



Papel na Pang-impormasyon 10

Bagong sistema sa pagsisisante para sa mga maliliit na negosyo

Ipinakilala ang bagong sistema sa pagsisisante bilang bahagi ng bagong sistema sa usapin sa trabaho na titiyak na mapapangalagaan ang mga empleyado laban sa di-makatwirang pagsisisante, habang binibigyan rin ang maypatrabaho ng lakas ng loob na pamahalaan ang mga empleyadong hindi nagtatrabaho nang mabuti. Ang bagong mga batas sa pagsisisante ay nagkabisa noong ika-1 ng Hulyo, 2009.

Mga natatanging kaayusan para sa maliliit na negosyo

Sa loob ng pangkalahatang sistema ng di-makatwirang pagsisisante, may mga natatanging kaayusan para sa maliliit na negosyo na mas kaunti sa 15 ang bilang ng full-time na mga empleyado hanggang ika-1 Enero, 2011. Mula ika-1 ng Enero 2011, ang mga natatanging kaayusan ay para sa maliliit na negosyong mas kaunti sa 15 ang bilang ng mga empleyado batay sa simpleng pagbilang ng mga tao (keysa sa pagkalkula sa katapat nitong full-time).

Ang mga kaayusang ito ay kumikilala sa mga partikular na kalagayan ng mga may-ari ng maliliit na negosyo. Wala silang mga departamento sa pamamahala ng mga yamang-tao (human resource management departments), hindi nila kayang magsayang ng oras at hindi nila kayang ilipat kaagad ang mga empleyado sa ibang posisyon o sa ibang lugar na pagtatrabahuan.

Kumpara sa malalaking negosyo, may makukuhang benepisyo ang mga may-ari ng maliliit na negosyo sa:

1. pagdodoble ng minimong panahon ng pagtatrabaho mula anim hanggang 12 buwan, kung kailan ang mga empleyado ay hindi maaaring humiling para sa di-makatwirang pagsisisante, at
2. maikli at simpleng Kodigo sa Makatwirang Pagsisisante (Fair Dismissal Code) na kung sunundin ng mga may-ari ng maliliit na negosyo ay titiyak na magiging makatwiran ang pagsisisante.

Kodigo sa Makatwirang Pagsisisante para sa maliliit na negosyo

Itinatakda ng Kodigo ang mga kalagayan kung kailan ang pagsisisante na walang pasabi o babala (summary dismissal) ay karapat-dapat, kasama ang mga kaso ng pagnanakaw, pandaraya at karahasan.

Hinggil sa mga empleyadong hindi nagtatrabaho nang mabuti, hinihilangan lamang ng Kodigo ang maypatrabaho na bigyan ang empleyado ng sapat na dahilan, batay sa pag-uugali ng

empleyado o kakayahang tuparin ang trabaho, kung bakit nanganganib siyang masisante at makatwirang pagkakataon na itama ang problema.

Hindi na kinakailangan pa ang maramahing babala. Mas mabutina nakasulat ang babala, ngunit hindi naman kinakailangan,

Itinatakda ng Kodigo ang proseso sa pagsisisante na kumikilala sa pangangailangan ng mga empleyado ng katarungan. Nakapaloob dito ang mga batayang prinsipyo na ipinalalagay ng sinumang makatwirang tao na makatarungan. Kung ang isang empleyado ay hindi nagtatrabaho nang maayos, tama lamang na sila ay bigyan ng babala at ng isa pang pagkakataon na pagbutihin ang kanilang pagtatrabaho. Gayunpaman, may karapatan din ang mga maypatrabaho na sisantihin kaagad ang empleyadong may pag-uugaling nakasasama sa negosyo, halimbawa pagnanakaw sa maypatrabaho.

Ano ang 'di-makatarungang pagsisisante'?

Ang di-makatarungang pagsisisante ay isang pagsisisanteng malupit, di-makatarungan o di-makatwiran. Kung ang isang empleyado ay naging kalabisan na sa pinagtatrabahuhan (redundant), at ang pagkalabis sa pinagtatrabahuhan (redundancy) ay tunay, ang pagsisisante ay hindi masasabing di-makatarungan.

Mga hindi maaaring isama sa paghahain ng kahilingan para sa di-makatarungang pagsisisante

Ang mga empleyadong hindi nakaabot sa minimong panahon ng pagtatrabaho (12 buwang pagtatrabaho sa maliit na negosyo at anim na buwang pagtatrabaho sa malaking negosyo) ay hindi maaaring humiling para sa di-makatarungang pagsisisante.

Ang mga empleyadong ang sahod ay higit sa hangganan (threshold) ng mataas na sahod (maliban kung ang modernong gawad o kasunduan sa negosyo ay sakop o maisasalin sa kanilang trabaho) ay hindi rin kasama sa mga maaaring maghain ng kahilingan para sa di-makatarungang pagsisisante. Ang hangganan ng mataas na sahod noong ika-1 ng Hulyo 2009 ay \$108,300 at itinatala taun-taon.

Ang mga kaswal na empleyadong nagtatrabaho ng di-regular ay hindi rin maaaring humiling para sa di-makatarungang pagsisisante. Ang mga kaswal na empleyado lamang na pinagtrabaho nang regular at sistematiko ang maaaring humiling para sa di-makatarungang pagsisisante dahil sila ay makatwirang umaasa na ang kanilang pagtatrabaho ay magpapatuloy.

Ilan sa di-makakasama sa pagreremedyo sa di-makatarungang pagsisisante ay ang mga pana-panahong trabaho at mga trabahong nakasaad ang gawain at takdang panahon na pagkatapos nito ay hindi na kailangan ang serbisyo ng empleyado. Ang pagtatapos ng pagtatrabaho na may takdang panahon o gawain ay hindi pinapalagay na isang pagsisisante.

Mga prosesong simple, at hindi nangangailangan ng batas

Kapag naghain ng kahilingan para sa di-makatarungang pagsisisante, may simple at mabisang proseso para sa mga maliliit at malalaking negosyo.

Karaniwang hinahain ang mga kahilingan para sa mga di-makatarungang pagsisisante sa Fair Work Australia sa loob ng 14 na araw. Maaaring magsagawa ng naiaakmang paraan ang Fair Work Australia sa pangangalap ng impormasyon. Maaaring magsagawa ang Fair Work Australia ng mga unang pagtatanong at pagtatalakay ng mga isyu sa mga maypatrabaho at

mga empleyado, kasama rin ang mga di-pormal na pag-uusap sa mga pook na sinang-ayunan ng lahat, na naglalayong makamtan ang pinamagitang resolusyon.

Kapag may mga pinag-aawayang paksa, maaaring magpasya ang Fair Work Australia ng kalalabasan nito sa pamamagitan ng pag-uusap o pormal na pagdidinig.

Ang bagong sistema ay dinisenyo na hindi na kinakailangan ng batas, na ang layunin ay hindi kailanganin sa proseso ang mga abogado at mga ahente sa contingency fee kung maaari. Sa ilalim ng bagong sistema, maaaring pahintulutan ang legal na kinatawan, ngunit kung may pahintulot lamang ng Fair Work Australia.

Ang mga pagpapasya ay maaaring gawin sa mga pag-uusap. Ang mga pasya ng Fair Work Australia ay naaayon sa mga prinsipyo ng natural na hustisya at titiyak na ang dalawang partido ay makakapagbigay ng kanilang panig at maaaring sumagot sa mga alegasyon na inihain laban sa kanila.

Ang mga pampublikong pandinig ay mangyayari lamang kung, matapos isinaalang-alang ang mga panig ng mga partido, nagpasya ang Fair Work Australia na ito ang pinaka-epektibo at pinakamahusay na paraan sa pagresolba ng problema.

Ang remedyo na pagpapabalik sa tungkulin (reinstatement) o kompensasyong may takda (capped compensation)

Ang pagpapabalik sa tungkulin ang magiging remedyo maliban kung hindi ito makabubuti sa dalawang partido. Kung hindi posible ang pagpapabalik sa tungkulin, maaaring ipag-utos ang kompensasyon, ngunit magkakaroon ng takda sa kompensasyon. Ang pinakamalaking kompensasyon ay anim na buwang sahod, ngunit kadalasan ang kompensasyon ay mas mababa sa takda.

Binago noong ika-1 ng Setyembre 2009

