

Darbo statuso nustatymo praktikos kodeksas

2021 m. liepa



Turinys

- 1. Įvadas**
- 2. Darbo statuso nustatymas**
- 3. Tipiškos darbuotojo savybės**
- 4. Savarankiško darbo charakteristikos**
- 5. Kodėl darbo statusas yra svarbu**
- 6. Kas priima sprendimą dėl darbo statuso**
- 7. Kokie yra pagrindiniai veiksniai priimant sprendimą dėl darbo statuso**
- 8. Pagrindinių veiksnių aprašymas**
- 9. Ypatingos aplinkybės ir pokyčiai darbo rinkoje**
 - 9.1 Žmonės, kurie valdo ar kontroliuoja įmones
 - 9.2 Agentūros darbuotojai
 - 9.2.1 Kas laikomas agentūros darbuotojo darbdaviu?
 - 9.3 Tarpinių susitarimų naudojimas
 - 9.3.1 Asmeninių paslaugų įmonės (PSC)
 - 9.3.2 Valdomos paslaugų įmonės (MSC)
 - 9.3.3 Darbdavio identifikavimas
 - 9.4 Skaitmeninės ekonomikos darbuotojai
- 10. Pasekmės, atsirandančios dėl darbo statuso nustatymo**
- 11. Klaidingas savarankiškas darbas**
 - 11.1 PRSI įsiskolinimai
- 12. Pagalba ir kontaktinė informacija**
 - 1 priedas. Teisiniai „dirbančiojo“ arba „savarankiškai dirbančio asmens“ apibrėžimai
 - 2 priedas. Teisiniai testai, darbo statusui nustatyti
 - 3 priedas. Teisinių testų taikymas tęstinumui
 - 4 priedas. Susijusi teismų praktika penktadienį 9.00–17.00 val.)



1. Įvadas

Šį praktikos kodeksą 2001 m. pirmą kartą parengė Darbo statuso grupė pagal Gerovės ir sąžiningumo programą. Grupė buvo įkurta dėl didėjančio susirūpinimo, kad galėjo būti vis daugiau asmenų, priskiriamų „savarankiškai dirbantiems“, kai „darbuotojo“ statusas būtų buvęs tinkamesnis. Ją 2007 m. atnaujino Paslėptos ekonomikos stebėsenos grupė pagal 2016 m. Socialinės partnerystės susitarimą.

Dėl panašių susirūpinimų keliančių klausimų, ypač susijusių su naujomis darbo formomis, 2021 m. kodeksą toliau atnaujino tarpžinybinė darbo grupė, kurią sudarė socialinės apsaugos departamentas, pajamų komisarų biuras ir darbo santykių komisija (WRC). Tai bus „gyvas dokumentas“, kuris bus toliau atnaujinamas, kad atspindėtų būsimus, svarbius darbo rinkos pokyčius, atitinkamus teisės aktus ir teismų praktiką.

Kodekso tikslas – būti naudingas darbdaviams, darbuotojams, nepriklausomiems rangovams ir teisės, finansų ir personalo specialistams. Jis taip pat skirtas tyrėjams, sprendimus priimančioms asmenims ir teisėjams Socialinės apsaugos skyriuje, Mokesčių komisijos biure, WRC, jų atitinkamose apeliacinėse institucijose ir teismuose.

Šio dokumento tikslas – aiškiai suprasti darbo statusą, atsižvelgiant į dabartinę darbo rinkos praktiką ir teisės aktų bei teismų praktikos pokyčius.

Airijoje yra daugybė būdų dirbti ir valdyti verslą. Kiekvienai darbuotojų rūšiai taikoma speciali teisinė apsauga, įskaitant savarankišką darbą, darbą visą darbo dieną, darbą ne visą darbo dieną, darbą per laikinojo įdarbinimo įmones ir terminuotas sutartis.

Svarbu užtikrinti, kad darbuotojai būtų teisingai klasifikuojami taip, kad atitiktų darbuotojo ir verslo santykių tikrovę. Verslo modelio pasirinkimas neturėtų būti naudojamas tam, kad bet kuris darbuotojas negalėtų gauti tinkamų teisių į išmokas.

Neteisingas darbuotojo klasifikavimas kaip savarankiškai dirbantis asmuo, kai jų sąlygos reiškia, kad jie iš tikrųjų yra darbuotojai, kelia susirūpinimą. Dėl neteisingo klasifikavimo sumažinamos įmokos į socialinio draudimo fondą, o darbuotojams netaikomas visas su darbo užmokesčiu susijęs socialinis draudimas (PRSI) ir darbo teisių apsauga.

Be to, kodekse pripažįstama, kad egzistuoja tikras savarankiškas darbas ir kad jis yra labai naudingas ekonomikai. Kodeksu nesiekama įtraukti tikrai nepriklausomų rangovų į darbuotojų kategoriją.

Taip pat svarbu pažymėti, kad 2005 m. darbuotojų saugos, sveikatos ir gerovės įstatymas taikomas visiems darbuotojams patalpose, neatsižvelgiant į jų darbo statusą. Visi darbdaviai ir darbuotojai turi pareigas pagal įstatymą. Sveikatos ir saugos tarnyba (HSA) yra įstatymų nustatyta įstaiga, atsakinga už atitikties šioje srityje užtikrinimą.



2. Darbo statuso nustatymas

Daugeliu atvejų bus aišku, ar darbuotojas dirba pagal darbo sutartį, ar savarankiškai. Tačiau tai ne visada gali būti aišku ir tai gali sukelti painiavą dėl jų darbo statuso.

Airijos ar ES teisėje nėra vieno aiškaus teisinio apibrėžimo, pagal kurį būtų apibrėžiami samdomi darbuotojai arba savarankiškai dirbantys asmenys. Norint nustatyti asmens darbo statusą, reikia atsižvelgti ir į rašytinę, ir į žodinę sutartį, ir į sutarties tikrovę. Nors šalių ketinimai ir bet koks rašytinis susitarimas yra tinkamai apsvarstyti, jos pačios nenustato darbo statuso.

Nors sutarties sąlygos gali būti gana aiškios sakant, kad asmuo užsiima kaip savarankiškai dirbantis rangovas, teismai ir įstatymų numatytos įstaigos vis tiek gali daryti išvadą, kad jie iš tikrųjų yra įdarbinti darbuotojai

Inspektoriai ir teisėjai apsvarstys bet kokias oficialias sutartis, tačiau jie taip pat apsvarstys, kaip iš tikrųjų atliekamas darbas ir įvertins santykius tarp paslaugą teikiančio darbuotojo ir už tą paslaugą mokančio verslo. Jie apsvarstys, ar darbuotojas, ar iš tikrųjų darbdavys neturėjo kito pasirinkimo, kaip tik pasirašyti kitos šalies diktuojamas sąlygas. Tikrasis susitarimas dažnai bus suprantamas tik išnagrinėjus visas bylos aplinkybes ir faktus.





3. Tipiškos darbuotojo savybės

Nors visi šie veiksniai gali būti netaikomi, asmuo paprastai būtų darbuotojas, jei jis arba ji:

- Yra kontroliuojamas kito asmens, kuris jiems nurodo, kaip, kada ir kur turi būti atliekamas darbas,
- Tiekia tik darbo jėgą,
- Gauna fiksuotą valandinį / savaitinį / mėnesinį atlyginimą,
- Negali atlikti subrangovo darbų,
- Neteikia medžiagos darbui,
- Neteikia įrangos, išskyrus smulkius prekybos įrankius,
- Nėra veikiamas asmeninės finansinės rizikos atliekant darbą,
- Neprisiima jokios atsakomybės už investicijas ir valdymą versle,
- Neturi galimybės pasipelnyti iš patikimo valdymo planuojant įsipareigojimus ar vykdant užduotis, kylančias iš įsipareigojimų,
- Darbai nustatyti valandas arba tam tikrą valandų skaičių per savaitę ar mėnesį,
- Dirba vienam asmeniui arba vienam verslui,
- Gauna išlaidų išmokas pragyvenimo ir (arba) kelionės išlaidoms padengti,
- Turi teisę į ligos pašalpą arba papildomą atlyginimą už viršvalandžius,
- Yra įpareigotas reguliariai atlikti darbą, kurį darbdavys privalo jam pasiūlyti (tai vadinama abipusiškumu),
- Jo/jos mokesčiai išskaičiuojami iš darbo užmokesčio per PAYE sistemą.

Svarbūs įspėjimai:

- Jei darbą gali atlikti subrangovo sutartimi ir jį „apmokėti“ subrangovo sutartį sudarantis asmuo, gali būti, kad darbdavio ir darbuotojo santykiai gali būti tiesiog perduoti toliau,
- Gali būti, kad įrankių ar įrangos teikimas neturės reikšmingos įtakos tam, kad būtų padaryta išvada, koks užimtumo statusas yra tinkamas, atsižvelgiant į visas konkrečius atvejo aplinkybes,
- Asmuo gali turėti didelę laisvę ir nepriklausomybę atlikdamas darbą ir vis tiek būti darbuotoju,
- Darbuotojas, turintis specialių žinių, gali būti nukreiptas ne į tai, kaip turi būti atliekamas darbas,
- Darbuotoju vis tiek gali būti laikomas asmuo, kuriam mokamas komisinis atlyginimas, akcija, vienetinis darbas ar kitu netipiniu būdu,
- Kai kurie darbuotojai vienu metu dirba pas daugiau nei vieną darbdavį,
- Kai kurie darbuotojai taip pat gali būti savarankiškai dirbantys už kitą jo atliekamą darbą,
- Jei mokestis nėra išskaičiuojamas iš asmens uždarbio per PAYE sistemą, tai nereiškia, kad asmuo, turintis kitų darbuotojo savybių, yra savarankiškai dirbantis asmuo,
- Kai kurie darbuotojai dirba nuotoliniu būdu ar kitaip ne darbdavio patalpose,
- Nors rašytinių sutarčių pareiškimai, kad asmuo nėra darbuotojas, gali išreikšti susitariančiųjų šalių nuomonę ar pirmenybę, teismai nustatė, kad jie turi minimalią vertę priimant išvadą dėl faktinio atitinkamo asmens užimtumo statuso ir gali būti panaikinti,
- Darbuotojai gali dirbti įvairiais būdais, įskaitant, bet neapsiribojant, darbą ne visą darbo dieną, laikiną darbą, sezoninį darbą ar atsitiktinį darbą,
- Kai kuriems darbuotojams mokama pagal sutartas valandas, o kitiems gali būti mokama atsižvelgiant į faktiškai atlikto darbo kiekį,
- Darbuotojo darbo valandos ar atlyginimas gali būti neaiškūs.



4. Tipiškos savarankiško darbo savybės

Nors visi šie veiksniai gali būti netaikomi darbui, asmuo paprastai būtų savarankiškas darbuotojas, jei jis ar ji:

- Turi savo verslą,
- Susiduria su finansine rizika, nes turi padengti netinkamų ar nekokybiškų darbų, atliktų pagal sutartį, ištaisymo išlaidas,
- Prisiima atsakomybę už įmonės investicijas ir valdymą,
- Turi galimybę pasipelnyti iš patikimo valdymo planuojant ir vykdant įsipareigojimus bei užduotis,
- Kontroliuoja, kas daroma, kaip tai daroma, kada ir kur tai daroma ir ar jis ar ji tai daro asmeniškai,
- Gali laisvai samdyti kitus žmones pagal savo sąlygas, kad jie atliktų darbą, dėl kurio buvo susitarta,
- Gali teikti tas pačias paslaugas daugiau nei vienam asmeniui ar įmonei tuo pačiu metu,
- Pateikia medžiagą darbui,
- Teikia darbui reikalingą įrangą ir aparatus, išskyrus smulkius prekybos įrankius ar įrangą, kuri bendromis aplinkybėmis nebūtų verslo subjekto rodiklis savo sąskaita,
- Turi fiksuotą verslo vietą, kurioje yra medžiagų, įrangos ir kt. galima sandėliuoti,
- Susitaria dėl išlaidų ir darbų kainos,
- Teikia savo draudimą, pvz., civilinės atsakomybės draudimą ir kt,
- Kontroliuoja darbo valandas vykdant darbo įsipareigojimus,
- Nėra įpareigotas imtis konkretaus jiems siūlomo darbo,
- Yra registruotas savo vertinimo mokesčių deklaracijoms arba PVM.

Svarbūs įspėjimai:

- Tai, kad asmuo užsiregistravo savo vertinimui arba PVM mokėtoju pagal savo vertinimą automatiškai nereiškia, kad jis ar ji dirba savarankiškai,
- Asmuo, kuris yra savarankiškai dirbantis rangovas viename darbe, nebūtinai yra savarankiškai dirbantis kitame darbe. Taip pat galima vienu metu būti įdarbintam ir savarankiškai dirbti skirtingose darbo vietose,
- Statybos sektoriuje sveikatos ir saugos sumetimais visiems asmenims, nepaisant užimtumo statuso, vadovauja aikštelės meistras/prižiūrėtojas.





5. Kodėl darbo statusas yra svarbu

„Darbuotojo statusas“ reiškia, ar esate „darbuotojas“, ar „savarankiškai dirbantis asmuo“. Darbuotojas priskiriamas samdomiems pagal paslaugų teikimo sutartį, o savarankiškai dirbantis asmuo – už paslaugų sutartį.

Darbo statusas turi įtakos:

- Susijusio socialinio draudimo (PRSI) įmokų ir susijusių socialinės gerovės išmokų mokėjimui,
- Mokesčių režimui,
- Darbo teisėms-daugelis įstatymų numatytų darbo teisių yra prieinamos tik darbuotojams, nes priešingai tiems, kurie dirba savarankiškai.





6. Kas priima sprendimą dėl darbo statuso

Yra įvairių įstatyminių įstaigų, kurios nustato asmens darbo statusą, siekdamos PRSI, mokesčių ir darbo teisių.

Šios įstaigos yra:

- Socialinės apsaugos departamento apimties skyrius, kuris nustato užimtumo statusą, siekiant nuspręsti, kokia yra tinkama PRSI klasė asmeniui,
- Pajamų komisarų biuras, kur darbo statusas nustato mokesčių režimą,
- WRC sprendimų tarnyba, kuri, sprendžiant skundus dėl darbo teisių, nustato darbo statusą kaip preliminarų klausimą.

Taikymo srities skyriaus arba WRC ar pajamų sprendimai nėra vienas su kitu susieti.

Apeliacijos iš taikymo srities skyriaus perduodamos Socialinės gerovės apeliacijų tarnybai. WRC apeliacijos perduodamos Darbo teismui. Apeliacijos dėl pajamų perduodamos Mokesčių apeliacijų komisijai.



7. Kokie yra pagrindiniai veiksniai priimant sprendimą dėl darbo statuso

Sprendžiant, ar darbuotojas yra įdarbintas, ar savarankiškai dirbantis asmuo, reikia atsižvelgti į tam tikrus veiksnius arba „teisinius testus“. Penki pagrindiniai veiksniai, lemiantys skirtumą tarp paslaugų sutarčių išsivystė iš teismų praktikos.

Šie veiksniai yra:

- įsipareigojimų abipusiškumas,
- pakaitalas,
- įmonės testas,
- integracija,
- kontrolė.

Svarbu pažymėti, kad nė vienas iš šių veiksnių nėra lemiamas. Priimant sprendimą dėl teisingo darbuotojo užimtumo statuso, būtina į juos visus atsižvelgti ir juos visapusiškai pasverti. Kiekviena byla nagrinėjama remiantis faktais, susijusiais su ta byla, ir atitinkamai padarytais sprendimais.

Išsamesnis pagrindinių veiksnių aprašymas pateiktas 8 skirsnyje ir 2 priede. Daugiau

informacijos apie teisinių testų taikymą pateikiama 3 priede.



8. Pagrindinių veiksmų aprašymas

Pagrindinis Veiksny	Aprašymas
Įsipareigojimų abipusiškumas	Ar ir koku mastu yra vienos šalies pareiga teikti darbą ir kitos šalies - jį priimti.
Pakaitalas	Ar ir koku mastu darbuotojui leidžiama siųsti pakaitalą tuo atveju, jei jis pats negali atlikti darbo, ir, jei taikoma, kas užsiima ir moka už pakaitinį darbą.
Įmonės testas	Ar ir koku mastu asmuo, kuris buvo įdarbintas atlikti darbą, tai daro kaip verslo asmuo savo sąskaita ir turi galimybę pasipelnyti iš savo efektyvumo / verslumo įgūdžių arba, priešingai, rizikuoja patirti finansinius nuostolius.
Integracija	Ar ir koku mastu darbuotojas tapo neatsiejama verslo dalimi, o ne atliekant darbus, kurie, nors ir atliekami verslui, yra jo periferiniai ar priedai.
Kontrolė	Ar ir koku mastu už darbą mokantis asmuo ar įmonė kontroliuoja darbuotoją, įskaitant galią nuspręsti, kokį darbą reikia atlikti, taip pat kada, kaip ir kur tai turėtų būti padaryta.



9. Ypatingos aplinkybės ir pokyčiai darbo rinkoje

9.1 PRSI klasifikacija žmonėms, kurie valdo ar kontroliuoja įmones

Pagal darbo sutartį dirbantys asmenys, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai valdo arba kontroliuoja 50% ar daugiau bendrovės akcijų, paprastai negali būti tos bendrovės darbuotojais PRSI tikslais pagal Socialinės gerovės teisės aktus. Jie turi būti klasifikuojami kaip savarankiškai dirbantys asmenys ir privalo mokėti PRSI S klasėje.

Pagal darbo sutartį dirbantys asmenys, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai valdo arba kontroliuoja 50% ar daugiau bendrovės akcijų, paprastai negali būti tos bendrovės darbuotojais PRSI tikslais pagal Socialinės gerovės teisės aktus. Jie turi būti klasifikuojami kaip savarankiškai dirbantys asmenys ir privalo mokėti PRSI S klasėje.

Šios taisyklės buvo įvestos 2013 m. Prieš tai visų pagal darbo sutartį dirbančių asmenų, kurie turėjo arba kontroliavo bendrovės, kurioje jie dirbo, akcijas, PRSI klasifikacija buvo nustatyta kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus teisinius testus/veiksnius. Šiuo metu, kai reikalingas sprendimas dėl darbo, įvykusio iki 2013 m. birželio 28 d., teisės aktai suteikia asmeniui galimybę prašyti, kad tam darbo laikotarpiui būtų taikomos arba senosios, arba naujos taisyklės.

9.2 Agentūros darbuotojai

Agentūros darbuotojas yra asmuo, turintis susitarimą su įdarbinimo agentūra dirbti pas kitą asmenį ar įmonę. Pavyzdžiui, sekretorius gali turėti susitarimą su sekretorių agentūra dirbti įmonėje, kol vienas iš jų darbuotojų yra atostogose.

Įdarbinimo agentūras Airijoje reglamentuoja 1971 m. įdarbinimo agentūros įstatymas. Pagal įstatymą įdarbinimo agentūra turi turėti licenciją verstis savo verslu.

Nuo 2012 m. gegužės 16 d. laikinieji darbuotojai, kuriems taikomas 2012 m. Darbuotojų apsaugos (laikino įdarbinimo) įstatymas, turi teisę į tokias pačias pagrindines įdarbinimo sąlygas, lyg juos būtų tiesiogiai įdarbinę darbdaviai pagal darbo sutartį.

9.2.1 Kas laikomas agentūros darbuotojo darbdaviu?

Tai priklauso nuo to, kokias teises agentūros darbuotojas siekia įgyvendinti. Pagal nesąžiningų atleidimų įstatymus darbdavys yra asmuo ar įmonė, kuriai darbuotojas iš tikrųjų dirba, o ne agentūra. Sveikatos ir saugos reikalavimų laikymasis taip pat yra asmens ar įmonės, kurioje dirba agentūros darbuotojas, atsakomybė.

Taikant kai kuriuos, bet ne visus, kitus darbo ir lygybės teisės aktus, šalis, atsakinga už darbuotojo darbo užmokestį, paprastai laikoma agentūros darbuotojo darbdaviu.

Pagal Socialinės gerovės teisės aktus agentūros darbuotojai laikomi draudžiamais, o šalis, kuri moka darbo užmokestį, yra darbdavys PRSI tikslais.

9.3 Tarpinių susitarimų naudojimas

Yra dvi pagrindinės tarpinių struktūrų formos, naudojamos vietoj tiesioginio paslaugas teikiančio darbuotojo ir tų paslaugų galutinio vartotojo dalyvavimo. Tai vadinamos asmeninių paslaugų įmonėmis ir valdomų paslaugų įmonėmis.

9.3.1 Asmeninių paslaugų įmonės (PSC)

Pagal šį susitarimą paslaugų sutartis nėra aiškiai tiesiogiai sutarta tarp darbuotojo, kuris yra padalytas į dalis, ir galutinio vartotojo, besinaudojančio tomis paslaugomis, o dėl jos susitaria galutinis darbdavys ir tarpinė įmonė, priklausanti darbuotojui arba kuriai jis vadovauja. Tokiomis aplinkybėmis naudojamas tarpininkas yra tai, kas vadinama asmeninių paslaugų įmone (PSC). PSC yra akcinė bendrovė, kuri paprastai turi vienintelį direktorių, kuris yra darbuotojas / rangovas, kuriam priklauso dauguma arba visos bendrovės akcijos.

Galutinis vartotojas moka PSC už darbuotojo paslaugas, tačiau iš tokių mokėjimų neatima jokie mokesčio ar PRSI. PSC moka darbuotojui, kuris, kaip PSC savininkas/direktorius, PRSI tikslais paprastai laikomas savarankiškai dirbančiu asmeniu.

9.3.2 Valdomos paslaugų įmonės (MSC)

PSC susitarimo variantas apima tai, kas tapo žinoma kaip valdomų paslaugų įmonė (MSC). Iš esmės tai apima įmonės steigimą, kuri paprastai yra struktūrizuota su daugeliu darbuotojų akcininkų, kurie gali arba negali dalyvauti teikiant panašias paslaugas tam pačiam galutiniam vartotojui. MSC paprastai padeda trečiosios šalies atstovas, kuris organizuoja teisinius ir administracinius įmonės reikalus. Kadangi atskirų darbuotojų akcijų paketas yra mažesnis nei 50%, galima nustatyti, kad jie yra savarankiškai dirbantys asmenys arba MSC darbuotojai.

9.3.3 Darbdavio identifikavimas

Daugeliu atvejų savininkas/direktorius arba darbuotojas / akcininkas, dalyvaujantis PSC arba MSC, iš tikrųjų dirba savarankiškai. Tačiau kai kuriais atvejais, išanalizavus tikrąsias įdarbinimo sąlygas, bus suprasta, kad paslaugų sutartis egzistuoja. Be to, kai kuriais tikro savarankiško darbo atvejais per tam tikrą laikotarpį tarp darbuotojo ir galutinio vartotojo gali išsivystyti priklausomybės lygis, todėl santykinai gali palaiapsniui peraugti į darbdavio ir darbuotojo santykius.

Pagrindinis dalykas, susijęs su atvejais, kai naudojamos tarpinės struktūros, yra tas, kad darbo santykiams bus taikomi tie patys veiksniai/teisiniai testai, nurodyti aukščiau, nustatant, ar darbuotojas dirba savarankiškai, ar yra darbuotojas. Žvelgiant į visus bylos faktus ir aplinkybes, gali būti, kad sprendimus priimančias asmuo arba teisėjas gali nustatyti, kad galutinis vartotojas iš tikrųjų yra darbdavys.

Galutinis naudotojas, kurį Socialinės apsaugos departamentas nustato kaip darbdavį, PRSI tikslais bus pakartotinai įpareigotas laikyti darbuotoją tiesioginiu darbuotoju ir grąžinti darbdavį bei darbuotoją PRSI A klasėje, nors PRSI paprastai renkama per PAYE sistemą, aplinkinėse pozicijose, kuriose tęsiasi tarpinis susitarimas, to negalima padaryti ir bus taikomos specialios surinkimo sistemos.

9.4 Skaitmeninės ekonomikos darbuotojai

Naujos darbo formos atsirado vadinamojoje „skaitmeninėje / platformos / minios“ ekonomikoje. Šių naujų darbo formų atsiradimas gali kelti sunkumų nustatant, ar egzistuoja paslaugų sutartis, ar paslaugų sutartis, nes tradicinės ribos tarp darbdavių ir darbuotojų tampa neryškios.

Nors šių darbuotojų įtraukimo metodas gali skirtis nuo tradicinių metodų dėl šiuolaikinių technologijų naudojimo, jie vis tiek bus priskiriami prie samdomų darbuotojų arba savarankiškai dirbančių asmenų. Skirtingai nei kai kuriose kitose jurisdikcijose, šis dvejetainis metodas ir toliau taikomas Airijoje. Ankstesniuose skirsniuose nustatyti esminiai teisiniai testai ar veiksniai vis dar naudojami ir vis dar svarbūs sprendžiant, ar koncerto darbuotojas yra darbuotojas, ar savarankiškai dirbantis asmuo.

Daugelis skaitmeninės ekonomikos darbuotojų iš tikrųjų dirba savarankiškai. Tačiau kiti gali būti laikomi įdarbintais darbuotojais pagal paslaugų sutartį.

Nustatant tokių darbuotojų darbo statusą, kaip ir kitų darbuotojų atveju, sprendžiama, pagal kokią paslaugų teikimo sutartį jie dirba ir kiekvienas atvejis turi būti nagrinėjamas iš esmės ir visiškai atskirai.



10. Pasekmės, atsirandančios dėl darbo statuso nustatymo

Darbuotojo, kaip įdarbinto ar savarankiškai dirbančio asmens, statusas turi įtakos:

- Mokesčių ir PRSI mokėjimo generaliniam surinkėjui būdui:
 - » Įdarbintas darbuotojas turės pajamų mokestį ir PRSI išskaičiuoti iš savo darbdavio darbo užmokesčio sistemos.
 - » Savarankiškai dirbantis asmuo pagal savęs vertinimą privalo sumokėti preliminarų mokestį ir pateikti savo pajamų mokesčio deklaracijas naudodamas pajamų internetinę sistemą (ROS).
- Teisė į socialinės rūpybos išmokas:
 - » Nors atotrūkis tarp socialinės rūpybos išmokų, kurias turi darbuotojas, ir išmokų, kurias turi savarankiškai dirbantis asmuo, pastaraisiais metais sumažėjo, savarankiškai dirbantys asmenys turi teisę į šiek tiek mažesnę socialinės gerovės paramos spektrą.
- Teisės pagal tam tikrus darbo teisės aktus:
 - » Darbuotojas turi teises į darbo laiką, atostogas, motinystės/vaiko priežiūros atostogas, apsaugą nuo nesąžiningo atleidimo iš darbo ir kt. Savarankiškai dirbantis asmuo neturi šių teisių ir apsaugos. (Reikėtų pažymėti, kad savarankiškai dirbantis asmuo turi teisę pasinaudoti Užimtumo lygybės įstatymuose numatyta apsauga, kai jis yra sudaręs sutartį dėl bet kokio darbo ar paslaugos atlikimo asmeniškai kitam asmeniui).
- Viešoji atsakomybė už atliktą darbą:
 - » Paprastai darbuotojas bus apdraustas darbdavio civilinės atsakomybės draudimu, tuo tarpu tikimasi, kad savarankiškai dirbantis asmuo turės savo draudimą.



11. Klaidingas savarankiškas darbas

Klaidingas savarankiškas darbas-terminas, vartojamas apibūdinti, kai darbuotojas, faktiškai dirbantis pagal darbuotojo darbo sutartį, traktuojamas taip, lyg jis dirbtų pagal savarankiškai dirbančio asmens paslaugų teikimo sutartį. Tokiu atveju iš darbuotojo atimamos tam tikros darbo teisės ir socialinės pašalpos; darbdavio PRSI įmoka nėra mokama, todėl socialinio draudimo fondas patiria nuostolių; taip pat gali būti prarastos mokestinės pajamos.

Svarbu pažymėti, kad tai, kiek darbuotojas gali būti patenkintas savo sutartu susitarimu, nėra lemiamas veiksnys sprendžiant teisingą darbo statusą. Darbo tvarkos tikrumas yra labai svarbus, nes jis vertinamas taikant ankstesniuose skirsniuose nustatytus teisinius testus ir (arba) veiksnius ir taikomas konkrečioms kiekvieno atvejo faktinėms aplinkybėms.

Airijoje veikia dvejetainė sistema, pagal kurią darbuotojas yra įdarbintas arba dirba savarankiškai. 2017 m. Konkurencijos įstatyme (pakeitimas) pateikiamas „fiktyviai savarankiškai dirbančio asmens“ ir „visiškai išlaikomo savarankiškai dirbančio asmens“ apibrėžimas, tačiau nuostatos taikomos tik kolektyvinėms deryboms, kurias veda tam tikra darbuotojų grupė, ty; aktoriai, atliekantys įgarsinimą, muzikantai, dirbantys seansų muzikantais ir laisvai samdomi žurnalistai. Apibrėžimai nenaudojami nustatant darbo statusą kitiems tikslams.

11.1 PRSI įsiskolinimai

Jei nustatoma, kad darbuotojas buvo neteisingai klasifikuojamas kaip savarankiškai dirbantis asmuo, darbdavys turės sumokėti atitinkamas PRSI įmokas už darbuotoją (- us) už visą atitinkamą laikotarpį ir jam gali būti taikomos įvairios nuobaudos pagal 2005 m. Socialinės gerovės konsolidavimo įstatymą.



12. Pagalba ir kontaktinė informacija

Jei kyla problemų sprendžiant dėl tinkamo asmens ar asmenų grupių statuso, pagalbą gali teikti šios organizacijos:

Dėl klausimų, susijusių su sprendimais dėl darbo statuso PRSI tikslais, susisieki­te -

Su Taikymo srities skyriumi
Socialinės apsaugos departamentas
Áras Mhic Dhiarmada
Store Street
Dublin 1
D01 WY03



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



El. paštas: scope@welfare.ie



Svetainė: www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/#

Mokesčių klausimais -

Jūsų vietinis pajamų biuras gali padėti.

Susisieki­te su mokesčių skyriumi www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

Klausimais, susijusiais su užimtumu ir lygybės teisėmis, susisieki­te -

Ryšių su darbo vieta Komisijos
informacija ir klientų aptarnavimas
O'Brien Road
Carlow
R93 E920



Tel: +353 (0)59 9178990 Skambinkite: 1818 808090



Svetainė: www.workplacerelations.ie

1 priedas. Pagal darbo sutartį dirbančių asmenų arba savarankiškai dirbančių asmenų teisinės apibrėžtys

Airijos ar ES teisėje nėra vieno aiškaus teisinio apibrėžimo, pagal kurį būtų apibrėžiami samdomi darbuotojai arba savarankiškai dirbantys asmenys.

Europos Sąjungos lygmeniu darbuotojas, kuris naudojasi judėjimo laisve pagal Europos bendrijos steigimo sutarties 48 straipsnį, pagal Europos Teisingumo Teismo praktiką suprantamas taip:

„Esminis darbo santykių požymis yra tai, kad asmuo tam tikrą laiką teikia paslaugas kitam asmeniui ir jam vadovaujant, už tai gauna atlyginimą.

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

Klausimas, ar asmuo yra samdomas darbuotojas, ar savarankiškai dirbantis asmuo pagal Airijos darbo teisių įstatymų aktus, priklauso nuo apibrėžimo, pateikto kiekviename dokumente, pavyzdžiui, Lygybės užimtumo įstatymuose, sveikatos ir saugos teisės aktuose, Nacionaliniame minimalaus darbo užmokesčio įstatyme, Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas ir kt.

Klausimas, ar asmuo yra samdomas darbuotojas, ar savarankiškai dirbantis asmuo pagal Airijos PRSI ir mokesčių teisės aktus, priklauso nuo tikrosios situacijos, kurioje jis dirba, atsižvelgiant į šiame kodekse nustatytus teisinius kriterijus / veiksnius.

2 priedas. Teisiniai testai, naudojami nustatant prievolės abipusiškumą darbo statusui

Klausimas, ar tarp šalių yra abipusis įsipareigojimas, yra labai svarbus. Prievolės abipusiškumas reiškia, kad pagal sutartį mokėtojas privalo pateikti pagrįstą tinkamo darbo kiekį darbuotojui, kuris savo ruožtu privalo atlikti visus tokius numatytus darbus.

Airijos ir Jungtinės Karalystės teismai nuolat laikėsi nuomonės, kad prievolių abipusiškumas yra svarbiausias veiksnys tiek, kiek, jei nustatoma, kad jų nėra užimtumo situacijoje, tolesnio tyrimo nereikia. Kita vertus, jei nustatoma abipusė pareiga teikti ir imtis darbo, reikia įvertinti kitus veiksnius.

Kaip ir atliekant kitus testus, nagrinėjama tai, kas vyksta praktikoje, taip pat sutarties sąlygos. Svarbu pažymėti, kad sutarties eilutės, kurioje, pavyzdžiui, nurodoma, kad mes neprivalome siūlyti darbo, o jūs neprivalote imtis darbo, nepakanka, kad būtų galima įrodyti, jog iš tikrųjų nėra abipusio įsipareigojimo.

Taip pat svarbu pažymėti, kad tam tikromis aplinkybėmis santykių pobūdis laikui bėgant gali keistis. Tai sudėtinga sritis, tačiau paprastai dažniausia priežastis, dėl kurios taip gali nutikti, yra ta, kai perkančioji organizacija ir asmuo pradeda reguliuoti dienas ir laiką, kai atliekamas darbas.

Kai tai išsivysto į susitarimą, pagal kurį dirbti galima tam tikromis savaitės dienomis ir tam tikromis savaitės valandomis, o susisiekianti institucija ir darbuotojas supranta (rašytą ar ne), kad jie atvyks į darbą tomis dienomis ir tuo laiku, tada tikėtina, kad bus nustatytas prievolių tarpusavio ryšys. Tokiu atveju santykiai galėjo išsivystyti į darbdavio ir samdomo darbuotojo santykius.

Kitas įspėjimas yra tas, kad asmuo gali turėti keletą atskirų darbo su mokėtoju epizodų. Kiekvieno atskiro darbo epizodo metu gali egzistuoti prievolių abipusiškumas, tačiau gali būti ir ne visa apimanti prievolių abipusiškumas, apimantis visą atskiro įdarbinimo laikotarpį.

Kontrolė

Kontrolė yra mokėtojo gebėjimas, autoritetas ar teisė kontroliuoti darbuotoją, koks darbas turėtų būti atliekamas, kaip, kada ir kur jis turėtų būti atliekamas.

Turėtų būti įvertintas mokėtojo kontrolės laipsnis ir darbuotojo nepriklausomumo laipsnis. Mokėtojo *teisė* vykdyti kontrolę yra svarbesnė nei tai, ar jis realiai naudojasi šia teise.

Faktinis kontrolės laipsnis skirsis priklausomai nuo darbo tipo ir darbuotojo įgūdžių. Pavyzdžiui, gali būti sunku nuspręsti, koks kontrolės laipsnis yra nagrinėjant ekspertų įdarbinimą. Dėl savo kompetencijos ir specializuoto mokymo jiems gali prireikti mažai konkrečios kasdienės veiklos krypties arba jos visai nereikia. Nagrinėjant šį veiksni, būtina atsižvelgti ir į mokėtojo įtaką darbuotojui, ir į jų kasdienės darbuotojo veiklos kontrolę.

Mokėtojo kontrolė darbuotojo atžvilgiu yra svarbesnė nei mokėtojo kontrolė dėl įsigyto produkto ar paslaugos galutinio rezultato. Pavyzdžiui, mokėtojas, kuris įdarbina savarankiškai dirbantį darbuotoją tam tikrai užduočiai atlikti, pavyzdžiui, namo dažymui ar virtuvės įrengimui, turės didelę reikalingą galutinio produkto kontrolę. Tačiau jie labai mažai kontroliuos, kaip, kada bus atliktas darbas ir kas jį atliks.

Veiksniai, kurie gali būti svarbūs vertinant kontrolės lygį, yra šie:

- ar ir kokių mastu sutartyje yra įspėjimo terminas,
- ar ir kokių mastu santykiai yra pavaldūs,
- ar ir kokių mastu mokėtojas kontroliuoja mokėjimo būdą ir sumą,
- ar ir kokių mastu mokėtojas nusprendžia, kokius darbus darbuotojas atliks,
- ar darbuotojas, dirbdamas pas šį mokėtoją, reikalauja leidimo dirbti pas kitus mokėtojus ir kokių mastu (ribojančios sutartys),
- ar ir kokių mastu mokėtojas kontroliuoja darbuotojo darbo laiką,
- ar ir kokių mastu darbuotojas gauna mokėtojo mokymą, kaip atlikti darbą.

Pastaba: savarankiškai dirbantis asmuo gali būti apmokytas, kad galėtų atlikti užduotis konkrečiame versle (pvz., unikalios IT sistemos savybės) neprarandant savarankiškumo.

Integracija

Pagal paslaugų teikimo sutartį darbuotojas įdarbinamas kaip neatskiriama organizacijos dalis. Pagal paslaugų sutartį savarankiškai dirbantis asmuo paprastai nėra integruotas į verslą. Nepriklausomas paslaugų rangovas yra tik verslo priedas, taigi, ne darbuotojas.

Veiksniai, kurie gali būti svarbūs vertinant kontrolės lygį, yra šie:

- ar darbuotojas turi pripažintą vaidmenį ar pareigas toje vietoje, kurioje jis dirba, ir koku mastu
- ar ir koku mastu darbuotojas turi kitų darbuotojų, kurie jiems atsiskaito,
- ar darbuotojas yra įtrauktas į darbdavio vidinį telefonų katalogą arba turi su darbdaviu susietą el. pašto adresą,
- ar darbuotojas naudojasi verslo paslaugomis, pavyzdžiui, uniforma, įmonės užrašų popieriumi, lopšeliu, įrankiais ir įranga,
- ar ir koku mastu darbuotojas dalyvauja veiklos valdymo sistemose, įmonės mokymo programose, ar jam leidžiama dalyvauti vidaus paaukštinimo konkursuose ar nuopelnų programoje..

Pastaba: Kai kurios įmonės reikalauja, kad išorės rangovai naudotų savo vidinius el. pašto adresus dėl saugumo priežasčių.

Pakaitalas

Šis veiksnys susijęs su darbuotojo teise paskirti kitą asmenį jo pakaitalu, jei jis negali ar nenori atlikti viso ar dalies darbo. Kitaip tariant, tai susiję su tuo, ar darbuotojas gali atlikti subrangovo darbus, ar samdyti padėjėjus. Svarbus klausimas gali būti: „kas atlieka darbą, kai darbuotojo nėra?“

Veiksniai, kurie gali būti svarbūs vertinant kontrolės lygį, yra šie:

- ar ir kokių mastu darbuotojas gali samdyti pagalbininkus ar padėjėjus,
- ar ir kokių mastu darbuotojas turi atlikti darbą asmeniškai,
- ar ir kokių mastu mokėtojas turi teisę pasakyti, ką darbuotojas samdo,
- ar ir kokių mastu pakaitaitinį darbuotoją kontroliuoja mokėtojas ar darbuotojas,
- ar ir kokių mastu pakaitinį darbuotoją apmoka mokėtojas ar darbuotojas.

Tipiškas nepriklausomo rangovo ar savarankiškai dirbančio asmens bruožas yra tas, kad jie gali laisvai samdyti kitus žmones savo sąlygomis, kad jie atliktų sutartą darbą.

Įmonės testas

Įmonės teste daugiausia dėmesio skiriama darbuotojo finansinės rizikos poveikiui atliekant darbą ir, atvirkščiai, jo gebėjimui gauti pelno savo pastangomis, kūrybiškumu ir (arba) verslumo nuojauta.

Klausimas sukasi apie tai, ar jie užsiima verslu savo lėšomis ir ar jie gali nuspręsti, kiek investuoti yra pasirengę, remdamiesi galimos finansinės grąžos įvertinimu.

Darbuotojai paprastai neturi galimybės gauti pelno ir paprastai nerizikuoja patirti finansinių nuostolių, nors jų atlyginimas gali skirtis priklausomai nuo jų darbo sutarčių sąlygų. Pavyzdžiui, darbuotojai, dirbantys pagal komisinius ar vienetinius tarifus, arba darbuotojai, kurių sutartyje yra našumo premijos sąlyga, gali padidinti savo pajamas, atsižvelgdami į savo produktyvumą. Šis pajamų padidėjimas paprastai nėra vertinamas kaip pelnas, nes tai nėra pajamų perteklius, palyginti su išlaidomis.

Savarankiškai dirbantys asmenys paprastai turi galimybę gauti pelną arba nuostolių riziką. Taip yra todėl, kad jie turi galimybę vykdyti ir priimti sutartis taip, kaip jiems atrodo tinkama. Jie gali derėtis dėl savo paslaugų kainos (arba vienašališkai nustatyti kainas) ir turi teisę siūlyti šias paslaugas daugiau nei vienam mokėtojui. Savarankiškai dirbantys asmenys paprastai patiria išlaidas savo sutarčių sąlygoms vykdyti ir valdo šias išlaidas, kad padidintų grynąjį pelną. Be likvidavimo, atleidimo iš darbo ar sutrumpintų valandų scenarijų, darbuotojai paprastai nesidalija pelnu arba nepatiria finansinių nuostolių, kuriuos patiria darbdavio verslas.

Veiksniai, kurie gali būti svarbūs taikant įmonės testą, yra šie.

- ar ir koku mastu darbuotojas susiduria su finansine rizika,
- ar ir koku mastu darbuotojas turi galimybę gauti pelno per savo pastangas,
- ar ir koku mastu darbuotojas taip pat yra darbdavys,
- ar ir koku mastu mokėtojas tiekia daugumą darbuotojui reikalingų įrankių ir įrangos,
- ar mokėtojas yra atsakingas už įrangos ar įrenginių remonto, priežiūros ir draudimo išlaidas ir koku mastu jis išlaiko teisę naudotis darbuotojui teikiamais įrankiais ir įranga,
- ar ir koku mastu darbuotojas yra atsakingas už bet kokias veiklos išlaidas,
- ar darbuotojas yra finansiškai atsakingas ir kokio apimtimi, jei nevykdo sutartyje numatytų įsipareigojimų,
- ar ir koku mastu mokėtojas kontroliuoja mokėjimo būdą ir sumą,
- ar ir koku mastu darbuotojui mokamas fiksuotas tarifas už atliktą darbą ar mokamas reguliariais intervalais,
- ar ir koku mastu darbuotojas gali laisvai priimti verslo sprendimus, turinčius įtakos jo pelnui ar nuostoliams,
- ar ir koku mastu darbuotojas investavo kapitalą.

3 priedas. Teisinių testų taikymas tęstinume

Labai svarbu pažymėti, kad nė vienas iš šiame kodekse aprašytų teisinių testų ar veiksmų nėra individualiai lemiamas. Jie taip pat negali būti naudojami kaip kontrolinis testų sąrašas, siekiant nuspręsti, ar asmuo yra samdomas darbuotojas, ar ne.

Praktiškai daugelis darbuotojų, įskaitant nenuolatinius darbuotojus, atitiks daugumą, bet ne visus, darbo testus. Tam tikro testo nesilaikymas negali užkirsti kelio bendrai konstatuoti, kad iš tikrųjų yra darbo sutartis.

Kitaip tariant, įvertinus kiekvieną iš teisinių testų ar veiksmų, atsižvelgiant į tam tikrą faktų rinkinį, greičiausiai bus padaryta daugybė išvadų tęstinume. Priimant sprendimą dėl teisingo darbuotojo užimtumo statuso, būtina į juos visus atsižvelgti ir juos visapusiškai pasverti.

4 priedas. Atitinkamos teismų praktikos

Airijos bylos

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

JK bylos

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

Šį informacinį lapelį parengė Socialinės apsaugos departamentas,
pajamų komisarų biuras ir darbo santykių komisija.