מספר פנימי: 2064706

הכנסת העשרים

**יוזמים: חברי הכנסת** **יוליה מלינובסקי**
 **רוברט אילטוב**
 **חמד עמאר**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 פ/5180/20

הצעת חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (תיקון – פיצויי פיטורים), התשע"ח–2018

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| הוספת סעיף 15א | 1. | בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו–1996[[1]](#footnote-2), אחרי סעיף15 יבוא: |
|  |  | "זכאות לפיצויי פיטורים במקרה של חילופי קבלנים  | 15א. | חדלה התקשרות בין מעסיק בפועל לקבלן כוח אדם או בין מזמין לקבלן שירות ועובדו של הקבלן עבר לעבוד אצל קבלן כוח אדם או קבלן שירות אחר אצל אותו מעסיק בפועל או מזמין שירות, יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן כאילו פיטרו, אף אם הציע לו עבודה חלופית."  |

דברי הסבר

שיטת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם היא שיטת העסקה נוראית ופוגענית שיש לשים לה סוף. עם זאת, אין להתעלם מהמציאות ומקיומה של התופעה. התעלמות משיטת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם או קבלני שירות היא טמינת הראש בחול ואינה פותרת את התופעה, להיפך, היא גורמת לעוולות כבדות יותר. לשם כך, הצעת חוק זו נועדה להסדיר מעט מהתחומים שבהם מועסקים ונפגעים עובדי קבלני כוח האדם פעם אחר פעם.

הצעת חוק זו נועדה להבהיר בצורה ברורה כי עובדי קבלן אינם חפץ שניתן להעבירו ממקום למקום עם סיום ההתקשרות בין חברת הקבלן ובין מזמין השירות ונועדה לעגן את פסיקת בית הדין הארצי בדב"ע ארצי  3-56/נז**צבי שפיר נ' המוסד לביטוח לאומי** (1999), שבה נקבע כי סיום עבודה של עובד קבלן בשל סיום התקשרות בין קבלן כוח האדם למזמין השירות דינו כפיטורים:

"המערער לא היה עובד זמני מזדמן. הוא עבד תקופה ארוכה במפעלי ים המלח בע"מ. בכל פעם שמפעלי ים המלח האריכו את ההסכם עם המשיבה הם התייחסו ספציפית להמשך עבודתו של המערער. ההודעה על סיום עבודתו על-ידי המשתמש, מפעלי ים המלח בע"מ, יש לראותם כפיטורים לכל דבר ועניין ואין לראותו כמחויב לקבל מהמשיבה עבודה אחרת. פיטורים אלו מזכים אותו בפיצויי פיטורים מהמשיבה."

כמו כן, הצעת חוק זו נועדה לעגן בחקיקה את פסיקת בית הדין האזורי לעבודה בחיפה סעש (חי') 12332-08-13/ **ניר אלקיים נ' ש.א.ש. צפון ועמקים - אבטחה ושמירה בע"מ**, שבה נקבע כי כאשר מעסיק מודיע לעובד שמירה על הפסקת עבודה באתר, והעובד מבקש להמשיך לעבוד באותו מקום עבודה, הוא רשאי לעשות כן תוך קבלת פיצויי פיטורים מהמעסיק הראשון, אפילו אם הוצעה לו עבודה חלופית והוא סירב. כאשר מקום העבודה ממשיך להתקיים וקבלן השמירה החדש מוכן לקלוט את העובד ולהמשיך את העסקתו ברציפות, אך מובן וטבעי שהעובד ירצה להמשיך לעבוד באותו מקום עבודה שבו הועסק במשך שנים רבות, אליו הוא רגיל. על כן, אין מקום לבחון את אופי העבודות שהוצעו לעובדים, ואין זה משנה אם הוצע להם שכר שעתי גבוה יותר או הוצע להם מקום עבודה קרוב יותר למקום מגוריהם. אין כל חשיבות לדרך המדויקת שבה הפסיקה החברה לספק שירותי שמירה בבית החולים. בין אם מדובר בהפסד מכרז, סיום התקשרות, העברת בעלות או כל דרך אחרת, הלכה למעשה החברה הפסיקה לתת שירות במקום העבודה, והוחלפה על ידי קבלן שמירה אחר.

לאחרונה, אנו נתקלים רבות במקרים בהם עובדי חברות קבלן המעוניינים לשמור על מקום עבודתם הפיזי נאלצים להילחם על הישארותם ועל פיצויי הפיטורים שלהם בבתי המשפט וזאת על אף שישנן פסיקות תקדימיות לזכותם. לשם כך, נועדה הצעת החוק לעגן אחת ולתמיד את הסוגיה בחקיקה הראשית.

לפיכך, מוצע לתקן את חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו–1996, ולקבוע כי אם חדלה התקשרות בין מעסיק בפועל לקבלן כוח אדם או בין מזמין לקבלן שירות ועובדו של הקבלן עבר לעבוד אצל קבלן כוח אדם או קבלן שירות אחר אצל אותו מעסיק בפועל או מזמין שירות, יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן כאילו פיטרו, אף אם הציע לו עבודה חלופית.

---------------------------------

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים

והונחה על שולחן הכנסת ביום

י"א באדר התשע"ח – 26.2.18

1. ס"ח התשנ"ו, עמ' 201. [↑](#footnote-ref-2)