

## *Bãi miễn trách nhiệm*

Tài liệu này chỉ có tính cách hướng dẫn tổng quát về các quyền lợi tối thiểu. Quý vị nên tìm người của nghiệp đoàn tư vấn cho mình về ngành nghề và hoàn cảnh cụ thể của quý vị. Các thỏa thuận doanh nghiệp, quy chế lao động, hợp đồng tuyển dụng hoặc chủ trương tại nơi làm việc có liên quan có thể có các điều kiện hào phóng hơn dành cho công nhân/nhân viên, bao gồm công nhân/nhân viên phù động (casual).

## *Tôi tìm hiểu về quyền hạn việc làm của mình ở đâu?*

Các Tiêu chuẩn Việc làm Toàn quốc (National Employment Standards) trong *Đạo luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)* và quy chế lao động hiện đại có liên quan đến ngành nghề của quý vị có các điều khoản và điều kiện tối thiểu dành cho hầu hết công nhân/nhân viên [1].

Quý vị có thể có một thỏa thuận tập thể hoặc một thỏa thuận doanh nghiệp tại nơi làm việc của quý vị, ấn định các quyền lợi hào phóng hơn. Quý vị có thể tìm các điều khoản và điều kiện việc làm của mình trong bản hợp đồng việc làm hoặc các chủ trương và thể thức tại nơi làm việc.

Quý vị có quyền làm việc không có hại đến sức khỏe và an toàn. Mỗi Tiểu bang và Lãnh thổ đều có luật về Sức khỏe và An toàn Lao động (WHS, Work Health and Safety) ấn định các quyền dành cho công nhân/nhân viên, các đại diện về sức khỏe và an toàn (HSR, health and safety representative) và các nghiệp đoàn để cưỡng hành các quy cách làm việc không có hại đến sức khỏe và an toàn hơn.

Hãy liên lạc với nghiệp đoàn nếu quý vị không biết nơi để tìm hiểu về quyền làm việc của mình.

## *Người chủ của tôi cần phải làm gì?*

Theo Luật WHS, người chủ phải bằng mọi cách hợp lý trong điều kiện cho phép loại bỏ hoặc giảm thiểu nguy cơ bị nhiễm COVID-19 cho công nhân/nhân viên và những người khác. Điều này sẽ yêu cầu người chủ phải có kế hoạch hành động COVID-19 có các biện pháp kiểm soát khác nhau, tùy thuộc quý vị làm việc trong ngành nghề nào.

Hiện tại không có vắc-xin ngừa COVID-19. Cách kiểm soát hiệu quả nhất là xác định những ai khả dĩ có vi-rút và giúp đỡ họ tự cách ly để tránh lây vi-rút sang người khác.

Người chủ phải thực sự tham khảo ý kiến của công nhân/nhân viên và nghiệp đoàn về các biện pháp kiểm soát các nguy cơ về sức khỏe và an toàn liên quan đến COVID-19. Công nhân/nhân viên cần có chỉ thị và hướng dẫn rõ ràng về những gì họ phải tuân thủ, đặc biệt:

- công nhân/nhân viên nên biết khi nào nên tránh xa nơi làm việc
- phải làm gì nếu họ không khỏe. và
- nên để ý những triệu chứng nào.[2]

Chúng tôi biết rằng các hành động hiệu quả nhất mà người chủ có thể thực hiện là yêu cầu nhân viên xác định trường hợp có thể tiếp xúc với COVID-19 và trợ giúp về tài chính để họ tự cách ly bằng cách nghỉ phép đặc biệt có lương. Bất lợi về tài chính là rào cản nghiêm trọng đối với việc tự báo cáo và tự cách ly, đặc biệt đối với công nhân/nhân viên phù động (casual) và công nhân/nhân viên lương thấp, và do đó là nguy cơ cần được kiểm soát thông qua việc cho nghỉ phép đặc biệt có lương. Công nhân/nhân viên phù động (casual) và lương thấp, không có tiêu chuẩn nghỉ phép có lương, đặc biệt những người có người phụ thuộc, hầu như sẽ bị áp lực tài chính nghiêm trọng khiến cho họ phải tiếp tục đi làm. Không một công nhân/nhân viên nào bị buộc phải chọn giữa các biện pháp an toàn và sức khỏe và tiền lương của họ.

Muốn biết thêm thông tin về cách thức tốt nhất cho người chủ (lao động), hãy bấm vào [đây](#)

## *Người chủ của tôi có bắt buộc phải cho phép tôi làm việc ở nhà hay không?*

Trong hoàn cảnh nhất định, người chủ của quý vị nên tạo điều kiện cho quý vị làm việc ở nhà nếu công việc của quý vị có thể thực hiện từ xa. Duy trì khoảng cách đối với người khác (làm việc từ xa) là cách hiệu quả nhất để kiểm soát việc tiếp xúc với COVID-19. Nếu người chủ của quý vị không làm điều này, quý vị nên liên lạc với nghiệp đoàn để được tư vấn xem có an toàn để quý vị đi làm hay không (xem dưới đây).

## *Tôi có thể từ chối làm việc hay không?*

Theo luật WHS, quý vị có quyền từ chối làm việc hoặc ngừng làm việc nếu có mối lo ngại hợp lý rằng quý vị sẽ bị nguy cơ nghiêm trọng đối với sức khỏe và sự an toàn của quý vị do nguy cơ trước mắt hoặc sắp xảy ra. Nguy cơ nghiêm trọng liên quan đến tiếp xúc với bệnh COVID-19 sẽ đáp ứng định nghĩa này.

Quý vị nên ngay lập tức nhờ nghiệp đoàn và/hoặc HSR tại nơi làm việc tư vấn nếu quý vị nghĩ rằng có nguy cơ nghiêm trọng liên quan đến tiếp xúc với COVID-19 tại nơi làm việc.

HSR được ủy quyền chỉ thị công nhân/nhân viên ngừng làm việc không an toàn nếu họ lo ngại hợp lý rằng công nhân/nhân viên sẽ bị nguy cơ nghiêm trọng đối với sức khỏe và an toàn do nguy cơ trước mắt hoặc sắp xảy ra. Trước tiên, HSR nên tham khảo và tìm cách giải quyết vấn đề với doanh nghiệp, trừ trường hợp nguy cơ quá nghiêm trọng và tức thời hoặc sắp xảy ra nên không hợp lý để tham khảo ý kiến. Nếu chấm dứt hoặc bị từ chối làm việc, quý vị và/hoặc HSR phải thông báo cho người chủ của quý vị biết càng sớm càng tốt.

Người chủ có thể yêu cầu quý vị làm việc theo cách khác/việc khác, chẳng hạn như làm việc ở nhà. Quý vị nên tuân thủ yêu cầu này, miễn là an toàn và phù hợp để quý vị làm như vậy.

HSR cũng có thể chọn cấp Thông báo Cải thiện Tạm thời (PIN, Provisional Improvement Notice) yêu cầu người chủ thay đổi cách thức làm việc để giảm hoặc loại bỏ nguy cơ. Trước tiên HSR phải tham khảo ý kiến của người chủ về vấn đề này. Sau khi HSR đã cấp PIN, người chủ có 7 ngày để chấn chỉnh vấn đề sức khỏe và an toàn. Nếu vấn đề vẫn chưa được giải quyết sau 8 ngày, HSR có quyền mời thanh tra viên đến.

Muốn biết thêm thông tin về các nguy cơ về sức khỏe và an toàn liên quan đến COVID-19, vui lòng bấm vào [đây](#)

## *Tôi bị bệnh và tôi nhận được chỉ thị phải ở nhà. Điều này có hợp pháp không?*

Người chủ có thể chỉ thị công nhân/nhân viên bị nhiễm COVID-19 hoặc có nguy cơ bị nhiễm bệnh đừng đi làm trong một khoảng thời gian hoặc cho đến khi được bác sĩ xác nhận đã hết bệnh.

Những chỉ thị như vậy phải hợp pháp và hợp lý, có nghĩa là người chủ phải hành động công bằng dựa trên thông tin thực tế về nguy cơ thực sự về sức khỏe và an toàn, bao gồm các hướng dẫn về sức khỏe và kiểm dịch của Chính phủ Úc. Theo Luật WHS, công nhân/nhân viên và những người khác tại nơi làm việc phải tuân thủ, miễn là có thể tuân thủ một cách hợp lý, chỉ thị hợp lý của người chủ. Công nhân/nhân viên có bổn phận tự chăm lo hợp lý cho sức khỏe và sự an toàn của bản thân họ và không gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe và sự an toàn của người khác.

Nếu nhận được chỉ thị phải ở nhà vì lý do sức khỏe và an toàn, quý vị phải được trả lương. Người chủ không được quyền tạm thời cho công nhân/nhân viên nghỉ làm không lương trong tình huống này. Người chủ không được phép yêu cầu quý vị sử dụng những ngày nghỉ phép thường niên hoặc nghỉ phép thâm niên, vì những ngày nghỉ phép này là để nghỉ ngơi và giải trí.

Nếu là công nhân/nhân viên phù động (casual), quý vị nên yêu cầu người chủ cho quý vị được **nghỉ phép đặc biệt có lương** trong thời gian cách ly. Quý vị nên yêu cầu bằng văn bản. Quý vị nên xem xét liệu có một thỏa thuận doanh nghiệp hoặc tập thể, quy chế lao động, hợp đồng tuyển dụng hoặc chủ trương nơi làm việc có ảnh hưởng đến các quyền lợi của quý vị hay không. Ngay cả khi trong thỏa thuận doanh nghiệp hoặc chủ trương tại nơi làm việc, quý vị không có quyền xin nghỉ phép đặc biệt có lương, thì vẫn không có gì ngăn cản người chủ của quý vị đồng ý cho quý vị nghỉ phép đặc biệt có lương khi quý vị yêu cầu.

## *Tôi thực sự bận rộn hơn vì COVID-19, liệu tôi có thể bị yêu cầu làm thêm giờ hay không?*

Một số công nhân/nhân viên, ví dụ như những người làm trong ngành chăm sóc sức khỏe hoặc các dịch vụ thiết yếu khác, có thể bị rơi vào tình huống có nhiều việc làm hơn vì COVID-19. Công nhân/nhân viên có thể cần phải làm thêm giờ, nhưng chỉ khi những giờ đó là hợp lý. Liệu số giờ bổ sung có hợp lý hay không đòi hỏi phải xem xét một số điều như có trả lương làm thêm giờ hay không, vai trò của quý vị, bất kỳ trách nhiệm gia đình nào quý vị có thể có và các cân nhắc về sức khỏe và an toàn việc làm. Quý vị có quyền từ chối làm thêm giờ nếu không hợp lý.

## *Nếu tôi bị kẹt ở nước ngoài bởi vì lệnh cấm du lịch hoặc lệnh phải kiểm dịch hay tự cách ly của Chính phủ thì sao?*

Quý vị nên thông báo cho người chủ của mình biết chuyện này càng sớm càng tốt và yêu cầu được nghỉ phép có lương. Quý vị sẽ có thể sử dụng các quyền lợi nghỉ phép hiện tại của mình nếu muốn. Nếu không có quyền lợi nghỉ phép nào hết, quý vị nên nộp đơn bằng văn bản xin nghỉ đặc biệt có lương. Quý vị không nên bị mất tiền lương bởi vì lệnh cấm du lịch.

## *Tôi không bị bệnh nhưng đã nhận được chỉ thị tự cách ly hoặc làm việc ở nhà. Điều này có hợp pháp hay không?*

Người chủ có thể chỉ thị công nhân/nhân viên làm việc ở nhà hoặc tự cách ly, miễn là chỉ thị đó hợp pháp và hợp lý, theo đúng bất kỳ một thỏa thuận doanh nghiệp hoặc quy chế lao động hiện hành nào, và/hoặc cần thiết để đáp ứng các nghĩa vụ trong WHS.

Người chủ có nghĩa vụ bảo đảm rằng công việc làm tại nhà là an toàn và không có hại cho sức khỏe, trong điều kiện thực tế cho phép, bao gồm cung cấp thiết bị phù hợp. Công nhân/nhân viên trong tình huống này không nên bị mất bất kỳ khoản tiền lương nào hết hoặc phải tốn phí thêm. Người chủ của quý vị nên bồi hoàn bất kỳ chi phí nào có liên quan. Nếu bị ngăn chặn không đi làm, thì quý vị phải được trả mức lương thường lệ trong thời gian chấp hành chỉ thị. Công nhân/nhân viên phụ động (casual) nên làm đơn xin văn bản xin nghỉ phép đặc biệt để hỗ trợ họ về mặt tài chính trong bất kỳ khoảng thời gian cách ly nào do người chủ yêu cầu (xem dưới đây).

## *Tôi không bị bệnh COVID-19 và không đáp ứng các tiêu chí về kiểm dịch, nhưng tôi thích ở nhà hơn.*

Hiện có một số lý do tại sao công nhân/nhân viên có thể muốn thận trọng và tránh xa nơi làm việc, bao gồm tuổi tác hoặc vấn đề sức khỏe, hoặc có trách nhiệm chăm sóc trẻ sơ sinh. Nếu có lý do về y tế khiến cho quý vị cần tránh đi làm, quý vị nên lấy bằng chứng y khoa và nộp đơn xin nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc có lương nếu quý vị có những quyền lợi nghỉ phép như vậy. Nếu không có quyền lợi nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc có lương, hoặc không có quyền sử dụng những ngày nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc có lương trong trường hợp này, quý vị nên nộp đơn bằng văn bản cung cấp lý do cho người chủ để xin được nghỉ đặc biệt có lương. Đây chưa phải là quyền lợi phổ quát, nhưng không có gì ngăn cản người chủ giải quyết theo cách tốt nhất và đồng ý cho tất cả công nhân/nhân viên bị ảnh hưởng bởi COVID-19 được nghỉ phép có lương, bao gồm công nhân/nhân viên phụ động (casual). Công nhân/nhân viên muốn tự cách ly không nên bị thiệt thòi về tài chính khi làm như vậy.

Quý vị cũng có thể yêu cầu người chủ tạm thời thay đổi việc làm của quý vị, bao gồm số giờ và địa điểm. Theo chỉ thị khuyến khích duy trì khoảng cách đối với người khác của chính phủ, người chủ nên linh hoạt hợp lý để tạo điều kiện cho công nhân/nhân viên làm việc ở nhà. Trong trường hợp không thể làm như vậy được, thì người chủ nên kéo dài thời gian nghỉ phép đặc biệt có lương cho công nhân/nhân viên để bảo vệ công nhân/nhân viên và những người khác khỏi nguy cơ bị nhiễm bệnh.

Theo luật WHS, quý vị được phép từ chối hoặc ngừng đi làm vì có mối lo ngại hợp lý về nguy cơ sắp



xảy ra đối với sức khỏe hoặc sự an toàn của mình. Nếu quý vị nhận được chỉ thị hợp lý để làm việc theo cách khác/việc khác (chẳng hạn như làm việc ở nhà), thì quý vị nên tuân thủ, miễn là chỉ thị đó phù hợp và an toàn để quý vị làm như vậy.

## **Tôi có bao nhiêu ngày nghỉ bệnh?**

Theo NES, tất cả công nhân/nhân viên, trừ công nhân/nhân viên phụ động (casual), mỗi năm được hưởng tối thiểu 10 ngày nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc có lương. Nên xem lại thỏa thuận doanh nghiệp, quy chế lao động, hợp đồng tuyển dụng hoặc chủ trương tại nơi làm việc phòng khi có các điều kiện hào phóng hơn cho công nhân/nhân viên, bao gồm công nhân/nhân viên phụ động (casual).

Quyền lợi nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc của quý vị sẽ tích lũy dần dần suốt năm và từ năm này sang năm khác. Theo luật, người chủ của quý vị phải lưu giữ sổ sách về số ngày nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc mà quý vị đã tích lũy. Người chủ không thể ép quý vị nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc. Quý vị có thể nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc nếu không thể đi làm vì bệnh tật hoặc thương tật; hoặc nếu thân nhân trực hệ hoặc người trong gia đình cần có người chăm sóc hoặc giúp đỡ vì bệnh tật hoặc thương tật hay trong 'trường hợp khẩn cấp bất ngờ'.

Trừ trường hợp được ấn định trong quy chế lao động của quý vị hoặc trong một thỏa thuận doanh nghiệp hoặc thỏa thuận tập thể, những ngày nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc, tối thiểu, phải được trả ở mức lương cơ bản cho số giờ làm việc thường lệ của quý vị. Công nhân/nhân viên toàn thời gian và bán thời gian có thể nghỉ phép người chăm sóc không lương nếu họ không còn ngày nghỉ phép người chăm sóc có lương nào nữa.

Quý vị phải thông báo cho người chủ biết quý vị sẽ nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc 'càng sớm càng tốt', có thể là sau khi quý vị đã bắt đầu nghỉ phép. Nếu người chủ của quý vị yêu cầu, quý vị phải cung cấp 'bằng chứng thỏa đáng đối với một người hợp lý' rằng quý vị hoặc người được quý vị chăm sóc bị bệnh tật hoặc bị thương tật hay xảy ra trường hợp khẩn cấp bất ngờ. Bằng chứng này có thể là, ví dụ như giấy bác sĩ hoặc tờ khai danh dự.

Bởi vì yêu cầu tự cách ly trong 14 ngày, thế nào công nhân/nhân viên cũng sẽ sử dụng hết quyền lợi nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc đã tích lũy được. Nếu bị ảnh hưởng bởi COVID-19 và đã sử dụng tất cả ngày nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc của mình, quý vị nên nộp đơn văn bản cho người chủ xin được nghỉ phép đặc biệt có lương để quý vị không bị thiệt thòi về tài chính.

## **Trường học và nhà trẻ có thể bị đóng cửa trong thời gian dài và tôi cần phải chăm sóc con cái**

Người chủ nên thực hiện các bước tích cực để giúp công nhân/nhân viên xoay sở bất kỳ trách nhiệm gia đình tăng thêm bởi vì COVID-19. Theo *Luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)*, quý vị có thể yêu cầu thay đổi số giờ hoặc địa điểm làm việc nếu phải chăm sóc con cái hoặc người trưởng thành bị bệnh, hoặc người khuyết tật hay người già yếu. Người chủ phải thảo luận và thực sự xem xét yêu cầu của quý vị và chỉ từ chối trên cơ sở kinh doanh hợp lý. Họ phải hồi đáp bằng văn bản cho quý vị. Quý vị có quyền này nếu quý vị là công nhân/nhân viên phụ động (casual) hoặc không phụ động (non-casual) đã làm việc được ít nhất 12 tháng.

Theo luật, người chủ không được phép chấm dứt việc làm của quý vị hoặc đối xử với quý vị ít thuận lợi hơn do trách nhiệm gia đình của quý vị. Hãy liên lạc với nghiệp đoàn nếu quý vị tin rằng quý vị đã bị phân biệt đối xử vì trách nhiệm gia đình phát sinh từ COVID-19.

## **Tôi có phải sử dụng những ngày nghỉ phép thường niên hoặc nghỉ phép thâm niên hay không?**

Theo NES, tất cả nhân viên, trừ công nhân/nhân viên phụ động (casual), mỗi năm được hưởng tối thiểu 4 tuần nghỉ phép thường niên. Những người làm việc theo ca được hưởng tối thiểu 5 tuần nghỉ phép thường niên.

Tùy thuộc vào thời gian quý vị đã làm việc và ngành nghề, quý vị có thể có quyền nghỉ phép thâm niên, bao gồm công nhân/nhân viên phù động (casual) dài hạn ở một số tiểu bang và lãnh thổ.

Ngày nghỉ phép thường niên và nghỉ phép thâm niên là để nghỉ ngơi và giải trí. Nói chung, nghỉ phép thường niên là theo thỏa thuận giữa công nhân/nhân viên và người chủ. Người chủ không được phép chỉ thị quý vị nghỉ phép thường niên hoặc nghỉ phép thâm niên thay cho thời gian cách ly hoặc kiểm dịch nhưng quý vị có thể muốn sử dụng những ngày nghỉ phép thường niên để nghỉ làm. Người chủ không thể từ chối một cách vô lý khi quý vị xin nghỉ phép thường niên có lương. Người chủ có thể có quyền chỉ thị công nhân/nhân viên nghỉ phép khi họ có quá nhiều ngày nghỉ phép thường niên (không phải là LSL) – phải thông báo trước một thời gian đối với trường hợp này. Quý vị nên xem thỏa thuận tập thể hoặc quy chế lao động và liên lạc với nghiệp đoàn.

### ***Tôi là công nhân/nhân viên phù động (casual). Tôi được hưởng những gì?***

Công nhân/nhân viên phù động (casual) thường không được nghỉ phép cá nhân/người chăm sóc có lương hoặc nghỉ phép thường niên. Tuy nhiên, nếu người chủ chỉ thị quý vị nghỉ làm hoặc quý vị cần tự cách ly, thì quý vị nên yêu cầu người chủ bằng văn bản để xin được nghỉ phép đặc biệt có lương trong thời gian cách ly hoặc kiểm dịch. Đây chưa phải là quyền lợi phổ quát, nhưng không có gì ngăn cản người chủ giải quyết theo cách tốt nhất và đồng ý cho tất cả công nhân/nhân viên bị ảnh hưởng bởi COVID-19 được nghỉ phép có lương, bao gồm công nhân/nhân viên phù động (casual). Công nhân/nhân viên muốn tự cách ly không nên bị thiệt thòi về tài chính vì kiểm dịch hoặc tự cách ly.

Những công nhân/nhân viên phù động (casual) làm nhiệm vụ chăm sóc người bị COVID-19 có thể được nghỉ tới 2 ngày nghỉ phép người chăm sóc không lương mỗi lần nếu thân nhân trực hệ hoặc người trong gia đình cần có người chăm sóc hoặc giúp đỡ vì bị bệnh tật hoặc thương tật hoặc xảy ra 'trường hợp khẩn cấp bất ngờ'. Ngoài ra, công nhân/nhân viên phù động (casual) được nghỉ 2 ngày nghỉ phép tình thương không lương mỗi lần nếu thân nhân trực hệ hoặc người trong gia đình của nhân viên qua đời hoặc bị nhiễm bệnh hoặc bị bệnh hay bị thương nguy đến tính mạng.

Công nhân/nhân viên phù động (casual) đã đi làm được ít nhất 12 tháng cũng có thể xin người chủ sắp xếp việc làm linh hoạt để họ chăm sóc con cái hoặc người trưởng thành bị bệnh, hoặc người khuyết tật hay người già yếu.

Nên xem các thỏa thuận doanh nghiệp, quy chế lao động, hợp đồng tuyển dụng hoặc chủ trương tại nơi làm phòng khi có các điều kiện hào phóng hơn dành cho công nhân/nhân viên phù động (casual).

### ***Tôi đang bị đối xử bất công vì người chủ nghi ngờ tôi bị nhiễm COVID-19***

Người chủ không được phép quấy rối hoặc phân biệt đối xử bất hợp pháp đối với công nhân/nhân viên vì lý do bị bệnh hoặc nghi ngờ bị bệnh, hoặc vì chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hay nguồn gốc xã hội. Theo *Luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)*, người chủ không được phép sa thải công nhân/nhân viên vì họ tạm thời vắng mặt không đi làm do bệnh tật hoặc thương tật. Tuy nhiên, người chủ được phép hành động một cách hợp pháp và hợp lý để giảm thiểu nguy cơ về sức khỏe và an toàn cho công nhân/nhân viên và những người khác, bao gồm để giảm bớt bệnh truyền nhiễm lây lan. Quý vị nên liên lạc với nghiệp đoàn nếu cảm thấy mình bị phân biệt đối xử hoặc quấy rối một cách bất hợp pháp vì các tác động do COVID-19 gây ra.

### ***Tôi có thể được hưởng quyền lợi bồi thường công nhân/nhân viên nếu bị bệnh hay không?***

Công nhân/nhân viên bị nhiễm COVID-19 trong quá trình làm việc sẽ có thể làm đơn xin lãnh khoản trợ cấp bồi thường công nhân/nhân viên cho bất kỳ thời gian nào đã bị mất mát hoặc chi phí chăm sóc y tế cần thiết.

Có thể sẽ không dễ dàng chứng minh mối liên quan đạt yêu cầu với việc làm trong bối cảnh số người nhiễm bệnh trong cộng đồng ngày càng tăng. Quý vị nên liên lạc với nghiệp đoàn để được giúp đỡ nếu không thể đi làm do bị nhiễm COVID-19 xuất phát từ việc làm.

### ***Liệu người chủ của tôi có thể tạm thời cho tôi nghỉ làm hay không?***

Theo *Đạo luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)*, người chủ được phép tạm thời cho công nhân/nhân viên nghỉ làm không lương trong một số trường hợp nhất định khi không thể tuyển dụng công nhân/nhân viên để làm việc hữu dụng. Công nhân/nhân viên có thể được tuyển dụng để làm việc hữu dụng bằng cách đảm nhận các công việc khác cho người chủ thay vì bị tạm thời cho nghỉ làm.

Nếu người chủ đề cập đến việc tạm thời cho nghỉ làm hoặc quý vị và/hay đồng nghiệp bị tạm thời cho nghỉ làm, quý vị nên lập tức liên lạc với nghiệp đoàn.

Hiện có một số hình thức khác hơn thay vì tạm thời cho nghỉ làm mà người chủ nên tìm hiểu. Những hình thức này bao gồm nghỉ phép đã tích lũy được (ví dụ nghỉ phép thường niên), chuyển đến các cơ sở khác, bao gồm hình thức chia sẻ việc làm và hình thức làm việc linh hoạt, chẳng hạn như làm việc ở nhà.

Hệ quả của việc tạm thời cho nghỉ làm là quý vị vẫn có việc làm, mặc dù quý vị không cần phải làm việc và quý vị không được trả lương trong suốt thời gian bị tạm thời cho nghỉ làm. Tuy nhiên, quý vị tiếp tục tích lũy quyền lợi nghỉ phép thường niên và quyền lợi nghỉ phép cá nhân trong khi quý vị bị tạm thời cho nghỉ làm.

### ***Tôi có thể bị sa thải vì dư người hay không?***

Người chủ có thể sa thải công nhân/nhân viên vì dư người nếu họ không có công việc phải được đảm nhận bởi bất kỳ ai. Việc sa thải công nhân/nhân viên vì dư người phải chính đáng và cũng tuân thủ mọi yêu cầu về việc phải tham khảo ý kiến trước khi có quyết định. Công nhân/nhân viên bị sa thải vì dư người sẽ được thông báo trước và được lãnh khoản tiền thôi việc (severance pay).

Nếu người chủ của quý vị dự định sa thải công nhân/nhân viên vì dư người, quý vị nên liên lạc với nghiệp đoàn.

[1] *Đạo luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)* không bảo vệ một số công nhân/nhân viên của chính phủ tiểu bang và chính quyền địa phương và một số doanh nghiệp ở WA –

<https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system>

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