להב
לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל (ע"ר)

בשביל העצמאים והעסקים בישראל 30 שנה

26.6.13

לכבוד
יו"רים ומנכ"לים של הארגונים החברים בלהב
<u>הנהלת להב</u>

שלום רב,

הנדון: **<u>ביטוח לאומי- עדכונים חשובים</u>**

ועדת הקשר עם ביטוח לאומי, בראשות רו"ח שוקי מינביצקי החלה את פעילותה בחודשים האחרונים. במסגרת פעילות הוועדה, נפגשו חברי הוועדה עם נציגים בכירים במחלקות גביה וגמלאות בביטוח הלאומי, ובמהלך הפגישות עלו מספר עדכונים חשובים שאנו מבקשים להביא לידיעתכם, כדלקמן:

א. <u>דמי אבטלה</u>

כידוע, ככלל לא זכאים עצמאים לתשלום דמי אבטלה. יחד עם זאת, במקרים ספציפיים שיפורטו להלן יכולים עובדים עצמאים להיות מוכרים כשכירים לעניין חוק הביטוח הלאומי ומכאן זכאים לדמי אבטלה.

במאמר מוסגר יצוין, כי בימים אלה מתקיימים דיונים בין להב למוסד לביטוח לאומי לגבי המודל להחלת דמי אבטלה על עצמאים לרבות פגישה בין רו"ח אהוד רצאבי, נשיא להב ומנכ"ל הביטוח הלאומי, פרופ' שלמה מור-יוסף.

<u>דמי אבטלה לעובד עצמאי הנכלל ברשימת צו סיווג מבוטחים</u>

1. צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים תשל"ב -1972 (להלן: "**הצו**") כולל בתוכו תוספת ראשונה המגדירה את מעמדם של <u>מבוטחים עצמאים שבתנאי עבודה מסוימים נחשבים לעניין חוק הביטוח הלאומי כעובדים שכירים וזכאים בין היתר לדמי אבטלה</u>.

2. יצוין, כי המבוטחים הנכללים בצו הינם בעיקר בעלי מקצועות ארכאיים, אולם חלקם רלוונטיים לחברי הארגונים בלהב כגון: מרצים, עובדים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים, מורי דרך, חונכים וכו'. לתשומת לבכם, על מנת שמבוטח יחשב כשכיר על פי הצו, עליו לעסוק בסוג העבודה המפורט בטור א' לתוספת הראשונה לצו ובתנאי העבודה המפורט בטור ב' לתוספת הנ"ל.

העתק צו הביטוח הלאומי רצ"ב ומסומן **<u>נספח 1'</u>**.

3. לשם הדוגמא, מרצה שיש לו הסכם עבודה מראש עם מזמין השירות לתקופה של שלושה חודשים לפחות או למתן סדרה של שבע הרצאות לפחות, על מזמין השירות לשלם דמי ביטוח לאומי עבורו והתקופה שהמרצה עבד עבור מזמין השירות תימנה בתקופת העבודה המצטברת שמזכה אותו בדמי אבטלה, ובתנאי שעמד בתנאים הרגילים הקבועים לעובד שכיר לקבלת דמי אבטלה (תקופת אכשרה, גיל וכיוצ"ב).

4. אם למבוטח יש, בנוסף להכנסתו כשכיר על פי הצו, גם הכנסה ממשלח יד בזמן תקופת האבטלה, תקוזז מדמי האבטלה המגיעים לו מלוא הכנסתו ממשלח יד. לדוגמא: מבוטח שהוא שכיר לפי הצו ועובד בנוסף גם כעצמאי במשלח יד אחר שלא על פי הצו- אם הזכאות שלו לדמי אבטלה לפי גובה הכנסתו כשכיר היא כ- 5,000 ₪ לחודש ויש לו במקביל הכנסה ממשלח יד של כ- 3,500 ₪ לחודש, הוא יקבל דמי אבטלה בסך כ- 1,500 ₪ בלבד.

5. הליך הפנייה לביטוח לאומי הינו כדלקמן (ללא קשר לעניין תביעתו לדמי אבטלה):

רח' המרד 29, ת.ד. 50020 תל-אביב, 61500 טלפון: 03-6242633 פקס: 03-6242632 | דוא"ל: office@lahav.org.il | אתר: www.lahav.org.il

א. מבוטח שהתקבלה עבורו שומה כעובד עצמאי וטוען כי הכנסה זו, כולה או חלקה, הינה הכנסה שכבר שולמה בעבורה דמי ביטוח כשכיר מכוח צו סיווג מבוטחים יתבקש להמציא לביטוח הלאומי העתק מטופס 806/857 של מס הכנסה "אישור על ניכוי מס הכנסה מתשלומים החייבים בניכוי במקור" שהוגש למס הכנסה.

ב. ההכנסה המאושרת בטופס הנ"ל ששולמו בעבורה דמי ביטוח כשכיר על פי הצו תופחת מההכנסה המופיעה בשומה כעצמאי ולמערכת תוזרם שומה חדשה בהתאם.

ג. הזכאות לדמי אבטלה תקום למבוטח הנכלל כאמור בתוספת הראשונה ביחס להכנסה שלו כשכיר וכן כאמור בהתקיים יתר התנאים הקבועים בחוק ביטוח לאומי המקימים זכאות לדמי אבטלה (תקופת אכשרה, גיל וכיוצ"ב).

<u>דמי אבטלה לעובד עצמאי שאינו נכלל ברשימת צו סיווג מבוטחים ובפועל הועסק כשכיר</u>

6. ככלל, עובד הרשום בביטוח לאומי וברשויות מס כעובד עצמאי אינו זכאי לדמי אבטלה. יחד עם זאת, וכפי שניתן לראות בפסיקת בתי הדין לעבודה היותו של אדם עובד שכיר או עובד עצמאי נקבע על פי מהות היחסים שנוצרו בין הצדדים ולא על פי התיאור שנתנו הצדדים לצורת ההעסקה, בין אם ניתנו בהסכמה ובין אם לאו.

7. בהתאם לכך, כאשר מוגשת תביעה לדמי אבטלה גם הביטוח הלאומי בוחן את מהות היחסים בין הצדדים ויכול לקבוע כי בפועל העובד העצמאי הועסק כשכיר, **<u>זאת גם אם לא קיימת הכרעה בנושא בבית הדין לעבודה</u>**, למשל מחמת ניצול עמדת המיקוח החזקה של המעביד שכפה עליו להירשם כעצמאי.

8. **חשוב לציין, כי אין להגיש תביעה לביטוח הלאומי להכרה כשכיר בכל מקרה, אלא רק מקום שבו מתקיימים אצל המבוטח סממנים מהותיים המצביעים על קיום יחסי עובד- מעביד בינו ובין המעסיק/מזמין העבודה. להלן המבחנים העיקריים לפיהם יבחן הביטוח הלאומי את שאלת מעמדו של המבוטח:**

- האם קיים גורם כלשהו שקובע את שיבוצו של המבוטח במקום העבודה?
- האם קיים גורם כלשהו המעביר את המבוטח מתפקיד לתפקיד במקום בו הוא עובד?
- האם קיים גורם כלשהו שבכוחו ובסמכותו לפטר ו/או להפסיק את עבודתו של המבוטח?
- האם קיים גורם כלשהו שעל המבוטח לפנות אליו לצורך קבלת אישור לחופשה? או להודיע על איחור לעבוד או היעדרות ממנה מחמת מחלה, שירות במילואים וכיוצ"ב?
- האם קיים גורם כלשהו שמפקח על עבודתו של המבוטח והמבוטח סר למרותו?
- האם המבוטח קיבל שכר חודשי קבוע ולא תנודתי?
- האם ישנו רישום ומעקב אחר נוכחות בפעול במקום העבודה?
- האם שכר העבודה משולם באופן סדיר ומושפע מהסדרי העבודה הקיימים במשק?
- האם המבוטח חסר יכולת לקבוע איזו עבודה לקבל ואיזו עבודה לדחות?
- האם המעסיק/המזמין קובע למבוטח את גובה התשלום?
- האם סופקו למבוטח כלי העבודה לצורך העבודה (כגון מחשב, אינטרנט, ציוד משרדי)?
- האם המבוטח השתלב במערך הארגוני הרגיל של העסק?
- האם המבוטח לא נתן שירות חיצוני גם לצדדים אחרים?

ככל שהתשובות לשאלות אלו חיוביות ייטה הביטוח לאומי להעניק למבוטח מעמד של עובד שכיר.

9. למותר לציין, כי באם תשובת הביטוח לאומי לבקשה שלילית ניתן תמיד לפנות לבית הדין לעבודה לצורך קביעת מעמדו של העובד.

ב. <u>העסקת עצמאים בחברות צינור/שכר</u>

10. לאחרונה התעוררה שאלה באשר למעמדם של המועסקים בחברות צינור/שכר, דהיינו האם עובדים אלו הינם שכירים או עצמאים לצורך חוק הביטוח הלאומי.

11. ביום 13.5.13 ניתן פסק דין (בל (ת"א) 5062/06 **חברת במה ותקשורת בע"מ נ' המוסד לביטוח לאומי** (פורסם בנבו)) על ידי בית הדין לעבודה האזורי בתל אביב שמסדיר את סוגיית ההעסקה של עובדים בחברות צינור (שהינן צד לתביעה) ומעמדם לעניין חוק הביטוח הלאומי.

12. המדובר בתביעה מאוחדת שהגישו מספר חברות (ביניהן "במה ותקשורת בע"מ", "זמין ואמין בע"מ", "יגעת ומצאת בע"מ", עידן חדש בע"מ") ומספר עובדים באותן חברות, במסגרתה התבקש בית הדין לקבוע כי בין החברות לעובדיה התקיימו יחסי עובד-מעביד ולפיכך יש להכיר בהם כשכירים לעניין חוק הביטוח הלאומי.

13. בית הדין לעבודה בחן את מודל ההעסקה הנהוג בחברות אלו שעיקרו כדלקמן: העובד מתקשר עם לקוח או מספר לקוחות ספציפיים ונדרש להוציא עבורם חשבונית. העובד פונה לאחת מחברות הצינור ומתקשר עמה בחוזה לפיו החשבוניות שיגיש לאותן לקוחות תישאנה את שם חברת הצינור. התמורה עבור עבודתו מועברת לחברה המנכה מהסכום את דמי הביטוח הלאומי ומס הכנסה וכן עמלת תיווך בגובה מסוים. יתרת התמורה מועברת לעובד יחד עם תלוש שכר על שמו שבו נרשמת החברה כמעסיקתו.

14. בית הדין קבע כי לא נמצאה עילה להכרה במודל תעסוקה כמקים יחסי עובד ומעביד בין החברות לעובדים. הקשר היחידי שנמצא בין העובדים לחברות הינו רישום גרידא במסמכי החברות התובעות והעברת הניכויים לשלטונות המס בגין אותם עובדים ובכך אין די בכדי להקים יחסי עובד מעביד בין הצדדים.

15. לאור האמור לעיל בית הדין לעבודה דחה את התביעה וקבע כי העובדים באותן חברות הינם בגדר עובדים עצמאים לצרכי חוק הביטוח הלאומי.

16. יודגש, כי בית הדין ציין כי אי הכרה ביחסי עובד מעביד רלוונטית רק לגבי עובדים שהועסקו בהתאם למודל התעסוקה שתואר לעיל. ככל שאחת מהחברות התובעות או אחרות מעסיקה עובדים אחרים שלא לפי מודל זה, על הביטוח לאומי לבדוק פרטנית כל תביעה לגופה.

העתק פסק הדין רצ"ב ומסומן **<u>נספח 2.</u>**

17. ככל הידוע לנו הוגש ערעור לבית הדין הארצי, אולם פסיקת בית הדין האמורה, מעלה נקודות חשובות שעל כל עצמאי לבחון טרם התקשרות עם חברות אלו.

18. אנא הפיצו לידיעת חברי ארגונכם.

בברכה,

יפעת לוי, עו"ד
יועצת משפטית