



வேலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் - அறிகுறிகளைக் கண்டறியுங்கள்

உங்களது வேலை, ஊதியம் அல்லது விடுப்பு நிலைமைகள் நியாயமற்ற வகையில் இருக்கின்றனவா மற்றும் அதைக் குறித்து என்ன செய்ய முடியும் எனக் கண்டறிந்து கொள்ள இந்த உண்மைநிலை அறிக்கையைப் படித்துப் பார்க்கவும்.

பணிக்குரிய ஊதியம் என்றால் என்ன?

பணியிட நியாய ஆணையம் (Fair Work Commission) பணிக்கான ஊதிய வீதத்தை நிர்ணயிக்கிறது, அதோடு இது நீங்கள் பணியாற்றும் தொழிற்சாலைக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியம் மற்றும் நிலைமைகளை அமைத்துக் கொடுத்துள்ளது. பணியிட நியாய குறைதீர்ப்பு ஆணையம் (Fair Work Ombudsman (FWO)), பணிக்குரிய ஊதியத்தை, ஊதிய வீதம், கூடுதல் பணி நேரம், இடைவெளிகள் மற்றும் மற்ற உரிமைகள் குறித்த தகவல்களைக் கொடுக்க முடியும்.

☎ 131 394

🌐 www.fairwork.gov.au

எனக்கு ஒரு மணிக்கு \$23.23 தொகையை விடக் குறைவாகவே ஊதியம் வழங்கப்படுகிறது.

(1 ஜூலை 2023 தேதியின்படி)

தேசியக் குறைந்தபட்சக் கூலியானது மணிக்கு \$23.23 ஆகும். எல்லாப் பணியாளர்களுக்கும் குறைந்தபட்சம் இந்தளவு தொகையை ஊதியமாகக் கொடுத்துவிட வேண்டும். தேசியக் குறைந்தபட்ச கூலியின் கீழ் வருகிற சாதாரண பணியாளர்கள், குறைந்தபட்சம் 25% சாதாரண ஊதியத் தொகையைப் பெற வேண்டும். நீங்கள் 'இளநிலைப்' பணியாளராக, அதாவது, வயதில் 20 வயது அல்லது அதைவிடக் குறைந்தவராக இருந்தால், இதைவிடக் குறைவாக ஊதியம் பெறுவது சட்டப்பூர்வமானது தான். பணிக்கான ஊதிய வீதம் இருக்கிற பெரும்பாலான குறைந்தபட்ச சம்பள விகிதங்கள், இந்தக் குறைந்தபட்ச சம்பளத்தை விட அதிகமானவையேயாகும். இந்தக் குறைந்தபட்ச சம்பளத்தை ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஜூலையில் இருந்து புதுப்பிக்கிறோம்.

எனக்குக் கையிலேயே ஊதியம் கொடுத்து விடுகிறார்கள், அதோடு ஊதியப் பட்டியலைக் கொடுப்பதில்லை

உங்களுக்குக் கையிலேயே ஊதியம் கொடுத்தனுப்புவது சட்டப்பூர்வமானது தான் - ஆனாலும், உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் உங்களுக்கு ஒரு ஊதியப் பட்டியலைக் கொடுத்தாக வேண்டும். ஊதியப் பட்டியல் இல்லாமல் நீங்கள்

ரொக்கமாகப் பெற்றால், அங்கே உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் சட்டத்தைப் பின்பற்றவில்லை எனும் உண்மையான ஆபத்து இருக்கிறது.

உதாரணமாக, உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் உங்களுக்கான ஒய்வூதியப் பங்களிப்பை செய்யாமல் இருக்கலாம் அல்லது உங்கள் சம்பளங்களில் வருமான வரியைச் செலுத்தாமல் இருக்கலாம்.

நான் ஊதியம் இல்லாமல், ஒரு பரீட்சார்த்த காலத்திற்காகப் பணியாற்றிக்கொண்டிருக்கிறேன்

உங்களைப் பணியமர்த்துவதற்கு முன்பாக உங்கள் திறமைகளைக் காண்பிக்கும்படி உங்களிடம் பணியமர்த்தும் ஒருவர் கேட்பது, மிகக் குறுகிய காலத்திற்கான சில ஊதியம் இல்லாத பரீட்சார்த்தப் பணியானது சட்டப்பூர்வமானதே. உதாரணமாக, நீங்கள் ஒரு உணவகப் பணியாளராக (பாரிஸ்டாவாக) ஒரு வேலைக்குச் செல்லும் பட்சத்தில், காபி தயாரிக்கும் எந்திரத்தை உபயோகித்து பல்வேறு விதமான காபிக்களைத் தயாரித்துக் காண்பிக்க உங்களுக்கு அரை மணி நேரம் தான் ஆகலாம். மற்ற வேலைகளைப் பொருத்த வரையில், உங்களது திறமைகளை நிரூபித்துக் காண்பிக்க கொஞ்சம் அதிக நேரம் பிடிக்கலாம்.

வேலைக்குத் தயாராவதில் பயிற்சி எடுத்துக்கொள்ளுமாறு உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் உங்களிடம் கேட்டுக்கொள்கிற பட்சத்தில், அதற்காக உங்களுக்கு ஊதியம் கொடுத்திட வேண்டும்.

நான் ஊதியம் இல்லாத வேலையைச் செய்து கொண்டிருக்கிறேன், அதோடு எனக்கு ஊதியம் கொடுக்க வேண்டுமா என்பது எனக்கு உறுதிபடத் தெரியவில்லை

மக்கள், தன்னார்வத் தொண்டு செய்வது அல்லது வேலை அனுபவத்தைப் பெறுவது போன்ற, பல்வேறு காரணங்களுக்காக சம்பளமில்லாத வேலையைச் செய்கிறார்கள். நீங்கள் உண்மையிலே ஒரு பணியாளராக இல்லாத வரைக்கும் இது சட்டப்பூர்வமானதாக இருக்கலாம்.

ஒரு தன்னார்வத் தொண்டர் என்பவர், சம்பளத்தை எதிர்பார்க்காமல் வேலை செய்யும் ஒருவராவார். உதாரணமாக, ஒரு நற்பணிக்கு உதவுவதற்காகச் செய்பவர். நீங்கள் ஒரு தன்னார்வலர் என்றால், நீங்கள் செய்கிற வேலைக்கு ஊதியம் பெற நீங்கள் உரிமையுள்ளவர் அல்ல.

நீங்கள், ஆஸ்திரேலியாவில் இருக்கிற, அங்கீகாரம் பெற்ற கல்வி அல்லது பயிற்சி நிறுவனம் ஒன்று ஏற்பாடு செய்துள்ள தொழில் பயிற்சி ஒன்றில் இருக்கிறதோர் மாணவராக இருந்தால், உங்களுக்கு ஊதியம் பெற உரிமையில்லை அதோடு நீங்கள் செய்கிற அந்த சம்பளமில்லாத வேலையானது, உங்கள் பயிற்சித் திட்டத்தின் ஓர் அங்கமாகும்.

நீங்கள் சம்பளமில்லாத பணி அனுபவம் ஒன்றைச் செய்து கொண்டிருக்கிறீர்கள் என்றாலோ, அல்லது உங்கள் படிப்பின் ஒரு பகுதியாக இல்லாத ஒரு சம்பளமில்லாத பயிற்சியை பெற்றுக் கொண்டிருக்கிறீர்கள் என்றாலோ அது இன்னும் சிக்கலானதாகும். இத்தகைய ஏற்பாடுகளில் சில சட்டப்பூர்வமானவை, சில சட்டப்பூர்வமில்லாதவை யாகும். உதாரணமாக, அனுபவத்தைப் பெறுவதற்காகவே பணியமர்த்தும் ஒருவரிடம் நீங்கள் சம்பளமில்லாமல் பணியாற்ற ஒப்புக்கொள்கிறீர்கள், ஆனால் உங்களுடைய வேலையை யாரும் மேற்பார்வை செய்யாமல் இருந்து, உங்களுக்கு மற்ற பணியாளர்களுக்குக் கொடுக்கிற அதே வேலைகளைக் கொடுத்து, நீங்களாகவே அவற்றைச் செய்து முடிக்கிற பட்சத்தில், அப்போது உங்களை ஒரு பணியாளராகவே கருதப்பட்டு, நீங்கள் செய்கிற வேலைக்கு ஊதியம் பெறத் தகுதியாகலாம்.

உங்களது சம்பளமில்லாத வேலை சட்டப்பூர்வமானதா என்பது குறித்து உங்களுக்கு உறுதிபடத் தெரியவில்லை என்றால், நீங்கள் சட்ட ஆலோசனையைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

என்னை ஒரு தற்காலிகப் பணியாளராக அல்லது நிரந்தரப் பணியாளராக நியமித்திருக்கிறார்கள் என்பது எனக்கு உறுதிபடத் தெரியவில்லை

நிரந்தரப் பணியாளர் ஒருவர், முழு நேரமாகவோ அல்லது பகுதி நேரமாகவோ பணியாற்ற முடியும். தற்காலிகப் பணியாளர் ஒருவர், சில நேரங்களில் முழுப் பணி நேரங்களில் பணியாற்றலாம், இருந்தும் அவரைத் தற்காலிகப் பணியாளராகவே கருதலாம்.

நிரந்தரப் பணியாளர் ஒருவர், வருடாந்திர விடுப்பிற்கும், சம்பளத்தோடு கூடிய தனிப்பட்ட/பராமரிப்பாளர் விடுப்பிற்கும், அவர்களை வேலை நீக்கம் செய்யவும், சில நேரங்களில் காத்திருப்பில் வைக்கவும் அறிவிப்பு கொடுக்கப் பெறவும், உரிமையுள்ளவராவார்கள். தற்காலிகப் பணியாளர் ஒருவர், இத்தகைய காரியங்களைப் பெற உரிமையுள்ளவர் அல்ல, ஆனாலும் சாதாரணமாக அவர், பணிக்குரிய ஊதியம், நிறுவன ஒப்பந்தத்தில், அல்லது தேசிய குறைந்தபட்ச சம்பளத்தில் கூறியுள்ள குறைந்த பட்ச சம்பள வீதங்களை விட 25% அதிகம் பெற உரிமையுள்ளவராகிறார்.

தேசிய பணி தரநிலைகள் (National Employment Standards (NES)) என்பவை, எல்லா பணியாளர்களுக்கும் தரவேண்டிய 11 குறைந்தபட்ச வேலைவாய்ப்பு உரிமைகளாகும். இந்த NES தரநிலைகளின் ஒரு பகுதியாக, எல்லாப் பணியாளர்களும் (தற்காலிகப் பணியாளர்கள் மற்றும் சிறு வியாபாரப் பணியாளர்கள் உட்பட), ஒரு ஆண்டுக்கு 10 நாட்கள் சம்பளமில்லாத, வீட்டு மற்றும் குடும்ப வன்முறை விடுப்பைப் பெறுவதற்கு உரிமையுள்ளவர்களாகிறார்கள்.

தற்காலிகப் பணியாளர் ஒருவராகப் பணியாற்றுவதற்கு, உங்களைப் பணியமர்த்துபவரிடத்தில் நீங்கள் ஒப்புக்கொண்டிருக்கிறீர்கள் என்றால், அப்போது நீங்கள் ஒருவேளை ஒரு தற்காலிகப் பணியாளராகவே இருக்கிறீர்கள். உங்களுக்கு அது உறுதிபடத் தெரியவில்லை என்றால், உங்களது சூழ்நிலை குறித்து நீங்கள் சட்ட ஆலோசனையைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

தங்களைப் பணியமர்த்தியவரிடத்தில் 12 மாதங்களுக்கும் மேலாகப் பணியாற்றியிருக்கிற தற்காலிகப் பணியாளர்களுக்கு, அவர்களைப் பணியமர்த்தியவர், முழு-நேர அல்லது பகுதி-நேர (நிரந்தர) பணிக்கு மாறிக்கொள்வதற்கான வாய்ப்பைக் கொடுத்தாக வேண்டும். இதைத் தான், 'தற்காலிகப்பணி மாறுதல்' என்று சொல்கிறார்கள். இப்படி நடப்பதற்கு, ஒருசில தகுதித் தேவைகளை நிவிர்த்தி செய்ய வேண்டியிருக்கிறது.

இன்னும் அதிகத் தகவல்களுக்கு, Fair Work Australia இணையதளமான www.fairwork.gov.au இல் போய்ப் பாருங்கள்.

வார இறுதி நாட்களில் அல்லது இரவுப் பணி முறைகளில் வேலை செய்யும் போது எனக்குக் கூடுதல் ஊதியம் கொடுப்பதில்லை

பல பணிக்குரிய ஊதியங்களில், வார இறுதி நாட்களில், பொது விடுமுறை நாட்களில், இரவு நேரங்களில் அல்லது அதிகாலை நேரங்களில் பணியாற்றுவதற்கு உயர்வான மணிநேரம் ஊதிய வீதங்கள் இருக்கின்றன. நீங்கள் பணிக்குரிய ஊதியம் ஒன்றின் கீழ் இருப்பவரானால், அதுபோன்ற வேலைக்குக் கூடுதல் ஊதியம் பெற நீங்கள் தகுதியுள்ளவரா என அறிய உங்கள் பணிக்குரிய ஊதியத்தை நீங்கள் சரிபார்க்க வேண்டும்.

உங்கள் பணிக்குரிய ஊதியத்தை, நீங்கள் Fair Work இணையதளமான www.fairwork.gov.au இல் சரிபார்க்கலாம்.

நீங்கள் பணிக்குரிய ஊதியம் ஒன்றின் கீழ் இல்லை என்றால், உங்கள் ஒப்பந்தத்தில் சொல்கிற பட்சத்தில் மட்டுமே, நீங்கள் வார இறுதி நாட்களில், பொது விடுமுறை நாட்களில், இரவு நேரத்தில், அல்லது அதிகாலை நேரத்தில் பணியாற்றுவதற்குக் கூடுதல் சம்பள வீதம் ஒன்றைப் பெறுவதற்கு மட்டுமே உரிமையுள்ளவராக இருக்கிறீர்கள்.

எனக்கு ஓய்வூதியம் (superannuation) கிடைக்கவில்லை

உங்களைப் பணியமர்த்தியவர், உங்களது ஓய்வூதிய நிதியில் கூடுதலாக ஒரு 11% சம்பளத்தைப் பங்களித்திருந்தாக வேண்டும்.

1 ஜூலை 2022 தேதிக்கு முன், வரிப் பிடித்தத்திற்கு முன்பாக, நீங்கள் மாதத்திற்கு \$450 அல்லது அதைவிடக் குறைவாக சம்பாதித்தீர்கள் என்றால், உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் உங்களுக்கு ஓய்வூதியம் கொடுக்க வேண்டியதில்லை. 1 ஜூலை 2022 தேதியில் இருந்து, நீங்கள் எவ்வளவு சம்பாதிக்கிறீர்கள் என்பதைப் பொருட்படுத்தாமல், உங்களைப் பணியமர்த்துபவர் உங்களுக்கு ஓய்வூதியம் கொடுக்க வேண்டியுள்ளது.

நீங்கள் 18 வயதுக்குக் கீழானவராக இருந்து, வாரத்திற்கு 30 மணி நேரங்கள் அல்லது அதைவிடக் குறைவாகப் பணியாற்றினால், உங்களைப் பணியமர்த்தியுள்ளவர் உங்களுக்கு ஓய்வூதியம் கொடுக்க வேண்டியதில்லை.

நீங்கள் ஒரு ஒப்பந்ததாரராக இருந்து, உங்களுக்கென்று பணியாளர்கள் இல்லை என்றால், நீங்கள் ஓய்வூதியம் பெறத் தகுதியுடையவராகலாம். நீங்கள் இந்தச் சூழ்நிலையில் இருந்தால், நீங்கள் ஆஸ்திரேலிய வரி அலுவலகம் (Australian Taxation Office (ATO)) இல் கேட்டுத் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும் அல்லது சட்ட ஆலோசனை பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

நான் இடைவெளிகளே இல்லாமல் நீண்ட மணி நேரங்கள் பணியாற்றுகிறேன்.

நீங்கள் பணிக்குரிய ஊதியம் அல்லது நிறுவன ஒப்பந்தம் ஒன்றின் கீழ் வருகிறீர்கள் என்றால், நீங்கள் ஓய்வு இடைவேளைகளைப் பெறுவதற்கு உரிமையுள்ளவர். உங்களது ஓய்வு இடைவேளைகளைக் குறித்த இன்னும் அதிகத் தகவல்களுக்கு நீங்கள் உங்களது தீர்ப்பு அல்லது நிறுவன ஒப்பந்தத்தைப் சரிபார்த்துத் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும்.

உங்களது வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தத்திலும் ஒரு ஓய்வு இடைவேளைக்கு உரிமையுள்ளவராக இருக்கலாம்.

உங்களிடம் ஒப்பந்தம் ஒன்று இல்லையென்றாலோ அல்லது அதில் ஓய்வு இடைவேளைகள் குறித்து எதுவும் சொல்லியிருக்கவில்லை என்றாலோ, உங்களுக்கு அப்போதும் ஓய்வு இடைவேளையொன்று கிடைக்க வேண்டும். இது

ஏனென்றால், பணி ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்புச் சட்டங்களின்படி, பணியிடம் பாதுகாப்பானதாகவும், ஆரோக்கியமானதாகவும் இருப்பது அவசியமாகிறது. உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் உங்களுக்குப் போதுமான ஓய்வு இடைவேளைகளை கொடுக்கவில்லை என்றால், அது விபத்துக்கள், களைப்பு மற்றும் மனநலச் சுகவீரம் ஏற்படுவதற்கான ஆபத்தை அதிகரிக்கச் செய்து விடலாம்.

நான் செய்கிற வேலைக்கு எனக்கு உணவு மற்றும் தங்குமிடம் கொடுக்கிறார்கள்

நீங்கள் செய்கிற வேலைக்கு உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் முழுமையாக பணமாக உங்களுக்கு உணவியம் கொடுத்தாக வேண்டும். இருந்தாலும், நீங்கள் எழுத்துப்பூர்வமாக, வசிப்பிட வாடகை மற்றும் உணவிற்கு உங்களது சம்பளத்திலிருந்து பிடித்துக் கொள்ள சம்மதித்திருக்கிற பட்சத்தில், உங்களைப் பணியமர்த்தியவர் அதைப் பிடித்துக் கொள்ளலாம், அதோடு பிடித்த அந்தத் தொகையை உங்களது உணவியப் பட்டியலில் காண்பித்திருவார்கள். பிடித்துள்ள தொகை நியாயமானதாக இருந்திட வேண்டும்.

சில பணிக்ரூரிய உணவியம் வெளிப்படையாகவே, சம்பளங்களில் இருந்து உணவுக்கான தொகையைப் பிடித்துக்கொள்ள பணியமர்த்துபவர்களுக்கு வழிசெய்து தருகிறது. உதாரணமாக, நீங்கள் வாகன உணவகம் ஒன்றில் வசித்து, அங்கேயே தங்கியிருக்கிற பட்சத்தில், விருந்தோம்பல் பணிக்ரூரிய உணவியம் (hospitality award), உங்கள் சம்பளத்தில் இருந்து குறித்த தொகையைப் பிடித்தம் செய்து கொள்ள உங்கள் பணியாளருக்கு வழி செய்கிறது. தங்குமிடத்திற்காக மட்டும் நீண்ட நேரம் வேலை செய்வதைப் பெரும்பாலும் தவறாகவே பயன்படுத்துகிறார்கள். வீடில்லாத அல்லது வீடில்லாமல் போவதற்கான ஆபத்தில் இருக்கும் பணியாளர்கள், சில நேரங்களில் இந்தச் சூழ்நிலையில் இருக்கக் காண்கிறார்கள்.

என்னை வேலையை விட்டு நீக்கி விட்டார்கள், அது நியாயமற்றது

வேலை நீக்கங்கள் எல்லாம் நியாயமற்றவைய அல்ல, ஆனாலும், உங்களைப் பணி நீக்கம் செய்வதற்கு உங்களைப் பணியமர்த்தியவரிடத்தில் நியாயமான காரணம் ஒன்று இருந்து, அந்தக் காரணத்திற்குப் பதிலளித்திடுவதற்கான வாய்ப்பொன்றை உங்களுக்குக் கொடுத்தாக வேண்டும். உங்களை பணி நீக்கம் செய்தது நியாயமற்றது என்று நீங்கள் நினைத்தால், நீங்கள் அவசரமாக சட்ட ஆலோசனையைப் பெற வேண்டும். Fair Work Commission என்ற ஆணையத்தில், நியாயமற்ற பணி நீக்கம் செய்ததற்கானதோர் வழக்கு துவக்குவதற்கு, உங்களை பணி நீக்கம் செய்த தேதியிலிருந்து 21 நாட்கள் மட்டுமே உங்களுக்கு உள்ளன. உங்களை NSW அரசாங்கமோ அல்லது NSW இல் இருக்கிற அப்பகுதி நகர் மன்றம் ஒன்று பணியமர்த்தியிருந்தால், நீங்கள் பொதுவாக, NSW Industrial Relations Commission ஆணையத்திற்கே செல்ல வேண்டும்.

இன்னும் அதிகத் தகவல்களுக்கு www.fwc.gov.au என்ற இணையதளத்திற்குச் சென்று பாருங்கள்.

இந்தக் கையிதழ், சட்டத்திற்கான ஒரு பொதுவான வழிகாட்டியாகும். இதை ஒரு சட்ட ஆலோசனையாக நீங்கள் நம்பிச் சாரக்கூடாது. அதோடு உங்கள் சூழ்நிலை குறித்து வழக்கறிஞர் ஒருவரோடு நீங்கள் பேசிக்கொள்ள வேண்டும் என்றே நாங்கள் சிபாரிசு செய்கிறோம். அச்சிடும் போது இத்தகவல்கள் சரியானவையாக இருந்தன, இருந்தாலும், இது மாறலாம். இன்னும் அதிகத் தகவல்களுக்கு LawAccess NSW ஐ 1300 888 529 என்ற எண்ணில் தொடர்பு கொள்ளுங்கள்.

This factsheet is also available in Arabic, Chinese (Sim), Hindi, Nepalese, Spanish, Tamil and Vietnamese.



© Legal Aid Commission of NSW 2023

எனது நிறுவனத் தலைவரிடத்தில் நான் ஒரு புகாரைச் செய்ததால், என்னை வேலை நீக்கம் செய்து விட்டார்கள்

Fair Work Act என்கிற சட்டம், தங்களது உரிமைகளுக்காக 'குரல் கொடுக்கின்ற' அல்லது தங்களது பணி குறித்துப் புகார் தெரிவிக்கிற பணியாளர்களைப் பாதுகாக்கிறது. உங்களது பணியிட உரிமைகள் குறித்துக் கேட்பதற்காக அல்லது புகார் ஒன்றைச் செய்ததற்காக உங்களை பணி நீக்கம் செய்திருக்கிறார்கள் என்றால், நீங்கள் Fair Work Commission ஆணையத்தில் 'பொதுப் பாதுகாப்புக்கள் பணி நீக்க' மனு ஒன்றைச் செய்யலாம். இந்தவகை சட்ட நடவடிக்கையை எடுப்பதற்கு, உங்களை பணி நீக்கம் செய்ததில் இருந்து, 21 நாட்கள் என்ற காலவரம்பு உங்களுக்கு உள்ளது. பொதுவான பாதுகாப்புக்கள் பணி நீக்க மனுக்கள் சிக்கலானவை என்பதால், நீங்கள் சட்ட ஆலோசனையைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

இன்னும் அதிகத் தகவல்களுக்கு www.fwc.gov.au என்ற இணையதளத்திற்குச் சென்று பாருங்கள்

இன்னும் அதிக உதவியை நான் எங்கே பெற்றுக்கொள்ள முடியும்?

LawAccess NSW என்பது Legal Aid NSW ஆல் நடத்தப்படும் இலவச தகவல் சேவையாகும். NSW மாநிலத்தில் இல் சட்டச் சிக்கல் உள்ள எவரும் சட்ட உதவிக்கு LawAccess NSWஐத் தொடர்பு கொள்ளலாம். www.legalaid.nsw.gov.au எனும் இணையதளத்தில் உள்ள எங்களுடன் Chat ஐகாணக் கிளிக் செய்யவும் அல்லது திங்கள் முதல் வெள்ளி வரை (பொது விடுமுறை நாட்களைத் தவிர்த்து) காலை 9 மணி முதல் மாலை 5 மணி வரை **1300 888 529** ஐ அழைக்கவும்.