

CV04 4 2

## - برنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme

### تغييرات على قانون العمل العادل 2009 Changes to the Fair Work Act 2009

#### برنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme

بعد حملة قوية للحصول على دعم للأجور قامت بها النقابات المهنية الأسترالية ، أعلنت الحكومة عن برنامج JobKeeper، بعد أن كانت في السابق قد استبعدت تمويل مثل هذا البرنامج .

#### تغييرات على قانون العمل العادل 2009

من أجل السماح بتنفيذ برنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme، اختارت الحكومة إجراء تغييرات على قانون العمل العادل لعام 2009 (FW Act) . هذه المذكرة هي خطوة للإحاطة بهذه التغييرات التي أدخلت على قانون العمل العادل (FW Act) كجزء من برنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme .

يشمل قانون حزمة الاستجابة الاقتصادية لفيروس كورونا (التدابير رقم 2) قانون 2020 (قانون CERPO2) عددًا من الأحكام الجديدة الكاملة في قانون العمل العادل (FW Act) (أحكام جديدة) ، بما في ذلك الجزء الجديد Part C 4-6 بعنوان "الاستجابة الاقتصادية لفيروس كورونا". تم تحديد تاريخ إلغاء هذه الأحكام تلقائيًا ليكون في 28 أيلول (سبتمبر) 2020.

#### إلتزامات صاحب العمل

تنص الأحكام الجديدة على أن صاحب العمل الذي يعتبر مؤهلاً لبرنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme ويحق له الحصول على دفعة الحفاظ على العمل JobKeeper payment للعامل إذا استوفى شرط الأجر ، يجب أن يدفع للموظف مبلغ \$1,500 دولار كل أسبوعين<sup>1</sup> على الأقل. الأثر العملي لهذا هو أن صاحب العمل المؤهل لبرنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme لكنه فشل في دفع ما لا يقل عن \$1,500 دولار للموظف في الأسبوعين ذات الصلة فهذا يخالف حكم الإصلاح المدني<sup>2</sup> . يُطلب أيضا من صاحب العمل ان يدفع أكبر مبلغ متاح ويمكن من دفعة الحفاظ على العمل JobKeeper أو الأجور التي كانت ستدفع بخلاف ذلك مقابل العمل المنجز في هذه الفترة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>FW Act s 789GD; قانون العمل العادل .  
يتم اتخاذ القرار بصك تشريعي متى تصبح المؤسسة مؤهلة لبرنامج الحفاظ على العمل وتستحق الدفعة ذات الصلة

بالموظف .

سيتم نشر المزيد من التفاصيل بمجرد الحصول عليها لاحقاً

<sup>2</sup> FW Act s 789GD; أنفا n1 راجع

<sup>3</sup> FW Act s 789GDA قانون العمل العادل .

## توجيهات التمكين في الحفاظ على العمل JobSeeker

توفّر الأحكام الجديدة في قانون العمل العادل (FW Act) لأصحاب العمل ان يعطوا ما يعرف ب" توجيهات التمكين في الحفاظ على العمل JobKeeper"<sup>4</sup>. وهذه هي: "توجيهات التمكين عند التنحية او الإيقاف عن العمل" (s789GDC)؛ التوجيهات لإنجاز الأعمال (s789GE)؛ والتوجيهات حول موقع العمل (s789GF). ولا يعطي هذه التوجيهات الا اصحاب العمل الذين هم مؤهلون لدفعة الحفاظ على العمل JobKeeper في وقت إستلام التوجيهات ، حين يصبح لصاحب العمل الحق لدفعة/دفعات الحفاظ على العمل JobKeeper للموظف للفترة او تشمل الفترة التي تطبق فيها التوجيهات.<sup>5</sup> أية توجيهات تصدر بموجب هذه الأقسام هي سارية المفعول بالرغم من وجود أية أحكام مطبّقة في المنحة الحديثة المعمول بها ، إنفاق المؤسسة ، او عقد التوظيف او الأداة الإنتقالية.<sup>6</sup>

يجب أن تكون توجيهات التمكين في الحفاظ على العمل JobKeeper مكتوبة وان تكون معقولة في هذه الظروف . ولا يمكن تطبيقها إلا اذا أعطى صاحب العمل فترة 3 أيام كإشعار مكتوب (الا اذا تم التوافق على غير ذلك) يعبر عن النية وتم التشاور، (في ما يتعلّق بالواجبات ومكان العمل) ويتضمّن المعلومات اللازمة التي تؤدي الى الاعتقاد ان هذه التوجيهات ضرورية للإستمرار في الوظيفة.<sup>7</sup>

### شكل جديد من التنحي او التوقّف عن العمل

ان الأحكام الجديدة (s 789GDC) تُمكن صاحب العمل من ان يعطي توجيهات الى الموظف المعروفة بتوجيه تمكين التنحي او التوقّف عن العمل في الحفاظ عن العمل . هذا يسمح بالتنحي اذا لم يتمكن الموظف بان يكون موظفا فاعلا بسبب جائحة COVID-19 او بسبب مبادرات الحكومة للحد من إنتشار COVID-19 .

لا تقتصر أحكام التنحي بأن تسمح للعامل بأن يتم تنحيته تماما (كما يفعل s524) ، لكن تسمح أيضا لصاحب العمل بان يخفّض عدد الأيام التي يشتغلها العامل ؛ عدد الساعات التي يشتغلها في اليوم ؛ و/او عدد الساعات الإجمالي . ولا يجب تنحية العامل بينما هو في فترة قضاء إجازة سمح بها صاحب العمل او اي شيء آخر سمح له ان يكون غائبا . ولا يمكن ان يكون معدّل الأجر في الساعة أقل مما كان بالإمكان تطبيقه بسبب توجيهات تمكين التنحي او التوقّف عن العمل في برنامج الحفاظ على العمل JobKeeper.<sup>8</sup>

بإمكان الموظف الذي ينطبق عليه توجيه تمكين التنحي او التوقّف عن العمل في برنامج الحفاظ على العمل JobKeeper ان يطلب ان ينخرط في عمل ثانوي معقول ، ان يتلقّى دورة تدريب او تطوير مهني<sup>9</sup>. يجب على صاحب العمل ان ينظر في الطلب ، ولا يمكنه ان يرفض بدون سبب معقول أي طلب في هذا السياق<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> قانون العمل العادل 4-6 جزء ، FW Act 789GC

<sup>5</sup> FW Act ss 789GDC(1)(b), 789GDC(1)(b), 789GE(1)(b), 789GE(1)(f), 789GF(1)(b), 789GF(1)(f); note as to eligibility etc. انظر  
قانون العمل العادل الأقسام - مع ملاحظة فقرة الأهلية - n1 أنفا

<sup>6</sup> قانون العمل العادل الاقسام 789GDC(2), 789GE(2), 789GF(2)

<sup>7</sup> قانون العمل العادل - الأقسام 789GK - 789 GN

<sup>8</sup> قانون العمل العادل (2) s89GDB FW Act

<sup>9</sup> قانون العمل العادل (b) s789GU FW Act

<sup>10</sup> قانون العمل العادل (d) s789CU FW Act

### التغييرات على المهمّات ، موقع العمل

تسمح الأحكام الجديدة (ss789GE-789GE) لصاحب العمل بإعطاء توجيهاته فيما يتعلّق بواجبات العاملين و/او موقع العمل (بما في ذلك توجيه العامل بالعمل من البيت).

يجب ان يكون توجيه إنجاز المهمات في صلب مهارات العامل وكفاءته ، وان يكون آمنا (بما في ذلك ما يتعلّق ب COVID-19 لكن لا يقتصر الأمر على ذلك)<sup>11</sup>. ويجب ان يكون معدّل أجر العامل الأساسي أعلى من المعدّل المعتمد في الدفعة ، او المعدّل الأساسي للمهمّات التي تم إنجازها<sup>12</sup>.

عندما يُعطى التوجيه فيما يتعلّق بمكان العمل ، يجب ان يكون مكان العمل مناسباً ، لا يترافق بسفر غير معقول . يجب ان يكون آمناً لإنجاز المهمّات المطلوبة (شاملاً ما يتعلّق ب COVID-19)<sup>13</sup>.

### **"طلبات" صاحب العمل**

تسمح الأحكام الجديدة أيضاً لأصحاب العمل المؤهلين لبرنامج الحفاظ على العمل JobKeeper Scheme ان يقدموا طلبات معينة ، والتي يجب على العاملين (الذين يحق لصاحب العمل ان يعطيهم دفعات الحفاظ على العمل JobKeeper ان ينظروا في الأمر ولا يمكنهم الرفض بدون أسباب معقولة<sup>14</sup>. تشمل هذه الطلبات موافقة العاملين على تغيير الأيام والأوقات التي يشتغلونها ، او ان يأخذ العامل إجازة سنوية<sup>15</sup>. ان الموافقة على طلب صاحب العمل او عدم الموافقة هو حق لمكان العمل (بهدف تحقيق الحماية العامة)<sup>16</sup>.

### التغييرات على أيام وأوقات العمل

يمكن لصاحب العمل ان يطلب من العامل الموافقة على العمل في أيام مختلفة، او في أوقات مختلفة<sup>17</sup>. إذا تم التوصل الى إتفاق ، يجب ان تكون مهمات العامل آمنة (تشمل ما يتعلّق ب COVID-19)، ومعقولة في نطاق عمليات صاحب العمل<sup>18</sup>. ويجب ان لا يكون في هذا الإتفاق تأثير تخفيض عدد ساعات العمل على العامل/الموظف (مقارنة بعدد ساعات العمل المعتادة).

### الإجازة السنوية

يمكن لصاحب العمل ان يطلب من العامل ان يأخذ إجازته السنوية ، شرط ان لا يتركهم هذا الوضع برصيد أقل من أسبوعين<sup>19</sup>.

<sup>11</sup> قانون العمل العادل FW Actns789GE(1)(a)-(c)

<sup>12</sup> قانون العمل العادل FW Act s789GDB(3)

<sup>13</sup> قانون العمل العادل FW Act s789GF(1) (c)-(f)

<sup>14</sup> قانون العمل - بالنسبة للمؤهلات الخ . أنظر سابقاً FW Act ss 789GG(1)(a)-(b), 789GJ(1)(a)-(b), 789GG(1)(d)-(e), 789GJ(1)(e)-(f);n1 العادل

<sup>15</sup> قانون العمل العادل FW Act ss 789GG, 789GJ-

<sup>16</sup> قانون العمل العادل FW Act s 789GY(b)-(d)-

<sup>17</sup> ملاحظة : يعتبر تقديم طلب حق لمكان العمل بهدف الحماية العامة . (أنظر s 789GY(b) Note:

<sup>18</sup> قانون العمل العادل TFW Act s 789GG(1)(c)

<sup>19</sup> قانون العمل العادل FW Act s 789GJ(1)(d)

## التطبيق والتنفيذ

ان عددا من الأحكام الجديدة هي أحكام إصلاح مدنية ، بحيث بالإمكان البحث عن العقوبات في المحاكم الإتحادية The Federal Court and the Federal Circuit Court ، او أية محكمة او هيئة قضائية في الولاية او المقاطعة للنظر في الطلب المقدم من العامل ، النقابة ، او مفتش من مكتب أمين المظالم في هيئة العمل العادل Fair Work Ombudsman<sup>20</sup>.

أضافت الأحكام الجديدة الجزء Part 6-4C (الإستجابة الإقتصادية لفيروس كورونا) الى مهام لجنة العمل العادل FWC التي يمنحها قانون العمل العادل<sup>21</sup>. تنصّ الأحكام الجديدة على انه بإمكان لجنة العمل العادل التعامل مع نزاع حول الجزء Part 6-4C ، بما فيها إعتقاد التحكيم، حول طلب مقدّم من احد العاملين ، النقابة ، صاحب عمل او منظمة صاحب العمل<sup>22</sup>. عند التعامل مع أي نزاع ، يجب على لجنة العمل العادل FWC ان تأخذ بحسبانها العدالة بين الأطراف ، ويمكن ان تعطي قرارات فعّالة ، مع ترك جانبا ، التوجيهات المختلفة لتمكين الحفاظ على العمل ، او الإستعاضة بتوجيه مختلف ؛ طالما ان هناك أوامر أخرى تعتبرها لجنة العمل العادل FWC مناسبة<sup>23</sup>.

إن مخالفة أمر صادر عن لجنة العمل العادل FWC يعرّض الشخص لعقوبات مدنية ، ومع ذلك ، فإن مخالفة امر صادر عن لجنة العمل العادل FWC له علاقة بالجزء Part 6-4<sup>24</sup> ليست جريمة .

<sup>20</sup> أحكام الإصلاح المدنية هي : - s789GD - إلتزامات صاحب العمل بما يلائم شروط الأجر؛ s789GDA(2) - ضمان الحد الأدنى للراتب ؛ s789GDB(2) - ضمان معدل أجر الساعة ؛ s789GDB(3) - الحد الأدنى للراتب - مهمات العمل ؛ s789GU - طلبات العامل/الموظف لتوظيف ثانوي ، تدريب الخ ؛ s789 GW - مخالفة أمر لجنة العمل العادل Fair Work Commission Order ؛ - s789GXA - إساءة إستخدام حكم تمكين الحفاظ عن العمل

<sup>21</sup> قانون العمل العادل FW Act s 576(r)

<sup>22</sup> قانون العمل العادل FW Act ss 789GV(1)-(3)

<sup>23</sup> قانون العمل العادل FW Act ss 789GV (4), 789GV(7).

<sup>24</sup> FW Act ss 675(2)(k); 789GW