

*\*ये सभी उत्तर केवल जॉब कीपर योजना के लिए पात्र (यानि, आकार के आधार पर 30-50% मंदी का अनुभव) और इसमें भाग लेने वाले कार्य-नियोक्ताओं द्वारा नियोजित किए गए कर्मियों के लिए ही हैं। ये परिवर्तन केवल 28 सितंबर 2020 तक ही लागू होंगे। केवल सामान्य सलाह - अपनी विशिष्ट परिस्थितियों के लिए अपनी यूनियन से सलाह लें।*

### क्या मुझे कुछ अलग प्रकार का कार्य करने के लिए कहा जा सकता है?

हाँ, यदि नौकरियों के संरक्षण के लिए उचित और आवश्यक हो, तो जॉब कीपर योजना में भाग लेने वाला कार्य-नियोक्ता आपको अस्थायी अवधि के लिए कुछ अलग काम करने का निर्देश दे सकता है। किसी भी परिवर्तन के बारे में आपको लिखित रूप में 3 दिनों का नोटिस दिया जाना चाहिए (यदि आप चाहें, तो इससे कम समय के नोटिस में भी सहमत हो सकते/सकती हैं) और आपके कार्य-नियोक्ता के लिए पहले आपसे या आपकी यूनियन से परामर्श करना आवश्यक होगा।

आपसे अपेक्षित कर्तव्यों को आपके कार्य-नियोक्ता के व्यवसाय, आपकी कुशलता, उपाधियों और योग्यताओं के दायरे में होना चाहिए, तथा ये कर्तव्य आपके लिए सुरक्षित भी होना चाहिए।

आपको अपनी सामान्य वेतन-दर या अपने नए कर्तव्यों के लिए लागू वेतन-दर का भुगतान किया जाना चाहिए, इन दोनों में से जो भी अधिक हो।

### क्या मुझे अवकाश लेने के लिए बाध्य किया जा सकता है?

यदि आप जॉब कीपर योजना में भाग लेने वाले किसी कार्य-नियोक्ता के लिए काम करते/करती हैं, तो आपका कार्य-नियोक्ता कुछ समय के लिए आपको वार्षिक अवकाश लेने के लिए कह सकता है, जब तक कि आपका शेष अवकाश 2 सप्ताहों से कम न रह जाए। आपको इस निवेदन पर विचार करना चाहिए और केवल उचित आधार होने की स्थिति में ही आप इसके लिए मना कर सकते/सकती हैं। यदि आप इस बारे में अनिश्चित हैं कि आपको मना करने की अनुमति है या नहीं, तो अपनी यूनियन से संपर्क करें।

आपके वार्षिक अवकाश के लिए आपको सामान्य वेतन-दर पर भुगतान किया जाना चाहिए। यदि आप चाहें, तो आप अपने कार्य-नियोक्ता के साथ आधी वेतन-दर पर दो बार वार्षिक अवकाश लेने के लिए सहमत हो सकते/सकती हैं।

### क्या मेरा कार्य-नियोक्ता मेरे वेतन में कटौती करके मुझे अपने कार्य के सामान्य घंटों की अवधि के लिए काम करने के लिए बाध्य कर सकता है?

आप जितने भी समय के लिए काम करते/करती हैं, उतनी अवधि के लिए अपनी सामान्य वेतन-दर पर आपको भुगतान किया जाना चाहिए। यदि आपका कार्य-नियोक्ता जॉब कीपर योजना में भाग ले रहा है और अपने व्यवसाय में नौकरियों के संरक्षण के लिए वह आपके कार्य के घंटे कम कर देता है, तो या तो आपको जॉब कीपर भुगतान (\$1,500 प्रति पखवाड़े करपूर्व) दिया जाना चाहिए या आपके द्वारा काम किए गए घंटों की अवधि के लिए आपको सामान्य रूप से प्राप्त होने वाला भुगतान दिया जाना चाहिए, इन दोनों में से जो भी अधिक हो। यदि

आप जॉब कीपर भुगतान प्राप्त कर रहे/रही हैं, तो आपके कार्य-नियोक्ता को प्रत्येक पखवाड़े के समाप्त होने से पहले आपको इसका भुगतान करना होगा।

## क्या मेरा कार्य-नियोक्ता अपनी ओर से मेरे काम के घंटों में कटौती कर सकता है?

हाँ, यदि COVID-19 महामारी के कारण व्यवसाय में परिवर्तन होने के परिणामस्वरूप आपको कर्मियों के लिए नियमित दिनों या काम के घंटों के लिए उपयोगी रूप से कार्य पर नहीं रखा जा सकता है और यदि यह निर्देश नौकरियों के संरक्षण के लिए उचित और आवश्यक हो, तो जॉब कीपर योजना में भाग लेने वाला कार्य-नियोक्ता अस्थायी अवधि के लिए आपको कम घंटों (या शून्य घंटों) के लिए कार्य करने का निर्देश दे सकता है। किसी भी परिवर्तन के बारे में आपको लिखित रूप में 3 दिनों का नोटिस दिया जाना चाहिए (यदि आप चाहें, तो इससे कम समय के नोटिस में भी सहमत हो सकते/सकती हैं) और आपके कार्य-नियोक्ता के लिए पहले आपसे या आपकी यूनियन से परामर्श करना आवश्यक होगा। आपको यह निर्देश भी दिया जा सकता है कि आप अपने कार्य के सामान्य दिनों में से एक दिन के लिए या कुछ दिनों के लिए काम न करें; या किसी विशेष दिन में अपने कार्य की सामान्य अवधि से कुछ कम अवधि के लिए काम करें, या अपने काम के सामान्य घंटों की तुलना में कम घंटों के लिए कार्य करें।

आप जितने घंटों के लिए काम नहीं करते/करती हैं, उतने समय के लिए आपको भुगतान प्राप्त करने का अधिकार नहीं होगा, लेकिन आपके काम किए जाने के घंटों के लिए आपको अपनी सामान्य वेतन-दर का भुगतान किया जाना चाहिए। आपको कम से कम जॉब कीपर भुगतान तो प्राप्त होना ही चाहिए। अपने पहले के घंटों के आधार पर आप वार्षिक अवकाश अर्जित करना जारी रखेंगे/रखेंगी।

## यदि मैं अपने कार्य-नियोक्ता द्वारा बताया गया काम करने के लिए सहमत नहीं हूँ, तो क्या होगा?

यदि आपको लगता है कि आपके कार्य-नियोक्ता ने आपके साथ अनुचित व्यवहार किया है या उसके किसी निर्देश का पालन न करने के लिए आपके पास एक अच्छा कारण है (उदाहरण के लिए, देखभाल जिम्मेदारियाँ), तो आपको सलाह के लिए अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए। कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा, भेदभाव-विरोध और कर्मियों के लिए क्षतिपूर्ति के कानूनों के तहत उपलब्ध संरक्षण अभी भी लागू होते हैं। आपकी यूनियन आपके वेतन या आपके कार्य के घंटों या दिनों में परिवर्तन से संबंधित किसी विवाद को निष्पक्ष कार्य आयोग [Fair Work Commission] के प्रति सुनवाई और निर्णय के लिए निर्दिष्ट कर सकती है, या आपके कार्य-नियोक्ता से आपके वार्षिक अवकाश के बारे में जानकारी सुलभ कराने के लिए निवेदन करके उसके किसी अनुचित निर्देश को रद्द करने में सक्षम हो सकती है।

## क्या मेरे लिए घर से काम करना आवश्यक है? मैं अपने घर से काम करने के लिए सुरक्षित स्थान उपलब्ध होने के बारे में सुनिश्चित नहीं हूँ।

यदि नौकरियों के संरक्षण के लिए उचित और आवश्यक हो, तो जॉब कीपर योजना में भाग लेने वाला कार्य-नियोक्ता आपको अपना कार्यस्थल बदलने का निर्देश दे सकता है, जिसमें घर से काम करना भी शामिल हो सकता है। किसी भी परिवर्तन के बारे में आपको लिखित रूप में 3 दिनों का नोटिस दिया जाना चाहिए (यदि आप चाहें, तो इससे कम समय के नोटिस में भी सहमत हो सकते/सकती हैं) और आपके कार्य-नियोक्ता के लिए पहले आपसे या आपकी यूनियन से परामर्श करना आवश्यक होगा। आपको अनुचित दूरी के लिए यात्रा करने

का निर्देश नहीं दिया जाना चाहिए और आपके लिए घर से अपने कर्तव्यों का पालन करना सुरक्षित होना चाहिए तथा इन्हें आपके कार्य-नियोक्ता के व्यावसायिक कार्यों के दायरे के अनुरूप समुचित होना चाहिए। घर से काम करने पर भी कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा कानून लागू होते हैं।

**मेरे कार्य-नियोक्ता ने जॉब कीपर के लिए अपना पंजीकरण नहीं कराया। क्या ये परिवर्तन मेरे लिए लागू होंगे?**

नहीं, लेकिन अगर आपको आतिथ्य, रेस्तराँ या लिपिक एवार्ड [Hospitality, Restaurants or Clerks Award] के अंतर्गत कवर प्राप्त है, तो आपके लिए कुछ परिवर्तन लागू हो सकते हैं। इनमें वार्षिक अवकाश और कर्तव्यों तथा घंटों के बारे में परिवर्तन शामिल हैं। यदि आप अनिश्चित हैं, तो अपनी यूनियन से संपर्क करें।

**यदि मुझे स्टुड डाउन [stood down] कर दिया गया है, तो क्या मैं कोई अन्य कार्य कर सकता/सकती हूँ या कोई अन्य प्रशिक्षण ले सकता/सकती हूँ?**

यदि जॉब कीपर के लिए पात्र किसी कार्य-नियोक्ता ने आपके कार्य के घंटे कम कर दिए हैं, तो आप कोई दूसरा काम करने अथवा व्यावसायिक विकास या प्रशिक्षण लेने के लिए अपने कार्य-नियोक्ता से पूछ सकते/सकती हैं। आपके कार्य-नियोक्ता को इस निवेदन पर विचार करना चाहिए और इसके लिए अनुचित रूप से मना नहीं करना चाहिए।