

ВАЖНО: На нововработените лица на повик исто така треба да им биде дадена **Информативната изјава за праведни услови за работа (Fair Work Information Statement)**. Посетете ја www.fairwork.gov.au/fwis



Кој е вработен на повик?

Вие сте вработен/вработена на повик (casual employee) ако ги исполнувате следните критериуми:

- ви е понудена работа
- работодавецот **не ви дава цврсто ветување за во иднина (no firm advance commitment)** дека работата ќе продолжи неограничено време со договорениот начин на работа, и
- вие ја прифакате понудата знаејќи дека **не постои цврсто ветување за во иднина** и вие се вработувате.

Дали сте вработен на повик се проценува **во времето** кога работата ви била понудена и вие сте ја прифатиле.

Што е „нема цврсто ветување за во иднина“?

За да се одреди дали вашиот работодавец **не дал цврсто ветување за во иднина** кога ви ја ветил работата, **само 4 фактори треба да се земат во предвид**. Тоа се дали:

- ▶ вашиот работодавец може да избере да ви понуди работа и ваш избор е дали ќе работите или не
- ▶ работа ќе ви биде понудена кога на вашиот работодавец му треба да работите
- ▶ вашиот работен однос (employment) е опишан како вработување на повик (casual)
- ▶ ќе ви биде платен додаток за работа на повик (casual loading) или конкретна стапка на плата за вработени на повик.

Не постои еден единствен решавачки фактор и не е потребно да постојат сите четири фактори за да „нема цврсто ветување за во иднина“. Се одмеруваат присутните фактори (како и тие што ги нема) и се одлучува дали, општо земено, вашиот работодавец имал или немал намера да направи „цврсто ветување за во иднина“.

Пример на „нема цврсто ветување за во иднина“

На Прија ѝ е понудена работа како продавачка. Работата е огласена како работно место на повик (casual position).

Сопственикот на продавницата вели дека Прија треба да е на работа кога продавницата има многу муштерии или другите вработени се на одмор. Кога продавницата нема многу муштерии, Прија ќе добие помалку работа. На Прија ќе ѝ бидат нудени смени една недела однапред и смените ќе се разликуваат од недела во недела. Ако сака, Прија може да одбие смени. Во платата на Прија ќе биде вклучен додаток за работа на повик (casual loading). Прија ја прифаќа работата.

Во ситуацијата на Прија „немало цврсто ветување за во иднина“. Нејзиниот работодавец не се обврзал на Прија да ѝ даде постојана работа. Сопственикот на продавницата јасно дал на знаење дека смените на Прија може да се менуваат и дека Прија не е должна да ги прифаќа смените. Работното место било огласено како вработување на повик (casual) и дека на Прија ќе ѝ биде исплатена стапка на плата за работа на повик (casual rate of pay). Поради тоа што ова било јасно во времето кога на Прија ѝ била понудена работата и таа ја прифатила, таа се смета за вработена на повик (casual employee).

Забелешка: Понекогаш вработените на повик работат редовен број на работни часови (regular pattern of hours). Тоа не значи дека тие се постојани (permanent) вработени (со полно или со скратено работно време - full-time or part-time), но ако истите работни аранжмани продолжат, вработените би можеле во иднина да ги исполнуваат условите за „casual conversion“ (обично после 12 месеци).



Како да станам постојано вработен (permanent employee) ако сум вработен на повик?

Според Националните стандарди за вработување (National Employment Standards – NES), некои вработени на повик имаат право да станат постојани (permanent) вработени (со полно или скратено работно време - full-time or part-time). Тоа е познато како „casual conversion“.

На некои вработени на повик работодавецот мора да им понуди „casual conversion“, додека други вработени може тоа сами да го бараат. Мора да исполните 12 месеци работа и да исполнувате други услови.

На следната страница е наведено кога вашиот работодавец мора да ви понуди „casual conversion“ и кога вие ги исполнувате условите да го барате тоа.

Мали бизниси

Ако сте вработени во **мал бизнис** (помалку од 15 вработени), вашиот работодавец не мора да ви понуди „casual conversion“. Меѓутоа, во некои околности вие и натаму ги исполнувате условите да го побарате тоа.

На следната страница е наведено кога ги исполнувате условите да барате „casual conversion“ ако работите во мал бизнис.



Написмено

Според NES, сите понуди, барања, одбивања и одговори во врска со „casual conversion“ мора да бидат **написмено**.

„Написмено“ може да вклучува напишано со рака, отпечатено или во електронски формати (на пример, имејл).

Некои вработени на повик ќе бидат покриени со работни спогодби и договори (awards and agreements) со дополнителни права на „casual conversion“. За повеќе информации видете на www.fairwork.gov.au/casual.



Ако ви треба помош

Ако не сте сигурни дали сте покриени со работна спогодба (award) или договор (agreements) видете на www.fairwork.gov.au/awards и на www.fairwork.gov.au/agreements



Дали мојот работодавец мора да ми понуди „casual conversion“?

Само бизнисите со 15 или повеќе вработени мора да им понудат „casual conversion“ на нивните вработени. Тие **мора да ви понудат** „casual conversion“ ако ги исполнувате сите следни услови:

- ✓ сте работеле кај нив **12 месеци**
- ✓ сте работеле **редовен распоред на часови** на постојана основа најмалку последните **6 месеци**, и
- ✓ можете да продолжите да работите редовен распоред на часови како постојано вработен **без значајни промени**.

Вашиот работодавец **не мора да ви понуди** „casual conversion“ ако едно од следните работи се однесува на вас:

- ✗ постојат **оправдани причини** вашиот работодавец да не ви понуди „casual conversion“, или
- ✗ не сте работеле редовен распоред на часови најмалку последните 6 месеци.

Што вашиот работодавач треба да направи

- **Ако ги исполнувате условите за „casual conversion“** – Да ви понуди, на писмено, во рок од 21 ден, по завршувањето на 12 месеци од денот на вашето вработување.
- **Ако не ви нуди „casual conversion“** – Да ви ги соопшти причините на писмено во рок од 21 ден по завршувањето на 12 месеци од денот на вашето вработување.

Што треба да направите

- **Ако вашиот работодавец ви понуди „casual conversion“** – Одговорете на писмено во рок од 21 ден. Вие може да ја прифатите или да ја одбиете понудата.
- **Ако не се согласувате со одлуката на работодавецот да не ви понуди „casual conversion“** – Следете ги чекорите во поглавјето „Што ако има несогласување?“ на следната страница.

Примери на „редовен распоред на часови“

Алекс е вработен на повик кој редовно работи секој петок и сабота вечер во ресторан. Неговото работно време и денови не се менуваат.

Во текот на шестмесечен период, Алекс не работел две смени поради болест. Во договор со неговиот работодавец, тој исто така зема отсуство од една недела поради испити на универзитет.

Иако Алекс отсуствувал од работа, тоа и натаму ја задоволува дефиницијата за „редовен распоред на часови“.



Повеќе информации

За повеќе информации за работа на повик и „casual conversion“ видете на www.fairwork.gov.au/casual и www.fairwork.gov.au/casualconversion



Дали може да побарам „casual conversion“?

Вие имате право да побарате „casual conversion“ ако ги исполнувате сите следни услови:

- ✓ сте работеле за бизнисот најмалку **12 месеци и 21 ден** (12 месеци ако работите во мал бизнис)
- ✓ сте работеле **редовен распоред на часови (regular pattern of hours)** на постојана основа најмалку последните **6 месеци**
- ✓ можете да продолжите да го работите тоа работно време како постојано вработен без значајни промени, и
- ✓ во **последните 6 месеци**:
 - не сте одбиле понуда за „casual conversion“
 - „casual conversion“ не ви било понудено од оправдани причини, или
 - сте побарале „casual conversion“, но тоа било одбиено од оправдани причини.

Што треба да направите

- **Ако ги исполнувате условите и сакате да побарате „casual conversion“** – Поднесете писмено барање.

Што вашиот работодавач треба да направи

- **Ако го усвои вашето барање** – Да се консултира со вас и да ви одговори на писмено во рок од 21 ден по приемот на вашето барање.
- **Ако го одбие вашето барање поради оправдани причини** – Да се консултира со вас и да ви ги каже причините на писмено во рок од 21 ден по приемот на вашето барање. Ако повторно ги исполнувате условите по 6 месеци, може тогаш да поднесете ново барање.

? Што се „разумни основи“?

Што може да се земе како „разумни основи“ („reasonable grounds“) ќе зависи од вашите околности и околностите на вашиот работодавец.

Тие може да вклучува дека, во следните 12 месеци:

- вашето работно место (position) нема да постои
- вашето работно време (hours of work) значително ќе се намали
- деновите или времето во кои вашиот работодавец сака да работите значително ќе се променат и вие нема да бидете достапни да работите во променетото работно време.

Разумни основи исто така вклучуваат дека давањето понуда или одобрувањето на барање не е во согласност со процесот на вработување или селекција според Федералните, Државните или законите на Териториите.



Што ако не се согласувам со работодавецот во поглед на „casual conversion“?

Ако вие и вашиот работодавец имате несогласувања околу „casual conversion“, вклучително правилата и условите за поднесување (или неподнесување) на барање или понуда, ова се чекорите што може да ги преземете за да ги разрешите недоразбирањата.

Зависно од вашите околности, може да имате некој кој ќе ве поддржи или претставува во текот на спорот (што може да биде синдикат (union) со право да ве претставува).

Чекор 1. Прво, проверете дали сте покриени со **работна спогодба (award) или договор (agreement)**. Ако не сте сигурни. Видете на www.fairwork.gov.au/awards и на www.fairwork.gov.au/agreements

- **Ако сте покриени со работна спогодба или договор**, треба да го следите процесот за разрешување на спорови во врска со Националните стандарди за вработување (National Employment Standards – NES). Видете го поглавјето „Кој може да помогне?“ во продолжение, ако ви треба натамошна помош.
- **Ако не сте покриени со работна спогодба или договор**, преминете на чекорот 2.

Чекор 2. Ако не сте покриени со работна спогодба или договор, треба да проверите дали вашиот **договор за вработување (employment contract)** или било кој **друг вид на писмен договор** содржи процес за спорови во врска со NES или со „casual conversion“.

- **Ако постои**, треба да го следите процесот за разрешување на спорот. Видете го поглавјето „Кој може да помогне?“ во продолжение, ако ви треба натамошна помош.
- **Ако не постои**, преминете на чекорот 3.

Чекор 3. Ако процесите за разрешување на спорови во **чекорите 1 и 2 не се применливи во вашиот случај**, обидете се несогласувањето да го надминете директно низ дискусија со вашиот работодавец (може да ги употребите нашите бесплатни курсеви наведени подолу како помош да го сторите тоа). Ако не можете прашањето да го разрешите на тој начин, видете го поглавјето „Кој може да помогне?“ во продолжение, за каде може да добиете помош.



Побарајте помош за разговори

Најдете бесплатни курсеви на интернет што ќе ви помогнат да водите разговори на работа (вклучително за „casual conversion“) на www.fairwork.gov.au/learning

КОЈ МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ?

Ако ви требаат информации или помош, или имате нерешен спор, може да ви помогне трета страна (third party). Зависно од вашата ситуација и како сакате да го разрешите прашањето, постојат различни места кои можат да ви помогнат.

Може да ви помогнат Fair Work Ombudsman, Fair Work Commission и Australian Building and Construction Commission. Во некои ситуации може да побарате помош од Federal Circuit and Family Court.

FAIR WORK OMBUDSMAN	FAIR WORK COMMISSION
<ul style="list-style-type: none">• дава информации и совети за видот на вашиот работен однос (на повик или постојан)• дава информации и совети за правата и исплатите на вработените на повик, вклучително правото на „casual conversion“• има бесплатни калкулатори, шаблони и интернет курсеви• помага во разрешувањето на работните проблеми• ги применува работните закони и бара казнување за кршење на работните закони.	<ul style="list-style-type: none">• работи со спорови за „casual conversion“ (ако не сте можеле да ги разрешите директно со вашиот работодавец)• може да се ангажира во вашиот спор преку посредување, помирување, давање препорака или изразување мислење• ако вие и вашиот работодавец се согласите, може да го решава вашиот спор преку арбитрација (донесувајќи одлука што обврзува).
www.fairwork.gov.au - 13 13 94	www.fwc.gov.au - 1300 799 675

FEDERAL CIRCUIT AND FAMILY COURT OF AUSTRALIA (СУД ЗА МАЛИ ПОБАРУВАЊА)

Може да побарате помош од судот за мали побарувања на Federal Circuit and Family Court ако вашиот спор за „casual conversion“ е дали:

- ги исполнувате условите вашиот работодавец да ви понуди да станете постојано вработен/вработена (permanent employee)
- ги исполнувате условите да барате „casual conversion“
- вашиот работодавец има разумни основи да не понуди „casual conversion“
- вашиот работодавец има разумни основи да го одбие вашето барање за „casual conversion“.

www.fcfcoc.gov.au – 1300 352 000

Ако работите во комерцијалната градежна индустрија, може да помогне Australian Building and Construction Commission.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338