



קנסות כבדים למעסיקים על הפרת חוקי העבודה

דב נתנזון- רואה חשבון , MBA

על פי נתוני משרד הכלכלה, מאז 2013 הושתו על עסקים שהפרו חוקי עבודה קנסות ועיצומים כספיים בהיקף כולל של 90 מיליון שקל בקירוב. העבירות שבגינן קונסים פקחי משרד הכלכלה בתי עסק מתוקף החוק להגברת האכיפה במקומות עבודה משנת 2012, נוגעות בין השאר להעסקת עובדים מעבר למספר השעות שמתיר החוק, אי הפרשת כספים לפנסיה, העסקת עובדים בשבתות, ואי תשלום שכר מינימום ועוד.

להלן תקציר תמציתי של עיקרי הדרישות שחלות על המעסיקים עפ"י דיני העבודה:

א. פרסום מודעת "דרושים" ומיון עובדים לקראת קבלה לעבודה

- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי מעסיק המפרסם מודעת "דרושים" חייב לפרסם אותה בלשון זכר ובלשון נקבה. על המעסיק להימנע בנוסח המודעה מקביעת תנאים לא ענייניים המהווים למעשה אפליה אסורה. לדוגמה: דרישה לשירות צבאי, אם היא אינה נדרשת לעבודה, עשויה להוות אפליה על רקע לאום (כלפי ערבים), או על רקע דת (כלפי חרדים).
- עוד קובע החוק כי למעסיק אסור להפלות עובדים על רקע: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, הפריה חוץ גופית, טיפולי פוריות, גזע, גיל, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, תמיכה במפלגה או שירות מילואים, בשלב מיון העובדים וההחלטה אם לקבלם, וגם בשלבים מאוחרים יותר של העבודה.
- חוק הודעה לעובד קובע כי מעסיק חייב למסור למועמד שעבר הליכי מיון (ראיון או בחינה), אחת לחודשיים, הודעה בכתב על התקדמות הליכי המיון ועל אי קבלתו לעבודה. לא התקבל העובד לעבודה-תימסר לו הודעה תוך 14 יום מהיום שבוא אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון.

ב. תחילת עבודה

- עם תחילת העסקה, על המעביד לוודא כי העובד מילא טופס 101, על המעביד לוודא כי כל הסעיפים בטופס מולאו במדויק וכן שהוא נחתם ע"י העובד.
- המעסיק יכול, אך לא חייב, לחתום עם העובד על חוזה עבודה אישי. בכל מקרה הוא חייב למסור לעובד הודעה על תנאי העבודה -ראה/י נספח א' לחוזר זה.
- אסור לחוזה האישי לגרוע מזכויותיו של העובד על פי החוק או על פי הסכמים קיבוציים רלוונטיים. מעסיק של עובד זר מחויב להתקשר עם העובד בהסכם עבודה המפרט את תנאי העסקת העובד, בשפה המובנת לעובד. אי חתימה על הסכם עבודה עם עובד זר היא עבירה פלילית.



ג. שכר ונלוות לשכר

- חוק שכר מינימום קובע כי המעסיק חייב לשלם לפחות שכר מינימום לעובד בין אם העובד נמצא בהכשרה/ תקופת ניסיון ובין אם לא. עובד אינו רשאי לוותר על שכר מינימום. מעסיק שמימן לעובד הכשרה מקצועית מיוחדת, רשאי, במקרים מסוימים, לדרוש מהעובד להתחייב לתקופת העסקה מינימלית. במקרה זה אם העובד הפר את התחייבותו ועזב את העבודה לפני תום תקופת ההתחייבות, רשאי המעסיק לדרוש מהעובד את עלות ההכשרה.
- צו הרחבה¹ בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה קובע כי בנוסף לשכר, חייב המעביד לשלם לעובד הגר במרחק גדול מ-500 מטר ממקום העבודה, ובמקרים מיוחדים גם במרחק קטן מזה, את הוצאות הנסיעה לעבודה וחזרה ממנה, לפי התנאים שקבע.
- חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי עובדים זכאים לתוספת תשלום של 25% או 50% משכרם הרגיל עבור עבודה בשעות נוספות בימי חול (בשבת וחג הגמול גבוה יותר), כמפורט בחוק.
- חוק חופשה שנתית קובע את ימי החופשה בתשלום, להם זכאים עובדים שכירים, בהתאם לוותק ולהיקף המשרה שלהם. לימי החופשה זכאים עובדים ממקום עבודה אחד, או אצל מעסיק אחד, והם אינם מצטברים במקרה שהעובד החליף מקום עבודה, למעט במקרים מיוחדים. החוק קובע כי עובדים זכאים בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות לעבודתם ל-14 ימי חופשה (כולל ימי המנוחה השבועית). בשנה ה-5 זכאים העובדים ל-16 ימי חופשה (כולל ימי המנוחה השבועית). בהתאם לתיקון לחוק-החל ממשכורת יולי 2016, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 15 יום (כולל ימי המנוחה השבועית). והחל ממשכורת ינואר 2017, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 16 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).
- צו הרחבה בדבר תשלום דמי הבראה קובע כי עובדים זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום עבודתם. קיימים צווי הרחבה למגזרים שונים, כגון: עובדי שמירה, ניקיון, מלצרים וגני אירועים ועוד -הקובעים זכאות שונה לימי הבראה. מספר ימי הזכאות והתעריף ליום הבראה ישולמו על פי צו ההרחבה כאמור.
- חוק דמי מחלה קובע כי עובדים שנעדרו מעבודתם עקב מחלה למעלה מיום אחד זכאים לתשלום מהמעסיק עבור ימי המחלה. עבור היום השני והשלישי של תקופת המחלה זכאים ל- 50% משכר העבודה הרגיל והחל מהיום הרביעי זכאים ל- 100% משכר העבודה תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה, כלומר ניתן לצבור לכל היותר 90 ימי מחלה, מלבד עובדים שלגביהם נקבע אחרת.

¹ צו הרחבה הינו צו המוצא על ידי שר הכלכלה והתעשייה, המרחיב את תחולתו של הסכם קיבוצי, או חלק ממנו, על קבוצות עובדים שההסכם הקיבוצי לא חל עליהם. קיימים צווי הרחבה שכוללים את כל העובדים בישראל ובכללם דמי הבראה לעובדים, נסיעות לעבודה ובחזרה, ימי אבל, תוספת יוקר ועוד.



ד. פנסיית חובה

- מיום 1.1.2008 חל על כל המעסיקים במשק הסכם הקיבוצי לביטוח פנסיוני מקיף במשק של עובדיהם. ההסכם יחול כאמור על כל העובדים במשק, מכח צו הרחבה, אך למעט עובדים שיש להם הסכם מיטיב מכח הסכם כלשהו הסכם קיבוצי כללי (ענפי), הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם אישי, צו הרחבה או פנסיה תקציבית (ע"י המעביד או ע"י קופת גמל כשלם) (להלן הסדר המיטיב). מי שיש לו הסדר מיטיב אך רכיב הפיצויים בו נופל מהשיעור שנקבע בצו ההרחבה לפנסיה חובה, על המעסיק להפריש לפחות את רכיב הפיצויים בשיעור שנקבע בצו ההרחבה.
- הזכאות לפנסיה חלה על: 1. כל עובד החל מגיל 21 לגבר ו-20 לאישה ועד גיל פרישת חובה עפ"י חוק גיל פרישה שהוא 67 לגבר ולאשה. ורק אם העובד פרש מעבודה בגיל זה או לאחריו ומקבל "קצבה" שלא מהמוסד לביטוח לאומי. 2. כל עובד שישלים 6 חודשי עבודה זכאי לביצוע הפרשות. 3. עובד שהתחיל לעבוד במקום עבודה והינו בעל הסדר לביטוח פנסיוני² יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון לעבודה. ביצוע הפרשות יחל לגביו לאחר 3 חודשי עבודה רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו, או בתום שנת המס, המוקדם מבניהם. יש לשים לב כי במקרה בו יש ברשות העובד כיסוי פנסיוני קיים ותום שנת המס מוקדם מתום שלושה חודשי עבודה, המעסיק חייב בהפקדות לגמל עם תום שנת המס.
- כספי פיצויים: הצו קובע כי כספי הפיצויים המופרשים יגיעו לעובד גם במקרה של עזיבת עבודה מרצונו-פרט לחריגים המופיעים בחוק. תהליך ההצטרפות: העובד רשאי לבחור את קרן הפנסיה החדשה המועדפת עליו, אם לא רצה לבחור או לא הגיע להחלטה תוך 60 יום, רשאי המעסיק לקבוע מסלול ברירת מחדל לאחת מקרנות הפנסיה המקיפות החדשות ולנהל ישירות את הגבייה מול קרן הפנסיה.

שיעורי הפרשות: שנה	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
מילוי 2016	6.25%	5.75%	6%	18%
מינואר 2017	6.5%	6%	6%	18.5%

² קיימת פרשנות כי גם הפסקת הפרשה לביטוח הפנסיוני לתקופה העולה על 3 חודשים של מעבידים קודמים, אינה גורעת מההגדרה שהעובד הוא בעל הסדר לביטוח פנסיוני ועל המעביד החדש להפריש בגין עובד זה לביטוח פנסיוני מהיום הראשון לעבודתו.



ה. תלוש שכר

- חוק הגנת השכר קובע כי מעביד חייב למסור לעובדו תלוש שכר בכתב עד היום ה-9 לחודש, בגין החודש הקודם ולכלול בו את כל הפרטים המתייחסים לחישובי השכר, בהתאם למפורט בתיקון לחוק הכוללים בין השאר מספר ימי החופשה שניתנו ויתרת ימי החופשה, מספר ימי מחלה שנוצלו ויתרת תקופת המחלה הצבורה, מספר ימי העבודה ושעות העבודה שעבד העובד מוטלת על המעביד חובה לרישום ומעקב אחר נוכחות העובדים באופן שוטף ולכלול את שעות העבודה בפועל. אם הרישום לא בוצע ע"י שעון נוכחות, יחתם הרישום בידי העובד מידי יום ויאושר בחתימת אחראי, שהמעביד מינה לכך. לפיכך, מומלץ כי יותקן במפעלך שעון נוכחות אלקטרוני. בתיקון לחוק הגנת השכר נקבעו סנקציות פליליות ואזרחיות כנגד מעבידים שלא יצייתו להוראות החוק.
- מבנה תלוש השכר: תלוש השכר הוא הכלי העיקרי שמאפשר לעובד לוודא כי נשמרו מלא זכויותיו, כולל תשלום עבור הוצאות נסיעה, דמי הבראה, צבירת ימי חופש ושעות נוספות. תלוש השכר הכרחי גם בהתנהלות מול המוסד לביטוח לאומי (במקרה של תאונת עבודה, לידה, או זכאות לדמי אבטלה).
- התיקון לחוק מפרט את הניכויים והסעיפים שחייבים להופיע בתלוש השכר: פרטי העובד והמעביד, ותק ותאריך תחילת העבודה אצל המעסיק, היקף המשרה, תקופת התשלום עבורה משולם השכר, שעות וימי עבודה החודש בפועל, על פי שעון הנוכחות (או הרישום היומי), שעות נוספות יפורטו בנפרד, תנאים סוציאליים, פירוט היעדרויות (חופשה, מחלה וחופש), פירוט שכר שעתי, יומי למועסקים לפי שעות/ימים, פירוט תוספות שכר כגון חופשה, הבראה וכד', ניכויים מהשכר כגון: מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ומס בריאות, הפרשות לקרן פנסיה וכל ניכוי אחר.
- חוק הגנת השכר קובע עוד כי חל איסור להעסיק עובד בהסכם שכר כולל, או כפי שנקרא לעיתים "משכורת גלובלית", כלומר ללא תשלום עבור שעות עבודה נוספות. במקרה שבו מעסיק העסיק בניגוד לחוק, בשכר כולל ולא נתן לעובד תלוש שכר – השכר ששולם לעובד ייחשב כשכר רגיל ועליו יוסיף המעסיק תשלומים עבור נסיעה, הבראה, שעות עבודה וחופשה.

ו. העסקת בני נוער

ראה/י נספח ב' לחוזר זה.



ז. סיום יחסי עובד מעביד:

- קיום שימוע: מטרת הליך השימוע היא לאפשר לעובד להשמיע את טיעונו כנגד סיום העסקתו ולהזים את הנימוקים שיש בידי החברה לפיטוריו, וזאת בטרם תתקבל החלטה סופית אצל המעסיק על המשך עבודתו. ההלכה המרכזית בעניין זה שמה דגש רב על כך כי המעסיק לא יגיע לשיחת השימוע כשדעתו מוגמרת וסופית, אלא ישמע את העובד "בלב פתוח ונפש חפצה". יש לציין כי קיימת חובה לקיים שימוע גם במקרה של פיטורי צמצום או רה ארגון בחברה. כמובן שבמקרה כאמור הסיבות לפיטורים יהיו ארגוניות ופחות אישיות. נוסח מומלץ להזמנה לשימוע מצורף כנספח ג' לחוזר זה.
- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות קובע כי מעביד המבקש לפטר עובד, מחויב לתת לו הודעה מוקדמת של מספר ימים, בהתאם לוותק של העובד במקום העבודה.
- אישור העסקה: בהתאם לסעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת, קיימת חובה על המעביד בסיום יחסי עובד מעביד (בין אם מדובר בפיטורים ובין אם מדובר בהתפטרות), לתת לעובד אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד מעביד, תוך 14 ימים מיום העבודה האחרון של העובד או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מבניהם. מעביד, המפר את הוראת החוק, עובר עבירה פלילית אשר בחובה טמון קנס כספי בהתאם לחוק העונשין.

(יולי 2016)

הסוגיות הנזכרות בחוזר זה מובאות באופן כללי ותמציתי, ונועדו להפניית תשומת הלב בלבד. אין לראות בחוזר תחליף לחוות דעת ואין להסתמך על תוכנו ללא קבלת יעוץ משפטי.



נספחים:

נספח-א': תוכן הודעה על תנאי עבודה:

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 חובת מעסיק

מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה).

תוכן ההודעה על תנאי עבודה

(א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בעניינים אלה:

1. זהות המעסיק וזהות העובד ;
2. תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק ;
3. תיאור עיקרי התפקיד ;
4. ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד ;
5. סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו ;
6. אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין ;
7. יום המנוחה השבועי של העובד ;
8. סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד ;
9. לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפנייה אליו .
10. לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג) (1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עבודה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.



נספח-ב': העסקת בני נוער:

<http://economy.gov.il/publications/publications/doclib/youthemployeeerights2015.pdf>

נספח-ג': נוסח להזמנה לשימוע:

תאריך: _____

לכבוד

הנדון: הזמנה לשימוע טרום פיטורים

הנך מוזמן להגיע לפגישה עם מר _____ ביום _____ בשעה _____.

פגישה זו הינה הליך שימוע טרום פיטורים.

הננו שוקלים את פיטוריך בשל _____.

במהלך הפגישה תינתן לך ההזדמנות להשמיע את טענותיך כנגד הפיטורים.

ככל שתבחר שלא להגיע לפגישת השימוע ייחשב הדבר כוויתור מצדך על זכות השימוע והחברה תהיה רשאית לקבל החלטה ללא שמיעת עמדתך.

בברכה,



נספח-ד': נוסח של מכתב פיטורין:

תאריך: _____

לכבוד: _____

הנדון: הודעה על הפסקת עבודה

בהמשך לשימוע שנערך לך בתאריך _____, ולאחר שדנו בטיעונים שהועלו על ידך, החליטה החברה על סיום העסקתך.

כפי שפורט בפנייך כאמור בזימון השימוע, ההחלטה לסיים את תפקידך בחברה נובעת מ -

תקופת עבודת בחברה היא כ: _____ שנים. מיום _____ ועד יום _____ במועד זה יסתיימו יחסי עובד – מעביד בינך לבין החברה.

במועד זה הנך נדרש להשיב כל ציוד של החברה, במידה שנמצא ברשותך, לרבות את הרכב, המחשב הנייד ותג העובד.

במשכורתך האחרונה תערוך החברה גמר התחשבות ותשלם לך את כל יתרת הכספים שהנך זכאי להם על-פי הסכם ההעסקה שלך ועל-פי כל דין.

אני מאחל לך הצלחה בהמשך דרכך.

בשם הנהלת החברה

הסוגיות הנזכרות בחוזר זה מובאות באופן כללי ותמציתי, ונועדו להפניית תשומת הלב בלבד. אין לראות בחוזר תחליף לחוות דעת ואין להסתמך על תוכנו ללא קבלת יעוץ משפטי.