

חוזרים

הודעה בדבר שבתון ביום הבחירות

ביום 20.2.2019 פרסמה ועדת הבחירות הודעה בעניין סוגי השירותים הציבוריים אשר יפעלו כסדרם ביום הבחירות לפי סעיף 10 לחוק-יסוד: הכנסת וסעיף 71א לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969:

1. עובדי ועדת הבחירות המרכזית, מי שמבצע בעבודה תפקיד או מי שנותן לה שירות, וכן, לצרכי יום הבחירות בלבד, עובדי המפלגות, מי שמבצע בעבורן תפקיד או נותן להן שירות.
 2. שירותי תחבורה, חניונים ותחנות דלק.
 3. בתי אוכל ומסעדות, בתי קפה וקיוסקים, בתי מלון ופנסיונים.
 4. מפעלי חרושת וחקלאות שתהליכי הייצור בהם מתנהלים ברציפות.
 5. שירותי התקשורת.
 6. מפעלי מים וחשמל.
 7. אספקת דלק והעברתו.
 8. תיאטראות, בתי קולנוע ובתי שעשועים אחרים.
 9. עיתונות, רדיו וטלוויזיה.
 10. הובלת לחם, פירות, ירקות ותוצרת חלב, ביום הבחירות עד השעה 11:00 לפני הצהריים.
 11. חנויות לממכר מזון בין השעות 06:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים (עד 6 שעות).
 12. אפיית לחם וייצור מוצרי חלב.
 13. בתי החולים ושירותי בריאות אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.
 14. כוחות הביטחון ושירותי ההצלה למיניהם.
 15. שירותי קבורה.
 16. מערכת בתי המשפט, לצורך קיום דיונים בסעדים דחופים, הנוגעים לאכיפה של חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969 וחקיקת המשנה מכוחו וחוק הבחירות (דרכי תעמולה), התשי"ט-1959 וכן מעצרים דחופים, בין השעות 08:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים.
 17. שירותים אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.
- בכל השירותים שפורטו לעיל תינתן לעובדים אפשרות להצביע.

פערים מדאגים של נשים וקבוצות מיעוט בייצוג ושכר בשוק העבודה

ביום 18.2.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה קיימים פערים מדאגים של נשים וקבוצות מיעוט בייצוג ושכר בשוק העבודה. להלן עיקרי ההודעה:

ממצאי מדד הגיוון התעסוקתי של נציבות שוויון ההזדמנויות בתעסוקה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים חושפים פערים משמעותיים של קבוצות המיעוט באוכלוסייה בייצוג ובשכר בשוק העבודה.

מדד הגיוון, שמתפרסם זו השנה השלישית, בשיתוף הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בוחן את התעסוקה של קבוצות מיעוט באוכלוסייה: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, משני היבטים – ייצוג במקומות העבודה ושוויון בשכר.

מה במבזק

חוזרים

- הודעה בדבר שבתון ביום הבחירות
- פערים מדאגים של נשים וקבוצות מיעוט בייצוג ושכר בשוק העבודה

סוגיה דיני עבודה

- זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 20.2.2019 פרסמה ועדת הבחירות הודעה בעניין סוגי השירותים הציבוריים אשר יפעלו כסדרם ביום הבחירות.

סיכום של דברים

ביום 18.2.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה קיימים פערים מדאגים של נשים וקבוצות מיעוט בייצוג ושכר בשוק העבודה.

נשים - הדרך ארוכה לשוויון

נשים, ובמיוחד נשים מקבוצות המיעוט, עומדות בפני חסמים גדולים יותר בשוק העבודה הן בהעסקתן והן בשוויון בשכרן - כך עולה מהמדד. בממוצע משוקלל של 20 הענפים שנבדקו נמצא כי נשים מרוויחות 59% משכר הגברים. בכל אחת מקבוצות המיעוט ייצוג התעסוקה של נשים בעלות השכלה אקדמית בענפים המרכזיים בסקטור הפרטי נמוכים מאשר של הגברים מאותה קבוצה, ושכרם נמוך בכמעט חצי. **פערי השכר גבוהים במיוחד בקרב נשים בגילאי 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית המרוויחות 48% משכר הגברים המקבילים.** אחת הסיבות לפער היא שנשים שאינן אקדמאיות נכנסו מאוחר יותר לשוק העבודה ולא צברו מספיק ותק וניסיון, בין היתר, בגלל לידות וגידול ילדים. כמו כן, נמצא כי נשים יוצאות אתיופיה ונשים ערביות מרוויחות פחות מ-50% מהשכר הממוצע. נשים אקדמאיות מקבוצות המיעוט חוות יותר קשיים להיכנס לשוק העבודה מאשר נשים שלא רכשו השכלה.

השכלה לא מצמצמת פערים – אפילו להיפך:

ממצאי המדד מגלים כי בשוק העבודה האקדמי, ההדרה ופערי השכר גבוהים יותר מאשר בשוק העבודה הלא אקדמי. **נשים וקבוצות מיעוט שרכשו השכלה אקדמית נתקלים במחסומי כניסה ופערי שכר גבוהים יותר מאלו שלא רכשו השכלה אקדמית.**

עוד מתברר כי גם ההשכלה הנכונה אינה מספיקה: בוגרי מקצועות מבוקשים מקבוצות מיעוט – עסקים וניהול, כלכלה, מדעי המחשב, הנדסה ומשפטים - חווים הדרה ופערי שכר משמעותיים.

יוצאי דופן הם נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה וגברים אקדמאים חרדים. עבור שתי קבוצות אלו ההשכלה כן משפרת את סיכויי ההשתלבות בעבודה. עבור גברים חרדים ההשכלה גם משפרת את שוויוניות השכר.

יוצאי אתיופיה: לא מועסקים כלל בענפים מרכזיים במשק.

נשים חרדיות שרוכשות השכלה מועסקות פחות וסובלות מפערי שכר משמעותיים.

נשים ערביות-האוכלוסייה המופלת ביותר בשוק התעסוקה בישראל.

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

סוגיה בדיני עבודה**זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי****עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

ב- 8 במרץ חל יום האישה הבינלאומי, שמטרתו לציין את הישגי נשים בעולם בתחומים שונים ואת מאבקן של נשים לשוויון.

ככלל, יום האישה הבינלאומי אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט, הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, יום האישה הבין-לאומי אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת יצוין כי החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 7 לתוספת מצוי גם יום האישה הבינלאומי.

לפיכך, עובדת שאין לה זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאית לקחת יום חופשה, על חשבון ימי החופשה השנתית להם היא זכאית, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובדת שלא ניצלה את זכותה להיעדר כאמור, הרי שיום האישה הבינלאומי יהיה עבורה יום עבודה רגיל.

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ו. 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

ככלל, יום האישה הבינלאומי אינו נחשב כיום חג על פי החוק. עם זאת יצוין כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי.

תקצירי פסיקה חדשה

אין כל פגם בסיום יחסי עבודה עקב חשש להתעמרות בעובדת כאשר יש התערבות מצד המעסיקה

סע"ש 31108-10-16 ילנה מיטרוב נ' בקרה גבע אגש"ח בע"מ. ניתן ביום 4.10.18, בית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד שופטת אורית יעקובס

מנהלת חשבונות עבדה במשרד עם 3 עובדות נוספות שעסקו בהנהלת חשבונות והצטיינה בתפקידה לאורך זמן. כאשר ביקשה העובדת העלאת שכר, קיבלה לאחר כחודשיים סירוב לבקשה. לפיכך, העובדת רצתה שהמעסיקה תכין לה מכתב המלצה כדי לבדוק אפשרויות עבודה אחרות. המעסיקה בתגובה לכך החלה לגייס מחליפה, ואז העובדת הבהירה כי אמנם ביקשה לשפר את תנאי העסקתה, אולם לא היו לה כוונות להתפטר או לצאת לתקופת אבטלה. בהמשך זומנה העובדת לשימוע ולאחר מכן פוטרה. בעקבות סיום היחסים פנתה העובדת לבית הדין ותבעה את המעסיקה בדרישה לפיצוי בגין התעמרות בעבודה מצד בנות שעבדו עמה. העובדת טענה כי חוותה מסכת התעמרות קשה מצד עמיתותיה לעבודה, אשר עשו יד אחת נגדה והתעלמו ממנה, לא דיברו איתה במשך יום העבודה וכל זאת באופן ילדותי ומביש. כמו כן טענה, כי המעסיקה נתנה הכשר למעשים הני"ל וחדלה מפעולה אקטיבית להסרת החרם, ובכך לא פעלה כמצופה ממעסיק סביר ובכך כשלה מלספק מקום עבודה בטוח וראוי. נקבע כי הפגיעה של העובדת לא נבעה מאי טיפול המעסיקה בחרם אותו טענה העובדת שחוותה מהבנות לעבודה, אלא "מאכזבתה" מדרך הטיפול של המעסיקה. לפיכך נקבע כי לא התקיימו נסיבות עובדתיות המצדיקות פסיקת פיצוי בגין התעמרות ורכיב זה נדחה. לעניין קיומם של שיקולים זרים בפטורים נקבע, כי לא נפל כל פגם באופן בו הסתיימו יחסי העבודה ודין התביעה להידחות גם בעניין סיבת הפטורים. נוכח התוצאה החיובה העובדת בתשלום לטובת המעסיקה בגין שכ"ט עו"ד והוצאות משפט בסך 10,000 ₪.

חובה על מעסיק לנמק מדוע הוא מסרב לקבל בחזרה עובדת שהתפטרה

סע"ש 63170-03-16, ליאת חבאני נ' רוני נוה. ניתן ביום 3.10.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב

עובדת שהועסקה 6.5 שנים בעסק להכנת טפסי הודעה על תאונות לחברת ביטוח הגישה תביעה כנגד מעסיקה בגין הפרת חוק שיווין הזדמנויות בעבודה, פיצוי בגין פגיעה זכויות חוקתיות, פיצוי בגין הפרת חוזה עבודה, פיצוי בגין לשון הרע ופיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין. העובדת טענה, כי פוטרה מבלי שנערך לה שימוע בשל כוונתה להתחיל בטיפול פוריות וכי המעסיק הוציא דיבתה רעה. המעסיק טען מנגד, כי העובדת היא שביקשה לסיים את העסקתה וחזרה בה ולאחר מכן החלה לחבל בעבודה באופן מכוון. בית הדין קבע, כי למרות שהמעסיק לא פיטר את העובדת והגם שלא מוטלת עליו חובה חוקית לערוך שימוע כהלכתו, הרי שקמה לו מכוח דיני תום הלב, החובה האלמנטרית לתת לה כמי שעבדה בשירותו תקופה משמעותית הסבר לסירובו מדוע לא מעוניין לקבלה חזרה לעבודה. לאור זאת, נקבע כי העובדת תהא זכאית לפיצוי בגובה שכר של 1/2 חודש עבודה, היינו 3,500 ש"ח בגין הפרת חובת תום הלב. יתר רכיבי התביעה נדחו.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מעיין קישלס

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

ביצוע גרפי: איריה אלכסנדרובסקי

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.