



רשומות

הצעות חוק

הכנסת

9 ביולי 2018

800

כ"ו בתמוז התשע"ח

עמוד

258	הצעת חוק השעיה של עובד גוף ציבורי עקב הליכים פליליים, התשע"ח-2018
260	הצעת חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 33) (זכאות לפיצויי פיטורים בעת חילופי קבלנים במקום העבודה), התשע"ח-2018

הצעת חוק השעיה של עובד גוף ציבורי עקב הליכים פליליים, התשע"ח-2018*

1. השעיה של עובד גוף ציבורי (א) הושעה עובד גוף ציבורי, לפי הכללים החלים באותו גוף, בשל חקירה פלילית שנפתחה נגדו או בשל כתב אישום שהוגש נגדו, לא תעלה תקופת ההשעיה על 45 ימים; ואולם בית הדין האזורי לעבודה שבתחומו נמצא מקום העבודה רשאי לאשר, לפי בקשת המעסיק, את הארכת תקופת ההשעיה לתקופות נוספות שכל אחת מהן לא תעלה על שישה חודשים; הוגשה בקשה כאמור, תעמוד ההשעיה בתוקף עד להחלטת בית הדין לעבודה.
- (ב) הוראות סעיף זה יחולו על עובד גוף ציבורי שהוא חברה ממשלתית או חברת בת ממשלתית כהגדרתן בחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975¹, או תאגיד שהוקם בחוק או לפיו, אולם הן לא יחולו על עובד שחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963², או חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978³, חל עליו.
2. אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א-1981⁴, לעניין אי-מסירת מידע למי שאינו זכאי לקבלו.
3. תיקון חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978⁵, בסעיף 24(א), בסופו יבוא "לעניין זה פסק דין" - לרבות החלטת בית הדין בעניין השעיית עובד"

ד ב ר י ה ס ב ר

שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, או חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978, חל עליהם, שכן לגבי עובדים אלה קבוע הסדר השעיה מפורט בחוקים האמורים.

2 סעיף מוצע להבהיר כי החוק המוצע לא יאפשר העברת מידע מהמרשם הפלילי לגוף ציבורי אם אין לאותו גוף סמכות לקבל את המידע לפי חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א-1981.

3 סעיף מוצע לקבוע, כתיקון משלים בחוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978, כי יהיה אפשר לערער על החלטת בית דין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות בעניין השעיית עובד לפני שופט של

1 סעיף מוצע להסדיר את משך השעייתו של עובד בגוף ציבורי שהוא חברה ממשלתית, חברת בת ממשלתית או תאגיד שהוקם בחוק, בשל פתיחה בהליך פלילי או הגשת כתב אישום נגדו. היום אין הסדרה אחידה בעניין משך השעייתם של עובדים באותם גופים, ולרוב הנושא מוסדר בהסכם בין המעסיק לעובדים. לכן מוצע לקבוע כי הגוף הציבורי יהיה רשאי להשעות עובד כאמור, לפי הכללים החלים באותו גוף, לפרק זמן שאינו עולה על 45 ימים. תקופת השעיה ארוכה יותר תותנה באישור של בית הדין לעבודה שיכול להינתן לבקשת המעסיק. במקרים שבהם הוגשה בקשה לאישור הארכת ההשעיה לבית הדין לעבודה, ההשעיה תעמוד בעינה עד להחלטת בית הדין. ההסדר המוצע לא יחול על עובדים שחוק

* הצעת חוק מס' 4378/20פ (מספר פנימי: 2019092); הועברה לוועדה ביום י"ח בתמוז התשע"ז (12 ביולי 2017).

1 ס"ח התשל"ה, עמ' 132.

2 ס"ח התשכ"ג, עמ' 50.

3 ס"ח התשל"ח, עמ' 153.

4 ס"ח התשמ"א, עמ' 322.

5 ס"ח התשל"ח, עמ' 153; התשע"ז, עמ' 9.

ד ב ר י ה ס ב ר

פסק דין, ואפשר לערער עליו כאמור. לכן מוצע לכלול החלטה של השעיית עובד ברשות המקומית בגדר ההגדרה "פסק דין", שעליו ניתן לערער.

בית המשפט המחוזי, כמו על כל פסק דין של בית הדין. כיום יש אי־בהירות בשאלה אם החלטות בדבר השעיה של בית הדין למשמעת ברשויות המקומיות הן החלטות ביניים, ולכן אין אפשרות לערער עליהן לבית המשפט המחוזי, או שהן

יוזם: חבר הכנסת דוד ביטן

הצעת חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 33) (זכאות לפיצויי פיטורים בעת חילופי קבלנים במקום העבודה), התשע"ח-2018*

הוספת סעיף 9א 1. בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, אחרי סעיף 9 יבוא:

- 9א. (א) בסעיף זה -
"זכאות לפיצויי פיטורים בעת חילופי קבלנים במקום העבודה"
- "מזמין שירות" - מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות;
"מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" ו"קבלן שירות" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;²
"קבלן" - קבלן כוח אדם או קבלן שירות, לפי העניין;
- (ב) הסתיימה ההתקשרות בין קבלן ובין מעסיק בפועל או מזמין שירות, לפי העניין, ועבר עובדו של הקבלן להיות מועסק על ידי קבלן אחר שהתקשר עם אותו מעסיק בפועל או אותו מזמין שירות, יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן שההתקשרות עמו הסתיימה כאילו פוטר, אף אם אותו קבלן הציע לו עבודה חלופית.
- (ג) אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות סעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

ד ב ר י ה ס ב ר

עובדו בעבודה חלופית. ההסדר המוצע יחול רק לעניין קבלנים המספקים שירות בתחומי הניקיון או השמירה והאבטחה.

בהסדר המוצע לא יהיה כדי לגרוע מזכותו של העובד להפוך להיות עובדו של המעסיק בפועל לפי הוראות סעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

בעת הכנת הצעת החוק לקריאה השנייה ולקריאה השלישית תוסיף ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת לדון בסוגיית שמירת הזכויות של עובד כאמור התלויות בוותק בעת חילופי המעסיקים, וכן בדרכי התשלום של יתרת פיצויי הפיטורים, מעבר לסכומים המופקדים למרכיב פיצויי פיטורים בקופת גמל לקצבה.

העסקה של עובדים במקומות עבודה באמצעות קבלני כוח אדם או קבלני שירות הפכה לתופעה נפוצה, בעיקר בענפי הניקיון והשמירה והאבטחה. העסקה בדרך זו מעוררת חשש לפגיעה בזכויות העובדים ובביטחון התעסוקתי שלהם. לפיכך, כדי להגביר את ההגנה על עובדים כאמור, מוצע בהצעת החוק המתפרסמת בזה לקבוע כי אם הקבלן שמספק למקום העבודה שירות כוח אדם או שירות אחר באמצעות עובדיו התחלף (להלן - הקבלן היוצא), ועובדו המשיך לעבוד באותו מקום עבודה כעובד של קבלן אחר שהתקשר עם מקום העבודה לספק את אותו שירות, יהיה אותו עובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן היוצא כאילו הקבלן פיטר אותו בעת חילופי הקבלנים אף אם הקבלן היוצא הציע לו להוסיף ולהיות

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

* הצעת חוק מס' פ/5180/20 (מספר פנימי: 2064706); הועברה לוועדה ביום ט"ז בסיוון התשע"ח (30 במאי 2018).

¹ ס"ח התשכ"ג, עמ' 136; התשע"ח, עמ' 114.

² ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.