



事实说明之十

小企业新的解雇体系

新的解雇体系作为新工作场合关系体系的一部分，已被付与实施，以确保雇员免受不公平解雇，同时也保障雇主能有信心管理表现不佳的员工。新的解雇法于2009年7月1日生效。

小企业的特别安排

在不公平解雇的总法律体系之下，对于那些雇用少于十五名相等于全职的员工的小企业会作出特别安排。此安排直到2011年1月1日为止。从2011年1月1日开始，新的安排将对那些雇用少于15名员工的小企业生效，而员工人数计算是简单的总数（而不是相等于全职总数的统计）。

这些安排承认了小企业主的特殊情况。他们没有人事管理部门，浪费不起时间，也不能把雇员安排到其他职位或工作场所。

与更大的企业相比，小企业主受益于：

- 1.最低雇用期增加一倍，从六个月增加到十二个月，雇员才能进行不公平解雇申述。
以及
- 2.小企业主如果遵守了简短的公平解雇法规，就可以保障其解雇行为并非不公平。

小企业的公平解雇法规

此法规设定了即时解雇（没有提前通知或警告的解雇）的情况，包括盗窃、欺诈及暴力行为。

对于那些表现不佳的雇员，此法规只要求雇主根据该雇员的行为或工作能力水平提供有效的理由，说明为什么该雇员面临被解雇的危险，并提供合理的机会让其改正。

并不需要多个警告。警告最好是书面的，但并不是必须的。

此法规设定了解雇的程序，承认雇员需要被公平的对待。此法规涵盖了任何通情达理的人士都认为是公平的基本原则。某一雇员如果表现不佳，应该被警告，并得到改善表现的机会。同时，雇主在某一雇员的行为（例如盗窃）严重影响企业时，应有权立即解雇此名雇员。

什么是“不公平解雇”？

不公平解雇是指苛刻的、不公平的或不合理的解雇。某一雇员如被认定是冗员，而此裁员行为是真实的，那么这种解雇将不被视为不公。

不公平解雇申述的排除情况

没有达到最低雇用期的雇员无资格提出不公平解雇申述（小企业的最低服务期是十二个月，而更大的企业是六个月）。

雇员的薪酬如果超过高收入下限亦不能进行不公平解雇申述（除非现代奖励工资制度或企业协议保障他们有这个权利）。从2009年7月1日起，高收入下限是108,300澳元，每年都进行调整。

非定期上班的临时雇员没有资格提出不公平解雇申述。临时雇员如果有系统地定期上班，并有合理期望其工作会继续，基于此点，他们也可以提出不公平解雇申述。

其他的排除情况包括季节性的工作以及特定任务的工作，这些任务完成之后就不需要雇员再继续工作了。由于定期合同或工作任务的终结而中止雇用关系，不被认为是解雇。

简单而非法律的程序

不公平解雇申述一旦提出，一条简单及流畅的处理程序将应用于小企业及更大的企业。

不公平解雇申述通常要在十四天之内向澳大利亚公平工作委员会提出。澳大利亚公平工作委员会采用灵活的方法收集信息。澳大利亚公平工作委员会将同劳资双方进行初步质询，并和他们就问题进行讨论，这些方式包括在双方都同意的地点召开非正式的会议，以达成调解的解决方案。

如果双方陈述的事实不相一致，澳大利亚公平工作委员会将以开会或举行正式聆讯的方式作出决定。

新体系的设定是非法律的性质，目的是尽可能避免律师及申索追讨的中介人进行介入。在新的体系之下，经过澳大利亚公平工作委员批准后，可委派法律代表。

澳大利亚公平工作委员会将在开会的环境中做出决定。委员会将始终如一地贯彻自然公正的原则，确保双方能发表自己的意见，并回应对他们做出的指控。

在考虑各方的观点后，澳大利亚公平工作委员会如果认为公开聆讯是解决问题的最有效途径，才会召开完全公开的聆讯。

以恢复职位或设定上限的赔偿作为补救的办法

恢复职位将被采纳作为补救的方法，除非此方法侵害某方利益。如果不能够恢复职位，将会发出赔偿令，但赔偿额度会设定上限。最高的赔偿额是六个月的薪金，但在通常情况下，赔偿金额会远低于最高额度。

更新于 2009 年 9 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