

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - הבהרות

ינואר 2013
חוזר מקצועי מספר 2/13

בהמשך לחזרנו 108/12 ובעקבות שאלות רבות שעלו בנוגע לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011, שנכנס לתוקפו ביוני 2012, ברצוננו להבהיר מספר נושאים העולים מהחוק.

נזכיר, כי מטרת החוק לדאוג לאכיפת זכויותיהם של כלל העובדים השכירים במשק, ובפרט לאכיפת זכויותיהם של עובדי הקבלן המועסקים כעובדי ניקיון, שמירה, אבטחה והסעדה באמצעות קבלני כוח אדם.

החדשנות בחוק הינה הרחבת תחולתו, גם על מזמין עבודת השירות מחברת כוח אדם, ולא רק על המעביד הישיר של עובד הקבלן.

יצוין, כי חברות קבלני כוח האדם מחויבות היו גם בעבר למלא אחר כל חוקי העבודה (לדוגמה: חוק חופשה שנתית, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק עבודת נוער, חוק שכר מינימום ועוד) - אך כעת הפיקוח עליהן מתרחב (הן מצד משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה והן מצד לקוחות עובדי הקבלן, דהיינו מקבלי השירות) ואף מוטלים עליהן עיצומים כספיים גדולים.

כאמור, בנוסף לחובות המוטלות על הקבלן, החוק מחייב¹ גם את מזמין השירות לוודא שזכויות עובדי הקבלן נשמרות, ואם נודע לו שהן מופרות, עליו לדרוש מחברת הקבלן לתקן מיידית את ההפרה. באם הקבלן לא יתקן, על מזמין השירות לפעול לביטול החוזה בינו לבין הקבלן ולחילוט הערבות שנתן הקבלן. מכאן שכל תאגיד שמקבל שירותים באמצעות עובדי קבלן מחויב להגברת האכיפה של דיני העבודה על עובדי הקבלן.

כמו כן, החוק מאפשר לראשונה הטלת עיצומים כספיים (על ידי משרד התמ"ת) בגין הפרת חוקי עבודה, וכן הטלת אחריות אזרחית ופלילית לא רק על המעביד הישיר, אלא גם על תאגידים השוכרים עובדי קבלן (אפילו אם מי שהפר את הזכויות הוא הקבלן).

בדברי ההסבר להצעת החוק מובהר, כי החוק נולד מתוך התובנה, כי לא ניתן יהיה לצמצם את העבירות כנגד חוקי העבודה מבלי להגביר את אכיפתם ולבסס מנגנון ברור ומרתיע.

• הסקציות בגין הפרות דיני העבודה

החוק קובע דרגות חומרה של הפרות בדיני העבודה בגינן ניתן להטיל עיצום כספי, הן על המעביד (הקבלן) והן על מזמין השירות (הלקוח), הן במישור האזרחי והן במישור הפלילי, ואף על המנהל הכללי של התאגיד באופן אישי, ללא מתן אפשרות ביטוח, שיפוי וכדומה. יודגש, כי גם בהיבט זה טמונה ההרתעה הרבה שרצה המחוקק להשיג.

¹ סעיף 32 לחוק.

• חובות הקבלן כלפי עובדיו, בכל הקשור בדיני עבודה, יחולו גם על מזמין השירות בהתקיים כל התנאים הבאים:

- השירות ניתן אצל מזמין השירות באמצעות ארבעה עובדים לפחות;
- השירות ניתן במהלך תקופה של שישה חודשים לפחות;
- נמסרה הודעה למזמין השירות על הפרה;
- הקבלן לא תיקן הפרה זו.

על כן, מומלץ למזמין שירותים באמצעות קבלן כוח אדם - לדאוג לחוזה מפורט², שיכסה את דרישות החוק, כולל מינוי בודק שכר, שיפקח על משכורות עובדי הקבלן וההתקשרות עם קבלנים המקיימים את החוק.

• בודק שכר מוסמך

בודק שכר מוסמך הינו מי שקיבל תעודת בודק שכר עבודה מוסמך משר התמ"ת. רשימת בודקי השכר המוסמכים תפורסם באתר האינטרנט של משרד התמ"ת.

יודגש, כי אחת ההגנות הטובות, אשר עומדות לזכות קבלן ומזמין השירות הן כנגד תובענה אזרחית והן באישום פלילי, הנובעים מהוראות החוק, הינה הסתמכות בתום לב על בדיקות תקופתיות, שנערכו בידי בודק שכר מוסמך, ומכאן החשיבות הרבה למינוי בודק שכר מוסמך.

על פי הוראת שעה, בתקופה של 18 חודשים מיום כניסת החוק לתוקף, יחשבו בדיקות המבוצעות על ידי רואה חשבון, בתנאים המפורטים בחוק, כחלופה לבדיקות של בודק שכר מוסמך.

בהתאם לחוק בודק שכר מוסמך לא יכול להיות עובד של הקבלן או של מזמין השירות, נושא משרה בהם, בעל זיקה אליהם או כל גורם אחר אשר עלול להימצא במצב של ניגוד עניינים.

בדבר שאלות נוספות ניתן לפנות לר"ח אסנת כהן, בטלפון: 03-6382805
osnat@brit.org.il

כל המפורט לעיל הוא למידע כללי בלבד, נוסח החוק הוא הקובע ואין בחוזר זה משום תחליף להדרכה משפטית מפורטת ומוסמכת.

² כאמור בסעיף 28 לחוק וביתר ההוראות.