



Tờ Thông Tin 10

Hệ thống sa thải mới cho doanh nghiệp nhỏ

Một hệ thống sa thải mới đã được đưa ra như là một phần của hệ thống quan hệ nơi làm việc mới nhằm đảm bảo có những bảo vệ cho các nhân viên khỏi bị sa thải bất công, trong khi giúp các người chủ tự tin quản lý những nhân viên có năng suất thấp.

Những sắp xếp đặc biệt cho các doanh nghiệp nhỏ

Trong hệ thống sa thải bất công nói chung, những sắp xếp đặc biệt áp dụng cho các doanh nghiệp nhỏ có ít hơn 15 nhân viên tương đương toàn thời cho tới ngày 1 Tháng Một năm 2011. Từ ngày 1 Tháng Một năm 2011, những sắp xếp đặc biệt sẽ áp dụng đối với các doanh nghiệp nhỏ có ít hơn 15 nhân viên dựa trên việc đếm đầu người đơn giản (thay vì sử dụng cách tính tương đương toàn thời).

Những sắp xếp này công nhận những hoàn cảnh đặc biệt của những người chủ doanh nghiệp nhỏ. Họ không có những ban quản lý nhân sự, họ không thể để mất thời gian và họ không thể bố trí lại các nhân viên vào những chức vụ hoặc những nơi làm việc khác.

So với những doanh nghiệp lớn hơn, những người chủ doanh nghiệp nhỏ hưởng lợi từ:

1. Việc nhân đôi thời gian lao động tối thiểu từ 6 tới 12 tháng, mà trong thời gian này các nhân viên không thể đưa ra yêu sách vì việc sa thải bất công, và
2. Một Luật Sa Thải Công Bằng ngắn gọn và đơn giản, nếu được chủ doanh nghiệp nhỏ tuân theo, sẽ đảm bảo việc sa thải không bất công.

Luật Sa Thải Công Bằng cho các doanh nghiệp nhỏ

Luật đặt ra những hoàn cảnh trong đó việc sa thải tức khắc (sa thải không thông báo hoặc cảnh báo) là xác đáng, bao gồm những trường hợp ăn cắp, gian lận và bạo lực.

Đối với những nhân viên có năng suất thấp, Luật chỉ đòi hỏi người chủ đưa ra lý do chính đáng cho nhân viên, dựa trên hành vi hoặc khả năng làm việc của nhân viên, tại sao nhân viên có nguy cơ bị sa thải và một cơ hội hợp lý để khắc phục vấn đề.

Không cần phải cảnh báo nhiều lần. Nên có cảnh báo bằng văn bản, nhưng không cần thiết.

Luật đặt ra một quy trình sa thải trong đó công nhận rằng các nhân viên cần một sự công bằng. Nó gồm những nguyên tắc cơ bản mà bất kỳ người bình thường nào sẽ coi đó là công bằng. Nếu một nhân viên không có năng suất thỏa đáng, việc họ được cảnh báo và có cơ hội cải thiện năng suất là điều hoàn toàn đúng đắn. Cùng lúc đó, các người chủ nên có quyền sa thải ngay một nhân viên có hành vi ảnh hưởng nghiêm trọng tới doanh nghiệp, ví dụ như ăn cắp của người chủ.

‘Sa thải bất công’ là gì?

Sa thải bất công là sự sa thải quá khắt, không công bằng hay không hợp lý. Nếu một nhân viên bị sa thải vì dư thừa, và sự dư thừa nhân công là thật, thì sự sa thải đó không bất công.

Những loại trừ việc đưa yêu sách về sa thải bất công

Những nhân viên không đạt thời gian lao động tối thiểu (12 tháng lao động trong một doanh nghiệp nhỏ và 6 tháng trong một doanh nghiệp lớn hơn) không đủ điều kiện đưa ra yêu sách về sa thải bất công.

Những nhân viên có tiền thù lao lớn hơn ngưỡng thu nhập cao (trừ phi một quy định về lương hiện đại hoặc thỏa thuận doanh nghiệp bảo vệ hoặc áp dụng cho lao động của họ) cũng được loại trừ khỏi việc đưa ra yêu sách sa thải bất công. Ngưỡng thu nhập cao từ ngày 1 Tháng Bảy năm 2009 là \$108,300 và được điều chỉnh hàng năm.

Các nhân viên bất định kỳ được thuê làm thường xuyên cũng không đủ điều kiện đưa yêu sách về sa thải bất công. Chỉ những nhân viên bất định kỳ được thuê trên cơ sở thường xuyên và có hệ thống và có dự kiến hợp lý rằng việc làm của họ sẽ tiếp tục, trên cơ sở đó, có thể đưa yêu sách về sa thải bất công.

Những loại trừ khác khỏi những giải quyết về sa thải bất công gồm lao động thời vụ và lao động theo nhiệm vụ cụ thể và đến cuối nhiệm vụ, công việc của nhân viên không còn cần thiết. Việc chấm dứt lao động cho một thời gian làm cố định hoặc nhiệm vụ không được coi là sa thải.

Những quy trình đơn giản, không tuân thủ pháp luật một cách tuyệt đối

Nếu có yêu sách về sa thải bất công, một quy trình đơn giản, sắp xếp hợp lý hóa sẽ áp dụng cho cả những doanh nghiệp nhỏ và lớn hơn.

Những yêu sách về sa thải bất công thường phải được nộp tới Fair Work Australia trong 14 ngày. Fair Work Australia có thể áp dụng một phương pháp linh động trong việc thu thập thông tin. Fair Work Australia có thể đưa ra những câu hỏi ban đầu và thảo luận những vấn đề với các người chủ và nhân viên, bao gồm hội đàm không nghi thức tại những địa điểm đã cùng đồng ý, nhằm đạt được một giải pháp qua quá trình hòa giải.

Trong trường hợp có những chi tiết xác thực gây tranh cãi, Fair Work Australia có thể quyết định kết quả bằng cách hội đàm hoặc tổ chức một phiên xử chính thức.

Hệ thống mới được thiết kế để không tuân thủ pháp luật tuyệt đối, mục tiêu là giữ các luật sư và những đại diện được trả với tiền dùng cho sự bất trắc khỏi quy trình càng xa càng tốt. Theo hệ thống mới, việc đại diện pháp lý có thể được phép, nhưng chỉ với sự cho phép của Fair Work Australia.

Các quyết định có thể được đưa ra trong bối cảnh hội đàm. Fair Work Australia sẽ hành động nhất quán với những nguyên tắc của công lý tự nhiên, đảm bảo rằng cả hai bên có tiếng nói của họ và có thể đáp lại những lời cáo buộc bất lợi đối với họ.

Những phiên xử công khai đầy đủ sẽ chỉ xảy ra nếu, sau khi xem xét những quan điểm của các bên, Fair Work Australia quyết định đây là cách hiệu quả và hiệu suất nhất để giải quyết vấn đề.

Phục hồi chức vụ, một biện pháp cứu chữa hay bồi thường có giới hạn

Sự phục hồi chức vụ sẽ là biện pháp cứu chữa trừ phi điều này không có lợi cho một bên nào. Nếu sự phục hồi chức vụ không khả thi, lệnh bồi thường có thể được đưa ra, nhưng mức giới hạn sẽ áp dụng. Số tiền bồi thường tối đa sẽ là tiền lương 6 tháng, nhưng thông thường tiền bồi thường sẽ thấp hơn nhiều so với mức giới hạn.

Cập nhật 1 Tháng Chín 2009