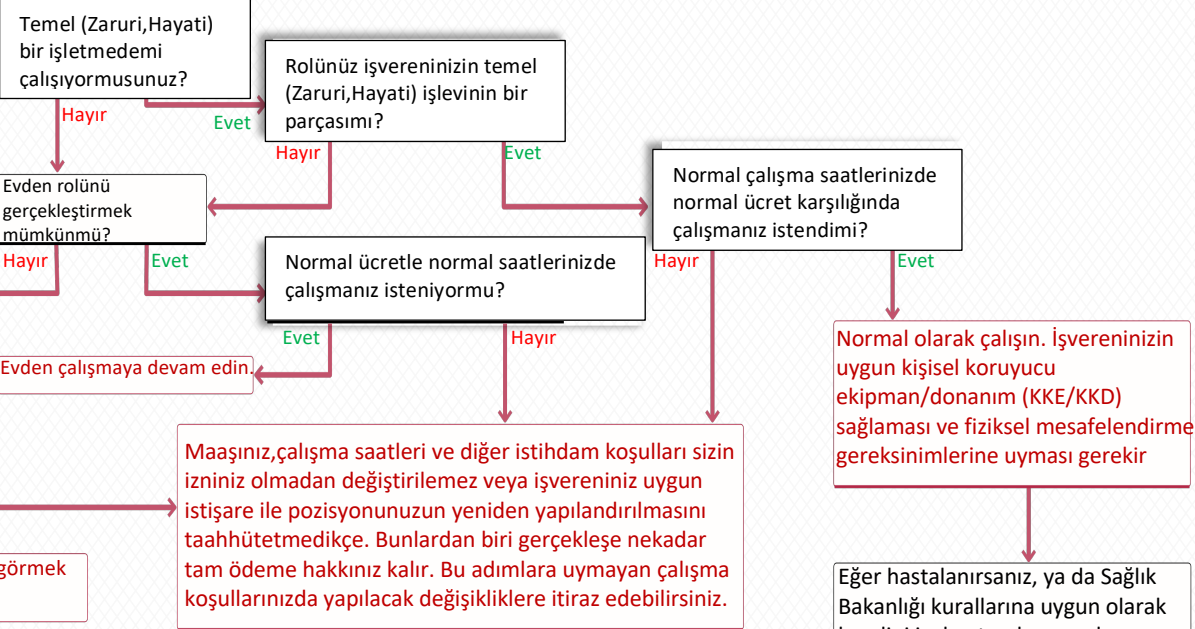


BURADAN BAŞLA

COVID-19 salgın sırasında istihdam durumunuzu anlamlandırmak için



Ücretinizde, çalışma saatlerinizde veya diğer çalışma koşullarınızda herhangi bir değişikliği kabul ettiniz mi? İşverenin hem yasa da hem de ücret sübvansiyonunu (yardımı) almanın bir koşulu olarak onayınızı alması gerekmektedir.

Evet → Normal ücretinizin en az %80'i size ödeniyor mu? Not: Normal saatlerinizin % 80'ini veya normal maaşınızın % 80'ini kadar ödeme alıyorsanız muhtemelen herhangi bir fark yaratmaz.

Evet → İşverenin bunu yapmak için elinden geleni yapması gerekir. Olmadığını (yapmadığını) düşünüyorsanız, bunu işvereninle birlikte yükseltmelisiniz. Eğer bir işveren maaşınızın % 80'ini ödeyemezse - örneğin, herhangi bir gelir kaynağı yoksa, normal ücretlerinizden fazla olmadıkça, size devlet teşviki (yardımı) tutarının tamamını ödemek zorundadır. Haftada 20 saatten fazla çalışanlar için bu, haftada \$585,80'dır. Haftada 20 saatin altında çalışan işçiler için bu haftada \$350'dir.

İşverenin hükümet ücret sübvansiyonu (yardımı) için başvurdu mu? İşverenin sizi bu konuda bilgilendirmeli, ve rızanız karşılığında belirli bilgileri MSD ile paylaşması gerekir.

Evet → Kabul etmek zorunda değilsiniz, ancak bunun hakkında dikkatlice düşünün, çünkü alternatif sonuç konumunuzun gereksiz hale getirilmesi olabilir. Bu konuda bir karar vermeden önce yasal tavsiye alabilirsiniz.

COVID-19'un bir sonucu olarak işverenin için gelirden %30 düşüş oldu mu veya olması bekleniyor mu?

Evet → İşverenin hükümet ücret sübvansiyonu (yardımı) için başvuruda bulunamayacak. Bununla birlikte, işverenin COVID-19'dan ciddi bir şekilde etkilenmediyse, çalışma koşullarınızda değişiklik yapmayı haklı çıkarma olasılıkları daha düşüktür. Eğer işverenin rolünüzü yeniden yapılandırmaya çalışırsa, bunun için nedenler sunmalı ve size iyi niyetle danışmalıdır. İşverenin, öne sürdüğünüz alternatif teklifleri gerçekten dikkate gerekmektedir. Bu süreçten geçiyorsanız yasal tavsiye almak isteyebilirsiniz. Uygun işi yapılmıyorsa ve / veya önerilen yeniden yapılandırma haklı değilse, kişisel bir şikayet yoluyla istihdam koşullarınızda herhangi bir değişikliğe edebilirsiniz.

Hayır → İşverenin hükümet ücret sübvansiyonu (yardımı) için başvuruda bulunamayacak. Bununla birlikte, işverenin COVID-19'dan ciddi bir şekilde etkilenmediyse, çalışma koşullarınızda değişiklik yapmayı haklı çıkarma olasılıkları daha düşüktür. Eğer işverenin rolünüzü yeniden yapılandırmaya çalışırsa, bunun için nedenler sunmalı ve size iyi niyetle danışmalıdır. İşverenin, öne sürdüğünüz alternatif teklifleri gerçekten dikkate gerekmektedir. Bu süreçten geçiyorsanız yasal tavsiye almak isteyebilirsiniz. Uygun işi yapılmıyorsa ve / veya önerilen yeniden yapılandırma haklı değilse, kişisel bir şikayet yoluyla istihdam koşullarınızda herhangi bir değişikliğe edebilirsiniz.

İşverenin hükümet ücret sübvansiyonu (yardımı) için başvuruda bulunamayacak. Bununla birlikte, işverenin COVID-19'dan ciddi bir şekilde etkilenmediyse, çalışma koşullarınızda değişiklik yapmayı haklı çıkarma olasılıkları daha düşüktür. Eğer işverenin rolünüzü yeniden yapılandırmaya çalışırsa, bunun için nedenler sunmalı ve size iyi niyetle danışmalıdır. İşverenin, öne sürdüğünüz alternatif teklifleri gerçekten dikkate gerekmektedir. Bu süreçten geçiyorsanız yasal tavsiye almak isteyebilirsiniz. Uygun işi yapılmıyorsa ve / veya önerilen yeniden yapılandırma haklı değilse, kişisel bir şikayet yoluyla istihdam koşullarınızda herhangi bir değişikliğe edebilirsiniz.

Halk sağlığı rehberliğine uymak için işten izin alan temel (Zaruri,Hayati) işçiler artık hükümet tarafından sübvansiyon edilen özel izin hakkına sahiptir. İşverenin, COVID-19'dan önce gelirinizin en az %80'ini ödemek için en iyi çabayı göstermelidir. İşverenin bunu karşılayamazsa, tam zamanlı çalışanlar için (20+ saat/hafta) haftada en az \$585.80 ve yarı zamanlı çalışanlar için 350 \$/hafta (20 saatten az/hafta) oranında size ödeme yapmaları gerekir.



Bu yasal bilgiler 6 Nisan 2020 Pazartesi günü itibarıyla günceldir.

Daha fazla yardımınızı ihtiyacınız var? Yerel Halk Hukukun Merkezi ile iletişime geçin <https://communitylaw.org.nz/>

Translator: Sophy Valentine KRAT
Proof-reader: Savaş KERTİŞ

DAHA FAZLA ÜCRET YARDIMI SORULARI

Maaşlarım sübvansiyon edilirken yıllık izin alma hakkım var mı?

Evet, siz ve işverenin kabulederse. Yıllık izin alırken aşağıdakilerden hangisi daha büyüğe ödenmelidir:

- İzin aldığınız gün normal ücretiniz; veya
- son 12 aydaki ortalama ücretiniz.

COVID-19'un sonucu olarak ödemeniz azaldıysa, 12 aylık ortalamanız tutarı muhtemelen daha yüksek olacaktır.

Devlet tarafından sübvansiyon edilmiş ücretleri almak için yıllık iznimi kullanmam istenebilir mi?

Hayır. Tatiller Yasası kapsamındaki yıllık izinlerin amacı, dinlenme ve rekreasyon fırsatlarına izin vermektir. Bir işçinin Covid-19 ile ilişkili maliyetleri azaltmak için yıllık izin almasını istemek, bu amaç ile tutarsızdır ve muhtemelen yasadışı olacaktır. Yasal olsa bile, işverenlerin yıllık izin hakkına 14 günlük bildirimde bulunmaları gerekmektedir ve çalışanların yıllık izinlerini önceden almalarını talep edemezler. Devlet ücret sübvansiyonunun (yardımının) koşullarından biri, işverenlerin 12 haftalık sübvansiyon (yardım) döneminde yasadışı bir şekilde zorlamayacakları veya işverenlerden yıllık izin almaları gerekmeyecek olmasıdır.

Ya geçici bir sözleşmesi yaptıysam?

Gündelik işçiler devam eden çalışma hakkına sahip değildir, Bu nedenle çalışmaya devam edeceğinizin garantisi yoktur. Bununla birlikte, işverenin hala ücret sübvansiyonu (yardımı) için başvurabilir ve size göre ödeme yapabilir. Bir işverenin, iyi niyetle, gündelik (geçici) personeli adına sübvansiyon başvurusu yapması gerektiği tartışılabilir ve bunun hiçbir maliyeti yoktur.

Saatlerim haftadan haftaya değişirse ne olur?

Değişken saatlerde çalışıyorsanız, son 12 aydaki veya çalıştığınız zaman diliminde (12 aydan daha az ise) ortalama çalışma sürenize göre ödeme alma hakkınız vardır.

İyi. Ancak, işverenin size tam ücretinizi ödeyebilecek durumda ise, bunu yapmalıdır.