

# מוכנות המועצה לכניסתו לתוקף של החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה

## 1. כללי

בחודשים יולי – ספטמבר 2012 ערך מבקר המועצה ביקורת על מוכנות המועצה לכניסה לתוקף של החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה (להלן – "החוק")

בחודש יולי 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה. חוק זה חוקק כדי להגביר ולייעל את האכיפה של חוקי העבודה על ידי הנהגת הליך מנהלי להטלת עיצום כספי על מעבידים ועל מזמיני שירות (כהגדרתם בחוק).

לצורך עבודה ערכה הביקורת שיחה עם מנכ"ל המועצה, ערכה שאלוני ביקורת לחשבת השכר ולאחראית כ"א וכן עיינה במסמכים.

## 2. הסבר

החוק לאכיפת זכויות עובדי הקבלן שאושר בכנסת בדצמבר 2011 ונכנס בחודש יולי לתוקף קובע, כי לראשונה בישראל אפשר יהיה לתבוע את מזמין שירותי הקבלן ולא רק את חברת כוח האדם. תאגידים, שיתגלה כי חתמו על חוזה שאיננו מבטיח את תנאי השכר הבסיסיים של העובדים צפויים לעמוד לדין פלילי.

חדשנות בחוק זה היא הרחבת תחולתו, לא רק על המעביד הישיר של עובד הקבלן, אלא גם על מזמין עבודת השירות. גישה זו הינה חסרת תקדים; זו הרחבה של מעגל האחראים על עובדי הקבלן (פירוט בהמשך). מעבר לחובת קיום החוק על ידי המעביד הישיר - חברת הקבלן, כעת חוק זה דורש גם ממזמין השירות לודא שעובדי הקבלן מקבלים את זכויותיהם, ואם נודע למקבל השירות שעובד הקבלן לא מקבל את כל זכויותיו, עליו לדרוש מחברת הקבלן לתקן את ההפרה מיידית. אם הקבלן לא יתקן, על מקבל השירות לפעול לביטול החוזה בין מזמין העבודה לבין הקבלן ולחילוט הערבות שנתן הקבלן.

## 3. עמידת בהוראות החוק כמעסיק

### 3.1 שכר מינימום

סעיף 26 לחוק שכר מינימום מחייב מעביד לפרסם הודעה בדבר שכר מינימום. תקנה 1 ל [תקנות שכר מינימום \(מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי החוק\), תשס"ה-2005](#) קובעת "מודעה כאמור בסעיף 6 לחוק (להלן – המודעה), תיערך לפי הנוסח שבתוספת ואולם המעביד יעדכן את סכומי שכר המינימום שבמודעה בהתאם לעדכונם לפי החוק מזמן לזמן ולא יאוחר משבעה ימים ממועד העדכון כאמור". בתוספת לתקנות הללו נקבע נוסח ההודעה, כדלקמן:

**הודעה מדבר ציפריי זכויות העובד לשי שר מינימום, התשס"ז-1987**

1. שכר המינימום לעובד שמלאו לו 18 שנים המוצפס במשרה מלאה, (בנהוג במקום עבודתו, אך לא יותר מ-186 שעות בחודש):

לחודש	לשעה	ליום (5 ימי עבודה בשבוע)	ליום (6 ימי עבודה בשבוע)
*... שקלים חדשים	1/186 משכר	1 / 21 2/3 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה	1/25 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה
*... שקלים חדשים	*... שקלים חדשים	*... שקלים חדשים	*... שקלים חדשים

\* המעביד יודכן את ככום שכר המינימום לחודש, לשעה וליום, בהואם לשכר המינימום המעודכן המתפרסם ברשומות (זה הגוּמָה המחויב).

לביורור שכר המינימום המעודכן ניתן לפנות למינהל ההסדרה והאכיפה בטלמסר שמספרו: 1-800-354-354; שכר המינימום ושאר הפרטים מופיעים גם באתר האינטרנט של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, שכתובתו: WWW.MOITAL.GOV.IL.ACHIFA

2. עובד במשרה חלקית, זכאי לשכר מינימום שיהושב יחסית לחלקיות משרתו.

בחישוב שכר המינימום יובאו בחשבון כל אלה:	בחישוב שכר המינימום לא יובאו בחשבון:
(1) שכר יסוד או שכר משולב;	(1) תוספת משפחה;
(2) תוספת יוקר (אלא אם כן כלולה בשכר המשולב);	(2) תוספת חקק;
(3) תוספת קבועה המשלמת לעובד עקב עבודתו.	(3) תוספת בשל עבודה במשמרות;
	(4) פרמיה;
	(5) משכורת י"ג;
	(6) מענקים על בסיס שנתי;
	(7) החורר הוצאות (כלכלה, אש"ל, נסיעות).

2 שכר המינימום המעודכן לנואר 2005 הוא כולו: לחודש: 3,335.18 שקלים חדשים (להלן -ש"ח); לשעה: 17.93 ש"ח; ליום (5 ימי עבודה בשבוע): 153.98 ש"ח, אך לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה כפול מספר שעות העבודה; ליום (6 ימי עבודה בשבוע): 133.41 ש"ח, אך לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה כפול מספר שעות העבודה.

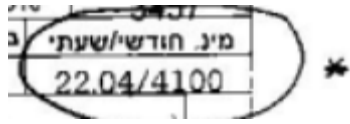
4. **אי תשלום שכר מינימום מוזהר עבירה חלילה** שפונשה מאסר או קנס. על כך אפשר להגיש תלונה למינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה.

כמו כן ניתן להגיש תביעה אזרחית על אי תשלום שכר המינימום בבית הדין האזורי לעבודה.

5. חל איסור פלילי על פגיעה בעובד בשל תלונה או תביעה על אי תשלום שכר מינימום שהגיש העובד, או שסייע לעובד אחר להגיש.

**לקבלת טופס סכף וטופס** על אודות שכר המינימום לנער וחיושב המשרה המלאה לנביו, שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות, שכר מינימום לעובד שנעדר מעבודתו, התנאים לזכאות לשכר מינימום מאת מעסיק בפועל, זכות התביעה והחוקות העובדתיות לטובת העובד, ופרטים

בתשובה לשאת הביקורת נמסר כי המועצה מפרסמת הודעה על שכר מינימום בתלוש השכר, כדלקמן:



הביקורת מעירה כי אופן פרסם שכר מינימום אינו תואם להוראות החוק, וכי למעשה המועצה אינה מקיימת חובה זו. הביקורת מבהירה כי אי קיום חובת פרסום ההודעה כאמור לעיל הנו עבירה שדינה קנס 5,000 ₪.

**בתאובה לביקורת מסר אנכ"ל המועצה כי הליקוי תוקן.**

**3.2 העסקת נערים**

העסקת נערים מטילה מכוח חוק על מעסיקים הוראות מיוחדות שנועדו לשמור עליהם, ובהם:

- איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע, לפי סעיף 18 לחוק עבודת הנוער;
- איסור העבדת נער בלא פנקס עבודה, לפי סעיף 28 לחוק עבודת הנוער;
- ניהול פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער;

- התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק עבודת הנוער ;
- איסור העבדת צעיר או מי שמלאו לו 18 שנים, ושחל עליו חוק לימוד חובה, התש"ט-1949, בשעות הלימודים לפי סעיף 2(ב) לחוק עבודת הנוער או בלי שנמסרה למעביד הודעה לפי סעיף 28א לחוק עבודת הנוער ;
- איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער ;
- מתן הפסקאות לנער לפי סעיף 22 לחוק עבודת הנוער ;
- איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב בשעות לפי סעיף 23(א) לחוק עבודת הנוער ;
- איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער לפי סעיף 23(ב) לחוק עבודת הנוער ;
- איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער ;
- (10) איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב בשעות לפי סעיף 23(א) לחוק עבודת הנוער ;

להלן הממצאים שהעלת הביקורת בעבודתה:

1. המועצה מעסיקה, בתקופת הקיץ, נערים. העסקה זו נערכת דרך חברת כוח-אדם.
2. נמצא כי המועצה לא עורכת בדיקות שהעסקה ותנאי השכר ניתנים לעובדים אלה כדין.

לאור האמור לעיל לא ניתן לבדוק האם העסקה זו עולה בקנה אחד עם התנאים והחובות הקבועות כאמור בחוק. הביקורת מעירה כי גם כאשר העסקה נעשית דרך חברת כ"א חלה על המועצה החובה לוודא כי ככלי העסקה מתקיימים, וכי החוזה עם חברה זו מעגן את החובות הללו. יש לבדוק את העמידה בהוראות החוק ולקיים בנושא זה תיעוד במועצה.

### תלפנת האמור

"אנחנו הצברנו לחברת כ"א את הסכומים לתשלום כחוק, וחזקה עלי שהם, כחברה מסודרת שהתקשרות איתה נצטתה באמצעות משכ"ל, משלמים לצובדיס בהתאם להנחיות הניתנות על-ידינו. יחד עם זאת, הוריתי לפנות אליהם ולקבל אישור לכך."

בעקבות הביקורת התקבל ב 16.10.2012 מחברת כוח-אדם "התאמה" אישור כי 18 בני נוער שעבדו במועצה בחודשי הקיץ הועסקו בהתאם לחוק עבודת הנוער.

### 3.3 קבלה לעבודה

על מנת להבטיח את שמירת עקרונות השוויוניות בקבלת עובדים המטיל המחוקק על גופי ציבור ובהם רשויות מקומיות הוראות ובהם:

- איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 ;
- איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 ;

מעיון בהודעות הדרושים שפרסמה המועצה בתקופת הביקורת [לתפקידים "פסיכולוג חינוכי", "סייעת", "מזכירה באגף תפעול", "אחראי שירות בגביה"], עולים הממצאים הבאים:

1. המועצה כוללת בהודעות הללו הוראה לפיה "המודעה מיועדת לנשים וגברים כאחד".
2. נוסח ההודעה כולל התייחסות לשני המינים באופן שווה.

לא מצאנו כי נוסח ההודעות סותר את הוראות החוק. יחד עם האמור לעיל, לאור הרגולציה והמשמעויות החוקיות שיש לכך, נמליץ כי היועמ"ש למועצה יבחן ויאשר בחתימת ידו את נוסח ההודעות טרם פרסומם.

### תאמת המחקר

"נוסח המודעות מאושר צ"י מדור שכר השרות"ק במשרד הפנים". הביקורת מבקשת לציין כי הבדיקה הנדרשת היא בראש ובראשונה משפטית. באם המוצעה תבצע הטענה כי משרד הפנים וכו' אישר את הנוסח לא בהכרח תפסור אותנו מאימת הדין.

### 3.4 ציון פרופיל צבאי

סעיף 2א(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 קובע "מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידיו, בכל ענין המנוי בסעיף 2א(א)(1) עד (6). חוק הגברת אכיפת דיני עבודה קובע כי הפרה של "איסור דרישת פרופיל צבאי לפי סעיף 2א(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988" הנה עבירה שדינה קנס של 5,000 ₪.

מבדיקה שערכנו עולה כי בניגוד לאמור דורשת המועצה בטופס קבלה לעבודה לציין פרופיל צבאי, כדלקמן:

### 5. שרות בצה"ל ושרות לאומי

פרופיל	דרגה	עד תאריך	מתאריך	
				סדר / שירות לאומי
				קבע
				הסיבה:
				<input type="checkbox"/> אי שרות
				מספר אישי

הביקורת מתריעה כי אי ציות לחוק חושף את המועצה לסיכונים משפטיים ורגולטורים. יש לתקן את הטופס, ולהתאימו לדרישות החוק.

### תאמת המחקר

"ניתנה הוראה לאחוק את הטור הלה מהטפסית".

### 3.5 הטרדה מינית

מעסיק מעל 25 עובדים חייב, לפי סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 לפרסם תקנון ובו עיקרי החוק. אי פרסום התקנון מהווה עבירה שדינה קנס 5000 ₪. מבדיקה שערכנו עולה כי יש מבנים בהם פרסמה המועצה תקנון. לדעת הביקורת לאור

הפיזור הגיאוגרפי של המועצה, מן הראוי לקבוע תקנון שכזה בכל מבני המועצה. כמו כן יתכן ובמצב הקיים לא עומדת המועצה בהוראות החוק והכי החוק קובע כי "המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו".

### תאגית המקור

"בקשתו לפרסם שם את התקנון המשרדי המוצג בקדומה, בשם"ח  
והצורן"

### 3.6 תשלום שכר

המועצה כמעסיק כפופה לחקיקה המחייבת אותה בתשלום שכר בהתאם להסכמים הקיבוצים ובתנאים הקבועים בחוק, ובהם:

- מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית;
- תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית;
- תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית;
- תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- מסירת תלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר;
- איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר;
- איסור הלנת שכר לפי סעיף 52(ב)(1) לחוק הגנת השכר;
- תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום;
- תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;

אי קיום החובות האמורות מהווה עבירה על החוק שדינה קנס. מבדיקות מדגמיות שערכנו ובתשובה לשאלות הביקורת לא נמצא כי המועצה מעסיקה עובדים ביותר מ 100% משרה, וכי לא נמצאו מקרים בהם לא מקוימים הוראות החוק הנזכרות.

### 3.7 מסירת פרטים לעובד

סעיף 2(א) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 מחייב מעבידים למסור לעובדים בכתב מידע הכולל, כדלקמן:

2. (א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בענינים אלה:

- (1) זהות המעביד וזהות העובד;
  - (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעביד;
  - (3) תיאור עיקרי התפקיד;
- סעיף 8(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 קובע כי "מעביד ייתן לעובד, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד.

אי מסירת הודעות כנ"ל מהווה עבירה על החוק, שדינה קנס 5000 ₪.

מתשובה לשאלת הביקורת עולים הבאים:

1. למן 2010 ואילך, כל עובד שהתקבל לעבודה במועצה קיבל להודעה על תנאי עבודה.
2. המועצה לא יישרה בנושא זה קו ולא הגישה הודעה על תנאי עבודה לעובדים שהתקבלו לעבודה לפני 2010.

לאור האמור ומכיוון שהחוק המטיל על הרשות חובה למסור פרטים לעובד נכנס לתוקף ב 2002, יתכן והמועצה מפרה את החוק. יש ליישר קו בנושא זה ולהמציא לכל העובדים, והביקורת ממליצה אף לכאלה שהתקבלו לעבודה לפני 2001, מכתב המפרט את תנאי עבודתם. הביקורת מזכירה כי אי קיום הוראה זו חושפת את המועצה לסיכונים משפטיים ורגולטורים.

### תלפנת האוקר

*"הוריתי להעלים עין סוף נובמבר הכנת מכתבים עם הצופים ותוקים".*

### 3.8. קבלת בטחונות מעובד

חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, תשע"ב-2012 קובע כי "לא יקבל מעביד, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן" (סעיף 2 לחוק). על-פי דברי ההסבר לחוק "מטרתה של הצעת החוק "למנוע תופעה של דרישת מעבידים לקבל מעובדיה ביטחונות לשם הבטחת הישארות העובדים בעבודה או בעת קבלתם לעבודה. נטילת הביטחונות כובלת את העובד למעביד ולמקום העבודה, והחשש מתשלום מחיר כלכלי מגביל את חופש הבחירה של העובד". מעביד שלא מקיים את הוראה זו חשוף בנוסף לעיצום כספי. יצוין כי בהצעת החוק נקבע כי יש להחריג מהאיסור הנ"ל "סכום שהוציא מעביד בעד הכשרה מיוחדת שקיבל העובד", ברם כאמור האיסור בחוק זה חף מכל סייג.

המועצה נהגה בעבר לחתים עובדים שיצאו להשתלמויות/לימודים על התחייבות מעין אלה. ברם במועד עריכת הביקורת לא נמצאו מקרים בהם המועצה החתימה עובדים על התחייבויות. יש להקפיד על הוראות חוק אלו.

## **4. בודק שכר**

החוק החדש מטיל על המעסיקים את האחריות לוודא שמירה על זכויות של עובדי הקבלן המועסקים אצלם. במידה ויופרו זכויות עובדים אלו, יהיו המעסיקים חשופים לעיצום כספי אישי בגין אחריותם לזכויות העובדים. מאידך, יאפשר החוק החדש למשרד התמ"ת, להסמיך "בודקי שכר עבודה" שיועסקו ע"י המעסיקים כמומחים לבקרה על זכויות עובדים ויהיו אחראים מטעם המעסיקים לוודא העסקה כחוק על פי מסמכים ועל פי בדיקות בשטח. אישור הבודק ישמש הגנה למזמין השירות, המעסיק, מפני אחריות להפרות של זכויות עובדי קבלן אצלו.

לפי החוק מעסיקים יוכלו להגן על עצמם אם ישכרו "בודק שכר מוסמך" (בחודשים הראשונים, עד שבודקים יעברו הכשרה בידי משרד התמ"ת, רואה חשבון יוכל למלא את התפקיד). כך, גם אם ימצא כי הבודק התרשל בתפקידו וזכויותיהם של עובדי הקבלן נפגעו, הארגון ברוב המקרים יהיה מוגן.

האחריות הפלילית בגין הפרת חובת הפיקוח תוטל על מזמין השירות אם לא הוכיח כי מתקיים אחד מאלה:

1. הוא עשה כל שניתן כדי למנוע את העבירה;
2. הוא הסתמך על בדיקות תקופתיות שנערכו בידי בודק שכר מוסמך;

- 3 מעשה העבירה תוקן;  
 4 הוא ביטל את חוזה ההתקשרות בינו לבין הקבלן בשל העבירה, ולא היה בביטול החוזה משום התנהגות שלא בתום לב

סעיפים 32 עד 35 כאמור לעיל, מזמין שירות שהסתמך על בדיקות תקופתיות של בודק שכר מוסמך יהיה מוגן מפני הטלת אחריות אזרחית ופלילית. על פי המוצע כשיר להיות בודק שכר מוסמך מי שמקיים דרישות שקבע השר בתקנות לעניין הכשרה, השתלמויות ובחינות הסמכה, והוא אחד מאלה:

- רואה חשבון,
- עורך דין,
- כלכלן,
- מנהל חשבונות
- או חשב שכר, יועץ מס,
- וכן, בעל ניסיון מוכח של חמש שנים לפחות בניהול מערכת שכר עבודה אצל מעסיק גדול תנאי כשירות נוסף הוא שהמבקש תעודת הכרה כבודק מוסמך לא הורשע בעבירה פלילית או בעבירת משמעת שמפאת מהותה, חומריתה או נסיבותיה אין הוא ראוי לקבל תעודת הכרה כאמור, ולא נקבעו בפסק דין חלוט עובדות לגבי שמפאת מהותן, חומרן או נסיבותיהן, אין הוא ראוי לקבל תעודת הכרה.

בפועל, למרות היתרונות המועצה לא התקשרה עם בודק שכר.

## 5. עמידה בהוראות החוק כמזמין שירות

### 5.1 הנורמה

מה- 20 ביוני 2012 נכנס כאמור לתוקפו החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, אשר מחיל על גופים המעסיקים קבלנים חובה לוודא כי עובדי הקבלן הללו מקבלים שכר ותנאים סוציאליים כדין. תחולת החוק בעניין זה מוגבלת, כפי שמפורט בתוספת הראשונה לחוק, והוא לקבלנים בתחומים:

- שמירה ואבטחה
- ניקיון
- הסעדה, אם השירות ניתן לעובדי מזמין השירות

מזמין שירות כהגדרתו בסעיף 2 לחוק (ראה דברי הסבר לסעיף האמור) וכן על ידי תיחום האחריות האזרחית והפלילית על מזמיני שירות, תוך התערבות בחוזה ההתקשרות בין מזמין השירות לבין המעביד

מזמין שירות" החוק המוצע אמור לחול על מזמין שירות המקבל את השירות במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית הגדרה זו כוללת הן מזמיני שירותים מהמגזר הפרטי, שלהם עסק או משלח יד, והן מזמיני שירותים מהמגזר הציבורי - כמו משרדי ממשלה, תאגידים סטטוטוריים ורשויות מקומיות

דהיינו באשר למועצה נוגע החוק רק להתקשרויות בתחומי ניקיון שמירה ואבטחה בלבד.

### 5.2 היקף האחריות של מזמין שירות

החוק קובע 18 עבירות בהם ניתן יהיה להטיל עיצום כספי בהליך מנהלי, כדלקמן:

- 1 מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית;

- 2 תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית;
- 3 תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית;
- 4 איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר לפי סעיף 6 לחוק;
- 5 איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר;
- 6 איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר, לפי סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- 7 תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- 8 תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- 9 איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער;
- 10 איסור העבדת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער;
- 11 איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער;
- 12 איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק;
- 13 איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר – כשניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו;
- 14 העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר;
- 15 איסור הלנת שכר לפי סעיף 25ב(1) לחוק הגנת השכר;
- 16 תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום;
- 17 תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;
- 18 תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה.

### **5.3 הממצאים**

#### **5.3.1 התקשרות עם חברת קליין סטאר**

המועצה חתמה עם חברת קליין סטאר שירותים מוניציפלים בע"מ (להלן – "חברת הניקיון" או "הקבלן") ב 19.7.2011 חוזה למתן שירותי ניקיון במבני המועצה ומוס"ח. החוזה כולל סעיפים המטילים על חברת הניקיון חיובים בכל הכרוך לעובדי חובת רכישת ביטוח חבות מעבידים והתחייבות לשיפוי לפיה באם יטען כי עובדי הקבלן הנם עובדי מועצה אחרת אזי מתחייב הקבלן לשפות את המועצה. מעבר לאמור כולל החוזה סעיפים המתחייבים לתת חיוביות של הקבלן ביחס לעובדיו, כדלקמן:

- 5.3 הקבלן מתחייב למלא, כלפי כל עובדיו את כל הוראות חוקי העבודה והתקנות על פיהם. הוראות החוק הקיימות כיום וכל הוראת חוק שתחוקק, לרבות חוק שכר מינימום התש"י-1987, חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951, חוק דמי מחלה תשל"ו-1976, חוק חופשה שנתית התשי"א-1950, חוק עבודת נשים התשי"ד-1954, חוק שכר שווה לעובדת ולעובד תשכ"ד-1964, חוק הגנת השכר תשי"ח-1958, חוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1983, חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) וחוק ביטוח בריאות ממלכתי התשנ"ד-1994.
- 5.4 הקבלן מתחייב לקיים כלפי העובדים המועסקים על ידו במסגרת חוזה זה את כל ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה שיחולו על הקבלן ועובדיו, ככל שיחולו, במועדים הרלבנטיים לביצוע השירותים.
- 5.5 הקבלן מתחייב לקיים כלפי עובדיו את הנחיית החשב הכללי המפורטת בטבלת התוספות הנוספות המשולמות לעובדי ניקיון של החשב הכללי באוצר, כפי שתעודכן מעת לעת (להלן: "הנחיית החשב הכללי").

מעבר לכך מטיל החוזה על הקבלן התחייבות לשלם שכר ע"פ חוק וכן להעביר את תלושי השכר ודוח לחברה חיצונית כדי שזו תבדוק את הדברים, כדלקמן:



- 5.6 בנוסף לאמור לעיל מתחייב הקבלן לשלם לעובדיו שכר גם בגין ההפסקות המגיעות לעובדים על פי דין במסגרת ביצוע השירותים.
- 5.7 הקבלן מתחייב להעביר לחברה המנהלת ו/או לנציג הרשות המזמינה, על פי דרישתם, על פי שיקול דעתם הבלעדי, דו"ח ובו פירוט שמם של העובדים כן תלושי שכר של העובדים המועסקים בביצוע השירותים במסגרת חוזה זה.
- 5.8 בנוסף לאמור לעיל יעביר הקבלן לחברה המנהלת ולנציג הרשות המזמינה אחת ל-6 חודשים, אישור רוי"ח של הקבלן, חתום בידי מורשה חתימה של הקבלן, בדבר עמידתו בכל החובות והתשלומים החלים עליו לפי חוקי העבודה וחובה זה כלפי העובדים המועסקים במסגרת חוזה זה לפיו לעובדים כאמור, שולם לפחות שכר המינימום הקבוע בחוק וכן כל התשלומים ותהפרשות כמתחייב מהוראות חוקי העבודה, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים לענף הניקיון.

### להלן הערות הביקורת:

- 1 החוזה משית על הקבלן חבויות חוזיות הכוללות התחייבות לשלם שכר וכו' של הקבלן ועובדיו. יחד עם זאת, אין בחוזה מטבע הדברים (הואיל והוא נכרת כשנה לפני כניסת החוק לתוקף) המתייחסות ספציפית לחוק הנזכר.
  - 2 ע"פ החוזה הקבלן ימציא למועצה תלושי שכר וכו' וכן הוא יעביר אחת לחצי שנה אישור רוי"ח של הקבלן המעיד על כי התשלומים לעובדי הקבלן מבוצעים כדין. בפועל, למרות שמספר פעמים הועברו המסמכים, המועצה לא מקיימת בנושא בדיקה. במצב הדברים, לא זו בלבד שהדבר חושף את המועצה לסיכונים משפטיים (המועצה לכאורה מודעת לעמידת הקבלן בהוראות חוקי העבודה כלפי עובדיו), אלא הוא מפחית מאחריות הקבלן (הוא יוכל לטעון כי הדבר נעשה בידיעת המועצה).
  - 3 נראה כי לאור השינוי בחקיקה יש מקום לשקול הכנסת אמצעים נוספים על מנת להבטיח כי הקבלן אכן עומד בהוראות החוק, וכי המועצה לא חשופה לסיכונים משפטיים.
  - 4 לא מצאנו שהוגשו דוחות חצי שנתיים על-ידי רואה החשבון של החברה. יש לדרוש קבלת הדוחות ולתעדם כנדרש.
- לדעת הביקורת באם יתוקנו הליקויים וההמלצות דלעיל ייושמו יהיה בהם כדי לצמצם את מידת חשיפת המועצה לסיכונים בתחום זה.

### תגובת המאוקר

אחר י"ח 3-3 הספקים 1301110111 (ק"ל"ן סטאר, cfe לבן ותום אבטחה) מכתבים ובהם דרישה לקבל דו"ח חצי-שנתי מאוקר ע"י רוי"ח החברה כחוק.

### **5.3.2 התקשרות עם חברת שלג לבן**

המועצה כרתה ב 24.8.2011 חוזה עם חברת שלג לבן בע"מ. החוזה תואם לזה של החוזה עם חברת קליין סטאר. לאור האמור לעיל ההערות והממצאים בפרק זה זהים לזה שבפרק 5.3.1 לעיל.

### **5.3.3 התקשרות עם חברת תום אבטחה**

המועצה כרתה ב 22.7.2012 חוזה עם חברת תום אבטחה (להלן- "חברת השמירה"). ע"פ החוזה חברת השמירה חייבת לרכוש ביטוח חבות מעבידים. מעבר לכך כולל החוזה את הוראות הבאות:

- התחייבות חברת השמירה כי שכר היסוד של המאבטחים לא ייפול מהשכר שנקבע על-ידי משטרת ישראל, וכי לא ינוכו מכך סכומים כלשהם, כגון בגין ביגוד וכו'.
- התחייבות לשמור על כל חוקי העבודה וההסכמים הקיבוציים.
- חברת השמירה תמציא ערבות

להלן הערות הביקורת:

- 1 באופן טבעי החוזה לא מתייחס לחוק להגברת אכיפת דיני עבודה.
- 2 ההתחייבויות של הקבלן בהקשר לנדון הם כלליות, והם לא מתייחסים באופן ספציפי להפרה של הוראות החוזה בנושא אי כיבוד או פגיעה בשכר עובדי הקבלן.
- 3 בדומה להסכם עם חברת הניקיון, יש בחוזה הוראות המחילות על הקבלן חובה להמציא תלושי שכר ודוח רו"ח המעיד על עמידת הקבלן בהוראות החוק. בפועל, המועצה אינה נוהגת לקיים בדיקות ולתעד את ממצאיהם. מצב זה חושף את המועצה לסיכונים משפטיים.
- 4 הדוח רו"ח האחרון שהמציאה חברת השמירה הוא נכון ל 3.2.2011 והוא מתייחס לתקופה שבין 8/2010 ל 1/2011. יציין כי לא ניתן להבין מהחתימה, האם היא אכן נחתמה על-ידי רואה חשבון. יש לדרוש הגשת דוחות אחת לחצי שנה כנדרש בחוזה.

## 6. סיכום והמלצות

בכל הקשור לרגולציה חל בשנים האחרונות היפוך מגמה: מהטלת חובת פיקוח וביצוע בדיקות מדגמיות על-ידי רגולטורים והטלת סנקציות בצורה של אי תקצוב או אי אישור פעולה, כיום הרגולציה הנה בעלת יכולות לא רק לחשוף את ערוות הגופים המצויים תחת פיקוחם, אלא גם להעניש על סטייה מנורמה (דוגמא בולטת היא החיוב האישי).

אחד התחומים שהמחוקק הכיר בהם כמהותיים ואף קבע בצדם סנקציות פליליות הוא דני עבודה. ואכן ביולי 2012 נכנס לתוקף חוק מהפכני שביקש להגביר את אכיפת דיני עבודה על-ידי הטלת עיצומים כספיים על מעסיקים. החוק יצר מהפכה בצורת האכיפה, ומעתה משרד התמ"ת מקיים בנושא אכיפה מהותית. בצד האכיפה החוק מטיל גם הגנות על מעסיקים הנוקטים בצעדים כגון מינוי בודק שכר. לאור האמור לעיל ולאור העובדה שהחוק חושף באופן טבעי את המועצה לסיכוני רגולציה ולסיכונים משפטיים ערך מבקר המועצה ביקורת, שהעלתה את הממצאים הבאים:

א. **המועצה לא מפרסמת הודעה על שכר מינימום כנדרש בחוק – בעקבות הביקורת מסר מנכ"ל המועצה כי הליקוי תוקן (ראה סעיף 3.1 לעיל).**

ב. **המועצה מעסיקה מספר רב של נערים בתקופת הקיץ באמצעות חברת כוח אדם, אך היא אינה מבטיח שהשכר וזכויות עובדים אלה נשמרים (ראה סעיף 3.2 לעיל).**

ג. המועצה דורשת בניגוד לחוק מאלה המתקבלים לעבודה נתוני פרופיל צבאי – בעקבות הביקורת מסר מנכ"ל המועצה כי הליקוי תוקן (ראה סעיף 3.4 לעיל).

ד. לא בכל בנייני המועצה תלוי תקנון למניעת הטרדה מינית – בעקבות הביקורת מסר מנכ"ל המועצה כי הליקוי תוקן (ראה סעיף 3.5 לעיל).

ה. למרות החוק כל העובדים שהתקבלו לעבודה למן 2002 ועד ל 2010 (לא כולל) לא קיבלו הודעה על תקני עבודה – בעקבות הביקורת מסר מנכ"ל המועצה כי הליקוי יתוקן (ראה סעיף 3.7 לעיל).

ו. למרות היתרונות הגלומים בכך המועצה לא מינתה בודק שכר (ראה סעיף 4 לעיל).

ז. קבלני הניקיון והשמירה לא מגישים דוחות חצי שנתיים והמועצה לא מקיימת בדיקה על מידת עמידת קבלני השמירה והניקיון של המועצה בהסכמים הקיבוצים ובשמירה על זכויות עובדי הקבלן – בעקבות הביקורת פנה מנכ"ל המועצה בכתב לכל הקבלנים שחוק זה חל עליהם ודרש לקבל הדוחות (ראה סעיף 5 לעיל).

**הביקורת מציינת בחיוב את תגובתו המהירה של מנכ"ל המועצה שהחל, עם קבלת טיוטת הדוח, לתקן את הליקויים.**

להלן ההמלצות:

- 6.1 יש פרסם הודעה מכוח חוק שכר מינימום לאלתר (ראה סעיף 3.1 לעיל).
- 6.2 על המועצה להפעיל אמצעים כדי להבטיח שתנאי העסקה של בני נוער שהיא מעסיקה תואמים לחוק (ראה סעיף 3.2 לעיל).
- 6.3 מומלץ כי נוסח ההודעות דרושים שמפרסמת המועצה יבדקו תחילה על-ידי היועמ"ש ואושרו בחתימת ידו (ראה סעיף 3.3 לעיל).
- 6.4 יש למחוק מטופס קבלה לעבודה את הדרישה לציין פרופיל צבאי (ראה סעיף 3.4 לעיל).
- 6.5 יש לפרסם תקנון מניעת הטרדה מינית בכל בנייני המועצה (ראה סעיף 3.5 לעיל).
- 6.6 יש להמציא לכל עובד אישור תנאי עבודה כנדרש בחוק (ראה סעיף 3.7 לעיל).
- 6.7 יש לשקול מינוי בודק שכר (ראה סעיף 4 לעיל).
- 6.8 יש לקיים בדיקות על נאותות תשלומי השכר ושמירה על זכויות עובדי קבלן בתחום השמירה והניקיון, וכן לדרוש קבלת תלושי שכר ודוחות באופן רגולטיבי, ולבודקם. את תוצאות הבדיקה יש לתעד (ראה סעיף 5 לעיל).

## נספחים

**From:** שמיל בצלאל  
**Sent:** Monday, October 15, 2012 4:42 PM  
**To:** אלון קוחלני  
**Subject:** טיטת דו"ח ביקורת בנושא חוק אכיפת דיני עבודה

שלום אלון,

עיינתי בטיטת הדו"ח שהעברת אלי היום. תשובותי (הזמניות) הן כדלהלן:

### פרק 3

1. **שכר מינימום:** האם יש לך את נוסח ההודעה בקובץ פתוח (או אם אתה יודע מאיזה אתר אנחנו יכולים להוריד אותו) ע"מ שלא נצטרך להעתיק אותו?
2. **העסקת נוער:** אנחנו העברנו ל"התאמה" את הסכומים לתשלום כחוק, וחזקה עלי שהם, כחברה מסודרת שההתקשרות איתה נעשתה באמצעות משכ"ל, משלמים לעובדים בהתאם להנחיות הניתנות על-ידינו. יחד עם זאת, הוריתי לפנינה לפנות אליהם ולקבל אישור לכך.
3. **קבלה לעבודה:** נוסח המודעות מאושר ע"י מדור שכר ברשומ"ק במשרד הפנים.
4. **ציון פרופיל צבאי:** ניתנה הוראה למחוק את הטור הזה מהטפסים.
5. **הטרדה מינית:** בקשתי לפרסם שוב את התקנון במשרדי המועצה בקדימה, בשפ"ח ובצורן.
6. **תשלומי שכר:** כפי שציינת, אנחנו פועלים כחוק.
7. **מסירת פרטים:** הוריתי להשלים עד סוף נובמבר הכנת מכתבים גם לעובדים ותיקים.
8. **קבלת בטחונות:** איננו נוהגים לבקש בטחונות מעובדים.

### פרק 4

האם אתה יודע איך מאתרים "בודק שכר" כזה? האם הוא הכרחי אם נקפיד על עמידה באמור בפרק 5 להלן?

### פרק 5

מחר יישלחו ל-3 הספקים שצויינו בדו"ח (קליין סטאר, שלג לבן ותום אבטחה) מכתבים ובהם דרישה לקבל דו"ח חצי-שנתי מאושר ע"י רו"ח החברה כחוק.

בברכה

שמיל בצלאל

מנכ"ל המועצה המקומית קדימה-צורן