

Самозанятые или работники? Правовая классификация трудоустройства курьеров 3/3/24



директор отдела налогового консультирования, менеджер пан-балтийской практики по вопросам

персонала и организационных преобразований,

PwC Латвия

Irēna Arbidāne

В стремительно меняющихся условиях современного трудоустройства статус работающего стал темой для юридических, социальных и экономических дискуссий. В последние годы на рынке труда произошли существенные перемены, изменившие традиционные представления о трудоустройстве и трудовых отношениях, особенно под влиянием COVID-19.

Во многих странах дебаты о классификации трудоустройства курьеров были особенно спорными, при этом аргументы были направлены на то, следует ли считать курьеров обычными работниками или классифицировать как независимых подрядчиков или самозанятых лиц. Ранее налоговые специалисты уже отмечали, что отличия в налогообложении работников и самозанятых лиц побудили несколько предприятий опробовать подход снижения издержек, принимая трудящихся на работу в статусе самозанятых лиц.

В данной статье рассматривается судопроизводство, начатое в Великобритании, когда искали ответ на вопрос, являются ли курьеры наемными работниками.

Введение в решение суда

В принятии решения Верховного суда Великобритании против платформы доставки еды и напитков Deliveroo важную роль сыграл Британский независимый союз рабочих (далее в тексте – IWGB). IWGB – это профсоюз, объединяющий большое количество курьеров в коллективную силу для защиты их интересов. IWGB обвинил Deliveroo в лишении курьеров основных трудовых прав.

Решение Верховного суда от 21 ноября 2023 г. подтвердило определение, принятое Апелляционным судом в июне 2021 года, о том, что курьеры доставки еды Deliveroo являются самозанятыми лицами. Верховный суд установил, что курьеры не являются работниками на основании статьи 11 Европейской конвенции о правах человека.

Основные выводы суда

Работников от самозанятых лиц отличает несколько критериев. Верховный суд упомянул основные обнаруженные аспекты, указывающие на то, что курьеры доставки не являются работниками Deliveroo:

- договор, заключенный между курьерами и Deliveroo, наделяет курьеров практически неограниченными правами назначать своего заместителя, который возьмется за выполнение работы курьера, что противоречит существованию трудовых отношений;

- Deliveroo не расторгнул договор о сотрудничестве, если курьер не выполнял условия труда, например, определенную процентную часть заказов, которые курьер должен был выполнить;
- Deliveroo не возражал против того, чтобы работающие на предприятии лица одновременно работали и на конкурентов. В частности, в этом случае не выполняется условие о том, что договор заключается между одним местом работы и одним работником, предусмотренное законом о профсоюзах и трудовых отношениях (консолидации) от 1992 года.

В разных странах мнения о том, как следует классифицировать курьеров по виду трудоустройства, существенно расходятся. Например, бельгийский трудовой суд в декабре 2021 года постановил, что курьеры Deliveroo не являются работниками. Французский суд в апреле 2022 года арестовал бывшее руководство Deliveroo за то, что оно неверно классифицировало работников как внештатных для налоговых нужд. Верховный суд Нидерландов 24 марта 2023 года констатировал, что курьеры Deliveroo все же являются работниками.

Ситуация в масштабе Европы

Цифровые платформы (например, Wolt и Bolt Food) повсеместно используются и в Латвии. Они действительно являются важной частью современной экономики. Предполагается, что платформенная занятость в ближайшие десятилетия может занять 20–70 % сектора трудоустройства. Например, в США уже сейчас 15–20 % всех работающих трудоустроены в бизнесе цифровых платформ. В Европе в бизнесе цифровых платформ трудоустроено около 28 миллионов человек.

В настоящий момент продвигается новая директива ЕС в сфере трудоустройства, которая определит, считаются ли самозанятые лица работниками. В ее рамках достигнут прогресс: планируется процедура, которая будет определять, является ли лицо работником, а не самозанятым. Чтобы лицо считалось работником, необходимо соблюдение как минимум двух из следующих критериев:

- наличие лимитов зарплаты, которую работники могут получать;
- весь труд работников контролируется, в том числе в электронном виде;
- контролируется делегирование количества рабочих заданий работникам;
- существует контроль условий труда работников и ограничения выбора рабочего времени;
- установлены ограничения, когда работники могут работать, ограничения свободы организации своего труда и времени, а также в одежде и этике труда.

Это также повлияет на классификацию лиц для налоговых нужд и размер уплаты налогов из вознаграждения таких лиц.

Латвийский закон «О подоходном налоге с населения» (ПНН) предусматривает переклассификацию самозанятых лиц в работников для налоговых нужд, предъявляя в части второй «прим» статьи 8 закона о ПНН следующие критерии:

- налогоплательщик экономически зависим от лица, которому он оказывает услуги;
- налогоплательщик не берет на себя финансовый риск в случае выполнения неприбыльного труда или утраченной дебиторской задолженности;

- налогоплательщик интегрирован в предприятие, которому он оказывает свои услуги. В толковании данной статьи интеграцией в предприятие считается наличие места работы или отдыха, обязанность соблюдать правила внутреннего распорядка на предприятии и другие аналогичные признаки;
- у налогоплательщика есть фактические выходные дни и отпуска, порядок их использования связан с внутренним трудовым распорядком на предприятии или графиком работы других трудоустроенных на предприятии физических лиц;
- деятельность налогоплательщика происходит под руководством или контролем другого лица; он не имеет возможности привлечь к исполнению работ собственный персонал или прибегнуть к услугам субподрядчиков;
- налогоплательщик не является владельцем основных средств, материалов и других активов, используемых в хозяйственной деятельности (данный критерий не относится к личному автотранспорту или отдельным личным инструментам, используемым для выполнения трудовых задач).

Таким образом, в случае сомнений латвийские нормативные акты уже сейчас позволяют классифицировать самозанятых лиц как работников для налоговых нужд. Однако это относится только к уплате налогов и социальным гарантиям данных лиц (в случае переклассификации ОВГСС за них платятся в полном объеме) и не обеспечивает другую защиту, предусмотренную законом «О труде».

Выводы

Самозанятые лица не получают ни социальных гарантий, полагающихся работникам предприятий, ни защиты, которую обеспечивает закон «О труде», например, отпуск. Невзирая на это, большая часть общества выбирает рабочее место, где можно стать самозанятым лицом, чтобы иметь возможность пользоваться гибкостью рабочего времени, которую обеспечивает этот статус. По этой и другим причинам потенциальная директива ЕС должна стать шагом навстречу более привлекательной нормативной среде, которая будет обеспечивать не только гибкость статуса, но и социальные гарантии и улучшение условий труда в целом.