

## חוזרים

### קצובת הבראה במגזר הציבורי - עדכון 2015

בהתאם לחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה החל מ- 1.6.2015 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 425 ש"ח ליום.

### קנס בסך כ- 30,000 ש"ח לחברת ביטחון אזרחי, אשר פיטרה שלא כדין עובדת שהתלוננה במשרד הכלכלה על הפרת זכויותיה

ביום 26.5.2015 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה קנס שהוטל על חברה שפיטרה שלא כדין עובדת שהתלוננה במשרד הכלכלה על הפרת זכויותיה. להלן עיקרי ההודעה:

חקירה שערכו מפקחי מחוז דרום ממנהל הסדרה ואכיפה במשרד הכלכלה העלתה, כי בחודש אפריל 2009 פיטרה החברה עובדת שהועסקה אצלה וזאת, משום שהעובדת הגישה כנגדה תלונה למשרד הכלכלה, בעניין הפרת זכויות העבודה הסוציאליות. כמו כן, נמצא כי החברה לא שילמה לה את דמי פדיון החופשה להם הייתה זכאית על פי חוק.

לאחר גיבוש חומר הראיות בתיק, הגיש משרד הכלכלה לבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע כתב אישום כנגד החברה, בו הואשמה החברה בפיטורי עובדת בניגוד לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) וכן באי תשלום פדיון ימי החופשה בניגוד לחוק חופשה שנתית.

בינואר 2014 הרשיע ביה"ד את החברה באי תשלום דמי פדיון חופשה לעובדת, לאחר שזו הודתה בעובדות הרלוונטיות נשוא כתב האישום. בעקבות כך, נגזר על החברה קנס פלילי בסך של 4,320 ש"ח.

בפברואר 2015 הרשיע ביה"ד את החברה בעבירה לפי חוק הגנה על עובדים וב- 27 לאפריל 2015 גזר עליה קנס פלילי בסך של 25,000 ש"ח בגין ביצוע עבירה זו. כמו כן, חייב ביה"ד את מנהלה לחתום בשמה על התחייבות כספית להימנע מביצוע עבירה זו למשך שלוש שנים מיום גזר הדין, שאם לא כן תישא בתשלום הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו.

ביה"ד קבע בגזר הדין כי החתירה לשקיפות ביחסי עבודה ואיתורם של מוקדי סטייה מנוהל ראוי מחייבת כי עובד מתלונן לא ישלם מחיר על היוזמה שנקט, בתנאי שתלונתו אינה תלונת סרק וכי החקיקה והפסיקה, לפיהן ניתנת הגנה מיוחדת לעובד החושף מעשי שחיתות במקום העבודה, נועדה לתת מענה למצב עניינים בו לא אחת, סובל העובד אשר חשף את מעשי השחיתות ממעשי התנכלות אשר לעיתים מגיעים אף לכדי פיטורים.

לעניין חשש של עובדים מלהיחשף כמתלוננים, יצוין כי מעבר להגנות הקבועות בחוק, קיימת אפשרות להוציא במקרים מיוחדים תעודת חיסיון לגבי פרטי המתלונן ובכך למנוע חשיפת פרטיו למעסיק.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

### הוראות להגשת בקשה להיתר להעסיק עובד זר במתן טיפול סיעודי

רשות האוכלוסין פרסמה ביום 21.5.2015 עדכון לנוהל העוסק בבקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר בסיעוד.

הנוהל כולל, בין היתר, התייחסות לתנאי הזכאות לקבלת היתר להעסיק עובד זר בענף הסיעוד, אופן הגשת הבקשה להעסקת עובד זר, אופן קבלת החלטת אגף היתרים, חובות המעסיק כלפי העובד הזר שיועסק על ידו והטפסים הנדרשים לצורך הגשת בקשה כאמור.

בהתאם לנוהל, בקשה שתוגש ללא אישור על תשלום אגרת הבקשה בסך 310 ₪ תוחזר לשולח.

הנוהל במלואו נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

## מה במבזק

### חוזרים

- קצובת הבראה במגזר הציבורי - עדכון 2015
- קנס בסך כ- 30,000 ש"ח לחברת ביטחון אזרחי, אשר פיטרה שלא כדין עובדת שהתלוננה במשרד הכלכלה על הפרת זכויותיה

- הוראות להגשת בקשה להיתר להעסיק עובד זר במתן טיפול סיעודי

### סוגיות בידי עבודה

- הפסקות עישון במהלך שעות העבודה

- חובות המעביד להגבלת העישון במקום העבודה

### תקציר פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 26.5.2015 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה קנס שהוטל על חברה שפיטרה שלא כדין עובדת שהתלוננה במשרד הכלכלה על הפרת זכויותיה.

### סיכום של דברים

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה עדכון לנוהל העוסק בבקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר בסיעוד.

**טוגיות בדיני עבודה**

**הפסקות עישון במהלך שעות העבודה**

עו"ד עמוס הלפרין

החוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, התשמ"ג-1983 (להלן: 'החוק למניעת עישון') מונה בין המקומות בהם העישון אסור גם: "מקום עבודה, למעט חדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, לאחר התייעצות עם העובדים, אם הוקצה, ובלבד שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של הבניין ואין עובדים בו או נמצאים בו אנשים שהם או חלק מהם אינם מעשנים; לעניין חוק זה, "מקום עבודה" - כל מקום בבניין שעובדים בו אנשים ושאינו משמש למגורים ולרבות מקום כאמור שמי שמבצע בו עבודה הוא במסגרת שירות בכוחות הביטחון המנויים בפסקאות (1) עד (5) שבסעיף 11" (\*).  
העובד על איסור זה דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (14,400 ש"ח נכון ל-1/1/2014).

מכאן שהחוק מוסר בידי מעסיקים, כמנהלי מקום העבודה, את הסמכות, למנוע עישון במקום העבודה ולהגבילו לאזורים נפרדים. ב- ת"א 2008-10-11 ליטל שטילרמן נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מיום 28/1/2014, חויבה מעסיקה בתשלום פיצוי בסך 14,000 ש"ח לעובדת משום שלא אכפה את החוק למניעת עישון באופן מלא.

על כן, עובד המעוניין לעשן במקום העבודה כפוף להנחיות המעסיק לגבי האזורים בהם העישון מותר. מעבר לכך חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: 'חוק שעות עבודה ומנוחה') מגדיר את המושג "שעות עבודה" כדלקמן: "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר, חוץ מהפסקות על פי סעיף 20" (העוסק בהפסקות ארוכות יותר, למנוחה וסעודה). מכאן שגם המועד להפסקות העישון צריך להיות מוסכם.

לסיכום, הפסקות עישון במהלך שעות העבודה תלויות בתיאום עם המעסיק. ככל שבמקום העבודה לא נקבע אזור המותר לעישון (החוק כלל אינו מחייב את המעסיק להתיר עישון במקום העבודה), אזי אסור לעובד לעשן במקום העבודה. במקרה כזה יאלץ העובד לצאת ממקום העבודה ולתור אחר מקום עישון. ברם, בחוק למניעת עישון יש רשימה של אתרים נוספים בהם העישון אסור. כך למשל ב-ת"א 39435/07 קסם מילניום בע"מ נ' מיקדן-ספנות בע"מ, מיום 31/05/2009, בית המשפט קבע כי "בניין משרדים" הוא "מקום עבודה" לכל דבר ועניין, לרבות חדרי המדרגות והשטחים הציבוריים והמשותפים בבניין - כלומר, חל בהם האיסור לעשן. במצב זה ההפסקה שנוטל העובד עשויה להתארך עד שתיכלל בהפסקות להן הוא זכאי על פי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, אשר אינן בגדר "שעות עבודה".

(\* ביום 11.06.2012 פורסם ברשומות צו למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון (שינוי התוספת לחוק), התשע"ב-2012 (להלן: "הצו"). הוראות הצו תיקנו את הוראות התוספת לחוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, התשמ"ג-1983. בהתאם לצו, ההגדרה הרלוונטית לעניין איסור עישון במקום עבודה שונתה בהתאם לנוסח דלעיל, כך שההחרגה לעניין אזור עישון בו העישון מותר צומצמה.

הכותב - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

**חובות המעסיק להגבלת העישון במקום העבודה**

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

חוק הגבלת העישון במקומות ציבוריים, התשמ"ג-1983 (להלן: "החוק") אוסר, בין היתר, על עישון במקומות ציבוריים, ומטיל חובות על מחזיק למעשה של מקום ציבורי.

החוק מונה מהם המקומות אשר יחשבו "מקום ציבורי", וביניהם, מקום עבודה, למעט חדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, בהתאם לתנאים הקבועים בחוק (סעיף 15 לתוספת לחוק).

להלן העקרונות המרכזיים, הקבועים בחוק, הרלוונטיים למקומות העבודה:

**סיכום של דברים**

**עובד המעוניין לעשן במקום העבודה כפוף להנחיות המעסיק לגבי האזורים בהם העישון מותר. כמו כן, המועד להפסקות העישון צריך להיות מוסכם.**

## קביעת שלטים

על פי סעיף 2 לחוק, המחזיק של מקום ציבורי כבעלים, כשוכר או בכל אופן אחר, יקבע בו שלטים המורים על איסור העישון.

תקנות הגבלת העישון במקומות ציבוריים (קביעת שלטים), התשמ"ד-1984 (להלן: "התקנות") מסדירות את צורתם, תוכנם, מספרם, מיקומם ועיצובם של השלטים.

בהתאם לתקנות, במקום עבודה יותקן שלט, המורה על איסור העישון, בכל כניסה למקום העבודה ובכל קומה במקום העבודה. כמו כן, נקבע בתקנות, כי גודלו של שלט בכניסה יהיה 20\*30, כאשר שטח העבודה עד 80 מ"ר ו- 50\*60, כאשר שטח מקום העבודה מעל 80 מ"ר. גודלו של שלט בכל קומה יהיה 20\*30.

## חובת פיקוח

על פי סעיף 2א לחוק, מחזיק של מקום ציבורי חייב לפקח ולמנוע, בין היתר, עישון במקום הציבורי, שבהחזקתו.

## איסור הצבת מאפרה במקום ציבורי

על פי סעיף 2ב לחוק, מחזיק של מקום ציבורי לא יציב מאפרה במקום הציבורי שבהחזקתו.

## עונשין

על פי סעיף 4(א) לחוק, המפר את ההוראה בדבר איסור העישון לפי סעיף 1 לחוק, וכן המציב מאפרה במקום ציבורי, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (העומד על סך של עד 14,400 ש"ח).

על פי סעיף 4(ב) לחוק, המפר את ההוראות בדבר קביעת שלטים וחובת הפיקוח, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (העומד על סך של עד 75,300 ש"ח).

## אחריות נושא משרה בתאגיד

סעיף 5 לחוק מטיל אחריות על נושא משרה בתאגיד, לפיה הוא מחויב לפקח ולעשות כל שניתן למנוע הפרת הוראות החוק לעניין קביעת שלטים, חובת הפיקוח ואיסור הצבת מאפרה. נושא משרה לעניין זה הינו "מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד".

המפר הוראה זו, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (העומד על סך של עד 14,400 ש"ח).

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

## תקציר פסיקה חדשה

התפטרות עובד על רקע הטרדה מינית, הינה התפטרות בדין פיטורים

ס"ע 27253-05-11 א.ש נ' א.ע בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 23.2.2015, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב

בית הדין קיבל תביעתו של עובד והכיר בו כמתפטר בדין מפוטר, לאחר שהפסיק את עבודתו בגין הטרדה מינית מצד מנהלו הישיר. ההטרדה כללה בין היתר צביטות, חיבוקים, נשיקות, נשיכה בכתף ושליחת יד לכיוון איבר מינו של העובד. כמו כן, בית הדין קבע, כי היחסים בין השניים לא היו יחסי חברות אמיתיים ושוויוניים, אלא ניצול בוטה וברור של יחסי מרות. לפיכך יקבל העובד פיצוי בגין ההטרדה מינית בסך של 35,000 ₪. מנגד נקבע כי המעסיקה אינה אחראית למעשי ההטרדה, אולם תשלם לעובד פיצויי פיטורים משהתפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה, לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

**תקציר פסק הדין מאת עו"ד מורן טימן-גוגול**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**



ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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.