



מעמד קבלן עצמאי (פרי-לנסר) או עובד שכיר

רו"ח אריה דן

כעובד ולא כקבלן.

מבחן הביצוע האישי - התנאי הוא קיום קשר אישי בין האדם שמבקשים לקבוע מעמדו כעובד לבין המפעל. עובד במפעל אינו נוהג לשלוח מחליפים בימי היעדרותו. לעומת זאת, עצמאי בדרך כלל מחויב לשלוח מחליפים בהיעדרו.

מבחן הצידוד - יש לבחון האם אותו אדם נושא בעלויות של כלים לביצוע עבודתו או שמא מקבל את הכלים ממקום העבודה: אם אכן, נושא העוסק בעלויות של כלים, יש לבחון כמה דברים:

- **ייעוד** - בוחנים מהו ייעודו של הכלי. האם מדובר למשל בכלי פרטי (רכב פרטי המשמש גם לצורכי עבודה) או כלי מסוים שמיועד אך ורק לצורך ביצוע העבודה כגון טרקטור או משאית להובלה בקירור.
- **גודל ההשקעה** - רכישת ציוד לא יקר (כגון כלי עבודה) לביצוע העבודה אינה מעידה על מעמד עצמאי. לעומת זאת, רכישת ציוד יקר ומהותי, כמו משאית לדוגמה, כן יכולה להעיד על קיום מעמד עצמאי.
- **משך ההעסקה** - ככל שמשך ההעסקה רב יותר, תהיה נטייה לראות במועסק כעובד.
- **רצון הצדדים** - באם הצדדים הביעו רצון מפורש להחיל עליהם יחסי עובד מעביד, הדבר יישקל באופן כללי במסגרת כלל המבחנים.
- **צורת התשלום** - אופן התשלום (פרמיות, אחוזים וכד') אינה משמשת כמבחן לקיום יחסי עובד מעביד.
- **הגדרה במס הכנסה וביטוח לאומי** - הגדרת העוסק במס הכנסה וביטוח לאומי, צורת תשלום השכר, אם בתלוש ואם בחשבונית, אינם מעידים על קיום או היעדר יחסי עובד מעביד.
- **מקום ביצוע העבודה** - אין השפעה על מקום ביצוע העבודה, ועובד יכול לעבוד מביתו.
- **מבחן התלות** - יש לבחון את תלות הצדדים האחד בשני, את חובת העובד לעבוד, וחובת המעסיק לספק עבודה.

לסיכום ולאור המשמעות הכספית הכבדה על עסקנו אם נשגה בהגדרת הקבלן כעצמאי, המלצתי לבחון היטב את מעמדם של נותני השירותים בעסקנו ובמקרה של ספק להתיעץ עם עורך דין הבקיא בדיני עבודה.

פעמים רבות ובתחומים שונים מעדיפים מעסיקים לקבל שירות מקבלן עצמאי (פרי-לנסר) כנגד חשבונית חודשית, על פני העסקת עובד שכיר, ואינם ערים לעובדה שלמרות הגדרתם הפורמלית כקבלני משנה ורישום החשבוניות שהוגשו על ידם כהוצאה של נותני שירותים עצמאיים בספרי העסק - הם שכירים לכל דבר.

ההתקשרות הנ"ל הפכה בשנים האחרונות למקובלת, נוחה ונפוצה מאוד, בעיקר משיקולי מס והרצון להקטנת העלויות - החבויות השונות והזכויות הסוציאליות שיש לשלם לעובד שכיר.

במקרים רבים (בדרך כלל רק לאחר סיום ההתקשרות או ההעסקה) מוגשות תביעות בבתי הדין לעבודה כנגד המעסיקים אשר מחויבים בתשלומים הסוציאליים המלאים, למרות שהחתימו את הקבלן על חוזה התקשרות שבו הוא מצהיר על כך שאין בין הצדדים יחסי "עובד מעביד".

לכן ניתן לומר בוודאות כי מעמד נותן השירות אינו נקבע על פי החוזה שנחתם, תשלום כנגד חשבונית או ההגדרה הפורמלית להעסקה, אלא על פי הנתונים והנסיבות בפועל, בהתאם לקיום מספר מבחנים שנקבעו בפסיקה. עיקר המבחנים שנקבעו בפסיקה לקיום יחסי עובד-מעביד:

- **מבחן ההשתלבות** - מבחן ההשתלבות במפעלו או עסקו של המעסיק, מכיל למעשה שני מבחני משנה. האחד עם פן חיובי, והשני עם פן שלילי.
- **הפן החיובי**: יש לבחון האם האדם השתלב במערך העבודה במפעל, האם מהווה חלק אינטגרלי מהפעילות של העסק או פעילות משלימה, והאם היעדרו של מבצע הפעולה יש בה כדי לפגוע בפעילות הרגילה של המפעל.
- **הפן השלילי**: יש לבדוק מי הנהנה מייעול העבודה והחיסכון בהוצאות, מי נושא בסיכון הכלכלי בעבודה, ושהגורם שבו מדובר אינו בעל עסק משלו אשר נותן שירותים למפעל באופן חיצוני.

מבחן הפיקוח והשליטה - במסגרת מבחן ההשתלבות, יש לבחון מהי מידת הפיקוח שיש למפעל כלפי אותו אדם. אם הוא נתון למרותו ולפיקוחו של המעביד, ככל שהפיקוח הוא יותר אינטנסיבי, הנטייה תהיה לראות באותו אדם

רו"ח אריה דן, רואה החשבון של הפ"י - משרד רואי חשבון סנדק, דן ושות'.