



גלנץ שמואל עו"ד ומגשר  
Glanz Shmuel Lawyer & Mediator

יוני 2020

### **אכיפת דיני העבודה – בעקבות דוחות שניתנו לחקלאים**

משבר הקורונה השבית במשהו את פעולות הביקורת של גורמי אכיפת חוקי העבודה. הליכים שהחלו טרם המשבר הושעו לתקופה מסויימת ועם החזרה לשגרה ההליכים נמשכים. בעקבות "פרץ" החזרה לשגרה בעניין זה מצאתי למועיל מתן תזכורת וצלצול בפעמוני אזעקה.

במה דברים אמורים :

חקלאים, מעסיקי עובדים זרים (בעיקר, אבל לא רק) נקלעים לביקורות מטעם יחידת האכיפה במשרד העבודה והרווחה (בנוסף לאלה שמטעם רשות האוכלוסין במשרד הפנים). יחידת האכיפה היא "מנהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה" מבקרת אצל חקלאים במסגרת תוכנית עבודה, ביקורים רנדומאליים וכן בעקבות תלונות של עובדים. בחוקי המגן בתחום דיני העבודה, נקובים עונשים כלפי מפירי חוק ("החגורה"). עם זאת ובנוסף, בשנת 2012 נכנס לתוקף חוק חדש – **חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה התשע"ב – 2011 ("החוק")** – "שלייקס" בנוסף ל"חגורה". מטרתו של החוק "להגביר את אכיפתם של דיני העבודה". מלכתחילה החוק בא לעולם כדי להגן על עובדים מוחלשים – עובדי קבלן בתחום הניקיון, האבטחה וההסעדה, מגזרים בהם הועסקו רבים מהעובדים באמצעות קבלי כוח אדם. במסגרת החוק נקבעו אחריות הקבלן ומזמין העבודה, זה שאצלו בפועל בוצעה העבודה. כך בין היתר הוטלה על מזמין העבודה החובה לוודא שעובדי הקבלן המבצעים אצלו עבודה מקבלים את מלוא זכויותיהם, נקבע שלא תתקבל הצעתו של מתמודד במכרז אם מהצעתו משתמע שעובדיו יקבלו שכר הנופל מהערך המינימלי לפי חוק או לפי צו הרחבה. הלכה למעשה החוק יצר מנגנון שמופעל כללית כנגד "אוכלוסיות עבודה מוחלשות" ובהם העובדים הזרים בחקלאות (כך להשקפת הגורמים האוכפים). כאמור, מטרת החוק היא אכיפת חוקי העבודה.



**גלנץ שמואל עו"ד ומגשר**  
**Glanz Shmuel Lawyer & Mediator**

החוק מטיל אחריות אזרחית ופלילית על יחידים ועל חברות ומנהליהן. בחוקי העבודה נקבעה אחריות פלילית של מעסיקים מפירי חוק. כידוע הליך פלילי כרוך בפרוצדורה מורכבת, הרשעה פלילית צריך שתהא מבוססת על ראיות מוצקות, ספק - מונע הרשעה. החוק בא להפחית בצורך בראיות "ברזל". מכח החוק, בהליך מנהלי פשוט ליישום, נקנס המעסיק שנחשד באי קיום הוראות דיני העבודה.

כללית, ביקורות לפי החוק יכול שיסתיימו באחת משלוש האפשרויות:

- אין ממצאים – "זכאי".
- התראה – משמעותה שהמעסיק מוחזק "על תנאי". חזרה על אותה עבירה (לאון דווקא לגבי אותו עובד) בתקופה של שנתיים מיום מתן ההתראה תפעיל אוטומטית כפל קנס הסכום הנקוב בהודעת ההתראה.
- הודעה על כוונת חיוב – השתת קנס מנהלי בגובה משתנה לפי אופי העבירה. 3 "תגי מחיר": - 5,000 ₪ - 20,000 ₪ - 30,000 ₪ לפי מהות העבירה.

מעסיק שהומצאה לו התראה זכאי לפנות לממונה על עיצומים כספיים בכתב ולפרוס לפניו את טענותיו ולבקש לבטל את ההתראה שהיא כאמור "קנס על תנאי". מעסיק שהוטל עליו עיצום כספי מכח החוק יקבל "הודעה על כוונת חיוב". בעקבות ההודעה יכול המעסיק לפנות בכתב לממונה ולטעון טענותיו, דחיית הטענות ע"י הממונה או בהעדר פנייה אליו תוך 30 יום מקבלת ההודעה לראשונה תהפוך ההודעה לדרישת תשלום על כל המשמע מכך (גבייה, הוצל"פ וכד'). הממונה, לפני שדן בבקשה לביטול ההתראה או הודעת חיוב יבקש הצהרת המעסיק כי הפסיק ההפרה וכן אישור בודק שכר מוסמך כי ההפרה תוקנה. במקום בו דחה הממונה את טענות המעסיק עומדת למעסיק הזכות להגיש תוך 14 יום מיום שנמסרה לו הודעת הממונה ערר לועדת ערר שמתכנסת במשרד העבודה. מעסיק הרואה עצמו נפגע מהחלטת ועדת הערר רשאי לערער לבית הדין האזורי לעבודה.

להלן תרשים הזרימה בהנחה שבכל תחנה מתקבלת החלטה שאינה מקובלת על המעסיק: הודעה / התראה -> פנייה לממונה -> ועדת ערר -> בית הדין האזורי לעבודה -> בית הדין הארצי לעבודה (ברשות).

להלן רשימה חלקית של עבירות שהגיעו לטיפולו ושבעטיים הוטלו על חקלאים מעסיקי עובדים זרים סנקציות – התראות וחיובים - וכן המלצות על קצה המזלג להתנהלות תקינה.



**גלנץ שמואל עו"ד ומגשר**  
**Glanz Shmuel Lawyer & Mediator**

**רשימה נפוצה של הפרות בקרב חקלאים שבעקבותיהם קנסות (התראות או כוונת חיוב)**

- 1. העסקה ביום המנוחה השבועית** - מומלץ להחתים את העובד הזר על טופס בו הוא מודיע מהו יום המנוחה השבועית - שישי שבת או ראשון ולצרפו לסעיף 6 בהסכם ההעסקה. אורך המנוחה 36 שעות. בענפי בעלי חיים מותרת העסקה ביום המנוחה השבועית כפוף לתנאים מסויימים.
- 2. לעובד הזר מגיעים 10 ימי חג בשנה** (לעובד יומי במקום שהחג לא חל ביום המנוחה השבועית ובתנאי שלא נעדר ביוזמתו מהימים הסמוכים ליום החג). על פי הסכם ההעסקה (ס' 7). ימי החג של העובדים התאילנדים הינם ימי החג הלאומי שלהם. ימים אלה אינם מוגדרים החלטית למעט 1+4 ימי חג אותם גם העובדים מכירים. מומלץ לקבוע מראש ולצרף להסכם ההעסקה מהם 10 ימי החג בהם בוחר העו"ד לחגוג. הדעת נותנת שאם יוגדרו 5 ימי החג התאילנדים המוכרים ועוד 5 ימי חג כגון יום כיפור, יום העצמאות וכד' כי אז יצא המעסיק ידי חובתו.
- 3. העסקה בשעות מרובות** – יום עבודה לא יעלה על 12 שעות. סך השעות הנוספות המכסימאלי המותר הוא 16 שעות בשבוע.
- 4. אי רישום נוכחות בעבודה על פי החוק** – באמצעים דיגיטליים או ברישום ידני ע"ג טופס רשום בעברית ובתאילנדית ובו שעת כניסה, יציאה, שעות נוספות וחתימה יומית של העובד הזר והמעסיק או מי מטעמו.
- 5. אי תשלום שכר מינימום, גמול שעות נוספות, תשלום ימי חופש, ימי חג.**
- 6. תשלום שכר העבודה עד ה-9 לחודש** בעד החודש הקודם, כך גם מסירת תלושי השכר לעובד. חריגה מהיום הקובע גוררת התראה וכו'.
- 7. אי מתן חופשה שנתית** – אורך החופשה: בחמש שנות העבודה הראשונות – 16 ימים (כולל ימי המנוחה השבועית) 14 ימים נטו. בשנה השישית 18 יום, 16 ימים נטו.



גלנץ שמואל עו"ד ומגשר  
Glanz Shmuel Lawyer & Mediator

8. **אי ניהול פנקס חופשה** – מומלץ להקפיד על רישום מעודכן בתלושי השכר וכן לנהל רשימות נפרדות בהן יצויין בפירוט ניצול ימי חופש, מועד תשלום ימי החופש והסכום ששולם. את ימי החופש יש לממש לכל המאוחר בשנה העוקבת.
9. **פנסיה ופיצויי פיטורים** – עניין בעייתי שעולה, בהכללה, בכל ביקורת. בהעדר קופה המאפשרת הפרשה של אלה עבור עובד זר בחקלאות (בניגוד לענפים אחרים) כי אז העניין מעומעם, לא חד משמעי, ובכל זאת המעסיקים "זוכים" להתראות או הודעות חיוב בגין אלה. המלצה של הלשכה המשפטית בתמ"ת היא לפתוח חשבון פיקדון על שם המעסיק ואליו להעביר מידי חודש את המגיע בעד פנסיה חלק מעביד (6.5%) ועל חשבון פיצויי פיטורים (6%) בצאת העובד להעביר לידיו את הסכום שנצבר בחשבון ולהשלים את יתרת פיצויי הפיטורים אם מגיעים לו.
- דא עקא שהתנהלות זו יוצרת בעיה שכן ההפרשה לחשבון כאמור אינה מוכרת כהוצאה למס אלא ברגע העברת הסכום לעובד. ישנה אפשרות, שבדיעבד אושרה בבית הדין הארצי לעבודה, תשלום חודשי – (למעשה תוספת שכר שתירשם בפירוש בשורה נפרדת בתלוש השכר) של חלק המעביד לפנסיה. שיטה אחרת שצלחה מול ממונה עיצומים כספיים במשרד העבודה (טרם נבחנה בבית הדין לעבודה) היא ניהול כרטיס מסודרת "עתודה לפנסיה ופיצויי פיטורים" הקמת כרטיס שכזו בהנה"ח צריכה להיות אישית לכל עובד וצריכה לשקף את המגיע על פי שכר היסוד החודשי. חשוב להזכיר כי בשכר היסוד כלול גם המגיע בעד חופש, חגים, ימי מחלה, תוספת ותק ותוספת משפחה.

כאמור אין ברשימה כדי להקיף את הנושא כולו ואולם היא מציפה את העניינים היותר נפוצים בתחום.

ומכל מקום, כתמיד, **הקפדה על הוראות הדין חוסכת והוצאות כספיות שלעיתים הן כבדות מנשוא ועוגמת נפש.**

רשם: שמואל גלנץ, עו"ד

האמור לעיל אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי



**גלנץ שמואל עו"ד ומגשר**  
**Glanz Shmuel Lawyer & Mediator**

האמור לעיל אינו תחליף לייעוץ משפטי