

ללא חוזה

שוק העבודה ב-2015 במשקפי עובדים שפנו לייעוץ ב"קו לעובד"

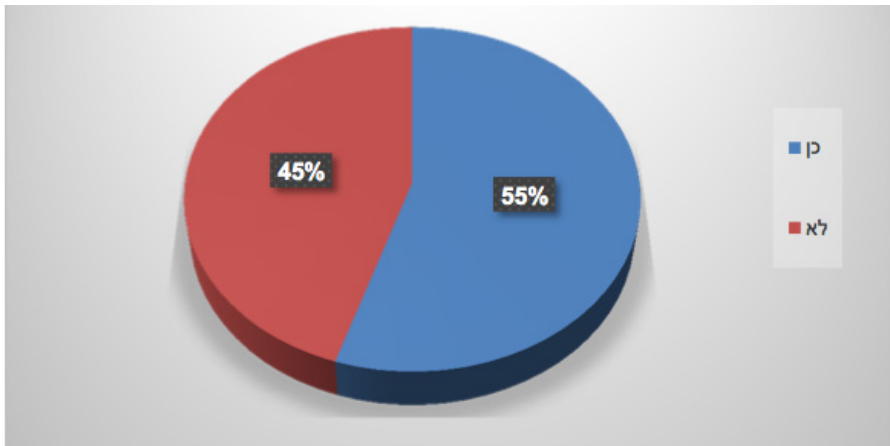
כתיבה: מיכל תג'ר ומרטין וילר

"קו לעובד" - ארגון זכויות אדם המסייע לעובדים החלשים בשוק העבודה - ישראלים בשכר נמוך, מהגרי עבודה, פליטים ועובדים פלסטינים. הארגון פועל בערוצים משפטיים וציבוריים לסייע לעובדים במימוש זכויותיהם ולחשיפת תופעות של ניצול ביחסי העבודה מתוך מגמה לצמצם את הפערים בחברה. דוא"ל: email@kavlaoved.org.il; אתר האינטרנט: www.kavlaoved.org.il.

הפניות ב-2015

כמדי שנה, אנו סוקרים את אלפי הפניות שהגיעו ל"קו לעובד" מאת עובדים ישראלים, כדי לדלות מתוכן תמונת מצב עדכנית של שוק העבודה בשנה החולפת! השנה, הוספנו שאלה פשוטה לעובדים שפנו אלינו, והממצאים היו מטרידים. שאלנו את כל הפונים, האם קיבלו "הודעה לעובד על תנאי העבודה", כפי שמחייב החוק. למעשה, שאלנו אם קיבלו לידם הסכם עבודה, שמגדיר מהם התנאים והזכויות שלהם בעבודה. על פי חוק, הסכם זה אמור להגדיר את ימי העבודה והשעות, את גובה השכר, ואת התנאים הנלווים בעבודה. על פי התשובות - כמעט מחצית מהעובדים - 45% - לא קיבלו הודעה לעובד, או הסכם עבודה, כפי שדורש החוק. את ההשלכות של הדבר נדגים בהמשך הדוח.

האם קיבלת הסכם עבודה?



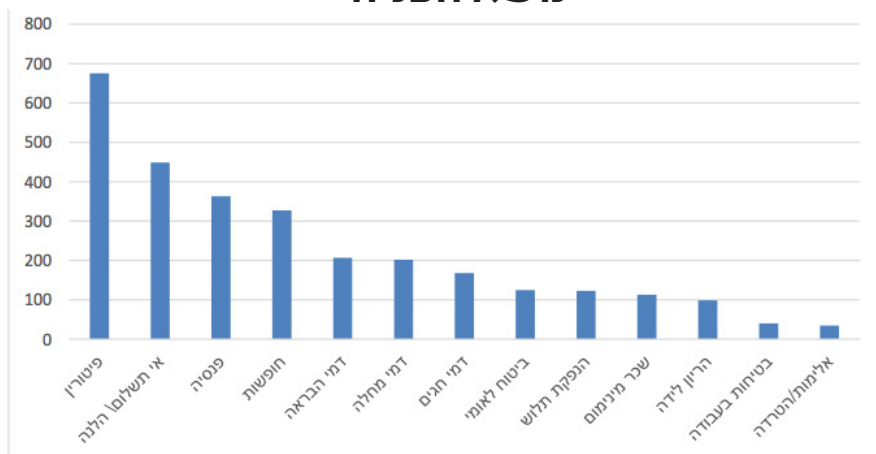
*הגרף מתבסס על פניות לעמותת קו לעובד דרך הטופס המקוון בלבד, בין התאריכים 1.5.2015-31.12.2015

תופעות נוספות שהבחנו בהם בשנה החולפת, אינן חדשות בהכרח, וכבר הצבענו עליהן בדוחות קודמים. ביניהם, ניכר שעובדים מוטרדים מהיעדר מחויבות של המעסיק כלפיהם, כפי שבא הדבר לביטוי באי שיבוץ למשמרות, בביטול עבודה ברגע האחרון, בהשעיות בלא תוקף משפטי ועוד. עובדים גם מוטרדים מהתעמרות במקום העבודה, מצורת העסקתם (העסקה כעובדי קבלן, העסקה כעובדי שעות), מניכויים שונים מהשכר, בתוכם עדיין מתקיימת התופעה של ניכויים על "חוסרים" בקופה. ביחס למגזרים, בלטו השנה בפניות בני נוער וצעירים, אשר הועסקו בהפרת תנאים גורפת.

והדו"ח הנוכחי מתבסס על ניתוח מדגמי של 2,480 פניות של עובדים ישראלים לעמותת קו לעובד, דרך טפסים מקוונים ליצירת קשר בעברית המצויים באתר העמותה, וכ-1,200 פניות טלפונית ואישיות דרך קבלת קהל של תחום עובדים ישראלים בעמותה, בתקופה שבין ה-1.1.2015-31.12.2015

אי תשלום שכר עבודה, או תשלום נמוך מכפי שמגיע לעובד, היא תלונה שכיחה הרבה יותר מדי, וניכר כי עובדים גם מוטרדים מאוד מסוגיות הכרוכות בפיטורים, כאשר סוגיית הפיטורים עולה גם בהקשר של תופעה שכיחה שכבר עמדנו עליה בעבר, של פיטורים "עמומים", הפסקת שיבוץ ללא מכתב פיטורים וללא הודעה כדין, כאשר העובד נפגע לא רק באי הוודאות הנכפית עליו, אלא גם בקשר לזכויותיו מהמוסד לביטוח לאומי.

נושא הפניה



*הגרף מתבסס על פניות לעמותת קו לעובד דרך הטופס המקוון בלבד, בין התאריכים 1.5.2015-31.12.2015

אי מתן חוזה עבודה.

כפי שציינו, כמעט מחצית מהעובדים סיפרו על אי מתן חוזה עבודה, או "הודעה לעובד על תנאי העבודה", כפי שהדבר מוגדר בחוק. השלכות אי מתן ההודעה לעובדים הן קשות. העובד אינו יכול לדעת מה שכרו, אינו יכול לסמוך על הסכמה בעל פה של המעביד, אינו יודע מה היקף תנאיו הנלווים לעבודה, ואינו יכול אף להסתמך על שעות העבודה אותן הוא מצפה לעבוד. אי הוודאות השוררת מלווה את העובדים עד לפיטוריהם, וגם אפילו לאחר מכן. כך, למשל, סיפרה עובדת מתחום החינוך:

או ככה, התפטרתי 7 חודשים אחרי הלידה (מתוכם עבדתי 4 חודשים) כשהתפטרתי ביקשתי מהמעסיק אישור תקופה וסיום העסקה, מילוי טופס של ביטוח לאומי לדמי אבטלה, את החוזה עליו הייתי חתומה ומכתב שמאשר שאכן עבדתי לפי החוזה ואין באפשרותי לשלב גידול ילד יחד עם התנאים המוזכרים בחוזה.

אמנם כשהתקבלתי החוזה היה בע"פ אבל אחרי כמה חודשים גיליתי שיש חוזה מודפס בתיק שלי במשרד שאכן רשום שם שאני עובדת במשרה מלאה ולא מקבלת תשלום נוסף על השעות הנוספות שאני אדרש לעשות מעבר לכך.

הם לא מוכנים לתת לי העתק של החוזה (שמעולם לא קיבלתי..) ולא מוכנים לכתוב מכתב שמאשר את העבודה שלי בתנאים האלה....

עובדים ללא חוזים הגיעו מכל התחומים, אבל ניכר היה שהדבר רווח במיוחד אצל בני נוער וצעירים. יחד עם זאת, התופעה הינה רחבה מאוד, וחוצה, על פי הפניות, את כל התחומים והענפים. כך, למשל, סיפרה עובדת שהועסקה 22 שנה באותו מקום עבודה:

הנני עובדת בחברה בסקטור הפרטי 22 שנים. בשנה וחצי האחרונות נתבקשתי להוסיף תפקידים ופונקציות לתפקידי. לאור זאת, ביקשתי את חוזה העבודה שלי או הסכם המגדיר את תפקידי.

אין הסכם שכזה והמעביד לא מוכן לכתוב לי שום הסכם אחר, כל מה שהוא מוכן זה לשרבט במייל כמה הנחיות בעניין, שום דבר רשמי ומעוגן.

יש לציין כי זהו חשב החברה שקיבל סמכות ניהולית ואני מתנהלת מולו. בעל הבית לא מגיב לדרישותיי ושניהם לא מוכנים לתת לי הסכם רשמי, מסודר, ובו כתוב מי הממונים עליי, מה שכרי, שעות עבודתי וכו'. הוא טוען שמה שהוא כותב על מייל אקראי הינו מספיק.

לאי מתן חוזה עבודה משמעויות משפטיות. בעיקרון, עובד שלא ניתנה לו הודעה על תנאי העבודה יעביד את נטל ההוכחה בדבר תנאי העבודה אל המעביד. כלומר, עובד שתבע מעביד שהבטיח לו שכר בגובה מסוים, יצטרך מעסיקו להפריך את גובה השכר, או תנאי אחר, במידה ולא הראה כי קיים חוזה עבודה הקובע אחרת. יחד עם זאת, דבר זה מצריך פנייה לערכאות המשפט, ואינו פותר את בעייתם של עובדים אשר עדיין עובדים במקום העבודה, ומעוניינים, או צריכים, לדעת מהם תנאיהם. עוד משמעות משפטית אפשרית לי מתן חוזה עבודה, היא אפשרות לתבוע פיצוי על עצם הפרת החובה ליתן הודעה לעובד על תנאי עבודתו. פיצוי כזה, כפי שנלמד מהפסיקה, הינו נדיר ביותר, ובתי הדין לעבודה נרתעים מלפסוק אותו. נראה, אם כן, כי קיים כשל רבתי בהודאת החוק הוו. אשר לאכיפה, כידוע אכיפת חוקי העבודה בישראל היא חלקית ומשאביה דלים. יחד עם זאת, אי מתן הודעה לעובד מהווה עבירה פלילית, וניתן לפנות למשרד הכלכלה ולהתלונן על מעסיקים אשר הפרו את החובה הזו.

התעמרות במקום העבודה

סוגיה נוספת אשר נראה שהטרידה עובדים רבים השנה, והגיעו ביחס אליה פניות לא מעטות ב-2015, היא סוגיית ההתעמרות בעובדים והשפלתם, במקום העבודה. תלונות אלה הופנו אלינו מהמגזרים החלשים ביותר של עובדים, בין היתר: עובדים מבוגרים מאוד או צעירים מאוד; ועובדים בפריפריה שם היצע התעסוקה דל ולעובדים אין הרבה אפשרויות אלא להסכין עם התעמרות. לא אחת, ההתעמרות באה בתגובה לבידור של עובדים אודות זכויותיהם, אשר עוררה את תרעומת המעסיק. נדמה שתחושה של איום והפחדה שוררת, בקרב מעסיקים לא מעטים, אשר עובדיהם מעיזים לבחון את תלושי השכר שלהם, ולשאול שאלות קשות אודות תנאיהם או הפרתם. הנה כמה מהדוגמאות אשר הובילו העובדים לפתחנו:

"ניגשתי אליו (למנהל) בעדינות על מנת לערוך בידור קצר בנוגע לתלוש המשכורת שקיבלתי. חלה אי הבנה מבחינתי בנוגע לתנאי השכר.

מששמע את פנייתי ולא אהב אותה הוא החל לגדף ולהשפיל אותי במונחים קשים מאד ובו במקום גירש אותי ממקום העבודה בביזיון והשפלה תוך כדי צעקות כשכל העובדים שומעים מחוץ למשרד את המתרחש.

"אתה לא בן אדם ישר, איפה גדלת, מאיפה באת?, אתה מבזבז לי את הזמן, קח את הרגליים שלך ותלך מכאן, יש לך כיפה על הראש, אני עכשיו יתקן לך את התלוש ויוריד לך את הבונוס שקיבלת, מה אתה עדיין עושה פה?..."
האמירות לעיל הן רק חלק ממקבץ ההשפלות שלו כלפיי.

לשמע הדברים שיצאו מפיו נשארתי המום, חסר אונים ולא נגררתי להשיב באותו מטבע.

מעולם לא דיברו אליי כך ומעולם לא פגעו בי כך במקום עבודה. החוויה המשפילה עדיין שוררת בי, מכה גלים מעת לעת ומשפיעה עליי ברובד הרגשי."

ונהג בחברת הסעות, סיפר על היחס אליו, במלים אלה:

"רוצים לפטר אותי בעבודה בגלל שהסגנית מנהל לא מסתדרת איתי ובגלל שדיווחתי למנהל על זה שהיא מקללת אותי בקללות לדוגמא "תתחיל לרוץ ישמן / אתה תעשה כל מה שאני אגיד לך יא חתיכת בן זונה ואם לא תעוף לבית / שאני במשמרת אני לא רוצה לראות אותך בעיניים שלי"

פעמים לא מעטות, מגיעה ההתנכלות ביחד עם עבירות נוספות על חוקי העבודה, וחוברת לצורה של העסקה פוגענית לכל דבר ועניין. כך, למשל, סיפור עובד במפעל תעשייתי:

"רצייתי לדעת מה עושים יש לי כמה בעיות שהמנהל שלי עושה לי א) גניבת שעות (ביצע מחיקה של שעות שהודפסו בשעון נוכחות) במשך נחודשים רצופים סך הכל 22 שעות נוספות. ב) התנכלות מחמירה שגרמה לשינוי שעות העבודה. ג) התנהגות לא נאותה והטרדה של מילים פוגעות וגסות. ד) הרעת תנאים שנבעה מהתנכלות. בוצע בידור בעבודה אם הנהלה בכירה ואין טיפול מצד שום גורם ההיפך ולזול וחוסר יחס מצידם אם גיבוי מלא למנהל שפעל כך!!!!"

לא אחת, ההתעמרות באה לידי ביטוי בהתערבות בלתי סבירה בחייהם של העובדים, ובתפיסה של שליטה על זמנם הפנוי, גם לאחר שעות העבודה הרשמיות. לא מעט עובדים דיווחו על עיסוק יתר בזמן הפנאי שלהם ובחייהם האישיים, באופן שמשפיע על רווחתם בעבודה. הגדילה לספר אחת העובדות, בתחום החינוך, שמעסיקתה ראתה לנכון להתערב בעיסוקיה בשעות הפנאי שלה, לאחר שעות העבודה:

"אני עובדת במשרה מלאה. עבודתי כוללת פעמיים בשבוע עבודה בשעות אחר הצהריים. אחר צהריים נוסף אני לומדת בקורס של X ברצוני לקחת קורס נוסף. תוצר חפיפה של 4 חדשים בהם אלמד בשני הקורסים. ימי הלימוד וימי העבודה אינם מתנגשים. המנהלת הישירה שלי לא מאשרת לי לקחת קורס נוסף. היא הגדירה זאת כ"קו אדום". האם יש למקום העבודה זכות לעשות זאת?"

ניכויים אסורים מהעובדים

תופעה נוספת שנוכחנו בה השנה, הינה התעצמותם של ניכויים מהשכר. הפתיע לגלות, השנה, כי התופעה התרחבה לענפים שבהם לא הכרנו אותם. אם בעבר היו פניות רבות מעובדים בתחנות דלק על ניכויים "חוסרים" משכרם, השנה היו בין הפניות גם עובדים של רשת קמעונאית גדולה, עובדים במסעדות, ועובדים ברשת בתי מלון.

הנה אחת הפניות, מרשת קמעונאית גדולה במיוחד:

"בעבודתי ב-X לא נמסר לי שהיו חוסרים בקופה והאחראי היה מוריד לי אותם מהשכר.. לא משנה כמה שכר הוא היה מגלח 400 שקל ומכל עובד שם אני ממליץ לגשת לשם ולדבר בנושא יש לי תלויים של חצי שנה שעבדתי איתו והפסקתי לקחת משמרות מרצוני כי נמאס לי מהפרסה הזאת אני רוצה שתיצרו איתי קשר אגב לא חושב שזה חוקי להשלים קופה אבל בכל אופן"

”אני עובדת שנה. כל חודש מורידים לי מהמשכורת סכום כסף בגלל חסרים בקופה. המנהלת לא נותנת לי הסבר למה נוצרים החסרים וטוענת שהיא לא תישב שעות מול המצלמות לבדוק את הסיבה. החסרים לא מוצדקים ואין סיבה ברורה למה הם יורדים לי מהמשכורת כי אני בטוחה שאני מחזירה עודף נכון ועובדת לפי הנהלים. האם הניכוי משכורת האלה חוקיים?”

במקרים מסוימים, ניכוי השכר היו יצירתיים יותר, ולא בהכרח קשורים לחוסרים בקופה. נדמה שיש מעסיקים, המוצאים דרכים מקוריות להפחית שכר מעובדיהם. כך, למשל, הסיפור הבא - של עובד בבית מלון בצפון הארץ - מלמד:

”בחודש הראשון לעבודתי לא ניתנו לי הפסקות. בחוזה צוין כי כל משמרת אשר עולה על 3.5 שעות מחוייבת בחצי שעה הפסקה. כאשר קיבלתי את תלוש השכר הראשון גיליתי שאכן, על כל משמרת אשר עלתה על 3.5 שעות הורידו לי חצי שעת עבודה מהשכר. שאלתי על כך את מנהלת המלון באותו יום והיא ענתה שלצערה אין לה מה לעשות בנידון. פניתי אל מנהל המחלקה בבקשה שתינתן לי הפסקה או שיפסיקו לנכות את זמן ההפסקה משכרי ולאחר מספר ימים בהם לא טיפל בפנייתי פניתי שוב למנהלת המלון....”

העובד ציין, כי סעיף זה מצוין בחוזים של כל עובדי בית המלון, אשר איש מהם לא באמת מקבלת חצי שעה הפסקה כל שלוש וחצי שעות.

ניכויים נוספים מהשכר, אשר גם הם מוכרים לנו היטב משנים קודמות על אף ששנים נקבעת אי חוקיותם, הם תשלומים שונים שנגבים מעובדים על הכשרה או השתלמות שעברו במסגרת העבודה. תופעה זו נפוצה במיוחד בקרב קבלני שמירה ואבטחה, אף שצו ההרחבה אוסר עליה מפורשות. אולם השנה פנו אלינו גם עובדים מקרב קבוצות חזקות הרבה יותר, והלינו על תופעה זו של ניכויים מהשכר האחרון בגין עזיבת מקום העבודה, לכאורה בגין הכשרה שקיבלו. כך, למשל, סיפר מתכנת בחברה גדולה:

”לפני כחודש התפטרתי מעבודתי במהלך מסודר שכלל הודעה מוקדמת ומכתב התפטרות. בתקופת ההודעה המוקדמת עבדתי כמיטב יכולתי ואף עשיתי המון שעות נוספות. גם אחרי סיום עבודתי בחברה המשכתי להיות זמין ונתתי מענה טלפוני.

לפני מספר ימים, רגע לפני שאני אמור לקבל את משכורתי האחרונה הכוללת גם את כל סכום גמר החשבון, אני מקבל מכתב בדואר רשום שכתוב בו שאני חייב לחברה 22,500 ש”ח, שמשכורתי האחרונה כולל סכום גמר החשבון לא ישלמו לי ואת הפרש אצטרך להעביר באופן מיידי לחברה (סכום של כ-16,000 ש”ח). לטענת החברה הסיבה לכך היא בגין עלות ההכשרה. כפי שתוכל לדאות גם בהתכתבות זו, לא עברתי שום הכשרה בחברה. הדבר היחיד היה חפיפה בת כשבוע ימים מהמתכנת הקודם, עד שהוא עזב. אציין

שהייתי המתכנת היחיד בחברה ככה שגם אף אחד לא היה יכול לעשות לי הכשרה בתוך החברה. המצב כרגע הוא שלמרות שגם בחודשי האחרון נתתי את כל כולי, וגם אחרי עזיבתי המשכתי לעזור טלפונית, כרגע אני נשאר ללא משכורת החודש."

וסיפרה עובדת מתחום הטלמרקטינג, על שילוב בין ניכויים אסורים מהשכר, לבין יחס פוגעני בעבודה - שילוב שמניסיוננו הינו נפוץ ביותר.

"עזבתי את מקום עבודתי בלי מכתב פיטורין אבל הודעתי להן בטלפון לא רצייתי לעזוב אבל בגלל היחס המשפיל שלהם וגם שלא היו מכירות כל שעתיים היו מסלקים אותנו הביתה היו נותנו לי הרגשה נוראית המעסיק אומר לי שאני צריכה לשלם קנס 300 שקל כי לא הייתי שמה 8 חודשים רק 6 חודשים אבל הסברתי להם שאני כבר לא יכולה לעבוד בצורה כזאת..."

ועוד עובדים רבים, מתחומים שונים, דיווחו על כבילתם למקום העבודה באמצעות קנסות שונים על עזיבה מוקדמת. כך, למשל, דיווחה עובדת במוקד מכירות של אחת מחברות התקשורת הגדולות בארץ:

"התחלתי לעבוד במוקד מכירות X. החתימו אותי על חוזה בו נכתב כי אני מחוייבת לשלושה חודשים ואם אעזוב לפני אתחייב בקנס של 900 ש"ח (300 לכל חודש מחודשי ההתחייבות). נאמר לי בעל פה כי אן ארגיש שהעבודה לא מתאימה לי מייד בהתחלה-לא ייגבו. לצערי, אחרי ההכשרה (שכללה האזנה וצפייה במצגות, וחונכות מס' שעות) לא הכשרה בעלת תעודה או משהו כזה, עבדתי יומיים והרגשתי שעשיתי טעות וזה לא מתאים לי כלל, כל הלחץ של המכירות. עזבתי ולצערי סירבו לשלם את משכורתי על כל ימי ההתלמדות בתואנה שהתחייבתי בקנס. מה עושים?"

ודיווחים דומים הגיעו, השנה, אף ממקצועות "חדשים", שבהם לא קיבלנו בעבר דיווחים על כבילת עובדים למקום העבודה, כגון, בין היתר, מזכירות, ונשים אחרות ממקצועות "הצווארון הוורוד".

העברת עובדים להעסקה בשכר לפי שעה

תופעת העובדים השעתיים אינה חדשה. כבר כתבנו בעבר, על כך שהעסקת עובדים בשכר לפי שעה, מדלדלת את זכויותיהם ופוגעת אנושות בוודאות שלהם, וביכולתם להסתמך על הכנסה ממקום העבודה. הצבענו בעבר על כך, שהחוקים וצווי ההרחבה, כמו גם מבנה שוק העבודה, יוצרים פערים עצומים בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, אף שדווקא עובדי השעות הם שזקוקים במיוחד להטבות הנובעות מחוקי המגן.

שכן, להבדיל מהעובדים החזקים, עובדי השעות אינם נהנים מכוח מיקוח רב יותר, ומסל זכויות מורחב מכוח הסכמים קיבוציים או חוזים אישיים. השנה ראינו, כי התופעה מוסיפה להתרחב, ומעסיקים לא מעטים לומדים כי כדי להפחית עלויות העסקה, כל שעליהם לעשות, הוא להעביד עובדים משכר חודשי קבוע, לשכר לפי שעה.

כדוגמא לכך, מבין פניות לא מעטות השנה, בקיץ פנתה אלינו עובדת בחברה בענף הרכב, המועסקת בתחום השיוקי, וסיפרה במלים אלה:

"התחלתי לעבוד בחברה המדוברת לאחר שעזבתי עבודה ושהובטח לי שעבודה זאת אני אוכל להתקדם בה, כאשר הגעתי חתמתי על חוזה העסקה של משכורת גלובלית ובעצם עבדתי במשכורת חודשית, ראשון - חמישי ללא לילות ושבתות, כרגע המנהל שלי הציג שהחברה רוצה להעביד את כל הנציגים לחוזה חדש שהוא בשכר שעתו שיכלול בתוכו גם עבודה בשבתות ולילות, במידה ואמשיך לעבוד את אותה היקף משרה שעבדתי לפי חישוב ארוויח פחות בנוסף שכעט תהיה דרישה לעבודה בלילות ושבתות דבר אשר לא הוצג לי כאשר חתמתי חוזה לראשונה, אני עובדת חמישה חודשים בחברה ובנוסף מאז שהתחלתי גם השכר מינימום בשוק עלה 25 ש"ח, אז גם ביחס לשוק תנאי השכר שלי ירדו בערכם ואת כל הנושא של השינוי שהם רוצים לעשות כרגע לשכר שעתו שיפגע עוד יותר ויגרום לי להשתכר פחות במידה ואמשיך לעבוד באותה היקף משרה, לאחר בירור מול המנהל ולאחר שהצגתי את עמדתי שאיני מעוניינת בשינוי התנאים נאמר לי שמבחינת החברה מי שלא יהיה מוכן לחתום על החוזה העסקה החדש עבודתו בחברה תופסק"

ועובדת אחרת, המועסקת במרפאה בתפקיד מזכירותי, סיפרה אף היא על כי הודע לה, שנים לאחר תחילת עבודתה, על העברתה משכר חודשי קבוע, לשכר לפי שעות - אף שהיקף המשרה נותר זהה.

"במחשכים" גמר חשבון

החובה לערוך גמר חשבון לעובד בעת סיום יחסי העבודה, אינה כלולה בחקיקה. פרקטיקה זו נהוגה במקומות עבודה אולם לא נקבעו סטנדרטים אחידים שבכוחם להבהיר כיצד יש לבצע את גמר החשבון האמור. משום כך, נהוגה תופעה שכיחה של אי מתן הסבר בדבר האופן בו נערך גמר החשבון, כך שהעובד מקבל לידי סכומי כסף בתום העסקתו, אולם אין לו הכלים להבין כיצד נערך החשבון והאם הוא מכסה את כלל חובות החברה. במקומות עבודה רבים נהוג להעביד לידי העובד כסף בתום עבודתו, הכולל לרוב את חלק ההשלמה של הפיצויים (אם נדרש), פדיון ימי חופשה ותשלום דמי הבראה. במרבית מקומות העבודה לא פורט אופן החישוב ובמקרים רבים נמצא כי המעסיק לא העביד את מלוא הכסף לעובד. תופעה זו, של עריכת גמר חשבון

”במחשכים”, יש בה כדי לגרוע מזכויותיו של העובד והפתרון לה הוא חיוב המעסיקים בדבר מתן פירוט מלא ובכתב של אופן החישוב. וכך סיפר עובד שמירה שטופל על ידי העמותה:

הקבלן סיים התקשרות עם העירייה, וחשבת השכר קראה לנו למשרד. כשהגענו היא אמרה לכל אחד כמה כסף מגיע לו ודחקה בנו לחתום על מסמך התחייבות שלא לתבוע את החברה בעתיד, תחת איום כי אם תוגש תביעה נגד החברה, תוגש נגד העובד מיידית תביעה נגדית בסך 10,000 ש”ח. אמרתי שאני צריך לחשוב על הדברים כי חשדתי שהחברה לא מוכנה לתת לי את כל מה שמגיע לי. כשהתקשרתי אליה כמה ימים לאחר מכן וביקשתי להבין איך היא עשתה את החישוב של הזכויות היא אמרה שאסור לה לפרט ושאלה אני לא רוצה לחתום או לא אקבל את מה שמגיע לי.

התחמקות מתשלום פיצויים ומתן מכתב פיטורים בעת סיום העסקה

תופעה ידועה ומוכרת בזירת ההעסקה הפוגענית היא התחמקות מתשלום פיצויים פיטורים וכן אי מתן מכתב פיטורים בנסיבות המזכות בכך את העובד. תופעת ההתחמקות מתשלום חלק ההשלמה של הפיצויים (כלומר - מעבר לסכום הנצבר בקרן הפנסיה) רווחת מאוד בקרב אוכלוסיות מוחלשות, בפרט אוכלוסיות עובדי קבלן. במצבים רבים, ובשל העובדה כי העובדים אינם מבינים הלכה למעשה את הרציונאל והמבנה של מלוא פיצויי הפיטורים, נאמר להם על ידי המעסיק כי כל שנתר הוא לשחרר את הכספים הצבורים בקרן הפנסיה, מבלי לעדכנם כי במקרים רבים מחויב המעסיק להשלים חלק נוסף מעבר לסכום הצבור. במקרים אלו ניתן לעובדים טופס שחרור כספי פנסיה (טופס 160) מבלי שמשולם להם חלק ההשלמה. לעיתים מזומנות מוחתמים עובדים מפוטרם על מכתבי ”עזיבה מרצון”, באופן כזה שיש בו כדי לשכנעם מאונס לוותר על חלק ההשלמה של פיצויי הפיטורים.

מכיוון שתופעה זו רווחת מאוד בקרב אוכלוסיית עובדי הקבלן בישראל, החליטה הסתדרות העובדים להתמודד עם התופעה וכללה לאחרונה סעיף קונקרטי בהסכם הקיבוצי בענף הניקיון המחייב קבלנים יוצאים לשלם את מלוא פיצויי הפיטורים לעובדים הנותרים במזמין השירות. ”קו לעובד” פנתה להסתדרות העובדים לאחרונה במטרה לכלול סעיף דומה בהסכם הקיבוצי בענף השמירה, אולם תשובה לפנייה זו לא התקבלה כלל. העמותה ממשיכה לנסות ולהתמודד באופן פרטני עם התופעה הזו.

תופעת אי מתן מכתב פיטורים לצד החתמת עובדים על מסמכי ”עזיבה מרצון”, פוגע בזכויות לדמי אבטלה ובשחרור מידי של כספי הפיצויים הצבורים. המעסיק חוסך את חלק ההשלמה של הפיצויים וזכויותיו של העובד נפגעות. כך למשל, כתב לנו עובד

שמירה לשעבר שהתפטר "בדין מפוטר" בנסיבות המזכות אותו בפיצויים ובהכרה בו כמי שפוטר הלכה למעשה:

כבר עם כתיבת מכתב ההתפטרות שלי, בסוף מרץ 2015, פניתי אל חשבי השכר ב-X כדי לקבל את כספי הפיצויים המגיעים לי עפ"י חוק. החברה לא הסכימה להעניק לי את הפיצויים, ולכן התחלתי במסכת של התכתבויות אתם (הכל מתועד) שהתחילה עם חשבת שכר זוטרה ושהגיעה עד לחשב השכר הראשי של החברה...

הגשת תביעות השתקה/ תביעות נגדיות

דרך נהוגה למעסיקים המעוניינים להלך אימים על עובדיהם לשעבר, היא באמצעות הגשת תביעות נגדיות לכל תביעת שכר עבודה המוגשת נגדם. מעסיקים רבים נוהגים בשני אופנים עיקריים כאשר מוגשות נגדם תביעות על שכר שלא שולם: ראשית, משמקבל מעסיק לידיו את כתב התביעה, נשלח אל העובד מכתב איום בתביעה נגדית, בסכומי כסף שלרוב לא דובר בהם במהלך העבודה (עלויות הכשרה, דרישה להשיב כספים בתואנות כאלו ואחרות וכו'); שנית, משמקבל לידיו המעסיק כתב תביעה, יגיש מיידית תביעה נגדית, לרוב בסכומי כסף גבוהים מאלו אשר אותם תובע העובד.

כך למשל, עובדת אבטחת טיולים שהועסקה בירושלים, נאלצה לעזוב את עבודתה לאחר שהחברה הפרה את חוזה ההעסקה ולאורך שבועות רבים לא שיבצה אותה בעבודה בכמות שהובטחה לה. העובדת הגישה תביעת שכר קטנה על סך של כ-1,500 ש"ח, ותוך מספר ימים קיבלה לידיה תביעה נגדית על סכך של כמעט 4,000 ש"ח בשל מה שהוגדר על ידי החברה כ"הפרת התחייבות" ו"נטישת העבודה". עובדת נוספת, שהועסקה באותה חברה ממש, נתבעה גם היא על ידי המעסיק בכתב תביעה שהיה זהה מילה במילה לכתב התביעה של חברתה לעבודה, ללמדנו שמדובר בתעשיית השתקה של ממש. הוא הדין בחברות קבלן המגישות באופן אוטומטי וולא שהות תביעות נגדיות כלפי עובדים מוחלשים שזכויותיהם הופרו לכל תקופת העסקתם.

לסיכום: שוק העבודה של 2015

בחרנו להדגיש השנה, כמה מבין התופעות המרכזיות שאבחנתנו היא שעלו בפניות השנה יותר מבשנים קודמות, ושדרוש להם פתרון מערכתי. אי מתן הודעה לעובדים על תנאי העבודה, התעמדות, ניכויים אסורים מהשכר, ובחירה במסלולי העסקה הפוגעים בעובדים, דוגמת ההעסקה במסלול השעתי. לכל הנושאים שבחרנו השנה, דרוש פתרון מערכתי וחקיקתי. לטעמנו, יש לשים דגש אכיפתי על סוגיית ההודעה לעובדים על תנאי עבודתם, וזאת בשני מישורים: הן ברמת האכיפה על מעסיקים והגברת הקנסות בסעיף זה; הן ברמת בתי הדין לעבודה אשר שומה עליהם להתחיל לפסוק סנקציות כלכליות משמעותיות על מעסיקים שהפרו את חובתם ליתן לעובדים הודעה על תנאי העבודה.

אשר לניכויים האסורים מהעובדים, בעבר היו הצעות חוק השוללות ניכויים אלה, אולם אלה לא עברו לכדי חקיקה של ממש. על בית המחוקקים ליתן דעתו על התרחבות התופעה, ולייצר פתרונות שבחוק הנוגעים לאיסור הניכויים מסוג זה על השכר, לרבות סנקציות עונשיות של ממש. ביחס להתעמדות בעובדים, קיימת כיום הצעת חוק אשר ייתכן ותקודם בכנסת הנוכחית, העשויה ליתן פתרון לכמה מהסוגיות שמעלים עובדים השנה (הצעת חוק מניעת התעמדות בעבודה התשע"ה-2015).

חשוב לומר, שהתופעות שנסקרו כאן הן רק קצה הקרחון. הסיפורים שהגיעו השנה כללו, בין היתר, הרבה סוגיות הנוגעות לעבודת צעירים, אשר ניכר כי הם סובלים במיוחד מהפרות נרחבות ועמוקות בתחום העבודה. עוד ניכר אי הקפדה רבתי על חובת השימוע לפני הפיטורים, כאשר עובדים רבים אשר סיפרו שפוטרו בלא כל שימוע, ואף בלא מכתב פיטורים. תופעה נוספת שעלתה השנה באופן חזק מאוד בפניות, היא תופעת הפיטורים העמומים, או בלשונם של העובדים, ה"יבוש". עובדים שהועסקו במשמרות, סיפרו על העובדה כי פשוט הפסיקו לתת להם משמרות במקום העבודה, והותירו אותם תלויים באוויר תקופה ממושכת, עד שנאלצו להסיק את דבר פיטוריהם. התופעה הזו חוברת לתופעה כוללת של מעסיקים הנעדרים תחושת מחויבות לעובדיהם, ופורצים את כל גבולות ההתנהלות ההגונה והחוקית של מעסיקים. עובדים מתחום החינוך דיווחו על הלנות שכר קבועות, ואינספור עובדים דיווחו על אי מתן תלושי שכר. שוק העבודה של 2015 אינו מגלה פנים אופטימיות, ומהפניות ל"קו לעובד", עולה תמונה של אי ציות רבתי להוראות חוקי העבודה.

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

"קו לעובד" - ארגון זכויות אדם המסייע לעובדים החלשים בשוק העבודה - ישראלים בשכר נמוך, מהגרי עבודה, פליטים ועובדים פלסטינים. הארגון פועל בערוצים משפטיים וציבוריים לסייע לעובדים במימוש זכויותיהם ולחשיפת תופעות של ניצול ביחסי העבודה מתוך מגמה לצמצם את הפערים בחברה. דוא"ל: email@kavlaoved.org.il; אתר האינטרנט: www.kavlaoved.org.il.