



17 דצמבר 2017

א"י-14122017:1006\מיועבדות\מאג\מאג\מאג

חידושי פסיקה |



קבלן עצמאי או עובד – יחסי כוחות שוויוניים

סע"ש 45663-01/15, לאון מורוזובסקי נגד רימונים – חברה לפיתוח רמת השרון בע"מ ואח',
24 באוגוסט 2018

העובדות

לאון מורוזובסקי הועסק כנותן שירותים במסגרת הסכם למתן שירותי ניהול פרויקטים בחברת רימונים, שהינה תאגיד עירוני ציבורי בבעלות עיריית רמת השרון. לאחר סיום העסקתו הגיש התובע תביעה הנדונה כאן, שעניינה - הכרה ביחסי עובד ומעסיק בינו לבין רימונים ותביעה לתשלום זכויות שונות הנובעות, לטענתו, מעצם קיומם של יחסי עבודה בינו לבין רימונים.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

השאלה המרכזית הנדונה הנה – האם התובע היה עובד של רימונים, כטענתו, או שמא קבלן עצמאי שהתקשר עמה באמצעות גורם שלישי (חברת סמארט סיטי).

שאלת קיומם או היעדרם של יחסי עובד-מעסיק נדונה רבות בפסיקה, והתפתחו על ידי בתי-הדין מבחנים לקביעת מעמדו של אדם כ"עובד". לענין זה נפסק לא אחת, כי היותו של אדם "עובד" הוא דבר הקרוב לסטטוס, ומעמד זה אינו נקבע על-פי התיאור שניתן לו על-ידי הצדדים, אלא נקבע מבחינה משפטית על סמך נסיבות המקרה. לשם הכרעה בשאלה יש לבחון את מהות היחסים שנוצרו הלכה למעשה, והכל תלוי בעובדות המקרה הספציפי.

המבחן המקובל בפסיקה לקיומם של יחסי עובד ומעסיק הוא "המבחן המעורב", והמרכיב המרכזי בו הוא "מבחן ההשתלבות", הבוחן את מידת השתלבותו של "העובד" במפעלו של "המעסיק".

המבחן המעורב כולל התייחסות לעובדות ולסממנים נוספים כגון: אופיו האישי של העיסוק; הכפיפות והפיקוח; הכוח לשכור עובד ולפטרו; מי מספק את כלי העבודה; צורת ניכוי מס הכנסה ותשלומים לביטוח לאומי ולרשויות המס. באותם מקרים, שבהם אין כפות המאזניים נוטות לכיוון זה או אחר – יש לבחון את כוונת הצדדים, כלומר - לבחון כיצד הצדדים ראו את היחסים ביניהם ולמה התכוונו בעת ההתקשרות.

כאשר מדובר באדם המבצע תפקיד בכיר והמודע לתנאי העסקתו, יש לבחון האם היתה הסכמה מצד המועסק לתת שירותים כ"קבלן עצמאי" ולוותר על מעמדו כעובד, והאם הוויתור על מעמדו כעובד נעשה מדעת. במקרים אלו יש להתייחס להתנהגותו של המועסק בתחילת ההתקשרות ובמשך כל תקופת קיומה, וכן נבחן תום לבו של המועסק.





לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון



מידע עבודה



עוד נפסק, כי כאשר המועסק בחר במודע והעדיף לתת שירותים במתכונת העסקה קבלנית, וכאשר מתכונת העסקה כקבלן היטיבה עמו משך כל השנים מבחינה כלכלית או מבחינות אחרות, אזי יש לראות בכך, לעיתים, ויתור במודע של המועסק על זכויותיו כעובד.

בחינת המקרה הנדון כאן, מצביעה בחלקה על היות לאון מורוזובסקי "עובד" ובחלקה על היותו "עצמאי". כך למשל, התובע השתלב ברימונים בתפקיד מנהל פרויקטים ובמסגרת זו היה חלק מהמערך הארגוני שלה. התובע הוצג באתר האינטרנט של החברה כחלק מצוות העובדים, הונפק לו כרטיס ביקור של החברה, הוא עבד ממשרדי החברה, השתמש בציוד שלה לצורך עבודתו השוטפת, קיבל הנחיות ממנכ"ל החברה וביצע את עבודתו באופן אישי.

עם זאת, התובע קיבל את התמורה לשירותיו כנגד חשבונות שהוצאו על שמו. בהסכמים שנחתמו איתו לא נמנע ממנו לתת שירותים גם לגורמים אחרים, והוא אף עשה כן. בנוסף, התובע דיווח לרשויות המס ולמוסד לביטוח לאומי על היותו עצמאי.

בשונה מיתר העובדים אשר נדרשו לעבוד 186 שעות חודשיות, כמקובל במשק, התובע נדרש לעבוד 120 שעות חודשיות ולא יותר מ-180 שעות חודשיות. התובע קיבל תגמול קבוע בסך של 17,500 ש"ח, שהיה גבוה בהרבה משכרו של עובד בתפקיד דומה, אשר משתכר כ-11,000 ש"ח. לתובע לא שולם במהלך שנות ההתקשרות כל סכום נוסף והוא אף לא טען לאורך שנות העסקתו, כי הוא עובד ולא דרש שישולמו לו כספים נוספים בגין זכויות סוציאליות.

התובע היה אדון לעצמו ולא נדרש לדווח לרימונים על שעות עבודתו או על היעדרויותיו.

כל אלה מצביעים על אי קיומם של יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים.

ואולם, יותר מכך, יש לתת משקל לנסיבות ההתקשרות בין הצדדים, לזהותו של התובע ולכן שהוא היה מודע לצורת ההתקשרות ולמעמדו ומשיקוליו שלו בחר בצורת התקשרות זו.

בהסכם ההתקשרות עם התובע נקבע מפורשות, כי התובע יועסק כספק שירותים עצמאי וכן נקבעו בהסכם סעיפי קיזוז (סעיפי גדרון) ובהם התייחסות להסכמת הצדדים, כי לא מתקיימים בין הצדדים יחסי עובד-מעביד, וכן נקבעה דרישת השבה אם ייקבע בדיעבד כי התקיימו יחסי עבודה.

התובע לא הביע כל מחאה על צורת התקשרות זו, ואף העיד כי "קפץ" על ההצעה. אמנם, לטענתו, לא ניתנה לו אפשרות אמיתית לבחור את דרך העסקתו כשכיר או כעצמאי, אולם בנסיבות הענין, נראה כי היוזמה להעסקתו באופן זה הייתה משותפת לו ולרימונים.

התובע היה בעברו יו"ר ארגון העובדים הגדול במדינה, ובין היתר היה יו"ר הסתדרות הפקידים ויו"ר הסתדרות המעו"ף. כמו-כן, התובע שימש כנציג ציבור בבית-הדין הארצי לעבודה. מדובר אפוא, במי שהינו בעל ניסיון רב בתחום דיני העבודה וזכויות עובדים ובעל ידע נרחב בתחום זה, כך שאין כל ספק כי הוא היה מודע לאבחנה שבין יחסי עובד-מעסיק לבין יחסי עצמאי-מזמין שירותים. לא מדובר בעובד במעמד נחות או חלש אשר לא ידע מהן זכויותיו ומהי המשמעות של בחירת העובד, במקרה זה, להתקשר עם רימונים כנותן שירותים, ויחסי הכוחות בין הצדדים היו מלכתחילה שווים. התובע היה מודע לצורת העסקתו ולנוסח הסכמי ההתקשרות שנחתמו, ידע כי זו הדרך היחידה שלו להיכנס לתפקיד שיועד לו, והסכים לכך משיקוליו.



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



התובע אף ניצל את היתרונות שהיו גלומים בצורת העסקה זו, לרבות התמורה הגבוהה שקיבל והאפשרות שניתנה לו לספק שירותים לגורמים נוספים, אפשרות שאותה ניצל. מעבר לכך, במשך שלוש שנות העסקתו כנותן שירותים, התובע לא פנה לחברה בטענה כלשהי בעניין צורת התקשרותו ולא דרש זכויות של "עובד".

לאור כל האמור, הגם שקיימים מספר סממנים המצביעים על היותו "עובד" של רימונים, מרבית הסממנים מצביעים על אי קיומם של יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים.

לסיכום: התובע היה מודע להיותו "עצמאי" והגדרתו כך בהסכם היתה מוסכמת על שני הצדדים. התובע התקשר עם רימונים מנקודת מוצא של יחסי כוחות שוויוניים ולא כעובד מוחלש וחסר ידע והבנה בעניין זכויותיו ומעמדו, ודווקא בשל הבנתו את המגבלות שעמדו בפניו לקבלת התפקיד כ"עובד" הסכים לצורת התקשרות זו. התובע לא דרש להיקלט כעובד, לא הלן על תנאי העסקתו במשך תקופת ההתקשרות ולא דרש כל זכות מעבר למוסכם בהסכם ההתקשרות בין הצדדים. לכן קבע בית הדין האזורי לעבודה, כי לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובע לבין רימונים, העובד אינו זכאי לזכויות של "עובד", ודחה את תביעתו.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

