

बुधवार, 8 अप्रैल 2020

CV04 4.2

जॉबकीपर योजना – निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act] 2009 में परिवर्तन

जॉबकीपर योजना

ऑस्ट्रेलियाई यूनियनों द्वारा वेतन छूट के लिए प्रबल अभियान किए जाने के बाद सरकार ने जॉबकीपर कार्यक्रम की घोषणा की। पहले इस तरह की किसी भी योजना के लिए मना कर दिया गया था।

निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act] 2009 में परिवर्तन

जॉबकीपर योजना के कार्यान्वयन के लिए सरकार ने निष्पक्ष कार्य अधिनियम (एफडब्ल्यू अधिनियम) [Fair Work Act (FW Act)] 2009 में परिवर्तन करने का चयन किया है। यह संक्षिप्त सूचना जॉबकीपर योजना के एक हिस्से के रूप में एफडब्ल्यू अधिनियम में किए गए परिवर्तनों का एक कदमवार सार-संक्षेप देती है।

कोरोनावायरस आर्थिक प्रतिक्रिया पैकेज ऑम्निबस (उपाय सँ. 2) अधिनियम 2020 (सीईआरपीओ2 अधिनियम) [Coronavirus Economic Response Package Omnibus (Measures No. 2) Act 2020 (CERPO2 Act)] के माध्यम से एफडब्ल्यू अधिनियम (नए प्रावधान) [FW Act (New Provisions)] में अनेक संपूर्णतः नए प्रावधान शामिल किए गए हैं। इसमें एक नया भाग 6-4सी [Part 6-4C] भी शामिल है, जिसका शीर्षक "कोरोनावायरस आर्थिक प्रतिक्रिया" ["Coronavirus economic response"] है। 28 सितंबर 2020 के दिन इन प्रावधानों का स्व-निरस्तीकरण निर्धारित किया गया है।

कार्य-नियोक्ता के दायित्व

नए प्रावधानों [New Provisions] के तहत जॉबकीपर योजना के लिए पात्र जो कार्य-नियोक्ता अपने कर्मों द्वारा वेतन की शर्तों को पूरा किए जाने पर जॉबकीपर भुगतान प्राप्त करने का अधिकारी होगा, उसे कर्मों को कम से कम \$1,500 प्रति पखवाड़े की धनराशि का भुगतान करना होगा।¹ इसका व्यावहारिक प्रभाव यह है कि यदि जॉबकीपर योजना के लिए पात्र कोई कार्य-नियोक्ता प्रासंगिक पखवाड़े में कर्मों को कम से कम \$1,500 का भुगतान करने में विफल रहता है, तो वह नियोक्ता नागरिक उपचार प्रावधान [civil remedy provision]² की अवहेलना करेगा। कार्य-नियोक्ता के लिए यह भी आवश्यक है कि वह जॉबकीपर भुगतान के तहत उपलब्ध धनराशि *या* उस अवधि में अन्यथा किए गए कार्य के लिए देय वेतन में से अधिक धनराशि का भुगतान करे।³

जॉबकीपर समर्थकारी दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling direction]

एफ डब्ल्यू अधिनियम [FW Act] के नए प्रावधान कार्य-नियोक्ताओं को "जॉबकीपर समर्थकारी दिशा-निर्देश" ["JobKeeper enabling direction"] के शीर्षक के तहत दिशा-निर्देश उपलब्ध कराते हैं।⁴ ये दिशा-निर्देश अग्रलिखित हैं: "जॉबकीपर

¹ FW Act s 789GD; निकाय की जॉबकीपर योजना के लिए पात्रता और कर्मों के संबंध में भुगतान प्राप्त करने के अधिकार का निर्धारण विधायी उपकरण द्वारा किया जाएगा। इसके उपलब्ध होने के बाद आगे की जानकारी दी जाएगी।

² FW Act s 789GD; उपरोक्त n1 देखें

³ FW Act s 789GDA

⁴ FW Act s 789GC, Part 6-4C

समर्थकारी स्टैंड डाउन दिशा-निर्देश” [“JobKeeper enabling stand down direction”] (s 789GDC); कर्तव्य निष्पादन के लिए दिशा-निर्देश [Directions to perform duties] (s 789GE); और कार्यस्थल के लिए दिशा-निर्देश [Direction on location of work] (s 789GF)। ये दिशा-निर्देश संभावित रूप से केवल ऐसे कार्य-नियोक्ताओं द्वारा ही दिए जा सकते हैं, जो दिशा-निर्देश देते समय जॉबकीपर भुगतान के लिए पात्र थे। कार्य-नियोक्ता के पास दिशा-निर्देशों की तथा इनके लागू किए जाने की अवधि में ही कर्मियों के लिए जॉबकीपर भुगतान प्राप्त करने का अधिकार होगा।⁵ किसी आधुनिक एवॉर्ड [Modern Award], उद्यम समझौते [enterprise agreement] या कार्य अनुबंध अथवा संक्रमणकालीन साधन [transitional instrument] के अंतर्गत लागू होने वाली शर्तों के बावजूद भी इन खंडों के तहत निर्गत दिशा-निर्देश प्रभावी होगा।⁶

कोई भी जॉबकीपर समर्थकारी दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling direction] लिखित रूप में दिया जाना चाहिए तथा परिस्थितियों के लिए उपयुक्त होना चाहिए। यदि कार्य-नियोक्ता ने इस उद्देश्य के लिए कम से कम तीन दिनों (या अन्यथा सहमत अवधि) का लिखित नोटिस नहीं दिया है और परामर्श नहीं किया है तथा यदि उसके पास रोजगार बनाए रखने के लिए इस दिशा-निर्देश (कर्तव्यों या कार्यस्थल के संबंध में) की अनिवार्यता का आश्वासन प्रदान करने वाली जानकारी नहीं है, तो यह लागू नहीं होगा।⁷

स्टैंड डाउन [Stand Down] का एक नया प्रारूप

नए प्रावधान [New Provisions] (s 789GDC) कार्य-नियोक्ता को कर्मियों के लिए दिशा-निर्देश जारी करने में सक्षम बनाते हैं, जिसे जॉबकीपर समर्थकारी स्टैंड डाउन दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling stand down direction] कहा जाता है। यदि COVID-19 महामारी या COVID-19 के फैलाव की गति को कम करने के लिए सरकार की पहलों के परिणामस्वरूप किसी कर्मियों को उपयोगी रूप से काम पर नहीं रखा जा सकता है, तो यह स्टैंड डाउन [stand down] करने की अनुमति देता है।

यह स्टैंड डाउन प्रावधान [stand down provision] न केवल कर्मियों को पूरी तरह से स्टुड डाउन [stood down] करने की अनुमति देता है (s 524 के समान), परंतु यह कार्य-नियोक्ताओं को कर्मियों के काम करने की दिनों की संख्या; किसी विशेष दिन में काम किए गए घंटों की संख्या; और/या कुल मिलाकर काम करने के घंटों की संख्या घटाने की अनुमति भी देता है। कार्य-नियोक्ता द्वारा प्राधिकृत अवकाश की अवधि के दौरान या अन्यथा अनुपस्थित रहने के लिए अधिकृत कर्मियों को स्टुड डाउन [stood down] नहीं किया जा सकता है। अन्यथा लागू होने वाले जॉबकीपर समर्थकारी स्टैंड डाउन दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling stand down direction] के कारण कर्मियों की प्रति घंटा वेतन-दर कम नहीं हो सकती है।⁸

जॉबकीपर समर्थकारी स्टैंड डाउन दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling stand down direction] के तहत आने वाला कर्मियों किसी दूसरे समुचित रोजगार, प्रशिक्षण या व्यावसायिक विकास में शामिल होने के लिए निवेदन कर सकता है।⁹ ऐसे किसी भी निवेदन के बारे में कार्य-नियोक्ता को विचार करना चाहिए तथा वह निवेदन को अनुचित रूप से अस्वीकार नहीं कर सकता है।¹⁰

कर्तव्यों, कार्यस्थल में परिवर्तन

नए प्रावधान [New Provisions] (ss 789GE-789GE) कार्य-नियोक्ता को कर्मियों के कर्तव्यों और/या उनके कार्यस्थल (जिसमें कर्मियों को घर से काम करने का दिशा-निर्देश देना शामिल है) के संबंध में दिशा-निर्देश देने की अनुमति देते हैं।

⁵ FW Act ss 789GDC(1)(b), 789GDC(1)(b), 789GE(1)(b), 789GE(1)(f), 789GF(1)(b), 789GF(1)(f); ध्यान दें - उपाधियों आदि के संदर्भ में उपरोक्त n1 देखें।

⁶ FW Act ss 789GDC(2), 789GE(2), 789GF(2)

⁷ FW Act ss 789GK -789GN

⁸ FW Act 789GDB(2)

⁹ FW Act s 789GU(b)

¹⁰ FW Act 789CU(c)-(d)

कर्तव्यों के निष्पादन का दिशा-निर्देश कर्मों की कुशलता और क्षमता के दायरे में तथा सुरक्षित होना चाहिए (जिसमें COVID-19 के संदर्भ में सुरक्षा शामिल है, परंतु यह इसी तक सीमित नहीं है)।¹¹ वेतन की अन्यथा लागू दर या निष्पादित किए गए कर्तव्यों की आधारीक दर में से जो भी धनराशि अधिक हो, वह कर्मों की आधारीक वेतन-दर होनी चाहिए।¹²

यदि कार्यस्थल के संबंध में दिशा-निर्देश दिया जाता है, तो वह स्थल उपयुक्त होना चाहिए और उससे संबंधित यात्रा अनुचित नहीं होनी चाहिए। इस स्थल में कर्तव्यों का निष्पादन करना सुरक्षित होना चाहिए (जिसमें COVID-19 के संदर्भ में सुरक्षा भी शामिल है)।¹³

कार्य-नियोक्ता द्वारा "निवेदन"

नए प्रावधान [New provisions] जॉबकीपर योजना के लिए पात्र कार्य-नियोक्ताओं को कुछ विशिष्ट निवेदन करने की अनुमति भी देते हैं, जिनके बारे में कर्मियों (जिनके लिए कार्य-नियोक्ता को जॉबकीपर भुगतान प्राप्त करने का अधिकार है) को विचार करना चाहिए तथा कर्मों इन्हें अनुचित रूप से अस्वीकार नहीं कर सकते हैं।¹⁴ इसमें ये निवेदन भी शामिल हैं कि कर्मों अपने कार्य के दिनों और अवधियों में परिवर्तन के लिए सहमत हों, या कर्मों अपने वार्षिक अवकाश का प्रयोग करें।¹⁵ कार्य-नियोक्ता के निवेदन से सहमत या असहमत होना एक कार्यस्थल अधिकार है (सामान्य संरक्षणों [General Protections] के प्रयोजन के लिए)।¹⁶

कार्य के दिनों और अवधियों में परिवर्तन

कार्य-नियोक्ता यह निवेदन कर सकता है कि कर्मों अलग दिनों में, या अलग समय पर काम करने के लिए सहमत हो।¹⁷ यदि सहमति प्राप्त हो जाती है, तो कर्मों के कर्तव्य सुरक्षित होने चाहिए (जिसमें COVID-19 के संदर्भ में सुरक्षा भी शामिल है) और कार्य-नियोक्ता के संचालन के यथोचित दायरे में होने चाहिए।¹⁸ समझौते के प्रभावस्वरूप कर्मों के कार्य के घंटों में कमी नहीं होनी चाहिए (कर्मों के सामान्य कार्य के घंटों की तुलना में)।

वार्षिक अवकाश

कार्य-नियोक्ता कर्मों से वार्षिक अवकाश लेने का निवेदन कर सकता है, बशर्ते इसके परिणामस्वरूप कर्मों के पास 2 सप्ताहों से कम समय का अवकाश शेष न रहे।¹⁹

प्रवर्तन

कई नए प्रावधान नागरिक उपचार प्रावधान [civil remedy provisions] हैं, जिनके लिए कर्मों, यूनियन या एफडब्ल्यूओ निरीक्षक [FWO inspector] द्वारा आवेदन किए जाने पर संघीय न्यायालय [Federal Court], संघीय सर्किट न्यायालय

¹¹ FW Act s 789GE(1)(a)-(c)

¹² FW Act 789GDB(3)

¹³ FW Act s 789GF(1)(c)-(f)

¹⁴ FW Act ss 789GG(1)(a)-(b), 789GJ(1)(a)-(b), 789GG(1)(d)-(e), 789GJ(1)(e)-(f); उपाधियों आदि के संदर्भ में उपरोक्त n1 देखें।

¹⁵ FW Act ss 789GG, 789GJ

¹⁶ FW Act s 789GY(b)-(d)

¹⁷ ध्यान दें: सामान्य संरक्षण [General Protections] के उद्देश्य से निवेदन करना एक कार्यस्थल अधिकार माना जाता है (देखें s 789GY(b))

¹⁸ TFW Act s 789GG(1)(c)

¹⁹ FW Act s 789GJ(1)(d)

[Federal Circuit Court] अथवा राज्य या राज्य-क्षेत्र के किसी पात्र न्यायालय में दंडित किए जाने की माँग की जा सकती है।²⁰

नए प्रावधानों [New Provisions] के माध्यम से एफडब्ल्यू अधिनियम [FW Act] द्वारा प्रदत्त एफडब्ल्यूसी [FWC] के कार्यों में भाग 6-4सी (कोरोनावायरस आर्थिक प्रतिक्रिया) [Part 6-4C (Coronavirus economic response)] जोड़ा गया है।²¹ नए प्रावधानों [New Provisions] के तहत किसी कर्मी, यूनियन, कार्य-नियोक्ता या कार्य-नियोक्ता संगठन द्वारा आवेदन किए जाने पर एफडब्ल्यूसी [FWC] भाग 6-4सी [Part 6-4C] से संबंधित विवादों के साथ व्यवहार कर सकता है, जिसमें मध्यस्थता [arbitration] भी शामिल है।²² विवाद के साथ व्यवहार करने में एफडब्ल्यूसी [FWC] को पार्टियों के बीच निष्पक्षता को ध्यान में रखना चाहिए, और वह खारिज करने, कोई अन्य जॉबकीपर समर्थकारी दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling direction] देने, या किसी अन्य जॉबकीपर समर्थकारी दिशा-निर्देश [JobKeeper enabling direction] से प्रतिस्थापित किए जाने का आदेश दे सकता है; साथ ही वह ऐसे अन्य आदेश भी दे सकता है, जो एफडब्ल्यूसी [FWC] के विचार में उपयुक्त हों।²³

एफडब्ल्यूसी [FWC] के किसी आदेश की अवहेलना करने पर व्यक्ति-विशेष को नागरिक दंड दिया जा सकता है, परंतु भाग 6-4सी [Part 6-4C] के संबंध में एफडब्ल्यूसी [FWC] आदेश का उल्लंघन करना एक अपराध नहीं है।²⁴

²⁰ नागरिक उपचार प्रावधान [civil remedy provisions] अग्रलिखित हैं: s 789GD – वेतन की शर्त को पूरा करने के लिए नियोक्ता का दायित्व; s 789GDA (2) – न्यूनतम वेतन की गारंटी; s 789GDB (2) – प्रति घंटा वेतन-दर की गारंटी; s 789GDB(3) – न्यूनतम वेतन-दर - कार्य के कर्तव्य; s 789 GU – अन्य रोजगार, प्रशिक्षण आदि के लिए कर्मी द्वारा निवेदन; s 789 GW - एफडब्ल्यूसी आदेश की अवहेलना; s 789GXA - जॉबकीपर समर्थकारी दिशा-निर्देश का दुरुपयोग

²¹ FW Act s 576(r)

²² FW Act ss 789GV(1)-(3)

²³ FW Act ss 789GV (4), 789GV(7)

²⁴ FW Act ss 675(2)(k); 789GW