

חקיקה

מה במבזק

חקיקה

■ צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע עלות השחר) (עלות השחר)

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 20.9.2023 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי שכר בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע עלות השחר), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 6.11.22 בין נשיאות הארגונים העסקיים הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים מעבודתם עקב המצב הביטחוני מיום 2.8.22 ועד 9.8.22.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע עלות השחר)

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 20.9.2023 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע עלות השחר) (להלן: "צו ההרחבה"), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 6.11.22 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני מיום 2.8.22 ועד 9.8.22. להלן עיקרי צו ההרחבה:

הגדרות

"הוראה של פיקוד העורף" – אחת משתי אלה:

- א. "הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך" – הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך באזור המיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופה המזכה.
 - ב. "הוראה בדבר איסור התקהלות" – הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור המיוחד שניתנה בתקופה המזכה.
- "מוסד חינוך" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

תקופת צו ההרחבה

מיום 2.8.2022 עד יום 9.8.2022

התנאים לתשלום שכר לעובדים

מעסיק ישלם לעובד שכר, לרבות תנאים סוציאליים, בשל כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת ההסכם, ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים:

- א. העובד מתגורר ביישוב שנאסרה הכניסה אליו והיציאה ממנו במהלך התקופה המזכה או ביישוב שהגישה אליו הוגבלה בשל חסימת דרכים במהלך התקופה המזכה והכל בהתאם להוראות פיקוד הדרום.
- ב. העובד מתגורר באזור שבין 0 ל-7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה והוא נעדר מעבודתו בתקופה שמיום 5.8.2022 עד 9.8.2022.
- ג. העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור המיוחד, והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת צו ההרחבה עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
- ד. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד או עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור המיוחד ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור המיוחד.
2. מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:
 1. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד.
 2. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובדת עצמאי ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובדת עצמאי – נבצר ממנו להשיג על הילד.
- ה. עובד שהוא אומן בתנאים מסוימים.
- ו. העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות.

- ז. העובד הוא אדם עם מוגבלות שמקום מגוריו או מקום עבודתו באזור המיוחד ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:
1. מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור המעיד על מוגבלותו.
 2. מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף.
- ח. העובד הוא הורה של אדם עם מוגבלות שמתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:
1. המוגבלות של בנו או בתו של העובד ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור על המוגבלות של בנו או בתו.
 2. ההורה נעדר מעבודתו לצורך השגחה על בנו או בתו כיוון שהמוגבלות אינה מאפשרת לה או לו לעמוד בהוראות פיקוד העורף.
 3. מתקיים לגבי ההורה אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:
- א. האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של האדם עם המוגבלות.
- ב. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על בנו/בתו שהם אדם עם מוגבלות.

החזר ימי חופשה

עובד אשר נוכח ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין הימים הכלולים בתקופת צו ההרחבה ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלה או חלק מהם, יהוו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת הצו, והימים אשר נוכח ממכסת חופשתו יוחזרו לזכותו.

היעדרות שלא מזכה בשכר לפי צו ההרחבה

עובד שנעדר מעבודתו בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים לא יהא זכאי לשכר לפי צו ההרחבה בגין היעדרות זו.

שכר העבודה שישולם לעובד

השכר שישולם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, יהיה "שכר העבודה היומי" ולא יותר מ"השכר המרבי". כלומר, שכר רגיל ברוטו בלא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כוננויות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם. אך כולל הפרשות סוציאליות בגינו לפי זכאות העובד.

חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו תהא בין אם המעסיק הגיש תביעה ובין אם לאו.

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.

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין פסק פיצוי בסך 40,000 ₪ לעובד שהושפל בעבודה על רקע מצבו הנפשי
 סע"ש 9951-06-20, מיכאל בלפר נ' טסט בשרון מכון רישוי כפר סבא בע"מ. ניתן ביום 1.8.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, על ידי כבוד השופטת יפית מזרחי - לוי
 נהג במכון לרישוי רכבים אשר סבל מבעיות נפשיות ומטופל פסיכיאטרית, סבל מלעג והשפלה במקום העבודה לאחר ששיתף את מנהליו והם סיפרו זאת לשאר העובדים. העובד הגיש תביעה לפיצויים בגין יחס פוגעני, פיטורים שלא כדין ואי תשלום זכויות בין היתר לפי צו ההרחבה בענף המוסכים. בית הדין האזורי קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי על המעסיקות לשלם לעובד סך של 40,000 ₪ בגין הפרת חובתן כמעסיקות לשמור על כבודו ושמו הטוב של העובד כעובד וכאדם. לשלם 2,000 ₪ בגין אי מתן הודעה לעובד ולשלם סך של 90 ₪ בגין הפרשי הפקדות לפנסיה. העובד לא הוכיח שפיטוריו נעשו שלא כדין וכי הוא זכאי לזכויות מסוימות לפי צו ההרחבה בענף המוסכים.

יש לכלול את הפרמיה בשכר הבסיס של העובד לצורך חישוב דמי פגיעה
 ב"ל 11706-07-20, ג'אמל קבועה ז"ל נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 01.05.23, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופטת אילת שומרני-ברנשטיין
 העובד המנוח עבד כנהג משאית שכיר במספר מקומות עבודה במועדים הרלבנטיים לתביעה. אין מחלוקת על כך שצו ההרחבה בענף ההובלה חל בעניינו של העובד. שכרו של העובד כלל גם תשלום פרמיה עבור עבודתו בשעות הרגילות. יצוין כי הפרמיה ששולמה לעובד היא פרמיה משתנה בהתאם לכמות הנסיעות שביצע בפועל. לאחר קבלת חווי"ד מומחים, המוסד לביטוח לאומי הסכים להכיר בקשר הסיבתי בין תאונת הדרכים בה נפגע העובד לבין הפגיעות של חבלת חזה, כאב ראש וסחרחורת. המחלוקת שנוותרת בין הצדדים מתייחסת לשאלה מהו בסיס השכר לצורך תשלום דמי הפגיעה של העובד וספציפית, האם יש לכלול את הפרמיה שקיבל העובד במסגרת בסיס השכר. מאחר ולפי צו ההרחבה בענף ההובלה אשר חל בעניינו של העובד, הפרמיה משולמת עבור עבודה שמתבצעת בשעות העבודה הרגילות, נקבע כי יש להכליל את הפרמיה בחישוב השכר לפי תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי. לאור זאת קבע בית הדין כי על המוסד לביטוח לאומי לכלול את הפרמיה במסגרת בסיס השכר של העובד לצורך תשלום דמי פגיעה.

אי קליטת עובד למקום עבודה לאחר ששקל לעזוב מעסיק קודם לא מזכה בפיצוי בגין הפרת חוזה
 ס"ע (ב"ש) 62679-10-20, תמיר הררי נ' חברת קומפיוטסט ישראל בע"מ. ביום 7.06.23, בבית הדין האזורי בבאר-שבע, ע"י כבוד השופט יעקב אזולאי
 מועמד לעבודה תבע בגין הפרת חוזה חברה אשר ביקשה להעסיק אותו. לטענת המועמד לעבודה הוא עזב מקום עבודה בכדי להתקבל לחברה החדשה. לאחר מו"מ היו למועמד לעבודה דרישות שהחברה ביקשה לבדוק בטרם יחתמו על חוזה. המועמד לעבודה לחץ על החברה לקבלו בתנאים שדרש. השיחות בין הצדדים הגיעו למבוי סתום בו החברה סרבה להמשיך התקשרות עם המועמד לעבודה. המועמד לעבודה תבע את החברה. בית הדין דחה את תביעת העובד וקבע כי לא השתכלל הסכם מחייב בין הצדדים. נמצא כי המועמד לעבודה חזר לעבודתו הקודמת ובכך הרי שלא נגרם לו כל נזק מהתקשרותו במו"מ עם החברה.

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