

Zasady ustalania formy zatrudnienia

Lipiec 2021



Spis treści

1. Wprowadzenie

2. Ustalenie formy zatrudnienia

3. Typowe cechy stosunku pracy

4. Typowe cechy samozatrudnienia

5. Dlaczego forma zatrudnienia ma znaczenie?

6. Kto podejmuje decyzję w odniesieniu do formy zatrudnienia

7. Jakie najważniejsze cechy decydują o ustaleniu o jaką formę zatrudnienia chodzi?

8. Opis najważniejszych cech

9. Szczególne okoliczności i nowe sytuacje wynikające ze zmieniającego się rynku pracy

9.1 Składki na ubezpieczenie społeczne osób które są właścicielami lub kontrolują firmy

9.2 Pracownicy agencyjni

9.2.1 Kto jest uważany za pracodawcę pracownika agencyjnego?

9.3 Stosowanie umów pośredniczących

9.3.1 Firmy świadczące usługi osobiste (PSC)

9.3.2 Dostawcy usług zarządzanych (MSC)

9.3.3 Określenie pracodawcy

9.4 Pracownicy w gospodarce cyfrowej/na rynku umów krótkoterminowych

10. Konsekwencje ustalenia formy zatrudnienia

11. Samozatrudnienie pozorne

11.1 Zaległości w płaceniu składek na ubezpieczenie społeczne (PRSI)

12. Pomoc i informacje kontaktowe

Załącznik 1 - Definicje prawne pracownika oraz osoby samozatrudnionej

Załącznik 2 - Testy prawne stosowane do określenia formy zatrudnienia

Załącznik 3 - Zastosowanie testów prawnych w formie rozciągłej

Załącznik 4 – Wybór orzecznictwa



1. Wprowadzenie

Niniejsze zasady zostały po raz pierwszy opracowane w 2001 r. przez Grupę ds. Formy Zatrudnienia w ramach Programu Na Rzecz Dobrobytu i Sprawiedliwości. Grupa ta powstała w celu przeciwdziałania wzrostowi liczby osób sklasyfikowanych jako samozatrudnione, choć przysługiwał im status pracownika. Zasady te zostały zaktualizowane w 2007 r. przez Grupę Monitorującą Szarą Strefę w ramach umowy o partnerstwie społecznym "Z myślą o roku 2016 r."

Ze względu na rosnącą liczbę takich przypadków, związanych z pojawieniem się nowych form pracy, niniejsze zasady zostały zaktualizowane w 2021 r. przez międzyresortową grupę roboczą składającą się z przedstawicieli Ministerstwa Ochrony Społecznej, władz podatkowych i Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (WRC). Ma to być "żywy dokument", który będzie stale aktualizowany by uwzględniał zmiany na rynku pracy oraz w prawodawstwie i orzecznictwie.

Niniejszy zbiór zasad skierowany jest do pracodawców, pracowników, niezależnych wykonawców oraz specjalistów prawnych, finansowych i działu kadr. Jest również przeznaczony dla śledczych, decydentów i arbitrów w Ministerstwie Opieki Społecznej, władzach podatkowych, Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (WRC), ich organach odwoławczych i sądach.

Celem tego dokumentu jest wyjaśnienie kwestii związanych z formą zatrudnienia, z uwzględnieniem obecnych praktyk na rynku pracy oraz zmian w ustawodawstwie i orzecznictwie.

W Irlandii istnieje wiele sposobów pracy i prowadzenia firmy. Różne środki prawne chroniące pracowników stosuje się do każdego z nich, w tym do samozatrudnienia, zatrudnienia w pełnym wymiarze, zatrudnienia w niepełnym wymiarze, pracy tymczasowej i umów na czas określony.

Ważne jest, aby prawidłowo sklasyfikować pracowników, tak by odzwierciedlało to rzeczywiste stosunki pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem. Wybór modelu biznesowego nie powinien służyć wykluczeniu jakiegokolwiek pracownika z przysługujących mu uprawnień.

Niepokoiki błędne kwalifikowanie pracownika jako samozatrudnionego, podczas gdy jego sytuacja wskazuje, że w rzeczywistości jest on pracownikiem. Błędna klasyfikacja zmniejsza wpływy do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i pozbawia pracowników pełnego ubezpieczenia społecznego związanego z wynagrodzeniem (PRSI) oraz ochrony praw pracowniczych.

Niniejszy zbiór zasad uznaje również istnienie i wartość prawdziwego samozatrudnienia dla gospodarki. Nie jest zamiarem autorów niniejszego dokumentu sklasyfikowanie prawdziwie niezależnych wykonawców jako pracowników.

Podkreślamy, że Ustawie o bezpieczeństwie, zdrowiu i warunkach pracy z 2005 r. stosuje się do wszystkich osób pracujących w zakładzie, niezależnie od ich formy zatrudnienia. Wszyscy pracodawcy i pracownicy podlegają obowiązkom z niej wynikającym. Organem ustawowym odpowiedzialnym za jej stosowanie jest Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (HSA).



2. Ustalenie formy zatrudnienia

W większości przypadków jest jasne, czy pracownik jest zatrudniony, czy samozatrudniony. Jednak nie zawsze tak jest, co może prowadzić do nieporozumień w odniesieniu do formy ich zatrudnienia.

Ani w prawie irlandzkim, ani unijnym nie istnieje jedna, jasna definicja prawna pojęć "pracownik najemny" czy "osoba prowadząca działalność na własny rachunek". Aby określić formę zatrudnienia danej osoby, należy wziąć pod uwagę zarówno umowę pisemną lub ustną, jak i stan faktyczny będący podstawą umowy. Nawet biorąc pod uwagę wzajemną wolę stron i wszelkie pisemne umowy, nie są one wystarczające do określenia formy zatrudnienia.

Nawet gdy warunki umowy jasno precyzują, że dana osoba jest zatrudniona jako samozatrudniony zleceniobiorca, sądy i organy ustawowe mogą nadal stwierdzić, że w rzeczywistości jest ona pracownikiem.

Inspektorzy i arbitrzy rozważają wszelkie formalne umowy, ale także faktyczny sposób wykonywania pracy, oraz oceniają rodzaj i charakter stosunków łączących pracownika świadczącego usługę a przedsiębiorstwem płacącym za tę usługę. Rozważą czy nie doszło do sytuacji w której pracownik lub pracodawca, nie miał innego wyjścia, jak podpisać się pod warunkami podyktowanymi przez drugą stronę. Często prawdziwą umowę można zrozumieć dopiero po szczegółowym przeanalizowaniu wszystkich okoliczności i faktów sprawy.





3. Typowe cechy pracownika

Chociaż wszystkie poniższe czynniki mogą nie mieć zastosowania, osoba fizyczna zwykle jest traktowana jako pracownik, jeżeli:

- Znajduje się pod kontrolą innej osoby, która wydaje dyspozycje co do tego, jak, kiedy i gdzie praca ma być wykonana,
- Dostarcza tylko robociznę,
- Otrzymuje stałe wynagrodzenie godzinowe/tygodniowe/miesięczne,
- Nie może zlecić podwykonawstwa prac,
- Nie dostarcza materiałów do pracy,
- Nie zapewnia sprzętu innego niż drobne narzędzia pracy,
- Nie jest narażona na osobiste ryzyko finansowe podczas wykonywania pracy,
- Nie ponosi żadnej odpowiedzialności za inwestycje i zarządzanie firmą,
- Nie ma możliwości czerpania korzyści wynikających z należytego zarządzania przy planowaniu zleceń lub wykonywaniu zadań wynikających ze zleceń,
- Ma ustalone godziny pracy lub pracuje w określonej liczbie godzin w tygodniu lub miesiącu,
- Pracuje dla jednej osoby lub dla jednej firmy,
- Otrzymuje płatności z tytułu wydatków na pokrycie kosztów utrzymania i/lub podróży,
- ma prawo do zasiłku chorobowego lub dodatku za nadgodziny,
- jest zobowiązana do regularnego wykonywania pracy, którą pracodawca jest zobowiązany jej zaoferować (jest to znane jako "wzajemne zobowiązanie"),
- Czy jej podatek jest potrącany z wynagrodzenia za pośrednictwem systemu PAYE.

Ważne zastrzeżenia:

- Jeżeli praca może być zlecona podwykonawcy i opłacona przez wykonawcę, możliwe jest, że stosunek pracodawca/pracownik uległ przeniesieniu na nowe strony,
- Fakt dostarczenia narzędzi lub sprzętu może nie mieć znaczącego wpływu na końcowe ustalenie formy zatrudnienia, po wzięciu pod uwagę wszystkich okoliczności danej sprawy,
- Osoba może mieć znaczną swobodę i niezależność w wykonywaniu pracy i nadal być pracownikiem,
- Pracownik posiadający specjalistyczną wiedzę może nie wymagać poinstruowania o sposobie wykonywania pracy,
- Osoba fizyczna, która jest opłacana w formie prowizji, udziałów, akordu lub w inny nietypowy sposób, może nadal być uważana za pracownika,
- Niektórzy pracownicy mogą wykonywać pracę dla więcej niż jednego pracodawcy jednocześnie.
- Niektórzy pracownicy mogą również prowadzić działalność na własny rachunek w związku z inną wykonywaną przez nich pracą,
- Nawet jeśli podatek nie jest potrącany z zarobków osoby fizycznej za pośrednictwem systemu PAYE, nie oznacza to, że osoba, która mimo tego braku posiada inne cechy charakterystycznych pracownika, jest samozatrudniona,
- Niektórzy pracownicy pracują zdalnie lub w inny sposób poza siedzibą pracodawcy,
- Chociaż stwierdzenia w umowach pisemnych, że dana osoba nie jest pracownikiem, mogą wyrażać opinię lub preferencje umawiających się stron, zdaniem sądów mają one niewielką wartość przy orzekaniu o faktycznej formie wykonywanej pracy i mogą zostać uchylone,
- Pracownicy mogą wykonywać pracę na różne sposoby, w tym między innymi w niepełnym wymiarze godzin, pracę tymczasową, pracę sezonową lub pracę dorywczą,
- Niektórzy pracownicy są wynagradzani w odniesieniu do godzin kontraktowych, podczas gdy inni mogą być opłacani w zależności od ilości faktycznie wykonanej pracy,
- Godziny pracy lub wynagrodzenie pracownika mogą się zmieniać.



4. Typowe cechy samodzielnego zatrudnienia

Chociaż wszystkie poniższe czynniki mogą nie mieć zastosowania w danej sytuacji, osoba normalnie traktowana jest jako samodzielnie zatrudniona, jeżeli:

- Posiada własną działalność gospodarczą,
- Jest narażony na ryzyko finansowe poprzez obciążenie wszystkimi konsekwencjami wykonania wadliwych lub niespełniających norm prac wykonanych w ramach umowy,
- Przejmuje odpowiedzialność za inwestycje i zarządzanie przedsiębiorstwem,
- Ma możliwość czerpania zysków osiągniętych przez skuteczne zarządzania czasem i zadaniami,
- Ma kontrolę nad tym, co jest robione, jak to się robi, kiedy i gdzie jest robione oraz czy robi to osobiście,
- Może zatrudniać inne osoby, na swoich warunkach, do wykonywania pracy, która została uzgodniona,
- Może świadczyć te same usługi więcej niż jednej osobie lub firmie w tym samym czasie,
- Zapewnia materiały do pracy,
- Dostarcza sprzęt i maszyny niezbędne do pracy, z wyjątkiem drobnych narzędzi lub sprzętu, które w ogólnym kontekście mogłoby nie wskazywać na osobę prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek,
- Ma stałe miejsce prowadzenia działalności, w którym są przechowywane materiały, sprzęt itp.,
- Wycenia i uzgadnia cenę za pracę,
- Zapewnia sobie własną ochronę ubezpieczeniową, np. ochronę z tytułu odp. cywilnej itp.,
- Ma swobodę w wyborze godzin pracy przy wykonywaniu uzgodnionej pracy,
- Nie jest zobowiązany do przyjęcia konkretnej pracy, jaka mu zaoferowano,
- Jest zarejestrowany i samodzielnie rozlicza deklaracje podatkowe lub podatek VAT.

Ważne zastrzeżenia:

- Fakt, że osoba fizyczna zarejestrowała się w celu rozliczania podatku lub podatku VAT zgodnie z zasadami samodzielnego rozliczania nie oznacza automatycznie, że osoba ta prowadzi działalność na własny rachunek,
- Osoba, która jest samozatrudnionym wykonawcą w jednym miejscu pracy, niekoniecznie jest samozatrudniona w innej pracy. Możliwe jest również jednoczesne zatrudnienie i samozatrudnienie na różnych stanowiskach,
- W sektorze budowlanym, ze względów bezpieczeństwa i higieny pracy, wszystkie osoby, niezależnie od statusu zatrudnienia, podlegają kierownictwu brygadzysty/nadzorcy.





5. Dlaczego forma zatrudnienia ma znaczenie

"Forma zatrudnienia" określa, czy jesteś pracownikiem, czy samozatrudnionym. Pracownik jest traktowany jako zatrudniony na podstawie umowy o pracę, podczas gdy osoba prowadząca działalność na własny rachunek jest zatrudniona na podstawie umowy o świadczenie usług

Forma zatrudnienia ma wpływ na:

- opłacane składki na ubezpieczenie społeczne (PRSI) i związane z nimi świadczenia z opieki społecznej,
- Opodatkowanie,
- Prawa pracownicze - wiele praw pracowniczych wynikających z ustaw przysługuje tylko pracownikom, w przeciwieństwie do tych, którzy pracują na własny rachunek.





6. Kto podejmuje decyzję w sprawie ustalenia formy zatrudnienia

Istnieją różne organy ustawowe, które dokonują ustaleń dotyczących formy zatrudnienia danej osoby do celów PRSI, podatkowych i pracowniczych.

Organami tymi są:

- Wydział Scope w Departamencie Ochrony Socjalnej, która określa formę zatrudnienia w celu określenia odpowiedniej klasy składek PRSI dla danej osoby,
- Urząd Skarbowy, gdzie forma zatrudnienia decyduje o opodatkowaniu,
- Urzędnicy rozstrzygający WRC, którzy rozstrzygają o formie zatrudnienia jako kwestię wstępną przy rozpatrywaniu skarg dotyczących praw pracowniczych.

Decyzje Wydziału Scope, WRC lub Urzędu Skarbowego nie są dla siebie wiążące.

Odwołania od decyzji Wydziału Scope są kierowane do Biura Odwoławczego Opieki Społecznej. Apelacje od WRC są kierowane do Sądu Pracy. Odwołania od decyzji Urzędu Skarbowego są kierowane do Komisji Odwoławczej ds. Podatków.



7. Jakie są kluczowe czynniki przy podejmowaniu decyzji o statusie zatrudnienia

Przy podejmowaniu decyzji, czy dana osoba jest pracownikiem, czy też prowadzi działalność na własny rachunek, należy wziąć pod uwagę pewne czynniki lub "testy prawne". Pięć głównych czynników pozwalających na ustalenie różnicy między umową o świadczenie pracy a umową o świadczenie usług wyewoluowało z orzecznictwa sądów.

Czynniki te to:

- wzajemność zobowiązań,
- zastępstwo,
- test przedsiębiorczości,
- integracja,
- kontrola.

Ważne jest, aby pamiętać, że żaden z tych czynników nie jest sam w sobie decydujący. W celu ustalenia prawidłowej formy zatrudnienia konieczne jest uwzględnienie ich wszystkich i przypisanie im odpowiedniej wagi. Każdy przypadek jest oceniany na podstawie okoliczności faktycznych sprawy i oparty na nich ustaleń.

Szczegółowy opis najważniejszych czynników przedstawiono w rozdziale 8 i dodatku 2.

Więcej informacji na temat stosowania testów prawnych znajduje się w dodatku 3.



8. Opis kluczowych czynników

Kluczowy czynnik	Opis
Wzajemność zobowiązań	Czy i w jakim stopniu istnieje zobowiązanie jednej ze stron do świadczenia pracy oraz zobowiązanie drugiej strony do przyjęcia go.
Zastępstwo	Czy i w jakim zakresie pracownik może wysłać zastępstwo w przypadku, gdy nie jest w stanie sam wykonywać pracy oraz, w kto w takim przypadku zatrudnia i płaci zastępcy.
Test przedsiębiorczości	Czy i w jakim stopniu osoba, która została zatrudniona do wykonywania pracy, robi to jako osoba prowadząca działalność gospodarczą na własny rachunek i ma możliwość czerpania korzyści z własnej wydajności/ przedsiębiorczości lub odwrotnie - jest narażona na straty finansowe.
Integracja	Czy i w jakim stopniu pracownik stał się integralną częścią przedsiębiorstwa, w przeciwieństwie do wykonywania pracy, która, mimo że jest wykonywana dla przedsiębiorstwa, ma marginalny lub pomocniczy charakter.
Kontrola	Czy i w jakim stopniu osoba lub firma płacąca za pracę ma kontrolę nad pracownikiem, w tym prawo do decydowania, jaka praca powinna być wykonana, a także kiedy, jak i gdzie ma zostać wykonana.



9. Szczególne okoliczności i zmiany na rynku pracy

9.1 Klasyfikacja PRSI dla osób będących właścicielami lub kontrolującymi firmy

Osoby zatrudnione, które posiadają lub kontrolują 50% lub więcej udziałów w spółce, bezpośrednio lub pośrednio, nie mogą być zwykle pracownikami tej spółki do celów PRSI zgodnie z ustawodawstwem z zakresu opieki społecznej. Muszą być sklasyfikowani jako osoby prowadzące działalność na własny rachunek i zobowiązani do płacenia PRSI w klasie S.

Klasyfikacja PRSI osób zatrudnionych, które posiadają lub kontrolują mniej niż 50% udziałów w spółce, jest ustalana indywidualnie dla każdego przypadku, z uwzględnieniem testów/czynników opisanych w poprzednich rozdziałach.

Zasady te obowiązują od 2013 roku. Wcześniej klasyfikacja PRSI wszystkich zatrudnionych osób, które posiadały lub kontrolowały udziały w spółce, w której pracowały, była ustalana indywidualnie dla każdego przypadku, biorąc pod uwagę opisane powyżej testy/czynniki prawne. W sytuacji zatrudnienia, które miało miejsce przed dniem 28 czerwca 2013 r., ustawa daje danej osobie możliwość zwrócenia się o zastosowanie starych lub nowych przepisów do tego okresu zatrudnienia.

9.2 Pracownicy agencyjni

Pracownik agencyjny to osoba, która ma umowę z agencją zatrudnienia na pracę dla innej osoby lub firmy. Na przykład sekretarka może mieć umowę z agencją sekretarską, aby wykonywać pracę dla firmy, podczas gdy jeden z jej pracowników jest na urlopie.

Agencje zatrudnienia w Irlandii reguluje Ustawa o Agencjach Pośrednictwa Pracy z 1971 r. Zgodnie z ustawą agencja zatrudnienia musi posiadać licencję na prowadzenie działalności.

Od dnia 16 maja 2012 r. pracownicy tymczasowi objęci Ustawą z 2012 r. O ochronie pracowników (Praca w agencjach pracy tymczasowej) mają prawo do takich samych podstawowych warunków zatrudnienia, jak gdyby byli bezpośrednio zatrudnieni przez najemcę na podstawie umowy o pracę.

9.2.1 Kto jest uważany za pracodawcę pracownika agencyjnego?

Zależy to od tego, jakie prawa pracownik agencji chce wyegzekwować. Zgodnie z przepisami dotyczącymi niesprawiedliwych zwolnień pracodawcą jest osoba lub firma, dla której pracownik faktycznie pracuje, a nie agencja. Zgodność z wymogami BHP jest również obowiązkiem osoby lub firmy, dla której pracuje pracownik agencji.

Dla celów niektórych, ale nie wszystkich, innych przepisów dotyczących zatrudnienia i równouprawnienia, strona zobowiązana do wypłaty wynagrodzenia pracownikowi będzie zwykle uważana za pracodawcę pracownika tymczasowego.

Zgodnie z ustawodawstwem z zakresu opieki społecznej uznaje się, że pracownicy tymczasowi podlegają ubezpieczeniu, a strona, która wypłaca wynagrodzenie, jest uważana za pracodawcę dla celów PRSI.

9.3 Stosowanie umów pośredniczących

Istnieją dwie główne formy struktur pośredniczących stosowane zamiast bezpośredniego zaangażowania pracownika świadczącym usługi przez użytkownika końcowym tych usług. Są to tak zwane firmy świadczące usługi osobiste i zarządzane firmy usługowe.

9.3.1 Firmy świadczące usługi osobiste (PSC)

Zgodnie z tym rozwiązaniem umowa o świadczenie usług nie jest uzgadniana bezpośrednio między pracownikiem indywidualnym a użytkownikiem końcowym korzystającym z tych usług, lecz jest uzgadniana między użytkownikiem końcowym a przedsiębiorstwem pośredniczącym, którego właścicielem pracownik jest lub którym kieruje. Pośrednikiem wykorzystywanym w takich okolicznościach jest tzw. firma świadcząca usługi osobiste (PSC). PSC jest rodzajem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z zazwyczaj jednym dyrektorem, który jest jednocześnie pracownikiem / wykonawcą i posiada większość lub wszystkie udziały w firmie

Użytkownik końcowy płaci PSC za usługi pracownika, ale nie potrąca z nich żadnego podatku ani PRSI. PSC płaci pracownikowi, który jako właściciel/dyrektor PSC jest normalnie traktowany za samozatrudniony do celów PRSI.

9.3.2 Zarządzane firmy usługowe (MSC)

Odmiana umowy PSC jest znana pod nazwą zarządzanej firmy usługowej (MSC)., Tego rodzaju umowa wymaga założenia spółki, która zazwyczaj składa się z kilku udziałowców pracowniczych, którzy mogą, ale nie muszą być zaangażowani w świadczenie podobnych usług na rzecz tego samego użytkownika końcowego. MSC jest zazwyczaj wspierany przez zewnętrznego agenta, który zarządza sprawami prawnymi i administracyjnymi firmy. Ponieważ udział poszczególnych pracowników wynosi poniżej 50%, mogą oni zostać uznani albo za samozatrudnionych, albo za pracowników MSC.

9.3.3 Identyfikacja pracodawcy

W wielu przypadkach właściciel/dyrektor lub pracownik/udziałowiec zaangażowany w PSC lub MSC jest rzeczywiście samozatrudniony. Jednak w niektórych przypadkach sytuacja związana z umową o świadczenie usług zostanie uznana za istniejącą dopiero po analizie rzeczywistych warunków zatrudnienia. Ponadto w niektórych przypadkach prawdziwego samozatrudnienia może się z czasem rozwinąć taki stopień zależności między pracownikiem a użytkownikiem końcowym, który może doprowadzić do stopniowego przekształcenia się w stosunek pracodawca/pracownik.

W przypadku podobnych umów pośredniczących, najważniejsze jest, by w celu ustaleniu formy zatrudnienia, dokonać oceny zaistniałego stosunku pracy za pomocą tych samych wskaźników/testów prawnych, które wymieniono wcześniej. Po przeanalizowaniu wszystkich faktów i okoliczności sprawy osoba wydająca decyzje lub arbiter może dojść do wniosku, że użytkownik końcowy jest w rzeczywistości pracodawcą.

Użytkownik końcowy uznany za pracodawcę przez Ministerstwo Opieki Społecznej, będzie musiał do celów PRSI uznać daną osobę jako swojego pracownika oraz opłacić składkę PRSI w klasie A. Podczas gdy PRSI jest zwykle pobierany za pośrednictwem systemu PAYE, w warunkach obowiązywania umowy pośredniczącej, nie można tego zrobić i wprowadzone będą specjalne systemy pobierania tych składek.

9.4 Pracownicy w gospodarce cyfrowej/na rynku umów krótkoterminowych

W związku z powstaniem tzw. gospodarki cyfrowej/ rynku umów krótkoterminowych /platformowej/ crowd pojawiły się nowe formy pracy. Mogą one powodować trudności z ustaleniem o jaką formę zatrudnienia chodzi, czy chodzi o umowę o pracę czy umowę o świadczenie usług, ponieważ tradycyjne granice między pracodawcami a pracownikami zacierają się.

Choć ze względu na wykorzystanie nowoczesnych technologii, sposób zatrudnienia tych pracowników może różnić się od tradycyjnych sposobów, nadal podlegają oni sklasyfikowaniu jako bądź jako pracownicy najemni lub samozatrudnieni. W Irlandii, w przeciwieństwie do paru innych krajów, to dwoiste podejście nadal ma zastosowanie. Podstawowe testy prawne oraz czynniki wymienione w poprzednich rozdziałach są nadal stosowane i nadal mają znaczenie przy ustaleniu, czy pracownik na rynku umów krótkoterminowych gig jest pracownikiem najemnym, czy też prowadzi działalność na własny rachunek.

Wielu pracowników w gospodarce cyfrowej rzeczywiście działa w charakterze niezależnych, samodzielnych osób samozatrudnionych. Niektórzy jednak mogą być uznani za zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Przy ustalaniu formy zatrudnienia takich osób stosuje się takie samo podejście, jak w przypadku każdego pracownika, który wymaga określenia, czy jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, czy umowy o świadczenie usług. Każdy przypadek musi być rozpatrywany indywidualnie biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności.



10. Konsekwencje wynikające z ustalenia formy zatrudnienia

Określenie statusu pracownika jako pracownika najemnego lub osoby prowadzącej działalność na własny rachunek wpływa na:

- Sposób, w jaki podatek i PRSI są płacone do kasy państwa:
 - » Pracownik będzie miał podatek dochodowy i PRSI potrącone z ich dochodów za pośrednictwem systemu płac pracodawcy.
 - » Osoba prowadząca działalność na własny rachunek jest zobowiązana w ramach samodzielnego rozliczenia podatku do zapłaty podatku wstępnego i złożenia własnego zeznania podatkowego za pomocą systemu Revenue Online (ROS).
- Prawo do świadczeń socjalnych:
 - » Chociaż różnica między świadczeniami socjalnymi, do których uprawniony jest pracownik, a świadczeniami, do których uprawniona jest osoba prowadząca działalność na własny rachunek, zmniejszyła się w ostatnich latach, osoby prowadzące działalność na własny rachunek mają prawo do nieco mniejszego zakresu świadczeń socjalnych.
- Prawa i uprawnienia wynikające z niektórych przepisów prawa pracy:
 - » Pracownikowi przysługują prawa w odniesieniu do czasu pracy, urlopu, urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego, ochrony przed niesprawiedliwym zwolnieniem itp. Osoba prowadząca działalność na własny rachunek nie ma tych praw i ochrony. (Należy zauważyć, że osoba prowadząca działalność na własny rachunek ma prawo do skorzystania z ochrony zapewnianej przez Ustawę o równym traktowaniu w zatrudnieniu, w sytuacji, gdy posiada umowę o wykonanie jakiegokolwiek pracy lub usługi we własnym imieniu na rzecz innej osoby).
- Odpowiedzialność wobec osób trzecich za wykonaną pracę:
 - » Ogólnie rzecz biorąc, pracownik jest objęty ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej swojego pracodawcy, podczas gdy od osoby prowadzącej działalność na własny rachunek oczekuje się posiadania własnego ubezpieczenia.



11. Samozatrudnienie pozorne

" Samozatrudnienie pozorne" jest terminem używanym do opisanie sytuacji, w której pracownik, który w rzeczywistości jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę o pracę, jest traktowany tak, jakby był zatrudniony na podstawie umowy o świadczenie usług prowadzonych na własny rachunek. W takim przypadku pracownik zostaje pozbawiony niektórych praw pracowniczych i świadczeń socjalnych; składka pracodawcy na PRSI nie jest odprowadzana, co zmniejsza dochody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych a także może zmniejszyć wpływy z podatków.

Należy zauważyć, że stopień, w jakim pracownik jest zadowolony lub nie z zawartych w umowie zapisów, nie jest czynnikiem decydującym przy określeniu właściwej formy zatrudnienia. Główne znaczenie mają rzeczywiste stosunki panujące w pracy, oceniane za pomocą testów/wskazników opisanych w poprzednich rozdziałach i zastosowane do konkretnych okoliczności danej sprawy.

W Irlandii istnieje system dwustronny, w którym pracownicy mogą być albo pracownikami najemnym, albo prowadzi działalność na własny rachunek. Nowelizacja Ustawy o konkurencji z 2017 r. zawiera definicję osoby samozatrudnionej pozornie jak również: „w pełni zależnej osoby prowadzącej działalność na własny rachunek”, ale przepisy te mają zastosowanie wyłącznie w kontekście negocjacji zbiorowych prowadzonych przez ściśle określoną grupę pracowników, a mianowicie: aktorów zatrudnionych jako aktorzy lektorzy, muzyków zaangażowanych jako muzycy sesyjni i niezależnych dziennikarzy. Definicje te nie są stosowane przy określaniu formy zatrudnienia do innych celów.

11.1 Zaległości PRSI

W przypadku stwierdzenia, że pracownik został nieprawidłowo sklasyfikowany jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek, pracodawca będzie zobowiązany do zapłaty odpowiednich składek PRSI za pracownika (pracowników) za cały dany okres i może podlegać szeregowi kar które wymienia Ustawa o opiece społecznej, tekst jednolity z 2005 r.



12. Pomoc i informacje kontaktowe

W przypadku trudności w określeniu właściwej formy zatrudnienia osoby lub grupy osób, można zwrócić się do następujących organizacji:

W sprawach związanych z decyzjami z zakresu formy zatrudnienia do celów PRSI, skontaktuj się z -

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



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



Email: scope@welfare.ie



Strona internetowa: www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection

W sprawach podatkowych -

Może Ci pomóc Twój najbliższy Urząd Skarbowy

Skontaktuj się z Urzędem Skarbowym pod adresem www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

W sprawach związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy, kontakt -

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



Telefon: +353 (0)59 9178990 Centrum obsługi klienta: 1818 808090



Strona internetowa: www.workplacerelations.ie

Dodatek 1 – Definicje prawne “zatrudnionych” lub “samozatrudnionych”

W prawie irlandzkim ani unijnym nie istnieje jedna, jasna i ujednolicona definicja prawna pojęć "pracownik najemny" i "osoba prowadząca działalność na własny rachunek".

Na poziomie Unii Europejskiej pojęcie pracownika, który korzysta ze swobody przepływu na mocy art. 48 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, jest rozumiane, w oparciu o orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, w następujący sposób:

"Zasadniczą cechą stosunku pracy [...] jest to, że przez pewien okres osoba wykonuje na rzecz i pod kierownictwem innej osoby usługi, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie".

(Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, sprawa 66/85 (1986)).

Kwestia, czy dana osoba jest pracownikiem najemnym, czy też prowadzi działalność na własny rachunek w rozumieniu irlandzkiego ustawodawstwa dotyczącego *praw pracowniczych*, zależy od definicji zawartej w każdym akcie, na przykład w ustawach o równości zatrudnienia, przepisach dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, ustawie o krajowej płacy minimalnej, ustawie o niesprawiedliwych zwolnieniach itp.

Na potrzeby składek PRSI i przepisów podatkowych, kwestia, czy dana osoba jest pracownikiem najemnym, czy też prowadzi działalność na własny rachunek, rozpatrywana jest w zależności od faktycznej sytuacji, w której pracuje, z uwzględnieniem testów/wskazników wymienionych w tym dokumencie.

Dodatek 2 – Testy prawne stosowane do określenia formy zatrudnienia

Wzajemność zobowiązań

Kwestia istnienia wzajemności zobowiązań między stronami ma pierwszorzędne znaczenie. Wzajemność zobowiązań oznacza, że zgodnie z umową płatnik musi zapewnić pracownikowi rozsądną ilość odpowiedniej pracy, który z kolei musi ją w całości wykonać,

Sądy irlandzkie i brytyjskie konsekwentnie uznają wzajemność zobowiązań za najważniejszy wskaźnik, do tego stopnia, że w przypadku stwierdzenia jego braku w sytuacji zatrudnienia nie jest wymagane dalsze dochodzenie. Jeżeli natomiast zostanie potwierdzone istnienie wzajemnego zobowiązania do świadczenia i wykonywania pracy, należy ocenić pozostałe czynniki.

Podobnie jak w przypadku innych testów, sprawdzeniu podlegają rzeczywiste stosunki panujące w miejscu zatrudnienia jak również warunki umowy.

Należy zwrócić uwagę, że zdanie w umowie stwierdzające na przykład, że "my nie jesteśmy zobowiązani do oferowania pracy, a Ty nie jesteś zobowiązany do podjęcia pracy" nie wystarcza do wykazania rzeczywistego braku wzajemnego obowiązku.

Ważne jest aby pamiętać, że w pewnych okolicznościach charakter wzajemnych stosunków może się zmieniać w czasie. Jest to złożony problem, ale generalnie najczęstszym powodem takiej zmiany jest sytuacja, w której instytucja zamawiająca i osoba fizyczna zaczęły ustalać stałe dni i godziny wykonywania pracy.

Jeżeli przekształci się to w zwyczaj, zgodnie z którym praca jest wykonywana w określone dni i godziny w ciągu tygodnia, a zarówno strona kontraktująca, jak i pracownik będą wiedzieć o tym i akceptować to (pisemnie lub nie) tak że pracownik będzie stawiał się do pracy w określonych dniach i godzinach, wówczas jest prawdopodobne, że doszło do powstania stosunku wzajemnego zobowiązania. W takim wypadku ich wzajemne stosunki mogły przekształcić się w relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Kolejnym zastrzeżeniem jest to, że dana osoba może pracować przez kilka oddzielnych okresów u płatnika. Podczas każdego pojedynczego okresu zatrudnienia może istnieć wzajemność zobowiązań, mimo że nie istnieje nadrzędna wzajemność zobowiązań obejmująca cały okres odrębnych prac.

Kontrola

Kontrola to zdolność, upoważnienie lub prawo płatnika do sprawowania kontroli nad pracownikiem w odniesieniu do tego, jaka praca powinna być wykonywana oraz jak, kiedy i gdzie powinna być wykonywana.

Należy ocenić stopień kontroli sprawowanej przez płatnika oraz stopień niezależności pracownika. Istnienie Prawa płatnika do sprawowania kontroli ma większe znaczenie niż to, czy faktycznie korzysta on z tego prawa.

Rzeczywisty stopień kontroli będzie się różnił w zależności od rodzaju pracy i umiejętności pracownika. Na przykład ustalenie faktycznego poziomu sprawowanej kontroli jeśli zatrudniono zespół ekspertów, może być trudne. Ze względu na swoją wiedzę i specjalistyczne szkolenie, mogą potrzebować niewiele lub nie potrzebować żadnych konkretnych wskazówek w swoich codziennych czynnościach. Badając ten wskaźnik, należy wziąć pod uwagę zarówno wpływ płatnika na pracownika, jak i jego kontrolę nad codziennymi czynnościami pracownika.

Kontrola płatnika nad pracownikiem jest bardziej istotna niż kontrola płatnika nad wynikiem końcowym, którym jest zakupiony produkt lub usługa. Na przykład płatnik, który zatrudnia osobę prowadzącą działalność na własny rachunek do wykonania określonego zadania, takiego jak malowanie domu lub instalacja kuchni, będzie sprawował znaczny poziom kontroli nad wymaganym produktem końcowym. Będzie jednak mieli bardzo małą kontrolę nad tym, jak, przez kogo i kiedy praca jest wykonywana.

Czynniki, które mogą być istotne przy ocenie poziomu kontroli, obejmują:

- czy i w jakim zakresie w umowie istnieje okres wypowiedzenia,
- czy i w jakim stopniu łączący ich stosunek jest stosunkiem podporządkowania,
- czy i w jakim stopniu płatnik kontroluje sposób i wysokość wynagrodzenia,
- czy i w jakim stopniu płatnik decyduje, jakie prace będzie wykonywał pracownik,
- czy i w jakim zakresie pracownik wymaga zezwolenia na pracę dla innych płatników, pracując dla tego płatnika ("umowa lojalnościowa"),
- czy i w jakim stopniu płatnik kontroluje czas pracy pracownika,
- czy i w jakim zakresie pracownik otrzymuje od płatnika szkolenie w zakresie wykonywania pracy.

Uwaga: osoba prowadząca działalność na własny rachunek może przejść szkolenie umożliwiające jej wykonywanie zadań w ramach określonej branży (np. unikalne cechy systemu informatycznego) bez utraty samodzielności.

Integracja

Na podstawie umowy o pracę pracownik jest zatrudniony jako integralna część organizacji. Zgodnie z umową o świadczenie usług osoba prowadząca działalność na własny rachunek zasadniczo nie jest zintegrowana z przedsiębiorstwem. Niezależny wykonawca usług jest jedynie dodatkiem do przedsiębiorstwa, a zatem nie jest pracownikiem.

Czynniki, które mogą być istotne przy ocenie poziomu integracji, obejmują:

- czy i w jakim zakresie pracownik posiada uznaną rolę lub tytuł w miejscu, w którym
- wykonuje prace,
- czy i w jakim zakresie pracownik ma innych pracowników, którzy mu podlegają,
- czy i w jakim zakresie wewnętrzna książka telefoniczna pracodawcy zawiera dane pracownika lub czy jego adres e-mail jest powiązany z pracodawcą,
- czy i w jakim zakresie pracownik korzysta z zaplecza biznesowego oferowanego przez firmę, np. wyposażenie w mundur, firmowy papier, firmowy żłobek, narzędzia i sprzęt,
- czy i w jakim zakresie pracownik objęty jest systemem zarządzania wydajnością, uczestniczy w programach szkoleniowych w przedsiębiorstwie lub jest uprawniony do udziału w wewnętrznych konkursach na stanowiska lub premii za wydajność.

Uwaga: niektóre firmy wymagają od zewnętrznych wykonawców używania ich wewnętrznych adresów e-mail ze względów bezpieczeństwa.

Zastępstwo

Ten czynnik dotyczy prawa pracownika do wyznaczenia kogoś innego na jego zastępstwo, jeżeli nie jest on w stanie lub nie chce wykonywać całości lub części pracy. Innymi słowy, chodzi o to, czy pracownik może zlecić podwykonawstwo pracy lub zatrudnić pomocników. Istotnym pytaniem może być: "kto wykonuje pracę, gdy pracownik jest nieobecny?".

Czynniki, które mogą być istotne przy ocenie poziomu zastępstwa, obejmują:

- czy i w jakim zakresie pracownik może zatrudnić pomocników lub asystentów,
- czy i w jakim zakresie pracownik musi wykonywać pracę osobiście,
- czy i w jakim stopniu płatnik ma wpływ na to, kogo zatrudnia pracownik,
- czy i w jakim stopniu zastępstwo jest kontrolowane przez płatnika lub pracownika,
- czy i w jakim zakresie zastępstwo jest opłacane przez płatnika lub pracownika

Typową cechą niezależnego wykonawcy lub osoby prowadzącej działalność na własny rachunek jest to, że mogą oni swobodnie zatrudniać inne osoby, na własnych warunkach, do wykonywania uzgodnionej pracy.

Test przedsiębiorczości

Test przedsiębiorczości sprowadza się do stwierdzenia istnienia ryzyka finansowego dla pracownika w związku z wykonywaną pracą i, odwrotnie, na jego zdolności do osiągnięcia zysku dzięki własnemu wysiłkowi, kreatywności i / lub talentowi biznesowemu.

Należy zatem ocenić, czy pracownik prowadzi działalność na własny rachunek oraz czy i w jakim stopniu, po dokonaniu oceny zyskowności przedsięwzięcia, może on samodzielnie podjąć decyzje o wysokości inwestycji.

Pracownicy zwykle nie mają możliwości osiągnięcia zysku i zwykle nie ponoszą ryzyka poniesienia straty finansowej, nawet jeśli ich wynagrodzenie może się różnić w zależności od warunków ich umów o pracę. Na przykład pracownicy pracujący na zasadzie prowizji lub akordu lub pracownicy z klauzulą premii za produktywność w umowie mogą zwiększyć swoje zarobki w oparciu o swoją produktywność. Ten wzrost dochodu nie jest normalnie postrzegany jako zysk, ponieważ nie jest to nadwyżka dochodu nad wydatkami.

Osoby prowadzące działalność na własny rachunek zwykle mają szansę na zysk lub ponoszą ryzyko straty. Dzieje się tak dlatego, że mają możliwość realizowania i akceptowania umów według własnego uznania. Mogą negocjować ceny (lub jednostronnie ustalać ceny) za swoje usługi i mają prawo oferować te usługi więcej niż jednemu płatnikowi. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek zwykle ponoszą wydatki związane z realizacją warunków umów i zarządzają tymi wydatkami w celu maksymalizacji zarobków netto. Z kolei, z wyjątkiem likwidacji, zwolnień lub skróconych godzin pracy pracownicy na ogół nie uczestniczą w zyskach ani nie ponoszą strat finansowych poniesionych przez przedsiębiorstwo pracodawcy.

Czynniki, które mogą być istotne przy stosowaniu testu przedsiębiorczości, obejmują.

- czy i w jakim stopniu pracownik jest narażony na ryzyko finansowe,
- czy i w jakim stopniu pracownik ma zdolność do osiągnięcia zysku własnym wysiłkiem,
- czy i w jakim zakresie pracownik jest również pracodawcą,
- czy i w jakim zakresie płatnik dostarcza najwięcej narzędzi i sprzętu potrzebnych pracownikowi,
- czy i w jakim zakresie płatnik jest odpowiedzialny za koszty naprawy, konserwacji i ubezpieczenia sprzętu lub obiektu oraz czy zachowuje prawo użytkowania narzędzi i sprzętu dostarczonych pracownikowi,
- czy i w jakim zakresie pracownik jest odpowiedzialny za jakiegokolwiek koszty operacyjne,
- czy i w jakim zakresie pracownik ponosi odpowiedzialność finansową, jeżeli nie wypełnia zobowiązań wynikających z umowy,
- czy i w jakim stopniu płatnik wybiera i kontroluje sposób i wysokość wynagrodzenia,
- czy i w jakim zakresie pracownik otrzymuje zryczałtowaną stawkę za wykonaną pracę lub wynagrodzenie w regularnych odstępach czasu,
- czy i w jakim zakresie pracownik ma swobodę podejmowania decyzji biznesowych, które mają wpływ na jego zysk lub stratę,
- czy i w jakim stopniu pracownik zainwestował kapitał.

Załącznik 3 – Zastosowanie testów prawnych w formie ciągłej

Bardzo ważne jest, aby pamiętać, że żaden z testów prawnych lub wskaźników opisanych w niniejszym dokumencie samodzielnie o niczym nie przesadzają. Nie mogą być również one wykorzystywane jako "lista kontrolna" w celu sprawdzenia, czy dana osoba jest pracownikiem, czy nie.

W praktyce wielu pracowników, w tym pracowników dorywczych, spełni większość, ale nie wszystkie, spośród testów dotyczących formy zatrudnienia. Niespełnienie określonego kryterium nie może stanowić przeszkody dla ogólnego stwierdzenia istnienia umowy o pracę.

Podsumowując, ocena wyników każdego z testów prawnych lub wymienionych wcześniej wskaźników, pod kątem wszystkich znanych faktów sprawy doprowadzi do szeregu ustaleń które można uszeregować w zależności od ich znaczenia dla sprawy. Przy ustalaniu prawidłowej formy zatrudnienia pracownika, należy zatem uwzględnić je wszystkie i odpowiednio ocenić ich względną wagę względem siebie.

Załącznik 4 – Niektóre właściwe orzecznictwo

Sprawy irlandzkie

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

Przypadki w Wielkiej Brytanii

Autoclenz Ltd przeciwko Belcher [2012] IRLR 820

Stringfellow Restaurant Ltd przeciwko Quashie [2013]

IRLR 99 Uber BV & ors przeciwko 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

Niniejsza ulotka została opracowana przez Departament Ochrony Socjalnej,
Biuro Skarbowe i Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy .