

חוזרים

עדכון קצובת ההבראה לשנת 2018

ביום 2.7.2018 פרסמה ההסתדרות חוזר המפרט את עדכוני תעריף דמי הבראה לעובדים. להלן עיקרי החוזר:

התעריף ליום הבראה המגזר הציבורי ובמגזר הפרטי יהי כמפורט בטבלה הבאה:

מגזר	מועד העדכון	תעריף יום הבראה מעודכן
ציבורי	1.6.2018	426 ש"ח
פרטי	1.7.2018	378 ש"ח

משרד העבודה והרווחה יצא למבצע בטיחות באתרי בנייה בטיבת הכרמל:

במהלך המבצע נדגמו שלושה אתרי בנייה ובכולם ניתנו צווי בטיחות גורפים לאיסור המשך העבודה

ביום 25.6.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה יצא למבצע בטיחות באתרי בנייה בטיבת הכרמל. להלן עיקרי ההודעה:

בשיתוף פרקליטות מחוז חיפה (אזרחי), תחנת משטרת טירת הכרמל וחוקרי יחידת ההונאה של המוסד לביטוח לאומי, פעלו בימים האחרונים באכיפה משולבת באתרי בנייה בטיבת הכרמל. הפעילות תוזמנה ליום העבודה הראשון לאחר צום הרמדאן, מתוך הבנה שלאחר תקופה ארוכה יחסית, יחזרו הפועלים לאתרים לעבודה מאומצת.

במסגרת הפעילות איתרו צוותי הפיקוח ליקויים הנוגעים לגידורים לא תקינים, ליקויי חשמל מסכני חיים, פיגומים אשר נבנו באופן אשר מעמיד בסכנה חמורה את יציבותם והפעלת עגורני צריח סמוכים זה לזה באופן אשר מכניסים לתחום של חפיפת עגורנים וזאת ללא שימוש באתרים בעלי הסמכה וללא נוהל מתאים כנדרש. בכל האתרים נמצאו גם פערים משמעותיים בכל הנוגע להדרכת עובדים וניהול הבטיחות בכלל באתרים.

בנוסף לליקויי הבטיחות הללו, תושאלו העובדים במקום אודות תנאי העסקתם ונאספו חומרים הנוגעים לחברות המעסיקות אותם, במטרה לוודא שכל זכויותיהם נשמרות והתשלומים המגיעים להם נעשים כדין. כך גם חוקרי הביטוח הלאומי אספו ותיעדו מסמכים הנוגעים לתשלומי הביטוח הלאומי של עשרות העובדים שנבדקו בארבעת האתרים, וזאת, בין היתר, במטרה לאתר התחמקות מתשלומי מיסי ביטוח לאומי. באחד האתרים איתרו חוקרי הביטוח הלאומי פועל בעל קצבת נכות אשר משולמת לו לאור אי יכולתו לעבוד לכאורה. פרטיו נלקחו אף הם.

כמו כן, במהלך הפעילות נאספו חוזים ומסמכים המעידים על הקשר בין הקבלנים הראשיים לקבלני המשנה שלהם. חומרים אלו מועברים באמצעות מנהל הבטיחות ובליווי פרקליטות המדינה, אל רשם הקבלנים, במשרד הבינוי והשיכון, במטרה לאתר הפרות על חוק רישום קבלנים לעבודות הנדסה בנאיות-הפרה שאם תוכח תאפשר הטלת צו סגירה מנהלי ל-15 ימים נוספים, כפי שנעשה בפעילויות אכיפה משולבות קודמות, אותן הוביל מנהל הבטיחות בשיתוף פרקליטות המדינה.

מבצע אכיפת הבטיחות באתרי הבניה בטיבת הכרמל, מצטרף למבצעים נוספים אשר הוביל משרד העבודה והרווחה בערים נוספות ובהן בת ים, בני ברק, רחובות, ואשדוד.

מה במבזק

חוזרים

- עדכון קצובת הבראה לשנת 2018
- משרד העבודה והרווחה יצא למבצע בטיחות באתרי בנייה בטיבת הכרמל: במהלך המבצע נדגמו שלושה אתרי בנייה ובכולם ניתנו צווי בטיחות גורפים לאיסור המשך העבודה
- ההסתדרות ומנורה מבטחים: הסכם לשיפור החיסכון הפנסיוני למשתכרי שכר המינימום
- סוגיות ביני עבודה**
- היעדרות עובד בתשעה באב
- תקצירי פסיקה**

סיכומם של דברים

ביום 25.6.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה יצא למבצע בטיחות באתרי בנייה ובו ניתנו צווי בטיחות לאיסור המשך עבודה.

ההסתדרות ומנורה מבטחים: הסכם לשיפור החיסכון הפנסיוני למשתכרי שכר המינימום

ביום 24.6.2018 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה נחתם הסכם לשיפור החיסכון הפנסיוני למשתכרי שכר המינימום. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות ויו"ר קבוצת מנורה מבטחים חתמו על הסכם הבנות, אשר יפחית את תקרת דמי הניהול בפנסיה, לעובדים בעלי שכר נמוך. ההסכם יוריד את גובה דמי הניהול המקסימליים לעובדים המשתכרים 5,300 שקל לחודש ומטה, בכל היקפי המשרה, מ-6% מההפקדות ו-0.5% מהצבירה ל-3% מההפקדות ו-0.25% מהצבירה. משמעות המהלך היא הגדלה דרמטית בחיסכון הפנסיוני שלו זכאים העובדים בהגיעם לגיל הפרישה.

ההסכם התקדימי, ראשון מסוגו בענף הפנסיה והביטוח, נועד לפתור כשל שוק באשר לעובדים מוחלשים אשר משלמים דמי ניהול גבוהים בפנסיה ולא נהנים ממגמת ההפחתה בגובה דמי הניהול הקיימת בשוק. המציאות הקיימת בפועל היא שדווקא העובדים ברמות השכר הנמוכות, המשתייכים לרוב לקבוצות בעלות כושר מיקוח נמוך, נמנים ברוב המקרים על מבוטחים הנדרשים לשלם את דמי הניהול המקסימליים.

בזכות הסכם הבנות החדש שהושג בין ההסתדרות לבין מנורה מבטחים, החברה המנהלת הגדולה ביותר בישראל למוצרי פנסיה וגמל, סוכם על מהלך שיוריד באחת את גובה דמי הניהול לעשרות אלפי עמיתים, המשתכרים עד שכר המינימום, בין אם מדובר בעובדים בשכר חודשי, שעתי או יומי.

על פי ההבנות בין הצדדים, מנורה מבטחים תחיל על כלל החוסכים שמשתכרים 5,300 שקל ומטה, את גובה דמי הניהול המופחתים כבר החל מחודש ספטמבר הקרוב. יודגש כי המהלך יתבצע באופן אוטומטי וללא כל צורך בבקשה מצד המבוטח. במקביל לכך, החברה תנחה את כלל ערוצי ההפצה שלה, להחיל את ההסדר המיטיב גם על כל מצטרף חדש למנורה מבטחים פנסיה וגמל ששכר העבודה שלו שווה לשכר המינימום או נמוך ממנו.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

סוגיות בד"ר עבודה

היעדרות עובד בתשעה באב

עו"ד דנה להב

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק.

בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") נקבע אילו חגים דינם כדן מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב.

לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם של דברים

יו"ר ההסתדרות ויו"ר קבוצת מנורה מבטחים חתמו על הסכם הבנות, אשר יפחית את תקרת דמי הניהול בפנסיה, לעובדים בעלי שכר נמוך. ההסכם יוריד את גובה דמי הניהול המקסימליים לעובדים המשתכרים 5,300 שקל לחודש ומטה.

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת בתשעה באב יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כקבוע בחוק חופשה שנתית.

תקצירי פסיקה חדשה

מילוי טופס הודעה לעובד בדבר תנאי העסקתו ללא חתימת העובד, מפחית ממשקלו הראייתי סע"ש 27193-09-15, נועם שהרבני ל' גרשון שרותי מנוף בע"מ. ניתן ביום 18/03/18, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י סגן הנשיא כבוד השופט שמואל טננבוים

עבד עבד כמפנה אשפה בחברה קבלנית הנותנת שירותי פינוי אשפה לעירייה במשך כ- 6 שנים עד שהתפטר מחמת הרעה מוחשית. העובד לא דרש סעד בגין הרעה מוחשית חרף עדויות שהיו בעניין ולפיכך סוגיה זו לא נדונה. העובד תבע פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד על תנאי העסקתו, פיצוי בגין אי עריכת תלושי שכר תקינים, הפרשי שכר, גמול שעות נוספות דמי נסיעה ופדיון חופשה. העובד טען כי לא נמסרה לו כל הודעה בדבר תנאי העסקתו וכי המסמך אותו הציגה המעסיקה הינו מסמך לא חתום אשר הוצג בתיק המשפטי רק לצורך הגנה מטעם המעסיקה. המעסיקה טענה כי המסמך נמסר לעובד מתחילת העסקה אך הוא סרב לחתום. נקבע כי הגם שחוק הודעה לעובד בדבר תנאי העסקתו אינו מחייב חתימת עובד על הטופס, הרי שאי חתימה על הטופס מפחית ממשקלו הראייתי. לפיכך, המעסיקה נדרשה לתשלום פיצוי בסך 2500 ש"ח לעובד בגין הפרת הוראות חוק ההודעה לעובד. יחד עם זאת, המעסיקה זכתה לקזז מכל חבות כלפי העובד את הפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת, מצדו של העובד. התביעה נדחתה ברובה והעובד חויב בהוצאות המעסיקה.

שיקולים שעל המעסיק לשקול לפני הארכת העסקתו של עובד שהגיע לגיל פרישה סע"ש 13803-01-16, משה משעול ל' ויצו הסתדרות עולמית לנשים ציוניות. ניתן ביום 29.8.17, בבית הדין האזורי בחיפה, על ידי כבוד השופט מיכל פריימן

עובד עבד במשך 23 שנים במעסיקה. עם הגיעו לגיל פרישה נחתם איתו חוזה אישי והוא המשיך להיות מועסק. לאחר כשנתיים זומן העובד לשימוע, ניתנה לו הודעה מוקדמת של חצי שנה ולאחר מכן הוא פוטר. העובד תבע בטענה שפוטר שלא כדין תוך אפליה על בסיס גיל. המעסיקה טענה שהפיטורים נבעו משיקולים כספיים ואחרים של החברה. בית הדין חזר על ההלכה שנקבעה בבג"ץ לפיה אין חובה קוגנטית להוציא עובד לגמלאות עם הגיעו לגיל פרישת החובה הקבוע בחוק וניתן להאריך את העסקתו. בית הדין פירט את השיקולים שעל המעסיק לשקול לפני החלטה האם להאריך העסקתו של עובד שהגיע לגיל פרישה. נקבע כי בנסיבות המקרה הספציפי אין פגם בכך שגברו השיקולים המערכתיים והכספיים של המעסיקה שלא להאריך את העסקת העובד וכי העובד לא הוכיח שפוטר בשל אפליה אסורה. התביעה נדחתה.

האם המעסיק מחויב לבצע שימוע טרם פיטורים כשמדובר במשרת אמון? סע"ש 30456-11-14, נתי ביאליסטוק כהן ל' מדינת ישראל- משרד התקשורת. ניתן ביום 7.1.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אירית הרמל

העובד עבד כיועץ בכיר במשרת אמון במשרד התקשורת בחוזה מיוחד. לעובד נמסר מכתב סיום העסקה שהוכן לו מראש, תוך מתן חלף הודעה מוקדמת בת חודש. העובד תבע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין מאחר שלא קיבל זכות טיעון בטרם פיטוריו. המעסיקה טענה, בין היתר כי בשל העובדה שהעובד הועסק במשרת אמון, הדינים החלים על העסקתו שונים במהותם מאלה החלים על עובדי המדינה האחרים. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי העסקה במתכונת של משרת אמון אינה פוטרת את המדינה מקיום חובותיה שבדין, בתום לב ובהגינות ולפיכך, היה עליה לקיים שימוע ולתת לעובד זכות טיעון טרם סיום היחסים על אף שהיה מוגדר במשרת אמון.

תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד ענבל פאיגנבוים ועו"ד שירן אסתר אוחיין
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.