

עובד בחקלאות, העובד באמצעות קבלן, עשוי להיות מוכר כעובד של בעל המשק

מאי 2021
חוזר מקצועי מספר 50/21

ברצוננו לעדכנכם בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה¹, הדין בשאלה האם בין חקלאי לבין עובד, שעבד אצלו דרך קבלן כוח אדם, שררו יחסי עבודה מכוחם זכאי העובד למלוא זכויותיו מעבודה.

בנוסף עולה מפסק הדין חשיבות רישום מדויק ומבוסס של תשלומי השכר והזכויות הסוציאליות לעובד.

להלן עיקרי פסק הדין

לטענת העובד (פלסטינאי תושב יהודה ושומרון), הוא עבד בשטחיו החקלאיים של המעסיק, בתחומים ומקומות שונים, ובין השניים התקיימו יחסי עבודה, ולכן הוא זכאי לזכויות סוציאליות שונות.

המעסיק נהג לעבוד בשיתוף פעולה עם קבלן, אשר דאג להביא עובדים מיהודה ושומרון לעבוד במשקו. השכר לעובד ניתן במזומן על ידי הקבלן.

לטענת המעסיק, הוא מעסיק פלסטינאים רק בהתאם לצורך וכאשר הוא מעסיק אותם ההעסקה מתבצעת דרך הקבלן. לגבי העובד הוא אינו מכיר אותו ואם ייקבע כי העובד עבד בשטחו, הרי שיש לראותו כעובד של הקבלן עמו התקשר להבאת פועלים לעבוד בשטח.

בית המשפט דן בסוגיות הבאות

• המחלוקת בשאלת זהות המעסיק

לשם כך יש לבחון האם אופן ההעסקה מבחינת הגדרתה תואם את אופן ההעסקה בפועל או שמא היא למראית עין בלבד.

בין המבחנים המרכזיים: מי קיבל את העובד לעבודה? עם מי סוכמו תנאי שכרו? מי נשא בעלות שכרו? בידי מי הכוח לפטרו ובפני מי היה עליו להתפטר? והאופן בו ראו הצדדים הלכה למעשה את היחסים ביניהם.

יצוין, כי ההתייחסות למבחנים אלו צריכה להיעשות תוך התחשבות במאפיינים המיוחדים של אופן ההעסקה המדובר: מיקור חוץ - של המשאב האנושי (קבלן כוח אדם) או של פונקציה (קבלן שירותים); התקשרות כלכלית אחרת כגון: שיתוף פעולה בין צדדים וכדומה.

לגבי העסקה משותפת עם הקבלן: לא הובאה ראיה המלמדת על התקשרות בין המעסיק לבין הקבלן לצורך מיקור חוץ של עבודת החקלאות וכן לא הוצגו הסכם התקשרות וחשבוניות בגין התמורה ששילם המעסיק לקבלן עבור עבודת הפועלים. המעסיק לא הציג חשבוניות התומכות בטענתו וכן דוחות כספיים, אשר היו יכולים ללמד על תשלום המעסיק לקבלן עבור שכר הפועלים.

¹ סעש (אזורי נצרת) 38273/07/17 סעד סוידאת נגד איתן רחמפור

• לגיטימיות אופן ההעסקה

- יש לבחון האם באופן ההעסקה אין דבר הנוגד את דיני העבודה. הבחינה נעשתה באמצעות:
 - היבטים סובייקטיביים - במסגרתם נבחנה, בין היתר, שאלת תום הלב של הצדדים: האם בצורת העסקה הם התכוונו להתחמק מהחלת הוראות חוק, הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה וכדומה על העובד ובכך לקפחו כלכלית ו/או ארגונית.
 - היבטים אובייקטיביים - האם העסקת העובד פוגעת בהשגת תכליות דיני העבודה.
- בית הדין קיבל את עמדת העובד מהסיבות הבאות:
- המעסיק עבד בשיתוף פעולה עם הקבלן כדי לבצע עבודות חקלאות בשטחו, בהתאם לצרכי העבודה ובהתאם להנחיות שמסר לקבלן.
- הפיקוח על עבודתו של העובד נעשה בנוסף לקבלן גם על ידי המעסיק ועובדיו.

• זכאות לזכויות סוציאליות

- תשלום השכר - אין מחלוקת כי במשך כל תקופת עבודתו של העובד שכרו אמנם לא שולם ישירות מידי המעסיק, אך אין ספק שהשכר הועבר אליו מכיסו. המעסיק לא הציג חישוב של תשלום המשכורת, ולכן לצורך חישוב הפרשי שכר מינימום, יש לקבל את עמדת העובד.
 - פדיון חופשה - בהעדר תחשיב נגדי וכל ראיה אחרת הנוגעת לניצול ימי חופשה זכאי העובד לפדיון חופשה מלא. המעסיק לא עמד בנטל לקיים פנקס חופשה כדין, ולכן עליו לשלם לעובד פדיון חופשה בשיעור 4% משכרו הכולל².
 - היות ולא הוכח תשלום הזכויות הבאות: דמי הבראה, הפרשות לפנסיה (חלק המעסיק ופיצויים), מענק שנתי הניתן מכוח צו ההרחבה - על המעסיק לשלם.
- כמו כן נפסק, כי על המעסיק לשלם פיצוי בגין אי הנפקת תלושי שכר ואי מתן הודעה לעובד בכתב בנוגע לתנאי העסקתו³.

לפרטים נוספים ניתן לפנות לרו"ח (עו"ד) תמר נודל שטרן: 03-7180106, tamar@britcpa.co.il

² סעיף 43 לצו ההרחבה המורה כך: "להבטחת הזכויות הסוציאליות לעובד הזמני או עובד בניסיון הקבוע העונתי קבוע והחודשי - יפריש המעסיק משכרו הכולל של העובד... את השעורים כדלקמן: ... לעובדים קבועים... בעד חופשה 4%".

³ חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, קובע את חובת המעסיק למסור לעובד הודעה על תנאי העבודה לא יאחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו. התיקון לחוק שהתקבל ביום 3 באוגוסט 2011, מאפשר לבית הדין לפסוק פיצויים אף ללא הוכחת נזק, בשל הפרה של הוראות חוק הודעה לעובד.