

**MAHALAGA:** Ang mga bagong kaswal na empleyado ay kailangan ding mabigyan ng **Pang-impormasyong Pahayag tungkol sa Makatarungang Pagtatrabaho (Fair Work Information Statement)**. Bisitahin ang [www.fairwork.gov.au/fwis](http://www.fairwork.gov.au/fwis)



### Sino ang isang kaswal na empleyado?

Isa kang kaswal na empleyado kung natugunan mo ang lahat ng sumusunod na mga pamantayan:

- ikaw ay inalukan ng trabaho
- ang taga-empleyo ay **walang tiyak na naunang pangako** na ang trabaho ay magpapatuloy nang walang itinakdang na may napagkasunduang kaayusan ng gawain, at
- tinanggap mo ang alok sa pagkakaalam na **walang tiyak na naunang pangako** at maging isang empleyado.

Upang malaman kung ikaw ay isang kaswal na empleyado ay tatasahin sa **panahon** ng pag-alok at pagtanggap mo ng trabaho.

### Ano ang 'walang tiyak na paunang pangako' (no firm advance commitment)?

Upang malaman kung ang iyong taga-empleyo ay **walang tiyak na naunang pangako** kapag inaalukan ka ng trabaho, **4 na dahilan lamang ang isasaalang-alang**. Ang mga ito ay kung:

- ▶ maaaring piliin ng iyong taga-empleyo na alukan ka ng trabaho at nasa pagpapasya mo kung magtatrabaho ka o hindi
- ▶ ikaw ay aalukan ng trabaho kapag kailangan ng iyong taga-empleyo na magtatrabaho ka
- ▶ ang iyong pagtatrabaho ay inilarawan bilang kaswal
- ▶ ikaw ay babayaran ng casual loading (dagdag sa karaniwang sahod mo bilang kaswal) o isang natatanging kabayaran para sa mga kaswal na empleyado.

Walang nag-iisang dahilan sa magpapasya nito at hindi mo kailangan ang lahat ng 4 na dahilan upang malamang 'walang tiyak na naunang pangako'. Ito ay tungkol sa pagtitimbang ng mga natukoy na dahilan (at ng mga hindi natukoy) at pagpasyahan kung ang iyong taga-empleyo, sa pangkalahatan, ay naglalayon o hindi naglalayong gumawa ng tiyak na naunang pangako.

### Halimbawa ng 'walang tiyak na naunang pangako'

Si Priya ay inalok ng trabaho bilang isang shop assistant. Ang trabaho ay inanunsyo bilang isang kaswal na posisyon.

Sinabi ng may-ari ng tindahan na kailangang magtatrabaho si Priya kapag ang tindahan ay abala o kapag nakabakasyon ang ibang mga kawani. Kapag mahina ang negosyo, mas kakaunti ang makukuhang trabaho ni Priya. Si Priya ay aalukan ng mga rilyebo na may isang linggong pasabi at ang mga rilyebo ay mag-iiba-iba linggo-linggo. Maaaring tanggihan ni Priya ang mga rilyebo kung nais niya. Ang antas ng pasahod kay Priya ay may kasamang casual loading. Tinanggap ni Priya ang trabaho.

Sa sitwasyon ni Priya, 'walang tiyak na naunang pangako'. Hindi nangako ang taga-empleyo ni Priya na bibigyan siya ng patuloy na trabaho. Ginawang malinaw ng may-ari ng tindahan na maaaring mag-iiba-iba ang mga rilyebo ni Priya, at hindi obligado si Priya na tanggapin ang mga rilyebo. Ang trabaho ay inanunsyo bilang kaswal at si Priya ay babayaran ng kaswal na antas ng pasahod. Dahil ito ay malinaw sa panahong inalukan at tinanggap ni Priya ang trabaho, siya ay itinuring na kaswal na empleyado.

**Punahin:** Kung minsan, ang mga kaswal na empleyado ay nagtatrabaho ng regular na kaayusan ng mga oras. Hindi ibig sabihin nito na sila ay permanente (pambuong araw (full-time) o bahagi ng araw (part-time), ngunit kung magpapatuloy ang mga kaayusang ito, sila ay maaaring maging karapat-dapat sa casual conversion sa hinaharap (karaniwan ay makalipas ang 12 buwan).



### Paano ako magiging permanenteng empleyado kung ako ay kaswal na empleyado?

Sa ilalim ng Pambansang mga Pamantayan sa Pagka-empleyo (**National Employment Standards**), ang ilang mga kaswal na empleyado ay may karapatang maging permanenteng (full-time o part-time) empleyado. Ito ay tinatawag na 'casual conversion'.

Ang ilang mga kaswal na empleyado ay dapat alukan ng casual conversion ng kanilang taga-empleyo habang ang iba naman ay makakahiling lamang nito. Dapat ay nakumpleto mo ang 12 buwan ng pagtatrabaho at natugunan ang iba pang mga pamantayan.

Inilalarawan sa susunod na pahina kung kailan ka dapat alukan ng iyong taga-empleyo ng casual conversion, at kung kailan ka may karapatang humiling nito.

#### Mga maliit na negosyo

Kung ikaw ay nagtatrabaho sa isang **maliit na negosyo** (kulang sa 15 empleyado), hindi kailangan ng iyong taga-empleyo na alukan ka ng casual conversion. Gayunpaman, sa ilang mga sitwasyon, may karapatan ka pa ring humiling nito.

Inilalarawan sa susunod na pahina kung kailan ka may karapatang humiling ng casual conversion kung nagtatrabaho ka para sa isang maliit na negosyo.



### Nakasulat

Sa ilalim ng NES, lahat ng mga alok, hiling, pagtanggap, at mga sagot para sa casual conversion ay dapat **nakasulat**.

Ang 'nakasulat' ay maaaring nasa format na sulat-kamay, naka-print, at elektroniko (halimbawa, email).

Ang ilang mga kaswal na empleyado ay nasasaklawan ng mga patakaran sa suweldo at kasunduan na may karagdagang mga karapatan sa casual conversion. Pumunta sa [www.fairwork.gov.au/casual](http://www.fairwork.gov.au/casual) para sa karagdagang impormasyon.



### Kailangan mo ba ng tulong?

Hindi tiyak kung ikaw ay nasasaklawan ng isang patakaran o kasunduan sa pasahod? Bisitahin ang [www.fairwork.gov.au/awards](http://www.fairwork.gov.au/awards) at [www.fairwork.gov.au/agreements](http://www.fairwork.gov.au/agreements)



### Kailangan bang alukan ako ng aking taga-empleyo ng casual conversion?

Ang mga negosyo lamang na may 15 o higit pang mga empleyado ang kailangang mag-alok ng casual conversion sa kanilang kaswal na mga empleyado. Sila ay kailangang mag-alok sa iyo ng casual conversion kung natugunan mo ang lahat ng sumusunod na mga pamantayan:

- ikaw ay nagtrabaho para sa kanila sa loob ng **12 buwan**
- nagtrabaho ka ng **regular na pattern ng mga oras** na nagpatuloy sa loob man lamang ng nakalipas na **6 na buwan**, at
- patuloy kang makapagtrabaho sa ganoong mga oras bilang isang permanenteng empleyado **nang walang malaking mga pagbabago**.

Ang iyong taga-empleyo ay **hindi kailangang mag-alok** sa iyo ng casual conversion kung ang isa sa mga sumusunod ay tumutukoy sa iyo:

- may **makatwirang mga kadahilanan** para hindi ka alukan ng iyong taga-empleyo ng casual conversion, o
- hindi ka nakapagtrabaho ng **regular na pattern ng mga oras** sa loob man lamang ng nakalipas na **6 na buwan**.

#### Ano ang dapat gawin ng iyong taga-empleyo

- **Kung ikaw ay marapat para sa casual conversion** – Alukan ka, nang nakasulat, sa loob ng 21 araw makalipas ang anibersaryo ng iyong 12 buwan.
- **Kung hindi sila mag-aalok ng casual conversion** – Sabihin sa iyo ang mga dahilan kung bakit, nang nakasulat, sa loob ng 21 araw makalipas ang anibersaryo ng iyong 12 buwan.

#### Ano ang kailangan mong gawin

- **Kung ang iyong taga-empleyo ay mag-aalok sa iyo ng conversion** – Sumagot ka, nang nakasulat, sa loob ng 21 araw. Maaari mong tanggapin o tanggihan ang alok.
- **Kung hindi ka sang-ayon sa kanilang desisyon na hindi ka aalukan ng casual conversion** – Sundin ang mga hakbang na nakasaad sa seksyon sa susunod na pahina 'Paano kung may hindi pagkakasundo?' (What if there is a disagreement?).

### Halimbawa ng 'regular na kaayusan ng mga oras'

Si Alex ay isang kaswal na empleyado na regular na nagtatrabaho tuwing Biyernes at Sabado ng gabi sa isang restoran. Hindi nagbabago ang kanyang mga oras.

Sa loob ng 6 na buwan, hindi nagawa ni Alex ang 2 rilyebo dahil sa pagkakasakit. Sa kasunduan nila ng kanyang taga-empleyo, lumiban din siya nang 1 linggo sa panahon ng mga pagsusulit sa unibersidad.

Bagama't lumiban si Alex ng kaunting panahon, natutugunan pa rin nito ang kahulugan ng 'regular na kaayusan ng mga oras'.



### Karagdagang impormasyon

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa kaswal na pagtatrabaho at casual conversion, pumunta sa [www.fairwork.gov.au/casual](http://www.fairwork.gov.au/casual) at [www.fairwork.gov.au/casualconversion](http://www.fairwork.gov.au/casualconversion)



### Maaari ba akong humiling ng casual conversion?

May karapatan kang humiling ng casual conversion kung matutugunan mo ang lahat ng sumusunod na mga pamantayan:

- nagtrabaho ka para sa negosyo sa loob man lamang ng **12 buwan at 21 araw** (12 buwan kung nagtatrabaho ka para sa isang maliit na negosyo)
- nagtrabaho ka ng **regular na pattern ng mga oras** na nagpatuloy sa loob man lamang ng nakalipas na **6 na buwan**
- maaari kang magpatuloy magtrabaho sa pattern ng mga oras na iyon bilang isang permanenteng empleyado nang walang malaking mga pagbabago, at
- sa loob ng **nakalipas na 6 na buwan** ikaw ay hindi:
  - tumanggi sa alok ng casual conversion
  - sinabihan na hindi ka aalukan ng casual conversion dahil sa makatwirang mga basehan, o
  - humiling ng casual conversion na tinanggihan dahil sa makatwirang mga basehan.

#### Ano ang kailangan mong gawin

- **Kung ikaw ay marapat at nais mong humiling ng casual conversion** – Gawin ang paghiling nang nakasulat.

#### Ano ang dapat gawin ng iyong taga-empleyo

- **Kung papayagan nila ang iyong hiling** – Kumonsulta sa iyo at sumagot nang nakasulat sa loob ng 21 araw ng pagkatanggap ng iyong hiling.
- **Kung tatanggihan nila ang iyong hiling dahil sa makatwirang mga kadahilanan** – Kumonsulta sa iyo at sabihin sa iyo nang nakasulat ang mga dahilan kung bakit sa loob ng 21 araw ng pagkatanggap ng iyong hiling. Kung matutugunan mong muli ang mga pamantayan sa loob ng 6 na buwan, maaari kang humiling na muli sa panahong iyon.

### 🔍 Ano ang 'makatwirang basehan' (reasonable grounds)?

Ang kahulugan ng 'makatwirang mga kadahilanan' ay magdedepende sa iyong mga sitwasyon at sa iyong taga-empleyo.

Maaaring kabilang dito na sa loob ng susunod na 12 buwan:

- mawawala na ang iyong posisyon
- mababawasan nang malaki ang iyong mga oras ng trabaho
- magbabago nang malaki ang mga araw at oras na kakailanganin kang magtrabaho ng iyong taga-empleyo, at hindi ka puwedeng makapagtrabaho sa binagong iskedul.

Maaaring kabilang din sa makatwirang mga kadahilanan na ang pag-alok o paggawad ng hiling ay hindi sumusunod sa proseso ng pag-recruit o pagpili na kinakailangan ng, o nasa ilalim ng, isang batas ng Komonwelt, Estado o Teritoryo.



### Paano kung hindi ako sang-ayon sa aking taga-empleyo tungkol sa casual conversion?

Kung ikaw at ang iyong taga-empleyo ay may hindi pagkakasunduan tungkol sa casual conversion, kabilang ang mga patakaran at pangangailangan para sa paggawa (o hindi paggawa) ng hiling o pag-alok, may mga hakbang na maaari mong gawin upang malutas ito. Depende sa iyong sitwasyon, ikaw ay maaaring magkaroon ng isang tao para suportahan ka o kumatawan sa iyo sa panahon ng proseso ng alitan (na maaaring kasali ang unyon na may karapatang kumatawan sa iyo).

**Hakbang 1.** Una, tingnan kung ikaw ay nasasaklawan ng isang **patakaran o kasunduan** sa pasahod. Hindi mo tiyak? Bisitahin ang [www.fairwork.gov.au/awards](http://www.fairwork.gov.au/awards) at [www.fairwork.gov.au/agreements](http://www.fairwork.gov.au/agreements)

- **Kung ikaw ay nasasaklawan ng isang patakaran o kasunduan sa pasahod**, kailangang sundin mo ang proseso na itinatakda nito para sa paglutas ng mga alitan tungkol sa National Employment Standards (NES). Tingnan ang seksyon sa ibaba na 'Sino ang makakatulong?' (Who can help?) kung kailangan mo ng karagdagang tulong.
- **Kung ikaw ay hindi nasasaklawan ng isang patakaran o kasunduan sa pasahod**, pumunta sa hakbang 2.

**Hakbang 2.** Kung ikaw ay hindi nasasaklawan ng isang patakaran o kasunduan sa pasahod, kailangan mong tingnan kung ang iyong **kontrata sa pagka-empleyo** o anumang **iba pang klase ng nakasulat na kasunduan** ay may proseso sa paglutas ng mga alitan tungkol sa NES o casual conversion.

- **Kung mayroon**, kailangan mong sundin ang proseso na nagtatakda ng paglutas sa alitan. Tingnan ang seksyon sa ibaba na 'Sino ang makakatulong?' (Who can help) kung kailangan mo ng karagdagang tulong.
- **Kung wala**, pumunta sa hakbang 3.

**Hakbang 3.** Kung ang mga proseso ng paglutas sa alitan sa **mga hakbang 1 at 2 ay hindi tukoy sa iyo**, subukang lutasin ang hindi pagkakasundo nang direkta sa iyong taga-empleyo sa pamamagitan ng pagtalakay nito sa kanila (maaari mong gamitin ang aming mga libreng kurso na naka-link sa ibaba upang tulungan kang gawin ito). Kung hindi mo malulutas ang isyu sa paraang ito, tingnan ang seksyon sa ibaba na 'Sino ang makakatulong?' kung saan ka makakakuha ng tulong.



### Kumuha ng tulong sa mga pag-uusap

Humanap ng mga libreng kurso sa online upang matulungan kang makipag-usap sa trabaho (kabilang ang tungkol sa casual conversion) sa [www.fairwork.gov.au/learning](http://www.fairwork.gov.au/learning)

### SINO ANG MAKAKATULONG?

Kung nais mo ng impormasyon o tulong, o mayroon kang hindi nalutas na alitan, maaaring makatulong ang ikatlong partido. Depende sa iyong sitwasyon at kung paano mo gustong lutasin ang isyu, may ilang iba't ibang mga lugar na maaaring makatulong sa iyo.

Maaaring makatulong ang Fair Work Ombudsman, Fair Work Commission at Australian Building and Construction Commission.

Maaari ka ring humingi ng tulong mula sa Federal Circuit at Family Court sa ilang mga sitwasyon.

#### FAIR WORK OMBUDSMAN

- nagbibigay ng impormasyon at payo tungkol sa uri ng iyong pagka-empleyo (kaswal o permanente)
- nagbibigay ng impormasyon at payo tungkol sa mga karapatan, sahod at mga karapatan ng kaswal na mga empleyado, kabilang ang mga karapatan sa casual conversion
- may libreng mga calculator, template at mga kurso sa online
- tumutulong sa paglutas ng mga problema sa lugar ng trabaho
- nagpapairal ng mga batas sa lugar ng trabaho at humihingi ng mga parusa para sa mga pagsuway ng mga batas sa lugar ng trabaho.

[www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au) - 13 13 94

#### FAIR WORK COMMISSION

- lumulutas ng mga alitan tungkol sa casual conversion (kung hindi mo ito malutas nang direkta sa iyong taga-empleyo)
- maaaring lutasin ang iyong alitan sa pamamagitan ng mediation, pakikipagkasunduan (conciliation) paggawa ng rekomendasyon o paghahayag ng opinyon
- kung ikaw at ang iyong taga-empleyo ay sasang-ayon, maaaring lutasin ang inyong alitan sa pamamagitan ng pagpapasya (paggawa ng may-bisang desisyon).

[www.fwc.gov.au](http://www.fwc.gov.au) - 1300 799 675

#### FEDERAL CIRCUIT AT FAMILY COURT NG AUSTRALYA (KORTE PARA SA MALIIT NA MGA PAGHAHABOL)

Maaari kang humingi ng tulong mula sa korte para sa maliit na mga paghahabol ng Federal Circuit at Family Court kung ang inyong alitan sa casual conversion ay tungkol sa kung:

- natutugunan mo ang mga pangangailangan para alukan ka ng iyong taga-empleyo na maging isang permanenteng empleyado
- natutugunan mo ang mga pangangailangan upang makahiling ng casual conversion
- ang iyong taga-empleyo ay may makatwirang mga kadahilanan sa hindi pag-aalok ng casual conversion
- ang iyong taga-empleyo ay may makatwirang mga kadahilanan upang tanggihan ang iyong kahilingan para sa casual conversion.

[www.fcfcga.gov.au](http://www.fcfcga.gov.au) - 1300 352 000

Kung ikaw ay nagtatrabaho sa industriya ng konstruksyon ng mga gusaling pang-komersyo, maaaring makatulong ang Australian Building and Construction Commission.

[www.abcc.gov.au](http://www.abcc.gov.au) - 1800 003 338