

תזכיר חוק

א. שם החוק: חוק לשיפור זכויות עובדים (תיקוני חקיקה), התשס"ט-2009

ב. מטרת החוק והצורך בו: מטרתו של החוק המוצע, להביא לידי ביטוי הבנות שהושגו בפורום "שולחן עגול", בו חברים נציגי מעסיקים, נציגי הסתדרות העובדים הכללית החדשה ונציגי הממשלה בקשר לשיפור זכויותיהם של עובדים בחקיקת העבודה.

ג. השפעת החוק המוצע על החוק הקיים: ראו בנוסח הצעת החוק.

ד. השפעת החוק המוצע על תקציב המדינה וההיבט המינהלי: התיקון המוצע בדבר קביעת משטר של רישוי בשוק קבלני שירותים בענפי השמירה, האבטחה והניקיון מצריך הוספה של כ- 17 תקנים לצורכי פיקוח ויעוץ משפטי. לשאר התיקונים לא צפויה השפעה משמעותית.

ה. להלן נוסח החוק:

חוק לשיפור זכויות עובדים (תיקוני חקיקה)(...), התשס"ט-2009*

1. תיקון חוק בית הדין לעבודה
- בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969,¹ בסעיף 24(א), אחרי פסקה (ג1) יבוא:
- "(ד1) בתובענה בקשר לסכסוך ביחסי עבודה, שעילתה בעוולה אזרחית לפי חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965²;"
2. תיקון חוק דמי מחלה
- בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976,³ אחרי סעיף 4 יבוא:
- "מועד סיום יחסי א.4. (א) מעביד לא יביא לסיום יחסי עובד-מעביד עבודה בתקופת הזכאות לדמי מחלה
- לגבי עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, במהלך התקופה שהעובד זכאי לדמי מחלה לפי סעיף 4, וכל עוד הוא זכאי להם."

* הצעת חוק מס' פ.../...; הועברה לוועדה ביום...

¹ ס"ח התשכ"ט, עמ' 70

² ס"ח התשכ"ה, עמ' 240

³ ס"ח התשל"ו, עמ' 206

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), מעביד רשאי להביא לסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות האמורות בסעיף קטן (א), ובלבד שישלם לעובדו דמי מחלה בעד התקופה שהעובד זכאי לדמי מחלה לפי סעיף 4.

(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על עובד אשר מתקיים לגביו אחד מאלה:

(1) המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001⁴ בטרם נעדר העובד בשל מחלתו;

(2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986.

לעניין זה, "פסק מלפעול" – הפסקת פעילות שאינה זמנית.

בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998⁵, אחרי סעיף 1 יבוא:

3. תיקון חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג)

א1. "היעדרות בשל מחלה ממארת של בן זוג של היעדרות, בשל המחלה הממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.

(ב) בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1.

⁴ ס"ח התשס"א, עמ' 378
⁵ ס"ח התשנ"ח, עמ' 236

4. תיקון חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) בשל מחלת ילד
- בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993,⁶ בסעיף 1א(א), במקום "30" יבוא "90" ובמקום "60" יבוא "110".
5. תיקון חוק הסכמים קיבוציים
- בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957⁷ –

(1) בסעיף 33א, האמור בו יסומן (א) ואחריו יבוא :

"(ב) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי המעביד הפר הוראות סעיפים 33 ו-33, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק פיצויים לדוגמה בסכום שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בשל חומרת ההפרה ונסיבותיה;

(2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לעבודה לא יפסוק פיצויים לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006.

(3) בבואו לפסוק פיצויים לדוגמה למעביד, בשל הפרת כאמור בסעיפים 33 ו-33, רשאי בית דין להתחשב בכך שהמעביד הורשע בשל אותה הפרה.

(ב) בבואו להטיל קנס על מעביד שהורשע בעבירה לפי סעיף 33, רשאי בית משפט או בית הדין לעבודה להתחשב בכך שנפסקו נגד המעביד פיצויים לדוגמה לפי סעיף זה בשל המעשה שבשלו הורשע כאמור.

(4) הסכומים הנקובים בסעיף זה יעודכנו ב-1 בינואר בכל שנה (בסעיף קטן זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין זה –

"המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;

"המדד הבסיסי" – המדד שפורסם בחודש שלפני תחילתו של חוק זה;

"מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה."

⁶ ס"ח התשנ"ג, עמ' 134; התשנ"ז, עמ' 130

⁷ ס"ח התשי"ז, עמ' 63

(2) בסעיף 33 במקום "שנים עשר חודשים" יבוא "שלוש שנים".

(א) תיקון חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996⁸ –
עובדים על ידי
קבלני כוח אדם

(1) בסעיף 1 אחרי ההגדרה "קבלן כוח אדם" יבוא:–

"קבלן שירות" – מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו,
אצל זולתו;

"שירות" – שירות באחד מתחומי העבודה המפורטים
בתוספת;"

(2) בסעיף 2 -

(א) בסעיף קטן (ב), הסיפה החל ב- "וניתן לחדשו", תימחק.

(ב) במקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) רישיון לפי סעיף זה ניתן לחדש לתקופות נוספות
של שנתיים בכל פעם, ורשאי השר, מטעמים מיוחדים
שיירשמו, לחדשו לתקופה הקצרה משנתיים או לתקופה
שאינה עולה על שלוש שנים; סבר השר שאין לחדש רישיון
או שיש לחדשו לתקופה הקצרה משנה, יודיע לבעל
הרישיון בכתב את נימוקיו לכך ויתן לו הזדמנות להביא
את טענותיו לפניו לפני מתן החלטתו; לא הודיע השר
כאמור, יתחדש הרישיון לתקופה נוספת של שנתיים, בכל
פעם."

(3) אחרי סעיף 10 יבוא:

"רישוי קבלני 10א. (א) הוראות פרק זה והוראות פרק ד'
שירות יחולו על קבלן שירות, בשינויים המחויבים.

(ב) השר רשאי להתקין תקנות כאמור
בסעיף 3(א)(2) לעניין ערבות בנקאית או
ערובה מתאימה אחרת שעל קבלן שירות
להמציא.

(ג) השר רשאי, בצו, לאחר התייעצות בארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגון מעבידים שלדעת השר הוא ארגון מעבידים יציג ונוגע בדבר, ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, לשנות את התוספת הראשונה, ובלבד שלא יוסיף לתוספת תחום עבודה שהשכר הממוצע המשולם בו עולה על השכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.⁹

(4) אחרי סעיף 27 יבוא :

"תוספת

(סעיף 1)

(1) שמירה ואבטחה ;

(2) נקיון."

(ב) תחילתו של סעיף קטן (א) _____ מיום פרסומו.

בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988,¹⁰ בסעיף 14, במקום "שנים עשר חודשים" יבוא "שלוש שנים" והסיפה החל ב- "ואולם, לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7", תימחק.

7. תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

ד ב ר י ה ס ב ר

⁹ ס"ח התשנ"ה, עמ' 210.

כללי

פורום "שולחן עגול" הוקם במטרה להוות גורם מייעץ לממשלת ישראל בענייני כלכלה בחברה. חברים בו נציגי המעסיקים, התסדרות העובדים הכללית החדשה והממשלה. בחוק המוצע באות לידי ביטוי הצעות והבנות אשר הושגו בפורום האמור.

סעיף 1

לאחרונה החלו מוגשות לבתי המשפט האזרחיים תביעות שעילתן לשון הרע בקשר לסכסוכי עבודה בין מעביד או אורגניו לבין עובדיו. לאור הקשר המהותי של התביעות ליחסי עבודה מוצע לתקן את סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 על מנת להרחיב את סמכויותיו של בית הדין האזורי ולקבוע כי תובענות במסגרת סכסוך שביחסי עבודה שעילתן בפרסום לשון הרע כמשמעותו בחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 יבואו לפתחו של בית הדין לעבודה. זאת בהתחשב בהתמחותו לדון בסכסוכים שביחסים האמורים.

סעיף 2

מוצע לתקן את חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 ולהוסיף את סעיף 4א על מנת לקבוע כי מעביד לא יביא לסיומם של יחסי עובד-מעביד בינו לבין עובד שנעדר מעבודתו בגין מחלה כל עוד העובד זכאי לנצל את התקופה הצבורה לו לדמי מחלה עד לתקופה מקסימאלית של 90 ימים, בהתאם להוראות סעיף 4 לחוק האמור.

ההוראה המוצעת לא תחול במקרים בהם יבחר מעביד לשלם לעובדו עבור הימים שבהם הוא זכאי לדמי מחלה.

כמו-כן, מוצע כי הכלל האמור לא יחול כאשר מקום העבודה של העובד פסק מלפעול, או אם המעביד פשט את הרגל ואם הוא תאגיד – ניתן בעניינו צו פירוק. המדובר במצבים שבהם כלל העובדים של המעביד מפוטרם ונמנע מכולם להמשיך ולקבל שכר לאחר סגירת העסק, פשיטת הרגל או צו הפירוק.

עוד מוצע לקבוע כי התיקון לא יחול במצבים שבהם המעביד הודיע, בטרם נעדר העובד מעבודתו על כוונתו לפטרו בהודעה מוקדמת לפיטורים כמשמעותה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

סעיף 3

מוצע לתקן את חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, כך שבדומה לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 יתווסף סעיף 1א ולפיו, עובד או עובדת המועסקים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות שנה, ושבת זוגו או בן זוגו חלו במחלתה ממארת, יהיו זכאים לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות על חשבון ימי המחלה הצבורים להם או על חשבון ימי החופשה המגיעים להם, לפי בחירתם.

סעיף 4

מוצע לתקן את חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, כך שעובד אשר

ילדו חלה במחלת ממארת, והמועסק לפחות שנה באותו מקום עבודה או אצל אותו מעביד, יהיה זכאי לזקוף מימי המחלה הצוברים לו או מימי החופשה המגיעים לו עד 90 ימי היעדרות או עד 110 ימים של היעדרות בשנה, אם בן זוגו של העובד הינו עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו, או העובד הוא הורה יחיד או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית. זאת בשונה למצב הקיים היום המאפשר לעובד אשר ילדו חלה כאמור לזקוף 30 ימים, ואם בן זוגו של העובד הינו עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו, או העובד הוא הורה יחיד או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, עד ששים ימי היעדרות השנה.

סעיף 5 במסגרת תיקון מס' 6 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – חוק הסכמים קיבוציים (ס"ח התשס"א, עמ' 123) נחקקו סעיפים 33 ו-33 י לחוק האמור הקובעים כדלקמן:

33"ט. מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ח ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

33.י.א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:

- (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;
- (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
- (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;
- (4) חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;
- (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.

(ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" - לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

מטרת תיקון מס' 6 לחוק הסכמים קיבוציים היתה "לעגן את זכותו של כל עובד לפעול למען התארגנות עובדים בועד עובדים ובארגון עובדים וכן להיות חבר באותן התארגנויות ולפעול במסגרתן" (ה"ח התשס"א, עמ' 38), לפיכך במסגרת התיקון האמור, נקבעו בסעיף 33 לזכותו חוק עונשים פליליים כנגד מעביד הנמנע מלקבל אדם לעבודה, המרע את תנאי עבודתו של עובד או מפטרו בשל חברותו בארגון עובדים או בועד עובדים, הימנעותו מלהיות חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים. ואולם, על מנת להגביר את האכיפה של סעיפים 33 ו-33 לחוק הסכמים קיבוציים על ידי עידוד עובדים לעמוד על זכויותיהם, מוצע לתקן את סעיף 33 לחוק וליתן לידי העובד סעד של פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן - פיצויים לדוגמא) בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, ובמקרים מיוחדים בסכום שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים. סעד זה יתווסף לסעדים אזרחיים העומדים לרשות עובד כגון סעד של צו עשה או צו מניעה ופיצויים לא ממוניים. כמו כן, יש בסעד של פיצויים לדוגמא כדי להוסיף על האכיפה הפלילית המתבצעת על ידי המדינה. לאחרונה נוסף סעד של פיצויים לדוגמא במספר חוקי עבודה: חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007, חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר

המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 וחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

עוד מוצע לתקן את סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים ולהאריך את תקופת ההתיישנות שעמדה על שנים עשר חודשים לשלוש שנים מיום שנוצרה עילת התביעה.

מאחר שהן הפיצויים לדוגמה והן הקנס מיועדים להביא לענישה ולהרתעה של מעסיקים, הרי שאף על פי שמדובר באמצעים ממערכות דין שונות והטלת שני האמצעים לא תיחשב בהכרח ל"סיכון כפול" - מוצע לקבוע כי בבוא בית משפט לפסוק פיצויים לדוגמה, יהא רשאי להתחשב בכך שהמעסיק הורשע והוטל עליו קנס כספי. כמו כן, בית המשפט רשאי להתחשב בעובדה כי הוטל פיצוי לדוגמה לפי החוק המוצע שעה שבא לגזור את דינו של מי שנמצא אשם בדין פלילי בשל הפרת הוראה מההוראות המנויות בתוספות המוצעות.

סעיף 7 מוצע לתקן את חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן – חוק קבלני כוח אדם) ולקבוע שחובת הרישוי החלות היום על קבלן כוח אדם יחול על קבלן שירות בתחומי עבודה שמירה, אבטחה ונקיון בשינויים מחויבים. עוד מוצע לקבוע כי השר יהיה רשאי לקבוע הוראות מיוחדות לקבלני שירות בענין המצאת ערובה מתאימה לפי סעיף 3. על פי ההצעה יוגדר "קבלן שירות" כמי שעיסוקו במתן שירות בתחומים האמורים שנקבעו בתוספת, באמצעות עובדיו, אצל זולתו. לפיכך ההגדרה אינה כוללת קבלנים עצמאיים בתחומים האמורים שמבצעים עבודות עצמאיות אצל הזולת.

יצוין כי תחומי הניקיון, השמירה והאבטחה הינם תחומי עבודה שבהם אין לחברות הנותנות שירותים "מפעל" משלהן אלא הן פועלות בחצרים של מפעלים בבעלות אחרים (עד"מ (ארצי) 1011/04 א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ נ' טטיאנה וורונין ואח' (2005) (טרם פורסם)). כמו כן, עובדים המועסקים בתחומים אלה נמנים עם קבוצות העובדים החלשים במשק (ע"ע (ארצי) 203/07 בועז קוסובסקי נ' קבוצת א. א. ארזי שמירה בע"מ (2007) (טרם פורסם)). חלק גדול מהם מועסקים במשרות חלקיות- כ - 35 אחוזים בשמירה, באבטחה ובניקיון (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל 2007, עמ' 522). כמו כן תחלופת העובדים בענפים אלה גבוהה במיוחד. כך לדוגמה, בענף השמירה נמצא שיעור כמעט כפול של תחלופה בהשוואה להיקף התחלופה של כלל העובדים, ורובם משתכרים שכר נמוך.

מוצע לתקן את סעיף 2 לחוק קבלני כוח אדם ולקבוע כי ניתן יהיה לחדש את רשיון קבלן כוח אדם בתקופה של שנתיים בכל פעם, ומטעמים מיוחדים שיירשמו, השר יהיה רשאי לחדש את הרשיון לתקופה הקצרה משנתיים או לתקופה העולה על שלוש שנים. זאת בשונה לקבוע היום בסעיף 2(ב) ו- (ג) ולפיו באופן כללי רשיון קבלן כוח אדם מתחדש לתקופה של שנה בכל פעם. התיקון המוצע מאריך את תקופת הרשיון במקרים שבהם לא נתגלו הפרות בידי הקבלן כוח אדם.

סעיף 8 סעיף 14 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן – החוק) קובע כי בית הדין לעבודה לא יזדקק לתביעה לפי החוק לאחר שחלפו שנים עשר חודשים מיום היווצרות עילת

התביעה. כמו כן קובע הסעיף תקופת התיישנות של 3 שנים לגבי תביעה על רקע הטרדה מינית כאמור בסעיף 7 לחוק.

מוצע לתקן את סעיף 14 הקיים ולקבוע כי תקופת התיישנות תהיה, בכל מקרה, שלוש שנים. הכל בהתחשב בחסמים שקיימים לגבי עובד שמעבידו הפלה אותו, ובמיוחד במצבים שההפליה לא מביאה בהכרח לסיום יחסי עובד ומעביד אלא היא מתבטאת בפגיעה בתנאי עבודה – במהלך המשך קיום היחסים האמורים.

יצוין כי הארכת תקופת התיישנות בחוק תביא להארכת תקופת התיישנות של תביעות המוגשות לפי פרק ד' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, זאת, בהתאם להוראות סעיף 13 לחוק האמור.

