

Thursday, 23 April 20

CV04 4.2

Regime JobKeeper - modifiche al *the Fair Work Act 2009*

BRIEFING NOTE = NOTA INFORMATIVA

Regime JobKeeper

Dopo una sostenuta campagna per un regime di sostegno retributivo da parte degli “Australian Unions” cioè i sindacati australiani, il governo ha annunciato il regime JobKeeper; un programma che aveva escluso in precedenza.

Modifiche al *Fair Work Act 2009*

In modo di poter consentire l’attuazione del regime JobKeeper, il Governo ha deciso di modificare il *Fair Work Act 2009 (FW Act)*. Questa nota informativa spiega le modifiche apportate al FW Act come parte del regime JobKeeper.

Il pacchetto di misure economiche nominato “*Il Coronavirus Economic Response Package Omnibus (Measures No. 2) Act 2020 (CERPO2 Act)*” inserisce nel FW Act (**New Provisions**) un numero di disposizioni interamente nuove inclusa la nuova Part 6-4C intitolata “Coronavirus economic response” cioè “Risposta economica coronavirus”. L’abrogazione di talune disposizioni avverrà automaticamente il 28 settembre 2020.

Gli obblighi del datore di lavoro

Le nuove disposizioni prevedono che un datore di lavoro che soddisfa i requisiti per partecipare al regime JobKeeper ed avrebbe diritto al pagamento JobKeeper per un dipendente se rispettano le condizioni salariali è tenuto a pagare una cifra di almeno \$1500 alla quindicina.¹ L’effetto pratico è che un datore di lavoro che è idoneo per il regime JobKeeper ma non inoltre al dipendente almeno \$1500 entro la quindicina contravviene un procedimento civile.² Il datore di lavoro è inoltre tenuto a pagare l’importo superiore tra il pagamento JobKeeper o il salario che dovrebbe pagare per il lavoro svolto durante l’arco di tempo.³

1 FW Act s 789GD; il diritto di un ente a partecipare al regime JobKeeper ed a ricevere un pagamento per conto lavoratore vengono determinati da uno strumento legislativo. Ulteriore informazioni saranno forniti una volta disponibili

2 FW Act s 789GD; il diritto di un ente a partecipare al regime JobKeeper ed a ricevere un pagamento per conto lavoratore vengono determinati da uno strumento legislativo. Ulteriore informazioni saranno forniti una volta disponibili

3 FW Act s 789GD; il diritto di un ente a partecipare al regime JobKeeper ed a ricevere un pagamento per conto lavoratore vengono determinati da uno strumento legislativo. Ulteriore informazioni saranno forniti una volta disponibili

¹ FW Act s 789GD; When an entity qualifies for the JobKeeper scheme and is entitled to a payment in relation to a worker is to be determined by legislative instrument. Further details will be provided once this is available.

² FW Act s 789GD; When an entity qualifies for the JobKeeper scheme and is entitled to a payment in relation to a worker is to be determined by legislative instrument. Further details will be provided once this is available.

³ FW Act s 789GD; When an entity qualifies for the JobKeeper scheme and is entitled to a payment in relation to a worker is to be determined by legislative instrument. Further details will be provided once this is available.

Le direttive JobKeeper consentite - “JobKeeper enabling Directions”

Le nuove disposizioni del FW Act prevedono che il datore di lavoro è autorizzato ad emanare le disposizioni “JobKeeper enabling directions”.⁴ Queste sono “Direttive JobKeeper che consentono di mettere un dipendente in cassa integrazione” (s 789GDC); Direttive per lo svolgimento di mansioni (s 789GE); e, Direttive per la sede lavorativa (s 789GF). Queste direttive possono soltanto essere rilasciate da datori di lavoro che hanno soddisfatto le condizioni per partecipare al regime JobKeeper al momento che sono emanate le direttive, nei casi dove il datore di lavoro ha il diritto di ricevere il/i pagamento/i JobKeeper per conto di un dipendente per un periodo di tempo che include il periodo durante il quale la direttiva viene applicata.⁵ Qualunque direttiva rilasciata in base a queste sezioni ha effetto nonostante i termini applicabile contenuti nei Contratti di Categoria Moderno, gli accordi integrativi o gli strumenti temporanei.⁶

La Direttiva “Jobkeeper enabling Direction” deve essere comunicata per iscritto e deve essere ragionevole rispetto alle circostanze. Non sarà applicabile a meno che il datore di lavoro non abbia dato comunicazione iscritta con almeno tre giorni (se non accordato diversamente) di preavviso e dopo consultazione, e (in relazione alle mansioni e la sede di lavoro) sia in possesso di informazioni che la direttiva sia necessaria per continuata occupazione.⁷

Una nuova modalità per mettere in cassa integrazione

Le Nuove Disposizioni (s 789GDC) consentono al datore di lavoro di rilasciare una direttiva ad un dipendente, nota come una direttiva JobKeeper abilitante la messa in cassa integrazione. Questa consente la messa in cassa integrazione del dipendente per cui non esiste un impiego utile causa della pandemia COVID-19 o le iniziative governative per rallentare la diffusione del COVID-19.

Questa disposizione non solo consente al dipendente di essere messo in cassa integrazione totale (come il s 524) ma consente al datore di lavoro di ridurre: il numero di giorni lavorativi di un dipendente; il numero di ore lavorative giornaliere; e/o il numero totale di ore lavorative. Un dipendente non può essere messo in cassa integrazione mentre in congedo autorizzato o mentre assente con autorizzazione. La retribuzione oraria di un lavoratore non può essere inferiore come risultato di una direttiva per la messa in cassa integrazione che sarebbe altrimenti applicabile.

Un dipendente a cui applica la direttiva JobKeeper che consente la messa in cassa integrazione può richiedere di fare un’altro lavoro, entro limiti ragionevoli, la formazione o l’aggiornamento professionale.⁸

Modifiche alle mansioni e la sede di lavoro

Le Nuove Disposizioni (ss 789GE-789GE) consentono al datore di lavoro di emanare direttive riguardanti le mansioni e/o la sede di lavoro (compresa la direttiva al dipendente di lavorare da casa).

La direttiva riguardante le mansioni di lavoro deve rientrare nelle capacità ed abilità del lavoratore, e deve assicurare la sicurezza del lavoratore (comprendente ma non limitata in rispetto al COVID-19). Il livello di retribuzione base del lavoratore deve essere superiore alla retribuzione altrimenti applicabile, o alla retribuzione delle mansioni svolte.

Una direttiva in relazione alla sede di lavoro, deve comprendere una sede idonea al lavoro e gli spostamenti associati non devono essere manifestamente irragionevoli. Le mansioni devono svolgersi in sicurezza (comprendente in rispetto al COVID-19).⁹

“Le Richieste del Datore di Lavoro”

Le Nuove Disposizioni consentono ad i datori avente diritto a partecipare al regime JobKeeper di fare certe richieste che i lavoratori (per cui il datore ha il diritto di ricevere i pagamenti JobKeeper) sono tenuti a valutare e non possono rifiutare senza ragione.¹⁰ . Queste comprendono la richiesta di modificare i giorni e gli orari lavorativi,

⁴ FW Act s 789GC, Part 6-4C

⁵ FW Act s 789GC, Part 6-4C

⁶ FW Act s 789GC, Part 6-4C

⁷ FW Act s 789GC, Part 6-4C

⁸ FW Act s 789GC, Part 6-4C

⁹ FW Act s 789GF(1)(c)-(f)

¹⁰ FW Act ss 789GG(1)(a)-(b), 789GJ(1)(a)-(b), 789GG(1)(d)-(e), 789GJ(1)(e)-(f); As to qualification etc. see above n1.

o la richiesta che il lavoratore prende il congedo ferie annuale. ¹¹ Accettare o non la richiesta del datore di lavoro costituisce il diritto del lavoratore (per motivi di protezione generale).¹²

Modifiche dei giorni e gli orari di lavoro

Un datore di lavoro può chiedere che il lavoratore accetti di lavorare in giornate o orari diversi.¹³ Se si raggiunge un accordo, le mansioni svolte dal dipendente devono assicurare la sua sicurezza (comprendente in rispetto al COVID-19), e devono entrare nell'ambito dell'attività del datore di lavoro.¹⁴ L'accordo non deve tradursi in una riduzione nel numero di ore di lavoro (rispetto alle ore normali di lavoro di un lavoratore).

Congedo ferie annuali

Un datore di lavoro può richiedere al lavoratore di prendere le ferie annuali, a condizione che il lavoratore non si ritrova con un saldo di meno di 2 settimane.¹⁵

L'applicazione

Un numero delle nuove disposizioni sono provvedimenti per rimedi civili, un lavoratore, un rappresentante sindacale o un ispettore FWO può richiedere al Federal Court, Federal Circuit Court o un tribunale di uno state o territory australiano di infliggere sanzioni in caso di violazione.¹⁶

La Part 6-4C (Risposta economica coronavirus) viene aggiunta ai compiti conferiti dalla legge FW al FWC.¹⁷ Le nuove disposizioni prevedono che il FWC ha la competenza di esaminare una controversia che riguarda la Part 6-4C e comprende l'arbitrato quando viene presentato un reclamo da un lavoratore, un rappresentante sindacale, un datore di lavoro o un'organizzazione di datori di lavoro.¹⁸ Il FWC nel suo compito di mediatore di una controversia deve tener conto dell'equità tra le parti, e potrebbe impartire ordinanze per applicare una direttiva JobKeeper diversa, o di sostituire la direttiva JobKeeper oppure di accantonarla o qualsiasi altra ordinanza che ritiene idonea al caso.¹⁹

La violazione di un'ordinanza del FWC mette una persona a rischio di sanzioni civili ma la violazione di un'ordinanza impartita dal FWC in relazione a Part 6-4C non è un reato. ²⁰

¹¹ FW Act ss 789GG, 789GJ

¹² FW Act s 789GY(b)-(d)

¹³ Note: making a request is considered a workplace right for the purpose of the General Protections (see s 789GY(b))

¹⁴ TFW Act s 789GG(1)(c)

¹⁵ FW Act s 789GJ(1)(d)

¹⁶ The civil remedy provisions are: s 789GD – Obligation of employer to satisfy the wage condition; s 789GDA(2) – Minimum payment guarantee; s 789GDB(2) – Hourly rate of pay guarantee; s 789GDB(3) – Minimum rate of pay – duties of work; s 789 GU – Employee requests for secondary employment, training etc.; s 789 GW – Contravening a FWC order; s 789GXA – Misuse of jobkeeper enabling direction

¹⁷ FW Act s 576(r)

¹⁸ FW Act ss 789GV(1)-(3)

¹⁹ FW Act ss 789GV (4), 789GV(7).

²⁰ FW Act ss 675(2)(k); 789GW