

חוזרים

עובדי ניקיון ושמירה יקבלו פיצויים בעת מעבר לעבודה תחת קבלן אחר

ביום 17.10.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה עובדי ניקיון ושמירה יקבלו פיצויים בעת מעבר לעבודה תחת קבלן אחר. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת אישרה לקריאה שנייה ושלישית הצעת חוק של ח"כ **יוליה מלינובסקי** (ישראל ביתנו) ואח', לפיה קבלנים יחויבו במתן פיצויי פיטורים לעובדים שבעת חילופי קבלנים נשארו לעבוד תחת קבלן אחר, אצל אותו מזמין שירות. בשלב זה יחול ההסדר רק על קבלנים המספקים שירות בתחומי הניקיון והשמירה.

בישראל מועסקים עובדים רבים בדרך של העסקה קבלנית, בעיקר בתחומי השמירה והניקיון. לא אחת, בעת חילופי חברה קבלנית, נאלצים העובדים להתפטר ולהיות מועסקים מחדש על ידי החברה הקבלנית החדשה, על אף שהם נותרים לעבוד אצל אותו מזמין שירות. הצעת החוק שאושרה היום בוועדה מבקשת כאמור לקבוע כי אם קבלן המספק שירותי כוח אדם מתחלף, ועובדו המשיך לעבוד באותו מקום כעובד של קבלן אחר ולספק את אותו שירות, יהיה אותו עובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן היוצא כאילו הקבלן פיטר אותו. העובד יהיה זכאי לפיצויים גם אם הקבלן היוצא הציע לו להוסיף ולהיות עובדו בעבודה חלופית.

קנס בסך 170,000 ש"ח הוטל על תאגיד בנין בגין תנאי מגורים בלתי הולמים לעובדים זרים

ביום 3.10.2018 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה הוטל קנס גבוה על תאגיד בנין תנאי מגורים בלתי הולמים לעובדים זרים. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, בראשות כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר, גזר לאחרונה קנס בגובה 170,000 ש"ח בגין אי העמדת תנאי מגורים הולמים ל-15 עובדים שהועסקו בחברה. תחילת הסוגיה בפעילות אכיפה וחקירה יזומה של צוות מנהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה אשר ערך ביקורת וממנה עלה כי ל-15 עובדים זרים המועסקים בחברה לא הועמדו תנאי לינה ומגורים ראויים.

רשות האוכלוסין וההגירה, בראשות התובע הראשי, הגישה תביעה בנושא כנגד תאגיד הבנין (איתן אמי בע"מ) וכנגד נושא משרה בכירה החברה, והבהירה כי "מדובר בעבירה חמורה, הפוגעת בקבוצת עובדים מוחלשים". הליקויים שנמצאו במקום המגורים כללו, בין היתר, ליקויי חשמל וגז אשר יצרו סכנת חיי העובדים.

השופטת הבהירה עמדתה כי "לא ניתן לחלוק על החומרה שיש בעבירה של אי העמדת תנאי מגורים הולמים, העולה לעתים כדי פגיעה בצלם אנושי".

אי לכך הטילה השופטת בפסק הדין על הנאשמים קנס על סך 170,000 שח לתאגיד ואילו על נושא המשרה הבכירה השיתה קנס על סך 45,000 ש"ח.

ברשות האוכלוסין וההגירה הבהירו כי פסק הדין משקף את חומרת המעשה וכי העובדה שהלינו עובדים במקום כה בלתי ראוי היא חטא על פשע. ברשות הבהירו כי ימשיכו לבצע ביקורות ועבירות מסוג זה יטופלו בחומרה.

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

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד בחג הסיגד

עו"ד עינב כהן

בחוק חג הסיגד, התשס"ח-2008 (להלן: "החוק"), הוכרז יום כט' בחשוון כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "חג הסיגד". חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיופית תמישים ימים לאחר יום הכיפורים.

מה במבזק

חוזרים

- עובדי ניקיון ושמירה יקבלו פיצויים בעת מעבר לעבודה תחת קבלן אחר
- קנס בסך 170,000 ש"ח הוטל על תאגיד בנין בגין תנאי מגורים בלתי הולמים לעובדים זרים

סוגיות בדיני עבודה

- היעדרות עובד בחג הסיגד
- פיטורי עובדת חדשה בהריון

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בית הדין האזורי גזר קנס גבוה על חברה בגין תנאי מגורים בלתי הולמים לעובדים זרים. ברשות האוכלוסין וההגירה הבהירו כי ימשיכו לבצע ביקורות ועבירות מסוג זה יטופלו בחומרה.

סיכומם של דברים

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו. כמו כן, 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 למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם חג הסיגד. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול ההסדר המיטיב.

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

פיטורי עובדת חדשה בהריון

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 9 לחוק עבודת נשים, התשי"ד 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") קובע איסור על מעסיק לפטר עובדת בהריון, אלא בהיתר משר העבודה והרווחה. נקבע, כי סעיף זה יחול רק על עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות.

כלומר איסור הפיטורים על פי חוק עבודת נשים חל רק לגבי עובדת שותקה עולה על 6 חודשים.

עם זאת גם במקרה שמדובר בפיטורים שסעיף 9 לחוק עבודת נשים אינו חל עליהם, תיתכן מניעה לקיום הפיטורים, זאת לאור הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן "חוק השוויון"):

סעיף 2(א) לחוק השוויון קובע, בין היתר, איסור על מעסיק להפלות בין עובדיו מחמת הריון בכל אחד מאלה: בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בפיטורים, בהטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה בעבודה.

כלומר, על פי חוק השוויון, פיטורים של עובדת בהריון בשל ההריון מנוגדים לסעיף 2 לחוק ונחשבים להפליה אסורה.

במקרה כזה, קובע סעיף 10 לחוק השוויון, רשאי בית הדין:

1. לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם לעובדת נזק של ממון, בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין.
2. לתת צו מניעה או צו עשה להחזרת העובדת לעבודה, אם יראה לו שהענקת פיצויים בלבד איננה צודקת.

בהקשר זה יש לציין, כי אף אם בית הדין עלול לקבוע, כי אין העובד מתפקד כראוי או ממלא את תפקידו כמצופה ממנו, אין בכך כדי לקבוע אוטומטית כי הפיטורים הינם כדין. בבית הדין האזורי נדונה תביעה של עובדת, שפוטרה בחודש החמישי לעבודתה בהיותה בהריון לאחר שנתעורר חשדו של מעסיקה כי היא בהריון. בית הדין קבע כממצא עובדתי, כי העובדת תפקדה באופן לקוי ולא מילאה אחר הצפיות שנדרשו ממנה בעת קבלתה לעבודה, אולם מאחר שהמעסיק לא נקט בשום צעד על מנת לפטרה לפני המועד שבו נתעורר חשדו על הריונה, נקבע כי עיתוי הפיטורים היה קשור להריונה ולפיכך הפיטורים מנוגדים לסעיף 2 לחוק השוויון (תבי"ע נו/2018-3 (ת"א) ז'קלין יונאי- סלים נ' גולד שופ בע"מ עבודה אזורי ז', 517).

הכותב – 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם של דברים

סעיף 9 לחוק עבודת נשים, התשי"ד 1954 קובע איסור על מעסיק לפטר עובדת בהריון, אלא בהיתר משר העבודה והרווחה. נקבע, כי סעיף זה יחול רק על עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות.

תקצירי פסיקה חדשה

אי הקצאה של אזור עישון נפרד לחלוטין מהווה הפרת חובה חקוקה
 סע"ש 42250-10-15, איליה לוי נגד פז – ארק ריתוך בע"מ. ניתן ביום 10.06.18, בית הדין
 האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, ע"י כבוד השופטת דגנית ויסמן

עובד עבד בחברה כ- 8 שנים עת פוטר. העובד טען כי המעסיקה החליטה לפטר אותו ללא שימוע מאחר והתלונן על כך שהמעסיקה לא קיימה את החובה המוטלת עליה בנוגע למניעת עישון במקום העבודה. בנוסף, העובד תבע השלמת תשלומים לגמל מכוח צו הרחבה שחל על המעסיקה. בית הדין קבע כי המעסיקה אכן לא קיימה את החובה המוטלת עליה בהקצאת מקום נפרד לעישון שמהווה מטרד לשאר העובדים הלא מעשנים. בנוסף נקבע כי אין קשר בין הפרת החובה של החברה לבין הפיטורים של העובד שנעשו משיקולים מקצועיים וענייניים בלבד. עם זאת קבע בית הדין כי על אף שנעשו לעובד מספר שיחות, מדובר בפיטורים שלא כדין מאחר שהובהר לעובד כי לא מדובר בשיחות שימוע ולא ניתנה לו האפשרות להגיב על כך.

בית הדין פסק פיצויי בסך 50,000 ש"ח לפיטורי עובד אשר נבעו עקב מוגבלותו
 סע"ש 19073-12-15, ו ד נ' ק קבלן לעבודות מתכת בע"מ. ניתן ביום 18.02.18, בבית הדין
 האזורי תל- אביב, ע"י כבוד שופטת דגית ויסמן

עובד תבע מעסיקתו לאחר 6 שנות העסקה בטענה כי פוטר בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח- 1998. העובד יצא לחופשה בת חודש ברוסיה, על רקע פטירת אביו. במהלך השהות ברוסיה נפטרה גם גיסתו של העובד בנסיבות טרגיות. סמוך לשובו של העובד מרוסיה, הוא דרש מהמעסיקה שתעלה את שכרו וכן הודיע שבכוונתו לסיים עבודתו. המעסיקה הסכימה להעלות את שכרו אולם לאחר מסי ימים אירע אירוע אלים בו היה מעורב העובד. היכה את חברו והוא הוצא מחצרי מפעלי התעשייה האווירית. בעקבות האירוע נחסמה כניסת העובד למפעל ובהמשך נמצא בתא המטען של מכוניתו בקבוקי משקאות חריפים. כתוצאה מכך פוטר העובד. בדיעבד התברר, כי העובד לקה בהתקף מאני- פסיכוטי והוא אושפז בבית"ח לחולי נפש ואף הוכר כנכה מטעם הביטוח הלאומי. האישור שהוצג מטעם הרופא התעסוקתי אישר כי העובד יכול לחזור לעבוד בתפקידו במפעל באופן מלא. המעסיקה החליטה לבצע שימוע לעובד והתעלמה מבקשת העובד לבחון את שילובו של העובד במפעל הראשי ולכל הפחות לתקופת ניסיון עת החליטה על פיטורי העובד. לאור ההתפתחות, העובד תבע את המעסיקה וטען כי פוטר על רקע המגבלה הרפואית ממנה סבל ובניגוד להוראות החוק. המעסיקה טענה כי העובד הכניס עצמו למצב מסוכן שעה שהגיע שיכור לעבודה. בנוסף, התפרצות המשבר הנפשי היא תוצאה של שימוש באלכוהול ולכן אין לראות בעובד כעונה להגדרת החוק "אדם עם מוגבלות". נקבע כי הנימוקים שהוצגו ע"י המעסיקה להצדקת פיטורי העובד, תוך התעלמות מאישור הרופא התעסוקתי שסברה כי העובד כשיר לחזור לאותו תפקיד, ממחיש היטב את הסטיגמות החברתיות העמוקות ביחס לחולי נפש. לא נפסק סעד השבת העובד למפעל עקב החשש לקושי שיוטל על המעסיקה בהיותה מפעל קטן והחשש לפיטורי עובד אחר, אולם נפסק פיצוי בסך 50,000 ש"ח לטובת העובד מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד משה יעקובי ועו"ד ג'ולייט אליהו

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

ביצוע גרפי: אירנה פרל קפלן

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.