

## מיהו עובד זמני?

עובד זמני, הוא עובד אשר מועסק, לתקופת העסקה ספציפית וקצובה, על ידי חוזה עבודה אישי, אשר מגדיר מראש, את תקופת העסקתו של העובד אצל המעסיק, מבלי, שחוזה העבודה האישי, מתיר לאחד מצדדי החוזה, לסיימו לפני התקופה הנקובה בו. מותר לציין, כי צד להסכם, אשר יביא לסיום ההסכם, בטרם המועד אשר נקבע בו, ייחשב הדבר כהפרת חוזה לכל דבר וענין.

הרציונל, בהעסקת עובד לתקופה קצובה, הינו ליתן מענה לתפקידים עונתיים, ו/או לפרויקטים זמניים ו/או לתפקידים של מילוי מקום, כאשר כאמור לעיל, התקן והתפקיד מוגדרים מראש, לזמן קצוב.

היות, וטרם נקבע בחוק, כי חוזה לתקופה קצובה, ראוי וצריך להיות בכתב, ניתן שייעשה על דרך ההתנהגות ו/או בעל פה, אולם, ככל שיתקיים בדרכים אלו, יהיה על מי שטוען להתקיימות חוזה זה, הנטל להוכיח כי המדובר בחוזה לתקופה קצובה.

### זכות השימוע ודמי הודעה מוקדמת לעובד זמני לתקופה קצובה

חוזה עבודה לתקופה קצובה, מגיע לסיימו בתום התקופה, אשר מראש צוינה בו, והעובד יודע מראש מהו יום פקיעת ההתקשרות בין הצדדים, לפיכך, אין צורך ממשי במעשה של פיטורים במובנו הרחב ועל כן, אף לא נדרשת ואין כל חובה למתן הודעה מוקדמת מראש, שהרי צדדי החוזה יודעים מלכתחילה, מהו מועד פקיעת יחסי העבודה.

כאשר עסקינן בזכות השימוע, בחוזה עבודה לתקופה קצובה, בניגוד לחובת קיומה של זכות השימוע בחוזה עבודה רגיל, לא קיימת לרוב חובה לבצע שימוע, בשל מהותו וטבעו של הסכם זה. יחד עם זה, ראוי וכדאי לציין, כי כבר הוכרו בפסיקה מקרים, כדוגמת, עבודה רבת שנים, ו/או בחוזה לתקופה קצובה המתחדש באופן קבוע, כי במקרים כגון דא, מתבטלת משמעות התקופה הקצובה ולמעשה מדובר בחוזה עבודה רגיל ומשכך, על המעסיק לפטר את העובד בתום לב ומשיקולים ענייניים, תוך חובה לקיים שימוע טרם הפיטורים ומתן הודעה מוקדמת כדין.

ס"ע (ת"א) 21929-03-11 אלינו גרינבאום נ' קשת – האגודה למען הקשיש בתל אביב-יפו, עסק במקרה בו התובע הועסק בנתבעת כאחת עשרה שנה, כמנהל חשבונות בכיר במסגרת חוזה עבודה מיוחד לתקופה קצובה, החל מיום 17.3.99 ועד לחודש מאי 2010, וזאת במסגרת חוזה עבודה מיוחד לתקופה קצובה, אשר התחדש והוארך מעת לעת. נקבע, כי עובד על פי חוזה לתקופה קצובה, שחוזהו מתחדש מעת לעת, הופך ל"עובד קבוע", ופיטוריו צריך שייעשו בדרך בה מפטרים עובד קבוע, בין היתר, לאחר שימוע. אי חידוש חוזה העבודה צריך שיעשה בתום לב ומשיקולים ענייניים. לפיכך, אי חידוש חוזה העסקה עם התובע לאחר כ-11 שנות עבודה, דינו כפיטורים לכל דבר ועניין, ואין מדובר בחוזה שפג תוקפו.

### האם עובד זמני זכאי לפיצוי פיטורין?

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, קובע: "מי שעבד שנה אחת ברציפות, אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים".

סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963, קובע כי "היה עובד מועבד על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לעניין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעביד לחדש את החוזה. סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לעניין חוק זה, כאילו התפטר".

מחד, רואים את אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה כמוה כפיטורים, וזאת, כאשר העובד הועסק לתקופה קצובה, למשך שנה לפחות, או במקרה של חוזה, אשר הוארך לתקופה מצטברת בת שנה, והמעסיק לא הציע לעובד, לחדש את החוזה, וזאת לפחות 3 חודשים טרם סיומו של החוזה. במקרה כזה, יהיה זכאי העובד, לקבל. מאידך, אם המעביד הציע לעובד לחדש את החוזה לתקופה נוספת והעובד סירב להצעתו של המעביד, יראו את העובד כאילו התפטר ממקום העבודה.

### מה הפיצוי במקרה של הפרת חוזה העבודה לתקופה קצובה

חוזה העבודה הינו חוזה ככל חוזה אחר, ועל כן חלים עליו הוראות חוק החוזים, מקום שאין בחוק אחר הוראות מיוחדות לעניין הנדון, לפיכך, במקרה של הפרת חוזה, הדין זהה לגבי חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) תשל"א - 1971.

הפרת הסכם לתקופה קצובה שאין בו סעיף מפורש בדבר פיצוי קבוע ומוסכם, קבעה ההלכה הפסוקה כי: ככל שהעובד פוטר לפני תום התקופה הקבועה בחוזה העבודה לתקופה קצובה, העובד יזכה בפיצויים בגין הפרת חוזה. הפיצוי המשולם במקרה כזה, נעשה על פי חישוב הסכום שהעובד היה משתכר בפועל מכח החוזה אילו לא היה מופר.

בע"ב 3008/01 שלומית עמיחי נ. מדינת ישראל, נחתם הסכם לתקופה קצובה בין התובעת לבין ממשלת ישראל, שתוקפו מיום 5.10.99 ועד ליום 31.10.01. בחוזה, לא נקבע סעיף המאפשר את הפסקתו לפני תום התקופה הנ"ל. התובעת הייתה מנכ"לית משרד החינוך אשר שירותה הופסק עם כניסת שרת החינוך לתפקידה, לפני תום חוזה מיוחד לתקופה קצובה שנחתם עמה. ביה"ד קבע כי הפרת חוזה עבודה לתקופה קצובה מזכה בפיצוי רק אם נגרם הפסד כספי. כלומר, הפיצוי מבוסס על ההפסד הכספי אשר נגרם (באם נגרם), לצד המקיים על ידי הצד שהפר, אשר כולל גם הפסד כספי, בעבור זכויות נלוות אותן הפסיד בשל פיטוריו המוקדמים.

כאמור לעיל, הפיצוי בעד הפרת חוזה לתקופה קצובה, אשר נעשה ע"י המעסיק, הינו בעבור הפסד כספי, אזי, אם העובד קיבל בגין התקופה שלאחר פיטוריו ועד תום זמן תוקפו של החוזה דמי אבטלה ינוכה סכום זה ככל שדמי האבטלה אותם קיבל, אם דמי האבטלה התייחסו לתקופה שבגינה העובד זכאי לפיצוי בגין הפרה.

כאשר מדובר בהסכם לתקופה קצובה הכולל הוראה בדבר פיצוי קבוע ומוסכם בגין הפרה, קבעה הפסיקה כי: כאשר העובד, הוא זה אשר מפר את חוזה העבודה, בטרם הגיע מועד פקיעת ההסכם, הפיצוי בגין הפרת חוזה, ייקבע על פי מה שקבוע בחוזה עצמו, כל זמן שמדובר בפיצוי נזיקי ולא פיצוי עונשי, ואין מקום לדרוש הוכחה בדבר הנזק ואין להביא כלל בחשבון את חובת הקטנת הנזק, כפי שעולה מסעיף 15(א) לחוק החוזים.

האם ניתן לסיים העסקת אישה בהריון, אשר מועסקת בהסכם עבודה, לתקופה קצובה ללא היתר מהתמ"ת?  
ל קובע:

"לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות".

סעיף זה קובע, איסור לפטר עובדת בהריון בעלת ותק של 6 חודשים ומעלה במקום העבודה או אצל אותו מעביד, אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.

למתייחס למקרה בו מסתיימת העסקה בהתאם לחוזה עבודה לתקופה קצובה, וקובע אימתי אי חידוש חוזה לתקופה קצובה ייחשב כפיטורים לצורך תחולת כדלקמן:

"(ז) בסעיף זה, "פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:

- (1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
- (2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה".

רוצה לומר, כי סעיף 9(ז), בא להקל על המעביד ומצמצם את תחולת סעיף 9 לחוק בכך, שהוא מצמצם את מסגרת הבאים והחוסים תחת הגדרת פיטורים בסעיף 9(א) לחוק. במידה ומדובר בחוזה, לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, אשר לא הוארך או חודש, הרי שאין מניעה, לסיים את חוזה העבודה אף ללא היתר ממשרד הכלכלה. הרציו הוא לתת מענה למצב בו מעסיק, מעסיק מראש, עובדות לתקופות עונתיות ו/או לתפקידים של מילוי מקום וכי התפקיד ו/או התקן מוגדר מראש, לזמן קצוב.

אולם, יש לזכור, במידה והחוזה שנערך היה לתקופה העולה על שנים עשר חודשים, הרי שלא ניתן לסיים את העסקתה בתום החוזה ויש להמשיך ולהעסיקה למשך תקופת ההריון. כמו כן, המעביד מחויב להחזירה לעבודה לאחר חופשת הלידה ו/או חופשה ללא תשלום מכוח החוק, ולמשך 60 יום מתום תקופת אלה.

סוגיה זו נדונה והיתה לב ליבו של פסק הדין בתיק, מיה ישראלי נ' החברה לפיתוח משאבי אנוש בשלטון המקומי, שם נקבע מפי כב' השופט טננבוים, כמצוטט:

"כאמור, בסעיף 9(ז)(1) קבע המחוקק כלל, לפיו אי חידוש חוזה לתקופה קצובה ייחשב ל"פיטורים" לצורך תחולת סעיף 9(א), במקרה בו מדובר בחוזה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים ויותר. נראה כי בסעיף 9(ז)(2) ביקש המחוקק למנוע מצבים בהם המעביד יינצל לרעה פרצה שבחוק, באופן שבו יעסיק עובדת בחוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים ויאריכו, כך שבמצטבר תועסק העובדת משך שנים עשר חודשים ויותר. כל פרשנות אחרת יש בה, כטענת הנתבעות, ליצור אפליה בין עובדת אשר הועסקה בחוזה לתקופה קצובה אשר הוארך באופן שמשך העסקה במצטבר הינו פחות משנים עשר חודשים, לבין עובדת אחרת אשר הועסקה מראש בחוזה לתקופה קצובה למשך אותה תקופה, הפחותה משנים עשר חודשים.

לאור האמור לעיל, המסקנה המתבקשת היא כי במקרה של חוזה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים – אף שהוארכה – שמגיעה לסיימה, כשאין לצידה ציפייה לחידוש התקשרות אוטומטי – אין מדובר במעשה פיטורים לפי לחוק. ומשאין מדובר בפיטורים, אזי, אין צורך באישור הממונה מכוח, הנחוץ רק מקום בו מעביד מפטר עובדת, היינו – עושה מעשי רצוני מצידו, המביא את ההתקשרות לידי סיום.

בסע"ש 40217-08-14 אורטל אבוהצירה נ' מיל-סטון עיבודי שיש בע"מ, אשר נדון בבית הדין האזורי בבאר שבע וניתן ע"י כב' הש' צבי פרנקל, ממש לאחרונה, התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת ביום 26/01/2014. ביום תחילת העבודה נערכה ונחתמה על ידי הנתבעת הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה אשר פירטה את תנאי עבודתה ושכרה של התובעת וכן הוגדרה תקופת עבודתה כ"עבודה זמנית עד לסיום הפרויקט" ואילו הפרויקט הוגדר גם הוא באותו מסמך כ " החלפת מדבקות ישנות בתצוגה אצל הלקוחות".

בפס"ד נקבע, כי ניתן לפטר עובדת בהריון, שחווה העבודה שלה לתקופה קצובה בזמן, פחות משנה ולמשימה ספציפית ובמקרה כזה, אף אין צורך לקבל היתר ממשרד הכלכלה לפיטורי העובדת, וזאת בשל העובדה, כי התובעת התקבלה לעבודה, לפרויקט מסוים, לתקופה קצובה ורק לאחר שהודע לה שהפרויקט הסתיים הודיעה שהיא בהריון. בית הדין גם דחה את תביעתה של התובעת לפיצוי בגין פגם בשימוע, כאשר קבע, כשממלא הפרויקט הסתיים ומשהודע לה על כך לא היה צורך בקיום שימוע פורמלי.

פסיקה זו תואמת את הוראות חוק עבודת נשים ויש אשר יגידו, כי אין בה שום חידוש וכבר ניתנו פס"ד רבים הנהלים בקביעתם לפס"ד זה.

**היתרונות של הסכם לתקופה קצובה לנשים בהריון המחפשות בתקופה זו להיכנס למעגל העבודה.**

ניסיון החיים מלמד, כי מעסיקים אינם ששים לגייס נשים בהריון לעבודה אצלם, ולא רואים בכך, כל יתרון, בלשון המעטה, בשל "העומס" המשפטי, אשר החוק מטיל על המעסיק. **וכשמצאת: איך יושבים נכון מול מחשב בהריון?** חשש זה, מגביר ואף מרחיק, את הסיכוי לקלוט נשים בהריון ולשלבן במעגל העבודה.

ניתן יהיה לחשוב כי חשש זה יפוג, באמצעות הסכם לתקופה קצובה, אשר יכול לתת מענה ופתרון לחששות ו"לעומסים משפטיים", בכל הקשור להעסקת נשים בהריון. ככל שהמעסיק והעובדת, יחתמו על הסכם לתקופה קצובה, הפחותה משניים עשר חודשים, אין צורך לפטר את האישה בדרך של קבלת אישור ממשרד הכלכלה, כפי שהוסבר ופורט לעיל.

ברי, כי מצב זה אינו המצב האופטימלי לנשים בהריון אולם, זו יכולה להיות דרך כניסה ופתרון זמני לנשים בהריון, להיכנס למעגל העבודה בתקופה זו עד הלידה ומצב זה מהווה בעצם את הרע במיעוטו. היתרון בכך, הוא דווקא העובדה, כי ברור לשני הצדדים שהמדובר בעבודה לתקופה קצובה, מה שמאפשר לכל רגשות האשם ותחושות עתידיות לא רצויות של המעסיק להיעלם. פן חיובי נוסף, הוא, כי **לעיתים הזמני הופך לקבוע**. חופשת לידה: האם כדלאי לצאת לפני הלידה? נשים רבות אשר נכנסו לתפקידים זמניים, ולאחר שהוכיחו עצמן, ולעיתים אף בזכות החלטת העובדת הקודמת, שלא לחזור למקום העבודה, הפכו לעובדות קבועות או השתלבו במסגרת העבודה בתפקיד אחר או דומה.