

זכויות עובדים בכלכלת הפלטפורמה:

מוגש לח"כ אפרת רייטן

1. מבוא:

בעשורים הקודמים, הסדרת זכויות העובדים בשוק העבודה התבססה על חלוקה קטגורית בין שכירים לבין עצמאים. הנחת המוצא הייתה, שביחס לשכירים מוטלת על המעסיק חובה לדאוג לזכויות עובדיו, בעוד שעצמאים הם אדונים לעצמם בקביעת סדרי ונהלי העבודה, ובהתאם, אחראים לדאוג בעצמם לזכויותיהם הסוציאליות. בעשור האחרון, נדרשו במערכות המשפט והחוק להתמודד עם התפתחות צורות העסקה חדשות, אשר קראו תיגר על חלוקת העבודה המסורתית. התפתחות זו קיבלה מענה, הן בחקיקה שהרחיבה את זכויות העובדים, והן בפסיקה שהגדירה מחדש מיהו עובד ומיהו מעסיק בהתאם להתפתחויות שחלו בשוק העבודה.

התמורה המשמעותית ביותר לשוק העבודה התרחשה בשנים האחרונות עם התפתחותה של "כלכלת הפלטפורמה" (Gig Economy). כלכלת הפלטפורמה היא מודל העסקה הפועל כמעין שוק עובדים אינטרנטי (OLM), בו החברה המפעילה את השירות משמשת כגורם מתווך בין צרכני השירות לבין מציע השירות, ומאגדת תחתיה נותני שירות רבים המוגדרים כעצמאים.¹ העסקת העובדים במודל הני"ל, מתבצעת באמצעות טכנולוגיה המאפשרת לחברה המפעילה את השירות לנהל את תעסוקת נותני השירות מרחוק מבלי להגדירם כעובדיה.

כלכלת הפלטפורמה כוללת מגוון רחב של תפקידים: משלוחי מזון, שירותי הסעה, כתיבת קוד, שירותי עיצוב גרפי ועוד.

ככלל, הגדרת נותני השירות כעצמאים מעניקה להם גמישות בשעות וימי העבודה והכנסה גבוהה יחסית, אך מנגד, שוללת מהם זכויות סוציאליות רבות. אולם, בעוד שעובדים עצמאים שולטים באופן רחב יחסית על אופי העסקתם, כך שניתן להצדיק את הגבלת מערך זכויותיהם בתמורה לגמישות העבודה והכנסתם הגבוהה, בכלכלת הפלטפורמה למעסיק יש שליטה רבה על התנהלות העובדים כך שההצדקה להגבלת הזכויות הסוציאליות, פוחתת משמעותית, כפי שיפורט להלן.

אם כן, מודל ההעסקה בכלכלת הפלטפורמה חושף בעיה מהותית – ישנה קבוצת מועסקים הולכת וגדלה אשר עבודתם מקבילה במאפייניה להעסקת שכירים אך מבלי שיהיו זכאים לזכויות סוציאליות להן זכאים שכירים.

במסמך זה, נבקש לתאר את הבעיות העולות מצורת ההעסקה המאפיינת את כלכלת הפלטפורמה, ולבסוף נציע מספר פתרונות אפשריים לבעיות הללו.

בפתח הדברים, נדגיש כי בהעדר מידע פומבי רשמי על אודות היקף כלכלת הפלטפורמה בישראל, חלק ניכר מהסקירה המפורטת במסמך זה תסתמך על נתונים בלתי רשמיים, ראיונות בתקשורת ומידע המופיע באתרי האינטרנט הרשמיים של החברות.

Dr. Roby Nathanson, Porat Peretz and Emily Klinger, "Codetermination and the Gig Economy", **Macro**¹ Center, August 2020, p. 9.

<http://www.macro.org.il/images/upload/items/97413130091955.pdf>

2. עיקרי הדברים:

< רקע ונתונים אמפיריים – בעשור האחרון, השימוש במודל כלכלת הפלטפורמה הלך והתרחב. עם השנים הוקמו חברות רבות הפועלות באמצעות מודל זה ותחומי התעסוקה במודל נעשו מגוונים יותר. "Get-taxi" הייתה החברה הראשונה שפעלה בישראל במסגרת מודל זה, ולאורך השנים הצטרפו אליה חברות נוספות. כיום, חברת הפלטפורמה הגדולה ביותר בישראל היא חברת וולט. בפרק זה ערכנו השוואה בתנאי העבודה במספר חברות פלטפורמה שפועלות בישראל.

בפרק זה נראה כי עובדי כלכלת הפלטפורמה מוכרים כעצמאים למרות שלמעסיקים שליטה רבה על צורת עבודתם, זמני עבודתם, חלוקת העבודה וכו', באופן המזכיר באופיו יחסי עבודה. מצד אחד, עובדי כלכלת הפלטפורמה נהנים מגמישות בשעות העבודה ומרמת הכנסה גבוהה יחסית, מנגד, הם זכאים לרשת ביטחון סוציאלי מצומצמת יותר מזו לה זכאים שכירים בעבודות דומות.

< חקיקה – דיני העבודה בישראל כוללים סדרת חוקים שמטרתם להגן על העובד, ולפיכך, חוקים אלו אינם ניתנים להתניה. חוקי המגן כוללים חוקים המסדירים את ימי ושעות העבודה, שכר העובד, חוקים הנוגעים לאיסור הפליה ועוד. רובם המוחלט של חוקי המגן חלים רק על עובדים שכירים, כך שהגדרת עובדי כלכלת הפלטפורמה כעצמאים מונעת למעשה את החלת החוקים הללו לגביהם.

בנוסף לחוקי המגן, ישנם מספר חוקים נוספים, אשר בתנאים מסוימים חלים גם לגבי עצמאים – ביטוח אבטלה, ביטוח פנסיוני וסעיפים שונים בחוק הביטוח הלאומי. אולם, רבים מעובדי כלכלת הפלטפורמה אינם עומדים בתנאים הקבועים בחוקים אלו. לעניין עובדים אלו, לשר העבודה והרווחה ישנה סמכות קבועה בחוק לסווג מבוטחים כעובדים עצמאים, גם אם הם אינם עומדים בתנאי החוק.

< פסיקה – בעבר הייתה דיכוטומיה מוחלטת בין עובד לעצמאי, ויחסי העבודה נקבעו על פי הגדרת חוזה העבודה בין הצדדים. לאורך השנים, ובמקביל להתפתחויות שחלו בשוק העבודה, פיתחה הפסיקה מבחנים מורכבים ומפורטים יותר להכרעה בדבר יחסי העבודה בין צדדים לחוזה עבודה. כיום, ההכרעה בדבר הסטטוס של מבצע העבודה נעשה באמצעות מספר מבחנים: מבחן הקשר האישי, מבחן הפיקוח והשליטה, מבחן ההשתלבות, מבחן מסגרת שעות העבודה ומבחן תשלום השכר.

התפתחות דומה התרחשה גם ביחס להכרעה בדבר השאלה מיהו מעסיק. תחילה, הגדרת המעסיק הסתמכה במלואה על חוזה העבודה בין הצדדים, והאופן שבו הצדדים הגדירו את יחסי העבודה במסגרתו. לאורך השנים פיתחה הפסיקה מבחנים מורכבים יותר למענה על שאלת זהות המעסיק, עד לפסק הדין בעניין חסידיים, במסגרתו קבע בית הדין לעבודה מבחן דו שלבי להכרעה בדבר זהות המעסיק: מבחן מירב הזיקות ומבחן האותנטיות והלגיטימיות.

< משפט משווה – הסתכלות גלובלית על התמודדות מדינתית עם כלכלת הפלטפורמה מגלה מנעד של צורות אסדרה לתופעה זו, אשר כולל אסדרה באמצעות חקיקה (כפי שנקבע בגרמניה), אסדרה באמצעות פסיקה (כפי שנעשה בבריטניה) והימנעות מאסדרה (כפי

שנפרט ביחס לאוסטרליה). מדינות אחרות בארצות הברית ובאיחוד האירופי מגלות צורות אסדרה שנעות על מנעד זה.

< דיון והמלצות – סקירת המצב המשפטי הקיים בארץ ובעולם מולידה שני מסלולי התמודדות אפשריים:

המסלול הראשון יתבסס על המסגרת הנורמטיבית הקיימת, במסגרתו ניתן להעניק לעובדי כלכלת הפלטפורמה מערך זכויות יציב דיו, גם ללא שינוי בחקיקה, וזאת באמצעות אכיפת הדין הקיים והעלאת המודעות בקרב העובדים לגביו.

המסלול השני כולל יצירת מעמד תעסוקתי שלישי בהתאם למאפייני התעסוקה של כל אחד מן העובדים במודל כלכלת הפלטפורמה – מספר שעות העבודה השבועיות, היקף ההכנסה, מספר לקוחות מוגבל שיוגדר בחוק, מידת התלות בחברה המעסיקה והיקף השימוש במשאבים עצמיים במסגרת העבודה. לפי מסלול זה, עובדים שהיקף תעסוקתם מצומצם יחסית יוגדרו כעצמאים ובכך ייהנו מגמישות תעסוקתית ורמת הכנסה גבוהה, ובעיקר, מהחופש לבחור את מודל ההעסקה המתאים להם. אולם, לעובדים אלו לא יוענקו זכויות סוציאליות המוענקות לעובדים שכירים, אך בשל היקף העבודה המצומצם, שלילת הזכויות תפגע בהם במידה מינורית יחסית. לעומת זאת, עובדים שכלכלת הפלטפורמה מהווה עבורם עבודה עיקרית או קבועה, יוגדרו כסוג שלישי של עובד, בין שכיר לעצמאי, ויהיו זכאים למרבים הזכויות הסוציאליות הקבועות בחוק.

3. רקע ונתונים אמפיריים:

כלכלת הפלטפורמה בעולם

המונח המשפטי "עובד" היה נהוג בטרם עידן האינטרנט. כניסתו של העידן הדיגיטלי הובילה לשינוי דרמטי ביחסי העבודה הקיימים, וגרמה לאי ודאות משפטית ניכרת לגבי הכללים החלים במרחב הווירטואלי.

הופעתן של פלטפורמות עבודה מקוונות נחשבת לאחד השינויים הכלכליים המשמעותיים ביותר של העשור האחרון בהקשר לשוקי העבודה. תופעה זו החלה לצבור תאוצה בזמן המשבר הכלכלי הגדול של 2008 שהביא לאחוזי אבטלה גבוהים ברחבי העולם, ולמצב בו עובדים מוכשרים ומיומנים רבים החלו לפנות לשוק העבודות זמניות על מנת להתפרנס. כך גם כלכלת הפלטפורמה נשענה תחילה בעיקר על עובדים מוכשרים שהחלו להיעזר בפלטפורמות דיגיטליות ככלי להשגת הזדמנויות עבודה.²

בשנת 2009, חברת "Uber", המחברת בין נהגי מוניות ללקוחות שזקוקים לשירותי הסעה (ללא תיווך של תחנת המוניות), החלה את פעילותה בארה"ב. בהמשך, השיקה Uber את "UberX" – פלטפורמה שאפשרה לנהגים פרטיים לגבות תשלום עבור הסעת נוסעים במכוניתם הפרטית, ובכך לייצר הכנסה נוספת על הכנסתם העיקרית. כיום, חברת Uber פועלת ביותר מ-10,000 ערים בעולם,

² Nilanjan Banik and Milind Padalkar, "The Spread of Gig Economy: Trends and Effects", March 2021, p. 20. https://www.researchgate.net/publication/350515837_The_Spread_of_Gig_Economy_Trends_and_Effects

ומשתמשת בשירותיהם של כ-3.5 מיליון נהגים "עצמאים" שהם כ-99.4% מסך כוח העבודה של החברה כולה.³

כאמור, פלטפורמת העבודה הדיגיטלית המוכרת ביותר בעולם היא Uber, אולם לצידה פועלות מזה מספר שנים פלטפורמות נוספות שעניינן לא רק בשירותי הסעה: למשל, "TaskRabbit" שהחלה את פעילותה בשנת 2008 בארה"ב, מאפשרת להיעזר בשירותיהם של עובדי הפלטפורמה בביצוע משימות "מעיקות" כגון, עמידה בתורים ארוכים, עבודות גננות, סחיבת רהיטים ותיקונים קלים. דוגמא נוספת היא פלטפורמת "Helpling", שהושקה בשנת 2012, המחברת בין לקוחות פרטיים לכמיליון מנקים בכ-200 ערים מרכזיות ברחבי העולם.⁴ פלטפורמת משלוחי המזון "Deliveroo" הושקה בשנת 2013 בלונדון, ומאז התרחבה פעילותה לכ-800 ערים ברחבי העולם באמצעות כ-110,000 שליחים "עצמאים" המהווים כ-98% מסך כוח העבודה שלה.⁵ בשנת 2015 הצטרפה שחקנית דומיננטית נוספת לשוק כלכלת הפלטפורמה בדמות חברת "Wolt", אשר עוסקת במשלוחי מזון ממסעדות. לאורך השנים התרחבה החברה וכיום היא מעניקה את שירותיה בכ-23 מדינות שונות, ומשתמשת בשירותיהם של כ-125,000 שליחים "עצמאים", שהם כ-97.5% מסך כוח העבודה העולמי שלה.⁶

במבט עולמי, מאז המשבר הגדול של 2008, כלכלת הפלטפורמה חוותה צמיחה מהירה והיא מקיפה כיום מגוון רחב של עסקאות ושירותים המתווכים באמצעים דיגיטליים.⁷

כלכלת הפלטפורמה בישראל

החברה הראשונה שהשיקה את פעילותה בישראל במודל כלכלת הפלטפורמה היא חברת "Get-taxi" שהחלה לפעול בארץ כבר בשנת 2010. הפלטפורמה מבוססת על שיטה דומה לזו של Uber, ומאפשרת ללקוחות להזמין שירותי מוניות באופן מקוון ולשלם עליהם באמצעים אלקטרוניים. במהלך השנים הצטרפו לשוק פלטפורמת המוניות מתחרים נוספים כגון חברת "Yango". חשוב לציין שפעילות חברות אלו בישראל הותאמה לכללים הרגולטוריים המקומיים. למשל, האיסור על הסעת נוסעים בתשלום ללא רישיון להפעלת מונית מונעת את הרחבת מערך הנהגים לכלל האוכלוסייה, כפי שקורה בארה"ב.⁸

הקמת חברת "fiverr" הישראלית, גם היא בשנת 2010, והתרחבותה לנותני שירותים ברחבי העולם, תרמה לביסוס מעמדה של כלכלת הפלטפורמה הישראלית. פלטפורמת fiverr מחברת בין פריילנסרים ללקוחות בתחומים הדורשים מומחיות מסוימת, כגון עיצוב גרפי, אנימציה, שיווק דיגיטלי, תרגום ואפילו שירותים משפטיים. המגמות האחרונות מצביעות על כך שרובם המכריע

³ Brian "Uber Statistics 2021: How Many People Ride with Uber", BACKLINKO, March 23, 2021, <https://backlinko.com/Uber-users> dean.

⁴ Helpling, UK official website, <https://www.helpling.co.uk>, "Cleaning Platform Helpling Rolls out its Global Brand to the UK and Ireland", Helpling newsroom [website], (01 June 2017), [co/154709-cleaning-platform-helpling-rolls-out-its-global-brand-to-the-uk-and-ireland](https://www.helpling.co.uk/newsroom/2017/06/01/cleaning-platform-helpling-rolls-out-its-global-brand-to-the-uk-and-ireland)

⁵ Deliveroo Newsroom, About Deliveroo, on the Deliveroo official website <https://uk.deliveroo.news/about>

⁶ "Wolt jobs", on the Wolt corp. official website <https://Wolt.com/en/jobs>

⁷ Nilanjam Banik and Milind Padalkar, לעיל ה"ש 2.

⁸ ד"ר רובי נתנון פורת פרץ ואמילי קלינגר "שיתוף עובדים בעידן הדיגיטלי וכלכלת הגייג", מרכז מאקרו - המרכז לכלכלה מדינית 13, (2021) (להלן: "שיתוף עובדים בעידן הדיגיטלי"). <http://www.macro.org.il/images/upload/items/45863750123846.pdf>

של המשתמשים בפלטפורמה אינם משתמשים בה כמקור הכנסה העיקרי שלהם, שכן, מעל 40% מהפריילנסרים אשר עובדים באמצעות fiverr, הרוויחו פחות מ-100 דולר במהלך תשעה חודשים של פעילות.⁹

תפנית מרכזית בשכיחות השימוש בשירותי כלכלת הפלטפורמה בישראל, התרחשה עם כניסתה של חברת "Wolt" הפינית בסוף שנת 2018. התרחבותה המהירה של Wolt בישראל לחלקים נכבדים במדינה שינתה משמעותית את מפת חברות הפלטפורמה בישראל. מכון מאקרו תולה את הצלחתה המהירה של חברת Wolt בהיעדר רגולציה של שוק המשלוחים בישראל, שמאפשרת לכל אחד להפוך לשליח, אף ללא תלות ברישיון נהיגה או ביטוח. כיום חברת Wolt ידועה כחברה הגדולה ביותר מבין חברות כלכלת הפלטפורמה בישראל.¹⁰ החברה אמנם אינה מפרסמת נתוני העסקה רשמיים, אך בדיון שנערך בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת ביום 22.11.2021, הצהיר עמרי שיינפלד, מנהל קשרי הציבור בחברת Wolt ישראל, כי החברה עובדת עם כ-3,000 בתי עסק ומעסיקה כ-10,000 שליחים.¹¹

החסר הרגולטורי בתחום המשלוחים בישראל, הביא להתפתחותן של חברות משלוחים רבות הנשענות על צורת העסקה של עובדים עצמאים. שירות "Get Delivery" הושק בישראל בשנת 2015 ומספק שירותי משלוחים באמצעות פלטפורמת שליחים דיגיטלית.¹² השליחים של Get Delivery הינם קבלנים עצמאים שאינם מועסקים ע"י החברה. כמו כן, התשלום לשליחים נקבע ע"י הפלטפורמה בהתבסס על פרמטרים הנוגעים למרחק הנסיעה, נקודות העצירה, מועדי ההזמנה, האזור הגיאוגרפי ועוד.¹³ חברת "Haat", אשר השיקה את פלטפורמת משלוחי המזון שלה בשנת 2019, ייחודה בהתאמת שירות משלוחי המזון לצרכי המגזר הערבי, לרבות נגישות לעבודה במזומן והתאמת השירות ליישובים ללא כתובות ברורות ותשתיות מסודרות. מודל הפעילות של Haat בעל מאפיינים דומים לאלו של Wolt, במסגרתו פעילים כ-600 שליחים עצמאים, אשר רובם בחורים צעירים בסוף שנות העשרים לחייהם.¹⁴ חברת "Yango Deli" מציעה שירותי מכולת אונליין שמסופקים לבית הלקוח תוך זמן קצר מרגע ההזמנה בפלטפורמה. החברה, המשתמשת בשירותיהם של כמה מאות שליחים עצמאים, השיקה את פעילותה בסוף שנת 2020 בתל אביב, רמת גן וגבעתיים, תוך שהיא מתבססת על הצלחת המודל בערים נבחרות ברוסיה.¹⁵

בימים אלה פועלות בישראל מספר חברות בולטות הנשענות בעיקרן על עובדים עצמאים. להלן סקירה השוואתית שערכנו בנושא, בהתבסס על המידע הפומבי שפרסמו החברות ברשת וכן על פרסומים עיתונאיים. נדגיש כי מדובר במידע חסר הנשען על מקורות לא רשמיים ברובם, אולם אנו סבורים כי גם מידע חלקי זה עשוי לסייע למקבל החלטות לראות את התמונה הגדולה באשר להגדרתם החוקית של עובדים אלה.

⁹ שם, עמ' 16.

¹⁰ שם, עמ' 17.

¹¹ פרוטוקול ישיבה 39 של ועדת העבודה והרווחה, הכנסת ה-24, 15.11.2021 (להלן: "פרוטוקול ישיבה 39").

¹² שרון טל, "מארק הון מונה למנכ"ל Geet Delivery העולמית", ICE תקשורת ומדיה, 22.11.2020.

<https://www.ice.co.il/positions/news/article/794533>

¹³ תנאי שימוש בפלטפורמת Gett Delivery לשליחים 21.12.2020.

<https://gett.com/il/legal/delivery/courier/>

¹⁴ פרוטוקול ישיבה 39, לעיל ה"ש 9, עמ' 34.

¹⁵ ינון בן שושן "יאנגו משיקה בישראל את DELI - מכולת אונליין עם משלוחים בתוך 15 דקות", ישראל היום,

23.11.2020.

<https://www.israelhayom.co.il/article/822745>

שם החברה	WOLT ¹⁶	משלוחה	HAAT	YANGO DELI	Gett Delivery ¹⁷	FIVERR ¹⁸
כללי	חברת שליחויות מזון. גובה מהמסעדה אחוזים מעלות המנה ודמי משלוח מהצרכן.	מודל היברידי - חלק מהמסעדות מעסיקות שליחים וחלקן נעזרות בשליחי החברה.	חברת שליחויות מזון בחברה הערבית. מעסיקה 80 עובדים ומפעילה כ-600 שליחים. ¹⁹	שירות מכולת אונליין המספק מצרכים עד הבית.	חברת שליחויות באזור גוש דן.	זירת מסחר בין פרילנסרים לבין חברות ופרטיים שמעוניינים בשירותיהם
פיקוח + שליטה על הביצוע	השליחים נמצאים תחת פיקוח בעזרת האפליקציה הקובעת את המשלוחים והזמנים שיש לעמוד בהם. השליח לא יכול לתכנן מסלול נסיעה או לשלוט בכמות המשלוחים.	לא נמצאה התייחסות	לא נמצאה התייחסות	לא נמצאה התייחסות	שליטה על אופן ביצוע המשלוח באמצעות הוראות לעניין אופן הביצוע. השליחים מדורגים ע"י הלקוח, החברה רשאית להפסיק את ההתקשרות עם שליח שדירוגו נמוך.	דירוגים נמוכים של נתן השירות או הצעת שירותים בניגוד לתקנון עלולים להוביל להשעיית חשבונו של המוכר.
ביצוע אישי	על השליח לבצע את המשלוח באופן אישי ואינו יכול להעסיק עובד מטעמו.	לא נמצאה התייחסות	לא נמצאה התייחסות	לא נמצאה התייחסות	החשבון הינו אישי ואסור להעבירו ו/או לאפשר לאחר שימוש בו.	לא מוגדרת הגבלה.
כלי העבודה	הטלפון החכם לשימוש באפליקציה וכלי הבעלות השליח. האפליקציה, המדים ומיכל מזון ממותג מסופקים ע"י החברה בכפוף לפיקודן בסך 300 ₪.	לא נמצאה התייחסות	השליח מספק את הסמארטפון וכלי התחבורה, והחברה מספקת תיק נשיאה, מדים ואפליקציה ייעודית. ²⁰	הטלפון החכם לשימוש באפליקציה וכלי התחבורה בבעלות השליח. האפליקציה, המדים ותיק למשלוחים מסופקים ע"י החברה.	לבקשת השליח, תשכיר החברה לשליח סבל וארגז או תיק משלוחים, בתמורה לפיקודן בסך 250 ₪.	כלי העבודה אישיים. הפלטפורמה מספקת שיווק וקשר עם הלקוח הפוטנציאלי בלבד.
היקף העבודה	התחייבות למינימום שתי משמרות בשבוע. מעבר לכך, השליחים	השליחים שיבחרו לעבוד כפרילנסרים ייהנו מהגמישות בשעות העבודה	לא נמצאה התייחסות	לא נמצאה התייחסות	עצמאים לעניין היקף העבודה והמשלוחים. יכולים לסרב למשלוח.	המוכר יכול להציע כמות שירותים/מוצרים בהתאם לדירוג שלו.

¹⁶ כתב תביעה בתי"צ 35327-08-20 חזנוביץ נ' וואלט אנטרפריזס ישראל בע"מ (להלן: "עניין חזנוביץ").

¹⁷ תנאי שימוש בפלטפורמת Gett Delivery לשליחים, 21.12.2020.

<https://gett.com/il/legal/delivery/courier/>

¹⁸ תנאי השירות של FIVERR, נובמבר 2021

https://www.fiverr.com/terms_of_service

¹⁹ 26 Yaffa Abadi, "HAAT: The Startup Breaking Tech and Culture Barriers", Medium, June 2021. (להלן, "Abadi").

<https://medium.com/f2-capital/haat-the-startup-breaking-tech-and-culture-barriers-66e751aed144>

²⁰ Abadi, לעיל ה"ש 19.

				ויוכלו לבחור מתי לעבוד. השכירים יחויבו בעבודה במשמרות. ²¹	בוחרים את היקף העבודה.	
העמלה הנלקחת מרוכש השירותים היא של 5%, בעוד שממוכר השירותים נלקחת עמלה של 20%.	משתנה בהתאם למרחק, נקודות העצירה, מועד ההזמנה ואזור גיאוגרפי. התמורה מועברת על בסיס חודשי.	דו-חודשי. ²²	לא נמצאה התייחסות	לא נמצאה התייחסות	לפי שעה או כמות המשלוחים, לצד תוספות על בסיס מרחק. במקרים חריגים התשלום מתבצע לפי שריון משמרות בהתאם למכסות הנקבעות ע"י החברה.	צורת תשלום השכר
לא נמצאה התייחסות	השליחים הינם קבלנים עצמאים אינם מועסקים על-ידי החברה.	מציעה העסקה כעצמאים או כשכירים ע"י חברת קבלן. ²⁵ התפקיד דורש תעודת עוסק פטור/מורשה. ²⁶	שליחי החברה הם פרילנסרים. ²⁴	מודל העסקה היברידי. מציעה העסקה כפרילנסרים-עצמאים או כשכירים. ²³	פרילנסרים-עצמאים	הסכמה לגבי אופן העסקה
נותני השירותים המציעים את שירותיהם בפלטפורמה מהווים את ליבת הפעילות של החברה	השליחים מהווים את ליבת הפעילות.	שליחים ומלקטי (מלקטי המוצרים בחנויות) מהווים את ליבת הפעילות.	השליחים מהווים את ליבת הפעילות של החברה.	במודל הארצי השליחים אינם מהווים את ליבת הפעילות, אלא הפלטפורמה המאגדת את המסעדות.	השליחים מהווים את ליבת הפעילות של החברה.	האם חלק אינטגרלי מפעילות העסק או פעילות משלימה

עובדי כלכלת הפלטפורמה

מסקר שערך מרכז מאקרו באוקטובר 2020, עולה כי 8% מכלל הפרילנסרים בישראל מועסקים דרך אחת מחברת כלכלת הפלטפורמה הגדולות – Fiver, Wolt, Gett-taxi. הסקר בחן גם את היקף עבודתם של עובדים אלו ומצא כי 41% מהם הצהירו שעבדו באמצעות יישומים אלה בכל יום, 23% הצהירו שעבדו באמצעות יישומים אלה בפחות מ-5 ימים בשבוע ו-36% הצהירו שעבדו באמצעות יישומים אלה רק כמה פעמים בודדות בחודש או פחות. ביחס להיקף הכנסתם, העידו 53% מהנשאלים כי ההכנסות מפלטפורמות אלו מהוות יותר מ-15% מהכנסותיהם. כמו כן, מהסקר

²¹ שגיאה כהן" עם תיקים צהובים ועמלות נמוכות: כך תנסה משלוחה להתחרות בוולט ובתן ביס", **דה-מרקר**, 20.04.21. (להלן: "שגיאה כהן, 20.4.21").

<https://www.themarker.com/technation/1.9728098>

²² לעבוד עם YANGO DELI, האתר הרשמי (להלן: "יאנגו, האתר הרשמי"). <https://deli.wbdsite.com/he>

²³ שגיאה כהן, 20.4.21, לעיל ה"ש 21.

²⁴ שגיאה כהן "היזם שגילה כמה קשה להזמין אוכל הביתה באום אלפחם הקים חברה שמתחרה בוולט", **דה-מרקר**, 02.06.2021.

<https://www.themarker.com/technation/.premium.HIGHLIGHT-MAGAZINE-1.9865295>

²⁵ נורית קדוש "שירות Deli של יאנגו מתרחב, גם במחיר של הפסד", **כלכליסט**, 25.04.2021.

<https://www.calcalist.co.il/shopping/article/rJ0Nis11wd>

²⁶ יאנגו, האתר הרשמי, לעיל ה"ש 22.

עולה כי 60% מהנשאלים שהשתכרו על בסיס שכר שעתי, דיווחו על שכר שעתי הנמוך מ-40 ₪ בממוצע, וכן כי השכר הממוצע הכללי לעובד דרך פלטפורמות אלו עומד על 55 ₪ לשעה.²⁷

בינואר 2017, עמיתים ממכון האינטרנט של אוקספורד פרסמו את מסקנותיו של מחקר אינטנסיבי בן שלוש השנים על עבודת פלטפורמה מקוונת ברחבי העולם. המסקנה שלהם ברורה: עבודות בפלטפורמה דיגיטלית נעשות חשובות יותר ויותר לעובדים החיים במדינות בעלות הכנסה נמוכה ובינונית.²⁸ מחקרים מראים כי הסיפוק מעבודה בכלכלת פלטפורמה עולה ככל שהמדינה עצמה יותר עשירה.²⁹ בהתאם, סביר להניח כי אנשים רבים נאלצים לעבוד בעבודות מסוג זה מתוך עוני ולא מתוך בחירה, כפי שמנסות הפלטפורמות הדיגיטליות להציג.

חשוב להדגיש, לפי המחקר, שכאשר מדובר בכלכלת פלטפורמה, ישנו הבדל מהותי בין סוגי העבודות השונים. לדוגמה, עבודה בשליחויות היא לחוצה ודורשת "ריצה" אחר הרווח הבא, ובהתאם, סקרי שביעות הרצון של עובדים אלו בעולם נמוכים מהקטגוריות האחרות בכלכלת הפלטפורמה.³⁰ מאפיין בולט נוסף בכלכלת הפלטפורמה הוא היות העבודה זמנית בעיני העובד והמעסיק. תנאי העבודה לא מאפשרים "פיתוח קריירה" ופרופסיה בתחומים אלו. עוד עולה מהמחקר העולמי כי ארגוני העובדים מבססים את מעורבותם גם בקרב עובדי כלכלת הפלטפורמה: 50% מעובדי כלכלת הפלטפורמה התאגדו ו-50% השתתפו במחאה כלשהי בניסיון לגרום לארגונים ולשלטונות לשפר את מצבם. הדבר עשוי להצביע על כך שחלק משמעותי מעובדי כלכלת הפלטפורמה מעוניינים בהגנה של דיני העבודה, או בשיפור תנאי עבודתם.

כאמור, המועסקים דרך מודל העסקה זה נהנים מיתרונות רבים, כמו גמישות בשעות וימי העבודה והכנסה גבוהה יחסית. אולם, ליתרונות אלו נלווים חסרונות רבים – הגדרת העובדים משמעותה שלילת זכויות סוציאליות רבות כגון ימי מחלה, דמי אבטלה, פיצויי פיטורין שכר מוגדל עבור שעות נוספות, פגיעה בחסכוניות פנסיוניים וכן העדר יישום ואכיפה של חוקי המגן – כפי שיפורט בהרחבה בהמשך.³¹

ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) מגדיר "עובדים פגיעים" כעובדים עצמאים, אשר אינם מעסיקים, שאין להם השפעה ממשית על תנאי עבודתם ושאינם מיוצגים באופן קיבוצי.³² נראה כי הגדרה זו תואמת לתנאי העסקתו של עובד כלכלת הפלטפורמה אשר אינו מגדיר את שכר עבודתו, אינו רשאי להעסיק אנשים תחתיו ובהתאם למצב כיום במשק הישראלי אין כל ארגון עובדים או הסכם קיבוצי אליו הוא משויך.

Dr. Roby Nathanson, Porat Peretz and Emily Klinger, "Codetermination and the Gig Economy",²⁷ Macro Center, August 2020, p. 18-23.

<http://www.macro.org.il/images/upload/items/97413130091955.pdf>

Lehdonvirta Vili. "Where are online workers located? The international division of digital gig work"²⁸ Oxford Internet Institut, 2017

<https://www.oii.ox.ac.uk/people/profiles/vili-lehdonvirta>

Rest of the world "The gig workers index: Mixed emotions, dim prospects" 21.09.21²⁹

Rest of the world "The gig workers index: Mixed emotions, dim prospects" 21/09/21³⁰

יותם מרגלית, דואליזציה ומעמדות בשוק העבודה", המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 134, דצמבר 2019, עמ' 38-40.³¹

<https://www.idi.org.il/media/14034/dualization2.pdf>

International Labour Office, World Employment Social Outlook, Trends 2018, 11.³²

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf

השפעת כלכלת הפלטפורמה על אי-השוויון ויציבות המוסדות הסוציאליים

במחקר של המכון הישראלי לדמוקרטיה, "דואליזציה ומעמדות בשוק העבודה", הוצגה התלות בין התפתחותן של קבוצות עובדים מובחנות לפערים הגדלים באי השוויון בהכנסות, ברמת היציבות התעסוקתית של פרטים, במידת הזכאות לתנאים נלווים ולהטבות סוציאליות וברמת הביטחון הפנסיוני.³³ מהמחקר עולה כי עיקר ההבדל הוא בין עובדים פנימיים המאוגדים תחת ועדים או הסכמים קיבוציים, לעובדים חיצוניים שנאלצים לעיתים לעבוד בהסדרי תעסוקה לא שגרתיים, בעיקר כעובדי פריילנס ומיקור חוץ. עובדים אלה אינם נמצאים בקשרי עבודה ישירים עם המעסיק, דבר שתורם לצמצום האחריות של המעסיק לרווחתם. מסקנת המחקר היא שאחד הגורמים המשמעותיים לגידול בפערים בין קבוצות העובדים ובכך לגידול באי-השוויון הוא השינויים כלכליים-טכנולוגיים. שינויים אלה הביאו להיחלשות הייצור והתעשייה כמקור תעסוקה עיקרי ובמקביל לעלייה בתחום השירותים שייצר פתרונות תעסוקה חדשים.³⁴ נראה כי מסקנה זו רלוונטית גם ביחס לעבודה במסגרת כלכלת הפלטפורמה – ללא חקיקה מתאימה שתשפיע על רמת היציבות של העובדים, וכל עוד מגמת ההתרחבות של כלכלת הפלטפורמה תימשך, צפויים הפערים החברתיים והכלכליים בישראל להמשיך ולהתעצם.

בנוסף, על פי התחזית הגלובלית של קרן המטבע הבינלאומית לשנת 2018, התגברות ההעסקה הזמנית של עובדים או העסקה במשרות חלקיות, פוגעת קשות ביציבות מערכות הביטוח הלאומי של המדינות המתועשות. כאשר עובדים אינם מפרישים כלל לקרנות של ביטחון סוציאלי או נותרים ברמות הכנסה נמוכות, הרזרבות פוחתות דבר שמערער את היציבות של מוסדות הביטוח הסוציאלי.³⁵ נראה כי עם התרחבות התעסוקה במודל כלכלת הפלטפורמה, במסגרתה הן המעסיק והן העובד אינם מחויבים בהפרשות פנסיוניות, יציבות המערכות הסוציאליות בישראל עשויה להיפגע.

השפעת מגיפת הקורונה על כלכלת הפלטפורמה

מגפת הקורונה הביאה לשינוי פרדיגמת התעסוקה העולמית והשפיעה משמעותית על היקף כלכלת הפלטפורמה. מנתונים שפורסמו בעת האחרונה, ניכר שאנחנו עדים ל"מהפכה תעסוקתית" שמתפשטת במהירות ברחבי העולם, ובאה לידי ביטוי במספר שיא של עובדים שכירים שבוחרים "לחצות את הקווים" ולעבוד כפריילנסרים בעיקר במסגרות כלכלת הפלטפורמה. מגזין "פורבס" פרסם לאחרונה נתון לפיו כ-60 מיליון פריילנסרים נרשמו בארה"ב בשנת 2020, מספר שרק צפוי לעלות. בהתאם לממצאים, המוטיבציה שהובילה לשינוי היא הגמישות בעבודה מהבית שמאפשרת לעובד לפזר סיכונים בין מספר מעסיקים.³⁶

³³ יותם מרגלית, "דואליזציה ומעמדות בשוק העבודה", המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 134, דצמבר 2019, עמ' 11-12.

<https://www.idi.org.il/media/14034/dualization2.pdf>.

³⁴ שם, עמ' 13.

³⁵ עמירם ברקת, "הלמ"ס: שפל באבטלה אך ירידה בהשתתפות בכוח העבודה", **גלובס** 28.03.2018.

<https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001225699>.

³⁶ Ariel Halevi, "Opinion Musings on the gig economy Post-Covid: The genie is out of the bottle and doesn't want to go back", **Calcalist**, 31/8/2021

<https://www.calcalistech.com/ctech/articles/0,7340,L-3916710,00.html>

4. סקירת מצב החקיקה הקיים:

חקיקה הנוגעת לעובדים שכירים

דיני העבודה בישראל כוללים סדרה של חוקי מגן שמטרתם להגן על העובד, בשאיפה לדה-קומודיפיקציה, כלומר שמירה על העובד כאדם אוטונומי שאינו "מוצר". לפיכך, חוקים אלו הם קוגנטיים, קרי, לא ניתנים להתניה במפורש או מכללא.³⁷ את חוקי המגן ניתן לחלק למספר קטגוריות; למשל, חוקים העוסקים בשכר העובד, בפיטורין או באפליה בעבודה. חוקים נוספים ניתן למצוא לעניין קבוצות מיוחדות, לדוגמא: חוק נוער, עובדים זרים, עבודת נשים, לעניין בטיחות ולעניין ענפים מיוחדים בשוק העבודה. אולם, רוב חוקי המגן הללו אינם חלים על מי שאינו מוגדר עובד, כפי שיוצג בסקירת מספר חוקי מגן מרכזיים בישראל.

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 – החוק מעגן את השעות שבהן העובד מעמיד את זמנו לטובת המעסיק.³⁸ לפי החוק, יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות, ובמקרים חריגים המפורטים בסעיף יום העבודה לא יעלה על שבע שעות.³⁹ כמו כן, שבוע העבודה לא יעלה על 45 שעות.⁴⁰ לחוק הן מטרה חברתית-סוציאלית של דה-קומידיפיקציה בקביעת גבולות לאורך יום ושבוע העבודה, והן מטרה דתית/לאומית השומרת על הצביון הדתי של ישראל⁴¹ באיסור על העסקה ביום המנוחה הרלוונטי (פרט לחריגים).⁴² בנוסף, החוק מגדיר את ההפסקות במשך העבודה,⁴³ תנאים להעסקה בשעות נוספות⁴⁴ ואת התגמול לו זכאי העובד עבור העסקתו בשעות נוספות.⁴⁵

בעניין התנאים להעסקה בשעות נוספות, נקבע כי ניתן לעשות כן רק במקרים של מאורע בלתי צפוי המחייב זאת, כשיש לטפל באופן דחוף בצידוד ולצורך מניעת נזק לגוף או לנכס.⁴⁶ בנוסף, ניתן להעסיק בשעות נוספות גם בעבודה במשמרות, בהכנת מאזן שנתי, ברישום מלאי הסחורה ובמכירה שלפני חג, כל זאת בכפוף לתנאים מסוימים.⁴⁷ אולם, שר העבודה רשאי להתיר העסקה בשעות נוספות גם במקרים שאינם כלולים בחריגים אלו, בהתאם לשיקול דעתו בתנאים מסוימים.⁴⁸

חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 – החוק מעגן את אופן ומועד התשלום לעובד.⁴⁹ בין היתר החוק אוסר שכר גלובלי,⁵⁰ וקובע מעקב אחר התשלום באמצעות פנקס ותלוש שכר.⁵¹

³⁷ דב"ע (עבודה ארצי) לג/3-12 איליה צ'יבוטרו נ' אטלקה אברהם, ד(1) 173, פס" 2 (1972).

³⁸ סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").

³⁹ סעיף 2 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁰ סעיף 3 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴¹ בג"ץ 5026/04 דיזיין 22 – שארק דלוקס רהיטים בע"מ ו-18 אח' נ' רוזנצווייג צביקה, ראש ענף היתרי עבודה בשבת – אגף הפיקוח משרד העבודה והרווחה, ס(1) 38, פס" 20 לפסק דינו של השופט ברק (2005).

⁴² סעיף 7(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴³ סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁴ סעיפים 10-11 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁵ סעיפים 16-17 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁶ סעיף 10(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁷ סעיף 10(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁸ סעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁹ סעיפים 2-3 ו-9 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק להגנת השכר").

⁵⁰ סעיף 5 לחוק הגנת השכר.

⁵¹ סעיף 24 לחוק הגנת השכר.

חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 – החוק מגדיר כי עובד שמלאו לו 18 שנים ומועסק במשרה מלאה זכאי לקבל שכר שלא יפחת משכר המינימום אשר מפורסם ברשומות.⁵²

בחקיקה ישנם מספר חוקי מגן אשר מטרתם מניעת הפליה בעבודה – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר הפליה של מעסיק בין עובדיו,⁵³ חוק עבודת נשים קובע ששר העבודה רשאי לאסור או להגביל העסקת עובדת משיקולי פגיעה בבריאות האישה,⁵⁴ וכן קובע הוראות בעניין תקופת לידה והורות,⁵⁵ חוק שכר שווה לעובדת ולעובד קובע כי עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה העבודה,⁵⁶ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות קובע איסור על מעסיק להפלות בין עובדיו מחמת מוגבלותם.⁵⁷ חוקים אלו מנוסחים כמגנים על "עובדים", כך שיייתכן שלא יחולו על עובדי כלכלת הפלטפורמה.

חוקי מגן רלוונטיים נוספים הם חוק דמי מחלה, הקובע לעובדים זכות לתשלום בתקופת מחלה,⁵⁸ וחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה, אשר קובע את חובת המעסיק לפרט את תנאי העבודה של העובד ובמידת הצורך את השינוי בהם.⁵⁹

יודגש כי בעבר פירש בית המשפט את משמעות המילה "עובדת" בסעיף 4 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה כמתייחס גם לעובדת עצמאית,⁶⁰ ובעקבות פסיקה זו תוקן החוק בשנת 2011.⁶¹ ייתכן שניתן להקיש מכך גם בעת פרשנות חוקים נוספים כך שחלקם יחולו גם על עובדי כלכלת הפלטפורמה.

חקיקה הנוגעת לעצמאים

נוסף לחוקי המגן, בישראל ישנם גם חוקים הרלוונטיים לעצמאים.

חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016 – החל משנת 2017, כל עצמאי חייב להפקיד כסף לחיסכון פנסיוני. בתנאים מסוימים יוכל העצמאי למשוך חלק מהכספים במצב של אבטלה.⁶² אולם, לפי החריגים בחוק, חובת ההפקדה אינה חלה בין היתר על מי שטרם מלאו לו 21 שנים ועל מי שטרם חלפו שישה חודשים מהמועד שבו נרשם לראשונה כעוסק.⁶³ חשוב להדגיש כי עובדי כלכלת הפלטפורמה מוגדרים אמנם כעצמאים, אך רבים מהם צעירים או עובדים בעבודה זו באופן זמני, כך שנראה כי חלקם לא יהיו מוגנים ממצב של אבטלה, על אף ההגנה המוקנית לעצמאים בחוק זה.

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 – החוק מסדיר את פעילות המוסד לביטוח לאומי אשר מספק שירותים סוציאליים בישראל. בעקבות מגפת הקורונה עלתה פעמים רבות שאלת

⁵² סעיפים 2 ו-6 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

⁵³ סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה").

⁵⁴ סעיף 1 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים").

⁵⁵ סעיף 6 לחוק עבודת נשים.

⁵⁶ סעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.

⁵⁷ סעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

⁵⁸ סעיף 2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

⁵⁹ סעיפים 1 ו-3 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002.

⁶⁰ ע"ע (עבודה ארצי) 1039/00 מדינת ישראל, משטרת ישראל נ' מנחם ירב, לח 26, פס" 15 לפסק דינו של השופט צור (2003).

⁶¹ סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

⁶² סעיפים 1 ו-3 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016 (להלן: "חוק ההתייעלות הכלכלית").

⁶³ סעיפים 1(א) ו-1(ג) לחוק ההתייעלות הכלכלית.

דמי האבטלה לעצמאים. בעבר ציין השופט אדלר כי אדם שאינו עובד, אינו משלם דמי ביטוח אבטלה, ולכן אינו זכאי לדמי אבטלה.⁶⁴ נתונים אלו נכונים גם כיום, פרט לסוגים מסוימים של עצמאים אשר בתנאים ספציפיים יהיו זכאיים לדמי אבטלה.⁶⁵ עם זאת, עובדים עצמאים שנרשמו למוסד לביטוח לאומי ושילמו דמי ביטוח לעצמאי, עשויים להיות זכאים לקצבאות מסוימות בהתאם לנסיבות האישיות, כפי שיפורט להלן בפרק זה ובפרק ההמלצות. בנוסף, בחוק נקבע כי תאונת עבודה של עצמאי היא כזו שנגרמה תוך כדי ועקב עיסוקו במשלח ידו.⁶⁶ תאונת דרכים תיחשב תאונת עבודה במקרה שמדובר בנסיעה לעבודה, בחזרה ממנה או במעבר בין מקומות עבודה שונים.⁶⁷ מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לכך שאינו מסוגל לעבוד, יקבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי.⁶⁸ כדי שעובד עצמאי ייחשב מבוטח, עליו להיות רשום כעובד עצמאי במוסד לביטוח לאומי בעת הפגיעה.⁶⁹

עם זאת, עובד עצמאי מוגדר כמי שעוסק במשלח ידו 20 שעות בשבוע במוצע לפחות, או שהכנסתו החודשית הממוצעת שווה או עולה על 5,276 ₪, או שעוסק במשלח ידו 12 שעות בשבוע והכנסתו שווה או עולה על 1,583 ₪.⁷⁰ כאשר מדובר בעובדי כלכלת פלטפורמה, סביר להניח שחלקם יתקשו לעמוד בתנאים אלו, ולכן לא יזכו לקצבאות ולדמי פגיעה במידת הצורך. אולם, לשר העבודה והרווחה, באישור ועדת העבודה והרווחה, יכולת לסווג מבוטחים כעובדים עצמאים גם אדם שאינו עונה על הקטגוריות.⁷¹

אם כן, הגדרת עובדי כלכלת הפלטפורמה כעצמאים מונעת את החלת חוקי המגן על עובדים אלו, מנגד, רבים מעובדי כלכלת הפלטפורמה אינם עובדים בהיקף רחב מספיק ולכן על עובדים אלו לא חלים גם החוקים שנועדו להגן על עובדים עצמאים.

5. סקירת מצב הפסיקה הקיים:

מיהו עובד?

בעבר הייתה דיכוטומיה מוחלטת בין עובד לבין עצמאי – משמעות הקביעה לפיה מבצע העבודה הוא עובד הייתה החלת כלל מערכת דיני העבודה על מערכת היחסים בינו לבין המעסיק, בעוד שקביעה לפיה מבצע העבודה הוא עצמאי הייתה אי החלת דיני העבודה כלל.⁷²

תחילה, החלוקה בין עובד לעצמאי נקבעה לפי מבחן הסיווג החוזי, כלומר, כיצד הצדדים לחוזה העבודה הגדירו את יחסי העבודה ביניהם. בפסק הדין **דעבול** קבע בית המשפט כי מבחן הסיווג החוזי אינו תקף וכי מה שנקבע בחוזה בעניין סטטוס מבצע העבודה אינו קובע. לפיכך, נטל ההוכחה

⁶⁴ עב"ל (עבודה ארצי) 20182/97 המוסד לביטוח לאומי נ' יוסף צבי גרוסקוף, לד 97, פס' 12 לפסק דינו של הנשיא אדלר (1999).

⁶⁵ התוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), התשל"ב-1972.

⁶⁶ סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי").

⁶⁷ סעיף 180(א) לחוק הביטוח הלאומי.

⁶⁸ סעיף 92(א) לחוק הביטוח הלאומי.

⁶⁹ סעיף 77(א) לחוק הביטוח הלאומי.

⁷⁰ סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.

⁷¹ סעיף 6(א) לחוק הביטוח הלאומי.

⁷² דנג"צ 4601/95 חי יוסף סרוסי נ' בית הדין הארצי לעבודה, נס(4) 817, פס' 2 לפסק דינו של הנשיא (כתוארו אז) ברק (1998) (להלן: "עניין סרוסי").

מוטל על מי שטוען שהוא עובד, זאת בהתאם למספר מבחנים אשר מהווים יחד את המבחן המעורב לבחינה מיהו עובד. בית הדין ישקול את מכלול המבחנים ואין משקל מבחן אחד זהה לאחר.⁷³

המבחן הראשון שהוא מבחן ההשתלבות שנקבע בפסק-דין **בירגר**.⁷⁴ מבחן זה הוא הדומיננטי והוא מחולק לשני חלקים. ראשית, הפן חיובי אשר בוחן את מידת השתלבות העובד בארגון לפי שני תתי מבחנים – קיום מפעל יצרני שבו העובד השתלב, והיות המבצע חלק מהמערך הארגוני ולא גורם חיצוני לו - ככל שניתן לשלוף את העובד למקום אחר, הרי שהעובד לא השתלב במערך הארגוני והנטייה תהיה שלא להכירו כעובד. בפסד דין **פרידלנד** נוסף תת-מבחן נוסף הבוחן האם העובד השתלב בפעולה רגילה במפעל.⁷⁵ שנית, הפן השלילי של מבחן ההשתלבות לפיו יש לבחון האם לעובד יש עסק משלו, כלומר, האם הוא תלוי במעסיק לפרנסתו. לשם כך יבחנו מי נהנה מייעול העבודה ומי נושא בסיכונים, וכן מי הבעלים של הצידוד או של אמצעי הייצור. בשני המקרים, אם התשובה לשאלות אלו היא מבצע העבודה, הרי שהוא אינו עובד.⁷⁶

המבחן השני במסגרת המבחן המעורב זהו מבחן הפיקוח והשליטה, אשר מחולק לארבעה תתי מבחנים – א. האם המעסיק הדריך והנחה את העובד? ב. האם לעובד שיקול-דעת? ג. מי רשאי לסיים את הקשר? ד. עד כמה היחסים קבועים ויציבים?

מבחן נוסף הוא מבחן הקשר האישי, לפיו בוחנים האם המעסיק מעוניין בהכרח שמבצע עבודה ספציפי יבצע את העבודה או שאותו עובד יכול להיעזר במחליף מטעמו. אם עליו לבצע את העבודה בעצמו, הרי שהוא נחשב עובד. מבחן זה אינו תנאי מספק, אך הוא תנאי הכרחי שכן בהעדרו נשמט הבסיס לקיום יחסי עובד-מעסיק. לבסוף, ישנו מבחן מסגרת שעות העבודה לפיו עובד בדרך-כלל מועסק במסגרת קבועה של ימים ושעות, ו**מבחן תשלום השכר** שבוחן מיהו הגורם ממנו מגיע התשלום וכיצד.

בנוסף על מבחנים אלו, נקבע בפסק הדין מבחן משני המשמש רק כאינדיקציה, מבחן הסיווג במוסד לביטוח לאומי, במס הכנסה ובמס ערך מוסף לפיו נבחן על מי מוטלת האחריות לרישום ולתשלום במוסד לביטוח לאומי, במס הכנסה ובמע"מ.

עם השינויים שחלו בשוק העבודה לאורך השנים, הדיכוטומיה בין עובד לעצמאי לא התאימה לתיאור יחסי העבודה ובפסק הדין **סרוסי**, נשברה הדיכוטומיה. לדברי כבוד השופטת דורנר בפסק הדין, מערכת יחסי העבודה המודרנית מחייבת הפעלת מבחנים מהותיים יותר ופחות טכניים.⁷⁷ בפסק הדין נקבע כי כאשר מדובר במבצע עבודה שהוא באופן חד-משמעי "עובד", יחולו דיני העבודה במלואם, וכאשר מדובר במבצע עבודה שהוא באופן חד-משמעי "עצמאי" דיני העבודה לא יחולו כלל. אולם, במצבים שבהם קיימים מאפיינים לכאן ולכאן, יש לבחון כל מאפיין לפי מבחן התכלית, לפיו יש לבחון את תכלית דבר החקיקה הספציפי מכוחו תובע מבצע העבודה את זכויותיו,

⁷³ דיון (עבודה ארצי) נה/5-2 **ורדה דעבול ואח' נ' עיריית ירושלים**, כט(1) 481, פס' 9-10 לפסק דינו של הנשיא (כתוארו אז) גולדברג (1996).

⁷⁴ דיון (עבודה ארצי) לא/3-27 **עיריית נתניה נ' דוד בירגר**, (ג) 177, פס' 17 (1971).

⁷⁵ ע"ע (עבודה ארצי) 615/05 **ד"ר שמואל פרידלנד נ' שירותי בריאות כללית**, פס' 6 ו-9 לפסק דינה של השופטת ארד (נבו 3.8.2006).

⁷⁶ שם, בפס' 4 לפסק דינו של הנשיא גולדברג.

⁷⁷ **עניין סרוסי**, לעיל ה"ש 72, בפס' 5 לפסק דינה של השופטת דורנר.

ולשאל האם מטרתו להגן על אותו עובד הספציפי.⁷⁸ כתוצאה מכך, ייתכנו מקרים בהם לא יתקיימו יחסי עובד-מעסיק לפי המבחנים שהוצגו לעיל, ובכל זאת יחולו חוקי מגן מסוימים.⁷⁹

מיהו מעסיק?

עד שנות ה-90 המבחן בפסיקה להגדרת המעסיק היה פורמליסטי ונשען על ההגדרה החוזית בין הצדדים – קביעת סטטוס העבודה בחוזה בין הצדדים לו הכריע ביחס להחלת יחסי עובד-מעסיק ביניהם.⁸⁰

בין שנות ה-90 לשנת 2006 הוחלף המבחן החוזי במבחן מירב הזיקות, אשר בחן את הקשר המהותי בין הצדדים. למבחן מספר מרכיבים, אשר משקלם נקבע בהתאם לנסיבות כל מקרה ומקרה: כיצד הצדדים ראו סובייקטיבית את היחסים, מי אחראי על תנאי העבודה, היכן בוצעה העבודה, מי פיקח על העבודה, מי דיווח למס הכנסה, מי הבעלים של ציוד העבודה, מה משך העבודה (בחינת רציפות וזמניות), האם למעסיק החוזי יש עסק משלו שבו השתלב העובד וכן בוצעה הבחנה בין עיסוק גרעיני (מרכזי) לעיסוק פריפריאלי (שאינו מרכזי).⁸¹ לפי פסק-דין **כפר רות**, קמה חזקה עובדתית לפיה המשתמש בפועל בשירותי מבצע העבודה הוא המעסיק, והנטל להוכיח אחרת רובץ עליו.⁸²

בשנת 2006 פורסם פסק דין **חסידיים** ששינה את המבחן להגדרת המעסיק. בפסק הדין נבחנה הסוגייה של יחסי עבודה משולשים כתוצאה ממיקור חוץ. כלומר מקרים שבהם ישנו עסק המכונה "משתמש", וישנו קבלן משנה שמספק עבורו כוח אדם, או מקרים בהם המשתמש מעביר את האחריות לביצוע תפקידים מסוימים לקבלן משנה.⁸³ בפסק הדין נבחן האם המעסיק שאחראי על זכויות העובד הוא המשתמש או קבלן המשנה. לשם הבחינה נקבע מעבר למבחן דו-שלבי לפיו למבחן מירב הזיקות אשר פורט לעיל, נוסף מבחן האותנטיות והלגיטימיות.⁸⁴

בבחינת אותנטיות המבנה התעסוקתי נבדק האם קיימת התקשרות אותנטית בין המשתמש לקבלן המשנה ובין קבלן המשנה לעובד. בבחינת הלגיטימיות, נבדק שמטרת ההתקשרויות אינה מנוגדת לתקנת הציבור או לחובת תום הלב. באמצעות בחינות אלו למעשה נבדק האם התבצע ניסיון להסוות את המעסיק, כלומר, האם מדובר בהסדר פיקטיבי שמטרתו התחמקות ממחויבויות המעסיק להענקת זכויות סוציאליות לעובדיו.⁸⁵ בפסק הדין הכיר בית המשפט באפשרות של העסקה במשותף, הן של המשתמש והן של קבלן המשנה. לפיכך בוטלה החזקה העובדתית לפיה המשתמש בפועל הוא המעסיק, וכתוצאה מכך למעשה הנטל עבר לעובד להוכיח מיהו מעסיקו.⁸⁶

בפסק הדין **כותה** שניתן לאחרונה, השופטים התייחסו לצורך בחשיבה חדשה בהסדרת טיב יחסי העבודה, בחינת צורות העסקה חדשות, אך ללא הבעת עמדה בעניין צורות ההעסקה הללו.⁸⁷ לפי

⁷⁸ שם, בפס' 8 לפסק דינו של הנשיא (כתוארו אז) ברק.

⁷⁹ ע"ע (עבודה ארצי) 1141/02 **ציפורה בשן נ' מדינת ישראל - שירות התעסוקה**, פס' 40 (נבו 26.5.2003).

⁸⁰ דב"ע (ארצי) נב/ 142-3 **חסן עליאה אלהרינאת נ' כפר רות ואח'**, כד (1) 535, פס' 17-16 (1992).

⁸¹ שם, בפס' 18.

⁸² שם, בפס' 16.

⁸³ ע"ע (ארצי) 478/09 **יצחק חסידיים נ' עיריית ירושלים**, פס' 21 (נבו 13.1.2011).

⁸⁴ שם, בפס' 23.

⁸⁵ שם, בפס' 23 ו-25.

⁸⁶ שם, בפס' 25.

⁸⁷ ע"ע (ארצי) 15868-04-18 **גבריאל כותה נ' מדינת ישראל משרד המשפטים**, פס' 35 לפסק דינה של הנשיאה ורדה וירט-ליבנה (נבו 07.04.2021).

קביעת בית המשפט בפסק הדין, כיום עצמאים אינם בהכרח בעלי כושר השתכרות גבוה, ולכן אין הצדקה לאי-מתן זכויות סוציאליות לעצמאים.⁸⁸ ככל שהעובד יוכיח שחלים לגביו המבחנים של יחסי עובד-מעסיק, אז יחשבו את זכויותיו כך שיהיה זכאי לפיצוי בגין נזק לא ממוני כפיצוי על הזכויות שאיבד בזמן הגדרתו השגויה כעצמאי.⁸⁹

6. סקירת משפט משווה :

בפרק הבא נבקש לבחון את האופן בו מוסדרות זכויותיהם של עובדי כלכלת הפלטפורמה במדינות שונות בעולם. כחלק מסקירה זו נבחן את מדיניות האיחוד האירופי ואת הגדרת מיהו עובד לפיו, וכן את המשפט הקיים במדינות גרמניה, בריטניה, ארה"ב ואוסטרליה. כתוצאה מהסקירה ניתן להבחין, בחלוקה גסה, בשלושה סוגי פתרונות לסוגיה. בניו יורק, טרם הפסיקה בנושא, נעשו צעדים על מנת לחזק את כוח המיקוח של עובדי כלכלת הפלטפורמה באמצעות התאגדויות עובדים. בגרמניה ומדינת וושינגטון בארצות הברית קיימים פתרונות יצירי חקיקה שמתאפיינים ביצירת תת-הגדרה של מיהו עובד, ובעיגון חקיקתי של זכויות התאגדות של עובדי כלכלת הפלטפורמה. בניו יורק וקליפורניה הפתרונות החלו באולמות בתי המשפט ואומצו לאחר מכן על ידי המחוקק. בבריטניה ניתן לאחרונה פסק דין תקדימי המחיל זכויות סוציאליות על עובדי Uber. מהסקירה בכללותה, ניתן ללמוד כי העיסוק בהסדרת זכויות עובדי כלכלת הפלטפורמה הוא עיסוק הולך וגובר בעולם המערבי, וכי מרבית המדינות מאפיינות את העדר ההגנה על זכויות סוציאליות של עובדים אלו, כבעיה שיש למצוא לה פתרון.

האיחוד האירופי

ההגדרה היחידה של עובדים ברמת האיחוד האירופי היא זו שנקבעה על ידי ה-CJEU (בית המשפט של האיחוד האירופי), בהקשר של חופש התנועה בין המדינות השונות החברות באיחוד האירופי.⁹⁰ ההגדרה מבוססת על מאפייני העבודה של השירותים הניתנים באופן אישי, על השליטה המופעלת על ידי מקבל השירות ועל אופי הסכם התשלום.

ה-CJEU לא התמקד בהבחנה בין עובדים עצמאים לשכירים, אלא בשאלה האם השירותים שבוצעו היו אמיתיים ויעילים. חופש התנועה בין מדינות האיחוד (והזכויות הנגזרות מכך), הוגדר לפי 'עובדים בכוננות' ועובדים בעלי הכשרה מוגדרת. הבחנה זו לא כללה אזרחים המבצעים שירותים שוליים או נלווים, חסרי משמעות כלכלית כמו למשל שליחויות, זאת במטרה להגביל את התנועה של אותם עובדים על מנת לשמור על מערכות הביטחון הסוציאליות של מדינות האיחוד. ההגדרה האירופית של "עובד" שוללת את עצמאותו הארגונית של העובד, מה שמרמז שהעובד אינו יכול להציע שירותים ישירות בשוק או ללקוחות פוטנציאליים אחרים. הגדרה 'שלילית' זו של עובדים נוצרה על מנת למנוע הסכם קיבוצי הקובע דמי מינימום לנותני שירותים עצמאים המחייבים את כלל החברות באיחוד.⁹¹

כאשר נלקחות בחשבון מגמות אחרונות בפסיקה באירופה, נראה שהגדרת העובד באיחוד האירופי רחבה מספיק כדי לכלול את עובדי כלכלת הפלטפורמה, משום שעל פניו הם מבצעים פעילויות

⁸⁸ שם, בפס' 45 לפסק דינה של הנשיאה ורדה וירט-ליבנה.

⁸⁹ שם, בפס' 65 לפסק דינה של הנשיאה ורדה וירט-ליבנה.

CJEU judgment of 19 March 1964, *Unger*, C-75/63, EU: C: 1964: 19⁹⁰

Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context⁹¹

הדורשות שכר, בעלות ערך ואופי כלכלי ואינן שוליות או נלוות. בעבודות אלו, לעובד אין את האחריות לקבוע באופן עצמאי כיצד יבוצע השירות. כלומר, אותו אדם מהווה חלק בלתי נפרד מהתחייבות המעסיק וחלק מאותה יחידה כלכלית.⁹²

ניתן לראות את חברות כלכלת הפלטפורמה כעומדות בעקרון הכפיפות, כיוון שהן לא פועלות רק כרשת המקשרת בין עובדים, אלא גם קובעות את בחירת הפעילויות הנדרשות, התגמול ותנאי העבודה. עובדים הכפופים לכל אלו, זכאים להיכלל במערכות הביטוח הסוציאלי.⁹³

גרמניה

בגרמניה קיים מושג הנקרא "עובד תלוי כלכלית" (person like-Employee), שמייצר הגדרה שלישית למושג עובד. מושג זה מתייחס לאדם המבצע עבודה או נותן שירותים עבור אדם אחר ללא חוזה העסקה, אך כאשר מערכת היחסים יוצרת תלות כלכלית. הקריטריונים להגדרה כתלוי כלכלית כוללים עבודה עבור לקוח אחד או מספר לקוחות מוגבל וחוסר שימוש במשאבים עצמיים. כמו כן, התלות הכלכלית במעסיק צריכה להיות יותר מ-50% מסך ההכנסה.⁹⁴

תחת החוק הגרמני, עובדים המוגדרים כ-"person like-Employee" מהווים קבוצה הנגזרת מקבוצת העצמאים.⁹⁵ בחוק הגרמני קיימות הוראות מגינות עבור קבוצת העובדים תחת הגדרה זו. בין ההגנות השונות, ניתן למצוא את חוק בית הדין לעבודה (ArbGG) המעניק לבתי הדין לעבודה סמכות שיפוטית בהתדיינויות בנוגע לעובדים אלו, כאשר ישנן מחלוקות בין הצדדים לחוזה.⁹⁶ כמו כן, בהתאם לחוק הפדרלי, עובדים מסוג זה זכאים ל-24 ימי חופשה לשנה בתשלום מהמעסיק בדומה לשאר העובדים.⁹⁷ בנוסף, תנאי עבודתם יכולים להיות מוגנים תחת הסכמים קיבוציים וכן עובדים מוגנים מפני אפליה. יתר על כן, לחוק זה קיימת תת-הגדרה נוספת שנקראת "עובדים מבית", אשר מתייחסת לכל מי שעובד, לבד או בעזרת בני משפחה, עבור אדם אחר או מוסד ובמקום עבודה אישי לפי בחירתו, בין אם מדובר בדירה, בית, או כל מקום אחר. לעניין זה, אין זה משנה מי מבין הצדדים לחוזה מספק את חומרי הגלם לעבודה. אדם העובד באופן זה אינו עובד תחת חוזה העסקה ישיר ואינו מוגדר כמועסק. החוק מספק הגנת שכר, הגנה על זמני עבודה, תקנות בטיחות, הגנה במקרה של פיטורין וקבלת חופשה שנתית בתשלום.

בביטוח הבריאות – ישנה זכאות לקבלת כל מגוון ההטבות בתחומים שונים, כמו למשל תשלום ימי מחלה בעת היעדרות מהעבודה, תרופות, מכשור רפואי, טיפול רפואי ואשפוז. ביטוח סיעודי לטווח הארוך כולל הטבות עבור טיפול בבית ובמגורים. המבוטחים העצמאים במסגרת זו משלמים באופן דומה לשכיר רגיל במדינה, כאשר חלק משולם ע"י המעסיק המקבל את שירותיו של אותו עצמאי וחלק נוסף מסובסד על ידי הממשלה. מאחר שלעצמאים בדרך כלל אין הכנסה חודשית קבועה, חישוב התשלום עבור הביטוח מבוסס על ביצוע הערכה של ההכנסות. עובדים עצמאים יהיו זכאים

CJEU judgment of 10 September 2014, **Haralambidis**, C-270/13, EU: C: 2014: 2185, paragraphs 28 and 33.

CJEU judgment of 1 October 2015, O, C-432/14, EU: C: 2015: 643⁹³

Dr. Roby Nathanson, Porat Peretz and Emily Klinger, "Codetermination and the Gig Economy", **Macro**⁹⁴
ILO, (2013). Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No.198⁹⁵

Bundesgesetzblatt, 1979-07-05 ⁹⁶

Act to further develop Part Time Work law - Introduction of a bridge part-time (BGBl I 45/2018)⁹⁷

לקבלת הגנה סוציאלית תחת החוק אם הם לא מעסיקים בעצמם יותר מבן אדם אחד. דרישה נוספת לקבלת כיסוי ביטוחי היא שהכנסת המבוטח חייבת לעבור את הסף המינימאלי להכנסה.

אפשרות נוספת לחברות היא העסקת עובדים זמניים. על פי החוק הגרמני, הגדרת עובד זה הינה כי עובד זמני הוא עובד של ה"מלווה" (הסוכנות) אשר משויך לצד שלישי (המשכיר) לביצוע עבודה, כאשר הוא חלק מארגון העבודה של המשכיר וכפוף לו. העסקת עובדים זמניים צריכה להיות אמצעי לכיסוי דרישה זמנית. הוכנסו בגרמניה שינויי חקיקה נוספים במטרה למנוע שימוש לרעה בעובדים זמניים ולשפר את מעמד העובדים בסוכנות זמנית. הוכנסו מגבלת זמן קבועה ומקסימלית לעובדים זמניים וזכות ליחס שווה וחובות גילוי. כמו כן, חוזקו הסנקציות האפשריות במקרה של הפרת הוראות חוק.⁹⁸

בריטניה

נכון לשנת 2018, ההערכה גסה ובהתאם למקור לא רשמי של מספר עובדי הפלטפורמה בבריטניה עומדת על כ-4% מאוכלוסיית המדינה. דו"ח של ה-RSA (מרכז מחקר בריטי לקידום פתרונות לבעיות עכשוויות) שפורסם באביב 2017, מעריך באופן דומה כי נכון לשנת 2017, יש כ-1.1 מיליון עובדי פלטפורמה בבריטניה וכ-3% מהמבוגרים בגילאי 15+ ניסו עבודת פלטפורמה כלשהי, מה שמשווה ל-1.6 מיליון מבוגרים.⁹⁹

בשנת 2021 ניתן פס"ד תקדימי בביהמ"ש העליון בבריטניה – Uber V.s Aslam.¹⁰⁰ פסק דין זה מהווה תקדים משמעותי הן בבריטניה והן בעולם, משום שבמרכזו עומדת חברת Uber שהיא אחת מחברות כלכלת הפלטפורמה הגדולות בעולם. בפס"ד נקבע כי כל עוד נהגי החברה מחוברים לאפליקציה, הם יוגדרו כעובדים ולא כעצמאים. הכרעה בפסק הדין נסובה סביב השאלה מיהו עובד וכן האם ניתן להחיל הגדרה זו על עובדי החברה. המבחנים שנקבעו בפס"ד:

1. Uber- שליטה מלאה ובלעדית על התגמול הכספי שמקבלים הנהגים. הנהגים אינם יכולים להתאים את המחיר ללקוח (מונע גם יצירת יחסי עבודה אישיים בין הנהגים ללקוח). כמו כן, Uber מכריעה על פי שיקול דעתה האם הלקוח זכאי להחזר כספי בעקבות תלונה, וכן את האחוזים שינוכו מהכנסתו של הנהג לטובתו.¹⁰¹
2. האופן בו נהגים יבצעו את שירותם מוכתב באופן מלא ע"י Uber. למרות החופש הנרחב של הנהגים להחליט מתי הם עובדים ומתי לא, כאשר הם מחוברים לאפליקציה מופעל עליהם לחץ לקבל נסיעות. העובדים לא יכולים לדחות או לקבל נסיעות באופן בלתי מוגבל בהתאם לרצונם. למעלה מכך, הנהגים יודעים את היעד של הלקוח רק כשהם אוספים אותו מה שמגביל את היכולת שלהם לדחות את הנסיעה על בסיס היעד מבעוד מועד. גם אם למנגנון הזה יש היגיון כלכלי (שיפור השירות) אך קיומו מדגיש את נכונות הטענה לפיה הנהג נמצא תחת כפיפות ל-Uber.¹⁰²

Laboris, Ius. 2019. Germany: Employers tap into gig economy. *HRNews* (Jan 10), (accessed November 25, 2021).

<https://www.proquest.com/docview/2166102150?accountid=14765&forcedol=true>

Rsa good-gigs-fairer-gig-economy-report, Brhmie Balaram, Josie Warden and Fabian Wallace-⁹⁹ Stephens April 2017, p.5.

Aslam v Uber BV, UK Employment Tribunal, Case Nos 2202551/15 and others 28 October 2016.¹⁰⁰

¹⁰¹ שם, פס"ד 94 לפסק הדין.

¹⁰² שם, פס"ד 95 לפסק הדין.

3. Uber שולטת על הציוד הנדרש לביצוע השירות. על אף שלנהגים שליטה על כלי הרכב שלהם, Uber בוחנת את כלי הרכב בקפידה. כמו כן, הטכנולוגיה העיקרית (האפליקציה) היא בשליטה מלאה של Uber. בנוסף, למרות שהנהג רשאי לבחור מסלול שונה לנהיגה מזה שמציעה לו האפליקציה, בעשותו כן, הוא חושף את עצמו לאפשרות שלקוח יתלונן עליו בשל סטייה זו דבר שעשוי להיות כרוך בסנקציה כלכלית כנגדו.¹⁰³

- נקודה מעניינת שהשופט מעלה היא ביחס לדירוגים של Uber. הדירוגים לא משרתים את הלקוחות על מנת לבחור את הנהג לפי איכות השירות שלו (שיטה מתמרצת שמקובלת באתרי דירוג אחרים) אלא, משרתת את Uber כמערכת של בקרה פנימית. זאת דוגמה מובהקת למידת השליטה שיש ל-Uber על תעסוקת עובדיה.¹⁰⁴

4. היכולת של נהגים ליצור קשר אישי עם הנוסעים מוגבלת ע"י Uber, ולכן אין לנהגים את היכולת ליצור קשר באופן עצמאי מול הלקוחות ולשמר את היחסים איתם.¹⁰⁵ לפי מקורות בלתי רשמיים, בעקבות פסיקה זאת, Uber הכירה בכ-70,000 נהגים כעובדיה באופן תקדימי.¹⁰⁶ ניתן לשער, כי בשל היותה של Uber חברה בינלאומית, אנו צפויים לראות אדוות של פסיקה זו במדינות נוספות.

אוסטרליה

לפי סקר שנערך באוסטרליה בשנת 2019 בקרב 14,000 אנשים, 7.1% מהמשיבים עוסקים בעבודת פלטפורמה או עסקו בה ב-12 החודשים חולפים.¹⁰⁷ רוב החובות וההגנות המפורטות בחוק העבודה הפדרלי הראשי, "חוק העבודה ההוגנת 2009", חלות רק על עובדים. החוק כולל הוראות המסדירות שכר מינימום, מגבלות על שעות עבודה, זכאות לחופשה בתשלום, הגנות מפני פיטורים לא הוגנים ומרבית זכויות המשא ומתן הקיבוצי.¹⁰⁸

חוק העבודה ההוגנת, כמו חוקים אחרים מסוגו, אינו מגדיר במפורש 'עובד',¹⁰⁹ וסיווג העובד נעשה באמצעות עקרונות המשפט המקובל שפותחו על ידי מערכת המשפט. הגדרת המונח 'עובד' בפסיקה האוסטרלית מתבססת על שתי דרישות: ראשית, העובד מתחייב לספק שירותים על פי חוזה עם האדם או הארגון המוגדר כמעסיקו. אם לא קיים חוזה בין הצדדים, לא ייתכנו יחסי עבודה.¹¹⁰ זה מסביר מדוע עובד שכיר שנשלח על ידי סוכנות לעבוד עבור לקוח של הסוכנות אינו יכול להיות מוגדר כעובד של הלקוח – במקרים כאלה, החוזה היחיד שיש לעובד הוא עם הסוכנות, לפיכך, אם

¹⁰³ שם, פסי' 98 לפסק הדין.

¹⁰⁴ שם, פסי' 99 לפסק הדין.

¹⁰⁵ שם, פסי' 100 לפסק הדין.

¹⁰⁶ Milligan, Ellen, Uber Grants 70,000 U.K. Drivers Worker Rights After Ruling, Bloomberg, 3.2021.

¹⁰⁷ McDonald, Paula, Williams, Penny, Andrew, Stewart, Oliver, Damian, Robyn, Mayes. Digital Platform Work in Australia Preliminary findings from a national survey, **University of Adelaide**, QUT, UTS. (June 2019).

(University of Adelaide)

Dr (UTS)

A/Prof (QUT)

¹⁰⁸ Minifie, J (2016) Peer-to-peer pressure: policy for the sharing economy. Report no. 2016-7, 13 April.

Melbourne VIC.

¹⁰⁹ Fair Work Act (2009) Australian Government Federal Register of Legislation

¹¹⁰ Stewart A, Stanford J. Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*. 2017; 28(3): 420-437. doi: [10.1177/1035304617722461](https://doi.org/10.1177/1035304617722461)

יש לו מעסיק, הרי שזו תהיה הסוכנות. שנית, כל חוזה חייב להיות בעל מאפיינים של העסקה, להבדיל מהסדר מסחרי בין עסקים עצמאים. בקביעה אם עובד הוא שכיר, בתי המשפט מתחשבים במגוון של "אינדיקציות" או גורמים. אלה כוללים את הזכות לשלוט על אופן ביצוע העבודה, מידת השתלבותו של העובד בעסק של הצד השני, דרכי תשלום, מי אחראי על אספקת כלים או ציוד חיוניים, החופש של העובד לעבוד עבור אחרים ויכולתו להאציל משימות בחוזה משנה.

המבחן הוא אימפרסיוניסטי: היינו, אין מספר מוגדר או שילוב של אינדיקציות שיכתיבו מסקנה באשר לסיווג העובד. אולם, בתקופה האחרונה בתי המשפט הפדרליים של אוסטרליה מגלים נטייה חזקה להסתכל על המהות או המציאות המעשית של היחסים, ולא על התנאים הפורמליים המוסכמים על ידי הצדדים. נכונותם של גופים שלטוניים, כמו נציב העבודה וההגנות לאכוף הוראות חוק האוסרות צורות מסוימות של 'התקשרות מדומה', הפכו את ההתנערות מחובות העסקה באמצעות מודל של העסקה מדומה לקשה יותר. המבחנים לבחינה האם עובד הוא אכן עובד עצמאי הם: א. הוכחות להתקשרות חוזרת ונשנה עם לקוחות ב. פרסום שירותיו לעוד גורמים ג. האם אותו אדם מועסק גם ע"י מעסיקים אחרים. ד. בעלות על נכסים עסקיים ו/או משתמשים ב'מערכות עסקאות בסיסיות' לצורך חשבוניות, ניהול רישומים, תקציב וכדומה.¹¹¹

בדומה לישראל, המבחן הינו יציר פסיקה ולא נקבע בחוק. אולם, מסתמן כי המבחנים האוסטרליים שונים ממבחני הפסיקה בישראל שמתמקדים במבחני ההשתלבות, הפיקוח והשליטה. הפלטפורמות שנמצאות פחות בסיכון לסיווג כמעסיקים, הן אלו המאפשרות מידה רבה יותר של אוטונומיה לגבי מסגרת המשימות הנדרשות לביצוע העבודה והתנאים שבהם הן מבוצעות.¹¹² סביר יותר שמי שיוגדר כמעסיק לפי תנאים אלו יהיה דווקא משתמש הקצה (מזמין השירות). אולם, במקרים אלו הלקוח יצטרך למצוא את כוח העבודה בעצמו עבור עסק או מפעל, ויצטרך לחתום על חוזה עם העובד. קשה לחזות כיצד בתי המשפט עשויים לנתח הסדר כזה.

בניגוד לחוקים כמו חוק העבודה ההוגנת, ניסוח חוקי הבריאות והבטיחות של אוסטרליה (WHS) משקפים מאמץ מכוון ושאפתני להרחיב את ההגנה מעבר לגבולות יחסי העבודה.¹¹³ חוקי ה-WHS חלים על הגדרה רחבה יותר של עובד. לפי הגדרה זו, 'עובד' שמבצע עבודה בכל תפקיד שהוא, שהועסק על ידי 'אדם המנהל עסק או התחייבות או שעבודתו מכוונת או מושפעת ע"י אדם כזה.

דרך פוטנציאלית נוספת להסדרת עבודת הפלטפורמה טמונה בחוקים המאפשרים לערער על תנאי החוזה, ואם בית משפט מוצא אותם כלא הוגנים או בטלים.

מהאמור לעיל ניתן ללמוד כי בדומה לישראל, גם באוסטרליה שמאופיינת במשפט מקובל, מעמדם של עובדי הפלטפורמה והיכולת לעגן את זכויותיהם הסוציאליות נתון לאופן בו מפרש ביהמ"ש את ההגדרה החוקה למונח 'עובד'.

¹¹¹ Todolí-Signes, Adrián. "The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?" Transfer: European Review of Labour and Research 23, no. 2 (May 2017), 193-205.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>

¹¹² שם.

¹¹³ Work Health and Safety Act 2011.

ארה"ב

ביחס לארה"ב טרם נקבעה אסדרה ברמה הפדראלית, אך ישנן מספר מדינות שהסדירו את עבודת כלכלת הפלטפורמה בתחומן.

ניו יורק

בעיר ניו יורק, מספר רב של נהגי Uber הצטרפו ל- New York Taxi Workers Alliance-NYTTWA, שהינו ארגון אשר מנהל בית ספר לנהגים, מסייע לנהגים עם כרטיסי תנועה, ומבצע לובי מטעם ועדת המוניות והלימוזינות. ה-NYTTWA עוסק בליטיגציה ומטרתו לגרום לנהגי Uber להיות מסווגים כעובדים, הן על פי חוקי העבודה הפדרליים והן לפי חוק יחסי העבודה הלאומי.¹¹⁴ בשנת 2016 הוגשה תביעה ע"י הארגון בדרישה להכרה בזכויות עובדים לנהגי Uber, וכתוצאה ממנה השיגו נהגי Uber שכר מינימום.¹¹⁵

לאחרונה אישר ביהמ"ש העליון בניו יורק כי נהגי Uber ייחשבו כעובדי החברה לעניין זכויות סוציאליות מסוימות, כגון הזכות לדמי אבטלה. הפסיקה אישרה פסיקות קודמות של ערכאות נמוכות יותר משנת 2019. בית המשפט העליון בניו יורק מצא ראיות התומכות בממצאים, לפיהם Uber הפעילה שליטה מספקת על הנהגים שלה כדי ליצור איתם יחסי עבודה. הסיבה לכך היא ש-Uber שולטת בגישה של הנהגים ללקוחותיהם, מחשבת וגובה תעריפים וקובעת את שיעור הפיצוי של הנהגים.¹¹⁶

ושינגטון

בשנת 2015, עיריית סיאטל חוקקה צו המתיר לנהגים להשכרה להתאגד ולהתמקח ביחד על שיעורי פיצויים טובים יותר ותנאי חוזה משופרים. המטרה המוצהרת של הפקודה הינה להגדיל את כוח המיקוח בין נהגים להשכרה, לבין הגורמים המעסיקים השולטים בהיבטים רבים של תנאי עבודתם. אופן האסדרה האמור מנסה לעקוף את הקושי לסווג את נהגי Uber כעובדים, ומבקש להגדיל את כוח המיקוח שלהם מול חברת הענק. אולם, הפתרון המוצע עדיין תלוי בכך שנהגים יבחרו לקחת חלק בארגון עובדים, ולכן לא פותר את כל הקשיים שעולים מהסוגייה.¹¹⁷

קליפורניה

בקליפורניה התקבלה הצעת חוק אסיפה 5 (AB 5) על מנת להסדיר את אופן העסקתם של העובדים וזכויותיהם בכלכלת הפלטפורמה.¹¹⁸ הצעת החוק מחייבת תאגידי מסוימים הפועלים בכלכלת הפלטפורמה לספק ביטוח בריאות, חופשת מחלה בתשלום, ביטוח נכות וביטוח אבטלה. הצעת

Hua, Julietta, and Kasturi Ray. 2018. "Beyond the Precariat: Race, Gender, and Labor in the Taxi and Uber Economy." *Social Identities* 24 (2): p. 271–89.¹¹⁴

chris brooks, "How New York Taxi Workers Took On Uber and Won" *Labornotes*, August 23, 2018.¹¹⁵

Blosfield, Elizabeth. "New York Court: Uber Drivers are Employees Eligible for Unemployment Insurance." *Insurance Journal* (Jan 25, 2021), p.1.¹¹⁶

Brett Harris, "Uber, Lyft, and Regulating the Sharing Economy," *Seattle University Law Review* 41, no. 1 p. 270.¹¹⁷

Zimmerman, A. (2020). The California Gig Economy Law: Just How Far Will Employers Go to Avoid Providing Health Insurance? . *Voices in Bioethics*, 6.¹¹⁸

החוק 5AB התבססה על פסיקה משנת 2018, שקבעה מבחן משולש: עובד הוא שכיר אלא אם המעסיק יכול להוכיח שהעובד חופשי משליטת החברה; העבודה שבוצעה אינה מרכזית בעסק; ולעובד יש עסק עצמאי באותו ענף כמו המעביד. בית המשפט קבע כי עובדי הפלטפורמה הם עובדים. זאת למרות שההכנסות שלהם משתנות בהתאם למיקום, שעות נסיעה, זמן שהייה ללא לקוח ותמורות מחירים עליות.¹¹⁹

לקראת הבחירות בנובמבר 2020 בארה"ב, ניסו חברות הטכנולוגיה לשנות את הפסיקה הקודמת, אשר קבעה שעובדים המבצעים משימות במסגרת העסק הקבוע של חברה, ואשר אינם מפעילים חברה משלהם, חייבים לקבל יחס של עובדים. במהלך הבחירות, החליטה מדינת קליפורניה להעלות את נושא זכויותיהם הסוציאליות של עובדי כלכלת הפלטפורמה להצבעת האזרחים. ביום הבחירות, תושבי קליפורניה הצביעו על "החלטה 22", שנתמכה בכספים רבים על ידי התאגידים (המעסיקים) הדיגיטליים.¹²⁰ החלטה 22 התקבלה ברוב של כמעט 60% בקליפורניה ובכך הודיעו האזרחים כי הם אינם מעוניינים בשינוי צורת ההעסקה של הפלטפורמות הדיגיטליות, וברצונם לבטל דה-פקטו את זכויות 300,000 עובדי כלכלת הפלטפורמה, לרבות ביטוח הבריאות היקר בארה"ב, ואף להגביל את זכותם להתאגד.¹²¹ לפי דו"ח של אוניברסיטת ברקלי, נהגים העובדים תחת הצעה 22 יכולים לקבל שכר נטו של עד חמישה דולר ושישים וארבע סנט לשעה, פחות ממחצית משכר המינימום בקליפורניה, ופחות משליש משכר המינימום בסן פרנסיסקו.¹²²

באוגוסט האחרון, פסל בית המשפט העליון בקליפורניה את החלטה 22 תוך קביעה כי היא איננה חוקתית, זאת משום שהחוק מגביל את כוח המחוקק העיתידי הקבוע בחוקת המדינה להגדיר נהגי שירותים מבוססי אפליקציות כנתונים לחוק תגמול העובדים. בפסק הדין נקבע כי לו רצה העם לחוקק את הצעה 22 ובכך להגביל את סמכותו החוקתית של בית המחוקקים, היה עליו לעשות זאת באמצעות יוזמה לתיקון חוקתי ולא דרך הצעת חוק רגילה.¹²³

אמנם הסיבה בגינה נפל החוק היא פרוצדוראלית ולא מהותית, אך ניתן להניח כי הצעה לתיקון חוקתי הייתה נתקלת בדיון ציבורי שונה מזאת שזכתה לה החלטה 22 כך שלולא הפגם הפרוצדורלי, ייתכן שהחוק כלל לא היה עובר. אם כן, נכון להיום הצעת חוק אסיפה 5 המסדירה את העסקת עובדי כלכלת הפלטפורמה – עודנה תקפה. אולם, חשוב להדגיש כי המילה האחרונה בנושא החלטה 22 טרם נאמרה, בשל הגשת ערעור על פסק הדין על ידי הפלטפורמות הדיגיטליות הגדולות – Uber וליפט.¹²⁴

לסיכום, ניתן לראות כי כלכלת הפלטפורמה הינה נושא ער, אשר זוכה לתגובות שונות מצד המחוקקים ובתי המשפט ברחבי העולם. על אף המאבקים הרבים והקשיים שמערימות חברות

¹¹⁹ Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court of Los Angeles, (2018) 4 Cal. 5th 903 P.77-80
¹²⁰ "הכסף ניצח את הדמוקרטיה: אובר וליפט הוציאו 205 מיליון דולר כדי להימנע מתשלום לנהגים", כלכליסט, 12.11.20

¹²¹ California Proposition 22, "App Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative" California 2020 ballot propositions

Tina Bellon, Norma Geleana, "California Court Ruling Gives Voters Last Word," Reuters, August 20, ¹²² 2020.

Margot Roosevelt, Suhauna Hussain "Prop. 22 is ruled unconstitutional, a blow to California gig ¹²³ economy law" Los Angeles Times

Kate Conger, "california's Gig Worker Law Is Unconstitutional, Judge Rules" The New York Times¹²⁴

הטכנולוגיה, במדינות רבות החלו להכיר בזכויות עובדי כלכלת הפלטפורמה. במרבית המדינות שנסקרו לעיל, דרך פרשנות הגדרת ה"עובד", ודרך הרחבת זכויות ההתאגדות, עובדי כלכלת הפלטפורמה זוכים לביטוח בריאות, חופשת מחלה בתשלום, ביטוח נכות וביטוח אבטלה.

7. דין והמלצות:

ניתן לראות כי הצורך להתמודד עם הבעיות העולות מהעסקה במודל כלכלת הפלטפורמה אינו ייחודי לישראל. בפרק המשפט המשווה פורטו הפתרונות השונים שיושמו במספר מדינות בעולם, כאשר מדינות נוספות עודן מתמודדות עם קשיי המודל. במסגרת מסמך זה נבקש להציע שני מסלולים לפתרונות. המסלול הראשון מתבסס על המערך הנורמטיבי הקיים, ומבקש להסדיר את מעמד העובדים בכלכלת הפלטפורמה מבלי לדרוש שינוי חקיקה דרסטי, ואילו המסלול השני מתבסס על שינוי מהותי בחקיקה.

חשוב לציין כי ישנה דרך אפשרית נוספת להסדרת זכויות העובדים בכלכלת הפלטפורמה, והיא באמצעות פרשנות התנאים הקבועים בחוק כיום להגדרת "עובד". מסקירת תנאי העבודה בחברות הפלטפורמה השונות שפועלות בישראל, אשר פורטה לעיל, ניתן לראות כי בהתבסס על הגדרת יחסי העבודה המוכרות בפסיקה הישראלית, עשויים עובדי כלכלת הפלטפורמה להיחשב זכאים לתנאי העסקה של עובדים "שכירים" – הם נתונים תחת פיקוח מתמיד בעבודתם, ולעיתים אף נתונים לדירוגים שמשמשים את המעסיק באופן בלעדי, משתמשים בציוד מסוים של המעסיק ומייצגים אותו מול הלקוח הסופי, מחויבים לביצוע אישי ומהווים חלק אינטגרלי ואף ליבתי מפעילות העסק.

אם יקבע בית המשפט כי עובדי חברות הפלטפורמה מקיימים את התנאים הקבועים בחוק, כפי שנפסק בבריטניה, ניתן יהיה לחייב את חברות הפלטפורמה להעניק להם את זכויות העובדים הקבועים בחוק ללא צורך בחקיקה נוספת. אולם, פרשנות כזו דורשת מידע מלא ביחס לתנאי העסקת העובדים, ופרשנות משפטית מקיפה של החקיקה הקיימת. כיוון שהמידע אינו מפורסם ופרשנות כזו היא בסמכות בית המשפט בלבד, לא נעסוק בכך במסגרת מסמך זה. יצוין כי בימים אלו מתנהלת בקשה לאישור תובענה ייצוגית שהוגשה כנגד חברת "וולט" בדרישה להכרה בשליחיה כעובדים,¹²⁵ ולפיכך ייתכן שמעמד עובדי הפלטפורמה יתברר במסגרת הליך זה.

מסלול ראשון – על בסיס המסגרת הנורמטיבית הקיימת

כפי שפורט בהרחבה בפרק החקיקה לעיל, ישנם תנאים אשר בהתקיימם גם עצמאים יהיו זכאים לזכויות סוציאליות מסוימות. לצורך הענקת זכויות אלו, לא נדרש שינוי חקיקה ובאמצעות אכיפת הדין הקיים והעלאת המודעות בקרב העובדים לגביה, ניתן לייצר מערכת זכויות סוציאליות יציבה דיה לשם הגנה על עובדי כלכלת הפלטפורמה. להלן נפרט את רשימת הזכויות להן זכאים עצמאים על פי הדין הקיים כיום.

דמי אבטלה ופנסיה – עובד שכיר מחויב להפריש מידי חודש אחוז מסוים משכרו ומעסיקו מחויב גם הוא להפריש אחוז מסוים בנוסף.¹²⁶ הפרשות אלו מהוות ביטוח דמי אבטלה עבור השכיר. עד לשנת 2017, עובד עצמאי לא היה מחויב בהפרשת סכומים אלו ולכן במצב של אבטלה היה נותר

¹²⁵ עניין חזנוביץ, לעיל ה"ש 16.

¹²⁶ צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011-התשע"א י"פ 6938

ללא כל הגנה. בשנת 2017 נקבע בחוק ההתייעלות הכלכלית כי גם עצמאים יהיו מחויבים להפריש משכרם לקופת גמל בהתאם לאחוזי שכר שנקבעו בחוק.¹²⁷ הסכומים שיפריש כל עצמאי ישמשו כביטוח דמי אבטלה למקרה שבו חדל לעסוק במקצועו או סגר את עסקו, וכן כביטוח פנסיוני למועד בו יגיע לגיל הפרישה.¹²⁸

תאונות עבודה – עובד עצמאי יכול להיות מוכר כמבוטח לפי חוק הביטוח הלאומי, אם נרשם כעובד עצמאי או עשה את המוטל עליו כדי להירשם. במקרה כזה, יהיה זכאי העצמאי לפיצוי בגין תאונת עבודה שנגרמה תוך כדי ועקב עיסוקו במשלח ידו,¹²⁹ ובכלל זה – דמי פגיעה, קצבת נכות וקצבה לקרובי הנפגע.¹³⁰

דמי תאונה – עובד עצמאי הרשום כמבוטח לפי חוק הביטוח הלאומי, אשר נפגע באירוע פתאומי שבו גורם חיצוני הביא לחבלה פיזית וכתוצאה ממנה לאבדן כושר התפקוד, יהיה זכאי לדמי תאונה השווים לגובה דמי הפגיעה שהיה מקבל לו היה נפגע במהלך עבודתו וזאת לתקופה של עד 90 ימים.¹³¹

מענק לידה – מענק לידה מוענק לעצמאית או לאשת עצמאי, בשיעור זהה למענק המשתלם לעובדת שכירה, ובכלל זה גם למענק אשפוז.¹³²

דמי מילואים – עובד עצמאי יהיה זכאי לדמי מילואים בהתאם להכנסתו הממוצעת בשלושה חודשים שקדמו לחודש בו החל שירות המילואים.¹³³

קצבת אזרח ותיק (קצבת זקנה) – כל תושב ישראל אשר הגיע לגיל לפי תנאי החוק לביטוח לאומי זכאי לקצבה חודשית.¹³⁴

הבטחת הכנסה – תושב ישראל שמלאו לו 25 שנים ומתקיים לגביו אחד התנאים הקבועים בחוק הבטחת הכנסה זכאי לגמלה מהמוסד לביטוח לאומי.¹³⁵

יודגש כי עובד עצמאי מוגדר כמי שעוסק במשלח ידו 20 שעות בשבוע במוצע לפחות, או שהכנסתו החודשית הממוצעת שווה או עולה על 5,276 ₪ או שעוסק במשלח ידו 12 שעות בשבוע והכנסתו שווה או עולה על 1,583 ₪.¹³⁶ כאשר מדובר בעובדי כלכלת פלטפורמה, סביר להניח שרבים מהם יתקשו לעמוד בתנאים אלו ולכן לא יזכו לקצבאות ולדמי פגיעה במידת הצורך. אולם, ניתן לומר כי תנאי זה אינו פוגם באפשרות להחיל את הפתרון המוצע על עובדי כלכלת הפלטפורמה – ראשית, עובד שאינו עומד בתנאי החוק להגדרתו כעצמאי, סביר כי אינו משתמש בעבודתו במסגרת כלכלת הפלטפורמה כהכנסה עיקרית, ולכן הצורך להסדיר את מערך הזכויות הסוציאליות שלו פחות מזה של עובד שזו הכנסתו העיקרית. כך למשל, זכויות כגון קצבת אזרח ותיק, מענק לידה, דמי מילואים

¹²⁷ סעיפים 3 ו-5 לחוק ההתייעלות הכלכלית.

¹²⁸ סעיף 2 לחוק ההתייעלות הכלכלית.

¹²⁹ סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי.

¹³⁰ פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי.

¹³¹ סעיפים 153-154 לחוק הביטוח הלאומי.

¹³² פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי.

¹³³ סעיפים 272-273 לחוק הביטוח הלאומי.

¹³⁴ סעיף 244 לחוק הביטוח הלאומי.

¹³⁵ סעיף 2 לחוק הבטחת הכנסה, התשמ"א-1980 (להלן: "חוק הבטחת הכנסה").

¹³⁶ סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.

ועוד, יהיו פחות רלוונטיות עבור עובד שהיקף עבודתו במסגרת כלכלת הפלטפורמה מצומצם יחסית או שתקופה העסקתו במודל זה קצרה יחסית, ויבואו לידי ביטוי בעיקר ביחס לעובדים אשר עבורם כלכלת הפלטפורמה מהווה מקור הכנסה מרכזי לאורך תקופה ארוכה. שנית, שר העבודה והרווחה, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לסווג מבוטחים כעובדים עצמאים גם מי שאינו עומד בתנאים אלו,¹³⁷ כך שניתן יהיה להגדיר את כלל עובדי כלכלת הפלטפורמה כמבוטחים לעניין הזכויות שפורטו לעיל.

פתרון זה אינו שלם, כיוון שבמסגרתו לא יחולו על עובדי כלכלת הפלטפורמה אף אחד מחוקי המגן, אשר להם תפקיד קריטי במערך הזכויות הסוציאליות המוענק לעובד. כמו כן, מימוש זכויות אלו מטיל נטל כלכלי על המדינה ועל העובד עצמו, בעוד שחברות הפלטפורמה פטורות מכל נטל כלכלי. הדבר מעלה חשש כי מודל כלכלת הפלטפורמה יורחב לתחומים נוספים ולאוכלוסיות נוספות, ובעיקר – לאוכלוסיות מוחלשות אשר חוקי המגן מהווים שכבת הגנה חשובה עבורם.

אפשרות נוספת לחיזוק זכויות עובדי הפלטפורמה היא באמצעות איגודם בארגוני עובדים, בדומה לפתרון שהוחל בושינגטון ופורט לעיל. בדרך זו יוכלו העובדים להתמקח יחד על מימוש הזכויות המגיעות להם ולהשיג תנאים טובים יותר ממעסיקיהם, וזאת מבלי שהמדינה תתערב וללא שינוי בחוק.

לתפיסתנו, מסלול זה מהווה פתרון אפשרי במידה וקשיים פוליטיים יימנעו הסדרה רחבה של כלכלת הפלטפורמה, או לחילופין, כפתרון זמני עד להשלמת הליך חקיקה בהתאם למסלול השני שיפורט להלן.

מסלול שני – יצירת מעמד תעסוקתי נוסף

בפרק המשפט המשווה לעיל פירטנו אודות האופן בו התמודדו מספר מדינות עם הקשיים העולים ממודל כלכלת הפלטפורמה. לדעתנו, המודל הגרמני הוא המתאים ביותר לפתרון הסוגייה בישראל – יצירת מעמד תעסוקתי שלישי.

היחס לכלכלת הפלטפורמה מצוי במתח תמידי בין שתי טענות מנוגדות: מחד גיסא, הטענה לפיה יש לאפשר לעובדים לבחור האם ברצונם לעבוד כשכירים ולהיות זכאים למערך זכויות סוציאליות מקיף, או לעבוד כעצמאים ולהנות מהכנסה גבוהה וגמישות תעסוקתית. מאידך גיסא, הטענה לפיה חופש בחירה שכזה עשוי לפגוע בעובדים חלשים הזקוקים למערך הזכויות הקבוע בחוק, ולכן יש להסדיר את זכויות העובדים בחוק גם במחיר של פגיעה בחירותם לבחור את מודל ההעסקה המועדף עליהם. מתן חופש בחירה נעשה בעייתי אף יותר תחת ההנחה הסבירה כי ללא הסדרת זכויות העובדים בכלכלת הפלטפורמה, מודל העסקה זה יתרחב לתחומים נוספים ולאוכלוסיות נוספות, לרבות אוכלוסיות מוחלשות, אשר ביחס עליהם קשה יותר להניח בחירה אוטונומית והתערבות המדינה נעשית מוצדקת יותר. ניתן לפתור את המתח האמור באמצעות חלוקת עובדי כלכלת הפלטפורמה לפי מאפייני תעסוקתם:

הצורך בהסדרת מערך הזכויות הסוציאליות יהיה משמעותי פחות ביחס לעובדים שהתעסוקה במודל זה מהווה עבורם כהכנסה צדדית או כעבודה זמנית. כך למשל, היקף הצבירה לפנסיה או

¹³⁷ סעיף 6(א) לחוק הביטוח הלאומי.

לביטוח אבטלה מצומצם יותר, ובהתאם, פוחת הצורך בחיובם להפריש לפנסיה ולדמי אבטלה. כך גם לגבי חוקי מגן שונים – הצורך בהודעה לעובד קודם פיטוריו פוחת כאשר זו עבודה צדדית עבורו והפגיעה מפיטורין ללא הודעה מוקדמת מצומצמת יחסית; תשלום עבור ימי מחלה פחות משמעותי ביחס לעבודה צדדית או זמנית ועוד. בנוסף, העדפת הכנסה גבוהה על חשבון זכויות סוציאליות, נעשית סבירה יותר כשמדובר בעבודה צדדית או זמנית, ולכן גובר ההיגיון במתן חופש בחירה ביחס למודל ההעסקה המועדף על העובד.

מנגד, כשמדובר בעובדים אשר עבודת הפלטפורמה עבורם מהווה הכנסה מרכזית או קבועה, הפגיעה הנגרמת להם בשל העדר זכויות סוציאליות קשה יותר ולכן ישנו צורך בהסדרת מעמדם התעסוקתי.

על מנת לפתור את הקשיים העולים ממודל כלכלת הפלטפורמה, אנו מציעים לסווג את עובדי המודל בהתאם למאפייני העסקתם, כאשר עובדים אשר תעסוקתם צדדית או זמנית ימשיכו להיות מוגדרים כעצמאים ולהנות מהכנסה גבוהה וגמישות תעסוקתית, אך לא יהיו זכאים למרבית הזכויות הסוציאליות. לעומת זאת, עובדים אשר עבורם מדובר בהכנסה עיקרית או קבועה, יסווגו כסוג שלישי של עובד ויהיו זכאים לזכויות הסוציאליות הקבועות בחוק.

לצורך סיווג העובדים ניתן להשתמש בהגדרת מעמד העצמאי בחוק הביטוח הלאומי בהתאם לשעות העבודה והיקף הכנסתו,¹³⁸ בתוספת תנאים ייחודיים למודל הפלטפורמה – עבודה עבור מספר לקוחות מוגבל אשר יוגדר בחוק; מידת התלות בחברה המעסיקה; והיקף השימוש בכלי עבודה עצמאים, כפי שקבע החוק הגרמני בעניין.

חלוקת העובדים האמורה אף מפחיתה משמעותית את החשש מהתרחבות מודל העסקה זה ומהחלתו על אוכלוסיות חלשות, כיוון שחברות הפלטפורמה יתקשו לבסס את פעילותם רק על עובדים זמניים או בעלי היקף תעסוקה מצומצם. כמו כן, לא ניתן יהיה להחיל את מודל הפלטפורמה על תחומי תעסוקה הדורשים התמקצעות וניסיון.

מסמך זה נכתב ע"י: ראש הצוות – ישראל כהן, אלמה ליפשיץ, ספיר ברוכים, סיוון אוברמן, גל גבור ותומר ורון.

נבדק ע"י: ראש הסניף – יעל בלוך; נציגת צוות מחקר – הדס מניס.

אשר לפרסום ע"י: מנכ"ל 'עומק' – אור אפריימי שלהבת.

אנו מודים לליווי האקדמי של עו"ד דן לרגמן, על הקריאה המוקפדת והערותיו המועילות, אשר תרמו רבות להכנת מסמך זה.

בברכה,

מרכז 'עומק' – עיצוב מדיניות וחקיקה

¹³⁸ סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.