

Свод правил по определению статуса занятости

Июль 2021 года



Содержание

1. Введение

2. Определение статуса занятости

3. Типичные характеристики сотрудника

4. Типичные характеристики самозанятости

5. Почему статус занятости имеет значение

6. Лица, принимающие решение в отношении статуса занятости

7. Ключевые факторы при принятии решения о статусе занятости

8. Описание ключевых факторов

9. Особые обстоятельства и изменения на рынке труда

9.1 Лица, владеющие компаниями или контролирующие их

9.2 Заемные работники

9.2.1 Кто считается работодателем заемного работника?

9.3 Использование посреднических механизмов

9.3.1 Компании по предоставлению персональных услуг (PSC)

9.3.2 Компании по предоставлению управляемых услуг (MSC)

9.3.3 Идентификация работодателя

9.4 Работники цифровой/гиг-экономики

10. Последствия определения статуса занятости

11. Ложная самозанятость

11.1 Задолженность по социальному страхованию, связанному с заработной платой (PRSI)

12. Помощь и контактная информация

Приложение 1. Юридические определения терминов «наемный работник» или «самозанятое лицо»

Приложение 2. Правовые критерии, используемые для определения статуса занятости

Приложение 3. Применение правовых критериев на постоянной основе

Приложение 4. Соответствующие случаи из судебной практики



1. Введение

Данный свод правил был впервые подготовлен в 2001 году Группой по статусу занятости в рамках Программы процветания и справедливости. Группа была создана из-за растущей обеспокоенности тем, что, возможно, увеличилось число лиц, относимых к категории самозанятых, в то время как статус наемного работника был бы для них более подходящим. Свод правил был обновлен в 2007 году Группой мониторинга теневой экономики в соответствии с Соглашением о социальном партнерстве программы «На пути к 2016 году».

В связи с возобновлением аналогичных опасений, особенно в отношении новых форм работы, свод был повторно обновлен в 2021 году межведомственной рабочей группой, в состав которой вошли Департамент социальной защиты, Управление налоговых инспекторов и Комиссия по трудовым отношениям (WRC). Свод задуман как актуализируемый документ, который будет постоянно обновляться, чтобы отражать соответствующие изменения на рынке труда, в законодательстве и случаи из судебной практики в будущем.

Настоящий свод правил призван принести пользу работодателям, работникам, независимым подрядчикам, а также специалистам в области права, финансов и управления персоналом. Документ также предназначен для следователей, лиц, принимающих решения, и третейских судей в Департаменте социальной защиты, Управлении налоговых инспекторов, Комиссии по трудовым отношениям, соответствующих апелляционных органах и судах.

Цель данного документа — дать четкое представление о статусе занятости, принимая во внимание текущую практику рынка труда и изменения в законодательстве и судебной практике.

В Ирландии существует широкий спектр видов работы и ведения бизнеса. Конкретные законодательные меры по защите работников применяются отдельно к каждому виду занятости, включая самостоятельную, полную занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временную работу через агентство и срочные контракты.

Необходимо обеспечить надлежащую классификацию работников, чтобы она соответствовала реальным взаимоотношениям работника и работодателя. Выбор бизнес-модели не должен лишать любого работника присущих ему прав.

Неправильная классификация работника как самозанятого в случаях, когда условия его работы в действительности соответствуют статусу наемного работника, вызывает озабоченность. Ошибочная классификация приводит к меньшим взносам в Фонд социального страхования и исключает работников из полного социального страхования, связанного с заработной платой (PRSI), лишая их также защиты трудовых прав.

Данный свод правил объективно признает существование подлинной самозанятости и ее значительную ценность для экономики. Документ не предполагает включение действительно независимых подрядчиков в категорию наемных работников.

Также важно отметить, что Закон о безопасности, здоровье и благополучии на рабочем месте от 2005 г. распространяется на всех работающих в помещении, независимо от их статуса занятости. Работодатели и работники несут обязанности в соответствии с данным Законом. Официальным органом, отвечающим за соблюдение требований в этой области, является Управление здравоохранения и безопасности (HSA).



2. Определение статуса занятости

В большинстве случаев понятно, является ли работник наемным или самозанятым. Однако, это не всегда очевидно, и в отношении статуса занятости работника может возникнуть путаница.

В законодательстве Ирландии или ЕС нет единого четкого юридического определения терминов «наемный работник» или «самозанятое лицо». Чтобы определить статус занятости лица, необходимо принимать во внимание как письменный или устный контракт, так и реальные условия, стоящие за контрактом. Несмотря на то, что намерения сторон и любое письменное соглашение учитываются должным образом, сами по себе они не определяют статус занятости.

Хотя условия контракта могут совершенно ясно указывать на то, что лицо нанято в качестве частного подрядчика, тем не менее, суды и законодательно учрежденные органы могут сделать вывод, что человек на самом деле является наемным работником.

Инспекторы и судьи рассматривают любые официальные контракты, но также обращают внимание на то, как работа выполняется фактически, и оценивают отношения между работником, предоставляющим услугу, и компанией, оплачивающей эту услугу. Они анализируют, не было ли у работника или у работодателя другого выбора, кроме как подписаться под условиями, продиктованными другой стороной. Истинную суть соглашения часто можно понять только путем всестороннего анализа всех обстоятельств и фактов дела.





3. Типичные характеристики сотрудника

Несмотря на то, что не все нижеследующие факторы могут приниматься во внимание, человек обычно считается наемным работником, если он или она:

- Находится под контролем другого лица, которое указывает ему/ей, как, когда и где должна выполняться работа,
- Предоставляет исключительно результаты своего труда,
- Получает фиксированную почасовую/еженедельную/ежемесячную заработную плату,
- Не может отдать работу на субподряд,
- Не предоставляет материалы для работы,
- Не предоставляет оборудование, кроме инструментов, необходимых для работы,
- Не подвергается личному финансовому риску при выполнении работы,
- Не принимает на себя никакой ответственности за инвестиции и управление бизнесом,
- Не имеет возможности получить прибыль от рационального управления при планировании заданий либо при выполнении задач, вытекающих из этих заданий,
- Работает установленное или заданное количество часов в неделю или месяц,
- Работает на одного человека или на одну компанию,
- Получает компенсацию, покрывающую суточные и/или командировочные расходы,
- Имеет право на оплату больничного или дополнительную оплату за сверхурочную работу,
- Обязуется на регулярной основе выполнять работу, которую работодатель обязан ему/ей предложить (данный принцип известен как «взаимность обязательств»),
- Его/её налог вычитается из заработной платы через систему выплаты налогов из текущих доходов (PAYE).

Важные нюансы:

- Если работа может быть передана в субподряд и оплачена наличными лицом, передающим работу в субподряд, возможно, отношения между работодателем и работником могут просто перейти далее,
- Возможно, что предоставление инструментов или оборудования не будет иметь существенного значения для принятия решения о надлежащем статусе занятости с учетом всех обстоятельств конкретного случая,
- Человек может в значительной степени иметь свободу и независимость при выполнении работы и при этом оставаться наемным работником,
- Работник-специалист может не получать указаний относительно того, как должна выполняться работа,
- Лицо, получающее комиссионное вознаграждение, долю, сдельную или какую-либо иную нетипичную оплату труда, может по-прежнему считаться наемным работником,
- Некоторые работники могут работать более чем на одного работодателя одновременно,
- Некоторые работники могут также быть самозанятыми в отношении другой работы, которую они выполняют,
- Если налог не вычитается из доходов человека через систему PAYE, это не означает, что человек с прочими признаками наемного работника является самозанятым,
- Некоторые сотрудники работают удаленно или иным образом, не находясь на территории работодателя,
- Хотя утверждения в письменных договорах о том, что физическое лицо не является наемным работником, могут выражать мнение или предпочтение договаривающихся сторон, в суде может обнаружиться, что подобные утверждения имеют минимальную ценность для определения фактического статуса занятости конкретного лица, и статус может быть пересмотрен,
- Сотрудники могут работать различным образом, что включает в себя, помимо прочего, работу на условиях неполного рабочего времени, временную работу, сезонную или случайную работу,
- Некоторым работникам платят по количеству часов согласно контракту, в то время как другие могут получать оплату в зависимости от объема фактически выполненной работы,
- Часы работы или вознаграждение работника могут не быть четко оговорены.



4. Типичные характеристики самозанятости

Несмотря на то, что некоторые из нижеследующих факторов могут не относиться к работе, человек обычно считается самозанятым, если он или она:

- Владеет собственным бизнесом,
- Подвергается финансовому риску, поскольку ему/ей приходится нести расходы на исправление дефектной или некачественной работы, выполненной по контракту,
- Принимает на себя ответственность за инвестиции и управление предприятием,
- Имеет возможность получать прибыль от рационального управления при планировании и выполнении обязательств и задач,
- Контролирует, что делается, как это делается, когда и где это делается и выполняет ли он(-а) эту задачу лично или нет,
- Может нанимать других людей на своих условиях для выполнения необходимой работы, о выполнении которой есть договоренность,
- Может предоставлять одни и те же услуги более чем одному человеку или компании одновременно,
- Предоставляет материалы для работы,
- Предоставляет рабочее оборудование и технику, за исключением мелкого оборудования, необходимого для работы, которое в общем контексте не является индикатором человека, занимающегося бизнесом самостоятельно,
- Имеет постоянное место деятельности, где могут храниться материалы, оборудование и т. д.,
- Производит расчет и согласовывает цену за работу,
- Обеспечивает свое собственное страховое покрытие, например, покрытие гражданской ответственности и т. д.,
- Контролирует рабочее время при выполнении должностных обязанностей,
- Не обязан(-а) братья за предложенную им конкретную работу,
- Зарегистрирован(-а) для самостоятельной подачи налоговых деклараций или уплаты НДС.

Важные нюансы:

- Тот факт, что физическое лицо зарегистрировалось для самостоятельной подачи налоговых деклараций или уплаты НДС в соответствии с принципами самостоятельного исчисления налогов, не означает автоматически, что лицо работает не по найму,
- Лицо, которое является самозанятым подрядчиком на одной работе, не обязательно является самозанятым на другой работе. Также возможно одновременное трудоустройство в качестве наемного работника и самозанятость на разных работах,
- В строительном секторе по соображениям здоровья и безопасности все лица, независимо от статуса занятости, находятся под руководством прораба/надзирателя объекта.





5. Почему статус занятости имеет значение

Статус занятости определяет, являетесь ли вы наемным работником или самозанятым. *Наёмный работник* определяется как нанятый на основе *договора найма*, тогда как *самозанятое лицо* нанимается на основе *договора о предоставлении услуг*.

Статус занятости влияет на:

- Взносы социального страхования, связанного с заработной платой (PRSI) и связанные с ними пособия по социальному обеспечению,
- Налоговый режим,
- Право на трудоустройство — многие установленные законом права на трудоустройство доступны только наемным работникам, в отличие от самозанятых.





6. Лица, принимающие решение в отношении статуса занятости

Существуют различные законодательно учрежденные органы, которые принимают решения о статусе занятости лица для целей социального страхования, связанного с заработной платой (PRSI), налоговых и трудовых прав.

Данными органами являются:

- Отдел сферы деятельности Департамента социальной защиты, определяющий статус занятости с целью установки соответствующего класса PRSI для лица,
- Управление налоговых инспекторов, где налоговый режим определяется в соответствии со статусом занятости,
- Судебная служба Комиссии по трудовым отношениям (WRC), которая определяет статус занятости в качестве предварительного вопроса при рассмотрении жалоб на нарушение трудовых прав.

Решения Отдела сферы деятельности, WRC или налоговых инспекторов не имеют обязательную силу друг для друга.

Апелляции Отдела сферы деятельности передаются в Отдел апелляций по социальному обеспечению. Апелляции WRC передаются в Трудовой суд. Апелляции Управления налоговых инспекторов передаются в Комиссию по налоговым апелляциям.



7. Ключевые факторы при принятии решения о статусе занятости

При принятии решения о том, является ли работник *наемным работником или самозанятым лицом*, необходимо учитывать определенные факторы или *правовые критерии*. Опираясь на судебную практику, были выявлены пять основных факторов, определяющих разницу между *договором найма и договором о предоставлении услуг*.

Данными факторами являются:

- взаимность обязательств,
- замещение,
- критерий предпринимательской деятельности,
- интеграция,
- контроль.

Важно отметить, что ни один из этих факторов не является определяющим сам по себе. Всех их необходимо суммарно учитывать и рассматривать при определении надлежащего трудового статуса работника. Каждое дело рассматривается на основе фактов, относящихся к этому делу, и решений, принимаемых в соответствии с ним.

Более подробное описание ключевых факторов приведено в Разделе 8 и Приложении 2.

Дополнительная информация о применении правовых критериев содержится в Приложении 3.



8. Описание ключевых факторов

| Ключевой фактор | Описание |
|---|--|
| Взаимность обязательств | Обязана ли и в какой степени одна сторона предоставить работу, а другая сторона принять ее. |
| Замещение | Разрешено ли работнику и, если да, в какой степени, присылать замену в случае, если он(-а) не может выполнять работу самостоятельно, и, если применимо, кто нанимает и оплачивает замену |
| Критерий предпринимательской деятельности | Выполняет ли и в какой степени лицо, нанятое для выполнения работы, данную работу как лицо, занимающееся собственным бизнесом, и имеет ли он(-а) возможность извлекать выгоду из своей собственной эффективности/ предпринимательского мастерства или, напротив, подвергается риску финансовых потерь. |
| Интеграция | Стал ли и в какой степени работник неотъемлемой частью компании, в отличие от выполнения работы, которая хотя и выполняется для нужд компании, но является второстепенной или вспомогательной по отношению к её деятельности. |
| Контроль | Имеет ли и в какой степени лицо или предприятие, оплачивающее работу, контроль над работником, включая полномочия решать, какую работу следует выполнять, а также когда, как и где ее следует выполнять. |



9. Особые обстоятельства и изменения на рынке труда

9.1 Лица, владеющие компаниями или контролирующие их

Наемные работники, которые владеют или контролируют 50% или более акций компании, прямо или косвенно, как правило, не могут быть работниками этой компании для целей PRSI в соответствии с законодательством о социальном обеспечении. Они должны быть классифицированы как самозанятые и обязаны платить PRSI класса S.

Классификация PRSI наемных работников, владеющих или контролирующих менее 50% акций компании, определяется в каждом конкретном случае с учетом критериев/факторов, изложенных в предыдущих разделах.

Данные правила были введены в 2013 году. До этого классификация PRSI всех наемных работников, контролировавших акции компании, в которой они работали, или владевших ими, определялась в каждом конкретном случае с учетом правовых критериев/факторов, изложенных выше. В настоящее время, когда требуется решение в отношении трудоустройства, имевшего место до 28 июня 2013 г., законодательство предоставляет лицу возможность потребовать применения к этому периоду трудоустройства либо старых, либо новых правил.

9.2 Заемные работники

Заемный работник — это человек, у которого есть соглашение с агентством по трудоустройству о работе на другого человека или компанию. Например, секретарь может иметь соглашение с агентством секретарских услуг о выполнении работы в компании, пока один из их сотрудников находится в отпуске.

Агентства по трудоустройству в Ирландии регулируются Законом об агентствах по трудоустройству 1971 года. В соответствии с этим законом агентство по трудоустройству должно иметь лицензию на ведение своего бизнеса.

С 16 мая 2012 года временные работники, трудоустраиваемые через агентства, подпадающие под действие Закона о защите работников 2012 года (временная работа через агентство), имеют право на те же базовые условия занятости, как если бы они были наняты непосредственно нанимателем по трудовому договору.

9.2.1 Кто считается работодателем заемного работника?

Это зависит от того, какие права заемный работник стремится реализовать. В соответствии с законодательством о несправедливых увольнениях работодателем является лицо или компания, на которую работник фактически работает, а не агентство. Соблюдение требований по охране труда и технике безопасности также является обязанностью лица или компании, на которую работает заемный работник.

Для целей некоторых, но не всех других законодательных актов о занятости и равенстве сторона, обязанная выплачивать работнику заработную плату, обычно считается работодателем заемного работника.

В соответствии с законодательством о социальном обеспечении заемные работники считаются нанятыми согласно правилам страхования, а сторона, выплачивающая заработную плату, является работодателем для целей PRSI

9.3 Использование посреднических механизмов

Существует две основные формы посреднических структур, используемых вместо прямого взаимодействия между работником, предоставляющим услуги, и конечным пользователем этих услуг. Это компании, предоставляющие персональные услуги (Personal Service Companies - PSC), и компании, предоставляющие управляемые услуги (Managed Service Companies MSC).

9.3.1 Компании по предоставлению персональных услуг (PSC)

В данном случае договор на оказание услуг согласовывается не напрямую между отдельным работником и конечным пользователем, пользующимся этими услугами, а между конечным пользователем и посреднической компанией, которой владеет или управляет работник. Посредником в подобных обстоятельствах является так называемая компания по предоставлению персональных услуг (PSC). PSC — это компания с ограниченной ответственностью, у которой обычно есть единственный директор, который является работником/подрядчиком и которому принадлежит большая часть или все акции компании.

Конечный пользователь платит PSC за услуги работника, но не вычитает никаких налогов или PRSI из таких платежей. PSC платит работнику, который как владелец/директор PSC обычно считается самозанятым в целях PRSI.

9.3.2 Компании по предоставлению управляемых услуг (MSC)

Один из вариантов функционирования PSC включает использование модели, ставшей известной как компания по предоставлению управляемых услуг (MSC). По сути, это включает создание компании, которая, как правило, состоит из нескольких работников-акционеров, которые могут участвовать или не участвовать в предоставлении схожих услуг одному и тому же конечному пользователю. В MSC обычно действует сторонний агент, который организует юридические и административные дела компании. Поскольку доля акций отдельных работников составляет менее 50%, они могут быть признаны либо самозанятыми, либо наемными работниками MSC

9.3.3 Идентификация работодателя

Во многих случаях владелец/директор или работник/акционер, состоящий либо в PSC, либо в MSC, действительно является самозанятым лицом. Однако в некоторых случаях наличие договора найма может быть признано после анализа реальных условий найма. Кроме того, в некоторых случаях подлинной самозанятости между работником и конечным пользователем с течением времени может развиваться определенный уровень зависимости, поэтому подобные отношения могут постепенно перерасти в отношения между работодателем и работником.

Ключевым моментом в отношении случаев, когда используются посреднические структуры, является то, что, при определении того, является ли работник самозанятым лицом или наемным работником, трудовые отношения будут проверяться согласно тем же факторам/правовым критериям, которые изложены выше. При рассмотрении всех фактов и обстоятельств дела возможно, что лицо, принимающее решение, или судья может определить, что конечным пользователем фактически является работодатель.

Конечный пользователь, признанный Департаментом социальной защиты работодателем, будет обязан для целей PRSI относиться к работнику как к прямому наемному работнику и возвращать PRSI работодателя и наемного работника класса А. Хотя PRSI обычно собирается через систему PAYE, в обстоятельствах, когда посреднические соглашения продолжают действовать, это невозможно сделать, и в таких случаях применяются специальные системы сбора.

9.4 Работники цифровой/гиг-экономики

В рамках так называемой «цифровой/гиг/платформенной/краудсорсинговой» экономики появились новые форматы работы. Появление этих новых форм работы может создать проблему при определении того, существует ли договор найма или договор о предоставлении услуг, поскольку традиционные границы между работодателями и работниками стираются.

Хотя метод найма этих работников может отличаться от традиционных методов из-за использования современных технологий, они все равно будут классифицироваться как наемные работники или самозанятые. В отличие от некоторых других юрисдикций, подобный бинарный подход в Ирландии продолжает применяться. Основные правовые критерии или факторы, изложенные в предыдущих разделах, по-прежнему используются и по-прежнему актуальны для принятия решения о том, является ли «гиг-работник» наемным работником или самозанятым лицом.

Многие работники цифровой экономики действительно работают автономно, независимо, как самозанятые лица. Иные, однако, могут считаться нанятыми в качестве наемных работников по договору найма.

При определении статуса занятости таких работников используется тот же подход, что и в отношении других работников при принятии решения о том, наняты ли они по договору найма или по договору о предоставлении услуг, и каждый случай должен рассматриваться комплексно и в отдельности.



10. Последствия определения статуса занятости

Статус работника как наемного или как самозанятого лица влияет на:

- Способ уплаты налога и PRSI Генеральному сборщику налогов:
 - » Если работник действует в качестве наемного, у него будет вычитаться подоходный налог и PRSI из его дохода через систему начисления заработной платы его работодателя.
 - » Самозанятый работник в соответствии с самостоятельным учетом налогов обязан уплатить предварительный налог и подать свои налоговые декларации через онлайн-систему доходов (ROS).
- Право на социальные пособия:
 - » Хотя разрыв между социальными пособиями, на которые имеет право наемный работник, и пособиями, на которые имеет право самозанятый, в последние годы сократился, самозанятые лица имеют право на несколько меньший комплект социальных пособий.
- Права, обусловленные определенным трудовым законодательством:
 - » Наемный работник имеет права, касающиеся рабочего времени, отпусков, отпуска по беременности и родам/отцовству, защиты от несправедливого увольнения и т. д. Самозанятое лицо не имеет подобных прав и гарантий. (Следует отметить, что самозанятое лицо имеет право воспользоваться защитой, предусмотренной Законами о равенстве в сфере занятости, если у него/неё есть контракт на выполнение любой работы или услуги в личном качестве для другого лица).
- Гражданскую ответственность за выполненную работу:
 - » Как правило, наемный работник будет иметь страховку гражданской ответственности от своего работодателя, в то время как самозанятое лицо должно оформлять собственную страховку.



11. Ложная самозанятость

Ложная самозанятость — это термин, используемый для описания случая, когда к работнику, который фактически нанят по договору найма, относятся так, как если бы он был нанят по договору об оказании услуг как самозанятый. В этом случае работник лишается определенных трудовых прав и социальных пособий; взнос работодателя в PRSI не выплачивается, что приводит к убыткам Фонда социального страхования; также могут возникнуть потери в налоговых поступлениях.

Важно отметить, что степень, в которой работник может или не может быть доволен своим договорным соглашением, не является определяющим фактором при принятии решения о надлежащем статусе занятости. Реальность рабочих механизмов имеет ключевое значение, поскольку они оцениваются согласно правовым критериям/факторам, изложенным в предыдущих разделах, и применительно к конкретным фактам каждого случая.

В Ирландии действует бинарная система, согласно которой работник является либо наемным, либо самозанятым. Поправка к Закону о конкуренции от 2017 г. дает определение «ложно самозанятого работника» и «полностью зависимого самозанятого работника», но положения применяются только в контексте коллективных сделок с определенной группой работников, а именно; с актерами, привлеченными в качестве актеров озвучивания, музыкантами, привлеченными в качестве сессионных музыкантов, и внештатными журналистами. Данные определения не используются при установлении статуса занятости для других целей.

11.1 Задолженность по социальному страхованию, связанному с заработной платой (PRSI)

Если установлено, что работник был неправильно классифицирован как самозанятый, работодатель будет обязан уплатить соответствующие взносы PRSI за работника (-ов) за весь рассматриваемый период и может быть подвергнут ряду штрафов в соответствии с Законом о консолидации социального обеспечения от 2005 г.



12. Помощь и контактная информация

Если возникают трудности с определением соответствующего статуса отдельного лица или группы лиц, помощь могут оказать следующие организации:

По вопросам, связанным с решениями о статусе занятости для целей PRSI:

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



Тел: +353 (0)1 673 2585 (9:00-17:00)



Эл. почта: scope@welfare.ie



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

По вопросам, связанным с налогами:

Вам может помочь ваше местное налоговое управление.

Веб-сайт: www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

По вопросам, связанным с занятостью и равноправием:

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



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



Веб-сайт: www.workplacerelations.ie

Приложение 1. Юридические определения терминов «наемный работник» или «самозанятое лицо»

Единого, четкого, унифицированного юридического определения терминов «наемный работник» и «самозанятое лицо» в законодательстве Ирландии или ЕС не существует.

На уровне Европейского Союза «работник», который пользуется свободой передвижения в соответствии со статьей 48 Договора об учреждении Европейского сообщества, понимается на основании прецедентного права Европейского суда следующим образом:

‘Существенной особенностью трудовых отношений... является то, что в течение определенного периода времени лицо оказывает услуги другому лицу и под его руководством, за что получает вознаграждение.’

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

Вопрос о том, является ли лицо наемным работником или самозанятым лицом для целей ирландского законодательства, связанного с правом работу, зависит от определения, содержащегося в каждом документе, например, в Законах о равенстве в сфере занятости, в законодательстве об охране труда и технике безопасности, в Законе о национальной минимальной заработной плате, в Законе о несправедливых увольнениях и т. д.

Вопрос о том, является ли лицо наемным работником или самозанятым, необходимый для целей ирландского PRSI и налогового законодательства, зависит от реальной ситуации, в которой лицо работает, и оценивается в соответствии с правовыми критериями/факторами, изложенными в настоящем Своде правил.

Приложение 2. Правовые критерии, используемые для определения статуса занятости

Взаимность обязательств

Вопрос о наличии взаимности обязательств между сторонами имеет первостепенное значение. Взаимность обязательств означает, что по договору плательщик должен предоставить работнику разумный объем подходящей работы, который, в свою очередь, должен выполнить всю предоставленную работу.

Ирландские и британские суды неизменно рассматривают взаимность обязательств как наиболее важный фактор - если выясняется, что она не существует в ситуации трудоустройства, дальнейшее рассмотрение данного случая не требуется. Если, с другой стороны, обнаруживается, что существует взаимное обязательство предоставить и выполнить работу, тогда должны быть оценены и другие факторы.

Как и в случае с другими критериями, проверке подвергается то, что происходит на практике, а также условия договора. Важно отметить, что строчка в договоре, в которой говорится, например, что «мы не обязаны предлагать работу, а вы не обязаны брать работу», недостаточна для доказательства реального отсутствия взаимности обязательств.

Также важно отметить, что при определенных обстоятельствах характер отношений может меняться с течением времени. Это сложная область, но, как правило, наиболее распространенная причина, по которой это может произойти, заключается в том, что заказчик и физическое лицо начинают упорядочивать дни и время выполнения работ.

Если это перерастает в договоренность, согласно которой работа доступна в определенные дни и время недели, и, как контактная организация, так и работник приходят к соглашению (независимо от того, в письменном виде или нет), что они будут являться на работу в эти дни и в это время, тогда вполне вероятно, что взаимность обязательств будет установлена. При таком сценарии эти отношения могут перерасти в отношения работодателя и наемного работника.

Еще один нюанс заключается в том, что у человека может быть несколько отдельных эпизодов трудоустройства у плательщика. Во время каждого отдельного эпизода подобной занятости взаимность обязательств может существовать, однако, не может быть всеобъемлющей взаимности обязательств, охватывающей весь период эпизодической работы.

Контроль

Контроль – это способность, полномочия или право плательщика осуществлять контроль над работником в отношении того, какая работа должна выполняться, а также как, когда и где она должна выполняться.

Следует оценить степень контроля плательщика и степень независимости работника. *Право* плательщика на осуществление контроля имеет большее значение, чем то, реализует ли он это право на практике.

Фактическая степень контроля зависит от типа работы и навыков работника. Например, определение степени контроля при проверке найма экспертов может быть затруднено. С учетом их опыта и специальной подготовки, контроль их повседневной деятельности им может быть нужен в маленьком объеме или не нужен вовсе. При рассмотрении данного фактора необходимо учитывать как влияние плательщика на работника, так и его контроль над повседневной деятельностью работника.

Контроль плательщика над работником более актуален, чем контроль плательщика над конечным результатом приобретенного продукта или услуги. Например, плательщик, который нанимает самозанятого работника для выполнения конкретной задачи, такой как покраска дома или установка кухни, будет иметь значительный уровень контроля над требуемым конечным продуктом. Однако, он будет мало контролировать то, как, кем и когда выполняется работа.

Факторы, которые могут иметь значение при оценке уровня контроля:

- существует ли в договоре период уведомления и в какой степени,
- являются ли и в какой степени отношения отношениями подчинения,
- контролирует ли и в какой степени плательщик способ и размер оплаты,
- решает ли плательщик, какую работу будет выполнять работник, и в какой степени,
- требуется ли и в какой степени работнику разрешение работать на других плательщиков в период работы на этого плательщика («ограничительные условия»),
- контролирует ли и в какой степени плательщик рабочее время работника,
- проходит ли и в какой степени работник обучение у плательщика тому, как выполнять работу.

Примечание: самозанятое лицо может пройти обучение, которое позволит ему выполнять задачи в рамках определенного бизнеса (например, освоить уникальные функции ИТ-системы), не теряя при этом своей независимости.

Интеграция

По договору найма работник принимается на работу как неотъемлемая часть организации. По договору об оказании услуг самозанятое лицо, как правило, не интегрировано в компанию. Независимый подрядчик по оказанию услуг является просто соучастником бизнеса и, следовательно, не является наемным работником.

Факторы, которые могут иметь значение при оценке уровня интеграции:

- имеет ли работник признанную роль или должность на рабочем месте,
- есть ли у работника подчиненные ему другие сотрудники, и если да, то в какой степени;
- числится ли работник во внутреннем телефонном справочнике работодателя, и в какой степени, или имеет ли он адрес электронной почты, связанный с работодателем,
- пользуется ли работник рабочими принадлежностями и объектами, такими как униформа, фирменная бумага, детская комната, инструменты и оборудование, и в какой степени,
- участвует ли и в какой степени работник в системах управления эффективностью, программах обучения от компании, разрешено ли ему участвовать во внутренних конкурсах по продвижению по службе или в программе повышения квалификации.

Примечание. Некоторые компании требуют, чтобы внешние подрядчики использовали свои внутренние адреса электронной почты из соображений безопасности.

Замещение

Данный фактор касается права работника назначать кого-либо другого вместо себя, если он(-а) не может или не желает выполнять всю работу или ее часть. Другими словами, речь идет о том, может ли работник отдать работу в субподряд или нанять помощников. Важным вопросом может быть: «Кто выполняет работу, когда работник отсутствует?»

Факторы, которые могут иметь значение при оценке уровня замещения:

- может ли работник нанимать помощников или ассистентов и в какой степени,
- должен ли работник выполнять работу лично и в какой степени,
- имеет ли и в какой степени плательщик право голоса в отношении того, кого нанимает работник,
- контролируется ли и в какой степени заместитель плательщиком или работником,
- оплачивается ли работа заместителя плательщиком или работником и в какой степени.

Типичной характеристикой независимого подрядчика или самозанятого лица является то, что они могут свободно нанимать других людей на своих условиях для выполнения работы, на выполнение которой было получено согласие.

Критерий предпринимательской деятельности

Критерий предпринимательской деятельности используется для оценки подверженности работника финансовому риску при выполнении работы и, наоборот, его способности получать прибыль за счет собственных усилий, творчества и/или предпринимательского чутья.

Вопрос заключается в том, ведет ли лицо свой собственный бизнес, и способно ли данное лицо, и в какой степени, решать, какой объем средств он(-а) готов(-а) вложить, исходя из своей оценки вероятной финансовой отдачи, которую он(-а) получит.

Наемные работники, как правило, не имеют возможности получать прибыль и обычно не рискуют понести финансовые убытки, хотя их вознаграждение может варьироваться в зависимости от условий их договоров найма. Например, сотрудники, работающие на комиссионной или сдельной основе, или сотрудники, в договоре которых есть оговорка о бонусах за производительность, могут увеличить свой заработок в зависимости от своей производительности. Подобное увеличение дохода обычно не рассматривается как прибыль, поскольку оно не является превышением доходов над расходами.

У самозанятых лиц обычно есть шанс получить прибыль или подвергнуться риску убытков. Это происходит потому, что у них есть возможность заключать договора по своему усмотрению. Они могут договариваться о цене (или устанавливать свои цены в одностороннем порядке) за свои услуги и имеют право предлагать эти услуги более чем одному плательщику. Самозанятые лица, как правило, несут расходы по выполнению условий своих договоров и управляют этими расходами, чтобы максимизировать чистую прибыль. Помимо сценариев ликвидации, увольнения или сокращенного рабочего времени, сотрудники, как правило, не участвуют в распределении прибыли и не несут финансовых потерь, понесенных бизнесом работодателя.

Факторы, которые могут иметь значение при применении критерия предпринимательской деятельности:

- подвергается ли работник финансовому риску и в какой степени,
- имеет ли работник возможность получать прибыль, прилагая собственные усилия, и в какой степени,
- является ли работник также работодателем и в какой степени,
- предоставляет ли плательщик основную часть инструментов и оборудования, необходимых работнику, и в каком объеме,
- несет ли плательщик ответственность за расходы на ремонт, техническое обслуживание и страхование оборудования или объекта, и в какой степени, и сохраняет ли он право пользования предоставленными работнику инструментами и оборудованием,
- несет ли работник ответственность за какие-либо операционные расходы и в какой степени,
- несет ли и в какой степени работник финансовую ответственность, если он не выполняет обязательства по договору,
- выбирает и контролирует ли и в какой степени плательщик способ и размер оплаты,
- выплачивается ли работнику фиксированная ставка за выполненную работу, или оплата производится через регулярные промежутки времени, и в каком размере,
- свободен ли и в какой степени работник принимать деловые решения, которые влияют на его/ее прибыль или убытки,
- вложил ли работник свой капитал и в какой степени.

Приложение 3. Применение правовых критериев на постоянной основе

Очень важно отметить, что ни один из правовых критериев или факторов, описанных в данном Своде правил, не является определяющим по отдельности. Их также нельзя использовать в качестве «контрольного списка» критериев, чтобы решить, является ли человек наемным работником или нет.

На практике многие наемные работники, в том числе временные работники, удовлетворяют большинству, но не всем критериям при приеме на работу. Несоответствие конкретному критерию не может помешать сделать общий вывод о присутствии договора найма.

Другими словами, оценка каждого из правовых критериев или факторов в контексте определенного набора фактов, скорее всего, приведет к целому ряду выводов в течение времени. Поэтому необходимо учитывать их все и взвешивать каждый из них при определении надлежащего статуса занятости работника.

Приложение 4. Соответствующие случаи из судебной практики

Ирландия

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

Соединенное Королевство

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

Данная брошюра составлена Департаментом социальной защиты,
Управлением налоговых инспекторов и Комиссией по трудовым отношениям.