

26.5.2024

-דחוף!-

עו"ד רועי קרת
היועץ המשפטי

לכבוד
גב' מלי עמיאל
ראש תחום פש"ר ופירוק
המוסד לביטוח לאומי

בדוא"ל

שלום רב,

הנדון: אפליית עובדים לא-ישראלים ופגיעה בזכויותיהם במקרים של היעדר-דיווח לכאורה

מצד המעסיק

הרינו פונים בדחיפות בנוגע למדיניות חדשה של מחלקת ביטוח עובדים בפשיטות רגל ופירוקי מעסיק, כפי שנמסרה לנו בע"פ וכפי שהיא משתקפת על פניו בהחלטות קונקרטריות שמתקבלות לאחרונה בידי המחלקה, בעניינם של עובדים לא-ישראלים.

להבנתנו, המוסד קבע לאחרונה נוהל – שלא פורסם במקום כלשהו, בניגוד לדין ועל אף בקשותינו – שמסדיר אופן טיפול ייחודי בתביעות של עובדים לא-ישראלים שמעסיקהם פשטו רגל או פורקו. להבנתנו מהסברים שניתנו לנו בע"פ, לרבות באמצעות מוקד מייצגים, עובדים לא-ישראלים – ורק הם – נדרשים בהגשת טופס מיוחד וארכני המבקש לפרט את אופן קבלתם לעבודה, אופן עבודתם בפועל ושלא שאלות נוספות, שלהבנתנו נועדו להוכיח בעיני המוסד את עבודתם אצל המעסיק. להבנתנו דרישה זו הוחלה בבת-אחת על כל העובדים הלא-ישראלים, בין שמעסיקהם דיווחו עליהם למוסד ובין שלא, ורק עליהם, לרבות במקרים שבהם תביעתם הוגשה כבר לפני זמן רב ואף במקרים בהם המוסד לביטוח כבר אישר את קיומה של העסקה בפועל ואך נותר לבצע את העברת התשלום – מה שהביא ומביא לעיכובים משמעותיים של טיפול בתביעות שהוגשו כבר לפני זמן רב.

יתרה מכך: לאחרונה החלו להתקבל החלטות בתיקים המיוצגים על ידינו או על ידי עורכי דין המוכרים לנו, במסגרתן נדחו תביעות של עובדים לא ישראלים רק על בסיס אי-דיווח המעסיק למוסד. זאת, לרבות במקרים בהם הוצגו ראיות להעסקה ואף מולא הטופס הנזכר לעיל כדרישת המוסד, וללא כל התייחסות אליו, מה שמעלה שאלה הן ביחס לצורך בו ולעיכוב בטיפול בתביעות אלו לכאורה בהמתנה לו, והן ביחס לאופן בחינת הטופס על ידי המוסד לאחר שמולא ונשלח. אנו משערים שהדברים קשורים לנוהל האמור שלא פורסם ומדובר בפגיעה חמורה במיוחד, ההופכת על פיה את הכלל לפיו אי-דיווח מצד המעסיק הוא הפרה של הדין מצד המעסיק, שאינה אמורה לפגוע בזכאות העובד להיות מבוטח במקום בו הוכחו יחסי העבודה. כל זאת תוך אפלייה בוטה של עובדים לא-ישראלים מול עובדים-ישראלים, שבעניינם ניתן להאמין שהמוסד ימשיך לפנות אל המעסיקים במקרים של אי-דיווח ולא ידחה את תביעותיהם; והכל על פניו על בסיס נוהל שכלל לא פורסם.

נוכח האמור אנו פונים אליכם בדחיפות בדרישה כדלקמן:

א. לפרסם את הנוהל באופן מיידי לעיון הציבור באתר הנהלים של המוסד;

- ב. להבהיר באופן חד-משמעי שבמצב בו הוצגו ראיות לקיומם של יחסי עבודה, היעדר-דיווח מצד מעסיק לא יביא לדחיית התביעה, אלא להעברת העניין למחלקת חקירות לבחינת הנסיבות הפרטניות ולכל הפחות לדרישה להשלמת מסמכים נוספים;
- ג. לקבוע כי טפסים הנדרשים לבירור קיומה של העסקה בפועל, ככל שנדרשים, יידרשו באופן שוויוני, מישראלים ולא-ישראלים כאחד, לא על בסיס תושבותם אלא על בסיס קיומו או היעדרו של דיווח;
- ד. להבהיר כי בתביעות שהיו תלויות ועומדות ערב פרסום הדרישה לטופס האמור, ושבמסגרת הטיפול בהן כבר הוכרו יחסי עבודה בין המעסיק לעובד, לא יידרשו דרישות נוספות מהעובד בהקשר זה אלא בהתקיים נסיבות פרטניות המעוררות חשד ביחס לאמור;
- ה. להשיב לנו בהקדם האפשרי, כיצד המוסד לביטוח לאומי בוחן קיומם או היעדרם של דיווחי מעסיקים של עובדים לא-ישראלים שאין להם מספר חד-ערכי (דהיינו, בעלי דרכון או אשרה, ללא תעודת זהות) בהינתן שמספרי הדרכון או האשרה אינם קיימים אצל המוסד כדי שניתן יהיה להתחקות אחריהם ולעיתים יש לאדם אחד מספר מספרים-מזהים אפשריים ברשויות השונות ואצל רשות האוכלוסין וההגירה בפרט (למשל כמה מספרי דרכון ככל שחודש דרכון; מספרי אשרות שמתחלפים עם כל חידוש אשרה; כפל בין מספר מזהה לבין מספר האשרה הספציפית; וכיו"ב).
- והכל כמפורט להלן:

1. בחודשים האחרונים נמסר לנו במסגרת טיפול במקרים פרטניים בהם אנו מייצגים, כי כל הטיפול בתביעותיהם הפרטניות של עובדים לא-ישראלים במסגרת פירוק או פשיטת רגל מעסיק (להלן לשם הנוחות: תביעת פש"ר), מוקפא, בשל גיבוש נוהל המיוחד לעובדים אלו ביחס לאגף זה. נמסר לנו, כי החל מנובמבר האחרון, לא מטופלות תביעות כאמור ולא משולמות גמלאות לעובדים כאמור, בהמתנה לנוהל.
2. לאחרונה, בהמשך ובמענה לשאלותינו, נמסר לנו כי הנוהל האמור נקבע. באתר המוסד לביטוח לאומי, הוא אינו מופיע; ובקשותינו החוזרות לקבלו, לא נענו.
3. במקביל, נשלחו הודעות גנריות מטעם המוסד במסגרת כל התביעות המטופלות על ידינו ביחס לעובדים לא-ישראלים, בהן נדרשנו למלא טופס חדש וארוך המבקש את העובד לספק פרטים ביחס לעבודתו אצל מעסיקו. טופס זה נדרש בכל תביעה של עובד לא-ישראלי, ללא תלות בשלב הטיפול בתביעה או במועד הגשתה, לרבות בתביעות שהוגשו לפני שנים ואף ביחס לתביעות שבהן כבר הוכרו יחסי עובד-מעביד בין העובד למעסיקו, ונותר אך להמציא מסמכים אחרונים לצורך ביצוע התשלום. במוקד המייצגים ובמענה לשאלותינו נמסר לנו, כי אכן, הטיפול בכל המקרים הללו מוקפא עד להעברת הטופס הממולא – שנדרש אך ורק מעובדים לא-ישראלים ולא מעובדים ישראלים – וכמובן שכך נדרש גם בתביעות חדשות. כך למשל במקרים הבאים:

- ריגאט טספמיקאל, מסי' 771025442 – תביעת חוב הוגשה במרץ 2023, בחודש דצמבר 2023 התבקשנו להעביר אישור חשבון בנק לצורך ביצוע התשלום. האישור נשלח אך התיק הוקפא ועד עתה לא שולם.

• מהרי גברמדהין, מס' 771973575 – תביעת חוב הוגשה במרץ 2023, בחודש ינואר 2024 נמסר לנו שחסרים מסמכים והשלמנו את כולם. מאז נענינו שהתביעה ממתינה לטופס החדש. לאחרונה תביעתו נדחתה, ר' בהמשך.

• בארנה קופלאם, מס' 771937422 – שלוש תביעות חוב אצל שלוש חברות שונות. אחת מהן אושרה לתשלום ומסיבה טכנית התשלום לא הועבר, ולאחרונה נאמר לנו שלא מטפלים בתביעות בלי הטופס. לשם הנוחות, העתק הטופס מצורף ומסומן א'.

4. עוד נמסר לנו, כי מטרת הטופס היא להוכיח קיומם של יחסי עבודה בין העובד למעסיק. לא ידוע לנו האם הבעיה איתה ביקש המוסד להתמודד באמצעות הטופס היא מקרים של היעדר-דיווח מצד המעסיק אודות העובד (על כך נרחיב בהמשך), או שהדבר נדרש לשיטת המוסד גם במקרים שבהם קיים דיווח מצד המעסיק אך המוסד חושד שלא התקיימה העסקה בפועל (לשאלת אופן וידוא קיומו או אי-קיומו של דיווח מצד המעסיק, בהינתן היעדר מספר תעודת זהות ישראלי של עובדים לא-ישראלים, נתייחס בהמשך). יצוין שבהסברים שניתנו לנו בעל פה נמסר לנו, שהדרישה לטופס חלה על כל העובדים הלא-ישראלים, ללא קשר לשאלה אם דווחו או לא דווחו בידי מעסיקהם.

5. בשבוע שעבר החלו להתקבל אצלנו הודעות במסגרת תביעות פרטניות, לפיהן התביעות נדחות בנימוק היחיד של היעדר דיווח מצד המעסיק ביחס לעובד. זאת, על אף שבכל המקרים מילאנו את הטופס המבוקש – דהיינו, כלל לא ברור מה הייתה מטרת דרישת הטופס, מדוע עוכבו תביעות בהמתנה לו, והאם המוסד בכלל בחן את הטופס וניסה ללמוד ממנו על קיום יחסי עבודה בפועל. באף אחת מהדחיות לא נכתב כי בחינת הטופס העלתה חשד לאי-קיומה של העסקה, או מה הן הנסיבות שעל בסיסן נמצא כי בנסיבות הפרטניות לא התקיימה העסקה בפועל, וכל זאת על אף שהמצאנו גם תלושי שכר ובחלק מהמקרים אף היתרי העסקה המלמדים על העסקה, או לכל הפחות מעבירים את הנטל אל כתפי המעסיק לצורך המשך בירור מולו. כל שנאמר במכתבי הדחייה הוא, שלא קיים דיווח מעסיק, ועל כן התביעה נדחתה, כשלצד הדחייה (או רק בהמשך לה ולאחר פניות יזומות מצידנו) נכתב כי אנו יכולים לצרף מסמכים נוספים המלמדים על העסקה, כגון תדפיס תנועות חשבון בנק וכיו"ב.

כך למשל במקרים הבאים: תביעותיהם של מר יונס כרם, ת"ז 404243362; מר יונס פהד, ת"ז 402601116; מר עאבד מוחמד, ת"ז 403206741; מר יונס עבדאלכרים, ת"ז 408337566; מר איזוגו אקיצוקו אדוין, מס' 771941473; אבבה היימונט גטאצו, מס' 771930500; אמבבה אטסבה, מס' 771027893; מהרי גברמדהין, מס' 771973575. מדובר ברשימה חלקית בלבד, שכן התשובות האמורות החלו להינתן רק במהלך השבוע הבא והן ניתנות, כך נדמה, באופן גורף ובלשון זהה בתביעות רבות.

6. ההתנהלות הכוללת המתוארת לעיל – דרישה לא שוויונית מעובדים לא ישראלים, הסתמכות על נהלים שלא פורסמו, עיכוב טיפול בתביעות לשם מילוי טפסים שהמוסד כלל לא בוחן בסופו של יום, וכמובן דחיות גורפות על בסיס אי-דיווח מעסיק (לכאורה, מיד נתייחס לכך) – היא חמורה ביותר, כמפורט להלן:

7. שאלת אי-קיומו של דיווח מצד המעסיק אל מול חוסר יכולת המוסד לאתר דיווח כאמור בשל אופן ניהולו את הדיווחים – ראשית, ספק גדול מרחף מעל הקביעות הגורפות שמתקבלות אצלנו כעת (למעשה, לראשונה

מזה חודשים, שכן התביעות כלל לא טופלו בשל הדרישה למילוי הטופס), לפיהן באף אחד מהמקרים המעסיקים לא דיווחו על עובדיהם. לא מן הנמנע שחלק מהמעסיקים אכן לא עשו זאת, אולם בחלק מהמקרים מדובר בחברות גדולות המעסיקים מאות עובדים מזה שנים, ומסופקו האם אכן המעסיקים לא דיווחו על עובדיהם.

תרחיש הגיוני בהרבה הוא שהמוסד כלל אינו יודע לאתר דיווח כאמור, שכן מדובר בעובדים ללא תעודות זהות שמבחינת המוסד כלל לא קיימים במחשביו עד לרגע הגשת התביעה אצלו (כך גם ביחס לתאונות עבודה וביטוח אימהות), וששלב זה קיים קושי אצל המוסד, בשל אופן ניהולו-שלו את המידע אודות העובדים הלא ישראלים המדווחים לו, להצליב בין דיווחים שהתקבלו במהלך השנים לבין התביעות. קושי זה מתגבר בהינתן הכאוס במספרי הזיהוי – לא ברור כלל איזה מספר מזהה משמש את המוסד בחפשו אחר דיווח מעסיק בזמן אמת, בהינתן שלעובד אין תעודת זהות (ולמעשה, במקרים בהם מדובר בעובדים בעלי דרכון או אשרה, מוקם להם מספר מזהה חדש במוסד לאחר הקמת התביעה ששונה ממספר הדרכון או האשרה, ומתשובות שנמסרו לנו לאחרונה עולה שלמעשה לכל עובד יכולים להיות כמה מספרים מזהים במוסד לביטוח לאומי, בהתאם למחלקות השונות). את המסמכים המזהים שכן יש לעובדים מערכת המוסד כלל לא יודעת לזהות (מספרי דרכון ואשרה) וממילא לא ברור באמצעות איזה מספר דיווח המעסיק למוסד על העובד: מספר הדרכון (לרבות המספר המזהה המכונה "דרכון" באשרות רשות האוכלוסין וההגירה, ונציין כביחס לבעלי דרכון, כי חידוש דרכון אף מביא לא פעם לשינוי מספר); המספר הסידורי של כל אשרה ספציפית; וכן נתקלנו בתלוישים רבים שבהם המעסיק הזין כמספר מזהה חלק ממספר הדרכון או הוסיף לו בהתאם להבנתו את דרישות מערכת חילול השכר עמה הוא עובד.

בהינתן האמור, קשה שלא לקבל את הרושם שהמוסד כלל אינו יודע אם קיים דיווח מעסיק או לא, נוכח בחירתו-שלו שלא להקים לעובד מספר מזהה מראש (מה שממילא מייצר שלל בעיות לעובדים, על חלקן כתבנו למוסד במשך השנים, בראשן נגישות למוסד ויכולת לנהל תביעות). כך, לא מן הנמנע שבחלק גדול מהמקרים, התשובה לפיה "לא קיים דיווח מעסיק" אינה נכונה, ויתכן בהחלט שהמעסיק דיווח במהלך השנים אולם כעת המוסד לא יודע למצוא את הדיווח ומעביר את הנטל על כתפי העובד.

ככל שאלו פני הדברים, הרי שמדובר בהפיכת המצב על ראשו: המוסד עצמו בוחר שלא להקים עובדים לא ישראלים במחשביו אלא עד הגשת התביעה (אז מוקם להם מספר שאינו תואם את מספר האשרה/דרכון ככל שהם בעלי מסמכים אלו), מה שגם כך פוגע קשות בנגישותם למוסד וביכולתם לתקשר איתו ומביא לעיכובים משמעותיים באישור תביעותיהם עת הם זקוקים לגמלה; וכעת משתמש המוסד בקשייו שלו כהצדקה לדחיית התביעה. ככל שהמוסד סבור שמדובר בבעיה, יתכבד ויאפשר את הקמתם ורישומם המוסדריים במחשביו מלכתחילה, ולא יוסיף ויערים על אוכלוסיה מוחלשת זו (בהגדרה) דרישות בירוקרטיות וחסמים נוספים.

8. **דחיית תביעות על בסיס היעדר דיווח מעסיק בניגוד לדין** – גם במקרים בהם המעסיק לא דיווח למוסד על העובד, בניגוד לחובתו על פי דין, הרי שמדובר בהפרת הדין מצד המעסיק המצדיקה מיצוי הליכים מולו, ובשום פנים ואופן לא פגיעה בעובד. כך, במקרים בהם הוצגו למוסד ראיות המלמדות על העסקה, לפחות באופן ראשוני, לא ניתן לדחות תביעות רק על בסיס קיומו או אי-קיומו של דיווח מצד המעסיק. לכל הפחות, על המוסד לפעול לחקירת העניין מול המעסיק וממילא לאפשר הגשת מסמכים נוספים טרם הדחייה.

9. דחיית תביעה אך ורק על בסיס אי-דיווח מצד המעסיק מנוגדת לסעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995) ולכלל המוכר בפסיקה, לפיו אי-דיווח אינו הוכחה לאי-קיומם של יחסי עובד מעביד, אשר על קיומם ניתן ללמוד ממכלול הנסיבות וברור מול המעסיק, והוא אף הפרת חובת המעסיק לבטח את העובד במקרה בו אכן התקיימו יחסי עובד מעביד (ר' למשל בל (חיי) 2557-08-11 **חסיין עיסאם נ' המוסד לביטוח לאומי**, ניתן ביום 8.12.2014; עב"ל (ארצי) 9390-04-19 **טנינה מוחמד נ' המוסד לביטוח לאומי**, ניתן ביום 27.5.2021).

10. נציין, כי פסיקה זו התקבלה אמנם ביחס לתאונות עבודה, אולם היא אינה מוגבלת למקרים אלו – לא על פי הגיונה ונימוקה, לא על פי החקיקה עליה היא נשענת, ולא על פי המציאות בפועל: כך למשל גם ביחס לדמי לידה, במקרים של עובדות שהועסקו באופן לא מתועד, משלם המוסד לביטוח לאומי גמלה זו במקרים בהם הוצגו לו הוכחות המלמדות על קיומה של העסקה בפועל, בתום הליך הברור הפרטני. מובן, כי כללים אלו חלים גם ביחס לחובות המוסד ביחס לביטוח פש"ר – גם אם במקרים אלו קיימת למוסד בעיה מעשית מול המעסיק להיפרע ממנו בהמשך לאחר הוכחת יחסי העבודה, בשל פירוקו או פשיטת הרגל. מובן, כי הדבר אינו משנה את חבותיו המשפטיות של המוסד במקרה זה.

11. נוכח האמור, מדיניותו החדשה של המוסד, כפי שהיא מתבטאת מדרישת הטופס, מההחלטות הפרטניות ומהדברים שנאמרו לנו בעל פה, מהווה הפרה מהותית של הדין ביחס לחובות המוסד ולזכויות העובד. כאמור, גישה זו מנוגדת לכלל שנקבע בפסיקה, וקשה שלא לקבל את הרושם שמה שעומד מאחוריה הוא קושי מעשי של המוסד להיפרע מהמעסיק במקרה זה. איננו מקלים ראש בכך, כמובן – הפרת חובת מעסיק לשלם דמי ביטוח עבור העובד במהלך עבודתו פוגעת בהכנסות המוסד, **אולם, וזאת החשוב מכל, היא פוגעת בראש ובראשונה בעובד עצמו**. כך, כבר היום ובהקשרים של תאונות עבודה וביטוח אמהות, אי-דיווח מצד המעסיק מאריך את הטיפול בתביעת העובד, ודורשת ממנו עריכת תצהירים והשקעת משאבים בהוכחת יחסי העבודה. הפיכת שאלת הדיווח לחורצת גורלות כפי שארע על פניו במקרים הפרטניים הנזכרים לעיל ורבים אחרים, מחריפה את המצב, בניגוד לדין, וגוררת פגיעה גדולה בהרבה והיא שלילת זכאותו של העובד בשל מחדלו של מעסיקו. לא יעלה על הדעת, שהמוסד יוסיף חטא על פשע המעסיק, ככל שאכן לא פעל לדיווח על עובדיו (וכאמור, אנו מטילים ספק בכך שזה המצב ביחס לכל המקרים), ויפגע בהם גם באמצעות שלילת הקצבה.

בהקשר זה נציין, שאי-דיווח מאת המעסיק על עובדיו אינו בהכרח הפרת חובה מצידו: כך למשל בתחום הסיעוד הביתי, במשך שנים ארוכות העסקתן של מהגרות עבודה בסיעוד הייתה **פטורה** מחובת דיווח מצד המעסיק ורק החל מאוגוסט 2022 שונתה ההנחייה בהקשר זה. עד לשלב זה, אף מעסיק סיעודי לא נדרש בדיווח על עובדותיו ופשיטא כי דיווחים כאלו לא קיימים.

12. **משמעות דרישת הטופס והתעלמות המוסד ממנו** – כאמור בראשי פניה זו, משך חודשים עוכבו כל התביעות התלויות ועומדות של עובדים לא ישראלים (לרבות אלו שכבר נמצא במסגרתן שהתקיימו יחסי עובד-מעביד וכל שנדרש הוא מסמכים שיאפשרו את ביצוע התשלום לעובד) לשם המצאת טופס, בו נשאל העובד שאלות רבות וארכניות אודות עבודתו, כדי לבסס יחסי עבודה. והנה, לאחר עיכובים של חודשים בטיפול בתביעות בטענה להמתנה לגיבוש הטופס ולאחר מכן מילוי, נראה שהמוסד עצמו אינו מתעניין כלל בטפסים אלו ובאמור בהם, ולא ברור לשם מה הוטרחו עובדים למלאו שנים לאחר שהגישו את תביעותיהם, ולשם מה

עוכב הטיפול בהם. **זדוק: בכל הדוגמאות האמורות המצאנו את הטופס האמור, והתביעות נדחו מבלי להתייחס אליו כלל, ואך על בסיס האמירה שלא קיים דיווח מעסיק.**

נדגיש, כי התעלמות המוסד מהטופס שהוא עצמו דרש ועיכב על בסיסו תביעות במשך חודשים (רק לעובדים לא-ישראלים כאמור), לא רק מעלה שאלות לגבי הצידוק בעיכוב האמור ובטרטור העובדים מלכתחילה, כי אם גם באופן בו בוחן המוסד קיומם של יחסי עובד-מעביד לאחר הגשת התביעה – כאמור, המוסד התעלם במקרים האמורים מכלל המסמכים ששלחנו, בהם הטופס שהוא עצמו ביקש.

13. **אי-פרסום הנוהל והתנהלות על בסיס הנחיות סתרים** – כאמור לעיל, הנוהל שלכאורה מעגן את ההתנהלות האמורה לא פרסם לציבור, ואף לא נשלח אלינו לאחר שביקשנו לקבלו באופן אקטיבי, וזאת בחלוף מספר שבועות. כל האמור במכתב זה ביחס אליו מבוסס על הבנתנו את הדברים שנאמרו לנו בעל פה, על הבנתם של עובדי מוקד המייצגים את הנוהל, וכיו"ב. לא יתכן שהחלטות כה מהותיות מוסדרות בהנחיות מינהליות שאינן שקופות לציבור, ושאינן מועברות לידי הציבור משהוא מבקש לראותן.

14. **אפלייה חשודה בין עובדים ישראלים ללא-ישראלים** – התנהלות המוסד בדרישתו לטפסים ייחודיים מעובדים לא-ישראלים נגועה באפלייה עמוקה בין עובדים ישראלים ללא-ישראלים. הקריטריון היחיד לאבחנה בין אלו לאלו אינו, על פניו, קיומו או היעדרו של דיווח מצד המעסיק, אלא תושבות העובד. כך, על פניו, תביעתו של עובד ישראלי שמעסיקו לא דיווח עליו למוסד, תמשיך להיות מטופלת כרגיל, ללא צורך בטפסים חדשים וללא עיכובים לשם קבלתם ובוודאי שלא תדחה אך בשל היעדר דיווח (כך אנו מקווים לפחות); ומנגד, תביעתו של עובד-לא ישראלי שמעסיקו דיווח עליו תעוכב עד להשלמת הפרטים האמורים. מדובר בשוני לא רלוונטי בעליל, המבוסס על עילות חשודות באופן מובהק.

15. לסיכומם של דברים: מדובר בהנחיית סתרים המפלה ללא הצדקה בין ישראלים ללא-ישראלים. היא פוגעת באוכלוסייה מוחלשת ממילא; מייצרת עבודה מסלול מיוחד המאריך עוד יותר את הטיפול (הארוך ממילא) בתביעותיהם; ומגלגלת על כתפיהם את קשייו של המוסד לנהל את הדיווחים המועברים לו, או את הפרת חובת המעסיק לדווח עליהם, בניגוד לחוק ולפסיקה ואף בניגוד למדיניות המוסד עצמו ביחס לענפי ביטוח אחרים.

16. משכך אנו מבקשים, כאמור בראש מכתב זה, כדלקמן:

- א. לפרסם את הנוהל באופן מיידי לעיון הציבור באתר הנהלים של המוסד;
- ב. להבהיר באופן חד-משמעי שבמצב בו הוצגו ראיות לקיומם של יחסי עבודה, היעדר-דיווח מצד מעסיק לא יביא לדחיית התביעה, אלא להעברת העניין למחלקת חקירות לבחינת הנסיבות הפרטניות ולכל הפחות לדרישה להשלמת מסמכים נוספים;
- ג. לקבוע כי טפסים הנדרשים לבירור קיומה של העסקה בפועל, ככל שנדרשים, יידרשו באופן שוויוני, מישראלים ולא-ישראלים כאחד, לא על בסיס תושבותם אלא על בסיס קיומו או היעדרו של דיווח;

ד. להבהיר כי בתביעות שהיו תלויות ועומדות ערב פרסום הדרישה לטופס האמור, ושבמסגרת הטיפול בהן כבר הוכרו יחסי עבודה בין המעסיק לעובד, לא יידרשו דרישות נוספות מהעובד בהקשר זה אלא בהתקיים נסיבות פרטניות המעוררות חשד ביחס לאמור;

ה. להשיב לנו בהקדם האפשרי, כיצד המוסד לביטוח לאומי בוחן קיומם או היעדרם של דיווחי מעסיקים של עובדים לא-ישראלים שאין להם מספר חד-חד-ערכי בהינתן שמספרי הדרכון או האשרה אינם קיימים אצל המוסד כדי שניתן יהיה להתחקות אחריהם ולעיתים יש לאדם אחד מספר מספרים-מזהים אפשריים ברשויות השונות ואצל רשות האוכלוסין וההגירה בפרט.

נודה על קבלת התייחסותכם, בהקדם.



בכבוד רב,

אלעד כהנא, עו"ד

העתק:

עו"ד שירי לב רן לביא, הממונה על זכויות עובדים זרים, משרד העבודה

עו"ד לינא סאלם, רפרנטית עובדים זרים, יעוץ וחקיקה, משרד המשפטים

עו"ד לירון בנית ששון, ראש אשכול השכלה ותעסוקה, יעוץ וחקיקה, משרד המשפטי