

בס"ד
ינואר, 2005

Environmental Clinic,
The Yaacov Herzog Faculty of Law,
Bar-Ilan University



הקליניקה לפרקטיקה ומדיניות
סביבתית,
הפקולטה למשפטים ע"ש יעקב הרצוג,
אוניברסיטת בר-אילן
רמת-גן 52900, ישראל

Ramat-Gan 52900, Israel

טל (O): 5317798-3-972:(ט)

(H): 964748-054:(מ)

פקס: 5351856-3-972:ס

Oren Perez, PhD
Hanan Mandel, Adv., LL.M.
Yuval Kienan, Adv., LL.B.

דואר אלקטרוני: perezo@mail.biu.ac.il
mandelh@mail.biu.ac.il

ד"ר אורן פרז
עו"ד חנן מנדל
עו"ד יובל קינן

חוות דעת משפטית

ביטוח עובדים מהבית

הילה מור

ז'נט קרבץ

הקליניקה לפרקטיקה ומדיניות סביבתית,
אוניברסיטת בר-אילן

במסגרת פרויקט סיוע משפטי לעמותת "תחבורה היום ומחר"
בשיתוף פעולה של "חיים וסביבה"

זוהי חוות דעת משפטית ראשונית, המוגשת לעיון ולמחקר בלבד, ואין לעשות בה שימוש משפטי!

תוכן עניינים

3 עמ'	הקדמה- עבודה מהבית-----
4 עמ'	השאלות המשפטיות-----
4 עמ'	גישות שונות בעולם-----
7 עמ'	היבט ארגוני-----
7 עמ'	היבט סוציאלי-----
8 עמ'	מצב משפטי בישראל לגבי עבודה מהבית-----
9 עמ'	התפתחות הפסיקה בישראל בזיהוי עובד-----
11 עמ'	תחולת חוקי המגן על עובדים מהבית-----
11 עמ'	הגנה לעניין השכר-----
12 עמ'	חוק שעות עבודה ומנוחה-----
13 עמ'	חוק חופשה שנתית-----
13 עמ'	היעדרות עקב מחלת בני משפחה-----
13 עמ'	בטיחות וגהות בעבודה-----
15 עמ'	זכויות ביטוח לאומי בגין תאונת עבודה-----
18 עמ'	תאונת עבודה בזמן הפסקה-----
19 עמ'	סיכום-----
21 עמ'	הצעות אופרטיביות-----
23 עמ'	תמצית-----
24 עמ'	אסמכתאות-----
25 עמ'	רשימת נספחים-----
26 עמ'	- סעיפים מרכזיים מחוק הביטוח הלאומי.-----
27 עמ'	- צו ביטוח לאומי-----
28 עמ'	- אמנת ה-ILO (ארגון העבודה הבינלאומי)-----
33 עמ'	- המלצות ה-ILO לעניין יישום האמנה.-----

- סעיפים רלוונטיים מחוק שעות עבודה ומנוחה.-----עמ' 41

- סעיפים רלוונטיים מחוק חופשה שנתית.-----עמ' 42

הקדמה – עבודה מהבית

"עבודה מהבית" היא מושג המביע סוג עבודה שבו העובד מבצע את עבודתו בתוך תחומי ביתו. לא מדובר במושג חדש, הנוגע רק לעבודה משרדית שהתפתחה עקב המחשוב, תקשוב ותהליך הגלובליזציה. יש לזכור, כי העבודה מהבית קדמה למהפכה התעשייתית ורובה הורכב בעבר מעבודת כפיים. אף כי רבים עובדים כיום בעבודה משרדית במדינות המערב, עבודת כפיים בבית עדיין קיימת בימינו: למשל תפירה, סנדלרות וכו'. מעריכים שקרוב ל-10% מכלל השכירים בארה"ב הם עובדים מהבית. אמנם אין בישראל נתונים סטטיסטיים מדויקים לגבי שכיחות התופעה, אך הערכה מספרית תהיה כ-5% מכלל העובדים. אחד הגורמים המעכבים את ההתפתחות של תרבות עבודה זו גם בישראל, הוא חוסר הוודאות של מעבידים לגבי שאלות משפטיות מהותיות הנוגעות לעניין, כגון: חבותם הביטוחית לעובד מהבית במקרה של תאונה במהלך העבודה. יש להניח, שוודאות משפטית בתחום תעודד הן מעסיקים והן עובדים לאמץ גם בישראל צורת עבודה זו על שלל יתרונותיה.

ואכן, **ממשלות** במערב בעלות אינטרס לעידוד תופעת העבודה מהבית בשל יתרונותיה הכוללים: הקלה בעומס התנועה בכבישים, ובזיהום האוויר עקב הפחתת מספר הנסיעות לעבודה וממנה. צמצום השימוש במשאבי טבע מתכלים (דלק), מיגור הצורך בהקמת תשתיות תחבורה חדשות, וכן יצירת מקומות והזדמנויות עבודה נוספים לעובדים המרותקים לבית: הורים לילדים צעירים, נכים ועוד. **המעסיקים** יוצאים נשכרים מכיוון שהם חוסכים את עלויות אחזקת המשרד, תשלום דמי הנסיעות ואיחורי העובדים בשל עומס התנועה, המסתכמים בהפסדים כלכליים עצומים. ואילו **העובדים** מנצלים ביעילות את הזמן שנחסך על נסיעות, ונהנים ממסגרת עבודה גמישה.

מאידך גיסא העבודה מהבית יכולה לפתוח פתח נרחב לתופעות חברתיות שליליות כמו: שכר עבודה בניגוד לשכר המינימום הקבוע בחוק, ללא תנאים סוציאליים, ללא מחויבות לרווחה, להכשרה, לבריאות, לבטיחות ולגהות. ובעיקר ניצול של אוכלוסיות מסוימות כמו נשים ילדים או תושבי אזורים פריפריאליים, שלגביהם בעיית האבטלה חמורה במיוחד. וכך רשתות ענק כלכליות עלולות לגייס בתהליך הדרגתי אך מהיר עובדים ובעיקר עובדות, המחפשים עבודה למען קיום משפחתם. עובדים אלו ינותקו מהגנת חוקי העבודה והבטיחות וכן מן ההגנה של האיגודים המקצועיים ויהיו חשופים לניצול, למפגעים ולתאונות עבודה ללא תשתית מבטחת.

השאלות המשפטיות העיקריות בנושא עבודה מהבית

חוות דעת זו תעסוק בשאלות המשפטיות הבאות:

- מהו יחס המשפט הישראלי לעניין כיסוי ביטוחי לתאונה, שארעה בעת עבודה מהבית?
- האם עובד שנפגע במהלך עבודה מהבית זכאי לזכויות "נפגעי תאונת עבודה" מביטוח לאומי לפי ס' 79 לחוק הביטוח הלאומי¹.
- מהו דינה של תאונה שמתרחשת תוך כדי העבודה, אך מחוץ לגבולות הבית, למשל בעת הפסקת אוכל?
- האם ישנה תחולה לחוקי המגן של דיני עבודה (כגון: הגנת שכר מינימום, זכויות סוציאליות, בטיחות וגיהות) לגבי עובדים מהבית?

גישות שונות בעולם

מחוקקים בעולם נוקטים גישות שונות ביחס לעבודה מהבית. יש המנסים להבטיח לעובדים מהבית זכויות של עובדים כמקובל בשיטות העבודה הנהוג אצלם, בשינויים המחייבים. מחוקקים אחדים מייחדים לכך חוק מקיף ושיטתי (גרמניה, יפן, איטליה, בלגיה שוויץ, הולנד, נורווגיה, שבדיה) או פרק מסוים בחוק רגיל (צרפת, שוויץ) אחרים מסתפקים בהסדרים נקודתיים בעיקר בתחומי הבטיחות בעבודה וההגנה על השכר (למשל באנגליה- לעניין בטיחות מ-1981 ולעניין שכר מ-1909). גישה הפוכה נקוטה בידי מחוקקים אשר דואגים רק להוציא במפורש את העובדים מהבית מתחולתם של חוקי עבודה מסוימים (במיוחד לעניין שעות עבודה ומנוחה, חופשה שנתית ובטיחות בעבודה). הדבר יכול לנבוע מקשיי היישום של דינים אלה או אחרים לאור המאפיינים הייחודיים של העבודה מהבית, או מהתייחסות אל העבודה מהבית כאל עסק עצמאי ולא כאל עבודה שכירה. כך או כך, התוצאה היא אחת: ההגנה של משפט העבודה ניטלת מן העובדים מהבית.

כמובן, יש מחוקקים המתאפיינים בשתיקה מוחלטת בנושא. אם ניתן לראות בכך גישה בפני עצמה, הרי שהיא לפחות מותירה מקום להתערבות של בתי המשפט, כדי לפתור בעיות נקודתיות. בנוסף לחקיקת עבודה מובהקת, כזו המטפלת במישרין בזכויות העובדים, קיימת גם מדיניות חקיקתית רגולטיבית, אשר מכפיפה את המעבידים של עובדים מן הבית לפיקוחן של רשויות המדינה (כגון ע"י הטלת חובת דיווח, חובת רישום, קבלת היתרים, כפיפות לפיקוח מנהלי וכד'). גם כאן המטרה היא להגן על העובדים, אולם הדרך היא עקיפה ומבלי להתערב ביחסים בין העובד למעביד. לרוב מופיעות הוראות רגולטיביות בצדה של חקיקת עבודה מהותית (כך למשל בצרפת ובאיטליה), אך ישנן מדינות המסתפקות בהסדרים רגולטיביים (הדוגמאות הבולטות הן אנגליה וארה"ב).

¹ חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 [תיקון אחרון 1/8/04] (להלן- חוק הביטוח הלאומי)

מסתבר שגם ההסכם הקיבוצי הינו מקור משפטי חשוב לעניינינו. חוקרי ה-ILO (ארגון העבודה הבינלאומי) סקרו ומצאו מספר רב של הסכמים קיבוציים במדינות שונות שיש בהן הערות מיוחדות לעובדים מהבית.

{ קנדה (אוונטריו), בוליביה, פינלנד, אירלנד ומרוקו מוציאות עובדים מן הבית מתחולת חוקי הבטיחות והגהות בעבודה. אירלנד ופרגוואי מוציאות אותם מתחולת הדינים לעניין חופשה שנתית. ארגנטינה, ברזיל, קנדה, קולומביה, צ'יכה, פינלנד, גרמניה, בלגיה, ספרד שבדיה וונצואלה מוציאות את העובדים מן הבית מתחולת הדינים לעניין שעות עבודה ומנוחה }
הגישה הספציפית העולה מהם אינה אחידה. ההבדלים משקפים את הדילמה מולה ניצבים ארגוני העובדים, בין אסטרטגיה של מאבק נגד העבודה מן הבית לבין אסטרטגיה של השלמה עמה לשם צמצום נזקיה. לפיכך, ישנם הסכמים קיבוציים האוסרים על המעביד לעשות שימוש בצורת העסקה זו (למשל ארה"ב-אין חקיקה פדרלית ישרה אולם המדינות רשאיות להגביל, לאסור או להסדיר את העבודה מן הבית, קויבק בקנדה והולנד), בעוד הסכמים אחרים כוללים הסדרים שונים להגנה על העובד הבודד ו/או להגנה על כלל העובדים ואף על ארגון העובדים) למשל על ידי הטלת החובה על המעביד למסור לארגון העובדים מידע על המועסקים בבית, הקניית זכות קדימה לעובדים מהבית בכניסה למשרה רגילה שמתפנה, התנית העסקה בבית בהסכמה הדדית ובאפשרות לחזור מן ההסכמה וכד'.

ההסכמים הקיבוציים המתירים עבודה מן הבית מתאפיינים במגמה אחידה של השוואת התנאים של העובדים מהבית לאלו העובדים במפעל. לעתים ההשוואה היא מכנית, ולעיתים היא כרוכה בהמצאת תחליפים להסדרים הרגילים שהם מותאמים לאופי העבודה מן הבית.

בנוסף, ישנם הסדרים בינלאומיים המסייעים בעיצוב המדיניות המשפטית ברמה המדינתית בסוגיה זו:

אמנת ה-ILO (ארגון העבודה הבינלאומי)² בדבר העבודה מהבית.

במשך עשרות שנים ממשלות, מעסיקים ועובדים גיבשו אמנות תוך חילוקי דעות ועשיית פשרות המאזנות בין כבוד האדם וחירותו וכבוד העובד הנובע ממנו לבין צרכי הכלכלה. המושב ה-83 של ארגון העבודה הבינלאומי בז'נבה אישר אמנה העוסקת בהעסקת עובדים מהבית. יש לציין, שהאמנה טרם התקבלה על ידי מדינת ישראל, ולכן היא אינה חלה במשפט הישראלי. אולם, אין לשלול כי בעתיד, באם האמנה תהנה מקונצנזוס בקרב מדינות העולם, היא תחדור לפסיקה הישראלית מכוח המנהג הבינלאומי.

כבר היום האמנה והמלצות המצורפות אליה מהוות מסמכים חשובים, כשהם כוללים את קווי המתאר להגנת "עבודת הבית" בכל מדינה. על כל מדינה חברה המצטרפת לאמנה להבטיח הגנה

² Occupational Safety and Health Act of 1970

לסקטור הלא מובטח הזה וליצור את הלחץ הציבורי שיאפשר לפעול בנידון תוך אפשרות פיקוח ובקרה במסגרת המשולשת – ממשלה עובדים ומעסיקים ברמה הלאומית והבינלאומית. האמנה יוצרת את חגורת הביטחון הבסיסית ובמדינות בהן עובדי הבית נכנסים בגדר הסטטוס "עובד" הריהם מכוסים על ידי המצב במשפטי והאמנות הקיימות. היא מגדירה "עבודת בית" ולא "עובד בית" וזה משאיר פתח למדינות החברות להביא את עובדי הבית בגדר הסטטוס של "עובד" או ליצור סטטוס אחר לעובד הבית, וזאת בתנאי שניתנה להם הגנה לפחות באותה רמה המוענקת באמנה.

"עבודת בית" מוגדרת תוך שילוב קריטריונים מצטברים :

- העבודה צריכה להיעשות בבית העובד או בחצרים אחרים על פי בחירת העובד, אך לא באתר עבודה של המעביד.
- העבודה צריכה להיעשות בתמורה.
- תוצאתה של העבודה צריכה להתבטא במוצר או בשירות כפי שהוגדרו על ידי המעביד.

עובד הממלא אחר קריטריונים אלו הוא עובד בית כל עוד, על פי הדין הלאומי החל עליו, איננו נחשב כבעל אוטונומיה ועצמאות כלכלית עד כדי היותו במעמד של עובד עצמאי.

האמנה באה לאפשר למדינות לאמץ ולהשלים בחקיקה הפנימית שלהן מדיניות שתקדם ככל האפשר יחס שווה בין עובדי עבודת הבית לבין מקבלי שכר אחרים, תוך הבאה בחשבון של המאפיינים המיוחדים לעבודה זו, וזאת בשים לב לצורך להבטיח מימוש הזכויות להתארגן ולהצטרף לארגוני עובדים לפי בחירתם וליטול חלק בפעילויות אלו : הזכות לנהל מו"מ קיבוצי

לקביעת תנאי העבודה. מתן הגנה מפני אפליה בתעסוקה, קביעת תעריף מינימום לעובדי הבית בהתאם לכללים הלאומיים הנוהגים, קביעת גלי מינימום לתעסוקה בעבודות הבית, אמצעי מנע בתחום בטיחות ובריאות שעל המעבידים ועל עובדי עבודת הבית לקיימם, שעות עבודה ומנוחה שלא יסכלו אפשרות עובד עבודת בית ליהנות ממנוחה יומית ושבוועית בהשוואה לעובדים אחרים, ביטוח סוציאלי והגנת אימהות תוך התאמת ביטחון סוציאלי לכיסוי עובדים בעבודת-בית או פיתוח תוכניות מיוחדות או קרנות לעובדים אלו, הגנה על האם ועל האשה העובדת, קביעת מתן הגנה לעת סיום העסקה הניתנת לעובדים אחרים בקשר לסיום העסקתם, קביעת מועד לתשלום המגיע לעובדי הבית באספקת העבודה הגמורה תוך פרקי זמן סבירים שלא יעלו על חודש ימים, ניכויים אפשריים מן התמורה המשתלמת לעובד בגין עלות חומר גלם מקולקל או עבודה נפסדת, שלא יחרגו מעבר לסטנדרטים שנקבעו מראש, הסדר הוצאות שהוצאו בקשר לעבודה כגון עלויות שימוש באנרגיה, במים בתקשורת, באחזקת מכוונות.

הפיקוח והדאגה לעובדי הבית צריכים להיעשות תוך התייעצות בארגונים היציגים של העובדים, מעסיקים וממשלות.

חשיבותה של האמנה וההמלצות המהוות חלק בלתי נפרד ממנה, היא ביצירת הסטנדרטים הבינלאומיים המקובלים על הגורמים העיקריים בתחום זה. ההלך החדש צפוי להגדיל את כוח הקניה של אזרחי אותם מדינות, ויהווה תרומה לפיתוחה ולשגשוגה של הכלכלה.

ההיבט הארגוני:

על ארגוני העובדים מוטלת החובה להגן על כלל העובדים. התפתחות דפוסי עבודה גמישים כדוגמת העבודה מהבית מטיל למול ארגוני העובדים צורך בהערכות מיוחדות, כאשר תפקידם כאן הוא חשוב שבעתיים, משום שבדפוס העבודה הזה ישנה החלשה נוספת של מעמד העובדים, והחשש לניצול הוא מוגבר וממשי במיוחד. התעלמות ארגוני העובדים מהווה הפרה של חובת הייצוג ההוגן או חובת הנאמנות שארגון עובדים חב כלפי חבריו. ההיערכות צריכה לתת בין השאר מענה לבעיות הבאות: איתור העובדים מן הבית, הכרתם של הנציגים הקיימים לעובדים מהבית, מתן אפשרות לשינוי הנציגות הקיימת, ההצבעה בבחירות לארגון, ועוד כהנה וכהנה. ההתפתחות הטכנולוגית יכול שתהיה לעזר במציאת פתרונות לבעיות אלו. לצורך הדוגמא, ישנו הסכם קיבוצי בתעשיית הכפפות בנורווגיה, שלפיו יש ליושב ראש ועד העובדים המקומי, זכות לקבל מן המעביד מידע אודות העובדים המועסקים בבית ואודות שכרם.

ההיבט הסוציאלי

אמנת ה-ILO בדבר העבודה מן הבית לא מסתפקת רק בחיוב המדיניות לאמץ מדיניות שמקדמת את העובדים מן הבית(סעי' 3) אלא בסעי' 4 היא גם דורשת השוואה בינם לבין עובדים רגילים. אצלנו בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה אין אפליה מחמת צורת העסקה. אולם אפילו הייתה עילה מפורשת לעניין עדיין אין וודאות שהטענה לעניין העבודה מן הבית על רקע זה הייתה מתקבלת.

בפתרונות שהועלו לעיל ע"י המקורות הזרים, נקודת המוצא היא בניסיון ליצור השוואה בין העובדים מהבית לעובדים רגילים, תוך התחשבות במאפיינים המיוחדים של עבודה מהבית. על המשפט הישראלי לאמץ נקודת מוצא זו ולהימנע מיצירת מעמד סוג ב' לעובדים מן הבית העלולה להיגרם עקב טבעה של עבודה זו.

כמו כן קיים חשש לאפליה ולדיכוי של נשים שנמשכות למבנה תעסוקתי גמיש מסוג זה.

2 היבטים לטענה שצורת העסקה זו גורמת להנצחת הפערים בין המינים:

(1) פן חברתי- תרבותי: נשים נמשכות לסוג עבודה כזה בשל נורמות חברתיות בלתי שוויוניות לפיהן אישה יכולה לעבוד כל עוד ממשיכה למלא את תפקידה המסורתי בבית.

(2) פן כלכלי: העבודה מן הבית היא צורת עבודה נחותה יחסית מחמת הביטחון התעסוקתי, רמת הזכויות ותנאי העבודה. כך שהשתלבות נשים בה מנציחה את הפערים בין המינים.

טענה זו לא תעמוד בעינה אם ישווה מעמד העובדים בבית לעובדים רגילים. ההשוואה צריכה להיות מהותית ולא רק פורמלית ולכן גם לכלול כימות הטבות של עובדים העובדים במקום העבודה (לדוג' ארוחות צוהריים הניתנות לעובדים) והענקתן לעובדים מהבית.

המצב המשפטי בישראל לגבי עבודה מהבית

משפט העבודה ומערכת יחסי העבודה התפתחו בישראל בדין ובפרקטיקה על רקע של הקשר תעשייתי מפעלי או ענפי, והעבודה מן הבית היא בודאי העסקה לא טיפוסית מבחינה זו. לכן אין התייחסות לעבודה מהבית בחקיקה ובהסכמים קיבוציים. חוקי המגן (חוקים שמטרתם הגנה על העובד) וההסכמים הקיבוציים חלים בישראל כל אימת שמתקיימים יחסי עובד-מעביד.

הפסיקה בארץ כוללת תשתית מושגית בסיסית לשילוב העבודה מהבית במשפט העבודה המגן. היא בוחנת את אופי עבודתו של העובד מהבית, ואם היא קובעת כי התקיימו יחסי עובד-מעביד, הוא זוכה בכל ההגנות שעובד זכאי לקבל, ביניהן גם הזכות מכוח **ס' 79 לחוק הביטוח הלאומי**, הנוגעת לתאונות עבודה.

לפיכך אחת הבעיות המעיבות על העובד מהבית היא אי הוודאות באשר למעמדו: האם הוא "עובד" או שמא הוא נותן שירות בתור "עצמאי"? חוסר וודאות זה מהווה מקור עיקרי לפגיעות בזכויות העובד ולמעמדו התעסוקתי הרעוע. ההלכה הפסוקה בישראל אינה פותרת את הבעיה, אם כי היא עשויה להועיל לעובד מהבית במצבים רבים.

כבר בשלב מוקדם של פסיקת ביה"ד הארצי נקבעה האבחנה בין מי שמבצע עבודה בביתו בתור "עובד" לבין מי שמנהל עסק עצמאי בביתו. נקודת המוצא ביחסי עבודה היא שהיותו של אדם עובד זה סטטוס. מעמדו, והגדרת מצבו כעובד מקנה לו זכויות וטומנת בחובה גם חובות.

התפתחות הפסיקה בישראל בזיהוי עובד:

פס"ד המנחה הראשון היה **בעניין עירית נתניה נגד בירגר**³. לאחר שביט הדין פוסל שני מבחנים קודמים (מבחן הקשר האישי ומבחן הפיקוח והשליטה) הוא קובע מבחן חדש לזיהוי:

מבחן ההשתלבות

מבחן ההשתלבות מורכב מ-2 פנים: חיובי ושלילי. בפן החיובי עובד הוא מי שעבודתו משתלבת בעסק המעביד, דרושה ונחוצה לו לשם הפעלת העסק.

בפן השלילי אף אם מתקיים כל האמור לעיל, אסור שהעובד יהיה בעל עסק עצמאי משלו. כי אז יראו בו קבלן עצמאי ולא עובד. הקריטריונים שמסייעים לבית המשפט בבחינת שני פנים אלו הם:

עובד	בעל עסק – עצמאי	
לא נושא בסיכוני רווח והפסד	משקיע + סיכוני רווח והפסד	רווח והפסד
משקיע עבודה	משקיע הון בעסקו	השקעה
גם אם יביא לרווח – לא לו אלא לעסק	יוזם ומפתח להשאת רווחיו	יוזמות ורווחים
בעל העסק מספק לו	ישקיע באמצעי ייצור	אמצעי ייצור

מבחן נוסף נקבע במשפט העליון ב**בג"ץ מור נגד ביה"ד**⁴. המבחן מעורב: מבחן שכולל מבחן ההשתלבות וגם שורה של מבחנים וסממני עזר למקרים גבוליים. כשלעצמם הם אינם מספיקים, אך כשמאחדים אותם יחדיו הם נותנים תמונה יותר ברורה לשאלה זו: מבחני העזר:

1. תלות כלכלית – ההנחה היא שהעובד תלוי לחלוטין במעסיקו לצורך פרנסתו, בעוד שעצמאי איננו תלוי בלקוח אחד כי הוא נותן שירותים במקביל למספר לקוחות.
2. ראיית הצדדים את מערכת היחסים – כיצד ראו הצדדים את מערכת היחסים ביניהם וכיצד הגדירו את עצמם בפניי צדדים שלישיים.

³ דב"ע לא/3-27 עירית נתניה נ' בירגר, פ"ד ה' 4, 17-6
⁴ בג"ץ 5168/93, מור נ' ביה"ד, פ"ד נ(4) 628

3. בלעדיות הקשר - ההנחה היא שבדרך כלל ביחסי עבודה יש בלעדיות. בחלק מחוזי עבודה יש סעיף שאוסר על העובד לעבוד במקום אחר. למשל, לעובד מדינה יש איסור עבודה פרטית. ללא היתר מהמעביד האדם מנוע מלעסוק בעבודה נוספת.

4. אופן תשלום התמורה – עובד יקבל בדרך כלל שכר על בסיס יחידת זמן מוגדרת כמו: לפי שעות, או בסיס יומי/שבועי/חודשי. ואילו קבלן עצמאי יקבל תמורה על בסיס של ביצוע משימה.

5. מבחן הקשר האישי ומבחן הפיקוח – האם מתקיים בינו לבין המעסיק קשר אישי, מחוייב לבצע עבודה בעצמו ולא באמצעות אחרים. והאם העובד נתון למרותו של המעביד ומחוייב להוראותיו לצורך ביצוע העבודה.

המשקל המצטבר של המבחנים הוא המכריע בהגדרת "עובד".

חוקי המגן מוחלים רק במידה והתקיימו יחסי עובד-מעביד, כאשר עובדים עצמאיים לא זכאים לזכויות אלו, אלא במקרים מאוד מסוימים אשר ייסקרו בהמשך. לכן שאלת תחולתם בעבודה מהבית תעלה רק לאחר קביעת ביהמ"ש שאכן מדובר בעובד. מעבר למבחנים שפורטו ואשר מהווים בסיס לבחינה של כל מקרה, מובאים כמה עקרונות נוספים כפי שנוסחו על ידי בית משפט בפסיקה:

בפס"ד חיה פרוסט נגד איגוד המפרסמים⁵ נבחן מקרה של אישה שהועסקה ע"י איגוד המפרסמים על מנת לבחון את שלטי הפרסומות המוצבים במגרשי הספורט, כפי שהם משתקפים במשדרי הספורט בטלוויזיה. עיקר הצפייה נעשתה מול הטלוויזיה שלה בביתה.

ביה"ד הארצי בטל את קביעת ביה"ד האזורי לפיה לא התקיימו יחסי עובד ומעביד. ביה"ד קבע שאין בעובדה שהעבודה בוצעה בבית כדי לשלול בכל הנסיבות יחסי עובד-מעביד. בנוסף הוא סבור שדווקא בהקשר של עבודה מהבית (HOMEWORK) מבחן ההשתלבות יכול להיות מועיל ביותר בהבחנה בין עובד בביתו למען יצרן או מגיש שירותים, לבין העובד בביתו למען צרכן.

קביעה עקרונית נוספת של ביה"ד ניתן למצוא בפס"ד תמר אדר נגד פרסום מלניק בע"מ⁶, (תביעה של רעיונאית להכיר בה כעובדת של חברת פרסום, שלא התקבלה על סמך קיומו של עסק עצמאי) לפיה אין ללמוד שלילת קיום יחסי עובד מעביד מכך שהעיסוק נחשב עצמאי וחופשי מעצם טיבו ומהותו.

וכן נקבע עוד שרישום עובד כעצמאי אצל רשויות המס יכול שיבסס מעמד אולם אין בכוחו לקובעו או לשוללו.

⁵ דב"ע לט/3-114 חיה פרוסט נ' איגוד המפרסמים, פד"ע יא 144, 153.
⁶ דב"ע מח/3-137 אדר תמר נ' פרסום מלניק בע"מ, תק-אר 88(1), 20.

שני פסקי דין אשר יש המייחסים להם אופי מהפכני לעניין יחסי עובד מעביד הם פס"ד סרוסי⁷ וצדקא⁸.

בסרוסי נקבע שאדם יכול להיחשב "עובד" לעניין פרק פלוני ו"עצמאי" לעניין פרק אלמוני אף אם מדובר באותו חוק, לגבי אותה עבודה ממש ובאותן נסיבות במידה ותכלית החוק תכתיב זאת. יש מעבר מהגדרה אוניברסלית, להגדרה תכליתית של המונח עובד. יש לבדוק מהי תכלית החוק שמכוחו נתבעות הזכויות כעובד, ולאחר מכן לבדוק אם אכן מדובר בעובד. בפס"ד צדקא, שנידון בביה"ד הארצי, השופט אדלר בדעת יחיד תומך בגישתו של ברק בפס"ד סרוסי, כשהוא מנסה לקבוע חידוש ברוח הדברים של הנשיא ברק תוך כדי שימוש במונחים שונים. עקב נסיון בימ"ש להגשים מדיניות חברתית מסוימת בשני פסקי הדין האלו, קשה עוד יותר לקבוע מיהו עובד, שכן צריך לערוך בדיקה של כל מקרה לגופו ביחס לכל דבר חקיקה. בפסיקה של ביה"ד לעבודה ניתן למצוא כיום אמירה חברתית שהיא מעבר לעובדות המקרה הספציפי. ההשלכה בהקשר שלנו יכולה שתתבטא בהרחבת תחום המקרים בהם יוכרו יחסי עובד ומעביד, כך שלעיתים גם עובדים שנחשבים עצמאיים יזכו להגנת חוקי מגן מסוימים.

תחולת חוקי המגן על עובדים מהבית

כעת נבחן את אפשרות התאמת עניין העבודה בבית לחוקים הקיימים. ההתאמה מתבקשת משום שחוקי המגן התפתחו בדין ובפרקטיקה דווקא על רקע הקשר תעשייתי מפעלי או ענפי, ולכן יחסי עבודה גמישים, הם בוודאי העסקה לא טיפוסית מבחינה זו.

הגנה לעניין השכר :

קביעת השכר היא עניין חוזי הנקבע בהסכם העבודה הקיבוצי או האישי, בכפוף לחובה לתשלום שכר מינימום. ישנו חשש שללא התערבות עלול העובד להיפגע עקב הקושי להעריך, לפקח ולקבוע את שעות עבודתו. יתכן ומצב זה יביא לקביעת שכר מיוחד לעובדים מן הבית. אך היות וכוח המיקוח שלהם נמוך, בשל היותם מבודדים מעובדים נוספים, שכר זה יהיה נמוך. בעיה נוספת-עניין ההוצאות הביתיות. הבעיה מתקיימת בשני היבטים: הקושי לכמת ולהקיף את כלל ההוצאות, וכן בהבחנה בין ההוצאות הביתיות להוצאות העבודה. פתרונות אפשריים הם קביעת השכר של עובדים מהבית בהסכם קיבוצי, תשלום ע"פ יחידות ייצור, הגדרת מחיר שייקבע על סמך חישוב של שעות העבודה הדרושות בדרך כלל לעובד במפעל, קביעת סטנדרטים ועקרונות כללים: שכר הוגן, גילום הוצאות עבודה בתוספת שכר קבועה וכד'.

בהקשר זה ניתן להקיש וללמוד מגישת ביה"ד הארצי לעבודה כפי שנקבעה בפס"ד דרור עגיב נ' אינטרקלאב⁹. בפס"ד נידון מקרה של שיטת תשלום גמישה(לפי עמלות) שעקב הפעלתה נפגעה זכות

⁷ דנג"ץ 4601/95 סרוסי חי יוסף נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נב(4).

⁸ ע"ע 300274/96 שאול צדקא – מדינת ישראל-גלי צה"ל, פד"ע לו.

⁹ ע"ע 1194/01 דרור עגיב נ' אינטרקלאב בע"מ, תק-אר 12004(1), 167.

העובד לשכר מינימום, השופטים נחלקו שם בכמה עניינים, אולם על עניין אחד הייתה הסכמה של כלל השופטים: שעל מעביד לשלם לעובד את שכר המינימום המגיע לו מכוח החוק, גם אם צורת התשלום שנקבעה בחוזה בהסכמת הצדדים אינה מאפשרת זו. אסור ששיטת התשלום שנקבעה בין הצדדים תפגע בזכות זו לשכר מינימום.

הנשיא סטיב אדלר מזכיר שם גם "כי בפסיקה נקבעו מספר תנאים מקדימים לכריתת חוזה לגבי שעות עבודה גמישות וביניהם: הסכמה חופשית של הצדדים; חוזה עבודה כתוב מראש; התחשבנות לפחות אחת לשנה; תשלום חודשי קבוע של שכר כאילו עבד העובד חודש מלא 'רגיל'; הבטחה כי ההסדר מביא תועלת לשני הצדדים; העדר ניצול או כפייה".

מכאן אפשר לראות שביה"ד זיהה את הבעיה הטמונה בהקשר זה, ואף העלה לה פתרונות. אולם בכל אופן מן הראוי לקבע עניין זה בחקיקה שתבהיר את ההתחשבנות בין הצדדים ותקבע לה שיעורים מוגדרים.

חוק שעות עבודה ומנוחה¹⁰:

הוראות החוק בנויות על יכולת הפיקוח של המעסיקים על שעות עבודת המועסקים, יכולת זו הינה בעייתית וקשה ליישום אצל עובדים מן הבית החוק שולל את תחולתו לעניין 1: סעי' 30(א)(5) - עובדים בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי.

2) סעי' 30(א)(6) עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם

מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

הפסיקה בעבר קבעה כי עבודה מחוץ לחצירים של המפעל נופלת בדרך כלל לתוך החריג השני, אולם הנטייה בפסיקה היא לצמצם את החריגים הללו עד כמה שניתן כך שפחות עובדים יצאו מגדר תחולתו, ויותר עובדים ייהנו מהגנות החוק.

ראיה לכך ניתן לראות בפס"ד טפקו¹¹ של ביה"ד הארצי שם היה מדובר בעובד שעבד שעות רבות מחוץ למפעל ובכל זאת החילו עליו את חוק שעות עבודה ומנוחה.

לעניין הפיקוח נאמר כי לא מדובר בפיקוח מלא על כל דקה ודקה בפועל, אלא באפשרות לפקח.

מיכאל אטלן קובע שהפתרון יכול להימצא בסעי' 5 לחוק שמאפשר לקבוע בהסדר קיבוצי באישור שר העבודה והרווחה, הסדרים לעניין שעות עבודה ומנוחה השונים מאלו הקבועים בחוק, ובלבד שייקבעו מראש כללים שיש בהם כדי ליצור אפשרות של פיקוח על העובד.

פתרונות אפשריים לעניין הפיקוח:

- קשר טלפוני על פי יוזמת המעביד

- ביקורי פתע בבית העובד לצורך בקרה. ישנה בעיה באמצעי זה משום שיש מקום לפגיעה בפרטיות העובד ובני ביתו.

- אמצעים טכנולוגיים שונים - צורך לחיבור למערכת מרכזית שבשליטת המעביד.

¹⁰ חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 21/1/02].

¹¹ ע"ע 3000271/98 טפקו - מנחם טל, פד"ע לה 703

- קביעת כללים מיוחדים שיספקו תחליף לפיקוח ישיר על שעות העבודה לדוג': הגבלת כמות העבודה שהמעביד רשאי לספק (גרמניה). הגבלה על קביעת מועדים להספקת העבודה באופן שימנע מהעובד מלחרוג משעות העבודה המקובלות(יפן), הגבלה המשלבת כמויות ומועדים(שוויץ).

חוק חופשה שנתית¹²:

סעי' 2 + סעי' 35 לחוק קובע שהזכות לחופשה ניתנת לכל עובד למעט עובד בחקלאות ועובד עראי בעבודה שאינה לצורך עסקי המעביד. –אין שלילה תחולה לעניין עובדים מן הבית. סעי' 12 לחוק הקובע את איבוד הזכות לחופשה עקב עבודה סדירה בזמן החופשה יכול שיהיה מעט יותר בעייתי לגבי עובדים הבית שלגביהם האפשרות הזו יותר ממשית מאשר עובד הנוכח במפעל לצורך עבודתו.

החקיקה בעולם : חלק מהמחוקקים מקנים לעובד מהבית זכות זהה לזו של עובד רגיל, אך קובעים הסדר שונה לעניין חישוב פדיון החופשה. חלק אחר שולל לגמרי את הזכות הזו לגבי עובדים מן הבית, ואילו הגישה הצרפתית קובעת הסדר לפיו המעביד יוצא חובתו ע"י מתן תוספת של 10% לשכרו ואינו חייב לתת איזושהי חופשה בפועל.

היעדרויות עקב מחלת בני- משפחה:

בשונה מחוק דמי מחלה אשר אין קושי ליישמו לגבי עובדים מהבית, קיימת בעיה לגבי ההסדרים המעניקים זכות היעדרות מהעבודה עקב מחלת בני משפחה. במצב זה האפשרות לעבוד מהבית למרות שהיא מצטמצמת היא עודנה קימת, ולכן נדרשת התאמה ויצירת איזון חדש שיביא בחשבון את האפשרות לעבוד על אף מחלת קרוב המשפחה. התאמה זו היא לטובת המעביד שחב בתשלום דמי המחלה.

בטיחות וגהות בעבודה:

הפיקוח על העבודה בישראל מקושר ומרוכז כולו במסגרת המפעלית החל בממונה על הבטיחות במפעל, וכלה בפיקוח המוסדי של משרד העבודה והרווחה. הנורמות הקבועות **בפקודת הבטיחות בעבודה¹³** מחילות עצמן על "מפעל" ואם כן ספק אם הן חלות על עבודה מהבית.

לפיכך בישראל כיום אין כל חקיקה בעלת התייחסות ישירה לעניין הבטיחות והגהות. במקומות אחרים נושא הבטיחות היה מאלה שהוסדרו ראשוניים באופן מיוחד במסגרת העבודה מהבית.

המצב בעולם : ישנם מחוקקים אשר מוציאים עובדים מהבית מתחולת חוקי הבטיחות, אם מכללם ואם בחלקם(פינלנד, אונטריו).

יש מדינות האוסרות עבודה מן הבית אם היא עלולה לסכן את בני הבית. חלקן אף מונות את המלאכות האסורות .

¹² חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 7/1/2002] .

יש מדינות המטילות על המעביד של העובד הביתי חובות הסברה ובקרה מוגברות. קיימת גם שיטה של חלוקת האחריות בין העובד למעביד בעניינים בהם יש על העובד חובת זהירות בשל שליטתו במקום (גרמניה), אפשר לומר ששיטה זאת נמצאת באופן עקיף גם אצלנו משום שהבחנה ליחסי עובד-מעביד במישור הנזיקי נעשית לפי מבחן המרות והפיקוח (פס"ד **אגושביץ נגד פורטמן**¹⁴) מבחן אשר נשלל בהרבה מהמקרים של העבודה מהבית.

התייחסותו של המשפט האמריקני לעניין והרקע שהוביל להתייחסות זו:
בחברה האמריקנית מתנהל דיון משפטי וציבורי ער, לגבי השאלה האם ראוי להחיל על המעביד את החובה לדאוג לבטיחות במקום העבודה במקרים של עבודה מהבית.
החוק האמריקני לעניין בטיחות בעבודה¹⁵ (להלן - **OSH**, אזכור 10) הוא חקיקה ראשית פדרלית, שעל אכיפתה מופקד המשרד לבטיחות וגהות בעבודה OSHA.
החוק מחייב מעסיק לדאוג לשמור על סביבת עבודה נקייה מסכנות מוכרות העלולות להוביל למוות או לפגיעה חמורה.

על מנת להוכיח את הפרת הסעיף, OSHA צריכה להוכיח את היסודות המצטברים הבאים:

1. קיום תנאי עבודה מסוכנים במקום העבודה.
 2. המעסיק ידע או היה עליו לדעת על קיומם
 3. המעסיק לא נכשל בהסרתם לפי הסטנדרטים המקובלים ב-OSHA.
- בנוסף החוק מעניק סמכות ל-OSHA לשלוח פקחים למקומות העבודה, לצורך אכיפת הוראות חוק זה במקומות עבודה שהחוק חל עליהם.
- החלטה של OSHA בשנת 1999 עוררה סערה ציבורית רחבה בארה"ב כשחברה מטקסס שלחה מכתב ובו בקשה לדעת עד כמה ניתן ליישם את החוק לגבי סוכני מכירות שלה העובדים מהבית בסביבת עבודה ממוחשבת טיפוסית.
- בתשובה נאמר, שהחוק חל לגבי עובדים מהבית, וייתכן ועל המעסיקים לנקוט במגוון רחב של אמצעים על מנת להבטיח את בטיחות העובד. היא הציעה ש"בנסיבות מסוימות" תידרש בדיקה בתוך הבית.
- בנוסף אם המעביד מודע לסיכונים בטיחות או בריאות החוק מחייב אותו לנקוט באמצעים על מנת להגן על העובד. והאמצעי היעיל והברור מאליו הוא בדיקות שגרתיות של מרחב העבודה, ואף כל הבית. למשל, אם העבודה ממוקמת במרתף, והמדרגות רופפות, המעביד יכול לשאת באחריות אם ידע או היה עליו לדעת.
- המכתב פורסם בשנת 2000 בעיתון וושינגטון פוסט, והועברה ביקורת חריפה על עמדותיו. הובע חשש מצד בעלי אינטרסים כלכליים, רפובליקנים בקונגרס ואפילו עו"ד המתמחים ב"עבודה-מרחוק" לפגיעה בתרבות עבודה זו. בין הנימוקים נגד הרפורמה הועלו הטענות, שהסביבה הביתית עלולה לעיתים להתגלות כמסוכנת, בהתחשב בצעצועים המפוזרים על הרצפה, דליפת גז, מדרגות

¹³ פקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], תש"ל-1970
¹⁴ ע"א 47/48 אגושביץ נ' פורטמן, פ"ד ה' 4, 17-6.
¹⁵ occupational safety and health act of 1970

מעוקלות בתוך בתים פרטיים ועוד. הצורך של מעביד לפקח על סביבת עבודה דינאמית כזו הוא לא רק גזירה שקשה לעמוד בה, אלא גם עלול להוביל להרתעת מעסיקים מתרבות עבודה זו. ואף להרתעת העובדים החוששים מפגיעה בפרטיות המשפחה, תוך היחשפותה לביקוריו של פקח הבטיחות.

המלומד קלי דוטרו¹⁶ (DUTROW) אף מצביע על הזיקה בין אירועי ה-11 בספטמבר לבחירתם של עובדים בעבודה מהבית. הוא טוען שאין לחבל באפשרות שניתנה לאמריקנים להחזרת השקט הנפשי על ידי עבודה בבית, וזאת אף במחיר הקרבה של הגנה משפטית לעניין זה.

חברי קונגרס אף העלו הצעות השוללות אחריות מעסיק לבטיחות עובדים מהבית. לאור האינטרס הציבורי החזק, OSHA ביטלה את ההחלטה הקודמת. במקומו היא הוציאה נוהל מדיניות בו הודיעה כי מעביד אינו אחראי לעובדים מהבית במעמד צווארון לבן, אך לא כן לגבי עבודה יצרנית של מעמד הצווארון הכחול.

בנוסף, פגיעות שאירעו בסביבת עבודה ביתית ייחשבו כתאונת עבודה אם הפגיעה או המחלה אירעו במהלך עבודה עבור תמורה של עובד בביתו, והפגיעה קשורה ישירות לסוג העבודה המבוצעת ולא לסביבה הרגילה בבית.

לכן במקרה של התחשמלות בגלל תשתית לא תקינה בבית, זה לא ייחשב קשור לעבודה. באופן דומה, גם אם עובד נתקל בכלב המשפחתי, נופל ונחבל, בעודו ממהר לענות לשיחה מעבודה – לא תחשב הפגיעה כקשורה לעבודה.

זהו המצב המשפט כיום בארה"ב, לפחות מבחינת חוק OSH. אך מעסיקים עדיין צריכים לקחת בחשבון שיקולי בטיחות בעבודה מהבית, מכיוון שלפי חוקי פיצויי עובדים נפגעי תאונות עבודה, במדינות השונות בארה"ב, מעסיקים עדיין יכולים להיות אחראים לתאונות של עובדיהם

זכויות מביטוח לאומי בגין תאונת עבודה:

סעי' 79 לחוק הביטוח הלאומי - קובע הגדרת "תאונת עבודה":

79. הגדרות [35]

בחוק זה, במבוטח -

"פגיעה בעבודה" - תאונת עבודה או מחלת מקצוע;

"תאונת עבודה" - תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו;

החוק חל גם על עובד וגם על עובד עצמאי.

ישנה הבחנה בחוק בין עובד לעובד עצמאי. במידה שעובד נפגע במהלך העבודה, חלה עליו חזקה שזה ארע עקב העבודה: חזקת הסיבתיות שבסעיף 83 לחוק הביטוח הלאומי.

ואילו על העצמאי חל נטל ההוכחה שהיא ארעה עקב ובמהלך העבודה.

מכאן נבחן האם ס' 79 לחוק ביטוח לאומי מתאים וישים לגבי עובדים מהבית.

¹⁶ Dutrow Kelly "Working at home at your own risk" Ga.U.L. Review 955 (2002) 18.

התשובה טמונה בפסיקה :

בפס"ד **ברדה גבריאל נגד המוסד לביטוח לאומי**¹⁷, ביה"ד הארצי קיבל ברוב דעות את ערעורו של עובד עצמאי שנפל לגינת ביתו מדירתו שבקומה הרביעית, בעת שעסק בתיקון תריס במרפסת חדר המגורים. ביה"ד הארצי קבע כי מדובר בתאונת עבודה לעניין סי' 79 לחוק ביטוח לאומי, שכן הפעולה הייתה אינטגרלית לעבודה ונלווית לה.

סיכום עיקר פסק הדין:

השופטת נ. ארד ציינה, שהתופעה של "עבודה מהבית" (homework), בין כשלעצמה ובין כסוג של "עבודה מרחוק" (telework), בין שהיא מבוצעת על ידי עובדים שכירים ובין שהיא מבוצעת על ידי עובדים עצמאיים המנהלים עסק מלא או חלקי בביתם, היא תופעה נפוצה בחיי העבודה ומוכרת, על השלכותיה, במשפט העבודה ובתחומי הביטוח הסוציאלי.

אמנם הבית עצמו עשוי לשמש למטרה דו-תכליתית: למגורים ולעבודה. מדובר במסגרת אשר איננה "מפעל" ושאינן בה פיקוח על עבודתו של המבוטח, לא מן הנמנע שהמבוטח יהיה בגפו בביתו בעת אירוע התאונה, כשהוא העד היחיד להתרחשותה ומטבע הדברים הוא בעל העניין בהכרה בה כ"תאונת עבודה". אולם, באלה בלבד, אין די כדי לשלול את עצם ההכרה בהתרחשותה של תאונת עבודה במהלך העבודה בבית ובמסגרתה.

בכל מקרה ומקרה יש "למקם" את נסיבות אירוע התאונה ואת הקשר הסיבתי בינה לבין אחת מן התכליות הללו. כך, יכול ונסיבות אירוע התאונה ילמדו שהתרחשה אגב התנהלותו של הנפגע בחיי היום יום שלו בביתו. יכול ונסיבות התאונה ילמדו, שהתאונה התרחשה עקב עיסוקו של המבוטח ותוך כדי עיסוקו, כאשר לצורך זה היה לו ביתו כמשרדו.

בה במידה, לא מן הנמנע הוא שמשרדו של הנפגע ישמש לו לשינה או למגורים ולא רק כמקום עבודה. גם אז, נבחן את נסיבות התאונה, ואת הקשר הסיבתי בינה לבין משלח ידו ועיסוקו. בחינת התאונה כ"תאונת עבודה" תיעשה, לא על פי זירת התרחשותה של התאונה או מיקומה, כי אם לנוכח נסיבותיו הספציפיות של המקרה הקונקרטי וקביעת קיומו- או אי קיומו- של הקשר הסיבתי בין אירוע התאונה לבין עיסוקו של המבוטח.

נטל הוכחה שונה לעובד או לעצמאי:

נטל ההוכחה שונה כשמדובר בתאונה שאירעה לעובד, מזה המוטל על מי שהוא עובד עצמאי, אשר עליו, אין חלה חזקת הסיבתיות שבסעיף 83 לחוק הביטוח הלאומי. בעניין זה לא הייתה מחלוקת בין שופטי ביה"ד, אשר ציינו, כי על העובד העצמאי נטל ההוכחה שהתאונה אירעה לו " תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו" כהגדרתה של תאונת עבודה בסעיף 79 לחוק.

¹⁷ עב"ל 104/99 ברדה גבריאל נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-אר 2002(2), 251.

למרות הקושי בהצבת בתחומים, היו מקירס בהם הכיר ביה"ד בתאונות עבודה שאירעו לעובד ולעובד עצמאי, תוך כדי עבודה שביצעו בביתם.

המקרה זה, כאמור נקבע ברוב דעות, כי הוכחו יסודות סעיף 79 לחוק, התאונה ארעה "עקב" עיסוקו של העובד כאשר ביה"ד דחה את האבחנה אותה ביקש המוסד לביטוח לאומי לעשות, בסיווג התאונה ובהכרה בה ע"פ מקום האירוע בלבד. לדעת השופטת נילי ארז, אין מקום לחציצה מוחלטת בהכרה בתאונה המתרחשת אגב עבודה בבית, לבין הכרה בתאונה המתרחשת בעבודה. כשהבית משמש לצורכי עבודה, הופך הוא להיות ע"י העתקה מושגית, סביבת עבודה בדומה לזו המתקיימת במשרדו של הנפגע. לפיכך ככל שהתאונה, ע"פ נסיבותיה והקשרה, הייתה מוכרת כתאונת עבודה אילו התרחשה במשרדו, כן יש להכיר בה כתאונת עבודה לנפגע, עת התרחשה בביתו המשמש לו כמשרדו. זאת, תוך שניתן את הדעת למידת ההוכחה הנדרשת מן העובד העצמאי.

כך גם במקרה זה, העתקה מושגית של אותה התרחשות עצמה, מחדר העבודה במשרד לאתר העבודה בבית המגורים - נושאת בחובה תוצאה זהה והיא - הכרה בפתיחתו של התריס ובתכליתה כחלק מן העבודה אותה עמד המערער לבצע וקיומו של הקשר הסיבתי בין נסיבות פתיחת התריס לבין התאונה. כמו כן ארעה התאונה "תוך כדי" עיסוקו של העובד, כאשר פעולת פתיחת התריס הינה פעולה מקדימה להתחלת העבודה, היא פעולה טבעית וסבירה המתבקשת מן הנסיבות, ויש לראותה כפעולה נלווית לעבודה וכרוכה בה.

הדברים האמורים לעיל מצויים גם בהלכות קודמות של ביה"ד:
באברהם ישראל נ' המוסד לביטוח לאומי¹⁸ נידון מקרה של תאונת עבודה שארעה בעת החלפת מנורה מקולקלת בחדשה, ושם קובע ביה"ד:

"החלפת הנורה המקולקלת בנורה חדשה הייתה הכרחית למען עיסוקו של המערער במשלח ידו, ולמען עיסוקו בלבד. בקרות התאונה, התקיימו בה שני היסודות הטעונים הוכחה: בפעולה נעשתה לצורך עיסוקו במשלח ידו ("עקב"), בין שתראה בה פעולה השייכת מהותית לעיסוק עצמו ובין שתראה בה פעולה הנלווית לעיסוק, והתאונה ארעה במהלך העיסוק ("תוך כדי"). מכאן שיש לראותה כתאונת עבודה במונח סעי' 35 לחוק".

כמו כן גם שם נדונה ההבחנה בין עובד שכיר לעצמאי:
"במקרה דנן לא ב"עובד", כי אם ב"עובד עצמאי" עסקינן וחזקת הסיבתיות מכוח סעי' 39 רישא אינה תופסת. משמע שעל המערער להוכיח שנתקיימו שני היסודות גם יחד: ה"תוך כדי" וה"עקב. לעומת זאת נהנה המערער מיתרון מה: עצם היותו עוסק במשלח ידו בביתו אינו מעורר, לכשעצמו, תמיהה או חשד. דבר נפוץ למדי הוא שעובד עצמאי - אדון לעתותיו ולמעשיו - מנהל את עסקו ולו באופן חלקי, במעונו.

תאונת עבודה בזמן ההפסקה:

רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -

(4) אירעה למבוטח שהוא עובד, בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים, והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעודו באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום באמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו;

על דרך הדוגמא, נקבע בב"ד בנצרת (לא תקדים מחייב) בעניין **סלאמה עליה נגד המוסד לביטוח לאומי**:¹⁹

לגבי עובד עצמאי, תאונת עבודה היא כל מקרה בו נפגע אותו מבוטח עת עסק בדבר שסביר היה שיעשה תוך כדי עיסוקו במשלח ידו.

עליו להוכיח כי הפעולה בה נפגע "נעשתה לצורך עיסוקו במשלח ידו ("עקב") בין פעולה השייכת מהותית לעיסוק עצמו ובין פעולה הנלווית לעיסוק.

לפי תכלית החוק ופרשנותו בפסיקה, ביטוחו של עובד עצמאי בגין פגיעה בעבודה אינו מצומצם ל"תוך כדי עבודה" במובן המילולי הטהור של הביטוי.

המבחן הרחב שנעשה בו שימוש על מנת לבחון את ההגדרה "תוך כדי עבודה או העיסוק" הוא מבחן ה"לו-לא": לולא העבודה לא הייתה התאונה קורית במקום ובזמן שקרתה.

נקבע כי יש לראות בתאונה הקשורה בשתייה או באכילה כתאונה "תוך כדי העבודה" גם אם אירעה מחוץ לתחום מקום העבודה.

עשיית עובד לצרכיו הוא במסגרת יום עבודה, אין מן ההכרח כי תוציא תאונה מתחום אלה שהן "תוך כדי עבודה".

אולם, שונה המצב של רכישת מוצרים לשתייה וצריכה עצמית של העובד במהלך יום העבודה, כאשר בנוסף, בהתאם לעובדות שנידונו באותו פסק הדין, צרכים אלה לא סופקו במקום העבודה ולא ניתן היה לרכוש שתייה ואוכל מבלי לצאת מתחום המפעל, לבין הליכה לקופת חולים לצורך ביצוע בדיקה פרטית או קבלת תוצאותיה, שאינם צרכים במהלך יום העבודה או קשורים לעבודה, גם לא לעובד עצמאי.

- לכן תאונה במהלך עזיבת עובד את תחום מעונו בזמן העבודה תצטרך לעמוד במבחן הפסיקה - האם ארעה תוך כדי ועקב העבודה. אם כן, היא תוכר בתאונת עבודה בהתאם לס' 80(4) לחוק ביטוח לאומי.

¹⁸ דב"ע שם/ 117-0 אברהם ישראל נ' המוסד לביטוח לאומי¹⁸, פד"ע יב 130

לסיכום:

המצב המשפטי בישראל של עובדים מן הבית לעניין תאונות עבודה עדיין לוקה בחסר. אין כל חקיקה המסדירה זאת:

אין חוק מקיף ושיטתי דוגמת גרמניה, יפן, איטליה ומדינות אחרות, לא קיים הסדר נקודתי בחוק לעניינים מסויימים (בטיחות, הגנה על השכר) כמו באנגליה, ואין אף תחליף של הסדרים גולטיביים הבאים להסדיר את ההתנהלות מקום בו החוק לוקה בחסר, דוגמת ארה"ב. השתיקה המוחלטת של המחוקק בעניין, משאירה פתח רחב להתערבות בתי המשפט, שבהיעדר חוק נאלצים לבצע את עבודת המחוקק.

על כן המצב המשפטי בישראל לעניין עבודה מהבית מתבסס כולו על הפסיקה במשפט העבודה הישראלי, שכוללת את התשתית הבסיסית להחלת ההגנות הקיימות בחוק הביטוח הלאומי לגבי עובדים אלו.

כעקרון, כל תאונה שארעה עקב העבודה, תוכר כתאונת עבודה בפסיקה. גם בעת יציאה להפסקה מחוץ לתחומי הבית, בתנאי שזה נעשה לצרכים הנלווים לעבודה – כגון ארוחת צהרים. אך הבעייתיות נעוצה בקשיים המתעוררים ביישום הוראות ס' 79 לחוק הביטוח הלאומי במקרה של עבודה מהבית, ובאי הוודאות הקיימת בקרב המעסיקים והעובדים באשר לתחולתן ולאופן יישומן עליהם.

לגבי עובד מן הבית כמעט כל תאונה תהיה מקרה גבולי, בשל הקושי להבחין בין תאונת עבודה לבין כל תאונה אחרת בבית שאינה קשורה לביצוע העבודה. הקושי אינו נעוץ בדרך כלל בשאלה המהותית - האם התאונה ארעה תוך כדי ועקב העבודה, דבר שניתן להסיק מהעובדות, אלא מהנסיבות המיוחדות במקרה של עבודה מהבית. העובד יהיה בדרך כלל בגפו בעת קרות התאונה, ומכאן נוצר קושי ראייתי.

על כן הוא לא יוכל לרוב לקבל את הזכויות המגיעות לו מהביטוח הלאומי על ידי נתיב הפעולה השגרתית – הגשת בקשה לביטוח לאומי, מכיוון שהוא ייתקל בסירוב. הדרך היחידה שתעמוד לו היא הגשת תביעה נגד החלטת הביטוח הלאומי, כאשר כל מקרה יבחן לגופו בפסיקה.

מצב משפטי זה מהווה גורם בולט לתופעה העבודה מהבית, ומעלה חששות רציונליים בלב המעסיקים והעובדים. על כן ראוי שהמחוקק ייתן את תשומת לבו לסוגיה זו.

המחוקק צריך לשאול את עצמו האם ראוי שלאור עקרון הפרדת הרשויות במדינה דמוקרטית, בתי המשפט יבצעו את תפקידו בסוגיה זו?

¹⁹ ב"ל (נצרת) 1818/03 סלאמה עליא נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-עב (2)2004, 3291.

התשובה היא שעדיף ליצור הסדר בחקיקה ראשית או משנית, כגון חוק הביטוח הלאומי או תקנותיו, שבהם ייקבע מעמדו של העובד מהבית, והמבחנים לפיהם תוכר תאונה כזאת כתאונת עבודה. המחוקק יכול להשתמש לצורך זה במבחני הפסיקה.

כך תיווצר וודאות, שבעקבותיה הפקידים בביטוח הלאומי יוכלו לבחון בהתאם למבחנים האם הבקשה לגיטימית. וכך המצב של עובדים מהבית לעניין זה, ישווה למצב העובדים בכלל.

הפתרון יקל על העומס בבתי המשפט, שנצרכים כיום לשאלות טכניות אלו.

החוק ייסב את תשומת לב המעסיקים לסוג עבודה זה, ויעודדם לנקוט בו, מכיוון שהעובד יהיה מכוסה כדין בביטוח נגד תאונות.

וכך ייצאו נשכרים: המדינה, המעסיק והעובדים, לאור כל היתרונות של "עבודה מהבית", שנידונו בהקדמה.

הוראות אופרטיביות למעסיקים

על מנת לדאוג שעובד מהבית ייהנה מהגנת חוקי המגן (חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק פיצויי פיטורין, חוק חופשה שנתית), יש לדאוג להגדרתו כעובד לפי המבחנים העולים מהחקיקה ומפסיקת בתי המשפט. אספנו כאן רשימה של כללים היכולים לסייע לזיהוי המועסק מהבית כ"עובד". הקפדה על כללים אלו – ולפחות על חלקם הגדול – יכולה להביא להכרה במועסק כעובד מהבית גם ע"י הרשויות ובתי המשפט, כאשר יהיה צורך בכך.

יש לציין כי הכללים הללו אינם מתאימים, כמובן, לכל צורת עיסוק ולכל מקרה. יש לבחון כל מקרה לגופו, ולקרוא גם את חוות הדעת המלאה המכילה את המבחנים המשפטיים המלאים ואת השילוב ביניהם.

האמור לעיל אינו מהווה חוות דעת משפטית, ואינו מהווה כל תחליף להתייעצות עם עורך דין.

התמצית נכתבה ע"י חברות הקליניקה לפרקטיקה ומדיניות משפטית שבאוניברסיטת בר אילן, ז'נט קרבץ והילה מור, בהנחיית עו"ד חנן מנדל.

הכללים שיובאו להלן סווגו לפי היבטים שונים שנושאת התקשרות הצדדים:

התלות הכלכלית:

לדאוג שההכנסה העיקרית, ואם ניתן היחידה, תהיה מזו של המעביד- המעביד יהיה אחראי לספק את עיקר / כל ההכנסה. אם ניתן, כדאי לאסור בחוזה על העובדים לעבוד במקום אחר.

הגדרת מערכת היחסים בעיני הצדדים

על המעביד והעובד להגדיר את יחסייהם בחוזה כיחסי עובד-מעביד, ולשמור על היררכיה. ניתן להגדיר את היררכיה באמצעות מסמכים המציינים את הכפיפות הרשמית ואת נהלי העבודה, כאשר במקביל לשמור על יישום היררכיה באמצעות ביקורת, הנחיות סדורות ופיקוח של המעביד (גם אם זה נעשה מרחוק ובאמצעות אמצעי קשר שונים). יש לתעד את יישום היררכיה ככל הניתן (איסוף המסמכים והתקשורות בתיק מיוחד וכו').

ליצור מנגנוני מרות פיקוח על העובד שיכללו בין השאר את כוח המעסיק לקבע את: תנאי העבודה, הענקת החופשות, סידור העבודה ויסדיר את היקף ותוכן העבודה. בסמכותו להעניק בונוסים על עבודה /תפוקה טובה .

על המעביד לשמור לעצמו את הזכות הבלעדית להעסיק ולפטור.

בהגדרת יחסי העבודה בין הצדדים צריך לרשום בחוזה שהמעביד אחראי על עבודת העובד, והעובד חב בחובת ציות כלפי המעביד

הגדרת היחסים למול צדדים שלישיים

לדאוג שהיחסים יוגדרו/ יוצגו כלפי צדדים שלישיים כמו רשויות המס, ביטוח לאומי וכד' כיחסי עובד- מעביד.

להלן כמה ביטויים לכך : על המעסיק לנכות משכר העובד את חלקו של העובד בדמי ביטוח לאומי ואת ביטוח הבריאות ולהעבירם למוסד לביטוח לאומי.

על המעביד חלה חובה להחתים את העובד בתחילת כל שנת מס על טופס 101-טופס עובד(טופס שמהווה אסמכתה למעביד למתן הקלות במס ולתיאומי מס בחישוב משכורת העובדים).

השכר ומרכיביו

השכר יינתן בתשלומים מסודרים ושוטפים, כשכל רכיב שכר ברור ככל הניתן. כמו כן עדיף שיהיו בתלושי המשכורת אזכורים למתן ימי חופשה/מחלה, דמי נסיעות ודמי הבראה.

בשום אופן אין לקבוע שכר גלובלי.

על המעביד לפרט בתלוש המשכורת את הניכויים לדמי הביטוח הלאומי וביטוח הבריאות.

הקשר וההשתלבות של העובד במקום העבודה

יש לדאוג שהעובד לא ישא בסיכוני רווח והפסד- ישנם הרבה מקומות עבודה שמספקים תמריצים לעובדים בהתאם לפעילות של מקום העבודה, כך שכאשר הפעילות היא מוצלחת העובדים מקבלים תוספות כאלו ואחרות. תמריצים אלו לא שוללים קיום יחסי עבודה והגדרה כעובד (ראו מלצרים וכו') אולם במקרה של עבודה מהבית מהווים אינדיקציה שלילית להגדרת המועסק כעובד.

ניתן להסדיר זאת באמצעות תניה בחוזה, המציינת בפירוש שקיימת אופציה של בונוס בגדר "תוספת מאמץ". (ולא מכוח היותם שותפים לחלק מנתח הרווחים המוגדר). ניתן לקבוע תוספות מוגדרות לפעילות מסוימת לפי אינדקס קבוע בחוזה, במקום להגדיר את התמריצים כאחוזים מרווח של עסקה. כך לדוגמא ניתן להגדיר בונוסים לא על בסיס של עסקה מוצלחת אלא כהגדרה של פריון/תפוקה .

יש לחדד במסמכים רשמיים ובחוזה את העניין שהעובד משקיע מצידו עבודה ולא הון (הדבר ניתן לכתובה לרוב בסעיפי ה"הואיל" הפותחים את החוזה).

יש למנוע, ככל הניתן, מהעובד להשקיע באמצעי ייצור, ולהעדיף אספקתם על ידי המעביד- המעביד יספק את כל הציוד הדרוש לרבות טפסים, הוצאות רכב, טלפון.

להדק את הקשר בין מקום העבודה לעובד. לדאוג שיהיה צורך שאותו עובד ספציפי יבצע את אותה העבודה, כלומר שעבודתו תהיה נדרשת לעסק. ליצור ולשמור מסמכים המוכיחים את הבחירה בעובד ואת היתרון בו.

רציפות ומשך הקשר

ככל שפרק זמן ההעסקה ארוך יותר, מסודר וקבוע, יטו לראות זאת כיחסי עובד-מעביד. חוזים ארוכים יותר – גם אם הוארכו בפועל באמצעות חוזים – יעזרו להגדרה. ולכן במקרה של הארכת חוזה קצר, חשוב לציין בהארכת החוזה את ההמשכיות ואת תקופת הזמן הקודמת בה עבד המועסק.

תמצית חוות הדעת

מטרת חוות הדעת היא לעמוד על המעמד המשפטי של עובדים מהבית. "עבודה מהבית" הוא מושג המגדיר סוג עבודה שבו העובד מבצע את עבודתו בתוך תחומי ביתו. בחוות הדעת נבחן המעמד של עובדים אלו בהקשר של תאונות עבודה בהתאם לסעי' 75-83 לחוק הביטוח הלאומי, לעניין חוקי הבטיחות והגהות בעבודה, לאור חוקי המגן ככלל, וכפרט לעניין החוקים הבאים: חוק הגנת השכר, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק חופשה שנתית וחוק דמי מחלה. מהסקירה עלה ששאלת מעמדם ותחולת חוקי המגן לגבי עובדים אלו אינה מוסדרת ע"י חקיקה ספציפית הנוגעת לעובדים מהבית, והמענה לשאלה הינו מורכב ומבוסס על התשתית המושגית המפותחת בפסיקה הישראלית, הנוגעת לשאלת תחולת חוקי המגן ותלויה בקיום יחסי עובד-מעביד. על מנת לקבוע קיום יחסי עובד מעביד, פסיקת בתי המשפט פיתחה מספר מבחנים שפורטו בחוות הדעת, כאשר הקביעה באשר ליחס כאמור תתבסס על משקלם המצטבר של המבחנים שייושמו לגבי כל מקרה ונסיבותיו באופן ספציפי. על סמך מבחנים אלו נוסחו הצעות אופרטיביות למעסיק, המעוניין שיחסיו עם העובד מהבית עבורו יוגדרו במסגרת "יחסי עובד-מעביד" לעניין החוקים שהוזכרו לעיל. במידה וייקבע שישנה תחולה לחוקי המגן במקרה של עובד מהבית, נדרשנו גם לשאלת ההתאמה של ההוראות הקבועות בחוקים המנויים לעיל, לאופי ולמסגרת של המודל התעסוקתי הנידון. כמו כן ישנה התייחסות להיבטים הסוציאליים והארגוניים הנוגעים לשיטת העסקה כזו, תוך העלאת אופציות להתמודדות עם. חוות הדעת התגבשה לאור בחינת משפט משווה של הסדרים ממדינות אחרות בעולם, וכן ועיון בעיקרי האמנה וההמלצות של ארגון העבודה הבינלאומי. חוות הדעת קוראת למחוקק הישראלי להבהיר את מעמדו של עובד מהבית על ידי חקיקה ספציפית לעניין עובדים מהבית, ובכך לבטל את אי הוודאות המשפטית הקיימת כיום, שמכבידה על החדרתם של דפוסי עבודה מהבית לתוך תרבות העבודה הישראלית.

כאמור, התוצר הסופי של חוות הדעת הן ההצעות האופרטיביות להתנהלות מעסיק במצב המשפטי הנוכחי, אשר מעוניין שהעובד מהבית מטעמו יזכה להגנות הסוציאליות המוענקות לעובד.

אסמכתאות:

- חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.
- חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968 [תיקון אחרון 7/1/97].
- צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) תשל"ב-1972 [תיקון אחרון: 1/12/95].
- Convention and recommendations concerning home work, ILO 83-rd session, geneva, 1996
- חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 21/1/02]
- חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 7/1/2002].
- Occupational Safety and Health Act of 1970
- דב"ע לא/27-3 עירית נתניה נ' בירגר, פ"ד ה' 4, 17-6.
- בג"ץ 5168/93, מור נ' ביה"ד, פ"ד נ(4) 628.
- ב"ל (נצרת) 1818/03 סלאמה עליא נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-עב 2004(2), 3291.
- דב"ע לט/3-114 חיה פרוסט נ' איגוד המפרסמים, פד"ע יא 144, 153.
- דב"ע מח/3-137 אדר תמר נ' פרסום מלניק בע"מ, תק-אר 88(1), 20.
- דנג"ץ 4601/95 סרוסי חי יוסף נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נב(4).
- ע"ע 300274/96 שאול צדקא – מדינת ישראל-גלי צה"ל, פד"ע לו.
- ע"ע 1194/01 דרור עגיב נ' אינטרקלאב בע"מ, תק-אר 2004(1), 167.
- ע"ע 3000271/98 טפקו – מנח¹ ע"א 47/48 אגושביץ נ' פורטמן, פ"ד ה' 4, 17-6.
- ע"א 47/48 אגושביץ נ' פורטמן, פ"ד ה' 4, 17-6.
- תקציר סביר עב"ל 104/99 - ברדה גבריאל נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-אר 2002(2), 251, עמ' 257).
- דב"ע 117-0 אברהם ישראל נ' המוסד לביטוח לאומי, פד"ע יב 130
- ב"ל (נצרת) 1818/03 סלאמה עליא נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-עב 2004(2), 3291.
- אטלן מיכאל, העבודה מן הבית במשפט העבודה, ספר מנחם גולדברג, הוצאת סדן, עמ' 90. (מספר קטעים נלקחו כלשונם)
- ד"ר שאול קובובי, סוגיות בתאונות עבודה, רמ"ח ושס"ה, ההוצאה לאור של לשכת עו"ד, 1999.
- גולדברג מנחם, "דפוסי עבודה גמישים – היבטים משפטיים", ניהול 2000 ניהול גמיש, גלן אמירה וכרמי עוזר (עורכים), 1990.

אפרים זילוני, "עבודה מהבית - יחסי עבודה חדשים", האתר של הסתדרות העובדים החדשה.
Dutrow K. 18 Ga.U.L. Rev.955, **working at home at your own risk**, 2002-

רשימת נספחים:

1. סעי' 75-83 של חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

הסעיפים המרכזיים העוסקים בביטוח הלאומי.

2. סעי' 4(א) ל- חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968 [תיקון אחרון 7/1/97].

סעי' 1-4 ל-צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) תשל"ב-1972
[תיקון אחרון: 1/12/95].

הסעיפים המובאים בנספח זה, מאפשרים לשר העבודה, לקבוע בצו את מעמדם של עובדים מסוימים. בכך למעשה גלום פוטנציאל שיאפשר לתת מענה לאי הוודאות במעמדם של עובדים מסוימים.

3. **Convention and recommendations concerning home work, ILO 83-rd session, geneva , 1996**

1996

4. **R184 Home Work Recommendation, 1996**

5. סעי' 30,5,8 ל- חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 21/1/02].

6. סעי' 35,12,2 ל- חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 7/1/2002].

נספחים:

נספח 1: בנספח זה יוצגו הסעיפים המרכזיים העוסקים בביטוח הלאומי.

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 [תיקון אחרון 1/8/04] . .

=====
פרק ה'; ביטוח נפגעי עבודה [ג']

סימן א': מבוטחים ותנאים לביטוח

75. מבוטחים [31]

(א) אלה המבוטחים לפי פרק זה:

(1) עובד, למעט שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הביטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה;

(2) עובד עצמאי, למעט מי שנמנה עם סוג אנשים שהוצאו מכלל עובדים עצמאיים, לענין סעיף זה, בתקנות ולאחד התייעצות עם ועדת העבודה והרווחה;

77. חובת רישום לעובר עצמאי ולעובד לשעה [33]

(א) לגבי עובד עצמאי, תנאי לגמלה לפי פרק זה הוא שהמבוטח היה בעת הפגיעה רשום במוסד כעובד עצמאי או שעשה את המוטל עליו כדי להירשם.

(ב) לגבי עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד, תנאי לגמלה לפי פרק זה הוא שהמבוטח היה בעת הפגיעה רשום במוסד כעובד לשעה שלא לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד.

78. הוראות מיוחדות לסוגי מבוטחים [34]

השר רשאי לקבוע, הן בדרך כלל והן לסוגים, הוראות מיוחדות, שכוחן יפה על אף הוראות פרק זה ופרק ט"ו, בקשר לביטוחם של -

(1) עובד חלקי, עובד לשעה, או עובד מזמן לזמן מרצונו הוא ואין עיקר קיומו על שכר עבודה;

סימן ב': פגיעות בעבודה

79. הגדרות [35]

בחוק זה, במבוטח -

"פגיעה בעבודה" - תאונת עבודה או מחלת מקצוע;

"תאונת עבודה" - תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו;

"מחלת מקצוע" - מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתקנות לפי סעיף 85 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - עקב עיסוקו במשלח ידו.

80. חזקת תאונת עבודה [36]

רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -

(1) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;

(2) אירעה תוך כדי עבודתו של המבוטח, במקום העבודה או בסביבתו הקרובה ביותר, בעשותו להצלת גוף או רכוש או למניעת נזק או סכנה לגוף או לרכוש;

(3) אירעה תוך כדי עבודתו של המבוטח עקב פגיעה שאינה תוצאה מהעבודה ונגרמה בידי אדם אחר בכלי או בחפץ אחר, הנמצאים במקום העבודה או בקרבתו הקרובה ביותר לצורכי העבודה, או הנמצאים שם דרך קבע אף שלא לצורכי העבודה, והנפגע לא היה שותף לגרימת הפגיעה;

(4) אירעה למבוטח שהוא עובד, בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים, והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעודו באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום באמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו;

(5) אירעה למבוטח שהוא עובד, במקום שבו משתלם שכרו, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור ועקב נסיעתו או הליכתו זו ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות;

(6) אירעה למבוטח שהוא עובד, תוך כדי מילוי תפקידו כחבר ועד עובדים שבמקום עבודתו ועקב מילוי תפקידו כאמור, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו לשם מילוי תפקידו כאמור או בחזרה ממנו ועקב נסיעתו או הליכתו זו, ובלבד שלא חלה בהן הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך; לעניין זה דין חבר ועד מושב עובדים כדין חבר ועד עובדים;

(7) אירעה למבוטח שהוא עובד תוך כדי נסיעתו או הליכתו מהעבודה או ממעונו למקום הבחינה כאמור בסעיף 75(א)(4) או בחזרה למקום העבודה או למעונו ועקב נסיעתו או הליכתו זו.

81. הפסקה וסטייה [37]

(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (5), (4), (1) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לעניין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.

(ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, לעניין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:

(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע במקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;

(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.

82. רשלנות [38]

אין רואים תאונה כתאונת עבודה אם אירעה בעת שהמבוטח נהג ברשלנות שלא בהתאם להוראה חוקית ביחס לעבודתו שהובאה לידיעת העובדים במקום עבודתו, או שלא בהתאם להוראות שניתנו לו מאת מעבידו או מאת מי שנוהג להורות לו בענין עבודתו, אלא אם כן כתוצאה מאותה תאונה נפטר המבוטח או נעשה נכה עבודה או לא מסוגל לעבודתו או לעבודה מתאימה אחרת, עשרה ימים לפחות, ואלא אם בן היו רואים את התאונה כתאונת עבודה לולא נהג באמור.

83. חזקת סיבתיות [39]

תאונה שאירעה לעובד תוך כדי עבודה רואים אותה כתאונה שאירעה גם עקב העבודה, אם לא הוכח ההיפך; ואולם תאונה שאינה תוצאה של גורמים חיצוניים הנראים לעין, בין שאירעה לעובד

ובין לעובד עצמאי, אין רואים אותה כתאונת עבודה אם הוכח כי השפעת העבודה על אירוע התאונה היתה פחותה הרבה מהשפעת גורמים אחרים.

נספח 2: הסעיפים המובאים בנספח זה, מאפשרים לשר העבודה, לקבוע בצו את מעמדם של עובדים מסוימים. בכך למעשה גלום פוטנציאל שיאפשר לתת מענה לאי הוודאות במעמדם של עובדים מסוימים.

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968 [תיקון אחרון 7/1/97] . .

א4. סמכות לסווג מבוטחים [תיקון: תשכ"ט]

(א) השר רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בצו כי מבוטחים העוסקים בסוג עבודה פלוני או נתונים בתנאי עבודה מיוחדים כמוגדר בצו, ייחשבו לענין חוק זה כעובדים או כעובדים עצמאיים או כמי שאינם עובדים ולא עובדים עצמאיים; לענין זה ייחשבו כסוגי עבודה גם עבודות המוגבלות בהיקפן או בזמן הדרוש לביצוען.

(ב) בצו לפי סעיף קטן (א) הקובע מי ייחשבו כעובדים ייקבע גם מי ייחשבו כמעבידיהם.

(ג) כוחו של צו לפי סעיף זה יפה על אף האמור בכל מקום אחר בחוק זה.

צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) תשל"ב-1972 [תיקון אחרון: 1/12/95] . .

בתוקף סמכותי לפי סעיף 4 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968, באישור ועדת העבודה של הכנסת, אני מצווה לאמור:

1. סיווג עוברים

מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.

2. קביעת המעבידים

כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.

3. סיווג עובדים עצמאיים

מבוטח העוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד עצמאי, ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.

4. סיווג מי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי [תיקון : תשמ"א(2)]

מבוטח העוסק בפעילות האמורה בתוספת השלישית יחשב לענין החוק בעת פעילותו כאמור כמי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי.

נספח 3:

Convention concerning Home Work

Note: Date of coming into force - 22:04:2000

Convention: C177

Place: Geneva

Session of the Conference: 83

Date of adoption: 20:06:1996

Subject classification: Conditions of employment

Display the document in: French Spanish

Status: Up-to-date instrument

This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and

Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and

Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to home work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Home Work Convention, 1996:

Article 1

For the purposes of this Convention:

1. the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker,
 - α. in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
 - β. for remuneration;
 - γ. which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used,

unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;
2. persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;
3. the term employer means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided

for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.

Article 2

This Convention applies to all persons carrying out home work within the meaning of Article 1.

Article 3

Each Member which has ratified this Convention shall adopt, implement and periodically review a national policy on home work aimed at improving the situation of homeworkers, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers.

Article 4

1. The national policy on home work shall promote, as far as possible, equality of treatment between homeworkers and other wage earners, taking into account the special characteristics of home work and, where appropriate, conditions applicable to the same or a similar type of work carried out in an enterprise.

2. Equality of treatment shall be promoted, in particular, in relation to:

- i. the homeworkers' right to establish or join organizations of their own choosing and to participate in the activities of such organizations;
- ii. protection against discrimination in employment and occupation;
- iii. protection in the field of occupational safety and health;
- iv. remuneration;

- v. statutory social security protection;
access to training;
- vi. minimum age for admission to employment or work; and
- vii. maternity protection.

Article 5

The national policy on home work shall be implemented by means of laws and regulations, collective agreements, arbitration awards or in any other appropriate manner consistent with national practice.

Article 6

Appropriate measures shall be taken so that labour statistics include, to the extent possible, home work.

Article 7

National laws and regulations on safety and health at work shall apply to home work, taking account of its special characteristics, and shall establish conditions under which certain types of work and the use of certain substances may be prohibited in home work for reasons of safety and health.

Article 8

Where the use of intermediaries in home work is permitted, the respective responsibilities of employers and intermediaries shall be determined by laws and regulations or by court decisions, in accordance with national practice.

Article 9

1. A system of inspection consistent with national law and practice shall ensure compliance with the laws and regulations applicable to home work.

2. Adequate remedies, including penalties where appropriate, in case of violation of these laws and regulations shall be provided for and effectively applied.

Article 10

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to homeworkers under other international labour Conventions.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of
3. denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides -
 - i. the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate
 - ii. denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - iii. as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

נספח 4:

R184 Home Work Recommendation, 1996

Recommendation concerning Home Work

Recommendation:R184

Place: Geneva

Session of the Conference:83

Date of adoption=20:06:1996

- I. Definitions and Scope of Application
- II. General Provisions
- III. Supervision of Home Work
- IV. Minimum Age
- V. The Rights to Organize and Bargain Collectively
- VI. Remuneration
- VII. Occupational Safety and Health
- VIII. Hours of Work, Rest Periods and Leave
- IX. Social Security and Maternity Protection
- X. Protection in Case of Termination of Employment
- XI. Resolution of Disputes
- XII. Programmes Related to Home Work
- XIII. Access to Information

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and

Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and

Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to home work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Home Work Convention, 1996;

adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Recommendation, which may be cited as the Home Work Recommendation, 1996:

I. Definitions and Scope of Application

For the purposes of this Recommendation:

- a. the term *home work* means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker,
 - i. in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
 - ii. for remuneration;
 - iii. which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;
 - b. persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Recommendation simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;
 - c. the term *employer* means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.
2. This Recommendation applies to all persons carrying out home work within the meaning of Paragraph 1.

II. General Provisions

3.
 1. Each Member should, according to national law and practice, designate an authority or authorities entrusted with the formulation and implementation of the national policy on home work referred to in Article 3 of the Convention.
 2. As far as possible, use should be made of tripartite bodies or organizations of employers and workers in the formulation and implementation of this national policy.
 3. In the absence of organizations concerned with homeworkers or organizations of employers of homeworkers, the authority or authorities referred to in subparagraph (1) should make suitable arrangements to permit these workers and employers to express their opinions on this national policy and on the measures adopted to implement it.

4. Detailed information, including data classified according to sex, on the extent and characteristics of home work should be compiled and kept up to date to serve as a basis for the national policy on home work and for the measures adopted to implement it. This information should be published and made publicly available.
5.
 1. A homeworker should be kept informed of his or her specific conditions of employment in writing or in any other appropriate manner consistent with national law and practice.
 2. This information should include, in particular:
 - a. the name and address of the employer and the intermediary, if any;
 - b. the scale or rate of remuneration and the methods of calculation; and
 - c. the type of work to be performed.

III. Supervision of Home Work

6. The competent authority at the national level and, where appropriate, at the regional, sectoral or local levels, should provide for registration of employers of homeworkers and of any intermediaries used by such employers. For this purpose, such authority should specify the information employers should submit or keep at the authority's disposal.
7.
 1. Employers should be required to notify the competent authority when they give out home work for the first time.
 2. Employers should keep a register of all homeworkers, classified according to sex, to whom they give work.
 3. Employers should also keep a record of work assigned to a homeworker which shows:
 - a. the time allocated;
 - b. the rate of remuneration;
 - c. costs incurred, if any, by the homeworker and the amount reimbursed in respect of them;
 - d. any deductions made in accordance with national laws and regulations; and
 - e. the gross remuneration due and the net remuneration paid, together with the date of payment.

4. A copy of the record referred to in subparagraph (3) should be provided to the homeworker.
8. In so far as it is compatible with national law and practice concerning respect for privacy, labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to home work should be allowed to enter the parts of the home or other private premises in which the work is carried out.
9. In cases of serious or repeated violations of the laws and regulations applicable to home work, appropriate measures should be taken, including the possible prohibition of giving out home work, in accordance with national law and practice.

IV. Minimum Age

10. National laws and regulations concerning minimum age for admission to employment or work should apply to home work.

V. The Rights to Organize and Bargain Collectively

11. Legislative or administrative restrictions or other obstacles to:
 - a. the exercise of the right of homeworkers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their choice and to participate in the activities of such organizations; and
 - b. the exercise of the right of organizations of homeworkers to join trade union federations or confederations, should be identified and eliminated.
12. Measures should be taken to encourage collective bargaining as a means of determining the terms and conditions of work of homeworkers.

VI. Remuneration

13. Minimum rates of wages should be fixed for home work, in accordance with national law and practice.
14.
 1. Rates of remuneration of homeworkers should be fixed preferably by collective bargaining, or in its absence, by:
 - a. decisions of the competent authority, after consulting the most representative organizations of employers and of workers as well as organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers, or where the latter organizations do not exist, representatives of homeworkers and of employers of homeworkers; or
 - b. other appropriate wage-fixing machinery at the national, sectoral or local levels.

2. Where rates of remuneration are not fixed by one of the means in subparagraph (1) above, they should be fixed by agreement between the homeworker and the employer.
15. For specified work paid by the piece, the rate of remuneration of a homeworker should be comparable to that received by a worker in the enterprise of the employer, or if there is no such worker, in another enterprise in the branch of activity and region concerned.
16. Homeworkers should receive compensation for:
- a. costs incurred in connection with their work, such as those relating to the use of energy and water, communications and maintenance of machinery and equipment; and
 - b. time spent in maintaining machinery and equipment, changing tools, sorting, unpacking and packing, and other such operations.
- 17.
0. National laws and regulations concerning the protection of wages should apply to homeworkers.
 1. National laws and regulations should ensure that pre-established criteria are set for deductions and should protect homeworkers against unjustified deductions for defective work or spoilt materials.
 2. Homeworkers should be paid either on delivery of each completed work assignment or at regular intervals of not more than one month.
18. Where an intermediary is used, the intermediary and the employer should be made jointly and severally liable for payment of the remuneration due to homeworkers, in accordance with national law and practice.

VII. Occupational Safety and Health

19. The competent authority should ensure the dissemination of guidelines concerning the safety and health regulations and precautions that employers and homeworkers are to observe. Where practicable, these guidelines should be translated into languages understood by homeworkers.
20. Employers should be required to:
- a. inform homeworkers of any hazards that are known or ought to be known to the employer associated with the work given to them and of the precautions to be taken, and provide them, where appropriate, with the necessary training;
 - b. ensure that machinery, tools or other equipment provided to homeworkers are equipped with appropriate safety devices and take reasonable steps to ensure that they are properly maintained; and
 - c. provide homeworkers free of charge with any necessary personal protective equipment.

21. Homeworkers should be required to:

- a. comply with prescribed safety and health measures;
- b. take reasonable care for their own safety and health and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work, including the proper use of materials, machinery, tools and other equipment placed at their disposal.

22.

1. A homeworker who refuses to carry out work which he or she has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his or her safety or health should be protected from undue consequences in a manner consistent with national conditions and practice. The homeworker should report the situation to the employer without delay.
2. In the event of an imminent and serious danger to the safety or health of a homeworker, his or her family or the public, as determined by a labour inspector or other public safety official, the continuation of home work should be prohibited until appropriate measures have been taken to remedy the situation.

VIII. Hours of Work, Rest Periods and Leave

23. A deadline to complete a work assignment should not deprive a homeworker of the possibility to have daily and weekly rest comparable to that enjoyed by other workers.

24. National laws and regulations should establish the conditions under which homeworkers should be entitled to benefit, as other workers, from paid public holidays, annual holidays with pay and paid sick leave.

IX. Social Security and Maternity Protection

25. Homeworkers should benefit from social security protection. This could be done by:

- a. extending existing social security provisions to homeworkers;
- b. adapting social security schemes to cover homeworkers; or
- c. developing special schemes or funds for homeworkers.

26. National laws and regulations in the field of maternity protection should apply to homeworkers.

X. Protection in Case of Termination of Employment

27. Homeworkers should benefit from the same protection as that provided to other workers with respect to termination of employment.

XI. Resolution of Disputes

28. The competent authority should ensure that there are mechanisms for the resolution of disputes between a homemaker and an employer or any intermediary used by the employer.

XII. Programmes Related to Home Work

29.

1. Each Member should, in cooperation with organizations of employers and workers, promote and support programmes which:
 - a. inform homeworkers of their rights and the kinds of assistance available to them;
 - b. raise awareness of home-work-related issues among employers' and workers' organizations, non-governmental organizations and the public at large;
 - c. facilitate the organization of homeworkers in organizations of their own choosing, including cooperatives;
 - d. provide training to improve homeworkers' skills (including non-traditional skills, leadership and negotiating skills), productivity, employment opportunities and income-earning capacity;
 - e. provide training which is carried out as close as practicable to the workers' homes and does not require unnecessary formal qualifications;
 - f. improve homeworkers' safety and health such as by facilitating their access to equipment, tools, raw materials and other essential materials that are safe and of good quality;
 - g. facilitate the creation of centres and networks for homeworkers in order to provide them with information and services and reduce their isolation;
 - h. facilitate access to credit, improved housing and child care; and
 - i. promote recognition of home work as valid work experience.
2. Access to these programmes should be ensured to rural homeworkers.
3. Specific programmes should be adopted to eliminate child labour in home work.

XIII. Access to Information

30. Where practicable, information concerning the rights and protection of homeworkers and the obligations of employers towards homeworkers, as well as the programmes referred to in Paragraph 29, should be provided in languages understood by homeworkers.

נספח 5:

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 21/1/02] . .
=====

5. שינוי לפי הסכם קולקטיבי [תיקון : תשנ"ג]

(א) אישר שר העבודה הסכם קולקטיבי, שבו נקבע יום עבודה ארוך משמונה שעות עבודה או שבוע עבודה ארוך מארבעים וחמש שעות, דינם של יום עבודה ושבוע עבודה כאלה כדין יום עבודה ושבוע עבודה לפי הסעיפים 12-3.

שר העבודה לא יתן אישור על פי סעיף קטן זה, אלא אם -

(1) נוכח שבגלל הנסיבות המיוחדות אין לקיים יום עבודה כקבוע בסעיף 2 או שבוע עבודה כקבוע בסעיף 3 ;

(2) המספר הממוצע של שעות העבודה לתקופה שנקבעה בהסכם הקולקטיבי אינו עולה על עשר ליום וארבעים וחמש לשבוע.

(ב) אישר שר העבודה הסכם קולקטיבי, שבו נקבע לאחד הימים בשבוע יום עבודה שלא למעלה מחמש שעות עבודה ולשני ימים בשבוע יום עבודה שלא למעלה מתשע שעות עבודה, דינם של ימי עבודה כאלה כדין יום עבודה לפי סעיף 2.

8. שינוי שעות המנוחה השבועית

שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודות מסוימות, מנוחה שבועית שתחומה פחות משלושים ושש שעות, אך לא פחות מעשרים וחמש שעות רצופות. דין המנוחה השבועית שתיקבע בתקנות לפי סעיף זה כדין המנוחה השבועית לפי סעיף 7.

30. תחולת החוק [תיקון : תשכ"ט(2), תשל"א]

(א) חוק זה אינו חל על העבדתם של :

(1) שוטרים במשטרת ישראל וכן כל מי שנמנה עם שירות בתי הסוהר ;

(2) עובדי המדינה שתפקידם מחייבם לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות ;

(3) יורדי ים ועובדי דיג ;

(4) אנשי צוות אויר ;

(5) עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ;

(6) עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

(ב) נתעוררו חלוקי דעות אם עובד שייך לאחד מסוגי העובדים שחוק זה אינו חל על העבדתם, רשאים העובד, המעביד, ועד העובדים במקום, אם ישנו, או מפקח עבודה, לבקש את הכרעת בית הדין לעבודה, כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט - 1969 ; בית הדין יתן לוועד העובדים הזדמנות להשמיע את דברו בדרך שיורה אף אם לא הועד הוא שביקש את ההכרעה.

נספח 6:

חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 [תיקון אחרון 7/1/2002] . .

=====

2. הזכות לחופשה

כל עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה.

12. איבוד הזכות לדמי חופשה

עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה ; ואם כבר שולמו, רשאי המעביד לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי.

35. אי-חלות [תיקון : תשי"ז]

(א) חוק זה אינו חל על -

(1) עובד בחקלאות המקבל את כל גמול עבודתו בחלק מהיבול, בשירותים או בשווה כסף ;

(3) עובד ארעי בעבודה שאינה לצורך עסקי המעביד או מקצועו.

(ב) שר העבודה רשאי להתקין תקנות המפרשות מה הן עבודות ארעיות לצורך סעיף קטן (א) (3).