

דף עדכון פסיקה
מאי 2021

לקוחות קבועים

הכרה בדיעבד בקיומם של יחסי עובד-מעסיק

ע"ע 15868-04-18 גבריאל כותה נ' עיריית רעננה; ע"ע 12372-04-18 עיריית רעננה נ' גבריאל כותה ("עניין כותה"); ע"ע 7338-10-17 דן רבין נ' מדינת ישראל - משרד המשפטים ("עניין רבין"); ע"ע 34665-10-17 זאב לוי נ' זרעים גדרה בע"מ ("עניין זרעים גדרה") (נבו, 7.4.2021).

ביום 7.4.2021, ניתן פסק דין עקרוני בבית הדין הארצי, בשלושה תיקים בהם התעוררה שאלה משפטית משותפת - אופן ההכרה בדיעבד בקיומם של יחסי עובד ומעסיק, ותוצאותיה. פסק הדין ניתן בהרכב מורחב של שבעה שופטים "נוכח חשיבותה של הסוגיה, ובשל היותה סוגיה עקרונית ביותר בתחום דיני העבודה", ופסיקות סותרות לגבי דרך קיזוז הזכויות של עצמאי המוכר בדיעבד כעובד.

"השלב הראשון" – קביעה האמנם מתקיימים יחסי עובד ומעסיק

בפסק הדין, חזר ואימץ בית הדין הארצי לעבודה את "המבחן המעורב" כמבחן הקובע לבחינת שאלת קיומם של יחסי עובד ומעסיק ובמרכזו מבחן ההשתלבות הכולל פן חיובי ופן שלילי. הפן החיובי בוחן האם קיים מקום עבודה/מפעל שניתן להשתלב בו והאם מבצע העבודה ופעולתו השתלבו בו. הפן השלילי בוחן, האם למבצע העבודה יש עסק משלו והאם ההשתלבות במפעל נעשתה באמצעות עסקו. בנוסף, חזר בית הדין הארצי על מבחני המשנה, כגון אופיו האישי של העיסוק, כיצד הצדדים עצמם ראו את היחסים ביניהם ועוד. ככלל, נקבע כי החלטת בית הדין האם התקיימו יחסי עובד-מעסיק, תהיה מבוססת על נסיבות המקרה בכללותן.

בית הדין חזר על ההלכה כי היותו של אדם "עובד" הוא דבר הקרוב לסטטוס, אשר בדרך כלל אין בכח הצדדים לשנותו או להתנות עליו. עם זאת, שופטי בית הדין הארצי לעבודה נחלקו בדעותיהם בשאלת השפעת חוסר תום ליבו של מבצע העבודה, על קביעת מעמדו כעובד. בעוד שמיעוט שופטי בית הדין הארצי סברו כי יש לתת מעמד לעקרון תום הלב כבר בשלב בחינת שאלת ההכרה ביחסי עובד ומעסיק בדיעבד וניתן יהיה, במקרים המתאימים "להסיג במעט את עקרון 'הסטטוס' ההיסטורי החל על עובדים ולקבוע כי מדובר במקרה שבו חוסר תום הלב יגבר על המעמד", שופטי הרוב קבעו, כי אף אם נהג מבצע העבודה בחוסר תום לב, הרי שלא יהיה בכך כדי לגבור על הקביעה העובדתית כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק, ושאלת תום הלב תיבחן רק בשלב השני (בהתייחס לפיצוי שייפסק למי שהוכר בדיעבד כעובד).

"השלב השני" – כלל משפטי חדש (קיזוז מול זכויות ממוניות ופסיקת פיצוי לא ממוני)

בענין זה שררה תמימות דעים בין השופטים ונקבע כי כאשר נדרשים לקבוע מהן הזכויות להן זכאי מי שהוכר בדיעבד כעובד, ייבחנו שני נדבכים. הנדבך הראשון – פיצוי ממוני בגין הנזק הממוני שנגרם לעובד והנדבך השני – פיצוי לא ממוני המגלם את כלל השיקולים שיש להביא בחשבון בענין.

בשלב הפיצוי הממוני, על המעסיק להוכיח את עלות העסקתו החלופית של העובד אילו מלכתחילה היה מוגדר מעמדו כעובד. אם התמורה ששולמה אינה נמוכה מעלות ההעסקה כשכיר, יתבצע קיזוז עד לגובה עלות ההעסקה ולא תקום זכאות לפיצוי ממוני. אולם, בכל מקרה, העובד לא יידרש להשיב את יתרת התמורה שקיבל במתכונת ההעסקה כעצמאי, אף אם היא עולה על סכום הקיזוז. אם התמורה ששולמה נמוכה מעלות ההעסקה כשכיר, על המעסיק לשלם לעובד את ההפרש. אם המעסיק לא הוכיח את עלות השכר החלופי, חישוב הזכויות ייערך בהתבסס על התמורה הקבלנית.

בכך הכריע בית הדין בין שתי הגישות שנהגו עד לאותו מועד, והעדיף את ה"גישה החישובית" על פני "הגישה ההרתעתית" שלפיה, חישוב הזכויות יתבצע על בסיס התמורה הקבלנית.

החידוש העיקרי בפסק הדין הינו ביחס **לפסיקת פיצוי בלתי ממוני** לזכות מי שהוכר בדיעבד כעובד כאשר בהתאם להלכה החדשה, "נקודת המוצא היא שיש לפסוק פיצוי שכזה ושהנטל לשכנע כי אין להטילו מוטל על המעסיק". כלומר, מדובר בפיצוי המהווה ברירת מחדל בכל תביעה של מי שהוכר בדיעבד כעובד, אלא אם קיימת הצדקה לחרוג מכך, כאשר הנטל בהקשר לכך מוטל על המעסיק.

פיצוי זה אינו בא במקום חישוב הזכויות הכספיות שפורטו לעיל ומטרתו לפצות את העובד בגין הפסד זכויות שאינן ניתנות לכימות או שאינן ממוניות, כגון מגבלות על פיטורים, אפשרות לקידום, בטחון תעסוקתי, השתלבות חברתית וכו' וכן לשמש כהרתעה ובהתאם לנסיבותיו של כל מקרה. על מנת לקבוע אם יש מקום להטיל את הפיצוי הבלתי ממוני ואת גובהו, יילקחו בחשבון שיקולים שונים כגון מידת חוסר תום הלב של מי מהצדדים, ניצול חולשה של העובד ותלותו במעסיק, מי הכתיב את מתכונת ההתקשרות, ההקשר התעשייתי, גובה התמורה הקבלנית ועוד. בית הדין הארצי ציין, כי "כיוון שמדובר בפסיקה תקדימית, אמות מידה מדויקות יותר לדרך חישוב הפיצוי תגובשנה בפסיקה העתידית, עקב לצד אגודל, עם התפתחות הפרקטיקה בקשר לכך".

על בסיס הכללים שפורטו לעיל בחן בית הדין לעבודה את התיקים שעמדו בפניו.

בעניין כותה, דובר במורה לריקודי עם, שהתקשר עם עיריית רעננה, תחילה כשכיר ובהמשך כעצמאי בהסכמי התקשרות שחודשו מדי שנה, וסיפק שירותי הרקדה אף לגופים אחרים. ההתקשרות בין הצדדים נמשכה כ- 22 שנים. בית הדין הארצי פסק, לאחר בחינת הנסיבות, כי לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים ודחה את תביעותיו הכספיות.



יונתן, בריק ושות' | משרד עורכי דין

בעניין רבין, רואה חשבון אשר נתן למשרד המשפטים שירותים כקבלן עצמאי, במשך כמעט 8 שנים, במסגרת הערעור לא היתה מחלוקת בין הצדדים כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק. לאחר חישוב עלות ההעסקה מול התמורה הקבלנית, נקבע כי התמורה הקבלנית "כיסתה" את הפרשי עלויות ההעסקה והמדינה לא נדרשה לבצע השלמות. יחד עם זאת, במקרה זה הפעיל בית הדין הארצי את הכלל החדש בדבר פסיקת פיצוי בגין נזק לא ממוני, ופסק לזכותו של רבין פיצוי בסך של 120,000 ש"ח כאשר בין השיקולים שנלקחו בחשבון בפסיקת הפיצוי היו היותו של מקום העבודה מקום עבודה מאורגן, העובדה כי לרבין לא היה חלק בהחלטה על דרך הסיווג, שיקולי הרתעה ועוד.

בעניין זרעים גדרה, דובר בנותן שירותים עצמאי שסיפק לחברה שירותי ניהול, היה בתפקיד בכיר והוא שבחר את צורת ההתקשרות של קבלן עצמאי לטובתו שלו בלבד, כאשר החברה הציעה לו מלכתחילה להעסיקו כעובד שכיר. נקבע כי מדובר במי שהיה מודע לזכויותיו ויזם, שימר ונהנה מההתקשרות עמו כעצמאי. דעת הרוב קבעה כי אמנם התקיימו יחסי עובד-מעסיק, אולם התובע אינו זכאי להפרשי זכויות כספיות מאחר והתמורה הקבלנית עלתה על עלות ההעסקה החלופית. כמו כן, לאור חוסר תום הלב המובהק לא זכאי התובע לפיצוי בלתי ממוני. דעת המיעוט סברה כי לאור חוסר תום הלב המובהק, מלכתחילה לא היה מקום להכיר בתובע כעובד.

סיכום

פסק הדין מבהיר כי בחינה בדיעבד של קיומם של יחסי עובד-מעסיק והסעדים שיפסקו לזכות התובע, יתבצעו בשני שלבים. בשלב הראשון, יש להמשיך ולהפעיל את "המבחן המשולב" שהיה מקובל כה בפסיקה לקביעת מעמדו של מבצע העבודה. אם הבחינה מביאה למסקנה כי התקיימו יחסי עבודה, עוברים לשלב השני לבחינת הזכויות הכספיות. שלב זה יתבצע בהתאם להשוואת עלות ההעסקה החלופית מול התמורה הקבלנית, ובדיקה האם קיימים הפרשים לזכות העובד. בכל מקרה, העובד לא ידרש לבצע השבה כלשהי למעסיק. בנוסף, אם המעסיק לא ישכנע אחרת או לא יוכח חוסר תום לב מצד העובד, יפסק לזכות העובד פיצוי בלתי ממוני.

ניתן לומר, כי פסק הדין מעניק שיקול דעת רחב ביותר לשופטים הדנים בכל תיק ותיק לעניין קביעת הפיצוי הבלתי ממוני, ובכך מגדיל את אי הוודאות בהליכים מסוג זה.

אנו ממליצים למעסיקים לבחון היטב, ובסיוע משפטי צמוד את התקשרויותיהם עם נותני שירותים על בסיס העקרונות שבפסק הדין.

כהרגלנו, האמור מהווה סקירה תמציתית וכללית שאינה מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני.

בברכה,

יונתן, בריק ושות', עורכי דין