

חוזרים

סטודנטים – קצובת הבראה וביגוד לשנת 2015

להלן חוזר הממונה על השכר במשרד האוצר לעניין קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים במגזר הציבורי לשנת 2015:

1. בהתאם לאמור בסעיף 4 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים החל מ-2015.6.1 קצובת הבראה בסך של 1.37 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.
2. בהתאם לאמור בסעיף 5 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים החל מ-2015.7.1 קצובת ביגוד בסך 0.70 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.
3. למען הסר ספק, מובהר כי התשלום יבוצע בתנאי שסכום הקצובה לחודש לא יהיה יותר מסכום הקצובה המשולם עבור 186 שעות עבודה, בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה באותו חודש.

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2015 – במגזר הציבורי

להלן חוזר הממונה על השכר במשרד האוצר מיום 17.6.2015 לעניין עדכון קצובת הביגוד במגזר הציבורי לשנת 2015:

- יש לעדכן את קצובת הביגוד החל מ-2015.7.1 בכ (0.4%-), להלן סכומי קצובת הביגוד המעודכנים:
- רמה 3 - 1,510 ש"ח
רמה 4 - 2,108 ש"ח

סוגיות בדיני עבודה

העסקת בני נוער בשעות הלילה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

סעיף 24 לחוק מטיל איסור על העסקת נערים בשעות הלילה.

לעניין איסור העסקה בלילה, מוגדר "לילה" בסעיף זה, לגבי ילד (מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה) ולגבי צעיר (מי שמלאו לו 16 שנה אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה), שחוק לימוד חובה חל עליהם(*) כפרק זמן של 12 שעות שבין 20:00 ובין 08:00.

לגבי צעיר, כהגדרתו לעיל, שחוק חינוך חובה, התש"ט-1949 אינו חל עליו, מוגדר "לילה" בסעיף זה, כפרק זמן של עשר שעות שבין 22:00 ובין 06:00.

החוק מסמיך את שר העבודה להוציא היתרים לעבודת לילה בעבודות מסוימות, ביחס לנערים. אכן הוצאו היתרים כאלה לעבודות כגון: אריות מצות וקמח מצות, מגן דוד אדום ובתי אריזה לפרי הדר (רשימה חלקית). מובן, כי יש לפעול בהתאם לתנאים הקבועים בהיתרים השונים.

יצוין כי בהתאם לחוזרי משרד הכלכלה מיום 18.6.2014 ומיום 3.6.2015, ניתן להעסיק בני נוער מגיל 16 ומעלה בתקופת **חופשות רשמיות מלימודים** עד לשעה 24:00, וזאת בתנאי שהמעסיק ידאג להסעת הנערים הביתה. בכך גדל היצע המשרות העומד לרשותם של בני הנוער במקביל לשמירה על ביטחונם ושלומם.

(*) החל משנת הלימודים התש"ע ועד לשנת הלימודים התשע"ד, הוחל לימוד חובה על תלמידים בכיתות י"א-י"ב שהתגוררו ברשויות המקומיות המפורטות בצוים אלה: צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התש"ע-2009, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התש"ע-2010, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"א-2011, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"ב-2012, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"ד-2013. בהתאם לצו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התשע"ד-2014, החל משנת הלימודים תשע"ה יחול חוק לימוד חובה על כלל הרשויות המקומיות.

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.

מה במבזק

חוזרים

■ סטודנטים - קצובת הבראה וביגוד לשנת 2015

■ עדכון קצובת ביגוד לשנת 2015 - במגזר הציבורי

סוגיות בדיני עבודה

■ העסקת נוער בשעות הלילה

■ הפסקות בעבודה

■ תחולת צו ההרחבה

■ לביטוח פנסיוני מקיף

■ במשק על גמלאי

■ המקבל קצבה

■ תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

חל איסור להעסיק בני נוער שחוק לימוד חובה חל עליהם בין 20:00 ל- 8:00. בהתאם לחוזרי משרד הכלכלה ניתן להעסיק בני נוער מגיל 16 בחופשות לימוד רשמיות עד השעה 24:00 ובלבד שהמעסיק דאג להסעתם הביתה.

הפסקות בעבודה

עו"ד עמוס הלפרין

נושא ההפסקות בעבודה מוסדר במסגרת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: 'חוק שעות עבודה ומנוחה').

עצם החובה לתת הפסקות -

סעיף 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ומתוך פרק זמן זה, לפחות חצי שעה תינתן כהפסקה רצופה אחת. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות במקום 3/4 שעה. ההפסקה כני"ל לא תעלה על שלוש שעות.

במסגרת היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאינה עבודת כפיים שפורסם (1) על ידי שר העבודה נקבע כי עובד שאינו מועסק בעבודת כפיים, זכאי להפסקה כאמור, רק אם יום העבודה עולה על שמונה שעות ביום רגיל, או שבע שעות בימי שישי וערבי חג.

עם זאת, בשבוע עבודה בן חמישה ימים מותר להעסיק עובד תשע שעות ליום ללא הפסקה.

יצוין, כי ביחס לנער עובד, סעיף 22 לחוק עבודת נוער, התשי"ג-1953, מחייב מעסיק לתת הפסקות לנער עובד באופן דומה לקבוע בסעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, אולם לענין זה הוראות ההיתר הכללי בדבר העסקה מעל 6 שעות ללא הפסקה אינן רלבנטיות.

הזכות לעזוב את מקום העבודה בזמן ההפסקה וחובת התשלום -

חוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר "שעות עבודה", דהיינו השעות שלגביהן קיימת חובת תשלום - כזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסמכות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20.

אולם סעיף 20(ג), קובע כי בעת הפסקה לפי סעיף 20(א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו. אם העובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

לענין התחשבנות המעביד על זמן ההפסקות על ידי ניכוי אוטומטי משעות העבודה נקבע בפסיקת בית הדין האזורי לעבודה (2) כי ניכוי שעות עבודה בגין הפסקות מבלי שקיימת ודאות שניתנו בפועל אינו כדין. ובמקרה נוסף (3) נקבע כי לא ניתן לנכות משכרה של עובדת שעות הפסקה כאשר העובדת לא הייתה רשאית לעזוב את מקום העבודה.

הזכות להפסקה לצרכי תפילה במהלך יום עבודה -

סעיף 20(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

- (1) ההיתר בהתאם לסעיף 23 לחוק שעות עבודה ומנוחה פורסם ב-י"פ 3599, התשמ"ט (8.12.1988), עמ' 450
- (2) סע 11-02-1270 - אולגה פלדמן ת.ז. 317030716 נגד טיב טעם בע"מ, מיום 20/12/2012.
- (3) תע"א 8009-09 ליטל רחמים נ' וילה מצחיקולה בע"מ ואח' מיום 16/02/2011.

הכותב – 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.

תחולת צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק על גמלאי המקבל קצבה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), שנכנס לתוקפו ביום 1.1.2008, קובע, כי כל מעסיק מחויב לבטח את עובדיו בביטוח פנסיוני מקיף, בהתאם לתנאים הקבועים בצו ההרחבה.

סיכום של דברים

מאמר זה מרכז את נושא ההפסקות בעבודה בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

סעיף 4 א לצו ההרחבה קובע, כדלקמן:

"צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים בהם (להלן בצו זה - עובד ו/או עובדים)".

סעיף 4(א)(6) לצו ההרחבה קובע, כי על מעסיק לא תחול חובה לבטח את ימי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה; "קצבה" בסעיף זה - למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי".

בהתאם להוראות סעיף 4(א)(6) כאמור, לא תחול חובה לבטח עובד שהוא גמלאי, בהתקיים שלושה תנאים מצטברים: העובד פרש מעבודה, הגיע לגיל פרישה חובה ומקבל קצבה מקופת גמל.

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

סיכום של דברים

חובת ההפקדה לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לא תחול לגבי עובד שפרש מעבודתו, הגיע לגיל פרישה חובה והוא מקבל קצבה מקופת גמל.



תקציר פסיקה חדשה

אופן חישוב גמלת שמירת הריון לעובדת ששהתה בחופשת לידה בת 26 שבועות ברבע השנה שקדם לשמירת ההריון

"ל 14-07-594 טלי פלס ל' ביטוח לאומי (טרם פורסם). ניתן ביום 2.3.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כב' סגן הנשיאה השופט אילן סופר

עובדת שהתה בחופשת לידה של 26 שבועות וחזרה לעבודה סדירה. לאחר חודש הסתבר שהעובדת נכנסה שוב להריון והיא נאלצה לצאת לשמירת הריון. המוסד לביטוח לאומי חישב את גמלת שמירת ההריון לה הייתה זכאית העובדת על בסיס הכנסתה ברבע השנה שקדם לשמירת ההריון, הכוללת את תקופת חופשת הלידה בגינה לא הייתה זכאית לתשלום (מתוך ה- 26 שבועות). העובדת טענה כי בהתבסס על תקנות הביטוח הלאומי יש לערוך חישוב משלים שייקח בחשבון את השכר המשווער לו הייתה זכאית לולא הייתה בשמירת הריון. בית הדין קבע כי המחוקק ביקש לייצר כלל שונה, חדש, לפיו חופשת הלידה הינה בת 26 שבועות, והחריג לכלל זה, הוא בהקניית רשות לעובדת לקצר תקופה זו. הגדרת חופשת לידה כבת 26 שבועות מזכה את העובדת בחישוב אחר של גמלת שמירת ההריון, זאת על בסיס השכר שיפצה אותה בהפסד ההכנסה שנגרם לה כתוצאה משמירת ההריון.

עובדת הוראה שפיטוריה היו נגועים באי סבירות קיצונית ובחוסר מידתיות הוחזרה לעבודה

פה 13-07-23199 זהר האלה ל' בית ספר המשיח האוונגלי האפיסקופלי (טרם פורסם). ניתן ביום 10.9.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופט מוסטפא קאסם

מורה מצטיינת ומוערכת עבדה בבית הספר שנים רבות כאשר מעולם, להוציא התקרית בגינה פוטרה, לא היו כל בעיות ו/או תלונות בקשר לתפקודה. בית הדין התרשם כי העובדת מעדה באופן חד פעמי שעה שקיללה עובד אחר (שלא בפניו), לאחר שזה לא נתן לה את הגיבוי לו ציפתה. בית הדין הבהיר שאינו מצדיק את התנהגות העובדת, אך עם זאת, יש להתייחס לקללה על רקע מכלול הנסיבות שקדמו לה ולעובדה כי מדובר בהתנהגות בעידנא דריתחא. בית הדין הגיע למסקנה כי פיטורי העובדת, נגועים באי סבירות קיצונית ובחוסר מידתיות. לדעת בית הדין לא היה מקום כלל להליך של פיטורים, כי אם להתנהלות אחרת אשר מצויה במתחם הסבירות. על המעבידה היה למצות אפשרויות אחרות טרם פיטורי העובדת, למשל פתרונות משמעותיים שונים ואחרים בטרם החלטה על צעד כה קיצוני של פיטורי מורה לאחר שנות עבודה כה רבות.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עו"ד אליזבט אוקון ועו"ד עמוס הלפרין

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

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.