

חוזרים

היעדרות מן העבודה ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה וביום העצמאות

- ביום 15.4.2015 פרסם משרד הכלכלה חוזר לעניין שעות העבודה והיעדרות עובדים ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה וביום העצמאות. להלן החוזר במלואו:
- היחידה ליחסי עבודה במשרד הכלכלה מפרסמת מידע בדבר היעדרות מן העבודה ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה וביום העצמאות.
- יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה חל השנה ב-22.4.2015, יום רביעי.
- על פי חוק "יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל התשכ"ג-1963", עובדים שהם הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות של חללי מערכות ישראל רשאים להיעדר מן העבודה ביום הזיכרון ללא ניכוי משכרם (סעיף 4א לחוק).
- יום העצמאות הינו שבתון שהמעביד חייב בתשלומו כפי שקבוע בחוק יום העצמאות התש"ט-1949.
- לגבי עבודה בערב יום העצמאות חלות ההוראות הקבועות בחוק שעות עבודה ומנוחה ובצוויו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי.
- במקומות עבודה שבהם עובדים 8 שעות ביום שישה ימים בשבוע: 7 שעות, בתשלום של 8 שעות.
- במקומות עבודה בהם עובדים 9 שעות חמישה ימים בשבוע: 8 שעות, בתשלום של תשע שעות במקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי מיוחד, צו הרחבה או הסכם אישי או נוהג המיטיב עם העובד יש לנהוג בהתאם להוראה המיטיבה.
- עובד הנאלץ לעבוד ביום העצמאות (מתחיל בחצות הלילה ומסיים בחצות) ושמקום עבודתו כלול ברשימת מקומות העבודה שמפרסם משרד ראש הממשלה שיש להפעילם גם ביום העצמאות, זכאי העובד לגמול בגין עבודה ביום חג ובנוסף יום חופשה חילופי (או תשלום של 200% בגין העבודה בפועל ובגין השבתון). בין היתר פועלים ביום העצמאות שירותי החירום והבריאות, שידורי הרדיו והטלוויזיה וכו'.
- במקום עבודה שאינו נמנה על מקומות העבודה שיש להפעילם בחג המעביד אינו רשאי לכפות על עובדיו לעבוד בחג העצמאות, זאת כנקבע בפסיקת בית הדין לעבודה.
- לגבי עובד יומי חל צו הרחבה הקובע "שלאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה ואי היעדרות מעבודה סמוך ליום החג" (יום לפני ויום אחרי החג) הוא זכאי לתשלום עבור ימי חג כולל יום העצמאות.

דיווח על עובדים במשק בית

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה לעניין תשלום דמי ביטוח לעובדי משק בית. להלן החוזר במלואו: מועד הדיווח והתשלום בעבור עובדים במשק בית בעד התקופה ינואר-מרץ 2015 חל ב-20.04.2015. את הדיווח והתשלום יש לבצע על גבי השובר אשר בפנקס הדיווחים שנשלח אליכם בחודש פברואר 2015. יש להקפיד על מילוי השובר מ-2 צדדיו.

חובת מילוי פרטי עובד:

לידיעתכם, על פי החוק חייב המעסיק למלא בפנקס הדיווח והתשלום את כל פרטי העובד: שם פרטי, שם משפחה, מספר תעודת זהות ושנת לידה (אם העובד תושב חוץ יש למלא את מספר הדרכון). דיווח לתקופה זו, שיועבר אלינו בלי פרטי העובד, ייחשב כאילו לא הוגש. אי-רישום פרטי העובד, או רישום לא נכון עלול לפגוע בזכויותיו של העובד בביטוח הלאומי, גם אם שולמו בעדו דמי הביטוח. כמו כן, אם קרה לעובד מקרה המזכה אותו בקצבה, ובעת המקרה לא הסדיר המעסיק את רישומו כחוק, או לא שילם דמי ביטוח במועד, רשאי הביטוח הלאומי לדרוש מהמעסיק את השווי הכספי של הקצבאות שולמו לעובד בשל אותו מקרה.

מה במבזק

חוזרים

- היעדרות מן העבודה ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה וביום העצמאות
- דיווח על עובדים במשק בית
- חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015

סוגיות בדיני עבודה

- אין זכאות לנקודות זיכוי בגין ילדי משפחת אומנה
- היעדרות עובד ב-1 במאי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

משרד הכלכלה פרסם חוזר לעניין שעות העבודה והיעדרות עובדים ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה וביום העצמאות.

סיכומם של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה לעניין תשלום דמי ביטוח לעובדי משק בית.

חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015 ביום 1.4.2014 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר שעניינו אופן עדכון שכר המינימום במגזר הציבורי. ביום 21 לינואר 2015 נתקבלה בכנסת בקריאה שלישית הצעת חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015 (להלן: "הוראת השעה"), המצורפת לחוזר זה, אשר מועד תחילתה הוא מיום 1 לאפריל 2015. הוראת השעה הכניסה תיקונים לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן: "חוק שכר מינימום"), אשר יעמדו בתוקפם עד ליום הקובע" כהגדרתו בהוראת השעה. החוזר כולל הוראות והבהרות לעניין יישום חוק שכר מינימום בתקופה שבה חלה הוראת השעה וכן דוגמאות לאופן חישוב ההשלמה לשכר מינימום.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

סוגיות בדיני עבודה

זכאות לנקודות זיכוי בגין ילדי משפחת אומנה

נישום החל בהליך אימוץ עם אשתו ילדה בת 12 ממשפחת אומנה. הילדה מתגוררת עם בני הזוג אך היא אינה נרשמת בתעודת הזהות שלהם. היא תשהה עמם לפחות שנה, ובכל שנה יוחלט אם להאריך את שהותה. האם האישה זכאית לנקודות זיכוי בגין הילדה?

רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס משיב:

אין זכאות נקודות זיכוי בגין ילדי משפחת אומנה, ולכן האישה אינה זכאית לנקודות זיכוי בגין הילדה. **המשיב - עורך הירחון "ידע למידע" ומרכז תחום המסים בחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ**

היעדרות עובד ב-1 במאי

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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 למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

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.

סיכומם של דברים

אין זכאות לנקודות זיכוי בגין ילדי משפחת אומנה.

סיכומם של דברים

עובדים, אשר לא חל עליהם במקום העבודה הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה, חוזה עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, אינם זכאים לתשלום בגין היעדרותם ביום ה-1 במאי. עם זאת, עובד שאין לו זכות ליום בחירה, רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד.

תקציר פסיקה חדשה



חובת מתן הודעה מוקדמת שעה שמעסיק לא הודיע לעובדיו מראש על חילופי מעסיקים
 ע"ע 28597-03-11 דבוש נורית ואח' נ' מנעולי ירדני אחזקות (2005) בע"מ (טרם פורסם), ניתן 11.2.2015 בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט יגאל פליטמן
 העובדים פוטרו מעבודתם במעסיקה לאלתר נוכח חילופי מעבידים, ולפיכך קמה למעסיקה חובה ליתן להם הודעה מוקדמת לפיטורים. אין בעובדה כי לאחר פיטוריהם המשיכו העובדים בעבודתם באותו מקום עבודה אצל המעסיק החדש ללא הפסד שכר, כדי לשנות לגבי עצם חובת המעסיקה ליתן הודעה מוקדמת לפיטורים, טרם הפיטורים, ולתשלום תמורתה במקרה שלא ניתנה הודעה. כל שצריך לעשות מעסיק המבקש לפטור עצמו מחובת התשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת הוא להודיע לעובד מבעוד מועד על הכוונה להעביר את הבעלות בעסקו לאחר, ולהותיר בידי העובד את הבחירה החופשית האם להמשיך לעבוד במפעל.

יו"ר ועד שפוטר עקב דעותיו הפוליטיות ומעורבותו בהתארגנות עובדים הושב לעבודתו ונפסק לטובתו פיצוי עקב הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

ס"ק 13-08-37876 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ל' אחוזת הירש ישראל תשנ"ד בע"מ (טרם פורסם), ניתן ביום 6.1.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופט אורן שגב
 בית הדין האזורי לעבודה קבע כי אי קליטתו של עובד, יו"ר ועד עובדים ופיטוריו על רקע דעותיו הפוליטיות, נעשתה תוך הפרת חוק הסכמים קיבוציים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. ניתן צו לאכיפת העסקתו ולתשלום שכרו החל ממועד פיטוריו הבלתי חוקיים. בנוסף ניתן צו מניעה קבוע האוסר על המעסיקה לפטר את העובד על רקע פעילותו בהתארגנות עובדים. העובד זוכה בפיצוי מיוחד ללא הוכחת נזק בסך כולל של 100,000 ש"ח. לא הייתה מחלוקת שהעובד ריצה בעבר תקופת מאסר של שנתיים בשל היותו סרבן מצפון. אולם, לעמדת בית הדין, ההסתמכות על מידע זה הנה צדקנית ובלתי לגיטימית שעה שאין חולק, כי העיתון מעסיק עיתונאי אחר, שהורשע במעורבות פלילית, על רקע אידיאולוגי. מסקנת בית הדין הייתה שהמשיבה כשלה בהרמת נטל ההוכחה, כי פיטוריו של העובד נעשו משיקולים ענייניים בלבד, שאינם נוגעים להיותו יו"ר ועד העובדים. וגם אם יטען כי פיטוריו נבעו "רק" מדעותיו הפוליטיות ומפעולות מחאה בהם השתתף, הרי שגם אז, דין ההחלטה לפטרו להתבטל.

עובדת שתפקידה רוקן מתוכן עם שובה מחופשת לידה, מבלי שניתנה לה הזדמנות להשתלב במקום עבודתה ובתפקידה טרם צאתה לחופשת לידה, תפוצה ב- 40,000 ש"ח

סע"ש (ת"א) 27244-12-12 אתי פלס ל' סבון של פעם (טרם פורסם). ניתן ביום 19.3.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט רות צדיק
 העובדת הועסקה במעסיקה מיום 8/2/09 ועד ליום 24/7/12. העובדת לידה וחזרה לעבודה לאחר 14 שבועות. טרם יציאתה לחופשת לידה טיפלה העובדת בהכנת משכורות עבור כ- 200 עובדים אולם עם שובה מחופשת הלידה טיפלה ב- 40 משכורות בלבד. היה על המעסיקה לתת לעובדת אפשרות ממשית וכנה לשוב ולהשתלב חזרה באותו תפקיד מבחינה מהותית במקום זה בחרה המעסיקה להחזיר את העובדת לעבודה עם ספקים והכנת משכורות של 40 עובדים בלבד כאשר כל יתר העבודה אשר ביצעה טרם יציאתה לחופשת לידה הועברה למחליפתה. השבת העובדת לעבודתה בנסיבות מקרה זה הינה למראית עין בלבד, וזאת משהוצבה בפני מציאות מוגמרת לפיה הועברו מרבית תפקידיה ומטלותיה לעובדת אחרת. מדובר בשינוי מהותי בתפקידה. לא הוכח כי הוצעו לעובדת תפקידים חלופיים הוזהם לתפקיד אשר ביצעה טרם יציאתה לחופשת לידה. נהפוך הוא הוכח כי המעסיקה הפחיתה באופן מהותי ונרחב ממטלות ומסמכויות העובדת. לאור האמור לעיל, מאחר ותפקיד העובדת רוקן מתוכן עם שובה לעבודתה מבלי שימצא פתרון הולם לתפקידה הקודם ומבלי שניתנה לה הזדמנות להשתלב במקום עבודתה ובתפקידה טרם צאתה לחופשת לידה העובדת תקבל פיצוי בגין נזק לא ממוני מכוח חוק עבודת נשים על ארבעה חודשי השתכרות בסך 40,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד עינב כהן, עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד אילנית מילוא
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי **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.