

חוזרים

נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר מאפשרים לראשונה לעובדים במשרות הוריות לעבוד שעות נוספות מהבית

ביום 20/3/2016 פרסם משרד האוצר חוזר לפיו נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר מאפשרים לראשונה לעובדים במשרות הוריות לעבוד שעות נוספות מהבית. להלן עיקרי החוזר:

נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר אישרו להוציא לפועל ניסוי שמאפשר ביצוע שעות נוספות מהבית לעובדי משרות הוריות במשרדי הממשלה. המהלך בשיתוף המשרד לשיווין חברתי ומשרד ראש הממשלה. הניסוי מיישם את המלצות דו"ח ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה אשר אומצו בהחלטת ממשלה בשנת 2014.

דו"ח שטאובר קבע כי אחד החסמים המשמעותיים לקידום נשים לתפקידים בכירים, הוא הקושי באיזון בין המשפחה לעבודה, בעיקר נוכח קיומה של הבניה חברתית שלפיה עיקר הטיפול בתא המשפחתי עדיין מוטל על הנשים.

על מנת להתמודד עם חסם משמעותי זה, ולאחר חשיבה מאומצת והתייעצות עם כלל הגורמים המקצועיים, החליטה ועדת שטאובר להמליץ על קיומו של ניסוי שיאפשר ביצוע שעות נוספות מהבית לעובד ב"משרת הורה", בתפקידים עתירי כתיבה במתח דרגות 40 - 42 ומעלה בדירוג המח"ר ומקביליהם.

ההליך אשר נחשב כחדשני בשירות הציבורי, יאפשר להגדיל את התפוקות במשרדי הממשלה ועובדים במשרות הוריות לבצע שעות נוספות ולהגדיל את משכורתם. הפעלת הניסוי צפויה לצמצם את פערי השכר המגדריים ולאפשר לעובדים במשרות הוריות, להתקדם בסולם הדרגות בעבודה.

אשר בטרומית: חישוב הזכות לדמי מחלה בשל מחלת ילד, יחל מהיום הראשון שבו נעדר לסירוגין אחד ההורים

ביום 23/03/2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון) - חישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של העובד ובן זוגו), התשע"ו-2016. להלן עיקרי ההודעה:

מוצע לקבוע שחישוב הזכות לדמי מחלה עקב היעדרות בשל מחלת ילד יחל מהיום הראשון שבו נעדרו לסירוגין העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: ההסדר הקיים בחוק אינו מספק הסדר ראוי למצב שבו בני זוג מעוניינים לעשות שימוש לסירוגין בזכותם ליטול ימי מחלה לשם הטיפול בילדם. בהתאם להסדר הקיים, הורה אינו זכאי לקבלת תשלום דמי מחלה בעבור היום הראשון שבו נעדר מהעבודה בשל מחלה של ילדו. עבור היום השני והשלישי להיעדרותו, זכאי הורה למחצית מסכום דמי המחלה ואילו מהיום הרביעי להיעדרות מהעבודה בשל מחלת ילד, זכאי הורה לתשלום מלא של דמי מחלה. בנסיבות אלה, לו החליטו הורים לחלק בינם את האחריות לטיפול בילדם החולה, הרי שהיום הראשון להיעדרות מהעבודה של כל אחד מבני הזוג בו אינם זכאים לתשלום דמי מחלה, מחושב פעמיים, פעם עבור האם ופעם עבור האב, וכך גם לגבי הימים העוקבים.

מצב חוקי זה, אינו מעודד הורים לחלוק באחריות הטיפול בילדם החולה שכן לו יחלקו באחריות, יפסידו סכום ניכר מדמי המחלה המגיעים להם. הורות פעילה של שני ההורים היא גם אינטרס ראשון במעלה לחברה, לילדות ולילדים ולהורים עצמם, ובפרט נוכח רצונם של גברים לממש את ההורות שלהם. ההסדר החוקי הקיים תורם לקיבוע וחיזוק סטריאוטיפים מגדריים לגבי חלוקת התפקידים במשפחה, מונעת מאבות לשהות במחיצת ילדיהם החולים ומשמרת את הפערים המגדריים המזיקים בשוק העבודה.

ההצעה תועבר לוועדת העבודה והרווחה.

מה במבזק

חוזרים

- נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר מאפשרים לראשונה לעובדים במשרות הוריות לעבוד שעות נוספות מהבית
- אשר בטרומית: חישוב הזכות לדמי מחלה בשל מחלת ילד, יחל מהיום הראשון שבו נעדר לסירוגין אחד ההורים
- אשר בטרומית: יתאפשר לכל עובד להימנע מעבודה ביום המנוחה ולא רק למי שמקפיד על שמירת שבת

סוגיות בדיני עבודה

- מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום חג או בשבת

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 23.3.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון) - חישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של העובד ובן זוגו), התשע"ו-2016.

אשר בטרומית: יתאפשר לכל עובד להימנע מעבודה ביום המנוחה ולא רק למי שמקפיד על שמירת שבת

ביום 23/03/2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון - סירוב לעבוד ביום המנוחה השבועי), התשע"ו-2015. להלן עיקרי ההודעה:

למרות שמלכתחילה עמדת הממשלה הייתה להתנגד להצעה, הקואליציה החליטה באופן חריג לאפשר חופש הצבעה וכך תמכו בהצעה 56 חברי כנסת והתנגדו 2. ההצעה תועבר לוועדת הכנסת שתכריע היכן יתקיים הדיון להכנה לקריאה ראשונה.

ההצעה מבקשת לאפשר לכל עובד להימנע מעבודה ביום המנוחה. לשם כך מוצע לבטל את הקביעה כי עובד המסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי שלו רשאי לעשות כן רק בשל איסור שבמצוות דתו אותן הוא מקיים, ואת הדרישה להגשת תצהיר בדבר קיום מצוות דתו של העובד.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "הצעת החוק נועדה לאפשר לכל עובד ועובדת לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי הקבוע בחוק, ולא רק למי שמקפיד על שמירת מצוות שבת וכשרות כהלכתן. וזאת, מבלי להסתכן בפיטורין או באי קבלה לעבודה.

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע, כי יום המנוחה השבועי של עובד נקבע על פי דתו. על פי החוק הקיים, עובד המסרב לעבוד ביום המנוחה הקבוע על פי מצוות דתו, רשאי לעשות כן, רק אם הוא עושה זאת בשל איסור שבמצוות דתו אותן הוא מקיים. מעסיק של עובד, המבקש שלא לעבוד ביום המנוחה השבועי הקבוע לו, רשאי לדרוש מעובד להגיש תצהיר המבסס את הכרתו הדתית ואת קיום מצוות דתו. אם אותו עובד הוא יהודי- ראשי המעסיק לדרוש מהעובד תצהיר לפיו הוא שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת.

הצעת החוק מבטלת דרישות אלה, ומאפשרת לכל עובד לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי שלו, ולגבי יהודי - לסרב לעבוד בשבת, אף אם הוא יהודי מסורתי שאיננו מקיים את השבת כהלכתה אך הערך של אי עבודה בשבת חשוב לו. התפיסה לפיה רק יהודי השומר שבת וכשרות רשאי לסרב לעבוד בשבת, מנוגדת למקומה של השבת בתפיסה הישראלית ואינה עולה בקנה אחד עם עיקרון חופש הדת והמצפון, אשר הוכר בשיטת המשפט בישראל."

סוגיות בדיני עבודה

מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום חג או בשבת

עו"ד עינב כהן

סעיף 9 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע, כי שכר עבודה, המשתלם על בסיס של חודש, ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם. "שכר מולן", אשר עליו משולם פיצוי הלנת שכר עפ"י סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר, הוא שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע (סעיף 1 לחוק הגנת השכר). ה"יום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה.

בפסק דין, שניתן בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצויי הלנה (ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ. אסדי נזאר ואח').

בית הדין דחה את טענת המעסיקה, כי כאשר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה חל ב"יום מנוחה", אותו יום אינו נמנה במנין תשעת הימים, וה"יום הקובע" המוגדר בחוק הגנת השכר יהיה היום העשירי.

הכותבת - 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.

סיכום של דברים

ביום 23.3.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית הצעת חוק המבקשת לאפשר לכל עובד להימנע מעבודה ביום המנוחה.

סיכום של דברים

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצויי הלנה.

תקציר פסיקה חדשה**האם חסינות דיפלומטית למעסיקה מונעת תביעת עובד מכוח יחסי עבודה?**

ע"ע 1127-10-14 ארצות הברית של אמריקה נ' אנדריא בחבנח. ניתן ביום 8.1.2016, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סגל דוידוב מוטולה

עובד בכיר בקונסוליה האמריקאית בירושלים פוטר בעקבות מידע לפיו היה בעברו חבר בארגון טרור. העובד תבע את המעסיקה בגין הלנת תשלום פיצויי פיטורים, פגיעה בשמו הטוב ופיצויי הסתגלות בסך 3 משכורות. המעסיקה טענה כי אין סמכות לבי"ד מקומי לפסוק פיצוי עונשי כלפי מדינה זרה לעניין ההלנה. המעסיקה הגישה בקשה לסילוק על הסף ונטען לחסינות מכוח המשפט הבינלאומי מנהגי. ביה"ד האזורי דחה את הבקשה לסילוק על הסף וקבע כי המקרה חוסה תחת סעיף 4 לחוק החסינות, המסייג חסינות של מדינה זרה לגבי תביעה שעניינה ביחסי עבודה. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המעסיקה והעניק לה חסינות וזאת לאחר בחינת המצב המשפטי על פי הדין הישראלי, עמדת היועמי"ש והמשפט הבינלאומי.

בית הדין דחה תביעתה של מורה להכיר בצרידותה כתאונת עבודה

ס"ע 46386-10-14 בלה שולמן נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 26.1.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוסף יוספי

עובדת אשר הועסקה כמורה במשך 24 שנים ביקשה להכיר בה כנפגעת עבודה היות ולטענתה צרידותה נגרמה מעבודתה רבת השנים, אשר במסגרתה נדרשה לדיבור ממושך. מאידך המוסד לביטוח לאומי טען, כי אין קשר בין הצרידות לבין עבודת העובדת היות וצרידותה נגרמה מתחלואה טבעית של העובדת. לצורך הכרעה בסוגיה, מונה מומחה מטעם בית הדין אשר השיב כי לפי דעתו, אין קשר סיבתי בין עבודת העובדת לבין הצרידות ממנה היא סובלת אלא צרידותה נובעת מחולשת מיתרי הקול אשר אינה אופיינית לפתולוגיות בבית הדיבור הקשורות לדיבור ממושך. בית הדין דחה את תביעתה של העובדת להכיר בצרידותה כתאונת עבודה בהסתמכו על חוות דעתו של המומחה הרפואי אשר שללה את קיומו של קשר סיבתי בין עבודת העובדת לבין צרידותה וזאת באופן מפורש.

מוגבלותו של עובד אינה מהווה שיקול לגיטימי בפיטורי צמצום

ס"ע 17517-04-11, גלית דניאל נ' ק.א.א. הרכבות וחיווט מכשירים אלקטרוניים בע"מ. ניתן ביום 19.10.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש

איסור ההפליה מכוח החוק כולל גם דרישה פוזיטיבית לביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכי המיוחדים של האדם עם המוגבלות לצורך העסקתו ושילובו בעבודה. ההתאמות הנדרשות בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, כוללות גם מגוון רחב ומשתנה של התאמות לרבות שינויים בדרישות התפקיד ועיצובם מחדש, הגמשה של שעות העבודה, עבודה מהבית, שיבוץ בתפקיד חלופי, יצירת משרה חדשה, חריגה מנוהלי העבודה הקבועים והתאמה כלכלית שעיקרה תשלום שכר העולה על התפוקה של האדם בעל המוגבלות.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד דנה פרייס ועו"ד עמוס הלפרין
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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.