

Những điều cần biết về bồi thường nhân viên

Tờ thông tin dành cho chủ doanh nghiệp



WorkCover WA là cơ quan công quyền chịu trách nhiệm thi hành Workers' Compensation and Injury Management Act 1981 (Đạo luật). Tất cả các chủ doanh nghiệp ở Tây Úc đều phải có bảo hiểm bồi thường nhân viên đối với bất kỳ ai được xác định là 'nhân viên' theo Đạo luật.

Bồi thường nhân viên là gì?

Bồi thường nhân viên là khoản bồi thường tài chính trả cho nhân viên bị thương hoặc tiếp xúc với bệnh tật trong quá trình làm việc.

Bồi thường nhân viên có thể bao gồm:

- khoản tiền trả hàng tuần để bù đắp thu nhập bị mất mát
- chi phí y tế và chi phí liên quan
- một số chi phí đi lại nhất định
- trả góp một số tiền trong trường hợp bị suy giảm vĩnh viễn và/hoặc mất sức lao động vĩnh viễn
- hỗ trợ phục hồi chức năng tại nơi làm việc.

Bất kỳ nhân viên nào bị thương hoặc bị bệnh liên quan đến việc làm và cần điều trị y tế hoặc nghỉ làm đều có quyền nộp đơn xin bồi thường nhân viên

Tại sao tôi cần có bảo hiểm bồi thường nhân viên?

Bảo hiểm bồi thường nhân viên là điều bắt buộc và để bảo vệ doanh nghiệp của quý vị đối với chi phí bồi thường nhân viên và đơn xin bồi thường theo thông luật (common law).

Nếu không có bảo hiểm bồi thường nhân viên, quý vị có thể bị phạt tới 5.000 đô-la/mỗi nhân viên trong khi quý vị không có bảo hiểm, ngoài ra, quý vị sẽ phải trả bất kỳ lệ phí bảo hiểm nào đã né tránh và chi phí tòa án.

Ngoài ra, nếu có nhân viên bị thương nộp đơn xin bồi thường trong khi quý vị không có bảo hiểm, quý vị sẽ phải gánh chịu tất cả các chi phí liên quan đến đơn xin này. **Đơn xin bồi thường nhân viên và đơn xin bồi thường theo thông luật có thể lên đến hơn 1.000.000 đô-la, vì vậy đơn giản là nó không đáng để quý vị liều lĩnh.**

Tôi cần bảo hiểm cho những ai?

Quý vị bắt buộc phải có bảo hiểm bồi thường nhân viên đối với bất kỳ ai quý vị tuyển dụng và được xác định là 'nhân viên' theo Đạo luật, bao gồm:

- người làm việc toàn thời gian, lãnh lương hay tiền công
- nhân viên bán thời gian, phù động (casual) và thời vụ
- nhân viên lãnh hoa hồng
- thân nhân
- nhân viên lãnh lương tính theo sản phẩm
- giám đốc có làm việc (tùy ý)
- trả công bằng hiện vật.

Nhà thầu hoặc nhà thầu phụ cũng có thể được định nghĩa là 'nhân viên' nếu quý vị thuê họ làm việc vì mục đích thương mại hoặc kinh doanh và họ được trả lương thực sự cho sức lao động hoặc dịch vụ cá nhân của họ. Muốn biết thêm thông tin, hãy tham khảo ấn phẩm *Chi tiết chuyên môn về bồi thường đối với nhà thầu và nhân viên* hoặc xem các video giáo dục của chúng tôi tại phần 'Tài liệu' trên trang mạng WorkCover WA.

Làm thế nào để tôi có hợp đồng bảo hiểm?

Quý vị có thể liên lạc với công ty bảo hiểm để yêu cầu họ báo giá lệ phí bảo hiểm cho doanh nghiệp của quý vị. Tại trang mạng www.workcover.wa.gov.au/service-providers/insurers/ của WorkCover WA có danh sách các công ty bảo hiểm hợp lệ.

Ngoài ra, quý vị có thể sử dụng dịch vụ môi giới bảo hiểm, họ sẽ thay mặt quý vị thương lượng với công ty bảo hiểm.

Lệ phí bảo hiểm quý vị phải trả sẽ khác nhau tùy thuộc:

- số lượng nhân viên quý vị tuyển dụng
- số tiền lương quý vị trả cho nhân viên của mình
- quý vị hoạt động trong ngành nghề nào
- những lần quý vị nộp đơn xin bồi thường trong quá khứ và các yếu tố rủi ro.



Thủ tục đơn xin bồi thường

Phải thực hiện các bước dưới đây sau khi xảy ra thương tật tại nơi làm việc:

1. Thực hiện sơ cứu cho nhân viên bị thương và nộp báo cáo thương tật trong hệ thống báo cáo sự cố của quý vị.
2. Yêu cầu nhân viên đi bác sĩ theo ý họ chọn càng sớm càng tốt.
3. Yêu cầu nhân viên lấy Giấy chứng nhận Năng lực Thứ Nhất (First Certificate of Capacity) từ bác sĩ điều trị của họ.
4. Cung cấp cho nhân viên Đơn xin Bồi thường Nhân viên (Workers' Compensation Claim Form) và yêu cầu họ điền vào phần dành cho nhân viên.
5. Thu Đơn xin Bồi thường đã điền và Giấy chứng nhận Năng lực Thứ Nhất từ nhân viên bị thương.

Quý vị **phải** chuyển tất cả các đơn xin bồi thường quý vị nhận được cho công ty bảo hiểm của mình.

Nếu không gửi đơn xin bồi thường cho công ty bảo hiểm của quý vị trong vòng **5 ngày**, quý vị có thể bị phạt **1.000 đô-la**.

6. Điền phần dành cho chủ doanh nghiệp trong Đơn xin Bồi thường (Claim Form).
7. Sao chụp cả hai giấy tờ để quý vị và nhân viên lưu hồ sơ.
8. Gửi Giấy chứng nhận Năng lực Thứ Nhất và Đơn xin Bồi thường cho công ty bảo hiểm của quý vị trong vòng 5 ngày. Nếu quý vị không gửi giấy tờ cho công ty bảo hiểm kịp thời, quý vị có thể bị phạt 1.000 đô-la.
9. Công ty bảo hiểm của quý vị phải thông báo cho quý vị và nhân viên bị thương biết trong vòng 14 ngày nếu đơn xin đã được chấp thuận, bị tranh chấp hoặc chờ giải quyết.

Chờ đợi một quyết định

Khi nhân viên bị thương, họ phải tự trang trải chi phí điều trị thương tật cho đến khi công ty bảo hiểm có quyết định về trách nhiệm pháp lý. **Điều quan trọng là nhân viên phải giữ biên lai trong thời gian này.** Nếu công ty bảo hiểm chấp thuận đơn xin bồi thường, thì họ sẽ bồi hoàn chi phí.

Trong khi chờ đợi có quyết định về đơn xin bồi thường, quý vị có thể cân nhắc trả cho nhân viên bị thương tiền lương nghỉ phép đã tích lũy (accrued leave), chẳng hạn như nghỉ phép hàng năm (annual leave) hoặc nghỉ ốm đau/bệnh (sick leave). Điều quan trọng là quý vị phải hỏi nhân viên và họ đồng ý trước khi thực hiện việc này.

Nếu đơn xin bồi thường được chấp thuận, quý vị phải hoàn lại mọi ngày nghỉ ốm đau/bệnh cho nhân viên. Nếu có thắc mắc về nghỉ phép hàng năm, quý vị có thể liên lạc với Giám sát viên Việc làm Công bằng (Fair Work Ombudsman) qua số 13 13 94.

Kết quả đơn xin bồi thường

Công ty bảo hiểm của quý vị phải thông báo cho quý vị và nhân viên bị thương biết trong vòng 14 ngày là đơn xin bồi thường đã được chấp thuận, bị tranh chấp hoặc chờ giải quyết.

Đã được chấp thuận

Nếu công ty bảo hiểm chấp thuận đơn xin bồi thường, nhân viên sẽ bắt đầu được hưởng quyền lợi bồi thường nhân viên.

Bị tranh chấp

Nếu đơn xin bồi thường bị tranh chấp, đương đơn sẽ không được lãnh bất kỳ khoản bồi thường nào hết và công ty bảo hiểm sẽ thông báo cho quý vị và nhân viên biết lý do.

Nếu nhân viên không đồng ý với quyết định của công ty bảo hiểm, họ có thể nộp đơn lên Dịch vụ Hòa giải và Giải quyết Tranh chấp (Conciliation and Arbitration Services) của WorkCover WA.

Chờ có quyết định

Nếu đơn xin bồi thường đang đợi để giải quyết, điều này thường có nghĩa là công ty bảo hiểm đang cần thêm thông tin để quyết định.

Công ty bảo hiểm có thêm 10 ngày để quyết định chấp thuận hay tranh chấp trách nhiệm pháp lý.

Nếu sau thời gian này mà không có quyết định, đơn xin bồi thường sẽ được cho là 'bị tranh chấp' và nhân viên có thể nộp đơn lên Dịch vụ Hòa giải và Giải quyết Tranh chấp (Conciliation and Arbitration Services) để giải quyết tranh chấp.



Làm cách nào để trả các khoản tiền?

Mặc dù công ty bảo hiểm của quý vị sẽ bồi hoàn các khoản tiền trả trong đơn xin, quý vị có trách nhiệm trả các khoản tiền cho nhân viên mình. Công ty bảo hiểm của quý vị sẽ thông báo cho quý vị số tiền chính xác phải trả là bao nhiêu. Quý vị phải:

- Trả khoản tiền đầu tiên không quá 14 ngày kể từ khi công ty bảo hiểm của quý vị chấp thuận đơn xin
- Trả các khoản tiền tiếp theo vào ngày trả lương thường lệ
- Trả tiền theo cách thông thường
- Chỉ ngừng trả tiền nếu công ty bảo hiểm của quý vị thông báo quý vị như vậy.

Trường hợp không trả khoản tiền cho nhân viên bị thương đúng hạn có thể bị phạt 2.000 đô-la mỗi lần trả trễ.

Các cuộc hẹn với bác sĩ

Nhân viên bị thương có quyền chọn bác sĩ để chẩn đoán và điều trị.

Nếu muốn có ý kiến của bác sĩ khác, quý vị có thể yêu cầu giám định y tế thông qua công ty bảo hiểm của quý vị.

Quý vị không được phép yêu cầu nhân viên bị thương đi dự các cuộc hẹn với bác sĩ do chính quý vị hoặc công ty bảo hiểm của quý vị sắp xếp nhiều hơn hai tuần một lần và chỉ trong những giờ giấc hợp lý mà thôi.

Nhân viên cũng không thể phải đi gặp hơn ba bác sĩ chuyên khoa về cùng lĩnh vực.

Chủ doanh nghiệp không được phép nhất quyết đòi có mặt trong cuộc hẹn với bác sĩ của nhân viên bị thương.

Nếu đơn xin bồi thường của nhân viên được chấp thuận, hóa đơn y tế của họ thường có thể được chuyển thẳng đến công ty bảo hiểm để họ thanh toán.

Trước khi bắt đầu bất kỳ việc điều trị nào, nhân viên nên hỏi công ty bảo hiểm của quý vị xem họ có chi trả và bồi hoàn chi phí một phương pháp điều trị nào đó đã được đề nghị hay không.

Khi nào nhân viên bị thương có thể quay trở lại làm việc?

Nhân viên bị thương có thể quay trở lại làm việc ngay khi bác sĩ của họ cấp Giấy chứng nhận Năng lực (Certificate of Capacity) cho thấy nhân viên đó có thể quay trở lại làm việc toàn phần hoặc một phần.

Quý vị phải đề ra Chương trình trở lại làm việc (Return to Work Program) cho nhân viên bị thương ngay khi bác sĩ ký giấy chứng nhận cho thấy nên đề ra Chương trình trở lại làm việc hoặc ghi rằng nhân viên:

- có một phần năng lực làm việc
- có năng lực làm việc toàn phần nhưng không thể quay trở lại làm nhiệm vụ trước khi bị thương.

Tại phần 'Tài liệu' trên trang mạng WorkCover WA có bản mẫu Chương trình Trở Lại làm việc.

Nếu không biết rõ làm cách nào để hỗ trợ tốt nhất cho nhân viên của mình quay trở lại làm việc hoặc nếu gặp khó khăn trong việc tìm nhiệm vụ đã sửa đổi cho nhân viên làm, quý vị hãy nói chuyện với công ty bảo hiểm của quý vị về việc nhờ Cơ sở Cung cấp Phục hồi Chức năng tại Nơi làm việc giúp đỡ.

Trường hợp không có Chương trình Trở lại Làm việc có thể bị phạt 2.000 đô-la.

Tôi có thể chấm dứt việc làm của nhân viên bị thương hay không?

Quý vị phải duy trì việc làm của nhân viên bị thương trong 12 tháng sau khi họ bị mất sức lao động, nếu có thể thực hiện một cách hợp lý.

Nếu việc làm đó không còn nữa hoặc nhân viên không thể đảm nhận nhiệm vụ đó nữa, quý vị phải, nếu có thể, cung cấp một việc làm tương đương về vị thế và mức lương và nhân viên được coi là có đủ điều kiện và khả năng đảm nhận.

Nếu muốn chấm dứt việc làm của nhân viên trong thời gian 12 tháng, quý vị phải điền *Form 15G: Notice of intention to dismiss a worker* để thông báo cho nhân viên và WorkCover WA biết ý định của quý vị trước 28 ngày.

WorkCover WA có thể tiến hành điều tra thêm để xác định xem quý vị có vi phạm nghĩa vụ pháp định của quý vị hay không.



Điều gì xảy ra nếu có tranh chấp?

Dịch vụ Hòa giải và Giải quyết Tranh chấp của WorkCover WA hỗ trợ giải quyết các tranh chấp về các vấn đề bồi thường nhân viên và quản lý thương tật của nhân viên.

Muốn biết thêm thông tin, tham khảo ấn phẩm *What happens if there is a dispute?* tại trang mạng WorkCover WA.

Thanh tra viên của WorkCover WA

Thanh tra viên của WorkCover WA thường xuyên đến các doanh nghiệp ở vùng đô thị và vùng tỉnh thành Tây Úc để kiểm tra xem các chủ doanh nghiệp có hợp đồng bảo hiểm bồi thường nhân viên hay không.

Nếu Thanh tra viên của WorkCover WA liên lạc với quý vị, quý vị sẽ phải xuất trình Giấy chứng nhận Hiệu lực (Certificate of Currency) (do công ty bảo hiểm hợp lệ cấp) mà quý vị phải lưu trữ tại cơ sở kinh doanh của mình.

Nếu quý vị tuyển dụng nhân viên và không có bảo hiểm bồi thường nhân viên, Thanh tra viên sẽ khuyên quý vị nên mua bảo hiểm ngay lập tức. Thanh tra viên cũng sẽ điều tra lý do tại sao quý vị đã không mua bảo hiểm.

Trong quá trình điều tra, quý vị sẽ phải xuất trình hồ sơ về bất kỳ khoản tiền công nào quý vị đã trả cho nhân viên trong khi không có bảo hiểm.

Trường hợp không xuất trình các hồ sơ cần thiết hoặc cung cấp thông tin sai lệch hoặc gây hiểu lầm cho Thanh tra viên của WorkCover WA có thể bị phạt và truy tố.

Áp dụng các biện pháp phạt đối với việc không có bảo hiểm trong khi tuyển dụng nhân viên.

Cần giúp đỡ?

 Gọi cho Tư vấn và Hỗ trợ số 1300 794 744

 Truy cập workpack.wa.gov.au

 Xem các video giáo dục tại phần 'Tài liệu' trên trang mạng WorkCover WA

Các câu hỏi thường gặp

Bảo hiểm bồi thường nhân viên có tự động gia hạn mỗi năm hay không?

Không – quý vị phải lấy Giấy chứng nhận Hiệu lực mới mỗi năm trực tiếp từ công ty bảo hiểm hoặc thông qua người môi giới của quý vị.

Tôi có bảo hiểm trách nhiệm công cộng (public liability insurance) – tôi có được bảo hiểm không?

Không – bảo hiểm trách nhiệm công cộng không chi trả cho quý vị đối với các đơn xin bồi thường nhân viên.

Tôi có 'gói bảo hiểm doanh nghiệp' (business insurance package) – tôi có được bảo hiểm không?

'Các gói bảo hiểm doanh nghiệp' thường loại trừ bảo hiểm bồi thường nhân viên, vì vậy điều quan trọng là kiểm tra xem quý vị có đúng loại bảo hiểm hay không.

Hệ thống Quản lý Thương tật (Injury Management System) là gì?

Hệ thống Quản lý Thương tật cung cấp thông tin mô tả bằng văn bản về các bước quý vị sẽ thực hiện khi xảy ra thương tật tại nơi làm việc.

Tại phần 'Tài liệu' trên trang mạng WorkCover WA có bản mẫu Hệ thống Quản lý Thương tật và quý vị có thể sửa đổi cho phù hợp với nhu cầu của nơi làm việc của quý vị.

Trường hợp không có Hệ thống Quản lý Thương tật có thể bị phạt 2.000 đô-la.

Bãi miễn trách nhiệm

Tài liệu này có thông tin liên quan đến bồi thường nhân viên và quản lý thương tật. Tài liệu chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin tổng quát. Quý vị không nên hành động hoặc bỏ qua không hành động vì dựa trên bất cứ thông tin nào trong tài liệu này. Nên đọc tài liệu này chung với *Workers' Compensation and Injury Management Act 1981*. Quý vị nên tìm người tư vấn pháp lý/chuyên nghiệp thích hợp cho hoàn cảnh cụ thể của mình.

Muốn biết thêm thông tin, hãy truy cập trang mạng www.workcover.wa.gov.au của WorkCover WA. Tại trang mạng www.slp.wa.gov.au của Nhà xuất bản Luật Tiểu bang cũng có luật bồi thường nhân viên.

© 2017 WorkCover WA. Bảo lưu tất cả mọi quyền. Cập nhật vào tháng 6 năm 2019.