

חוזרים

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2018 – במגזר הציבורי

ביום 25.6.2018 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר לפיו עודכנו השיעורים של קצובת הביגוד החל מ-1.7.2018 בכ- 0.49%. להלן סכומי קצובת הביגוד המעודכנים:

רמה 3 - 1,517 ש"ח
רמה 4 - 2,118 ₪

משרד העבודה והרווחה מפרסם לראשונה את נתוני נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2017:

בשנת 2017 – שיעור הפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה על רקע אפליית משרתי מילואים – הגבוה מאי פעם

ביום 25.6.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים חוזר בעניין שיעור הפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. להלן עיקרי החוזר:

לרגל עשור לפעילותה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, מפרסם משרד העבודה והרווחה נתונים חדשים לשנת 2017: 766 פניות לנציבות התקבלו בשנה החולפת, עליה של כ-8% מהשנה שקדמה לה. בסך הכל מאז הקמת הנציבות בספטמבר 2008 התקבלו 6,821 פניות בנושאי אפליה בשה"כ. הסיבות שבגינן התקבלו הכי הרבה פניות ב-2017 הינן הריון (20.4%), מין (11%), לאום (9.7%), שירות מילואים (7.6%) וגיל (7.2%). הנושאים שבגינם מתקבלים הכי הרבה פניות הינם פיטורים (27.5%), תנאי עבודה (27.4%) וקבלה לעבודה (23.2%).

מתוך כלל הפניות בשנת 2017, נרשמו 58 פניות הקשורות לאפליה בנוגע לשירות מילואים, הרקע הרביעי בשכיחותו, עליה של 207% ביחס למספרם בשנת 2010 שעמד על 28 פניות בלבד. כך, עמד אחוז הפניות בנושא מתוך כלל הפניות על 7.6% ב-2017, עליה של 2.8% מהשנה שחלפה לה. עליה זו הינה העלייה החדה ביותר שנרשמה בהשוואה לשנה האחרונה, ומהווה שיעור הגבוה ביותר שנרשם מאז תחילת פעילות הנציבות. פניות נפוצות במיוחד בנושא המילואים הינן קיומם של פערים בין התשלום שהמעסיק מקבל מהביטוח הלאומי בגין ימי השרות של העובד לבין התשלום שהמעסיק מעביר לעובד בפועל, עיכובים במועדי התשלום, חישוב תשלום לא נכון עבור ימי מילואים לעובד שעתי ועוד.

עוד מעלים הנתונים תמונת מצב מדאגה בכל הנוגע לפניות אפליה על רקע הטרדה מינית: בשנת 2017 מהוות פניות על רקע זה 4.4% מכלל הפניות לנציבות, עליה של 2.7% בשלוש השנים האחרונות. אפליה על רקע הטרדה מינית היא כל התנכלות לעובד שהתלונן על הטרדה מינית במקום עבודתו, לרבות אי-קידום ופגיעה בתנאי העסקתו.

בדומה לשנים האחרונות, שיעור הנשים הפונות לנציבות גבוה מזה של הגברים – 60% לעומת 39%. נושאי הפניה הבולטים בקרב נשים הינו אפליה על רקע היריון (30.9%), מין (10%), לאום (6.1%), והטרדה מינית (5.9%). לעומתם הגברים עם שירות מילואים (18%), לאום (14.3%), מין (12.3%) ודת (5.7%). בשונה משאר הנתונים, בפניות על רקע היריון חלה ירידה מתמדת בשנים האחרונות. בעוד שבשנת 2013 עמד אחוז הפניות 34% מסך הפניות הכולל, בשנת 2017 עמד אחוז הפניות על 20.4% בלבד. עם זאת, ב-2017 מהווה ההיריון מחצית מכלל הפניות הקשורות לפיטורים. גם בפניות על רקע אפליה בגיל חלה ירידה: בשנת 2017 התקבלו 55 פניות המהוות 7.2% מסך כלל הפניות, לעומת 63 פניות אשר מהוות 8.9% מסך כלל הפניות בשנת 2016.

עוד עולה מהנתונים התפלגות הפניות לפי הנציבויות השונות ברחבי הארץ. הנציבות שקיבלה הכי הרבה פניות ב-2017 הינה נציבות ת"א והמרכז (40.2%), אחריה נציבות חיפה והצפון (30.7%) ולבסוף נציבות ירושלים והדרום (25.3%). 3.8% מהפניות מגיעות לנציבות הארצית.

נציבות לשוויון הזדמנויות במשרד העבודה והרווחה היא גוף אוכף, מייעץ ומכווין בכל הנוגע למניעת אפליה בעבודה. במקרים רבים בעת קבלת פניה הנוגעת לאפליה של עובד על ידי מעסיקו, יוצר משרד העבודה והרווחה קשר עם המעסיק על מנת לברר ולסייע בפתרון המקרה. כמו כן, פועל המשרד בשיתוף פעולה מלא עם המעסיקים על מנת להגדיל את המודעות לחשיבות אי-אפליה וגיוון בתעסוקה. כך למשל, יצאה הנציבות במרץ האחרון בפילוט ראשוני וחדש מסוגו להעלאת הגיוון התעסוקתי והטמעת שוויון הזדמנויות בחברות ממשלתיות. במסגרת הפילוט

מה במבזק

חוזרים

- עדכון קצובת ביגוד לשנת 2018 - במגזר הציבורי
- משרד הרווחה והפרסם לראשונה את נתוני נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2017: בשנת 2017 – שיעור הפניות לנציבות על רקע אפליית משרתי מילואים – הגבוה מאי פעם

- בעקבות חקירת משרד העבודה והרווחה: ביהמ"ש הטיל קנס ע"ס 113,000 ₪ על חברת 'תבליני שמש בע"מ' שלא שילמה לעובדיה שכר מינימום

סוגייה דיני עבודה

- שבוע עבודה מתחיל ביום ראשון ומסתיים ביום שבת

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 25.6.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים חוזר בעניין שיעור הפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

יתקיימו סדנאות והכשרות לנציגי חברות ממשלתיות, במטרה להעלות את המודעות לחשיבות הרב גוניות בחברה, להדריך את החברות ביצירת סביבה מכילה יותר, וללמדן לגייס עובדים איכותיים מקהילות שונות. בנוסף, תסייע התוכנית ליצירת סביבה נעימה ומכילה יותר בחברות הממשלתיות כלפי העובדים, ותסייע להן בעריכת סקרי שביעות רצון בקרב העובדים.

בעקבות חקירת משרד העבודה והרווחה: ביהמ"ש הטיל קנס ע"ס 100,000 ₪ על חברת 'תבליני שמש בע"מ' שלא שילמה לעובדיה שכר מינימום

ביום 27.6.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים הודעה לפיה הוטל קנס על חברת תבליני שמש בע"מ מאחר ולא שילמה שכר מינימום לעובדיה. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות כתב אישום שהוגש על ידי הלשכה המשפטית במשרד העבודה והרווחה, נגזר דינה של חברת 'תבליני שמש בע"מ', שתחום פעילותה העיקרי הינו ייצור ושיווק תבלינים. החברה אשר ממוקמת בקרני שומרון, ופועלת באזור יהודה ושומרון, הודתה והורשעה באי תשלום שכר מינימום ל-5 עובדים פלשתינאים במשך 5 חודשים וזאת, בניגוד לחוק שכר מינימום.

עבירה של אי תשלום שכר מינימום נמנית על העבירות החמורות ביותר מבין חוקי העבודה הסוציאליים; עו"ד אסף תומר, בא כוח משרד העבודה והרווחה, טען כי העבירה התבצעה ממניע כלכלי שבסיסו שיקולים פסולים. התוצאה היא גזל בשכר המינימום של העובדים, כפי שקבע המחוקק; שכן, כל עובד חייב לקבל בתמורה לעבודתו בכדי להשתכר בכבוד. יש לציין כי חוק שכר מינימום וסמכויות האכיפה חלים גם על עובדים שמוזכרים בכתב האישום שהינם עובדים פלסטיניים שאינם בעלי אזרחות ישראלית וכי החוק וסמכות אכיפתו חלים גם באזור יהודה ושומרון.

בית הדין קבע כי יש להשיג על החברה הנאשמת קנס על סך 113,000 אלף ₪, וכן התחייבות להימנע מביצוע עבירה למשך 3 שנים בגובה 226,000 ₪. זאת ביחס לעבירה של אי תשלום שכר מינימום ל-5 עובדים במשך 5 חודשים. על פי בית הדין - שיקול הדעת במסגרת גזירת הדין, נבע בין היתר מכך שבמסגרת החקירה שערך האגף לאכיפה פלילית במנהל הסדרה ואכיפה, אשר הובילה להגשת כתב האישום, נמצא כי החברה תיקנה את ההפרה כבר בראשית החקירה ושילמה את הפרשי שכר המינימום לעובדים. מאחר ולחברה לא היה עבר פלילי קודם והיא הביעה חרטה והודתה בהזדמנות הראשונה, בית הדין לא רצה להביא לפגיעה אנושה בעתידה התעסוקתי של עובדיה הנוכחיים, שיאבדו את מקור פרנסתם במידה והיה גוזר על החברה קנס גבוה יותר. בעקבות המקרה החברה הנאשמת הנהיגה נהלי עבודה חדשים שמטרתם למנוע הישנות מקרה דומה.

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

סוגיות בדיני עבודה

שבוע עבודה מתחיל ביום ראשון ומסתיים ביום שבת

עו"ד דנה להב

סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 (להלן: "החוק"), מגדיר מנוחה שבועית כדלקמן: לגבי עובד יהודי - יום שבת, ולגבי עובד שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

בהקשר זה נבחנה בפסיקה השאלה, האם עובד שאינו יהודי, חייב לבחור יום מנוחה שבועי קבוע, או שמא הוא רשאי 'לשחק' ולהחליף בין ימי מנוחה שבועיים.

בפסק הדין בעניין רנואר קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי הפירוש לסעיף 7 לחוק, לפיו נתונה לעובד הלא יהודי אפשרות לשנות מדי פעם את בחירתו לעניין יום המנוחה השבועי שלו, במהלך תקופת עבודתו, אינו מתיישב עם לשון החוק, הקובע כי יש לאפשר מנוחה שבועית לעובד, היינו, בתוך פרק זמן של שבעה ימים, כמו גם עם תכליתו של החוק.

רק בחירה קבועה של יום המנוחה השבועית על ידי העובד הלא יהודי תענה על תכלית החקיקה [עפ' (ארצי) 46825/02/13 מדינת ישראל נ' זכיון אופנת רנואר בע"מ, איזק בן נתן פאינה, דינים ארצי לעבודה 2014 (21) 795].

בפסק דין נוסף, חיזק בית הדין הארצי הלכה זו, וקבע כי הכלל הינו שעל המעביד לתת לעובד שאינו יהודי יום מנוחה כקבוע בחוק, אך ורק מבין שלושת הימים לגביהם ניתן לקבל יום מנוחה, דהיינו הימים שישי, שבת וראשון ולא מעבר לזה.

סיכום של דברים

ביום 27.6.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים הודעה לפיה הוטל קנס על חברת תבליני שמש בע"מ מאחר ולא שילמה שכר מינימום לעובדיה.

סיכום של דברים

בפסיקה של בית הדין הארצי לעבודה נבחנה שאלת הבחירה של יום המנוחה השבועי לעובד שאינו יהודי. בהקשר זה, קבע בית הדין הארצי כי שבוע העבודה מתחיל ביום ראשון ומסתיים ביום שבת.

עוד קבע בית הדין הארצי, כי למען הסר ספק, שבוע ימים הינו מיום ראשון עד יום שבת. [עפ 64034-12-12 מדינת ישראל נ' מרק שנטל (ישראל) בע"מ ומרדכי ליטבק, דינים ארצי לעבודה 2013 (128) 452].

הכותבת – עורכת-דין 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.

תקצירי פסיקה חדשה



בקשת רשות ערעור לבית הדין הארצי על חיוב שגוי של 330 ₪ אינה מידתית ויוצרת עומס מיותר על מערכת המשפט
בר"ע 65989-11-17, אמיר אריק משרד עו"ד נ' לירון חרזי. ניתן ביום 14.3.2018, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופט רועי פוליאק

עובדת תבעה את המעסיק בסדר דין מהיר ליתרת תשלום של 3 ימי עבודה ופדיון חופשה בסך כולל של 450 ₪ (מתוכם 176.5 ₪ עבור פדיון חופשה). במהלך ההליך בבית הדין האזורי נדחתה התביעה לתשלום ימי עבודה ונקבע שעל המעסיק לשלם 5 ₪ פדיון חופשה בלבד. עם זאת, בפסק הדין נפלה טעות ונפסק סכום של 177 ₪ בגין פדיון חופשה ו-150 ₪ בגין הוצאות משפט. המעסיק הגיש בקשת רשות ערעור. בית הדין הארצי הזכיר את ההלכה לפיה התערבות בפסקי דין בסדר דין מהיר תהיה מצומצמת ותוגבל לשאלות משפטיות. לעניין המקרה הספציפי, נקבע שהגשת בקשת רשות ערעור על סכום כזה, גם אם מדובר בסכום מוטעה, מבלי שיש השלכות רוחב למעסיק, מהווה חריגה מעקרון המידתיות ועלולה לעלות כדי ניצול לרעה של הליכי משפט. הבקשה נדחתה.

עובד שלא נגרם לו כל נזק מאי קיום שימוע לא זכאי לפיצוי
סע"ש 38370-07-14, עומר לניאדו נ' יבוק יזמות בע"מ חברות ואח'. ניתן ביום 18.10.2017, בית הדין לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט דניאל גולדברג

עובד עבד בשתי מסעדות בירושלים, בבעלות שתי חברות ובעלי מניות שניהלו אותן, העתיק מגוריו לדרום לצורך לימודים, ובהמשך פוטר. כתוצאה מכך, העובד תבע פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות משתי החברות וכן באופן אישי מבעלי המניות. העובד טען כי ביצע תפקידים שונים למעסיקים ומכאן, טען לביצוע היקף משרה מלא ולא כפי שהופיע בתלושי השכר. מנגד, המעסיקים טענו כי העובד החל כשליח במסעדות, ולאחר שעבר לדרום הועסק כמשווק במשרה של כשעתיים בשבוע. עוד נטען כי לא התקיימו יחסי עובד מעביד בינו לבין בעלי המניות. התביעה התקבלה באופן חלקי כך שרכיבי התביעה חושבו לפי היקף משרה חלקי ולא בתחשיב של היקף משרה מלא. בנוסף, נקבע כי העובד לא זכאי לפיצוי בגין אי קיום חובת שימוע בטרם פיטורים הואיל ועדות העובד היתה מגמתית. בנוסף נקבע, כי לא נגרם נזק כתוצאה מאי קיום השימוע, והעובד אף ביצע חפיפה מרצון למחליפו. עוד נקבע, כי גם בעלי המניות מחויבים באופן אישי ביחד ולחוד כלפי העובד וזאת הואיל ויש קיפוח זכויות לעובד ויצירת חוב כלפיו בעצם העברתו ממעסיק למעסיק ללא הסכמתו.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ענבל פאיגנבוים ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
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.