

גיליון פברואר 2016

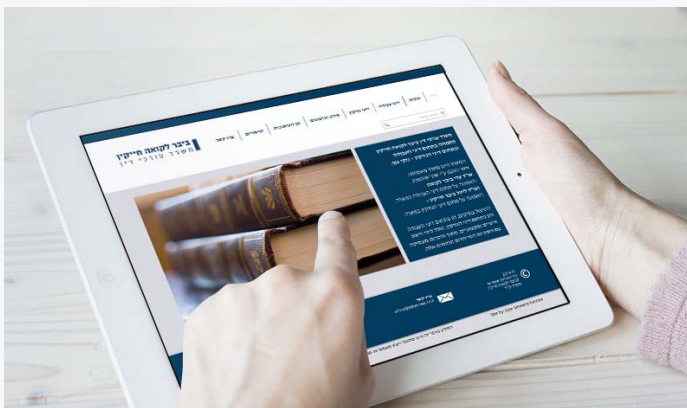
בית הדין קבע כי אמנם לעיתים קרובות יחסי התנדבות אינם קשורים למסגרת מחייבת של עבודה, המתנדב אינו מחויב לתקופת עבודה, לשעות או ימים, ורשאי לחדול מלעבוד בכל עת, על פי רצונו, אולם תיתכן גם מסגרת התחייבות נוקשה יותר שלפיה, כדוגמה, מתנדב בבית החולים מתחייב, לפי רצונו בלבד, להגיע בשעות הארוחות על מנת לחלק מזון לחולים. התחייבות זו היא על בסיס מוסרי, אבל ייתכן כי ללא התחייבות כזו לא ניתן לבצע את הפעולה בהתנדבות, מאחר שגורמים נוספים תלויים בה.

נקבע כי יחסי התנדבות מתבססים בעיקר על אלמנט נפשי: ידיעת הצדדים כי אין בכוונתם ליצור יחסים משפטיים מחייבים לגבי אותה עבודה. צורת התקשרות זו היא יוצאת דופן, וכאשר הוכחה עבודה סדירה, עובר הנטל הראייתי אל הטוען כי מדובר בהתנדבות בלבד - יהיה עליו להוכיח תשתית ראייתית ברורה לכך שמדובר ביחסי התנדבות, ולא יחסי עובד-מעביד.

קיום יחסי התנדבות לגבי עובד סדיר הוא חריג עוד יותר במגזר המסחרי. יש להבחין בין פעילותם של מתנדבים במגזר השלישי במסגרת עמותות וולונטריות, עמותות הפועלות ללא כוונת רווח (מלכ"רים) וכיוצ"ב, לבין עבודה "בהתנדבות", כביכול, במגזר הציבורי ובמגזר העסקי.

בית הדין קבע כי במקרה שנדון בפסק הדין, הנתבעת לא הצליחה להוכיח שמדובר ביחסי התנדבות ולפיכך התובע היה עובד שכיר, וזכאי לשכר בגין עבודתו.

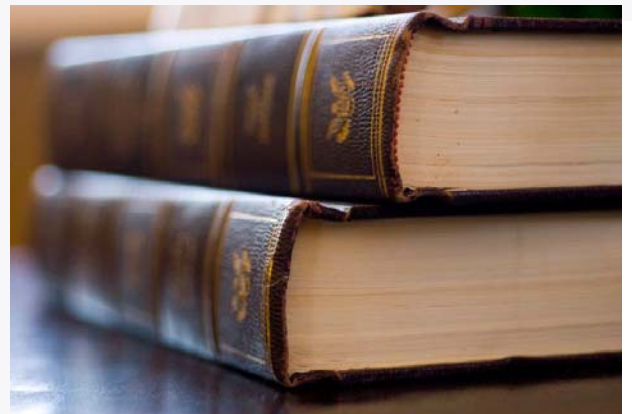
לכן, מומלץ לכל גוף המשתמש בשירותי מתנדב, לבדוק היטב האם אכן מדובר במתנדב או שמא מדובר בעובד שכיר.



מיהו עובד ומיהו מתנדב?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, דן בית הדין לעבודה בשאלה האם מעמדו של התובע, אשר שימש עוזר מאמן של קבוצת נשים בליגת על כדורסל - הינו "עובד" או "מתנדב".

התובע לא קיבל כל שכר ותבע מהנתבעת שכר עבודה. הנתבעת טענה כי התובע לא היה בגדר "עובד" אלא "מתנדב".



בית הדין ציטט בפסק דינו את דברי בית הדין הארצי לעבודה בפרשת אהובה (אגי) פרידמן נ' אליעזר הוז, שם נקבע כי המתנדב הוא אמנם עובד במובן המילולי של מושג זה, כלומר הוא מבצע עבודה עבור מעסיק, אך לא מתקיימים במתנדב יחסי עובד ומעביד עם מעסיקו. בדרך כלל סממני המתנדב הם שהוא בא לעבודה מרצונו; הוא מבצע עבודה בלא תמורה כספית; הוא אינו צד לחוזה עבודה; הוא אינו קשור במסגרת מחייבת של שעות עבודה או ימי עבודה; הוא אינו מחויב לתקופת עבודה מוגדרת ורשאי לחדול מלעבוד בכל עת שיחפוץ; הוא אינו נתון למרות המעסיק. מעצם טיבם, יחסי ההתנדבות אינם מעוגנים בהסדר חוזי מוסכם או במסמך בכתב, אף שאין לשלול אפשרות זו.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

