

了解你的工作 权利

CHINESE (SIMPLIFIED)



一本为刚到澳
大利亚的女性和性别多元化
人士提供的了
解工作场所权
利的指南。

WWQ
WORKING WOMEN
QUEENSLAND

 Basic Rights
Queensland

目录

4 如何使用本资源

6 歧视和信息共享

14 合同工与员工

18 《全国就业标准》

每周最高工作小时数

弹性工作安排

成为正式员工

育儿假

其他育儿假相关权利

年假

事假/护理假（病假）

其他类型的休假

退休金

解雇通知

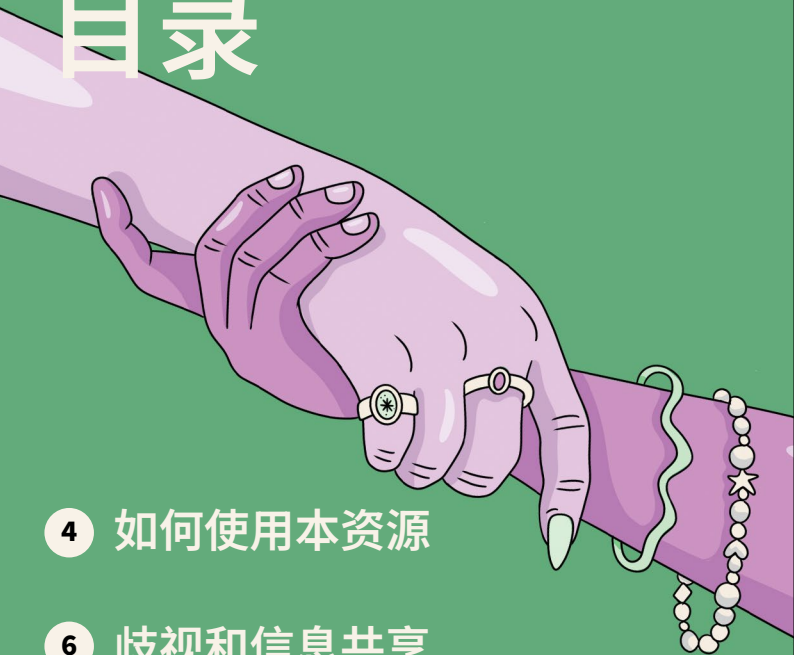
裁员费

36 少付工资和工资盗窃

42 一般保护措施

44 从何处获得帮助

46 术语表



如何使用本资源



PART
01

当你正在找工作或刚刚开始一份新工作时，本资源可以为你提供帮助。本资源中的信息准确有效截至 **2025 年 7 月 1 日**。

内容包括：

一般法律信息

案例研究

绿色案例研究 将信息应用到一种情况

基于现实世界的情况。

小贴士

紫色小贴士 你需要注意的事情，或你可以采取的行动

小贴士

红色术语，可在本文件背面术语表中找到其定义

在阅读本文件时，你可能会读到一句话，说如果你处于某些情况下，应该获得具体的法律意见。“从何处获得帮助”部分列出了一些机构，你可以联系他们获得帮助。如果你感到不知所措或需要更多帮助，联系这些机构可能是一个不错的开始。

歧视

和

PART
02

信息共享

歧视是指因为你自己的某些特性而受到不利对待，例如你的种族、年龄或性别。

在昆士兰州工作时，因为你的以下特性而受到歧视是违法的：



- 年龄
- 残疾或损伤
- 性别
- 种族和宗教
- 怀孕、育儿状况、感情状况，家庭和照顾责任以及母乳喂养
- 性取向、性别认同和性特征
- 性工作活动
- 政治信仰或活动
- 工会信仰或活动
- 与某个具有一个或多个上述特性的人有关联

在昆士兰州，在工作中因某种属性而歧视你是违法的。“工作”适用于所有类别的工作，无论是全职、兼职、临时、志愿、实习安置、实习生、独立合同工关系还是一些其他工作安排。

这延伸到工作的所有部分，包括：

→ 发布招聘广告时，

→ 在招聘和选拔过程中，

→ 工作要约的条款和条件中，

- 工作福利，
- 在工作调动和晋升期间，以及
- 终止雇佣关系时。

在某些情况下，歧视并非不合法，称之为“豁免情况”。

一些豁免情况包括：

→ 在工作中为保护工人的健康和
安全而采取的措施。

例如，有慢性背部损伤的人可
能不适合需要繁重体力劳动的
工作。

→ 为促进某个群体的平等机会
而做的事情。

例如，为在男性主导的职业中
支持女性而制定的特殊工作计
划。

→ 真实工作要求

例如，仅雇用女性担任的职位
涉及对女性的身体搜查。

→ 工作可能要在雇主的家中完
成家政服务

例如，一位有残疾的女性可能
会选择聘请一位女士来帮她在
她的厨房做饭并打扫她的房
子。

基于种族和宗教的
歧视并非总是显而
易见的。有时会是
关于你的姓名、口
音、肤色、或你可
能穿着的任何宗教
礼服。



个案研究

LEENA因种族 + 宗教被歧视的经历

Leena是一名戴头巾的巴基斯坦女
性。Leena在电话面试后获得了一份残
疾支持工作者的工作。她被邀请到办公
室与团队见面并签署一些入职文件。

当Leena来到办公室时，老板才第一次
见到她，老板告诉她，她在工作时不准
戴头巾，因为这不是制服的一部分。然
后他们撤回了工作要约，并告诉 Leena
他们决定不雇用新员工了。Leena 后来
发现，他们改为聘请了一名澳大利亚白
人女性担任这个职位。

仅仅因为不是制服的一部分而告诉
Leena 不能戴头巾，并且一看到她是巴
基斯坦人就不再雇用她，这是基于她的
种族和宗教的歧视。

Leena 可以致电昆士兰州工作女性中心
(Working Women Queensland) 讨
论她有哪些选择。

如果你认为自己受到了歧视，可能有几种不同的方法可以解决这一问题。你应该获得法律建议，了解哪种行动最适合你。

当申请和面试工作时，你的潜在老板会问你一些问题，以确定你是否适合这个职位。他们必须有合法的理由来提出这些问题。一些雇主会在面试或工作申请中以随意的方式问一些关于你的孩子或其他受保护的特征的问题。仅仅因为问题是以友好或支持的方式提出的，并不意味着其初衷是好的。

潜在雇主问你问题以便他们能够因为你具有某种受保护的特征而歧视你，这是违法的。这些称为“要求不必要的信息”。

还有其他法律规定，雇主必须在“合理时间”采取“合理步骤”查看潜在员工的签证状态。这可能包括通过 VEVO（在线签证权利验证系统）进行查看，或要求查看你的签证。如果你对你的签证有任何疑问或疑虑，可以咨询注册移民代理或移民律师。

在某些情况下，潜在雇主可以合理地要求你提供医疗信息，例如，当该信息直接关系到你所执行的工作的 **固有风险 (inherent requirements)**，或者提出该问题是其他法律允许的。



案例研究

什么时候某个问题是要求不必要的信息？

如果你申请的工作每天都需要提举15公斤的重量，面试官可以询问你是否有任何疾病会阻止你提举15公斤的重量。

但是，面试官不能问你“你有残疾吗？”。尽管有些残疾可能会阻止你提举15公斤的重量，但这个问题太宽泛了，而且回答可能与你的工作无关。例如，耳聋不会影响你举起15公斤的能力。

面试后，你可以向面试官询问有关你的面试表现的反馈意见。这可能是了解你的表现的有用方法，尤其是在你面试不成功的情况下。雇主在法律上不必给你反馈意见。



视频

和一名社会工作者交谈



<https://wwwq-knowyourworkrights.carrrd.co/>

当你正在经历一些工作上的问题，和社区支持工作者打一通电话可能是让你感受到被倾听、被理解、和被信任的机会。昆士兰工作女性中心 (Working Women Queensland) 的社会工作者会帮助你纾解压力，并且让你与自己、他人、和社区支持之间建立更多联系。

本影片展示了联系昆士兰工作女性中心 (Working Women Queensland) 并与一名社会工作者交谈的示例，可以让你感觉更安心且了解这是一个怎样的过程。

合同工与员工



员工和合同工有不同的工作权利。

如果你是合同工：

- 你在经营自己的生意并将你的服务提供给你的老板。
- 你必须照看自己的税务问题，并确保你获得足够的报酬。
- 你的老板不会支付你的假期，而且你可能不得不在工作中使用自己的装备。
- 你应该能够对你的工作时间、工资和工作方式有更大的控制权。

员工可能有不同的雇用方式：

全职员工

全职员工通常每周平均工作 38 小时，通常**长期 (permanent)**或以**固定期限 (fixed term)**受雇。

兼职员工

兼职员工每周工作不到 38 小时，工作时间通常是每周固定的。他们通常是**长期 (permanent)**受雇或签订了**固定期限 (fixed term)**合同。

临时员工

如果接受雇主的工作要约，知道没有明确的事先承诺按照商定的工作模式持续工作，则为临时员工。

如果你不是员工，则可能是“独立合同工”。

在查看你是员工还是合同工时，请阅读你的合同并考虑你的日常工作方式。

下面我们汇总了一些问题举例，以帮助你了解你是员工还是合同工：

① 是否由你的老板来控制你的工作方式和时间？

是 ☐ 否 ☐

② 你的老板给你提供工作装备吗？

是 ☐ 否 ☐

③ 你是否同意以下说法：我在获得付款之前没有向我的老板提供发票

是 ☐ 否 ☐

④ 你的老板付你的税吗？

是 ☐ 否 ☐

⑤ 你有带薪休假吗？

是 ☐ 否 ☐

⑥ 你是否同意以下说法：我不使用 ABN 工作

是 ☐ 否 ☐

如果你对这些问题说“是”，那么你很可能是一名员工。

如果你对部分或全部问题说“否”，则你可能是独立合同工。

这是一个复杂的法律领域，因此如果你感到困惑，请获得一些法律建议。

你的老板有时可能被称为“汇报主管 REPORTING MANAGER”、

“主管 SUPERVISOR”、“团队负责人 TEAM LEADER”等。



如果是现金工呢？

现金工是有风险的，因为没有证据证明你有雇佣关系。因此，这种类型的工作很难监管。这可能会让你的老板更容易在工作中剥削你。



《全国就业标准》

PART
04

《全国就业标准》是一系列最低工作权利，适用于澳大利亚的几乎所有员工。在昆士兰州，《全国就业标准》不适用于州或地方政府员工。这是法律规定的。

《全国就业标准》涵盖哪些类型的内容？

每周最高工作小时数 第20页
弹性工作安排 第21页
成为正式员工 第23页
育儿假 第24页
其他育儿假相关权利 第26页
年假 第27页
事假/护理假（病假） 第28页
其他类型的休假 第30页
退休金 第32页
解雇通知 第32页
裁员费 第34页

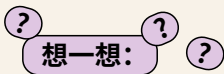


每周最高工作小时数

除非额外的工作时间是合理的，否则不能要求全职员工每周工作超过 38 小时。

不得要求所有其他员工工作超过正常时间，或超过每周 38 小时（以较少者为准），除非额外的工作时间是合理的。

如果工作时间不合理，员工有权拒绝加班。



想一想：

在考虑加班是否合理时，请考虑：

- 健康和安全风险？
- 赔偿？
- 你的工资是否反映了对加班的期望？
- 是否给了加班通知？

- 你的工作和职责的性质是什么？
- 你从事的行业是什么？

例如，在涵盖私立医院护士的《现代劳资裁定协议》(modern award) 中，允许每周工作超过 38 小时，但为了平衡这一点，裁定协议不允许在 28 天内工作超过 152 小时。



弹性工作安排

如果全职和兼职员工在同一雇主那里工作了至少 12 个月，则可以要求弹性工作安排。

弹性工作安排的申请必须采用书面形式并遵循特定格式。公平工作监察员在此提供了申请弹性工作安排的进一步指导和模板：

[Flexible working arrangements - Fair Work Ombudsman](https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/flexibility-in-the-workplace/flexible-working-arrangements#how-employees)



www.fairwork.gov.au/employment-conditions/flexibility-in-the-workplace/flexible-working-arrangements#how-employees

案例研究

SURI 可以拒绝她的经理要求她工作超过 38 小时吗？

Suri 目前在一家零售店每周工作 38 小时。

Suri 的经理想要她开始延长工作时间。他想要她每周工作 44 小时。

Suri 不知道她是否可以做到加班。当她跟经理这样说时，他说，'如果你想要这份工作，你就得加班'。

Suri 认为额外的工作时间不合理。

→ 根据《全国就业标准》，Suri 有权拒绝加班。

→ 可以致电昆士兰州工作女性中心 (Working Women Queensland) 讨论她有哪些选择。

案例研究

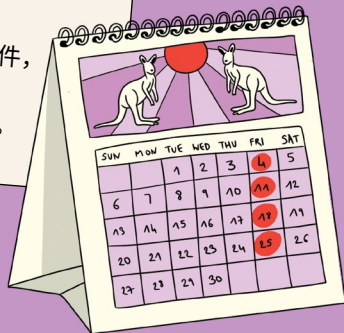
CARMEN对弹性工作安排的请求

在过去的四年里，Carmen 一直全职从事营销工作。最近，她发现自己即将迎来第一个孩子。由于接下来会有很多医生预约和检查，她不确定如何绕开工作时间来管理这些预约。

经过一番思考，Carmen 写信给她的老板，询问她是否可以每周五工作半天，这样她就可以在上午参加所有预约。为了补上少工作的时间，她计划在一周中的其他日子多工作一个小时。

Carmen 给她的老板写了一封电子邮件，要求弹性工作时间。她的雇主安排了一次会议来讨论她的请求，并同意蜚议的更改不会对业务运营产生重大影响。

Carmen 的老板回复了她的电子邮件，批准了这项安排，并建议在 8 周后他们再次查看这种弹性安排的情况。



成为正式员工

你可能在工作开始时就被聘为正式员工。如果你是作为临时员工被雇用，如果你符合以下条件，可以通过正式的方式要求你的老板将你转为正式员工：

- ① 如果你的工作场所有 15 名或以上员工， → 你需要已经工作了 6 个月以上
 - ② 如果你的工作场所有 不到15 名员工， → 你需要已经工作了 12 个月以上
- + 并且 +
- 你认为你不再像临时员工一样工作了。

在此阅读有关成为正式员工的更多信息：[成为正式员工 - 公平工作监察员](http://www.fairwork.gov.au/starting-employment/types-of-employees/casual-employees/becoming-a-permanent-employee)

www.fairwork.gov.au/starting-employment/types-of-employees/casual-employees/becoming-a-permanent-employee

小贴士

请记住，你可以随时找你的老板要求成为正式员工。如果你们都同意，你就可以成为正式员工。

小贴士

育儿假

育儿假是无薪休假，让父母可以照顾新生儿。通常在婴儿出生或领养后休假。

在以下情况下，你有权享受 12 个月的无薪育儿假：

① 你是**正式 (permanent)** 员工或普通临时员工；
普通临时员工：

■ 固定并系统地为雇主工作了至少 12 个月

■ 如果不是因为孩子的出生（或预期出生）或领养（或预期领养），将合理地预期会继续固定并系统地为雇主工作。

② 你已为雇主工作了12 个月；

■ 工作 12 个月是指：至少连续为雇主服务 12 个月。

③ 你领养了一个孩子，或者你或你的伴侣生了孩子；以及

■ 可以是你的配偶，也可以是当前**事实伴侣**或前**事实伴侣 (defacto or ex-defacto)**。

④ 你有责任照顾孩子

■ 要或将要负责照顾小孩的员工。

基本规定

员工最初最多可以享受 12 个月的无薪育儿假。员工还可以要求最多 12 个月的休假。这意味着员工可以享受长达 24 个月的无薪育儿假。可以理解为：

- 单个连续期间
- 最多100天的灵活育儿假
- 连续期间和灵活天数相结合。

享有无薪育儿假的权利不受伴侣休假时间的影响。

Help is there for everyone free and unbiased. Use it for your benefit.

Remember you are always allowed to say when you need help. Know that there are people thinking of you and waiting to help you.

Knowledge is power, we can flourish + grow together.

I hope you find work that given you purpose, connection and joy in Australia.

Our future may be reshaped through love and work.

You always have a choice.

You are not alone. We are here to help achieve your goal.

You deserve to be respected + treated well when you're at work.

I hope the work of your day passes through your hands with ease.

Don't be afraid to speak up.

You are supported and encouraged every step of the way.

与读者共勉

本页汇聚了本手册创作者们对读者的真挚寄语，愿这些话给予你力量，陪伴你前行。

Diversity and inclusion are our strengths.

We honour your choice — whether to fight or not — because strength comes in many forms. Just remember when you choose to rise, we are one of the many powerful forces standing with you.

You deserve fairness, and I will fight for it.

其他育儿假相关权利

还有其他育儿假和怀孕相关权利，包括：

·带薪育儿假：

某些照顾者将有资格获得 Centrelink 的育儿假福利。这将取决于你的居留权和签证状态。通过该计划可以获得由政府按国家最低工资标准支付的24周的工资。《企业协议》(enterprise agreements)、

《现代劳资裁定协议》(modern awards)和工作场所政策也可能在此期间提供带薪休假有相关规定。

·重返工作岗位保证：

除某些例外情况外，在育儿假结束后，你有权恢复到育儿假前的职位；或你有资格从事或适合你的职位，且该职位的地位和薪酬最接近于育儿假前的职位。

·安全的工作：

如果员工觉得在工作中接触到了影响孕期健康的東西，可以找经理、人力资源代表或工会代表商谈。如果雇主无法对工人的职责进行细微的调整，并且继续从事通常的职责不安全，则雇主必须为他们提供不同的工作（安全的工作）。如果没有安全的工作可以提供，雇主可以向你支付“无安全工作假”，直到有安全的工作岗位为止。在可以获得带薪无安全工作假之前，需要满足某些条件。如果不符合这些条件，仍然可以休无薪无安全工作假。如果有任何疑问，请获得法律建议。

年假

年假可以让你在休假期间获得工资。

全职和兼职员工每年可享受4周的带薪年假。4周假期是根据你同意每周工作的小时数计算的。在说明兼职员工的年假天数时，雇主可能会说他们的年假天数是按比例(pro rata)计算的。

“倒班工人”每年最多可获得5周的带薪年假。倒班工人的固定工作时间（例如倒班或轮班）在上午9点至下午5点的正常工作时间以外或部分超出正常工作时间。《现代劳资裁定协议》(modern awards) 和《企业协议》(enterprise agreements) 通常包含倒班工人的特定定义。

临时员工没有带薪年假。

年假累积后立即就可以休，而且不必每年都休。

员工需要获得雇主的许可才能休年假。雇主只有在拒绝是合理的情况下才能拒绝休假申请。

案例研究

LINH有多少年假？

Linh 是一名兼职员工，每周工作10小时，工作一年。

在一年内，Linh 将累积40小时的年假（相当于她的4周工作）。

事假/护理假 (病假)

如果生病或受伤且无法工作，可以休病假。

如果需要照顾生病、受伤或
有意外紧急情况的**直系亲属**
(**immediate family**) 或家庭成员，
也可以休病假。

紧急情况还可能包括洗衣机管道破裂和房屋被水淹等情况。

你的权利

- 全职员工每年有 10 天的病假和护理假。
- 兼职员工的病假天数取决于他们工作的天数。
- 临时员工没有带薪病假和护理假，但有弹性工作小时和更高的工资。

案例研究

伴侣住院期间的支持

José 是一名护士，全职工作。他有两个孩子，他的伴侣怀上了他们的第三个孩子。上周，José 的伴侣早产，在他们家两小时路程的地方住院。José 告诉雇主，他需要请病假/护理假，来照顾另外两个孩子。他的雇主很理解并支持他休假。



其他类型的休假

在以下情况下，可能有权享受其他类型的假期：

- 经历了家庭暴力，
- 同住者或直系亲属 (immediate family) 因疾病或受伤而受到严重威胁，或去世
- 你的孩子死产；
- 需要在法庭诉讼中担任陪审团成员；
- 你作为一家公认的应急管理机构的成员提供自愿应急管理服务；及/或
- 有资格休长期服务假。

视频

Samira 和《全国就业标准》



<https://wwwq-knowyourworkrights.carrd.co/>

在这个视频中，Samira第一次走进位于布里斯班市中心的新办公室，准备开始她的新工作。当电梯缓慢上升到她的楼层时，她遇到了几位工作人员，并从他们那里了解了国家就业标准（National Employment Standards）。

观看此视频，了解您在澳大利亚根据国家就业标准享有的基本工作权利，以及在需要时如何寻求帮助。

退休金 (SUPER- ANN- UATION) 解雇通知

退休金付款是用于退休的小额资金。税款是交给政府支付公共服务的钱。

如果你是员工：

- ❶ 你的老板应该自动把你的税款拿出来，代表你交给政府。
- ❷ 每个工资周期，你的老板应该自动提取你的税款并代表你交给政府。

如果你认为你的雇主没有支付你的退休金，可以致电 **13 10 20** 联系澳大利亚税务局，了解有关你的退休金的信息并进行报告。然后，澳大利亚税务局将调查你的报告，如果他们发现没有支付退休金，他们将与你联系以收回你的退休金。

如果老板终止雇佣关系，大多数员工都有权获得解雇通知。解雇通知本质上就是指雇主通知你打算结束雇佣关系的时间。

《全国就业标准》规定了雇主必须给你的最低通知时间，具体取决于你连续为雇主工作的时间——称为“连续服务期”。一些临时工作和大多数类型的无薪休假不会计入连续服务期。

如果你参与了严重的不当行为，雇主可以在不给予通知的情况下解雇你，这称为即刻解雇。严重的不当行为可能包括盗窃、欺诈、暴力和严重违反职业健康和安全程序。

目前有权获得的解雇通知期：

Period of CONTINUOUS SERVICE	Less than 1 YEAR	More than 1 YEAR	More than 3 YEARS	More than 5 YEARS
	↓	↓	↓	↓
Minimum NOTICE PERIOD	1 WEEK	2 WEEKS	3 WEEKS	4 WEEKS

有些人有权获得更长的解雇通知期。这可能是由于年龄和服务年限、行业、雇主或雇佣合同。如果雇佣关系被终止，你应该查看你的雇佣合同、

《现代劳资裁定协议》(modern award) 和/或《企业协议》(enterprise agreement) 以及《公平工作法》，了解你应该收到多长时间的通知。在这方面最好获得一些法律建议。

雇主可以给你最低限度的解雇通知期（例如，告诉你被解雇，你的最后一天工作时间是在 1 周后），或者你的雇主可以为你提供“代通知金”。代通知金是指你的雇主在你的最终工资中支付与你的最短通知期一致的一笔额外金额。

34	《全国就业标准》
裁员费 如果某些员工的职位被裁，他们有权获得裁员费。裁员是指雇主由于企业运营要求的变化而不再需要任何人执行你的工作，而且已与你进行了协商，并且不可能在企业中将你调动到另一个职位上。 如果你有权获得裁员费，《全国就业标准》规定了这笔款项的最低金额：	
Employee's period of continuous service with the employer on termination	Redundancy pay period
At least 1 year but less than 2 years	—————→ 4 weeks
At least 2 years but less than 3 years	—————→ 6 weeks
At least 3 years but less than 4 years	—————→ 7 weeks
At least 4 years but less than 5 years	—————→ 8 weeks
At least 5 years but less than 6 years	—————→ 10 weeks
At least 6 years but less than 7 years	—————→ 11 weeks
At least 7 years but less than 8 years	—————→ 13 weeks
At least 8 years but less than 9 years	—————→ 14 weeks
At least 9 years but less than 10 years	—————→ 16 weeks
At least 10 years	—————→ 12 weeks

35

《全国就业标准》

因为你的雇佣关系受《现代劳资裁定协议》(modern award) 和/或《企业协议》(enterprise agreement) 的规管，你获得裁员费的权利额还可能更高。你应该总是要查看这一点。

如果雇主说你无权领取裁员费，请寻求法律建议。

个案研究

MARIA 应该获得多长时间的解雇通知期及多少裁员费？

Maria 是一家大型清洁公司的正式 (permanent) 全职员工，工作了 5 年零 4 个月。这家清洁公司有 100 名员工。

最近，该公司遇到了一些财务困难，失去了一些大客户——Maria 清洁工作的服务对象。Maria 老板考虑裁掉她的职位并就此征求她的意见，因为已经没有足够的工作可以为她提供了。他们讨论了这件事，并且双方都同意，公司内没有 Maria 能做的其他职位。

Maria 有权获得 4 周的解雇通知期和 10 周的裁员费。

少付工资和工资盗窃

PART
05



你有权至少获得最低工资率和权利。

你的《现代劳资裁定协议》(modern award) 或《企业协议》(enterprise agreement) 会规定你的最低工资率和权利。要确定你属于哪个裁定待遇，你可以：

①
查看你的雇佣合同

②
访问：
<https://services.fairwork.gov.au/find-my-award>

③
致电公平工作监察员
13 13 94

如果你的工作不在《现代劳资裁定协议》(modern award) 或《企业协议》(enterprise agreement) 的规定范围内，则你将获得国家最低工资的保障。

截至 2025 年 7 月 1 日，国家最低工资为每小时 \$24.95 澳元或每周 \$948.00 澳元。

国家最低工资每年都会进行重新审查。

这些应该体现在你的合同中，而且合同可能是基于此订立的。

如果你没有获得根据国家最低工资或《现代劳资裁定协议》(modern award) 和《企业协议》(enterprise agreement) 应得的最低工资率和权利：这称为少付，是非法的。

如果少付了工资怎么办

1 查看法律

查看你的《现代劳资裁定协议》(modern award) 或《企业协议》(enterprise agreement)。如果需要帮助, 请获取法律建议。收集证明性文件。

2 与雇主商谈

想想你想谈什么, 以及找谁比较合适。如果你对这一谈话感到担忧, 考虑一下你可能需要哪些支持。

3 写信给雇主

列出雇主欠你的金额及计算方式。要求雇主在一个合理的时间内向你的支付欠款。你可以通过电子邮件发信或将信亲手交给你的老板。确保自己留底。

4 向公平工作监察

员投诉

公平工作监察员可以:

- G提供建议、工具或资源
- 询问和调查潜在的违规行为
- 使用合规通知、侵权通知、可执行承诺或法律程序等强制执行工具

5 向法院提起

诉讼

你可以自己提起诉讼在法庭上追回少付的工资。你可以代表你自己。你有 6 年的时间提出申索。对于相关选择请寻求法律建议。

实用

小贴士

▶ 记得把所有事情都记录下来! 创建自己的记录, 以防雇主不给你书面记录, 或者他们的记录有误。

▶ 收集证明性文件, 例如:

- y你的工资单或其他显示工资的财务记录,
- 工作时间和重要事件和对话的日志,
- 排班表、时间表、休假申请和批准、职位描述等。
- 任何与工作相关的购买收据, 例如制服费用和制服的任何洗衣/干洗费用。

▶ 如果驾车是你工作职责的一部分, 请记录行驶的公里数和加油费用。

▶ 如果无法找到任何记录, 雇主有义务将你的工资和工作时间相关记录保留 7 年, 并且你有权索要你的员工记录。

实用

小贴士



视频

获取法律建议



<https://wwq-knowyourworkrights.carrrd.co/>

当您在工作中遇到问题时，向社区法律中心寻求法律建议是一种免费且保密的方式，您可以借此讨论法律问题、了解自身权利，并了解可以采取的下一步行动。

本视频展示了在我们的社区法律中心——昆士兰职场女性中心（Working Women Queensland）获取法律建议的一个示例。

资源

单击页面顶部的语言按钮，可将公平工作监察员网站翻译成 20 多种语言。



小贴士

小贴士



公平工作监察员的 RECORD MY HOURS APP:
www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/record-my-hours-app



公平工作监察员关于记录保存的信息:

<https://shorturl.at/DJDMk>



公平工作监察员课程和工作场所艰难对话指南

（仅提供英文版本）

<https://shorturl.at/jqZPN>



一般保护 措施

PART
06



一般保护措施可保护你的权利和应享资格，包括不受非法歧视的权利、获得不同类型假期的权利、对你的工作进行投诉和问询的权利以及申请工伤赔偿

(WorkCover) 的权利（仅举几例常见的工人权利）。这些都包含在了《公平工作法》和《劳资关系法》中。

根据一般保护措施，雇主因为你行使了其中的一项权利而针对你采取“不利行动”是违法的。不利行动可以有多种不同的形式，一些举例包括：

- 解雇
- 取消轮班
- 发出正式警告
- 停职

有关一般保护措施的更多信息请见：[了解一般保护措施 | 公平工作委员会](#)



<https://www.fwc.gov.au/job-loss-or-dismissal/dismissal-under-general-protections/about-general-protections/understand>

不同类型的工人有不同的受保护权利，针对他们的不利行动可能看起来不同。如果你认为你因为行使了工作场所权利而受到了不利影响——你应该寻求法律或劳资关系建议。重要的是要知道，如果你因为行使工作场所权利而被解雇，你可以采取行动的时间可能非常短（21 天），因此应该尽快寻求建议。

从何处获得帮助

PART
07



政府

《全国就业标准》，
一般工作权利：公平工作监察员
www.fairwork.gov.au
13 13 94

性骚扰：
www.respectatwork.gov.au

可以获取有关你的工作权利信息
的其他地方：
www.humanrights.gov.au
www.qhrc.qld.gov.au

社区

一般工作法律咨询：
昆士兰州工作女性中心
www.wwq.org.au
1800 358 511

Caxton法律中心
www.caxton.org.au
(07) 3214 6333

签证和工作法律咨询：
难民和移民法律服务
www.rails.org.au
(07) 3846 9300

性骚扰求助热线：
1800RESPECT (1800 737 732)

工伤赔偿信息咨询服务：
主页 - 工伤赔偿信息咨询服务
1800 102 166
wcias.org.au

本地社区中心

在你所在的地区，可能有可以为你提供支持或让你与其他本地服务建立联系的机构。在此可能会找到你本地的社区中心：
www.mycommunitydirectory.com.au/info/community-centres-halls-facilities

加入工会

工会成员团结一致，改善工作场所。工会为劳动者代言让我们更安全。
www.australianunions.org.au/

词汇表

PART
08

DE FACTO

事实婚姻

“事实婚姻”是一个法律用语，用于描述一种同住关系，指两个同居的成年人没有合法结婚，也没有家庭关系。事实婚姻的定义在不同的情况下是不同的，如果你认为自己处于事实婚姻中，应该寻求法律建议。

ENTERPRISE AGREEMENT

《企业协议》

《企业协议》是一份在企业级别签订的协议，包含该企业工人的雇佣条款和条件，包括工资。

FIXED TERM

固定期限

固定期限合同员工按合同聘用，合同会在一定期限结束时终止。固定期限即在合同到期前不能终止雇佣关系，最长期限是指在合同到期前可以终止雇佣关系的情况。

INHERENT REQUIREMENTS

固有要求

工作的固有要求不是构成雇主理想应聘者的愿望清单，而是履行该职位所需的基本职责。

IMMEDIATE FAMILY

直系亲属

直系亲属有特定的法律定义，包括：

- a) 配偶、**事实伴侣**、子女、父母、祖父母、孙子女或兄弟姐妹；或
- b) 配偶或**事实伴侣**的子女、父母、祖父母、孙子女或兄弟姐妹。

MODERN AWARD

《现代劳资裁定协议》

《现代劳资裁定协议》是一份文件，规定了《全国就业标准》(NES) 之外的最低工作条款和条件。《现代劳资裁定协议》是针对特定行业和/或职业的，有 100 多个裁定标准，涵盖了在澳大利亚工作的大多数人。

PERMANENT

正式员工

正式员工签署了一份没有结束日期的合同。雇佣关系将持续到任何一方终止雇佣关系为止。

PRO RATA

按比例

按比例计算应享权利时，是指金额是按给予全职工工的权利的按比例计算的。例如，如果是兼职员工，每周工作 4 天，而全职员工每周工作 5 天，那么你的工作时间就是全职工工工作时间的 80%。因此，按比例计算，你只有权获得 80% 的年假。

WWQ and BRQ acknowledge the Aboriginal and Torres Strait Islander peoples as First Nation peoples and Traditional Custodians of the land and water where we live and work. We pay our respects to their Elders, knowledge holders, and leaders — past, present, and emerging. We are a statewide service, and recognise that our office is on the traditional lands of the Turrbal and Yuggera people.

We acknowledge that sovereignty was never ceded, and we acknowledge the strength and resilience of Aboriginal and Torres Strait Islander peoples.

**WWW.BRQ.ORG.AU-WORKING-WOMEN-QLD/
FOR TELEPHONE ADVICE ON EMPLOYMENT ISSUES
CALL: 1800 358 511
EMAIL: WWQ@BRQ.ORG.AU/**



**Resource accurate as at
1 July 2025.**

**This resource was co-designed
and would not have been possible
without our team of experts.**

**Made possible with funding from
the Queensland Government
Office of Women.**

**Design and Illustrations by
Lynne Zakhour.**

**Special thanks to the organisations
who supported our co-design process.**



Specialist
Domestic Violence
& Women's Wellbeing
Services



**MULTICULTURAL
AUSTRALIA**



**REFUGEE HEALTH
NETWORK QUEENSLAND**