



אם אינך רואה מייל זה לתפץ כאן.



CLIENT UPDATE



פסק דין חובת תשלום דמי טיפול ארגוני

28/7/2019

בקע

1. דמי טיפול אירגוני הם תשלום שנתי שמעסיק נאלץ לשלם לארגון מעסיקים. התשלום, שמחושב על פי כמות העובדים או גובה השכר, יכול להיות בסכומים ניכרים מידי שנה. חובת התשלום חלה על מעסיק שמושפע (באמצעות צו הרחבה) מהסכם קיבוצי, המסדיר שכר עבודה או הסכם קיבוצי מפעלי בעל מאפיינים מסויימים, שאותו ארגון מעסיקים צד לו.

2. עד היום, ארגוני מעסיקים שלחו למעסיקים דרישה לאקונית לשלם לה דמי טיפול אירגוני, בסכום משוערך שנקבע בדרישה. מאחר שהיתה אי וודאות לגבי חובת התשלום מצד אחד ובתי הדין לחצו על פשרות בנושא זה מצד שני, חברות רבות העדיפו לחסוך את עלויות ההתדיינות המשפטית ולהקטין את הסיכון שעמדתן לא תתקבל, ולהגיע לפשרה במסגרתה שילמו לרוב דמי טיפול אירגוני בסכומים נמוכים משמעותית מסכומי הדרישה המקוריים.

3. לאחרונה נקבעו קביעות חדשות בפסק דין בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים[1], אשר נראה כי יש בהן כדי לסמן תחילתו של שינוי בגישת בתי הדין לתשלום זה. יש לעקוב ולראות אם בתי דין אחרים יילכו בעקבות אותן קביעות חדשניות.

קביעות בית הדין

4. במסגרת פסק הדין נקבע כי באותו מקרה (בקשר לחברת מובילאיי) אין תחולה לתקנות אשר קובעות את זכותו של ארגון מעסיקים לגבות דמי טיפול אירגוני. בית הדין קבע, כי יש לפרש **בצמצום** את התקנות מכוחן יש לשלם דמי טיפול אירגוני שכן בפועל מדובר בסוג של "מיסוי", לגוף פרטי, ומבלי לקבל תמורה קונקרטיה בעד התשלום.

5. בית הדין דן בשתיים מהתקנות שמכוחן ניתן להטיל דמי טיפול אירגוני וקבע, תוך יישום של גישה פרשנית מצמצמת, כי לא ניתן לחייב מעסיקים בתשלום דמי טיפול ארגוני משום:

- העובדה שאותם מעסיקים כפופים לצווי הרחבה בדבר החזר הוצאות נסיעה ודמי הבראה, אינה מקימה את חובת התשלום. מדובר בזכויות שאינן מהוות "שכר עבודה" ומשום כך אין תחולה לתקנה.
- צווי ההרחבה האחרים, אשר מכוחם ניסו לחייב את המעסיק בתשלום, העניקו תוספות שכר נקודתיות אי שם בשנות השמונים (בעבר הרחוק) ולכן הם לא רלוונטיים לעובדים היום.
- צווי הרחבה הענפיים, נבחנו אף הם בצימצום ניכר, כמפורט להלן:
- לגבי צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל, האלקטרוניקה (המוסכים והתכנה), נקבע כי הוא לא יחול על חברה שעיקר עיסוקה במחקר ופיתוח והיא אינה עוסקת בייצור בעצמה. **בית הדין הוסיף, כי ספק אם ניתן להחיל את הצו על חברות בענף התוכנה.**
- לגבי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה 2006, בית הדין קבע כי גם צו הרחבה זה לפי תוכנו ותכליתו חל על מפעלים ומוקדי ייצור ולא על חברות מחקר ופיתוח.

סיכום

כאמור, פסק הדין הנ"ל משנה באופן יסודי את המצב הקשור בחובת תשלום דמי טיפול ארגוני. בהסתמך על פסיקת בית הדין הנ"ל, אנו מציעים:

1. לא לקיים את דרישות ארגוני המעסיקים באופן אוטומטי, אלא לבחון את החובה לשלם דמי טיפול ארגוני באופן פרטני ולאחר קבלת ייעוץ משפטי. ויובהר – עצם תשלום דמי הטיפול האירגוני עלול להוות מעין הודאה של החברה בדבר תחולת צווי ההרחבה עליה ולכך עלולות להיות משמעויות כלכליות נרחבות בקשר לזכויות העובדים.
2. חברות שאינן שייכות לתעשייה המסורתית, חברות שאינן עוסקות בייצור מוצר וחברות פיתוח תוכנה, אשר שילמו עד היום דמי טיפול ארגוני, צריכות לבצע בדיקה מחודשת באשר לחובתן בתשלום.

נדגיש כי מדובר בפס"ד של בית דין אזורי, אשר אינו מהווה הלכה מחייבת. לאור נפיצות מסקנותיו, ייתכן, כי ארגוני המעסיקים יתקפו אותו בדרך של ערעור. אנו ממליצים להמשיך ולעקוב באופן שוטף אחר החלטות בתי דין אזוריים אחרים בסוגיות דומות ואחר החלטות בית הדין הארצי, ככל שהסוגיה תגיע לפתחו.

[1] ד"ט (ירושלים) 23634-03-17 התאחדות התעשיינים בישראל – מובילאיי טכנולוגיות ראייה בע"מ.

פרטי קשר

חדוות ינקו וולמן,
שותפה
מחלקת דיני עבודה
03-6103898
hyanko@meitar.com

הילה זילברשטיין,
שותפה
מחלקת דיני עבודה
03-6103183
hilas@meitar.com

רמי לנדא,
שותף, ראש מחלקת
דיני עבודה
03-6103152
ramil@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו

משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן

מיתר ליקוורניק גבע לשם טל ושות', עורכי-דין | אבא הלל סילבר 16, רמת גן 5250608, ישראל | 03-6103100

הסר | דווח כספאם