختيار بين تدابير الصحة والسلامة وبين أجره .

للمزيد من المعلومات حول أفضل ممارسات صاحب العمل [إضغط هنا](#).

هل يجب على صاحب العمل ان يدعني أعمل من المنزل ؟

في حال سمحت الظروف ، يتوجب على صاحب العمل ان يسهّل العمل من المنزل في حال إمكانية القيام بوظيفتك عن بعد . إن التباعد الاجتماعي (العمل عن بعد) هو أكثر السبل فعالية للسيطرة على إمكانية التعرّض لفيروس COVID-19 . وإذا لم يقم صاحب العمل بذلك ، يتوجب عليك الإتصال بنقابتك للحصول على المشورة فيما اذا كان ذهابك الى مكان العمل يُعدّ آمناً . (أنظر لاحقاً).

هل بإمكانني أن أرفض العمل ؟

بموجب قوانين الصحة والسلامة (WHS) يحق لك ان ترفض العمل او ان تتوقّف عن العمل إذا كان هناك قلق معقول بأن صحتك وسلامتك ستتعرّض لمخاطر جدية من خطر فوري او وشيك . والخطر الجدي من التعرّض الى التهاب الفيروس COVID-19 يفي هذا التعريف . يجب ان تبحث عن المشورة الفورية من نقابتك و/او من ممثلي الصحة والسلامة (HSR) إذا اعتقدت ان هناك خطراً جدياً من التعرّض الى فيروس COVID-19 في مكان عملك .

ان ممثل الصحة والسلامة (HSR) يتمتع بصلاحيه توجيه العامل للتوقّف عن عمل غير آمن إذا كان لديهم قلق معقول بأن العامل سيكون معرّضاً لخطر جدي على صحته وسلامته من خطر فوري ووشيك . ويجب على ممثلي الصحة والسلامة (HSR) ان يتشاوروا اولاً مع أصحاب العمل وان يحاولوا حل المشكلة ، إلا إذا كان الخطر شديداً وفورياً ووشيكاً بدرجة لا تستدعي الإستشارة . إذا توقّف العمل او تم رفضه ، يتوجب عليك و/او على ممثلي الصحة والسلامة (HSR) ان تبلغوا صاحب العمل بأسرع وقت ممكن .

قد يُطلب منك القيام بعمل آخر بديل ، كالعامل من المنزل على سبيل المثال . يتوجب عليك الإمتثال لهذا التوجيه ، طالما ان العمل آمن ومناسب لك للقيام به .

قد يختار ممثل الصحة والسلامة (HSR) إصدار إشعار تحسن إحترازي مؤقت (PIN) والذي يطلب من صاحب العمل القيام بتغييرات في ممارسات العمل وتخفيض او الحد من الخطر. يجب على ممثل الصحة والسلامة (HSR) بداية أن يتشاور مع صاحب العمل حول هذه المسألة . وبعد أن يقوم ممثل الصحة والسلامة (HSR) بإصدار إشعار التحسن الإحترازي المؤقت (PIN)، هناك سبعة أيام امام صاحب العمل لإصلاح مسألة الصحة والسلامة . وإذا لم يتم تسوية الأمور بعد ثمانية أيام يحق لممثل الصحة والسلامة (HSR) ان يدعو الى تفتيش الموقع .

للمزيد من المعلومات حول الصحة والسلامة / مخاطر فيروس COVID-19 يرجى النقر [هنا](#).

أنا مريض وتم توجيهي للبقاء في البيت . هل هذا قانوني ؟

بإمكان أصحاب العمل توجيه العاملين الذين يعانون من COVID-19 او الذين هم معرضون لخطر الإلتهاب من عدم المجيء الى العمل لفترة زمنية معينة او حتى يثبت طبيا خلو العامل من الفيروس .

مثل هذه التوجيهات يجب ان تكون قانونية ومعقولة ، بمعنى انه يتوجب على صاحب العمل التصرف بشكل عادل بناء على المعلومات الفعلية المتعلقة بمخاطر الصحة والسلامة الحقيقية ، بما فيها إرشادات الحكومة الأسترالية حول امور الصحة والحجر الصحي . وتفرض قوانين الصحة والسلامة (WHS) على العاملين والأشخاص الآخرين المتواجدين في مكان العمل الالتزام ، بقدر إمكانيتهم المعقولة على ذلك ، وحسب تعليمات صاحب العمل المعقولة . ويقع على العاملين واجب العناية بصحتهم وسلامتهم دون التأثير سلبا على صحة وسلامة الآخرين .

إذا طلب منك البقاء في المنزل لدواعي الصحة والسلامة ، يجب ان يدفع لك . إذ لا يحق لأصحاب العمل تنحية العاملين دون ان يدفعوا لهم في هذه الظروف . ولا يجب ان يُطلب منك إستعمال إجازاتك السنوية أو إجازة الخدمة الطويلة الأمد ، حيث ان هذه الإجازات للراحة والإستجمام .

إذا كنت موظفا عارضا ، يجب ان تطلب من صاحب العمل إجازة خاصة مدفوعة خلال فترة الحجر المنزلي . وعليك ان تقدم طلبا مكتوبا . وان تأخذ بإعتبارك فيما إذا كان هناك اتفاق مؤسسي او جماعي ، المنحة المعمول بها ، عقد توظيف او سياسة مكان العمل التي تؤثر في مستحقّاتك . حتى لو لم يكن لك مستحقّات ، فليس هناك ما يمنع صاحب العمل من إعطائك إجازة خاصة مدفوعة عند الطلب .

انا بالفعل مشغول أكثر بسبب COVID-19 ، هل يمكنني العمل لساعات إضافية ؟

قد يجد بعض العاملين ، كالعاملين في القطاع الصحي او في الخدمات الأخرى الأساسية ، أنفسهم يعملون أكثر بسبب COVID-19 . وقد يُطلب من هؤلاء العاملين العمل لساعات إضافية ، لكن فقط اذا كان عدد هذه الساعات ضمن المعقول . وحتى لو كان عدد الساعات الإضافية ضمن المعقول ، فهذا يتطلب أن تأخذ بالإعتبار عددا من العوامل مثل فيما إذا كان الوقت الإضافي مدفوعا ، دورك ، أية مسؤوليات او إلتزامات عائلية عندك و إعتبارات شؤون الصحة والسلامة في العمل . لك الحق ان ترفض العمل لساعات إضافية إن لم تكن ضمن المعقول .

ماذا لو كنت عالقا في الخارج بسبب منع السفر او فرضت الحكومة علي الحجر الصحي او العزل الشخصي ؟

يتوجب عليك إعلام صاحب العمل بوضعك في أسرع وقت ممكن وتطلب الحصول على إجازة مدفوعة . يجب ان تكون قادرا على استعمال مستحقّاتك في الإجازات اذا رغبت . وإذا لم يتبقّ لك إجازات ، يجب عليك التقدّم خطيا للحصول على إجازة خاصة مدفوعة . لا يجب ان تخسر رواتبك كنتيجة لمنع السفر .

انا لست مريضا لكن أمرت ان اكون في العزل الشخصي او العمل من المنزل . هل هذا قانوني ؟

بإمكان صاحب العمل توجيه موظفيه بالعمل من المنزل او العزل الشخصي ، طالما كانت هذه التوجيهات قانونية ومعقولة ، ومسموحا بها في اية إتفاقية مؤسساتية معمولا بها او اتفاق المنحة المنصوص عليها و/او ضرورية لإستيفاء إلتزامات وشروط الصحة والسلامة في العمل (WHS) .

ان صاحب العمل مجبر ان يؤمن ويتأكد ان ترتيبات العمل من المنزل صحية وآمنة ، بدرجة عملية ومقبولة ، بما فيها تزويد الأجهزة اللازمة . وفي هذا الوضع ، لا يتوجب على العاملين ان يخسروا اي شيء من رواتبهم او أية كلفة إضافية . ويجب على صاحب العمل ان يعوّضك عن أية كلفة مرافقة تكبدتها . إذا مُنعت من المجيء الى العمل ، فيجب ان يدفع لك راتبك المعتاد طوال الفترة التي يسري فيها التوجيه . يتم تشجيع العمال العارضين بان يقوموا بتقديم طلب مكتوب للحصول على إجازة خاصة مدفوعة تعيلهم ماليا خلال اية فترة عزل حسب توجيهات صاحب العمل . (أنظر لاحقا)

أنا لست مريضا بـ COVID-19 ولا تسري علي معايير الحجر الصحي ، ولكن أفضل البقاء في المنزل .

هناك عدد من الأسباب التي تجعل العامل/الموظف راغبا بتوخي الحذر والبقاء بعيدا عن مكان العمل ، بما فيها السن والوضع الصحي ، او الإلتزام برعاية مولود جديد . إذا كان هناك سبب صحي يفرض تجنّب حضورك الى العمل ، فعليك الحصول على دليل طبي والتقدم بطلب الحصول على إجازة شخصية او إجازة موقر الرعاية إذا ما زال عندك إجازات . إذا لم يعد لديك إجازات شخصية مدفوعة او إجازة موقر الرعاية ، او لا يحقّ لك الحصول على هذه الإجازات في هذه الظروف ، فعليك التقدم خطيا لصاحب العمل للحصول على إجازة خاصة مدفوعة مع ذكر الأسباب. ولا يُعتبر هذا إستحقاقا عالميا بعد، لكن ليس هناك ما يمنع صاحب العمل من تنفيذ أفضل الممارسات بالإستجابة والموافقة على منح إجازة مدفوعة لجميع العاملين الذين تأثروا بـ COVID-19 ، بمن فيهم العارضين . لا يجب على العاملين الذين يختارون العزل الشخصي ان يتضرروا ماليا نتيجة ذلك . وقد تطلب أيضا من صاحب العمل تغييرا مؤقتا في ترتيبات العمل ، بما فيها عدد الساعات والموقع . في ضوء توجيهات الحكومة التي تحثّ على التباعد الإجتماعي ، يتوجب على صاحب العمل توفير مساكن مناسبة لتسهيل العمل من المنزل . وحين لا يكون هذا ممكنا ، فيجب على صاحب العمل تمديد الإجازة الخاصة المدفوعة للعاملين لحمايتهم والآخرين من خطر الإصابة بالعدوى . بموجب قوانين الصحة والسلامة (WHS) ، يُسمح لك برفض العمل او التوقّف عنه لأنك تشعر بقلق معقول من خطر وشيك على صحتك وسلامتك . إذا تم إعطاؤك توجيهات معقولة للقيام بعمل بديل (كالعمل من المنزل) يتوجب عليك الإمتثال لذلك ، طالما انه مناسب وآمن لك للقيام بذلك .

كم عدد الأيام التي أحصل عليها في الإجازة المرضية ؟

بموجب معايير التوظيف الوطنية (NES) يحق لكل العاملين ، ما عدا العارضين ، الحصول على عشرة أيام كحد أدنى كإجازة شخصية /إجازة موقر الرعاية مدفوعة في السنة . ويجب مراجعة شروط إتفاقيات المؤسسة المعمول بها، والمنح المعمول بها ، عقود التوظيف او سياسات العمل في حال كانت أكثر كرما للعاملين ، بمن فيهم العمال العارضين . إن مستحقّاتك من الإجازة الشخصية /إجازة موقر الرعاية تتزايد بإستمرار على مدار السنة وتتجمّع من سنة لأخرى . يجب على صاحب العمل بموجب القانون الإحتفاظ بسجل لعدد ايام الإجازة الشخصية / إجازة موقر الرعاية التي تجمّعت . ولا يحق لصاحب العمل إجبارك على إستعمال إجازاتك الشخصية / إجازة موقر الرعاية . يمكنك الحصول على إجازاتك الشخصية / إجازة موقر الرعاية إذا لم تستطع العمل نتيجة المرض او الإصابة ؛ او اذا كان أحد أفراد أسرتك المقربين او في أهل بيتك بحاجة الى الرعاية والدعم بسبب المرض او الإصابة ،او "حالة طارئة غير متوقعة "

إن الإجازة الشخصية / إجازة موقر الرعاية يجب ان تُدفع بالحد الأدنى من معدّل دخلك الأساسي لساعات العمل المعتادة إلا إذا كانت المنحة المنصوص عليها او عقد المؤسسة او العقد الجماعي ينصّ على غير ذلك . بإمكان

العاملين سواء كانوا يعملون بدوام كامل او جزئي ان يأخذوا إجازات موقّر الرعاية غير مدفوعة في حال لم يتبقّ لهم إجازات مدفوعة لذلك .

يجب عليك ان تعطي صاحب العمل إشعارا أنك ستأخذ إجازة شخصية / إجازة موقّر الرعاية "بأسرع وقت ممكن" ، والذي يمكن ان يكون ذلك بعد بداية الإجازة. ويجب عليك ان تقدّم "دليلا مقنعا لأي شخص عاقل" في حال طلب صاحب العمل ذلك منك ، بأنك او ان هناك شخصا آخر تقوم برعايته نتيجة المرض او الإصابة او وقوع حالة طارئة غير متوقّعة . وهذا يشمل مثلا شهادة من الطبيب او إفادة/تصريح قانوني .

بموجب المتطلّبات التي تفرض العزل الشخصي لمدة 14 يوما ، فإنه من المرجّح ان يستنفد العاملون مستحقّاتهم المتركمة من الإجازات الشخصية/إجازات موقّر الرعاية . إذا تأثرت بـ COVID-19 واستعملت كل إجازاتك الشخصية/إجازة موقّر الرعاية ، يجب عليك التقدّم لصاحب عملك بطلب مكتوب لتحصل على إجازة خاصة مدفوعة كي لا تتضرّر ماليا .

قد يتم تمديد فترة إغلاق المدارس ودور حضانة الأطفال وأنا بحاجة لرعاية أطفالي

يجب على صاحب العمل ان يتّخذ خطوات إيجابية لمساعدة العاملين في إدارة مسؤولياتهم العائلية المتزايدة الناشئة من واقع COVID-19. بموجب قانون العمل العادل *The Fair Work Act* ، يمكنك طلب تغيير ساعات عملك او موقع عملك إذا كنت مسؤولا عن رعاية طفل او شخص بالغ مريض ، او شخص ذي إعاقة او شخص كبير في السن وضعيف . يجب على صاحب العمل مناقشة هذا الأمر معك وان يأخذ بإعتباره بشكل حقيقي وصادق طلبك وان لا يرفض طلبك الا اذا كان هناك أسباب قانونية معقولة تتعلّق بالعمل . ويجب ان تستلم ردا مكتوبا على ذلك . وهذا حقك سواء كنت عاملا عارضا او غير عارض وبعدها 12 شهرا من الخدمة .

يعتبر ضد القانون اذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد التوظيف او ان يعاملك بإيجابية اقل وليس على نحو مرض بسبب مسؤولياتك العائلية . أتصل بنقابتك اذا شعرت انك تعرّضت للظلم والتمييز على أساس مسؤولياتك العائلية المتزايدة والناشئة من وضع COVID-19 .

هل يتوجّب علي ان أستعمل إجازتي السنوية او إجازة الخدمة الطويلة الأمد ؟

بموجب معايير التوظيف الوطنية (NES) فإنه يحقّ لجميع العاملين ، ما عدا العارض منهم، 4 أسابيع في الحد الأدنى كإجازة سنوية مدفوعة كل سنة . ويحقّ لعمال المناوبة 5 أسابيع في الحد الأدنى كإجازة سنوية مدفوعة كل سنة . وبناء على طول الفترة التي أمضيتها في العمل ونوع المهنة ، قد يكون لك الحق بإجازة الخدمة الطويلة الأمد، بمن فيهم العمال العارضون في بعض الولايات والمقاطعات .

إن الإجازة السنوية او إجازة الخدمة الطويلة الأمد هي للراحة والإستجمام . وبصورة عامة فإن توقيت أخذ الإجازة السنوية يتم بالإتفاق بين صاحب العمل والعاملين . ولا يحقّ لأحد إجبارك على أخذ إجازاتك السنوية او إجازة الخدمة الطويلة الأمد لتغطية كلفة فترات الحجر الشخصي او الحجر الصحي لكن ربما اردت ان تأخذ إجازاتك السنوية كفترة إستراحة من العمل . لا يمكن لأصحاب العمل ان يرفضوا بشكل غير معقول طلبا لأخذ الإجازة السنوية المدفوعة . لكن قد يكون لصاحب العمل الحق في التوجيه في ما يتعلّق بالفترات الزائدة من الإجازة السنوية (ليس إجازة الخدمة الطويلة الأمد) – وسيكون هناك أشعار للفترات لذلك . عليك ان تراجع إتفاق العمل الجماعي او المنحة المعمول بها في عقد عملك والإتصال بنقابتك .

أنا عامل عارض (Casual) ، ماذا يحق لي ؟

بشكل عام ، ليس للعمال العارضين أي حق باجازة شخصية/إجازة موقر الخدمة او إجازة سنوية مدفوعة . لكن ، بالرغم من ذلك ، إذا وجّهك صاحب العمل بعدم القدوم الى العمل او اضطرت الى الحجر الشخصي ، عندها يتوجب عليك ان تطلب خطيا من صاحب العمل ان يعطيك إجازة خاصة مدفوعة لتغطية فترة العزل او الحجر الصحي . هذا ليس حقا عالميا ، لكن ليس هناك ما يمنع صاحب العمل من تنفيذ أفضل إستجابة عملية بالموافقة على إعطاء إجازة مدفوعة لجميع العاملين الذين تأثروا بـ COVID-19 ، بمن فيهم العمال العارضون . لا يجب على العمال العارضين ان يتضرروا ماليا بسبب الحجر الصحي او العزل الشخصي .

بإمكان العمال العارضين الذين يقدمون الرعاية لأحد مصاب بـ COVID-19 الحصول لحد يومين من إجازة موقر الرعاية غير المدفوعة في كل مناسبة إذا احتاج أحد أفراد العائلة المباشرين او أحد أفراد الأسرة الرعاية او الدعم بسبب مرض او إصابة او حادث طارئ غير متوقع . إضافة الى ذلك ، يحق للعمال العارض ان يأخذ يومين من إجازة خاصة غير مدفوعة إذا توقّي أحد أفراد العائلة المباشرين او احد أفراد أسرة العامل او أصيب بعدوى وتطور ذلك الى مرض يهدد الحياة او إصابة .

بإمكان العامل العارض أيضا والذي لا تزيد مدة خدمته عن شهرين ان يطلب ترتيبات عمل مرنة ليتمكن من رعاية طفل مريض او بالغ مريض ، او شخص من ذوي الإعاقة او شخص كبير السن وضعيف . يجب مراجعة شروط إتفاقيات المؤسسة المعمول بها، والمنح المعمول بها ، عقود التوظيف او سياسات العمل في حال كانت أكثر كرمًا للعاملين العارضين .

صاحب العمل يعاملني معاملة غير عادلة لأنه يشك بأنني مصاب بـ COVID-19

لا يجب ان يتعرض العامل للمضايقة او التمييز غير القانوني بسبب مرض او الشك بالإصابة لمرض ، او بسبب العرق ، اللون ، البلد الأصلي او الوضع الإجتماعي . بموجب قانون العمل العادل *The Fair Work Act* ، لا يجب تسريح العامل بسبب تغيّبه مؤقتا عن العمل بسبب مرض او إصابة بجروح . بكافة الأحوال يُسمح لأصحاب العمل التصرف بشكل قانوني ومعقول لتخفيف مخاطر الصحة والسلامة على العاملين والآخرين ، بما في ذلك تقليل إنتشار المرض المعدي . يتوجب عليك الإتصال بنقابتك إذا شعرت انك تعرّضت للتمييز غير القانوني او المضايقة بسبب تأثيرات COVID-19 .

هل بإمكانني الحصول على تعويضات العاملين إذا كنت مريضا؟

سيتمكن العامل الذي يصاب بعدوى COVID-19 في سياق وظيفته ان يطالب بتعويضات العاملين بدل أي وقت ضائع او الرعاية الطبية المطلوبة .

قد يشكّل ذلك تحديا لإثبات الصلة المطلوبة مع العمل في ضوء العدد المتنامي في الإصابات في المجتمع . يتوجب عليك الإتصال بنقابتك للمساعدة إذا كنت غير قادر على العمل بسبب إصابتك بـ COVID-19 أثناء العمل .

هل باستطاعة صاحب العمل ان يوقفني عن العمل؟

يسمح قانون العمل العادل لسنة *The Fair Work Act 2009* لأصحاب العمل بإيقاف موظفيهم عن العمل بدون راتب في ظروف معيّنة عندما يصبح عمل الموظف بدون فائدة تذكر . وقد يكون ممكنا للعاملين او الموظفين ان يكون عملهم مجددا إذا قاموا بمهام أخرى لصاحب العمل بدلا من إيقافهم عن العمل .

إذا أُثير موضوع الإيقاف عن العمل أو تم إيقافك و/أو إيقاف زملائك عن العمل ، يجب ان تتصل بنقابتك في الحال .

هناك بدائل متعددة، والتي يتوجب على أصحاب العمل إستكشافها بدلا من الإيقاف عن العمل . وهذه تشمل الحصول على الإجازات المدفوعة المستحقة (الإجازة السنوية مثلا)، أو النقل الى مواقع عمل أخرى ، بما فيها ترتيبات المشاركة في العمل وترتيبات العمل المرنة ؛ مثل العمل من المنزل .

إن تأثير الإيقاف عن العمل هو أنك ما زلت موظفا ، بالرغم من انه ليس مطلوباً منك القيام بالعمل وانك لن تتلقى أجرا خلال فترة الإيقاف عن العمل . بكافة الأحوال ، فإنك تستمر بتجميع الإجازات السنوية ومستحقات الإجازة الشخصية بينما انت موقوف عن العمل .

هل يمكن تسريحى من العمل ؟

يمكن لصاحب العمل ان يسرّح عاملا إذا لم يعد يتطلب العمل شخصا لإتمامه . ويجب ان يكون التسريح حقيقيا ، وهذا يشمل الإلتزام بأي متطلبات للتشاور قبل إتخاذ القرار . ويجب ان يُبلغ العامل المراد تسريجه وان يُدفع له تعويض نهاية الخدمة .

إذا كان صاحب عملك يفكر بتسريح العاملين ، يجب عليك الإتصال بنقابتك .

1. بعض العاملين في الحكومة او المجالس المحلية وبعض الشركات في ولاية غرب أستراليا ليسوا مشمولين بقانون العمل العادل Fair Work

<https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system> - Act

11. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/coronavirus-covid-19-advice-pcbus>