

# Codul de practică privind determinarea statutului de angajat

Iulie 2021





# Cuprins

## 1. Introducere

## 2. Determinarea statutului de angajat

## 3. Caracteristicile tipice ale unui angajat

## 4. Caracteristicile "Activitate independentă"

## 5. De ce contează statutul de angajat

## 6. Cine ia decizia în legătură cu statutul de angajat

## 7. Care sunt factorii cheie în luarea unei decizii privind statutul de angajat

## 8. Descrierea factorilor cheie

## 9. Circumstanțe speciale și evoluții pe piața muncii

### 9.1 Persoane care dețin sau controlează companii

### 9.2 Lucrători de agenție

#### 9.2.1 Cine este considerat angajatorul lucrătorului prin agent de muncă temporară?

### 9.3 Utilizarea acordurilor de intermediere

#### 9.3.1 Societăți de servicii personale (PSC)

#### 9.3.2 Societăți de servicii gestionate (MSC)

#### 9.3.3 Identificarea angajatorului

### 9.4 Lucrătorii din economia digitală/gig

## 10. Consecințe care decurg din determinarea statutului de angajat

## 11. Activități independente false

### 11.1 Arierate PRSI

## 12. Asistență și informații de contact

Anexa 1 - Definițiile juridice ale noțiunilor de "angajat" sau "lucrător independent"

Anexa 2 - Testele juridice utilizate pentru a determina statutul de angajat

Anexa 3 - Aplicarea testelor juridice pe un continuum

Anexa 4 - Unele jurisprudențe relevante



## 1. Introducere

Acest cod de bune practici a fost elaborat pentru prima dată în 2001 de către Grupul pentru statutul ocupării forței de muncă în cadrul Programului pentru prosperitate și echitate. Grupul a fost înființat ca urmare a unei preocupări tot mai mari legate de faptul că este posibil ca un număr tot mai mare de persoane să fi fost clasificate ca fiind "lucrători independenți", când statutul de "angajat" ar fi fost mai potrivit. Acesta a fost actualizat în 2007 de către Grupul de monitorizare a economiei ascunse în cadrul Acordului de parteneriat social "Către 2016".

Din cauza reînnoirii unor preocupări similare, în special în ceea ce privește noile forme de muncă, codul a fost actualizat în continuare în 2021 de către un grup de lucru interdepartamental format din Departamentul de Protecție Socială, Oficiul Comisarilor de Venituri și Comisia pentru Relații la Locul de Muncă (WRC). Acesta se dorește a fi un "document viu" care va continua să fie actualizat pentru a reflecta schimbările viitoare și relevante de pe piața muncii, legislația și jurisprudența relevante.

Codul își propune să fie de folos angajatorilor, angajaților, contractorilor independenți și profesioniștilor din domeniul juridic, financiar și al resurselor umane. De asemenea, acesta se adresează anchetatorilor, factorilor de decizie și arbitrilor din cadrul Departamentului de Protecție Socială, al Oficiului Comisarilor de Venituri, al WRC, al organismelor de apel respective și al instanțelor de judecată.

Scopul acestui document este de a oferi o înțelegere clară a statutului de angajat, ținând cont de practicile actuale de pe piața muncii și de evoluțiile din legislație și jurisprudență.

În Irlanda, există o gamă largă de moduri de a lucra și de a desfășura o activitate comercială. Fiecărui tip de activitate se aplică protecții legislative specifice pentru lucrători, inclusiv activități independente, angajare cu normă întreagă, angajare cu fracțiune de normă, muncă temporară și contracte pe perioadă determinată.

Este important să se asigure că lucrătorii sunt clasificați corect, într-un mod care să corespundă realității relației dintre lucrător și întreprindere. Alegerea modelului de întreprindere nu ar trebui să servească la excluderea niciunui lucrător de la drepturile care i se cuvin.

Clasificarea eronată a unui lucrător ca fiind un lucrător independent, în condițiile în care, în realitate, acesta este un angajat, este un motiv de îngrijorare. Clasificarea eronată reduce contribuțiile la Fondul de asigurări sociale și îi exclude pe lucrători de la protecția deplină a asigurărilor sociale legate de salarizare (PRSI) și a drepturilor de angajare.

În egală măsură, codul recunoaște existența și valoarea semnificativă pentru economie a activităților independente autentice. Codul nu urmărește să includă antreprenorii cu adevărat independenți în categoria angajaților.

De asemenea, este important de reținut faptul că Legea din 2005 privind securitatea, sănătatea și bunăstarea la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor dintr-o unitate, indiferent de statutul lor de angajare. Angajatorii și angajații au cu toții îndatoriri în temeiul acestei legi. Autoritatea pentru Sănătate și Securitate (HSA) este organismul legal însărcinat cu asigurarea conformității în acest domeniu.



## 2. Determinarea statutului de angajat

În majoritatea cazurilor, va fi clar dacă un lucrător este angajat sau independent. Cu toate acestea, este posibil ca acest lucru să nu fie întotdeauna clar, ceea ce poate duce la confuzii în ceea ce privește statutul de angajat.

Nu există o definiție juridică unică și clară a termenilor "angajat" sau "lucrător independent" în legislația irlandeză sau în cea a UE. Pentru a determina statutul de angajat al unei persoane, trebuie luate în considerare atât contractul scris sau verbal, cât și realitatea din spatele contractului. Deși se acordă atenția cuvenită intenției părților și oricărui acord scris, acestea nu determină singure statutul de angajat.

În timp ce termenii unui contract ar putea fi destul de clar în care se spune că o persoană este angajată în calitate de antreprenor independent, instanțele și organismele statutare pot concluziona în continuare că sunt, de fapt, un angajat.

Inspectorii și adjușcătorii vor lua în considerare orice contracte formale, dar vor lua în considerare și modul în care se desfășoară efectiv munca și vor evalua relația dintre lucrătorul care prestează serviciul și întreprinderea care plătește pentru acel serviciu. Aceștia vor analiza dacă lucrătorul sau de fapt, angajatorul, nu a avut altă opțiune decât să semneze condițiile dictate de cealaltă parte. Adevăratul acord va fi adesea înțeles doar prin analiza în ansamblu a tuturor circumstanțelor și a faptelor din acest caz.





### 3. Caracteristicile tipice ale unui angajat

Deși este posibil ca toți factorii de mai jos să nu se aplice, o persoană este în mod normal un angajat dacă sau ea:

- se află sub controlul unei alte persoane care îi dă indicații cu privire la modul, momentul și locul în care trebuie efectuată munca,
- Furnizează numai forță de muncă,
- Primește un salariu fix pe oră/săptămână/lună,
- Nu poate subcontracta lucrările,
- Nu furnizează materiale pentru lucrări,
- Nu furnizează alte echipamente în afară de uneltele mici de lucru,
- Nu este expus la riscuri financiare personale în timpul efectuării activității,
- Nu își asumă nicio responsabilitate în ceea ce privește investițiile și gestionarea întreprinderii,
- Nu are posibilitatea de a beneficia de o bună gestionare în programarea misiunilor sau în îndeplinirea sarcinilor care decurg din misiuni,
- Lucrează un număr fix de ore sau un anumit număr de ore pe săptămână sau pe lună,
- Funcționează pentru o singură persoană sau pentru o singură afacere,
- Primește plăți pentru acoperirea cheltuielilor de ședere și/sau de călătorie,
- Are dreptul la indemnizație de boală sau la plata suplimentară pentru orele suplimentare,
- este obligat să presteze în mod regulat o muncă pe care angajatorul este obligat să i-o ofere (acest lucru este cunoscut sub numele de "reciprocitate a obligațiilor"),
- li se reține impozitul din salariu prin sistemul PAYE.

## Atenționări importante:

- În cazul în care munca poate fi subcontractată și "plătită" de către persoana care subcontractează munca, este posibil ca relația angajator/angajat să fie pur și simplu transferată,
- Este posibil ca furnizarea de unelte sau echipamente să nu aibă o influență semnificativă asupra concluziei privind statutul de încadrare în muncă adecvat, având în vedere toate circumstanțele unui caz particular,
- O persoană ar putea avea o libertate și o independență considerabile în desfășurarea activității, fiind totuși un angajat,
- Este posibil ca un angajat cu cunoștințe de specialitate să nu fie îndrumat în ceea ce privește modul în care trebuie efectuată activitatea,
- O persoană care este plătită prin comision, la bucată, la bucată sau în alt mod atipic poate fi considerată în continuare un angajat,
- Unii angajați lucrează pentru mai mulți angajatori în același timp,
- Unii salariați pot fi, de asemenea, lucrători independenți în ceea ce privește alte activități pe care le desfășoară,
- În cazul în care impozitul nu este dedus din veniturile persoanei fizice prin sistemul PAYE, acest lucru nu înseamnă că o persoană cu celelalte caracteristici de "angajat" este un lucrător independent,
- Unii angajați lucrează de la distanță sau nu se află la sediul angajatorului,
- În timp ce declarațiile din contractele scrise conform cărora o persoană nu este un angajat pot exprima opinia sau preferința părților contractante, instanțele au constatat că acestea au o valoare minimă pentru a ajunge la o concluzie cu privire la statutul real de angajat al persoanei în cauză și pot fi respinse,
- Angajații pot lucra în diverse moduri, inclusiv, dar fără a se limita la, munca cu fracțiuni de normă, munca temporară, munca sezonieră sau munca ocazională,
- Unii angajați sunt plătiți în funcție de orele contractate, în timp ce alții pot fi plătiți în funcție de volumul de muncă efectiv prestat,
- Orele de lucru sau remunerația unui angajat pot fi incerte.



## 4. Caracteristicile tipice ale activităților independente

Deși este posibil ca toți factorii de mai jos să nu se aplice la locul de muncă, în mod normal, o persoană ar trebui să se autodepășească. angajat dacă el sau ea:

- Deține propria afacere,
- Este expus unui risc financiar prin faptul că trebuie să suporte costurile de remediere a lucrărilor defectuoase sau de calitate inferioară efectuate în cadrul contractului,
- Își asumă responsabilitatea pentru investițiile și gestionarea întreprinderii,
- Are posibilitatea de a beneficia de o bună gestionare în ceea ce privește programarea și îndeplinirea misiunilor și sarcinilor,
- Are control asupra a ceea ce se face, cum se face, când și unde se face și dacă o face personal,
- Este liber să angajeze alte persoane, în condițiile sale, pentru a efectua lucrările care au fost convenite pentru a fi efectuate,
- Poate furniza aceleași servicii mai multor persoane sau întreprinderi în același timp,
- Furnizează materialele necesare,
- Furnizează echipamentele și utilajele necesare pentru muncă, altele decât micile unelte de lucru sau echipamentele care, într-un context general, nu ar fi un indicator al unei persoane care desfășoară o activitate pe cont propriu,
- Dispune de un sediu fix în care pot fi depozitate materiale, echipamente etc,
- Costurile și convine asupra unui preț pentru lucrare,
- Își asigură propria asigurare, de exemplu, asigurarea de răspundere civilă etc,
- Controlează orele de lucru în îndeplinirea obligațiilor de serviciu,
- Nu este obligat să accepte anumite lucrări care îi sunt oferite,
- Este înregistrat pentru declarații fiscale de autoevaluare sau TVA.



## Atenționări importante:

- Faptul că o persoană fizică s-a înregistrat pentru autoevaluare sau pentru TVA conform principiilor de autoevaluare nu înseamnă în mod automat că este vorba de un lucrător independent,
- O persoană care este un antreprenor independent la un loc de muncă nu este neapărat independentă la un alt loc de muncă. Este, de asemenea, posibil să fii angajat și lucrător independent în același timp în locuri de muncă diferite,
- În sectorul construcțiilor, din motive de sănătate și siguranță, toate persoanele, indiferent de statutul de angajare, se află sub conducerea șefului de șantier/șefului de șantier.





## 5. De ce contează statutul de angajat

"Statutul profesional" înseamnă dacă sunteți "angajat" sau "lucrător independent". Un angajat este clasificat ca fiind angajat pe baza unui "contract *de servicii*", în timp ce un lucrător independent este angajat pe baza unui "contract *de servicii*".

Statutul profesional are implicații asupra:

- Contribuțiile la asigurările sociale legate de salarii (PRSI) și prestațiile sociale asociate,
- Tratatamentul fiscal,
- Drepturile de angajare - multe drepturi legale de angajare sunt disponibile doar pentru angajați, deoarece spre deosebire de cei care desfășoară activități independente.





## 6. Cine ia decizia în legătură cu statutul de angajat

Există diferite organisme statutare care stabilesc statutul de angajat al unei persoane în sensul PRSI, al impozitului și al drepturilor de muncă.

Aceste organisme sunt:

- Secția Domeniu de aplicare din cadrul Departamentului de Protecție Socială, care determină statutul profesional în vederea stabilirii clasei corespunzătoare de PRSI pentru o persoană,
- Oficiul Comisarilor Fiscali, unde statutul de angajat determină tratamentul fiscal,
- Serviciul de soluționare a plângerilor din cadrul WRC, care determină statutul de angajat ca aspect preliminar atunci când se pronunță asupra plângerilor privind drepturile de angajare.

Deciziile Secțiunii "Domeniul de aplicare", ale WRC sau ale Fiscului nu sunt obligatorii una pentru cealaltă.

Contestațiile de la secțiunea Scope sunt transmise Biroului de Contestații pentru Asistență Socială. Contestațiile de la WRC sunt înaintate la Tribunalul Muncii. Contestațiile de la Fisc sunt înaintate Comisiei de contestații fiscale.



## 7. Care sunt factorii cheie în luarea unei decizii privind statutul de angajat

Anumiți factori sau "teste juridice" trebuie să fie luați în considerare atunci când se decide dacă un lucrător este un angajat sau un lucrător independent. Cei cinci factori principali pentru stabilirea diferenței dintre un "contract de servicii" și un "contract de prestări de servicii" au evoluat în urma jurisprudenței instanțelor.

Acești factori sunt:

- reciprocitatea obligațiilor,
- înlocuire,
- testul întreprinderii,
- integrare,
- control.

Este important de reținut că niciunul dintre acești factori nu este determinant în sine. Este necesar să se ia în considerare toți factorii și să se cântărească în mod echilibrat atunci când se stabilește statutul corect de angajat al unui lucrător. Fiecare caz este analizat pe baza faptelor care se referă la cazul respectiv și se fac determinări în consecință.

O descriere mai detaliată a factorilor cheie este prezentată în secțiunea 8 și în apendicele 2

Informații suplimentare privind aplicarea testelor juridice sunt prezentate în apendicele 3



## 8. Descrierea factorilor cheie

Factor cheie	Descriere
Obligațiile reciproce	Dacă și în ce măsură există o obligația uneia dintre părți de a presta muncă și a alteia de a cealaltă parte să o accepte
Substituție	Dacă și în ce măsură lucrătorul este autorizat să trimită un înlocuitor în cazul în care nu poate efectua el însuși munca și, dacă este cazul, cine îl angajează și îl plătește pe acesta. înlocuitor
Testul de întreprindere	Dacă și în ce măsură persoana care a fost angajată pentru a efectua lucrarea o face în calitate de persoană care desfășoară o activitate comercială pe cont propriu și are capacitatea de a profita de pe urma propriei sale eficiențe/abilități antreprenoriale sau, dimpotrivă, riscă să sufere un prejudiciu financiar. pierdere.
Integrare	Dacă și în ce măsură un lucrător a devenit parte integrantă a unei întreprinderi, spre deosebire de efectuarea unei activități care, deși efectuată pentru întreprindere, este periferică sau periferică accesoriu la acesta.
Control	Dacă și în ce măsură persoana sau întreprinderea care plătește pentru muncă deține controlul asupra lucrătorului, inclusiv puterea de a decide ce muncă trebuie efectuată, precum și când, cum și în ce măsură.și unde ar trebui să se facă.



## 9. Circumstanțe speciale și evoluții pe piața muncii

### 9.1 Clasificarea PRSI pentru persoanele care dețin sau controlează companii

Persoanele angajate care dețin sau controlează 50% sau mai mult din acționariatul societății, fie direct, fie indirect, nu pot fi, în mod normal, angajați ai societății în cauză în scopuri PRSI în conformitate cu legislația privind protecția socială. Aceștia trebuie să fie clasificați ca lucrători independenți și sunt obligați să plătească PRSI la clasa S.

Clasificarea în cadrul PRSI a persoanelor angajate care dețin sau controlează mai puțin de 50% din acționariatul societății se stabilește de la caz la caz, ținând cont de testele/factorii descriși în secțiunile anterioare.

Aceste norme au fost introduse în 2013. Înainte de aceasta, clasificarea PRSI a tuturor persoanelor angajate care dețineau sau controlau acțiuni ale societății în care lucrau a fost stabilită de la caz la caz, ținând cont de testele/factorii legali descriși mai sus. În prezent, în cazul în care este necesară o decizie în legătură cu un loc de muncă care a avut loc înainte de 28 iunie 2013, legislația oferă persoanei în cauză posibilitatea de a solicita aplicarea fie a vechilor norme, fie a noilor norme pentru perioada respectivă de angajare.

### 9.2 Lucrători de agenție

Un lucrător prin agenție este o persoană care are un acord cu o agenție de ocupare a forței de muncă pentru a lucra pentru o altă persoană sau companie. De exemplu, o secretară poate avea un acord cu o agenție de secretariat pentru a lucra pentru o companie în timp ce unul dintre angajații acesteia este în concediu.

Agențiile de ocupare a forței de muncă din Irlanda sunt reglementate de Legea privind agențiile de ocupare a forței de muncă din 1971. În conformitate cu această lege, o agenție de ocupare a forței de muncă trebuie să dețină o licență pentru a-și desfășura activitatea.

Începând cu 16 mai 2012, lucrătorii temporari care intră sub incidența Legii din 2012 privind protecția angajaților (muncă temporară) au dreptul la aceleași condiții de bază de angajare ca și cum ar fi fost angajați direct de către angajator în baza unui contract de muncă.

#### 9.2.1 Cine este considerat angajatorul lucrătorului prin agent de muncă temporară?

Acest lucru depinde de drepturile pe care lucrătorul de agenție încearcă să le valorifice. În conformitate cu legislația privind concedierile abuzive, angajatorul este persoana sau societatea pentru care lucrează efectiv angajatul, și nu agenția. Respectarea cerințelor de sănătate și siguranță este, de asemenea, responsabilitatea persoanei sau a societății pentru care lucrează lucrătorul prin agent de muncă temporară.

În sensul unora, dar nu al tuturor celorlalte acte legislative privind ocuparea forței de muncă și egalitatea de șanse, partea care trebuie să plătească salariul angajatului va fi considerată, în mod normal, angajatorul lucrătorului prin agent de muncă temporară.

În conformitate cu legislația privind protecția socială, lucrătorii de agenție sunt considerați ca fiind angajați în condiții de asigurare, iar partea care plătește salariul este angajatorul în sensul PRSI.

### **9.3 Utilizarea acordurilor de intermediere**

Există două forme principale de structuri intermediare utilizate în locul unui angajament direct între lucrătorul care furnizează servicii și utilizatorul final al acestor servicii. Acestea se numesc companii de servicii personale și companii de servicii gestionate.

#### **9.3.1 Societăți de servicii personale (PSC)**

În cadrul acestui aranjament, un contract de servicii nu este convenit în mod explicit direct între lucrătorul individual și utilizatorul final care beneficiază de aceste servicii, ci este convenit între utilizatorul final și o societate intermediară deținută/dirijată de lucrător. Intermediarul utilizat în astfel de circumstanțe este ceea ce se numește o societate de servicii personale (PSC). O CSP este o societate cu răspundere limitată societate care are, de obicei, un administrator unic, care este lucrătorul/contractantul care deține majoritatea sau toate acțiunile societății.

Utilizatorul final plătește PSC pentru serviciile prestate de lucrător, dar nu deduce niciun impozit sau PRSI din aceste plăți. CSP plătește lucrătorul care, în calitate de proprietar/administrator al CSP, este considerat în mod normal ca fiind un lucrător independent în scopuri PRSI.

#### **9.3.2 Societăți de servicii gestionate (MSC)**

O variantă a aranjamentului PSC implică utilizarea a ceea ce a devenit cunoscut sub numele de societate de servicii gestionate (MSC). În esență, aceasta implică înființarea unei societăți, care este în general structurată cu un număr de acționari lucrători care pot sau nu să fie implicați în furnizarea de servicii similare aceluiași utilizator final. În mod obișnuit, MSC este facilitată de un agent terț care organizează afacerile juridice și administrative ale societății. Întrucât participațiile individuale ale lucrătorilor sunt sub 50%, se poate considera că aceștia sunt fie lucrători independenți, fie angajați ai CSM.

#### **9.3.3 Identificarea angajatorului**

În multe cazuri, proprietarul/administratorul sau lucrătorul/acționarul implicat într-un CSP sau într-un CSM este cu adevărat un lucrător independent. Cu toate acestea, în unele cazuri, după analiza condițiilor reale de angajare, se va considera că există o situație de contract de prestări de servicii. De asemenea, în unele cazuri de activitate independentă autentică, se poate dezvolta un nivel de dependență între lucrător și utilizatorul final de-a lungul unei perioade de timp, astfel încât relația poate evolua treptat într-o relație angajator/angajat.

Punctul cheie în ceea ce privește cazurile în care sunt utilizate structuri intermediare este că relația de muncă va fi supusă aceluiași factori/teste juridice descrise mai sus atunci când se stabilește dacă lucrătorul este un lucrător independent sau un angajat. Analizând toate faptele și circumstanțele cazului, este posibil ca un factor de decizie sau un judecător să stabilească faptul că utilizatorul final este, de fapt, angajatorul.

Un utilizator final care este considerat angajator de către Departamentul de Protecție Socială va fi obligat, în scopuri PRSI, să trateze lucrătorul ca pe un angajat direct și să returneze PRSI pentru angajator și angajat în clasa A. Deși PRSI este în mod normal colectată prin sistemul PAYE, în circumstanțele în care există în continuare un acord intermediar, acest lucru nu poate fi făcut și se vor aplica sisteme speciale de colectare.

## **9.4 Lucrătorii din economia digitală/gig**

Au apărut noi forme de muncă în așa-numitele economii "digitale/gig/platformă/crowd". Apariția acestor noi forme de muncă poate reprezenta o provocare în ceea ce privește stabilirea existenței unui "contract de servicii" sau a unui "contract de prestări de servicii", deoarece liniile tradiționale dintre angajatori și lucrători devin neclare.

Deși metoda de angajare a acestor lucrători ar putea fi diferită de metodele tradiționale din cauza utilizării tehnologiei moderne, aceștia vor fi în continuare clasificați ca fiind fie salariați, fie lucrători independenți. Spre deosebire de alte jurisdicții, această abordare binară continuă să se aplice în Irlanda. Testele sau factorii juridici esențiali prevăzuți în secțiunile anterioare sunt în continuare utilizați și sunt în continuare relevanți pentru a decide dacă un "gig worker" este un angajat sau este un lucrător independent.

Mulți lucrători din economia digitală își desfășoară activitatea în mod real în mod autonom, independent, ca lucrători pe cont propriu. Alții, însă, pot fi considerați angajați în calitate de salariați într-o situație de contract de servicii.

Pentru a determina statutul de angajare al acestor lucrători, se adoptă aceeași abordare ca și în cazul altor lucrători pentru a decide dacă sunt angajați în baza unui contract de servicii sau a unui contract de prestări servicii, iar fiecare caz trebuie analizat în ansamblu și în întregime pe baza propriilor merite.





## 10. Consecințe care decurg din determinarea statutului de angajat

Statutul de angajat sau de lucrător independent al unui lucrător afectează:

- Modul în care se plătește impozitul și PRSI către colectorul general:
  - » În calitate de angajat, lucrătorului i se va reține impozitul pe venit și PRSI prin intermediul sistemului de salarizare al angajatorului.
  - » Un lucrător independent este obligat, în cadrul sistemului de autoevaluare, să plătească impozitul preliminar și să depună propriile declarații de impozit pe venit utilizând sistemul Revenue Online System (ROS).
- Dreptul la prestații sociale:
  - » Deși diferența dintre prestațiile sociale la care are dreptul un angajat și prestațiile la care are dreptul o persoană care desfășoară o activitate independentă s-a redus în ultimii ani, persoanele care desfășoară activități independente au dreptul la o gamă ceva mai redusă de ajutoare sociale.
- Drepturile și îndreptățirea în temeiul anumitor legi privind ocuparea forței de muncă:
  - » Un angajat are drepturi în ceea ce privește timpul de lucru, concediul de odihnă, concediul de maternitate/parental, protecția împotriva concedierii abuzive etc. O persoană care desfășoară o activitate independentă nu are aceste drepturi și protecții. (Trebuie remarcat faptul că o persoană care desfășoară o activitate independentă are dreptul de a se prevala de protecțiile prevăzute de legile privind egalitatea de șanse în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, odată ce are un contract de executare a unei lucrări sau a unui serviciu în calitate personală pentru o altă persoană).
- Răspundere civilă pentru lucrările efectuate:
  - » În general, un angajat va fi acoperit de asigurarea de răspundere civilă a angajatorului în timp ce o persoană care desfășoară o activitate independentă trebuie să dețină propria asigurare.



## 11. Activități independente false

"Activitate independentă falsă" este un termen utilizat pentru a descrie situația în care un lucrător, care este de fapt angajat în baza unui contract de prestări de servicii, este tratat ca și cum ar fi angajat în baza unui contract de prestări de servicii independente. În acest caz, lucrătorul este privat de anumite drepturi de angajare și de anumite beneficii de asistență socială; contribuția PRSI a angajatorului nu este plătită, ceea ce duce la o pierdere pentru Fondul de asigurări sociale; și poate apărea, de asemenea, o pierdere de venituri fiscale.

Este important de reținut că măsura în care un lucrător poate fi sau nu mulțumit de aranjamentul său contractual nu este un factor determinant în stabilirea statutului de angajare corect. Realitatea aranjamentelor de muncă este esențială, evaluată prin utilizarea testelor/factorilor juridici stabiliți în secțiunile anterioare și aplicată la faptele particulare ale fiecărui caz.

În Irlanda funcționează un sistem binar în care un lucrător este fie angajat, fie liber profesionist. Legea privind concurența (modificare) din 2017 oferă o definiție a "lucrătorului fals independent" și a "lucrătorului independent pe deplin dependent", însă dispozițiile se aplică numai în contextul negocierii colective de către un anumit set de lucrători, și anume: actorii angajați ca actori de voice-over, muzicienii angajați ca muzicieni de studio și jurnaliștii independenți. Definițiile nu sunt utilizate pentru a determina statutul de angajat în alte scopuri.

### 11.1 Arierate PRSI

În cazul în care se stabilește că un lucrător a fost clasificat în mod incorect ca fiind un lucrător independent, angajatorul va trebui să plătească contribuțiile PRSI relevante pentru angajatul (angajații) pentru întreaga perioadă în cauză și poate fi supus unei serii de sancțiuni în temeiul Legii consolidate din 2005 privind protecția socială.



## 12. Asistență și informații de contact

În cazul în care există dificultăți în stabilirea statutului adecvat al unei persoane sau al unor grupuri de persoane, următoarele organizații pot oferi asistență:

### **Pentru chestiuni legate de deciziile privind statutul de angajat în scopuri PRSI, contactați -**

Secțiunea Domeniul de aplicare  
 Departamentul de Protecție Socială  
 Áras Mhic Dhiarmada  
 Store Street  
 Dublin 1  
 D01 WY03



Tel: +353 (0)1 673 2585 (9am-5pm)



Email: [scope@welfare.ie](mailto:scope@welfare.ie)



Site web: [www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/#](http://www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/#)

### **Pentru chestiuni legate de impozit -**

Biroul local al Fiscului vă poate ajuta.

Contactați Revenue la [www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx](http://www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx)

### **Pentru chestiuni legate de ocuparea forței de muncă și de drepturile la egalitate, contactați -**

Comisia pentru relații la locul de muncă  
 Serviciul de informații și servicii pentru  
 O'Brien Road  
 Carlow  
 R93 E920



Tel: +353 (0)59 9178990 Lo-call: 1818 808090



Site web: [www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie)

## Anexa 1 - Definiții legale ale noțiunilor de "angajat" sau "lucrător independent"

Nu există o definiție juridică unică, clară și unificată a termenilor "angajat" și "lucrător independent" în legislația irlandeză sau în cea a UE.

La nivelul Uniunii Europene, un "lucrător", care se bucură de libertatea de circulație în temeiul articolului 48 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, este înțeles, pe baza jurisprudenței Curții Europene de Justiție, în felul următor:

*"Caracteristica esențială a unui raport de muncă [...] este aceea că, pentru o anumită perioadă de timp, o persoană prestează servicii pentru și sub conducerea unei alte persoane, în schimbul cărora primește o remunerație.*

(Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, Case 66/85 (1986)).

Întrebarea dacă o persoană este un angajat sau un lucrător independent în sensul legislației irlandeze privind *drepturile de angajare* depinde de definiția conținută în fiecare instrument, de exemplu, Legea privind egalitatea în materie de muncă, legislația privind sănătatea și siguranța, Legea națională privind salariul minim, Legea privind concedierile abuzive etc.

Întrebarea dacă o persoană este un angajat sau un lucrător independent în sensul *legislației* irlandeze privind *PRSI și al legislației fiscale* depinde de realitatea situației în care lucrează, în conformitate cu testele/factorii legali stabiliți în prezentul cod

## Anexa 2 - Testele juridice utilizate pentru determinarea statutului de angajat

### Mutualitatea obligației

Întrebarea dacă există o obligație reciprocă între părți este de o importanță primordială. Obligația reciprocă înseamnă că, în conformitate cu contractul, plătitorul trebuie să furnizeze o cantitate rezonabilă de muncă adecvată lucrătorului, care, la rândul său, trebuie să presteze toate aceste lucrări furnizate.

Instanțele irlandeze și britanice au considerat în mod constant că reciprocitatea obligațiilor este cel mai important factor, în măsura în care, dacă se constată că nu există într-o situație de angajare, nu este necesară nicio investigație suplimentară. Dacă, pe de altă parte, se constată că există o obligație reciprocă de a presta și de a efectua muncă, atunci trebuie evaluați ceilalți factori.

Ca și în cazul celorlalte teste, se examinează ceea ce se întâmplă în practică, precum și termenii contractului. Este important de reținut faptul că o linie dintr-un contract care prevede, de exemplu, că "noi nu suntem obligați să oferim locuri de muncă, iar dumneavoastră nu sunteți obligați să acceptați locuri de muncă" nu este suficientă pentru a demonstra absența reală a unei obligații reciproce.

De asemenea, este important de reținut că, în anumite circumstanțe, natura relației se poate schimba în timp. Acesta este un domeniu complex, dar, în general, cel mai frecvent motiv pentru care se poate întâmpla acest lucru este atunci când organismul contractant și persoana fizică încep să regularizeze zilele și orele în care se desfășoară activitatea.

În cazul în care acest lucru se transformă într-un aranjament prin care munca este disponibilă în anumite zile și ore ale săptămânii și atât organismul de contact, cât și lucrătorul ajung la o înțelegere (scrisă sau nu) că se vor prezenta la muncă în acele zile și la acele ore, atunci este probabil să se stabilească o obligație reciprocă. Într-un astfel de scenariu, este posibil ca relația să se fi transformat în cea de angajator și angajat.

Un alt avertisment este că o persoană poate avea mai multe episoade separate de angajare la un plătitor. În timpul fiecărui episod individual de angajare, poate exista o obligație reciprocă, dar este posibil să nu existe o obligație reciprocă globală care să acopere întreaga perioadă a angajărilor separate.

## Control

Controlul este capacitatea, autoritatea sau dreptul unui plătitor de a exercita un control asupra unui lucrător în ceea ce privește munca care trebuie efectuată și cum, când și unde trebuie efectuată.

Trebuie evaluat gradul de control deținut de plătitor și gradul de independență deținut de lucrător. *Dreptul* plătitorului de a exercita controlul este mai relevant decât faptul că acesta își exercită efectiv acest drept.

Gradul real de control va varia în funcție de tipul de muncă și de competențele lucrătorului. De exemplu, poate fi dificil să se decidă asupra gradului de control care există atunci când se examinează angajarea de experți. Datorită expertizei și pregătirii lor specializate, aceștia pot avea nevoie de puține sau chiar deloc de direcții specifice în activitățile lor zilnice. Atunci când se examinează acest factor, este necesar să se ia în considerare atât influența plătitorului asupra lucrătorului, cât și controlul acestuia asupra activităților zilnice ale lucrătorului.

Controlul unui plătitor asupra unui lucrător este mai relevant decât controlul pe care îl are un plătitor asupra rezultatului final al unui produs sau serviciu achiziționat. De exemplu, un plătitor care angajează un lucrător independent pentru a îndeplini o sarcină specifică, cum ar fi vopsirea unei case sau instalarea unei bucătării, va avea un nivel semnificativ de control asupra produsului final necesar. Cu toate acestea, va avea un control foarte mic asupra modului în care, de către cine și când este efectuată lucrarea.

Factorii care ar putea fi relevanți în evaluarea nivelului de control includ:

- dacă și în ce măsură există o perioadă de preaviz în contract,
- dacă și în ce măsură relația este una de subordonare,
- dacă și în ce măsură plătitorul controlează metoda și suma de plată,
- dacă și în ce măsură plătitorul decide ce locuri de muncă va face lucrătorul,
- dacă și în ce măsură lucrătorul are nevoie de permisiunea de a lucra pentru alți plătitori în timp ce lucrează pentru acest plătitor ("convenții restrictive"),
- dacă și în ce măsură plătitorul controlează orele de lucru ale lucrătorului,
- dacă și în ce măsură lucrătorul primește formare din partea plătitorului cu privire la modul în care își desfășoară activitatea.

Notă: o persoană care desfășoară o activitate independentă poate beneficia de o formare care să îi permită să îndeplinească sarcini în cadrul unei specifice activități (de exemplu, caracteristicile unice ale unui sistem IT) fără a-și pierde independența.

## Integrare

În cadrul unui contract de prestări servicii, un angajat este angajat ca parte integrantă a organizației. În cadrul unui contract de prestări de servicii, o persoană care desfășoară activități independente nu este, în general, integrată în cadrul întreprinderii. Un contractant independent de servicii este doar un simplu accesoriu al întreprinderii și, prin urmare, nu este un angajat.

Factorii care ar putea fi relevanți în evaluarea nivelului de integrare includ:

- dacă și în ce măsură lucrătorul are un rol sau un titlu recunoscut la locul unde lucrează muncă,
- dacă și în ce măsură lucrătorul are alți angajați care îi raportează,
- dacă și în ce măsură lucrătorul este listat în directorul de telefon intern al angajatorului sau dacă are o adresă de e-mail legată de angajator,
- dacă și în ce măsură lucrătorul utilizează facilitățile de serviciu, cum ar fi uniforma, hârtia de firmă, creșa, uneltele și echipamentele,
- dacă și în ce măsură lucrătorul participă la sistemele de gestionare a performanțelor, la programele de formare ale întreprinderii sau dacă i se permite să participe la concursuri de promovare internă sau la sistemul de merit.

Notă: Unele întreprinderi cer contractorilor externi să utilizeze adresele de e-mail interne pentru motive de securitate.

## Substituție

Acest factor se referă la dreptul lucrătorului de a desemna pe altcineva ca înlocuitor în cazul în care nu poate sau nu dorește să efectueze integral sau parțial munca. Cu alte cuvinte, se referă la posibilitatea ca lucrătorul să poată subcontracta munca sau să angajeze asistenți. O întrebare importantă poate fi: "cine face munca atunci când lucrătorul este absent?".

Factorii care ar putea fi relevanți în evaluarea nivelului de substituție includ:

- dacă și în ce măsură lucrătorul poate angaja ajutoare sau asistenți,
- dacă și în ce măsură lucrătorul trebuie să efectueze personal munca,
- dacă și în ce măsură plătitorul are un cuvânt de spus în ceea ce privește persoana angajată de lucrător,
- dacă și în ce măsură substitutul este controlat de către plătitor sau de către lucrător,
- dacă și în ce măsură substitutul este plătit de către plătitor sau de către lucrător.

O caracteristică tipică a unui antreprenor independent sau a unei persoane care desfășoară o activitate independentă este aceea că este liber să angajeze alte persoane, în condițiile sale, pentru a efectua munca care a fost convenită.



## Testul de întreprindere

Testul de întreprindere se concentrează pe expunerea lucrătorului la riscuri financiare prin desfășurarea activității și, invers, pe capacitatea acestuia de a obține un profit prin propriul efort, creativitate și/sau fler antreprenorial.

Întrebarea se referă la faptul dacă aceștia sunt în afaceri pe cont propriu și dacă și în ce măsură pot decide cât de mult sunt dispuși să investească pe baza evaluării randamentului financiar probabil pe care îl vor obține.

În mod normal, angajații nu au posibilitatea de a obține profit și, în mod normal, nu riscă să sufere o pierdere financiară, chiar dacă remunerația lor poate varia în funcție de termenii contractului de muncă. De exemplu, angajații care lucrează pe bază de comision sau la bucată, sau angajații care au o clauză de bonus de productivitate în contract își pot crește veniturile în funcție de productivitatea lor. În mod normal, această creștere a venitului nu este privită ca un profit, deoarece nu reprezintă excedentul veniturilor față de cheltuieli.

În mod normal, persoanele care desfășoară activități independente au șansa de a obține profit sau riscul de a pierde. Acest lucru se datorează faptului că au capacitatea de a urmări și de a accepta contracte după cum consideră necesar. Ei pot negocia prețul (sau își pot stabili unilateral prețurile) pentru serviciile lor și au dreptul de a oferi aceste servicii mai multor plătitori. În mod normal, persoanele care desfășoară activități independente vor suporta cheltuieli pentru a îndeplini termenii și condițiile contractelor lor și vor gestiona aceste cheltuieli pentru a maximiza câștigurile nete. În afară de scenariile de lichidare, concediere sau de reducere a programului de lucru, angajații nu participă, în general, la profiturile sau nu suferă pierderile financiare suferite de întreprinderea angajatorului.

Printre factorii care ar putea fi relevanți în aplicarea testului întreprinderii se numără.

- dacă și în ce măsură lucrătorul este expus riscului financiar,
- dacă și în ce măsură lucrătorul are capacitatea de a obține un profit prin propriile eforturi,
- dacă și în ce măsură lucrătorul este, de asemenea, un angajator,
- dacă și în ce măsură plătitorul furnizează majoritatea instrumentelor și echipamentelor de care are nevoie lucrătorul,
- dacă și în ce măsură plătitorul este responsabil pentru costurile de reparare, întreținere și asigurare a echipamentelor sau a instalațiilor și dacă își păstrează dreptul de utilizare a instrumentelor și echipamentelor puse la dispoziția lucrătorului,
- dacă și în ce măsură lucrătorul este responsabil pentru orice cheltuieli de funcționare,
- dacă și în ce măsură lucrătorul este responsabil din punct de vedere financiar în cazul în care nu își îndeplinește obligațiile contractuale,
- dacă și în ce măsură plătitorul alege și controlează metoda și suma de plată,
- dacă și în ce măsură lucrătorul este plătit în mod forfetar pentru munca prestată sau este plătit la intervale regulate,
- dacă și în ce măsură lucrătorul este liber să ia decizii comerciale care îi afectează profitul sau pierderea,
- dacă și în ce măsură lucrătorul are capital investit.

### **Anexa 3 - Aplicarea testelor juridice pe un continuum**

Este foarte important de reținut faptul că niciunul dintre testele sau factorii juridici descriși în prezentul cod nu este determinant în mod individual. De asemenea, nu pot fi utilizate ca o "listă de verificare" a testelor pentru a decide dacă o persoană este sau nu un angajat.

În practică, mulți salariați, inclusiv salariații ocazionali, vor îndeplini majoritatea, dar nu toate criteriile de angajare. Neîndeplinirea unui anumit criteriu nu poate împiedica constatarea generală a existenței unui contract de muncă.

Cu alte cuvinte, o evaluare a fiecăruia dintre testele sau factorii legali în contextul unui anumit set de fapte va duce probabil la o serie de constatări de-a lungul unui continuum. Prin urmare, este necesar să se ia în considerare toate aceste elemente și să se cântărească într-un mod rotund, atunci când se face o determinare cu privire la statutul corect de angajat al unui lucrător.

### **Anexa 4 - Câteva cazuri relevante din jurisprudență**

#### **Cazuri irlandeze**

Roche v Patrick Kelly and Co. Ltd. [1969] IR 100

Re Sunday Tribune Ltd (in liquidation) [1984] IR 505

Minister for Agriculture & Food v Barry & Ors [2008] IEHC 216

Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd v Minister for Social Welfare [1997] IESC 9

Castleisland Cattle Breeding Society Ltd v Minister for Social and Family Affairs [2004] IESC 40

Electricity Supply Board v Minister for Social Community & Family Affairs & Ors [2006] IEHC 59

Karshan (Midlands) Ltd t/a Dominos Pizza [2019] IEHC 894

National Museum of Ireland v Minister for Social Protection [2016] IEHC 135

Monnie McKayed v Forbidden City Limited t/a Translations.ie [2016] IEHC 722

#### **Cazuri din Regatul Unit**

Autoclenz Ltd v Belcher [2012] IRLR 820

Stringfellow Restaurant Ltd v Quashie [2013] IRLR 99

Uber BV & ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5





An Roinn Coimirce Sóisialaí  
Department of Social Protection

Revenue



**WRC**

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre  
Workplace Relations Commission

Această broșură a fost elaborată de Departamentul de Protecție Socială,  
Biroul comisarilor de venituri și Comisia pentru relații la locul de muncă.