

תקנות להגברת אכיפה של דיני העבודה (רכיבי שכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן), התשפ"ג-2023

עדכון לקוחות - דצמבר 2023

לקוחות יקרים,

להלן סקירה של עיקר הוראות התקנות להגברת האכיפה של דיני עבודה (רכיבי שכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן והמלצות בעניין.

תחולת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

1. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק") נחקק במטרה להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה. במסגרת זאת, ובהתקיים התנאים המנויים בחוק, ניתן להטיל אחריות אזרחית ו/או פלילית על מי שמקבל שירותים בתחום השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה (אם שירות ההסעדה ניתן לעובדי מזמין השירות) (להלן – קבלן השירות).

2. בהתאם לסעיף 25 לחוק, על מזמין שירות תחול אחריות אזרחית כלפי עובד קבלן השירות בעד פרק הזמן שהעובד הועסק במתן השירות אצל מזמין השירות, וזאת בהתקיים שלושה תנאים מצטברים:

א. השירות ניתן באמצעות ארבעה עובדים לפחות;

ב. השירות ניתן למשך תקופה של שישה חודשים לפחות, ובאופן קבוע ורצוף;

ג. נמסרה למזמין השירות הודעה מאת עובד קבלן השירות או מפקח העבודה בעניין חובה שלא מולאה על ידי קבלן השירות, והחובה לא מולאה על ידי קבלן השירות תוך 30 ימים ממועד מסירת ההודעה.

3. בהתאם לסעיף 28 לחוק, ניתן להטיל אחריות אזרחית על מזמין שירות, אף אם הוא לא מעסיק ארבעה עובדים וההתקשרות הינה לתקופה הקצרה משישה חודשים (כאמור בסעיף 25 לחוק) ככל שהחוזה בין קבלן השירות לבין מזמין השירות לא כולל את התנאים הבאים –

א. רכיבי השכר שישולמו על ידי קבלן השירות לעובדיו, כולל עלות השכר המינימאלית;

ב. הצהרת קבלן השירות על עלויות נוספות ועל הרווח;

ג. התחייבות של מזמין השירות לתשלום בסכום שלא יפחת מעלות השכר המינימלית והעלויות הנוספות כאמור לעיל.

4. עוד נקבע בסעיף 28 לחוק, כי על ערך שעת העבודה לשקף את עלות שכר העבודה המינימאלית ותנאי העבודה המגיעים לעובד קבלן השירות כדון, וזאת בהתחשב בעלויות הנוספות של קבלן השירות וברווח.

היינו, אסור שהחווה שבין קבלן השירות למזמין השירות יהא חוזה הפסד – חוזה שבו הסכומים שמשלם מזמין השירות לקבלן השירות אינם מכסים את עלויות ההעסקה המלאות ובכלל זה השכר שקבלן השירות מחויב לשלם לעובדיו והעלויות הנוספות.

האיסור להתקשר בחוזה הפסד נובע מכך שבחווה הפסד יש חשש ממשי שקבלן השירות לא יוכל לעמוד במלוא תשלומים שהוא צריך לשלם שלם לעובדיו בהתאם לדון.

5. חשוב להדגיש, כי בהתאם לסעיפים 31 עד 33 לחוק, ניתן להטיל גם אחריות פלילית על –

(1) מזמין שירות שהתקשר בחוזה עם קבלן השירות שלא בהתאם להוראות סעיף 28 לחוק (כמפורט לעיל);

(2) מנכ"ל התאגיד של מזמין שירות;

(3) מזמין שירות שלא פיקח ולא עשה כל שניתן למניעת עבירה בידי קבלן השירות כלפי עובד של קבלן השירות המועסק אצלו.

התקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת העבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן), התשפ"ג-2023

6. ביום 30.7.2023 פורסמו תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן), התשפ"ג-2023 (להלן – **התקנות**).

7. התקנות החדשות קובעות מהם רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת העבודה הבסיסי ואת אופן חישובם והכל בהתאם לענפים השונים – תחום השמירה והאבטחה, תחום הניקיון ותחום ההסעדה.

8. עוד נקבע בתקנות כי, מזמין השירות והקבלן יערכו התחשבנות, אחת לרבעון לפחות, לגבי כל עובד. זאת בין היתר לעניין רכיבי שכר המושפעים מהוותק של העובדים, דמי ביטוח לאומי על סבסוד ארוחות, הפרשי שכר בין הסכומים ששולמו לכל עובד ובין הסכומים המגיעים לו בפועל וכו'.

תחילה ותחולת התקנות

9. התקנות ייכנסו לתוקף ביום 1 בינואר 2024 (להלן – **המועד הקובע**) ויחולו על התקשרות שתיערך לראשונה במועד הקובע או לאחריו.

לעניין התקשרות שנערכה לפני המועד הקובע – התקנות יחולו אם חידוש ההתקשרות או הארכתה התרחשו במועד הקובע או לאחריו, ובכל מקרה התקנות יחולו מיום 1 בינואר 2025 על כלל ההתקשרויות, לפי המוקדם מהם.

10. משרד העבודה יפרסם מחשבון, באתר האינטרנט שלו, למען ביצוע תחשיב ערך שעת עבודה לפי התקנות.

11. נכון למועד פרסום מזכר זה טרם עודכן המחשבון באתר משרד העבודה.

המלצות

12. היות ואי עמידה בהוראות החוק עלולה לגרור הטלת אחריות אזרחית ופלילית, יש לבחון את ההסכמים הקיימים עם קבלני השירות ולוודא שהם עומדים בהוראות החוק.

13. החל מהמועד הקובע (1 בינואר 2024) יש לבחון את רכיבי השכר בהסכמי ההתקשרות עם קבלני השירות הקיימים, המחודשים, המוארכים והחדשים.

14. הסכמי התקשרות עם קבלני השירות שרכיבי השכר הקבועים בהם לא עומדים בהוראות התקנות יש לתקן בהתאם.

אנו עומדים לרשותכם לכל שאלה בעניין

מזכר לקוחות זה אינו ממצה את כלל ההוראות המפורטות בחקיקה. הוא אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
dganit@agmon-law.co.il



עו"ד מנחם (חמי) לפידור, ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)
hemil@agmon-law.co.il