



בפסק דין שניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בתביעה להכיר ביחסים שבין התובע לבית עסק (מכבסה), כיחסי עובד ומעסיק, וכתוצאה מכך לקבוע זכאותו לזכויות סוציאליות.

נקבע כי מעמדו של אדם כעובד או כעצמאי נבחן על פי מערכת היחסים בין הצדדים בפועל ומכלול נסיבות המקרה, בהתאם למבחנים שהותוו בפסיקה ולא על פי המוסכם בין הצדדים או על פי התיאור שבחרו להעניק למערכת היחסים ביניהם.

המבחן העיקרי להכרעה בשאלה האם התקיימו יחסים עובד - מעסיק, אם לאו, הוא המבחן המעורב, המורכב ממבחן ההשתלבות על שני פניו (החיובי והשלילי) כמבחן עיקרי, וממבחני משנה נוספים דוגמת מבחן הכפיפות והפיקוח; מבחן הקשר האישי; צורת תשלום השכר; מבחן התלות הכלכלית; האם מבצע העבודה נהנה מסיכויי רווח ומסיכוני הפסד; האם נעשה שימוש בכלי עזר ומי השקיע בהם; כיצד הוצגו היחסים לצדדים שלישיים ולרשויות המס, וכיצד ראו הצדדים את יחסיהם; כמו גם האם קיימת בלעדיות למעסיק בפרק הזמן המוקדש לעבודה ועוד. בית הדין מכריע לאחר שקילת כל אחד מן הסממנים, נוכח משקלם המצטבר על כפות המאזניים, כאשר אין במבחן אחד כשלעצמו כדי להכריע.

במסגרת הפן החיובי של מבחן ההשתלבות נשאלת השאלה האם קיים "מפעל" שניתן להשתלב בו, והאם מבצע העבודה השתלב בפעילות הרגילה של המפעל והיווה חלק מהמערך הארגוני שלו, ולא גורם חיצוני לו. במסגרת הפן השלילי של מבחן ההשתלבות נבדק האם מבצע העבודה אינו בעל עסק עצמאי שבאמצעותו שירת את "המפעל" כגורם חיצוני.

במקרה שנדון בפסק הדין, בשנים הראשונות התובע הועסק במכבסה כעובד שכיר. היוזמה לשכירת שרותיו כעצמאי, בהמשך, היתה של המכבסה. לא היה כל הבדל בין העבודה של התובע לפני ואחרי השינוי במתכונת ההתקשרות. העבודה היתה ונותרה עבודת צביעה והתזה על בדי ג'ינס, שהיא חלק אינטגרלי מפעולת בית העסק. השינוי היחיד בין העבודה כשכיר לעבודה כעצמאי, היה בתפוקות. התשלום עבור יחידה היה אותו תשלום לעובד שכיר ולתובע כעצמאי.

בכל הנוגע לפן השלילי של מבחן ההשתלבות, לא הוכח שהיה לתובע עסק עצמאי שבמסגרתו ניתנו השירותים למכבסה. מהראיות עולה שהתובע לא נתן שירותים לגורמים אחרים וכן עולה שלא העסיק עובדים למעט את אשתו ועובד אחר במשך חודש, ואף זאת לבקשת המכבסה.

לאור האמור, בית הדין קבע כי התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין התובע למכבסה.

לטענת המכבסה, היה ויקבע שהתובע היה שכיר, הרי ששכרו עלה באופן משמעותי מעל שכרם של עובדים שכירים אצלה - אלא שבית הדין קבע כי שעה שהתובע קיבל תשלום ליחידה באותו שיעור שקיבלו עובדים שכירים, הרי שאין כל הצדקה לקיזוז סכומים מהתשלום ששולם לו. עוד צוין כי המכבסה לא החתימה את התובע על הסכם של קבלן עצמאי ועל סעיף המאפשר קיזוז היה ויקבע שהתקיימו יחסי עובד ומעסיק.

בית הדין פסק לזכות התובע פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה, פדיון חופשה, דמי חג, דמי הבראה ודמי נסיעות, בסכום כולל של 251,609 ₪.

לאור האמור, מומלץ לכל מעסיק לבחון מבחינה משפטית את ההתקשרויות שלו עם פרילנסרים, ולפעול על מנת לצמצם משמעותית את החשיפה במקרה של תביעה נגדו.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

סעש 25594-02-16 אנטון מנקייב נ' וואן וויי בע"מ (ניתן ביום 20/5/19).

מאת: עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, העוסקת בתחום דיני העבודה

שותפה ובעלים של משרד עורכי הדין ביבר לקואה חייקין הררי

עו"ד ביבר לקואה לא ייצגה בתיק המוזכר במאמר הנ"ל.

www.biber-law.co.il