

חוזרים

התחסנות עובדות ועובדים מקבלי קהל ובמגע עם אוכלוסיות בסיכון כנגד נגיף הקורונה

ביום 23.2.2021 פרסמה ההסתדרות הודעה בעניין התחסנות עובדים במקום העבודה. להלן ההודעה במלואה:

בתקופה זו מתמודדת מדינת ישראל עם משבר קשה וחסר תקדים בשל נגיף הקורונה המתפשט, שגובה קורבנות רבים בגוף ובנפש, גורם למשבר כלכלי חמור ופגיעה קשה במקומות עבודה ולצמצום הפעילות העסקית במשק.

משבר זה פוגע פגיעה אנושה במעסיקים ובעובדים כאחד.

נשיאות המגזר העסקי והסתדרות העובדים הכללית החדשה, מתוך ערבות הדדית ואינטרס משותף, רואים חשיבות עליונה בהתחסנות נגד נגיף הקורונה, למען השמירה על בריאות הציבור, ולהתגברות על המגיפה ולהבראת המשק.

נשיאות המגזר העסקי והסתדרות העובדים הכללית החדשה קוראים במשותף לכלל העובדות, העובדים והמעסיקים במשק, לתת כתף למאמץ הלאומי ולהתחסן כנגד נגיף הקורונה ולשמור על מקומות העבודה.

נשיאות המגזר העסקי והסתדרות העובדים הכללית החדשה קוראים במשותף למעסיקים לעודד ולאפשר לעובדות ועובדים ללכת להתחסן מפני נגיף הקורונה במטרה שכל העובדים במקום העבודה יהיו מחוסנים מפני הנגיף.

בשלב זה, בכל הנוגע לעובדים שאינם מחוסנים, שמקבלים קהל באופן קבוע וכן עובדים כאמור שבמסגרת תפקידם באים במגע באופן קבוע עם אוכלוסיות בסיכון ואשר לא ניתן לשלבם בעבודתם הרגילה, ממליצים נשיאות המגזר העסקי והסתדרות, לפעול, ככל שניתן ובמגבלות המעסיק, כדלקמן:

- לדרוש הצגת בדיקת קורונה שלילית מעודכנת, מדי 72 שעות ולגבי העובדים שלעיל העובדים במקומות עבודה בעלי מאפיינים מיוחדים, אשר בהם סכנת ההדבקה עלולה לסכן חיים, בתכיפות גבוהה יותר.
 - ככל שלא תתאפשר הצגת בדיקה כאמור לעיל, ממליצים הצדדים לפעול, בהתאם למגבלות המעסיק ולצרכי העבודה, כדלקמן:
 - להעביר את העובד למקום מרוחק מעובדים אחרים, לקוחות ואח' או עבודה מהבית.
 - לנייד את העובד לתפקיד אחר אותו ניתן לבצע במקום מרוחק מעובדים אחרים, לקוחות ואח'.
- נשיאות המגזר העסקי והסתדרות קוראים למדינה לפעול למימון מנגנון ביצוע בדיקות לגילוי נגיף הקורונה ולביצוע חיסונים כנגד מגיפת הקורונה במקומות העבודה עצמם ובפרט במקומות עבודה בעלי מאפיינים מיוחדים, אשר בהם סכנת ההדבקה עלולה לסכן חיים.
- נשיאות המגזר העסקי והסתדרות העובדים הכללית החדשה קוראים יחדיו ליישום ההמלצות לעיל תוך שמירה על כבוד ובערבות הדדית.
- המלצות אלו גובשו נוכח צו השעה, בהעדר הסדר אחר ובהתאם לנסיבות הקיימות.

דובי אמיתי
יו"ר נשיאות המגזר העסקי

ארנון בר דוד, יו"ר
יו"ר הסתדרות העובדים החדשה

מה במבזק

חוזרים

■ התחסנות עובדות ועובדים מקבלי קהל ובמגע עם אוכלוסיות בסיכון כנגד נגיף הקורונה

■ הקלה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים

סוגייה דיני עבודה

■ זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

יום פרסמה ההסתדרות הודעה התחסנות ביעיין עובדים במקום העבודה.

23.2.2021

הקלה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים

ביום 23.2.21 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הקלה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים. להלן ההודעה במלואה:

שיתוף פעולה של רשות המיסים עם משרד החינוך הביא להקלה משמעותית בהליך אישור הזכאות להטבות במס של הורים לילדים עם צרכים מיוחדים שוועדת זכאות ואפיון קבעה להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי. הודות להעברת מידע באופן מקוון, לא יידרשו עוד ההורים לצרף את החלטת הוועדה כדי לקבל שתי נקודות זיכוי לפי סעיף 45(א) לפקודת מס הכנסה.

רשות המיסים מקדמת בשנים האחרונות שיתופי פעולה עם מגוון גופים ציבוריים במטרה לאפשר לציבור לממש בקלות את הטבות המס להן הוא זכאי, ובכלל זה גם הקלות תפעוליות. לאחרונה, השלימה מחלקת שומת פרט בחטיבת שומה וביקורת מהלך לקבלת מידע מקוון ממשרד החינוך לגבי ילדים עם לקות למידה חמורה שנקבעה להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי בוועדת זכאות ואפיון. מדובר בוועדות ברשויות המקומיות הקובעות את זכאותו של תלמיד עם צרכים מיוחדים לשירותי חינוך מיוחדים.

בזכות קבלת מידע מקוון זה, אחד מההורים לילדים שנקבעה להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי בוועדה, יקבל שתי נקודות זיכוי בכל שנת זכאות לאחר שיפנה באמצעות טופס הבקשה לזיכוי ממס בגין קרוב עם מוגבלות (116 א') או בכל דרך אחרת מפורטת, אולם מבלי שיידרש לצרף את החלטת הוועדה. דרישה שלעיתים עיכבה את הטיפול במתן נקודות הזיכוי, בפרט בשל מגוון התבניות של החלטות הוועדה ברשויות המקומיות ברחבי הארץ. בשלב זה, קיבלה רשות המיסים את המידע לגבי הזכאים לשנים 2020 ו-2021 ואלו יוכלו לערוך תיאום מס או להגיש דוח שנתי ללא צירוף החלטת הוועדה. לגבי זכאות לשנים קודמות, נדרש יהיה להציג את החלטת הוועדה (ועדת השמה) וזאת עד שהרשות תקבל את המידע הזה ממשרד החינוך. עם השלמת המהלך וקבלת המידע על השנים הקודמות, תוכל הרשות לפעול למימוש זכויות המס של הורים אלו.

מהלך נוסף שהושלם לאחרונה, אנשים עם נכות רפואית מזכה לצמיתות שנקבעה ע"י הביטוח הלאומי או הרשות לזכויות לניצולי שואה, שיבקשו למשוך את כספי התגמולים יוכלו לעשות זאת באמצעות טופס 159 ומבלי לצרף את הפרוטוקול המקורי של הוועדה הרפואית בביטוח לאומי, דבר שלעיתים עיכב את הטיפול בבקשות אלו.

סוגייה דיני 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 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.ס מידע עסקי בע"מ.

סיכום של דברים

ביום 23.2.21 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הקלה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים.

סיכום של דברים

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.

תקצירי פסיקה חדשה



התנגדות מעורפלת להפחתת שכר תחשב כהסכמה בהתנהגות להפחתה
 ע"ע 48932-05-20, יעקב פיקאר נ' המכללה האקדמית נתניה. ניתן ביום 25.11.2020, בבית
 הדין הארצי לעבודה, ע"י סגן הנשיאה אילן איטח, השופטת חני אופק גנדלר והשופט אילן סופר
 העובד אשר שימש כמרצה במכללה הגיש ערעור אודות דחיית תביעתו להפרשי שכר, בגין שכר
 עבודה שהופחת בשלושה מועדים שונים כתוצאה מקיצוצים, ואודות שני שבתונים: שלילת זכויות
 השבתון בשנת תשע"ז והשלמת שכר של 4 שעות שבועיות בגין השבתון של שנת תשע"ח. בית הדין
 הארצי דחה את תביעת העובד וקבע כי, בעניין הפחתת השכר - מצופה היה מהעובד להביע
 התנגדותו בצורה ברורה וחד משמעית ולא בצורה של הסכמה מעורפלת המאפשרת בחלוף הזמן
 ובשים לב למכלול הנסיבות, להגיע למסקנה כי אכן העובד השלים עם ההפחתה בשכר. בנוסף
 נקבע, כי לא נפל פגם בעמדת המכללה לפיה תשלום השבתון בגין שנת תשע"ז מוגבל לשכר בגין
 משרה מלאה בלבד ולפיכך לא קמה לעובד זכאות לתשלום בגין הפרה כלשהי. ביחס לשבתון שנת
 תשע"ח, נקבע, כי אין בעמדת המכללה שלא לאפשר למרצה ללמד אצלה בשבתון משום חוסר תום
 לב. לפיכך בוטל תשלום הפיצוי שהושת על המכללה. ערעור המכללה התקבל וערעור העובד נדחה.

מסעדה תשלם 52,638 ₪ לעובד בגין אי תשלום זכויותיו
 סע"ש 30728-12-17, נמר אחמד נ' מעדני נחלת שבעה בע"מ. ניתן ביום 29.06.2020, בבית
 הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י כבוד סגנית הנשיאה השופטת שרה ברוינר ישרודה
 העובד עבד אצל המעסיקה בין השנים 2011 ועד סוף שנת 2017. במהלך השנתיים הראשונות
 להעסקתו עבד כשוטף כלים ולאחר מכן הועבר לתפקיד טבח. חוזה השכירות של מקום העבודה
 הסתיים בסוף שנת 2017, ועל כן המסעדה נסגרה. המעסיקה דרשה מהעובד להמשיך לעבוד בסניף
 אחר בבעלותה, העובד סירב ודרש פיצויים. עוד תבע העובד בגין רכיבים נוספים. לטענת
 המעסיקה, מדובר במעבר למקום עבודה סמוך למקום העבודה הקודם ללא שינוי בתנאים של
 העובד. בית הדין פסק כי אין מדובר בחילופי מעסיקים המזכים את העובד בפיצויים, העובד לא
 פוטר אלא התפטר ועל כן אינו זכאי לפיצוי בגין שימוע והודעה מוקדמת. ביה"ד דחה את תביעת
 העובד בגין הפסקות, מתן הודעה לעובד ע"פ חוק ותשלום דמי הבראה. בית הדין חייב את
 המעסיקה בגין תשלום הפרש שעות נוספות, תשלום הפרשות פנסיוניות ועוד. לאור זאת ביה"ד
 פסק לעובד פיצוי על סך של 52,638 ₪.

השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים והפרשות לפנסיה לא כולל רכיב כוננות קבוע
 ד"מ 7659-12-18, אפי קוסטיקובסקי נ' שמאור-מוקד הבטחון הישראלי בע"מ. ניתן ביום
 05.04.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד הרשמת מרב חבקין
 המחלוקת היא סביב השאלה מהו השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים ולהפרשות לפנסיה.
 לעניין השעות הנוספות נקבע כי העובדה ששולם תגמול נוסף על עבודה נוספת, מחזקת את
 המסקנה כי בהיעדר הסכם ברור לגבי מהות רכיב "שעות נוספות" בתלוש, הרי שמדובר בחלק
 מהשכר הרגיל. לאור זאת, נקבע כי יש לקחת רכיב שעות נוספות כחלק מהשכר הרגיל. אשר לרכיב
 כוננות אף אם מדובר בתוספת קבועה, אין בכך לשלול כי מדובר בתוספת אמיתית בגין כוננות
 בפועל. על פי הפסיקה, תשלום בעד כוננות שאינו פיקטיבי, היינו שולם בעבור הדרישה להיות
 בכוננות והכוננות לבצע עבודה מחוץ לשעות הרגילות, הוא רכיב שאינו מובא בחשבון בתחשיב
 פיצויי הפיטורים. אמנם רכיב כוננות שולם מדי חודש, אך הוכח ששולם בעד ביצוע כוננות בפועל.
 על כן, מדובר ברכיב אמיתי, שאין הצדקה לראות אותו חלק משכר היסוד הקובע לתשלום פיצויים
 והפרשות פנסיוניות.

תקצירי פסקי הדין מאת:
 עו"ד מעיין קישלס, עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימן גוגול
 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.