

Friday, 17 April 2020

CV04 4.2

Chương trình JobKeeper - những thay đổi đối với Đạo luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)

Chương trình JobKeeper

Sau khi Liên hiệp Nghiệp đoàn Úc tranh đấu mạnh mẽ đòi khoản tài trợ lương bổng, Chính phủ đã công bố chương trình JobKeeper mà trước đây họ đã bác bỏ không muốn xét đến một chương trình như vậy.

Những thay đổi đối với Đạo luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009)

Để có thể thực hiện chương trình JobKeeper, Chính phủ đã chọn tu chính Đạo luật Việc làm Công bằng Năm 2009 (Fair Work Act 2009) (**Đạo luật FW**). Bản ghi chú tóm tắt này lược qua những thay đổi đối với Đạo luật FW trong khuôn khổ chương trình JobKeeper.

Đạo luật Ngân khoản Ứng phó Kinh tế Đa dụng Coronavirus (Biện pháp số 2) Năm 2020 (Coronavirus Economic Response Package Omnibus (Measures No. 2) Act 2020) (Đạo luật CERPO2) đã chèn một số điều khoản hoàn toàn mới vào Đạo luật FW (**Các Điều khoản Mới**), bao gồm Phần 6-4C mới mang tên “Biện pháp Ứng phó Kinh tế Coronavirus”. Các điều khoản này sẽ tự động hết hiệu lực vào ngày 28 tháng 9 năm 2020.

Các nghĩa vụ của người chủ

Theo Các điều khoản mới, người chủ nào hội đủ tiêu chuẩn đối với chương trình JobKeeper và sẽ được hưởng JobKeeper payment đối với một công nhân/nhân viên nếu họ đáp ứng điều kiện về lương bổng, đều phải trả cho nhân viên ít nhất 1.500 đô-la mỗi hai tuần.¹ Hệ quả của việc này là người chủ hội đủ tiêu chuẩn đối với chương trình JobKeeper nhưng không trả cho công nhân/nhân viên ít nhất 1.500 đô-la mỗi hai tuần có liên quan sẽ vi phạm điều khoản bù đắp dân sự.² Người chủ cũng phải trả khoản chênh lệch sau JobKeeper payment hay tiền lương bình thường phải trả cho việc làm được thực hiện trong hai tuần lễ đó.³

Chỉ thị tương thích JobKeeper (JobKeeper enabling Directions)

Theo các điều khoản mới trong Đạo luật FW, các người chủ được phép đưa ra điều được gọi là “Chỉ thị tương thích JobKeeper”.⁴ Những chỉ thị này là: “Chỉ thị tạm thời cho nghỉ làm tương thích JobKeeper” (s 789GDC); Những chỉ thị đảm nhận các nhiệm vụ (s 789GE); và, Chỉ thị địa điểm làm việc (s 789GF). Chỉ có những người chủ đã hội đủ tiêu chuẩn đối với khoản trợ cấp JobSeeker vào thời điểm đưa ra chỉ thị mới được phép đưa ra những chỉ thị này, khi mà người chủ bắt đầu được quyền hưởng (các) khoản trợ cấp JobKeeper đối với công nhân/nhân viên trong khoảng thời gian bao gồm hoặc kể cả khoảng thời gian chỉ thị đó được áp dụng.⁵ Bất kỳ chỉ thị nào được đưa ra theo các phần này đều có hiệu lực bất kể bất kỳ điều khoản hiện hành nào trong Quy chế Lao động Hiện đại, thỏa thuận doanh nghiệp hoặc hợp đồng tuyển dụng hoặc văn kiện chuyển tiếp.⁶

¹ Đạo luật FW s 789GD; Khi thực thể hội đủ điều kiện đối với chương trình JobKeeper và được quyền hưởng khoản tiền trả liên quan đến công nhân/nhân viên sẽ được xác định bởi văn kiện lập pháp. Sẽ cung cấp thêm chi tiết một khi đã phổ biến.

² Đạo luật FW s 789GD; xem ở trên n1

³ Đạo luật FW s 789GDA

⁴ Đạo luật FW s 789GC, Part 6-4C

⁵ Đạo luật FW ss 789GDC(1)(b), 789GDC(1)(b), 789GE(1)(b), 789GE(1)(f), 789GF(1)(b), 789GF(1)(f); lưu ý liên quan đến điều kiện phải hội đủ, v.v. xem ở trên n1.

⁶ Đạo luật FW ss 789GDC(2), 789GE(2), 789GF(2)

Chỉ thị tương thích JobKeeper phải bằng văn bản và hợp lý trong tình huống có liên quan. Chỉ thị này sẽ không có hiệu lực trừ trường hợp người chủ đã thông báo ý định bằng văn bản ít nhất 3 ngày (trừ trường hợp có thỏa thuận khác) và đã tham khảo và, (liên quan đến các nhiệm vụ hoặc địa điểm làm việc) có thông tin khiến họ tin rằng chỉ thị đó là cần thiết để duy trì việc làm.⁷

Hình thức Tạm thời cho Nghỉ làm (Stand Down) mới

Các Điều khoản mới (s 789GDC) cho phép người chủ chỉ thị công nhân/nhân viên được gọi là chỉ thị tương thích JobKeeper. Điều này cho phép tạm thời cho nghỉ làm nếu không thể tuyển dụng công nhân/nhân viên một cách hữu ích vì đại dịch COVID-19 hoặc vì các sáng kiến của Chính phủ nhằm làm chậm đà COVID-19 lây lan.

Điều khoản tạm thời cho nghỉ làm này không chỉ cho phép tạm thời cho công nhân/nhân viên nghỉ làm hoàn toàn (giống như s 524) mà còn cho phép người chủ giảm số ngày công nhân/nhân viên làm việc; số giờ làm việc trong một ngày nhất định; và/hoặc số giờ làm việc tổng thể. Công nhân/nhân viên không thể bị tạm thời cho nghỉ làm trong thời gian họ đang nghỉ phép mà người chủ đã chấp thuận hoặc trong khi được phép vắng mặt. Mức lương giờ của công nhân/nhân viên không thể thấp hơn bởi vì chỉ thị tương thích JobKeeper so với mức lương thường lệ.⁸

Công nhân/nhân viên thuộc diện chỉ thị tương thích JobKeeper có thể yêu cầu được đảm nhận việc làm phụ hợp lý, huấn luyện hoặc phát triển chuyên môn.⁹ Người chủ phải xem xét và không thể từ chối một cách vô lý, bất kỳ yêu cầu nào đã nhận được.¹⁰

Thay đổi nhiệm vụ, địa điểm

Các Điều khoản mới (ss 789GE-789GE) cho phép người chủ đưa ra các chỉ thị liên quan đến nhiệm vụ của công nhân/nhân viên và/hoặc địa điểm làm việc của họ (bao gồm chỉ thị công nhân/nhân viên làm việc ở nhà).

Chỉ thị thực hiện nhiệm vụ phải không vượt quá kỹ năng và năng lực của công nhân/nhân viên và phải an toàn (bao gồm nhưng không giới hạn đối với COVID-19).¹¹ Mức lương cơ bản của công nhân/nhân viên phải cao hơn mức lương thường lệ hoặc mức lương cơ bản cho các nhiệm vụ được thực hiện.¹²

Trong trường hợp chỉ thị đưa ra liên quan đến địa điểm làm việc, thì địa điểm đó phải phù hợp, mọi việc đi lại liên quan phải hợp lý. Phải an toàn để thực hiện các nhiệm vụ (bao gồm đối với COVID-19).¹³

“Yêu cầu” của người chủ

Các điều khoản mới cũng cho phép người chủ hội đủ điều kiện đối với chương trình JobKeeper đưa ra một số yêu cầu nhất định, mà công nhân/nhân viên (khi người chủ của họ có quyền hưởng JobKeeper payment) phải cân nhắc và không thể từ chối một cách vô lý.¹⁴ Những yêu cầu này bao gồm yêu cầu công nhân/nhân viên đồng ý thay đổi ngày và giờ làm việc hoặc công nhân/nhân viên nghỉ phép thường niên.¹⁵ Đồng ý hoặc không đồng ý với yêu cầu của người chủ là một quyền hạn tại nơi làm việc (cho mục đích bảo vệ thông thường).¹⁶

Thay đổi ngày và giờ làm việc

Người chủ có thể yêu cầu công nhân/nhân viên đồng ý làm việc vào những ngày khác nhau, hoặc vào những giờ giấc khác nhau.¹⁷ Nếu đạt được thỏa thuận, các nhiệm vụ của nhân viên phải an toàn (bao gồm

⁷ Đạo luật FW ss 789GK -789 GN

⁸ Đạo luật FW 789GDB(2)

⁹ Đạo luật FW s 789GU(b)

¹⁰ Đạo luật FW 789CU(c)-(d)

¹¹ Đạo luật FW s 789GE(1)(a)-(c)

¹² Đạo luật FW 789GDB(3)

¹³ Đạo luật FW s 789GF(1)(c)-(f)

¹⁴ Đạo luật FW ss 789GG(1)(a)-(b), 789GJ(1)(a)-(b), 789GG(1)(d)-(e), 789GJ(1)(e)-(f); Liên quan đến điều kiện xem ở trên n1.

¹⁵ Đạo luật FW ss 789GG, 789GJ

¹⁶ Đạo luật FW s 789GY(b)-(d)

¹⁷ Lưu ý: đưa ra yêu cầu được coi là quyền hạn tại nơi làm việc theo mục đích của Các Biện pháp Bảo vệ Thông thường (xem s 789GY(b))

liên quan đến COVID-19) và hợp lý trong phạm vi hoạt động của người chủ.¹⁸ Thỏa thuận này không được phép có tác dụng giảm số giờ làm việc của công nhân/nhân viên (so với số giờ làm việc thường lệ của công nhân/nhân viên).

Nghỉ phép thường niên

Người chủ có thể yêu cầu công nhân/nhân viên nghỉ phép thường niên, với điều kiện sẽ không khiến số ngày nghỉ phép thường niên còn lại của họ xuống thấp hơn 2 tuần lễ.¹⁹

Cưỡng hành

Một số điều khoản mới là các điều khoản bù đắp dân sự, có thể có các hình phạt tại Tòa án Liên bang, Tòa Sơ thẩm Liên bang, hoặc tòa án tiểu bang hoặc lãnh thổ hợp lệ khi có đơn của công nhân, nghiệp đoàn hoặc thanh tra viên FWO.²⁰

Các điều khoản mới bổ sung Phần 6-4C (biện pháp ứng phó kinh tế Coronavirus) vào các chức năng của FWC xuất phát từ Đạo luật FW.²¹ Các điều khoản mới ấn định rằng FWC có thể giải quyết các tranh chấp về Phần 6-4C, bao gồm phân xử, khi có đơn của công nhân, nghiệp đoàn, người chủ hoặc tổ chức người chủ.²² Khi giải quyết tranh chấp, FWC phải xét đến sự công bằng giữa các đương sự và có thể cấp án lệnh chấp thuận, không chấp thuận, chỉ thị tương thích JobKeeper khác, hoặc thay thế bằng chỉ thị khác; cũng như bất kỳ án lệnh nào khác mà FWC cho là phù hợp.²³

Người nào vi phạm án lệnh FWC sẽ bị phạt dân sự, tuy nhiên, vi phạm án lệnh do FWC cấp liên quan đến Phần 6-4C thì không phạm luật.²⁴

¹⁸ Đạo luật TFW s 789GG(1)(c)

¹⁹ Đạo luật FW s 789GJ(1)(d)

²⁰ Các điều khoản chấn chỉnh dân sự là: s 789GD – Nghĩa vụ người chủ phải đáp ứng điều kiện lương bổng; s 789GDA(2) – Bảo đảm số tiền trả tối thiểu; s 789GDB(2) – Bảo đảm mức lương giờ; s 789GDB(3) – Mức lương tối thiểu – các nhiệm vụ việc làm; s 789 GU – Công nhân/nhân viên yêu cầu được đảm nhận việc làm phụ, huấn luyện, v.v.; s 789 GW – Vi phạm án lệnh FWC; s 789GXA – Lạm dụng chỉ thị tương thích jobkeeper

²¹ Đạo luật FW s 576(r)

²² Đạo luật FW ss 789GV(1)-(3)

²³ Đạo luật FW ss 789GV (4), 789GV(7).

²⁴ Đạo luật FW ss 675(2)(k); 789GW