

חקיקה

תקנות סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה) (הארכת תחולת סעיף 5(ב) לחוק), התשע"ה-2015

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 1.7.2015 פורסמו ברשומות תקנות סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה) (הארכת תחולת סעיף 5(ב) לחוק), התשע"ה-2015 (להלן: "התקנות").

על פי התקנות, הוראות סעיף 11 וחלק ב' לתוספת הראשונה לפקודת מס הכנסה, כנוסחן בסעיף 5(ב) לחוק סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה), התשס"ז-2007, יחולו גם בשנות הכספים 2015 ו-2016.

בהתאם לכך, מוארך תוקף הטבות המס לתושבי שדרות ויישובי הנגב המערבי עד ליום 31.12.2016.

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

חוזרים

דמי הבראה לשנת 2015

ביום 1.7.2015 פורסם חוזר התאחדות התעשיינים לפיו נחתם ביום 29.6.2015 הסכם קיבוצי עם ההסתדרות בעניין עדכון גובה דמי הבראה לשנת 2015. בהסכם נקבע, כי מחיר יום הבראה לעובדים ללא שינוי משנה קודמת, קרי 378 ש"ח לכל יום הבראה.

יצוין, כי עדכון זה נעשה במסגרת הסכם קיבוצי כללי, ונכון להיום אינו חל על כלל המשק. עם זאת, כדרך שיגרה מוצא צו הרחבה המחיל הסכם זה על כלל המשק.

אפשר בטרומית: ניתן יהיה לפסוק פיצוי עד 120,000 ש"ח בגין התעמרות בעבודה

בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת ביום 1.7.2015 מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015. להלן עיקרי ההודעה:

מטרת הצעת החוק לאסור התעמרות בעבודה שהיא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה, כדוגמת ביזוי והשפלה, שיבוש יכולתו לבצע את עבודתו ועוד.

מוצע לקבוע כי התעמרות בעבודה הינה עוולה אזרחית שניתן, בין השאר, לפסוק בשלה פיצוי שלא יעלה על סך 120,000 ש"ח ללא הוכחת נזק.

מוצע לחייב מעסיק לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע התעמרות במסגרת העבודה על ידי עובד של המעסיק, ממונה מטעמו או על ידי ספק או לקוח. המעסיק נדרש לשם כך לקבוע דרך להגשת תלונה ולבירורה, לטפל במקרים של התעמרות בעבודה ולפעול למניעת הישנותם ולתיקון הפגיעה. בנוסף, חובה על מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים לפרסם תקנון למניעת התעמרות בעבודה. מעסיק שלא ינקוט באמצעים אלה יהיה אחראי לעוולה אזרחית שעשה עובדו, ממונה מטעמו או ספק או לקוח, ואי פרסום תקנון יהיה גם עבירה פלילית. הפיקוח יהיה בידי מפקח שמונה לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "במדינת ישראל, כמו במדינות אחרות בעולם, התעמרות בעבודה היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים: מחקרים מראים שלפחות אחד מכל ארבעה עובדים ועובדות בישראל נתון במהלך שנות עבודתו להתעמרות במסגרת יחסי עבודה.

התעמרות במסגרת יחסי עבודה היא התנהגות פוגענית המופנית כלפי אדם באופן חוזר ונשנה, לא במסגרת אירוע "חריג" וחד-פעמי אלא במספר אירועים נפרדים, ויוצרת עבור האדם סביבה עוינת במסגרת יחסי עבודה. המתעמר יכול להיות, בין השאר, ממונה בעבודה או עמית לעבודה או לקוח או ספק. התעמרות בעבודה יכולה לקרות בכל ארגון, לכל אדם.

מה במבזק

חקיקה

■ תקנות סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה) (הארכת תחולת סעיף 5(ב) לחוק), התשע"ה-2015

חוזרים

■ דמי הבראה לשנת 2015
■ אפשר בטרומית: ניתן יהיה לפסוק פיצוי עד 120,000 ש"ח בגין התעמרות בעבודה
■ אפשר: לא יצוין אבחון המחלה באישור רפואי שיציג עובד למעסיקו

סוגיות בידי עבודה

■ זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג עיד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן)

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015. מטרת הצעת החוק לאסור התעמרות בעבודה שהיא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה, כדוגמת ביזוי והשפלה, שיבוש יכולתו לבצע את עבודתו ועוד.

התעמרות במסגרת יחסי עבודה פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו ובתפקודו המקצועי. ישנם מקרים בהם התעמרות פוגעת אף בבריאותו הגופנית ו/או הנפשית של אדם.

מוצע כי ההוראות לעניין התעמרות בעבודה יחולו גם במסגרות שירות בכוחות הביטחון או בשירות לאומי או לאומי-אזרחי וכן יחולו במסגרת מוסד להשכלה לבוגרים..."

אוסר: לא יציין אבחון המחלה באישור רפואי שיציג עובד למעסיקו

בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת ביום 30.6.2015, ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת קבעה כי יימחק הסעיף בתקנות דמי מחלה המחייב רופא לציין את אבחון המחלה בתעודת מחלה אותה מגיש עובד למעסיקו.

בהתאם להודעה, יו"ר הוועדה, ח"כ אלי אלאוף (כולנו), אמר בדיון: "לא ייתכן שרופא משפחה יהיה מחויב למסור מידע רפואי חסוי ורגיש, רק בשל הצורך למנוע ספק ולמצוא צידוק בלבו של המעסיק לחיוניות ההיעדרות. הרופאים אינם שוטרים ואינם צד בעניין יחסי עבודה". עם זאת ציין כי קיימת תופעה של דיווחי מחלה שאינם אמת, וקבע כי הוועדה תקיים בחודשים הקרובים דיון מקיף על תקנות דמי המחלה בכללותן.

הודעות המלאות נמצאות באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיות בדיני עבודה

זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג ע"ד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן)

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התש"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגייהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה למי שאינם יהודים מוגדר עיד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן) כיום חג בן יום אחד.

בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידי שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד.

לעובדים אשר חל עליהם תקנון זה, עיד אלפיטר מוגדר כיום חג בן שלושה ימים (סעיף 32.121 לתקשי"ר).

הזכות לתשלום

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתי הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן לראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ראה למשל: סע (חי) 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) 47380/07/11 MOHAMED Osher Emad Ibrahim נגד פהד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

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

ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת קבעה כי יימחק הסעיף בתקנות דמי מחלה המחייב רופא לציין את אבחון המחלה בתעודת מחלה אותה מגיש עובד למעסיקו. הוועדה תקיים בחודשים הקרובים דיון מקיף על תקנות דמי המחלה בכללותן.

סיכומם של דברים

עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו. עם זאת, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה עיד אלפיטר מוגדר כיום חג בן שלושה ימים.

תקציר פסיקה חדשה



שינוי בסדרי העבודה שאינו משפיע על התמורה הכספית לה זכאי העובד, הוא חלק מהזכות הניהולית של המעסיק ואין צורך בהסכמת העובדים
סק (אזורי ב"ש) 55107/02/14 הסתדרות העובדים החדשה ואח' נ' חברת מפעלי ים המלח בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 15.9.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט אילן סופר

בפסיקת בית הדין הארצי נקבעה אבחנה בין עניינים שהיו באופן מסורתי חלק מהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, אך לשינוי בהם יש השפעה כלכלית על העובד, יתפסו כחלק מתנאי העבודה ושינוי בהם יצריך את הסכמת העובדים. לעומת זאת, שינוי בסדרי העבודה שאינו משפיע על התמורה הכספית לה זכאי העובד - הוא חלק מהזכות הניהולית של המעסיק ללא צורך בהסכמת העובדים אלא אם יוכח אחרת ע"י העובדים. במקרה הנדון, המעסיק היה רשאי לשנות הסדר לפיו ניתן לישון במהלך משמרת לילה באופן חד צדדי, גם אם מדובר בנוהג שהפך להיות חלק מההסכם האישי של כל עובד. משאין משמעות כלכלית לשינה במשמרת לילה, אין צורך בהסכמת העובדים.

פיצוי מקסימאלי ללא הוכחת נזק בגין אמירות גזעניות של קצינת משטרה כלפי שוטרי שעבד תחתיה

סע"ש 53819-07-13 עברי אנגדה נ' משטרת ישראל ומזל אסטרון (טרם פורסם). ניתן ביום 11.12.2014, בבית הדין לעבודה בבאר שבע, ע"י סגן הנשיאה כבוד השופט אילן סופר

חוקר נוער, העובד במשטרת ישראל תחנת ב"ש, הגיע בהוראות מפקדו לתגבר יחידה בנגב. העובד ישב במסדרון היחידה וסיווג תיקים כששמע את האחראית על המחלקה פונה לחוקר אחר ואומרת לו: "מי זה השחור הזה שיושב מולך". בחלוקת העבודה הוסיפה האחראית ואמרה: "תן לשחור הזה לעשות את זה". העובד נפגע נוכח אמירות האחראית והגיש תלונה כלפיה בפני הדרג הבכיר. התלונה העלתה חשד לביצוע עבירת הסתה לגזענות ועבירה על חוק איסור לשון הרע והטיפול עבר למחלקה לחקירות שוטרים. לאחר בדיקת המשטרה, התנצלות האחראית על האמירות וסירוב העובד להליך גישורי, נרשמה הערת מפקד בתיק האישי של האחראית וקידומה בדרגות נעצר. העובד התאכזב מטיפול המשטרה בתלונה, עזב את המשטרה והתגייס לשירות בתי הסוהר שם השתכר שכר נמוך יותר. העובד תבע בביה"ד לעבודה, בין היתר, פיצוי כספי בגין האמירות הפוגעניות והפסדי שכר שנגרמו לו כתוצאה מעזיבת המשטרה. ביה"ד קבע כי אין מקום להתערב בשיקול דעתה של המשטרה ודחה את תביעת העובד להפרשי שכר. עם זאת, התביעה לפי חוק איסור לשון הרע התקבלה, המשטרה והאחראית חויבו ביחד ולחוד לשלם פיצוי כספי לעובד בשים לב לנסיבות בהן נאמרו ותוך איזון מול עוצמת הפגיעה הסובייקטיבית של העובד.

זוג אבות לילדים מהליך פונדקאות זכאים לדמי לידה בנפרד
בל (ת"א) 943-07-12 פלוני נ' המוסד לביטוח לאומי (טרם פורסם). ניתן ביום 5.4.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אורנית אגסי

בית הדין האזורי קבע כי במקרה של בני זוג חד מיניים בהליך פונדקאות, בלידת תאומים שהם אחים ביולוגיים מצד האם ולכל אחד מהם אב ביולוגי שונה, על מנת להוכיח זכאותו של הורה של כל ילד להיות מוכר כילדו של אחד מבני הזוג וכן לקבל אזרחות על מנת להביאו לישראל תלויה באזרחותו של אותו בן זוג אליו הוא קשור ביולוגית, זכאי כל אחד מבני הזוג בנפרד לדמי לידה, מענק לידה ודמי אשפוז.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד עמוס הלפרין, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד קארין לוי
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.