

הבהרות לגבי נהלי שכר לעובדים זרים בתחום החקלאות

דצמבר 2021
חוזר מקצועי מספר 120/21

ברצוננו לעדכנכם בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה¹ המבהיר את נהלי מתן השכר לעובדים זרים בתחום החקלאות.

מפסק הדין עולה חשיבות ההתנהלות הכספית מול העובדים הזרים באופן התואם את החקיקה והפסיקה, ולפיכך, אנו ממליצים לקבל ייעוץ משפטי בגין העסקת עובדים בכלל ועובדים זרים בחקלאות בפרט.

מר טאוויקאמונונג, שהינו עובד זר, החל לעבוד אצל מעסיק חקלאי, שעסקו התנהל כחברה בע"מ. המשק בו הועסק היה בענף הלולים, ולכן חל על יחסי העבודה צו ההרחבה בענף החקלאות.

יצוין, כי העובד הזר הגיש תביעה בשל הפרשים ופיצויים בגין אי קבלת זכויות שונות, כנגד מעסיקו, בסך כולל של 359,599 ש"ח. לאחר התבררות העובדות נקבעה זכותו על 37,050 ש"ח.

ידגש, כי בפסק הדין עלו היבטים שונים של יחסי עובד - מעביד, מומלץ לבחון היבטים אלו בהתנהלותכם מול העובדים הזרים.

להלן מספר היבטים של יחסי עובד - מעביד כפי שעלו בפסק הדין:

- **חוזה עבודה** - בין המעסיק החקלאי לבין העובד הזר לא נחתם הסכם עבודה ולא נמסרה לעובד הודעה על תנאי העבודה.

נפסק: על המעסיק מוטלת חובה למסור לעובדו הודעה על תנאי העבודה, בחוזה עבודה בכתב, בשפה שהעובד הזר מבין, ויש למסור לעובד הזר העתק ממנו.

יצוין, כי בחוק הוגדרו הפרטים שעל ההודעה לעובד לכלול, לרבות תיאור עיקרי התפקיד; ציון שמו או תואר תפקידו של הממונה הישיר על העובד; סך כל התשלומים המשתלמים כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר; אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל ועוד.

אם חל שינוי בתנאי העבודה של העובד, על המעסיק למסור לו הודעה בתוך שלושים יום. טענת המעסיק, כי לעובד הזר היה הסכם עבודה אחיד מול מעסיקו הקודם ויש בכך כדי לפטור אותו ממסירת הודעה על תנאי עבודה – לא התקבלה, היות ולא צורף עותק בכתב. אף אם הוסבר לעובד, כי המעסיק מאמץ את ההסכם הקודם, היה על המעביד להסדיר את יחסי העבודה באופן שרלבנטי אליו, ולא על בסיס הסכם קודם.

- **פיצויי פיטורים** - לטענת החקלאי העובד הזר נטש את עבודתו ללא הודעה מוקדמת ולכן אינו זכאי לפיצוי.

נפסק: העסקת עובדים זרים מותנית ברישוי ובקבלת היתרים מרשויות השלטון. מעדות העובד עלה, כי הפסקת עבודתו נבעה מפקיעת הוויזה ויתכן כי גם בשל העדר ידיעתו כיצד להתנהל במצב כזה, ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורין.

¹ סע"ש (אזורי נצרת) 22777/02/19 אנהסיט טאוויקאמונונג נגד משק מקלר בע"מ.

- **הפרשות לפנסיה -** עבור העובד הזר לא נפתחה קרן פנסיה. לטענת החקלאי, העובד לא זכאי לתשלום בגין רכיב זה, שכן הינו עובד שעתי ומעמדו אינו מוגדר על פי צו ההרחבה.
נפסק: העובד קיבל את שכרו בהתאם לתעריף שעתי. היות ובצו ההרחבה לא מופיעה הגדרת "עובד שעתי", יש להחיל על העובד את הגדרת "עובד קבוע יומי". העובד היה עובד קבוע, ועל כן, נדרש היה מהמעסיק להפריש 6% משכרו לפנסיה, החל מחודש עבודתו הראשון.
מעסיק, שמכוח צו ההרחבה או הסכם קיבוצי, חלה עליו חובה להעביר לקופת גמל תשלומים, עבור רכיב התגמולים והפיצויים, מחויב להעבירם לחשבון הפיקדון של העובד. יובהר, כי הזכות להפרשה לקרן פנסיה היא זכות שהעובד אינו יכול לוותר עליה, בין אם הסכים כי חלקו ינוכה מהשכר ובין אם לאו.
יצוין, כי צו ההרחבה בענף החקלאות מחייב העברת הפקדות החל מהחודש הראשון לעבודת העובד וזאת בניגוד לצו ההרחבה לפנסיה חובה הקובע זכאות לעובד (ללא הסדר פנסיוני קודם פעיל) מהחודש השביעי לעבודתו.
- **שעות נוספות -** לטענת העובד הזר, הוא ערך רישום של שעות עבודתו והגיש למעסיק מדי חודש שני דיווחי נוכחות: הראשון כולל את מלוא שעות העבודה, והשני ללא שעות העבודה ללא הכללת השעות אותן עבד בשבת. לטענתו, לא שולם לו את מלוא שכרו. לחלופין, באם יש ספק באשר להיקף המדויק של שעות העבודה הנוספות שלו, יש לפעול בהתאם לחוק הגנת השכר ולחייב את המעסיק בתשלום של עד 60 שעות נוספות.
לטענת החקלאי, העובד הגיש לו רק את הדיווח החלקי, שהינו הרישום הנכון של שעות העבודה, ותלושי השכר משקפים נכונה את האמור ברישום זה. כמו כן, לא היתה אפשרות לפקח על שעות העבודה בשל המרחק בין מקום מגוריו ובין מקום הלולים וכן העובדה שהעובד עבד לבד, בהתאם לשעות אותן בחר.
נפסק: העובד עבד בשטח המצוי בשליטת ופיקוח של החקלאי, וניתן היה לפקח על עבודתו. מנגד, ניתן היה לקבל את טענת העובד הזר לגבי חוק הגנת השכר, זאת אילולא היו בנמצא רישומי הנוכחות.
היות ותלוש שכר מהווה ראיה לאמיתות תוכנו, למעט אם הוכח אחרת, ונטל הראייה מוטל על המבקש לסתור את תוכנו של התלוש - אין לקבל את טענת העובד בדבר זכאותו לשעות נוספות. יובהר, כי העובד מסר את רישומי העובד מדי חודש להנהלת החשבונות, שערכה את התלושים בהתאם לנתונים, שסופקו על ידי העובד.
מכל האמור לעיל עולה חשיבות תיעוד מאומת של שעות העבודה.
- **הרמת מסך -** לטענת העובד, החברה נוהלה באופן בלעדי על ידי החקלאי ולכן יש לראותו כמעסיקו, ובהתאם לכך להשית עליו אחריות אישית ושילוחית לכל אובדן הכנסה.
נפסק: מפסיקה קודמת עולה, כי פגיעה בזכויותיו הסוציאליות של העובד, אינה מהווה עילה להרמת מסך ההתאגדות. אין לקבל את טענת העובד, כי החקלאי הוא שהיה מעסיקו לעניין החבות, שכן החברה היא חברה בע"מ, אישיות משפטית העומדת בפני עצמה. אי מילוי מלוא חובותיה כמעסיקה אינו מלמד בהכרח, כי ביקשה במתכוון להרע את תנאי עבודת העובד או להימנע מתשלום מלוא זכויותיו. כמו כן, העובד לא הוכיח, כי לחברה צפוי להיות קושי לשלם את תשלומיה מתוקף פסק דין זה.

בנוסף, בית המשפט חזר על היבטים אלו הכלולים בחוקים השונים:

- **דמי חגים** - בצו ההרחבה בענף החקלאות נקבע, כי השכר בעד עבודה בימי חגים יהיה בשיעור 175% של יום עבודה רגיל, וכמו כן, עובד קבוע זכאי לעשרה ימי חג בשנה.
- **קרן השתלמות** - צו ההרחבה קובע, כי "המעסיק יפריש לקרן הביטוח 1% משכרו היומי הכולל או ממשכורתו הכוללת של העובד לטובת קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ".
- יובהר, כי אין המדובר בהפרשות לקופה אישית, אלא בקרן כללית שמטרתה לאפשר לעובדים לצאת להשתלמויות או לקבל מלגות. בענף החקלאות נקבעה חובת הפרשה על המעסיק בלבד, ואין מדובר בהפרשות למטרת חיסכון, ולכן עובד בענף החקלאות אינו זכאי לפדות את הסכומים.
- **מענק שנתי** - שכר העובד חושב על בסיס שעות, ולכן הוא נחשב כעובד יומי לצורך צו ההרחבה. לעניין מענק שנתי, עובד יומי זכאי על פי הצו למענק של 4 ש"ח לכל יום עבודה.
- **חובת מסירת תלוש שכר** - על מעסיק לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד בכתב תלוש שכר.

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