

חוזר

חברות קבלן שפעלו ללא רישיון והפרו זכויות עובדים הורשעו על ידי בית הדין לעבודה

ביום 20.2.2023 פרסם משרד העבודה הודעה שבעקבות בעקבות חקירה של מינהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה, חברות קבלן שפעלו ללא רישיון והפרו זכויות עובדים הורשעו על ידי בית הדין לעבודה. להלן עיקרי ההודעה:

כתב אישום שהוגש על ידי התביעה במשרד העבודה, הורשעו חברת **ב.ו.י.ג. בע"מ** ומנהלה בעיסוק כקבלן כוח אדם מבלי שהיה לה רישיון כנדרש בחוק וכן בניכוי כספים ואי העברתם ליעדם בניגוד לחוק הגנת השכר. על החברה ומנהלה נגזר קנס פלילי כולל של למעלה מ-360,000 ₪ וכן התחייבות להימנע מעבירה. סגנית נשיאת ביה"ד האזורי לעבודה בתל אביב, השופטת אריאלה גילצר כץ, הדגישה את המשמעות והחשיבות של החזקת הרישיון: "חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם נועד להגן על העובדים המוחלשים המועסקים באמצעות חברות כ"א ולתת להם מעטפת להבטחת זכויותיהם. העסקת עובדים ללא רישיון עלולה הייתה לגרום נזק לעובדים ועל בית הדין להוקיע תופעה זו. המניע של הנאשמים הוא מניע של השגת תועלת כלכלית". לגבי ניכוי כספי הפנסיה הדגישה: "מדובר בגזל של כספים מהעובדים ובפגיעה בזכות העובדים לביטוח פנסיוני".

גזר דין נוסף ניתן בעניינה של חברת **ו. יסול למתן שירותים בע"מ**; על החברה ומנהלה נגזר קנס פלילי של 72,600 ₪, עקב הרשעתם בעיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כחוק, ובאי מסירת תלושי משכורת לעובדים במשך שנים, בניגוד לחוק הגנת השכר.

כמו כן, במסגרת ההלך הפלילי בבית הדין לעבודה נגזר על חברת **ה.ג. המשקיע בע"מ** ועל שני בעלי תפקיד בחברה קנס כולל בסך 43,000 ₪ על עיסוקה כקבלן כ"א ללא רישיון ואי מילוי אחר דרישות מפקח עבודה, לאחר שנושאי המשרה שהואשמו הודו בעבירות המיוחסות להם. נדגיש כי רק לפני כשנתיים וחצי הורשעו החברה ואותם בעלי דין בהתאם להודאתם, על אותה העבירה בדיוק של עיסוק כקבלן כ"א ללא רישיון, ובית הדין פסק להם קנס של 37,000 ₪.

מדובר בחברה שסיפקה עובדים לחברות מבלי להחזיק ברישיון כוח אדם כנדרש. זאת, **תוך הצגת מסמך הנחזה להיות רישיון כדון שהונפק ממשדנו**. בנוסף, נושאי המשרה הפריעו למפקחים להשתמש בסמכויותיהם בניגוד לחוק, ולא מסרו מסמכים להם נדרשו.

סוגיות בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי ההרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

מה במבזק

חוזר

■ חברות קבלן שפעלו ללא רישיון והפרו זכויות עובדים הורשעו על ידי בית הדין לעבודה

סוגיות בדיני עבודה

- זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים
- זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי
- הודעה על מעמדם של כספי פיצויי הפיטורים

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 20.2.2023 פרסם משרד העבודה הודעה שבעקבות בעקבות חקירה של מינהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה, חברות קבלן שפעלו ללא רישיון והפרו זכויות עובדים הורשעו על ידי בית הדין לעבודה.

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ב- 8 במרץ חל יום האישה הבינלאומי, שמטרתו לציין את הישגי נשים בעולם בתחומים שונים ואת מאבקן של נשים לשוויון.

ככלל, יום האישה הבינלאומי אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט, הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, יום האישה הבין-לאומי אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת יצוין כי החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 7 לתוספת מצוי גם יום האישה הבינלאומי.

לפיכך, עובדת שאין לה זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאית לקחת יום חופשה, על חשבון ימי החופשה השנתית להם היא זכאית, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובדת שלא ניצלה את זכותה להיעדר כאמור, הרי שיום האישה הבינלאומי יהיה עבורה יום עבודה רגיל.

הודעה על מעמדם של כספי פיצויי הפיטורים

עו"ד אורן פריד

סעיף 4(ג) לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), תשע"ד-2014 קובע כי "הופסקה הפקדת התשלומים בשל ניתוק יחסי עובד ומעביד, יעביר המעביד יחד עם המידע המפורט בתקנת משנה (א), הודעה בעניין מעמדם של כספי פיצויים ערוכה לפי הנוסח שבתוספת". לפיכך, בסיום העסקה של עובד, כאשר המעסיק חדל מלהפקיד תשלומים לקופת גמל, על המעסיק להודיע לחברה המנהלת בכתב בעניין מעמדם של כספי הפיצויים.

הודעת המעסיק לחברה המנהלת תכלול את הפרטים הבאים:

- (1) מספר מזהה של החברה המנהלת;
- (2) לעניין קופת גמל שאינה קופת ביטוח, מספר אישור קופת הגמל;
- (3) שם המעביד;
- (4) מספר מזהה של המעביד;
- (5) שם העובד;
- (6) מספר זהות או מספר דרכים של העובד;
- (7) סיבת הפסקת התשלומים;
- (8) מועד הפסקת הפקדת התשלומים.

הכותבים – עורכי דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים

סיכומם של דברים

עובדת שאין לה זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאית לקחת יום חופשה, על חשבון ימי החופשה השנתית להם היא זכאית, בהודעה מראש למעסיק.

סיכומם של דברים

בסיום העסקה של עובד, כאשר המעסיק חדל מלהפקיד תשלומים לקופת גמל, על המעסיק להודיע לחברה המנהלת בכתב בעניין מעמדם של כספי הפיצויים.

תקצירי פסיקה חדשה



בחילופי מעסיקים חבות הפיצויים תוטל על המעסיק האחרון
 סע"ש 27335-11-18, אודי פריג' נגד סטודיו בי בע"מ ואח'. ניתן ביום 01.09.2022, בבית"ד האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת תמר עציון פלץ

עובד שתבע לתשלום זכויות המגיעות לו, בגין תקופת עבודתו כמורה בסטודיו לריקוד וכושר משך כעשרים שנים. במהלך עבודתו התחלפו המעסיקים עקב מכירת הפעילות. העובד התפטר עקב הרעת תנאים שנבעו מאי תשלום שכרו ואי ביצוע הפקדות לקרן הפנסיה. כמו כן תבע לתשלום זכויות סוציאליות נוספות שלא שולמו לו בתקופת העסקתו אצל המעסיקים הקודמים. ביה"ד לעבודה פסק כי רציפות זכויותיו של העובד לא נקטעה בעת המעבר מהמעסיקים, העובד בחר להמשיך את עבודתו ברציפות תחת המעסיקים אחרים. משזו הייתה בחירתו על המעסיקה האחרונה בלבד לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים לעובד. לעניין שאר הזכויות הסוציאליות שתבע העובד מכלל המעסיקים פסק ביה"ד לעבודה כי ההסדר שבחוק הגנת השכר מטיל אחריות גם על המעסיק החדש לתשלום שכר עבודה לרבות תשלומים בעד חגים, פיריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו מן המעסיקים הקודמים, ולכן פסק ביה"ד תשלום זכויות אלה יחולו על כל המעסיקים ביחד ולחוד.

בסמכות בית הדין לקבוע ממצא בדבר תום הלב של עובד בהצגת תעודות מחלה ובחינת זכאות לדמי מחלה

סע"ש (י-ם) 38963-06-20, אליעזר אדלר נ' שיח סוד מרכז חינוכי שיקומי לבעלי צרכים מיוחדים. ניתן ביום 24.11.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט דניאל גולדברג

בתקופת ההודעה המוקדמת להתפטרות העובד לא התייצב לעבודה בתואנה למחלה והמציא אישורי מחלה. בית הדין קבע על פי מכלול ראיות כי העובד נהג בחוסר תום לב כאשר נעדר בתואנה של מחלה תוך הצגת אישורי מחלה, למרות שהוא לא היה חולה. בית הדין הדגיש כי בסמכותו לקבוע ממצא בדבר תום הלב של עובד בהצגת תעודות מחלה וכי אין בחוק דמי מחלה או בתקנות כל הוראה שמגבילה את סמכותו לבחון את תום הלב של עובד, לרבות בקשר להמצאת תעודות מחלה ובחינת זכאות לדמי מחלה.

נדחתה תביעה לגמלה לשמירת היריון בטענה שהעובדת לא עבדה במועד בו יצאה לשמירת היריון

ב"ל 6164-09-21, ר' א' נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 11.12.22, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, על ידי כבוד השופטת רויטל טרנר

העובדת הועסקה כפקידה במוסד. לטענתה הפסיקה את עבודתה במהלך חודש 3/2020 בשל מצבה הרפואי שנגרם עקב ההיריון ובשל תנאי עבודתה במוסד, שכללו הרמה של חפצים כבדים לצורך ניקיון המקום. העובדת ילדה בחודש 8/2020. התביעה נדחתה היות ונקבע כי העובדת לא עבדה במועד בו יצאה לשמירת היריון וכי העובדת הפסיקה לעבוד שלושה שבועות טרם שמירת היריון, ובמועד בו המליץ הרופא על שמירת היריון, לא התקיימו יחסי עבודה, כך שהעובדת לא הפסיקה את עבודתה בשל שמירת היריון. עוד נקבע כי לא עולה מהמסמכים הרפואיים שהציגה העובדת כי מצבה הרפואי נבע מההיריון עצמו או כי היה בו סיכון לעובדת או לעובר. כמו כן, מהראיות עלה כי העובדת לא נדרשה למאמץ פיזי בעבודתה. לאור זאת, נדחתה התביעה לגמלה לשמירת היריון.

תקצירי פסקי הדין מאת:
 עו"ד ראובן בבדל'נוב, עו"ד אורן פריד ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.