

דברי הסבר

הודעת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (עדכון סכומים), התשע"ח-2018

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 21.1.2018 פורסמה ברשומות הודעת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (עדכון סכומים), התשע"ח-2018 (להלן: "ההודעה"). להלן עיקרי ההודעה:

בהתאם לסעיפים 3(א)(2) ו-10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק"), קבלת רישיון למבקש לעסוק כקבלן כוח אדם או כקבלן שירות, כהגדרתם בחוק, מותנית בהמצאת ערובה.

תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996 (להלן: "התקנות") מסדירות, בין היתר, את המועד להמצאת הערובה, סכומה ואופן חילוט הערובה.

גובה הערובה נגזר מהוצאותיו של קבלן כוח האדם או קבלן שירות (להלן: "הקבלן") בשל שכר העובדים אותם הוא מעסיק לשם עבודה אצל הזולת (לרבות תשלומים בעד שכר ותשלומי חובה למס הכנסה ולמוסד לביטוח לאומי, אך למעט תשלומים ששולמו להבטחת פיצויי פיטורים, פנסיה או גמל, והכל בחישוב ממוצע חודשי לתקופה של 12 החודשים שקדמו למועד המצאת הערובה) (להלן: "ההוצאות").

בהתאם להודעה עודכנו גובה ההוצאות והערובה, כדלקמן:

1. הוצאות בשל שכר עבודה שאינן עולות על 187,622 ש"ח – הוצאות הקבלן או 37,524 ש"ח, הגבוה מבניהם.
2. הוצאות בשל שכר עבודה העולות על 187,622 ש"ח ושאינן עולות על 364,647 ש"ח – 75% מהוצאות שכר עבודה או 187,622 ש"ח, הגבוה מבניהם.
3. הוצאות בשל שכר עבודה העולות על 364,647 ש"ח – 50% מהוצאות שכר העבודה או 273,484 ש"ח, הגבוה מבניהם.

הכותבת – מנהלת "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.

הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 17), התשע"ח-2018

עו"ד ג'ולייט אליהו

ביום 15.1.2017 פורסמה ברשומות הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 17), התשע"ח-2018 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

סעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע את העילות שבשלהן ניתן להתיר העסקת עובדים בשעות נוספות. סעיף זה מקנה לשר העבודה והרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "השר") להתיר העסקת עובדים בשעות נוספות מכוח 7 עילות המפורטות בסעיף.

מאחר שקיים קושי בניתוק סעיף 11 מהעילה של הכרזה על מצב חירום, מוצע למחוק את הנוסח הקיים בסעיף 11(1) ובמקומה להוסיף פסקה 11(א) שלפיה יהיו עילה למתן היתר להעסקת עובדים בשעות נוספות, מצבי חירום אלה: הכרזה על מצב מיוחד בעורף מכוח חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951, גיוס כוחות מילואים מורחב כמשמעותו בסעיף 8 לחוק שירות מילואים, התשס"ח-2008, והכרזה על אירוע אסון המוני מכוח סעיף 90 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971 (להלן: "פקודת המשטרה"). כל אחד ממצבי חירום אלה מוגדר על פי ההצעה כהחלטה על שעת חירום.

בהתאם להצעת החוק, השר יהא רשאי לתת היתר להעסקה בשעות נוספות גם אם הדבר מחייב לדעת השר לביטחון פנים בקשר למקומות עבודה הנתונים להוראותיו. היינו, יש מצבים שבאחריות השר לביטחון פנים אשר בהם עלול להתעורר צורך במתן היתר להעסקה בשעות נוספות אף שלא מוכרז בהם אירוע המוני מכוח סעיף 90 ב לפקודת המשטרה, כגון: אירוע שריפת הענק בכרמל משנת 2010.

בנוסף, מוצע להוסיף עילה חדשה כללית, שתאפשר בתקופת רגיעה להתיר העסקת עובדים בשעות נוספות גם מטעמים הקשורים בצורכי הכלכלה והמשק ותוך התחשבות בטובת העובדים.

מה במבזק

דברי הסבר

- הודעת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (עדכון סכומים), התשע"ח-2018
- הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 17), התשע"ח-2018

חוזרים

- הסכם המסגרת לשנים 2013-2017 - עדכון תוספת השקלית בעקבות עליית מדד המחירים לצרכן
- נוהל המסמכים הנדרשים לצורך קבלת מועמדים לקורס בודק שכר מוסמך

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 15.1.2017 פורסמה ברשומות הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 17), התשע"ח-2018.

על פי הצעת החוק, יתוקן סעיף 14 לחוק העוסק בהגבלות ותנאים להיתר. מוצע, כי היתר שיינתן יכול שיינתן גם מחוץ לשטח שלגביו חלה החלטה על חירום וכי הוא יהיה בתוקף כל זמן שההחלטה על שעת חירום עומדת בתוקפה או עד מועד מוקדם יותר שנקבע בהיתר.

עוד מוצע לתקן את סעיף 22 לחוק העוסק בעבודת לילה ולקבוע כי במקום עבודה שבו עובדים במשמרות לא יועסק עובד בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שבועיים. זאת במקום ההסדר הקיים כיום לפיו לא יועסק עובד יותר משבוע אחד בתוך שלושה שבועות. המשמעות היא שניתן יהיה להעסיק עובדים שבעה ימים במצטבר בתוך תקופה של 14 ימים. בכך תהא הגמשה בהסדרה הקיימת לעניין עבודת לילה במשמרות.

בנוסף, מוצע לתקן את סעיף 33 לחוק שעניינו חובת ההתייעצות, ולקבוע כי בטרם יינתן היתר ישקול השר את המלצות ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול של העובדים במדינה או באותו ענף עבודה לפי העניין, ושל ארגוני מעבידים ארציים ויציגים, בדבר מתן ההיתר כאמור, ככל שניתנה המלצה.

הכותבת – עו"ד 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.

חוזרים

הסכם המסגרת לשנים 2017-2018 – עדכון תוספת השכר השקלית בעקבות עליית מדד המחירים לצרכן

ביום 21.1.2018 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תוספת השכר השקלית במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

בתאריך 18.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין מעסיקים במגזר הציבורי ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

בהסכם הקיבוצי מיום 18.4.2016, בסעיף 10.5, נקבע כי החל מחודש ינואר 2017 יעודכן, אחת לשנה, בחודש ינואר, סכום התוספת השקלית שישולם לדירוגים השונים, לפי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן במהלך השנה.

בנוסף, הובהר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של סכום התוספת השקלית, והעדכון ידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיזוז מלוא השיעור השלילי, על פי חישוב לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם האחרון ששימש לעדכון התוספת.

לאור העובדה שהשינוי במדד חודש דצמבר 2016 לעומת מדד דצמבר 2015 היה שלילי, לא בוצע עדכון של התוספות השקליות בינואר 2017.

מבדיקתנו עולה כי שיעור השינוי בין מדד חודש דצמבר 2017 למדד חודש דצמבר 2015 מביא לעליה חיובית בשיעור של 0.2%.

נוהל לקביעת המסמכים הנדרשים לצורך קבלת מועמדים לקורס בודק שכר מוסמך

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים פרסם חוזר המפרט את הנוהל לקביעת המסמכים הנדרשים לצורך קבלת מועמדים לקורס בודק שכר מוסמך. להלן עיקרי החוזר:

התקנות קובעות כי ועדת קבלה תפעל בכל מוסד לימודים מוכר לצורך בדיקת התאמתם של מועמדים לתכנית הכשרה.

הרכב ועדת הקבלה שנקבע בתקנות הינו: נציג האגף להכשרה מקצועית, נציג מנהל והסדרה (אופציונלי) שהם עובדי משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים ונציג מוסד הלימודים.

מטרת מסמך זה לפרט למוסד הלימודים את המסמכים הנדרשים מכל מועמד לשם הוכחת עמידה בתנאים הנדרשים.

את הבקשה לפתיחת פעולה והמסמכים הרלבנטיים, יש להעביר בהתאם לתקנות ולנוהל המשרד לממונה המחוזי באגף להכשרה מקצועית. על מנהל מוסד הלימודים לצרף את רשימת המועמדים כולל אישור על בדיקת המסמכים הנדרשים של כל המועמדים לקורס.

במידה והממונה המחוזי באגף להכשרה מקצועית יתרשם שהמסמכים שהוגשו על ידי המועמדים באמצעות מוסד הלימודים, עולים בקנה אחד עם התקנות לחוק, עם דרישות הקבלה המופיעות באישורי ההפעלה לקורסים ובהתאם לנוהל זה, יוכל לקבל החלטה אם לאשר את קבלת המועמדים לקורס בהסתמך על הני"ל, ללא צורך בכינוס ועדת הקבלה.

החוזרים המלאים נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכומם של דברים

ביום 21.1.2018 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תוספת השכר השקלית במגזר הציבורי.

סיכומם של דברים

משרד הרווחה והשירותים החברתיים פרסם חוזר המפרט את הנוהל לקביעת המסמכים הנדרשים לצורך קבלת מועמדים לקורס בודק שכר מוסמך.

תקצירי פסיקה חדשה



בהיעדר הוראה ספציפית לעניין מועד תחילת הפקדה לגמל בהסכם קיבוצי או צו הרחבה, חובת ההפקדה תחול מהיום הראשון לעבודה
דב"ע 43036-12-17, להבים נח אדם בע"מ נגד דינה פוירמן. ניתן ביום 28.12.17, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט רועי פוליאק

עובדת ניקיון שהועסקה על ידי חברת כוח אדם שמספקת שירותי ניקיון תבעה את המעסיקה כי היה עליה לבטחה בביטוח פנסיוני החל מתחילת עבודתה. יש לציין כי לעובדת לא היה הסדר פנסיוני קודם ועל הצדדים חל צו הרחבה בענף הניקיון משנת 2014. בית הדין האזורי לעבודה פסק כי משעה שהצו ההרחבה בענף הניקיון לא קבע תקופת המתנה עד לזכאות לתשלום הפקדה לגמל, הזכאות חלה מהיום הראשון לעבודה. המעסיקה ערערה על פסק הדין בבית הדין הארצי לעבודה שפסק כי לא ניתן להפריז בחשיבות עריכת הסדר ביטוח פנסיוני לעובד. הנחת המוצא, לפיכך, צריכה להיות כי בהיעדר הוראה שונה במקור הנורמטיבי לעריכת הסדר הביטוח הפנסיוני (הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי שתנאיו עדיפים על ההסכם הקיבוצי או צו הרחבה הרלוונטיים לעובד) יצורף עובד להסדר ביטוח פנסיוני מתחילת עבודתו. כמו כן פסק בית הדין הארצי כי צו ההרחבה הפנסיוני אינו מהווה "דין כללי" החל בהעדר הסדר ספציפי אחר בתחום הפנסיוני, אלא הסדר שיורי החל בנסיבות בהן לא זכאי העובד ל"הסדר פנסיוני מיטיבי".

בנסיבות חריגות רשאי המוסד לביטוח לאומי לשלם דמי פגיעה לעובד לפי שכר מינימום ולא על פי שכרו הרגיל
ב"ל 34078-04-14, יובל רחום נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 20.8.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י השופטת ד"ר אופירה דגן-טוכמך

העובד הגיש שתי תביעות אשר הוכרו כתאונות ע"י המוסד לביטוח לאומי, ונקבע כי דמי הפגיעה ישולמו לו לפי שכר מינימום. העובד טען, כי עקב קשיים כספיים אליהם נקלעה המעסיקה בתקופה שקדמה לפגיעה, שכרו שולם בפועל באופן חלקי, ולפיכך יש לחשב את גמלת הפגיעה לפי שכרו הרגיל ששולם לו במהלך השנים, ולא על פי שכרו בפועל. נקבע, כי אין כל קשר בין התלושים של העובד לבין עבודתו בפועל, ולכן אינם מאפשרים בקרה או מעקב. לפיכך יש קושי של ממש לברר מהו התגמול ששולם בפועל. נקבע, כי החלטת המוסד לראות את העובד כמי ששולם לו שכר מינימום בחודשים שקדמו לפגיעה, היא החלטה העולה בקנה אחד עם הנתונים שהובאו בפניו, בגדרי סמכותו ובתוך מתחם הסבירות, ואין עילה כי בית הדין יתערב בה. התביעה נדחתה.

עילת האפליה כלפי עובדת בהריון, אפשרית גם ביחס למעסיק שלא חל עליו חוק שוויון הזדמנויות
סע"ש 46912-09-15, קלאודיה סלואץ נ' עמית בן גל. ניתן ביום 30.6.2017, בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

עובדת בהריון שעבדה פחות מחודש אצל המעסיק טענה כי פוטרה בשל הריונה. המעסיק טען כי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אינו חל עליו מאחר והוא מעסיק פחות מ-6 עובדים. בית הדין קבע, כי חרף זאת שהמעסיק הוא מעסיק קטן, עליו לנהוג בתום לב ואל לו לפטר עובדת בשל הריונה וזאת מפאת עקרון השוויון ואפליה אסורה. בנסיבות אלה, ביה"ד קבע כי פיטורי העובדת לא היו נגועים באפליה אלא העובדת פוטרה מחוסר התאמה ואי עמידה בדרישות המעסיק. כמו כן נקבע כי דיווחה על הריונה רק לאחר ניתוקם של יחסי עובד מעביד. התביעה נדחתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ראובן בבדל'נוב, עו"ד שירן אסתר אוהיון ועו"ד רמי אלרוב
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.