

# חובות וזכויות החלות על מעסיק עובד זר

שמואל ברטלר, עו"ד



**תופעה של העסקת עובד/ת זר/ה היא תופעה מוכרת מאוד בארצנו. עובדים זרים מועסקים**

בעבודות ניקיון, סיעוד, במסעדות, חקלאות, בניה ובענפי השרות השונים. עניין זה נדון בהרחבה בתקשורת מידי פעם בעיקר כאשר "נתפסת" עובדת זרה אצל אנשים מוכרים וכאשר מתגלים

עובדים זרים המועסקים בתנאים לא אנושיים. רבות נכתב על ההשלכות שיש לתופעה זאת על החברה הישראלית ועל הכלכלה. מחקרים רבים ניסו להבין שורשי התופעה והדרכים להתמודדות עימה. במאמר

כאן נעסוק בחובות ובזכויות, יש כאלו, החלות על מי שמעסיק עובד זר.

במשרדנו מחלקת דיני עבודה וכמי שמופיע הרבה מאוד בבתי דין לעבודה אני נתקל פעמיים רבות בבתי הדין בעובדים הזרים, בארגונים ובעורכי הדין המייצגים אותם. במקרים רבים התביעות הנובעות מהעסקת עובדים זרים נגרמות מאי ידיעה של המעסיק על החובות והזכויות הנובעות מהעסקת עובדים זרים. נתקלתי במקרה בו עובדת זרה הועסקה בבית משפחה ולאחר סיום שעות העבודה הארוכות היא הוכרחה לשמש כחדרנית בבית מלון במשך שעות הלילה ללא תשלום נוסף. יש גם מקרים בהם העובדים הזרים "מועברים בתוך המשפחה" ומועסקים בעבודות

(1). קבלת אישור רפואי על כך שהעובד לא חולה באחת המחלות שנקבעו בתוספת לחוק. הבדיקה חייבת להעריך עד שלושה חודשי ם לפני תחילת העבודה.

(2). חוזה עבודה עם העובד חייב להעריך בשפה שאותה העובד מכיר. חוזה העבודה חייב לכלול פירוט של תפקיד העובד, שעות העבודה, מועד תחילת עבודה, מועד סיום עבודה, תנאים סוציאליים, הורדות וניכויים מהמשכורת, אורך יום עבודה. יתכן כי יחולו על העובד גם הסכמים קיבוציים מעבר לקבוע בחוזה העבודה עימו.

(3). **ביטוח רפואי:** יש חובה לבטח את העובד בביטוח רפואי. ניתן

לנכות מהשכר סכום מסוים כפי שנקבע על ידי השר.

(4). **מגורים הולמים:** חובה לספק לעובד מגורים הולמים וזאת עש שבוע לאחר סיום עבודתו. ניתן לנכות סכום מסוים מהשכר לצורך המגורים בגובה שקבע השר.

(5). קיימת חובה להחזיק במקום העבודה את מסמכי העבודה של העובד. על פי התקנות יש להחזיק במקום העבודה ם העתק מפוליסת הביטוח המקורית.

3. **חשוב לדעת כי זכויות העובדים הזרים מוגנות גם על ידי אמנות בינלאומיות כגון אמנה 97 של ארגון העבודה העולמי בדבר עובדים מהגרים.**

עניין חשוב הקשור בהעסקת עובד זר בעיקר בתחום הסיעוד הוא נושא שעות

שונות ללא תוספת תשלום. מצד שני, חשוב מאוד לזכור כי העובדים הזרים כיום מודעים היטב לזכויותיהם. ישנם ארגונים שונים הנותנים תמיכה ועזרה משפטית לעובדים זרים. גם בעלי הידע והניסיון חולקים את הידע עם חבריהם. יתכן כי עובד זר יעבוד ללא תלונה אולם לאחר סיום עבודתו תוגש תביעה שיתכן כי חלקה לפחות איננו מוצדק. ראוי אם

**"לא כל שעת השגחה של מטפלת היא שעת עבודה המצריכה אחרת צריך היה לשלם עבור 24 שעות ביממה. לפי פסק הדין שעות שהמטפלת עסקה בענייניה הם שעות כוונות ולא שעות עבודה נוספות"**

כן לזכור כי עובד זר הינו אדם המחפש פרנסה ויש לנהוג עימו על פי הוראות הדין ובכבוד וזאת מבלי לפגוע בזכויות העומדות למעסיק.

על עובדים זרים חלים מספר חוקים ותקנות. החוק העיקרי החל הוא חוק עובדים זרים, התשנ"א, 1991. החוק מגדיר כעובד זר מי שהוא לא אזרח ולא תושב מדינת ישראל.

בחוק נקבעו מספר תנאים להעסקת עובד זר. נדון להלן במספר תנאים חשובים:

1. העסקת עובד זר מותרת רק בהיתר ועל פי התנאים שנקבעו בהיתר. המפר חובה זו יהיה נתון לסנקציות פליליות.
2. מי שמעסיק עובד זר חייב לוודא עמידה בכל התנאים הבאים:

עו"ד שמואל ברטלר ומגשר LLM מוסמך. הכותב הינו שותף בכיר במשרד ברטלר, עורכי דין, המתמחה במשפט אזרחי, מסחרי, מקרקעין וגישור.

4. בג"ץ סקר את ארבעת הגישות השונות שהיו נהוגות בעניין תנאי העבודה של עובדים זרים.

5. נקבע כי חוק שעות עבודה בה להגן על העובד מצד אחד על ידי כך שימנע פגיעה באיכות החיים ובכבוד העובד. מצד שני נקבע כי החוק לא בא כדי לפגוע במעסיק. חוק שעות העבודה מוציא מתחולתו עובדים שונים כגון: שוטרים, אנשי צוות אויר וכדומה. השאלה הייתה האם עובדי סיעוד מוחרגים ממסגרת החוק. במסגרת הדיון בדק בית המשפט האם עבודת העובד דורשת "מידה מיוחדת של אמון אישי". בית המשפט התייחס מצד שני לאלטרנטיבה של עובדים זרים שלא יעבדו בישראל.

6. בית המשפט איזן בפסק דינו בין זכותו של העובד לחוזה עבודה הוגן ותנאי עבודה הוגנים ללא הפלייה, לבין האינטרסים של המטופלים שרובם קשישים וחולים. בית המשפט השאיר על כנה את החלטת בית הדין הארצי לעבודה אך ציין אגב אורחא כי נטייתו היא שלא להחיל את הוראות החוק לעניין התשלום עבור עבודה בשעות נוספות במקרה הנדון. בהתאם השאיר בג"ץ את פסק הדין של בית הדין הארצי על כנו. בג"ץ קרא להתערבות הכנסת באמצעות חקיקה הולמת.

לדעתנו על כל מי שמעסיק עובד זר לפעול בצורה מסודרת ומאורגנת הכוללת חתמה של העובד הזר על כל תשלום המשולם לו ופיקוח ראוי בדבר חופשים ותנאים הניתנים לעובד. כמו כן יש לערוך הסכם עבודה ברור ומפורט. ראוי גם לפקח על עבודת העובד ולמנוע מקרים של הזנחה ופגיעה במטופל. הקפדה על הוראות הדין בצירוף העסקה מאורגנת ומסודרת של העובד הזר עשויים להפחית את הסיכון בקבלת תביעות והתמודדות עם דרישות שהן לעיתים לא מקובלות. ●

אין באמור משום חוות דעה, על כל מקרה להיבחן לגופו.

העבודה של העובד והתגמול המגיע לעובד עבור עבודתו בשעות נוספות. עניין זה נדון בבג"ץ 1678/07. העניין הגיע לבג"ץ במסגרת ערעור על החלטת בית הדין הארצי לעבודה.

1. עובדות המקרה היו כדלקמן: בג"ץ נדון מקרה של עובדת פיליפינית שהועסקה בתפקיד של עובדת סיעודית. עיקר עבודתה היה לדאוג שצינור הנשימה לא יתנתק ממכונת ההנשמה. כמו כן היה עליה לבצע מספר פעולות של ריכוז הפרשות וריר. העובדת הועסקה גם במשק הבית בעיקר בעבודות כביסה וניקיון. העובדת הזרה הגישה תביעה ותבעה דמי הבראה, פדיון חופשה, הפרשי שכר מינימום ותשלום שעות נוספות. עיקר הדיון נסב סביב זכאותה של העובדת לשעות נוספות. העובדת טענה כי עבדה שעות נוספות רבות ללא תשלום. 2. העובדת והעמותה שייצגה אותה קשרו את עניין העובדת לעניין הנוגע, לדבריהם, לתנאי העסקה הקשים של עובדים זרים בישראל. מצד שני המשיבה היא המטופלת טענה כי קבלת תביעת העובדת תפגע קשות במטופלים, שלא יוכלו לעמוד בתנאים הקשים. כמו כן נטען כי מי שיפסיד יהיה העובד הזר בכך שלא יזדקקו לשרותיו. הצטרפו לעתירה ארגונים שונים המייצגים את המטופלים הנוזקים לעזרה.

3. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי: במקרים כמפורט לעיל יש לברר כל מקרה לגופו של עניין. נקבע כי על המקרה הנדון לא חל חוק שעות עבודה ומנוחה. בית הדין קבע כך משום שלא ניתן היה לפקח בפועל על שעות העבודה ומשום שהעבודה הסיעודית דורשת מידת אמון רבה ומיוחדת ומשכך אין תחולה לחובה לשלם עבור שעות נוספות. נקבע כי לא כל שעת השגחה של מטפלת היא שעת עבודה המצריכה אחרת צריך היה לשלם עבור 24 שעות ביממה. לפי פסק הדין שעות שהמטפלת עסקה בענייניה הם שעות כוננות ולא שעות עבודה נוספות.