

### अस्वीकरण

यह केवल न्यूनतम अधिकारों के लिए सामान्य मार्गदर्शन है। अपने विशिष्ट उद्योग और परिस्थितियों के लिए आपको अपनी यूनियन से सलाह लेनी चाहिए। लागू उद्यम समझौतों, एवॉर्डों, कार्य अनुबंधों या कार्यस्थल नीतियों में कर्मियों के लिए और अधिक उदार शर्तें दी जा सकती हैं, जिनमें आकस्मिक कर्मी भी शामिल हैं।

## मैं कार्य से संबंधित अपने अधिकारों के बारे में और अधिक जानकारी कहाँ से प्राप्त कर सकता/सकती हूँ?

अधिकांश कर्मियों के लिए न्यूनतम नियम और शर्तें [1] निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act] 2009 में निहित राष्ट्रीय रोजगार मानकों [National Employment Standards] और आपके उद्योग के लिए प्रासंगिक वर्तमान एवॉर्डों में दिए जाते हैं। आपके कार्यस्थल में संभावित रूप से और अधिक उदार अधिकार प्रदान करने वाला सामूहिक या उद्यम समझौता भी हो सकता है। आपके कार्य से संबंधित नियम और शर्तें लिखित अनुबंध या कार्यस्थल की नीतियों और प्रक्रियाओं में भी दिए गए हो सकती हैं।

आपके पास स्वास्थ्यप्रद और सुरक्षित रूप से कार्य करने का अधिकार है। प्रत्येक राज्य और राज्य-क्षेत्र में कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा (डब्ल्यूएचएस) [Work Health and Safety (WHS)] कानून होते हैं, जो कर्मियों, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रतिनिधियों (एचएसआर) [Health and Safety Representatives (HSRs)] तथा यूनियनों को और अधिक स्वस्थ और सुरक्षित कार्यप्रथाएँ लागू करने का अधिकार प्रदान करते हैं।

यदि आप कार्य से संबंधित अपने अधिकार प्राप्त करने के बारे में अनिश्चित हैं, तो अपनी यूनियन से संपर्क करें।

## मेरे कार्य-नियोक्ता को क्या करने की आवश्यकता है?

डब्ल्यूएचएस [WHS] कानूनों के तहत कार्य-नियोक्ताओं को कर्मियों और अन्य लोगों के लिए COVID-19 से संक्रमित होने के खतरे को दूर करने या इसे कम से कम करने के लिए प्रत्येक यथोचित कदम उठाना आवश्यक है। इसके लिए कार्य-नियोक्ताओं को अपने उद्योग के प्रकार के आधार पर एक COVID-19 कार्य-योजना बनाने की आवश्यकता होगी, जिसमें अनेकानेक प्रकार के नियंत्रण उपाय शामिल होने चाहिए। इस समय COVID-19 के लिए कोई टीका उपलब्ध नहीं है। सबसे प्रभावी नियंत्रण वायरस के संभावित वाहक की पहचान करना और अन्य लोगों में संक्रमण के फैलाव की रोकथाम के उद्देश्य से वाहक को एकांतवास करने के लिए समर्थन देना है। कार्य-नियोक्ताओं को COVID-19 से संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा खतरों का नियंत्रण करने के उपायों के बारे में वास्तव में कर्मियों और यूनियनों से परामर्श करना चाहिए। कर्मियों को इस बारे में स्पष्ट निर्देश और मार्गदर्शन प्रदान किया जाना चाहिए कि उनसे क्या उम्मीद की जाती है, विशेष रूप से:

- कर्मियों को पता होना चाहिए कि कार्यस्थल से दूर कब रहना चाहिए
- बीमार पड़ने पर उन्हें क्या करना चाहिए, और
- किस प्रकार के लक्षणों के बारे में चिंता करनी चाहिए। [2]

हम जानते हैं कि कार्य-नियोक्ताओं के लिए सबसे प्रभावी काम यह है कि वे कर्मियों को COVID-19 के संभावित खतरों की पहचान करने के लिए कहें और एक विशेष सवैतनिक अवकाश के साथ उन्हें एकाँतवास करने के लिए आर्थिक समर्थन प्रदान करें। संक्रमित हो जाने पर स्वयं सामने आने और एकाँतवास करने के लिए आर्थिक नुकसान एक गंभीर बाधा प्रस्तुत करता है, विशेषकर आकस्मिक और कम वेतन प्राप्त करने वाले कर्मियों के लिए, और इसलिए यह एक ऐसा खतरा प्रस्तुत करता है जिसे नियंत्रित करने के लिए सवैतनिक विशेष अवकाश के प्रावधान की आवश्यकता है। आकस्मिक और कम वेतन वाले जिन कर्मियों के पास सवैतनिक अवकाश का अधिकार नहीं है, विशेषकर जिनके घर में आश्रित लोग हैं, वे संभावित रूप से गंभीर आर्थिक दबावों के कारण काम पर आना जारी रख सकते हैं। किसी भी कर्मियों को स्वास्थ्य और सुरक्षा उपायों और अपने वेतन चेक के बीच चयन करने के लिए मजबूर नहीं किया जाना चाहिए। कार्य-नियोक्ताओं के लिए सबसे अच्छी कार्यप्रथाओं के बारे में और अधिक जानकारी के लिए [यहाँ](#) क्लिक करें।

### *क्या मेरे कार्य-नियोक्ता के लिए यह आवश्यक है कि मुझे घर से काम करने दिया जाए?*

वर्तमान परिस्थितियों में यदि आपका काम दूरस्थ रूप से किया जा सकता है, तो आपके कार्य-नियोक्ता को आपको घर से काम करने की सुविधा प्रदान करनी चाहिए। COVID-19 के फैलाव का नियंत्रण करने का सबसे प्रभावी तरीका सामाजिक दूरी बनाना (दूरस्थ रूप से काम करना) है। यदि आपका कार्य-नियोक्ता ऐसा नहीं करता है, तो आपको इस बारे में सलाह के लिए अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए कि आपके लिए कार्यस्थल पर उपस्थित होना सुरक्षित है या नहीं (नीचे देखें)।

### *क्या मैं काम करने से मना कर सकता/सकती हूँ?*

किसी तत्काल या आसन्न खतरे के कारण आपके स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए गंभीर खतरे की समुचित आशंका उपस्थित होने की स्थिति में डब्ल्यूएचएस [WHS] कानूनों के तहत आपके पास काम से मना करने या काम बंद करने का अधिकार है। COVID-19 के संक्रमण का गंभीर खतरा इस परिभाषा को पूरा करेगा।

यदि आपको काम पर COVID-19 के संक्रमण के गंभीर खतरे की आशंका है, तो आपको अपनी यूनियन और/या कार्यस्थल एचएसआर [HSR] से तत्काल परामर्श करना चाहिए।

किसी तत्काल या आसन्न खतरे के कारण कर्मियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए गंभीर खतरे की समुचित आशंका उपस्थित होने की स्थिति में एचएसआर [HSR] के पास कर्मियों को असुरक्षित कार्य रोकने के लिए निर्देश देने का अधिकार होता है। यदि परामर्श की उपयुक्तता के लिए खतरा इतना गंभीर और तत्काल या आसन्न नहीं है, तो एचएसआर [HSR] को पहले व्यवसाय के साथ इस समस्या को हल करने का प्रयास करना चाहिए। यदि काम बंद कर दिया जाता है या काम के लिए मना कर दिया जाता है, तो आपको और/या एचएसआर [HSR] को इस विषय में आपके कार्य-नियोक्ता को जल्दी से जल्दी बताना चाहिए।

आपको वैकल्पिक काम करने के लिए कहा जा सकता है, उदाहरण के लिए घर से काम करना। यदि इस निर्देश का पालन करना आपके लिए सुरक्षित और समुचित है, तो आपको इसका पालन करना चाहिए।

एचएसआर [HSR] एक अनंतिम सुधार नोटिस (पिन) [Provisional Improvement Notice (PIN)] जारी करने का चयन भी कर सकता है, जिसके तहत कार्य-नियोक्ता के लिए खतरे को कम करने या दूर करने के उद्देश्य से कार्यप्रथाओं में परिवर्तन करना आवश्यक होता है। एचएसआर [HSR] को पहले कार्य-नियोक्ता के साथ इस मुद्दे के बारे में परामर्श करना चाहिए। एचएसआर [HSR] द्वारा पिन [PIN] जारी कर दिए जाने के बाद स्वास्थ्य और सुरक्षा मामले को ठीक करने के लिए कार्य-नियोक्ता के पास 7 दिनों का समय होता है। यदि 8 दिनों के बाद भी समस्या का समाधान न हो पाए, तो एचएसआर [HSR] के पास एक निरीक्षक [inspector] बुलाने का अधिकार होता है।

COVID-19 से संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा के खतरों के बारे में और अधिक जानकारी के लिए कृपया [यहाँ](#) क्लिक करें।

## **मैं बीमार हूँ और मुझे घर पर रहने का निर्देश दिया गया है। क्या यह कानूनी रूप से सही है?**

कार्य-नियोक्ता COVID-19 से संक्रमित या इसका संक्रमण होने के खतरे वाले कर्मियों को कुछ समय के लिए काम पर न आने का निर्देश दे सकते हैं, जब तक वे चिकित्सीय रूप से स्वस्थ न हो जाएँ।

इस तरह के निर्देशों को कानून के अनुरूप और उचित होना चाहिए, जिसका अर्थ है यह कि कार्य-नियोक्ताओं को ऑस्ट्रेलियाई सरकार के स्वास्थ्य और संगरोध दिशा-निर्देशों समेत स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए वास्तविक खतरों के बारे में तथ्यात्मक जानकारी के आधार पर पक्षपातहीन रूप से कार्य करना चाहिए। डब्ल्यूएचएस [WHS] कानूनों की यह एक आवश्यकता होती है कि कार्यस्थल में अपनी उपस्थिति के दौरान कर्मियों और अन्य लोग कार्य-नियोक्ता के समुचित निर्देशों का पालन अपनी यथासंभव समर्थता से करें। कर्मियों का यह कर्तव्य होता है कि वे अपने स्वास्थ्य और सुरक्षा का समुचित ध्यान रखें तथा दूसरों के स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रतिकूल रूप से प्रभावित न करें।

यदि आपको स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित कारणों के परिणामस्वरूप घर पर ही रहने का निर्देश दिया जाता है, तो आपको वेतन का भुगतान किया जाना चाहिए। इन परिस्थितियों में कार्य-नियोक्ताओं के पास कर्मियों को वेतन के बिना स्टैंड डाउन [stand down] करने का अधिकार नहीं होता है। आपको अपने वार्षिक अवकाश या लंबी सेवा अवकाश का प्रयोग करने के लिए नहीं कहा जाना चाहिए, क्योंकि ये अवकाश विश्राम और मनोरंजन के लिए होते हैं।

यदि आप एक आकस्मिक कर्मियों हैं, तो आपको अपने कार्य-नियोक्ता को एक **सवैतनिक विशेष अवकाश [paid special leave]** देने के लिए कहना चाहिए। आपको यह निवेदन लिखित में देना चाहिए। आपको अपने

अधिकारों को प्रभावित करने वाले किसी उद्यम या सामूहिक समझौते, एवॉर्ड, कार्य अनुबंध या कार्यस्थल नीति के बारे में विचार करना चाहिए। आपके पास किसी उद्यम समझौते या कार्यस्थल नीति के तहत सवैतनिक विशेष अवकाश के लिए आवेदन करने का अधिकार न होने के बावजूद भी यदि आप कार्य-नियोक्ता से सवैतनिक विशेष अवकाश देने के लिए निवेदन करते/करती हैं, तो कार्य-नियोक्ता को इसके लिए सहमत होने में कोई बाधा नहीं होनी चाहिए।

### *मैं वास्तव में COVID-19 के कारण और भी अधिक व्यस्त हूँ, क्या मुझे अतिरिक्त घंटों के लिए काम करने के लिए बाध्य किया जा सकता है?*

स्वास्थ्य देखभाल या अन्य आवश्यक सेवाओं जैसे क्षेत्रों में काम करने वाले कुछ कर्मियों को COVID-19 के कारण और भी अधिक काम मिल सकता है। यदि कर्मियों के लिए अतिरिक्त घंटों में काम करना उपयुक्त हो, तो उन्हें यह काम करना आवश्यक हो सकता है। अतिरिक्त घंटों की उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए कई बातों पर विचार करने की आवश्यकता होती है, जैसे क्या ओवरटाइम भुगतान देय है, आपकी भूमिका क्या है, क्या आपके ऊपर कोई पारिवारिक जिम्मेदारियाँ हैं, तथा कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित क्या मुद्दे हैं। आपके पास अनुपयुक्त घंटों के लिए काम करने से मना करने का अधिकार है।

### *यदि मैं यात्रा प्रतिबंध के कारण विदेश में फंस गया/गई हूँ या सरकार ने मेरे लिए संगरोध या एकाँतवास अनिवार्य बना दिया है, तो क्या होगा?*

आपको इस स्थिति के बारे में अपने कार्य-नियोक्ता को जल्दी से जल्दी सूचित करना चाहिए और सवैतनिक अवकाश दिए जाने के लिए निवेदन करना चाहिए। यदि आप चाहें, तो आप अपने मौजूदा अवकाश अधिकारों का प्रयोग करने में सक्षम होंगे/होंगी। यदि आपके पास अवकाश के लिए कोई अधिकार नहीं है, तो आपको सवैतनिक विशेष अवकाश दिए जाने के लिए लिखित में आवेदन करना चाहिए। यात्रा प्रतिबंध के परिणामस्वरूप आपके वेतन में कोई नुकसान नहीं होना चाहिए।

### *मैं अस्वस्थ नहीं हूँ, लेकिन मुझे एकाँतवास या घर से काम करने का निर्देश दिया गया है। क्या यह कानूनी रूप से सही है?*

यदि घर से काम करने या एकाँतवास का निर्देश कानूनी रूप से सही और उपयुक्त है, किसी उद्यम समझौते या एवॉर्ड के तहत अनुमत है, और/या डब्ल्यूएचएस [WHS] के दायित्वों को पूरा करने के लिए आवश्यक है, तो कार्य-नियोक्ता कर्मियों को इसके लिए निर्देश दे सकते हैं।

यथोचित व्यावहारिक रूप से यह सुनिश्चित करना कार्य-नियोक्ताओं का दायित्व होता है कि घर से काम करने की व्यवस्थाएँ सुरक्षित और स्वास्थ्यप्रद हों तथा उपयुक्त उपकरण प्रदान किए जाएँ। इस स्थिति में कर्मियों को

वेतन में कोई नुकसान नहीं होना चाहिए या इसमें कोई अतिरिक्त लागत नहीं आनी चाहिए। आपके कार्य-नियोक्ता को इससे संबंधित सभी शुल्कों की प्रतिपूर्ति करनी चाहिए। यदि आपको काम पर आने से मना किया जाए, तो इस दिशा-निर्देश के लागू होने के समय भी आपको अपना सामान्य वेतन प्राप्त होना चाहिए। कार्य-नियोक्ता द्वारा निर्देशित किसी भी एकांतवास अवधि के दौरान आर्थिक सहायता प्राप्त करने के लिए आकस्मिक कर्मियों को विशेष अवकाश हेतु लिखित में आवेदन करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है (नीचे देखें)।

*मैं COVID-19 के कारण अस्वस्थ नहीं हूँ और संगरोध के मानदंडों को पूरा नहीं करता/करती हूँ, परंतु मैं घर में ही रहना पसंद करूँगा/करूँगी।*

कई कारणों से कर्मि सतर्कतापूर्ण दृष्टिकोण अपनाकर कार्यस्थल से दूर रहने के इच्छुक हो सकते हैं, जिनमें उनकी आयु या चिकित्सीय रोग या फिर नवजात शिशु की देखभाल करने की जिम्मेदारी शामिल हो सकती है। यदि आप किसी चिकित्सीय कारण से अपने काम पर नहीं जाना चाहते/चाहती हैं, तो आपको चिकित्सीय प्रमाण प्राप्त करना चाहिए और उपलब्धता के आधार पर सवैतनिक व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश के लिए आवेदन करना चाहिए। यदि आपको व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश उपलब्ध नहीं है, या आपको इन परिस्थितियों में इसका प्रयोग करने का अधिकार प्राप्त नहीं है, तो आपको सवैतनिक विशेष अवकाश के लिए अपने कार्य-नियोक्ता से लिखित में आवेदन करना चाहिए। अभी तक यह एक सार्वभौमिक अधिकार नहीं है, लेकिन यदि आप कार्य-नियोक्ता से सवैतनिक विशेष अवकाश देने के लिए निवेदन करते/करती हैं, तो कार्य-नियोक्ता को सर्वश्रेष्ठ कार्यप्रथा लागू करने और अपने आकस्मिक कर्मियों समेत COVID-19 से प्रभावित हुए सभी कर्मियों को अवकाश देने के लिए सहमत होने में कोई बाधा नहीं होनी चाहिए। एकांतवास के इच्छुक कर्मियों को आर्थिक रूप से कोई नुकसान नहीं होना चाहिए। आप अपने कार्य-नियोक्ता से अपनी कार्य व्यवस्थाओं में अस्थायी रूप से परिवर्तन करने के लिए भी कह सकते/सकती हैं, जिसमें कार्य के घंटों और कार्यस्थल से संबंधित परिवर्तन शामिल हो सकते हैं। सामाजिक दूरी को प्रोत्साहन देने वाले सरकारी निर्देशों के प्रकाश में कार्य-नियोक्ताओं को घर से काम करने की सुविधा देने के लिए समुचित प्रबंध करने चाहिए। यदि ऐसा करना संभव न हो, तो कर्मियों और अन्य लोगों को संक्रमण के खतरे से सुरक्षित रखने के लिए कार्य-नियोक्ताओं को सवैतनिक विशेष अवकाश देना चाहिए। डब्ल्यूएचएस [WHS] कानूनों के तहत किसी तत्काल या आसन्न खतरे के कारण कर्मियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए गंभीर खतरे की आशंका उपस्थित होने की स्थिति में उनके पास काम से मना करने या काम बंद करने का अधिकार होता है। वैकल्पिक कार्य (जैसे, घर से कार्य) करने के लिए उपयुक्त निर्देश दिए जाने पर यदि आपके लिए यह कार्य करना समुचित और सुरक्षित हो, तो आपको इस निर्देश का पालन करना चाहिए।

*मेरे पास कितना अस्वस्थता अवकाश है?*

एनईएस (NES) के तहत आकस्मिक कर्मियों के अतिरिक्त अन्य सभी कर्मियों के पास प्रतिवर्ष कम से कम 10 दिनों के सवैतनिक व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश का अधिकार होता है। उद्यम समझौतों, एवॉर्डों, कार्य अनुबंधों या कार्यस्थल नीतियों की समीक्षा की जानी चाहिए, क्योंकि इनमें संभावित रूप से आकस्मिक कर्मियों

समेत अन्य सभी कर्मियों के लिए और भी अधिक उदार शर्तें मौजूद हो सकती हैं।

आपका व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश पूरे वर्ष-भर जमा होता रहता है, और एक वर्ष से दूसरे वर्ष में संचित होता जाता है। कानूनी रूप से आपके कार्य-नियोक्ता को इस बात का रिकॉर्ड रखना चाहिए कि आपके लिए कितने दिनों का व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश जमा हो गया है। आपको अपने व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश का प्रयोग करने के लिए कोई भी कार्य-नियोक्ता बाध्य नहीं कर सकता है। यदि आप अस्वस्थता या शारीरिक नुकसान के कारण काम न कर पाएँ; अथवा यदि आपके परिवार या घर के किसी सदस्य को अस्वस्थता या शारीरिक नुकसान या 'अप्रत्याशित आपातकाल' के कारण देखभाल या सहायता की आवश्यकता हो, तो आप अपने व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश का प्रयोग कर सकते/सकती हैं।

यदि आपके एवॉर्ड अथवा किसी उद्यम या सामूहिक समझौते में अन्यथा व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश प्रदान न किया जाए, तो आपके व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश के लिए आपको न्यूनतम रूप से सामान्य कार्य के घंटों की नियत आधारीक वेतन-दर पर भुगतान किया जाना चाहिए। यदि पूर्णकालिक और अंशकालिक कर्मियों के पास सवैतनिक देखभालकर्ता अवकाश शेष नहीं रह गया है, तो वे अवैतनिक देखभालकर्ता अवकाश ले सकते हैं।

आपको अपने कार्य-नियोक्ता को 'जैसे ही व्यावहारिक हो' इस बारे में सूचित करना होगा कि आप अपने व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश का प्रयोग करेंगे/करेंगी। यह सूचना अवकाश के आरंभ होने के बाद भी दी सकती है। आपके कार्य-नियोक्ता द्वारा पूछे जाने पर आपको इस बारे में 'समुचित व्यक्ति को संतुष्ट करने वाला प्रमाण' उपलब्ध कराना होगा कि आप या आपसे देखभाल प्राप्त करने वाला कोई व्यक्ति अस्वस्थ है या उसे शारीरिक नुकसान हुआ है या वह अप्रत्याशित आपातकाल की स्थिति में है। उदाहरण के लिए, इसमें डॉक्टर का प्रमाण-पत्र या वैधानिक घोषणा शामिल हो सकती है।

14 दिनों के एकांतवास की आवश्यकता को देखते हुए इस बात की संभावना रहती है कि कर्मियों द्वारा उपार्जित व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश समाप्त हो सकता है। यदि आप COVID-19 से प्रभावित हुए/हुई हैं और आपने अपने संपूर्ण व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश का प्रयोग कर लिया है, तो आपको अपने कार्य-नियोक्ता से लिखित में सवैतनिक विशेष अवकाश के लिए निवेदन करना चाहिए ताकि आपको आर्थिक नुकसान न हो।

**स्कूल और शिशु देखभाल केंद्र विस्तारित अवधि के लिए बंद हो सकते हैं  
और मुझे अपने बच्चों की देखभाल करने की आवश्यकता है**

COVID-19 के कारण पैदा हुई कर्मियों की पारिवारिक जिम्मेदारियों में सँवृद्धि का प्रबंधन करने के लिए कार्य-नियोक्ताओं को कर्मियों की सहायता के लिए सकारात्मक कदम उठाने चाहिए। यदि आप किसी अस्वस्थ बच्चे या वयस्क, अथवा विकलांगता-ग्रस्त व्यक्ति अथवा निर्बल और वृद्ध व्यक्ति की देखभाल के लिए जिम्मेदार हैं, तो *निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act]* के तहत आप अपने कार्य के घंटों या कार्यस्थल में परिवर्तन के

लिए निवेदन कर सकते/सकती हैं। आपके कार्य-नियोक्ता को इसके बारे में चर्चा करनी चाहिए और वास्तविक रूप से आपके निवेदन पर विचार करना चाहिए तथा केवल उपयुक्त व्यावसायिक आधारों पर ही मना करना चाहिए। आपको लिखित में उत्तर दिया जाना चाहिए। यदि आप कम से कम 12 महीनों के सेवाकाल वाले/वाली एक आकस्मिक या गैर-आकस्मिक कर्मी हैं, तो आपके पास इसका अधिकार है।

कार्य-नियोक्ता द्वारा पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण आपके रोजगार को समाप्त करना या आपके साथ प्रतिकूल व्यवहार करना कानून के विरुद्ध है। यदि आपको लगता है कि COVID-19 से पैदा हुई पारिवारिक जिम्मेदारियों के आधार पर आपके साथ भेदभाव किया गया है, तो अपनी यूनियन से संपर्क करें।

## *क्या मुझे अपने वार्षिक अवकाश या लंबी सेवा अवकाश का उपयोग करना होगा?*

एनईएस [NES] के तहत आकस्मिक कर्मियों के अतिरिक्त अन्य सभी कर्मियों के पास प्रतिवर्ष कम से कम 4 सप्ताहों के सवैतनिक वार्षिक अवकाश का अधिकार होता है। पारियों में काम करने वाले कार्यकर्ताओं के पास प्रतिवर्ष कम से कम 5 सप्ताहों के सवैतनिक वार्षिक अवकाश का अधिकार होता है।

आपके सेवाकाल और उद्योग के प्रकार के आधार पर आपके पास लंबी सेवा अवकाश का अधिकार हो सकता है। कुछ राज्यों और राज्य-क्षेत्रों में लंबे समय से काम करने वाले आकस्मिक कर्मियों के पास भी यह अधिकार हो सकता है।

वार्षिक अवकाश और लंबी सेवा अवकाश विश्राम और मनोरंजन के लिए होते हैं। सामान्य रूप से कर्मियों और कार्य-नियोक्ताओं के बीच समझौते से वार्षिक अवकाश लिया जाता है। आपको एकाँतवास या संगरोध की अवधियों को पूरा करने के लिए अपने वार्षिक अवकाश या लंबी सेवा अवकाश का उपयोग करने का निर्देश नहीं दिया जा सकता है, लेकिन आप कार्य से अंतराल लेने के लिए वार्षिक अवकाश का उपयोग कर सकते/सकती हैं। कार्य-नियोक्ता अनुचित रूप से सवैतनिक वार्षिक अवकाश के निवेदन को अस्वीकार नहीं कर सकते हैं। अत्यधिक वार्षिक अवकाश लेने की स्थिति में (एलएसएल [LSL] के अतिरिक्त) कार्य-नियोक्ताओं के पास निर्देश देने का अधिकार हो सकता है - इसके लिए नोटिस अवधियाँ लागू होंगी। आपको अपने सामूहिक समझौते या एवॉर्ड की जाँच करनी चाहिए और अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए।

## *मैं एक आकस्मिक कर्मी हूँ। मेरे पास क्या अधिकार हैं?*

सामान्य रूप से आकस्मिक कर्मियों के पास सवैतनिक व्यक्तिगत/देखभालकर्ता अवकाश या वार्षिक अवकाश का अधिकार नहीं होता है। परंतु यदि आपके कार्य-नियोक्ता द्वारा आपको काम पर नहीं आने का निर्देश दिया जाता है, या आपको एकाँतवास करने की आवश्यकता है, तो आपको अपने कार्य-नियोक्ता से एकाँतवास या संगरोध की अवधि को कवर करने के लिए विशेष सवैतनिक भुगतान हेतु लिखित में निवेदन करना चाहिए।

अभी तक यह एक सार्वभौमिक अधिकार नहीं है, लेकिन कार्य-नियोक्ता को सर्वश्रेष्ठ कार्यप्रथा प्रतिक्रिया लागू करने और COVID-19 से प्रभावित आकस्मिक कर्मियों सहित अपने सभी कर्मियों को सवैतनिक अवकाश देने के लिए सहमत होने से रोकने में कोई बाधा नहीं होनी चाहिए। संगरोध या एकांतवास के कारण कर्मियों को आर्थिक रूप से नुकसान नहीं होना चाहिए।

यदि परिवार या घर के किसी सदस्य को अस्वस्थता या शारीरिक नुकसान या 'अप्रत्याशित आपातकाल' के कारण देखभाल या सहायता की आवश्यकता हो, तो COVID-19 से ग्रस्त किसी व्यक्ति की देखभाल करने वाले आकस्मिक कर्मी ऐसे प्रत्येक प्रकरण के लिए अधिकतम 2 दिनों का अवैतनिक देखभालकर्ता अवकाश ले सकते हैं। इसके अतिरिक्त यदि किसी कर्मी के तत्काल परिजन या घर के सदस्य की मृत्यु हो जाती है अथवा उसे कोई जानलेवा बीमारी या शारीरिक नुकसान हो जाता है, तो आकस्मिक कर्मियों के पास 2 दिनों के अवैतनिक अनुकंपा अवकाश का अधिकार होता है।

अस्वस्थ बच्चे या वयस्क, या विकलांग व्यक्ति, अथवा निर्बल व वृद्ध व्यक्ति की देखभाल करने के लिए कम से कम 12 महीनों के सेवाकाल वाले आकस्मिक कर्मी अनुकूलनशील कार्य व्यवस्थाओं के लिए निवेदन कर सकते हैं। उद्यम समझौतों, एवॉर्डों, कार्य अनुबंधों या कार्यस्थल नीतियों की समीक्षा की जानी चाहिए, क्योंकि इनमें संभावित रूप से आकस्मिक कर्मियों समेत अन्य सभी कर्मियों के लिए और भी अधिक उदार शर्तें मौजूद हो सकती हैं।

## मेरे साथ गलत व्यवहार किया जा रहा है क्योंकि मेरे कार्य-नियोक्ता को संदेह है कि मैं COVID-19 से संक्रमित हूँ

बीमारी या संदिग्ध बीमारी, या व्यक्ति की नस्ल, त्वचा के रंग, राष्ट्रीय मूल या सामाजिक उद्गम के कारण किसी भी कर्मी के साथ उत्पीड़न या गैर-कानूनी भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए। *निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act]* के तहत बीमारी या शारीरिक नुकसान के कारण कार्य पर अस्थायी रूप से अनुपस्थित होने की वजह से कर्मी को नौकरी से नहीं निकाला जा सकता है। परंतु कर्मियों और अन्य लोगों के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा के खतरों को कम करने के उद्देश्य से कार्य-नियोक्ताओं के पास कानूनी और उपयुक्त रूप से काम करने की अनुमति होती है, जिसमें संक्रामक रोग के फैलाव को कम करने का उद्देश्य भी शामिल है। यदि आपको लगता है कि COVID-19 के प्रभावों के कारण आपके साथ संभावित रूप से गैर-कानूनी भेदभाव या उत्पीड़न किया गया है, तो आपको अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए।

## यदि मैं अस्वस्थ हूँ, तो क्या मुझे कर्मचारी मुआवज़े के लाभ मिल सकते हैं?

अपने कर्तव्यों के निर्वाह के दौरान COVID-19 से संक्रमित होने वाले कर्मी समय के नुकसान या आवश्यक चिकित्सीय देखभाल के लिए कर्मचारी मुआवज़े के लाभों का दावा करने में सक्षम होंगे।



समुदाय में संक्रमणों की बढ़ती हुई संख्या को देखते हुए संक्रमण का अपने कार्य के साथ आवश्यक संबंध प्रमाणित करना चुनौतीपूर्ण हो सकता है। यदि अपने काम पर COVID-19 से संक्रमित होने के कारण आप काम करने में असमर्थ हैं, तो आपको सहायता के लिए अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए।

## क्या मेरा कार्य-नियोक्ता मुझे स्टैंड डाउन [stand down] कर सकता है?

निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act] 2009 के तहत कार्य-नियोक्ताओं को इस बात की अनुमति प्राप्त है कि यदि कर्मियों को उपयोगी रूप से कार्यरत न किया जा सके, तो वे उन्हें अवैतनिक रूप से स्टैंड डाउन [stand down] कर सकते हैं। इस बात की संभावना रहती है कि कर्मियों को स्टैंड डाउन [stand down] करने के बजाय उन्हें कार्य-नियोक्ता के लिए किसी अन्य उपयोगी काम के उद्देश्य से कार्यरत रखा जा सके।

यदि स्टैंड डाउन [stand downs] उठाए जाते हैं अथवा आप और/या आपके सहकर्मियों को स्टैंड डाउन [stand down] किया जाता है, तो आपको तुरंत अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए।

स्टैंड डाउन [stand down] के स्थान पर ऐसे कई विकल्प उपलब्ध होते हैं जिनके बारे में कार्य-नियोक्ताओं को खोज-बीन करनी चाहिए। इनमें उपार्जित सवैतनिक अवकाश (उदाहरण के लिए, वार्षिक अवकाश) की सुलभता, अन्य कार्यस्थलों में स्थानांतरण, साझा-कार्य [work-share] व्यवस्थाएँ और घर से काम करने जैसी अनुकूलनशील कार्य व्यवस्थाएँ शामिल हैं।

स्टैंड-डाउन [stand-down] का प्रभाव यह होता है कि आपका रोजगार तो बना रहता है परंतु आपको काम करने की आवश्यकता नहीं होती है और स्टैंड डाउन [stand down] की अवधि के दौरान आपको वेतन का भुगतान नहीं किया जाता है। परंतु स्टैंड डाउन [stand down] किए जाने की अवधि में आपके वार्षिक अवकाश और व्यक्तिगत अवकाश के अधिकार उपार्जित होते रहते हैं।

## क्या मुझे अतिरेक [redundant] किया जा सकता है?

यदि कार्य-नियोक्ता को काम करने के लिए कर्मियों की आवश्यकता न हो, तो वह कर्मियों को अतिरेक [redundant] कर सकता है। अतिरेकता के लिए वास्तव में इसकी आवश्यकता होना चाहिए, और निर्णय लेने से पहले परामर्श की किसी भी आवश्यकता का पालन किया जाना चाहिए। अतिरेक किए गए कर्मियों को नोटिस देना तथा पृथक्करण वेतन [severance pay] का भुगतान करना आवश्यक होता है। यदि आपका कार्य-नियोक्ता कर्मियों को अतिरेक करने के बारे में सोच रहा है, तो आपको अपनी यूनियन से संपर्क करना चाहिए।

[1] राज्य और स्थानीय सरकार के कुछ कर्मियों और डब्ल्यूए में स्थित कुछ व्यवसायों को निष्पक्ष कार्य अधिनियम [Fair Work Act] के तहत कवर नहीं किया जाता है – <https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system>

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