

חוזר

מה במבזק

חוזר

■ אושר חוק חובת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בחברות ממשלתיות

סוגיות בדיני עבודה

- היעדרות עובד ב-1 במאי
- היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה
- תשלום בonus לעובדת בזמן חופשת לידה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

משרד העבודה פרסם הודעה לפיה אושר חוק חובת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בחברות ממשלתיות.

אושר חוק חובת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בחברות ממשלתיות

משרד העבודה פרסם הודעה לפיה אושר חוק חובת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בחברות ממשלתיות. להלן עיקרי ההודעה:

מליאת הכנסת אישרה בקריאה שניה ושלישית את התיקון לחוק שיזמו שר העבודה והממונה על הביטוח לאומי, יואב בן צור, סגן ראש הממשלה, שר המשפטים יריב לוין והשר במשרד המשפטים דודי אמסלם - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, הקובע חובת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בחברות ממשלתיות. הצעת החוק קודמה על ידי משרד המשפטים ומשרד העבודה במטרה לקדם את השילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה בכלל ובמגזר הציבורי בפרט. הצעת החוק קובעת יעד העסקה של 5% אנשים עם מוגבלות בכל חברה ממשלתית בה מועסקים 100 עובדים ומעלה, כפי שכבר מתחייב בחוק כיום במשרדי הממשלה, יחידות הסמך ובתי חולים ממשלתיים. מעבר לכך, התיקון לחוק יחייב את החברות הממשלתיות בגיבוש תכניות לקליטת עובדים עם מוגבלות והקמת מנגנון להעברת מידע לשם בחינת רמת העמידה ביעד. על פי הצעת החוק, החובה תחול על 31 חברות ממשלתיות בתום שנה מיום פרסומו, כאשר בשנה הראשונה לתחולתו החברות יחויבו בייצוג של 3.5% והחל מהשנה שלאחר מכן היעד יעמוד על 5%, בדומה ליעד שחל על כלל המגזר הציבורי.

החוזר במלואו נמצאים באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 במאי

עו"ד מיטל דולב בלם

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג 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, ה-1 במאי אינו נחשב כיום שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים, בצווי ההרחבה, או בהתאם לחוזה עבודה אישי או נוהג החל במקום העבודה, לעיתים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה").

חלק מן ההסכמים מפרטים רשימה של ימים שייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, מבלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, לעיתים ה-1 במאי מוגדר כיום בחירה.

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, 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 האחד במאי.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעבידו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

סיכומם של דברים

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג על פי החוק.

היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה

עו"ד מיטל דולב בלם

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד.

עם זאת, יתכנו הסדרים המיטיבים עם העובד, לפיהם יום הזיכרון לשואה ולגבורה ייחשב כיום בחירה, המזכה את העובד להיעדר מעבודתו בתשלום, זאת בנוסף על ימי החג הרשמיים, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותו.

כך למשל, בהוראות התקשי"ר, החלות על עובדי מדינה, נקבע, כי יום הזיכרון לשואה ולגבורה הינו בין ימי הבחירה האפשריים.

בנוסף, 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 יום הזיכרון לשואה ולגבורה.

תשלום בונוס לעובדת בזמן חופשת לידה

עו"ד ג'ולייט אליהו

סעיף 49 (א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה - 1995 (להלן: "החוק") קובע, כי המוסד לביטוח לאומי ישלם למבוטחת דמי לידה בעד פרק הזמן שלרגל ההיריון או הלידה אין היא עובדת או עוסקת במשלח ידה. דמי הלידה ישולמו לעובדת אשר השלימה את תקופת האכשרה הנדרשת בהתאם לסעיף 50 לחוק.

עם זאת, סעיף 56 לחוק קובע את המקרים בהם למוסד לביטוח לאומי קמה הזכות לשלול מעובדת, אשר השלימה את תקופת האכשרה הנדרשת, את דמי הלידה. בהתאם לסעיף:

"המוסד רשאי לשלול את הזכות לדמי לידה, כולם או מקצתם, אם קרה אחד מאלה:

- בתוך הזמן שבעדו משתלמים דמי לידה עבדה המבוטחת שלא במשק ביתה;
- בתוך ששת השבועות שלפני יום הלידה המשוער עבדה המבוטחת שלא במשק ביתה בימים שרופא, שהסמיך המוסד, אסר עליה לעבודה בהם;
- המבוטחת לא מילאה אחרי הוראת המוסד בדבר פיקוח רפואי בקשר להריון וללידה".

מכאן, לאור הוראות החוק, עובדת אשר עבדה מחוץ למשק ביתה במהלך חופשת הלידה, גם אם לא במהלך כל החופשה, צפויה לשלילת דמי הלידה, באופן מלא או חלקי, בהתאם לשיקול דעתו של המוסד לביטוח לאומי.

יצוין, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, ה"עבודה" לכשעצמה בתקופת חופשת הלידה, עלולה להיות סיבה לשלילת הזכות לדמי לידה. מטרת המחוקק היא בראש ובראשונה להביא לכך שמבוטחת לא תעבוד כלל במהלך חופשת הלידה בעבודה מחוץ למשק ביתה. רק כמטרה משנית רצה המחוקק למנוע תשלום דמי לידה כאשר המבוטחת משתכרת או מקבלת הכנסה מעבודה בתקופת חופשת הלידה [דבע נב/0-13-0 לאה מירון נגד המוסד לביטוח לאומי, דינים ארצי לעבודה 1992 (1) 271; פדי כד (1) 82].

במאמר מוסגר יצוין, כי העסקת עובדת במהלך חופשת הלידה אסורה מכוח סעיפים 6(א) ו-8 לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954, ומעסיק שעושה כן עובר עבירה פלילית וצפוי לקנס.

קבלת הפרשים לקצבה

בהתאם לאתר הביטוח הלאומי, אם לאחר תשלום דמי הלידה, המעסיק שילם לעובדת/ת תשלומים נוספים, כמו דמי הבראה, ביגוד, בונוסים וכדומה, והם עולים על רבע משכר המינימום על העובדת/ת להגיש תביעה לתשלום הפרשים לקצבה – [למידע נוסף לחץ כאן](#).

הכותבות – 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.

סיכומם של דברים

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד.

סיכומם של דברים

אם לאחר תשלום דמי הלידה, המעסיק שילם לעובדת/ת תשלומים נוספים, כמו דמי הבראה, ביגוד, בונוסים וכדומה, והם עולים על רבע משכר המינימום על העובדת/ת להגיש תביעה לתשלום הפרשים לקצבה.

תקצירי פסיקה חדשה



אין די בכך שמעשה או התבטאות של עובד היו במסגרת תפקידו כחבר ועד כדי לשלול הליך משמעותי נגדו
ע"ע (ארצי) 17048-05-23, ליאור קסטריאנו נ' אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ. ניתן ביום 15.1.2024, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי סגן הנשיאה השופט אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן סופר

בית הדין הארצי דחה את ערעורה של עובדת אל על חברת ועד אשר ננקטו נגדה הליכי משמעת למתן סעדים הצהרתיים שונים, לרבות סעד הצהרתי לפיו יש להשיבה לתפקיד דיילת אוויר, וכן לפיצוי בשל נזקים ממוניים ולא ממוניים. בית הדין הארצי קבע כי גם במסגרת פעילותו של עובד כחבר ועד לא מוקנה לעובד חופש פעולה ללא גבולות ועל העובד לפעול במסגרת הנורמות המקובלות במקום העבודה ובארגון העובדים שהועד פועל במסגרתו. לפיכך, אין די בכך שמעשה או התבטאות של העובד היו במסגרת תפקידו כחבר ועד כדי לשלול נקיטת הליך משמעותי כנגדו.

עובדת פוטרה מעבודתה לאחר שנודע שקרוב משפחתה מועסק באותו מקום עבודה אליו התקבלה

פ"ה 61205-11-23, אוראל אסתר חן נ' חברת החשמל לישראל בע"מ. ניתן ביום 10.12.23, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופטת מירי שי

העובדת, הגישה מועמדות לתפקיד מהנדסת אצל המעסיקה. לאחר שעברה תהליך מיון אשר כלל ראיונות ומבחני התאמה, התקבלה העובדת לתפקיד אחר. במסגרת הליכי המיון נדרשה העובדת, למלא שאלון אישי למועמד, הכולל "הצהרה בדבר קרובי משפחה המועסקים בחברת החשמל לישראל". לאחר שנתגלה כי לעובדת קרוב משפחה המועסק אצל המעסיקה נתבקשה העובדת להגיש הצהרה מתוקנת לפיה קרוב משפחתה מועסק אצל המעסיקה ולאחר מכן הוחלט על פיטוריה. העובדת הגישה בקשה לצו המורה על בטלות החלטת הפיטורים ולמתן צו המורה להשיב אותה לעבודה. כעולה מהראיות הלכאוריות שבפנינו, התנהלות המעסיקה עולה בקנה אחד עם תכלית התקנות, והיא מתיישבת עם החובות המוטלות עליה כחברה ממשלתית. על מועמד בחברה ממשלתית מוטלת חובת גילוי מוגברת. הוכח לכאורה שהעובדת לא ערכה בדיקה וביורור מקדימים טרם מילאה את ההצהרה וכי הייתה יכולה לדעת שקרוב משפחתה מועסק במעסיקה. המסקנה המתבקשת מכל האמור לעיל היא שלא הוכח בפנינו שהעובדת מילאה לכאורה אחר חובת הגילוי המוגברת המוטלת עליה ולכן בית הדין דחה את הבקשה להשהות את פיטוריה.

פרסום אודות כוונה לזמן עובד לשימוע והנסיבות לכך בטרם עריכת השימוע מהווה הפרה של חוק איסור לשון הרע

סע"ש 50125-06-20, ד"ר אור כהן-ענבר נגד בדינת ישראל. ניתן ביום 24.01.2024, ע"י כבוד השופטת איריס רש בבית הדין לעבודה בחיפה

העובד שהינו רופא מומחה הגיש תביעה כנגד המעסיקה לאחר שפוטר בין היתר לפיצוי כספי בגין הפרת חוק איסור לשון הרע היות והמעסיקה פרסמה מידע אודות זימונו לשימוע והנסיבות שהביאו לכך בטרם עריכת השימוע. ביה"ד לעבודה פסק כי בנסיבות העניין המידע אודות זימונו העובד לשימוע בגין הסטה מהרפואה הציבורית לפרטית עולה כדי לשון הרע. המדינה לא טענה להגנות כגון "אמת דיברתי" או תום הלב" ולפיכך, יש לעבור לקביעת הפיצוי הראוי בנסיבות העניין. ואולם בקביעת סכום הפיצוי בגין הפרת החוק ביה"ד התחשב בכך שלשון הרע הייתה חזרה על דבר שכבר נאמר תוך התייחסות למקור שעליו הוא הסתמך וכן כי המפרסם היה משוכנע באמיתותה של לשון הרע ופסק לעובד פיצוי על סך 20,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד ראובן בבדז'נוב
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם 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.