

ידיעון דיני עבודה

לקוחות וידידים יקרים,
חודש ינואר 2008 הביא עימו מספר התפתחויות רבות משמעות בנוגע לחובותיהם של מעסיקים, ובראשן:
(א) כניסתו לתוקף של **צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק**;
(ב) כניסתו לתוקף של סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו – 1996.
אנו מתכבדים להביא לידיעתכם תמצית של עיקרי ההתפתחויות הללו (וכן כמה עדכונים נוספים), כלהלן:

תוכן

1. צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.....
3. סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו-1996.....
4. תיקון והרחבה של חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002.....
4. תיקון נוסף לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.....
4. ביטול מס מעסיקים.....

צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק

ביום 30.12.2007 חתם שר התמ"ת על **צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק ("הצו")** אשר מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (7019/2007) שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי ואגף הפנסיה (מיום 19.11.2007), על כלל העובדים והמעסיקים בישראל, החל מה- 1.1.2008.

הזכות לפנסיה לכל עובד

הצו קובע ככלל כי כל עובד (שאינו נכלל בחריגים המפורטים בהמשך) יהיה זכאי להיות **מבוטח** על פי הצו ולבחור בפנסיה מקיפה, לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה על אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות.

על מי הצו לא יחול?

הצו לא יחול על העובדים המפורטים להלן:

- מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה;
- נשים צעירות מגיל 20 וגברים צעירים מגיל 21; (ואולם ככל שעובדים כאמור יגיעו לגיל המזכה בעודם עובדים אצל אותו מעסיק, תקופת עבודתם לפני הגיעם לגיל המזכה תילקח בחשבון לצורך חישוב "תקופת ההמתנה" - ראו בהמשך)
- מי שבמועד הקובע (ה-1.1.2008 או מועד תחילת העסקתו, לפי המאוחר) או לאחריו, יש לו "הסדר פנסיוני מיטיב" – דהיינו הינו מבוטח (או שמעסיקו מחויב לבטחו, מכח הסכם או הסדר קיבוצי, הסכם אישי, מנהג, נוהג, צו הרחבה או דין) כלהלן:
 - שיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל (לרבות קרן פנסיה) עומד לפחות על 17.5% מהשכר;
 - ההסדר הביטוחי שלו כולל גם ביטוח למקרה פטירה וביטוח למקרה אובדן כושר עבודה בקופת ביטוח, המבוססים על תשלום כספי תגמולים ופיצויי פיטורים ובלבד ש- (א) חלק המעסיק לתגמולים; (ב) חלק המעסיק לפיצויים ו- (ג) חלק העובד לתגמולים; אינם נופלים, כל אחד, מ- 5% מהשכר.
- שיעור ההפרשות בגינו עומד לפחות על 11.5% מהשכר (5.5% תגמולי עובד ו- 6% תגמולי מעסיק); או שיש לו הסדר פנסייט יסוד בקרן פנסיה ותיקה; או ששיעור ההפרשות בגינו, לרבות הפרשה לקופת גמל, עומד לפחות על 10% מהשכר (5% תגמולי עובד ו- 5% תגמולי מעסיק); וְאוּלַם במקרים שכאלו המעסיק יהיה מחויב להעביר את "רכיב פיצויי הפיטורים" (כמפורט בטבלה שבהמשך), בשיעורים, במועדים וביחס לשכר כמפורט בהמשך מזכר זה.
- יש לו פנסיה תקציבית, בתוכנית המעניקה לעובד זכות לפנסייט זקנה, וכיסויים למקרה מוות ונכות, המשולמות על ידי המעסיק, ובלבד שמדובר בהסדר המיטיב על ההסכם הקבוע בצו ההרחבה; וְאוּלַם במקרה שכזה מדובר יהיה ב"הסדר פנסיה מיטיב" רק אם העובד מבוטח בפועל, או אם המעסיק מחויב לבטח את העובד מכח צו לביטוח פנסיוני.
- לגבי עובד שבמועד הקובע הינו בן 50 ומעלה (ואין לו הסדר פנסיוני מיטיב), הוראות הצו יחולו, אולם, עובד כזה יהיה רשאי לבחור (ועליו להודיע על כך בכתב למעסיק) להצטרף לקופת גמל, במקום להיות מבוטח בהסדר פנסיוני מקיף כמפורט בצו.

תנאי הביטוח הפנסיוני

- "תקופת המתנה":

ככלל, עובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני מכח הצו בתום 6 חודשי עבודה; ואולם, לכלל זה מספר חריגים, כלהלן:

- ככל שעובד שמתקבל לעבודה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, הוא יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו (ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס, לפי המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת העבודה);
- עד ל- 31.12.2008, תקופת ההמתנה תהיה 9 חודשים מיום תחילת העסקתו (במקום 6 חודשים).



השכר המבוטח:

השכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע הפרשות הינו שכר העובד ורכיביו (כמשמעם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ד-1963, ("חוק פיצויי פיטורים") והתקנות שהותקנו על פיו), עד הנמוך מבין השכר המשולם לעובד או השכר הממוצע במשק.

שיעורי ההפרשות:

החל מיום... ואילך	הפרשות מעסיק	הפרשות עובד	הפרשות המעסיק לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%

מועדי התשלום:

ההפרשות ישולמו מדי חודש בחודשו. על פי **תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל)**, תשכ"ד-1964, יש להעביר תשלומים לקופה במועד המוקדם מבין: (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת לעובד; או (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו משתלמת המשכורת.

בחירת הפנסיה:

הבחירה של העובד צריכה להיות **בהודעה בכתב** אשר תימסר למעסיק בפרקי הזמן שלהלן:

- מי שבמועד כניסתו לתוקף של הצו מועסק לפחות 9 חודשים – עד ליום 1.2.2008;
- מי שבמועד כניסתו לתוקף של הצו מועסק פחות מ-9 חודשים - 60 יום לפני מועד זכאותו (כמפורט לעיל);
- מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של הצו – תוך 60 יום ממועד תחילת עבודתו;

(במידה ועובד לא הודיע בכתב על בחירתו תוך פרקי הזמן הללו, יבטח אותו המעסיק **בקרן פנסיה מקיפה חדשה**).
הצו מדגיש שאין בהודעות הללו של העובדים כדי לפגוע בזכותם של עובדים לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין¹.

תשלומים "במקום פיצויי פיטורים"

ביחס לשיעורים המופרשים מכח הצו לטובת "פיצויים"

- הכספים אשר יופרשו מכח הצו בגין פיצויי פיטורים (על פי השיעורים המפורטים בטבלה בטור "הפרשות המעסיק לפיצויים"), יבואו **במקום** פיצויי פיטורים בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם בוצעה ההפרשה.
- הפרשות אלו לא ניתנות להחזרה למעסיק למעט אם (א) העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה, בשל מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר; או (ב) נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים ("מגבלות החזרת הפרשות פיצויי פיטורים").
- הצו מדגיש כי אין בהסדר זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

ביחס להפרשות לטובת "פיצויים" המופרשות מעבר לנדרש על פי הצו

- הצו קובע מנגנון לפיו מעסיק יהיה **רשאי** (אך לא חייב) לשלם בגין רכיב פיצויי הפיטורים סכום גבוה יותר (מעבר לשיעורים הנדרשים מכח הצו) עד ל-8.33% מהשכר, לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה, ולהחיל על חלק זה של השכר את ההסדר של הפרשות "במקום פיצויי פיטורים" בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם בוצעו ההפרשות ("הסדר סעיף 14"), בכפוף לכך ש- (א) עליו להודיע על כך בכתב לקופה עם העתק לעובד; ו- (ב) הפרשות אלו יהיו כפופות למגבלות החזרת הפרשות פיצויי פיטורים, שפורטו לעיל.

הבהרות והמלצות

- כניסתו לתוקף של הצו מהווה אבן דרך. מעתה **כל העובדים במשק** זכאים לביטוח פנסיוני מקיף - גם עובדים אשר אינם מועסקים במפעלים או בענפים שעליהם חלים כבר הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה המסדירים זכות לביטוח פנסיוני.
- בהזדמנות זו יש לשוב ולהזכיר כי הוראות הצו באות להקים חובה מקום שאין חובה אחרת קיימת. ככל שחלה על מעסיק חובת ביטוח פנסיוני מקיף אחר, לדוגמא, מכח הסכם קיבוצי, מפעלי/ענפי ו/או צו הרחבה ו/או הסכם אישי, הוראות הצו לא יגרעו מחובה אחרת זו.
- דוגמא בולטת לחובה אחרת כאמור, אשר קמה מכח צו הרחבה, הינה חובת עריכת ביטוח פנסיוני מקיף מכוח **צו ההרחבה בענף התעשייה** אשר החילה כבר בחודש מאי 2006, חובת כיסוי פנסיוני מקיף **על כלל העובדים בענף התעשייה**, ואשר היקפי

¹ יוער כי בהתאם להוראות **חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)**, תשס"ה-2005, זכותו של כל עובד לבחור את אפיקי ההפרשות וזוהו ספק הביטוח, בכל עת ומעת לעת, בכפוף למגבלות מסוימות. בהקשר זה נציין כי ב-23.1.2008 אישרה הכנסת את תיקון מספר 3 לחוק זה (אשר פורסם השבוע), הכולל, בין היתר, מגבלות המתייחסות למסלולים ייעודיים לניהול כספים אשר הופרשו בגין רכיב פיצויי פיטורים ואשר לא חלים עליהם הוראות "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים. תיקון זה כולל שינויים חשובים נוספים, ביחס, בין היתר, למסלולי חסכון והסדרים פנסיוניים, אשר לא יידונו בידיעון זה.

הפרשות בו (גם מבחינת שיעורי הפרשות וגם מבחינת רכיבי השכר בגינם מתבצעות הפרשות) משמעותיים יותר מאשר בצו ההרחבה החדש.

בהקשר זה הצו אף מדגיש במפורש כי אינו פוגע בזכויות של עובדים לגבי הפרשות סוציאליות מוסכמות החורגות מהנדרש על פי הצו (כגון ממרכיבי שכר שאינם "פנסיוניים" או לקופות/קרנות לא פנסיוניות).

- יש לציין כי הצו אינו מתייחס למשמעויות הפרתו. מטבע הדברים, לאור צעירותו, שאלת הפרת הוראותיו טרם הובאה להכרעה משפטית. עם זאת, בין היתר לאור התייחסות הפסיקה בעבר לשאלות דומות שהתעוררו בהקשר של חובות פנסיוניות, קיימת אפשרות כי במקרה של אי-קיום הוראות הצו, מעסיק עלול למצוא עצמו חשוף לא רק לפיצוי בגין הערכים הריאליים אשר לא שולמו, אלא אף לפיצוי אקטוארי בגין העדר הכיסוי הביטוחי.
- לאור התפתחות משמעותית זו, מוצע כי מעסיקים יבחנו האם עובדיהם מכוסים בביטוח פנסיוני מקיף בהתאם לחובות החלות עליהם, ויבחנו אם יש צורך לערוך שינויים כלשהם במערכי החוזים הנהוגים במקום עבודתם על מנת לשקף את עמידתם בתנאי הצו, או ההסדרים הפנסיוניים האחרים, לפי המקרה.

סעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו – 1996

ביום 1.1.2008 נכנס לתוקפו סעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו – 1996 ("חוק קבלני כ"א"), אשר קובע כי:

- "(א) לא יועסק עובד של קבלן כח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים; יראו רציפות העבודה לעניין סעיף זה אפילו חלה בה הפסקה לתקופה שאינה עולה על תשעה חודשים;
- (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), רשאי השר, במקרים חריגים, להתייר העסקת עובד אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים, ובלבד שתקופת ההעסקה הכוללת אצל אותו המעסיק בפועל לא תעלה על חמישה עשר חודשים;
- (ג) הועסק עובד כאמור אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים או על תקופה נוספת שהארכה לפי סעיף קטן (ב), ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל, בתום תקופת תשעת החודשים או תקופת הארכה, לפי העניין;
- (ד) נחשב עובד של קבלן כח אדם כעובדו של המעסיק בפועל כאמור בסעיף קטן (ג), יצורף וותק העובד בתקופת העסקתו על ידי קבלן כח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, לותק העובד, בתקופת העסקתו אצל המעסיק בפועל."



סעיף זה אמנם נחקק לראשונה בשנת 2000, אולם כניסתו לתוקף נדחתה פעמים רבות עד שלבסוף נכנס לתוקף ב-1.1.2008.

- משמעות סעיף זה הינה כי כל העובדים המועסקים מטעם קבלן כח אדם אצל מעסיקים בפועל, ייחשבו לעובדים של המעסיק בפועל, לכל דבר ועניין, בתום 9 חודשים, או, במקרים חריגים, בתום תקופה מוארכת, של עד 15 חודשים (אם וככל שתקופה מוארכת כאמור הותרה על ידי שר התמ"ת ("תקופת הארכה")). עם זאת, הוראות סעיף 12א לא יחולו על עובד קבלן כח אדם המועסק בתפקידי תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשוב.
- משמעות כניסתו לתוקף של סעיף זה הינה כי מועד תחילת ספירת מגיין 9 החודשים (או תקופת הארכה, אם רלבנטית) הינו ה-1.1.2008, וכי כל תקופת העסקה הקודמת למועד ה-1.1.2008 לא תימנה לצורך בחינת מועד קליטתו של עובד קבלן כח האדם כעובד המעסיק בפועל.

- כאמור בסעיף 12א(ד) לחוק קבלני כ"א, אם וככל שעובדי קבלני כח אדם נקלטים אצל המעסיק בפועל, הרי שלצורך בחינת זכויותיהם תלויות הוותק אצל המעסיק בפועל, תצורף תקופת העסקה אצל אותו מעסיק בפועל מטעם קבלן כח האדם. ואולם, בהתאם לתיקוני החוק, בחוק המדיניות הכלכלית לשנת הכספים 2005 (תיקוני חקיקה), התשס"ה-2005, כל תקופה לפני ה-1.1.2005 לא תילקח בחשבון.

הבהרות והמלצות

- לאור האמור לעיל, מומלץ לכל מעסיק לקיים מרשם מסודר של זהות האנשים המועסקים מטעם קבלני כח האדם המוצבים אצלו, לרבות תאריכי תחילת הצבתם, וזאת על מנת לפקח על משך עבודתם, ביחס לדרישת 9 החודשים (או תקופת הארכה, אם רלבנטית).
- חוק קבלני כ"א איננו מתמודד עם מנגנון "עוקף 12א" על ידי שיטת ה"דלת המסתובבת", באמצעותה משרות אשר מאוישות על ידי עובדי קבלני כח אדם, מאוישות ברצף אך על ידי עובדי קבלן כח אדם מתחלפים. מטבע הדברים, גם סוגיה זו טרם הגיעה להכרעה משפטית, אולם יש להניח כי פעולה שיטתית שכזו עלולה לעורר טענות בדבר חוסר תום-לב.
- סעיף 12א לחוק קבלני כ"א חל על מערכת יחסים משולשת של עובד - מעסיק בפועל - "קבלן כח אדם", כהגדרתו בחוק קבלני כ"א, דהיינו "מי שעיסוקו במתן שירותי כח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו...". אך אינו גורע מהוראות הדין הכלליות ביחס למבחני הפסיקה הכלליים הנהוגים, לצורך בחינת קיומם של יחסי עובד-מעביד. על כן, על אף שסעיף 12א לחוק קבלני כ"א אמנם קובע הוראה פוזיטיבית כי בחלוף תקופת 9 החודשים (או תקופת הארכה, אם רלבנטית) החל מ-1.1.2008, ייחשבו עובדים כאמור לעובדי המעסיק בפועל, סעיף זה אינו שולל את האפשרות כי על פי מבחני הפסיקה הכלליים הנהוגים, ייקבע כי עובד קבלן כח אדם כזה או אחר, ייחשב כעובד המעסיק בפועל, גם לפני השלמת תקופה זו, בהתאם ובהתחשב במכלול נסיבות המקרה. נדמה כי ככל שמשך העסקה בטרם כניסתו לתוקף של החוק היה ממושך יותר, כך גדלה, בכפוף ליתר נסיבות המקרה, חשיפה זו.
- הוראות חוק קבלני כ"א (בכללן הוראת סעיף 12א) חלות כאמור על מערכות יחסים מול "קבלני כח אדם", להבדיל מהתקשרויות להזמנת שירותים ו/או מיקור חוץ. יצויין כי בשנה האחרונה (ואף לפני כן) הונחו על שולחן הכנסת הצעות חוק אשר ביקשו

להרחיב את הוראות חוק קבלני כ"א גם על "קבלני שירותים", אשר הוגדרו בהצעות החוק כ: "מי שעיסוקו בהעסקת עובדים לשם עבודה אצל זולתו, בין אם העובדים המועסקים עוסקים בעבודה הנעשית גם על ידי עובדי המעסיק בפועל ובין אם מדובר בשירות הניתן כולו על ידי עובדי קבלן השירותים". ואולם, נכון להיום, הצעות אלה טרם אושרו.

עם זאת, יש להדגיש, לאור הדינים הכללים בנוגע ליחסי עובד-מעביד שהוזכרו לעיל, כי גם בהתקשרויות להזמנת שירותים ו/או מיקור חוץ, יש לוודא כי אמנם מדובר בהתקשרות שאיננה נושאת אופי של הזמנת שירותי כח אדם ו/או יוצרת, על פי מכלול נסיבות העניין, חשיפה כי ייקבע כי הלכה למעשה מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין מזמין השירותים לבין עובדי נותן השירותים.

תיקון והרחבה של חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב - 2002

ביום 23.12.07 נכנס לתוקף תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 ("חוק הודעה לעובד"), אשר אף הוא משקף את החמרת הפיקוח על מערכות יחסי העבודה המשולשות אשר תוארו לעיל.

מאז שנת 2002 חוק הודעה לעובד מחייב מעסיקים לתת לעובדיהם, תוך 30 ימים מיום תחילת העסקתם, הודעה בכתב המפרטת רשימה של תנאי העבודה, לרבות פרטי העובד ופרטי המעביד, תאריך תחילת העבודה או תקופת העבודה (אם החוזה הוא לתקופה קצובה), תיאור עיקרי התפקיד, שמו או תוארו של הממונה הישיר, התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועד התשלומים או דירוג העובד אם מועסק ע"פ הסכם קיבוצי, אורך יום העבודה או שבוע העבודה, יום המנוחה השבועית, תשלומים סוציאליים לקופות גמל או קרנות פנסיה, שמות הגופים להם מועברים התשלומים ועוד.

על פי התיקון המוזכר לעיל, כאשר מדובר במעביד שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או שהוא קבלן כח אדם, והחוזה בין לבין מזמין השירותים ו/או המעסיק בפועל כולל הוראות לעניין תנאי העבודה של העובד המפורטים בהודעה או בקשר עם סיום עבודתו, יש לכלול בהודעה לעובד הנמסרת על ידי המעביד לעובד, גם את אותם תנאים הכלולים בחוזה שבינו לבין מזמין השירותים ו/או המעסיק בפועל.

המשמעות של התיקון הנה כי קבלני שירותים וקבלני כח אדם יחויבו למסור לעובדיהם את כלל תנאי העבודה אותם התחייבו לספק לעובדיהם בחוזה ההתקשרות עם מזמין השירותים/המעסיק בפועל (אם וככל שהתחייבו בחוזה לתנאי עבודה כאמור).



תיקון נוסף לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954

בהמשך לתיקונים הנרחבים בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ("חוק עבודת נשים") מהשנה האחרונה², ביום 22 בינואר, 2008 אישרה הכנסת את תיקון מספר 42, על פיו למעט במקומות עבודה מסוימים אשר אושרו לכך, מעסיק מנוע מלהעסיק בעבודת לילה (עבודה ששעתיים ממנה לפחות הן בין השעות 22:00 ל-06:00) או במנוחה השבועית עובדת אשר ילדה, למשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה.

ביטול מס מעסיקים

במסגרת חוק ההסדרים במשק המדינה (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנת הכספים 2008), התשס"ח-2008, ביטלה הכנסת סופית את מס המעסיקים (לאחר שבמרוצת השנים, מאז חקיקתו לראשונה של חוק מס המעסיקים, התשל"ה-1975, היקף תחולתו ושיעוריו צומצמו בהדרגה).

כתוצאה מביטול זה, החל מהמשכורות בגין ינואר, 2008, גם אותם המעסיקים אשר עד מועד זה עוד היו חייבים במס מעסיקים (בעיקר גופים הנמנים עם ה"מגזר השלישי", כגון עמותות / רשויות מקומיות), אינם חייבים עוד במס זה.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה והבהרה.

מחלקת דיני עבודה שבלת:

מרים הלר ליג'י, עו"ד – M.HellerLidji@shibole.com

הדס רקת, עו"ד – H.Raccach@shibole.com

נועה מלאכי, עו"ד – N.Malachi@shibole.com

מירב אורן, עו"ד – M.Oren@shibole.com

האמור בזכר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטי ללא ייעוץ משפטי נוסף.

מזכר זה, כמו מזכרים קודמים בענייני עבודה, מצויים גם באתר האינטרנט של משרדנו ב-www.shibole.com

SHIBOLET & CO.
ADVOCATES & NOTARIES

רח' ברקוביץ 4, מגדל המוזיאון תל-אביב 64238

טלפון: 03-7778333 פקסמיליה: 03-7778444

<http://www.shibole.com>

² ראו מזכרנו מאוקטובר, 2007, ו-1 פברואר 2007, המופיעים באתר האינטרנט של משרדנו :

http://www.shibole.com/BookPublications/Employment%20Law%20Updates_October%202007.pdf

http://www.shibole.com/BookPublications/Employment%20law%20updates_February%202007.pdf