

אף ששכר בני המשפחה שולם בדיעבד והועלה לפני הלידה - בית הדין קבע שמדובר בעובדת שזכאית לדמי לידה

רו"ח אורנה צח-גלרט, מר חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה

הלכת "בן אלישע" (עב"ל 535/09, 15.9.2010)

● "הלכה פסוקה היא כי שעה שמדובר בהעסקת בן משפחה, יש לבחון בקפידת יתר אם אכן היחסים שנוצרו בין הצדדים הינם יחסי עובד מעביד, או שהעבודה שנעשתה, הינה בגדר עזרה משפחתית. עם זאת בפעילות משותפת של בני משפחה בעסק משפחתי, לרווחת העסק ולקידומו אין כדי לשלול קיומם של יחסי עובד ומעביד."

תמצית עובדתית וטענות הצדדים

● לטענת המבוטחת, היא עבדה במשך תשעה חודשים בחברה שבבעלות אביה בעבודות פקידות ובסיוע לאב בהסעות ובלייווי, בשל נכותו שהיא ליקוי ראייה (100% נכות). לחברה עסק של פיצוחים בשוק נתניה ועסק של קבלנות בניין.

● למבוטחת לא שולם שכר בארבעת החודשים הראשונים ובחודש החמישי

ביום 12 במאי 2015 קבע בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 14-01-53326) כי ליטל צרפתי בוזגלו (להלן: "המבוטחת") הייתה עובדת שכירה בחברה שבבעלות אביה והיא זכאית לתשלום דמי לידה. זאת לאחר שהמוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") דחה את תביעתה בהיעדר יחסי עבודה, בטענה שלא עבדה באופן סדיר ולא הוחלפה על ידי עובד אחר.

רקע חוקי

בחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 מוגדר עובד כך:

"עובד - לרבות בן משפחה, אף אם אין בינו לבין קרובו המעסיקו יחס של עובד ומעביד, ובלבד שהוא עובד במפעל באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, היתה נעשית בידי עובד; לעניין זה, 'בן משפחה' - אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות".

דיון והחלטה

- יש שני תנאים מצטברים שלפיהם בן משפחה נחשב לעובד: עבודה באופן סדיר וחיוניות העבודה.
- בית הדין התרשם וקבע כי המבוטחת סיפקה שירותים נחוצים לחברה בהיקף נרחב ובאופן קבוע והביאה עדים שחזקו את גרסתה. גרסתם של המבוטחת והאב הותירו רושם מהימן. התשלום והנפקת התלושים הרטרואקטיביים היו כתוצאה מקשיים כספיים בחברה. לאור מצבו הרפואי של האב, המבוטחת מילאה תפקיד נחוץ בחברה ולא הובא לה מחליף לאחר הלידה משום שלא היה בכך צורך.
- בית הדין השתכנע כי התקיימו יחסי עבודה: היא עבדה בפועל, הייתה בקשר משמעותי ושוטף עם גורמי חוץ והשכר שקיבלה היה ריאלי, אף אם חלקו שולם באיחור.

בשולי הדברים:

כידוע, המוסד לביטוח לאומי בוחן בקפידת יתר עבודה של קרובי משפחה. אנו ממליצים להקפיד הקפדה יתרה על מתן משכורת במועד, על העברת המשכורת לבנק, על רישום נוכחות באופן מסודר, על מילוי טופס 101 בתחילת העבודה ועל קיום הסכם עבודה שיפרט את תנאי העבודה של בן המשפחה ככל שהעובדות מצביעות על כך.

שולם לה שכר (שגם דווח למל"ל) בסך 32,500 ש"ח (6,500 ש"ח לחודש), לטענתה - בעד כל תקופת עבודתה. בחודשים הבאים טרם הלידה הועלה שכרה החודשי לסך של 10,000 ש"ח, בשל אינטנסיביות העבודה.

● התובעת ילדה. המל"ל דחה את תביעתה לדמי לידה בטענה כי לא התקיימו יחסי עבודה ובשל כך הוגשה התביעה לבית הדין.

● לטענת המבוטחת, בתום עבודתה במקום הקודם, חיפש האב עובד שיסייע לו בעבודה בבניין. בשלבי סיום הבנייה היא עבדה חמישה ימים בשבוע, בין שש לשמונה שעות ביום, מביתה שהיה באותו הבניין ושימש מקום מפגש ללקוחות ולמבקרים.

● לטענת המל"ל, פעילותה הייתה לכל היותר בבחינת עזרה משפחתית: לא היה הסכם עבודה, לא היו שעות מסודרות והיא לא החליפה עובד אחר. המבוטחת והאב אמנם הצהירו כי הצורך בהעסקתה הסתיים היות והחברה לא החלה בפרויקט חדש, אך זאת בניגוד להודעתו של האב לחוקר המל"ל כי הוא אכן בונה בניין חדש.

● לטענת המל"ל, השכר טרם הלידה אינו הגיוני, בין היתר כי לאם לא שולם שכר על אף שעבדה בחברה. המבוטחת לא הכירה עובדים אחרים, וביתה לא הפך ל"משרד החברה" אלא היא עברה לגור בתוך "משרד החברה".