

בודק שכר מוסמך

מתוך יום עיון טסטמי 18/2/19

www.kariera.co.il

אדר א' תשע"ט

אריאל פטל, רואה חשבון

• מחבר הספר (משותף) "המדריך המלא לבודק שכר מוסמך".

• מרכז מקצועי בקורס בודק שכר במכללה למינהל.

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה איך חוק נולד?



בודק שכר מוסמך

תפקידו של "בודק שכר מוסמך" הינו לערוך בדיקות תקופתיות, בדרך כלל מדי שנה, עבור מזמיני שירות מקבלני שירותי כוח אדם בתחומי **השמירה, אבטחה, ניקיון והסעדה**, כדי לוודא את התאמת תנאי העבודה ושכר העובדים בהשוואה לרשימה סגורה המופיעה בחוק להגברת האכיפה של דיני עבודה ולאתר הפרות.

בודק שכר מוסמך

מי יכול להיות זכאי לתעודות בודק שכר מוסמך לאחר שעמד בבחינה או בהגשת פרויקט על פי דרישות החוק?

- חשב שכר
- רואה חשבון
- יועצי מס
- עורך דין
- מבקר פנים
- כלכלן / מפקח עבודה

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

ראשית דבר בפסק דין בשנת 2006 :

בית הדין האזורי לעבודה, איילת שמואלוב נגד משה פונס שירותי ניקיון בע"מ ונגד בנק הפועלים.

כב' השופטת דוידוב מוטולה קיבלה את טענות התובעת, עובדת ניקיון, לקבלת זכויות גם ממזמין השירות.

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

העובדות:

- .1 מנהלי הסניף פיקחו על עבודת העובדת, קבעו את שעות העבודה, העובדת קיבלה מתנות בחגים מהבנק, עובדי הבנק ערכו לעובדת מסיבת פרידה.
- .2 העובדת לא קיבלה תלושי שכר ולא דווחה כמועסקת במרבית חודשי עבודתה בפועל על ידי המעסיק (הקבלן), נדחתה תביעתה לדמי לידה מהביטוח הלאומי ועוד.
- .3 **הבנק שילם מדי חודש עבור משרה מלאה (שני עובדים שעבדו חצי משרה כל אחד) וחומרי ניקיון 2,955 ₪, סכום הנמוך משכר המינימום!**

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

טענת הבנק :

הבנק טרם ההתקשרות עם קבלן ניקיון כלשהו, מוודא כי הוא משלם שכר מינימום לעובדים וזאת באמצעות אישור רו"ח או ההסתדרות.

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

כב' השופטת קבעה בהחלטתה, בין השאר:

○ מחומר הראיות עלה כי החברה הציעה לבנק, על מנת לזכות בעבודה, סכום שעל פניו אינו יכול להספיק לתשלום שכר מינימום וזכויות מכוח חוקי המגן לשני העובדים שעבדו בסניף לפי דרישתו של הבנק. הסכמת הבנק לכך מהווה עצימת עיניים מלראות את ההפרה הבוטה של חוקי המגן שהתרחשה מדי יום בחצריו.

○ סביר להניח כי לו ידע הבנק שיש לו אחריות כמעסיק במשותף כלפי התובעת, לא היה מתיר זאת, אלא מוודא - בדרכים העומדות לרשותו כי החברה מקיימת אחר הוראות חוקי המגן.

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

כבי' השופטת קבעה בהחלטתה, בין השאר (המשך...):

○ כשם שהבנק במקרה שלפנינו ביקש לקבל מהחברה, טרם ההתקשרות, אישור מרואה חשבון או מההסתדרות הכללית כי היא משלמת לעובדיה לפחות שכר מינימום, הוא מסוגל לדרוש דיווח שוטף בקשר לכך ולא להסתפק באישור ראשוני וסתמי. כשם שהבנק ידע לדרוש מהחברה את פירוט שמותיהם של העובדים המוצבים בפועל בסניפיו - כך יכול היה לדרוש אישור רו"ח לגבי כל אחד מהם לגבי השכר השוטף המשולם לו ותשלום שאר זכויותיו.

○ "לא ניתן לסיים תיק זה מבלי להביע מורת רוח ממשית מצורת העסקתם של עובדי הניקיון...".

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

מייד לאחר פסק הדין....

- בחודש פברואר 2007 קיבלה ממשלת ישראל החלטה שעניינה צעדים לצמצום הפערים החברתיים והגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, לסייע לעובדים ברמות השכר הנמוכות, להבטיח את רמת חיי העובדים בגיל הפרישה ולהביא לחלוקה שוויונית של נטל המס.
- בחודש מרץ 2007 פורסמו הוראות החשב הכללי במשרד האוצר בנושא הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים בתחומי שמירה, אבטחה וניקיון.
- בחודש ינואר 2008 פורסם צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.
- בשנת 2011 נחקק ה"חוק להגברת האכיפה של דיני עבודה", שמטרתו להגביר ולייעל אכיפתם של דיני עבודה.

בקצרה-מה קובע החוק?

החוק מטיל אחריות ישירה לעמידה בדיני עבודה גם על מזמין השירות (תוספת שלישית בחוק) וגם קובע מנגנון לתשלום עיצומים כספיים ופליליים על מזמין השירות ועל מנהלים באופן אישי!!!

מטרת החוק

לדאוג לאכיפת זכויותיהם של עובדי הקבלן המועסקים כעובדי ניקיון, שמירה, אבטחה והסעדה באמצעות קבלני כוח אדם.

[במסגרת עסק, משלח יד ופעילות ציבורית-לא חל על משקי בית פרטיים]

לראשונה עובדי "הסעדה" (הסעדה-אם השירות ניתן לעובדי מזמין השירות) נכנסים בחקיקה לרשימת העובדים המוחלשים.

ההבדל בין שמירה לאבטחה

שמירה

פירושה שמירה על הסדר הציבורי, פיקוח למניעת גניבות של עובדים ושל לקוחות ואורחים, הכשרת שומרים קצרה ביחס למאבטחים וכוללת, בדרך כלל, רישיון לנשיאת נשק, אך אין חובה שבעבודת שמירה העובד ישא נשק.

אבטחה

אבטחה פיזית מפני גורמים חיצוניים, הגנה על אנשים ומניעת נזקים מגורמים עוינים לרכוש של בעלי המקום מסיבות שונות. מאבטח חייב לסיים קורס מאבטחים לכל הפחות. לכן קיים גם הבדל באיכות ומקצועיות של כוח אדם. שירותי אבטחה יקרים יותר.

נעצור רגע ונזכור...

אדם המעוניין לעסוק כקבלן כוח אדם או
כקבלן שירות (לעניין בודק שכר רלוונטי
רק קבלן שירות) חייב ברישיון מטעם
משרד העבודה, הרווחה והשירותים
החברתיים, לפי חוק העסקת עובדים על
ידי קבלני כוח אדם התשנ"ו-1996.

○ כיום רשומים 898 קבלני כוח אדם ושירות.

מיהו מזמין שירות?

סעיף 25 לחוק מחיל אחריות אזרחית של מזמין שירות לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השלישית ולפי הוראות צווי הרחבה מסוימים:

(1) **השירות ניתן אצל מזמין השירות באמצעות ארבעה עובדים** לפחות; לעניין זה אחת היא אם השירות ניתן בידי עובדים המועסקים בידי אותו קבלן או קבלנים שונים;

(2) השירות ניתן במהלך תקופה של **שישה חודשים** לפחות, באופן קבוע ורציף;

(3) נמסרה הודעה למזמין השירות כמפורט בפסקת משנה (א) או (ב) שלהלן, והחובה לא מולאה בידי הקבלן עד תום 30 ימים ממועד מסירת ההודעה כאמור -

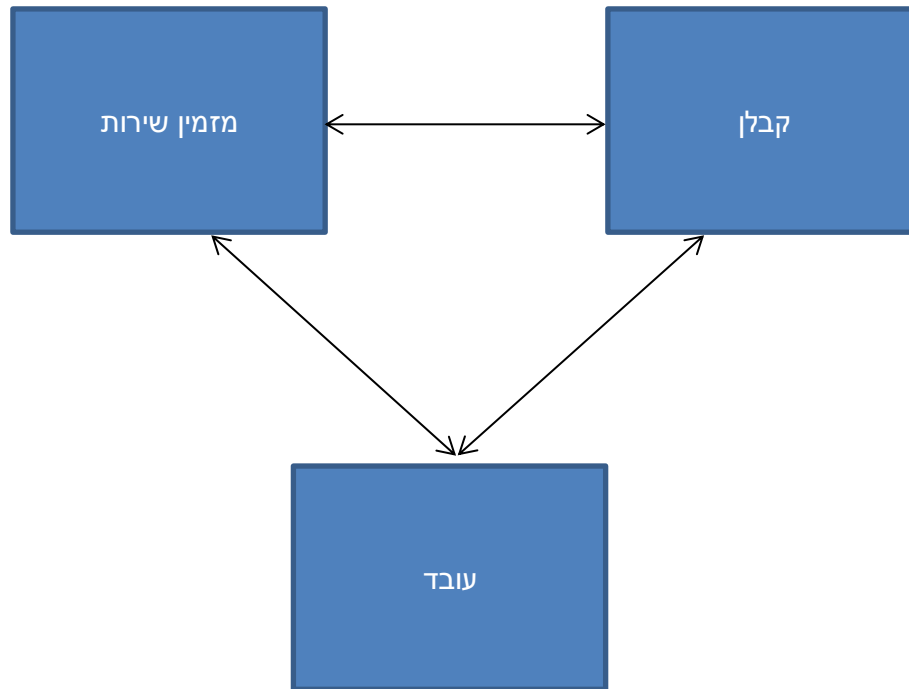
(א) **העובד** דרש מהקבלן, בכתב, למלא את החובה, **ומסר למזמין השירות הודעה** בכתב ולפיה מסר לקבלן את הדרישה האמורה; דרישה והודעה כאמור יכול שיימסרו גם על ידי ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה או ארגון העובדים שהעובד חבר בו, ובאין ארגון כאמור – על ידי ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של עובדים, ובלבד שהעובד הסכים לכך; תובענה שהוגשה בידי העובד נגד הקבלן ומזמין השירות או נגד מזמין השירות, בשל הפרת החובה, לא יראו אותה כדרישה וכהודעה לפי פסקה זו;

(ב) מפקח עבודה מסר למזמין השירות הודעה בכתב, לרבות הודעה לפי סעיף 16(ג), כי יש לו מידע ולפיו הקבלן לא מילא את החובה כלפי עובדו.

אופי ההעסקה

צורת העסקה משולשת

צורת העסקה זו נוצרת כאשר מזמין השירות שוכר את שירותיו של הקבלן השירותים. בצורת העסקה זו העובד מועסק אצל מזמין שירות אך מעסיקו הוא הקבלן.



החידוש בחוק

תחולתו הנרחבת - לא רק על המעסיק הישיר של עובד הקבלן, אלא גם על **מזמין עבודת השירות**.

מזמין שירות - מי שמקבל שירות מקבלן, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית.

מזמיני השירות כוללים את כלל המגזרים, פרטי וציבורי.

אופן אכיפת החוק

- ❖ שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ימנה מפקחים בכירים (להלן "ממונים") אשר בסמכותם להטיל את העיצומים הכספיים.
- ❖ הממונה רשאי, במקום להטיל עיצום כספי, להוציא ראשית התראה מנהלית למעסיק.
- ❖ הממונה רשאי לשלוח למנכ"ל המעסיק התראה ולפיה עליו לפקח באופן אישי על נקיטת אמצעים בידי התאגיד להפסקת ההפרה המפורטת בהתאם או למנוע הישנותה, בפרק הזמן הנקוב בהתראה, קרי 30 ימים.

הסנקציות

❖ מעסיק אשר לא יקפיד על החוקים המנויים בתוספת השלישית, עלול להיות מחויב בעיצומים כספיים החל מסך של כ-5,000 ₪ ועד לסך של כ-35,000 ₪ בגין הפרה ראשונה (לפי דרגת החומרה המפורטת בחוק), בסכום כפול ככל שמדובר בהפרה חוזרת, ובגין הפרה נמשכת- בתוספת של החלק החמישים מגובה העיצום לכל יום בו ההפרה נמשכת.

❖ **ככל שהמנכ"ל של חברת הקבלן (המעסיק) לא ינקוט אמצעים למניעה, ניתן יהיה להטיל עליו באופן אישי עיצום כספי.**

❖ **החוק קובע עיצומים כספיים גם על מזמין השירות וגם אחריות פלילית.**

כיצד מנהלי החברות המזמינות שירותי עובדי קבלן צריכים להתנהל לפני גילוי הפרות, לפני בדיקות?

המלצה למזמין שירותים באמצעות נותן שירותים בתחום שמירה, אבטחה, ניקיון והסעדה:

- ❖ לדאוג לחוזה מפורט שיכלול את כל הרכיבים בחוק.
- ❖ למנות בודק שכר באופן מחזורי שיבחן ויגיש דוח בודק שכר מוסמך אודות העמידה בדיני העבודה על ידי הקבלן.
- ❖ לעבוד עם קבלן שירותים שמקיים את הוראות החוק.

ההגנות החלות על מזמין השירות

החוק קובע הגנות למזמין השירות, באופן שיגן עליו מתביעה אזרחית ו/או הטלת עיצום כספי אם :

- ❖ עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.
- ❖ הפרת החובה תוקנה במלואה.
- ❖ הסתמך בתום לב על בדיקות תקופתיות (הכלל הוא שמדי שנה) שביצע בודק שכר מוסמך, ועם גילוי הפרה על ידי בודק השכר עשה כל שביכולתו לתקן את ההפרה בידי הקבלן, ואם זו לא תוקנה-ביטל את החוזה בינו ובין הקבלן בתום לב.

כיצד מנהלי החברות המזמינים שירותי עובדי קבלן צריכים להתנהל לאחר גילוי הפרות?

לוודא שעובדי הקבלן מקבלים את זכויותיהם!!!

❖ אם נודע למקבל השירות שעובד הקבלן **לא מקבל** את כל זכויותיו, עליו לדרוש מחברת הקבלן **לתקן את הפרה מיידיית.**

❖ אם הקבלן **לא יתקן**, על מקבל השירות **לבטל החוזה** בין מזמין העבודה לבין הקבלן **ולחלט הערבות** שנתן הקבלן.

זכרו:

תאגיד שמקבל שירותים מחויב להגברת האכיפה של דיני העבודה על עובדי הקבלן.

התוספת השלישית לחוק הגברת אכיפה מונה רשימת עבירות ספציפיות (הפרות) שעל בודק השכר לבדוק, העבירות הינן כדלקמן:

תוספת שלישית

- (1) מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית; [צבירת ימי חופשה]
- (2) תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית; [תמורת חופשה]
- (3) תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית; [תמורת חופשה]
- (4) איסור העסקה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר לפי סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- (5) איסור העסקה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר שניתן לפי הפרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה;
- (6) איסור העסקה 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 העסקת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער; [8 שעות ביום]
- (10) איסור העסקת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער;

- (11) איסור העסקת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער ;
- (12) איסור העסקת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער ;
- (13) איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר – כשניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו ; [קיימת רשימת סכומים מותרים בניכוי]
- (14) העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר ;
- (15) איסור הלנת שכר לפי סעיף 25ב(1)(ב) 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 ; [למשל צו הרחבה בענף הניקיון]
- (18) תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה ;
- (19) תשלומים לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013, בנושאים המנויים בפרטים 1, 3, 4, 5, 7 ו-8 שבתוספת לחוק האמור.

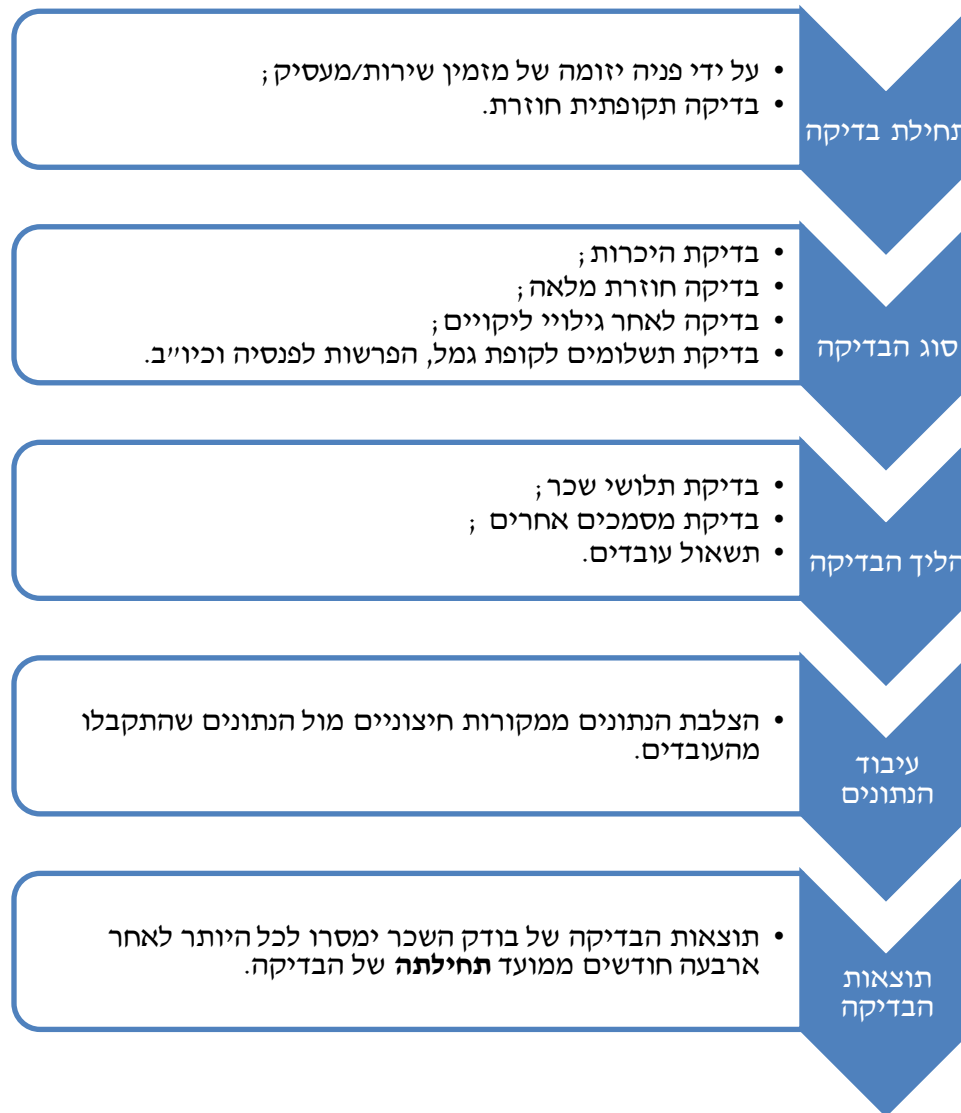
לגבי סעיף 19 :

"גוף ציבורי" – גוף מתוקצב, גוף נתמך ותאגיד בריאות כהגדרתם בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב.

לא חל על הסעדה. כן חל שכר עובד ניקיון ואחראי ניקיון ושכר עובד שמירה ואחראי שמירה ;

מענק מצוינות ; הפרשות לקופת גמל לקצבה ; קרן השתלמות ; דמי הבראה ; סבסוד ארוחות במזנון במקום העבודה ; שי לחגים ומתנה בטובין ; מענק חד-פעמי.

תהליך העבודה של בודק שכר מוסמך



**רוצים גם אתם להיות
בודקי שכר מוסמכים?
שלחו עכשיו מסרון
052-3826100
תודה על ההקשבה!**