

חוזרים

קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורה בסוף חודש אוגוסט

ביום 28.7.2021 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין הטבות לעובדים הורים בחודש אוגוסט. להלן עיקרי החוזר:

בהתאם לסעיף 18 להסכם המסגרת אשר נחתם ב-18/04/2016, הוסכם על קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים לילדים בסוף חודש אוגוסט.

תחולה

2. הוראות חוזר זה חלות על כל עובד מדינה העונה על הכללים הבאים:

- א. מועסק בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית החדשה או מועסק בחוזים מיוחדים (לרבות עובדים שעתיים וסטודנטים), למעט חוזה מנכ"ל ומוקבלי מנכ"ל. למען הסר ספק, ההסדר אינו חל על דרוג הרופאים, הרופאים הווטרנריים, דרוג עובדי המחקר ועובדי ההוראה.
- ב. הוא מוגדר כהורה עובד במערכת הנוכחות, או חתם על הצהרה כי הוא הורה עובד על גבי הטופס המיועד לכך, ועונה על הגדרת הורה עובד לפחות ביום אחד מתוך חודש אוגוסט של השנה הקלנדרית.
- ג. סך ימי החופשה להם זכאי העובד אינו עולה על 22 ימים לעובד המועסק חמישה ימים בשבוע ואינו עולה על 26 ימים לעובד המועסק שישה ימים בשבוע.
- ד. אינו זכאי לכל הטבה אחרת בעניין חופשות במהלך התקופה או חלק ממנה, דהיינו מיום 1/7 ועד 31/8, כגון חופשה מרוכזת.
- ה. ב/בת הזוג עובד כשכיר או עצמאי ובכלל זה בשירות המדינה ולא ניצל זכות זהה או דומה (כגון חופשה מרוכזת) במקום עבודתו, או שהילד בחזקתו הבלעדית או שרופא אישר בכתב כי בשל נכות או מחלה ב/בת הזוג אינם מסוגלים לטפל בילד. למען הסר ספק, עובדים שבני הזוג שלהם מועסקים כמורים ונמצאים בחופשת הקיץ בחודש אוגוסט, זכאים להטבה.

קיצור יום עבודה בשעה בסוף חודש אוגוסט

- 3 עובד הורה, המוגדר במערכת הנוכחות כמי שזכאי לקיצור יום עבודה לפי פסקאות 31.152 או 31.153 לתקשי"ר, זכאי לקיצור יום העבודה בשעה אחת, בכל אחד מעשרת ימי העבודה בשבוע בימים א' עד ה' האחרונים החלים בחודש אוגוסט, סך הכל, עשר שעות במצטבר.
4. בהסכמת המעסיק ובתיאום מראש, זכאי עובד הורה לנצל את השעות ביום אחד או במספר ימים במהלך התקופה שבין 1.8 ועד 30.9 של אותה שנה. לאחר מכן, הזכאות לשעות אלו תתבטל.
5. עובד שדיווח יום חופשה מלא – יחויב במספר שעות העבודה שהיה אמור לעבוד: לדוגמא - הורה לילד עד גיל שנה יחויב ב-7.5 שעות ויעמדו לרשותו 2.5 שעות חופשה נוספות לניצול.
6. קיצור יום העבודה לפי סעיף זה, אינו מחליף את קיצור השעות לפי פסקאות 31.152 ו-31.153 לתקשי"ר.

יום חופשה מיוחד חלף קיצור יום עבודה בשעה

7. עובד הורה המועסק במשרה מלאה, ועונה על הגדרות אחד המקרים בנסמן 31.153 (א) בתקשי"ר, אך אינו מוגדר כהורה עובד במערכת הנוכחות (לדוגמא: עובד/ת בדירוג אחים ואחיות, או בדירוג עו"ס), יהיה זכאי ליום חופשה חלף קיצור השעות כאמור לעיל.
8. עובד המועסק במשמרות במשרה מלאה ועונה על הגדרות אחד המקרים בנסמן 31.153 (א) בתקשי"ר, אך אינו מוגדר כהורה עובד במערכת הנוכחות, יהיה זכאי ליום חופשה בהתאם ליום עבודה הקבוע שלו ולא יותר מ-8 שעות. עובד כאמור אשר יום העבודה שלו ארוך מ-8 שעות, ישלים את יום העבודה ממכסת החופשה הצבורה ועד להשלמת יום העבודה.
9. עובד המועסק במשמרות במשרה חלקית או עובד הורה המועסק במשרה חלקית (למעט עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.153 בתקשי"ר, אשר מוגדר במערכת הנוכחות ככזה) יהיה זכאי במקום שעות חופשה לאחד מהבאים:
 - ו. עובד המועסק במשרה חלקית במשך כל ימי העבודה, יהיה זכאי ליום חופשה אחד.
 - ז. עובד המועסק במשרה חלקית בשבוע עבודה חלקי, יהיה זכאי ליום חופשה לפי החישוב הבא: מספר ימי העבודה בפועל חלקי מספר ימי העבודה בשבוע. לדוגמא: עובד המועסק בפועל 3 ימים ושבוע העבודה שלו היו 6 ימים יהיה זכאי לחצי יום חופשה.

מה במבזק

חוזרים

- קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורה בסוף חודש אוגוסט
- יו"ר ההסתדרות ויו"ר נעמת, לשר האוצר: "העלאת גיל הפרישה צריכה להיות מלווה בהגברת השוויון המגדרי בעבודה"

סוגייה דיני עבודה

- האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 28.7.2021 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין הטבות לעובדים הורים בחודש אוגוסט.

הערות כלליות

10. יום חופשה ניתן לניצול בתקופה שבין 1/8 ועד 30/9 בלבד באותה שנה ואינו ניתן לצבירה או לפדיון.
11. על פי הנחיית נציב 3.3 "עבודה מהבית/מרחוק בשירות המדינה לתקופת השגרה" סעיף 5ה ניתן לקצר את יום העבודה על פי חוזר זה גם ביום בו העבודה מבוצעת מהבית/מרחוק.
12. בימים בהם מוקטנות שעות העבודה על פי חוזר זה לא ניתן לבצע שעות נוספות מהבית להורה זכאי על פי הנחייה 4.3 "ביצוע שעות נוספות מהבית/מרחוק לעובדים המועסקים במשרת הורה".

יו"ר ההסתדרות ויו"ר נעמת, לשר האוצר: "העלאת גיל הפרישה צריכה להיות מלווה בהגברת השוויון המגדרי בעבודה"

ביום 27.7.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה בעניין העלאת גיל פרישה לנשים. להלן ההודעה במלואה:

יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד, ויו"ר נעמת חגית פאר, פנו במכתב לשר האוצר אביגדור ליברמן, בנושא מתווה העלאת גיל הפרישה לנשים - מהלך עליו פורסם לקראת הדיונים על חוק ההסדרים. השניים הדגישו כי ההסתדרות ונעמת אינן מתנגדות עקרונית להעלאת גיל הפרישה לנשים, ובלבד שהמהלך ילווה "בכלים משלימים, מתאימים, מתוקצבים כנדרש, שיתמכו בנשים שייפגעו מהמהלך, יסירו חסמים ויקדמו את השוויון המגדרי בשוק העבודה".

"העלאת גיל הפרישה לנשים טומנת בחובה, לצד היתרונות המשקיים, פוטנציאל לפגיעה משמעותית בנשים רבות, ובכלל זה, נשים במקצועות שוחקים ונשים המתקשות להשתלב או להיוותר בשוק התעסוקה בגילאים מבוגרים", כתבו יו"ר ההסתדרות בר-דוד, ויו"ר נעמת, פאר. "עבור אותן נשים, העלאת גיל הפרישה, משמעה גם דחיית מועד זכאותן לקצבת אזרח ותיק, קצבה שהן תלויות בה לצורך קיומן. לכך יש להוסיף את הפגיעה הקשה שנגרמה לאותן נשים בעקבות מגפת הקורונה והשלכותיה".

עמדת ההסתדרות ונעמת בנוגע למתווה העלאת גיל הפרישה, כוללת, בין היתר:

- דיון במתווה העלאת גיל פרישה בהליך חקיקה נפרד מחוק ההסדרים. זאת, מעצם הנושא מהלך מורכב המחייב דיון מעמיק ומקצועי.
- קביעת גיל פרישה ללא מנגנון עדכון אוטומטי.
- קביעת גיל 64 כגיל הפרישה לנשים.
- פריסת העלאת גיל הפרישה ל-64 באופן מדוד במשך 10 שנים, כדי לאפשר היערכות מתאימה.
- ליווי העלאת גיל הפרישה במחקר ע"י המוסד לביטוח לאומי.
- גיבוש ארגו כלים משלים למהלך, כדי לצמצם את הפגיעה בנשים שיושפעו מהעלאת גיל הפרישה. ארגו הכלים המתוקצב, יכול, בין היתר: הגדלת מענק עבודה (מס הכנסה שלילי) לעובדות מבוגרות המשתכרות שכר נמוך; הארכת משך הזכאות לדמי אבטלה לנשים מבוגרות; הקצאת משאבים להכשרה מקצועית והשמה בתכניות ייעודיות לאוכלוסייה המבוגרת, ועוד.

סוגייה בדיני עבודה

האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה (להלן: "צו ההרחבה") חל על כל העובדים והמעסיקים בישראל על כל העובדים והמעבידים בישראל, למעט:

1. עובדים ששכרם משתלם בהתאם להוראות הסכמים קיבוציים החלים בשרות הציבורי.
 2. עובדים ששכרם משתלם על פי הצמדה להסכמי שכר בשירות הציבורי.
 3. עובדים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- חוק עבודת נוער, התשי"ג 1953 (להלן: "החוק") קובע הוראות, המתייחסות לבני נוער במשפט העבודה והבאות להעניק להם זכויות מיוחדות בגין היותם נערים. בחוק אין הוראה, המתייחסת לתשלום דמי הבראה.

סיכום של דברים

ביום 27.7.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה בעניין העלאת גיל פרישה לנשים.

בהיעדר התייחסות בחוק לעניין הבראה, יחול הדין הכללי על נוער עובד קרי, צו ההרחבה לעניין הבראה.

בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.

לעניין זה יצוין כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה (הי"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח", דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212).

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

סיכום של דברים

בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין הארצי חייב מעסיק לשלם פיצוי בסך 40,000 ₪ לעובד, בשל נוסח תלונה שהגיש נגדו בלשכת עורכי הדין

ע"ע 3831-05-20, להב גופר ואח' נ' שרון לוי. ניתן ביום 11.1.2021, בבית דין הארצי לעבודה, ע"י ידי סגן הנשיאה אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן והשופטת חני אופק - גנדלר

שני ערעורים כנגד פסק דינו של בית הדין האזורי בו נתקבלה תובענה בחלקה והמעסיקים חויבו בתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק בסך של 60,000 ₪ וכן הוצאות משפט בסך של 20,000 ₪ בגין 3 פרסומים. העובד אשר הועסק בקידום מכירות של פוליסות ביטוח, עד לפיטוריו הגיש תביעה כנגד המעסיקים ובגדרה טען לאחריותם מכוח חוק איסור לשון הרע, בגין מספר פרסומים שפרסמו כנגדו מתוך מטרה לפגוע בו. הפרסום הראשון הוא תלונה לוועדת האתיקה של לשכת עורכי הדין בגין זיוף מסמכים והתנהגות שאינה הולמת עורך דין. הפרסום השני והשלישי נגעו לטענות לזיוף. לגבי הפרסום הרביעי שבו צוין כי קיים חשד לזיוף, נקבע, כי אין מדובר בפרסום שנכנס להגדרת לשון הרע. הפרסום החמישי נדחה בהעדר הוכחה. בית הדין הארצי לעבודה דחה את הערעור, קיבל בחלקו את הערעור שכנגד ופסק כי: אין מקום להתערב בפסיקת הפיצוי בגין שניים מהפרסומים אך יש להתערב בשיעור הפיצוי בגין הפרסום הראשון, מכתב התלונה ללשכת עורכי הדין אשר נבדל מיתר הפרסומים בשל אופי פומביותו והנזק הפוטנציאלי הממשי לפגיעה בפרנסתו של העובד וקבע שיש להגדיל את הפיצוי בגין פרסום זה ל-40,000 ₪.

נדחתה תביעת עובדת לאחר לידה בטענות לפיטורים שלא כדין ועקב הפליה

סע"ש 34628-07-17, אלה זהבי נ' א. רחבי בע"מ בע"מ. ניתן ביום 11.02.2021, בבית הדין האזורי בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת מירב קליימן

נדחתה תביעת מזכירה במשרד עו"ד אשר פוטרה לאחר חופשת לידה שניה בגין פיטורים שלא כדין ותוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 וחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954. העובדת טענה כי היו מרוצים מעבודתה בתחילת דרכה וכן פיטרו אותה לאחר חופשת לידה שלא כדין עת מצאו לה מחליפה שהיתה טובה יותר ממנה. המעסיקה טענה ואף הוכיחה בין יתר טענותיה כי לאחר שחזרה העובדת מחופשת הלידה הראשונה, הייתה העובדת נעדרת מוטיבציה, חסרת סבלנות כלפי תפקידה, כלפי המשרד וכלפי הלקוחות, והייתה כעושה, ממהרת לביתה ומנצלת כל דקה לשוחח בשיחות פרטיות. לפיכך נתקבלה גרסת המעסיקה כי העובדת פוטרה בתום לב בהליך תקין והוגן ונוכח תפקודה הלקוי.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מעיין קישלס ועו"ד ג'ולייט אליהו

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.