

حقوقك في العمل

لديك حقوق قانونية كموظف أو عامل في أستراليا. بغض النظر عن مكان ولادتك أو اللغة التي تتحدثها، فأنت محمي بموجب قوانين العمل الأسترالية كموظف أو عامل.

يوفر هذا الكتيب المزيد من المعلومات حول حقوق العمل الخاصة بك. للمزيد من المعلومات القانونية والدعم فيما يتعلق بحقوقك في العمل، يمكنك الاتصال بـ **خدمة معلومات JobWatch الهاتفية**.

1800 331 617

(المناطق الإقليمية في ولاية فكتوريا VIC، ولاية كوينزلاند QLD، ولاية تازمانيا TAS)

(03) 9662 1933

(منطقة العاصمة في ملبورن)

إذا كنت بحاجة إلى مساعدة لغوية عبر الهاتف، فيمكننا ترتيب مترجم شفهي من خلال خدمة الترجمة التحريرية والشفهية (TIS National).

من إصدار: JobWatch

Level 10, 21 Victoria Street

Melbourne VIC 3000

الهاتف: (03) 9662 1933 و 1800 331 617

موقع الإنترنت: www.jobwatch.org.au



الكيفية التي يتم توظيفك بها

موظف أو عامل

إذا كنت موظفاً أو عاملاً، فذلك يعني أنت تعمل في شركة شخص آخر. وهو يتحكم بكيفية ومكان وتوقيت قيامك بعملك، وتحصل أنت على أجر مقابل العمل الذي تقوم به.

هناك نوعان مختلفان من الموظفين أو العمال موظفين أو عمال دائمين وموظفين أو عمال بأجرة الساعة. يحصل الموظفون أو العمال الدائمون على مزايا مثل الإجازة مدفوعة الأجر، واستقرارية العمل، والحماية من فقدان وظائفهم. يحصل الموظفون أو العمال بأجرة الساعة على مزايا مثل معدلات أجور أعلى والمرونة في رفض نوبات العمل.

إذا كنت تعمل بأجرة الساعة وتريد أن تصبح دائماً، فهناك خيار لبعض الموظفين أو العمال بأجرة الساعة ليصبحوا دائمين بعد مضي 12 شهراً من العمل. ويسمى ذلك بتحويل العامل بأجرة الساعة.

متعاقد مستقل

يتم التعاقد مع متعاقد مستقل من أجل خدمة يقوم بتقديمها. عادة ما يكون لديهم رقم أعمال أسترالي ABN ويتم دفع أجورهم من خلال تسديد الفواتير بدلاً من الراتب.

المثال على المتعاقد المستقل هو سباك يتم التعاقد معه للقيام بمهمة ما. بمجرد اكتمال تلك المهمة، يكون للمتعاقد المستقل الحرية في القيام بمهام أخرى ولا يحتاج إلى البقاء مع صاحب العمل.

التعاقد الصوري

لتجنب منح العمال مزايا التوظيف الكاملة، سوف يدعي بعض أصحاب العمل إن عمالهم متعاقدون مستقلون وليسوا موظفين. يدعى ذلك التعاقد الصوري.

إذا كنت تعتقد أنك موظف أو عامل ولست متعاقدًا مستقلاً، فيمكنك المطالبة بالمزايا المستحقة لك. لديك فترة 6 سنوات لتقديم مطالبة عن المستحقات غير المدفوعة.

عقود العمل

يعتقد الكثير من الناس أن عقود العمل يجب أن تكون مكتوبة. هذا ليس صحيحاً. قد يكون عقد العمل شفهيًا. من المهم أنه إذا ما حصلت على عقد عمل مكتوب، فأنت لا توقع عليه ما لم تفهم تماماً ما هو وارد فيه. اطلب المشورة القانونية قبل التوقيع على أي شيء.

في بعض الأحيان قد تتغير وظيفتك - قد تتم ترقيتك أو نقلك إلى مكان مختلف أو قد تتغير ساعات عملك. يجب مناقشة أي تغييرات مقترحة على شروط العقد معك. لا يمكن تغيير عقدك قانونياً بدون موافقتك. يمكنك أن تعترض على التغيير.

استلام الأجور

العمل التجريبي غير مدفوع الأجر

لديك الحق في الحصول على أجر مقابل كل العمل الذي تقوم به - بما في ذلك العمل التجريبي حيث تتحقق أنت وصاحب العمل ما إذا كنت مناسباً للوظيفة.

قد يستغرق العمل التجريبي ساعة واحدة أو أسبوعاً واحداً أو شهراً واحداً - مهما طالت المدة، يجب أن تحصل على أجر مقابل ذلك العمل. من غير القانوني ألا يدفع لك صاحب العمل مقابل ذلك العمل. لديك 6 سنوات لتقديم مطالبة بالأجور غير المدفوعة.

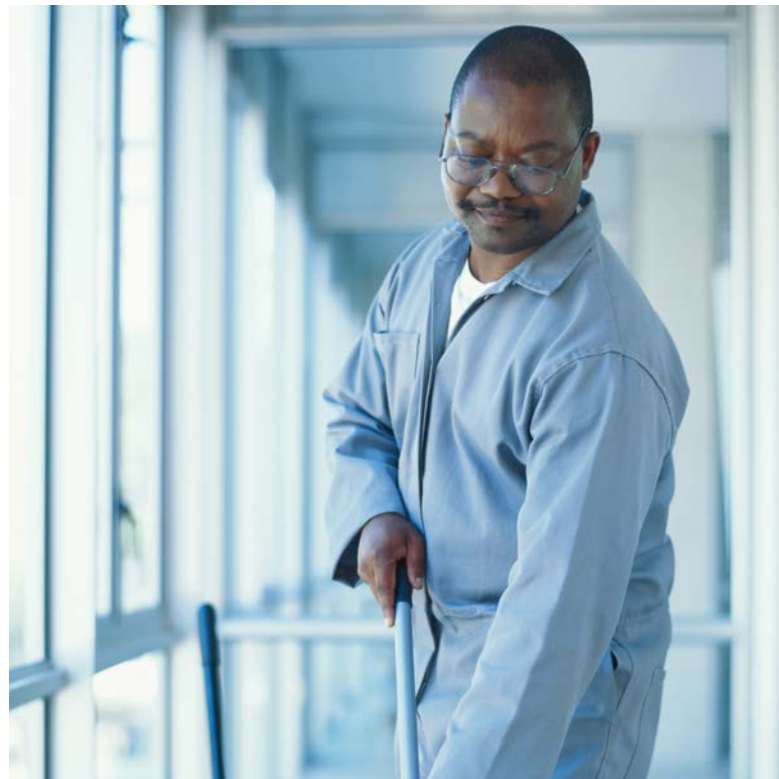
الدفع النقدي مقابل العمل

الدفع النقدي مقابل العمل هو عندما لا يكون هناك سجل رسمي لعملك. قد يتم الدفع لك نقداً أو عن طريق التحويل المصرفي، لكنك "خارج السجلات". سوف يقوم بعض أصحاب العمل بذلك لتجنب دفع الضرائب أو معاش التقاعد. هذا غير قانوني. المشكلة الأخرى في العديد من الوظائف التي تدفع أجورها نقداً هي أن حقوق العمل الخاصة بك قد لا يحترمها صاحب العمل.

إذا كنت تحصل على أجر نقداً مقابل عملك، فاحتفظ بأكثر عدد ممكن من السجلات حول عملك، بما في ذلك أيام عملك ومدة عملك وأي رسائل نصية أو رسائل بريد إلكتروني. لدى مأمور مظالم عدالة العمل تطبيق ذكي "Record my Hours" والذي يمكنك استخدامه. يتوجب عليك أيضاً تقديم إقرار ضريبي لدى مكتب الضرائب الأسترالي في نهاية كل سنة مالية.

كم يتم الدفع إليك

إذا كان عمرك أكثر من 18 عاماً، فيجب ألا تحصل على أقل من الحد الأدنى للأجور الوطني الأسترالي.





التمييز في المعاملة

تحميك القوانين الأسترالية من التعرض للمعاملة السيئة أو المعاملة بشكل مختلف في العمل بسبب:

- عرقك أو جنسيتك
- عمرك
- جنسك
- ميولك الجنسية
- معتقداتك الدينية أو السياسية
- كونك والداً ومقدم رعاية
- كونك حاملاً أو تقدمين الرضاعة الطبيعية

يمكن أن يكون التمييز مباشراً - على سبيل المثال، قد يتم إخبارك بأنك لم تحصل على وظيفة تقدمت لها لأن صاحب العمل لم يحب لهجتك. يمكن أن يكون التمييز أيضاً غير مباشر - على سبيل المثال، قد يصر صاحب العمل بشكل غير معقول على ساعات عمل غير مرنة يصعب على الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات مقدم الرعاية الالتزام بها.

إذا ما تعرضت للتمييز، فيمكنك تقديم مطالبة بالتعويض من خلال سلطة مكافحة التمييز في ولايتك، أو من خلال مفوضية حقوق الإنسان الأسترالية.

إذا ما تعرضت للتمييز وفقدت وظيفتك نتيجة التمييز، فيمكنك تقديم مطالبة فصل تعسفي أو نزاع حماية عامة - مطالبة الإنهاء إلى مفوضية عدالة العمل في غضون **21 يوماً** من فقدانك لوظيفتك. إذا ما نجحت في مطالبتك، فيمكنك إما استعادة وظيفتك أو أن يتم الدفع لك لتعويضك مقابل خسارتك.

التنمر

- التنمر في مكان العمل ليس مقبولاً على الإطلاق. إذا ما تعرضت للتنمر في العمل من خلال كلمات أو أفعال شخص ما وكانت صحتك وسلامتك في خطر، فيمكنك: الإبلاغ عن تعرضك للتنمر إلى مديرك أو إلى الشخص المناسب
- تقديم طلب لوقف التنمر من خلال مفوضية عدالة العمل
- تقديم شكوى إلى الشرطة
- تقديم شكوى إلى مؤسسة سلامة العمل WorkSafe
- تقديم مطالبة تعويض عن إصابة العامل
- تقديم مطالبة ضد التمييز (انظر أعلاه)

من المهم طلب المشورة القانونية قبل اتخاذ قرار بشأن ما يتوجب القيام به.

يمكن أن تحصل على أكثر من الحد الأدنى للأجور. قد يكون لبعض أماكن العمل معدلات أجور أعلى أو مختلفة اعتماداً على الأيام والساعات التي تعمل فيها حيث يتم عملها بموجب اتفاقية عمل حديثة أو اتفاقية مؤسسة. لمعرفة معدل راتبك الذي ينبغي أن تحصل عليه، اتصل بمأمور مظالم عدالة العمل.

الادخار التقاعدي (السوبر)

يتوجب على أصحاب العمل دفع 10% من راتبك إلى صندوق إيداع التقاعدي. مبلغ التقاعد هذا يكون إما زيادة فوق راتبك أو يشكل جزءاً من راتبك - وذلك يكون مبيناً عادة في عقدك. يجب أن يتم إدراج ذلك في كشوف مرتباتك.

هناك بعض الاستثناءات. على سبيل المثال، قد لا يتلقى بعض المتقاعدين المستقلين أو العمال دون السن القانونية دفعة الادخار التقاعدي. قد لا يتم أيضاً تضمين مدفوعات العمل الإضافي والبدلات الأخرى في راتبك عند حساب نسبة الـ 10%.

إذا كان صاحب العمل لا يدفع مبلغ إيداع التقاعدي على الإطلاق، أو أنه لا يدفع المبلغ الكافي، فبإمكانك الاتصال بمكتب الضرائب الأسترالي.

أثناء عملك

حقوقك في أخذ إجازة

للعاملين الدائمين الحق في أنواع مختلفة من إجازة مدفوعة الأجر من العمل، بما في ذلك:

- إجازة سنوية
- إجازة شخصية أو إجازة مقدم الرعاية
- إجازة الاعتبارات الانسانية

من حق العاملين بدوام بأجرة الساعة الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لاعتبارات إنسانية.

هناك أنواع أخرى من الإجازات المتاحة بما في ذلك إجازة العنف العائلي والمنزلي، وإجازة الخدمة المجتمعية، وإجازة الخدمة الطويلة.

لأخذ إجازة وفهم استحقاقاتك، تحقق من عقدك أو اتفاقية العمل الحديثة أو اتفاقية مؤسستك وسياسة الإجازات لصاحب العمل.

إنهاء التوظيف

ترك الوظيفة

العديد من الوظائف لها حد أدنى من فترات الإشعار، عادة ما بين أسبوعين إلى أربعة أسابيع. يمكنك عادةً العثور على ذلك منصوصاً عليه في عقدك، أو في اتفاقية العمل الحديثة، أو في اتفاقية المؤسسة.

إذا كنت ترغب في ترك وظيفتك، فأنت بحاجة إلى التأكد من توفير الحد الأدنى لفترة الإخطار لصاحب العمل، وبخلافه سيكون بإمكانه مقاضاتك لخرق العقد.

عندما تترك وظيفتك كموظف دائم، يجب أن تُدفع مستحقاتك ضمن كشف الراتب النهائي الخاص بك بما في ذلك التعويض عن أي إجازة سنوية لم تأخذها.

الفصل التعسفي

لا يجوز أن تفقد وظيفتك بطريقة قاسية أو غير عادلة أو غير معقولة. قد يشمل ذلك أشياء مثل:

- عدم وجود سبب لفقدانك لوظيفتك
- عدم وجود تحذير لك لتحسين عملك قبل أن تفقد وظيفتك
- عدم اتباع صاحب العمل لقوانين أماكن العمل

إذا ما تعرضت لذلك، فيمكنك تقديم مطالبة الفصل التعسفي إلى مفوضية عدالة العمل في غضون **21 يوماً** من فقدانك لوظيفتك. إذا ما نجحت في مطالبتك، فيمكنك إما استعادة وظيفتك أو أن يتم الدفع لك لتعويضك مقابل خسارتك.

الاستغناء عن الفائض عن حاجة العمل

في بعض الأحيان، يمكن الاستغناء عن الوظائف بسبب تغيير ما في العمل. الفائض هو عندما تصبح وظيفتك (بمعنى مسماك الوظيفي، وراتبك، وساعات عملك، وموقعك، وواجباتك) غير متوفرة بتاتا.

إذا ما تم إخبارك بأن وظيفتك قد أصبحت فائضة عن الحاجة ولكن وظيفتك لا تزال موجودة، أو ربما تم تعيينك في وظيفة مختلفة في نفس الشركة، أو لم يتبع صاحب العمل عملية الاستشارة المطلوبة، فيمكنك عندها تقديم مطالبة الفصل التعسفي.

إذا ما تم تسريحك كموظف دائم، فقد يحق لك الحصول على دفعة الفائض عن حاجة العمل. وتلك هي أجر ما لا يقل عن أربعة أسابيع بعد عام واحد من العمل، وأكثر اعتماداً على المدة التي عملت فيها وما ينص عليه عقدك أو اتفاقية العمل الحديثة أو اتفاقية مؤسستك.

إخلاء المسؤولية: هذه معلومات ذات طبيعة عامة وليست بديلاً عن المشورة القانونية المهنية. يجب عليك طلب المشورة القانونية من محام حول وضعك الشخصي قبل التصرف بناءً على هذه المعلومات.

بيانات تواصل مفيدة

في هذا الكتيب، أدرجنا عدد من المؤسسات التي يمكنها مساعدتك. تفاصيل التواصل مع هذه المؤسسات مبينة أدناه.

خدمة المعلومات الهاتفية السرية والمجانية

في JobWatch

الهاتف: 9662193 (03) (منطقة العاصمة ملبورن)،
1800 331 617 (المناطق الإقليمية في ولاية فكتوريا
VIC، ولاية كوينزلاند QLD، ولاية تازمانيا TAS)
موقع الانترنت: jobwatch.org.au

مأمور مظالم عدالة العمل

الهاتف: 13 13 94
موقع الانترنت: fairwork.gov.au

مفوضية عدالة العمل

الهاتف: 1300 799 675
موقع الانترنت: fwc.gov.au

مكتب الضرائب الأسترالي

الهاتف: 13 28 61
موقع الانترنت: ato.gov.au

المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان

الهاتف: 1300 656 419
موقع الانترنت: humanrights.gov.au