



11.07.2023

לכבוד,

ד"ר ארז קיטה
מנכ"ל הרלב"ד
בדוא"ל erez@rsa.org.il

הגב' דלית רגב
ראש אגף פיקוח ובקרת רכב
וארגונים
משרד התחבורה
בדוא"ל: regevd@mot.gov.il

עו"ד הדר הלל
יועמ"ש במשרד התחבורה
בדוא"ל: hillelh@mot.gov.il ;
MazkirutLegal@mot.gov.il

הגב' ענת זיאנו אבירם
אגף אכיפה ורכב ברלב"ד
בדוא"ל anatg@rsa.org.il

מר סוכר אוסמה
מנהל תחום קצב"ת, משרד
התחבורה
בדוא"ל osamaso@mot.gov.il

עו"ד שירן יעקב
יועמ"ש במשרד התחבורה
בדוא"ל: jacobs@mot.gov.il

מר אשר הלפרין
עו"ד היועמ"ש הרלב"ד
בדוא"ל: ishka@rsa.org.il

הגב' אורלי שוורץ
מנהלת תחום מדיניות ורגולציה
משרד התחבורה
בדוא"ל: schwartzo@mot.gov.il

נכבדיי שלום רב,

הנדון: העסקה קבלנית אסורה - נייר עמדה בהמשך לפגישה מתאריך 26.6.2023

בשם מרשתי, איגוד קציני בטיחות מקצועיים בתעבורה, עמותה רשומה ללא מטרת רווח, להלן נייר עמדה בסוגיית העסקה קבלנית אסורה של קציני בטיחות בתעבורה:

א. הקדמה:

1. בתאריך 26.6.2023 התקיימה ישיבה במשרד התחבורה, בנוכחות כלל הגורמים שאליהם ממוען מכתבנו לעיל (למעט מר אוסמה שנאלץ להעדר), בנוכחות יו"ר העמותה מר סודאי והח"מ.
2. במהלך הישיבה הוצגה עמדת העמותה ולפיה חברות המעסיקות קציני בטיחות בתעבורה לצורך הצבתם ב"מפעל" הן חברות עובדי קבלן הפועלות ללא רישיון כחוק וקציני הבטיחות מועסקים בהן כחת עובדי קבלן.
3. בתום הישיבה סוכם שהעמותה תציג נייר עמדה מפורט בו יפרשו הטעמים בהרחבה ומכאן הדברים. הסליחה מראש על האריכות, אולם בנסיבות העניין הפירוט מתבקש וכפי שנראה מיד הבירור והטיפול המידי מתחייב.
4. נקדים ונציין כבר עתה, כי מבלי לגרוע מהמסקנות שיוצגו בהמשך, נדרש לראייתנו לקיים ישיבה דחופה נוספת בסוגיה זו, אליה יצטרפו נציגי משרד העבודה (מחלקת אכיפה), נציגי משרד האוצר (אגף החשכ"ל) ונציגי משרד המשפטים שכבר הביעו עמדתם בפומבי ולפיה מדובר בחברות עובדי קבלן הפועלות ללא רישיון כחוק (הדברים יצוטטו בהמשך).

ב. חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם:

5. בשנת 1996 חוקק חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו – 1996 (להלן: "החוק"). כב' השופט נ' סולברג¹ היטיב לתמצת את הצורך בחקיקת החוק:

"יצירת המעמד המיוחד הזה – והנחות בדרך כלל – של עובד חברת כח אדם, על כל המשמעויות הנלוות

¹ בג"ץ 450/97 תנופה שרותי כוח אדם ואחזקות בע"מ ואח' נ' שר העבודה והרווחה;



לו, הביא לחקיקתו של חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו-1996, אשר הטיל חובות, סייגים ומגבלות כדי ליתן מענה לתופעה.

6. בהתאם להגדרות שבחוק, **"קבלן כוח אדם"** הוא "מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו..." ו-"מעסיק בפועל" הוא "מי שאצלו מועסק עובד של קבלן כוח אדם...".
7. החוק מטיל איסור מוחלט לעיסוק קבלן כוח אדם אלא לאחר קבלת רישיון עיסוק מתאים ובכפוף לתנאיו². החוק מוסיף וקובע, כי קבלן כוח אדם הפועל ללא רישיון כחוק **"דינו מאשר ששה חודשים"**³.
8. מן העבר השני, החוק מטיל איסור מוחלט על קבלת שירותי כוח אדם ממי שאינו בעל רישיון כחוק⁴. החוק מוסיף וקובע, כי על מקבל שירותי כוח אדם ממי שאינו בעל רישיון כחוק יוטלו סנקציות מנהליות בדמות קנס עונשי של עשרות אלפי שקלים⁵.
9. במסגרת החוק נקבע בנוסף שיש להטיל קנסות משמעותיים על הפרת הוראות רבות שבמסגרתו, ובהן ההוראות הנוגעות לחובת העסקת עובד הקבלן על-ידי המעסיק בפועל בתום 9 חודשים שעליהן יורחב מיד. כמו כן, בשנת 2011 נחקק חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב – 2011, והוא מוסיף ומקנה סמכויות אכיפה וקובע סנקציות פליליות בשל הפרות של הוראות בחוק.
10. לצורך קבלת רישיון לעיסוק כקבלן כוח אדם נדרש מבקש הרישיון לעמוד בשורה של **"תנאים למתן הרישיון"**⁶ ובהם בין היתר:
- ניסיון של לפחות שלוש שנים במתן שירותי כוח אדם או בניהול כוח אדם;
 - מתן ערבות בנקאית של קבלן כוח האדם לצורך הבטחת זכויותיהם הסוציאליות של העובדים;
 - העדר הרשעה שיש עמה קלון או בעבירה שמפאת חומרתה או נסיבותיה אין מקום ליתן רישיון לעיסוק כקבלן כוח אדם, במהלך 5 השנים שקדמו לבקשה וביחס למבקש הרישיון או ממלא תפקיד בכיר בעסקו.
11. סמוך לאחר חקיקת החוק, בשנת 1997, הוגשה עתירה לבג"ץ⁷ והשאלה המרכזית שנדונה במסגרתה, היא האם התנאים למתן הרישיון חוקתיים. בפסק הדין נקבע שהחוק חוקתי ונועד לתכלית ראויה וחשובה ובמסגרת נימוקיו עמד כב' השופט ונשיא בית המשפט העליון בדימ' א' ברק על משמעויות צורת העסקה זו, הן כלפי המעסיק והן כלפי המועסק, בזו הלשון:
- "קבלן כוח האדם נתפס כמעביד השולח את עובדיו אל מי שמקק להם. הנזק לשירותי העובד הופך להיות "משתמש". ההנחה הינה כי בין המשתמש לבין מי שמועסק אצלו באמצעות קבלני כוח אדם לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד. מבחינתו של המשתמש יש בכך יתרונות מספר: מצבת כוח האדם ועלות העבודה קטנו; הגמישות הניהולית גברה; היקף הזכויות הסוציאליות של המועסק – בין מכוח חוקי המגן ובין מכוח הסכמים קיבוציים, הסדרים קיבוציים וצווי הרחבה – קטן. מבחינתם של העובדים חלה הרעה מוחשית: כוח המיקוח (האישי והקולקטיבי) שלהם קטן; הביטחון התעסוקתי נעלם; זכויות רבות – פרי מאבק של שנים – נלקחו מהעובד... המדובר באינטרס העובדים והאינטרס הציבורי המחייבים הבטחת תנאי עבודה הוגנים מינימליים לכלל העובדים תוך שמירה על עקרון הביטחון התעסוקתי, כמו גם הבטחת עקרון השוויון."**
12. כשלוש שנים לאחר מכן, בתיקון הראשון לחוק משנת 2000 נוספו לו מספר הוראות מחייבות וחשובות לענייננו:
- נקבע שבחלוף 9 חודשים עובד הקבלן יחשב עובד של מעסיקו בפועל⁸;
 - נקבע שיש להשוות את תנאי העסקתו של עובד הקבלן לתנאי העסקת הנהוגים אצל המעסיק בפועל⁹;

² סעיף 2(א) לחוק;

³ סעיף 20(ב) לחוק;

⁴ סעיף 10(א) לחוק;

⁵ סעיף 20(ד) לחוק;

⁶ סעיף 3 לחוק

⁷ בג"ץ 450/97 תנופה שרותי כוח אדם ואחזקות בע"מ ואח' נ' שר העבודה והרווחה;

⁸ סעיף 12א(א) לחוק;

⁹ סעיף 13 לחוק;



ג. נקבע שדין המדינה כדין כל מעסיק בפועל, היינו שההוראות והסנקציות חלות גם על המדינה כמו על כל מעסיק בפועל¹⁰.
13. בהקשר זה של תחולת החוק על המדינה וחובותיה, בשנת 2010 ניתן פסק דינו של כב' השופט נ' סולברג¹¹, אשר דן בעתירה שעניינה מכרז שבו התמודדה חברת עובדי קבלן. בית המשפט קבע, כי על המדינה החובה לוודא שהמציע, באותו מקרה חברת עובדי הקבלן, פועל כחוק בכל הנוגע למילוי חובותיו כלפי עובדיו:

"המדינה, כמובן, אינה כפופה רק לחובה לעשות מכרז. המדינה חייבת גם לוודא שאין אי-חוקיות בהצעות המציעים. אי-חוקיות, בתחום הזה, משמעותה היא חריגה מן המתחייב מדיני העבודה.."

14. בין שלל קביעותיו של בית המשפט בהליך זה צוינו גם הדברים החשובים והרלבנטיים לענייננו:

"כמו יתר העובדים במקום העבודה, עושים עובדיו של הקבלן את המלאכה בחצרו של המעסיק. כמו יתר העובדים, גם העובדים האלה הם חלק מן הנוף היום-יומי במקום העבודה, אך הם שונים. הם אינם עובדים של המעסיק, אלא של הקבלן אשר נותן את השירות. מבחינת המעסיק הם נחזים לעיתים כ'שקופים'."

15. סיכום עד כאן: העסקת עובד לשם עבודה אצל צד שלישי ("זולתו") המכונה גם "העסקה משולשת", בהכרח מחלישה את מעמדו של העובד במקום עבודתו ולרוב פוגעת בזכויותיו. לפיכך, צורת העסקה זו הוסדרה במסגרת החוק, אשר קובע תנאים וכללים ברורים ונוקשים, ובהם חובת רישוי כתנאי לעיסוק וחובת העסקת עובד הקבלן על-ידי מעסיקו בפועל (בענייננו בעל "המפעל") בתום 9 חודש עבודה, כאשר הפרת כללים אלו עולה כדי עבירה פלילית ומחייבת סנקציות של מאסר וקנס (בהתאמה). חובת קיום כללי החוק חלה הן כלפי קבלן כוח האדם והן כלפי מקבל שירותי כוח האדם – לרבות המדינה.

16. כפי שנראה מיד, החוק עושה אבחנה בין "קבלן כוח אדם" לבין "קבלן שירותים", קובע את תחומי העיסוק שמתן שירותים בעניינם מחייב רישיון כתנאי מוקדם למתן השירותים וכמו כן, מטיל סנקציות עונשיות על מי שמעניק שירותים שלא לפי הוראות החוק.

17. הצד האחר, הוא שמי שמספק שירותים בתחומים שאינם מנויים בחוק פטור מהחובות שבמסגרתו ולפיכך, במרבית המקרים מבקשים קבלני כוח האדם לטעון שהם מספקי שירותים (ולא כוח אדם) בתחומי העיסוק שאינם מנויים בחוק.

18. לכן, על מנת לסתום את הגולל מראש על כל טענה יצירתית שסביר ותעלה מצד חברות עובדי הקבלן המעסיקות קציני בטיחות שלא כחוק, להלן נעמוד על האבחנה בין "קבלן כוח אדם" לבין "קבלן שירותים", באופן שלא יותיר ספק, כי "חברות למתן שירותים" המעסיקות קציני בטיחות לצורך עבודתם ב"מפעל" הן חברות כוח אדם אשר פועלות ללא רישיון כחוק ומשכך, קציני הבטיחות המועסקים במודל זה הם "תת עובדי קבלן" שמוחלשים ושקופים יותר מעובדי הקבלן הנתפסים כנחותים ממילא.

ג. קבלן כוח אדם או קבלן שירותים?

19. כאמור, בהתאם להוראות החוק "**קבלן כוח אדם**" הוא "מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו..". ועליו חלות החובות והמגבלות שחלקן הוצגו לעיל. החוק מגדיר גם מיהו "**קבלן שירות**" וקובע, כי הוא "מי שעיסוקו במתן שירות באחד מתחומי העבודה המפורטים בתוספת השניה, באמצעות עובדיו, אצל זולתו..". בתוספת השנייה לחוק רשימה סגורה של תחומי עבודה והם: שמירה, אבטחה וניקיון.

20. המשמעות היא שמי שמעניק שירותים באחד משלושת התחומים שהזכרו מחויב גם הוא ברישיון מתאים וכפוף לתנאים ומגבלות; והצד האחר הוא שקבלן שירותים בתחומים שאינם במסגרת הרשימה שבחוק אינו מחויב ברישיון ואינו כפוף לכללים שבו.

21. כאמור, במרבית המקרים קבלן כוח אדם הפועל ללא רישיון כחוק ולא במסגרת תחומי העבודה של שמירה, אבטחה או ניקיון יטען, כי הוא מעניק שירותים ולא מספק כוח אדם, ועל כן אין לראות בו קבלן כוח אדם והחוק לא חל עליו, על המשמעויות הרבות הנובעות מכך.

22. טענה זו אימצו גם "המשרדים למתן שירותי בטיחות" שלא בכדי כינו עצמם כפי שכינו ("שירותי בטיחות"). האמנם?

¹⁰ סעיף 21א לחוק;

¹¹ עתמ (י-ם) 210-10 חברת מוקד יסעור שירותי אבטחה (2000) בע"מ נ' מדינת ישראל – המשרד לבטחון פנים



23. בית הדין הארצי לעבודה¹², כב' השופטת נ' ארד, עמדה על האבחנה בין "קבלן כוח אדם" ל"קבלן שירותים" ולהלן קביעותיה:

"ב"מיקור החוץ של המשאב האנושי בדרך של העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם" קיימת אבחנה בין קבלן כוח אדם ובין חברה או קבלן לאספקת שירותים. קבלן כוח אדם מוגדר בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 כ"מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו, לרבות לשכה פרטית כמשמעותה בחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 העוסקת גם במתן שירותי כוח אדם". זאת, בעוד אשר קבלן שירותים אינו מספק עובדים אלא נוטל על עצמו לספק שירות למזמין "במקרים שבהם 'מפעל' זקוק לשירותים של 'מפעל' אחר" (דב"ע מג/2-22 יואב גבע - מדינת ישראל וש. שחר בע"מ, פד"ע טז (329, 318)... למיקור חוץ אותנטי שתי צורות אופייניות: מיקור חוץ של פונקציות, בו מוצאים בשלמותם תחומים מוגדרים מן המסגרת הארגונית של המזמין. במקרים כאלה קבלן השירותים מבצע את העבודה במפעלו ואחראי לספק למזמין את המוצר המוגמר. העובדים הם עובדיו של הקבלן ומבצעים עבודתם עבור הארגון מקבל השירות. במיקור חוץ של כוח אדם עושה הארגון המזמין שימוש בעובדי חברת כוח אדם אותם מעמיד לרשותו הקבלן. עובדים אלה מועסקים על ידי הארגון-המשתמש כל עוד הוא זקוק לשירותיהם. במקרה כזה מתבצעת העבודה בחצרו של הארגון מקבל השירות והעובדים נחשבים לעובדיו של הקבלן למרות הקשר בין העובדים לבין הארגון מקבל השירות (א' גלין "מיקור חוץ (outsourcing) "מתמקרים" החוצה: ההיבט הארגוני והניהולי" שנתון משפט העבודה ז' (תשנ"ט) 46, 43; וכן ראו: ר' בן ישראל דיני עבודה (כרך ב', תשס"ב) עמ' 455 ואילך).

24. הלכה זו אומצה באופן עקיב בפסיקותיהם של בתי הדין לעבודה, לדוגמה בפסק דינה של כב' השופטת רונית רחנפלד מבית הדין הארצי לעבודה¹³:

"קבלן כוח אדם" ו"קבלן שירותים" ומה שביניהם:

אכן, יש חשיבות להבחנה בין "קבלן כוח אדם" לבין "קבלן שירותים", ולו מן הטעם שמי שהוא "קבלן שירותים" אינו מחויב בקבלת רישיון לפי הוראותיו של חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. **הנכון הוא שקבלן שירותים, מעצם שמו, הוא קבלן המספק מוצר מוגמר למזמין ומשכך, לא לקבלן כוח אדם יחשב, באשר אין הוא מספק שירותי כוח אדם.**

וידגש, **אספקת שירותים בכלל, בהבחנה מאספקת שירותי כוח אדם, משמעה הוצאת פונקציות שלמות מתוך המערכת הארגונית. כרגיל, אם כי לא בהכרח, נמצא את קבלן השירותים מבצע את העבודה בחצרו; הוא זה שיהיה אחראי לספק למערכת הארגונית את השירותים או את המוצרים המוגמרים עליהם סוכם. במיקור חוץ של פונקציות יהיה זה הקבלן שיספק את חומרי הגלם ככל שקיימים כאלה לצורך קבלת המוצר או השירות המוגמר, והוא שיפעיל את עובדיו ויפקח עליהם עד להשלמת המוצר המוגמר. מיקור חוץ של כוח אדם מובחן ממיקור חוץ של שירותים בכלל, בעיקר בכך שקבלני כוח האדם מספקים לארגון עובדים זמניים, שניתן להעסיקם כל עוד זקוקים או מעוניינים בשירותיהם, ולהחזירם לקבלן כוח האדם כאשר אין בהם עוד צורך. באופן זה, העבודה נעשית על ידי עובדי הקבלן בחצרו של הארגון מקבל השירות, והוא זה שמפעיל אותם (ראו פרופ' אמירה גלין, "מיקור חוץ", (OUTSOURCING) מתמקרים החוצה; ההיבט הארגוני והניהולי, שנתון משפט העבודה ז', 46, 43).**

25. אבחנה והלכה זו מאומצת ומיושמת גם על ידי משרד העבודה, האמון על אכיפת החוק ובעל סמכויות מנהליות רבות לשם כך. בהמשך ובהתאם לכך, באתר משרד העבודה שבמרשתת¹⁴ מופיע ההסבר הבא:

¹² עע (ארצי) 116/03 מדינת ישראל משרד החינוך נ' משה חג'בי ו 15 אח'

¹³ עב (ארצי) 11/07 אל אור אילת תפעול ואחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד התעשייה והמסחר והתעסוקה ;

¹⁴ <https://www.gov.il/he/departments/guides/employment-by-contractors?chapterIndex=1> ;



תנאים להעסקה באמצעות קבלן

מהו קבלן כוח אדם וקבלן שירות

החוק מבחין בין קבלן כוח אדם לקבלן שירות:

- **קבלן כוח אדם** מספק כוח אדם לצורך ביצוע עבודה המהווה חלק מהפעילות הרגילה של העסק. לדוגמה: קבלן כוח אדם המספק למשרד עורכי דין עובדת כממלאת מקומה של מזכירה שיצאה לחופשת לידה.
 - **קבלן שירות** מספק לזולת, באמצעות עובדיו, שירותים בתחומי הניקיון, השמירה והאבטחה.
- על המבקש לפעול כקבלן כח אדם או כקבלן שירות, לקבל רישיון ממשרד העבודה.

איסור קבלת שירות מקבלן שאין לו רישיון

חל איסור על קבלת שירותי כוח אדם לצורך עסק מקבלן כח אדם או קבלן שירות שאין לו רישיון. עם זאת, האיסור לא חל על אדם המקבל את השירות שלא לצורך עסק, משלח יד או שירות ציבורי, כגון: אדם פרטי המזמין שירותי ניקיון בביתו לצרכיו.

26. כל מי שיש לו זיקה לתחום קציני הבטיחות יבין מיד, שמאפייני עיסוקו והעסקתו של קצין בטיחות בתעבורה, חובותיו וחובות בעל "המפעל" אינם מותירים ספק ספיקא, כי לא מדובר בפונקציה של "מתן שירותים" היוצאת בשלמותה מ"המפעל" ומתבצעת בחצרי "חברת השירותים".

27. ההיפך הוא הנכון - מדובר באספקת כוח אדם ספציפי המוצב "במפעל" ומבצע תפקידו "במפעל", כאשר בין בעל "המפעל" לקצין הבטיחות כפיפות מהותית ויחסי עבודה ישירים, וכמו כן ל"מפעל" מלוא האחריות לאספקת "חומרי הגלם" הנדרשים למילוי תפקידו של קצין הבטיחות, אשר ממונה בכתב מינוי ל"מפעל" ספציפי ואינו יכול לעבוד במקום או תפקיד אחר.

28. להלן מספר דוגמאות לא ממצות של הוראות מתוך תקנות התעבורה, התשכ"א - 1961:

- א. תקנה 580(א): "**בעל מפעל יעסיק במפעלו קצין בטיחות...**";
- ב. תקנה 580(ב): "**קצין בטיחות יעמוד לרשות המפעל בלבד ולא יעסוק במפעל בכל תפקיד זולת תפקידו כקצין בטיחות, ובעל המפעל לא יעסיק קצין בטיחות במפעלו בכל תפקיד זולת קצין בטיחות**";
- ג. תקנה 585(א)(7) שעניינה "תפקידי קצין בטיחות": "**להגיש דינים וחשבונות לבעל המפעל בכל הנוגע לתפקידיו לפי תקנה זו**";
- ד. תקנה 585(א)(21) שעניינה "תפקידי קצין בטיחות": "**לדווח לבעל המפעל, אחת לרבעון, על ריכוז המידע הנמצא בידו לפי חלק זה לתקנות, ובכלל זה על הנהגים וכלי הרכב במפעל**".
- ה. תקנה 585 שעניינה "תקשורת מקוונת עם רשות הרישוי" מסדירה נהלי אבטחת מידע הנוגעים לקבלת מידע תעבורתי לידי קצין הבטיחות וקובעת במסגרת תקנות משנה (א) ו-(ג) בהתאמה: "**לא יועבר מידע לפי תקנה 585 באופן מקוון אלא אם כן יופעלו בידי רשות הרישוי ובידי המפעל אמצעי אבטחת מידע נאותים.. לשם ביצוע האמור בתקנה 585(א) והבטחת העברת המידע בהתאם לנוהל אבטחת המידע ונקיטת אמצעי אבטחת המידע הנדרשים בידי המפעל, יתקשר המפעל בהסכם עם רשות הרישוי כדי שהיא תעמיד לרשות קצין הבטיחות באופן מקוון את המידע הדרוש לו**".
- ו. תקנה 587(ב): "**בעל המפעל יספק לקצין הבטיחות את כל האמצעים הדרושים למילוי תפקידו ויאפשר לו למלא את תפקידו כראות לפי הוראות כל דין**".



29. אפילו "חברות השירותים" מודות בפה מלא כי הן מספקות כלשונן "הצבת קצין בטיחות"^{15 16 17 18}, היינו השמת כוח אדם ולא אספקת שירותים.

30. גם משרדים המשפטים הביע עמדה ולפיה "חברות השירותים" המעסיקות קציני בטיחות לצורך עבודתם "במפעל" הן חברות כוח אדם הפועלות ללא רישיון כחוק.

31. דווקא, בשנת 2014 קיימה ועדת הכלכלה דאז בראשות חה"כ פרופ' אבישי ברורמן דיונים בנוגע לתיקון תקנות התעבורה בסוגיית אופן העסקת קציני הבטיחות. משרד המשפטים באמצעות מר שי סומך התריע¹⁹ והביע חשש ולפיו "יש סבירות גבוהה שהחברות האלו הן חברות כוח אדם", בזו הלשון:

"יש סבירות גבוהה שהחברות האלו הן חברות כוח אדם.. לפי התיאור ששמעתי יש סבירות גבוהה. לכך יש שתי משמעויות. משמעות אחת שהם צריכים לקבל רישיון כקבלני כוח אדם, שיש ערובה.. ההיבט השני הוא שאחרי 9 חודשים הם מפטרים את העובד או קולטים אותו במקום העבודה. אפשר להאריך בנסיבות מיוחדות. שר הכלכלה יכול להאריך. זה היבט שאתם צריכים לקחת בחשבון."

32. יצוין, כי עמדת משרד המשפטים כאמור לעיל הובעה עוד לפני שתוקנו תקנות התעבורה בשנת 2019 והתוספו במסגרת זאת חובות ותפקידים (שחלקם הוצגו לעיל), המוסיפים ומלמדים שמדובר בהצבת כוח אדם במפעל ולא בקבלת שירותים.

33. לסיום חלק זה ולהשלמת התמונה נוסיף ונזכיר, כי נוהל העסקת קצין בטיחות בתעבורה של משרד הפנים (מינהל השלטון המקומי)²⁰ קובע, כי כפיפות קצין הבטיחות תהיה "למנכ"ל או למזכיר הרשות". מובן, כי עובד חיצוני המספק שירותים אינו כפוף לפונקציה כלשהי בארגון – לא לזוטרה ועל אחת כמה וכמה לא לפונקציה בכירה.

ד. סיכום ומסקנות:

34. חברות המעסיקות קציני בטיחות במודל העסקה משולש לצורך הצבתם במפעלים, הן חברות עובדי קבלן הפועלות ללא רישיון כחוק ועל כן פעילותן אסורה ומחייבת נקיטת הליכים פליליים-מנהליים אשר באחריות משרד העבודה.

35. התקשרות המדינה עם חברות אלו אסורה והתקשרויות קיימות מחייבות בחינה מחדשת וביטולן.

36. חל איסור על מתן כתב מינוי לקציני בטיחות המועסקים על ידי החברות הללו ועל משרד התחבורה להימנע מכך לאלתר.

37. הכשרת פעילות חברות אלו בכל הליך חקיקה המתעלם מחובותיהם שבחוק פסולה ונגועה באי חוקיות.

38. מבלי לגרוע מהאמור, כבר כיום קציני הבטיחות העובדים במודל העסקה שכזה צריכים להיות מועסקים על ידי בעל המפעל במישרין בחלוף 9 חודשי העסקה.

39. פעילות חברות אלו בהתאם להוראות החוק, יכול והייתה מיירתת צורך בתיקוני חקיקה נוספים בסוגיית אופן ההעסקה, באשר ממילא בחלוף 9 חודשים קציני הבטיחות מועסקים על ידי "בעל המפעל" במישרין.

**בכבוד רב ובברכה,
ניסים עזרון, עו"ד**

15

<https://www.lupuz.co.il/he/%D7%9E%D7%94%D7%95%D7%A7%D7%A6%D7%99%D7%9F%D7%91%D7%98%D7%99%D7%97%D7%95%D7%AA-%D7%91%D7%AA%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%A8%D7%94>

<https://sharsafety.com/%D7%A9%D7%A8%D7%95%D7%AA%D7%99-%D7%A7%D7%A6%D7%99%D7%9F-%D7%91%D7%98%D7%99%D7%97%D7%95%D7%AA-%D7%91%D7%AA%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%A8%D7%94>

<https://www.maasa.co.il/%D7%91%D7%98%D7%99%D7%97%D7%95%D7%AA-%D7%91%D7%AA%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%A8%D7%94/%D7%94%D7%A9%D7%9E%D7%AA-%D7%A7%D7%A6%D7%99%D7%9F-%D7%91%D7%98%D7%99%D7%97%D7%95%D7%AA>

https://bsafer.net/our-services/%D7%A7%D7%A6%D7%99%D7%9F-%D7%91%D7%98%D7%99%D7%97%D7%95%D7%AA-%D7%91%D7%AA%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%A8%D7%94/?gclid=CjwKCAjwqZSlBhBwEiwAfoZUIiNOEPL2y8FZ5E54BcvinMLA3DhYx5462wQZZEw1mOQPdHl5KJ6aQDBoCS-0QAvD_BwE

¹⁹ ראה פרוטוקול מס' 350 מישיבת ועדת הכלכלה בתאריך 21.9.2014, עמ' 20

²⁰ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mrg.org.il/uploads/n/1576154334.8503.pdf