

ביטוח לאומי

מעמדו של עצמאי נבחן לפי דיני עבודה והוא הוכר כעובד לעניין השלמת תקופת אכשרה לדמי אבטלה

מאת: רו"ח אורנה צח (גלרט), חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי כהן

על פי ההלכות שנקבעו בבית הדין, חובת המעסיק היא חובה מוחלטת ובלתי ניתנת להתניה. לפיכך עובד שהוכיח כי עבד אצל מעסיק פלוני - המל"ל משלם לו את הגמלאות על פי החוק, גם אם אותו מעסיק לא דיווח על העובד ו/או לא שילם את דמי הביטוח. **הסנקציות הכספיות במקרים אלה עלולות להיות כבדות מאוד למעסיק. המל"ל רשאי לתבוע מהמעסיק להחזיר את הגמלאות המהוונות ששולמו לעובד, נוסף על דמי הביטוח הכוללים את חלק המעביד ואת חלק העובד (מגולם), וכן הפרשי הצמדה וקנסות. נזכיר כי החוק כולל גם סעיף עונשין.**

כלומר, מעסיק שיודע כי מתקיימים יחסי עובד ומעביד אינו רשאי לאפשר לעובד לבחור את מעמדו כלפי המל"ל, וכפועל יוצא מכך לקבל חשבונית בתמורה לתשלום.

ביום 1.1.2012 התקבלה בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה (ב"ל 09-07-20171) תביעתו של יובל דרור (להלן: "המבוטח") לדמי אבטלה, לאחר שהמוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") דחה זכאותו לגמלה בהיעדר תקופת אכשרה.

בית הדין האזורי הבהיר באופן חד משמעי שצורת תשלום התמורה בעד עבודה אינה קובעת את מהות היחסים בין הצדדים ואת מעמד המבוטח במוסד לביטוח לאומי.

רקע

סעיף 342 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (להלן: "החוק") קובע שהמעסיק חייב בתשלום דמי הביטוח בעד עובדו.

סעיף 365 לחוק קובע שעובד שכיר זכאי לגמלאות גם אם לא הוסדרו דמי הביטוח כחוק.

תמצית העובדות

- החברה המשיכה לראות במבוטח עובד לכל דבר ועניין, כולל תשלום בעבור הוצאות טלפון, רכב, ימי מחלה וחופשה, והדבר בא לידי ביטוי מפורש בהסכם העבודה.
 - בית הדין שב ומדגיש כי "מעמדו של אדם כעובד אינו נקבע על פי הכינוי שכינו הצדדים את היחסים ביניהם, אלא הוא מעין סטטוס. המעמד נבחן על פי מבחן מעורב הכולל בחובו את מבחן ההשתלבות על הפן החיובי והשלילי שבו, ומבחני עזר נוספים. בין המבחנים יש לבחון כיצד ראו הצדדים את היחסים ביניהם וכיצד הוצגו היחסים כלפי צדדים שלישיים. צורת תשלום התמורה אינה קובעת, כשלעצמה, את מהות מערכת היחסים שבין הצדדים".
 - במקרה דנן המבוטח הנפיק חשבונית לחברה ודיווח על עצמו כעצמאי, אך יחסי עובד ומעביד התקיימו כבעבר.
 - **אנו חוזרים ומזכירים למעסיקים לקבוע את מעמד העובדים בהתאם לדיני העבודה וכמתחייב בחוק ובתקנות הביטוח הלאומי, ולא להיעתר לבקשות שאינן תואמות את רוח החוק.**
 - ואולם, אם למרות האמור לעיל יכולה לקום פרשנות אשר לפיה קיים שוני בין סיווג המבוטח לבין מערכת היחסים הקיימת בפועל, אזי יש לנקוט במשנה זהירות ולהבטיח כי לא תחול על המעביד כל חבות כתוצאה מהשוני האמור (לדוגמה קיום סעיף חוזי המשפה את המעביד בשל חשיפות שונות).
 - המבוטח עבד כמנכ"ל וכמנהל מכירות שכיר מיום 1.4.2006-31.12.2007. לאחר שחלו שינויים בהחזקת המניות בחברה, נדרש המבוטח לחתום על הסכם העסקה חדש שעל פיו ימשיך בתפקידו הקודם. ההסכם כלל הערה כי אפשר יהיה לסיים את החוזה במתן הודעה מוקדמת של שלושה חודשים מראש, וכי המבוטח יהיה זכאי לחודשי הסתגלות.
 - נקבע בהסכם כי "היחסים בין הצדדים הם יחסי עובד מעביד, על אף שמשכורתו של התובע משולמת, אם יבחר בחלופה זו, כעלות כוללת כנגד חשבונית כדין". המבוטח בחר באופציה זו ופתח תיק כעובד עצמאי, ואילו החברה סגרה את תיק הניכויים.
 - ביום 4.5.2008 הסתיימה העסקת המבוטח ביוזמת החברה. ביום 5.6.2008 הנפיק המבוטח חשבונית לחברה בגין שלושה חודשי הודעה מוקדמת, שני חודשי הסתגלות, פדיון חופשה והפרש בגין פרמיית ביטוח.
 - תביעתו לדמי אבטלה של המבוטח נדחתה בשל היעדר תקופת אכשרה, מאחר שהתקופות שבהן סווג כעובד עצמאי לא נכללו במניין תקופת האכשרה.
- ## דין והחלטה
- בית הדין הגיע למסקנה כי לא היה הבדל באופי העסקתו של המבוטח בין שתי התקופות.