

Chinese version

免责声明

此文件只提供关于最低待遇的大体指导。有关你特殊的行业和特殊情况，你应该向自己的工会咨询。适用的企业协议、行业法规、雇佣合同或者工作场所政策也许对员工（包括临时工）的条件更优惠。

我到哪里能查询到我的工作权利？

大多数工人的最低工作条款和条件^[1]包含在《2009年公平工作法》的国家就业标准中，以及与你所在行业相关的现代法规里。

你可能在工作场所签订了集体协议或企业协议，其提供的待遇可能更优厚。你的工作条款和条件也可以在书面的就业合同里或者在工作场所政策和程序中找到。

你有权健康、安全地工作。每个州和领地都有工作健康与安全（WHS）法律；该法律保障了员工，健康与安全代表（HSR）和工会的权利，让他们能执行更健康和安全的工作操作流程。

如果不确定在哪里可以找到工作权利，请与你的工会联系。

我的雇主需要做什么？

工作健康与安全法要求雇主采取一切合理的步骤，使得员工和其他人感染 COVID-19 的风险最小化或被消除。这就要求雇主制定 COVID-19 工作计划，该计划需包含一系列的防控措施，具体内容取决于你所从事的行业。

目前还没有针对 COVID-19 的疫苗。最有效的防控措施是找到病毒的潜在携带者，让他们自我隔离，这样避免他人和病毒接触。

关于如何采取健康和安全措施来控制 COVID-19 传染的风险，雇主必须真诚地咨询员工和工会的意见。雇主期望员工应该怎么做，对此需提供明确的指导和指南，尤其是关于：

- 员工应知道何时远离工作场所

- 如果感到不适，员工应采取什么措施；以及
- 什么样的症状需要注意。[2]

我们知道，雇主能采取的最有效的措施是请员工鉴别出在哪里有可能接触到 COVID-19，并在经济上支持他们使用带薪特别假期进行自我隔离。经济上的不利因素会给员工的自我举报和自我隔离造成严重障碍，对于临时工和低薪员工而言，更是如此；所以有必要提供带薪特别假来控制传染风险。无法获得带薪休假的临时工和低薪员工，特别是还需要抚养他人的员工，要承受严重财务压力的可能性很大，会继续来上班。不得强迫任何员工在健康安全措施和他们的收入之间做选择。

想了解雇主最佳做法的更多信息，请点击[这里](#)

我的雇主必须让我在家工作吗？

在这种情况下，如果你可以远程工作，那么雇主应该为你在家工作提供方便。保持社交距离（远程工作）是防止接触 COVID-19 的最有效方法。如果雇主不这样做，你应联系工会，咨询到工作场所上班是否安全的事宜（见下文）。

我可以拒绝工作吗？

根据工作健康与安全法，如果你有合理的理由担心自己现在立刻就会遭受到对自己健康和安全的严重威胁的危害，那么你有权拒绝工作或停止工作。感染 COVID-19 的严重风险符合此定义。

如果你认为在工作中有感染 COVID-19 的严重风险，你应该立即向工会和/或工作场所的健康安全代表（HSR）咨询。

如果健康安全代表有合理理由担心员工会因为现在立刻的危害而面临严重的健康与安全风险，那么他们有权指示员工停止不安全的工作。健康安全代表应首先咨询企业并尝试和雇主一起解决问题；除非风险如此严重和紧迫，以致于去咨询的做法不合理。如果停工了或拒绝工作了，你和/或必须健康安全代表尽快通知雇主。

可能会要求你做其他工作，例如在家工作。只要工作安全合适，你就应该遵守指示。

健康安全代表还可以选择发出临时改进通知（PIN），要求雇主改变工作操作程序，以减少或消除风险。健康安全代表必须首先就此问题与雇主协商。发出改进通知后，雇主有七天时间解决健康与安全问题。如果八天后仍未解决问题，那么健康安全代表有权叫检查员来视察。

关于 COVID-19 的健康和安全风险，欲知详情，请单击此处。

我生病了，我被指示留在家里。这合法吗？

雇主可以指示患有 COVID-19 或有感染风险的员工在一段时间内不上班，或者在未得到医疗许可之前不上班。

此类指令必须合法合理，这意味着雇主必须实事求是，根据真实的健康和安全风险情况，包括采用澳洲政府的健康和检疫准则，公平地采取行动。工作健康与安全法要求员工和工作场所里的其他人，在合理的范围内遵守雇主的合理指示。员工有责任合理地照顾好自己的健康和安全，并且不得对他人的健康和安全造成不利影响。

如果出于健康和安全原因指示你留在家中，那么你必须照拿工资。这种情况下，雇主无权让雇员不带工资下岗。也不应要求你使用年假或长期服务假，因为这类假期的目的是为了休息和娱乐。

如果你是临时工，那么可以要求雇主在你隔离期间给你带薪特别假。你应该以书面形式提出此要求。你应该考虑是否有企业协议或集体协议、法规、就业合同或工作场所政策会影响到你的待遇。即使企业协议或工作场所政策中没有规定你可以申请带薪特别假，也没有什么因素可以阻止雇主同意你的请求，给你提供带薪特别假。

由于 COVID-19 疫情，我实际上很忙，可以让我加班吗？

有些员工，例如在医疗保健业或其他必要服务行业工作的员工，可能发现由于 COVID-19 疫

情关系，自己的工作量更大了。可以要求员工加班，但前提是加班时间必须合理。额外的工作时间是否合理，需要考虑很多因素，例如是否应该支付加班费，你在工作中起的作用，你可能要承担的家庭责任并且也要考虑工作中健康和安全问题。你有权拒绝不合理的加班要求。

如果我因旅行禁令而被困在国外或政府要求我隔离或自我隔离，怎么办？

这种情况下你应该尽快通知雇主，并要求休带薪假期。如果愿意，你可以用现存的假期。如果没有假期了，书面申请带薪特别假。你不应该由于旅行禁令而损失工资。

我没有生病，但是指示我自我隔离或在家工作。这合法吗？

雇主可以指示雇员在家工作或自我隔离，只要这样的指示是合法合理的，并且任何适用的企业协议或法规也允许这么做，而且/或者该指示是在有必要地履行工作场所健康安全的义务。

雇主有义务在合理可行的范围内确保在家工作的安排是安全健康的，包括提供合适的设备。这种情况下，员工不应损失任何工资或支付额外花费。相关费用应由雇主报销。如果阻止你上班，那么在此期间必须按平时的薪资标准付你工资。对于临时工，在任何雇主指定的隔离期内，鼓励大家书面申请特殊带薪假期，以获取经济上的帮助。（请参阅下文）。

我没有 COVID-19，也没有达到隔离标准，但我希望留在家里。

有很多原因使得员工可能希望采取谨慎的态度并且远离工作场所，包括他们的年龄或健康状况，或有照料新生儿的责任等等。如果出于医疗原因需要避免上班，则应出示医疗证明，并且申请带薪的个人假或照顾者假，如果自己还有假期的话。如果没有带薪的个人假或照顾者假，或在这种情况下无资格使用，请书面申请带薪特别假期，并提供理由。目前这类假期还不是普遍的待遇，但是没有什么可以阻止雇主实施最佳应对方案，同意向所有受 COVID-19 影响的员工（包括临时工）提供带薪假期。寻求自我隔离的工人不应该因此在经济上处于不利地位。

你也可以要求雇主暂时改变你的工作安排，包括工时和地点。根据政府鼓励保持社交距离的指示，雇主应合理地提供便利条件帮助大家在家工作。如果这样做不可能，雇主应该延长员工的带薪特别假，以保护他们和其他人不受感染。

根据工作健康与安全法，如果你对自己的健康或安全有合理的担忧，你可以拒绝工作或停止工作。如果给了你合理的指导去做替代性工作（例如在家工作），只要对你来说是合适且安全的，你就应该遵守指示。

我有多少病假？

根据国家就业标准（NES），除临时工外，所有员工每年均有权享有至少 10 天的带薪个人假或照顾者假。应该重新查看企业协议、法规、聘用合同或工作场所政策，因为这些文件里对员工（包括临时工）的待遇可能更优厚。

你的个人假或照顾者假的休假资格在一年中逐步积累，并逐年积累。雇主必须合法记录你应得的个人假或照顾者假的天数。雇主不能强迫你使用个人假或照顾者假。如果你生病了或受伤了而无法工作；或者你的直系亲属或家庭成员因生病，受伤或“意外紧急情况”而需要你照顾或帮助，那么你可以使用个人假或照顾者假。

除非你的行业法规、企业协议或集体协议中另有规定，否则必须按照你正常工作时间的基本工资标准（至少是最低工资标准）来支付个人假或照顾者假期工资。如果全职员工和兼职员工用完了带薪照料假，那么可以休无薪照料假。

你必须尽可能早地通知雇主你要休个人假或照顾者假，可以在休假已经开始后才通知。如果雇主要求，你必须提供“能让合理的人满意的证据”，证明你本人或你所照顾的人生病了、受伤了或遇到了意外紧急情况。这样的证据包括医疗证明或法定声明。

鉴于自我隔离需要 14 天，员工很可能会用完自己的个人假或照顾者假。如果受到 COVID-19 疫情的影响，你已经用完了所有的个人假或照顾者假，你应该向雇主书面申请带薪特别假，避免自己在经济上处于不利地位。

学校和托儿所可能会长时间关闭，我需要照顾我的孩子怎么办

雇主应采取积极步骤，协助员工应对由 COVID-19 疫情所造成的加重家庭责任。根据《公平工作法》，如果你负责照顾生病的儿童或成人、残疾人或年老体弱的人，你可以要求更改工作时间或工作地点。雇主必须讨论并认真考虑你的要求，并且只能出于合理的业务原因才能拒绝你的请求，而且必须书面答复你。无论你是临时工或非临时工，只要工作超过了 12 个月，就拥有此项权利。

如果雇主因为你的家庭责任而解雇你或者待你不好，那是违法的。如果你认为由于 COVID-19 疫情关系导致家庭责任加重而让你受到歧视，请和工会联系。

我必须休年假或者长期服务假吗？

根据国家就业标准，除临时雇员外，所有雇员每年均有权享有至少 4 周的带薪年假。轮班员工有权享受每年至少 5 周的带薪年假。

根据你工作的行业和服务的年限，你有可能可以使用长期服务假；在某些州和领地，长期临时工也有此权利。

休年假和长期服务假目的是为了休息和娱乐。通常员工和雇主协商同意后就可以休年假。雇主不能指示你使用年假或长期服务假来进行隔离或者检疫隔离，但你可能希望休年假而不去工作。雇主不能无理拒绝休带薪年假的请求。雇主有权指示休年假的时间过长（不适用于长期服务假）—应有相应的提前通知期。你应查看自己的集体协议或行业法规并与工会联系。

我是临时工。我能有什么待遇？

临时雇员通常无权享受带薪个人假或照顾者假或年假。但是，如果雇主指示你不工作，或者你需要自我隔离，那么你应该向雇主书面申请特别带薪假，以涵盖隔离期或检疫隔离期。

目前这类假期还不是普遍的待遇，但是没有什么可以阻止雇主实施最佳应对方案，同意向所有受 COVID-19 影响的员工（包括临时工）提供带薪假期。自我隔离和检疫隔离的员工不应该因此在经济上处于不利地位。

如果直系亲属或家庭成员因生病，受伤或“意外紧急情况”而需要照顾或帮助，那么照料新冠肺炎病人的临时工每次最多可使用两天无薪照料假。此外，如果临时工的直系亲属或家庭成员去世了或感染了或得了危及生命的疾病或受伤了，那么临时雇员每次有权使用两天无薪假。

工作了至少 12 个月的临时工也可以要求灵活的工作安排，以照顾生病的儿童或成人，残疾人或年老体弱的人。

应该重新查看企业协议、行业法规、就业合同或工作场所政策，以防万一能找到对临时工更优厚的条件。

因为我的雇主怀疑我得了新冠肺炎,我受到不公平的待遇

不得由于疾病或疑似疾病，或由于员工的种族、肤色、国籍或社会出身而对员工进行骚扰或非法歧视。根据《公平工作法》，不得因员工生病或受伤而暂时缺勤就解雇他们。但是，允许雇主采取合法合理的行动以降低对员工和其他人的健康和安全风险，包括降低传染病的传播几率。如果你认为由于 COVID-19 的影响,自己受到了非法歧视或骚扰，你应该和工会联系。

如果我生病了，可以得到工伤赔偿吗？

在工作时感染了 COVID-19 的员工，可以就损失的所有时间或需要的医疗服务向工伤赔偿保险公司提出理赔。

鉴于社区感染的数量不断增加，要证明受感染和工作有必要联系可能会具有挑战性。如果由于工作感染了 COVID-19 而无法上班，你应联系工会寻求帮助。

我的老板可以让我下岗吗？

《2009年公平工作法》允许雇主在某些情况下，如无法有效雇用员工的话，可以让员工无薪下岗。但也有可能让雇员为雇主做其他工作，而不是下岗。

如果下岗的指令已经取消而你和/或你的同事还处于下岗状态，你应该立即联系工会。

有几种可供选择的替代方案，雇主应该考虑。这些方案包括让员工使用累积的带薪休假（例如年假），或转移到其它地方工作，包括重新分配工作和安排灵活的工作，例如在家工作。

下岗的结果是尽管不工作，你仍然受雇佣，并且在下岗期间不会有报酬。但是，下岗期间你仍将继续积累年假和个人假期等待遇。

可以把我裁员吗？

如果雇主没有工作给员工做，就可以裁员。裁员必须是真实的，并且要遵守所有要求进行咨询后再做出决定。被裁员的员工要提前得到通知，并支付遣散费。

如果雇主正在考虑裁员，你应该联系工会。

[1] 《公平工作法》不涵盖西澳州的一些州和地方政府雇员以及某些企业- <https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system>

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