

סקירה השוואתית

בנושא חקיקה ואסדרה של התנדבות

עו"ד אלה אלון

תוכן עניינים

2.....	תקציר
5.....	קנדה
10.....	אנגליה
16.....	אוסטרליה

תקציר

בסקירה זו נבחן המצב המשפטי בנושא התנדבות בשלוש מדינות – קנדה, אנגליה ואוסטרליה. בשלוש המדינות, כמו בישראל, אין חקיקה כללית ומקיפה בנושא התנדבות. אך קיימת הסדרה "רכה" של התחום באמצעות קודי התנהלות וולונטריים ("best practice") בתחומים נרחבים שארגונים רבים פועלים לפיהם (באוסטרליה הקוד מפורט במיוחד). קיימים הבדלים משמעותיים בנושאים המרכזיים המעסיקים את ארגוני המתנדבים במדינות השונות שנבחנו ובשאלת ההבחנה בין עובדים ומתנדבים.

ההבחנה בין עובדים למתנדבים והיחס ביניהם -

באנגליה הנושא המשפטי המרכזי בתחום ההתנדבות אליו יש התייחסות הוא הנושא ההבחנה בין עובדים ומתנדבים. ההגדרה של מתנדב אינה ברורה (כמו בישראל), וקיימת תופעה של ניצול מצוקה של אנשים המעוניינים לעבוד ואילוצם להתנדב. גם המדינה מעודדת התנדבות בתקופה של אבטלה כאמצעי לשוב לשוק התעסוקה. ההשלכה של היותו של אדם מתנדב ולא עובד באנגליה היא מאד משמעותית, וגוררת עימה העדר תחולה של כל החקיקה המגנה על עובדים. עם חקיקתו של חוק שכר המינימום באנגליה (1998) נוצר "ייצור כלאיים" – עובד מתנדב, שיכול להיות מועסק בארגונים חברתיים בלבד וחלים לגביו חלק מחוקי העבודה, אך אין חובה לשלם לו שכר מינימום.

לעומת זאת, **בקנדה ובאוסטרליה** אין עיסוק בסוגיה זו בהקשר של התנדבות. חלק מהזכויות של עובדים במדינות אלה חלות גם לגבי מתנדבים (פרט לשכר). כך לדוגמא, החקיקה בנושא בטיחות ובריאות בעבודה חלה גם על מתנדבים כמו על עובדים (אם יש לפחות עובד אחד בארגון), ויש מדריכים מסודרים המסבירים את התחולה של דינים אלה לגבי מתנדבים. באוסטרליה יש הגדרה ברורה להתנדבות המוגבלת לארגונים חברתיים בלבד, כך שהעסקה ללא שכר במגזרים אחרים (שעלול להיות בה היבט של ניצול) כלל אינה נחשבת התנדבות.

גם **באנגליה** וגם **באוסטרליה** יש התמודדות עם הסוגיה של החלפת עובדים על-ידי מתנדבים. בשתי המדינות קיימת הסדרה "רכה" של הנושא בהסכמה בין ארגוני המתנדבים לבין ארגוני העובדים, כך שתהיה הבחנה ברורה בין תפקידים המבוצעים על-ידי עובדים לבין תפקידים המבוצעים על-ידי מתנדבים, מתנדבים לא ישובצו בתפקידים של עובדים ולא יחליפו עובדים הנוקטים בצעדים ארגוניים בסכסוך עבודה. באנגליה ניכר שסוגיה זו בוערת יותר ושבפועל יש מגמה של החלפת עובדים על-ידי מתנדבים בשל צמצום המימון הממשלתי לשירותים חברתיים ובשל מגמות של הפרטה. בקנדה סוגיה זו לא נדונה.

ניהול סיכונים בהתנדבות וביטוח מתנדבים

בקנדה זהו הנושא המרכזי המעסיק הנדון בהיבטים המשפטיים של התנדבות. אך גם **באנגליה ובאוסטרליה** הנושא מוסדר היטב. קיימים מדריכים מקיפים לארגוני התנדבות כיצד להתמודד עם הסיכונים שבהעסקת מתנדבים – בגיוסם, במיונם, בהגדרת תפקידיהם, בפיקוח עליהם, בהכשרתם ועוד. **באנגליה** במקביל יש ניסיון למנוע הרתעה של מתנדבים וארגוני מתנדבים מהתנדבות בגלל הסיכונים, ומובהר שכמעט ואין תביעות נגד מתנדבים וארגוני מתנדבים. במספר מחוזות / מדינות **בקנדה ובאוסטרליה** ישנה חקיקה המגנה על מתנדבים מפני אחריות נזיקית בגין נזק שגרמו במהלך התנדבותם (למעט במקרים של רשלנות חמורה). במדינות אלה לא קיים ביטוח מתנדבים ציבורי כמו בישראל. **בקנדה ובאנגליה** המחויבות לבטח את המתנדבים נקבעה בקודי ההתנהלות התקינה ואינה מחייבת מבחינה חוקית (למעט בתפקידים בהם יש סיכון מיוחד, כמו כבאים). **באוסטרליה** קיימת חובה בחוק לבטח את המתנדבים ככלל, אך היא חלה רק לגבי ארגונים בהם יש עובד אחד לפחות.

היבטי מיסוי

באנגליה ובאוסטרליה קיימת מחויבות בקודי ההתנהלות התקינה של ארגוני מתנדבים להחזיר הוצאות למתנדבים על-מנת שלא ייוותרו בחסרון כיס כתוצאה מההתנדבות. תשלום מעבר להחזר ההוצאות (למעט הוקרה חד-פעמית) עלול להביא למיסוי התשלום ואף במקרים מסוימים להכרה במתנדב כעובד. ככלל אין הגבלה של סכום החזר ההוצאות והדרישה היא רק שיהיה סביר ויתאים להוצאות שהוצאו בפועל.

בקנדה לא מצאתי התייחסות לסוגיה זו. אך עלתה שם השאלה האם להעניק למתנדבים זיכוי מס. גישתם של ארגוני המתנדבים ככלל היא להימנע מכך, בשל הפגיעה ברוח ההתנדבות מרצון חופשי. חריג לכך הם הכבאים המתנדבים, שהעומס המוטל עליהם ומחויבותם להתייצב בכל עת (ולא רק לפי נוחותם) מצדיקים מתן נקודת זיכוי.

מניעת הפליה וגיוון בהעסקת מתנדבים

בקנדה ובאוסטרליה חוקי איסור הפליה חלים לגבי מתנדבים. **באנגליה** חקיקת השוויון בעבודה אינה חלה, אך אולי ניתן להחיל את החובה לפעול בשוויון כלפי מתנדבים באופן עקיף. בשלוש המדינות יש התייחסות לנושא זה בקודים להתנהלות תקינה ומדריכים מפורטים כיצד לשלב חלקים מגוונים באוכלוסייה בהתנדבות תוך ייחוס חשיבות רבה לנושא.

סכסוך בין ארגון מתנדבים לבין מתנדב

באנגליה קיים עיסוק מרכזי בסוגיה זו, ואף הוקמה ועדה בנושא בעקבות מספר אירועים מתוקשרים של סכסוכים בין מתנדבים לארגונים. בוועדה עלו התנגדויות להסדרה בחקיקה של הנושא מחשש שהסדרה בחקיקה לא תתאים לגיוון של תחום ההתנדבות והיא עלולה להגביל את התפתחותו. התוצר של הוועדה הן המלצות לארגונים להתייחסות ראויה לתלונות של מתנדבים וקידום נגישותם למנגנוני יישוב סכסוכים חיצוניים (בוררות או גישור). בעתיד תיבחן הקמתו של נציב תלונות מתנדבים חיצוני לארגונים. גם באוסטרליה יש התייחסות לטיפול בתלונות של מתנדבים ונגישות ליישוב סכסוכים באמצעות פישור חיצוני בקוד ההתנהלות התקינה. כמו כן, נקבע שהפסקת פעילותו של מתנדב תהיה לאחר אזהרה בפרוצדורה מתועדת ועם זכות לייצוג של מתנדב. בקנדה יש התייחסות בקוד לסיום העסקתו של מתנדב, אשר צריכה להיעשות מתוך כבוד לכל הגורמים הנוגעים בעניין.

קנדה

אין בקנדה חקיקה כוללת המסדירה את מעמדם של מתנדבים. ישנם חוקים מעטים המתייחסים במפורש למתנדבים.¹ אך הפעלתם של מתנדבים בקנדה כפופה לחקיקה כללית מדינתית ואזורית, אשר חלה גם על מתנדבים, בין היתר בעניינים אלה: זכויות אדם,² חופש המידע, הגנת הפרטיות וחובות דיווח,³ דיני נזיקין,⁴ העסקת עובדים ובטיחות סביבת העבודה, חובת ביטוח לעובדים בסיכון,⁵ הגנה על אוכלוסיות בסיכון (ילדים),⁶ קשישים, אנשים עם מוגבלות⁷ וכדומה), רגולציה של מקצועות מסוימים, אחריות של בעלי קרקע לשלומם של הנמצאים בו, בחינה של עבר פלילי, לשון הרע וזכויות יוצרים.⁸

ההסדרה של ההתנדבות בקנדה שמה את הדגש על הנושא של ניהול סיכונים בהתנדבות. חלק נרחב מהמסמכים העוסקים בתחום המשפטי דנים באפשרות להטלת אחריות נזיקית על מתנדב, על הארגון או על חבר ועד מנהל של הארגון. ניהול הסיכונים ומניעתם בא לידי ביטוי במיזם המתנדבים, בהגדרת תפקידם, בפיקוח עליהם, בסביבת העבודה שלהם ועוד, כפי שיפורט להלן. בעניין זה הגישה היא שאין להבחין מבחינת אחריות הארגון בין מתנדבים לבין עובדים, וניהול המתנדבים חייב להיות מקצועי ביותר כדי למנוע סיכונים.

במחוז PRINCE EDWARD ISLAND קיימת חקיקה המגבילה את אחריותם של מתנדבים לנזקים שנגרמו על-ידם לאדם או לרכוש שפעלו להצלתם, אלא אם פעלו ברשלנות חמורה

¹ – a guide for volunteers, organizations and boards (2000, the People's Law [Volunteers & the Law](#) School) (להלן: **מתנדבים והחוק - קנדה**). המדריך דן בדין הקנדי הפדראלי ובמחוז British Columbia. כך לדוגמה: [Canadian Human Rights Act](#) קובע איסורים על הפליה, בין היתר, בעניין העסקת עובדים. ההגדרה של העסקה בסעיף 25 לחוק, אינה מותנית בתשלום שכר, כך שהיא כוללת גם התנדבות: "employment" includes a contractual relationship with an individual for the provision of services personally by the individual. הזכות לשוויון מעוגנת גם בחוקה הקנדית Canada's Constitution - Charter of Rights and Freedoms. במחוז British Columbia יש אפשרות לארגונים וולונטריים המסייעים לאוכלוסיות מסוימות להעדיף בקבלה לעבודה או להתנדבות את חברי אותן האוכלוסיות (**מתנדבים והחוק - קנדה**, שם בעמ' 41). למניעת הפליה ארגונים מחויבים גם להתאים את השירות או את אפשרות ההתנדבות לסוגים שונים של אוכלוסיות (בני דתות שונות או אנשים עם מוגבלות, לדוגמה – שם, בעמ' 42).
² להרחבה בנושא זה ראו **מתנדבים והחוק - קנדה**, שם, בעמ' 15.
³ להרחבה בנושא זה ראו **מתנדבים והחוק - קנדה**, שם.
⁴ ראו למשל [Workplace Safety and Insurance Act, 1997](#) (Ontario) ו-[Workers' Compensation Act](#) (British Columbia). חוקים אלה מחייבים מתן כיסוי ביטוחי למתנדבים מסוימים (למשל, כבאים).
⁵ החובות כלפי ילדים הן: לפקח, לא לנטוש, להציל, לא להשתמש בכוח מוגזם ולדווח על התעללות. להרחבה ראו **מתנדבים והחוק - קנדה**, לעיל ה"ש 1, בעמ' 22 ואילך.
⁶ חובות ייחודיות כלפי אנשים עם מגבלות הן: החובה להשקיע מאמץ סביר בהתאמת השירות לאנשים עם מוגבלות והחובה לשמור על סודיות. ראו **מתנדבים והחוק - קנדה**, שם, בעמ' 25 ואילך.
⁷ לסקירה של חקיקה הרלוונטית למיזם מתנדבים "screening" ראו: [The Screening Handbook](#) – (2012) Appendix A. וכן ראו **מתנדבים והחוק - קנדה**, שם.

("gross negligence").⁹ במחוז NOVA SCOTIA קיימת חקיקה הפוטרת מאחריות לנזקים מי שפעל כ"שומר טוב" למתן שירות או סיוע.¹⁰

מאחר שהיחסים בין ארגון למתנדביו הם יחסים שבהסכמה ולא יחסים חוזיים מחייבים (כמו כלפי עובדים), ככלל אין למתנדב עילת תביעה נגד ארגון שלא נתן לו אפשרות להתנדב, ולארגון אין עילת תביעה כלפי מתנדב שהפר את התחייבותו.¹¹

הקוד הקנדי למעורבות התנדבותית "the Canadian Code for Volunteer Involvement" פורסם על-ידי ארגון [Volunteer Canada](#)¹² בשנת 2001 ועודכן בשנת 2012. הארגון הוקם בשנת 1977 על-מנת לקדם התנדבות ומעורבות חברתית בקנדה. הארגון תומך בארגוני מתנדבים ומייעץ להם וכן מייצג את עניינם של המתנדבים בכל דיון ציבורי בנוגע למדיניות בנושא מעורבות חברתית. הארגון גם עורך מחקרים בנושא ההתנדבות, ומשלב ניסיון מהשטח וקשר עם ארגונים ומוסדות משלושת המגזרים לצורך גיבוש עמדותיו.

הקוד בנוי בגמישות כך שניתן להתאימו לכל סוגי הארגונים המפעילים מתנדבים בקנדה – ארגונים עם עובד אחד או ללא עובדים כלל וארגונים הפרוסים ברחבי קנדה, וכן ארגונים עם כמות משאבים שונה. הקוד מתאים לכל הקהילות ברחבי קנדה – באזורים עירוניים או כפריים ובתרבויות שונות ולאנשים בעלי תפיסות שונות. מטרתו של הקוד לשפר ולהרחיב את המעורבות ההתנדבותית של הציבור ברחבי קנדה.

העקרונות עליהם מבוסס הקוד הם אלה:

- למתנדבים יש זכויות. ארגונים מכירים בהיותם של המתנדבים משאב חיוני לארגון ומחויבים ליצירת התשתית הראויה לתמוך בפעילות ההתנדבותית. התנהלות הארגון מבטיחה שימוש אפקטיבי במתנדבים. הארגון מספק סביבה בטוחה ותומכת למתנדבים.
- למתנדבים יש חובות, הם מחויבים לארגון ויש להם אחריות כלפיו. המתנדבים יפעלו מתוך כבוד לארגון, למטרותיו, לבעלי העניין בו ולקהילה. המתנדבים יפעלו באחריות וביושרה.

⁹ [VOLUNTEERS LIABILITY ACT](#).

¹⁰ [Volunteer Services Act](#).

¹¹ **המתנדבים והחוק - קנדה**, לעיל ה"ש 1, בעמ' 40.

¹² פרטי התקשרות עם ארגון *Volunteer Canada*:

275 Bank Street, Suite 400

Ottawa, ON, K2P 2L6

T 613-231-4371 | 800-670-0401

F 613-231-6725

E: info@volunteer.ca

הקוד קובע סטנדרטים להפעלת מתנדבים המבוססים על עקרונות אלה:

- המתנדבים יופעלו באופן מובהק לקידום מטרות הארגון ומשימותיו.
- הארגון מתייחס אל המתנדבים כאל חלק מכוח האדם של הארגון (חברים שווים בצוות הארגון), מקצה את המשאבים המתאימים לתמוך בפעילותם ההתנדבותית (לרבות ביטוח לאחריותם של המתנדבים) ויש לו מדיניות מתאימה לכך (לרבות, מסלולי קידום למתנדבים והכשרת עובדים לעבוד עם מתנדבים) ונהלים לעבודה עם המתנדבים.
- בארגון יש אדם האחראי על הקשר עם המתנדבים ולו הכישורים המתאימים לכך.¹³
- מתבצעת הערכת סיכונים למתנדבים, לארגון וללקוחותיו ונשקלים הסיכונים בכל תפקיד אותו מבצע מתנדב. הסיכונים שאותרו מנוהלים, מפוקחים ומצמצמים.
- תפקידי המתנדבים מוגדרים בצורה ברורה, לרבות הכישורים הנדרשים על-מנת לבצעם. תפקידי המתנדבים מאפשרים להם מעורבות בעלת משמעות, באופן המשקף את כישורי המתנדבים, צרכיהם, רצונותיהם והרקע שלהם. קיימת התייעצות עם המתנדבים ועם צוות העובדים בפיתוח תפקידי התנדבות חדשים.
- גיוס המתנדבים נעשה בדרכים שונות, המבטיחות גיוון בקרב המתנדבים שיישקפו את הגיוון בקהילה.
- תהליך מיון המתנדבים הינו שקוף וברור ונעשה בהתאם להערכת הסיכונים.
- לכל מתנדב ניתנת הכשרה מתאימה למילוי תפקידו, לרבות הגבולות והמגבלות של תפקידו, והיכרות עם הארגון, המדיניות שלו ודרכי התנהלותו. קיימות הזדמנויות להשתלמות ושיפור המיומנות במהלך ההתנדבות. ההכשרות ניתנות במגוון דרכים להבטחת נגישות.
- ניתנים למתנדבים תמיכה ופיקוח מתאימים, והזדמנויות לתת ולקבל משוב לגבי פעילותם. הפיקוח מגביר את המוטיבציה של המתנדבים, מבטיח שהארגון מגשים את מטרותיו ונותן למתנדבים תחושה של שייכות לארגון. יש לארגון נהלים ברורים לגבי הפסקת פעילותם של מתנדבים תוך שמירה על כבודם של כל הגורמים הנוגעים בעניין.
- ניהול רשומות לגבי המתנדבים של הארגון, תוך הקפדה על אבטחתן בהתאם לדין. מידע סטטיסטי על מעורבות המתנדבים מובא באופן קבוע לידיעת הצוות.
- שימוש בטכנולוגיה לתמוך בפעילות המתנדבים.
- הקפדה על הוקרת המתנדבים והכרה בתרומתם. ההוקרה צריכה להתאים למתנדבים ולתפקידם ולהתחשב בתרבותם.

¹³ קיים בקנדה גם קוד אתי למנהלי מתנדבים - [DIMENSIONS OF ETHICAL CONDUCT](#) שפרסם ארגון [Canadian Administrators of Volunteer Resources](#), המקדם את המקצועיות של מנהלי מתנדבים.

- קיום בקרה על רמת הביצוע של המתנדבים ועל שביעות רצונם ומדידת האפקטיביות של עבודת המתנדבים בקידום מטרות הארגון.

בקוד מוצעים צעדים המסייעים להטמעתו בארגון. בנוסף, מובאות דוגמאות להטמעת הקוד בארגונים שונים. הארגון מציע גם [כלי לתיקוף](#) עמידתו של הארגון בקוד.

מאז 2001 אלפי ארגונים אימצו את הקוד ויישמו אותו. [בסקר](#) שנערך בקרב מנהלי מתנדבים בקנדה בשנת 2012, יותר מ-95% מהמשיבים השיבו שהם מכירים את הקוד.

זיכוי מס למתנדבים – ישנם מחוזות מסוימים שנותנים זיכוי מס למתנדבים בתחומים מסוימים. כך במחוז Québec ניתן זיכוי מס למתנדבים בבתי אבות. במחוז Nova Scotia ניתנים זיכוי מס למתנדבים בחילוץ והצלה ולכבאים מתנדבים. בקנדה מתקיים [דיון ציבורי](#) בנושא האם זיכוי מס מרחיבים את היקף ההתנדבות ומהווים תגמול ראוי עבורה או דווקא עלולים לפגוע ברוח ההתנדבות ולא להשפיע לטובה על היקפיה. ישנה הבחנה בין התנדבות ככלל לבין כבאים מתנדבים, המהווים חלק חיוני בשירותי הכבאות של קנדה והם מוזעקים בכל עת (ולא לפי נוחותם), ולכן יש יותר קונצנזוס על הענקת זיכוי מס כתגמול עבור התנדבותם.

אחריות של דירקטורים מתנדבים בהנהלות של ארגונים וולונטריים¹⁴

האחריות של דירקטורים היא לייצג את עניינם של חברי הארגון במסגרת החוק. האחריות נקבעה בחקיקה¹⁵ והורחבה ופורשה במשפט המקובל (קרי, פסיקת בתי המשפט). האחריות של דירקטורים בארגונים שלא למטרות רווח זהה לאחריות של דירקטורים בארגונים למטרות רווח. היותם של הדירקטורים נאמנים (trustee) יוצרת שלוש מחויבויות:

- החובה לפעול בזהירות ובקפדנות לטובת הארגון (The duty of diligence) – חובה לפעול בסבירות ובתום לב למען האינטרסים של הארגון וחבריו. אם לדירקטור כישורים מיוחדים או תחום מומחיות רלוונטי (כמו עורך דין או רואה חשבון) הציפייה ממנו היא להשתמש בכישורים מקצועיים אלו. הדירקטורים מחויבים לנהוג בזהירות, להיות מעודכנים במצבו הכלכלי של הארגון ולנסות לצפות סיכונים פוטנציאליים של החלטותיהם ולהתמודד עימם.
- החובה לפעול בנאמנות (The duty of loyalty) – החובה לקדם את האינטרסים של הארגון ולא להימצא במצב של ניגוד עניינים והחובה לשמור על סודיות המידע שמגיע

¹⁴ למידע נוסף ראו [Directors' Liability: A Discussion Paper on Legal Liability, Risk Management and the Role Of Directors in Non-Profit Organizations](#) (2002) – מחקר שנערך בנושא על-ידי ארגון Volunteer Canada. וכן ראו **מתנדבים והחוק - קנדה**, שם, בעמ' 47 ואילך.

¹⁵ Canada Corporations Act, provincial business incorporation statutes and provincial societies or non-profit organization statutes.

אליהם במסגרת תפקידם בארגון. יש לדירקטורים חובה לתמוך בהחלטות הארגון אף אם לא הצביעו בעדן.

- החובה לפעול בהתאם לנהליו של הארגון וחקיקה החלה עליו (The duty of obedience) – נהליו של הארגון מפורטים במסמכים המכונים שלו המחייבים את חבריו. חלק מאחריותם של הדירקטורים הוא לעדכן מסמכים אלו, כך שיהיו רלוונטיים להתפתחותו של הארגון. חובתו של דירקטור לדאוג שהארגון יפעל בהתאם לחקיקה החלה עליו, ובכלל זאת חקיקה הנוגעת לזכויות עובדים, הגנת הסביבה, התנהלות תקינה של הארגון ותשלום מיסים.¹⁶

הדירקטורים מחויבים לדאוג לכך שהארגון יקיים את ההתחייבויות החוזיות שלו. כמו כן הם מחויבים לדאוג לכך שהארגון, צוות העובדים והמתנדבים שלו לא ינהגו ברשלנות.

ארגונים נוהגים לשפות את הדירקטורים בגין אחריותם. אך לעיתים השיפוי מותנה בהחלטה של הדירקטוריון או באישור של בית משפט.¹⁷ בנוסף, השיפוי מכסה רק את מה שתקציב הארגון ונכסיו יכולים לכסות. הפתרון לכך הינו ביטוח אחריות דירקטורים. יש מעט תביעות נגד דירקטורים ומעט יותר תביעות בהן נפסקו נגדם סכומים משמעותיים. אך במקרה של תביעה, עלות ההתגוננות מכוסה על-ידי חברת הביטוח וזה מסייע לארגונים. הביטוח לרוב אינו מכסה מעשים פליליים, הונאה או מרמה, הפרת חוזה, לרבות פיטורים שלא כדין של עובדים, קנסות ותלונות בנושאי זכויות אדם (כמו הפליה, הטרדה או הטרדה מינית).

¹⁶ לסקירה של האחריות המשפטית החלה על ארגון בתחומים שונים (לרבות הפעלת מתנדבים), ראו [LEGAL](#) By Terrance S. Carter and Jacqueline M. Demczur [RISK MANAGEMENT CHECKLIST FOR CHARITIES](#) (2012).

¹⁷ ראו למשל, סעיף 30 ל-[Society Act](#) (British Columbia).

אנגליה

גם באנגליה אין חקיקה מקיפה בנושא התנדבות ורוב ההסדרים הנוגעים לניהול מתנדבים מוסדרים בהמלצות להתנהלות תקינה "good practice" ואינם מחייבים. שאלת ההבחנה בין מתנדב לעובד מקבלת מקום משמעותי בהסדרה המשפטית של התנדבות באנגליה. ההשלכות של הבחנה זו הם משמעותיות, מכיוון שחוקי העבודה אינם חלים על מתנדבים.

הגדרת מתנדב – אין הגדרה אחת וקיימות הגדרות שונות בחוקים שונים. הרכיבים המרכזיים בהגדרות אלה הם:¹⁸

- התנדבות היא ללא תמורה כלכלית – למעט החזר הוצאות, תמריצים (כמו, כרטיסים לקונצרט) ותשלום עבור שעות עבודה של מתנדבים במסגרת עבודתם.
- התנדבות היא מבחירה, אך גם לכך יש חריגים – למשל, דרישה של ניסיון קודם בקבלה למקצועות מסוימים באוניברסיטאות (כמו, עבודה סוציאלית), מחייבת למעשה התנדבות; התמחות והכשרה מעשית במסגרת לימודית; עבודות שירות במקום מאסר.
- ההתנדבות צריכה להועיל לזולת, אך זה לא אומר שהיא לא יכולה להועיל גם למתנדב.
- התנדבות יכולה להיות פורמאלית בארגון מסודר (בסקטור הוולונטרי, הציבורי או הפרטי, בארגוני עובדים, מפלגות פוליטיות ועוד) או בלתי פורמאלית ללא מסגרת ארגונית מסודרת.

הבחנה בין מתנדבים לעובדים - כעיקרון לא חלות על מתנדבים זכויות של עובדים.¹⁹ אך קיימים מתנדבים שהוכרו בפסיקה כעובדים, כאשר שאלת המפתח היא קיומו של קשר חוזי מחייב. המבחנים הם לא ברורים, וקיים שטח אפור, במיוחד בגלל מיעוט המקרים בהם מתנדב טען בדיעבד להיותו עובד. המשמעות של הכרה במתנדב כעובד היא זכאות לשכר מינימום ([The National Minimum Wage Act 1998](#)). תמורה, אף אם אינה כספית (למעט החזר הוצאות), עשויה להעיד על קשר חוזי.²⁰ לעניין ההכרה ביחסי עובד-מעביד

¹⁸ [Volunteer Rights Inquiry Interim Report](#), בעמ' 24.

¹⁹ Mark Restall, [Volunteers and the Law](#) (2005) (להלן: **מתנדבים והחוק – אנגליה**), בעמ' 6 ואילך. כן ראו [December 2012X v Mid Sussex Citizens Advice Bureau Supreme Court](#), שם נקבע שהחקיקה המגנה על עובדים מפני אפליה אינה חלה לגבי מתנדבים.

²⁰ בעניין [Migrant Advisory Service v Mrs K Chaudri](#) (1998) EAT 1400/97 ניתן לתובעת החזר הוצאות של 40 ליש"ט בשבוע בעבור עבודה משרדית ארבעה בקרים בשבוע (לשלוש שעות בכל בוקר), כאשר בפועל לא היו לה הוצאות, והיא הוכרה כעובדת.

חשובה כוונת הצדדים ליצור קשר חוזי מחייב ביניהם.²¹ חובה לקיים את הוראות הממונה, שעות עבודה קבועות ופרוצדורות מחייבות²² עשויות להצביע על קשר חוזי. כך, הוכרה תובעת כעובדת במקרה בו התחייבה להתנדב 600 שעות ביעוץ, אחרת תצטרך להחזיר חלק יחסי מסכום ההכשרה שלה, ולאחר מכן יש אפשרות שתעבוד בשכר.²³ במקרה אחר, קצת יותר שכיח, הוכר כעובד מתנדב שהתחייב בהסכם כתוב לתקופת התנדבות מינימאלית, להשלים את הכשרתו תוך שמונה חודשים ולהודיע לאחראי עליו על היעדרות או כוונת עזיבה. המתנדב היה מחויב לפרוצדורות ניהוליות כמו בקשות חופשה ומנגנון משמעת. מכלול הנסיבות הוביל למסקנה שמדובר בעובד.²⁴ עם זאת, הנחיות כתובות להתנדבות (לרבות בענייני תלונה ומשמעת), עיגון בכתב של ציפיות הדדיות, לרבות לשעות התנדבות מסוימות (כאשר אין חובה להתנדב ואין סנקציה על הפרת הציפיות) ובקשה להודיע בהקדם האפשרי על הפסקת ההתנדבות אינן הופכות את ההתנדבות לעבודה.²⁵ ההתחייבות של הארגון להחזיר הוצאות ולבטח את אחריותם של המתנדבים היא התחייבות חד-צדדית של הארגון (המותנית בהתנדבות בפועל) ואינה מגיעה לכדי חוזה עבודה.

עובדים התנדבותיים - לפי סעיף 44 לחוק שכר המינימום באנגליה, החוק אינו חל על "voluntary workers". המדובר בעובדים המועסקים על-ידי ארגון צדקה, ארגון התנדבותי או ארגון המגייס כספים לאחד מאלה, אשר אינם מקבלים הכנסה מעבר להחזר הוצאות (בפועל או הוצאות סבירות לצורך קידום מטרות הארגון) או דמי מחייה או מגורים הסבירים בנסיבות ההעסקה. בנוסף, אם העובד הושם בארגון על-ידי ארגון צדקה אחר לצורך קידום מטרותיו, לא יחול עליו חוק שכר מינימום, אף אם הוא מקבל דמי מחייה. הכשרה נחשבת להכנסה לצורך הסעיף, למעט הכשרה לעשות את התפקיד ההתנדבותי בלבד. החקיקה בנושא שעות עבודה ומנוחה (Working Time Regulations (1998)) וחקיקה אחרת בנושא זכויות עובדים חלות על עובדים אלה.²⁶

התנדבות של עובדים אצל מעסיקים – אין מניעה עקרונית שעובדים יתנדבו אצל מעסיקם, אך יש להקפיד על אמצעים שימנעו בעיות שיתעוררו בעניין. יש להקפיד על הבחנה

²¹ בספר **מתנדבים והחוק – אנגליה**, בעמ' 15, מומלץ להוסיף להסכם ההתנדבות סעיף לפיו אין כוונה שההסכם יהיה חוזה מחייב והוא יכול להיות מבוטל בכל עת על-ידי כל צד לפי שיקול דעתו. אף אחד מהצדדים אינו מתכוון ליצור מערכת יחסי עבודה כעת או בכל מועד עתידי. כמובן שנוסח ההסכם צריך לעמוד בקנה אחד עם הערה זו, אחרת לא ינתן לה תוקף משפטי. ההסכם צריך להיות קצר ומנוסח בצורה פשוטה ולא משפטית. כמו כן, מומלץ שנוהלי הגיוס, פיקוח, פתרון בעיות וכדומה יהיו ייחודיים, נפרדים ופחות פורמאליים לגבי מתנדבים.

²² אך חובת המתנדבים לפעול לפי הנחיות כתובות אינה הופכת אותם לעובדים (Gradwell v Council for)
(Voluntary Service, Blackpool, Wyre and Fylde (1997) COIT 2404314/97).

²³ Maria DeLourdes Armitage v Relate & others (1994) COIT 43538/94.

²⁴ Murray v Newham Citizens Advice Bureau (2000) EAT 1096/99.

²⁵ South East Sheffield Citizens Advice Bureau v Grayson [2004] IRLR 353.

²⁶ לדוגמה להבחנה בין עובדים, עובדים התנדבותיים ומתנדבים, ראו [עלון מידע בנושא מתמחים \(interns\)](#) – תופעה הולכת ומתפתחת באנגליה, אשר קיים חשש שהיא עלולה להביא לניצול.

משמעותית בין תפקידו של העובד להתנדבות. גם הקפדה כזו עלולה ליצור בעיות, אם העובד ידרש לעניינים הקשורים לתפקידו במהלך ההתנדבות או שבהתנדבותו יתעוררו בעיות משמעת.

מניעת אפליה של מתנדבים - העובדה שהחקיקה לגבי זכויות עובדים לא חלה על מתנדבים לא צריכה להוביל ליחס לא הוגן או מפלה כלפי מתנדבים (סיכויים טובים שארגון שינהג כך לא יזכה למתנדבים רבים). מן הראוי שלארגון יהיו נהלים פנימיים שמגנים על מתנדבים, אך הם אינם מחויבים לעשות כן.²⁷ בנוסף, ייתכן שארגונים יחויבו להימנע מאפליית מתנדבים לפי חקיקה שאינה קשורה לתעסוקה – למשל, אם מכירים באפשרות להתנדב כשירות לציבור, קיים איסור על אפליה בשירות לציבור.²⁸

החקיקה בנושא **בטיחות ובריאות בעבודה** אינה חלה לגבי מתנדבים, אך חקיקה זו מחילה חובת זהירות גם כלפי הנמצאים במקום עבודה שאינם עובדים (לרבות מתנדבים).²⁹ חובה דומה חלה מכוח המשפט המקובל. מעסיקים מחויבים לבצע הערכת סיכונים, ואילו ארגון שאין בו עובדים אלא רק מתנדבים אינו מחויב לעשות כן לפי התקנות.³⁰ אך ייתכן שחובת הזהירות מחייבת הערכת סיכונים כזו על-מנת שניתן יהיה להוכיח את קיומה. למעסיקים יש חובה לבטח את אחריותם כלפי עובדיהם. חובה כזו אינה חלה לגבי מתנדבים, אך כמובן שניתן וראוי לבטח גם אותם.³¹

גם באנגליה (כמו בקנדה) קיימים מדריכים שנועדו להתמודד עם **סיכונים של ארגונים בהפעלת מתנדבים** – בדרך של מיון מתנדבים, הערכת סיכונים, ניהולם וצמצומם וביטוח.³²

זכאות לדמי אבטלה – החקיקה באנגליה מעודדת התנדבות בתקופת זכאות לדמי אבטלה,³³ תוך ניסיון לאזן בין ההתנדבות לזמינות לחיפוש עבודה. יש לדווח ללשכת התעסוקה על ההתנדבות. על מחפשי העבודה להיות זמינים להודעות של לשכות התעסוקה, להיות זמינים לראיונות בהודעה מראש של 48 שעות וזמינים לעבודה בהודעה מראש של שבוע. מותר להם לקבל החזר הוצאות (גם מראש) המגובה בקבלות, אך יש לדווח על

²⁷ קיים מדריך המסייע לקידום גיוון בקרב מתנדבים: [Monitoring volunteers](#): a guide to collecting and using data.

²⁸ **המתנדבים והחוק – אנגליה**, בעמ' 15. וראו גם המדריך של [Equality and Human Rights Commission](#).

²⁹ [Health and Safety at Work etc Act 1974](#), section 3, **המתנדבים והחוק – אנגליה**, בעמ' 28 ואילך. וכן ראו מידע נוסף בנושא באתר של [Health and Safety Executive](#).

³⁰ [The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999](#).
³¹ לעניין האחריות הנזיקית הפוטנציאלית של מתנדבים (במקרה של הפרת חובת זהירות), נוסחו על-ידי ארגון

Volunteering England [המלצות פשוטות](#) בנושא הקפדה על כללי זהירות וביטוח שמטרתן להסיר חשש ממתנדבים פוטנציאליים תוך הבהרה שלעיתים מאד רחוקות מתנדבים נתבעים בגין פעילותם.

³² ראו למשל - [Risk Toolkit](#): How to take care of risk in volunteering - A guide for organizations (2006) Katharine Gaskin.

³³ הממשלה אף מקדמת תוכנית להתמודדות עם אבטלה, שאחד ממרכיביה הינו עידוד ההתנדבות ככלי לצבירת ניסיון מקצועי בתקופת אבטלה ("[work together](#)").

הסכומים המתקבלים.³⁴ ויתור על שכר אינו התנדבות ועשוי להיחשב כעבודה. לצורך הבחנה בין ויתור על שכר לבין התנדבות בודקים האם מדובר בעבודה שבאופן רגיל משלמים עליה, האם העבודה מסייעת לקהילה או לחברה והאם היא מבוצעת במסגרת ארגון התנדבותי. גם מקבלי קצבאות אחרות (הבטחת הכנסה, נכות) רשאים להתנדב ללא הגבלה.³⁵

מיסוי – החזר הוצאות סבירות אינו ממוסה. מעבר לכך יש חובה לשלם מס ודמי ביטוח לאומי.³⁶ תשלום הוקרה חד-פעמי יכול להיות פטור ממס בנסיבות מסוימות. החזר הוצאות (מגובה בקבלות) יכול להיות בגין: הוצאות נסיעה (לגבי רכב פרטי קיימים תעריפים מקסימאליים), ארוחות בזמן ההתנדבות, הוצאות דואר וטלפון, דאגה לתלויים בזמן ההתנדבות (ילדים, הורים מבוגרים), עלות של ביגוד מגן או ציוד מיוחד הנדרש לצורך ההתנדבות. אם ניתן תשלום גבוה יותר, גם החזר ההוצאות האלה ימוסה. ניתן להגיע להסדר עם מפקח מיסוי לגבי החזר הוצאות קבוע סביר לכלל המתנדבים ללא צורך בקבלות (לצורכי מיסוי בלבד).

זכויות יוצרים – בעוד שהזכויות על יצירה של עובד שייכת למעסיקו, הזכויות על יצירה של מתנדב שייכת לו, ולכן יש צורך בהסכם מחייב עם המתנדב לגבי העברת הזכויות לארגון.³⁷

יישוב סכסוכים בין ארגונים למתנדבים - בעקבות דיווחים על אירועים של הפרת אמון בין ארגונים למתנדבים הוקמה בשנת 2009 על-ידי ארגון [Volunteering England](#)³⁸ ועדה שדנה בנושא זכויות מתנדבים. ב-2011 פורסם [הדוח הסופי של הוועדה](#). בדוח צוין שקיימת מגמה באנגליה של התנדבות לצורך השתלבות בעבודה, אשר צפויה להחריף את המתח בין הארגונים למתנדבים. בסוגיית החקיקה עלו בדוח חששות של ארגונים ומתנדבים מחקיקה או רגולציה נוספת, אשר עלולה להציב גבולות להתנדבות ולהחיל קביעות אוניברסאליות שאינן מתאימות לצרכים של סקטור כה מגוון. הוועדה חששה מפתרונות העלולים לפגוע בגמישות ובחוסר הפורמאליות של העסקת מתנדבים ומהחלה עליהם של "the suffocating cloak" של חקיקת התעסוקה.³⁹ הייתה תמיכה רחבה יחסית בהקמת נציב תלונות מתנדבים עצמאי, אך הומלץ לתת לארגונים קודם כל הזדמנות לשפר ולחזק את היחס שלהם

³⁴ המתנדבים והחוק – אנגליה, בעמ' 19 ואילך; [Jobseeker's Allowance](#), בעמ' 18-19. Department for Work and Pensions, [Jobseeker's](#)

³⁵ המתנדבים והחוק – אנגליה, בעמ' 22 ואילך.

³⁶ המתנדבים והחוק – אנגליה, בעמ' 24 ואילך.

³⁷ המתנדבים והחוק – אנגליה, בעמ' 50 ואילך.

³⁸ Volunteering England

Regents Wharf

All Saints Street 8

London

N1 9RL

www.volunteering.org.uk/3Rpromise

communications@volunteering.org.uk

³⁹ [Volunteer Rights Inquiry Interim Report](#), בעמ' 6.

למתנדבים לפני הקמתו של גוף כזה. המלצת הוועדה היא לקדם נגישות של ארגונים ומתנדבים למוסדות ליישוב סכסוכים בדרך של גישור או בוררות (למשל, במרכזי התנדבות מקומיים) על-מנת לסייע להם ביישוב סכסוכים שמתעוררים.⁴⁰ הוועדה גם המליצה על סטנדרטים של התנהגות לארגונים המכונה [3R promise](#), שעיקרה התנהגות נאותה כלפי מתנדבים, הקשבה לצרכיהם, מינוי אדם בארגון האחראי על קבלת תלונות מתנדבים וטיפול בהן (נאמן מתנדבים) והסתייעות במגנוני יישוב סכסוכים חיצוניים במידת הצורך.

התמודדות עם התופעה של החלפת עובדים על-ידי מתנדבים – בעקבות קיצוצים בתקציבים של ארגונים התנדבותיים קיימת מגמה של החלפת עובדים במתנדבים.⁴¹ המגמה הזו היא בעייתית ממספר היבטים: ברמה המשפטית - מתנדב הממלא תפקיד של עובד יכול להיחשב כעובד (ההשלכות הנובעות מכך פורטו לעיל), כך שברור שמהלך כזה דורש שינוי מבני והתאמה של התפקידים; מהלך כזה עלול גם להביא להתמרמרות עובדים, לצעדים ארגוניים מצד התארגנות העובדים ולפגיעה ביכולתו של הארגון לגייס מתנדבים (ואולי אף פגיעה בערך של התנדבות בכלל). ארגון Volunteering England פרסם [מדריך](#) לצורך התמודדות עם תופעה זו. במדריך מומלץ להתחיל מהתייעצות עם ארגון העובדים, הצוות והקהילה לגבי הקיצוצים הצפויים והתפקידים המתאימים למתנדבים. כמו כן, מומלץ להכין מדיניות בנושא מתנדבים הכוללת תיאור תפקידים המיועדים למתנדבים (לאחר התייעצות עם צוות העובדים וארגון העובדים) ונהלים בנושא גיוס, גיוון, הכשרה, החזר הוצאות, פיקוח ותמיכה, ביטוח, בטיחות ובריאות, סודיות ופתרון בעיות. בנוסף, מומלץ ליצור מסגרות מובנות של היכרות וקשר בין עובדים למתנדבים (ישיבות צוות, הכשרות ועוד). על-מנת לסייע לשיפור הקשר בין עובדים ומתנדבים נקבעו עקרונות המסדירים את היחסים ביניהם יחד עם ארגון המייצג את ארגוני העובדים ([Charter for Strengthening Relations between Paid Staff and Volunteers](#))⁴², ובכלל זאת:

- התנדבות היא בחירה מרצון חופשי ולכל אדם יש זכות להתנדב.
- למתנדבים יש זכות לקבל החזר על הוצאותיהם הסבירות.

⁴⁰ חשוב לציין, שעל אף שלכאורה אין למתנדבים תלות בארגון, והם יכולים פשוט לקום וללכת כשהיחס כלפיהם אינו הולם, הדוח מדגיש את היותם בעלי עניין בארגון בזכות מחויבותם למטרות הארגון והזמן שכבר השקיעו בארגון. כתוצאה מכך מתנדבים רבים גם אינם מעוניינים לפגוע בארגון (באמצעות פנייה לתקשורת או הגשת תביעה), ולכן יש צורך במתן כלים מתאימים במקרה של התערעות היחסים בין מתנדבת לארגון. שם, בעמ' 5.

⁴¹ [Localism Act 2011](#) מחמיר את הסכנה בהפיכת עובדים למתנדבים, בכך שהוא מאפשר לארגון או לקבוצת אזרחים לדרוש מרשות המפעילה שירות לספק את אותו שירות או לסייע לו בהפעלתו (challenge). חוק זה יכול לאפשר קיצוץ בתקציבים שיביא לכך שבשביל לשמר שירותים מתנדבים יחליפו עובדים. גם מהלכים אחרים של הפרטת שירותים לארגונים התנדבותיים מאפשרים החלפת עובדים על-ידי מתנדבים, מכיוון שהאפשרות של ארגוני מתנדבים להעסיק מתנדבים בתפקידים שונים רחבה יותר מהאפשרות של הסקטור הציבורי. להרחבה בנושא זה ראו [Alan Strickland and Nick Ockenden, Job substitution or volunteer substitution?](#) (2011).

⁴² העקרונות פורסמו בשנת 1979 ועודכנו בשנת 2009. העקרונות אומצו על-ידי מספר רב של ארגוני התנדבות וארגוני עובדים.

- התנדבות צריכה להיות משלימה וכתוספת לעבודה בשכר, ולא נועדה להחליף עובדים בשכר או לפגוע בתנאיהם או בשכרם.
- יש להדגיש את הערך המוסף שמביאים איתם המתנדבים, אך הפחתת עלויות העסקה אינה יכולה להיות ערך כזה.
- העסקת מתנדבים צריכה להיות מלווה בתשתית אפקטיבית של תמיכה ופיתוח שלהם.
- למתנדבים ולעובדים צריכה להיות הזדמנות למעורבות בעיצוב המדיניות והנהלים בנושא התנדבות.
- למתנדבים ולעובדים צריכה להיות סביבת עבודה בטוחה, בטיחותית ובריאה, הנקייה מהטרדות, איומים, בריונות, אלימות או הפליה.
- לעובדים ולמתנדבים צריכה להיות נגישות להכשרה ולפיתוח.
- הארגון צריך לאפשר מנגנון ליישוב חילוקי דעות בין מתנדבים לעובדים ולארגון.
- מתנדבים לא ימלאו את מקומם של עובדים הנוקטים בצעדים ארגוניים.

בדיקת עבר פלילי של מתנדבים – סוגיה משפטית נוספת שעולה בתחום הסדרת ההתנדבות באנגליה הינה הצורך בבדיקת עבר פלילי של מתנדבים. ההתייחסות אל הסוגיה היא כאל חסם בפני התנדבות בשל העלות הכספית של הבדיקה ובשל ההשפעה שלה על יכולתם של אנשים עם עבר פלילי להתנדב. ארגון Volunteering England פרסם [דף מידע](#) המבהיר מתי יש לבדוק עבר פלילי של מתנדבים (כשהמתנדב עובד באופן צמוד ולא מפקח עם אוכלוסיות רגישות, לרבות ילדים) ומבהיר את הפרוצדורה ואת המגבלות.⁴³ הארגון גם פועל לבטל את הצורך בתשלום עבור בדיקות עבר פלילי למתנדבים. לארגונים התנדבותיים יש חובה לדווח על מתנדב שפוטר (או היה אמור להיות מפוטר) בשל פגיעה בלקוח של הארגון.

⁴³ ראו גם מדריך שפורסם בנושא: [Involving Ex-offenders in Volunteering](#).

אוסטרליה

גם באוסטרליה לא קיימת חקיקה מקיפה וכוללת בנושא התנדבות, אך קיימים סטנדרטים מקיפים בנושא של זכויות מתנדבים והפעלתם. בנוסף, קיימים הסדרים חקיקתיים לגבי עובדים החלים גם על מתנדבים (כמו בנושא, מניעת הפליה ובריאות ובטיחות).

הגדרת התנדבות⁴⁴ – פעילות המתקיימת במסגרת ארגונים ללא מטרת רווח (להבדיל מארגונים למטרת רווח, אף אם הם פועלים בתחום החברתי, כמו בית אבות סיעודי)⁴⁵ או פרויקטים, ומתקיימים לגביה כל אלה:

- נעשית לטובת הקהילה והמתנדב ומקדמת ערכים חיוביים (שוויון, זכויות אדם, כבוד לזולת ולתרבויות שונות) – פעילות בארגון גזעני אינה יכולה להיחשב התנדבות.
- נעשית מרצונו החופשי של המתנדב וללא כפייה (להבדיל מחובות אזרחיות בגין לא ניתן תשלום) – קיימת התנגדות לתפיסה שתשלומים סוציאליים צריכים להיות מותנים בהתנדבות.
- ללא תמורה כלכלית.
- במשרות המיועדות למתנדבים (ולא כתחליף לעובדים).

זכויות מתנדבים⁴⁶ – חלק מזכויות המתנדבים מעוגנות בחקיקה וחלקן נובעות ממחויבותם המוסרית של ארגונים המפעילים מתנדבים:

- זכות לסביבת עבודה בריאה ובטוחה
- זכות להיות מרואיינים ומופעלים בהתאם לחוקי שוויון ההזדמנויות ומניעת ההפליה⁴⁷

⁴⁴ מתוך [דף מידע](#) של Volunteering Australia
Suite 2, Level 3
Queens Road 11
Melbourne Victoria 3004
Australia
P: +61 (0)3 9820 4100
F: +61 (0)3 9820 1206
E: volaus@volunteeringaustralia.org
W: www.volunteeringaustralia.org

הגדרות אלה הן התוצר של התייעצות לאומית שהתקיימה באוסטרליה בשנת 1996 בשיתוף מגוון רחב של בעלי עניין – מתנדבים, צוות של ארגונים שלא למטרות רווח, קובעי מדיניות וארגוני עובדים. ראו גם [דף מידע](#) [בנושא מתנדבים](#) באתר של Australian Government Fair Work Ombudsman.
⁴⁵ קיים סטאטוס של השמה זמנית (vocational placement) ללא תשלום שהינו נפרד מהתנדבות. הסטאטוס מוסדר ב-Fair Work Act 2009, ומותנה בכך שמדובר בדרישה במסגרת קורס אוסטרלי ובכך שיש להשמה אישור של רשות מוסמכת. בנוסף, ייתכן שגם השמה זמנית שאינה עומדת בתנאים אלה לא תוכר כהעסקה, אם היא לתקופה קצרה, מיטיבה בעיקר עם המתלמד, אשר אינו נדרש לתוצרים, אין בעבודתו ערך מסחרי משמעותי לעסק ועדיף שיהיה על תקן של צופה בלבד. ראו באתר של [Australian Government Fair Work Ombudsman](#).

⁴⁶ מתוך [דף מידע](#) של Volunteering Australia.

- זכות שפעילותם תהיה מבוטחת באופן מספק
- זכות לקבל מידע מדויק ואמין לגבי הארגון בו הם מתנדבים
- זכות לקבל החזר הוצאות
- זכות לקבל את מדיניות ההתנדבות של הארגון וכל מדיניות אחרת המשפיעה על פעילותם
- זכות לא למלא משרה שבעבר אוישה על-ידי עובד בשכר
- זכות לא לבצע עבודה של עובדים בשכר בזמן שנקטים צעדים ארגוניים במסגרת סכסוך עבודה
- זכות לקבל תיאור של תפקידם ושעות התנדבות מוסכמות
- נגישות למנגנון הגשת תלונות
- זכות לקבל אוריינטציה לגבי הארגון
- שמירה על סודיות המידע האישי שלהם לפי Privacy Act 1988
- זכות להכשרה מספקת לביצוע תפקידם

ארגון Volunteering Australia פרסם בשנת 2001 את המהדורה השנייה של הסטנדרטים הלאומיים להפעלת מתנדבים⁴⁸, ובהם בין היתר (מעבר לעקרונות שפורטו לעיל):

- הכנת מדיניות התנדבות ונהלי התנדבות.
- ניהול המתנדבים צריך להיעשות על-ידי צוות מיומן שיש לו את הסמכות והמשאבים לממש את מטרות הארגון בהקשר זה.
- קיום תהליכי ניהול סיכונים (זיהוי, ניתוח, הערכה, מעקב, מניעת הסיכון, צמצום והתמודדות עמו) לגבי: חוסר שביעות רצון של מתנדב או לקוח של הארגון, פרסום לא אוהד, התנהלות לא טובה, סכנה בטיחותית למתנדב או ללקוח, תקלה בציוד או במחשב, הפרה של אחריות חוקית או חוזית, הונאה או מחסור בתקציב.⁴⁹
- מחויבות חברתית ומשפטית לקהילה בניהול מתנדבים בנושאים: שמירת הסביבה, התנהלות אתית וללא הפליה, אחריות בהוצאה של כספי ציבור, תרומה לבסיס הידע ולפיתוח הסקטור הוולונטרי ובריאות ובטיחות הציבור.

⁴⁷ למידע נוסף לגבי חקיקה זו ראו את האתר של [Australian Human Rights Commission](http://www.australianhumanrightscommission.gov.au). ארגון Volunteering Australia פרסם מדריך מקיף בנושא של [Involving Volunteers from Diverse Cultural and Language Backgrounds in your Organization](http://www.volunteeringaustralia.org/wp-content/uploads/2014/04/Involving-Volunteers-from-Diverse-Cultural-and-Language-Backgrounds-in-your-Organization.pdf).

⁴⁸ NATIONAL STANDARDS (2001) for Involving Volunteers in NOT-FOR-PROFIT ORGANISATIONS. הסטנדרטים קובעים רף דרישות שראוי שארגון מתנדבים ישאף לעמוד בהן, אך יישום הסטנדרטים והטמעתם תלוי באופיו של הארגון, בגודלו ובתפיסה של הנהלתו. מובן שלארגונים קטנים לא כל הדרישות רלוונטיות.
⁴⁹ ראו חוברת של ארגון Volunteering Australia המכילה כלים יישומיים לניהול סיכונים על-ידי ארגוני מתנדבים: http://www.volunteeringaustralia.org/wp-content/files_mf/1377053059VAManagersrunningtherisk.pdf

- קיימת חובה לבדוק את עברם הפלילי של מועמדים להתנדבות שיהיה להם קשר ישיר ולא מפוקח עם אוכלוסיות פגיעות.
- קיום פרוצדורה משמעתית מתועדת לאחר אזהרה מתאימה עם זכות לייצוג של המתנדב לפי בחירתו.
- גישה של מתנדב למפטר חיצוני לארגון במידת הצורך.
- במסגרת השמירה על סביבת עבודה בריאה ובטוחה, ארגון נדרש, בין היתר, לאלה:
 - דיווח ותיעוד של תאונות או פציעות שנגרמו למתנדב או לקוח, מדריכים לשימוש בטוח בציוד, אמצעים לתמיכה באורח חיים בריא של המתנדבים (למשל, הפסקות קבועות, חופשות, קמפיין להפסקת עישון, שיפור מיומנויות נהיגה), אמצעי ביטחון למתנדבים הפועלים מחוץ לשטחי הארגון או בשעות לא שגרתיות, הקפדה על רצפה נקייה, ציוד ארגונומי, מקום אחסון בטוח לחפצים אישיים, סידורים סניטריים היגייניים, ערכת עזרה ראשונה ואזור לטיפול בפציעות, תאורה, חימום ואוורור נאותים והדרכת המתנדבים להתמודדות עם אירועים מלחיצים ולהבנה ותגובה מתאימה לעניינים הנוגעים לבריאותם ולבטיחותם (להלן יפורטו הדרישות הקבועות בחקיקה בנושא זה).
- הערכה של עבודת המתנדבים והוקרה של עבודתם, לדוגמה באמצעים אלו:
 - התייחסות בדוח השנתי לפעילות המתנדבים, הכרה בשירותם באמצעות תעודות, פרסים, מדליות וכדומה, אירועים פורמאליים ולא פורמאליים, ציון אירועים אישיים (כמו ימי הולדת), דיווחים לתקשורת וציון יום המתנדב הבינלאומי ושבוע ההתנדבות הלאומי.⁵⁰
- לארגון צריכות להיות דרכים לבדוק האם איכות השירות או המוצר שנותנים המתנדבים עומדת בסטנדרטים מתאימים והאם הלקוחות שבעי רצון מהשירות וליידע את המתנדבים על כך.
- לארגון צריכה להיות פרוצדורה לעריכת שינויים בשירות הניתן על-ידי המתנדבים, בסטנדרטים או בתהליכים, ובכלל זאת: וידוא שהשינוי נחוץ, תכנון השינוי, אישורו, הטמעתו ותיעודו, השתתפות של מתנדבים שהשינוי משפיע עליהם בתהליך קבלת ההחלטות ובאישור השינוי, מעקב אחרי יישום השינוי והשפעתו כדי לוודא שהוא אינו פוגע באיכות השירות שניתן על-ידי המתנדבים ויידוע של כל המתנדבים והלקוחות על השינוי, אם הוא משפיע עליהם.

⁵⁰ ל-101 דרכים להוקרת מתנדבים - <http://volunteeringaustralia.org/wp-content/uploads/VA-Managers-101-Ways-to-Recognise-Your-Volunteers.pdf>

ביטוח מתנדבים⁵¹ – החקיקה בנושא שמירה על בריאות ובטיחות בעבודה מחייבת ארגון מתנדבים לבטח את מתנדביו. יש מדינות באוסטרליה בהן נקבעה בחקיקה חסינות למתנדבים מפני תביעות נזיקיות (אך לא חסינות מפני הליכים פליליים). החסינות אינה חלה אם המתנדב פעל תחת השפעת סמים או אלכוהול או מחוץ לפעילות המאושרת על-ידי הארגון או בניגוד להוראות הארגון.⁵² האחריות של המתנדבים מועברת לארגוני המתנדבים וניתן לתבוע אותם.

היבטי מיסוי⁵³ - החזר הוצאות צריך להיות בגובה ההוצאות או ההוצאות הצפויות, ועדיף שיהיה כנגד קבלות. קבלת הקצבה קבועה בסכום העולה על ההוצאות הסבירות, עלולה להיחשב בהכנסה החייבת במיסוי, וכן ליצור יחסי עובד-מעביד ולהביא לתביעה בגין שכר בלתי מספיק.⁵⁴ אסור שיהיה קשר בין התשלום לשירותים הניתנים על-ידי המתנדב או להכנסה שהוא מביא לארגון. המתנדב אינו יכול להסתמך על התשלום לצורכי מחייתו. אם מדובר בתשלום מעבר להוצאות, צריך שלא תהיה כל מחויבות משפטית לשלם אותו והוא צריך להיות בסכום סמלי לעומת השירותים הניתנים על-ידי המתנדב. תשלום עבור שירותים מקצועיים של אדם העוסק במקצוע זה (כמו שירות של חשמלאי) סביר להניח שימוסה. ככלל מתנדבים אינם יכולים לנכות הוצאות שהוציאו במסגרת ההתנדבות, כי התנדבות אינה פעילות שנועדה להניב הכנסה. ארגון המשלם (GST) goods and services tax יכול לנכות תשומות בגין הוצאות שהוציא עבור המתנדבים, למעט הוצאות "בידור" – כגון, הוצאות אירוע הוקרה למתנדבים.⁵⁵

בדיקות עבר פלילי⁵⁶ – בדיקות כאלה נעשות למתנדבים עם אוכלוסיות פגיעות (כמו ילדים), עם אנשים עם מוגבלות או בתפקידים עם אחריות פיננסית או נהיגה. חייב להיות קשר בין הבדיקה לבין תפקיד המתנדב. בחלק מהמדינות באוסטרליה אי-קבלת מתנדב בשל עבר פלילי שאינו רלוונטי מהווה הפליה בלתי חוקית. ישנן בדיקות ייחודיות למתנדבים שתפקידם לעבוד עם ילדים.

⁵¹ לדוגמה לביטוח מקיף לארגוני מתנדבים והסברים לגבי פוליסות ביטוח ראו:

<http://volunteeringaustralia.org/wp-content/uploads/AON-Vitalpack-Summary-2013-2014.pdf>

⁵² ראו [חברת הדרכה למתנדבים](#) לגבי בריאות ובטיחות במקום עבודתם של [Safe Work Australia](#). ראו לדוגמה את החוק בדרום אוסטרליה: [Volunteers Protection Act 2001](#). בחוק יש רשימה רחבה של סוגי התנדבות בהם המתנדבים מוגנים מפני הליכים נזיקיים.

⁵³ ראו דף מידע [Volunteers and tax](#) (2005) של ארגון Volunteering Australia. וכן ראו מידע מעודכן באתר של [Australian Taxation Office](#).

⁵⁴ [The Principles of Volunteering: why have them?](#)

⁵⁵ ראו מידע בנושא באתר של [Australian Taxation Office](#).

⁵⁶ ראו מדריך של ארגון Volunteering Australia בנושא: http://www.volunteeringaustralia.org/wp-content/files_mf/1376971789VAQuickGuidebackgroundchecksforvolunteer2009.pdf

בריאות ובטיחות במקום ההתנדבות⁵⁷ – חקיקת הבריאות והבטיחות בעבודה אינה חלה על ארגונים המבוססים על מתנדבים בלבד, אלא על ארגונים המעסיקים לפחות עובד אחד המקבל שכר. עם זאת, מובן שחובת זהירות חלה גם על ארגונים אלה. החובות לפי חקיקה זו חלות באותה מידה על עובדים ועל מתנדבים. חקיקה זו גם אינה חלה על פעולות הנחשבות ביתיות, חברתיות, פרטיות או פעילות פנאי (כמו, טיולים בטבע או מחנה). על הארגון מוטלת חובה לפעול בסבירות להגנת בריאותם ובטיחותם של עובדיו ומתנדביו, ובכלל זאת: הכשרה, מידע והוראות לגבי בטיחות בעבודה, ציוד מגן, ציוד עזרה ראשונה והכשרה מתאימה ומידע על פעולות בהן יש לנקוט בחירום. על הארגון להגן על מתנדביו מפני בריונות, לחץ או הטרדה. יש חובה לידע את המתנדב על סיכונים פוטנציאליים בפעילותו ועל הדרך שבה הארגון מתמודד עימם (אפשר באמצעות מידע כתוב, מידעונים או הודעה באזור המתנדבים באתר האינטרנט של הארגון). יש להתייעץ עם המתנדבים לגבי דרכים להתמודדות עם הסיכונים (יכול להיות באמצעות תיבת דואל להצעות של מתנדבים). העובדים והמתנדבים יכולים לדרוש שיחה בנושא עם נציגיהם. לארגון אסור להפלות מתנדב או לפגוע בו בשל העלאת נושא הקשור בבריאות או בטיחות. על המתנדב חלה חובה לבצע את תפקידו באופן בטיחותי בהתאם להוראות הארגון ולפעול באופן סביר להגנה על בריאותו ובטיחותו ועל בריאותם ובטיחותם של אחרים, וכן להודיע לממונים עליו על סיכון בריאותי או בטיחותי במהלך התנדבותו או על תאונה. החובות של מתנדב חלות גם לגבי מתנדב הפועל מביתו. לארגון יש חובה לברר את תנאי עבודתו ולתת לו הנחיות רלוונטיות לשמירה על בריאותו וציוד מתאים. החקיקה מטילה אחריות על חברי הנהלות מתנדבים של ארגונים לקדם את נושא הבטיחות ולעסוק בו. אך לא ניתן לנקוט בהליכים נגד חבר הנהלה מתנדב שלא ביצע תפקידו זה כהלכה, על-מנת שלא להרתיע מפני התנדבות בתפקידים אלה.

⁵⁷ ראו [חברת הדרכה למתנדבים](#) לגבי בריאות ובטיחות במקום עבודתם של [Safe Work Australia](#).