

פרק ראשון

סוגי התקשורת לעבודה: עובד שכיר, קבלן עצמאי, פרילנסר ומתנדב

1.1 כללי

במשפט הישראלי יש שתי צורות התקשורת לשיכוחות לביצוע העבודה: האחת היא בין מעסיק לבין עובד שכיר (להלן: עובד). התקשורת זו נעשית באמצעות חוזה עבודה ובקייםים של יחסי עבודה. השנייה היא בין מזמין השירותים, הלוקות, לבין ספק השירותים שהוא קובלן עצמאי, המכונה לעיתים גם "פרילנסר" (להלן: עצמאי). התקשורת זו שבין העצמאי לבין מזמין השירותים נעשית באמצעות חוזה מסחרי. שתי צורות התקשורת אלו הן למעשה תומות ראי לולתה, כך שהגדתו של "עובד" היא ההפך מהגדתו של "עצמאי". להבנה בין שתי צורות התקשורת שונות אלו נפקות משפטית רבה ומשמעות נרחבות:

* בתקשורת בין עובד למעסיק, על המעסיק חלה החובה להבטיח את התנאים הסוציאליים של העובד, ולשלם לו, בנוסף על שכר עבודתו, את מלאו התשלומיים המגיעים לו מכוח חוקי העבודה ודיני העבודה. כגון דמי חופשה שנתית, דמי הראה,ימי מחלת, פיצויי פיטורים, וכיוצא באלה, וכן תשלוםים שמוקומים בהסכםם קיבוציים או צווי הרחבה החלים על המעסיק.

לעומת זאת, בתקשורת שבין מזמין שירותים לעצמאי המזמין משלם עבור מתן השירותים בלבד. תנאי התקשורת בין הצדדים מוסדרים בחוזה שביניהם, בין ספק לлокות, עליו חלים חוק החזויים ודיני החזויים. במקרה זה מזמין השירותים לא חייב בכל תשלום נוסף עבור זכויותיו הסוציאליות של העצמאי, לרבות תשלום עבור פיצויי פיטורים בעת סיום התקשורת או הפרשות לקופת הפנסיה.

- * הכלל, עובד מקבל את שכרו במשכורת יומיית או חודשית אשר אינה נופלת משכר המינימום,¹ ומהותה על בסיס מספר שעות עבודה (שעות עבודה רגילות לצד שעות עבודה נוספת, ושעות עבודה ביום המנוחה השבועי).² כמו כן מחייב המעסק לנוהל פנקס שכר ולתת לעובד בכל חדש תלוש שכר.³
- לעומת זאת, העצמאי מקבל ממזמין השירותים את התמורה בעקבות ביטול, גלובל, שעליו הסכימו הצדדים, במועד ובתנאים עליהם הסכימו בחווה, וזאת בתוספת מע"מ וכנגד השבונית מס.
- * סיום יחסי העבודה בין עובד למעסק כפופים לחוקי העבודה. המשמעות היא שפרורוגטיבת הניהול של המעסק לפטר עובד מוגבלת להוראות חוק שונות האוסרות על פיטורי עובד או עובדת בנסיבות מסוימות.⁴ פרורוגטיביה זו של המעסק הוגבלה גם באמצעות פסיקות בית הדין הארץ לעובדה, שקבע כי פיטורים שridoותיים שנעשה בחוסר תום לב ולא סיבה מוצדקת הם פיטורים שלא כדי, המוכנים את העובד בסעד של אכיפה או בפיצויים. כמו כן מעסק המבקש לפטר עובד, ועובד המבקש להתפטר מעובdotו, חייבים לתת הודעה מוקדמת לצד השני על רצונם לסיים את יחסי העבודה, קבועה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.⁵ ומעסק המבקש לפטר עובד חייב על פי דין לעורך לעובד שיחת שימוש.⁶

¹ ראו ס' 2 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. להרחבה על חוק שכר מינימום ראו בפרק על חוק שכר מינימום (פרק א).

² ראו ס' 2 ו-16 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, וכן ס' 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 ("איסור שכר כולל"). להרחבה על חוק שעות עבודה ומנוחה ראו בפרק על חוק שעות עבודה ומנוחה (פרק ב).

³ ראו ס' 24 לחוק הגנת השכר. להרחבה על חובת המעסק לנוהל פנקס שכר ולתת לעובד תלוש שכר, ראו בפרק על חוק הגנת השכר (פרק א).

⁴ להרחבה על צמצום היקף זכותו של המעסק בפיטורי עובד, מכוח החוק ומכוח הפסיקה, ראו בפרק על אכיפת חוות העבודה (פרק ב).

⁵ ראו ס' 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001. להרחבה על חוק זה ראו בפרק על חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (פרק ב).

⁶ להרחבה על זכות העובד לשימושו ראו בפרק על זכות העובד לשימוש (פרק ב)

פרק ראשון: סוג התקשרות לביצוע עבודה: עובד שכיר, קבלן עצמאי, פרילנסר ומתנדב

לעומת זאת, סיום ההתקשרות בין מזמין השירות לעצמאי כפוף לתנאי ההסכם בין הצדדים בלבד, ולдинי החוזים הכלליים.

* סכוסכים בין עובד ומעסיק ידונו בבית הדין האזרחי לעבודה בלבד, מכוח סמכותו הייחודית שניתנה לו בתובנות שביחסו עבודה,⁷ ועל פי סדר הדין שבתי הדין לעבודה.⁸

לעומת זאת, סכוסך בין מזמין לבין עצמאי דין כדין סכוסך מסחרי וגיל, שבין ספק ללקוח, שמקורו להתרבר בbatis המשפט האזרחיים ועל פי סדר הדין האזרחיים.

פעמים רבים טיב הקשר המשפטי שבין הצדדים הוגדר מראש כהתקשרות שבין מזמין שירות לבין עצמאי, או פרילנסר, ולא כיחס עבודה שבין עובד ומעסיק. בדרך זו של מקור חוות נזמין השירות מבקש להציג גמישות ניהול העסק, בכך שהוא לא כפוף לחוקי העבודה ולחובה לשולם למוצע העבודה תנאים סוציאליים מעבר לתמורה עבור שירותיו. גם מוצע העבודה עשוי לזרות בסוג התקשרות כזאת ולפעול כ"עצמאי". דרך המאפשרת לו את החופש להעניק את שירותו ללקוחות רבים ונוספים, בלי להתחייב לעבודה עבור גורם אחד.

אולם, פעמים רבות, בעת סיום ההתקשרות בין מזמין השירותים לעצמאי, טוען מוצע העבודה כי בדיעד התקיימה בפועל בין הצדדים מערכת יחסי עבודה של עובד ומעסיק לכל דבר ועניין. על כן פונה הוא לבית הדין לעבודה בתביעה נגד מעסיקו, לכואורה, שמטרתה להזכיר ביחסי העבודה שהתקיימו בין הצדדים, ולהייב את המעסיק לשולם לו את מלאו הזכיות הסוציאליות שנמנעו ממנה במשך תקופת העבודה.

تبיעה זו מעוררת שאלות יסוד בתחום משפט העבודה אשר לזהות הגורמים הקשורים ביחסי העבודה. כגון השאלה מיهو "עובד"? מה מאפיין יחסי עובד ומעסיק? מיهو "עצמאי"? מיهو "פרילנסר" אוותנטי? ומהו "מתנדב"? על שאלות אלו נבקש להשיב להלן.

⁷ ראו ס' 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.

⁸ ראו, לדוגמה, תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991; תקנות בית הדין לעבודה (אגרות), התשס"ח-2008; תקנות בית הדין לעבודה (סמכויות שניתן להעבירן לרשות), התשל"ה-1975; תקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכוסך קיבוצי), התשכ"ט-1969; תקנות בית הדין לעבודה (פישור), התשנ"ג-1993.

1.2 מיהו עובד שכיר?

1.2.1 נטול ההוכחה להתקיימותם של יחסיו עובד ומעסיק

אדם המגיש תביעה בבית הדין האזרחי לעובדה חייב להראות בכתב התביעה כי לביית הדין הסמכות העניינית והיחודית לדון בתביעתו.⁹ אם הנתבע, המעסיק, לא מכחיש טענה זו בכתב ההגנה שהגיש, אויל עובדת קיומם של יחסיו עובד ומעסיק לא עמדת למחוקת, ואינה פלוגתא שיש לדון בה. אולם אם הנתבע כופר בטענה זו בכתב ההגנה, וטוען כי לא התקיימו יחסיו עובדה בין הצדדים – כך שהתובע לא היה עובד שלו – אויל נטול ההוכחה בדיון המשפטי היא על התובע להראות כי התקיימו בין הצדדים יחסיו עובד ומעסיק.¹⁰

במי הדין לעובדה קבעו כי בחזום שביהם כינו הצדדים את הייחסים ביניהם כינוי שונה המוסכם והכתב בחזזה, היחסים הם יחסיו עובד ומעסיק.¹¹ גם כאשר הצדדים נהגו זה כלפי זה כמשמעותם וככלונן עצמאי, נטול ההוכחה מוטל על התובע, הטוען לדבר השונה מהתנהגות הצדדים. עם זאת, משאין מחולקת כי מבצע העבודה החל את דרכו כעובד, ורק לאחר מכן היה מקבלן עצמאי בהתקשרות עם המעסיק, הנטול להוכיח כי חל שינוי במעמדו מוטל על כתפי הטוען לשינוי, קרי על המעסיק לשערר, לכואורה.¹²

⁹ ראו תק' 9 לתקנות בית הדין לעובדה (סדרי דין), התשנ"ב-1991.

¹⁰ ראו דב"ע (ארצى) 3-147 חברת מלונות דן בע"מ – ברנט (נבו 26.5.1991); ע"ע 300064/96 קרני – האיגוד הארצי למסחר בישראל, פד"ע לו 241 (2001); ע"ע (אזרחי) ת"א 9857-10-22 גרטוי – לב הדקל-סכנות לביטוח (2004) בע"מ (נבו 31.7.2022).

¹¹ דב"ע (ארצى) נב/3-71 שמש – THE ECONOMIST, פד"ע כו 321 (נבו 18.11.1993); ע"ב (אזרחי) ת"א 6499/01 רוטפרב – שירותים רפואיים בינלאומיים בע"מ (נבו 16.8.2005).

¹² תע"א (אזרחי ב"ש) 3487/08 זיגdon – אגנים אחזקות בע"מ (נבו 25.6.2012). ראו גם: בג"ץ 319/78 שמן תעשיית בע"מ – בית הדין הארצי לעובדה, פ"ד לד(2) (1979) 75; תע"א (אזרחי ב"ש) 3190-09- Molai – המועצה לייצור צמחים ולשיווקם (נבו 29.9.2013).

פרק ראשון: סוגי התקשרות לביצוע עבודה: עובד שכיר, קבלן עצמאי, פרילנסר ומונדב

1.2.2 סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה בתובענה שבין עובד ומעסיק

שאלת קיומם של יחס עבודה בין הצדדים, והיוותו של התובע "עובד" ושל הנושא "מעסיק", היא בבחינת שאלת מקודמת לדין בפני בית הדין האזרחי לעבודה, אשר לסמכוּתוּ העניינית לדין בסכום לגופו.

סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, קובע כי לבית הדין האזרחי לעבודה הסמכות העניינית והיחודית לדון גם בשאלת אם התקיימו בין הצדדים יחס עבוד ומעסיק. וכך קובע סעיף זה:

"24. סמכות בית-דין אזרחי"

(א) לבית דין אזרחי תהא סמכות ייחודית לדון –

(1) בתובענות בין עובד או חליפו למעסיק או חליפו שלילתן ביחס עבודה, לרבות השאלה בדבר עצם קיומם יחס עבודה ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזקין [נוסח חדש]: [...] (הדגשה שלנו – המחברים).

אם השיב בית הדין לעבודה לשאלת זו בחויב, וקבע כי בין הצדדים התקיימו יחס עבודה, אויב בכך קנה בית הדין האזרחי את סמכותו העניינית להמשיך ולדון בסכום לגופו. אם השיב בית הדין לשאלת זו בשילילה, אויב לביית הדין אין סמכות לדון בתובענה של התובע. משכך על התובע להגישה מחדש בראכאה הנכונה – בבתי המשפט האזרחיים, קרי בבית משפט השלום או בית המשפט המחויז, על פי סדרי הדין הנהוגים שם.¹³

1.2.3 "עובד" הוא סטטוס שאינו אפשר להנתנות עליו

כבר בשנותיו הראשונות קבע בית הדין הארץ לעבודה את ההלכה, שלפיה השם שהצדדים בחורו לנחות את הקשר שביניהם אין בו כדי להכריע בדבר טיב הקשר

¹³ לסמכוּתוּ בתי משפט השלום ובית המשפט המחויז בתובענות אזרחים ראו, בהתאם, ס' 51.(א)(2) וס' 40(1) לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984.

המשפטים ביניהם.¹⁴ גם אם מומין השירות הגדר תבצע השירות "עצמאי" ולא "עובד", וצין בהסכם מפורשות כי בין הצדדים לא יתקיימו יחסי עבודה ומעסיק – אין בכך כדי לשול ממציע העבודה את הסטטוס של "עובד", אם כך נלמד מכלול היחסים שנוצרו ביניהם הלהקה למעשה.¹⁵ בתו הדין לעובדה הבהיר כי הקביעה בדבר מהות היחסים תיעשה על פי אמות המידה שקבעו בפסקה לצורך זההו של "עובד", ולא על סמך ההגדרה שניתנה לממציע העבודה בהסכם כזה או אחר, אפילו הוא התבקש לחתום עליו.¹⁶ וכך קבע בית הדין הארצי לעבודה בעניין בירוג:

"התשובה לשאלת אם פלוני הוא 'עובד' או לא היא מסקנה משפטית ממערכות עובדות מסוימות. על משקלן של הוראות בהסכם שבין הצדדים לעניין היותו של אדם 'עובד' פסק כבר בית-המשפט העליון ואמר שהשם אשר הצדדים נתנו לקשר ביניהם אין בו כדי לקבוע את טיב היחס המשפטי ביניהם [...]".

אין להתעלם מכך שהיותו של אדם 'עובד', הוא, לעניין אותן הוצאות והחוויות שהחוק מקנה ושאין יותר עלייהן או להתנות עלייהן, דבר הקרוב ל'סטטוס' ו'סטטוס' אין יוצרים בהסכם ואין מבטלים בהסכם, וכש שאין יותר או להתנות על זכויות במפורש, כן אין יותר על אותן הוצאות על כן שכנו את היחסים בין הצדדים שביהם מדובר כינוי כלשהו השולל היותו של האחד 'עובד' והיותו של השני 'עובד'. האמור בהסכם יכול וישקול, אך ברור שהקובע הוא מכלול היחסים שבין הצדדים".¹⁷

14

דב"ע (ארצى) לא/27-3 עיריית נתניה – בירוג, פד"ע ג(1) 177 (1971).

15

ע"ע (ארצى) 1076/04 מדינת ישראל – שוב (נבו 11.7.2005); ע"ע (ארצى) 09/09 לוי – מוסף עליית לוי 93 בע"מ (נבו 22.11.2009).

16

ע"ע (ארצى) 1162/01 בן חמו – המכון לפירון העבודה והייצור (נבו 29.12.2002); ע"ע (ארצى) 176/09 מואב – תפנית ויינד בע"מ (נבו 9.11.2010); ע"ע (ארצى) 478/09 חסידים – עיריית ירושלים (נבו 13.1.2011).

17

דב"ע (ארצى) לא/27-3 עיריית נתניה – בירוג, פד"ע ג(1) 177 (1971). ראו גם ע"ע (ארצى) 14122-07-10 מכללת רמת גן – פרידיס (נבו 13.9.2012); ע"ע (ארצى) 182/99 בן יעקב – קויליק אנדר סופה (ישראל) בע"מ (נבו 10.11.2004); ע"ע (ארצى) 11504-10-10 רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ – משה (נבו 19.3.2012).

פרק ראשון: סוגיה התקשורות לביצוע עבודה: עובד שכיר, קבלן עצמאי, פרילנסר ומונדב

1.2.4 מבחני העוזר לזיהוי "עובד"

החוק לא הגדר בחוק מיהו "עובד", והשאר לבתי הדין לעבודה את המטלה ליזוק תוכן ומשמעות לביטוי זה. זאת מהטעם שישCSI העבודה הם דינמיים ומפתחים, לפיכך אי אפשר לקבוע כלל אצבע אחד היכול להגדיר מושג שראש מאפיינהן של כל מערכות יחסית עבודה, ואת זהותו של ה"עובד" האוניברסלי. זהות אשר ראוי שתיקבע על פי הנسبות המסויימות של כל מקרה ומרקחה.¹⁸

במרוצת השנים, פיתח בית הדין הארץ-ישראלי עבודה מבחני עוזר שמטרתם לחת בידי בית הדין האזרחיים לעבודה ולنمונו המשפט כלים לזיהוי "עובד". זאת כדי לבחון בצורה הרואה אם התקיימו בין הצדדים יחסית עבודה שבין עובד ומעסיק.¹⁹ להלן מגוון מבחני העוזר שנקבעו בפסקה לזיהוי התקיימות של יחסית עבודה:

1.2.5 מבחן ההשתלבות

זהו מבחן העוזר המרכזי שמשמעותם בת הבדיקה לשם בחינה אם התקיימו יחסית עובד ומעסיק, למבחן ההשתלבות שני פנים:²⁰

¹⁸ ראו בג"ץ 5168/93 מorder נ' בית הדין הארץ-ישראלי לעבודה, פ"ד נ(4) (1996) 628; בג"ץ 4601/95 סדרשי נ' בית הדין הארץ-ישראלי לעבודה, פ"ד נב(4) (1998) 817; בג"ץ 1898/06 מושרד הפנים נ' בית הדין הארץ-ישראלי לעבודה י-ם (נבו 2008) (24.3.2008); בג"ץ 1163/98 שנות נ' שירות בת הסוהר (נבו 5.7.2001); ע"ע (ארצى) 15868-04-18 כותה – עיריית רעננה, ס' 7 לפסק דין של הנשיאה וירט לבנה (נבו 2021).

¹⁹ ע"ע (ארצى) 300274/96 צדקא – גלי צה"ל, פ"ד"ע לו 625 (2001); ע"ע (ארצى) 300256/98 איזיק – תה"ל, תכונן המים לישראל בע"מ (נבו 2002) (10.6.2002); ע"ע (ארצى) 646-09-02 ד"ר טורבטי – שירות בריאות כללית (נבו 2004) (12.2.2004); ע"ע (ארצى) (29.2.2012); ע"ע (ארצى) 176/09 568/06 שושן – קל שירות נופש ותיירות בע"מ (נבו 2008) (3.1.2008); ע"ע (ארצى) 176/09 מואב – תפנית וינד בע"מ (נבו 9.11.2010); ע"ע (ארצى) 478/09 חסידים – עיריית ירושלים (נבו 13.1.2011); ע"ע (ארצى) 300274/96 צדקא – גלי צה"ל, פ"ד"ע לו 625, פס' 2-1, 7-4, 10-13, 24-20, 27 לפסק דין של הנשיא אדלר; פס' 1, 9-5, 23-21 לפסק דין של השופט ארד (2001).

²⁰ מבחן ההשתלבות נקבע לראשונה במשפט הישראלי בדב"ע (ארצى) לא/27-3 עיריית נתניה – בירגר, פ"ד"ע ג(1) 177 (1971), בפסק דין של נשיאו הראשון של בית הדין הארץ-ישראלי לעבודה, השופט צבי בר-ニיב ז"ל. ראו גם דב"ע (ארצى) לא/1-4 בנק אוצר לחיל

א. הפן החובי

בפן החובי של מבחן ההשתלבות יש לבחון התקיימותם של שלושה רכיבים:

1. האם קיים מפעל או מקום העבודה שאפשר להשתלב בו? למונח "מפעל" ניתנה בפסקה פרשנות רחבה, כך שהוא מתייחס לכל מקום העבודה המתנהל כיחידה ארגונית כלכלית, קרי מקום העבודה יצוני, שבו המפעיק מארגן את העבודה ואחראי על חלוקת העבודה בין עובדי המיקום.²¹
2. האם הפעולה מתמקדת במוצר המוגדר או בשירותו של shame קיים המפעל? כאמור, הפעולה המבוצעת צריכה להיות פעילות וגילתה של המפעול – שכן הכוונה לפעילויות הישרה והעיקרית בלבד.
3. האם מבצע העבודה הוא חלק מהמבנה הארגוני של המפעל והוא "גורם יצוני"?

בעניין כوتה קבוע בית הדין הארץ לעובדה כי שאלות אלו יש לבחון, בין היתר, לפי כמה מאפיינים:²²

- * מידת הפיקוח של המפעיק על שעות העבודה, על מקום ביצועה, על חלוקת המשימות בין העובדים, על הרכב צוותי העבודה ועל ההיררכיה בין העובדים השונים;

בע"מ – מועצת פועלי באר-שבע, פד"ע ב(1) 260 (1971); דב"ע (ארצי) מה/3-137/3 – אדר – פרסום מלניק בע"מ, פד"ע כ(1) 60 (1988); דב"ע (ארצי) תשן/3-14-3 נקס – מדינת ישראל, פד"ע כא(1) 180 (1989); בג"ץ 319/78 שמן תעשיות בע"מ נ' בית-הדין הארץ לעובדה בירושלים, פ"ד לד(2) 75 (1979); בג"ץ 123/81 אלקטורה (ישראל) בע"מ נ' בית הדין הארץ לעובדה, פ"ד לד(1) 423 (1982).

ראו, לדוגמה, דב"ע (ארצי) מו/8-3 דלויה – בלזכתה, פד"ע יה 48 (1986); דב"ע (ארצי) לח/10-4 הנהלת תעשיית אסבסט צמנט נהריה – הסתדרות העובדים הכללית בא"י, פד"ע י' 7 (1978).

ע"ע (ארצי) 18 15868-04-18 כותה – עיריית רעננה, פס' 10 לפסק דין של הנשיאה וירט לבנה (נבו 7.4.2021).

פרק ראשון: סוגיה התקשורות לביצוע עבודה: עובד שכיר, קבלן עצמאי, פרילנסר ומונדב

- * מרכזיותן וחיוניותן של פעולות מבצע העבודה לפועלותיו הכללות של המעסיק;
- * הילכי ההתקשורות עם המועסק;
- * רציפות הקשר בין הצדדים;
- * כוחו של המעסיק להטיל על מבצע העבודה משימות משתנות;
- * שליטה המעסיק על אופן ביצוע המלאכה;
- * כפיפות מבצע העבודה אל המעסיק;
- * בלעדיוויתו של מבצע העבודה וויקתו למפעל;
- * הסטייעות מבצע העבודה בעובדים אחרים לצורן ביצוע עבודתו;
- * מקום ביצוע המלאכה;
- * אופן התשלומים;
- * הספקת החומרים לביצוע המלאכה.

www.bursi.co.il

אם נמצא בית הדין לעבודה כי בנסיבות המקרה התקיימו רכיבים אלו אצל מבצע העבודה – קרי הוא השתלב במקום העבודה – או עשוו הוא לענות על ההגדרה של "עובד", המקיים יחסי עבודה עם מעסיקו. אולם תשובה מלאה לשאלת זו תתקבל רק לאחר בחינתו של הפן השני שבמבחן ההשתלבות.

ב. הפן השלילי

פנ זה מטרתו לבחון אם מבצע העבודה לא מנהל עסק עצמאי שספק שירותיו למפעל כגורם חיצוני. קרי, אפילו השתלב מבצע העובד במפעל או במקום העבודה, באופן הרואין להכירו כ"עובד" (על דורך החיבור), יש לוודא שלא עשה זאת כספק שירותים עצמאי, בעל עסק משלו וככלון חיצוני, שאו אינו ראוי להכרה כ"עובד" (על דורך השילילה).²³

²³ ראו, לדוגמה, סע"ש (אזרוי ת"א) 16-07-31272 רוזנברג – בנק לאומי לישראל בע"מ (נבו 1.11.2020). במקרה זה דחה בית הדין האזרוי לעבודה תביעה להכרה בדייעבד של יחסיו לעבוד ומעסיק. אומנם בית הדין קבע כי התקיים בתובע הפן החיובי של מבחן