

# חמישה מסמכים חיוניים עבור עובדים שבסיסם בארה"ב

מאת [עו"ד מאירה פרזיגר ועו"ד אמריקאי אנדריאה ברנשטיין](#)

15 באוקטובר 2017

כאשר חברות מעסיקות עובדים שבסיסם בארה"ב, בדרך כלל נדרש כי העובדים ימלאו מסמכים מסוימים הנדרשים על פי חוק, כגון טופס I-9 שמטרתו לאשר כי העובד רשאי, באופן חוקי, לעבוד בארה"ב, וטופס W-4, לצרכי מס. אולם, לשם ההתנהלות התקינה, וכן על מנת למזער חשיפה עתידית, חברות המעסיקות עובדים שבסיסם בארה"ב צריכות להכניס לנוהל הקבוע את המסמכים החיוניים הבאים עבור עובדים חדשים:

## 1. הסכם הקובע את תנאי ההעסקה

כל העובדים שבסיסם בארה"ב צריכים לקבל מסמך כתוב כלשהו (בין בצורת מכתב ובין בצורה של הסכם פורמלי) הקובע את תנאי העסקתו של העובד, הכולל את הדברים הבאים, אך אינו מוגבל להם:

- תאריך התחלה
- שכר
- הטבות (ביטוח בריאות? 401k? חופשה בתשלום? כיסוי למקרה של נכות?)
- מיקום העבודה (משרד ביתי, משרד בחברה, נסיעות)
- סיום ההעסקה/התפטרות (התקופה הנדרשת להודעה מוקדמת ו/או תשלומים של פיצויי פיטורין)
- השיטה ליישוב סכסוכים (בית משפט או בוררות)
- החוק התקף (בדרך כלל, של המדינה בה ממוקם העובד, או של המדינה בה ממוקם משרדה הראשי של החברה)
- הצהרה כי המסמך הכתוב קובע את מערכת היחסים בין החברה לבין העובד, ובכך לשלול את כל המסרים האחרים, אלא אם כן מסרים כאלה נכתבו ונחתמו על ידי שני הצדדים.

המסמך החתום יהיה תקף לגבי מערכת היחסים בין החברה לבין העובד. בהעדר הסכם כזה, אמירות מקריות של ממונה כגון "בוודאי, קח כמה חופש שאתה רוצה!" או מייל שבו כתוב "אל תדאג – החברה לעולם לא תסיים את העסקתך ללא הודעה של חודש מראש לפחות..." עשויים להפוך להבטחות המחייבות את החברה. הסכם כתוב החתום על ידי שני הצדדים יקבע מבחינה משפטית את יחסי העבודה, יהפוך את תנאי ההעסקה לברורים, ויבהיר את כל הספקות.

## 2. הסכם סודיות

ייחודיותה והצלחתה של חברה מבוססות, לעתים קרובות, על הערך של המידע הסודי והקנייני שלה, על הסודות המסחריים ועל ההמצאות. מסיבה זו, יש לדרוש מכל עובד שבסיסו בארה"ב לחתום על טופס מסוים של הסכם סודיות (בדרך כלל מכונה "NDA") המגן על קנייניה של החברה מסוג זה. הסכם סודיות צריך לכלול את ההגנות המשופרות העדכניות ביותר שהופעלו על ידי "חוק ההגנה על סודות מסחריים", ועליו להסב לחברה, בצורה ברורה, כל המצאה שהומצאה על ידי העובד בתקופת העסקתו.

לא פחות חשובות הינן ההגבלות על העובד לאחר העסקתו המגבילות את יכולתו של העובד להתחרות בחברה ו/או לשדל לקוחות של החברה ו/או

עובדים שלה. ההיקף האפשרי ואפשרות האכיפה של הגבלות אלה תלויים מאוד בחוק הישים של המדינה. התניות מגבילות חייבות להיות מותאמות אישית על סמך מרכיבים כגון מעמדו של העובד בחברה, סוג המידע אליו ייחשף העובד, האזור הגיאוגרפי בו פועלת החברה, והנזק הפוטנציאלי לעסקים של החברה.

שימו לב כי, בהתאם למדינה, התזמון של החתימה על הסכם סודיות (NDA) עשוי להשפיע על אפשרות האכיפה שלו. למשל, ישנן מדינות אשר דורשות כי הסכם הסודיות יחתם בטרם החל העובד את עבודתו, ומדינות אלה לא תאכופנה את ההסכם אם הוא נחתם לאחר יום העבודה הראשון של העובד (אלא אם כן, במצבים מסוימים, החתימה מלווה בתמורה עצמאית, כגון תשלום בונוס). בהתאם לכך, מעסיקים צריכים לעקוב אחרי התזמון של העובד בהקשר של חתימה על הסכם סודיות.

### 3. תכנית תמריצים

אם שכרו של העובד מבוסס באופן חלקי כלשהו על תמריצים, "תכנית תמריצים" המנוסחת בבירור חייבת לקבוע את המטרות ואת היעדים שיש להשיגם במהלך תקופת התמריצים המצוינת. בנוסף, תקבע התכנית את התזמון ביחס לחישובם של תשלומים כאלה ולקבלתם למעשה על ידי העובד. יש להבחין בבירור בין סטנדרטים אובייקטיביים (כגון שיעורי עמלה קבועים המבוססים על ביצוען של מכירות), לבין תשלומים הניתנים על פי שיקול דעת (כגון "על פי הצלחתה של החברה" בשנה נתונה). שים לב כי רוב המדינות דורשות כי "תכניות תמריצים" תיכתבנה מפורשות ותינתנה לעובד לפני תקופת התמריץ המדוברת, כך שברור לעובד מה עליו להשיג על מנת לקבל את התשלומים המדוברים.

### 4. מדיניות העסקה/חברת לעובד

חברות רבות מפיצות לעובדים שלהם, כנוהל שגרת, חוברת מקיפה לעובד הכוללת סוגי מדיניות שונים של החברה הקשורים לנושאים כגון שעות עבודה, נוהלי תשלום, בטיחות וביטחון, ותהליכים של החברה. חברות אשר אינן מפיצות חוברות מפורטת חייבות לפחות להחזיק ב"מדיניות של שוויון הזדמנויות בהעסקה" וכן "מדיניות של אי-הפליה ואי-הטרדה". חברות אלה צריכות לוודא כי כל העובדים שבסיסם בארה"ב יאשרו בכתב כי הם קיבלו את המסמכים על מדיניות זו.

בנוסף, מומלץ ביותר כי כל החברות שיש להם עובדים שבסיסם בארה"ב יחזיקו במדיניות ברורה לגבי חופשות. מדיניות זו תקבע את תנאיהם של ימי חופשה ושל חופשת מחלה, כגון האופן בו צוברים ימים כאלה, וכן האם ימים שנצברו - אך לא נוצלו - עוברים משנה אחת לחברתה ו/או מקבלים תשלום עליהם לאחר סיום ההעסקה. יש לציין כי, לעתים קרובות, חוקי המדינה או החוקים המקומיים מטילים דרישות שונות ביחס לחופשה ו/או חופשת מחלה, ולכן יש לקחת בחשבון את מיקומו של כל עובד כאשר מפתחים את המדיניות של החברה.

על אף שאין דרישה כזו, חברות אשר מעסיקות עובדים הנוסעים בקביעות לצרכי עבודה יפיקו תועלת מ"מדיניות הוצאות עסקיות" המנוסחת היטב אשר מגדירה מהן ההוצאות שתמורתן יקבל העובד החזר. כך יימנעו חילוקי דעות עם עובדים ביחס להוצאות יתרות.

### 5. פוסטרים במקום העבודה

לעתים קרובות, ישנה התעלמות מדרישות של החוק הפדרלי, של חוק המדינה או של החוק המקומי להציג מידע מסוים במקום העבודה. ניתן להזמין פוסטרים כאלה בפשטות מחברות המחשבות משכורות או מחברות של משאבי אנוש, או ניתן להורידם בקלות מן האינטרנט (למשל, ראה

פוסטרים נדרשים יוצרת סיכון משפטי מיותר. על כן כדאי מאוד להקדיש מספר דקות להשגתו של המידע הנדרש ולהצגתו, וכן לעדכון של פוסטרים אלה לעתים מזומנות, כפי שנדרש בחוק.

לעיל מופיעים מתווה וסקירה קצרים של המסמכים הכתובים החיוניים עבור חברות עם עובדים שבסיסם בארה"ב. יש להעריך את האופן בו יוכנו מסמכים אלה עבור עובדים ספציפיים בכל מקרה לגופו בהתייעצות עם ייעוץ משפטי. למידע נוסף, נא ליצור קשר עם מאירה פרזיגר בכתובת [mferziger@swalegal.com](mailto:mferziger@swalegal.com) או עם אנדריאה ברנשטיין בכתובת [abernstein@swalegal.com](mailto:abernstein@swalegal.com).

מידעון SWA זה נועד לצורכי מידע בלבד ואין לראות בו ייעוץ משפטי. למידע נוסף בנושאים אלה, נא צרו קשר עם עו"ד מאירה פרזיגר ב-[mferziger@swalegal.com](mailto:mferziger@swalegal.com) או 077-667-0794, או עם עו"ד אמריקאי אנדריאה ברנשטיין ב-[abernstein@swalegal.com](mailto:abernstein@swalegal.com) או 077-667-0775. אין לראות בהזמנה ליצור קשר שידול לעבודה משפטית. כל מערכת יחסים חדשה של עורך דין/לקוח תאושר בכתב.

SWA

Schwell  
Wimpfheimer  
& Associates

