

# Darba statusa noteikšanas prakses kodekss

Jūlijs 2021





# Saturs

## 1. Ievads

## 2. Nodarbinātības statusa noteikšana

## 3. Tipiskas darbinieka īpašības

## 4. "Pašnodarbinātības" pazīmes

## 5. Kāpēc nodarbinātības statusam ir nozīme

## 6. Kas pieņem lēmumu par nodarbinātības statusu

## 7. Kādi ir galvenie faktori, pieņemot lēmumu par nodarbinātības statusu?

## 8. Galveno faktoru apraksts

## 9. Īpaši apstākļi un izmaiņas darba tirgū

9.1 Personas, kam pieder uzņēmumi vai kas tos kontrolē.

9.2 Aģentūru darbinieki

9.2.1 Kas tiek uzskatīts par aģentūras darbinieka darba devēju?

9.3 Starpniecības līgumu izmantošana

9.3.1 Individuālo pakalpojumu uzņēmumi (PSC)

9.3.2 Pārvaldītie pakalpojumu uzņēmumi (MSC)

9.3.3 Darba devēja noteikšana

9.4 Darba ņēmēji digitālajā/"gig" ekonomika

## 10. Sekas, kas izriet no nodarbinātības statusa noteikšanas

## 11. Viltus pašnodarbinātība

11.1 PRSI kavētie maksājumi

## 12. Palīdzība un kontaktinformācija

1. pielikums - "Nodarbinātā" vai "pašnodarbinātā" juridiskās definīcijas

2. pielikums - Juridiskie kritēriji, ko izmanto nodarbinātības statusa noteikšanai

3. pielikums - Juridisko kritēriju piemērošana nepārtrauktā secībā

4. pielikums - Dažas attiecīgās tiesu prakses piemēri



## 1. Ievads

Šo prakses kodeksu pirmo reizi 2001. gadā sagatavoja Nodarbinātības statusa grupa Labklājības un taisnīguma programmas ietvaros. Grupa tika izveidota, jo pieauga bažas par to, ka, iespējams, pieaug to personu skaits, kas tiek klasificētas kā "pašnodarbinātas personas", lai gan piemērotāks būtu "darba ņēmēja" statuss. To 2007. gadā atjaunināja Slēptās ekonomikas uzraudzības grupa saskaņā ar Sociālās partnerības nolīgumu "Ceļā uz 2016. gadu".

Līdzīgu bažu dēļ, jo īpaši saistībā ar jauniem darba veidiem, kodekss tika atjaunināts arī 2021. gadā, un to veica starpdepartamentu darba grupa, kuras sastāvā bija Sociālās aizsardzības departaments, leņēmumu komisāru birojs un Darba attiecību komisija (WRC). Ir paredzēts, ka tas būs "dzīvs dokuments", ko turpinās atjaunināt, lai atspoguļotu turpmākās, attiecīgās izmaiņas darba tirgū, attiecīgos tiesību aktus un tiesu praksi.

Kodeksa mērķis ir būt noderīgam darba devējiem, darbiniekiem, neatkarīgiem darbuņēmējiem, kā arī juridisko, finanšu un cilvēkresursu speciālistiem. Tas ir paredzēts arī Sociālās aizsardzības departamenta, leņēmumu komisāru biroja, WRC, to attiecīgo apelācijas iestāžu un tiesu izmeklētājiem, lēmumu pieņēmējiem un šķīrētājiem.

Šī dokumenta mērķis ir sniegt skaidru izpratni par nodarbinātības statusu, ņemot vērā pašreizējo darba tirgus praksi un tiesību aktu un tiesu prakses attīstību.

Īrijā ir daudz dažādu veidu, kā strādāt un veikt uzņēmējdarbību. Katram no šiem veidiem, tostarp pašnodarbinātībai, pilna laika darbam, nepilnas slodzes darbam, pagaidu darba līgumiem un līgumiem uz noteiktu laiku, ir piemērojama īpaša darba ņēmēju aizsardzība, ko paredz tiesību akti.

Ir svarīgi nodrošināt, lai darba ņēmēji tiktu pareizi klasificēti tā, lai tie atbilstu reālajām attiecībām starp darba ņēmēju un uzņēmumu. Uzņēmējdarbības modeļa izvēle nedrīkst būt par iemeslu tam, lai izslēgtu kādu darba ņēmēju no viņa pienācīgajām tiesībām.

Bažas rada darba ņēmēja kļūdaina klasificēšana kā pašnodarbinātas personas, lai gan viņa noteikumi un nosacījumi nozīmē, ka patiesībā viņš ir darba ņēmējs. Nepareiza klasifikācija samazina iemaksas Sociālās apdrošināšanas fondā un izslēdz darba ņēmējus no pilnas ar darba samaksu saistītās sociālās apdrošināšanas (PRSI) un darba tiesību aizsardzības.

Tāpat Kodeksā ir atzīts, ka patiesa pašnodarbinātība pastāv un ir nozīmīga vērtība ekonomikā. Kodeksa mērķis nav patiesi neatkarīgus darbuņēmējus pieskaitīt darba ņēmēju kategorijai.

Svarīgi ir arī atzīmēt, ka 2005. gada Darba drošības, veselības un labklājības likums attiecas uz visiem telpās strādājošajiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Saskaņā ar šo likumu darba devējiem un darba ņēmējiem ir visi pienākumi. Veselības un drošības iestāde (HSA) ir likumā noteiktā iestāde, kuras uzdevums ir nodrošināt atbilstību šajā jomā.



## 2. Nodarbinātības statusa noteikšana

Vairumā gadījumu ir skaidrs, vai darbinieks ir nodarbināts vai pašnodarbināts. Tomēr ne vienmēr tas var būt skaidrs, un tas var radīt neskaidrības saistībā ar darba ņēmēja statusu.

Īrijas vai ES tiesību aktos nav vienotas, skaidras juridiskas definīcijas terminiem "nodarbinātais" vai "pašnodarbinātais". Lai noteiktu personas nodarbinātības statusu, ir jāņem vērā gan rakstisks vai mutisks līgums, gan reālā situācija, kas ir līguma pamatā. Lai gan pušu nodomi un rakstiska vienošanās tiek pienācīgi ņemti vērā, tie paši par sevi nenoteic nodarbinātības statusu.

Lai gan līguma noteikumos var būt skaidri norādīts, ka persona ir pieņemta darbā kā darba ņēmējs. pašnodarbināta persona, tiesas un likumā noteiktās iestādes tomēr var secināt, ka faktiski šī persona ir darba ņēmējs.

Inspektori un šķīrējtiesneši ņems vērā visus oficiālos līgumus, bet viņi arī izvērtēs, kā darbs faktiski tiek veikts, un izvērtēs attiecības starp darbinieku, kas sniedz pakalpojumu, un uzņēmumu, kas par šo pakalpojumu maksā. Viņi apsvērs, vai darbiniekam vai darba devējam nebija citas izvēles, kā vien piekrist otras puses diktētajiem noteikumiem. Patieso vienošanos bieži vien var saprast tikai tad, ja tiek vispusīgi analizēti visi lietas apstākļi un fakti.





### 3. Raksturīgas darbinieka īpašības

Lai gan visi turpmāk minētie faktori var nebūt piemērojami, persona parasti ir darbinieks, ja viņš vai viņa:

- Atrodas citas personas kontrolē, kura nosaka, kā, kad un kur darbs ir jāveic,
- Piegādā tikai darbaspēku,
- Saņem fiksētu stundas/nedēļas/mēneša algu,
- Nevar slēgt apakšuzņēmuma līgumus par darbu,
- Nepiegādā materiālus darbam,
- Nenodrošina aprīkojumu, izņemot sīkus darba rīkus,
- Nav pakļauts personīgam finansiālam riskam, veicot darbu,
- Neuzņemas nekādu atbildību par ieguldījumiem un pārvaldību uzņēmumā,
- Tam nav iespējas gūt peļņu no pareizas vadības, plānojot darbu veikšanu vai veicot uzdevumus, kas izriet no darba uzdevumiem,
- Strādā noteiktu darba laiku vai noteiktu stundu skaitu nedēļā vai mēnesī,
- Strādā vienai personai vai vienam uzņēmumam,
- Saņem izdevumu maksājumus, lai segtu uzturēšanās un/vai ceļa izdevumus,
- Ir tiesīgs saņemt slimības naudu vai piemaksu par virsstundām,
- Ir spiests regulāri veikt darbu, ko darba devējam ir pienākums viņam piedāvāt (to dēvē par "savstarpējo saistību"),
- No algas tiek ieturēti nodokļi, izmantojot PAYE sistēmu.

## Svarīgi brīdinājumi:

- Ja darbu var uzticēt apakšuzņēmējam un par to "samaksāt" apakšuzņēmējam, ir iespējams, ka darba devēja un darbinieka attiecības var vienkārši nodot tālāk,
- Iespējams, ka darbarīku vai aprīkojuma nodrošināšana būtiski neietekmēs secinājumu par to, kāds nodarbinātības statuss ir piemērots, ņemot vērā visus konkrētā gadījuma apstākļus,
- personai var būt ievērojama brīvība un neatkarība, veicot darbu, un tā joprojām var būt darba ņēmējs,
- Darbiniekam ar speciālām zināšanām var nebūt norādījumu par to, kā darbs ir jāveic,
- Personu, kurai maksā komisijas maksu, akciju maksu, akorda algu vai kādā citā netipiskā veidā, joprojām var uzskatīt par darbinieku,
- daži darbinieki vienlaikus strādā pie vairākiem darba devējiem,
- daži darbinieki var būt arī pašnodarbināti attiecībā uz citu darbu, ko viņi veic,
- Ja no personas ienākumiem netiek ieturēti nodokļi, izmantojot PAYE sistēmu, tas nenozīmē, ka persona ar citām "darbinieka" pazīmēm ir pašnodarbināta persona,
- daži darbinieki strādā attālināti vai citādi ne darba devēja telpās,
- Lai gan rakstveida līgumos ietvertie apgalvojumi par to, ka persona nav darba ņēmējs, var paust līgumslēdzēju pušu viedokli vai vēlmes, tiesas ir atzinušas, ka tiem ir minimāla nozīme, lai izdarītu secinājumu par attiecīgās personas faktisko nodarbinātības statusu, un tos var noraidīt,
- Darbinieki var strādāt dažādos veidos, tostarp, bet ne tikai, nepilnas slodzes darbu, pagaidu darbu, sezonas darbu vai gadījuma rakstura darbu,
- Dažiem darba ņēmējiem darba samaksa tiek maksāta, ņemot vērā līgumā noteiktās stundas, savukārt citiem darba samaksa var tikt maksāta, ņemot vērā faktiski paveiktā darba apjomu,
- darbinieka darba laiks vai atalgojums var būt nenoteikts.



## 4. Pašnodarbinātības raksturīgās iezīmes

Lai gan visi turpmāk minētie faktori var neattiekties uz konkrēto darbu, persona parasti ir pašnodarbināta, ja viņš vai viņa:

- Viņiem pieder savs uzņēmums,
- Ir pakļauts finansiālam riskam, jo tam ir jāsedz izmaksas, kas saistītas ar kļūdaina vai nekvalitatīva darba, kas veikts saskaņā ar līgumu, labošanu,
- Uzņemas atbildību par uzņēmuma ieguldījumiem un pārvaldību,
- Ir iespēja gūt peļņu no pareizas vadības, plānojot un veicot darbus un uzdevumus,
- Kontrolē to, kas tiek darīts, kā tas tiek darīts, kad un kur tas tiek darīts un vai viņš vai viņa to dara personīgi,
- Var brīvi nolīgt citus cilvēkus ar saviem nosacījumiem, lai veiktu darbu, par kura veikšanu ir panākta vienošanās,
- Var sniegt vienus un tos pašus pakalpojumus vairāk nekā vienai personai vai uzņēmumam vienlaicīgi,
- Nodrošina darba veikšanai nepieciešamos materiālus,
- Nodrošina darbam nepieciešamo aprīkojumu un iekārtas, izņemot sīkus darba rīkus vai aprīkojumu, kas vispārējā kontekstā nebūtu rādītājs, ka persona veic uzņēmējdarbību uz sava rēķina,
- Ir pastāvīga uzņēmējdarbības vieta, kur var uzglabāt materiālus, iekārtas utt,
- Aprēķina izmaksas un vienojas par darba cenu,
- Nodrošina savu apdrošināšanu, piemēram, civiltiesisko apdrošināšanu utt,
- Kontrolē darba stundas, pildot darba pienākumus,
- Nav pienākuma uzņemties konkrēto piedāvāto darbu,

Ir reģistrējies pašnovērtējuma nodokļu deklarācijā vai PVN maksātājs.



## Svarīgi brīdinājumi:

- Fakts, ka fiziska persona ir reģistrējusies pašnovērtējuma vai PVN maksātāja reģistrā saskaņā ar šādiem principiem pašnovērtējuma principu, automātiski nenozīmē, ka tā ir pašnodarbināta persona,
- persona, kas ir pašnodarbināta persona vienā darbā, ne vienmēr ir pašnodarbināta citā darbā. Iespējams arī būt vienlaikus nodarbināts un pašnodarbināts dažādās darbavietās,
- Būvniecības nozarē veselības un drošības apsvērumu dēļ visas personas neatkarīgi no nodarbinātības statusa ir būvlaukuma meistara/darbu vadītāja pakļautībā.





## 5. Kāpēc ir svarīgs nodarbinātības statuss

"Nodarbinātības statuss" nozīmē, vai esat "darbinieks" vai "pašnodarbinātais". Darbinieks tiek klasificēts kā persona, kas ir nodarbināta, pamatojoties uz "darba līgumu", savukārt pašnodarbināta persona ir nodarbināta, pamatojoties uz "pakalpojumu līgumu".

Nodarbinātības statuss ietekmē:

- Ar darba samaksu saistītās sociālās apdrošināšanas (PRSI) iemaksas un saistītie sociālās labklājības pabalsti,
- Nodokļu režīms,
- Darba tiesības - daudzas likumā noteiktās darba tiesības ir pieejamas tikai darba ņēmējiem, jo atšķirībā no pašnodarbinātajiem.





## 6. Kas pieņem lēmumu par nodarbinātības statusu

Pastāv dažādas ar likumu noteiktas iestādes, kas nosaka personas nodarbinātības statusu PRSI, nodokļu un darba tiesību vajadzībām.

Šīs iestādes ir:

- Sociālās aizsardzības departamenta darbības jomas nodaļa, kas nosaka nodarbinātības statusu, lai pieņemtu lēmumu par atbilstošo PRSI klasi personai,
- Ieņēmumu komisāru birojs, kur nodarbinātības statuss nosaka nodokļu režīmu,
- WRC izskatīšanas dienests, kas nosaka nodarbinātības statusu kā sākotnējo jautājumu, izskatot sūdzības par darba tiesībām.

Darbības jomas nodaļas, WRC vai ieņēmumu dienesta lēmumi nav saistoši cits citam.

Pārsūdzības no darbības jomas sadaļas tiek nodotas Sociālās labklājības pārsūdzību birojam. WRC pārsūdzības tiek nodotas Darba tiesai. Apelācijas no ieņēmumu dienesta tiek nodotas Nodokļu apelācijas komisijai.



## 7. Kādi ir galvenie faktori, pieņemot lēmumu par nodarbinātības statusu?

Lemjot par to, vai darbinieks ir darba ņēmējs vai pašnodarbinātais, ir jāņem vērā daži faktori jeb "juridiskie kritēriji". Pieci galvenie faktori, kas nosaka atšķirību starp "pakalpojumu līgumu" un "pakalpojumu priekš līguma", ir izstrādāti tiesu praksē.

Šie faktori ir šādi:

- saistību savstarpīgums,
- aizvietošana,
- uzņēmuma tests,
- integrācija,
- kontrole.

Ir svarīgi atzīmēt, ka neviens no šiem faktoriem pats par sevi nav noteicošais. Nosakot darbinieka pareizo nodarbinātības statusu, ir jāņem vērā visi šie faktori un tie ir jāizvērtē kompleksi. Katrs gadījums tiek izskatīts, pamatojoties uz faktiem, kas attiecas uz konkrēto gadījumu, un attiecīgi tiek izdarīti secinājumi.

Sīkāks galveno faktoru apraksts ir sniegts 8. iedaļā un 2. papildinājumā.

Papildu informācija par juridisko testu piemērošanu ir sniegta 3. pielikumā.



## 8. Galveno faktoru apraksts

Galvenais faktors	Apraksts
Saistību savstarpīgums	Vai un cik lielā mērā pastāv vienai pusei ir pienākums nodrošināt darbu un otrai pusei to pieņemt.
Aizvietošana	Vai un cik lielā mērā darbiniekam ir atļauts sūtīt aizvietotāju, ja viņš pats nespēj veikt darbu, un, ja nepieciešams, kas viņu nolīgst un apmaksā. aizvietotāju
Uzņēmuma tests	Vai un kādā mērā persona, kas ir nolīgta darba veikšanai, to dara kā persona, kas veic uzņēmējdarbību uz sava rēķina un var gūt peļņu no savas efektivitātes/uzņēmējdarbības prasmēm, vai, gluži pretēji, riskē ciest finansiālus zaudējumus.
Integrācija	Vai un cik lielā mērā darba ņēmējs ir kļuvis par uzņēmuma neatņemamu sastāvdaļu, nevis veic darbu, kas, lai gan tiek veikts uzņēmuma labā, ir tā perifērija vai palīgdarbs.
Vadība	Vai un cik lielā mērā personai vai uzņēmumam, kas maksā par darbu, ir kontrole pār darba ņēmēju, tostarp tiesības izlemt, kāds darbs ir jāveic, kā arī kad, kā un kur tas ir jā dara.



## 9. Īpaši apstākļi un pārmaiņas darba tirgū

### 9.1 PRSI klasifikācija personām, kurām pieder uzņēmumi vai kuras tos kontrolē

Nodarbinātas personas, kurām tieši vai netieši pieder vai kuras kontrolē 50 % vai vairāk uzņēmuma akciju, parasti nevar būt šā uzņēmuma darbinieki PRSI nolūkos saskaņā ar sociālās labklājības tiesību aktiem. Tās ir jāklasificē kā pašnodarbinātas personas, un tām ir jāmaksā PRSI S klasē.

Nodarbināto personu, kurām pieder vai kuras kontrolē mazāk nekā 50 % uzņēmuma akciju daļu, PRSI klasifikāciju nosaka katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā iepriekšējās iedaļās izklāstītos testus/faktorus.

Šie noteikumi tika ievesti 2013. gadā. Pirms tam PRSI klasifikācija visām nodarbinātām personām, kurām piederēja vai kuras kontrolēja uzņēmuma, kurā tās strādāja, akcijas, tika noteiktas katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā iepriekš izklāstītos juridiskos testus/faktorus. Pašlaik, ja ir jāpieņem lēmums attiecībā uz nodarbinātību, kas notikusi pirms 2013. gada 28. jūnija, tiesību aktos personai ir dota iespēja pieprasīt piemērot vai nu vecos, vai jaunos noteikumus attiecībā uz šo nodarbinātības periodu.

### 9.2 Aģentūru darbinieki

Aģentūras darbinieks ir persona, kas ir noslēgusi līgumu ar nodarbinātības aģentūru par darbu citas personas vai uzņēmuma labā. Piemēram, sekretāre var noslēgt līgumu ar sekretariāta aģentūru, lai veiktu darbu uzņēmuma labā, kamēr kāds no tās darbiniekiem ir atvaļinājumā.

Nodarbinātības aģentūras Īrijā reglamentē 1971. gada Nodarbinātības aģentūru likums. Saskaņā ar šo likumu nodarbinātības aģentūrai ir jāsaņem licence, lai tā varētu veikt savu darbību.

Kopš 2012. gada 16. maija pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, uz kuriem attiecas 2012. gada Likums par darbinieku aizsardzību (pagaidu darba aģentūru darbs), ir tiesības uz tādiem pašiem nodarbinātības pamatnosacījumiem kā tad, ja viņi būtu tieši nodarbināti pie darba devēja saskaņā ar darba līgumu.

#### 9.2.1 Kas tiek uzskatīts par aģentūras darbinieka darba devēju?

Tas ir atkarīgs no tā, kādas tiesības vēlas īstenot aģentūras darbinieks. Saskaņā ar tiesību aktiem par negodīgu atlaišanu darba devējs ir persona vai uzņēmums, kurā darbinieks faktiski strādā, nevis aģentūra. Arī par veselības aizsardzības un drošības prasību ievērošanu ir atbildīga persona vai uzņēmums, kura labā aģentūras darbinieks strādā.

Dažos, bet ne visos citos nodarbinātības un vienlīdzības tiesību aktos par darba devēju parasti uzskata personu, kurai ir pienākums maksāt darba ņēmēja algu.



Saskaņā ar sociālās labklājības tiesību aktiem aģentūru darbinieki tiek uzskatīti par apdrošināmiem darba ņēmējiem, un persona, kas maksā algu, ir darba devējs PRSI vajadzībām.

### 9.3 Starpniecības pasākumu izmantošana

Pastāv divi galvenie starpniecības struktūru veidi, ko izmanto, lai aizstātu tiešu sadarbību starp pakalpojumu sniedzēju un šo pakalpojumu galalietotāju. Tās sauc par personīgo pakalpojumu uzņēmumiem un pārvaldītiem pakalpojumu uzņēmumiem..

#### 9.3.1 Individuālo pakalpojumu uzņēmumi (PSC)

Saskaņā ar šo kārtību līgums par pakalpojumiem netiek noslēgts tieši starp individuālo darba ņēmēju un galalietotāju, kas izmanto šos pakalpojumus, bet gan starp galalietotāju un starpniekuzņēmumu, kas pieder darba ņēmējam vai kuru vada darba ņēmējs. Šādos apstākļos starpnieks ir tā sauktais personisko pakalpojumu uzņēmums (PSC). PSC ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību sabiedrība, kuras vienīgais direktors parasti ir darba ņēmējs/uzņēmējs, kuram pieder lielākā daļa vai visas uzņēmuma akcijas.

Galalietotājs maksā PSC par darba ņēmēja pakalpojumiem, bet no šiem maksājumiem neatskaita nodokļus vai PRSI. PSC maksā darba ņēmējam, kuru kā PSC īpašnieku/vadītāju parasti uzskata par pašnodarbināto PRSI vajadzībām.

#### 9.3.2 Pārvaldītie pakalpojumu uzņēmumi (MSC)

PSC vienošanās variācija ietver tā dēvētā pārvaldītā pakalpojumu uzņēmuma (MSC) izmantošanu. Būtībā tas nozīmē, ka tiek izveidota sabiedrība, kuras struktūra parasti ir veidota ar vairākiem darba ņēmējiem akcionāriem, kuri var būt vai nebūt iesaistīti līdzīgu pakalpojumu sniegšanā vienam un tam pašam galalietotājam. MSC darbību parasti atvieglo trešās puses pārstāvis, kas organizē uzņēmuma juridiskās un administratīvās lietas. Tā kā individuālo darba ņēmēju līdzdalība ir mazāka par 50 %, var konstatēt, ka viņi ir vai nu pašnodarbinātie, vai MSC darbinieki.

#### 9.3.3 Darba devēja identificēšana

Daudzos gadījumos īpašnieks/direktors vai darba ņēmējs/akcionārs, kas iesaistīts vai nu PSC, vai MSC, patiešām ir pašnodarbināta persona. Tomēr dažos gadījumos pēc reālo nodarbinātības noteikumu un nosacījumu analīzes var uzskatīt, ka pastāv situācija, kad ir noslēgts darba līgums. Turklāt dažos patiesas pašnodarbinātības gadījumos laika gaitā starp darba ņēmēju un galalietotāju var izveidoties zināma atkarība, tāpēc attiecības var pakāpeniski pārtapt par darba devēja/darba ņēmēja attiecībām.

Galvenais aspekts attiecībā uz gadījumiem, kad tiek izmantotas starpnieku struktūras, ir tas, ka darba attiecībām tiks piemēroti tie paši faktori/tiesiskās pārbaudes, kas izklāstītas iepriekš, nosakot, vai darba ņēmējs ir pašnodarbināta persona vai darba ņēmējs. Izvērtējot visus lietas faktus un apstākļus, ir iespējams, ka lēmumu pieņēmējs vai šķīrējtiesnesis var noteikt, ka galalietotājs faktiski ir darba devējs.

Galalietotājam, kuru Sociālās aizsardzības departaments ir atzinis par darba devēju, PRSI nolūkos būs jāuzskata darba ņēmējs par tiešo darba ņēmēju un jāatmaksā darba devēja un darba ņēmēja PRSI A klasē. Lai gan PRSI parasti iekasē, izmantojot PAYE sistēmu, gadījumos, kad turpinās starpnieka vienošanās, to nevar izdarīt, un tiks piemērotas īpašas iekasēšanas sistēmas.

## 9.4 Darbinieki digitālajā/gig ekonomikā

Tā dēvētajā "digitālajā/gig/platformas/ pūļa" ekonomikā ir parādījušies jauni darba veidi. Šo jauno darba formu parādīšanās var radīt problēmas, nosakot, vai pastāv "pakalpojuma līgums" vai "pakalpojums priekš līguma", jo tradicionālās robežas starp darba devējiem un darba ņēmējiem kļūst neskaidras.

Lai gan šo darba ņēmēju iesaistīšanas metode var atšķirties no tradicionālajām metodēm moderno tehnoloģiju izmantošanas dēļ, viņi joprojām tiks klasificēti kā darba ņēmēji vai pašnodarbinātie. Atšķirībā no dažām citām jurisdikcijām Īrijā joprojām tiek piemērota šī binālā pieeja. Iepriekšējās sadaļās izklāstītie būtiskākie juridiskie kritēriji vai faktori joprojām tiek izmantoti un joprojām ir būtiski, lai izlemtu, vai "gigdarbinieks" ir darba ņēmējs vai pašnodarbinātais.

Daudzi darba ņēmēji digitālajā ekonomikā patiešām darbojas kā autonomi, neatkarīgi, pašnodarbinātas personas. Tomēr citus var uzskatīt par darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti kā darba ņēmēji pakalpojumu sniegšanas līguma ietvaros.

Nosakot šādu darba ņēmēju nodarbinātības statusu, tiek izmantota tāda pati pieeja kā attiecībā uz citiem darba ņēmējiem, lai izlemtu, vai viņi ir nodarbināti saskaņā ar pakalpojumu līgumu vai pakalpojumu līgumu, un katrs gadījums ir jāizvērtē kopumā un tikai pēc būtības.





## 10. Nodarbinātības statusa noteikšanas sekas

Darbinieka kā darba ņēmēja vai pašnodarbinātās personas statuss ietekmē:

- Veids, kādā nodoklis un PRSI ir jāmaksā ģenerālajā iekasētājā:
  - » Darba ņēmējam kā darbiniekam ienākuma nodoklis un PRSI tiks ieturēti no viņa ienākumiem, izmantojot darba devēja algu uzskaites sistēmu.
  - » Pašnodarbinātam darbiniekam saskaņā ar pašnovērtējuma sistēmu ir pienākums samaksāt provizorisko nodokli un pašam iesniegt ienākuma nodokļa deklarācijas, izmantojot Revenue Online System (ROS).
- Tiesības uz sociālajiem pabalstiem:
  - » Lai gan atšķirība starp sociālajiem pabalstiem, kas pienākas darba ņēmējam, un pabalstiem, kas pienākas pašnodarbinātai personai, pēdējos gados ir samazinājusies, pašnodarbinātām personām ir tiesības uz nedaudz mazāku sociālo pabalstu klāstu.
- Tiesības un pienākumi saskaņā ar konkrētiem nodarbinātības tiesību aktiem:
  - » Darbiniekam ir tiesības attiecībā uz darba laiku, atvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu / bērna kopšanas atvaļinājumu, aizsardzību pret netaisnīgu atlaišanu no darba utt. Pašnodarbinātai personai nav šo tiesību un aizsardzības. (Jāatzīmē, ka pašnodarbinātai personai ir tiesības izmantot Nodarbinātības vienlīdzības likumos paredzēto aizsardzību, tiklīdz tai ir līgums par jebkāda darba vai pakalpojuma veikšanu personīgā statusā citas personas labā).
- Civiltiesiskā atbildība par veiktajiem darbiem:
  - » Parasti darbinieks ir apdrošināts ar darba devēja civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu, savukārt pašnodarbinātai personai ir jābūt savai apdrošināšanai.



## 11. Viltus pašnodarbinātība

"Viltus pašnodarbinātība" ir termiņš, ko lieto, lai aprakstītu gadījumu, kad darba ņēmējs, kurš faktiski ir nodarbināts saskaņā ar darba līgumu, tiek uzskatīts par tādu, it kā viņš būtu nodarbināts saskaņā ar pašnodarbinātas personas pakalpojumu līgumu. Šādos gadījumos darba ņēmējam tiek liegtas noteiktas darba tiesības un sociālās labklājības pabalsti; netiek maksātas darba devēja PRSI iemaksas, kas rada zaudējumus Sociālās apdrošināšanas fondam; var rasties arī nodokļu ieņēmumu zaudējumi.

Ir svarīgi atzīmēt, ka tas, cik lielā mērā darba ņēmējs ir vai nav apmierināts ar savu darba līgumu, nav noteicošais faktors, lai noteiktu pareizo nodarbinātības statusu. Galvenais ir darba kārtības realitāte, ko novērtē, izmantojot iepriekšējās iedaļās izklāstītos juridiskos kritērijus/faktorus un piemērojot tos katras lietas konkrētajiem faktiem.

Īrijā darbojas bināra sistēma, saskaņā ar kuru darba ņēmējs ir vai nu darba ņēmējs, vai pašnodarbinātais. Konkurences (grozījumu) likumā 2017. gadā ir sniegta "viltus pašnodarbinātā darba ņēmēja" un "pilnībā atkarīga pašnodarbinātā darba ņēmēja" definīcija, taču noteikumi ir piemērojami tikai saistībā ar darba koplīgumu slēgšanu, ko veic konkrēts darba ņēmēju kopums, proti, aktieri, kas nodarbināti kā skaņu diktori, mūziķi, kas nodarbināti kā sesiju mūziķi, un pašnodarbinātie žurnālisti. Šīs definīcijas netiek izmantotas, nosakot nodarbinātības statusu citiem mērķiem.

### 11.1 PRSI kavētie maksājumi

Ja tiek konstatēts, ka darba ņēmējs ir nepareizi klasificēts kā pašnodarbinātais, darba devējam būs jāmaksā attiecīgās PRSI iemaksas par darba ņēmēju(-iem) par visu attiecīgo periodu, un saskaņā ar 2005. gada Sociālās labklājības konsolidācijas likumu tam var tikt piemērotas dažādas sankcijas.



## 12. Palīdzība un kontaktinformācija

Ja ir grūtības noteikt indivīda vai indivīdu grupu atbilstošu statusu, palīdzību var sniegt šādas organizācijas:

### **Jautājumos, kas saistīti ar lēmumiem par nodarbinātības statusu PRSI vajadzībām, sazinieties ar -**

Scope Section  
Department of Social Protection  
Áras Mhic Dhiarmada  
Store Street  
Dublin 1  
D01 WY03



Tel: +353 (0)1 673 2585 (9:00-17:00)



E-pasts: [scope@welfare.ie](mailto:scope@welfare.ie)



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

### **Par jautājumiem, kas saistīti ar nodokļiem -**

Jums var palīdzēt vietējais ieņēmumu dienests.

Sazinieties ar ieņēmumiem pa tālruni [www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx](http://www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx)

### **Par jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību un vienlīdzības tiesībām, sazinieties ar -**

Workplace Relations Commission  
Information and Customer Service  
O'Brien Road  
Carlow  
R93 E920



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



Tīmekļa vietne: [www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie)

## Pielikums Nr. 1 - "Nodarbinātā" vai "pašnodarbinātā" juridiskās definīcijas

Īrijas vai ES tiesību aktos nav vienotas, skaidras un vienotas juridiskas definīcijas terminiem "nodarbinātais" un "pašnodarbinātais".

Eiropas Savienības līmenī "darba ņēmējs", kuram ir tiesības brīvi pārvietoties saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 48. pantu, pamatojoties uz Eiropas Kopienu Tiesas judikatūru, tiek saprasts šādi:

*"Darba tiesisko attiecību būtiskākā iezīme ir tā, ka persona noteiktu laika periodu sniedz pakalpojumus citas personas labā un tās vadībā, par ko tā saņem atlīdzību.*

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

Jautājums par to, vai persona ir darba ņēmējs vai pašnodarbināta persona Īrijas nodarbinātības tiesību aktu izpratnē, ir atkarīgs no definīcijas, kas ietverta katrā tiesību aktā, piemēram, Nodarbinātības vienlīdzības likumos, veselības un drošības tiesību aktos, Valsts minimālās algas likumā, Negodīgas atlaišanas likumā utt.

Jautājums par to, vai persona ir darba ņēmējs vai pašnodarbināta persona Īrijas PRSI un nodokļu tiesību aktu izpratnē, ir atkarīgs no reālās situācijas, kurā tā strādā, saskaņā ar šajā kodeksā izklāstītajiem juridiskajiem kritērijiem/faktoriem.

## **Pielikums Nr. 2 - Juridiskie testi, ko izmanto, lai noteiktu nodarbinātības statusu**

### **Saistību savstarpīgums**

Galvenā nozīme ir jautājumam par to, vai starp pusēm pastāv savstarpējas saistības. Savstarpējo saistību savstarpība nozīmē, ka saskaņā ar līgumu maksātājam ir jānodrošina pienācīgs daudzums piemērota darba darbiniekam, bet viņam, savukārt, ir jāveic viss šis nodrošinātais darbs.

Īrijas un Apvienotās Karalistes tiesas ir konsekventi uzskatījušas saistību savstarpīgumu par vissvarīgāko faktoru, un, ja tiek konstatēts, ka nodarbinātības situācijā tā nepastāv, turpmāka izmeklēšana nav nepieciešama. Ja, no otras puses, tiek konstatēts, ka pastāv savstarpējs pienākums nodrošināt un uzņemt darbu, tad ir jāizvērtē pārējie faktori.

Tāpat kā pārējos testos, tiek pārbaudīts tas, kas notiek praksē, kā arī līguma noteikumi. Ir svarīgi atzīmēt, ka ar līguma rindiņu, kurā norādīts, piemēram, ka "mums nav pienākuma piedāvāt darbu, un jums nav pienākuma pieņemt darbu", nepietiek, lai pierādītu, ka patiešām nav savstarpējas saistības.

Svarīgi ir arī atzīmēt, ka noteiktos apstākļos attiecību raksturs laika gaitā var mainīties. Tā ir sarežģīta joma, bet parasti visbiežāk tas var notikt, ja līgumslēdzēja iestāde un indivīds sāk regulēt darba veikšanas dienas un laiku.

Ja tas izvērsas par vienošanos, saskaņā ar kuru darbs ir pieejams konkrētās nedēļas dienās un laikos, un gan kontaktiestāde, gan darba ņēmējs vienojas (rakstveidā vai nē), ka viņi ieradīsies darbā minētajās dienās un laikos, tad, visticamāk, tiks izveidota savstarpēja saistību savstarpība. Šādā scenārijā attiecības var būt izveidojušās par darba devēja un darba ņēmēja attiecībām.

Vēl viens brīdinājums ir tas, ka personai var būt vairāki atsevišķi nodarbinātības periodi pie maksātāja. Katrā atsevišķā nodarbinātības periodā var pastāvēt savstarpējas saistības, bet var nepastāvēt visaptveroša savstarpēja saistību savstarpība, kas aptver visu atsevišķo nodarbinātības periodu.

## Vadība

Kontrole ir maksātāja spēja, pilnvaras vai tiesības kontrolēt darba ņēmēju attiecībā uz to, kāds darbs, kā, kad un kur tas jāveic.

Jānovērtē maksātāja kontroles pakāpe un darba ņēmēja neatkarības pakāpe. Maksātāja tiesības īsteno kontroli ir svarīgākas nekā tas, vai viņš faktiski īsteno šīs tiesības.

Faktiskā kontroles pakāpe būs atkarīga no darba veida un darba ņēmēja prasmēm. Piemēram, lemt par kontroles pakāpi, kas pastāv, pārbaudot ekspertu nodarbināšanu, var būt sarežģīti. Viņu kompetences un specializētās apmācības dēļ ikdienas darbībās viņiem var būt vajadzīgi tikai daži konkrēti norādījumi vai arī to var nebūt vispār. Izvērtējot šo faktoru, ir jāņem vērā gan maksātāja ietekme uz darbinieku, gan arī tā kontrole pār darbinieka ikdienas darbībām.

Maksātāja kontrole virs darba ņēmēja ir svarīgāka nekā maksātāja kontrole virs iegādātā produkta vai pakalpojuma galarezultāta. Piemēram, maksātājam, kas algo pašnodarbinātu darbinieku, lai veiktu konkrētu uzdevumu, piemēram, mājas krāsošanu vai virtuves iekārtošanu, būs ievērojama kontrole pār vajadzīgo galaproduktu. Tomēr viņam būs ļoti maza kontrole pār to, kā, kas un kad šo darbu veic.

Faktori, kas varētu būt svarīgi, novērtējot kontroles līmeni, ir šādi:

- vai līgumā ir noteikts uzteikuma termiņš un kādā apmērā,
- vai un cik lielā mērā attiecības ir pakārtotas,
- vai un kādā mērā maksātājs kontrolē darba samaksas metodi un apmēru,
- vai un kādā mērā maksātājs lemj par to, kādus darbus darbinieks veiks,
- vai un cik lielā mērā darba ņēmējam ir nepieciešama atļauja strādāt pie citiem maksātājiem, kamēr viņš strādā pie šī maksātāja ("ierobežojoši līgumi"),
- vai un kādā mērā maksātājs kontrolē darba ņēmēja darba laiku,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs no maksātāja saņem apmācību par to, kā veikt darbu.

Piezīme: pašnodarbinātā persona var saņemt apmācību, lai varētu veikt uzdevumus, kas ietilpst specifisku uzņēmējdarbību (piemēram, IT sistēmas unikālas funkcijas), nezaudējot neatkarību.

## Integrācija

Saskaņā ar darba līgumu darbinieks tiek nodarbināts kā neatņemama organizācijas sastāvdaļa. Saskaņā ar pakalpojumu līgumu pašnodarbināta persona parasti nav integrēta uzņēmumā. Neatkarīgs pakalpojumu līgumslēdzējs ir tikai uzņēmuma palīgs un tādējādi nav darba ņēmējs.

Faktori, kas varētu būt svarīgi, novērtējot integrācijas līmeni, ir šādi:

- vai un cik lielā mērā darbiniekam ir atzīta loma vai amats darba vietā, kurā viņš strādā,
- vai un kādā mērā darbiniekam ir citi darbinieki, kas ir viņa pakļautībā,
- vai un cik lielā mērā darba ņēmējs ir iekļauts darba devēja iekšējā tālruņu katalogā vai viņam ir ar darba devēju saistīta e-pasta adrese,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs izmanto uzņēmuma aprīkojumu, piemēram, formas tērpu, uzņēmuma papīru, bērnudārzu, instrumentus un iekārtas,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs piedalās darba izpildes vadības sistēmās, uzņēmuma mācību programmās vai drīkst piedalīties iekšējos paaugstināšanas konkursos vai nopelnu shēmā.

Piezīme: Daži uzņēmumi pieprasa, lai ārējie darbuņēmēji izmantotu to iekšējās e-pasta adreses. Drošības apsvērumu dēļ.

## Aizvietošana

Šis faktors attiecas uz darba ņēmēja tiesībām iecelt kādu citu personu par aizvietotāju, ja viņš nevar vai nevēlas veikt visu darbu vai tā daļu. Citiem vārdiem sakot, tas attiecas uz to, vai darba ņēmējs var slēgt apakšuzņēmuma līgumus par darbu vai nolīgt palīgus. Svarīgs jautājums var būt šāds: Kas veic darbu, kad darbinieks ir prombūtnē?

Faktori, kas var būt svarīgi, novērtējot aizvietošanas līmeni, ir šādi:

- vai un kādā mērā darba ņēmējs var algot palīgus vai asistentus,
- vai un cik lielā mērā darbiniekam darbs ir jāveic personīgi,
- vai un kādā mērā maksātājam ir ietekme uz to, ko darba ņēmējs nolīgst,
- vai un cik lielā mērā aizstājēju kontrolē maksātājs vai darba ņēmējs,
- vai un cik lielā mērā aizstājam maksā maksātājs vai darba ņēmējs.

Neatkarīgam darbuzņēmējam vai pašnodarbinātai personai ir raksturīgi tas, ka tā var brīvi nolīgt citus cilvēkus ar saviem nosacījumiem, lai tie veiktu darbu, par kura veikšanu ir panākta vienošanās.



## Uzņēmējdarbības tests

Uzņēmējdarbības tests ir vērsts uz to, vai darbinieks, veicot darbu, ir pakļauts finansiālam riskam, un, gluži pretēji, vai viņš spēj gūt peļņu, pateicoties savām pūlēm, radošumam un/vai uzņēmēja izjūtai.

Jautājums ir par to, vai darbinieks veic uzņēmējdarbību uz sava rēķina un vai un kādā mērā viņš var izlemt, cik lielus ieguldījumus viņš ir gatavs veikt, pamatojoties uz savu vērtējumu par iespējamo finansiālo peļņu, ko viņš gūs.

Darbiniekiem parasti nav iespējas gūt peļņu un viņi parasti neriskē ciest finansiālus zaudējumus, lai gan viņu atalgojums var atšķirties atkarībā no darba līguma noteikumiem. Piemēram, darbinieki, kas strādā pēc komisijas maksas vai akorda likmes, vai darbinieki, kuru darba līgumā ir iekļauta klauzula par piemaksu par produktivitāti, var palielināt savu peļņu atkarībā no produktivitātes. Šo ienākumu pieaugumu parasti neuzskata par peļņu, jo tas nav ienākumu pārsniegums pār izdevumiem.

Pašnodarbinātām personām parasti ir peļņas iespēja vai zaudējumu risks. Tas ir tāpēc, ka viņiem ir iespēja slēgt un pieņemt līgumus pēc saviem ieskatiem. Viņi var vienoties par savu pakalpojumu cenu (vai vienpusēji noteikt savas cenas), un viņiem ir tiesības piedāvāt šos pakalpojumus vairāk nekā vienam maksātājam. Pašnodarbinātām personām parasti rodas izdevumi, lai izpildītu līgumu noteikumus un nosacījumus, un tās pārvalda šos izdevumus, lai maksimāli palielinātu neto peļņu. Izņemot likvidācijas, atlaišanas vai darba laika samazināšanas scenārijus, darbinieki parasti nepiedalās darba devēja uzņēmuma peļņā vai necieš no tā finansiālajiem zaudējumiem.

Faktori, kas var būt svarīgi, piemērojot uzņēmuma testu, ir šādi.

- vai un cik lielā mērā darbinieks ir pakļauts finansiālam riskam,
- vai un cik lielā mērā darbiniekam ir iespēja gūt peļņu, pašam strādājot,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs ir arī darba devējs,
- vai un kādā mērā maksātājs piegādā lielāko daļu darba ņēmējam nepieciešamo darbarīku un aprīkojuma,
- vai un kādā mērā maksātājs ir atbildīgs par aprīkojuma vai iekārtu remonta, uzturēšanas un apdrošināšanas izmaksām un vai tas saglabā darba ņēmējam piešķirto darbarīku un iekārtu lietošanas tiesības,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs ir atbildīgs par visiem ekspluatācijas izdevumiem,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs ir finansiāli atbildīgs, ja viņš nepilda līgumā noteiktās saistības,
- vai un kādā mērā maksātājs izvēlas un kontrolē darba samaksas metodi un apmēru,
- vai un cik lielā mērā darbiniekam maksā vienotu likmi par paveikto darbu vai maksā regulāri,
- vai un kādā mērā darba ņēmējs var brīvi pieņemt uzņēmējdarbības lēmumus, kas ietekmē viņa peļņu vai zaudējumus,
- vai darba ņēmējam ir ieguldīts kapitāls un kādā mērā.

## **Pielikums Nr. 3 - Juridisko pārbaužu piemērošana pēc nepārtrauktības principa**

Ir ļoti svarīgi atzīmēt, ka neviens no šajā kodeksā aprakstītajiem juridiskajiem kritērijiem vai faktoriem nav individuāli noteicošais. Tos nevar izmantot arī kā testu "kontROLSarakstu", lai noteiktu, vai persona ir vai nav darbinieks.

Praksē daudzi darbinieki, tostarp gadījuma rakstura darbinieki, atbilst lielākajai daļai, bet ne visiem nodarbinātības kritērijiem. Tas, ka netiek izpildīts kāds konkrēts kritērijs, nevar kavēt vispārēju konstatējumu, ka faktiski pastāv darba līgums.

Citiem vārdiem sakot, izvērtējot katru no juridiskajiem kritērijiem vai faktoriem konkrēta faktu kopuma kontekstā, visticamāk, tiks izdarīti dažādi secinājumi. Tāpēc, nosakot, vai darba ņēmējs ir pareizi nodarbināts, ir jāņem vērā visi šie faktori un tie ir jāapsver noapaļoti.

## **Pielikums 4 – Daži nozīmīgi likumprojekti**

### **Īrijas gadījumi**

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

### **Apvienotās Karalistes gadījumi**

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

Šo bukletu ir sastādījis Sociālās aizsardzības departaments,  
Ieņēmumu komisāru birojs un Darba attiecību komisija.