Cód Cleachtais maidir le Stádas Fostaíochta a dheimhniú

Iúil 2021

Clár na nÁbhar

1. Réamhrá

2. Stádas fostaíochta a dheimhniú

3. Gnáthshaintréithe de fhostaí

4. Gnáthshaintréithe na 'Féinfhostaíochta'

5. Cén fáth a bhfuil tábhacht le stádas fostaíochta

6. Cé a dhéanann an cinneadh i ndáil le stádas fostaíochta

7. Cad iad na príomhthosca a bhaineann le cinneadh a dhéanamh ar stádas fostaíochta

8. Tuairisc ar na príomhthosca

9. Cúinsí agus forbairtí speisialta sa mhargadh saothair

9.1 Daoine a bhfuil cuideachtaí acu nó a rialaíonn cuideachtaí

9.2 Oibrithe gníomhaireachta

9.2.1 Cé a mheastar a bheith ina fhostóir ag an oibrí gníomhaireachta?

9.3 Úsáid socruithe idirmheánacha

9.3.1 Cuideachtaí Seirbhíse Pearsanta (CSP)

9.3.2 Cuideachtaí Seirbhíse Bainistíochta (CSB)

9.3.3 An fostóir a shainaithint

9.4 Oibrithe sa gheilleagar digiteach/poistíneachta

10. Iarmhairtí a eascraíonn as stádas fostaíochta a dheimhniú

11. Féinfhostaíocht bhréagach

11.1 Riaráistí ÁSPC

12. Cúnamh agus eolas teagmhála

Aguisín 1 — Sainmhínithe dlíthiúla ar ‘fhostaithe’ nó ‘féinfhostaithe’

Aguisín 2 — Tástálacha dlíthiúla a úsáidtear chun stádas fostaíochta a chinneadh Foscríbhinn

Aguisín 3 — Cur i bhfeidhm tástálacha dlí ar chontanam

Aguisín 4 — Roinnt cásdlí ábhartha

1. Réamhrá

D'ullmhaigh an Grúpa Stádais Fostaíochta an Cód Cleachtais seo den chéad uair i 2001 faoin gClár um Rathúnas agus Cothroime. Bunaíodh an grúpa mar gheall ar údar imní atá ag dul i méid go bhféadfadh méadú a bheith tagtha ar líon na ndaoine aonair a aicmítear mar dhaoine 'féinfhostaithe' nuair a bheadh stádas 'fostaí' níos oiriúnaí. Rinne an Grúpa Faireacháin Geilleagar Dubh é a nuashonrú i 2007 faoi Chomhaontú Comhpháirtíochta Sóisialaí, I dTreo 2016.

De bharr imní den chineál céanna á tháinig chun cinn go nua, go háirithe maidir le cineálacha nua oibre, rinne grúpa oibre idir-rannach ina raibh an Roinn Coimirce Sóisialaí, Oifig na gCoimisinéirí Ioncaim agus an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre an Cód a nuashonrú tuilleadh in 2021. Tá sé beartaithe gur 'doiciméad beo' a bheidh ann agus leanfar de nuashonrú a dhéanamh air chun athruithe ábhartha a bheidh ann amach anseo i margadh an tsaothair, sa reachtaíocht ábhartha agus sa chásdlí a léiriú.

Tá sé mar aidhm ag an gCód a bheith chun tairbhe d'fhostóirí, d'fhostaithe, do chonraitheoirí neamhspleácha agus do ghairmithe dlí, airgeadais agus acmhainní daonna. Tá sé dírithe freisin ar imscrúdaitheoirí, cinnteoirí agus moltóirí sa Roinn Coimirce Sóisialaí, in Oifig na gCoimisinéirí Ioncaim, sa Choimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre, ina gcomhlachtaí achomhairc faoi seach, agus sna cúirteanna.

Is é is cuspóir don doiciméad seo ná tuiscint shoiléir a thabhairt ar stádas fostaíochta, agus cleachtais reatha i margadh an tsaothair agus forbairtí sa reachtaíocht agus sa chásdlí á gcur san áireamh.

In Éirinn, tá réimse leathan bealaí ann le bheith ag obair agus le gnólacht a fheidhmiú. Baineann cosaintí reachtacha sonracha d'oibrithe le gach cineál, lena n-áirítear féinfhostaíocht, fostaíocht lánaimseartha, fostaíocht pháirtaimseartha, obair ghníomhaireachta shealadach agus conarthaí ar théarma seasta.

Tá sé tábhachtach a áirithiú go ndéantar oibrithe a aicmiú i gceart atá ag teacht leis an bhfíor chaidreamh atá idir an t-oibrí agus an gnólacht. Níor cheart an tsamhail ghnó a bheith ar mhaithe le haon oibrí a eisiamh óna dteidlíochtaí cuí.

Is ábhar imní é mí-aicmiú oibrí mar dhuine féinfhostaithe nuair a thugann a dtéarmaí agus coinníollacha le fios gur fostaithe iad i ndáiríre. Laghdaíonn mí-aicmiú ranníocaíochtaí don Chiste Árachais Shóisialaigh agus eisiatar oibrithe ó Árachas Sóisialach Pá-Choibhneasa (ÁSPC) iomlán agus ó chosaintí ar chearta fostaíochta.

Chomh maith céanna, aithnítear sa Chód gurb ann don fhíor-fhéinfhostaíocht agus go bhfuil luach suntasach ag baint leis ar mhaithe leis an ngeilleagar. Níl sé i gceist leis an gCód conraitheoirí fíor-neamhspleácha a thabhairt isteach i gcatagóir na bhfostaithe.

Tá sé tábhachtach a thabhairt faoi deara freisin go mbaineann an tAcht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair 2005 le gach oibrí ar áitreabh, is cuma, cad a stádas fostaíochta. Tá dualgais faoin Acht ar fhostóirí agus ar fhostaithe go léir. Is é an tÚdarás Sláinte agus Sábháilteachta (HSA) an comhlacht reachtúil a bhfuil sé de chúram air comhlíonadh a chinntiú sa réimse seo.

2. Stádas fostaíochta a dheimhniú

I bhformhór na gcásanna beidh sé soiléir cibé an bhfuil oibrí fostaithe nó féinfhostaithe. Mar sin féin, d'fhéadfadh sé nach mbeadh sé soiléir i gcónaí, agus d'fhéadfadh sé sin a bheith ina chúis le mearbhall maidir lena stádas fostaíochta.

Níl aon sainmhíniú dlíthiúil soiléir amháin ar na téarmaí 'fostaithe' nó 'féinfhostaithe' i ndlí na hÉireann ná i ndlí an AE. Ní mór an conradh béil nó an conradh scríofa agus fírinne an scéil maidir leis an gconradh, araon, a chur san áireamh agus stádas fostaíochta an duine a dheimhniú. Cé go dtugtar aird chuí ar intinn na bpáirtithe agus ar aon chomhaontú i scríbhinn, ní dhéanann siad astu féin an stádas fostaíochta a dheimhniú.

Cé go bhféadfadh téarmaí conartha a bheith soiléir go leor ag tabhairt le fios go bhfuil duine fostaithe mar chonraitheoir féinfhostaithe, féadfaidh cúirteanna agus comhlachtaí reachtúla teacht ar an tátal gur fostaí iad go deimhin.

Breithneoidh cigirí agus moltóirí aon chonarthaí foirmiúla, ach breithneoidh siad freisin conas a dhéantar an obair agus déanfaidh siad measúnú ar an gcaidreamh idir an t-oibrí a chuireann an tseirbhís ar fáil agus an gnólacht a íocann as an tseirbhís sin. Breithneoidh siad cibé an raibh aon rogha ag an oibrí, nó go deimhin ag an bhfostóir, ach clárú leis na téarmaí a dheachtaigh an páirtí eile. Is minic nach dtuigfear an fíor-chomhaontú ach amháin trí anailís a dhéanamh ar chúinsí agus ar fhíorais uile an cháis.

3. Gnáthshaintréithe de fhostaí

Cé go bhféadfadh sé nach mbeadh feidhm ag na tosca seo a leanas go léir, de ghnáth, bheadh duine aonair ina fhostaí nó ina fostaí sna cásanna seo a leanas:

- Tá siad faoi rialú duine eile a stiúrann iad i dtaobh conas, cathain agus cén áit a ndéanfar an obair,
- Tá siad taobh le saothar a sholáthar
- Faigheann siad pá seasta in aghaidh na huaire/seachtainiúla/míosúla,
- Ní féidir leo an obair a ligean ar fochonradh,
- Ní sholáthraíonn siad ábhair don phost,
- Ní sholáthraíonn siad trealamh seachas uirlisí beaga na trádála,
- Níl siad faoi bhagairt riosca airgeadais agus iad i mbun na hoibre,
- Ní ghlacann siad aon fhreagracht as an infheistíocht agus as an mbainistíocht sa ghnólacht,
- Níl an deis acu brabús a dhéanamh ó bhainistíocht fhónta i sceidealú gealltanas nó i gcomhlíonadh cúraimí a eascraíonn as na gealltanais,
- Oibríonn siad uaireanta socraithe nó líon áirithe uaireanta an chloig sa tseachtain nó sa mhí,
- Oibríonn siad do dhuine amháin nó do ghnólacht amháin,
- Faigheann siad íocaíochtaí costais chun speansais chothaithe agus/nó taistil a chumhdach,
- Tá siad i dteideal pá breoiteachta nó pá breise as ragobair,
- Tá sé d’oibleagáid orthu obair a dhéanamh ar bhonn rialta a bhfuil sé d’oibleagáid ar an bhfostóir í a thairiscint dóibh (tugtar ‘frithpháirt oibleagáide’ air seo),
- Asbhaintear a gcáin óna bpá tríd an gcóras ÍMAT.

Caveats tábhachtacha:

- Más féidir an obair a ligean ar fochonradh agus an duine a ligean ar fochonradh í, 'íoc aisti', d'fhéadfadh sé go n-aistreofaí caidreamh an fhostóra/an fhostaí go simplí,
- D'fhéadfadh sé nach mbeadh tionchar suntasach ag soláthar uirlisí nó trealaimh ar chonclúid a bhaint amach maidir leis an stádas fostaíochta is iomchuí, ag féachaint ar chúinsí uile cáis ar leith,
- D'fhéadfadh saoirse agus neamhspleáchas suntasach a bheith ag duine aonair agus é nó í i mbun oibre agus fós ina fhostaí nó ina fostaí,
- D'fhéadfadh nach ndéanfaí fostaí a bhfuil saineolas aige nó aici a threorú maidir leis an gcaoi a ndéanfar an obair,
- D'fhéadfadh sé duine aonair a íoctar trí choimisiún, trí scair nó trí thascobair, nó ar bhealach éigin neamhthipiciúil eile, a mheas fós mar fhostaí,
- Oibríonn roinnt fostaithe le haghaidh níos mó ná fostóir amháin ag an am céanna,
- D'fhéadfadh roinnt fostaithe a bheith féinfhostaithe freisin i leith obair eile atá á déanamh aige nó aici,
- Mura n-asbhaintear cáin ó thuilleamh an duine aonair tríd an gcóras ÍMAT, ní chiallaíonn sé seo go bhfuil duine ag a bhfuil na saintréithe 'fostaí' eile acu féinfhostaithe,
- Go n-oibríonn roinnt fostaithe go cianda nó ar shlí eile nach bhfuil ar áitreabh an fhostóra,
- Cé go bhféadfaidh ráitis i gconarthaí i scríbhinn á chur in iúl nach fostaí iad duine aonair, tuairim nó tosaíocht na bpáirtithe conarthacha a léiriú, chinn na cúirteanna go bhfuil luach íosta acu agus iad ag teacht ar chonclúid maidir le stádas fostaíochta iarbhír an duine lena mbaineann agus gur féidir iad a chur ar neamhní,
- Féadfaidh fostaithe oibriú ar raon bealaí, lena n-áirítear obair pháirtaimseartha, obair shealadach, obair shéasúrach nó obair ócáideach, ach gan a bheith teoranta don obair sin,
- Íoctar roinnt fostaithe faoi threoir uaireanta an chloig ar conradh, agus d'fhéadfaí cuid eile a íoc faoi threoir an méid oibre atá déanta go hiarbhír,
- D'fhéadfadh uaireanta oibre nó luach saothair fostaí a bheith neamhchinnte.

4. Gnáthshaintréithe na féinfhostaíochta

Cé go bhféadfadh sé nach mbaineann na tosca seo a leanas go léir leis an bpost, is gnách go mbeadh duine féinfhostaithe dá mba rud é:

- Gur leis nó léi a ngnólacht féin,
- Go bhfuil sé nó sí neamhchosanta ar riosca airgeadais toisc gur gá dó nó di an costas a bhaineann le hobair lochtach nó faoi bhun an chaighdeáin a shlánú faoin gconradh a íoc,
- Go nglacfaidh sé nó sí freagracht as infheistíocht agus bainistiú an fhiontair,
- Go bhfuil an deis aige nó aici brabús a dhéanamh ó bhainistíocht fhónta i sceidealú agus i bhfeidhmiú gealltanas agus cúraimí,
- Go bhfuil rialú aige nó aici ar cad a dhéantar, conas a dhéantar é, cén uair agus cén áit a ndéantar é agus cibé acu a dhéanann sé nó sí é go pearsanta,
- Go bhfuil saorchead aige nó aici daoine eile a fhostú, de réir a théarmaí nó a téarmaí, chun an obair a dhéanamh a comhaontaíodh a dhéanamh,
- Go bhféadfaidh sé nó sí na seirbhísí céanna a sholáthar do níos mó ná duine amháin nó gnólacht amháin an tráth céanna,
- Go soláthraíonn sé nó sí na hábhair don phost,
- Go soláthraíonn sé nó sí an trealamh agus an t-innealra is gá don phost, seachas uirlisí beaga na trádála nó an trealaimh nach mbeadh, i gcomhthéacs foriomlán, ina tháscaire ar dhuine i ngnólacht ar a gcuntas féin,
- Go bhfuil áit sheasta ghnó aige nó aici inar féidir ábhair, trealamh srl. a stóráil,
- Go ndéanann sé nó sí praghsanna a sholáthar agus go n-aontaíonn sé nó sí praghas ar an bpost,
- Soláthraíonn sé nó sí a gcumhdach árachais féin, e.g. cumhdach dliteanais phoiblí, srl,
- Go rialaíonn sé nó sí na huaireanta oibre agus oibleagáidí an phoist á gcomhlíonadh aige nó aici,
- Nach bhfuil sé d’oibleagáid air nó uirthi tabhairt faoi obair shonrach a thairgtear dóibh,
- Go bhfuil sé nó sí cláraithe le haghaidh tuairisceáin chánach féinmheasúnaithe nó CBL.

Caveats Tábhachtacha:

- Má chláraigh duine aonair le haghaidh féinmheasúnaithe nó CBL faoi phrionsabail an fhéinmheasúnaithe, ní chiallaíonn sé sin go huathoibríoch go bhfuil sé nó sí féinfhostaithe,
- Ní gá go mbeadh duine atá ina chonraitheoir féinfhostaithe i bpost amháin féinfhostaithe i bpost eile. Is féidir freisin a bheith fostaithe agus féinfhostaithe ag an am céanna i bpoist éagsúla,
- In earnáil na tógála, ar chúiseanna sláinte agus sábháilteachta, tá gach duine, beag beann ar stádas fostaíochta, faoi stiúir shaoiste an láithreáin.

5. Cén fáth a bhfuil tábhacht le stádas fostaíochta

Ciallaíonn ‘stádas fostaíochta’ cibé acu ‘fostaí’ nó ‘féinfhostaithe’ tú. Déantar fostaí a chatagóiriú mar fhostaí atá fostaithe ar bhonn ‘conradh *seirbhíse*’ ach tá duine féinfhostaithe fostaithe ar ‘conradh *le haghaidh* seirbhísí’.

Tá impleachtaí ag stádas fostaíochta do na nithe seo a leanas:

- Ranníocaí Árachais Shóisialaigh Pá-Choibhneasa (ÁSPC) agus sochair leasa shóisialaigh ghaolmhara,
- Cur chuige cánach,
- Cearta fostaíochta — is iomaí ceart reachtúil fostaíochta nach bhfuil ar fáil ach d’fhostaithe, seachas dóibh siúd atá féinfhostaithe.

6. Cé a dhéanann an cinneadh i ndáil le stádas fostaíochta

Tá comhlachtaí reachtúla éagsúla i bhfeidhm a dhéanann cinntí ar stádas fostaíochta duine chun críoch ÁSPC, cánach agus cearta fostaíochta.

Is iad na comhlachtaí seo, ná:

- An Roinn Raon Feidhme sa Roinn Coimirce Sóisialaí, a chinneann stádas fostaíochta d'fhonn cinneadh a dhéanamh maidir leis an aicme chuí ÁSPC do dhuine aonair,
- Oifig na gCoimisinéirí Ioncaim, i gcás ina gcinneann stádas fostaíochta cur chuige cánach,
- Seirbhís breithnithe an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre (CCÁO), a chinneann stádas fostaíochta mar réamh-shaincheist nuair a bhíonn breithniú á dhéanamh ar ghearáin faoi chearta fostaíochta.

Níl cinntí na Roinne Raon Feidhme ná an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre ná na gCoimisinéirí Ioncaim ag cur na ngrúpaí seo faoi cheangal.

Cuirtear achomhairc ón Raon Feidhme faoi bhráid Oifig na nAchomharc Leasa Shóisialaigh. Cuirtear achomhairc ón CCÁO ar aghaidh chuig an gCúirt Oibreachais. Cuirtear achomhairc ó na Coimisinéirí Ioncaim ar aghaidh chuig an gCoimisiún um Achomhairc Chánach.

7. Cad iad na príomhthosca a bhaineann le cinneadh a dhéanamh ar stádas fostaíochta

Ní mór tosca áirithe nó ‘tástálacha dlíthiúla’ a chur san áireamh agus cinneadh á dhéanamh, an fostaí é/í an oibrí nó an bhfuil sé nó sí féinfhostaithe. Tá na cúig phríomhthosca a bhaineann leis an difríocht idir ‘conradh seirbhíse’ agus ‘conradh le haghaidh seirbhísí’ tagtha chun cinn ó chásdlí na gcúirteanna.

Is iad na tosca seo ná:

- frithpháirteachas oibleagáide,
- ionadú,
- an tástáil fiontair,
- comhtháthú,
- rialú.

Tá sé tábhachtach a thabhairt faoi deara nach bhfuil aon cheann de na tosca seo cinntitheach ina aonar. Is gá gach ceann díobh a chur san áireamh agus iad á meas ina n-iomláine, agus cinneadh á dhéanamh maidir le stádas ceart fostaíochta oibrí. Scrúdaítear gach cás ar bhonn na bhfíoras a bhaineann leis an gcás sin agus déantar cinntí dá réir sin.

Tá tuairisc níos mionsonraithe ar na príomhthosca leagtha amach i Alt 8 agus i Aguisín 2.

Tá tuilleadh eolais faoi chur i bhfeidhm na dtástálacha dlí in Aguisín 3.

8. Tuairisc ar na príomhthosca

Príomhthoisc	Cur Síos
Frithpháirteachas na hoibleagáide	Cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, oibleagáid ar pháirtí amháin obair a chur ar fáil agus ar an bpáirtí eile glacadh leis.
Ionadú	An gceadaítear don oibrí ionadaí a sheoladh agus a mhéid a cheadaítear dó ionadaí a sheoladh i gcás nach bhfuil sé nó sí in ann an obair a dhéanamh iad féin agus, más infheidhme, cé a fhostaíonn agus a íocann an t-ionadaí
An tástáil fiontair	Cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, an duine a bhí fostaithe chun an obair a dhéanamh á dhéanamh amhlaidh mar dhuine i mbun gnó ar a gcuntas féin, agus an bhfuil an cumas aige nó aici tairbhe a bhaint as a n-éifeachtúlacht/scil fhiontraíoch féin nó, os a choinne sin, tá an riosca ann go bhfulaingeoidh sé caillteanas airgeadais.
Comhtháthú	Cé acu atá nó nach bhfuil oibrí ina dhlúthchuid de ghnó anois agus a mhéid atá sé, seachas obair a dhéanamh atá forimeallach nó cúlghabhálach leis cé go ndearnadh don ghnó í.
Rialú	Cé acu atá nó nach bhfuil rialú ag an duine nó ag an ngnólacht atá ag íoc as an obair ar an oibrí, lena n-áirítear an chumhacht cinneadh a dhéanamh maidir leis an obair ba cheart a dhéanamh, chomh maith le cathain, conas agus cá háit ar cheart é a dhéanamh.

9. Cúinsí agus forbairtí speisialta sa mhargadh saothair

9.1 Aicmiú ÁSPC do dhaoine a bhfuil cuideachtaí acu nó a rialaíonn cuideachtaí

Ní féidir le daoine fostaithe a bhfuil 50% nó níos mó de scairsheilbh na cuideachta faoina n-úinéireachta, go díreach nó go hindíreach, a bheith ina bhfostaí de chuid na cuideachta sin de ghnáth chun críocha ÁSPC faoin reachtaíocht leasa shóisialaigh. Ní mór iad a aicmiú mar dhaoine féinfhostaithe agus tá siad faoi dhliteanas ÁSPC a íoc ar Aicme S.

Déantar aicmiú ÁSPC daoine fostaithe, a bhfuil níos lú ná 50% de scairshealúchas na cuideachta faoina n-úinéireacht nó faoina rialú, a chinneadh ar bhonn cás ar chás, agus na tástálacha/tosca atá leagtha amach sna hailt roimhe seo á gcur san áireamh.

Tugadh na rialacha sin isteach i 2013. Roimhe sin, rinneadh aicmiú ÁSPC na ndaoine fostaithe go léir a raibh scaireanna acu sa chuideachta ina raibh siad ag obair inti a chinneadh de réir an cháis agus na tástálacha dlí/tosca atá leagtha amach thuas á gcur san áireamh. Faoi láthair, i gcás ina bhfuil gá le cinneadh i ndáil le fostaíocht a tharla roimh an 28 Meitheamh 2013, tugann an reachtaíocht an rogha don duine a iarraidh go gcuirfí na seanrialacha nó na rialacha nua i bhfeidhm ar an tréimhse fostaíochta sin.

9.2 Oibrithe gníomhaireachta

Is éard is oibrí gníomhaireachta ann ná duine a bhfuil comhaontú aige nó aici le gníomhaireacht fostaíochta obair a dhéanamh do dhuine nó do chuideachta eile. Mar shampla, d'fhéadfadh sé go mbeadh comhaontú ag rúnaí le gníomhaireacht rúnaíochta chun obair a dhéanamh do chuideachta agus duine dá bhfostaithe ar saoire.

Déantar gníomhaireachtaí fostaíochta in Éirinn a rialáil ag an Acht um Ghníomhaireacht Fostaíochta 1971. Faoin Acht, ní mór do ghníomhaireacht fostaíochta ceadúnas a bheith aici chun a gnólacht a fheidhmiú.

Ón 16 Bealtaine 2012 i leith, tá an ceart ag oibrithe gníomhaireachta sealadacha atá cumhdaithe ag an Acht um Chosaint Fostaithe (Obair Ghníomhaireachta Shealadach), 2012 na coinníollacha bunúsacha fostaíochta céanna a fháil amhail is dá mbeidís fostaithe go díreach ag an bhfostóir faoi chonradh fostaíochta.

9.2.1 Cé a mheastar a bheith ina fhostóir ag an oibrí gníomhaireachta?

Braitheann sé seo ar na cearta a bhfuil an t-oibrí gníomhaireachta ag iarraidh a fhorfheidhmiú. Faoin reachtaíocht um dhífhostú éagórach, is é an fostóir an duine nó an chuideachta dá n-oibríonn an fostaí iarbhír, seachas an ghníomhaireacht. Is ar an duine nó ar an gcuideachta a bhfuil an t-oibrí gníomhaireachta ag obair leis nó léi atá an fhreagracht freisin maidir le ceanglais sláinte agus sábháilteachta a chomhlíonadh.

Chun críocha roinnt reachtaíochta eile fostaíochta agus comhionannais, ach ní chun críocha na reachtaíochta sin go léir, measfar gurb é an páirtí atá faoi dhliteanas pá an fhostaí a íoc, de ghnáth, fostóir an oibrí gníomhaireachta.

Faoi reachtaíocht leasa shóisialaigh, meastar go bhfuil oibrithe gníomhaireachta fostaithe inárachaithe, agus is é an páirtí a íocann an pá an fostóir chun críocha ÁSPC.

9.3 Úsáid socruithe idirmheánacha

Tá dhá phríomhchineál struchtúir idirmheánacha ann a úsáidtear in ionad rannpháirtíochta dírí idir an t-oibrí a sholáthraíonn seirbhísí agus úsáideoir deiridh na seirbhísí sin. Tugtar cuideachtaí seirbhíse pearsanta agus cuideachtaí seirbhíse bainistithe orthu seo.

9.3.1 Cuideachtaí Seirbhíse Pearsanta (CSP)

Faoin socrú sin, ní chomhaontaítear conradh le haghaidh seirbhísí go sainráite go díreach idir an t-oibrí aonair agus an t-úsáideoir deiridh a bhaineann leas as na seirbhísí sin, ach ina ionad sin comhaontaíonn an t-úsáideoir deiridh agus cuideachta idirmheánach faoi úinéireacht/faoi stiúir an oibrí é. Is é an t-idirmheánach a úsáidtear i gcúinsí den sórt sin ná cuideachta ar a dtugtar, cuideachta seirbhíse pearsanta (CSP). Is éard is CSP ann ná cuideachta theoranta a bhfuil stiúrthóir aonair aici de ghnáth arb é an t-oibrí/conraitheoir é/í a bhfuil úinéireacht aige/aici ar fhormhór scaireanna nó scaireanna uile na cuideachta.

Íocann an t-úsáideoir deiridh an CSP as seirbhísí an oibrí, ach ní ghearrann sé aon cháin ná ÁSPC ar na híocaíochtaí sin. Íocann an CSP an t-oibrí a mheastar de ghnáth, a bheith mar úinéir/stiúrthóir an CSP, mar dhuine atá féinfhostaithe chun críocha ÁSPC.

9.3.2 Cuideachtaí Seirbhíse Bainistíochta (CSB)

Is éard atá i gceist le hathrú ar an socrú CSP ná húsáid a bhaint as cuideachta, ar a dtugtar cuideachta seirbhíse bainistithe (CSB). Go bunúsach, is éard atá i gceist leis seo ná cuideachta a chur ar bun, atá struchtúrtha go ginearálta le roinnt scairshealbhóirí oibrithe a d’fhéadfadh a bheith bainteach nó nach bhfuil aon bhaint acu, le seirbhísí den chineál céanna a sholáthar don úsáideoir deiridh céanna. Go hiondúil, éascaíonn gníomhaire tríú páirtí, a eagraíonn cúrsaí dlí agus riaracháin na cuideachta, an CBS. Ós rud é go bhfuil scairshealbha na n-oibrithe aonair faoi bhun 50%, is féidir a rá go bhfuil siad féinfhostaithe nó ina bhfostaí de chuid an CBS.

9.3.3 An fostóir a shainaithint

I mórán cásanna, tá an t-úinéir/stiúrthóir nó an t-oibrí/scairshealbhóir a bhfuil baint acu le CSP nó CBS fíor-fhéinfhostaithe. I gcásanna áirithe, áfach, tuigfear go bhfuil conradh seirbhíse ann tar éis anailís a dhéanamh ar fhíorthéarmaí agus ar fhíorchoinníollacha na fostaíochta. Chomh maith leis sin, i gcásanna áirithe maidir le fíor-féinfhostaíocht, is féidir leibhéal spleáchais a fhorbairt idir an t-oibrí agus an t-úsáideoir deiridh thar thréimhse ama, agus d’fhéadfadh an caidreamh sin athrú de réir a chéile ina chaidreamh idir fostóir/fostaí.

Is é an príomhphointe i ndáil le cásanna ina n-úsáidtear struchtúir idirmheánacha ná go mbeidh an caidreamh fostaíochta faoi réir na tosca/tástálacha dlí céanna a leagtar amach thuas agus cinneadh á dhéanamh an bhfuil an t-oibrí féinfhostaithe nó an fostaí iad. Agus aird á tabhairt ar fhíorais agus ar imthosca uile an cháis, d'fhéadfadh cinnteoir nó breithneoir a chinneadh, gurb é fírinne an scéil ná gurb é an t-úsáideoir deiridh an fostóir.

Beidh ar úsáideoir deiridh a cheapann an Roinn Coimirce Sóisialaí gurb é nó í an fostóir é nó í, chun críocha ÁSPC, déileáil leis an oibrí mar fhostaí díreach agus ÁSPC an fhostóra agus an fhostaí ar Aicme A a thabhairt ar ais. Cé go mbailítear ÁSPC de ghnáth tríd an gcóras ÍMAT, i gcásanna ina leantar le socrú idirmheánach i bhfeidhm, ní féidir é seo a dhéanamh agus beidh feidhm ag córais bhailiúcháin speisialta.

9.4 Oibrithe sa gheilleagar digiteach/poistíneachta

Tá cineálacha nua oibre tagtha chun cinn sna geilleagair 'digiteacha/poistíneachta/ardáin/ sluagheilleagair' mar a thugtar orthu. Is dúshlán é teacht chun cinn na gcineálacha nua oibre sin agus cinneadh á dhéanamh an bhfuil 'conradh seirbhíse' nó 'conradh le haghaidh seirbhísí' ann, toisc go bhfuil na teorainn traidisiúnta idir fostóirí agus oibrithe ag éirí doiléire.

Cé go bhféadfadh modh rannpháirtíochta na n-oibrithe sin a bheith difriúil ó mhodhanna traidisiúnta mar gheall ar úsáid na teicneolaíochta nua-aimseartha, déanfar iad a chatagóiriú fós mar fhostaí nó mar dhuine féinfhostaithe. Murab ionann agus i ndlínsí áirithe eile, tá an cur chuige dénártha seo fós i bhfeidhm in Éirinn. Tá na tástálacha nó na tosca riachtanacha dlí a leagtar amach sna ranna roimhe seo fós á n-úsáid agus tá siad fós ábhartha chun a chinneadh an fostaí é 'oibrí poistíneachta' nó an bhfuil sé féinfhostaithe.

Tá go leor oibrithe sa gheilleagar digiteach ag feidhmiú i ndáiríre i gcáil uathrialaitheach, neamhspleách, fhéinfhostaithe. Is féidir a mheas, áfach, go bhfuil daoine eile fostaithe i staid conartha seirbhíse.

Agus stádas fostaíochta na n-oibrithe sin á chinneadh, glactar leis an gcur chuige céanna agus a ghlactar le hoibrithe eile chun a chinneadh an bhfuil siad fostaithe faoi chonradh seirbhíse, nó faoi chonradh seirbhísí, agus ní mór gach cás a mheas ina iomlán agus go hiomlán ar a thuillteanais féin.

10. Iarmhairtí a eascraíonn as stádas fostaíochta a dheimhniú

Tá tionchar ag stádas oibrí mar fhostaí nó mar dhuine féinfhostaithe ar na nithe seo a leanas:

- An chaoi a bhfuil cáin agus ÁSPC iníoctha leis an Ard-Bhailitheoir:
  - Mar fhostaí, gearrfar cáin ioncaim agus ÁSPC ar a n-ioncam, trí chóras párolla an fhostóra.
  - Tá dualgas ar oibrí féinfhostaithe faoin bhféinmheasúnú cánach, réamhcháin a íoc agus a dtuairisceáin chánach ioncaim féin a chomhdú, trí Chóras ar Líne na gCoimisinéirí Ioncaim (ROS).
- Teidlíocht ar shochair leasa shóisialaigh:
  - Cé go bhfuil an bhearna idir na sochair leasa shóisialaigh a bhfuil fostaí i dteideal a fháil agus na sochair atá duine féinfhostaithe ina dteideal, cúngaithe le blianta beaga anuas, tá daoine féinfhostaithe i dteideal raon beagán níos lú tacaíochtaí leasa shóisialaigh a fháil.
- Cearta agus teidlíochtaí faoi reachtaíocht fostaíochta áirithe:
  - Tá cearta ag fostaí maidir le ham oibre, saoire, saoire mháithreachais/ tuismitheoireachta, cosaint ar dhífhostú éagórach srl. Níl na cearta ná na cosaintí sin ag duine féinfhostaithe. (Ba cheart a thabhairt faoi deara go bhfuil duine féinfhostaithe i dteideal leas a bhaint as na cosaintí a chuireann na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta ar fáil nuair a bhíonn conradh aige/aici chun aon obair nó seirbhís a chur i gcrích i gcáil phearsanta don duine eile).
- Dliteanas poiblí i leith na hoibre atá déanta:
  - Go ginearálta, beidh fostaí clúdaithe ag árachas dliteanais phoiblí a fhostóra, ach táthar ag súil go mbeidh a n-árachas féin ag duine féinfhostaithe

11. Féinfhostaíocht bhréagach

Is téarma é ‘féinfhostaíocht bhréagach’ a úsáidtear chun cur síos a dhéanamh ar nuair a chaitear le hoibrí, atá fostaithe go deimhin faoi chonradh seirbhíse fostaí, amhail is go bhfuil siad fostaithe faoi chonradh féinfhostaithe le haghaidh seirbhísí. Nuair a tharlaíonn sé sin, bíonn cearta fostaíochta agus sochair leasa shóisialaigh áirithe, á gceilt ar an oibrí; ní íoctar ranníocaíocht ÁSPC an fhostóra, rud a fhágann go gcailltear an Ciste Árachais Shóisialaigh; agus d’fhéadfadh caillteanas ioncaim ó cháin teacht chun cinn freisin.

Tá sé tábhachtach a thabhairt faoi deara nach toisc chinntitheach maidir leis an stádas ceart fostaíochta a chinneadh é a mhéid is atá nó nach bhfuil oibrí sásta lena shocrú faoi chonradh. Tá fírinne an scéil i dtaca leis na socruithe oibre ríthábhachtach, de réir mar a dhéantar é a mheasúnú trí úsáid a bhaint as na tástálacha dlí/tosca dlí a leagtar amach sna hailt roimhe seo agus mar a chuirtear i bhfeidhm iad ar fhíorais ar leith maidir le gach cás.

Tá córas dénártha i bhfeidhm ag Éirinn ina dtugtar le fios go bhfuil oibrí fostaithe nó féinfhostaithe. Foráiltear leis an Acht Iomaíochta (Leasú) 2017 do shainmhíniú ar ‘oibrí féinfhostaithe bréagach’ agus ‘oibrí féinfhostaithe lánchleithiúnach’, ach níl feidhm ag na forálacha ach amháin i gcomhthéacs cómhargála ag sraith shonrach oibrithe, is é sin; aisteoirí fostaithe mar aisteoirí gutha, ceoltóirí fostaithe mar cheoltóirí stiúideo agus saoririseoirí. Ní úsáidtear na sainmhínithe chun stádas fostaíochta a chinneadh chun críocha eile.

11.1 Riaráistí ÁSPC

Sa chás go gcinntear go ndearnadh oibrí a aicmiú go mícheart mar oibrí féinfhostaíochta, beidh ar an bhfostóir na ranníocaíochtaí ábhartha ÁSPC a íoc don fhostaí/do na fostaithe don tréimhse iomlán atá i gceist agus d’fhéadfadh sé a bheith faoi réir réimse pionós faoin Acht Comhdhlúite Leasa Shóisialaigh 2005.

12. Cúnamh agus eolas teagmhála

Nuair go mbíonn deacrachtaí ag baint le cinneadh a dhéanamh maidir le stádas cuí duine aonair nó grúpa daoine aonair, féadfaidh na heagraíochtaí seo a leanas cúnamh a thabhairt:

Maidir le nithe a bhaineann le cinntí ar stádas fostaíochta chun críocha ÁSPC, déan teagmháil le —

An Rannóg Scóipe
An Roinn Coimirce Sóisialaí
Áras Mhic Dhiarmada
Sráid an Stórais
Baile Átha Cliath 1
D01 WY03

Guthán: +353 (0)1 673 2585 (9am-5pm)

Ríomhphost: scope@welfare.ie

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

Le haghaidh nithe a bhaineann le cáin-

Féadfaidh d'oifig áitiúil de chuid na gCoimisinéirí Ioncaim cabhrú leat.
Déan teagmháil leis na Coimisinéirí Ioncaim ag: www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

Maidir le hábhair a bhaineann le fostaíocht agus cearta comhionannais, déan teagmháil le -

Seirbhís Eolais agus Custaiméara
an Choimisiúin um Chaidreamh san Áit Oibre
Bóthar Uí Bhriain
Ceatharlach
R93 E920

Guthán: +353 (0)59 9178990 Íosghlao: 1818 808090

Suíomh Gréasáin: www.workplacerelations.ie

Aguisín 1 — Sainmhínithe dlíthiúla ar ‘fostaithe’ nó ‘féinfhostaithe’

Níl aon sainmhíniú dlíthiúil soiléir, aontaithe ar na téarmaí ‘fostaithe’ agus ‘féinfhostaithe’ i ndlí na hÉireann ná an AE.

Ar leibhéal an Aontais Eorpaigh, tugtar le fios gurb ionainn é agus ‘oibrí’, a bhfuil saorghluaiseacht aige faoi Airteagal 48 den Chonradh a chuir an Comhphobal Eorpach ar bun, bunaithe ar chásdlí Chúirt Bhreithiúnais an Aontais Eorpaigh ar an mbealach seo a leanas:

> *‘Is í an ghné riachtanach de chaidreamh fostaíochta...go ndéanann duine seirbhísí ar feadh tréimhse áirithe ama le haghaidh agus faoi stiúir duine eile a bhfaigheann sé luach saothair ina leith.’*
>
> (Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, Case 66/85 (1986)).

Braitheann an cheist i dtaobh duine a bheith ina fhostaí nó féinfhostaithe chun críocha reachtaíochta maidir le *cearta fostaíochta* na hÉireann ar an sainmhíniú atá i ngach ionstraim, mar shampla, na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, reachtaíocht sláinte agus sábháilteachta, an tAcht um Pá Íosta Náisiúnta, an tAcht um Dhífhostú Éagórach srl.

Braitheann an cheist maidir le duine a bheith ina fhostaí nó féinfhostaithe chun críocha na *reachtaíochta ÁSPC agus cánach* in Éirinn, ar an staid ina bhfuil sé nó sí ag obair, de réir na dtástálacha nó na dtosca dlí atá leagtha amach sa Chód seo.

Aguisín 2 — Tástálacha dlíthiúla a úsáidtear chun stádas fostaíochta a chinneadh Foscríbhinn

Frithpháirteachas na hoibleagáide

Tá tábhacht ar leith ag baint leis an gceist an bhfuil frithpháirteachas oibleagáide ann idir na páirtithe. Ciallaíonn frithpháirteachas na hoibleagáide, faoin gconradh, nach mór don íocóir méid réasúnta oibre oiriúnaí a sholáthar don oibrí, agus dá réir sin, ní mór dó nó di an obair sin go léir arna soláthar a dhéanamh.

Mheas cúirteanna na hÉireann agus na Ríochta Aontaithe go seasta gurb é frithpháirteachas oibleagáide an toisc is tábhachtaí, sa mhéid nach bhfuil aon imscrúdú eile ag teastáil mura bhfuil sé ann i gcás fostaíochta. Más rud é, ar an taobh eile den scéal, go bhfaightear amach gurb ann d’oibleagáid fhrithpháirteachas obair a sholáthar agus a dhéanamh, ní mór na tosca eile a mheasúnú ansin.

Mar aon leis na tástálacha eile, déantar scrúdú ar an méid a tharlaíonn i gcleachtas chomh maith le téarmaí an chonartha.Tá sé tábhachtach a thabhairt faoi deara nach leor líne i gconradh ina luaitear, mar shampla, ‘nach bhfuil oibleagáid orainn obair a thairiscint agus nach bhfuil dualgas ort dul i mbun oibre’ chun a thaispeáint nach bhfuil frithpháirteachas oibleagáide ann.

Tá sé tábhachtach a thabhairt faoi deara freisin, i gcúinsí áirithe, gur féidir le cineál an chaidrimh athrú le himeacht ama. Is réimse casta é seo, ach go ginearálta is é an chúis is coitianta a d’fhéadfadh sé seo tarlú ná nuair a thosaíonn an comhlacht conarthach agus an duine aonair ar na laethanta agus na hamanna a dhéantar an obair sin a thabhairt chun rialtachta.

I gcás ina bhforbróidh sé seo ina shocrú ina mbeidh obair ar fáil ar laethanta agus amanna áirithe den tseachtain agus ina bhforbróidh an comhlacht teagmhála agus an t-oibrí araon tuiscint (cibé acu i scríbhinn nó nach ea) go gcuirfidh siad iad féin i láthair le haghaidh oibre ar na laethanta sin agus ag na hamanna sin, is dócha go mbunófar frithpháirteachas oibleagáide. I gcás den sórt sin, d’fhéadfadh sé gur fhorbair an caidreamh mar a bheadh sé, idir fostóir agus fostaí.

Is é caveat eile ná go bhféadfadh roinnt babhtaí fostaíochta ar leith a bheith ag duine le híocóir. Le linn gach babhta fostaíochta ar leith, d’fhéadfadh frithpháirteachas oibleagáide a bheith ann, ach d’fhéadfadh sé nach mbeadh frithpháirteachas uileghabhálach oibleagáide ann a chumhdaíonn tréimhse iomlán na bhfostaíochtaí ar leith.

Rialú

Is é a thugtar le fios le rialú, ná an cumas, an t-údarás, nó an ceart atá ag íocóir rialú a fheidhmiú ar oibrí maidir leis an obair ba cheart a dhéanamh, agus conas, cathain, agus cén áit ar cheart é a dhéanamh.

Ba cheart measúnú a dhéanamh ar an méid rialaithe atá ag an íocóir agus ar an méid neamhspleáchais atá ag an oibrí. Tá an *ceart* atá ag an íocóir rialú a fheidhmiú níos ábhartha ná cé acu a, an ceart seo a fheidhmiú.

Beidh an leibhéal iarbhír rialaithe éagsúil leis an gcineál oibre agus le scileanna an oibrí. Mar shampla, d'fhéadfadh sé a bheith deacair cinneadh a dhéanamh maidir leis an méid rialaithe atá ann agus saineolaithe á scrúdú. Mar gheall ar a gcuid saineolais agus oiliúna speisialaithe, d'fhéadfadh sé nach mbeadh ach treoir shonrach beag nó gan treoir ar bith faoi leith, ag teastáil uathu ina gcuid gníomhaíochtaí laethúla. Agus an toisc seo á scrúdú, is gá tionchar an íocóra ar an oibrí a mheas chomh maith lena rialú maidir le gníomhaíochtaí laethúla an oibrí.

Tá rialú an íocóra ar oibrí níos ábhartha ná an rialú atá ag íocóir ar thoradh deiridh táirge nó seirbhíse a ceannaíodh. Mar shampla, beidh leibhéal suntasach rialú ar an táirge deiridh atá ag teastáil ag íocóir a fhostaíonn oibrí féinfhostaithe chun tasc ar leith a dhéanamh, amhail teach a phéinteáil nó cistin a shuiteáil. Is beag rialaithe a bheidh acu ar conas, cé, agus cathain a dhéantar an obair, áfach.

I measc na tosca a d'fhéadfadh a bheith ábhartha agus measúnú á dhéanamh ar an leibhéal rialaithe, áireofar leo iad seo a leanas:

- an bhfuil, agus a mhéid is atá, tréimhse fógra ann sa chonradh,
- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, caidreamh fo-ordúcháin ann,
- cé acu a rialaíonn agus a mhéid is a rialaíonn an t-íocóir modh agus méid an phá,
- cé acu a chinnfidh nó nach gcinnfidh an t-íocóir na poist a dhéanfaidh an t-oibrí, agus a mhéid is a chinnfidh sé nó sí,
- cibé acu a theastaíonn nó nach dteastaíonn, agus a mhéid is a éilíonn, an t-oibrí cead chun obair a dhéanamh d'íocóirí eile le linn dó nó di a bheith ag obair don íocóir sin ('cúnant sriantach'),
- an rialaíonn an t-íocóir uaireanta oibre an oibrí agus a mhéid is a rialaíonn sé iad,
- cé acu a fhaigheann nó nach bhfaigheann an t-oibrí oiliúint ón íocóir maidir le conas an post a dhéanamh agus cá mhéad is a fhaigheann sé/sí í.

Nóta: féadfaidh duine féinfhostaithe oiliúint a fháil chun ligean dóibh cúraimí a dhéanamh laistigh de ghnó ar leith (e.g. gnéithe uathúla de chóras TF) gan a neamhspleáchas a chailleadh.

Comhtháthú

Faoi chonradh seirbhíse, fostaítear fostaí mar chuid lárnach den eagraíocht. Faoi chonradh le haghaidh seirbhísí, ní dhéantar duine féinfhostaithe a chomhtháthú go ginearálta laistigh den ghnólacht. Níl i gconraitheoir neamhspleách le haghaidh seirbhísí ach cúlpháirtí don ghnólacht agus, dá bhrí sin, ní fostaí é.

I measc na dtosca a d'fhéadfadh a bheith ábhartha agus measúnú á dhéanamh ar leibhéal an chomhtháthaithe, áireofar leo iad seo a leanas:

- cé acu atá nó nach bhfuil ról nó teideal aitheanta ag an oibrí san áit ina n-oibríonn sé nó sí agus a mhéid is atá sé nó sí ag obair,
- an bhfuil, agus a mhéid is atá, fostaithe eile ag an oibrí a thuairiscíonn dóibh,
- an bhfuil, agus an mhéid is a liostaítear, an t-oibrí in eolaire teileafóin inmheánaigh an fhostóra nó seoladh ríomhphoist ceangailte leis an bhfostóir,
- cé acu a úsáideann agus a mhéid is a úsáideann an t-oibrí saoráidí gnó amhail éide, páipéar nótaí cuideachta, naíolann, uirlisí agus trealamh,
- cé acu a ghlacann nó nach nglacann an t-oibrí páirt i gcórais bhainistíochta feidhmíochta, i gcláir oiliúna cuideachta nó a cheadaítear dó nó di páirt a ghlacadh i gcomórtais ardú céime inmheánacha nó i scéim fiúntais agus a mhéid is a ghlacann sé nó sí páirt ann.

Nóta: Éilíonn roinnt gnólachtaí ar chonraitheoirí seachtracha a seoltaí ríomhphoist inmheánacha a úsáid ar chúiseanna slándála.

Ionadú

Baineann an toisc seo le ceart an oibrí duine eile a cheapadh mar ionadaí dóibh mura bhfuil siad in ann nó mura bhfuil siad toilteanach an obair ar fad nó cuid den obair a dhéanamh. I bhfocail eile, baineann sé le cé acu an féidir leis an oibrí an obair a ligean ar fochonradh nó cúntóirí a fhostú. Is féidir le ceist thábhachtach a bheith: 'cé a dhéanann an obair nuair a bhíonn an t-oibrí as láthair?'

I measc na tosca a d'fhéadfadh a bheith ábhartha agus measúnú á dhéanamh ar an leibhéal ionadaíochta, áireofar leo iad seo a leanas:

- an féidir leis an oibrí cuiditheoirí nó cúntóirí a fhostú agus a mhéid is féidir leis,
- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is a chaithfidh, an t-oibrí an obair a dhéanamh go pearsanta,
- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, cead a gcinn ag an íocóir maidir leis na daoine a fhostaíonn an t-oibrí,
- an bhfuil, agus a mhéid is atá, an t-ionadaí á rialú ag an íocóir nó ag an oibrí,
- cibé acu a íocann an agus a mhéid is a íocann an t-íocóir nó an t-oibrí an t-ionadaí sé nó sí é.

Saintréith tipiciúil de chuid conraitheora neamhspleách nó duine féinfhostaithe is ea go bhfuil sé de shaoirse acu daoine eile a fhostú, ar a théarmaí nó a téarmaí féin, chun an obair a dhéanamh a comhaontaíodh a dhéanamh.

An tástáil fiontair

Díríonn an tástáil fiontair ar nochtadh an t-oibrí do riosca airgeadais tríd an obair a dhéanamh, agus, os a choinne sin, ar a gcumas brabús a dhéanamh trína n-iarracht féin, trína gcruthaitheacht féin agus/nó trína gcumas fiontraíochta.

Baineann an cheist le cibé an bhfuil siad i mbun gnó ar a gcuntas féin, agus cé acu is féidir leo cinneadh a dhéanamh agus a mhéid is gur féidir leo a chinneadh cé mhéad infheistíochta atá siad sásta a dhéanamh bunaithe ar a measúnú ar an toradh airgeadais is dócha a bhainfidh siad amach.

Ní bhíonn an deis ag fostaithe brabús a dhéanamh de ghnáth agus ní gnách go mbíonn an riosca ann go bhfulaingeoidh siad caillteanas airgeadais, cé gur féidir lena luach saothair a bheith éagsúil ag brath ar théarmaí a gconarthaí fostaíochta. Mar shampla, is féidir le fostaithe atá ag obair ar bhonn coimisiúin nó píosaráta, nó fostaithe a bhfuil clásal bónais táirgiúlachta acu ina gconradh, a dtuilleamh a mhéadú bunaithe ar a dtáirgiúlacht. Ní gnách go mbreathnaítear ar an méadú seo ar ioncam mar bhrabús, mar nach ionann é agus barrachas an ioncaim i gcomparáid le costais.

Bíonn deis ar bhrabús nó riosca caillteanais ag daoine féinfhostaithe de ghnáth. Tá sé seo toisc go bhfuil siad in ann conarthaí a shaothrú agus a ghlacadh de réir mar is cuí leo. Is féidir leo an praghas a chaibidliú (nó a bpraghsanna a shocrú go haontaobhach) le haghaidh a gcuid seirbhísí agus tá sé de cheart acu na seirbhísí sin a thairiscint do níos mó ná íocóir amháin. De ghnáth tabhóidh daoine féinfhostaithe costais chun téarmaí agus coinníollacha a gconarthaí a chur i gcrích agus bainisteoidh siad na costais sin chun glantuilleamh a uasmhéadú. Seachas leachtú, iomarcaíocht nó cásanna laghdaithe uaireanta, is iondúil nach roinneann fostaithe na brabúis nó go bhfulaingíonn siad na caillteanais airgeadais a thabhaíonn gnó an fhostóra.

I measc na bhfachtóirí a d’fhéadfadh a bheith ábhartha agus an tástáil fiontair á cur i bhfeidhm, áireofar iad seo a leanas.

- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, an t-oibrí neamhchosanta ar riosca airgeadais,
- an bhfuil, agus a mhéid is atá, ar chumas an oibrí brabús a dhéanamh trína n-iarrachtaí féin,
- cé acu is fostóir agus cá mhéad is gur fostóir an t-oibrí freisin,
- cé acu a sholáthraíonn nó nach soláthraíonn an t-íocóir formhór na n-uirlisí agus an trealaimh atá de dhíth ar an oibrí agus a mhéid is a sholáthraíonn sé iad,
- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, an t-íocóir freagrach as costais dheisiúcháin, chothabhála agus árachais trealaimh nó saoráidí agus cibé acu an gcoinníonn siad an ceart úsáide ar na huirlisí agus ar an trealamh a sholáthraítear don oibrí,
- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, an t-oibrí freagrach as aon chostais oibriúcháin,
- cé acu atá nó nach bhfuil, agus a mhéid is atá, an t-oibrí faoi dhliteanas airgeadais mura gcomhlíonann sé oibleagáidí an chonartha,
- cé acu a roghnaíonn agus a rialaíonn an t-íocóir modh agus méid an phá, agus a mhéid is a roghnaíonn agus a rialaíonn sé é,
- cé acu a íoctar, agus a mhéid is a íoctar, ráta comhréidh leis an oibrí as an obair a rinneadh nó a íocadh go tráthrialta,
- cibé acu atá, agus a mhéid is atá, an t-oibrí saor chun cinntí gnó a dhéanamh a dhéanann difear dá bhrabús nó dá chaillteanas,
- an bhfuil caipiteal infheistithe ag an oibrí agus a mhéid is a infheistíodh é.

Aguisín 3 — Cur i bhfeidhm tástálacha dlí ar chontanam

Tá sé an-tábhachtach a thabhairt faoi deara nach bhfuil aon cheann de na tástálacha ná de na tosca dlíthiúla a ndéantar cur síos orthu sa Chód seo cinntitheach ina n-aonar. Ná ní féidir iad a úsáid mar ‘seicliosta’ tástálacha chun a chinneadh an fostaí é duine nó nach ea.

Ach is amhlaidh, go comhlíonfaidh go leor fostaithe, lena n-áirítear fostaithe ócáideacha, an chuid is mó de na tástálacha fostaíochta, ach ní hiad go léir. D’fhéadfadh sé nach gcuirfí cosc ar chinneadh foriomlán go bhfuil conradh fostaíochta ann i ndáiríre má mhainnítear tástáil ar leith a bhaint amach.

Is é sin le rá, go dócha go mbeidh raon torthaí ar chontanam mar thoradh ar mheastóireacht ar gach ceann de na tástálacha dlíthiúla nó ar na tosca dlíthiúla i gcomhthéacs sraith áirithe fíricí. Is gá, dá bhrí sin, iad go léir a chur san áireamh agus tabhairt faoi mhachnamh orthu, ar bhealach cuimsitheach, agus cinneadh á dhéanamh maidir le stádas ceart fostaíochta oibrí.

Aguisín 4 — Roinnt cásdlí ábhartha

Cásanna na hÉireann
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

Cásanna na Ríochta Aontaithe
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

Tá an bhileog seo curtha le chéile ag an Roinn Coimirce Sóisialaí, Oifig na gCoimisinéirí Ioncaim agus an Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre.