



ב"ל (נצרת) 43881-01-12 - חליל חמזה נ' המוסד לביטוח לאומי

ב"ל (נצרת) 43881-01-12 - חליל חמזה נ' המוסד לביטוח לאומי מחוזי עבודה נצרת

ב"ל (נצרת) 43881-01-12

חליל חמזה

ע"י ב"כ עו"ד נסאר מוסא

נגד

המוסד לביטוח לאומי

בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

[06.02.2013]

כב' השופטת אורית יעקבס נציג ציבור (עובדים): מר ראובן גרובר נציג ציבור (מעבידים): מר נימר נאסר

פסק דין

1. תביעתו של התובע לתשלום דמי אבטלה נדחתה ע"י הנתבע, מהטעם שאינו מבוטח בביטוח אבטלה כנדרש משום

שלא התקיימו יחסי עובד - מעביד בינו לבין מעסיקו.

כנגד ההחלטה האמורה הוגשה התביעה שלפנינו.

2. מהלך הדיון

ביום 10.12.13 התקיימה ישיבת הוכחות במהלכה נחקרו על תצהירי עדותם הראשית - התובע ובנו מר פארוק חמזה

- מי שעל פי הנטען היה מעסיקו של התובע בעת הרלוונטית (להלן: "מר פארוק" או "הבן").

לבקשת התובע, אשר, בסיום ישיבת ההוכחות, החל לסכם טענותיו, בע"פ, הורינו לצדדים להגיש סיכומים בכתב.

להלן הראיות שהגיש התובע:

העתק תלושי שכר לרבות אישורים שונים ממוסכים וחנויות (ת/1).

מכתב פיטורין (ת/2).

אישור רישום בשירות התעסוקה (ת/3).

העתק ממכתב הדחייה לתשלום דמי אבטלה (ת/4).

טופס 106 לשנת 2010 (ת/5).



להלן הראיות שהגיש הנתבע:

הודעה שגבה חוקר הנתבע מהתובע (נ/1).

ההודעה שגבה חוקר הנתבע מבנו של התובע (נ/2).

אישור על תשלום דמי אבטלה (נ/3).

3. להלן העובדות הרלוונטיות כפי שעלו מחומר הראיות:

א. לבנו של התובע, מר פארוק, עסק ל"ניסור בטון" (להלן: "העסק").

ב. בתקופה מחודש 10/09 ועד לחודש 01/11, דווח, התובע כמי שעבד בעסק ואף הופקו על שמו תלושי שכר.

ג. לתובע הונפק מכתב פיטורים, הנושא את התאריך 15.01.11, וזאת בעילה של "לאחר צמצום בעבודה".

ד. ביום 01.03.11, הגיש התובע לנתבע תביעה לתשלום דמי אבטלה, וזו נדחתה בהתאם להודעת פקיד התביעות

מיום 15.06.11, כאמור ברישא של פסק דין זה.

4. המסגרת הנורמטיבית

סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה - 1995 (להלן: "החוק"), מגדיר "עובד" כדלקמן:

"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, הייתה נעשית בידי עובד; לעניין זה, "בן משפחה" - אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות".

הלכה פסוקה היא כי שומה על בית הדין לעבודה לבחון בקפידה יתרה טענה של קיום יחסי עובד-מעביד בין אדם לבין

קרוב משפחתו (דב"ע 0-108/לג המוסד לביטוח לאומי - כץ, פד"ע ה 31; דב"ע 0-159/לג ברטי מרקו - המוסד

לביטוח לאומי, פד"ע ה 134).

בית הדין הארצי עמד על כך, שהסעיף דורש שני תנאים מצטברים על מנת שבן משפחה יחשב כעובד. האחד, עבודה

במפעל באופן סדיר, והשני, שאלמלא ביצע את העבודה, היה עובד אחר מבצעה (ראה דב"ע 0-6/מז מרדכי סרוסי -

המוסד לביטוח לאומי, פד"ע יח' 434).

חשוב לציין כי קירבה משפחתית אין בה, כשלעצמה, כדי למנוע אפשרות של היווצרות יחסי עובד מעביד. המניע

לבחירת העובד, בין אם הוא מניע עיקרי או משני, אינו קובע לעניין קיומם של יחסי עובד מעביד.



מהות היחסים שנוצרו הלכה למעשה היא הקובעת לעניין זה. עם זאת, כאשר הצדדים הטוענים ליחסי עבודה הם קרובי משפחה, נבחנים טיבם של היחסים שנוצרו; האם מדובר במערכת יחסים התנדבותית, המגלמת בתוכה עזרה משפחתית, או שמא נוצר בין בני המשפחה קשר חוזי המסדיר מערכת של חובות וזכויות (עב"ל 20105/96 אורלי יהלום - המוסד לביטוח לאומי ואח', פד"ע לו 603).

לשם עמידה על טיב היחסים שנוצרו בין בני משפחה, ייתן בית הדין דעתו, בין היתר, לפרמטרים שונים כגון מסגרת שעות העבודה, האם השכר ששולם בעבור ביצוע העבודה היה ריאלי או סמלי וכו'. עוד נקבע בפסיקה, כי נטל ההוכחה מוטל על בן המשפחה הטוען כי היחסים בין בני המשפחה חורגים מגדר עזרה משפחתית הדדית, וכי עליו להראות כי היחסים במהותם הם יחסי עובד ומעביד (ראה דב"ע לג/0-59 הנ"ל; עב"ל 20034/98 המוסד לביטוח לאומי - שמואל הרצליך, עבודה ארצי, כרך לב[3], 365). ואם כן, יש לבחון, בהתאם לראיות שהוצגו בפניו, האם הצליח התובע, הטוען כי עבד בעסק השייך לבנו, להרים את הנטל הראייתי המוטל עליו על מנת להוכיח כי הוא עונה להגדרת "עובד" לפי החוק.

5. דיון ומסקנות

נקדים אחרית לראשית ונציין כי לאחר ששמענו את העדויות, לאחר ששקלנו את הראיות שהוצגו לפנינו, וכן עיינו בסיכומי באי כוח הצדדים, ולאחר שבחנו את כל אלה בראי הפסיקה, הגענו לכלל מסקנה כי לא עלה בידי התובע להוכיח את גרסתו על כך שהועסק כעובד שכיר בעסק, וכי בינו לבין מי שנטען להיות מעבידו בתקופה הרלבנטית - מר פארוק, שררו יחסי עובד מעביד וזאת כפי שיפורט להלן.

א. מהות עבודתו של התובע

גרסתו של התובע במה שנוגע לאופי עבודתו הייתה מעורפלת, כך שלמעשה לא היה ניתן להבין מה היה מהות תפקידו בעסק.

מגרסת התובע שבהודעתו לחוקר המל"ל מיום 28.04.11 עולה, כי עיקר עבודתו הייתה כנהג בעסק:

ש. מה היה מקום עבודתך האחרון?

ת. אני עבדתי בעסק של הבן שלי ורוב העבודה שלי היה כנהג.

....

ש. מה היה תפקידך בעבודה?

ת. אני הייתי עובד כנהג. הייתי עושה טיפולים במוסכים ברכבים של העבודה, טסט, קלים לעבודה, סחורה. אני גם הייתי עובד פיזית במידה שמישהו לא יצא לעבודה".



לעומת זאת, מתצהיר עדותו הראשית עולה כי הוא שימוש בעיקר כ"איש שירות אחזקה ומחסנאי":
"עבדתי אצל בני הנ"ל בתור איש שירות אחזקה ומחסנאי....בנוסף, הייתי נוסע הרבה פעמים לאתרים איפה שעבד בני, ומביא להם חלקים וכלים שונים לציד במקום אלה שהיו מתקלקלים בזמן העבודה, וכן הייתי נוסע הרבה פעמים להחזרת עובדים מהאתרים השונים.
כמו כן, הייתי איש קשר עם ספקים, מוסכים וכו".
גם באישור רישום בשירות התעסוקה (ת/3), הוגדר התובע כמי שמקצועו "איש שירות ואחזקה".
בחקירתו הנגדית בבית הדין, גרסתו של התובע ביחס למהות עבודתו היתה לא עקבית ולא היה ניתן לדלות ממנה הגדרה עניינית וממוקדת ביחס למהות התפקיד. מה שהתברר, היה כי לכל היותר, ביצע התובע עבודה בלתי סדירה בעסק, כאשר גם לא הועסק במקומו עובד אחר (על כך בהמשך) - (ראה עמ' 4 שורות 25-30 לפרוטוקול וכן עמ' 5 שורות 1-31).
גם מעדות הבן, לא ניתן היה לחלץ גרסה ברורה ביחס לתפקידו של התובע בעסק. למעשה גם מגרסה זו, כל שניתן היה להתרשם שלכל היותר התובע "עשה כל מיני עבודות" או סיפק עזרה במקום שהיה צורך בכך (עמ' 8 שורות 13-32 לפרוטוקול וכן עמ' 9 שורות 1-15 לפרוטוקול).
ב. חוסר הסבירות בגרסה, בעניין חיוניות העסקתו של התובע והצורך במשרה מלאה
בהודעתו לחוקר המל"ל מסר התובע גרסה, לפיה הינו "עובד מיום ראשון ועד יום שישי כולל משעה 6:00 או 7:00 בבוקר ומסיים בשעה 15:00 או 16:00. יום שישי הייתי עובד יום קצר עד שעה 14:00 מקסימום" (עמ' 1 שורות 11-13 להודעה). גרסה דומה גם כן נמסרה על ידי מר פארוק בהודעתו לחוקר המל"ל (עמ' 1 שורות 17-18 להודעה). עניין המשרה המלאה עולה בבירור גם מתלושי השכר שהוצגו (ת/1).
מגרסת התובע בפנינו עלה, כי התובע הינו "בן אדם חולה" ואינו "בעל מקצוע" (עמ' 2 שורות 31-32 לפרוטוקול וכן, עמ' 4 שורות 11-13), וכי עשה "כל מיני עבודות" (עמ' 8 שורות 30-32 לפרוטוקול). על כן, עת מצרפים את העובדה שאין המדובר בעסק גדול במיוחד ושמדובר בעבודה שעיקרה הינו מקצועי - ניסור בטון אשר היקפה מתאפיין בתנודות (עמ' 2 שורות 31-32 לפרוטוקול וכן עמ' 4 שורות 19-20 ועמ' 8 שורות 24-25), הרי שקשה להניח שהדבר יכול היה להצדיק העסקת התובע במשרה מלאה.
כמו כן, עלה מגרסת התובע ומגרסת הבן, שכאשר התובע "פוטר" לא היה כל צורך בהעסקת עובד אחר במקומו (עמ' 5 שורות 23-31 לפרוטוקול ועמ' 8 שורות 24-26). מדובר באלמנט אשר על פי הפסיקה, יש ליחס לו משקל, עת דנים בשאלה האם בין קרובי משפחה התקיימו יחסי עובד-מעביד, אם לאו.



בנוסף עלה, כי התובע סיפק עזרה בעסק גם בתקופות בהן היה מובטל לרבות בתקופה הנוכחית בה הינו מקבל קצבת זיקנה (עמ' 6 שורות 10-26 לפרוטוקול). עובדה זו מחזקת את התחושה שהעזרה שהושיט התובע בעסק הייתה מתוך נקודת מוצא שמדובר בעסק משפחתי שגם הוא היה מעוניין, באופן טבעי, בהצלחתו. בשנים לב לכך, מקובלים עלינו טענות ב"כ הנתבע, שחיוניות העסקת התובע בעסק מוטלת בספק ושמדובר לכל היותר בעזרה משפחתית (סעיף 5 לסיכומי הנתבע, אשר הוגשו ביום 16/1/13).

לסיום נקודה זו נציין, שהתובע לא הוכיח את מידת נחיצותו בעסק גם נוכח עבודתו הנטענת עובר למועד ההעסקה מושא התביעה. כך עלה, שהתובע היה "עובד" בעסק לתקופה מסוימת ולאחר מכן היה מפוטר ומגיש תביעה לקבלת דמי אבטלה, וכך עשה לסירוגין (עמ' 2 שורות 13-29 לפרוטוקול וכן נ/3). בעניין זה הסביר התובע כי היקף העבודה תלוי בעונה, כך שבתחילת החורף חל צמצום בהיקפה, ולכן היה מפוטר ופונה לקבלת דמי אבטלה (שם בעמ' 2 וכן עמ' 4 שורות 19-20 לפרוטוקול).

דא עקא, שגרסתו זו של התובע לא רק שמעלה חשד כי הוא תובע "סדרתי", אלא שגם אינה מתיישבת עם העובדה שתלושי השכר אותם הציג התייחסו, דווקא, לתקופת חודשי החורף (חודשים 02/2010, 01/2010, 12/09, 03/2010...).

כמו כן, לא קיבלנו את טענת ב"כ התובע כי התובע "קיבל פעם אחת את דמי אבטלה ולא מעבר לך..." (סעיף 25 לסיכומים). התובע בעצמו הודה בפנינו כי לפחות שלוש פעמים (בתקופה משנת 2004 ועד שנת 2011) הגיש תביעות לקבלת דמי אבטלה בגין תקופת עיסוקו בשירותי העסק של הבן, כאשר בגין אחת מהתקופות לא קיבל דמי אבטלה עקב התיישנות תביעתו (עמ' 2 שורות 13-32 לפרוטוקול). על כן, דברי התובע מחזקים את הנתונים שבאישור על תשלום דמי אבטלה (נ/3), חרף הסתייגות ב"כ התובע מאותו מסמך (סעיפים 25 ו- 26 לסיכומים).

ג. תלושי השכר

תלושי השכר שהגיש התובע (ת/1), הודפסו, כולם ביום 17.12.11. היינו כשנה מתום מועד סיום העסקתו הנטענת בעסק. התובע לא הציג תלושים כלשהם שהופקו כביכול בזמן אמת, למרות שלטענתו היה ברשותו חלק מהם (עמ' 7 שורות 6-15 לפרוטוקול).

לכך יש להוסיף, כי תלושי השכר שהוצגו אינם משקפים קיום חובות מכח משפט העבודה, כמו תוספות יוקר, חופשה שנתית, דמי הבראה וכיו"ב, למעט תשלום שכר. התלושים אינם משקפים ניכויים לביטוח פנסיוני וכן אינם משקפים ניצול כלשהו של חופשה שנתית.



בנקודה זו יצוין כי התובע לא המציא אסמכתאות לכך שאכן שולם לו השכר המצוין בתלושי השכר או שכר כלשהו וגם עובדה זו לא תרמה להוכחת תביעתו, כאשר. ברי שמדובר בנתון שיש לו חשיבות רבה, באשר יחסי עובד מעביד מטיבם מחייבים מתן תמורה עבור ביצוע עבודה, נתון שמידת ההקפדה על הימצאותו מתגברת נוכח הקפדת היתר שבה בוחן בית הדין קיומם של יחסי עובד מעביד בין קרובי משפחה (וראה לעניין זה את שנפסק בעבל 279/98 חטמי יצחק - המוסד לביטוח לאומי, ניתן ביום 29.06.00).

כאן יש להדגיש, שעל רקע המשקל הראייתי הנוגע להוכחת תשלום השכר, הרי שלא קיבלנו את טענות ב"כ התובע, שהנטל מוטל על הנתבע לבדוק "באם התובע קיבל שכר ו/או לא...", באשר נטל הבאת הראיות רובץ דווקא לפתחו של התובע.

בנוסף לכך, התובע והבן לא הציגו כל מסמך המתעד רישום שעות העבודה שבתלושי השכר, חרף העובדה שהבן התחייב להמציאם לנתבע (עמ' 1 ש' 19-20 לנ').

ד. בחינת ההגדרה המרחיבה שבסעיף 1 לחוק

בסעיף 1 לחוק, נאמר כי יש לראות כ"עובד" גם קרוב משפחה שאין בינו לבין קרובו יחסי עובד-מעביד, אך הוא מועסק במפעל באופן סדיר, בעבודה שאילולא עשה אותה הוא - היתה נעשית בידי עובד.

אלא שגם הרחבה זו של המונח "עובד" אינה מועילה לתובע, וזאת בשל כך שלא הוכח שהתובע עבד "באופן סדיר" ובשל כך שלא הוכח שאלמלא התובע היה עושה את העבודה - היתה העבודה נעשית בידי עובד אחר.

בנסיבות אלו גם אם היינו מניחים שלעיתים, היה התובע מבצע עבודות כלשהן, והיה "איש קשר" שטיפל מדי פעם ברכבי העסק (ת/1), הרי שלאור הסתירות אליהן הפנינו לעיל, ולאור מיעוט העדויות והראיות שהוצגו לתמיכה בטענה כי מדובר ביחסי עובד ומעביד החורגים מעזרה משפחתית, הרינו קובעים כי לא הוכחה עבודתו של התובע בעסק. לפיכך ובהתחשב בהקפדה היתרה הנדרשת ממנו, הרינו קובעים כי הוא לא הצליח לשכנע שאף אם עשה עבודות כלשהן - מדובר בעבודות במסגרת קיומם של יחסי עובד-מעביד בינו לבין בנו.

6. על כן, משלא הצליח התובע להוכיח כי היחסים בינו לבין בנו חרגו מגדר עזרה משפחתית ולבשו אופי של יחסי עובד מעביד, הרינו מורים על דחיית התביעה.

מאחר ומדובר בתביעה מתחום הביטחון הסוציאלי, אין צו להוצאות.

7. כל אחד מהצדדים רשאי לערער על פסק דין זה, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, בתוך 30 ימים מיום שפסק הדין יומצא לו.

ניתן היום, כ"ו בשבט תשע"ג, 6 בפברואר, 2013, בהעדר הצדדים.