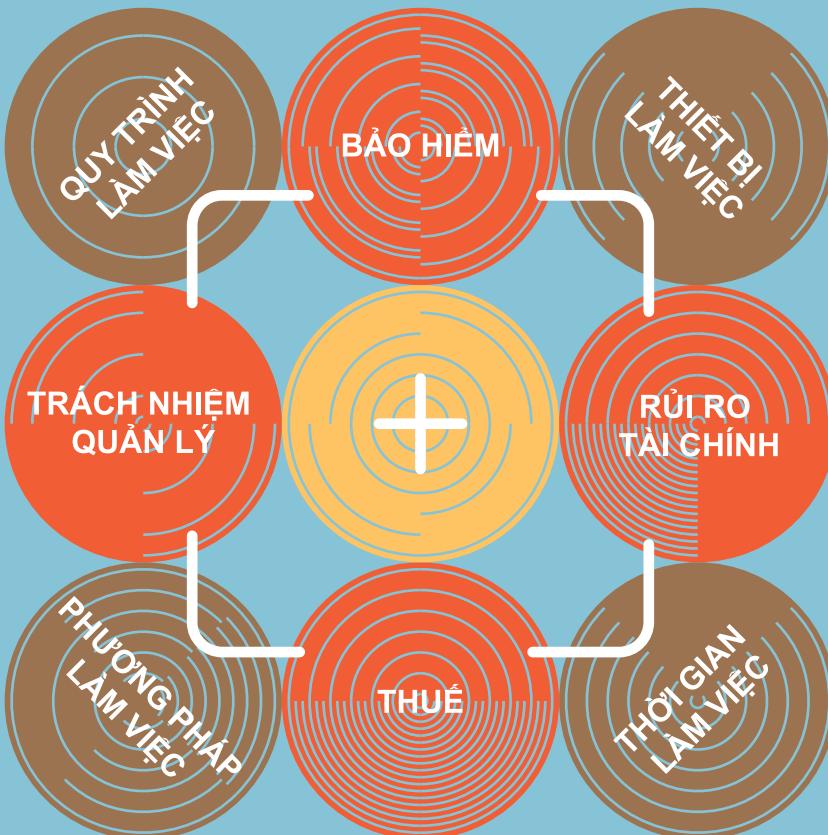


Nêu rõ

Tình trạng Việc làm

(Vietnamese Version)



Lời tựa

Sau khi xem xét nguyện vọng và hoàn cảnh tương ứng của mình, mọi người có thể tham gia vào thị trường lao động theo những cách phù hợp với bản thân họ. Nhiều người đi làm nhân viên cho người sử dụng lao động, còn một số khác lại chọn cung cấp dịch vụ với tư cách là người tự làm chủ/nhà thầu nhằm đạt được quyền tự chủ cao hơn hoặc thu nhiều lợi nhuận hơn. Hơn nữa, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và truyền thông giúp người dân có thể tìm kiếm việc làm dễ dàng hơn thông qua các trang web hoặc ứng dụng di động (nền tảng kỹ thuật số). Để hiểu rõ quyền và lợi ích của chính mình, bạn nên tìm hiểu kỹ bản chất của sự hợp tác và làm rõ vị trí của mình, là người lao động hay người tự làm chủ/nhà thầu, trước khi ký kết hợp đồng hay xác định phương thức hợp tác. Điều này sẽ giúp tránh hiểu lầm hoặc tranh chấp.



Một vài điểm khác biệt về quyền và lợi ích của “người lao động” và “người tự làm chủ/nhà thầu”

Quyền và lợi ích	Người lao động	Người tự làm chủ/nhà thầu
Được hưởng các quyền và lợi ích cho người lao động và được bảo vệ bởi EO, Pháp lệnh Bồi thường và Tiền lương Tối thiểu cho Người lao động ¹ .	✓	✗
Phải đóng góp vào quỹ tiết kiệm bắt buộc (MPF) tuân thủ các yêu cầu liên quan của Pháp lệnh về Chương trình Quỹ Tiết kiệm Bắt buộc	✓ ²	✓ ³

1 Đối với việc áp dụng các pháp lệnh riêng lẻ, vui lòng tham khảo các tờ rơi liên quan.

2 Người lao động cũng có quyền nhận khoản đóng góp của người sử dụng lao động vào quỹ tiết kiệm bắt buộc.

3 Người tự làm chủ/nhà thầu nên đăng ký tham gia và tự đóng góp vào chương trình Quỹ Tiết kiệm Bắt buộc.

Phân biệt “người lao động” với “người tự làm chủ/nhà thầu”

Không có một bài kiểm tra duy nhất mang tính kết luận nào để phân biệt “người lao động” với “người tự làm chủ/nhà thầu”. Để phân biệt hai danh tính này, cần tính đến tất cả các yếu tố liên quan của vụ án. Ngoài ra cũng không có một quy tắc cố định, phổ quát nào về tầm quan trọng của mỗi yếu tố cụ thể. Các yếu tố quan trọng phổ biến nhất gồm:



khả năng kiểm soát quy trình làm việc, thời gian và phương pháp làm việc



quyền sở hữu và cung cấp trang thiết bị, công cụ và vật liệu làm việc



người đó có đang tự thực hiện kinh doanh và chịu trách nhiệm quản lý và đầu tư không



người đó có phải là một phần trong tổ chức của người sử dụng lao động không



người đó có được tự do thuê người làm
để hỗ trợ trong công việc không



có phải chịu rủi ro tài chính đối với hoạt động
kinh doanh (ví dụ: triển vọng lợi nhuận hoặc
rủi ro thua lỗ) không



trách nhiệm về bảo hiểm và thuế



cơ cấu và quy định của ngành kinh doanh
hoặc nghề nghiệp liên quan



các yếu tố khác mà tòa án cho là
có liên quan

Vì mỗi vụ án có hoàn cảnh thực tế khác nhau, trong trường hợp
có tranh chấp, phán quyết cuối cùng sẽ thuộc về tòa án.

Những điểm cần lưu ý



Người lao động phải xác định rõ ai là chủ của mình trước khi giao kết hợp đồng lao động.

Nếu cần, trước khi bắt đầu làm việc, người lao động có thể gửi yêu cầu bằng văn bản tới người sử dụng lao động để cung cấp thông tin bằng văn bản về các điều kiện làm việc theo Pháp lệnh Việc làm (EO). Người lao động cũng nên giữ các tài liệu quan trọng như giấy báo nộp thuế và sổ lương, v.v.



Nếu hai bên muốn ký hợp đồng người tự làm chủ/nhà thầu, hoặc trước khi họ xem xét thay đổi tư cách từ người lao động sang người tự làm chủ/nhà thầu, hai bên phải thận trọng đánh giá những ưu và nhược điểm liên quan, bao gồm sự khác biệt đáng kể trong quyền và lợi ích việc làm theo các kịch bản khác nhau với danh tính khác nhau, tính toán rõ rủi ro và không đưa ra bất kỳ quyết định nào khi chưa suy xét kỹ lưỡng.



Người sử dụng lao động không đơn phương thay đổi tình trạng của người lao động của mình thành người tự làm chủ/nhà thầu khi không có sự đồng ý của người lao động đó.

Nếu không, tùy trường hợp, người lao động có thể nộp đơn yêu cầu biện pháp khắc phục đối với người sử dụng lao động của mình vì đã thay đổi bất hợp lý các điều khoản của hợp đồng lao động theo EO⁴.

⁴ Ngoài ra, nếu có những thay đổi đáng kể và cơ bản trong hợp đồng lao động gây thiệt hại cho người lao động, phát sinh từ hành vi của người sử dụng lao động mà không có sự đồng ý của người lao động, người lao động có thể yêu cầu người sử dụng lao động bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động với lý do sa thải có chủ đích.

Những điểm cần lưu ý



Nếu về bản chất có tồn tại mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, dù người lao động được gọi là nhà thầu hay người tự làm chủ hoặc được ghi là người tự làm chủ trong hợp đồng, người sử dụng lao động vẫn phải hoàn thành trách nhiệm của mình theo **luật lao động** có liên quan bằng cách trả lại các quyền lợi theo luật định có hiệu lực hồi tố cho người lao động bị gán nhầm sai là người tự làm chủ. Ngoài ra, **người sử dụng lao động có thể phải chịu trách nhiệm hình sự về các khoản phúc lợi của pháp luật có liên quan.**



Nếu người lao động nghi ngờ một cách hợp lý rằng người sử dụng lao động đã không thực hiện chính sách bảo hiểm bồi thường hợp lệ cho người lao động, hoặc người sử dụng lao động không hoàn thành nghĩa vụ của mình theo luật liên quan, người lao động có thể gọi tới đường dây nóng khiếu nại của Bộ Lao động theo số 2815 2200. Mọi thông tin sẽ được bảo mật. Ngoài ra, bảo hiểm bồi thường của người lao động chỉ được áp dụng cho người lao động. **Người tự làm chủ/nhà thầu nên cân nhắc mua một hợp đồng bảo hiểm tai nạn cá nhân với phạm vi bảo hiểm đầy đủ cho chính mình.**



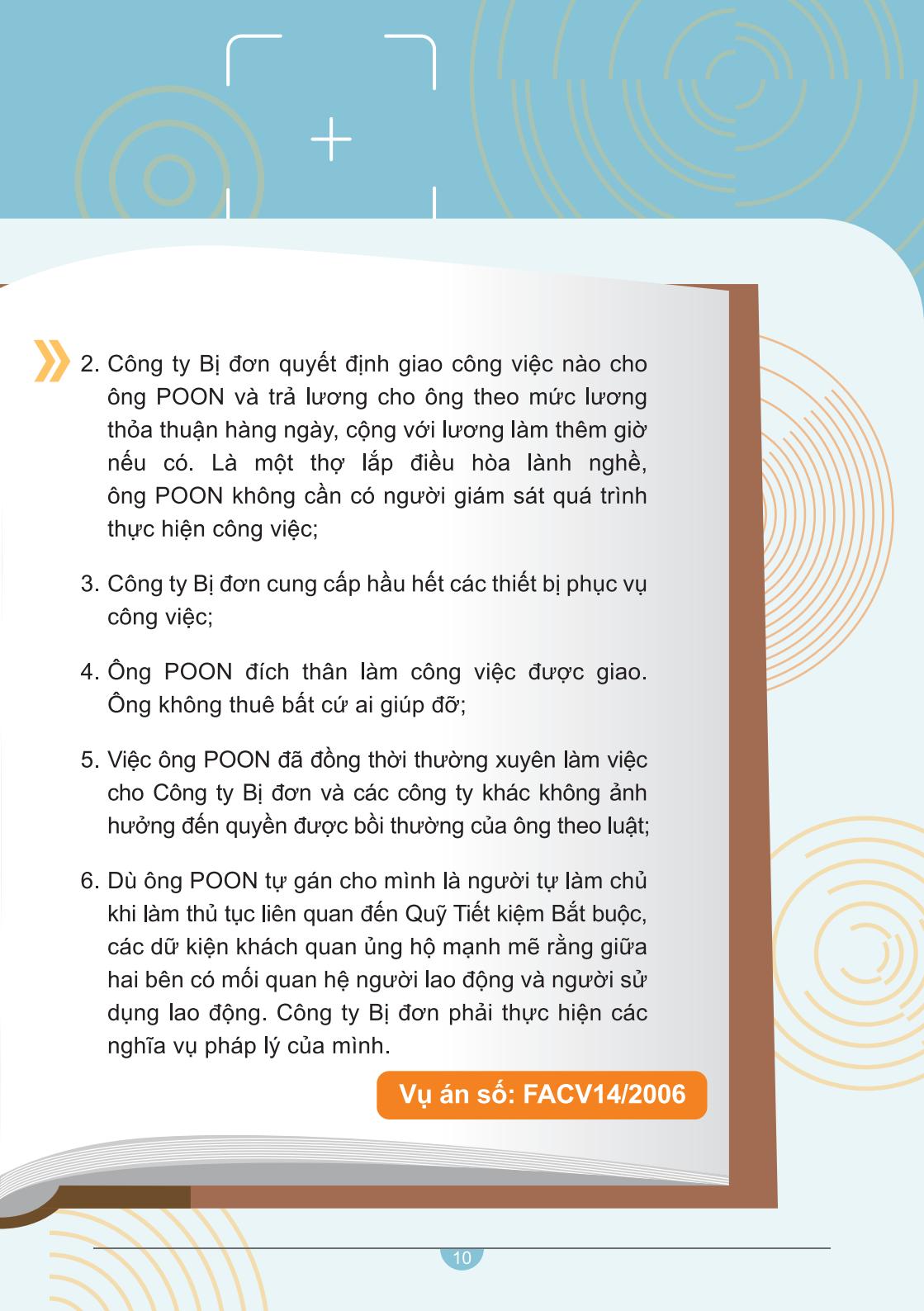
Các Vụ án Tham khảo do Tòa xử

Vụ án 1



Ông POON là một thợ sửa điều hòa. Ông bị mất một phần thị lực ở mắt trái trong một tai nạn khi đang lắp đặt điều hòa. Công ty ký hợp đồng coi ông POON là người tự làm chủ (lao động tự do) và từ chối bồi thường cho thương tích của ông tại nơi làm việc. Vì thế, ông POON đã làm đơn khiếu nại lên tòa án. Sau khi vụ án được xét xử tại Tòa án Quận và Tòa Phúc thẩm của Tòa án Cấp cao, ông POON đã kháng cáo lên Tòa án Phúc thẩm Tối cao. Tòa án Phúc thẩm Tối cao đã quyết định ông POON là người lao động của Công ty Bị đơn và Công ty Bị đơn phải bồi thường cho thương tích của ông tại nơi làm việc. Phán quyết dựa trên các căn cứ sau:

1. Do hoạt động kinh doanh điều hòa thuộc về Công ty Bị đơn, ông POON không phải chịu rủi ro tài chính nào. Ông chỉ nhận được thù lao theo ngày. Bất cứ khi nào phải mua các vật dụng cho mục đích làm việc hoặc chi phí đi lại phát sinh trong quá trình làm việc, ông đều được Công ty Bị đơn hoàn trả;

- 
- » 2. Công ty Bị đơn quyết định giao công việc nào cho ông POON và trả lương cho ông theo mức lương thỏa thuận hàng ngày, cộng với lương làm thêm giờ nếu có. Là một thợ lắp điều hòa lành nghề, ông POON không cần có người giám sát quá trình thực hiện công việc;
3. Công ty Bị đơn cung cấp hầu hết các thiết bị phục vụ công việc;
4. Ông POON đích thân làm công việc được giao. Ông không thuê bất cứ ai giúp đỡ;
5. Việc ông POON đã đồng thời thường xuyên làm việc cho Công ty Bị đơn và các công ty khác không ảnh hưởng đến quyền được bồi thường của ông theo luật;
6. Dù ông POON tự gán cho mình là người tự làm chủ khi làm thủ tục liên quan đến Quỹ Tiết kiệm Bắt buộc, các dữ kiện khách quan ủng hộ mạnh mẽ rằng giữa hai bên có mối quan hệ người lao động và người sử dụng lao động. Công ty Bị đơn phải thực hiện các nghĩa vụ pháp lý của mình.

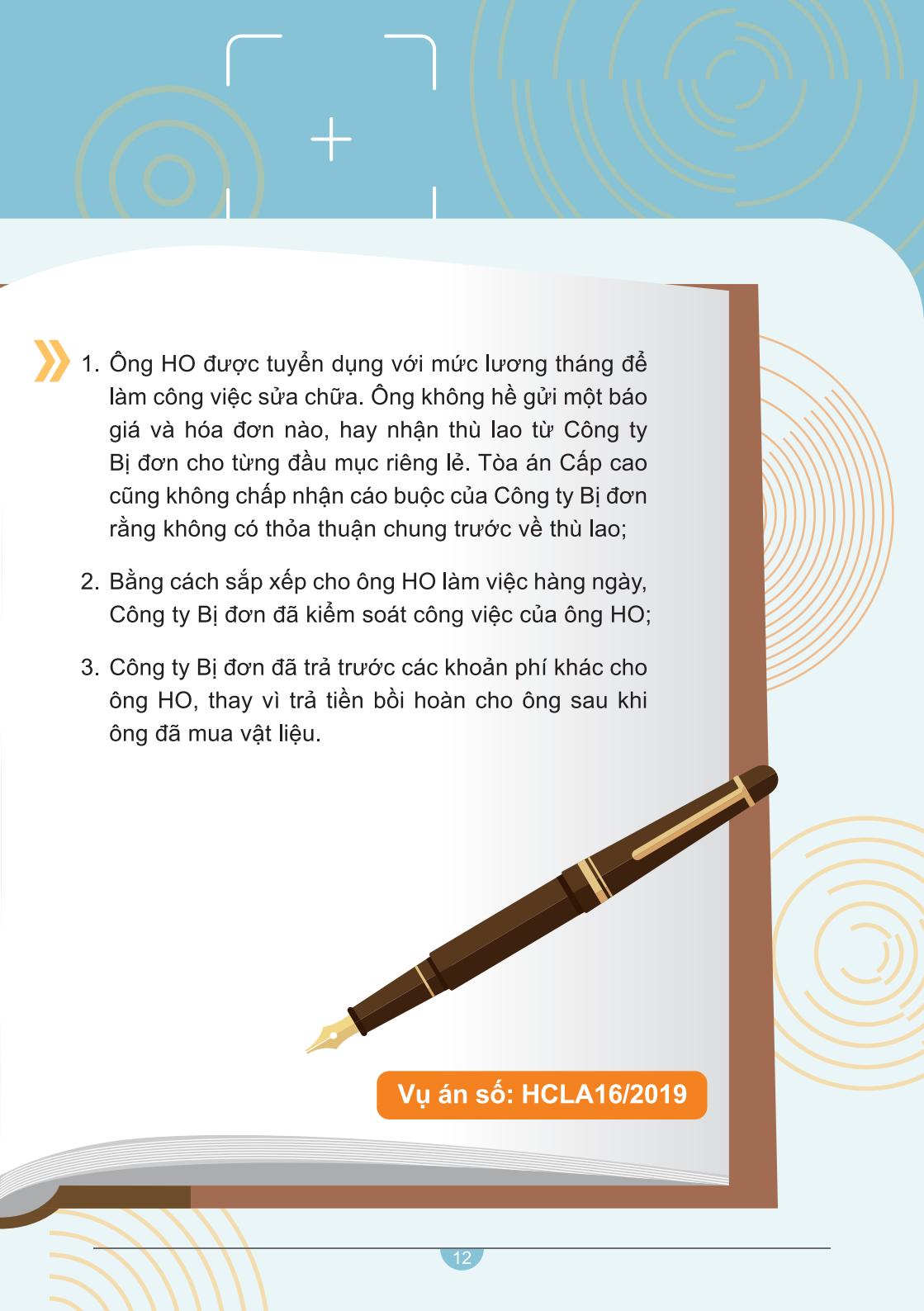
Vụ án số: FACV14/2006

Các Vụ án Tham khảo do Tòa xử

Vụ án 2



Ông HO giao kết với Công ty Bị đơn để làm công việc cải tạo và sửa chữa trong nhà máy của họ. Công ty Bị đơn đã thanh toán trước cho ông HO các chi phí khác và trả ông “phí cải tạo” bằng séc. Sau khi ông HO làm việc được nửa tháng, Công ty Bị đơn còn nợ tiền thuê nhà và vì vậy chủ nhà đã đóng cửa nhà máy và cấm những người liên quan ra vào. Sau đó, ông HO đã nộp đơn kiện Công ty Bị đơn về việc nợ lương tại Tòa án Lao động và yêu cầu này đã được chấp thuận. Công ty Bị đơn kháng cáo lên Tòa án Cấp cao, cho rằng ông HO là người tự làm chủ và không có thỏa thuận về thù lao trước khi ông bắt đầu công việc. Sau khi xem xét tất cả các yếu tố liên quan, Tòa án Cấp cao đã phán quyết ông HO là người lao động và giữ nguyên phán quyết về tiền lương được truy thu theo hướng có lợi cho ông HO. Phán quyết dựa trên những căn cứ sau:

- 
- » 1. Ông HO được tuyển dụng với mức lương tháng để làm công việc sửa chữa. Ông không hề gửi một báo giá và hóa đơn nào, hay nhận thù lao từ Công ty Bị đơn cho từng đầu mục riêng lẻ. Tòa án Cấp cao cũng không chấp nhận cáo buộc của Công ty Bị đơn rằng không có thỏa thuận chung trước về thù lao;
2. Bằng cách sắp xếp cho ông HO làm việc hàng ngày, Công ty Bị đơn đã kiểm soát công việc của ông HO;
3. Công ty Bị đơn đã trả trước các khoản phí khác cho ông HO, thay vì trả tiền bồi hoàn cho ông sau khi ông đã mua vật liệu.



Vụ án số: HCLA16/2019

Các Vu án Tham khảo do Tòa xử

Vụ án 3



Anh LO làm trợ lý tạo mẫu tóc trong tiệm do ba Bí đơn làm chủ. Khi chấm dứt hợp đồng, anh yêu cầu thanh toán phí phá hợp đồng, tiền lương nghỉ phép hàng năm, v.v. Tòa án Lao động đã xử Bí cáo phải thanh toán các khoản mục đó. Các Bí cáo kháng cáo lại phán quyết này lên Tòa án Cấp cao, cho rằng anh LO là người tự làm chủ và do đó không được hưởng các quyền và lợi ích theo EO. Sau khi xem xét tất cả các yếu tố liên quan, Tòa án Cấp cao đã bác bỏ kháng cáo và phán quyết rằng anh LO là một người lao động. Phán quyết dựa trên những căn cứ sau:

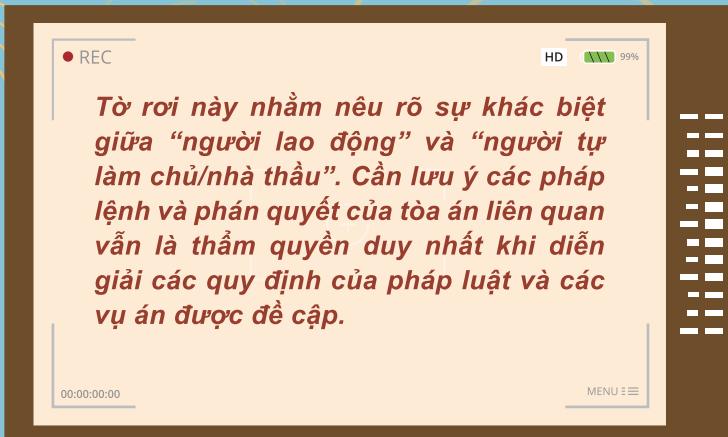




- » 1. Các Bị cáo có quyền kiểm soát công việc của anh LO. Ví dụ, hàng ngày anh LO phải chấm công giờ vào và ra, và sổ sách ghi chép cho thấy anh đã đi làm và về đúng giờ; anh LO phải thông báo cho các bị cáo nếu nghỉ làm do ốm đau;
2. Anh LO không được phép thuê người làm việc cho mình;
3. Các Bị cáo đã cung cấp các công cụ và vật liệu phục vụ cho công việc. Anh LO không chịu bất kỳ chi phí đầu tư, quản lý hay vận hành, và không chịu bất kỳ rủi ro tài chính nào;

Dù anh LO đã được gán nhãn là người tự làm chủ trong thỏa thuận bằng văn bản ký kết giữa hai bên, và các Bị cáo đã không đăng ký cho anh tham gia MPF cũng như không nộp tờ khai thuế cho anh ta với tư cách người sử dụng lao động, tòa án cho rằng một thỏa thuận như vậy không thể loại trừ mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động nếu mối quan hệ này tồn tại như được chỉ ra bởi những chứng cứ gián tiếp.

Vụ án số: HCLA43/2015



Hỏi đáp và Khiếu nại

- Đường dây nóng hỏi đáp chung: **2717 1771** (đường dây nóng do "1823" xử lý)
- Đường dây nóng khiếu nại: **2815 2200** (mọi thông tin sẽ được bảo mật)
- Ghé thăm các văn phòng của Phòng Quan hệ Lao động của Bộ Lao động
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm



- Truy cập trang web của Bộ Lao động:
www.labour.gov.hk

