



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

לפני

כב' השופט טל גולן

נציגת ציבור (עובדים) גב' ורד קאופמן

התובע:

אליהו חן

ע"י ב"כ: עו"ד שאדי עזאם

-

הנתבעת:

סאסאטק אגודה שיתופית חקלאית בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד אייל צורף

פ ס ק ד י ן

א. מבוא וסקירת ההליך

1. מונחת לפנינו תביעתו של מר אליהו חן (להלן: "התובע") כנגד מעסיקתו הנטענת לשעבר, סאסאטק אגודה שיתופית חקלאית בע"מ (להלן: "הנתבעת"). התובע טוען כי הוא שימש בין שנת 2013 לשנת 2017 כטכנאי אחזקה בנתבעת, שעוסקת בייצור ושיווק מוצרי צריכה לניקוי, אחזקה וטיפול. מנגד, הנתבעת הכחישה מכל וכל את טענותיו של התובע, וטענה כי דין התביעה להידחות בכללותה.
2. לאחר שהוגשו כתבי הטענות בהליך, נערכו מספר דיונים מוקדמים לפני כב' הרשמת שי – ביום 22.11.2017, יום 27.3.2018 וביום 7.10.2018, במסגרתם התקיימו הליכי גילוי מסמכים ממושכים. בתוך כך, הצדדים הגישו תצהירי עדות ראשית, והתיק הועבר לטיפולו של אב"ד.
3. ביום 24.2.2020 נערך לפנינו דיון ההוכחות, במסגרתו העיד התובע מטעם עצמו. מטעם הנתבעת העידו מר מנחם חזן, מנהל פיתוח עסקי בקבוצת שניב-סאסאטק, שבזמנים הרלוונטיים לתביעה שימש כמנהל שיווק של הנתבעת (להלן: "מני"). כמו כן העידה רו"ח דנה בר שדה, שהגישה חוות דעת מטעם הנתבעת (להלן: "רו"ח בר שדה"). לאחר מכן הגישו הצדדים סיכומים בכתב, והתיק הועבר למתן פסק דין.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

ב. התשתית העובדתית

4. אין חולק בין הצדדים כי התובע העניק שירותי אחזקה וטיפול בשמה של הנתבעת. כאמור לעיל, התובע טוען כי הם התקיימו במסגרת יחסי עובד-מעסיק, ואילו הנתבעת טוענת כי לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים, כי אם יחסים של עצמאי למול מזמינת עבודה.

5. בדיון המוקדם שנערך ביום 22.11.2017 גובשו המוסכמות הבאות, כמפורט להלן:

א. ההתקשרות בין הצדדים החלה בחודש 9/2013;

ב. בין הצדדים נחתם הסכם ביום 9.9.2013 (נספח א' לכתב התביעה);

ג. התמורה שולמה לתובע כנגד חשבונית מס שאותה הוא הנפיק מעוסק מורשה בשם "אלי חן – קומפרסורים";

ד. העוסק המורשה פעיל משנת 1996;

ה. תפקידו של התובע היה התקנת משאבות סבון/כביסה/חומר ניקוי, וכן תיקונים של המשאבות בבתי העסק ובבית המלאכה של התובע;

ו. ההתקשרות בין הצדדים הסתיימה בתחילת שנת 2017. לגרסת התובע, הנתבעת יזמה את הפסקת ההתקשרות בחודש 3/2017. לגרסת הנתבעת, החל מ-1/2017 צומצם היקף ההזמנות;

ז. התובע הוזמן ליום הדרכת בטיחות בחשמל לטכנאי שירות שערכה הנתבעת ביום 28.12.2014 (התכתבות דוא"ל – נספח ב' לכתב התביעה).

ג. טענות הצדדים

6. **התובע טוען** כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק בינו לבין הנתבעת, וכי הוא מילא את תפקידו בנתבעת במסירות ובנאמנות החל מחודש 9/2013 ועד לחודש 3/2017, מועד שבו הפסיקה הנתבעת את עבודתו ללא כל הודעה מוקדמת וללא כל התראה, דבר המקנה לו זכאות לפיצויי פיטורים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

7. לשיטתו של התובע, שכרו היה תלוי במידה רבה במספר ההתקנות/קריאות השירות שהוא היה מקבל מהנתבעת. אשר לתשלום בפועל, הוא טוען כי התשלום בוצע כנגד חשבונית מס שהונפקה לנתבעת בסוף כל חודש עבודה, שבה צוין מספר ימי העבודה ומספר הקילומטרים, וכל זאת – לשם קבלת החזר דמי נסיעות שהוא הוציא לביצוע עבודתו.
8. התובע אף טוען כי בהתאם ולפי דרישתה של הנתבעת ובמטרה לקבל את השכר, הוא נדרש לפתוח עוסק מורשה ולהוציא חשבונית מס לנתבעת. עם זאת, בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה, אין בהסכם שנחתם בין הצדדים כדי לקבוע את מעמדו, וכלל המבחנים הנהוגים – לרבות מבחן ההשתלבות, הקשר האישי, הפיקוח, כלי הייצור, רציפות העבודה, התלות הכלכלית, צורת התשלום – מעלים כולם כי הוא היה עובד שכיר בנתבעת.
9. לאור האמור לעיל, התובע טוען כי הוא זכאי לסעדים הבאים מהנתבעת בסך מצטבר של 121,282 ₪ ובהתבסס על המשכורת הקובעת בסך של 12,500 ₪, כדלקמן: פדיון חופשה בסך של 21,000 ₪, דמי הבראה בסך של 4,158 ₪; פיצוי בגין היעדר הפרשות פנסיוניות בסך של 27,374 ₪; פיצויי פיטורים בסך של 43,750 ₪, תמורת הודעה מוקדמת בסך של 12,500 ₪; פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובהיעדר שימוע בסך של 12,500 ₪.
10. **הנתבעת טוענת**, מנגד, כי יש לדחות את טענותיו של התובע. לטענתה, התובע בעל עסק עצמאי בשם "אלי חן – קומפרסורים" שפעיל מזה שנים רבות ומאז שנת 1996, ובאותו עסק הוא עצמו מועסק, וכך גם אשתו. התובע הוא גם הבעלים של חברה נוספת בשם "חן קומפרסורים בע"מ", והוא גם הדירקטור היחיד בה. אותה חברה הוקמה בשנת 2000. לגישת הנתבעת, באותם עסקים עוסק התובע בשיפוץ ומכירה של מדחסי אוויר וגז (קומפרסורים) וצנרת אוויר דחוס.
11. לשיטת הנתבעת, לאור הדברים שצוינו דלעיל ביחס לעסקיו העצמאיים, עולה כי התובע בעל עסק עצמאי מזה כ-17 שנים ובעל חברה נוספת מזה 13 שנים. קרי, המדובר באיש עסקים ותיק. אשר להתקשרות שבין הצדדים וכפי שזו נקבעה כיחסים של קבלן עצמאי, הרי שזו היתה בחירתו של התובע, שבעת ניהול המגעים שבין הצדדים התעקש על ההתקשרות כקבלן עצמאי.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

12. הנתבעת מפרטת כי התובע ביקש לשמר את עסקו שנותן שירותים ללקוחות רבים בתחומי עיסוקיו: מדחסי אוויר וגז (קומפרסורים), שיפוץ ומכירה של מדחסי אוויר, צנרת אוויר דחוס ודיג מסחרי. בהתאם לאמור לעיל, כך דיווח התובע על הכנסותיו השונות לרשויות המס, הנפיק חשבוניות מס (כולל לנתבעת, שהיתה אחת מלקוחותיו), ונהנה מתכנון מס, לרבות ניכוי הוצאות שהוציא התובע בעסקו כנגד הכנסותיו, וכל זאת לצורכי הפחתת המיסים.
13. הנתבעת אף מפרטת כי היא שילמה לתובע סכום של 500 ₪ + מע"מ לכל יום שבו הוא נתן לה קריאת שירות, וכן שילמה לו הוצאות נסיעה גבוהות במיוחד, בסך של 10,000 ₪ (לפי תחשיב של 1.5 ₪ לכל ק"מ), והרבה מעבר למה שהיא משלמת אצל עובדים שכירים אצלה. ומה גם, שהיקפו של יום עבודה של התובע היה נמוך מהיקף יום עבודה שאופייני לעובדים שכירים של הנתבעת.
14. עוד טוענת הנתבעת, כי מעיון בחשבוניות המס שהנפיק לה התובע, עולה כי החשבוניות אינן רצופות כלל. יש בכך כדי להעיד כי לתובע היו לקוחות אחרים, שגם להם הנפיק התובע חשבוניות מס. זאת ועוד, התובע נתן לנתבעת שירותים בעיקר באזור מרכז הארץ, והוא גם נהנה מחופש רב בהתקשרות עם הנתבעת ביחס לקביעת לוח הזמנים של התיקונים וההתקנות.
15. עוד נטען על ידי הנתבעת, כי התובע גם היה אדון לעצמו ובחר את זמני ההתקנות לפי לוח הזמנים האישי שלו, שכלל גם טיפול בלקוחותיו האחרים/הפרטיים. זאת ועוד, ההחלטה האם ומתי לטפל בקריאת השירות היתה של התובע בלבד, ולא של הנתבעת. לאור כלל האמור והמפורט דלעיל, הנתבעת מכחישה כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים.
16. הנתבעת אף מדגישה כי התשלום שניתן לתובע בכללותו, לרבות דמי הנסיעות, היה גבוה בהרבה מזה ששולם לעובדים שלה שנמצאים בתפקיד זהה. כמו כן, היות שהתובע קיבל כעובד עצמאי שכר שהוא גבוה בהרבה מהתשלום שהוא היה מקבל לו היה נקלט אצל הנתבעת כעובד ישיר, וזאת גם לאחר קבלת כלל התוספות הסוציאליות כדון, הרי שיש לקזז את היתרה העודפת ובהתאם לפסיקה.
17. הנתבעת אף ממשיכה ומפרטת, כי התוצאה הסופית תהיה כי למעשה היא אינה חייבת לשלם דבר לתובע, היות שהסכומים שהתובע קיבל ביתר כקבלן עצמאי,





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

עולים בהרבה על שכרו החלופי כעובד שכיר. משכך, לשיטתה דין התביעה להידחות, גם בהינתן קיום יחסי עובד-מעסיק.

ג. התשתית הנורמטיבית

18. נפנה עתה לתיאור התשתית הנורמטיבית ביחס לקיומם של יחסי עובד-מעסיק. הפסיקה קובעת כי היותו של אדם בגדר "עובד" או לאו, הוא בבחינת דבר הקרוב לסטאטוס. על כן, הקביעה אם המדובר בעובד או בנותן שירותים עצמאי מושתתת על נסיבות המקרה ומאפייני מערכת היחסים בין הצדדים, מבחינה מהותית, ולא על פי המוסכם ביניהם או על פי התיאור שהם נתנו למערכת היחסים¹.

19. עוד נפסק, כי כשם שאין העובד יכול לוותר על זכויות במפורש, כך לא ניתן לוותר על אותן זכויות בדרך של מתן כינוי למערכת היחסים, השולל קיומם של יחסי עובד-מעביד². עוד נקבע, כי המבחן לקביעת קיומם של יחסי עובד או מעביד הינו "המבחן המעורב", המורכב משילוב של מבחנים שהדומיננטי שבהם הוא מבחן ההשתלבות³. למבחן ההשתלבות שני פנים: הפן החיובי והפן השלילי. במסגרת הפן החיובי נבדקת השאלה אם מבצע העבודה השתלב בעסקו של מזמין העבודה.

20. אשר לפן החיובי, הרי שהוא קובע כי תנאי ל"השתלבות" במפעל, הוא שקיים מפעל יצרני לשירותים שניתן להשתלב בו, ושהפעולה המבוצעת על ידי פלוני נדרשת לפעילות הרגילה והשוטפת של המפעל, ושפלוני מהווה חלק מהמערך

¹ דב"ע (ארצי) נד/3-77 רוטברג – תדיראן בע"מ, פד"ע כז 454 (1994); ע"ע (ארצי) 300274/96 צדקא – מדינת ישראל, פד"ע לו 625 (2001); ע"ע (ארצי) 110/10 רופא – מרקם סוכנות לביטוח בע"מ, ניתן ביום 22.12.2011; ע"ע (ארצי) 11504-10-10 רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ – משיח, ניתן ביום 19.3.2013; מנחם גולדברג "עובד" ו"מעביד" – תמונת מצב" עיוני משפט יז (1) 19, 27 (1992).

² ע"ע (ארצי) 300245/97 אסולין – רשות השידור, פד"ע לו 689 (2001).

³ בג"ץ 5168/93 מור נ' בית הדין הארצי, פ"ד נ(4) 628; בג"ץ 123/81 אלקטרה (ישראל) בע"מ נ' בית הדין הארצי, פ"ד לו (1) 423; דב"ע (ארצי) לא/3-27 עיריית נתניה – בירגר, פד"ע ג 177; ע"ע (ארצי) 300021/98 טריינין – חריש, פד"ע לו 433 (2002); ע"ע (ארצי) 300256/98 אייזיק – תה"ל, תכנון המים לישראל בע"מ, פד"ע לו 817 (2002); ע"ע (ארצי) 478/09 חסידים – עיריית ירושלים, ניתן ביום 13.1.2011.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

הארגוני הרגיל של המפעל ולכן איננו "גורם חיצוני"⁴. ביחס למחלוקת זו, יש להתייחס לסימני ההיכר של מבחן ההשתלבות כגון: פיקוח, תלות כלכלית משפטית וחובת השירות האישי⁵.

21. ככל שהתשובה לבחינת השאלה היא חיובית, יש לבחון את הפן השלילי, במסגרתו נבדקת השאלה אם מבצע העבודה ביצע את העבודה במסגרת עסק עצמאי משלו, המשרת את המפעל כגורם חיצוני⁶. סימן ההיכר העיקרי לעסק עצמאי הינו שכתוצאה מייעול העבודה ומהחיסכון בהוצאות, יינהג בעל העסק – ולא המזמין. כמו כן, שההשקעות באמצעי הייצור ובהון חוזר יהיו של בעל העסק⁷.

22. מבחני עזר נוספים, שמהווים חלק מהמבחן המעורב, יפורטו להלן: מבחן הקשר האישי; כפיפות ופיקוח; אספקת כלי העבודה; אופן ביצוע התשלום; תלות כלכלית במעסיק והאם המועסק נהנה מסיכויי רווח ומסיכויי הפסד; האם נעשה שימוש בכלי עזר ומי השקיע בהם; האם קיימת בלעדיות למעסיק בפרק הזמן המוקדש לעבודה; האם יש לקוחות נוספים; צורת תשלום השכר ואופן הצגת ההתקשרות בפני צדדים שלישיים, לרבות מס הכנסה והמוסד לביטוח לאומי; בלעדיות הקשר; סדירות הקשר, התמשכותו ורציפותו; הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה.

23. זאת ועוד – בהתאם לפסיקה, אף אחד מהמבחנים אינו מכריע לבדו, אלא יש לראות את התמונה בכללותה⁸. עוד נפסק, כי בבוא בית הדין להכריע בשאלת מעמדו של אדם, דהיינו – האם מדובר בעובד או בעצמאי, עליו לשקלל את כל

⁴ דב"ע (ארצי) לד/181-0 קוואסמה – המוסד לביטוח לאומי, פד"ע ו 234, 240.

⁵ דב"ע (ארצי) לו/3-55 אולו – הייליג את אייזקס בע"מ, פד"ע ח 85.

⁶ בג"ץ 1163/98 שדות נ' שרות בתי הסוהר, פ"ד נה(4) 817, 831 (2001); דב"ע (ארצי) לב/3-30 פרידמן – תלפרי בע"מ, פד"ע ד 232; דב"ע (ארצי) מה/3-82 הרשליקוביץ – פזגז בע"מ, פד"ע יז 101, 97; ע"ע (ארצי) 14122-07-10 מכללת רמת גן – פרייס, ניתן ביום 13.9.2012.

⁷ דב"ע (ארצי) לג/3-64 פירר הנהלת רכוש בע"מ – שטסלר, פד"ע ה 108; ע"ע (ארצי) 1466/04 תדיראן בע"מ – קרסנטי, ניתן ביום 15.4.2007.

⁸ דב"ע (ארצי) מב/3-123 סגל – גור, פד"ע יד 190; ע"ע (ארצי) 283/99 ברק – כל הקריות בע"מ, פד"ע לה 641; ע"ע (ארצי) 568/06 שושן – קל שירותי נופש ותיירות בע"מ, ניתן ביום 3.1.2008.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

- הסממנים והעובדות המהווים חלק מהמבחן המעורב, ובמסגרת עריכת האיזון יכול שיינתן משקל שונה לכל אחד מהנתונים הרלוונטיים.⁹
24. ודוק – ייתכן כי יהיו אינדיקציות שונות, שעשויות להצביע על היותו של אדם עובד, ואילו אינדיקציות אחרות עשויות להצביע על מסקנה הפוכה. המסקנה המשפטית הסופית מהווה שקלול של מלוא האינדיקציות¹⁰. סיכום ההלכה הינו כי ההכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק, מתקבלת ממשקלם המצטבר של מכלול המבחנים לקיומם של יחסי עובד מעביד, כאשר כל מבחן מהווה סממן. בית הדין מגיע אל ההכרעה לאחר שקלול הצטברות הסממנים שבכל אחת מכפות המאזניים.
25. **קיצוץ זכויות שביתר שקיבל שכיר שהועסק כעצמאי** – שאלת שיעורן של הזכויות המגיעות למי שהועסק כ"עצמאי" והוכר בדיעבד כעובד, כמו גם השאלה אם ומתי ניתן לקצוץ מזכויותיו של עובד, שהוכר בדיעבד ככזה, נדונה רבות בפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה. במהלך השנים חלו תמורות ושינויים בפסיקת בית הדין הארצי, וכפי שיתואר להלן בהרחבה.
26. בין היתר, בפסק הדין שניתן בעניין **רופא**¹¹, סקרה כב' השופטת דוידוב-מוטולה באופן מקיף את פסיקת בית הדין הארצי בסוגיה זו, ועל התמורות שחלו בה עם השנים והגישות השונות בהתייחס אליה. בין היתר, היא קבעה כך:

⁹ דב"ע (ארצי) מה/3-25 קיפניס – אגד בע"מ, פד"ע יז 14 (1985); ע"ע (ארצי) 1076/04 מדינת ישראל – שוב, ניתן ביום 11.7.2005; ע"ע (ארצי) 548/09 לוי – מוסך עלית לוי 93 בע"מ, ניתן ביום 22.11.2009.

¹⁰ ע"א 415/90 מזרחי נ' הנאמן על נכסי אריה שטנדר, פושט רגל, פ"ד מו(4) 601. ראו גם ע"ע (ארצי) 414/04 בן חיים – כדורי פיתוח עירוני בע"מ, ניתן ביום 8.1.2007: "ההבחנה בין עובד לנותן שירותים עצמאי אינה תמיד קלה ולא אחת קו דק מפריד בין השניים. גם במקרה הנוכחי ישנם נתונים היכולים להצביע על סיווגו של המערער כ"עובד" ויש נתונים המצביעים על היותו "נותן שירותים" עצמאי. מה שיכריע את הכף במקרה זה ובמקרים אחרים היא התמונה הכוללת כפי שעולה מן הנתונים העובדתיים וכפי שהיא נבחנת על פי מבחן מעורב הכולל את כל המבחנים כולם: פיקוח, השתלבות, שירות אישי, הצגת הדברים על ידי הצדדים עצמם, כפי שבאה לידי ביטוי בהסכמים שנכרתו ביניהם, כיצד ראה העובד את עצמו וכיו"ב".

¹¹ ע"ע (ארצי) 110/10 רופא – מרקס סוכנות לביטוח בע"מ, ניתן ביום 22.12.2011.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

"לסיכום – על בסיס ההלכה שפורטה לעיל ונקבעה החל מפסקי הדין אייזיק וטויטו, עובד שסווג באופן שגוי כ"עצמאי" יהא זכאי לפיצוי כספי בגין הזכויות הסוציאליות שנשללו ממנו, על סמך השכר המשוער שהיה מקבל לו היה מוגדר מלכתחילה כ"עובד", ומבלי שניתן יהא לקזז ממנו סכום כלשהו מתוך הזכויות שיקבל בגין סכומי "יתר" כביכול. חריג לכך יתאפשר במצבים של חוסר תום לב קיצוני מצד המועסק, כפי שיילמד מתוך כלל הנסיבות ובהתחשב במבחני העזר שנקבעו בפסיקה, על מנת למנוע תשלום כפל שיש בו ניצול של דיני העבודה, וכאשר בכל מקרה לא תקום לעובד חבות העולה על הסכומים שנפסקו לזכותו כתוצאה מתביעתו.

מבחני העזר, כפי שהובהר בעמדת הנשיא (בדימוס) אדלר ולעיל, הינם קיומו של פער ניכר - בדרך כלל 50% ומעלה - בין התמורה כ"עצמאי" לבין השכר החלופי. בנוסף לכך ובמצטבר, קביעה עובדתית כי הבחירה במתכונת ההתקשרות ה"קבלנית" הייתה של המועסק ולא של המעסיק – בין מתוך יוזמה שלו מטעמיו, ובין לאחר שניתנה לו אפשרות אמיתית לבחור בין העסקה כ"עובד" לבין העסקה כ"עצמאי" בשכר גבוה יותר והוא בחר באחרונה. כפי שהובהר לעיל, מדובר במבחני עזר – שנועדו לסייע בקביעה מתי מתקיים חוסר תום לב קיצוני – שאין בהם כדי לפגוע בשיקול דעתו של בית הדין להגיע למסקנה בדבר חוסר תום לב קיצוני בנסיבות אחרות. אני סבורה כי הניתוח המשפטי לעיל תואם – בעיקרו ובמדיניות עליה הינו מתבסס – את גישתו של סגן הנשיאה פליטמן. לטעמי גישתו כפי שפורטה בעניין עברון, הגם שנובעת מאותם עקרונות שפורטו לעיל, עלולה ליצור קושי פרקטי – שכן יוטל על הערכאה הדיונית לדון לא רק בשאלה המורכבת אם התקיימו יחסי עובד – מעביד אם לאו, אלא גם בשאלה אם המעסיק היה מודע או אמור היה להיות מודע, בתחילת הקשר, לכך שהמועסק הינו "עובד". שאלה זו אף עלולה להפוך למרכז ההתדיינות, שכן ככל שהתשובה לה חיובית – יוביל הדבר לחיוב כספי משמעותי על המעסיק לפי התמורה ששולמה למועסק כ"עצמאי", בעוד שתשובה שלילית תוביל לביצוע "התחשבנות בדיעבד" על בסיס השכר החלופי, שתוצאתה מינורית בהרבה. לאור זאת, ועל מנת שלא לעודד ריבוי התדיינות תוך הגדלת העלויות המשפטיות וחוסר הוודאות המשפטית – אני סבורה כי עדיפה עמדת הרוב, כפי שפורטה והוסברה לעיל. אמנם, ניתן להשמיע הסתייגות דומה גם בהתייחס לעמדת הרוב, כמחייבת דיון לא רק





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

בשאלה אם התקיימו יחסי עובד – מעביד אלא גם בשאלת התקיימות התנאים המצדיקים קיזוז, אך דיון זה הינו עובדתי בעיקרו ולכן - לטעמי - נוח יותר ליישום.

27. עמדה שונה הובעה בפסיקה מאוחרת יותר של בית הדין הארצי, שניתנה בעניין עמיר, ואשר בו התקבלה עמדתו של כב' הנשיא פליטמן, שציין כדלקמן¹²:

"הגישה ההרתעתית ותביעת השבה – במקרים ברורים, שבהם המעסיק ידע, נוכח טיב הקשר הברור, כי מי שהוא בחר להעסיקו כקבלן הינו בעצם עובד, ובכל זאת החליט לעטות על היחס שביניהם כסות של מזמין - קבלן; במקרים שכאלה, מקובלת עליו הגישה ההרתעתית, לפיה אחת האפשרויות היא שהשכר החודשי הכולל הגבוה משכר עובד, ששולם על ידי המעסיק, יהא הבסיס לחישוב הזכאויות הסוציאליות הנתבעות בדיעבד על ידי העובד.

יתרה מזו, על פי גישה זו, לא מן הנמנע כי במקרים מתאימים, שבהם נכפה למשל על עובד מעמד של קבלן נותן שירות על ידי מעסיקו כדי להתחמק ממתן זכויות כעובד; ראוי שבית הדין יחייב את אותו מעסיק בתשלום פיצוי לעובד בגין התנהגות חסרת תום לב, כמידת חוסר תום ליבו, בדומה לדעת חברתי השופטת אנגלברג שהם בעניין זה.

ברם, לא תמיד קביעת המעמד כעובד ברורה וחד משמעית, ובייחוד לא בתחילת הקשר, להבדיל מניתוחו בדיעבד. ייתכנו מקרים שטיב היחס האמיתי שבין הצדדים אינו ברור מלכתחילה והיה יסוד לאומד דעתם, כי אפשר שניתן לקשור ביניהם קשר של מזמין - קבלן, כמו למשל במקרה שלפנינו, כשניתנה למערערת זכות הבחירה בין יחסים אלה ליחסי עובד ומעסיק, והיא דרשה להיות במעמד של נותנת שירות.

במקרה שכזה, אין צידוק ליישום הגישה ההרתעתית ולחיוב המעסיק בפיצוי בגין התנהגות חסרת תום לב או לחישוב זכאויותיו הסוציאליות של מי שהתברר בדיעבד שהינו עובד, על בסיס שכרו הכולל; אלא החישוב צריך להיעשות על בסיס שכר מופחת. אך זאת אך ורק ככל שיש נתונים מוכחים על כך. משחישוב הזכויות הסוציאליות צריך להיעשות על בסיס שכר מופחת,

¹² ע"ע (ארצי) 3575-10-11 עמיר – חברת החדשות הישראלית בע"מ, ניתן ביום 21.1.2015.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

מתעוררת שאלת ההשבה... הזכות להשבה קמה, כאשר חישוב הזכויות הסוציאליות המגיעות לעובד והנתבעות על ידו, נוכח חלות משפט העבודה המגן על היחס שבין הצדדים, צריך להיעשות על בסיס שכר חודשי מופחת בהשוואה לשכר ששולם עת סברו הצדדים שאין ביניהם יחסי עובד ומעסיק. שיעור ההשבה על פי האמור צריך להיקבע, לא על פי הפרש בין השכר החודשי שקיבל העובד עת סברו הצדדים שאין ביניהם יחסי עובד ומעסיק בהשוואה למשכורת החודשית שהיה מקבל כעובד, אלא שיעור ההשבה, במקרה שיש נתונים מוכחים של שכר העובד התובע אילו נחשב לעובד מלכתחילה, תלוי בהפרש שבין עלות השכר המופחת בתוספת כלל הזכויות המגיעות בהשוואה לעלות השכר הכולל שבה נשא המעסיק בפועל עת סברו הצדדים, כי לא מתקיימים ביניהם יחסי עובד ומעסיק. ככל שקיים פער עלויות לטובת העובד - יגיע לו ההפרש שישתלם לו עד סכום זכאותו בתביעתו על פי עילותיה...".

28. פסק הדין האחרון שניתן בנושא זה, בעניין אילן, הוא מחודש 139/2019. באותו מקרה ציינה כב' השופטת גליקסמן עמדה מעט שונה מעמדתה בעניין עמיר, והיא אמרה כך¹⁴:

"כידוע, בפסיקת בית דין זה הובעו דעות שונות בשאלת שיעורן של הזכויות המגיעות למי שהועסק כ"עצמאי" והוכר בדיעבד כעובד, כמו גם בשאלה אם ומתי ניתן לקזז מזכויותיו של עובד, שהוכר בדיעבד ככזה, סכומים שקיבל עקב מעמדו כ"קבלן עצמאי", העולים על ה"שכר" שהיה משולם לאותו מועסק אילו הועסק מלכתחילה כ"עובד". ... בסופו של יום, התגבשו שתי גישות מרכזיות בפסיקתו של בית דין זה: "הגישה ההרתעתית" (שכונתה על ידי הנשיא פליטמן בפסק דין ענת עמיר "הגישה האחוזית") - שבאה לידי ביטוי מלא בפסק הדין בעניין רופא, שלפיה זכויותיו הסוציאליות של מועסק המוגדר בדיעבד כ"עובד" תחושבנה לפי השכר החלופי שהיה מקבל אילו היה מוגדר מלכתחילה כ"עובד". כן נפסק כי עובד שסווג באופן שגוי כ"עצמאי" יהא זכאי לכל הזכויות הכספיות שנשללו ממנו (בכפוף לתקופת ההתיישנות, נטלי

¹³ ע"ע (ארצי) 3859-10-15 אילן – החברה לאוטומציה במינהל השלטון המקומי בישראל בע"מ, ניתן ביום 24.9.2019.

¹⁴ דגשים בציטוט, ואף בהמשך פסק הדין, לא במקור – אלא אם נאמר אחרת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

הוכחה והדין המהותי ביחס לכל אחת מהזכויות), על סמך השכר החלופי כפי שייקבע על ידי הערכאה הדיונית, וזאת מבלי שניתן יהא לקזז ממנו סכום כלשהו כתוצאה מהפער בין התמורה "הקבלנית" לבין השכר החלופי כפי שנקבע עבורו. סייג לכלל זה יתאפשר רק במקרים חריגים, בהם ישתכנע בית הדין בדבר חוסר תום לב קיצוני של המועסק. מבחני העזר לצורך הקביעה אם הופרה חובת תום הלב באופן קיצוני הם פער ניכר בין התמורה כ"עצמאי" לבין השכר החלופי, ובנוסף לכך (במצטבר) קביעה עובדתית כי לאחר שניתנה למועסק אפשרות אמיתית לבחור בין העסקה כ"עובד" לבין העסקה כ"עצמאי" בשכר גבוה יותר המועסק בחר באחרונה. ככלל, לצורך הוכחת חוסר תום לב קיצוני אצל המועסק, יידרש המעסיק להוכיח כי התמורה "הקבלנית" עמדה על 150% לפחות מהשכר החלופי, אולם ניתן לסטות משיעור זה בהתקיים טעמים לכך. לטעמי, בפסק הדין בעניין רופא הלך בית הדין בעיקרו של דבר בתלם שחרשה הפסיקה שלפניו...

"הגישה החישובית" – שבאה לידי ביטוי בדעת הרוב בעניין ענת עמיר, שלפיה במקרים ברורים, בהם המעסיק ידע כי מי שהוא בוחר להעסיקו כקבלן עצמאי הוא לאמיתו של דבר עובד, יש לנקוט גישה הרתעתית (עוד מעבר לזו שנקבעה בעניין רופא), שלפיה הזכויות הסוציאליות ישולמו על בסיס התמורה החודשית הכוללת ששולמה לעובד. לעומת זאת, במקרים בהם קביעת המעמד כעובד אינה ברורה מלכתחילה, יש לאמץ את "הגישה החישובית", שלפיה העובד יהיה זכאי לתשלום זכויות סוציאליות רק אם התמורה הכוללת ששולמה לו לא כיסתה את מלוא הזכויות הסוציאליות שהיו מגיעות לו כעובד...

להשלמת התמונה יצוין כי לאחרונה קיים בית דין זה דיון בהרכב מורחב בשאלת הכרה ביחסי עבודה בדיעבד ודרך ההשבה והקיזוז במספר הליכים, שעודם תלויים ועומדים בערעור [ע"ע 15868-04-18; ע"ע 12372-04-18; ע"ע 7338-10-17; ע"ע 34665-10-17].

לגישתי, אותה פירטתי בהרחבה בעניין ענת עמיר, לא אבד הכלח על עקרון היסוד בדיני העבודה, שלפיו הזכויות המוקנות ל"עובד" מכוח מעמדו כ"עובד" אינן ניתנות לוותר או להתניה, ועקרון יסוד זה חיוני להשגת התכלית של דיני העבודה; נוכח האמור, "נקודת המוצא לדיון היא שהמדיניות הראויה להגשמת



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

תכלית דיני העבודה מחייבת שכל מועסק שהוא לאמיתו של דבר עובד יסווג מלכתחילה כ"עובד" ולא כ"עצמאי", וייהנה בזמן אמת, במהלך תקופת עבודתו ולא בדיעבד, מכל הזכויות המגיעות לו כ"עובד" על פי החוק והפסיקה; כמו כן, "פן אחר של המדיניות שנועדה לתמרץ מעסיקים שלא להעסיק עובדים כעצמאיים הוא הטלת האחריות על המעסיק לסיווג הנכון של המועסק – עובד או עצמאי". על יסוד האמור, אני סבורה, כפי שנקבע בעניין רופא, כי יש לקבוע כללים משפטיים אשר "יתנו תמריץ שלילי מפני סיווג שגוי מודע של 'עובדים' כ'עצמאיים', כמו גם תמריץ חיובי לבדיקה מקיפה של מעמדם טרם התקשרות עימם על מנת להקטין במידת האפשר את הסיווגים המוטעים בתום לב". לאור האמור, אני סבורה כי יש להחיל את הגישה ההרתעתית על תביעות של מועסק שסווג כ"עצמאי" בתקופת ההעסקה ובדיעבד מסווג כ"עובד", והחלת הגישה החישובית פוגעת בעקרון היסוד של קוגנטיות דיני העבודה, ומסכלת את השגת המטרה – מניעה של שלילת זכויות מעובדים על ידי העסקתם כעצמאיים. נוכח המסקנה אליה הגעתי, שלפיה במקרה הנדון הן לפי הגישה ההרתעתית והן לפי הגישה החישובית אילן אינו זכאי לזכויות הכספיות כעובד (פיצויי פיטורים (מכוח החוק) חופשה, והבראה), איני מוצאת מקום להרחיב מעבר לכך על הטעמים להעדפת הגישה ההרתעתית על פני הגישה החישובית, ולעניין זה אפנה לאמור בהרחבה בחוות דעתי בעניין ענת עמיר (סעיפים 28 עד 49 לחוות דעתי; לביקורת נוספת על הגישה החישובית נוכח פגיעתה בעקרון הקוגנטיות ראו דוידוב, שם, ע' 5 עד 6). יחד עם זאת, בחלוף השנים מאז ניתן פסק הדין בעניין רופא, מקובל עליי כי יש מקום לבחון את אופן החלת הגישה ההרתעתית, גם נוכח הביקורת שנמתחה על המתווה שגובש בעניין רופא [ראו בעניין זה דוידוב; יובל פרוקצ'יה, "על סיווגי העסקה מוטעים, הרתעה יעילה, ומעמדם הקוגנטי של דיני העבודה", (עיוני משפט מג (עתיד להתפרסם 2020)], ולשקול גיבוש מתווים חלופיים ליישום הגישה ההרתעתית למתווה שגובש בפסק דין רופא. נוכח העובדה שהשאלה עומדת לדיון בהליכים בפני ההרכב המורחב, ונוכח העובדה שהכרעה בכך אינה דרושה בנסיבותיו של המקרה הנדון, אני סבורה כי נכון יותר שהשאלה אם יש לגבש מתווה חלופי למתווה שגובש בפסק דין רופא ומהות המתווה החלופי תידון בהליכים המתבררים לפני ההרכב המורחב ולא בהליך זה."



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

29. מהאמור לעיל עולה, כי למיטב הבנתנו, אין לעת הנוכחית הכרעה ברורה בבית הדין הארצי לעבודה בין "הגישה ההרתעתית" (שקיבלה עדיפות בעניין רופא, וכן במקרים נוספים¹⁵), לבין "הגישה החישובית" (שקיבלה עדיפות בעניין עמיר, וכן במקרים נוספים¹⁶). יתירה מכך, עמדות שהועלו בעבר על ידי שופטי בית הדין הארצי, ייתכן שישתנו באופן כזה או אחר במסגרת פסק הדין שיינתן בדיון המורחב בע"ע 15868-04-18 ויתר ההליכים שנידונים בו.

ה. מן הכלל אל הפרט - הכרעת בית הדין במחלוקות שבין הצדדים

30. המחלוקת הראשונה היא האם התקיימו יחסי עובד-מעסיק. נציין כבר עתה, כי לשיטתנו התשובה לשאלה זו היא חיובית. בכלל זה, אנו קובעים כי מרביתם – אם לא כולם, של מבחני הפסיקה שצוינו דלעיל בחלק הנורמטיבי, אכן התקיימו בעניינם של התובע והנתבעת.

31. הכרעתנו שבנדון נשענת על הנימוקים הבאים, כמפורט להלן:

א. בכל הקשור לפן החיובי של מבחן ההשתלבות, לא נסתרה טענתו של התובע כי הוא התבקש להציג את עצמו כנציג הנתבעת בעת מתן השירות, וכי הוא גם נדרש לשמור על סודיות ביחס ללקוחות הנתבעת. בין היתר, בהסכם ההתקשרות שבין הצדדים ואשר נחתם ביום 9.9.2013, צוין בסעיף 9 כי "אלי חן מתחייב לשמור על סודיות בכל הנוגע ללקוחות החברה, לייצג אותה בצורה מכובדת ומקצועית ולהזדהות כטכנאי מטעמה"¹⁷.

כמו כן, התובע אף קיבל תיבת דואר אלקטרוני של הנתבעת, והוא גם השתתף באירועים של הנתבעת, כגון יום הדרכת בטיחות בחשמל לטכנאי שירות שהתקיים ביום 28.12.2014. כך למשל, בדוא"ל שנשלח לתובע ביום 1.12.2014 (צורף לכתב התביעה) כתבה לתובע גורם במחלקת משאבי האנוש של הנתבעת – הגב' צילה קמינר (להלן:

¹⁵ ע"ע (ארצי) 14122-07-10 מכללת רמת גן – פרייס, ניתן ביום 13.9.2012.

¹⁶ ראו למשל ע"ע (ארצי) 55425-09-11 גוטמן – שיכון ובינוי בע"מ, ניתן ביום 5.9.2017; ע"ע (ארצי) 56745-02-13 חברת החדשות הישראלית בע"מ – צרפתי, ניתן ביום 14.2.2016.

¹⁷ ראו גם סעיף 10 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

"צילה" (, כי "זה יום שחשוב לנצלו, למרות שהוא לא יום עבודה. נא אשר הגעה"¹⁸.

כמו כן, התובע אף הוזמן לערב חברה וטקס הוקרת עובדים ותיקים של הנתבעת, שנערך ביום 28.1.2016.

נוסף על כן, לא נסתרה טענתו הנוספת של התובע, כי הוא קיבל סלסלות ושי לחג (שוברי קנייה), כפי שנהגה הנתבעת לחלק לכלל עובדיה.

עוד נציין, כי הנתבעת אומנם ניסתה לטעון כי פעילות התחזוקה שבוצעה על ידי התובע, אינה חלק מליבת הפעילות שלה, היות שהיא עוסקת בעיקר בייצור מוצרי צריכה. בין היתר, מני אמר בעדותו ש"אנחנו יצרנים של מוצרי צריכה, נושא ההתקנות והציודים הוא לא ליבת העסק שלנו ולא היה ליבת העסק בתקופה האמורה ולא יהיה ליבת העסק אלא רק אמצעי שאנו משתמשים בו כדי לספק את החומרים שאנו מייצרים. כפועל יוצא אנו גם לא חברה שנותנת שירותים במהות שלה אלא אספקת מוצרים".

אולם, טיעון זה דינו להידחות. כל זאת, משעה שהנתבעת לא הציגה לפנינו כדבעי את היקף הפעילות הכולל שלה, ולא שוכנענו כי פעילות התחזוקה ניתנת על ידה בבחינת 'פעילות שולית ונלווית' לפעילות הייצור. הא ראייה, כי הנתבעת מעסיקה בעצמה עובדים שכירים שעובדים כטכנאי התקנות ותיקונים (לנושא זה נתייחס בהרחבה בהמשך פסק הדין, בחלק המתייחס להשוואת שכרו של התובע כעצמאי למול שכרם של עובדי הנתבעת שעוסקים בפעילות התחזוקה).

מנגד לדברים אלה, מקובלת עלינו טענת התובע בסיכומיו, כי "... מתן שירות תחזוקה והתקנות של מוצרי החברה הינו חלק אינטגרלי וחיוני של החברה ולכן עבודתו של התובע כטכנאי הינה עבודתה (צריך להיות

¹⁸ ראו גם סעיף 14 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

"עבודה" – בית הדין) נחוצה ואינטגרלית בחברה. החברה לא יכולה לתפקד כשורה ללא טכנאים"¹⁹;

ב. בכל הקשור לפן השלילי של מבחן ההשתלבות, התובע לא העסיק עובדים משלו²⁰. התובע גם לא השקיע באמצעי ייצור וגם לא נטל על עצמו סיכונים כלכליים כלשהם, מלבד ההמתנה לקריאות שירות. כמו כן, וביחס לעסקו העצמאי של התובע, נציין כי בתחילת ההתקשרות שבין הצדדים הוא אכן העניק שירותים ללקוחות פרטיים שלו (הנתבעת שמה דגש בנקודה זו לגבי כמות הלקוחות²¹, אולם אין בכך כל ממש – השאלה היא לגבי היקף העבודה עימם). מנתון שהובא לידיעתנו על ידי הנתבעת, עלה כי סך מחזור ההכנסות של התובע בגין עבודות שבוצעו עבור הנתבעת הוא 50% מתוך מחזור ההכנסות הכולל של התובע לשנים שבנדון – 2014-2016. עם זאת, מקובלת עלינו טענתו כי ברבות הזמן, היקף פעילותו 'הפרטית' התמעט, עד כדי שבסופו של דבר הוא נתן שירותים אך ורק לנתבעת.

ראוי אף לציין, כי אותה ירידה בכמות 'העבודה הפרטית' היתה לאור גידול שהתרחש במקביל בכמות העבודה שסופקה לתובע על ידי הנתבעת. ראו למשל בחקירתו הנגדית של מני: "ש. כל החשבוניות של התובע אושרו ורואים שיש מגמת עלייה דרסטית במהלך השנים מ 2014 ועד 2016, מפנה לסעיף 24 א' לתצהיר? ת. מסכים".

זאת ועוד, בחקירתו הנגדית התובע אף העיד, ש"הלקוחות שהיו לי אלו לקוחות שנשארו לי מהעבר ולאט ולאט הלכו ונעלמו כתוצאה מכך שלא יכולתי להגיע אליהם", וגם ש"מרגע שהתחלתי לעבוד בסאסאטק כמות הלקוחות שלי הלכה וירדה בצורה ברורה, כמות ההכנסות שלי ירדה בצורה ברורה עד כדי הפסקה לגמרי וכל ההתנהלות שלי והתלות שלי במשכורת היתה מול סאסאטק בלבד, ב 90 אחוז לפחות".

¹⁹ סעיף 28 לסיכומי התובע.

²⁰ סעיף 29 לסיכומי התובע.

²¹ ראו למשל סעיפים 26, 55-58 ו-82 לסיכומי הנתבעת.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

את אותה ההפחתה בלקוחות הפרטיים, התובע אף הסביר במילים הבאות, כדלקמן: "מכיוון שהעיסוק שלי בתחום מדחסי האוויר הוא עיסוק שנותן שירות מיידי ללקוחות שהמדחס שלהם תקול ואני מתחייב להגיע אליהם מיידי ולתקן את המדחס התקול, מכיוון שלקוח מבצע קריאת שירות שלא תמיד קריאה יזומה וזה אומר שלא לבצע טיפול יזום אלא קריאה שהמדחס לא תקין אני מתחייב להגיע, מכיוון שהייתי עובד מקבל תקלות קריאות שירות והתקנות לפי הכתבה של מנהלת השירות שלהם ומנהל השירות, מנהלת השירות צילה, הייתי אמור להיות כל היום בתקלות אליהן נשלחתי ולא יכולתי לעזוב תקלות של סאסאטק לטובת עבודות אחרות. אני מאשר שמדי פעם ביצעתי את העבודות האלה כאשר היה לי זמן". גרסה זו נאמנה ומקובלת עלינו, ולא נסתרה על ידי הנתבעת;

ג. אשר **למבחן הקשר האישי**, הרי שהוכח כי התובע ביצע את עבודתו באופן אישי, והוא לא יכול היה לבצעה באמצעות מחליף²². בכלל זה, התובע העיד לפנינו ש"סאסאטק ציינה בפירוש, לפחות מני, שאת התקלות שירות הקריאות שירות וההתקנות אני צריך לבצע בעצמי ולא לתת זאת לשום גוף אחר בין אם זה עובד שלי או בין אם זה קולגה". ודוק – מני אומנם אמר בחקירתו הנגדית, ש"מבחינתי אם העבודה מתבצעת כמו שצריך, לא מדברים על יצירת אומנות, צריך לתקן מכשירים ואם זה מתוקן לשביעות רצון הלקוח, זה בסדר". עם זאת, איננו מקבלים דברים אלה, שאינם מוצאים ביטוי בהסכם שנחתם בין הצדדים. באותו הסכם נאמר בבירור שההתקשרות היא עם התובע, ולא עם כל גורם חליפי, כזה או אחר;

ד. אשר **למבחן הפיקוח והשליטה**, פעילותו של התובע בנתבעת היתה מפוקחת על ידי צילה, שהיתה מעבירה לו את המידע לגבי קריאות השירות, ולה הוא היה מדווח לאחר סיום הפעילות²³. בהסכם

²² ראו סעיפים 36-38 לסיכומי התובע.

²³ למען הסר ספק וביחס לקביעתנו שבנדון, איננו מתייחסים לנספח ד' לסיכומי התובע, שצורף לראשונה לסיכומים – ללא כל היתר מבית הדין וללא הגשת בקשה מוקדמת. ודוק – בתגובתו מיום 21.7.2020, התובע לא נתן כל הסבר סביר או מספק להתנהגותו הדיונית הבעייתית, וגם לא הכחיש





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

ההתקשרות שבין הצדדים צוין בסעיף 7 כי "אלי חן יעבוד בשוטף מול צילה יקבל ממנה את פרטי קריאת השירות/התקנה".

בחקירתו הנגדית של מני הוא אישר לגבי מעמדה של צילה, ואמר ש"היא טיפלה בנושא של קריאות שירות". הוא גם אישר ש"היא היתה מעבירה קריאות שירות כמו לתובע גם לאחרים, קריאות שירות פתוחות, כל מה שהגיע באותו יום העבירה ומי שהיתה מעבירה אליו היה מדווח". כאשר הוא נשאל "... צילה היתה מבקשת מהתובע מה דחוף ומה לא דחוף והיתה פונה אליו לתובע ואומרת זו קריאה דחופה תעשה את זה היום?", הוא לא סתר טענה זאת, וענה ש"לא יודע, יכול להיות".

על כן, אנו דוחים את טענת הנתבעת כי התובע יכול היה לסרב לצאת לביצוע קריאות שירות, שאליהן הוא הוזמן. למותר לציין גם, כי הנתבעת נמנעה מלהעיד את צילה כעדה מטעמה, על כל המשתמע מכך²⁴.

התובע אף היה מחתים את לקוחות הנתבעת שהזמינו את קריאת השירות ו/או ההתקנה על גבי טפסים מיוחדים מטעם הנתבעת, ובהתאם לנהלי הנתבעת. בהסכם שנחתם בין הצדדים צוין בסעיף 8 כי "אלי חן יקבל טפסי קריאת שירות יסכם את הטיפול בקריאה ו/או התקנה על פי נהלי סאסאטק ויחתים את הלקוחות על טפסים אלו". כמו כן, ראו שוב בחקירתו הנגדית של מני: "אלי היה שולח טופס אחיד של סגירת שירות שבו אתה מחתים את הלקוח שביצעת את התיקון, ושולח את זה חזרה לצילה כדי לדעת שהקריאה סגורה..." וכן "... צריך לדווח על גבי איזשהו טופס, להחתים גם את הלקוח שקיבל את השירות";

ה. אשר למבחן כלי העבודה, הרי שעבודתו של התובע בוצעה באמצעות ציוד ואביזרים שסופקו לו על ידי הנתבעת. נפנה שוב להסכם ההתקשרות שבין הצדדים, שם צוין בסעיף 6 כי "אלי חן יקבל בהשאלה ציוד

שהמדובר במסמך שלא הועבר בין באי-כוח הצדדים, במסגרת הליך גילוי המסמכים הממושך, שנוהל במסגרת ההליך.

²⁴ ראו גם סעיף 23 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

ואביזרים לטובת מתן השירות. הציוד בבעלות סאסאטק ומושאל לאלי חן עבור לקוחות סאסאטק בלבד...".

מני אף הודה בעדותו לפנינו, ש"ציוד שקשור למכשירים שהורכבו וודאי שנמסרו לו על ידינו וגם על חשבוננו". אומנם, התובע השתמש במסגרת העבודה בציוד אישי שלו, אולם המדובר ככל הנראה בכלי עבודה מינוריים ביותר לעצם ביצוע העבודה, כגון מברגה. זאת ועוד, מני גם הודה שהתובע אף נדרש לערוך רשימות מלאי עסקי ביחס לציוד שנמסר לו מהנתבעת, וכל זאת לשם"..." **ספירות מלאי שצריך לעשות על פי חוק**²⁵.

32. מכלל האמור לעיל עולה כי הוכח כדבעי ובצורה ברורה ביותר, כי אכן התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובע לבין הנתבעת. לא בכדי, התובע כמעט ולא נשאל דבר בחקירתו הנגדית לגבי כלל טענותיו באשר להתקיימותם של מבחני עובד-מעסיק, כאשר גרסתו שבנדון וביחס לקיום היחסים, לא נסתרה כלל על ידי הנתבעת.

33. **התייחסות לטענות נוספות של הנתבעת** – עוד נציין, כי לא הוכחו טענות אחרות של הנתבעת ואשר הועלו ביחס לקיומם המוכח של יחסי העבודה, וכל זאת כמפורט להלן –

א. אשר לרכב שרכש התובע באופן עצמאי, הרי שהוכח כי הוא שימש לעבודתו בנתבעת;

ב. אשר למחלוקת ביחס לחברת "חן קומפרסורים", ב"כ התובע ציין בדיון המוקדם שנערך ביום 22.11.2017 לפני כב' הרשמת שי, כי "החברה חן קומפרסורים בע"מ אינה פעילה מזה שנים". גם בעדותו אמר התובע ש"החברה הזו לא קיימת קרוב ל 10 שנים, זה נכון שהיתה לי חברה בע"מ והיא נסגרה". גרסה זו לא נסתרה כלל על ידי הנתבעת;

ג. אשר למחסן שהתובע שכר בקיבוץ משמרות, הרי שהוכח כי הוא נשכר לשם מילוי תפקידו בנתבעת, וכדי לאחסן את הציוד שנלקח ממנה. ראו

²⁵ ראו גם נספח ג' לכתב התביעה – רשימת המלאי העסקי שסופקה לתובע על ידי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

התייחסותו של התובע בעדותו לפנינו: "שכרתי מקום לאחסון בו ציוד עבור סאסאטק בקיבוץ משמרות וזה גם מה שאמרתי תמיד", וכן "המחסן הושכר למטרת ההתקשרות שלי עם הנתבעת וכדי לאחסן את הציוד שלה";

ד. אשר לאשתו של התובע, הצהיר ב"כ התובע בדיון המוקדם שנערך ביום 7.10.2018, ש"לגבי העובדים הצהרנו שאשתו עובדת בעסק". אולם, מאוחר יותר עלה כי המדובר בטעות, וכי במהלך תקופת עבודתו בנתבעת היא לא עבדה כעובדת שכירה אצל התובע, ולא הונפקו לה תלושי שכר. לעניין זה, ראו דו"ח פירוט עיסוק שהונפק על ידי המוסד לביטוח לאומי עבורה, מיום 31.1.2019, ואשר צורף לתצהירו של התובע;

34. לא הוכח שהתובע עבד כדיג עצמאי – עוד נציין, כי הנתבעת שמה דגש רב על פעילותו הנטענת של התובע כעצמאי, ומתוך ניסיון להוכיח כי התובע פעל והרוויח רבות במהלך תקופת ההתקשרות עם הנתבעת. כל זאת, בין אם כטכנאי עצמאי בתחום הקומפרסורים (לסוגיה זו כבר התייחסנו דלעיל), ובין אם כדיג.

35. בעניין זה, ראו למשל טענתו של ב"כ הנתבעת בדיון המוקדם שנערך ביום 7.10.2018: "[ש]מדובר בעסק גדול ופעיל שמשרת מגוון רחב מאוד של לקוחות ושיש לו רשימת הוצאות שלא היתה מביישת כל עסק גדול ופעיל אחר". עוד הוא אמר, ש"התובע הוא דיג מסחרי. הוא פעיל בעמותת הדייגים החופיים. הוא מזכיר העמותה ואני מבקש לקבל מסמכים עבור הפעילות וההכנסות שלו. אנחנו חושבים שגם מפעילות זו נכנסו כספים לעסק שלו".

36. אולם, נציין כבר עתה כי לא הובאו כל ראיות וטענות של ממש לטענותיה של הנתבעת ביחס להיותו של התובע דיג פעיל בתחום המסחרי. מנגד, ב"כ התובע אמר באותו השלב, כך:

"לעניין עיסוקו של התובע בדיג מסחרי – התובע בנוסף יש לו גם רישיון דיג אישי ומקצועי. היום הדרישה של משרד החקלאות הינה על מנת להמשיך ולהחזיק ברישיונות אלה, במיוחד הדיג המקצועי הוא חייב דו"ח במס הכנסה שהעסק שלו מנהל דיג מקצועי. זה מאוד מסובך כי החידוש היה רק בשנים האחרונות כדי שמשרד החקלאות יפריד בין דיג חובבני לדיג מקצועי."



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

37. ודוק – אומנם ב"כ התובע עוד אמר באותו הדיון, כי "לתובע יש הכנסות מהדייג"²⁶. הצהרה דומה נמסרה על ידי התובע בהודעה נוספת שהוגשה לתיק בית הדין. אולם, מאוחר יותר עלה כי הכרזה זו ניתנה בטעות. ביחס לכך, התובע שב והכחיש לפנינו במהלך עדותו כי היו לו הכנסות מעבודתו כדייג. הכחשה זו מקובלת עלינו ולא נסתרה. ומה גם, שלא הובאו לפנינו כל עדויות ו/או ראיות של ממש מצד הנתבעת, כי אכן היתה לתובע פעילות עסקית כלשהי בתחום הדייג.

38. התובע פירט בדיון ההוכחות את הסיבה שעיסוקו בדייג נרשם במס הכנסה, במילים הבאות²⁷: "אני דייג מקצועי ולא מסחרי ויש הבדל גדול מכיוון שמדינת ישראל כפתה על כל הדייגים מתאריך מסוים להירשם במס הכנסה לפתוח תיק כדת וכדין וזאת על מנת לקבל שנה בשנה רישיון הדיג החוקי, הפעילות שלי בדיג המקצועי היא פעילות מינורית שנעשתה לנשמה ולמטרת צרכים אישיים בבית ותו לא".

39. ביחס לשאלה מדוע הוא ניכה הוצאות בדו"חות למס הכנסה בגין הפעילות בדייג, הוא אמר כי "ההוצאות שיש לי בדייג מחייבות אותי בגלל שאני רשום כדייג מקצועי, המדינה חייבה אותי להיות רשום כדייג מקצועי, אני רוכש את כל הציוד שלי במקומות שאני מקבל בגינן חשבוניות מסודרות, שאת החשבוניות האלו אני מגיש לרואה החשבון שלי שמטפל בתיק שלי במס הכנסה שרשום בו חן קומפרסורים – דייג".

40. אשר להתכתבות שנעשתה על ידי התובע בקבוצת דיון של דייגים, ושבה הוא כתב, בין היתר, ש"... הדייגים המקצועיים מביאים את הלחם מהים, ונראה לך שמישהו ימנע מאיתנו את זה בלי פיצוי או חלופה", הרי ששוכנענו כי אותם דברים נכתבו בתוקף תפקידו של התובע כמזכיר עמותת הדייגים החופיים (פעילות שנעשית בהתנדבות מלאה). אין בדברים אלה כדי להוכיח שהתובע עצמו מרוויח מענף הדייג. כך הוא הנכון לגבי בעלותו של התובע על סירת דייג, ולא שוכנענו כי זו אינה נובעת מכך שהמדובר בתחביב, ותו לא.

²⁶ ראו גם סעיף 22 לסיכומי הנתבעת.

²⁷ ראו גם סעיף 32 לסיכומי התובע.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

41. מכל מקום, התובע גם שב ואמר לפנינו ש"בדייג לא היו לי הכנסות כלל", ושוב הדגיש וכאשר נשאל "תאשר לי שכיום יש לך הכנסות מהדייג?", כי "אין לי שום הכנסות, לא היו לי ואין לי". טענותיו של התובע ביחס למחלוקת ספציפית זו מקובלות עלינו במלואן, ולא נסתרו על ידי הנתבעת. על כן, אנו קובעים כי לא הוכח שהתובע הרוויח סכומים כלשהם מפעילותו בענף הדייג, ובכל הקשור לתקופה הרלוונטית לתביעה.
42. **סיכום-ביניים** – אנו קובעים כי מערכת היחסים שבין התובע לבין הנתבעת היתה מערכת יחסי עובד-מעסיק, באופן התואם את התשתית הנורמטיבית שצוינה דלעיל על ידינו.
43. נעבור עתה למחלוקת השניה שבין הצדדים ואשר בה נדון כעת, והיא **האם התובע קיבל תגמול שעולה על השכר שמקבל טכנאי שכיר של הנתבעת, וככל שכן – האם יש מקום לקזז סכום זה מהסכומים שלהם זכאי התובע**. ביחס למחלוקת זו, נבהיר כבר עתה כך: בניגוד להכרעתנו ביחס לקיום יחסי עובד-מעסיק, בשלב הנוכחי אנו מאמצים את טענות הנתבעת, ואנו דוחים את טענות התובע ביחס למישור הממוני.
44. להלן נסביר בפירוט כיצד הגענו לאותה המסקנה, ובפתח ההכרעה בפרק הנוכחי של פסק הדין, נתייחס לסוגיית היקף המשרה של התובע. תחילה, אנו דוחים את טענת התובע כי הוא עבד עבור הנתבעת שעות עבודה רבות יותר, משעות העבודה הנהוגות ביום עבודה רגיל' בנתבעת. אנו גם דוחים את הטענה כי התמורה ששולמה לו על ידי הנתבעת עבור כל שעת עבודה היא נמוכה מעלות השכר של טכנאי שכיר בנתבעת.
45. עמדתנו שבנדון נשענת על הנימוקים הבאים:
- ראשית**, טענה זו ממילא לא נטענה בכתב התביעה או בתצהירו של התובע, אלא הועלתה באופן לקוני למעשה רק בדיון המוקדם שנערך ביום 22.11.2017, וכאשר ב"כ התובע אמר ש"מתלושי השכר ניתן לראות שאותו עובד עבד 20 ימים, ואילו התובע עבד לפעמים 28 ימים ועבד במשרה מלאה ובשעות נוספות";



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

שנית, נציין כי עובד ששבוע עבודתו הוא בן חמישה ימי עבודה, עובד בממוצע 22 ימי עבודה חודשיים, ואילו עובד ששבוע עבודתו הוא בן שישה ימי עבודה, עובד בממוצע 25 ימי עבודה חודשיים²⁸. כלומר, התובע טען למעשה בשלב זה, לראשונה (כאמור לעיל), כי הוא עבד בהיקף משרה נטען שהוא הרבה מעבר למשרה מלאה. אולם, בסתירה לכך, נטען בתצהירו של התובע²⁹, כי "... **עולה כי הייתי עובד אצל הנתבעת בהיקף של משרה מלאה!**"³⁰. כלומר, התובע טען טענות סותרות ביחס להיקף העבודה שלו;

שלישית, נציין כי הצדדים התנהלו במסגרת של יחסי מזמין-קבלן עצמאי בהסכמה מלאה (וכפי שכבר קבענו) ולפי בקשתו המפורשת של התובע (כפי שנראה בהמשך). לכן, התובע הוא זה שמוטל עליו הנטל להוכיח את שעות עבודתו, ובכלל זה – את הטענה שהוא עבד שעות נוספות בנתבעת, שהן רבות יותר מאלה הנהוגות לגבי טכנאי שכיר בנתבעת. דא עקא, שלא הוכח דבר ביחס למחלוקת הנוכחית, מלבד העלאת טענות לקוניות ביותר;

רביעית, טענתו של התובע לגבי היקף המשרה, ממילא נסתרה בחוות הדעת של רו"ח בר שדה ואשר הוגשה מטעם הנתבעת (להלן: "**חוות הדעת**"). רו"ח בר שדה בדקה את כלל הימים שבהם הוצאו לנתבעת חשבוניות על ידי התובע, והגיעה למסקנה, כדלקמן: בשנת 2014 התובע עבד 203 ימי עבודה; בשנת 2015 התובע עבד 235 ימי עבודה; ובשנת 2016 התובע עבד 297 ימי עבודה³¹. המדובר בממוצע של 245 ימי עבודה בשנה, ובממוצע חודשי של 20.41 ימי עבודה. כלומר, היקף עבודה של 92% מהיקף משרה מלא, לכל היותר. כל זאת, כאשר ממילא אין הכוונה בהכרח ליום עבודה מלא, וייתכן שהתובע נקרא על ידי הנתבעת במהלך יום עבודה לקריאה אחת בלבד, שלקחה לו זמן פחות בהרבה מיום עבודה מלא;

חמישית, ומעבר לכלל האמור לעיל עד כה, גם מקובלת עלינו טענתו של מני בתצהירו³², שטען ש"..." **היקפו של יום עבודה של התובע בכל הקשור לשירות**

²⁸ ראו סעיף 8 לע"ע (ארצי) 63110-06-19 דהן – סיסו, ניתן ביום 18.2.2020.

²⁹ סעיף 21 לתצהירו של התובע.

³⁰ ראו גם סעיף 25 לתצהירו של התובע.

³¹ סעיף 4 לחוות הדעת.

³² סעיף 16 לתצהירו של מני.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

שהתובע נתן לנתבעת, היה נמוך מהיקף יום עבודה אצל עובדים שכירים של הנתבעת" (דגשים במקור). טענה זו גם הולמת את העובדה שככלות הכל, התובע אכן נתן שירותים כעסק עצמאי עבור לקוחות פרטיים ומעבר לנתבעת. ודוק – גרסה זו גם לא נסתרה כלל בחקירתו הנגדית של מני.

46. הנה כי כן, כבסיס לכל מסקנה שתובא להלן, נניח כי התובע למעשה לא עבד בנתבעת במשרה מלאה. אלא, שהוא עבד ב-92% אחוזי משרה, לכל היותר. לאחר קביעתנו ביחס להיקף המשרה, נפנה עתה ליתר הנתונים שהוצגו לפנינו על ידי הנתבעת. תחילה, כבסיס נוסף למסקנות ולנתונים החשבונאיים, נפנה שוב לחוות הדעת של רו"ח בר שדה.

47. נדגיש כבר עתה, כי אנו מאמצים את חוות הדעת הנ"ל – הן ביחס לנתונים העומדים בבסיס חוות הדעת והן ביחס למסקנות שכלולות בה. עוד נדגיש, כדלקמן:

ראשית, המדובר בחוות דעת מפורטת ומנומקת, הנשענת על מסמכים רבים;

שנית, רו"ח בר שדה נחקרה בקיצור רב על ידי ב"כ התובע, וחקירתה הנגדית לא ערערה ולו במעט את חוות הדעת מטעמה;

שלישית, התובע לא הגיש חוות דעת נגדית מטעמו;

רביעית, גם בתצהירו הלקוני של התובע, הוא לא התמודד עם טענות הנתבעת ואשר הועלו על ידי הנתבעת לא רק בחוות הדעת של רו"ח בר שדה, כי אם בשלבים מוקדמים יותר של ההליך.

48. וביתר פירוט – בחוות הדעת פירטה רו"ח בר שדה, בין היתר, את העובדות והמסקנות הבאות, כדלקמן:

א. חוות הדעת בחנה את ההתקשרות בין הצדדים ואת התמורה ששולמה לתובע בין השנים 2014-2016, היות שההתקשרות בשנים 2013 ו-2017 היתה חלקית ביותר, ומה גם שהמסמכים לאותה שנה לא הועברו לידי רו"ח בר שדה. ודוק – אנו מסכימים כי משעה שהתובע עבד באופן חלקי באותן השנים, הן אינן מהוות מדגם מייצג לענייננו;





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

- ב. התובע חייב את הנתבעת בגין חיובי עבודה בשנים 2014-2016 בסכומים הבאים: עבור שנת 2014 – 102,000 ₪; עבור שנת 2015 – 118,000 ₪; עבור שנת 2016 – 149,000 ₪ (כלל הסכומים הם ללא מע"מ);
- ג. התובע חייב את הנתבעת בגין נסיעות בשנים 2014-2016, בסכומים הבאים: עבור שנת 2014 – 61,000 ₪ בגין 41,000 ק"מ; עבור שנת 2015 – 81,000 ₪ בגין 53,000 ק"מ; עבור שנת 2016 – 112,000 ₪ בגין 75,000 ק"מ. עם זאת, סך הוצאות הרכב שנכלל בספרי התובע ולפי מה שדווח למס הכנסה, ובהסתמך על כרטיס שהוצגה לפניו, הוא כדלקמן: עבור שנת 2014 – 37,000 ₪; עבור שנת 2015 – 30,000 ₪; עבור שנת 2016 – 41,000 ₪ (כלל הסכומים הם ללא מע"מ);
- ד. חלוקה של כמויות ימי עבודה וקילומטרים ליום עבודה ממוצע מעלה כי בשנת 2014 התובע ביצע ממוצע של 200 ק"מ ביום עבודה; בשנת 2015 התובע ביצע ממוצע של 228 ק"מ ביום עבודה; בשנת 2016 התובע ביצע ממוצע של 251 ק"מ ביום עבודה;
- ה. עיקר קריאות השירות שביצע התובע עבור הנתבעת היו לאזור מרכז הארץ (חדרה, נתניה, הרצליה, פתח-תקווה, ראשון-לציון, תל-אביב, בת-ים). היו גם קריאות בודדות לאשדוד, באר-שבע וגם לצפון הארץ;
- ו. ממוצע רדיוס נסיעה בין גבעת עדה (מקום מגוריו של התובע) לתל-אביב עומד על כ-73 ק"מ, בתוספת סטיית תקן נוספת של כ-50 ק"מ. לכן, ממוצע נסיעות של כ-200 ק"מ הוא סביר להיקף ההתקשרות בין התובע לבין הנתבעת. עם זאת, חיוב התובע בגין מרחקי נסיעה לשנים 2015 ו-2016 חורג ביחס לסביר;
- ז. מסקירת כלל הנתונים שהובאו לפניו, כולל ספרי החשבונות של התובע, לא עולה כי התובע חייב בהוצאות נסיעה לקוחות אחרים שלו מלבד הנתבעת, וכאשר המדובר בלקוחות אשר פזורים בכל הארץ ולפי העתקי החשבוניות שהוצגו לפניו. מכאן עולה השאלה, האם התובע חייב את הנתבעת בכלל הוצאות הנסיעה שנעשו במסגרת פעילותו העסקית כעצמאי לשנים האלו;



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

- ח. סך מחזור ההכנסות של התובע בגין עבודות שבוצעו עבור הנתבעת (וללא חישוב הוצאות הנסיעה), הוא 50% מתוך מחזור ההכנסות הכולל של התובע לשנים שבנדון – 2014-2016 ;
- ט. רו"ח בר שדה אף ציינה כי אין רציפות בספריו של התובע לשנת 2016, בכרטסת ההכנסות של התובע.
49. מסמכים נוספים שהוצגו מטעם הנתבעת ואשר צורפו לתצהירו של מני, היו תלושי שכר. המדובר בתלושים של עובדים שכירים בנתבעת, שהנתבעת טענה כי הם בתפקיד מקביל לזה של התובע – טכנאי התקנות³³. המדובר בעובדים י.ל., פ.א. ו-א.ש. (שמם אינו מפורט, לאור העובדה שהם לא העידו במסגרת ההליך, וכדי שלא לפגוע בפרטיותם).
50. מני גם התייחס בהרחבה בתצהירו לאותם העובדים ולהיקף ההשתכרות שלהם. בפתח ההתייחסות לאותם התלושים ולאותן הטענות, נדגיש שגם כאן, מני כלל וכלל לא נחקר על ידי ב"כ התובע ביחס לטענותיו שבנדון ו/או ביחס לאותם התלושים. גם מטעם זה, יש לראות טענות אלה ככאלה שלא נסתרו על ידי התובע.
51. לגופו של עניין, מני טען כי לאור התלושים שהוצגו על ידו, ניתן להגיע למסקנות הבאות, כדלקמן:
- א. עובדי הנתבעת שהם בתפקיד זהה לתפקידו של התובע השתכרו בין 6,800 ₪ ל-10,000 ₪ מדי חודש (בערכי ברוטו);
- ב. מחוות הדעת של רו"ח בר שדה עולה כי היקף ההשתכרות של התובע מהכנסותיו בגין שירותים שניתנו לנתבעת היה בשנת 2014 בסך של 13,853 ₪ בחודש, בשנת 2015 בסך של 16,583 ₪ בחודש ובשנת 2016

³³ ודוק – התובע טען בסעיפים 4 ו-28 לסיכומיו (לראשונה), כי הנתבעת העסיקה בתקופה הרלוונטית לתביעה מספר "טכנאים" (כלומר, לא רק אותו) כעצמאיים. אולם, נציין כי טענה זו לא הוכחה כלל במסגרת ההליך. אלא, שהוכח כי במהלך השנים אכן הועסקו מספר טכנאים במתווה שלפיו הועסק התובע, אולם לא במקביל לתובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

בסך של 21,750 ₪ בחודש. הכנסתו הממוצעת של התובע משירותים שניתנו לנתבעת בשנים 2014-2016 היתה 17,305 ₪ בממוצע לחודש;

ג. המדובר בשכר שגבוה בהרבה ובאופן משמעותי משכרם של עובדים שכירים של הנתבעת, שעובדים בתפקיד זהה. התגמול שקיבל התובע מהנתבע גבוה בכ-73% מהשכר שקיבלו הטכנאים השכירים של הנתבעת. לכן, גם אם התקיימו בין הצדדים יחסי עובד-מעסיק, הרי שיש לקזז את הסכומים שקיבל התובע ביתר כקבלן עצמאי, לעומת השכר החלופי כעובד. ביצוע קיזוז זה יביא לדחיית התביעה, שכן הסכומים שקיבל התובע ביתר כקבלן עצמאי, עולים בהרבה על שכרו החלופי שאותו הוא משתכר כעובד שכיר.

52. לאחר עיון בתלושי השכר של העובדים הנ"ל – י.ל., פ.א. ו-א.ש., ואשר צורפו כאמור לעיל לתצהירו של מני³⁴, אנו קובעים כי טענותיו של מני ביחס לאותם העובדים, לא נסתרו. כך למשל, ולגבי העובד י.ל., עולה מהתלושים שלו כי בחודש 4/2015 משכורתו הבסיסית היתה בסך של 8,000 ₪, ומצוין כי הוא עובד במחלקת "התקנות".

53. בהמשך, בחודש 5/2015 משכורתו הבסיסית היתה בסך של 8,600 ₪ (8,300 ₪ + 300 ₪), וכך גם בחודש 3/2016, 11/2016, 2/2017, 3/2017 ו-4/2017. בתלושי השכר נכללים רכיבי שכר נוספים, ובין היתר – גמול שעות נוספות (1,500 ₪ מדי חודש), דמי אש"ל (בין 375 ₪ ל-550 ₪), תשלום בגין רכב (789.47 ₪ מדי חודש), ועוד.

54. לגבי העובד פ.א., עולה מהתלושים שלו כי בחודשים 1-3/2014 משכורתו הבסיסית היתה בסך של 10,000 ₪, וגם אצלו מצוין שהוא עובד במחלקת "התקנות". גם בתלושי השכר שלו נכללים רכיבי שכר נוספים, ובין היתר – גמול שעות נוספות (שאינו קבוע), דמי אש"ל (בין 360 ₪ ל-440 ₪), תשלום בגין רכב (473.69 ₪ מדי חודש), וכן רכיבי שכר נוספים.

³⁴ נספח 5 לתצהירו של מני.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

55. לגבי העובד א.ש., עולה מהתלושים שלו כי בחודש 1/2017 משכורתו הבסיסית היתה בסך של 6,800 ₪, ובחודשים 2-3/2017 היא עלתה ל-7,800 ₪³⁵. גם אצלו כתוב שהוא עובד במחלקת "התקנות". יתירה מכך, גם בתלושי השכר שלו נכללים רכיבי שכר נוספים, ובין היתר – גמול שעות נוספות (1,700 ₪ מדי חודש), דמי אש"ל (בין 450 ₪ ל-575 ₪), רכיב בגין טלפון נייד (125 ₪), וכן רכיבי שכר נוספים.
56. מהאמור לעיל עולה כבר עתה, כי גרסת הנתבעת לגבי ההשוואה שיש לערוך אל מול אותם העובדים, לא נסתרה. נשוב ונדגיש, כי מני לא נשאל דבר בחקירתו הנגדית ביחס לאותם הנתונים ולאופן הטענות. מני גם לא נשאל דבר ביחס לתלושי המשכורת שבנדון, ולא עוימת עם פרט כזה או אחר, שמצוי בהם. למעשה, הוא נשאל באופן לקוני "כמה עובדים שכירים עבדו באותה עבודה שעבד בה התובע?" ו"אתה יכול לנקוב בשמות?", ועל כך הוא ענה באופן מלא.
57. זאת ועוד, נציין שהתובע גם לא ביקש להציג את עניינם של עובדים אחרים בנתבעת (וככל שישנם), אשר עובדים כטכנאי אחזקה, ואשר ייתכן כי הם מרוויחים סכומים ניכרים יותר ומעבר לסכומים שצוינו דלעיל. בניסיון לפתור בעייתיות זו, בסיכומיו טען התובע (לראשונה, ובלקוניות רבה), כי דווקא הנתבעת היא זו שכשלה באי-זימונם של הטכנאים השכירים לעדות מטעמה³⁶.
58. אולם, גם טענה זו דינה להידחות. שהרי, תלושי השכר של אותם עובדים צורפו מבעוד מועד לתצהירי הנתבעת. התובע הוא זה שבחר שלא לנסות ולהפריך תלושים אלה בחקירות הנגדיות של עדי הנתבעת, ובכך כשל בהפרכת טענות הנתבעת. עוד נזכיר, כי במסגרת ההליך נוהלו הליכי גילוי מסמכים ממושכים וניכרים, בהם אותה הטענה היתה יכולה לעלות מצידו של התובע.
59. באופן פרטני, ולפי העולה מפרוטוקול הדיון המוקדם ביום 27.3.2018, וכפי שגם עולה מבקשות שונות שהגיש התובע במהלך ניהול ההליך, הוא קיבל לידיו את כלל תלושי השכר של עובדי הנתבעת, אשר עבדו בתפקיד של טכנאים שמבצעים

³⁵ ראו גם תלושי השכר של אותו העובד לחודשים 8-11/2017, שהוגשו לתיק בית הדין על ידי הנתבעת ביום 18.1.2018.

³⁶ סעיפים 63-64 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

התקנות ומתן שירות ובתקופה הרלוונטית לתביעה. כלומר, לתובע היה מידע מספק ומלא כדי לנסות ולסתור את טענות הנתבעת. העובדה שהוא לא עשה זאת, מדברת בעד עצמה.

60. כך הוא הנכון לגבי טענתו הנוספת של התובע ואשר הועלתה אף היא רק בשלב הסיכומים, כי הנתבעת לא חשפה "דו"ח חובות וזכויות" של החברה, שיכול היה להבהיר את עלות השכר של התובע, מחד, ושל הטכנאים השכירים אצלה, מנגד³⁷. גם כאן, איש לא מנע מהתובע לבקש מסמך זה, מבעוד מועד. עצם מניעתו מלעשות כן, מדברת בעד עצמה. ודוק – גם הטענה כי המסמך התבקש לכאורה במכתבים שנשלחו בין באי-הכוח³⁸, אין בה כל ממש. התובע יכול היה להגיש בקשה ביחס לאותה המחלוקת לבית הדין וככל שהוא לא קיבל מענה מהנתבעת.

61. לגופו של עניין, סיכום כלל הנתונים ביחס לשכר עובדים מקבילים לתפקידו של התובע, מעלה כי השכר הממוצע של טכנאי בנתבעת, הוא כדלקמן: העובד י.ל. הרוויח שכר ממוצע של 8,600 ₪ (בנטרול החודש הבודד של 4/2015); העובד פ.א. הרוויח שכר ממוצע של 10,000 ₪; העובד א.ש. הרוויח שכר ממוצע של 7,466 ₪. כלומר, השכר החודשי הממוצע של טכנאי בנתבעת עומד על 8,688 ₪.

62. עוד נדגיש, כי איננו לוקחים בחשבון את יתר רכיבי השכר ששולמו בתלושי השכר, משעה שהתובע לא טען דבר וחצי דבר בגינם. בין היתר, ואשר לגמול שעות נוספות גלובליות, הרי שהוא לא שולם לכל הטכנאים בנתבעת (הוא לא שולם לעובד פ.א.), ומכל מקום – המדובר ברכיב בגין עבודה נוספת. כל זאת, משעה שלא הוכח שהתובע ביצע עבודה שכזאת (נזכיר שוב שכבר קבענו שהתובע עבד למעשה בהיקף משרה שהוא פחות ממשרה מלאה, וב-92% אחוזי משרה, לכל היותר).

³⁷ סעיף 65 לסיכומי התובע.

³⁸ למען הסר ספק וביחס לקביעתנו שבנדון, איננו מתייחסים לנספח ז' לסיכומי התובע, שצורף לראשונה לסיכומים, ללא כל היתר מבית הדין וללא הגשת בקשה מוקדמת. גם כאן, המדובר בהתנהגות דיונית בעייתית וראויה לגינוי, וכפי שכבר קבענו ביחס לנספח ד' לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

63. לעומת כלל האמור והמצוין עד כה, נשוב ונזכיר כי הכנסתו הממוצעת של התובע משירותים שניתנו לנתבעת בשנים 2014-2016 היתה בסך של 17,305 ₪ בממוצע לחודש, לעומת 8,688 ₪. ברי, כי המדובר בפער שהוא הרבה מעבר ל-50%. המדובר גם בפער שהוא "לחובת התובע" בסך של 8,617 ₪ מדי חודש, ובמצטבר לגבי תקופת ההעסקה של 41 חודשים (9/2013 – 1/2017) המדובר בפער של 338,903 ₪. כלומר, באופן ניכר מעל לסכום התביעה.
64. לכן, אם נלך לפי "הגישה ההרתעתית", ברי כי מתקיים לפנינו "פער ניכר בין התמורה כ"עצמאי" לבין השכר החלופי... יידרש המעסיק להוכיח כי התמורה "הקבלנית" עמדה על 150% לפחות מהשכר החלופי". מסקנה זו היא זהה גם אם בודקים את "הגישה החישובית", שלפיה "העובד יהיה זכאי לתשלום זכויות סוציאליות רק אם התמורה הכוללת ששולמה לו לא כיסתה את מלוא הזכויות הסוציאליות שהיו מגיעות לו כעובד...".
65. כלל האמור לעיל אף מקבל משנה תוקף, משעה שהתובע עבד בהיקף משרה שהוא פחות מ-100%, כאמור לעיל. כלומר, אם נחשב את היקף המשרה המלא, הפער יהיה רב יותר. עוד נציין, כי אנו לוקחים בחשבון שפורט דלעיל את כלל הוצאות הנסיעה ששולמו לתובע מטעם הנתבעת. הטעם הראשון לכך, וכפי שהודגש בחוות הדעת, הוא שהתובע לא חייב בהוצאות נסיעה לקוחות אחרים שלו מלבד הנתבעת, ובסבירות גבוהה – הוא חייב את הנתבעת בכלל הוצאות הנסיעה שנעשו במסגרת פעילותו העסקית כעצמאי לשנים 2014-2016.
66. ביחס למחלוקת הנוכחית, ראו גם בחקירתה הנגדית של רו"ח בר שדה: "לא ראיתי בחשבוניות מלקוחות אחרים שהם חוייבו בנסיעה כלומר רק המזמינה חוייבה בהוצאות נסיעה וקילומטר... הייתי אמורה לראות כלל הוצאות הנסיעה ולא רק מהנתבעת ולא ראיתי, ראיתי החזר הוצאות רק מהנתבעת".
67. כך, בעוד שהתובע חייב את הנתבעת בגין נסיעות בשנים 2014-2016 בסך מצטבר של 254,000 ₪, הרי שסך הוצאות הרכב שנכלל בספרי התובע לגבי אותן השנים, ולפי מה שדווח על ידו לרשויות המס, עמד על 108,000 ₪. כלומר, חלק ניכר מהוצאות הנסיעה ששולמו לתובע על ידי הנתבעת, ובסך של 146,000 ₪, לא היו הוצאות של ממש, כי אם שכר 'עקיפי' שהגיע לכיסו של התובע, לאמיתו של דבר.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

68. **הטעם השני** למסקנתנו שבנדון, הוא שאותן הוצאות רכב היו מטבע הדברים בגדר הוצאה מוכרת, וכך גם פעל התובע, כאשר הוא ניכה את הוצאות הרכב בדיווחים למס הכנסה. מכאן, שהרווח הנקי של התובע לאחר ניכוי הוצאות הרווח, היה למעשה גבוה יותר, מזה שאותו הוא יכול היה לקבל במידה שהוא היה עובד שכיר בנתבעת³⁹.

69. ביחס למחלוקת הנוכחית, יש לקחת בחשבון שהתובע (כמו כל עצמאי) ניכה הוצאות רבות ככל שניתן מהכנסותיו, כדי להקטין עד כמה שניתן את הרווח הנקי לצרכי מס. התובע גם לא התכחש לכך בחקירתו הנגדית: **"ש. תאשר כאיש עסקים ותיק שהוצאות הרבות שהכנסת לעסק שלך הפחיתו גובה המס ששילמת למס הכנסה? ת. זו שאלה שצריך להפנות לרואה החשבון שלי"**.

70. למען הסר ספק, לאותה המסקנה נגיע גם אם ננטרל את רכיב הנסיעה שהוצהר על ידי התובע לרשויות המס. במקרה שכזה, ניתן להגיע למסקנה הבאה: התובע חייב את הנתבעת בגין חיובי עבודה בשנים 2014-2016, כך: עבור שנת 2014 – 102,000 ₪; עבור שנת 2015 – 118,000 ₪; עבור שנת 2016 – 149,000 ₪ (כלל הסכומים הם ללא מע"מ). קרי, המדובר בחיוב חודשי ממוצע בסך של 10,250 ₪.

71. לסכום זה יש להוסיף את ה-146,000 ₪ ששולמו לתובע על ידי הנתבעת, מעבר להוצאות נסיעה שעליהן הוא הצהיר למס הכנסה, ואשר למעשה היו שכר עבודה בפועל. במקרה שכזה, יש להוסיף לשכרו של התובע חיוב חודשי ממוצע בסך של 4,056 ₪ (במעוגל).

72. התוצאה הסופית שאליה הגענו היא בסך של 14,306 ₪ (10,250 ₪ + 4,056 ₪). גם כאן, המדובר בפער שהוא מעבר ל-50%, וכאשר משווים לשכר החודשי הממוצע של טכנאי בנתבעת, לפי קביעתנו דלעיל, אשר עומד על 8,688 ₪. כלומר, גם לפי תחשיב זה, דין טענותיו של התובע להידחות. כל זאת, בהתעלם מהעובדה שהתובע עבד, כאמור לעיל, בהיקף משרה פחות מ-100%.

73. אשר ל"קביעה עובדתית כי לאחר שניתנה למועסק אפשרות אמיתית לבחור בין העסקה כ"עובד" לבין העסקה כ"עצמאי" בשכר גבוה יותר והמועסק בחר

³⁹ ראו גם סעיף 44 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

באחרונה – לאחר עיון בטענות ובעמדות הצדדים, נחה דעתנו כי גם תנאי זה מתקיים, וכי אפשרות הבחירה במתכונת ההעסקה של עצמאי, היתה במסגרת 'מפגש-רצונות' של הצדדים, לרבות של התובע, שביקש במפורש מהנתבעת להיות מועסק כעצמאי.

74. בחקירתו הנגדית של התובע, כאשר הוא נשאל "תאשר שסאסאטק לא כפתה עליך את צורת ההתקשרות כספק או קבלן עצמאי, זה לא מישהו שכפה עליך אלא היה הדבר שהסכמתם עליו?", הוא אמר בתשובה, כד⁴⁰:

"במסגרת ההסכם סוכם בינינו שבגין השירותים שאתן לחברת סאסאטק אקבל סכום עבור כל שירות שיינתן פעם בחודש עבור כל החודש שעבר, זה בתחילת הסיכום היה כשהסיכום הראשוני מלכתחילה טרום ההסכם הזה היה שברצוני למצוא עקב גילי מקום עבודה מסודר שבו יהיו לי תנאים סוציאליים שבהם אוכל לפי ההגדרה המדוייקת שלי באותו מעמד להזדקן עם החברה הזו ולדאוג למעמד משפחתי, רציתי לעבוד בחברה שלמעשה שינוי מבחינתי כעצמאי ולהיכנס בחברה להתברג בה בתור שכיר, לשאלת בית הדין האם ביקשתי להיקלט כשכיר אני משיב שכן, במעמד ההסכם הזה אפילו ואמרו לי שזה הכיוון והם רוצים מישהו שמתאים להם מהאזור שאני נמצא בו שיהיה שכיר מטעמם שיהיה אמון מטעמם על האזור שאני גר בו."

75. אנו דוחים טענה זו לחלוטין, בשל הנימוקים הבאים:

ראשית, המדובר בדברים שנאמרו בפעם הראשונה בעת חקירתו הנגדית של התובע, ולא צוינו מעולם קודם לכן – לא בכתב התביעה, לא בשלושת הדיונים המוקדמים שנערכו לפני כב' הרשמת שי, ולא בתצהירו של התובע;

שנית, דברים אלה גם לא נאמרו במסגרת ההתכתבויות שנערכו בין הצדדים טרום הגשת התביעה. ראו למשל מכתבו מיום 7.4.2017 של ב"כ התובע אל הנתבעת⁴¹;

⁴⁰ ראו גם סעיפים 5 ו-58 לסיכומי התובע.

⁴¹ נספח ד' לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

שלישית, גם אין לאותה הסכמה נטענת כל רמז בהסכם ההתקשרות שבין הצדדים, שנערך ביום 9.9.2013;

רביעית, גם אין לאותה הטענה כל התייחסויות בהתכתבויות שנערכו בין הצדדים עצמם, במהלך תקופת ההתקשרות⁴². בכלל זה, לא הוצגה לפנינו כל פניה של התובע אל הנתבעת להיקלט כעובד לשורותיה, ובעקבות אותה הסכמה נטענת שגובשה בהתחלת ההתקשרות⁴³. בין היתר, התובע גם לא ציין פניה ספציפית שנעשתה לנתבעת בעל-פה, וככל שנעשתה, וביחס למימוש מה שהובטח לו לכאורה.

זאת ועוד, ראו גם בתצהירו של מני⁴⁴: **"... משך כל תקופת ההתקשרות בין הצדדים, לא העלה התובע ולו שמץ טענה כלפי הנתבעת בעניין יחסי עובד-מעסיק ו/או זכויותיו בעניין זה..."**.

כאשר התובע נשאל בחקירתו הנגדית ביחס להימנעות להעלאת הטענה, עוד ב'זמן-אמת', הוא לא סיפק תשובה עניינית: **"לאורך כל ההתקשרות שלי עם הנתבעת שאלתי פעם אחר פעם מה קורה עם הסיכום הראשוני שלנו לגבי להיות שכיר בנתבעת ולא רציתי ללחוץ ולעשות בעיות לכאורה שיגרמו להם אולי לכעוס עלי או שיפגעו בי בצורה כזו או אחרת. לשאלת בית הדין מדוע זה לא נאמר עד כה במי מבין מסמכיי בתיק בית הדין אני משיב שאני יכול לחשוב למה – קיבלתי את כל הזימונים לבית הדין, כל הבקשות להמציא מסמכים כאלה ואחרים על ידי עו"ד שלי, כל דיון שהתבקשתי לבוא אליו לא ידעתי שיש דיונים אחרים"**.

מייד לאחר מכן, כאשר נשאל **"תאשר שמעולם לא פנית בכתב לנתבעת ואמרת אני מבקש זכויות סוציאליות כעובד?"**, הוא השיב **"מאשר"**;

חמישית, גם לא הובא כל עד מטעם התובע כדי לתמוך באותה הטענה, על כל המשתמע מכך.

⁴² ראו סעיף 36 לסיכומי הנתבעת.

⁴³ ראו סעיף 43 לסיכומי הנתבעת.

⁴⁴ סעיף 30 לתצהירו של מני.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

76. לעומת טענותיו של התובע, אנו סבורים כי תשובה נוספת של התובע ואשר ניתנה גם היא במהלך החקירה הנגדית, יש בה כדי להעיד כי מסגרת ההתקשרות שבין הצדדים, התאימה ותאמה את רצונותיו של התובע. במסגרת זאת הוא גם היה יכול להרוויח שכר נאות ביותר (וכפי שהראינו דלעיל), גם לשמור במקביל על לקוחותיו הפרטיים, וגם ליהנות מיתרונות מיסוי.

77. כלומר, אכן היה מדובר ב'מפגש-רצונות' ובגיבוש מתכונת התקשרות שהתאימה לשני הצדדים – גם לתובע וגם לנתבעת. בין היתר, כאשר התובע נשאל "נכון שאתה באת למני חזן ואמרת לו ככה אני עובד עם חברת קליר וכך אני רוצה לעבוד איתכם?" (נבהיר, כי חברת קליר היא חברה מתחרה של הנתבעת, והתובע עבד בה לפני הנתבעת), הוא השיב, כדלקמן:

"לא, אני נפגשתי עם מר מני חזן ולשאלתו איך היה נהוג לשלם לי כשעבדתי, לא עבדתי בתקופה שנפגשתי עם מני חזן עם קליר, לשאלתך כמה קיבלתי עבור השירותים שביצעתי עבורם נקבתי במספרים שרשם אצלו וההסכם הזה נעשה על ידיהם ולא על ידי. לשאלת בית הדין כמה זמן לפני זה עבדתי אצל קליר אני משיב שפחות משנה. זה היה פער בין סיום עבודתי בקליר שעבדתי שם רק כמה חודשים לבין מועד הפגישה עם מר מני חזן, לשאלת בית הדין מה עשיתי בינתיים אני משיב שעבדתי בתחום המדחסים."

78. ואם לא די בכך, הרי שגרסה דומה כתובה גם בתצהירו של התובע⁴⁵, שם נאמר כי "בעקבות הפגישה הגענו להסכמה שלפיה הוסדרו היחסים ביני לבין הנתבעת וכן סוכם את מהות ואופן ביצוע העבודה וכן את תנאי השכר...". מהאמור לעיל ניתן להסיק, כי התובע היה בעל ניסיון רב וידע קודם לגבי מתכונת ההתקשרות, ובדומה למתכונת ההתקשרות שהיתה לו בעבר עם חברת קליר. התובע הוא זה שנקב בעלות ההתקשרות, היות שגם מתכונת ההתקשרות וגם התמורה היו מקובלים עליו.

79. להבנתנו, המדובר בבחירה לכל דבר ועניין, שהתובע צריך לשאת בתוצאותיה, וכזאת העולה בגדרי "בחירה של התובע במתכונת ההתקשרות ה"קבלנית" ומתוך "יוזמה שלו מטעמיו". מנגד, וכפי שכבר הסקנו דלעיל, לא שוכנענו כי

⁴⁵ סעיף 5 לתצהירו של התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

התובע ביקש להיקלט כעובד שכיר בנתבעת. גם לא הוכחה מניעה מצידה של הנתבעת לקלוט את התובע כעובד שכיר בנתבעת.

80. כהשלמה לדברים אלה, נפנה גם לטענתו של מני בתצהירו⁴⁶:

"הסכם ההתקשרות מיום 9/9/13 היה הסכם שאלי חן הכתיב לי אותו וביקש לתת לנו שירות בתנאים אלה וציין כי אלה התנאים שהוא מתקשר עם חברות אחרות", וכן "התובע היה עצמאי ובעל עסק, וצורת התקשרותו מול הנתבעת קבלן עצמאי היתה מבחירתו של התובע".

81. וראו גם בחקירתו הנגדית של מני, שציין את הדברים הבאים, ואשר לא נסתרו אף הם:

"אני זוכר שהתובע ביקש לעבוד במתכונת קבלן ואף לפי התנאים שעבד, לפי אותם תעריפים שעבד בקליר למרות שזה תעריפים גבוהים מהמקובל אצלנו. לשאלת בית הדין כמה שילמנו לקבלנים קודם לכן אני משיב שבד"כ סדר גודל של בין 200-300 ₪ לקריאת שירות או 400 ₪ ולא מוסיפים על כך נסיעות, זה תלוי במרחק, בעיתוי."

1. סיכום

82. **לסיכום** – לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובע לבין הנתבעת. עם זאת, התובע קיבל סכומים העולים במידה ניכרת על הסכומים שאותם הוא היה מקבל במידה שהוא היה מוגדר כעובד שכיר בנתבעת. לכן, גם לפי הגישה ההרתעתית וגם לפי הגישה החישובית, יש לדחות את טענותיו הממוניות של התובע. משכך, דין התביעה להידחות בכללותה.

83. **הוצאות** – לאור דחיית התביעה בכללותה היה מקום לכאורה לחייב את התובע בהוצאות, ומה גם שנוהלו הליכי גילוי מסמכים ממושכים ביותר, שגזלו מאמץ רב והשקעה משני הצדדים. עוד נדגיש, כי יש לראות בחומרה רבה את התנהלות התובע, שצירף לראשונה ראיות לסיכומים, ללא כל היתר מבית הדין.

⁴⁶ סעיפים 10 ו-12 לתצהירו של מני, בהתאמה. דגשים במקור.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 17706-05-17

84. ודוק – ככלל, בית המשפט העליון, התייחס לצירוף ראיות לסיכומים כ"מעשה פסול שלא ייעשה"⁴⁷, כ"הגנבת ראיות"⁴⁸, כ"נוהג נפסד"⁴⁹ וגם כפעולה "פסולה וראויה לגינוי"⁵⁰. כמובן מאליו, ראיות כאלו לא תילקחנה בחשבון ועל כב' בית הדין להתעלם מהן, כמו גם מהטענות המבוססות עליהן. יש גם לציין, כי השופטים המחמירים אף יפסלו סיכומים כאלו מכל וכל, בשל כך.

85. בית המשפט העליון אף ציין, כי "אין זאת דרך כשרה להגיש ראיות לבית המשפט, ולא ניתן לצפות מבית המשפט, שיתייחס למסמך..."⁵¹, וכן נאמר כך: "לא אחת חזרנו וביקרנו נוהג נפסד זה של צירוף ראיות לסיכומים במקום להגישן בדרך המקובלת על-פי הדין... אין זאת דרך כשרה להגשת ראיות לבית-משפט, ולא ניתן לצפות מבית המשפט, שיתייחס למסמך, שהוא כלל לא נתבקש לקבלו כראיה. בצדק התעלם בית המשפט קמא ממסמך זה"⁵².

86. עם זאת, ולאחר דברים אלה – ובהתחשב בכך שבסופו של דבר הסתבר שאכן התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים, אנו קובעים בזאת כי כל צד יישא בהוצאותיו.

87. **ערעור** – ניתן להגיש ערעור על פסק הדין תוך 30 ימים מיום קבלתו לבית הדין הארצי לעבודה.

ניתן היום, כ"ז אב תש"פ (17 אוגוסט 2020), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

טל גולן
שופט

גב' ורד קאופמן
נציג ציבור (עובדים)

⁴⁷ ע"א 355/78 ניסנוב נ' ניסנוב, פ"ד לב(3) 735.

⁴⁸ ע"א 621/85 לומניץ נ' פקיד שומה תל אביב 5, פ"ד מב(3) 177, בעמ' 182.

⁴⁹ ע"א 442/88 ארגון קניות של משקי חירות-בית"א נ' תנובה בע"מ, פ"ד מד(2) 662, בעמ' 671.

⁵⁰ ע"א 3771/90 עומר נ' פקיד שומה בנצרת, לא פורסם.

⁵¹ ע"א 675/82 סלמן-אסדי נ' כהן, פ"ד לח(4) 449, בעמ' 456.

⁵² ע"א 5080/90 קפלן נ' מנהל מס שבח מקרקעין נצרת, פ"ד מו(4) 561.