



事实说明之六

对于结社自由以及其他工作场所权利的总保护

澳大利亚政府认为自由选择加入或不加入工会是基本的民主权利。新的工作场所关系体系规定，在澳大利亚的所有雇员均可自由选择是否加入工会和自由选择是否参加集体行动，例如就公司协议进行谈判或采取受保护的工业行动等。

雇主如果采取例如威胁、施加压力、歧视、欺骗或解雇等方式力图阻止雇员行使此项自由选择权，将被视为违法行为。

复合保护

《2009公平工作法案》融合一系列的相关保护条例，成为立法一部分。此法案把结社自由、非法中止雇佣关系及其他根据《1996工作场合关系法案》所规定的各种保护条例（如雇员有权合理拒绝在公共假日工作）合并成为新的一套总保护条例，并于2009年7月1日起生效。

根据这些保护条例，如果其中一方因为另一方拥有或行使工作场合权利而采取对抗行为，将被视为违法行为。对抗行为包括解雇、歧视、拒绝聘用或以偏见等方式调整职位。工作场所权利包括奖励计划、协议或《工作场合法》所规定的权利。

例如，雇员因为依照《全国雇用标准》的规定放产假，从而受到歧视，将被视为违法。

此外，雇员若因为其未加入工会而受到歧视，亦将被视为违法。

其他受保护的权利：

总保护条例还涵盖了工业行动、伪包工协议、种族歧视、性别歧视、性倾向歧视、年龄歧视、残疾歧视、怀孕歧视以及因为疾病或受伤而请假等行为。

与《1996工作场合关系法案》相比，新的总保护条例在某种情况下对雇员提供了更全面的保护。

例如，根据《1996工作场合关系法案》，因为诸如性别、种族或家庭责任等原因而解雇员工是非法的。而根据新的法案，雇主若采取并非解雇的其他一系列的对抗行为，将被视为违法。例如，雇主不能以非法理由把雇员安排在薪水更低的职位上或拒绝雇用他们。

条例还保障各方都不会被强迫签订某种企业协议，或因为签订某种企业协议而受到歧视。例如，强迫雇主签订多雇主协议将是非法的。只有在确定所有雇主都真正同意签订此种协议，并未受到强迫的情况下，澳大利亚公平工作委员会才会作出批准。如果雇主因为未能提供某种协议或其协议不涵盖工会或某一工会，而遭受歧视，将被视为违法。新的保护条例也保障雇主不会被迫雇用某人或安排其到某一职位。

个案分析之一

莎莉 (Sally) 在日间暂托中心工作。经理很欣赏她一直以来的工作表现，并承诺把她升职至领队。莎莉告诉经理自己已经怀孕了，并打算四个月后退产假。经理告诉她说，她现在不能升职了，因为升职是用来“奖励并挽留优秀员工，但她将不来上班了”。根据新的法案，莎莉可以寻求介入，因为她相信自己因为怀孕的原因而不获升职。

个案分析之二

史蒂文 (Stephen) 在寄宿护理中心工作。他要求经理解释加班费的规定。经理说自己太忙了，没有空谈这个。因此，数月以后，史蒂文说他将拨打公平工作信息电话，以获得这方面的资料。之后，经理把史蒂文在去年一直工作的值勤时间更改，并安排他长期上夜班。他对史蒂文说：“你是麻烦制造者，还想得到什么？”史蒂文可以拨打公平工作信息电话，寻求协助。问题如果得不到解决，他本人 (或者代表他的公平工作巡查员) 可以向联邦法庭的公平工作部寻求紧急解决介入。

更新于 2009 年 7 月 1 日

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au