



Fair Work OMBUDSMAN

改善承诺书

日期: 2012年12月

由

Shawna Pty Ltd

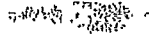
ACN: 145293849

敬

澳大利亚联邦

(由 Office of the Fair Work Ombudsman 代表)

关于违反联邦政府 2009 年颁布的《公平工作法案》



日期:

有
本

第一部分: 详细资料

当事人	FWO 和 Shawna Pty Ltd	
FWO	名称	澳大利亚联邦 (由 Office of the Fair Work Ombudsman 代表)
	ABN	43 884 188 232
	地址	The Fair Work Ombudsman GPO Box 9887 Melbourne VIC 3000
	电话	03 9954 2998
	传真	02 6123 6902
	联系人	Greg Robertson, 主管, 严重不合规科 (Serious Non Compliance), Fair Work Ombudsman
	Shawna Pty Ltd	名称
ACN		145293849
地址		Shawna Pty Ltd c/- Shop 82 Centrd Oranbourne, High St Oranbourne Vic 3977
电话		03 5995 5889
传真		无
联系人		Mrs Hul Zhou (Zhou)
描述	A	2011年12月13日, Fair Work Ombudsman (FWO) 开始调查对经营名称为 Good Housekeeping (Shawna) 的 Shawna Pty Ltd 违反 2009 年颁布的《公平工作法案》(FW Act) 的指控。

B: 基于附件 A (背景) 中所述事实, FWO 断定 Shawna 因一名 [REDACTED] 的员工而违反 FW Act, 且 Shawna 已承认。

C: 当事人同意依据 FW Act 第 716 条制定的该等承诺书 (EU) 解决违法事项, 不需要采取民事诉讼。

适用法律 联邦法

签署日期 见签名页

第二部分: 概述

1 承认事实及违法行为

Shawna 承认本 EU 的背景中所述事实且毫无异议, 并且承认其违反 FW Act 的行为如附件 B (违法行为) 所述。

2 承认事实的限定

2.1 FWO 承认 EU 条款:

(a) 仅用于解决 FWO 所调查的违法行为;

(b) 不应被解读为 Shawna 为任何 EU 中所列事项以外的事项承担责任。

2.2 本 EU 所得出的论断或陈述的事实不应被任何人用作提起任何其他民事诉讼的事实依据。

2.3 然而, 本条款并不禁止在以后的诉讼程序中依据本 EU 的任何事实来告知相关法庭或仲裁庭 Shawna 签署本 EU 时引以为证据的细节。

2.4 这就是说, 在将来任何由 FWO 向 Shawna 提起有关违反联邦政府劳动场所法律的诉讼中, FWO 保留权利采信本 EU 条款和承认的事实。

3 改善承诺

Shawna 承诺：考虑到 FWO 同意不依据 FW Act 第 4-1 部分第 2 篇的相关违法行为规定（以 FWO 接受以下签署的 EU 为证）申请任何命令；Shawna 必须履行附件 C（改善承诺）中双方同意之事宜。

4 承诺生效时间

本 EU 生效条件：

- (a) Shawna 执行本文件内容；
- (b) FWO 接受 Shawna 执行的 EU（以 FWO 接受以下签署的 EU 为证）。

5 承认

5.1 Shawna 承认：

- (a) 其在本 EU 中所给出的承诺在此时的环境下是合理的；
- (b) 本 EU 依据 FW Act 第 715 章规定递交 FWO 并由其接受；
- (c) FWO 可以：
 - i. 公开此 EU（及任一附件）供公众检查，包括公布在 FWO 的网站上 www.fwo.gov.au（前提是 FWO 采取任何必要的措施对受违法行为影响的人的姓名做编辑处理）；
 - ii. 针对任何相关请求，依据联邦政府 1982 年版《信息自由法》披露此 EU 副本（及任一附件）；
 - iii. 发布与此 EU 相关的媒体报道；
 - iv. 随时公开提及本 EU（及任一附件）和条款；
 - v. 在今后 Shawna 不履行联邦劳资关系法相关义务而被给予强制执行的决定时，采纳 Shawna 在上述条款 1 中所承认事实。
- (d) 与 FW Act 第 715 章第 4 节注释一致，本 EU 绝不会减损给予受到本 EU 所列行为影响的任何其他个人的权利和补救；且
- (e) 如果 Shawna 违反本 EU 的任何条款：
 - i. FWO 可依据 FW ACT 向第 715 章第 6 条中所描述的任何法院依照 FW Act 第 715 章第 7 条申请命令；

- ii 本 EU 可能被提供给法院作为证据证明 Shawna 在条款 1 中所承认的事实以及费用问题；且
- iii 如果 FWO 出具书面同意，则视为 Shawna 已依照 FW Act 第 713 章第 3 节之目的撤销本 EU（此情况下，FWO 可依据 FW Act 第 4-1 部分第 2 条申请针对 Shawna 的命令）。

6 无不一致陈述

Shawna:

- (a) 不得；且
- (b) 确保其每个办公人员、雇员或代理商不做任何口头、书面或其他形式陈述，表达、暗示或适度地表达、暗示任何与本 EU 所述不一致的事实或承认事项。

7 由 FWO 终止

若在 FWO 看来，Shawna 做出严重的或持续的违反或不遵守本 EU 条款的行为，FWO 可以在任何时候书面通知终止本 EU（即立即且不用进一步通知）。

8 撤销或变更本 EU

依据 FW Act 第 713 章第 3 条，只要 FWO 同意，Shawna 可随时撤销或变更本 EU。

9 持续义务

9.1 总期限

本 EU 的任何条款无论出于何种原因（包括由 FWO 终止或由 Shawna 撤销）停止，都将有效且由 Shawna 继续执行，本 EU 终止后对 Shawna 仍然有约束力。

9.2 适用期限

本条不对 9.1 条的一般性进行限制，下述条款无论出于何种原因终止本 EU（包括由 FWO 终止或由 Shawna 撤销）均持续有效：

- (a) 第 1 条（承认事实及违法行为）；及
- (b) 第 6 条（无不一致陈述）。

10 法律约束协议

本 EU (以 FWO 接受以下签署的 EU 为证) 所列条款对 FWO 认同的当事人即刻生效。

11 全部协议

11.1 本 EU 构成了当事人就该主体事宜达成的整个协议, 取代之前有关此主体事宜的协议、谅解及磋商。

11.2 任何一方提供给另一方的口头说明或信息均不:

- (a) 影响本 EU 的意义或解释; 或
 - (b) 构成 FWO 和 Shawna 之间的任何附属协议及谅解担保。
-

12 无说明或保证

Shawna 和 FWO 确认在本 EU 制定过程中, 除了本 EU 所提供的主体事宜外没有依据任何说明或保证。

13 法律释义

不因一方负责准备或打算采用本 EU 或其任一部分而对其使用对其不利的法律释义规则。

14 花费

当事人必须支付自己法定的以及其他与准备、执行和完成本 EU 及其他相关文件有关的费用

15 分割

若本 EU 某条款的全部或任何部分在某辖区内无效、无法执行或不合法, 则其与此辖区分割。本 EU 剩余部分仍然全部有效, 该条款的有效性和可行性在其他任何辖区不受影响。若分割改变了本 EU 的基本属性或与公共政策抵触, 本条款无效。

16 资格

Shawna 承认:

- (a) 在执行本 EU 之前 Shawna 曾有机会随意寻求独立法律和其他建议;
-

- (b) 根据提供给 Shawna 的建议, Shawna 考虑过它的处境;
- (c) 如 Shawna 接受过其律师的建议, Shawna 所听取的是他们就条款方面的建议;且
- (d) Shawna 完全理解本 EU 的效力。

17 适用法律

本 EU 适用详情中所列地点的现行法律。双方服从于该地非专属管辖权法庭的裁决。

有
有

經名實

日期: 2012年 12月21日

由 SHAWNA PTY LTD 根据联邦政府
2001年版《企业法》第127章第1条
执行:

(秘书/主管签字)

(秘书/主管全名)

(主管签字)

(主管全名)

周有 周有

Hui Zhou Hui Zhou

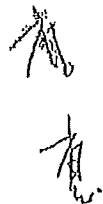
Sole director of
Shawna Pty Ltd.

由 FAIR WORK OMBUDSMAN 接受

13th January 2013
日期: 2012年



NICHOLAS PAUL WILSON
FAIR WORK OMBUDSMAN
或他的代表, 前根据依据 FW Act 第
688 章且由 Nicholas Paul Wilson 于
2009 年 7 月 2 日执行的委托文件。



附件 A——背景

1. 2011年7月8日至2011年12月21日在 [REDACTED] 被 Shawna 雇佣为兼职零售助理。此时， [REDACTED] 有一名年幼的孩子，在她为 Shawna 工作期间，她会把孩子放在幼托一段时间。
2. 没有人给 [REDACTED] 也没有收到详细描述其工作时长的录用通知书或雇佣合同。她在大约 2011年7月8日至22日向开始工作，工作时间为每周 23 到 31 小时。 [REDACTED] 之后在大约 2011年7月22日直到 2011年10月14日期间每周工作 23 到 27 小时。
3. [REDACTED] 于 2011年9月29日通过 Zhou 将自己的孕情告知 Shawna。
4. 一名临时工于 2011年10月6日开始在 Shawna 工作并于 2011年11月26日离开。
5. [REDACTED] 在 2011年11月1日收到 Zhou 的短信通知，内容是“你现在怀孕了，我不能让你太累（译者注：原文为 too tired，译者此处假定为 too tired 进行翻译）了”。
6. [REDACTED] 于 2011年11月24日通过 Zhou 向 Shawna 提交了一份有关不足工资的正式抗议。Shawna 在两天内即对此情况予以了纠正。
7. 另外一名临时工于 2011年11月25日起开始在该店工作，其工作时间为每周 11 到 24.5 小时。
8. [REDACTED] 于 2011年12月5日收到了一封由 Zhou 代表 Shawna 发来的信，上面说因为经济衰退她的每周工作时间从 16.5 小时减为 7 小时，她可以选择接受或辞职。
9. [REDACTED] 于 2011年12月21日辞职。
10. 一名新的兼职雇员于 2012年1月4日开始工作，工作时间从 8 到 12 小时不等，并且其仍被雇佣，该临时工继续每周工作 11 到 24.5 小时。
11. [REDACTED] 寻求 FWO 的协助，并于 2011年12月7日向 FWO 提交了一份歧视投诉。
12. 在 FWO 将该投诉告知后，Shawna 会为配合 FWO 开展对此事的调查。
13. Shawna 是 Zhou 所有，她是华裔，在与 FWO 进行会面记录时要求了一名口译员到场。大多数情况下与 Zhou 的联系都是通过她的律师。
14. [REDACTED] 还于 2011年12月7日提交了一份关于 4 小时未付工资的工资投诉，该工资于 2012年2月27日由 Shawna 支付给了 [REDACTED]。

附件 B——违法行为

1. Shawna承认其因为包括[]怀孕在内的原因而对其采取了不利行为（依照FW Act第342章第1节第1条（a）、（b）、（c）款的定义）而违反了FW Act第351章第1节（Discrimination），具体情节为：

(a) 依据FW Act第342章第1节第1条（b）款的定义，通过单方面减少[]的工作时间，导致其实得薪金减少，从而在雇佣过程中伤害了[]

(b) 依据FW Act第342章第1节第1条（c）款的定义，因对其有偏见，按如上所述减少了她的工作时间，改变了[]的职位；

(c) 依据FW Act第342章第1节第1条（d）款的定义，将[]与其他雇员区别对待，具体情节为：

a. []是唯一一个工时被大量削减的雇员；并且

b. 新雇员加入，且他们优先于[]得到工时；并且

(d) 依据FW Act第342章第1节第1条（a）款的定义，“有步骤地”通过以上行为及让她“选择”接受减少工时或辞职（[]选择了后者）解雇[]

2. Shawna也承认其违反了FW Act第340章第1节第1条（a）款（i）项（保护工作场所权利），就包括[]行使其工作场所权利提交有关其工作的投诉在内的原因而对[]采取不利行为，具体情节为：

(a) 依据FW Act第342章第1节第1项（b）款的定义，通过单方面减少[]的工作时间，导致其实得薪金减少，从而在雇佣过程中伤害了[]

(b) 依据FW Act第342章第1节第1项（c）款的定义，因对其有偏见改变了[]的职位

按如上所述减少了她的工作时间。

(c) 依据FW Act第342章第1节第1项（d）款的定义，将[]与其他雇员区别对待，具体情节为：

a. []是唯一一个工时被大量削减的雇员；并且

b. 新雇员加入，且他们优先于[]得到工时；并且

有
有

(d) 依据 FW Act 第 342 章第 1 节第 1 项 (a) 款的定义, “有步骤地” 通过以上行为及让她 “选择” 接受减少工时或辞职 ([redacted] 选择了后者) 解雇 [redacted]

3. Shawna 也承认其违反了 FW Act 第 45 章, 原因是其违反了 2010 版《普通零售业薪酬条款》 (General Retail Industry Award 2010, 以下简称条款),

(a) 在 [redacted] 开始为 Shawna 工作时, Shawna 并未按照条款第 12.2 款的要求书面协定其工时、天数、开工及下班时间 (包括任何书面的对于这些事项的变更) 并规定每日最低工作时间为 3 小时及进餐时间;

(b) Shawna 并未按照条款第 12.3 款的要求在变更其常规工作模式前与 [redacted] 书面协定;

(c) 除上述外, Shawna 并未按照条款第 12.4 款的要求留存或提供 [redacted] 最初的薪酬协议及任何关于变更工时的协议;

(d) Shawna 并未按照条款第 12.8 (a) 款的要求提前 7 日提供给 [redacted] 有关任何变更的书面通知 (不引中至更改约定的工时数);

(e) 违反条款第 12.8 (c) 款, Shawna 更改了不属于条款第 12.8 (a) 款的 [redacted] 的职位。

www.fairwork.gov.au

13 13 94

想
者

附件 C——改善承诺

Shawna Pty Ltd 承诺

- 1 确保将来遵守劳资关系
 - (a) 确保其时刻完全遵守 FW Act 和 2010 版《普通零售业雇佣条款》，制定和执行政策和流程（其中包括处理与违法歧视和保护工作场所权利相关的问题）以确保持续遵守联邦政府的各项工作场所法律。

- 2 承诺获得广泛的行业劳资关系建议，参加劳资关系培训
 - (a) 连续 3 年每年花费共 500 澳币确保 Shawna 的主管寻求和获得行业特定的劳资关系培训，包括参加与下列相关的培训课程：
 - i. FW Act 所规定的关于雇佣和终止雇佣的雇主权利和义务；及
 - ii. FW Act 所规定的不利行为，尤其是 FW Act 第 351 章（歧视）和第 340 章（劳动场所权利）。
 - (b) 确保任何培训课程均由受 FWO 认可的有资质的工作场所培训师教授，由 Shawna 付款。
 - (c) 最晚不晚于开始培训前 14 日将任何由 Shawna 主管参加的培训课程的材料提供给 FWO，该培训课程材料必须经过 FWO 的认可。
 - (d) 在培训开始的 7 日内将 Shawna 主管参加的任何培训课程的出勤证据及付费证明提供给 FWO。

- 3 将 EU 告知 [REDACTED]
写信给 [REDACTED] 将 EU 告知于她。

- 4 道歉
在执行本 EU 的 14 日内，按照本 EU 附件 D 中的格式写一封道歉信，并由 Shawna 的主管签署，之后寄给 [REDACTED]

- 5 放置工作场所通知
 - (a) 在执行本 EU 的 28 日内向所有雇员提供附件 E（工作场所通知）格式的通知，并由 Shawna 的主管签署。
 - (b) 确保工作场所通知以 A4 大小的纸张打印，并将其与本 EU 的副本在 Shawna 的零售场所清晰地展示至少 30 天：
 - i. 展示地点应该使零售场所的所有职员均可靠近的；且
 - ii. 展示方式上要能够合理地将所有职员的注意力吸引到工作场所通知和本 EU 上。（例如，将其放置在职员布告栏上）。

有

6 公告

(a) 在执行本文件 28 天内（或执行后尽可能早的时间）在澳华日报（Daily Chinese Herald）刊登公告。该公告必须：

- I. 带有公司的名字，Good Housekeeping；
- II. 带有 Good Housekeeping 的公司徽标（如有）；
- III. 出现在相关版次的第 3、5 或 7 页；
- IV. 尺寸至少为高 15cm x 宽 7.4 cm；且
- V. 形式同本 EU 附件 F。

7 金钱赔偿

在执行本 EU 的 21 日内，Shawna 将 [REDACTED] 交付总计 2000 澳币，作为对 [REDACTED] 所遭受的经济与非经济损失的补偿。

8 EU 翻译

在 Zhou 女士执行本 EU 前，Zhou 女士选择的律师将证明本 EU 的内容已被翻译成简体中文并为 Zhou 作了解释。

附件 D——道歉信

[使用 Shawna 的抬头]

[日期]

亲爱的 [姓名] 女士，

歧视投诉

我们所指的是您于 2011 年 12 月向 Fair Work Ombudsman (FWO) 提交的投诉，内容是 Shawna Pty Ltd (经营名称: Good Housekeeping) (Good Housekeeping) 在您通知我们您的孕情及提出关于您工作的抗议后减少了您的工时。

您可能也知道了，FWO 现在已经完成了针对您投诉的调查。调查的结果是，Good Housekeeping 已正式承认其违反了联邦政府 2009 年颁布的《公平工作法案》(FW Act) 中有关反歧视和工作场所权利的条款，基于包括您怀孕及提出关于您工作的抗议在内的原因而对您采取了不利行为，具体情节为：

- (a) 减少您的工时；且
- (b) 将您与其他雇员区别对待，具体而言，就是将工时给其他雇员，而未给您。

Good Housekeeping 现正与 FWO 签署一份改善承诺书，其中反映了我们予以承认的这些事实，本承诺书的终稿副本将提供给您，或者您也可以访问 www.fwo.gov.au 查看。Good Housekeeping 意识到，由于其违反 FW Act 的歧视和工作场所权利条款为您带来了不必要的疑惑、伤害和不便。Good Housekeeping 对此深感愧疚并道歉。此外，我代表 Good Housekeeping 向 FWO 承诺此类违法行为不会再次发生。

谨启，

Hui Zhou

主管

Shawna Pty Ltd

FWO 标志

有
有

附件 E——工作场所通知

Office of the Fair Work Ombudsman (FWO)最近调查了一项指控，该指控是关于 Shawna Ply Ltd (经营名称: Good Housekeeping) (Good Housekeeping) 在 2011 年 10 月违反了联邦工作场所的法律。

该指控的内容是 Good Housekeeping 违反了联邦政府 2009 年颁布的《公平工作法案》(FW Act) 中第 351 章第 1 节和第 340 章有关反歧视和工作场所的条款，基于包括一名前雇员怀孕及提交有关其工作的抗议在内的原因而对其采取不利行为，具体情况为：

- (a) 减少了她的工时，且
- (b) 将她与其他雇员区别对待，具体而言，就是将工时给其他雇员，而未给她。

Good Housekeeping 已正式向 FWO 承认其违反了以上所述的联邦政府工作场所法律。

Good Housekeeping 已将改善承诺书交给 FWO 以体现这些已正式承认的事实（可在 www.fwo.gov.au 查看）。

Good Housekeeping 对于此行为所导致的所有不便表示真诚的愧疚和抱歉。此外，Good Housekeeping 承诺将来不会再发生这种情况，其将遵守联邦政府劳资关系法律。

附件 F——公告

Office of the Fair Work Ombudsman (FWO) 最近调查了一项指控，该指控是关于 Shawna Pty Ltd (经营名称: Good Housekeeping) (Good Housekeeping) 在 2011 年 10 月违反了联邦工作场所的法律。该指控的内容是 Good Housekeeping 违反了联邦政府 2009 年颁布的《公平工作法案》(FW Act) 中第 351 章第 1 节和第 340 章有关反歧视和工作场所的条款，因为一名前雇员怀孕及提交有关其工作的投诉而对其采取不利行为，具体情节为：

(a) 减少了她的工时；并

(b) 将她与其他雇员区别对待，具体而言，就是将工时给其他雇员，而未给她。

Good Housekeeping 已正式向 FWO 承认其违反了以上所述的联邦政府工作场所法律。

Good Housekeeping 已将改善承诺书交给 FWO 以体现这些已正式承认的事实（可在 www.fwo.gov.au 查看）。

Good Housekeeping 对于这些行为所导致的所有伤害或不便表示真挚的愧疚和道歉。此外，Good Housekeeping 承诺将来不会再发生这种情况，其将遵守联邦政府劳资关系法律。