

अभिभावकीय अवकाश (पेरेन्टल लीव)

अभिभावकीय अवकाश उस परिस्थिति में लिया जा सकता है जब:

- महिला कर्मचारी बच्चे को जन्म देती है
- पुरुष कर्मचारी की पत्नी या डिफैक्टो बच्चे को जन्म देती है
- कर्मचारी 16 साल से कम आयु वाले किसी बच्चे को गोद लेता है।

अभिभावकीय अवकाश के पात्र होने के लिए यह ज़रूरी है कि कर्मचारी ने नियोक्ता के पास कम से कम 12 महीने काम किया हो।

कर्मचारी को कितना अवकाश मिलता है?

कर्मचारी 12 महीने का अवैतनिक अभिभावकीय अवकाश ले सकते हैं और वे अतिरिक्त 12 महीने के अवकाश का अनुरोध कर सकते हैं।

12 महीने के अवैतनिक अवकाश को माता-पिता दोनों आपस में सांझा कर सकते हैं, परन्तु वे दोनों एक-साथ 8 सप्ताह तक का ही अवकाश ले सकते हैं।

अभिभावकीय अवकाश से सम्बन्धित हमारा छोटा वीडियो देखें।

वैतनिक अभिभावकीय अवकाश

कर्मचारियों को ऑस्ट्रेलियाई सरकार और अपने नियोक्ता से अभिभावकीय अवकाश का भुगतान मिल सकता है। वैतनिक अभिभावकीय अवकाश से सम्बन्धित और अधिक जानकारी के लिए Centrelink – Parental Leave Pay (<https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/parental-leave-pay>) देखें।

कितना नोटिस देने की ज़रूरत होती है?

कर्मचारियों के लिए यह ज़रूरी है कि वे अभिभावकीय अवकाश शुरू करने से पहले अपने नियोक्ता को कम से कम 10 सप्ताह का नोटिस (notice) दें और अपना अवकाश शुरू करने के कम से कम 4 सप्ताह पहले तिथियों की पुष्टि करें।

विशेष मातृत्व अवकाश (मटर्निटी लीव)

महिला कर्मचारी अवैतनिक अवकाश (इसे अवैतनिक विशेष मातृत्व अवकाश भी कहते हैं (unpaid special maternity leave)) ले सकती है यदि:

- वह गर्भावस्था से सम्बन्धित किसी रोग से पीड़ित हो या
- अकाल प्रसव, गर्भपात या मृत जन्म के कारण उनकी गर्भावस्था 12 सप्ताह बाद समाप्त हो जाती है।

सुरक्षित काम – यह क्या होता है?

यदि गर्भवती महिला कर्मचारी अपनी गर्भावस्था के कारण अपना सामान्य काम न कर सकती हो तो वह किसी सुरक्षित काम (safe job) को करने की पात्र होती है। सुरक्षित काम की ज़रूरत पड़ने पर महिला कर्मचारी को अपने नियोक्ता को प्रमाण (जैसे कि मेडिकल सर्टिफिकेट) देना चाहिए।

यदि कोई सुरक्षित काम उपलब्ध नहीं है, तो महिला कर्मचारी वैतनिक अवकाश (इसे सुरक्षित काम उपलब्ध न होने का अवकाश (no safe job leave) कहते हैं) ले सकती है। यदि कर्मचारी ने नियोक्ता के यहाँ कम से कम 12 महीने काम किया है तो नियोक्ता को कर्मचारी को इस अवकाश का भुगतान करना चाहिए।

अभिभावकीय अवकाश के बाद काम पर वापसी

कर्मचारी के काम पर वापसी करने पर, वह उस नौकरी के पात्र होता है जिसका कार्यभार वह अभिभावकीय अवकाश पर जाने से पहले संभाल रहा होता है। यदि उनके अवकाश पर होने के दौरान कोई अन्य व्यक्ति उनकी नौकरी कर रहा हो, तो भी वे वापस अपनी नौकरी पर आएंगे।

Page reference No: 7064

Contact us

Fair Work Online: www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline: 13 13 94

Need language help?

Contact the Translating and Interpreting Service (TIS) on 13 14 50

Hearing & speech assistance

Call through the National Relay Service (NRS):

For TTY: 13 36 77. Ask for the Fair Work Infoline 13 13 94

Speak & Listen: 1300 555 727. Ask for the Fair Work Infoline 13 13 94

The Fair Work Ombudsman is committed to providing advice that you can rely on. The information contained on this website is general in nature. If you are unsure about how it applies to your situation you can call our Infoline on 13 13 94 or speak with a union, industry association or workplace relations professional. Visitors are warned that this site may inadvertently contain names or pictures of Aboriginal and Torres Strait Islander people who have recently died.