

משה עוזיאל	ענת סער	חגי ח. שבתאי
דר' נדב דגן	לירון רז	אריה שפירא
יונתן פרג'ון	אוסנת קולודני-חיים	דן גינר
נרית תורן	ענבל זוסמן	גלי פלד
סמדר גל	כרמל מיכאלי	אלון וילנר
	שמרית גיגי	אופיר לוי
	יואב אינגבר	שרית ויור



חגי שבתאי, שפירא | עורכי דין

בית תנועת המושבים רחוב לאונרדו דה וינצ'י 19 תל אביב 6473318
ט | 03-5259050 | פ | 03-5259051 | www.hs-law.org | info@hs-law.org

16.5.24

חוזר משרד 5/24 (עבודה): על שאלות שעולות כשעושים יום עיון בדיני עבודה בהתיישבות, עוה"ד אסנת קלודני חיים

במסגרת מתן השירותים על ידי משרדנו, אני עורכת מעת לעת, ימי עיון בקיבוצים ובמושבים, על מנת לתת ללקוחותינו, כלים מעשיים חשובים בכל הנוגע להעסקת עובדים וכן על מנת לעדכןם בחידושי חקיקה ופסיקה המשפיעים על העסקת עובדים.

ימי העיון מיועדים לכל שדרת הניהול במושבים ובקיבוצים, במסגרתם ניתנת למנהלי הענפים והמפעלים השונים הזדמנות לשאול שאלות ולקבל תשובות, להתעדכן, ללמוד ולקבל כלים חשובים ודגשים בכל הנוגע להעסקת עובדים. אני מנצלת את ימי העיון גם לחשיבה משותפת עם הלקוחות.

להלן טעימה קצרה של חלק מהנושאים בהם דנו ביום עיון שהתקיים החודש:

א. החובות החלות על המעסיק בשלב הראשוני של פרסום משרה וראיון עובדים:

מה מותר ומה אסור למעסיק לשאול מועמד לעבודה וכיצד לנסח מודעת דרושים - להלן מספר דוגמאות מהשאלות שבהן דנו:

- האם מותר למעסיק לשאול את העובד היכן הוא גר? האם מותר לקבוע כתנאי לקבלה לעבודה מקום מגורים מסוים?
 - האם מותר למעסיק לשאול מועמד לעבודה מה ארץ מוצאו? מה הלאום שלו? ו/או לקבוע כי רק מועמדים בעלי לאום מסוים/ מארץ מוצא מסוימת יתקבלו לעבודה?
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988, אוסר להפלות דורשי עבודה, בין היתר, מחמת מקום מגוריהם, הלאום שלהם וארץ מוצאם בכל הנוגע לקבלה לעבודה.

ב. חוזה עבודה או חוזה קבלני?

איך יודעים האם בין הצדדים יתקיימו יחסי עבודה או יחסים אחרים? מהם הסיכונים החלים בהעסקת עובד כקבלן/נותן שירותים? כיצד לנסח הסכם שירותים?

- יחסי עבודה הם בגדר של מעמד משפטי (סטטוס) ולא ניתן להתנות על כך.
- על מנת לקבוע האם מדובר ביחסי עבודה או יחסי קבלנות יש לבחון את מהות ההתקשרות בין הצדדים לאור המבחנים שהוגדרו בהלכה הפסוקה שנועדו לבחון את האותנטיות



והלגיטימיות של אופן ההתקשרות בראי משפט העבודה, כאשר המבחן המרכזי הנו המבחן המעורב.

➤ חשוב מאד לנסח הסכם שירותים באופן כזה שיעניק הגנה מקסימלית למקבל השירותים ויבטיח את המעסיק במקרה בו נותן השירותים יתבע את מקבל השירותים בדיעבד בטענה כי בין הצדדים התקיימו יחסי עבודה, כך למשל- חשוב לכלול בהסכם הוראות ספציפיות בנוגע להפקדות לפנסיה ולפיטורים על ידי נותן השירותים באופן עצמאי.

ג. הודעה על תנאי עבודה או חוזה עבודה? מה חובה לפרט בהם? מה חשוב לכלול בכל אחד

מהם?

➤ הודעה על תנאי עבודה או לחילופין חוזה עבודה חייבים לכלול את כל הפרטים המפורטים בתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002.

➤ בנוסף, מומלץ לכלול הן בחוזה עבודה והן בהודעה על תנאי עבודה סעיפים הנוגעים להתחייבויות העובד והחובות החלים עליו, כגון: חובת שמירת סודיות ונאמנות, אופן השימוש במערכות המיחשוב אצל המעסיק, סעיפים בנוגע לאי תחרות וכו'.

ד. הפרשות לפנסיה מכוח צו ההרחבה הכללי במשק וצווי ההרחבה הענפיים, כגון צווי

ההרחבה בענף החקלאות

ממתי חלה החובה על מעסיק להפריש לפנסיה ולפיצויים עבור עובדיו? האם חלה על מעסיק חובה להפריש עבור אובדן כושר עבודה? מי קובע להיכן להפריש ואת התכנית הביטוחית? מהם הסיכונים כאשר המעסיק לא מפריש במועד?

➤ המועדים לביצוע ההפרשות לפנסיה, לפיצויים ולאובדן כושר עבודה קבועים בדינים השונים ויש לדקדק ביישום הוראותיהם.

➤ העובד קובע להיכן על המעסיק להעביר את ההפרשות וכן את התכנית הביטוחית בכפוף להוראות הדינים השונים. ככל שהעובד לא בוחר היכן לבטחו על המעסיק לבטח אותו באחת מקרנות ברירות המחדל.

➤ ככל שהמעסיק לא יבטח את העובד בקרן פנסיה/קופת גמל במועד הקבוע בדין והעובד יפצע או יחלה או ימות, בין בקשר לעבודתו ובין ללא קשר לעבודתו, המעסיק יהיה חשוף לתביעה על אובדן התגמולים שהעובד היה זכאי לקבל מקרן הפנסיה/קופת הגמל, ככל שהוא היה מבטוח במסגרתן ולתשלום חלף ההפרשות שהיה עליו לשלם לעובד בגין פיצויים.

ה. ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה

האם כל העובדים מחויבים לדווח על ימי עבודתם ושעות עבודתם? כיצד אמור הדיווח להתבצע?

➤ כל העובדים, למעט עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות עבודתם, צריכים לדווח על ימי עבודתם ושעות עבודתם.

- ההוראות כיצד אמורים העובדים עליהם חל חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א- 1951 לדווח על שעות עבודתם, מפורטות בחוק הנ"ל.

ו. העסקה בשעות נוספות, בשבתות ובחגים המהווים שבתון

מתי מותר להעסיק עובד בשעות נוספות, בשבת ובחג? מהן ההגבלות על העסקה בשעות נוספות, בשבת ובחג? מה הגמול שיש לשלם עבור עבודה בשעות נוספות בשבת ובחג? וכיצד מחשבים אותו, האם ניתן לשלם תוספת גלובלית עבור עבודה בשעות נוספות? מתי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א- 1951 לא חל?

- העסקה בשעות נוספות, בשבת ובחג מותרת רק בהתאם ובכפוף להוראות הדין והיתרים שניתנו בקשר לכך. כאשר חשוב לדעת שיש היתר מיוחד לתקופת מלחמת חרבות ברזל להעסקת עובדים 14 שעות ביום כולל שעות נוספות, בכפוף ובהתאם להוראות ההיתר.
- שעות נוספות נמדדות ברמה היומית והשבועית.
- ככל שרוצים לשלם תוספת גלובלית עבור עבודה בשעות נוספות יש לוודא שכל התנאים שנקבעו בהלכה הפסוקה לתשלומה מתקיימים.
- בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א 1951, החוק לא יחול על העסקת עובדים בתפקידים מסוימים- לשם קביעה האם החוק הנ"ל חל או לא חשוב לבדוק את מבחני הפסיקה שנקבעו ואת יישומם בפועל על ידי בתי הדין לעבודה.

ז. סיום יחסי עבודה

- כיצד ניתן לסיים יחסי עבודה? מהן החובות החלות על מעסיק השוקל לסיים יחסי עבודה? מהם המסמכים שיש למסור לעובד עם סיום העבודה? מה צריך לכלול במכתב פיטורים.
- טרם קבלת החלטה על פיטורים יש לערוך לעובד שימוע ע פי כל הכללים שנקבעו בהלכה הפסוקה.
 - עם סיום יחסי העבודה על המעסיק למסור לעובד מכתב פיטורים מנומק, אישור על תקופת עבודה, טופס 161 ומכתב לשחרור הכספים שנצברו עבורו בקופת הגמל.

מאת עו"ד אוסנת קולודני-חיים, שותפה, מנהלת תחום דיני עבודה במשרדנו.

האמור בחוזר זה אינו בגדר חוות דעת או ייעוץ משפטי מכל סוג שהוא, אלא מידע כללי בלבד.
משרדנו דורג, על ידי BDI, כמשרד מוביל דיני עבודה לשנת 2023.

