



Bồi Thường Cho Người Làm Hợp Đồng và Công Nhân – Có phải Quý Vị Là Công Nhân Theo Đạo Luật?

Người làm hợp đồng sẽ được hưởng các quyền lợi của chương trình bồi thường cho công nhân nếu họ được xem là công nhân, như được định nghĩa trong mục 5 của *Đạo Luật Quản Lý Chấn Thương và Bồi Thường Cho Công Nhân Năm 1981 (Workers' Compensation and Injury Management Act 1981)* (Đạo Luật).

Điều quan trọng là những người tuyển dụng công nhân theo bất kỳ dàn xếp làm việc theo hợp đồng nào cũng cần phải kiểm tra xem họ có trách nhiệm pháp lý về bồi thường cho công nhân theo Đạo Luật hay không.

Chỉ bởi một người được xem là người tự làm chủ, hay có Số Kinh Doanh của Úc (Australian Business Number) không có nghĩa là kinh doanh hay công ty tuyển dụng họ không có trách nhiệm pháp lý đối với bất kỳ chấn thương nơi làm việc nào mà những người này có.

Đạo Luật được áp dụng bất kể hợp đồng nào được đưa ra ngược lại. Đối với người làm hợp đồng, tất cả sự dàn xếp riêng tư nào về bồi thường cho công nhân đều không có ý nghĩa nếu người làm hợp đồng đòi bồi thường và luật công nhận họ là công nhân.

Theo luật bồi thường cho công nhân, định nghĩa về công nhân gồm hai phần chính:

- Định nghĩa chính bao gồm những công nhân được tuyển dụng theo hợp đồng dịch vụ - mối quan hệ rõ ràng giữa chủ nhân - nhân viên.
- Định nghĩa mở rộng bao gồm những người làm hợp đồng độc lập được tuyển dụng theo hợp đồng dịch vụ, theo đó họ được trả công cho lao động thủ công hoặc dịch vụ của cá nhân.

Hợp đồng dịch vụ

Đa số lực lượng lao động của Tiểu Bang Tây Úc làm việc theo hợp đồng dịch vụ, bao gồm:

- công nhân toàn thời và bán thời
- phù động
- công nhân thời vụ và theo phần công việc
- công nhân được trả lương theo tháng hoặc theo tuần, ngày, giờ hay phần làm việc
- công nhân được giám sát và quản lý bởi một chủ nhân
- công nhân có thể bị chủ nhân sa thải
- công nhân chỉ làm việc cho chỉ một chủ nhân duy nhất
- công nhân với số lượng giờ làm việc được ấn định.





Nếu người làm hợp đồng hoặc người làm hợp đồng phụ không thật sự điều hành một kinh nghiệp độc lập và làm việc theo các dàn xếp tương tự như một nhân viên, thì theo định nghĩa chính, họ có thể được xem là công nhân.

Những yếu tố sau đây được xem xét cùng nhau, có thể giúp xác định liệu xem một người có làm việc theo hợp đồng dịch vụ hay không.

Kiểm soát

Nếu công việc được chỉ đạo và/hoặc kiểm soát bởi một người khác thì thông thường sẽ có một hợp đồng dịch vụ được áp dụng. Tuy nhiên, nếu có sự dàn xếp để đem lại một kết quả cụ thể (và không có ai chỉ đạo hay kiểm soát công việc thực sự của quý vị) thì người đó có thể không nhất thiết sẽ làm việc theo một hợp đồng dịch vụ.

Trả công

Nếu tiền công được trả dựa trên thời gian dành cho công việc, thì việc có thể cho biết là hợp đồng dịch vụ.

Giờ giấc làm việc

Nếu giờ giấc làm việc được nêu rõ ràng trong hợp đồng, thì việc này cho thấy sự quản lý và giám sát và có thể cho biết là hợp đồng dịch vụ.

Quyền được tuyển dụng người khác

Nếu quý vị có quyền ủy thác công việc của quý vị và tuyển dụng người khác để làm việc cho quý vị, thì mối quan hệ này ít có khả năng là hợp đồng dịch vụ.

Trang thiết bị

Người càng được cung cấp nhiều tư liệu và trang thiết bị để làm việc, thì càng có nhiều khả năng là họ đang được tuyển dụng theo hợp đồng dịch vụ.

Chấm dứt hợp đồng

Quyền sa thải công nhân cho biết là một bên có sự kiểm soát việc bên kia tiến hành công việc và có sự tồn tại của một hợp đồng dịch vụ.

Điều khoản của hợp đồng

Nếu một hợp đồng tồn tại và nêu rõ mối quan hệ này là quan hệ giữa chủ nhân chính và người làm hợp đồng, thì điều đó không có nghĩa là mối quan hệ này được luật bồi thường cho công nhân công nhận. Nếu tất cả các yếu tố đều cho biết mối quan hệ này là hợp đồng dịch vụ, thì ngược lại những thỏa thuận trong hợp đồng sẽ không mang tính ràng buộc. Tuy nhiên, nếu mối quan hệ này là không rõ ràng, thì những điều khoản rõ ràng trong hợp đồng sẽ mang ý nghĩa về pháp luật.

Ngay cả khi quý vị không được tuyển dụng theo hợp đồng dịch vụ, thì theo định nghĩa mở rộng, quý vị vẫn có thể được xem là công nhân.

Hợp đồng dịch vụ

Quý vị có thể thực hiện công việc theo hợp đồng dịch vụ. Những dàn xếp như thế này được áp dụng với rất nhiều người làm hợp đồng độc lập và người làm hợp đồng phụ.

Hai yếu tố chính xác định liệu xem một người có phải là công nhân theo định nghĩa mở rộng hay không, là:

1. Quý vị phải được ai khác tuyển dụng để làm việc cho mục đích thương mại hay kinh doanh của họ và quý vị thực hiện những hoạt động thực sự của kinh doanh đó (ví dụ, một người làm hợp đồng phụ lợp ngói được một cơ sở kinh doanh lợp ngói tuyển dụng). Hoặc quý vị làm công việc liên quan đến việc tiến hành hiệu quả hoạt động thương mại hoặc kinh doanh của chủ nhân (ví dụ, một người làm hợp đồng làm hàng rào được tuyển dụng để thay hàng rào tại trại nuôi cừu).
2. Số tiền quý vị có được phải phần nhiều là cho lao động thủ công theo dịch vụ cá nhân của quý vị. Những yếu tố quan trọng cần được cân nhắc gồm:
 - quý vị có được cung cấp nhà xưởng và trang thiết bị hay không
 - quý vị có được cung cấp thêm công lao động hoặc nhân sự hay không
 - các dịch vụ hành chính hay các dịch vụ khác không được nhắm đến công việc thực sự, có được cung cấp hay không (như dịch vụ soạn thảo văn bản, đánh máy hay các dịch vụ thư ký khác).



Theo định nghĩa mở rộng, việc quý vị được trả công vì lý do nào đó khác ngoài việc cung cấp công lao động thủ công và dịch vụ không có nghĩa là quý vị không được xem là công nhân. Tuy nhiên, tất cả các lý do khác phải tương đối ít quan trọng hơn so với khoản trả công mà quý vị nhận được cho sức lao động và dịch vụ của mình.

Ví dụ về người làm việc theo hợp đồng dịch vụ và có thể được xem là công nhân:

- Người làm hợp đồng hoặc người làm hợp đồng phụ thực hiện những công việc thực sự (ví dụ, lát gạch hoặc trát vữa) trong hoạt động thương mại hoặc kinh doanh của chủ nhân (đó là đối với một người thợ xây dựng).
- Người làm hợp đồng hoặc người làm hợp đồng phụ thực hiện những công việc thực sự (ví dụ như làm hàng rào) cho việc tiến hành hiệu quả hoạt động thương mại hoặc kinh doanh của chủ nhân (đó là đối với một nông dân).

Trong mỗi trường hợp, nếu người làm hợp đồng hoặc người làm hợp đồng phụ không cung cấp nguyên vật liệu hay tuyển dụng bất kỳ công nhân nào và được trả công phần nhiều là cho công lao động thủ công hoặc dịch vụ cá nhân, thì họ có thể sẽ được xem là công nhân.

Vì vậy, ngay cả khi quý vị sử dụng công cụ của chính quý vị, và đó không phải là yếu tố chính mà vì thế quý vị được trả công, thì quý vị vẫn có thể được xem là công nhân.

Tuy nhiên, nếu quý vị cung cấp rất nhiều nguyên vật liệu và/hoặc tuyển dụng công nhân, thì quý vị không có khả năng được xem là công nhân.

Trách nhiệm pháp lý chung

Đạo Luật còn bảo vệ những người làm hợp đồng phụ được tuyển dụng theo các dàn xếp theo hợp đồng liên quan đến nhiều hơn một chủ nhân.

Nếu chủ nhân chính sắp xếp cho người làm hợp đồng làm công việc cho hoạt động thương mại và kinh doanh của chủ nhân chính, thì cả chủ nhân chính và người làm hợp đồng này đều được xem là chủ nhân của bất kỳ công nhân nào mà người làm hợp đồng có thể tuyển dụng.

Chủ nhân chính và bất kỳ người làm hợp đồng nào cũng đều phải mua bảo hiểm bồi thường cho công nhân cho các công nhân của người làm hợp đồng. Nếu công nhân đòi bồi thường cho chấn thương, thì họ có thể đòi bồi thường với chủ nhân chính, hoặc người làm hợp đồng, hoặc cả hai.

Chủ nhân chính chỉ phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu công việc liên quan trực tiếp đến kinh doanh của họ và chấn thương này đã xảy ra tại nơi làm việc của họ hoặc tại nơi làm việc do họ kiểm soát hoặc quản lý.

Quy định này được áp dụng từ trên xuống dưới trong cả chuỗi hợp đồng. Ví dụ, nếu một người làm hợp đồng chính tại một địa điểm xây dựng tuyển dụng nhiều người làm hợp đồng, rồi những người làm hợp đồng này lại tuyển dụng nhiều người làm hợp đồng phụ, thì tất cả các bên (chủ nhân chính, người làm hợp đồng và người làm hợp đồng phụ) đều sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý về bảo hiểm cho bất kỳ công nhân nào mà người làm hợp đồng phụ này có thể tuyển dụng. Nếu một trong các công nhân của người làm hợp đồng phụ bị chấn thương khi làm việc, thì người này có thể đòi bồi thường với chủ nhân chính, người làm hợp đồng hoặc người làm hợp đồng phụ.

Vì vậy, các chủ nhân chính nên bảo đảm là những người làm hợp đồng phải có chính sách bảo hiểm bồi thường cho công nhân còn hạn, và tất cả các công nhân nên kiểm tra xem mình có được bảo hiểm hay không.



Chủ nhân không được trốn tránh bồi thường cho công nhân

Nhằm giúp đảm bảo công nhân được bảo hiểm bằng bồi thường cho công nhân, luật pháp nghiêm cấm chủ nhân có các dàn xếp trốn tránh bồi thường cho công nhân (nghĩa là cách hành xử đòi hỏi các cá nhân phải thành lập công ty của chính họ như là điều kiện để có được hợp đồng làm việc).

Ví dụ về các dàn xếp trốn tránh bồi thường cho công nhân

Công nhân được tuyển dụng trước đó

Công ty CWKG Engineering ký hợp đồng với một thợ hàn đã từng được công ty tuyển dụng trước đây theo hợp đồng dịch vụ để hàn các khung mái bằng thép.

Theo dàn xếp mới này, người thợ hàn này cung cấp các dịch vụ về cơ bản là tương tự với công việc người này đã làm khi được Công ty CWKG Engineering tuyển dụng, nhưng lại cung cấp các dịch vụ đó thay mặt cho một công ty riêng lẻ, với tư cách là giám đốc hoặc nhân viên, và làm việc chủ yếu cho Công ty CWKG Engineering. Công việc được làm cũng trực tiếp là một phần trong kinh doanh của Công ty CWKG Engineering (tức ngành sản xuất kim loại).

Nếu xảy ra chấn thương, Công ty CWKG Engineering sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý về việc trả tiền bồi thường cho người thợ hàn này và phải thực hiện các bổn phận trách nhiệm trong chương trình quay trở lại làm việc, nếu cần.

Công nhân chưa từng được tuyển dụng trước đó

Công ty Morrissey Cleaners mời thầu từ các công ty hợp nhất để cung cấp dịch vụ lau dọn cho các thân chủ. Công ty Morrissey Cleaners thông báo là theo dàn xếp về hợp đồng, họ sẽ không chịu trách nhiệm về bồi thường cho công nhân đối với bất kỳ công ty thắng thầu hợp đồng lau dọn này.

Một người nộp hồ sơ đấu thầu - Ông Brookes - thành lập một công ty được đặt tên PB Pty Ltd, đăng ký bản thân ông ta làm giám đốc và Công ty PB Pty Ltd thắng được hợp đồng này. Khi hợp

đồng có hiệu lực, Ông Brookes chịu trách nhiệm làm việc chính.

Công ty Morrissey Cleaners – công việc trực tiếp là một phần trong kinh doanh của Công ty Morrissey Cleaners (tức lau dọn thương mại).

Nếu xảy ra chấn thương, Công ty Morrissey Cleaners sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý về việc trả tiền bồi thường cho Ông Brookes và phải thực hiện các bổn phận trong chương trình quay trở lại làm việc, nếu cần.

WorkCover WA

2 Bedbrook Place
Shenton Park WA 6008

Điện thoại: (08) 9388 5555

Fax: (08) 9388 5550

Dịch Vụ Cố Vấn: 1300 794 744

TTY (dành cho người khiếm thính):
(08) 9388 5537

Thư điện tử: postmaster@workcover.wa.gov.au

Trang mạng: www.workcover.wa.gov.au

Giới thiệu về WorkCover WA

WorkCover WA là một cơ quan chính phủ chịu trách nhiệm giám sát hệ thống quản lý chấn thương và bồi thường cho công nhân tại Tiểu Bang Tây Úc.

Trách nhiệm này bao gồm giám sát việc tuân thủ Đạo Luật Quản Lý Chấn Thương và Bồi Thường Cho Công Nhân Năm 1981 (*Workers' Compensation and Injury Management Act 1981*), cung cấp thông tin và hướng dẫn cho công nhân, chủ nhân và những người khác về việc quản lý chấn thương và bồi thường cho công nhân, cũng như cung cấp một hệ thống giải quyết tranh chấp độc lập.

Khước từ trách nhiệm

Lưu ý quan trọng: Thông tin này không được xem là lời khuyên pháp lý. Muốn biết đầy đủ chi tiết, xin vui lòng tham khảo Đạo Luật hoặc tìm kiếm lời khuyên pháp lý. Việc một người có được xem là "công nhân" chiếu theo Đạo Luật hay không tùy thuộc vào nhiều tình huống trong từng trường hợp cụ thể. Vì vậy, WorkCover WA không thể đưa ra lời khuyên chính xác cho từng loại quan hệ công việc. Mặc dù thông tin này được biên soạn cẩn thận nhưng các bổ sung về pháp lý và quyết định của Ban Giải Quyết Tranh Chấp (Dispute Resolution Directorate) và các phiên tòa liên quan có thể thay đổi cách hiểu về luật, ảnh hưởng đến bảo hiểm cho người làm hợp đồng. Lưu ý rằng thẩm quyền kiểm soát và quyết định của các cơ quan điều tiết (ví dụ như Văn Phòng Thuế Vụ Úc (Australian Taxation Office)) sẽ không được áp dụng đối với trách nhiệm pháp lý và nghĩa vụ bao trả bồi thường công nhân cho người làm hợp đồng.



2 Bedbrook Place
Shenton Park
Western Australia 6008
www.workcover.wa.gov.au
wa.gov.au

điện thoại 08 9388 5555
fax 08 9388 5550
dịch vụ cố vấn 1300 794 744
TTY 08 9388 5537
thư điện tử postmaster@workcover.wa.gov.au