

יחסי עובד ומעביד ומשמעותם

קיומם של יחסי עובד ומעביד

העבודה במגזר הציבורי והפרטי מתבצעת במגוון צורות העסקה, ביניהם באמצעות עובדים עצמאיים, עובדי קבלן ונותני שרות, כאשר השכיחה והנפוצה ביותר הינה זו המתאפיינת בקיומם של יחסי עובד ומעביד.

יחסי עובד-מעביד הינם יחסים חוזיים שבין עובד לבין מעביד, שבמסגרתם מבצע העובד עבודה בעבור מעבידו.

סוגיית יחסי עובד ומעביד מהווה את אחת מהסוגיות החשובות ביותר בעולם דיני עבודה, מאחר ולשאלת זו השלכות רבות על הצדדים לה.

קיומם של יחסי עובד ומעביד נבחן בהתאם למהות ההתקשרות והתנהגות הצדדים, ולא בהכרח על פי הכינוי שנתנו לה הצדדים.

שאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד העסיקה רבות את בתי הדין לעבודה ובמשך השנים נקבעו מבחנים רבים בעניין.

המבחן המוביל כיום לבחינת יחסי עובד ומעביד הינו המבחן המעורב, כאשר המבחן הדומיננטי ביותר בתוכו הינו מבחן ההשתלבות. למבחן ההשתלבות שני פנים, האחד הוא הפן החיובי, דהיינו עד כמה עיסוקו של נותן השירות משתלב במפעל של המעביד לצורך ביצוע פעילותו הרגילה של המפעל. התנאי השני מתייחס לפן השלילי והוא דן בשאלה אם אותו נותן שירות אינו בעל עסק משלו המשרת את המפעל כגורם חיצוני.

למבחן ההשתלבות מצטרפים מבחני המשנה, ביניהם, הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה, מבחן הפיקוח והשליטה (האם ביצוע העבודה נתון למרות ולפיקוח של ממונה), צורת תשלום השכר ואופן ניכוי תשלומי החובה, תשלומי מס ערך מוסף, ביצוע העבודה באופן אישי ללא היעזרות באחרים ועוד.

חשוב להדגיש כי שאלת יחסי עובד ומעביד נבחנת לפי מכלול המבחנים ולא נקבעת באופן חד משמעי על פי מבחן זה או אחר.

משמעות קיומם של יחסי עובד ומעביד

משפט העבודה נועד להסדיר בעיקר יחסים בין עובד למעביד, כך שנקודת המוצא בהחלת משפט העבודה על מקרה ספציפי הוא בזיהוי הצדדים כעובד וכמעביד. סעיף 24(א) לחוק בית הדין

לעבודה מסמיך באופן ייחודי את בתי הדין לעבודה לדון בשאלה המקדמית בדבר עצם קיום יחסי עובד ומעביד.

לקביעה כי בין שני צדדים מתקיימים יחסי עובד ומעביד השלכות רבות על הצדדים לאותה מערכת יחסים, כפי שיפורט להלן.

על מערכת יחסי עובד ומעביד חלה מערכת שלמה של חובות וזכויות, ובראשן מערכת הזכויות הסוציאליות וחוקי המגן. בניגוד לעובדים עצמאיים ונותני שירותים, העובד מקבל שכר עבודה בגין עבודתו (ולא תמורה כעצמאי או כנותן שירותים), כאשר המעסיק מחויב לשלם לעובד לפחות שכר מינימום ולא להלין את שכרו. בנוסף לשכר עבודה, מחויב המעסיק להפריש עבור העובד הפרשות לקרן הפנסיה, לשלם לו דמי הבראה מדי שנה וכן לפדות את יתרת ימי החופשה שנותרה לעובד בסיומו של יחסי העובד ומעביד.

הבדל משמעותי ביותר בין עובד לעצמאי הינה בסוגיית פיצויי הפיטורים: בעוד שבסיום ההתקשרות עובד עצמאי לא יהא זכאי לפיצויי פיטורים, הרי שעובד יהא זכאי לקבלת פיצויי פיטורים כאשר מתקיימים ההוראות הקבועות בחוק פיצויי פיטורים.

הליכים הנוגעים לעולם העבודה

מערכת דיני עבודה הינה מערכת מגוונת המורכבת ממספר פנים. מלבד יחסי העבודה המקצועיים בין העובד והמעביד, כולל בתוכו עולם העבודה גם את הפן המשמעותי, כאשר העובד מבצע עבירות משמעת (ראו מאמר בעניין "בית הדין למשמעת").

במסגרת מערכת יחסי עובד ומעביד אנו עדים גם למקרים בעלי אופי פלילי מובהק, שביורם נערך בבתי המשפט האזרחיים ולא דווקא בבתי הדין לעבודה. כך למשל, מעסיק המפר את כללי הבטיחות הקבועים בתקנות הבטיחות עלול לגרום במקרים רבים לתאונות עבודה קשות ולפגיעה ואף למות העובד, אז יואשם המעסיק בגרימת מוות ברשלנות.

מקרים נוספים בעלי אופי פלילי במקום העבודה הינם מקרים של הטרדה מינית, שלצערנו הופכים לשכיחים מאוד, וכן מקרים של עובדים שגונבים במקום עבודתם ומועלים באמונו של המעסיק.