

צו הרחבה

צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים - נספח מנופאים

ביום 27.7.2017 פורסם ברשומות צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים - נספח מנופאים המפרט את תנאי העסקתם של המנופאים. להלן עיקרי צו ההרחבה:

תחולה	נספח זה יכנס לתוקף החל מיום 1.8.2017 ויהיה בתוקף כל עוד צו נובמבר 2015 יהיה בתוקף.
הגדרת עובד	"מנופאים" - בעלי רשיון להפעלת עגורן צריח, המפעילים עגורן צריח באתר הבנייה.
הגדרת שכר	פרק ד' לצו נובמבר 2015, שעניינו שכר עבודה ועדכונו, יחול גם על מנופאים, למעט טבלאות השכר הקבועות בסעיף 16 לצו נובמבר 2015, בשינויים המחויבים מנספח זה. במקום טבלאות השכר שבסעיף 16, ייקבע למנופאים תעריף שעותי, כמפורט להלן: במועד התחולה יעמוד שכר המנופאים על 49 ש"ח לשעה. החל מתאריך 1.2.19, יתעדכן שכר המנופאי ל-52 ש"ח לשעה.
שבוע העבודה	מתכונת עבודה חודשית של מנופאי - כמוגדר בהסכם הענפי במועד חתימת צו זה הינו 182 שעות בחודש. אין הדבר כדי לחייב את המעסיק להעסקה במשרה מלאה. היקף העסקה ישתנה בהתאם לצרכי המעסיק.
נסיעות	מנופאי יהא זכאי להחזר הוצאות נסיעה (כנגד הצגת קבלות, לרבות קבלות בעבור דלק), בסכום של ההוצאה בפועל, עד לתקרה השווה לכפל התעריף המפורט בצו ההרחבה בעניין השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה (כפי שיעודכנו מעת לעת).
עבודת לילה	עבודת לילה היא עבודה במשמרת אשר לפחות שעתיים ממנה הינן בטווח שבין 22:00 ובין 06:00. עבודת לילה היא בת 7 שעות עבודה, בתשלום של 8 שעות עבודה.
תוספת מאמץ	מנופאי יהא זכאי לתוספת של 3.5 ש"ח לכל שעת עבודה בפועל בעגורן, בגין המאמץ הכרוך בעבודתו בגובה ובבידוד. תוספת זו מותנית בתנאים המצטברים הבאים: המנופאי מפעיל עגורן שגובהו 23 מטרים לפחות. התוספת תשולם בעד שעות עבודה מרגע הגעת המנופאי המפעיל בפועל את העגורן לאתר הבנייה ובלבד שעבד בפועל על המנוף. תוספת המאמץ לא תחשב כחלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין, לרבות קביעת ערך שעה, חישוב התמורה בעד שעות נוספות, ביטוח פנסיוני, פיצויי פיטורים, ערך יום חופשה, ערך יום מחלה, מילואים וערך יום חג. למען הסר ספק, תוספת המאמץ תינתן לעובד בגין כל שעות העבודה שבהן עסק בפועל בהפעלת העגורן.
קרן השתלמות	מנופאי יהיה זכאי החל מיום 1.8.2017 או מיומו הראשון בעבודה (לפי המאוחר) לקרן השתלמות. שיעורי ההפקדה והניכויים לקרן השתלמות מתוך שכר העבודה יהיו כמפורט להלן: 5% על חשבון המעסיק, ו-2.5% על חשבון העובד.

מה במבזק

צו הרחבה

צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים - נספח מנופאים

דברי הסבר

תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים) (תיקון), התשע"ז-2017
חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), התשע"ז-2017

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים
ביום 27.7.2017 פורסם ברשומות צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים - נספח מנופאים המפרט את תנאי העסקתם של המנופאים.

דברי הסבר**תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים)
(שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים)****(תיקון), התשע"ז-2017****עו"ד מיטל דולב- בלט**

ביום 30.7.2017 פורסמו ברשומות תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים)(תיקון), התשע"ז-2017 (להלן: "התיקון לתקנות מגורים הולמים"). להלן עיקרי התיקון לתקנות מגורים הולמים:

סעיף 1ה לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים") קובע כי המעסיק העמיד, על חשבונו, לשימוש העובד הזר, מגורים הולמים למשך כל תקופת עבודתו אצלו ועד מועד שלא יפחת משבעה ימים לאחר סיומה, ואם נותרו מיום סיום העבודה ועד סיום תקופת שהייתו של העובד הזר בישראל פחות משבעה ימים - עד מועד שלא יפחת ממספר הימים שנתרו. המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום להחזר הוצאות שהוציא או שהתחייב בהן בפועל, למגורים כאמור, בשיעור שלא יעלה על השיעור שקבע השר, בין דרך כלל ובין לסוגי עובדים זרים.

בתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000 נקבע כי מעסיק רשאי לנכות סכום מרבי משכרו החודשי של עובד זר כהחזר הוצאות למגורים הולמים.

בהתאם לתיקון לתקנות מגורים הולמים, התקנות ייקראו מעתה - תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים).

עוד נקבע בתיקון לתקנות מגורים הולמים, שהסכום המרבי שרשאי מעסיק בענף החקלאות לנכות משכרו החודשי של עובד זר כהחזר הוצאות המעסיק למגורים הולמים יהיה 228.20 ש"ח. כמו כן, הסכום המרבי שמותר לנכותו משכרו החודשי של עובד זר בענף החקלאות בגין הוצאות נלוות הוא 300.10 ש"ח.

תחילתו של התיקון לתקנות מגורים הולמים הוא ביום 1.8.2017.

הכותבת - מנהלת "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.

חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), התשע"ז-2017**עו"ד ג'ולייט אליהו**

ביום 3.8.2017 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), התשע"ז-2017 (להלן: "תיקון חוק גיל פרישה"). להלן עיקרי התיקון לחוק גיל פרישה:

סיכום של דברים
ביום 30.7.2017
פורסמו ברשומות
תקנות עובדים זרים
(איסור העסקה שלא
כדין והבטחת תנאים
הוגנים) (שיעור ניכויים
מהשכר בעד מגורים
הולמים)(תיקון),
התשע"ז-2017

גיל הפרישה לנשים, על פי התיקון לחוק גיל פרישה, לפי תאריך לידה:

גיל הזכאות (בשנים)	חודש ושנת לידה
60	עד יוני 1944
60 ו- 4 חודשים	יולי עד אוגוסט 1944
60 ו- 8 חודשים	ספטמבר 1944 עד אפריל 1945
61	מאי עד דצמבר 1945
61 ו- 4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1946
61 ו- 8 חודשים	ספטמבר 1946 עד אפריל 1947
62	מאי 1947 עד פברואר 1956
62 ו- 4 חודשים	מרס 1956 עד אוקטובר 1956
62 ו- 8 חודשים	נובמבר 1956 עד יוני 1957
63	יולי 1957 עד פברואר 1958
63 ו- 4 חודשים	מרץ 1958 עד אוקטובר 1958
63 ו- 8 חודשים	נובמבר 1958 עד יוני 1959
64	יולי 1959 ואילך

סיכום של דברים
ביום 3.8.2017 פורסם
ברשומות חוק גיל
פרישה (תיקון מס' 6),
התשע"ז-2017.

גיל הפרישה לנשים לעניין זכאות לקצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי

נשים שנולדו מיולי 1944 ועד אפריל 1947, גיל הפרישה שלהן יעלה בהדרגה, לפי המפורט בטבלה שלהלן. נשים שנולדו ממאי 1947 עד דצמבר 1955, גיל הפרישה שלהן יהיה 62 שנים.

נשים - גיל הפרישה לפי תאריך הלידה

גיל הפרישה (הגיל המותנה)	חודש ושנת לידה	
	עד תאריך	מתאריך
60	6/1944	---
60 ו- 4 חודשים	8/1944	7/1944
60 ו- 8 חודשים	4/1945	9/1944
61	12/1945	5/1945
61 ו- 4 חודשים	8/1946	1/1946
61 ו- 8 חודשים	4/1947	9/1946
62	12/1955	5/1947

תחילתם של התיקונים הנ"ל במועד פרסומן ברשומות, קרי 3.8.17.

הכותבת - עו"ד "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה

החזר הוצאות דיור המשמש כפיקציה יילקח לחישוב פיצויי פיטורים
 סע"ש 41477-04-15, אברג'יל שמעון נ' ה. שטרן ישראל תכשיטים ואבני חן בע"מ. ניתן ביום 25.5.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי

העובד הועסק אצל המעסיקה תקופה של 110 חודשים. העובד עתר לחיוב המעסיקה בתשלום "הפרשי פיצויי פיטורים", "פיצוי בגין פיטורים שלא כדין", "שעות נוספות" ופיצוי בגין אי הפרשה לקופת גמל. העובד טען, כי חישוב פיצויי הפיטורים היה צריך לכלול רכיב קבוע של "הוצאות דיור". לטענת המעסיקה, דובר היה ברכיב אותנטי ששולם לעובד כהשתתפות בהוצאות שכר דירה בשל מעבר העובד לירושלים ואינו מהווה חלק מהשכר הקובע לחישוב זכויותיו. בית הדין קבע, כי במקרה הנוכחי אין מדובר ברכיב של החזר הוצאות אמיתי, שכן, לא ניתנה הודעה בדבר שינוי תנאי העבודה חרף השינוי המשמעותי של מעבר העובד לניהול החנות בירושלים וניהול הסניף המונה עובדים רבים. תביעתו של העובד התקבלה באופן חלקי, המעסיקה חויבה לשלם לעובד "הפרשי פיצויי פיטורים" בסך של 48,244 ש"ח.

נדחתה תביעת מועמד לעבודה כי לא התקבל לעבודה בשל נטיותיו המיניות וכן נפסק פיצוי כנגד העובד בעילה של לשון הרע והוצאת דיבה

סע"ש 22573-02-16, שגב ישראל אפריאט נגד א"י. ג"י. א"מ. די בע"מ. ניתן ביום 19.04.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת מירב קליימן

מועמד לעבודה הגיש מועמדות למשרה שפרסמה המעסיקה לתפקיד איש מכירות. בתום הראיון הודיע נציג המעסיקה למועמד כי הוא התקבל לעבודה. זמן קצר לאחר מכן נשלחה למועמד הודעה כי המעסיקה חזרה בה מהחלטתה לקבלו לעבודה. המועמד לעבודה טען כי לא התקבל לעבודה בשל נטייתו המינית ואף פרסם פוסט בדף הפייסבוק אודות המקרה. בית הדין דחה את טענות המועמד לעבודה בדבר איסור הפליה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה היות שלא הייתה מסוימות וגמירות דעת בקבלת המועמד לעבודה, שכן בסמוך לאחר קבלת המועמד למשרה, חזרה בה המעסיקה מהחלטתה מטעמים מקצועיים. לכן, אין לראות בקבלת המועמד לעבודה הוכחה לכך כי התקיימו בו התנאים והכישורים למשרה, באופן בו מועבר הנטל אל המעסיקה להוכיח כי לא פעלה בניגוד לחוק השוויון. המעסיקה עמדה בנטל להוכיח כי לא פעלה בניגוד לחוק השוויון, שעה שלא הוכח כי אכן ידעה אודות נטייתו המינית של המועמד לעבודה עובר לקבלת ההחלטה שלא לקבלו לעבודה. כמו כן, המועמד לעבודה לא הביא ראשית ראיה לכך שהמעסיקה הייתה ערה לדבר נטייתו המינית. נקבע כי בהעדר ידיעה באשר לשיוכו הקבוצתי של דורש העבודה לא תוכל גם להתקיים אפליה הקשורה עמו.

הגבלת פיטורי עובד בטיפולי פוריות, האמנם?

סע"ש 32602-11-14, אברהם חזן נ' חברת טלדור מערכות מחשבים (1986). ניתן ביום 25.5.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי

עובד עבד במשך 94 חודשים אצל המעסיקה ופוטר לשיטתו, עקב טיפולי פוריות שעבר עם בת זוגתו. מנגד, טענה המעסיקה כי פוטר בשל שיקולים מקצועיים וכך גם נקבע ע"י הממונה על חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. נפסק, כי הפיטורים מוצדקים וכי למעסיקה קיימת סמכות ניהולית לנהל את מפעלה ובמסגרת זו להחליט שעובד אינו ממלא בשלמות משימות שקיבל ולכן לא ימשיך בעבודתו.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מעיין קישלס, עו"ד ראובן בבד'מב ועו"ד שירן אסתר אוחיין

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

ביצוע גרפי: אידית 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.