

ВНИМАНИЕ! Новым почасовым работникам также выдается «Информационное сообщение о справедливых трудовых отношениях» (Fair Work Information Statement). См. www.fairwork.gov.au/fwis



Кто считается почасовым работником?

Работник считается почасовым, если выполнены все нижеперечисленные критерии:

- вам предложили работу
- работодатель **не дает твердого заведомого обязательства** обеспечивать работой бессрочно по согласованному графику
- вы принимаете предложение, зная об **отсутствии твердого заведомого обязательства**, и становитесь работником.

Является ли занятость почасовой определяется в **момент** предложения работы и его принятия.

Что такое «отсутствие твердого заведомого обязательства»?

Установить **отсутствие у работодателя твердого заведомого обязательства** в предложении о работе можно **всего по четырем критериям**:

- ▶ работодатель может предлагать работу, а работать или нет решает сам работник
- ▶ работодатель предлагает работу по мере необходимости
- ▶ занятость заявлена как почасовая
- ▶ работа оплачивается с надбавкой за почасовую работу (casual loading) или по отдельной ставке для почасовых работников.

Единого решающего критерия нет. Об «отсутствии твердого заведомого обязательства» можно судить даже по неполному набору критериев. Нужно взвесить критерии (выполненные и не выполненные) и решить в целом, намерен ли был работодатель взять на себя твердое заведомое обязательство.

Пример «отсутствия твердого заведомого обязательства»

Девушке по имени Прия предлагают работу продавщицей. В объявлении работа значится как почасовая.

Хозяин магазина говорит, что Прии нужно будет работать, когда в магазине наплыв покупателей или когда другие продавцы в отпуске. Когда покупателей мало, работы для Прии будет меньше. Прии будут предлагать смены на следующую неделю, причем каждую неделю разные. При желании Прия может отказываться от смен. Платить Прии будут по ставке с надбавкой за почасовую работу. Прия принимает предложение.

В случае с Прией не было «твердого заведомого обязательства». Работодатель не обещал постоянно обеспечивать Прию работой. Хозяин магазина четко дал понять, что смены могут быть разными, и, что Прия не обязана на них соглашаться. Вакансия была открыта как почасовая, и платить Прии будут по ставке для почасовых работников. Поскольку это было ясно, когда Прия получила и приняла предложение о работе, она считается почасовой работницей.

Примечание: Иногда почасовые работники работают по определенным часам или сменам (regular pattern of hours). Это не делает работника штатным (с полной или неполной занятостью), но если работа в таком режиме носит продолжительный характер, со временем у работника может появиться право на перевод в постоянный штат (обычно через 12 месяцев).



Как почасовому работнику стать постоянным работником?

Согласно Национальным стандартам занятости (National Employment Standards - NES) некоторые почасовые работники имеют право стать постоянными работниками (с полной или неполной занятостью). Это называется «перевод в постоянный штат» (casual conversion).

Одним почасовым работникам такой перевод работодатель обязан предложить сам, другим – только по их заявлению. Для этого нужно проработать 12 месяцев, а также выполнить ряд других условий.

На следующей странице рассказано, в каких случаях работодатель обязан предложить перевод в штат, а в каких работник имеет право подать заявление.

Малые предприятия

Если вы работаете в **малом предприятии** (менее 15 работников), то работодатель не обязан предлагать перевод в штат. При этом иногда подать заявление на перевод всё же можно.

На следующей странице рассказано, в каких случаях работник малого предприятия вправе подать заявление на перевод в штат.



В письменном виде

Согласно NES все предложения, заявления, отказы и ответы на заявления на перевод в постоянный штат должны оформляться **в письменном виде**.

«В письменном виде» подразумевает рукописный, печатный и электронный (например, электронная почта) форматы.

На некоторых почасовых работников распространяются постановления об оплате труда (awards) и договоры с расширенными правами на перевод в постоянный штат. Более подробную информацию можно найти на сайте www.fairwork.gov.au/casual.



Нужна помощь?

Не знаете, есть ли на ваш случай постановление или договор? См. www.fairwork.gov.au/awards и www.fairwork.gov.au/agreements



Обязан ли работодатель предлагать перевод в постоянный штат?

Предлагать почасовым работникам перевод в постоянный штат обязаны только предприятия со штатом от 15 и более работников. Работодатель **обязан предложить** работнику перевод в постоянный штат, если работник отвечает всем нижеприведенным требованиям:

- вы проработали на работодателя **12 месяцев**
- вы работали по **определенным часам или сменам** как минимум последние **6 месяцев**, а также
- вы можете продолжать работу по тем же определенным часам или сменам в качестве постоянного работника **без существенных изменений**.

Работодатель **не обязан предлагать** перевод в постоянный штат, если выполнено одно из следующих условий:

- у работодателя есть **разумные основания** не предлагать перевод в штат, или же
- работник не работал по определенному графику как минимум последние 6 месяцев.

Что должен сделать работодатель

- **При наличии у вас права и желания перейти в штат** – Предложить перевод в письменном виде в срок 21 день по истечении 12 месяцев работы.
- **В отсутствие предложения о переводе в постоянный штат** – Указать причины в письменном виде в срок 21 день по истечении 12 месяцев работы.

Что должны сделать вы

- **Если ваш работодатель предлагает перевод в постоянный штат** – Ответить в письменном виде в срок 21 день. Предложение можно принять либо отклонить.
- **В случае вашего несогласия с решением работодателя не предлагать перевод в постоянный штат** – См. раздел «Что делать в случае разногласий?» на следующей странице.

Пример «определенных часов или смен»

Алекс почасово работает в ресторане по вечерам пятницы и субботы. Его часы и дни работы не меняются.

За полгода Алекс пропустил две смены по болезни. По согласованию с работодателем он брал неделю отпуска на время сессии в университете.

Хотя Алекс и брал отгулы, его работа всё равно имеет признаки «определенных часов или смен».



Дополнительная информация

Подробнее о почасовой работе и переводе в постоянный штат см. на сайтах www.fairwork.gov.au/casual и www.fairwork.gov.au/casualconversion



Могу ли я подать заявление на перевод в постоянный штат?

Работник имеет право подать заявление на перевод в штат, если выполнены все нижеперечисленные условия:

- вы проработали на предприятии не менее **12 месяцев и 21 дня** (для малых предприятий – не менее 12 месяцев)
- вы работали по **определенным часам или сменам** как минимум последние **6 месяцев**
- вы можете продолжать работу по тому же графику в качестве постоянного работника без существенных изменений, при этом
- в **последние 6 месяцев**:

- вы не отклоняли предложения о переводе в постоянный штат
- вас не уведомляли о том, что вам не предлагают перевод в штат по веским основаниям, а также
- вы не подавали заявления на перевод в постоянный штат, в котором вам было отказано по разумным основаниям.

Что должны сделать вы

- **При наличии права и желания перейти в постоянный штат** – Напишите заявление.

Что должен сделать работодатель

- **В случае согласия** – Проконсультироваться с вами и ответить в письменном виде в течение 21 дня с даты приема вашего заявления.
- **В случае отказа по разумным основаниям** – Проконсультироваться с вами и указать причины в письменном виде в течение 21 дня с даты приема заявления. Если через полгода условия снова будут выполнены, вы можете подать повторное заявление.

? Что такое «разумные основания»?

Что считается «разумными основаниями» зависит от вашей ситуации и ситуации вашего работодателя.

Ниже приведены примеры таких ситуаций на перспективу следующих 12 месяцев:

- ваша должность перестанет существовать
- значительно сократится график работы
- у работодателя существенно изменятся дни или часы работы, и работник не сможет работать по новому графику.

Разумным основанием также может быть то, что предложение перевода в постоянный штат или положительное решение по заявлению нарушило бы процедуру найма или отбора, предусмотренную законодательством Австралии или отдельного штата или территории.



Что делать в случае разногласий с работодателем о переводе в постоянный штат?

На случай разногласий с работодателем по поводу перевода в постоянный штат, в том числе по правилам и требованиям подачи (или неподдачи) заявления или предложения, предусмотрен алгоритм урегулирования.

В некоторых ситуациях поддерживать работника или представлять его интересы в процессе урегулирования может сторонняя организация (в том числе уполномоченный профсоюз).

Шаг 1. Во-первых, проверьте, есть ли на ваш случай постановление или договор. Не знаете?

См. www.fairwork.gov.au/awards и www.fairwork.gov.au/agreements

- Если постановление или договор есть, следуйте предусмотренной в них процедуре разрешения споров о Национальных стандартах занятости (NES). Если нужна дополнительная помощь, см. раздел «Куда обратиться за помощью?».
- Если постановления или договора нет, переходите к шагу 2.

Шаг 2. Если на ваш случай нет постановления или договора, нужно проверить, есть ли в трудовом договоре или любом другом письменном договоре процесс разрешения споров о NES или переводе в штат.

- Если есть, нужно следовать предусмотренной процедуре урегулирования спора. Если нужна дополнительная помощь, см. раздел «Куда обратиться за помощью?».
- Если нет, переходите к шагу 3.

Шаг 3. Если процедуры разрешения споров, описанные в шагах 1 и 2, вам не подходят, попробуйте обсудить и урегулировать разногласия непосредственно с работодателем (для подготовки к этому у нас есть бесплатные курсы – см. ссылки ниже). Если решить проблему этим способом не удастся, см. раздел «Куда обратиться за помощью?».



Помощь в общении с работодателем

Бесплатные онлайн-курсы для подготовки к обсуждению с работодателем (в том числе о переводе в постоянный штат) см. в разделе www.fairwork.gov.au/learning

КУДА ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ?

За информацией или помощью, а также с неурегулированным спором можно обратиться к третьей стороне. В зависимости от ситуации и желаемого пути решения вопроса существуют несколько органов, которые могут помочь вам.

Помочь могут Омбудсмен по справедливым условиям труда (Fair Work Ombudsman), Комиссия по справедливым условиям труда (Fair Work Commission) и Австралийская строительная комиссия (Australian Building and Construction Commission). В некоторых ситуациях можно обратиться в Федеральный окружной и семейный суд.

ОМБУДСМЕН ПО СПРАВЕДЛИВЫМ УСЛОВИЯМ ТРУДА

- предоставляет информацию и советы по видам занятости (почасовая или штатная)
- предоставляет информацию и консультации о правах, оплате труда и льготах для почасовых работников, включая права на перевод в штат
- предоставляет бесплатные калькуляторы, образцы документов и онлайн-курсы
- предоставляет помощь в урегулировании разногласий с работодателем
- осуществляет контроль соблюдения законов о труде и взыскание штрафов за их нарушение.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

КОМИССИЯ ПО СПРАВЕДЛИВЫМ УСЛОВИЯМ ТРУДА

- рассматривает споры о переводе в постоянный штат (если спор не удается разрешить напрямую с работодателем)
- применяет различные способы урегулирования спора – через посредничество, примирение, вынесение рекомендаций или мнений
- если вы и ваш работодатель согласитесь на такое рассмотрение спора, то ваш спор может быть передан в арбитраж (с принятием обязательного решения).

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУЖНОЙ И СЕМЕЙНЫЙ СУД АВСТРАЛИИ (СУД МАЛЫХ ИСКОВ)

Вы можете обратиться в Суд малых исков Федерального окружного и семейного суда (small claims court of the Federal Circuit and Family Court) со следующими спорами о переводе в постоянный штат:

- если вы удовлетворили требованиям для получения от работодателя предложения о переводе в постоянный штат
- если вы удовлетворили требованиям для подачи заявления о переводе в постоянный штат
- если у вашего работодателя есть разумные основания не предлагать перевод в постоянный штат
- если у вашего работодателя есть разумные основания отклонить заявление на перевод в постоянный штат.

www.fcfoa.gov.au – 1300 352 000

Работающие в сфере коммерческого строительства могут обратиться в Австралийскую строительную комиссию.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338