

Кодекс практик по визначенню статусу зайнятості

Липень 2021



Зміст

- 1. Вступ**
- 2. Визначення статусу зайнятості**
- 3. Типові характеристики працівника**
- 4. Типові характеристики самозайнятості**
- 5. Чому статус зайнятості має значення**
- 6. Хто приймає рішення стосовно статусу зайнятості**
- 7. Якими є ключові фактори при прийнятті рішення про статус зайнятості**
- 8. Опис ключових факторів**
- 9. Особливі обставини та розвиток ринку праці**
 - 9.1 Люди які володіють або контролюють компанії
 - 9.2 Агентські працівники
 - 9.2.1 Хто вважається роботодавцем агентського працівника?
 - 9.3 Використання посередницьких домовленостей
 - 9.3.1 Персональні сервісні компанії (PSC)
 - 9.3.2 Керовані сервісні компанії (MSC)
 - 9.3.3 Ідентифікація роботодавця
 - 9.4 Працівники цифрової/гіг-економіки
- 10. Наслідки, що впливають із визначення статусу зайнятості**
- 11. Фальшива самозайнятість**
 - 11.1 Заборгованість за PRSI
- 12. Допомога та контактна інформація**

Додаток 1 – Юридичні визначення «найнятий» або «самозайнятий»

Додаток 2 – Юридичні тести, які використовуються для визначення статусу зайнятості

Додаток 3 – Застосування юридичних тестів на континуумі

Додаток 4 – Деяка релевантна судова практика



1. Вступ

Цей Кодекс практик вперше був підготовлений у 2001 році Групою з питань зайнятості в рамках Програми Процвітання та Справедливості. Групу було створено через зростаюче занепокоєння тим, що, можливо, зростає кількість осіб, які класифікуються як «самозайняті», тоді як статус «працівника» був би більш прийнятним. Він був оновлений у 2007 році Групою моніторингу прихованої економіки відповідно до Угоди про Соціальне партнерство до 2016 року.

У зв'язку з поновленням подібних занепокоєнь, зокрема щодо нових форм праці, у 2021 році міжвідомча робоча група у складі Департаменту соціального захисту населення, Управління податкової комісії та Комісії з трудових відносин (WRC) додатково оновила Кодекс. Він має бути «живим документом», який продовжуватиме оновлюватися, щоб відобразити майбутні відповідні зміни на ринку праці, відповідне законодавство та судову практику.

Кодекс спрямований на те, щоб принести користь роботодавцям, працівникам, незалежним підрядникам, а також спеціалістам у галузі права, фінансів і кадрів. Він також призначений для слідчих, осіб, які приймають рішення, і суддів у Департаменті соціального захисту, Управлінні податкової комісії, WRC, їхніх відповідних апеляційних органах і судах.

Метою цього документа є надання чіткого розуміння статусу зайнятості з урахуванням поточної практики ринку праці та розвитку законодавства і судової практики.

В Ірландії існує широкий вибір способів роботи та ведення бізнесу. Конкретні законодавчі гарантії захисту працівників застосовуються до кожного виду, включаючи самозайнятість, повну зайнятість, неповний робочий день, тимчасову роботу через агентства та строкові контракти.

Важливо переконатися, що працівники правильно класифіковані таким чином, який відповідає реальним відносинам між працівником і бізнесом. Вибір бізнес-моделі не повинен позбавляти будь-кого працівника належних прав.

Викликає занепокоєння помилкова класифікація працівника як самозайнятого, коли його умови насправді означають, що він є найманим працівником. Неправильна класифікація зменшує внески до Фонду соціального страхування та виключає працівників із повного соціального страхування, пов'язаного з оплатою праці (PRSI) і захисту трудових прав.

Крім того, Кодекс визнає існування та значну цінність для економіки справжньої самозайнятості. Кодекс не має на меті зарахувати справді незалежних підрядників до категорії працівників.

Важливо також зазначити, що Закон про безпеку, здоров'я та добробут на робочому місці 2005 року поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від їхнього статусу зайнятості. Усі роботодавці та працівники мають обов'язки відповідно до Закону. Управління охорони здоров'я та безпеки (HSA) є офіційним органом, відповідальним за забезпечення відповідності в цій сфері.



2. Визначення статусу зайнятості

У більшості випадків буде ясно, чи є працівник найманим чи самозайнятим. Однак це не завжди може бути зрозуміло, і це може призвести до плутанини щодо їхнього статусу зайнятості.

В законодавстві Ірландії чи ЄС немає єдиного чіткого юридичного визначення термінів «найнятий» або «самозайнятий». Щоб визначити статус зайнятості особи, необхідно брати до уваги як письмовий чи усний контракт, так і реальні обставини контракту. Хоча наміри сторін і будь-яка письмова угода враховуються належним чином, вони самі по собі не визначають статус зайнятості.

Хоча в умовах контракту може бути досить чітко зазначено, що особа залучена як самозайнятий підрядник, суди та державні органи все одно можуть дійти висновку, що вона насправді є найманим працівником.

Інспектори та судді розглядатимуть будь-які офіційні контракти, але вони також розглядатимуть те, як насправді виконується робота, і оцінюватимуть стосунки між працівником, який надає послуги, та бізнесом, який оплачує ці послуги. Вони розглянуть, чи не було у працівника чи навіть у роботодавця іншого вибору, як підписати умови, продиктовані іншою стороною. Справжню угоду часто можна зрозуміти лише шляхом комплексного аналізу всіх обставин і фактів справи.





3. Типові характеристики працівника

Хоча всі наведені нижче фактори можуть не застосовуватися, людина, як правило, є працівником, якщо він чи вона:

- Знаходиться під контролем іншої особи, яка вказує їм, як, коли та де виконувати роботу,
- Постачає лише робочу силу,
- Отримує фіксовану погодинну/тижневу/місячну заробітну плату,
- Не може передати роботу субпідряду,
- Не постачає матеріали для роботи,
- Не надає обладнання, крім дрібних професійних інструментів,
- Не піддається особистому фінансовому ризику при виконанні роботи,
- Не несе жодної відповідальності за інвестиції та управління бізнесом,
- Не має можливості отримати прибуток від раціонального управління під час планування завдань або виконання завдань, що впливають із завдань,
- Працює в установлені години або певну кількість годин на тиждень чи місяць,
- Працює на одну людину або на один бізнес,
- Отримує виплати для покриття витрат на проживання та/або витрати на відрядження,
- Має право на лікарняний або доплату за понаднормову роботу,
- Зобов'язаний регулярно виконувати роботу, яку роботодавець зобов'язаний запропонувати їм (це відомий термін «взаємні зобов'язання»),
- Списує податок із заробітної плати через систему PAYE.

Важливі застереження:

- Якщо робота може бути “передана” на субпідрядника і “оплачена” субпідрядником, цілком можливо, що відносини роботодавець/працівник можуть бути просто передані далі,
- Можливо, що надання інструментів або обладнання не матиме суттєвого значення для досягнення висновку про відповідний статус зайнятості, враховуючи всі обставини конкретного випадку,
- Особа може мати значну свободу та незалежність у виконанні роботи і залишатися найманим працівником,
- Співробітник зі спеціальними знаннями може не мати вказівок щодо того, як виконувати роботу,
- Особа, яка отримує оплату комісією, часткою, відрядною оплатою або іншим нетиповим способом, все ще може вважатися працівником,
- Деякі працівники працюють на кількох роботодавців одночасно,
- Деякі працівники також можуть бути самозайнятими щодо іншої роботи, яку вони виконують,
- Якщо податок не вираховується із заробітку особи через систему PAYE, це не означає, що особа з іншими характеристиками «працівника» є самозайнятною,
- Деякі працівники працюють віддалено або іншим чином не на території роботодавця,
- Хоча твердження в письмових контрактах про те, що особа не є найманим працівником, можуть виражати думку або переваги сторін договору, суди встановили, що вони мають мінімальну цінність для висновку щодо фактичного статусу зайнятості працівника, та можуть бути відхилені,
- Співробітники можуть працювати різними способами, включаючи, але не обмежуючись, неповний робочий день, тимчасову роботу, сезонну роботу або одноразову роботу,
- Деякі працівники отримують оплату відповідно до встановлених у контракті годин, тоді як інші можуть отримувати оплату відповідно до обсягу фактично виконаної роботи,
- Графік роботи або винагорода працівника можуть бути невизначеними.



4. Типова характеристика самозайнятості

Хоча всі наведені нижче фактори можуть не стосуватися роботи, людина, як правило, буде самозайнятою, якщо вона:

- Має власний бізнес,
- Наражається на фінансовий ризик, оскільки йому доводиться нести витрати на виконання неякісної або неякісної роботи, виконаної за контрактом,
- Бере на себе відповідальність за інвестиції та управління підприємством,
- Має можливість отримати прибуток від раціонального управління плануванням і виконанням завдань і завдань,
- Має контроль над тим, що робиться, як це робиться, коли і де це робиться і чи робить він або вона це особисто,
- Вільна наймати інших людей на своїх умовах для виконання роботи, яку було погоджено виконати,
- Може надавати однакові послуги декільком особам або підприємствам одночасно,
- Надає матеріали для роботи,
- Надає необхідне для роботи обладнання, окрім дрібних професійних інструментів або обладнання, яке в загальному контексті не буде показником особи, яка займається бізнесом самостійно,
- Має постійне місце роботи, де можуть зберігатися матеріали, обладнання тощо,
- Узгоджує ціни за роботу,
- Надає власне страхове покриття, напр. покриття державної відповідальності тощо,
- Контролює робочий час при виконанні посадових обов'язків
- Не зобов'язана виконувати запропоновану їм конкретну роботу,
- Зареєстрована для самостійного складання податкових декларацій або ПДВ.

Важливі застереження:

- Той факт, що фізична особа зареєструвалася для самостійної оцінки або ПДВ відповідно до принципів самостійної оцінки, не означає автоматично, що вона є самозайнятою особою,
- Особа, яка є самозайнятим підрядником на одній роботі, не обов'язково є самозайнятою особою на іншій роботі. Також можна бути найнятим і самозайнятим одночасно на різних роботах,
- У будівельному секторі з міркувань охорони здоров'я та безпеки всі особи, незалежно від статусу зайнятості, знаходяться під керівництвом майстра/наглядача.





5. Чому статус зайнятості має значення

"Статус зайнятості" означає, чи є ви "працівником" чи "самозайнятим". Працівник класифікується як залучений на основі "контракту про надання послуг", тоді як самозайнята особа залучена за "контрактом надання послуг".

Статус зайнятості впливає на:

- Сплачування пов'язаних внесків соціального страхування (PRSI) і відповідні соціальні виплати,
- Податковий режим,
- Трудові права – багато законних трудових прав доступні лише працівникам, на відміну від тих, хто працює самостійно.





6. Хто приймає рішення стосовно статусу зайнятості

Існують різні статутні органи, які приймають рішення щодо статусу зайнятості особи з метою PRSI, податкових і трудових прав.

Цими органами є:

- Відділ сфери діяльності Департаменту соціального захисту, який визначає статус зайнятості з метою визначення відповідного класу PRSI для особи,
- Управління податкової комісії, де статус зайнятості визначає режим оподаткування,
- Служба судового розгляду WRC, яка визначає статус зайнятості як попереднє питання під час розгляду скарг щодо трудових прав.

Рішення відділу сфери діяльності або WRC або податкової не є обов'язковими одне для одного.

Звернення з відділу сфери діяльності передаються до апеляційної служби соціального забезпечення. Апеляції від WRC передаються до Трудового суду. Скарги з податкової служби передаються до податкової апеляційної комісії.



7. Якими є ключові фактори при прийнятті рішення про статус зайнятості

Вирішуючи, чи є працівник найманим працівником, чи самозайнятим, необхідно враховувати певні фактори або «юридичні критерії». П'ять основних факторів, що визначають різницю між «контрактом про надання послуг» і «контрактом надання послуг», виникли з прецедентного права судів.

Ці фактори:

- взаємність зобов'язань,
- заміна,
- корпоративний тест,
- інтеграція,
- контроль.

Важливо зазначити, що жоден із цих факторів сам по собі не є визначальним. При визначенні правильного статусу зайнятості працівника необхідно брати до уваги їх усі та всебічно зважувати. Кожна справа розглядається на основі фактів, які стосуються цієї справи, і відповідних висновків.

Більш детальний опис ключових факторів наведено в Розділі 8 і Додатку 2

Додаткова інформація щодо застосування юридичних тестів міститься в Додатку 3.



8. Опис ключових факторів

Ключовий фактор	Опис
Взаємність зобов'язань	Чи є зобов'язання однієї сторони надати роботу, а іншої – прийняти її, і в якому обсязі.
Заміна	Чи дозволено працівнику надіслати заміну, якщо він не в змозі виконати роботу самостійно, і якщо це можливо, хто залучає та оплачує заміну.
Корпоративний тест	Чи та в якій мірі особа, яка була залучена для виконання роботи, робить це як особа, яка займається бізнесом за власний рахунок, і має можливість отримувати прибуток від власної ефективності/підприємницьких навичок або, навпаки, ризикує зазнати фінансових втрат.
Інтеграція	Чи став працівник невід'ємною частиною бізнесу, на відміну від виконання роботи, яка, хоча і виконується для бізнесу, є периферійною або додатковою для нього, і в якій мірі.
Контроль	Чи має особа чи підприємство, що оплачує роботу, контроль над працівником і в якій мірі, включно з повноваженнями вирішувати, яку роботу слід виконувати, а також коли, як і де її слід виконувати.



9. 9. Особливі обставини та розвиток ринку праці

9.1 Класифікація PRSI для людей, які володіють або контролюють компанії

Наймані особи, які володіють або контролюють 50% або більше акцій компанії, прямо чи опосередковано, зазвичай не можуть бути працівниками цієї компанії для цілей PRSI відповідно до законодавства про соціальне забезпечення. Вони повинні бути класифіковані як самозайняті та мають сплачувати PRSI за класом S.

Класифікація PRSI найманих осіб, які володіють або контролюють менше 50% акцій компанії, визначається в кожному конкретному випадку з урахуванням критеріїв/факторів, викладених у попередніх розділах.

Ці правила були запроваджені в 2013 році. До цього класифікація PRSI усіх найманих осіб, які володіли або контролювали акції компанії, в якій вони працювали, визначалася в кожному конкретному випадку з урахуванням юридичних критеріїв/факторів, описаних вище. Наразі, якщо потрібне рішення щодо працевлаштування, яке відбулося до 28 червня 2013 року, законодавство надає особі можливість вимагати застосування або старих, або нових правил до цього періоду працевлаштування.

9.2 Агентські працівники

Агентський працівник – це особа, яка уклала угоду з агентством працевлаштування на роботу на іншу особу чи компанію. Наприклад, секретар може мати угоду з секретарським агентством про виконання роботи для компанії, поки один із їхніх співробітників перебуває у відпустці.

Діяльність агентств з працевлаштування в Ірландії регулюється Законом про агентства з працевлаштування 1971 року. Відповідно до цього Закону агентство з працевлаштування повинно мати ліцензію на здійснення діяльності.

З 16 травня 2012 року працівники тимчасових агентств, на яких поширюється Закон про захист найманих працівників (про тимчасову роботу через агентства) 2012 року, мають право на такі ж основні умови працевлаштування, як якщо б вони були безпосередньо найняті наймачем за трудовим договором.

9.2.1 Хто вважається роботодавцем агентського працівника??

Це залежить від того, які права намагається захистити працівник, який працює через агентство. Згідно із законодавством про несправедливе звільнення, роботодавцем є особа або компанія, на яку фактично працює працівник, а не агентство. Відповідальність за дотримання вимог охорони праці також несе особа або компанія, на яку працює агентський працівник.

Для цілей деяких, але не всіх законів про працевлаштування та рівність, сторона, яка зобов'язана виплачувати заробітну плату працівнику, зазвичай вважається роботодавцем працівника, найманого за допомогою агентства.

Відповідно до законодавства про соціальне забезпечення працівники, які працюють через агентства, вважаються працевлаштованими за страховкою, а сторона, яка виплачує заробітну плату, є роботодавцем для цілей PRSI.

9.3 Використання посередницьких домовленостей

Існує дві основні форми посередницьких структур, які використовуються замість прямої взаємодії між працівником, що надає послуги, і кінцевим користувачем цих послуг. Вони називаються компаніями з персональних послуг і компаніями з керованих послуг.

9.3.1 Персональні сервісні компанії (PSC)

Згідно з цією домовленістю договір про надання послуг не укладається безпосередньо між індивідуальним працівником і кінцевим користувачем, який користується цими послугами, а натомість узгоджується між кінцевим користувачем і проміжною компанією, якою володіє/керує працівник. Посередником, який використовується в таких обставинах, є так звана компанія з персональних послуг (PSC). PSC — це компанія з обмеженою відповідальністю, яка зазвичай має одноосібного директора, який є працівником/підрядником, який володіє більшістю або всіма акціями компанії.

Кінцевий користувач сплачує PSC за послуги працівника, але не вираховує податок або PRSI з таких платежів. PSC платить працівнику, який, як власник/директор PSC, зазвичай вважається самозайнятим для цілей PRSI.

9.3.2 Керовані сервісні компанії (MSC)

Варіація PSC передбачає використання того, що стало відомо як керована сервісна компанія (MSC). По суті, це передбачає створення компанії, яка, як правило, складається з кількох акціонерів-працівників, які можуть або не можуть брати участь у наданні подібних послуг тому самому кінцевому користувачеві. MSC зазвичай сприяє сторонній агент, який організовує юридичні та адміністративні справи компанії. Оскільки частка акцій окремих працівників становить менше 50%, їх можна вважати самозайнятими особами або працівниками MSC.

9.3.3 Ідентифікація роботодавця

У багатьох випадках власник/директор або працівник/акціонер, залучений до PSC або MSC, справді є самозайнятим. Однак у деяких випадках після аналізу реальних умов найму буде прийнято вважати, що ситуація з контрактом про надання послуг існує. Крім того, у деяких випадках справжньої самозайнятості між працівником і кінцевим користувачем може розвинути певна залежність протягом певного періоду часу, тому відносини можуть поступово перерости у відносини роботодавець/працівник.

Ключовим моментом у випадках, коли використовуються посередницькі структури, є те, що трудові відносини підлягатимуть тим самим факторам/юридичним критеріям, які описані вище, коли визначають, чи є працівник самозайнятим чи найманим працівником. Розглядаючи всі факти та обставини справи, можливо, особа, яка приймає рішення, або суддя може визначити, що кінцевий користувач насправді є роботодавцем.

Кінцевий користувач, якого Департамент соціального захисту визнає роботодавцем, для цілей PRSI зобов'язаний розглядати працівника як безпосереднього працівника та повертати PRSI роботодавця та працівника до класу А. Тоді як PRSI зазвичай збирається через системи PAYE, за обставин, коли посередницька угода продовжує діяти, це неможливо зробити, і застосовуватимуться спеціальні системи збору.

9.4 Працівники цифрової/гіг-економіки

У так званих “цифрових/гіг/платформних/натовпових” економіках з'явилися нові форми роботи. Поява цих нових форм праці може стати проблемою для визначення того, чи існує “контракт про надання послуг” або “контракт надання послуг”, оскільки традиційні межі між роботодавцями та працівниками стають розмитими.

Незважаючи на те, що метод залучення цих працівників може відрізнитися від традиційних методів через використання сучасних технологій, вони все одно будуть класифікуватися як наймані працівники або самозайняті. На відміну від деяких інших юрисдикцій, цей бінарний підхід продовжує застосовуватися в Ірландії. Основні юридичні критерії або фактори, викладені в попередніх розділах, все ще використовуються та все ще мають відношення до вирішення питання про те, чи є «працівник концерту» найманим працівником чи самозайнятим.

Багато працівників цифрової економіки справді працюють автономно, незалежно, самостійно. Інші, однак, можуть вважатися залученими як працівники за контрактом про надання послуг.

При визначенні статусу зайнятості таких працівників використовується той самий підхід, що й для інших працівників, щоб вирішити, чи працюють вони за контрактом про надання послуг чи за договором надання послуг, і кожен випадок має розглядатися комплексно та згідно з його сторонами.



10. Наслідки, що впливають із визначення статусу зайнятості

Статус працівника як найманого працівника або самозайнятої особи впливає на:

- Спосіб сплати податку та PRSI Генеральному колектору:
 - » Як найманий працівник, прибутковий податок і PRSI платитимуться вираховуючись з доходу через систему оплати праці роботодавця.
 - » Самозайнятий працівник зобов'язаний відповідно до самостійного оцінювання сплачувати попередній податок і подавати власні декларації про доходи за допомогою Інтернет-системи доходів (ROS).
- Право на соціальні виплати:
 - » Хоча розрив між соціальними виплатами, на які має право працівник, і виплатами, на які має право самозайнята особа, зменшився за останні роки, самозайняті особи мають право на дещо менший діапазон соціальних допомог.
- Права та переваги згідно з певним трудовим законодавством:
 - » Працівник має права щодо робочого часу, відпусток, відпустки по вагітності та пологах, захисту від несправедливого звільнення тощо. Самозайнята особа не має цих прав і захисту. (Слід зазначити, що самозайнята особа має право користуватися захистом, передбаченим Законами про рівність у працевлаштуванні, якщо вона/вона має контракт на виконання будь-якої роботи чи надання послуг в особистій якості для іншої особи).
- Публічна відповідальність за виконану роботу:
 - » Як правило, на працівника діє страхування цивільної відповідальності роботодавця, тоді як очікується, що самозайнята особа має власне страхування.



11. Фальшива самозайнятість

«Фальшива самозайнятість» — це термін, який використовується для опису випадків, коли працівник, який фактично залучений за контрактом про надання послуг, вважається таким, ніби він залучений за договором надання послуг із самозайнятістю. Якщо це відбувається, працівник позбавляється певних трудових прав і соціальних виплат; внесок роботодавця в PRSI не сплачується, що призводить до збитків для Фонду соціального страхування; також може виникнути втрата податкових надходжень.

Важливо зазначити, що ступінь задоволеності працівника контрактом не є визначальним фактором для визначення правильного статусу зайнятості. Реальність робочих домовленостей є ключовою, оскільки її оцінюють за допомогою юридичних тестів/факторів, викладених у попередніх розділах, і стосовно конкретних фактів кожної справи.

В Ірландії діє двійна система, за якою працівник є найманим працівником або самозайнятим. Закон про конкуренцію (з поправками) 2017 року дає визначення «несправжнього самозайнятого працівника» та «повністю залежного самозайнятого працівника», але ці положення застосовуються лише в контексті колективних переговорів певною групою працівників, а саме; актори, залучені як озвучувачі, залучені музиканти як сесійні музиканти та незалежні журналісти. Визначення не використовуються для визначення статусу зайнятості для інших цілей.

11.1 Заборгованість за PRSI

Якщо буде встановлено, що працівник був неправильно класифікований як самозайнятий, роботодавець буде зобов'язаний сплатити відповідні внески PRSI за працівника(ів) за весь період, про який йдеться, і до нього може застосовуватися низка штрафних санкцій відповідно до Закону про консолідацію соціального забезпечення 2005 року.



12. Допомога та контактна інформація

У разі виникнення труднощів у визначенні належного статусу особи чи групи осіб допомогу можуть надати такі організації:

3 питань, пов'язаних із прийняттям рішень щодо статусу зайнятості для цілей PRSI, звертайтеся до -

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



Телефон: +353 (0)1 673 2585 (9 ранку - 5 вечора)



Електронна адреса: scope@welfare.ie



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

3 питань оподаткування -

Ваша місцева податкова служба може допомогти
Зв'яжіться з відділом доходів за адресою www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

3 питань працевлаштування та прав на рівність звертайтеся до -

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



Телефон: +353 (0)59 9178990 Для місцевих дзвінків: 1818 808090



Вебсайт: www.workplacerelations.ie

Додаток 1 – Юридичні визначення «найнятий» або «самозайнятий»

В законодавстві Ірландії чи ЄС немає єдиного, чіткого, уніфікованого юридичного визначення термінів «найнятий» і «самозайнятий».

На рівні Європейського Союзу «працівник», який користується свободою пересування згідно зі статтею 48 Договору про заснування Європейського Співтовариства, розуміється на підставі прецедентного права Європейського суду наступним чином:

«Суттєвою ознакою трудових відносин... є те, що протягом певного періоду часу особа виконує послуги для іншої особи та під керівництвом іншої особи, за що вона отримує винагороду».

(Дебора Лорі-Блум проти землі Баден-Вюртемберг, справа 66/85 (1986)).

Питання про те, чи є особа найманим працівником чи самозайнятим, для цілей ірландського законодавства *про трудові права* залежить від визначення, що міститься в кожному документі, наприклад, закони про рівність у працевлаштуванні, законодавство про здоров'я та безпеку, національний закон про мінімальну заробітну плату, закон про несправедливе звільнення тощо.

Питання про те, чи є особа найманим працівником чи самозайнятим для цілей ірландського PRSI *та податкового законодавства*, залежить від реальної ситуації, в якій вона працює, відповідно до юридичних критеріїв/факторів, викладених у цьому Кодексі.

Додаток 2 – Юридичні тести, які використовуються для визначення статусу зайнятості

Взаємні зобов'язання

Питання про наявність взаємного зобов'язання між сторонами має першочергове значення. Взаємність зобов'язань означає, що за контрактом платник повинен забезпечити розумну кількість відповідної роботи працівнику, який, у свою чергу, повинен виконати всю таку надану роботу.

Суди Ірландії та Великої Британії постійно розглядають взаємність зобов'язань як найважливіший фактор, оскільки, якщо буде встановлено, що її не існує в ситуації з працевлаштуванням, подальше розслідування не потрібне. Якщо, з іншого боку, буде виявлено взаємне зобов'язання забезпечити та виконати роботу, тоді необхідно оцінити інші фактори.

Як і в інших тестах, перевіряється те, що відбувається на практиці, а також умови контракту. Важливо зазначити, що рядок у контракті, який, наприклад, говорить про те, що «ми не зобов'язані пропонувати роботу, а ви не зобов'язані брати роботу», недостатній для того, щоб показати реальну відсутність взаємних зобов'язань.

Також важливо зазначити, що за певних обставин характер відносин може змінюватися з часом. Це складна сфера, але загалом найпоширенішою причиною цього може бути те, що підрядна організація та особа починають регулювати дні та час виконання роботи.

Якщо це переростає в домовленість, згідно з якою робота доступна в певні дні та час тижня, і як організація, що контактує, так і працівник досягають угоди (письмової чи ні), що вони прийдуть на роботу в ці дні та в цей час, тоді ймовірно, що буде встановлено взаємне зобов'язання. За такого сценарію відносини могли перерости у стосунки роботодавця та працівника.

Ще одне застереження – особа може мати кілька окремих епізодів трудової діяльності з платником. Протягом кожного окремого епізоду зайнятості може існувати взаємне зобов'язання, але може не існувати загального взаємного зобов'язання, що охоплює весь період окремих наймів.

Контроль

Контроль — це здатність, повноваження або право платника здійснювати контроль над працівником щодо того, яку роботу слід виконувати, а також як, коли та де її слід виконувати.

Необхідно оцінити ступінь контролю з боку платника та ступінь незалежності працівника. Право платника здійснювати контроль є більш релевантним, ніж те, чи дійсно він користується цим правом.

Фактичний ступінь контролю залежить від типу роботи та навичок працівника. Наприклад, визначити ступінь контролю, який існує під час перевірки працевлаштування експертів, може бути важко. Завдяки їхнім знанням і спеціалізованій підготовці їм може знадобитися невелика або взагалі не потрібна конкретна вказівка у повсякденній діяльності. Вивчаючи цей фактор, необхідно враховувати як вплив платника на працівника, так і його контроль над повсякденною діяльністю працівника.

Контроль платника над працівником є важливішим, ніж контроль платника над кінцевим результатом придбаного продукту чи послуги. Наприклад, платник, який залучає самозайнятого працівника для виконання конкретного завдання, такого як фарбування будинку чи встановлення кухні, матиме значний рівень контролю над необхідним кінцевим продуктом. Однак вони матимуть дуже мало контролю над тим, як, ким і коли виконується робота.

Фактори, які можуть мати значення для оцінки рівня контролю, включають:

- чи передбачено в договорі період попереднього сповіщення, і в якій мірі,
- чи є відносини підпорядкування і в якій мірі,
- чи контролює платник і в якій мірі спосіб і розмір оплати праці,
- чи і в якій мірі платник вирішує, які роботи виконуватиме працівник,
- чи потрібен і в якій мірі працівникові дозвіл працювати на інших платників під час роботи на цього платника («обмежувальні угоди»),
- чи контролює платник робочий час працівника і в якій мірі,
- чи проходить працівник навчання від платника тому, як виконувати роботу, і в якій мірі.

Примітка: самозайнята особа може пройти навчання, щоб дозволити їй виконувати завдання в рамках конкретного бізнесу (наприклад, унікальні функції ІТ-системи), не втрачаючи своєї незалежності.

Інтеграція

За договором про надання послуг працівник наймається як невід'ємна частина організації. Відповідно до договору надання послуг, самозайнята особа, як правило, не інтегрована в бізнес. Незалежний підрядник з надання послуг є лише допоміжним підприємством, а отже, не найманим працівником.

Фактори, які можуть мати значення для оцінки рівня інтеграції, включають:

- чи має працівник визнану роль або звання на місці, де він працює, і в якій мірі,
- чи є у працівника інші працівники, які підпорядковуються йому, і в якій мірі,
- чи є і в якій мірі працівник зазначений у внутрішньому телефонному довіднику роботодавця чи має адресу електронної пошти, пов'язану з роботодавцем,
- чи використовує працівник і в якій мірі ділові засоби, такі як уніформа, фірмовий папір, ясла, інструменти та обладнання,
- чи бере працівник і в якій мірі участь у системах управління продуктивністю, програмах навчання компанії чи йому дозволено брати участь у внутрішніх конкурсах або системі підвищення кваліфікації.

Note: Some businesses require outside contractors to use their internal email addresses for security reasons.

Заміна

Цей фактор стосується права працівника призначити когось іншого на заміну, якщо він не може або не хоче виконувати всю або частину роботи. Іншими словами, це стосується того, чи може працівник передати роботу субпідряднику чи найняти помічників. Важливим питанням може бути: «хто виконує роботу, коли працівник відсутній?»

Фактори, які можуть мати значення для оцінки рівня заміни, включають:

- чи може і в якому обсязі працівник найняти помічників або помічників,
- чи повинен працівник виконувати роботу особисто, і в якому обсязі,
- чи і в якій мірі платник має право голосу щодо того, кого найме працівник,
- чи і в якій мірі субститут контролюється платником або працівником,
- чи і в якій мірі субститут оплачується платником або працівником.

Типовою характеристикою незалежного підрядника або самозайнятої особи є те, що вони можуть наймати інших людей на своїх власних умовах для виконання роботи, яку було погоджено виконати.

Корпоративний тест

Тест підприємства зосереджується на нараженню працівника на фінансовий ризик через виконання роботи та, навпаки, на його здатності отримувати прибуток завдяки власним зусиллям, творчості та/або підприємницькому таланту.

Питання полягає в тому, чи займаються вони бізнесом за власний рахунок, і чи можуть вони вирішувати, скільки інвестицій вони готові зробити, і в якій мірі, виходячи зі своєї оцінки ймовірного фінансового прибутку, який вони отримують.

Працівники зазвичай не мають можливості отримувати прибуток і зазвичай не ризикують зазнати фінансових втрат, навіть якщо їхня винагорода може змінюватися залежно від умов їхніх трудових контрактів. Наприклад, працівники, які працюють за комісійною чи відрядною оплатою, або працівники, у контракті яких передбачена надбавка за продуктивність, можуть збільшити свій заробіток залежно від своєї продуктивності. Це збільшення доходу зазвичай не розглядається як прибуток, оскільки воно не є перевищенням доходу над витратами.

Самозайняті особи зазвичай мають шанс отримати прибуток або ризикують зазнати втрат. Це тому, що вони мають можливість укладати та приймати контракти, як вважають за потрібне. Вони можуть домовитися про ціну (або в односторонньому порядку встановлювати свої ціни) на свої послуги та мають право пропонувати ці послуги більш ніж одному платнику. Самозайняті особи зазвичай несуть витрати на виконання умов своїх контрактів і керуватимуть цими витратами, щоб максимізувати чистий заробіток. За винятком сценаріїв ліквідації, звільнення або скороченого робочого дня, працівники, як правило, не беруть участі у прибутках і не зазнають фінансових збитків, понесених бізнесом роботодавця.

Фактори, які можуть мати значення для застосування корпоративного тесту, включають:

- чи наражається працівник на фінансовий ризик і в якій мірі,
- чи має працівник здатність отримувати прибуток завдяки власним зусиллям і в якій мірі,
- чи є працівник також роботодавцем і в якій мірі,
- чи постачає платник більшість інструментів та обладнання, необхідних працівнику, і в якому обсязі,
- чи несе платник відповідальність за витрати на ремонт, технічне обслуговування та страхування обладнання чи об'єктів і чи зберігає за собою право користування інструментами та обладнанням, наданими працівнику, і в якій мірі,
- чи несе працівник і в якій мірі відповідальність за будь-які операційні витрати,
- чи і в якій мірі працівник несе фінансову відповідальність, якщо він не виконує зобов'язань за контрактом,
- чи обирає платник і в якій мірі спосіб і розмір оплати праці,
- чи отримує працівник і в якому розмірі фіксовану ставку за виконану роботу або отримує оплату через регулярні проміжки часу,
- чи є працівник вільним у прийнятті ділових рішень, які впливають на його або її прибуток або збиток, і в якій мірі,
- чи і в якому обсязі робітник інвестував капітал.

Додаток 3 – Застосування юридичних тестів на континуумі

Дуже важливо зазначити, що жоден із юридичних тестів чи факторів, описаних у цьому Кодексі, не є індивідуально визначальним. Їх також не можна використовувати як «контрольний список» тестів, щоб визначити, чи є особа працівником чи ні.

На практиці багато працівників, у тому числі тимчасові працівники, будуть відповідати більшості, але не всім, тестам на роботу. Невиконання певного тесту не може перешкодити загальному висновку про наявність трудового договору.

Іншими словами, оцінка кожного з юридичних тестів або факторів у контексті конкретного набору фактів, швидше за все, призведе до ряду висновків у континуумі. Тому необхідно взяти до уваги їх усі та всебічно зважити, коли визначатимете правильний статус зайнятості працівника.

Додаток 4 – Деяка релевантна судова практика

Ірландські випадки

Roche v Patrick Kelly and Co. Ltd. [1969] IR 100
 Re Sunday Tribune Ltd (при ліквідації) [1984] IR 505
 Міністр сільського господарства та продовольства проти Barry & Ors [2008] IESC 216
 Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd проти міністра соціального забезпечення [1997] IESC 9
 Castleisland Cattle Breeding Society Ltd v проти міністра соціальних та сімейних справ [2004] IESC 40
 Electricity Supply Board проти міністра соціальної спільноти та сімейних справ і організацій [2006] IESC 59
 Karshan (Midlands) Ltd t/a Dominos Pizza [2019] IESC 894
 Національний музей Ірландії проти Міністерства соціального захисту [2016] IESC 135
 Monnie McKayed проти Forbidden City Limited від Translations.ie [2016] IESC 722

Великобританії випадки

Autoclenz Ltd проти Belcher [2012] IRLR 820
 Stringfellow Restaurant Ltd v Quashie [2013] IRLR 99
 Uber BV & ors проти 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

Цю листівку підготовлено Управлінням соціального захисту населення,
Управлінням комісії з доходів і Комісією з питань трудових відносин.