



Indennizzo ai collaboratori e ai lavoratori - La Legge vi riconosce come lavoratori?

I collaboratori hanno diritto agli stessi schemi di indennizzo dei lavoratori se sono considerati come tali, così come definito nella *Legge sulla Gestione degli Infortuni e degli Indennizzi ai Lavoratori del 1981 (la Legge di disciplina) (Workers' Compensation and Injury Management Act 1981)*.

È importante che tutti coloro che si avvalgono della collaborazione di lavoratori in virtù di qualsiasi accordo contrattuale verifichino se sono responsabili degli indennizzi in conformità alla Legge di disciplina.

Essere descritti come lavoratori autonomi o avere un codice di attività australiano (Australian Business Number) non significa che l'impresa o la società con cui si collabora non sia responsabile di eventuali infortuni sul lavoro.

La Legge di disciplina si applica a prescindere da qualsiasi contratto che indichi il contrario. Per quanto riguarda i collaboratori, qualsiasi scrittura privata relativa agli indennizzi dei lavoratori non ha alcun significato se il collaboratore presenta una richiesta di indennizzo e la legge lo considera un lavoratore.

La legge sugli indennizzi dei lavoratori presenta due parti importanti che definiscono un lavoratore:

- La definizione primaria riguarda i lavoratori dipendenti in virtù di un contratto di lavoro subordinato – un chiaro rapporto di dipendente – datore di lavoro
- La definizione estesa include i collaboratori indipendenti che lavorano in virtù di un contratto di lavoro autonomo, secondo il quale vengono pagati in base alla manodopera o ai servizi personalmente prestati.

Contratto di lavoro subordinato

La maggior parte della manodopera in Australia Occidentale lavora in virtù di un contratto di lavoro subordinato:

- lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale
- lavoratori occasionali
- lavoratori stagionali e cottimisti
- lavoratori che percepiscono un salario o un compenso
- lavoratori supervisionati e controllati da un datore di lavoro
- lavoratori che possono essere licenziati da un datore di lavoro
- lavoratori che lavorano per un solo datore di lavoro
- lavoratori con orari di lavoro prestabiliti.





Se il collaboratore o subfornitore non è veramente il titolare di un'impresa indipendente e lavora in base ad accordi simili a quelli di un dipendente, egli può essere considerato un lavoratore in virtù della definizione primaria.

Per determinare se una persona può essere considerata un lavoratore con contratto di lavoro subordinato può essere di aiuto valutare nel complesso i seguenti fattori.

Controllo

Se il lavoro è diretto e/o controllato da qualcun altro, è probabile che sia il caso un contratto di lavoro subordinato. Tuttavia, se esiste un accordo a produrre un determinato risultato (e non c'è nessuno a dirigere o controllare il lavoro reale) la persona potrebbe non lavorare in virtù di un contratto di lavoro subordinato.

Pagamento

Il pagamento dipendente dal tempo trascorso lavorando potrebbe indicare un contratto di lavoro subordinato.

Ore lavorative

Se in un contratto sono indicate le ore lavorative, si presuppone la presenza di controllo e supervisione e ciò potrebbe essere indizio di un contratto di lavoro subordinato.

Il diritto ad avere altri dipendenti

Se si ha il diritto a delegare il proprio lavoro e avere dei dipendenti che svolgano tale lavoro per proprio conto, è meno probabile che il rapporto sia regolato da un contratto di lavoro subordinato.

Attrezzature

Più materiale e attrezzature vengono fornite alla persona per eseguire il lavoro, più è probabile che il rapporto sia regolato da un contratto di lavoro subordinato.

Cessazione

Il diritto di interrompere un rapporto con un lavoratore indica che una parte ha il controllo della condotta del lavoro dell'altro nonché l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato.

Termini del contratto

Se esiste un contratto che dichiara che il rapporto ha un committente e un collaboratore, questo non vuol dire che tale rapporto sia riconosciuto in termini di legge sul rimborso dei lavoratori. Se tutti i fattori indicano che il tipo di relazione è un contratto di lavoro subordinato, gli accordi stipulati nel contratto che indicano il contrario non sono vincolanti. Tuttavia, se il rapporto è ambiguo, una clausola esplicita presente nel contratto assume significato in ambito legale.

Anche se non si è dipendenti in virtù di un contratto di lavoro subordinato, è comunque possibile essere considerati lavoratori in virtù della definizione estesa.

Contratto di lavoro autonomo

Il lavoro può essere eseguito in virtù di un contratto di lavoro autonomo. Tali accordi si applicano a molti collaboratori e subfornitori indipendenti.

Esistono due fattori principali che servono a determinare se una persona è un lavoratore in virtù della definizione estesa.

1. È necessario essere assunti da qualcun altro per lavorare ai fini della sua impresa o società ed effettuare le attività reali di tale impresa (ad esempio un subfornitore addetto alla posa delle tegole, incaricato da un'impresa addetta alla posa delle tegole). Oppure, il lavoro effettuato contribuisce alla condotta efficiente dell'attività o dell'impresa del datore di lavoro (ad esempio, un collaboratore addetto ai recinti, impegnato a sostituire i recinti di un allevamento di pecore).
2. Il denaro percepito deve essere sostanzialmente per la propria manodopera o i servizi prestati. Importanti considerazioni includono:
 - se si viene dotati di impianto e attrezzature
 - se viene fornita manodopera o personale extra
 - se vengono forniti servizi amministrativi o di altro genere non rivolti al lavoro vero e proprio (quali disegni, servizi di battitura e di segreteria).



Il fatto che si percepisca un pagamento per altre ragioni oltre a fornire manodopera o servizi, non significa non essere considerati lavoratori in virtù della definizione estesa. Tuttavia, qualsiasi ragione diversa deve essere relativamente insignificante se rapportata al pagamento che si riceve per la manodopera o i servizi.

Esempi di persone che lavorano in virtù di un contratto di lavoro autonomo e che possono essere considerate con ogni probabilità lavoratori includono:

- Collaboratori o subfornitori che effettuano le attività reali (ad esempio posa di mattoni e intonacature) dell'impresa del datore di lavoro (in questo caso, di un costruttore edile).
- Collaboratori o subfornitori che effettuano le attività reali (ad esempio, recinzioni) a beneficio di una condotta efficiente di un'attività o impresa di un datore di lavoro (in questo caso, di un imprenditore agricolo).

In ciascun caso, se il collaboratore o il subfornitore non fornisce materiali o impiega lavoratori ed è pagato sostanzialmente per la manodopera o i servizi personali, può probabilmente essere definito come lavoratore.

Pertanto, anche se si utilizzano le proprie attrezzature, e questo non costituisce un fattore importante ai fini del lavoro per cui si percepisce la retribuzione, è comunque possibile essere definiti lavoratori.

Tuttavia, se viene fornito un grande quantitativo di materiali e/o si hanno dei dipendenti, difficilmente si può essere considerati lavoratori.

Responsabilità congiunta

La Legge protegge anche i subfornitori impegnati in accordi contrattuali che coinvolgono più di un datore di lavoro.

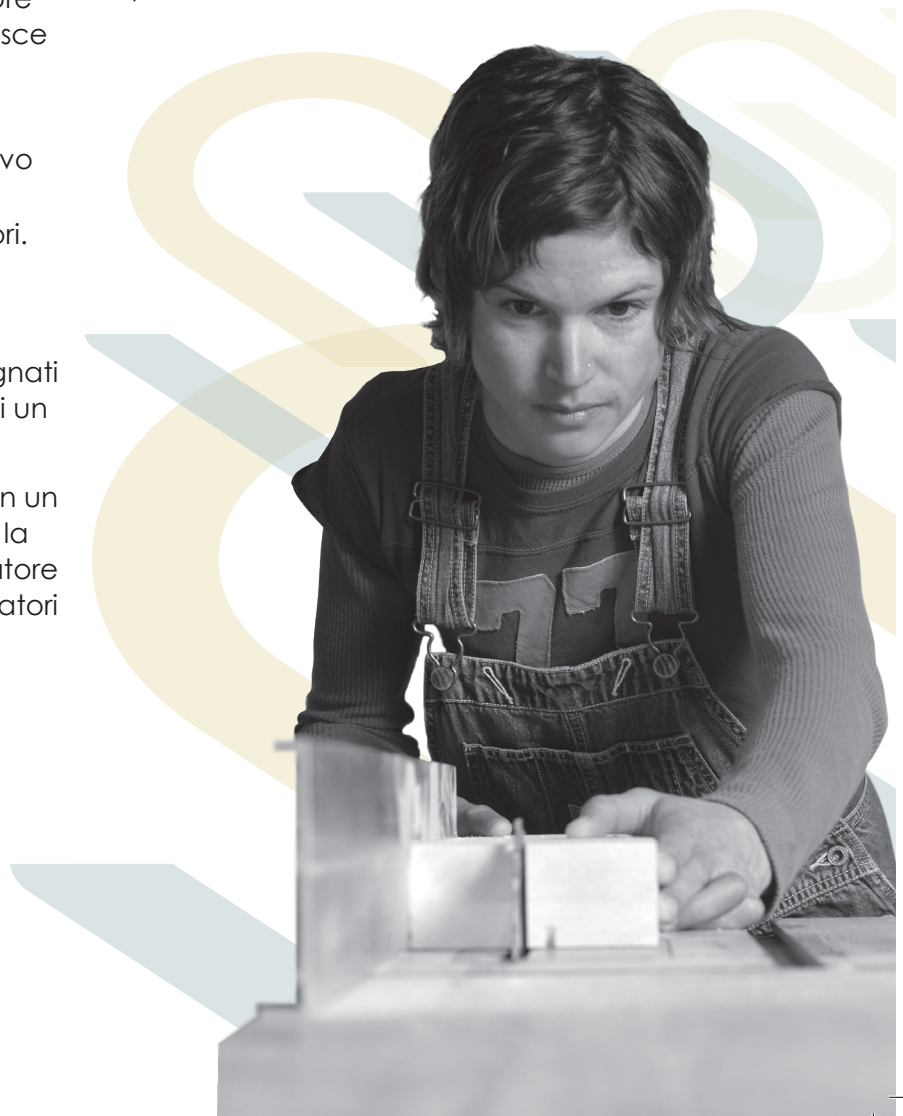
Se il datore di lavoro principale si accorda con un collaboratore affinché quest'ultimo lavori per la sua attività, sia il committente che il collaboratore sono considerati datori di lavoro di tutti i lavoratori che il collaboratore può assumere.

Il datore di lavoro principale e tutti i collaboratori devono avvalersi di un'assicurazione di indennizzo per i lavoratori di tale collaboratore. In caso di sinistro, un lavoratore può richiedere l'indennizzo al datore di lavoro principale, al suo collaboratore o a entrambi.

I datori di lavoro principali saranno responsabili solo se il lavoro era direttamente correlato alla propria attività e se l'infortunio si è verificato presso il proprio posto di lavoro o presso un sito di lavoro sotto il loro controllo o la loro gestione.

Questo si applica a tutta la catena contrattuale. Ad esempio, se un collaboratore capo di un cantiere edile si avvale della collaborazione di altre entità, che a loro volta si avvalgono di subfornitori, tutte le parti (datore di lavoro principale, collaboratore e subfornitore) hanno la responsabilità di coprire qualsiasi infortunio ai lavoratori che il subfornitore può impiegare. Se uno dei lavoratori del subfornitore subisce un infortunio sul lavoro, può essere inviata una richiesta di indennizzo al datore di lavoro principale, al collaboratore o al subfornitore.

Pertanto, i datori di lavoro principali devono garantire che i loro collaboratori abbiano delle polizze assicurative di indennizzo a favore dei lavoratori attuali e che tutti i lavoratori ne siano coperti.



I datori di lavoro non devono eludere gli indennizzi dei lavoratori

Per aiutare a garantire che i lavoratori siano coperti da indennizzo, le leggi proibiscono ai datori di lavoro di inserire accordi di elusione di indennizzo ai lavoratori (ad es. la pratica di richiedere che i singoli aprano la propria società come condizione per ottenere un contratto di lavoro).

Esempi di accordi di elusione

Lavoratore precedentemente impiegato

CWKG Engineering presenta un nuovo contratto con un saldatore che in precedenza era stato dipendente in virtù di un contratto di lavoro subordinato da parte della società per saldare telai di acciaio per tetti.

In base ai nuovi accordi, il saldatore fornisce sostanzialmente dei servizi simili a quelli forniti quando era dipendente di CWKG Engineering, ma li fornisce per conto di una società separata in qualità di direttore o dipendente, lavorando principalmente per CWKG Engineering. Il lavoro effettuato è anche direttamente parte dell'attività di CWKG Engineering (ad es. fabbricazioni in metallo).

In caso di infortunio, CWKG Engineering sarà responsabile del pagamento dell'indennizzo al saldatore e dovrà soddisfare gli obblighi di ritorno al lavoro, se richiesto.

Lavoratore non precedentemente impiegato

Morissey Cleaners bandisce una gara d'appalto per società fornitrici di servizi di pulizia ai clienti. Morissey Cleaners fa capire che non intende essere responsabile di indennizzi ai lavoratori in virtù degli accordi contrattuali con qualsiasi società che vinca la gara per il contratto.

Uno dei richiedenti, Brookes, apre una società e la chiama PB Pty Ltd, si registra come direttore e PB Pty Ltd vince la gara d'appalto. Durante il periodo di validità del contratto, Brookes lavora principalmente per.

Morissey Cleaners - lavoro che viene prestato direttamente come parte dell'attività di Morissey Cleaners (ad es. pulizia industriale).

In caso di infortunio, Morissey Cleaners sarà responsabile del pagamento dell'indennizzo a Brookes e dovrà soddisfare gli obblighi di ritorno al lavoro, se richiesto.

WorkCover WA

2 Bedbrook Place
Shenton Park WA 6008

Numero di telefono: (08) 9388 5555

Fax: (08) 9388 5550

Servizi di consulenza: 1300 794 744

TTY (DTS Telescrittura per clienti con difficoltà di udito e parola): (08) 9388 5537

Indirizzo e-mail:

postmaster@workcover.wa.gov.au

Sito web: www.workcover.wa.gov.au

Informazioni su WorkCover WA

WorkCover WA è l'agenzia governativa responsabile della supervisione degli indennizzi dei lavoratori e del sistema di gestione degli infortuni nell'Australia Occidentale (Western Australia).

Tra le altre cose essa si occupa del monitoraggio della conformità alla Legge sulla gestione degli infortuni e degli indennizzi ai lavoratori del 1981 (*Workers' Compensation and Injury Management Act 1981*), dell'informazione e della formazione dei lavoratori, dei dipendenti e di altre figure relativamente all'indennizzo dei lavoratori e della gestione degli infortuni e della fornitura di un sistema indipendente di risoluzione delle controversie.

Esclusione di responsabilità

Nota importante: Queste informazioni non devono essere considerate consigli legali. Per i dettagli completi, fare riferimento alla Legge di disciplina o rivolgersi a un consulente. Se qualcuno è considerato un "lavoratore" in virtù della Legge, ciò dipende da svariate circostanze in ciascun particolare caso. Pertanto, WorkCover WA non è in grado di fornire una consulenza definitiva su ogni tipo di rapporto di lavoro subordinato. Anche se le informazioni sono state redatte con cura, le modifiche legislative e le decisioni prese dalla Direzione per la risoluzione delle controversie (Dispute Resolution Directorate) e dai relativi tribunali, possono cambiare l'interpretazione delle leggi che riguardano la copertura dei collaboratori. Le regolamentazioni e le decisioni degli altri enti normativi (ad esempio l'Ufficio delle Entrate Australiano (Australian Taxation Office) non si applicano alle responsabilità e agli obblighi per la copertura dei collaboratori per l'indennizzo ai lavoratori.



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

telefono
fax
servizi di consulenza
TTY
Indirizzo e-mail

08 9388 5555
08 9388 5550
1300 794 744
08 9388 5537
postmaster@workcover.wa.gov.au