

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ביום ירושלים

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, 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 יום ירושלים.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה או נוהג, הקובע הוראה לגבי יום ירושלים המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

יצוין, כי תקנות יום ירושלים (עבודות ושירותים שאין להפסיקם), התשנ"ח-1998 קובעות, שביום ירושלים אין להפסיק את העבודות והשירותים המנויים להלן:

1. העבודה במוסדות החינוך וההוראה; הוראה זו לא תחול על עובדים במוסדות חינוך והוראה אשר נתונה להם בהסכם קיבוצי הזכות לבחור יום חופשה ביום ירושלים.

2. השירותים הבאים במערכת השלטון המקומי: פינוי אשפה, אספקת מים וביוב, שירות חירום וטרינרים, מוקד חירום עירוני ושירותי כיבוי אש.

3. העבודה במפעלי תעשייה, שתהליכי היצור מתנהלים בהם ברציפות.

4. העבודה במפעלי מזון, שבהם נוהגים לעבוד בשלוש משמרות.

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

יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר.

כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקש"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעות נורמליות, או לסיים את העבודה שעתים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

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

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 ₪ נכון ל-1/1/2014).

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ביום ירושלים

■ יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

■ הפסקות עישון במהלך שעות העבודה

■ חובות המעביד להגבלת העישון במקום העבודה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בחוקי העבודה אין התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים. עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר.

סיכומם של דברים

הפסקות עישון במהלך שעות העבודה תלויות בתיאום עם המעסיק. ככל שבמקום העבודה לא נקבע אזור המותר לעישון אזי אסור לעובד לעשן במקום העבודה.

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 ₪ 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 המעביד להגבלת העישון במקום העבודה

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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:

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).

סיכום של דברים

חוק הגבלת העישון במקומות ציבוריים, התשמ"ג-1983 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. מאמר זה מרכז את העקרונות המרכזיים, הקבועים בחוק, הרלוונטיים למקומות העבודה.

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.

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה**אבות חד מיניים אינם זכאים לדמי לידה בנפרד**

עב"ל 15-05-19745, המוסד לביטוח לאומי נ' אלמוני. ניתן ביום 31.3.16, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט אילן איטח, השופט משה טוינה

המשיב ובן זוגו נישאו בשנת 2009 בנישואים אזרחיים בקנדה ונרשמו כנשואים במשרד הפנים, בהליך פונדקאות בקנדה הופרו שתי ביציות מאותה אם (שאינה הפונדקאית), אחת מזרעו של המשיב והשנייה מזרעו של בן זוגו. כך, מהריון אחד נולדו תאומים שהם אחים ביולוגיים מצד האם ולכל אחד מהם אב ביולוגי שונה. בית הדין האזורי קבע כי יש להכיר בכל אחד מבני הזוג, במקרה זה, כהורה בודד בכל ההתנהלות הכרוכה בהכרת הילד אשר נולד ובשל כך זכאים המשיב ובן זוגו זכאות לדמי לידה נפרדים, מענק לידה ודמי אשפוז. בית הדין הארצי קבע כי יש להשוות את תנאי הזכאות למענק אשפוז, מענק לידה ולדמי לידה של בני זוג מאותו מין לזכאות של בני זוג בתא משפחתי מסורתית.

עזיבת עובד עקב עיכוב בתשלום שכר נחשב לפיטורים ולא התפטרות

ס"ע 12-05-58705, דוד פדלון נ' "בינא" הדרכה והשתלמויות בע"מ. ניתן ביום 24.01.16, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט אורן שגב

עובד שלא קיבל שכר בגין חודש עבודה, פנה למעסיקה בדרישה לתשלום שכרו אך בשל קשיים כלכליים למעסיקה, לא שולם השכר. העובד עזב את המעסיקה בהפגנות ופנה לעבוד אצל הלקוח היחיד שהיה למעסיקה. העובד תבע בטענה כי פוטר מעבודתו, מבלי ששלמו לו שכר עבודה וכל הזכויות הסוציאליות. מנגד, דחתה המעסיקה את טענות העובד וגרסה כי שכר העובד עוכב בכמה ימים נוכח מצב כלכלי קשה. בנוסף, הוגשה תביעה שכנגד בגין עזיבת העובד באופן מתוכנן מראש ופגיעה במעסיקה, תוך גרימת נזק משמעותי בעזיבה הפתאומית, בזמן קריטי להערכות לבחינות חיצוניות לתלמידים. ביה"ד קבע כי העובד פוטר הואיל והמעסיקה לא ניסתה לברר האם העובד ישוב לעבודה לאחר תשלום שכרו למרות שידעה כי עזב בגין אי תשלום שכר. המעסיקה הרעה את תנאי העסקה באי תשלום שכר וזאת בנסיבות שלא ניתן לדרוש מעובד להמשיך בעבודתו.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד קארין לוי ועו"ד ג'ולייט אליהו

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.