



फैक्ट शीट 10

लघु-व्यवसाय के लिए पदच्युति की एक नई प्रणाली

एक नई पदच्युत प्रणाली नये कार्यस्थल संबंधी प्रणाली के भाग के रूप में शुरू की गयी है जो यह सुनिश्चित करती है कि कर्मचारियों को अनुचित ढंग से पदच्युत न किया जा सके और साथ ही नियोक्ता असंतोषजनक-कार्य करने वाले कर्मचारियों का विश्वास सहित प्रबंधन कर सकें। नया पदच्युत कानून 1 जुलाई 2009 से लागू हुआ है।

लघु-व्यवसायों के लिए विशेष व्यवस्था

समग्र अनुचित पदच्युत प्रणाली में, लघु-व्यवसायों में जिनमें 15 पूर्णकालिक समकक्ष कर्मचारियों से कम कर्मचारी काम करते हैं उनके लिए 1 जनवरी 2011 तक विशेष व्यवस्था लागू होगी। 1 जनवरी 2011 से लघु-व्यवसायों में विशेष व्यवस्था 15 से कम कर्मचारियों की गिनती के आधार पर लागू होगी (अपेक्षाकृत की एक पूर्णकालिक समकक्ष गणना के आधार पर)।

ये व्यवस्थायें लघु-व्यवसाय मालिकों की विशेष परिस्थितियों को पहचानते हैं। इनके पास मानव संसाधन विभाग नहीं होते हैं, वे समय नष्ट नहीं कर सकते और वे कर्मचारियों को अन्य पदों या कार्यस्थलों पर आसानी से नहीं लगा सकते हैं।

बड़े व्यवसायों की तुलना में, लघु-व्यवसाय मालिकों को निम्न लाभ :

1. कम से कम रोजगार की अवधि छह महीने से दुगना कर के 12 महीने कर दी गई है जिस दौरान कर्मचारी अनुचित पदच्युत का दावा नहीं कर सकते, और
2. संक्षिप्त और सरल 'फेयर डिस्मिसल कोड' जो कि अगर छोटे व्यापारी द्वारा लागू किया जाता है तो यह सुनिश्चित करेगा कि पदच्युत अनुचित नहीं है।

लघु-व्यवसायों के लिए फेयर डिस्मिसल कोड

कोड में तुरंत पदच्युति (नोटिस या चेतावनी के बिना पदच्युति) का अधिकार भी है, जिसमें चोरी, धोखाधड़ी और हिंसा के मामले शामिल हैं।

असंतोषजनक-कार्य कर रहे कर्मचारियों के लिए कोड के तहत मालिक को कर्मचारी के आचरण या क्षमता के आधार पर वैध कारण देना जरूरी होगा, ताकि जो कर्मचारी पदच्युति के कगार पर हैं को सुधरने का एक उचित अवसर मिले।

बहुत अधिक चेतावनियों की आवश्यकता नहीं है। यह वांछनीय है, लेकिन जरूरी नहीं कि चेतावनी लिखित हो।

कोई पदच्युति के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करता है जिसमें कर्मचारियों को एक निष्पक्ष (फेयर गो) आधार की आवश्यकता है। इसमें वो बुनियादी सिद्धांत हैं जिन्हें कोई भी उचित व्यक्ति निष्पक्ष मानें। यदि एक कर्मचारी का कार्य संतोषजनक नहीं है तो यही उचित होगा कि उसे चेतावनी मिले और उसे अपना कार्य सुधारने का अवसर मिले। साथ ही, नियोक्ता को अधिकार होना चाहिये कि कर्मचारी को तुरंत पदच्युत कर सके जिसके कार्य से व्यापार प्रभावित हो रहा है, उदाहरण के लिए, चोरी।

‘अनुचित पदच्युति’ क्या है?

अनुचित पदच्युति एक कठोर, अन्यायपूर्ण व अतर्कसंगत पदच्युति है। यदि एक कर्मचारी को निरर्थक किया जाता है और यह यथार्थ है तो यह अनुचित पदच्युति नहीं होगी।

अनुचित पदच्युति का दावा इन कारणों में अपवर्जित है

जिन कर्मचारियों ने न्यूनतम रोजगार अवधि (12 महीने लघु-व्यवसाय में और छह महीने बड़े-व्यवसाय में) पूरी नहीं की है वह अनुचित पदच्युति का दावा नहीं कर सकते।

जिन कर्मचारियों का पारिश्रमिक उच्च आय सीमा से अधिक है (सिवाये माफ़न आवाप या एंटरप्राइस एग्रीमेंट के अंतर्गत या उनके रोजगार पर लागू होता है) वह भी अनुचित पदच्युति दावे के बाहर होंगे। उच्च आय सीमा 1 जुलाई 2009 से डॉलर 1,08,300 है और वार्षिक अनुक्रमित है।

जिन कर्मचारियों को कभी-कभी कार्य पर बुलाया जाता है (कैयुअल) उन्हें अनियमित आधार पर रखा जाता है वह भी अनुचित पदच्युति का दावा नहीं कर सकते। केवल वह कैयुअल कर्मचारी जो नियमित और व्यवस्थित रूप से रखे गये हैं और जिन्हें उचित उम्मीद है कि उनका रोजगार नियमित रूप से चलेगा वह अनुचित पदच्युति का दावा कर सकते हैं।

अनुचित पदच्युति का दावा मौसमी रोजगार और निर्दिष्ट कार्य में रोजगार जिसके उपरांत कर्मचारी के कार्य की आवश्यकता नहीं होती भी नहीं कर सकते। रोजगार की समाप्ति जो कि एक निश्चित अवधि या काम के लिए थी को पदच्युत नहीं माना जाता।

आसान, गैर-विधि प्रक्रियाएँ

जहाँ पर अनुचित पदच्युत का दावा होता है, एक सरल एवं कारगर प्रक्रिया दोनों लघु और बड़े व्यवसायों पर लागू होती है।

अनुचित पदच्युत का दावा आम तौर पर 14 दिनों के भीतर फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया के पास दर्ज किया जाना चाहिए। फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया जानकारी जुटाने में लचीला रुख अपना सकती है। फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया प्रारंभिक जांच कर सकते हैं और नियोक्ताओं और कर्मचारियों के साथ मुद्दों पर चर्चा जिसमें पारस्परिक रूप से सहमत हुए स्थानों पर

अनौपचारिक सम्मेलन आदि सम्मिलित हैं, ताकि मध्यस्थता कर के समाधान निकाला जा सके।

जहाँ पर सहमति नहीं होती फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया परिणाम प्राप्त करने की दृष्टि से सम्मेलन या एक औपचारिक सुनवाई रख सकती है।

नई प्रणाली ऐसी बनाई गई है कि वह गैर विधि सम्मत हो, जिसका उद्देश्य है कि जैसे भी हो इसमें वकीलों और आकस्मिक शुल्क एजेंट को प्रक्रिया से बाहर रखा जाये। नई प्रणाली के तहत कानूनी प्रतिनिधित्व की अनुमति केवल फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया की अनुमति से हो सकती है।

सम्मेलन में निर्णय लिए जा सकते हैं। फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुकूल काम करेगी और यह सुनिश्चित करेगी कि दोनों पार्टियों के पास अपना पक्ष रखने और उन पर लगे आरोपों के विरुद्ध जवाब दे सकें।

पूर्ण सार्वजनिक सुनवाई केवल तब होगी जब फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया दोनों पार्टियों के पक्ष पर विचार करने के बाद निर्णय करे कि मामले को सुलझाने के लिए यह सबसे प्रभावी और कुशल तरीका होगा।

बहाली या सीमित मुआवजे का निर्णय

पुनर्नियुक्ति एक अच्छा परिणाम होगा अन्यथा दोनों पक्षों के किसी के भी हित में न हो तो। जहाँ पुनर्नियुक्ति संभव नहीं है, वहाँ मुआवजे का आदेश दिया जा सकता है, परंतु मुआवजे पर एक सीमा लागू होगी। अधिक से अधिक मुआवजा छह महीने के भुगतान का होगा, लेकिन आम तौर पर मुआवजा सीमा से कहीं नीचे होगा।

अंतिम अद्यतन 1 सितम्बर 2009

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