

חוזרים

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2016 – במגזר הציבורי

להלן חוזר הממונה על השכר במשרד האוצר מיום 20.6.2016 לעניין עדכון קצובת הביגוד במגזר הציבורי לשנת 2016:
יש לעדכן את קצובת הביגוד החל מ-1.7.2016 בכ (0.8%-), להלן סכומי קצובת הביגוד המעודכנים:
רמה 3 - 1,498 ש"ח
רמה 4 - 2,091 ש"ח

סקר משרד הכלכלה בנושא נוער עובד

ביום 21.6.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה בדבר סקר שערך בנושא העסקת נוער. להלן עיקרי ההודעה:
משרד הכלכלה פותח היום את קמפיין החופש הגדול לעידוד מודעות בני הנוער העובדים לזכויותיהם. סרטון רשת חדש, המיועד לבני הנוער העובדים בקיץ, יעלה בכיכובה של כוכבת רשת צעירה, בו תעלה את מודעות בני הנוער לזכויותיהם. בסרטון מתארת הכוכבת את יום העבודה הראשון שלה בקיץ, והיא מעודדת את בני הנוער להכיר את זכויותיהם ולעמוד עליהן, וכן להוריד את האפליקציה החינמית של משרד הכלכלה - "בני נוער עובדים".

האפליקציה, המאפשרת לבני הנוער להיות מעודכנים בזכויותיהם, קיימת בגרסה עברית וערבית. עוד מאפשרת האפליקציה לבני הנוער העובדים לערוך רישום שעות בשעות הנוכחות, על מנת שיוכלו לבדוק אם הם אכן מקבלים שכר מלא, ואף לבנות תוכנית חיסכון המראה כמה שעות עבודה דרושות על מנת לעמוד ביעדים.

ניתן להוריד את האפליקציה בקישור הזה: <http://www.economy.gov.il/noarWork>

במהלך חודשי הקיץ מגביר מינהל הסדרה ואכיפה את מבצעי אכיפת חוקי העבודה כלפי בני נוער, וממקד את הפעילות בענפים ומקומות עבודה בהם נוהגים בני נוער לעבוד. על מעסיקים המפירים את הוראות החוק, מוטלים עיצומים כספיים, היכולים להגיע לעשרות אלפי שקלים בעבור כל עברה, ועד כדי העמדה לדין פלילי. במהלך שנת 2015 הוטלו קנסות ועיצומים כספיים בסך של 838,670 ₪ נגד מעסיקים שהפרו את חוק עבודת הנוער.

אגף אכיפה והסדרה במשרד הכלכלה והתעשייה, קורא לבני נוער לברר את זכויותיהם ולפנות לאגף בכל חשד להפרה, לרבות בתלונה אנונימית:

טלפון 03-7347839/40/49/50 או 2570*

כתובת מייל: report.achifa@economy.gov.il

פקס: 03-6828690

טלמסר: 1800-354-354

טיפים חשובים:

- * נהלו רישום אישי של שעות העבודה שלכם ומנעו טעויות ואי הבנות.
- * דעו את פרטי המעסיק.
- * דרשו ובדקו את תלוש השכר מידי חודש בחודשו.

נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד מרים כבהא, הגישה אמש לראש הממשלה ושר הכלכלה והתעשייה, בנימין נתניהו, את הדו"ח השנתי המסכם את פעילותה של הנציבות לשנת 2015

ביום 22.6.2016 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה לפיה נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד מרים כבהא, הגישה אמש לראש הממשלה ושר הכלכלה והתעשייה, בנימין נתניהו, את הדו"ח השנתי המסכם את פעילותה של הנציבות לשנת 2015. להלן עיקרי ההודעה:

הנציבה ציינה כי בשנת 2015 החלה הנציבות ביישום מערך הכשרות והדרכות למעסיקים ומנהלים בתחומים שונים בשוק העבודה. ההכשרות התמקדו במתן כלים לגיוס מגוון עובדים ושימור עובדים מקבוצות מגוונות באוכלוסייה. הנציבות תמשיך לפתח תחום זה ותספק תוכניות עומק להטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה, כל זאת לצד הגברת המודעות לעצם קיומה של הנציבות ככתובת לאוכלוסיות המופלות, והגברת האכיפה בתחום.

מה במבזק

חוזרים

- עדכון קצובת ביגוד לשנת 2016 - במגזר הציבורי
- סקר משרד הכלכלה בנושא נוער עובד
- נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד מרים כבהא, הגישה אמש לראש הממשלה ושר הכלכלה והתעשייה, בנימין נתניהו, את הדו"ח השנתי המסכם את פעילותה של הנציבות לשנת 2015

סוגיה בדיני עבודה

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

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 21.6.2016 פרסם משרד הכלכלה והודעה בנושא העסקת נוער והשקת אפליקציה לבירור זכויותיהם.

סיכומם של דברים

בחודשים הקרובים תשיק נציבות שוויון כלי חדשני וראשון מסוגו בישראל – מדד הגיוון בעסקים שישקף את מצב הייצוג והשכר של מספר אוכלוסיות הסובלות מהדרה ואפליה בשוק העבודה.

בחודשים הקרובים תשיק נציבות השוויון כלי חדשני וראשון מסוגו בישראל – מדד הגיוון בעסקים שישקף את מצב הייצוג והשכר של מספר אוכלוסיות הסובלות מהדרה ואפליה בשוק העבודה.

במהלך שנת 2015, טופלו בנציבות השוויון 729 פניות. גידול חד נרשם בפניות על רקע מוצא לאום (146%) – 69% מתוך פניות אלו – של בני/ות העדה האתיופית. כמו כן, נרשמה עלייה בפניות על רקע מין (29%) ולאום (23%).

729 פניות טופלו במהלך שנת 2014, בנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה שבמשרד הכלכלה. בפניות על רקע מוצא חל הגידול החד ביותר - 146% (מ-13 פניות ל-32 פניות). מתוך הפניות הללו, למעלה משני שלישים (69%) היו של יוצאי אתיופיה. גם בפניות על רקע מין (29%) ולאום (23%) נרשם גידול. מגמה זו מעידה בראש ובראשונה על עלייה בתחושת הלגיטימציה להתלונן שחשים מועסקים יוצאי העדה האתיופית, על רקע אירועי המחאה של השנה האחרונה. מגמת הגידול בפניות על רקע לאום שהחלה כבר בשנת 2014 והתגברה בשנת 2015, מדגישה את ההשלכות של אירועי צוק איתן וגל הפיגועים שפוקד את ישראל בחודשים האחרונים, על מועסקים מהחברה הערבית, הסובלים מקשיים הולכים וגוברים לשמור על מקום עבודתם. כמו כן, העלייה בפניות עולה בקנה אחד עם פעולות ההנגשה שמבצעת נציבות השוויון בקרב המגזר הערבי, על מנת לעודד מועסקים/ות ממגזר זה להתלונן בגין אפליה, ובדרך זו, להגביר את האכיפה של אפליה מחמת לאום.

מנגד, נרשמה בשנת 2015 ירידה בשיעור הפניות על רקע היריון, הורות ושירות מילואים. בסך הכל, נרשמה ירידה של 6.6% בפניות לנציבות, בעיקר על רקע הירידה במספר פניות ההיריון, המהוות, גם בשנה זו, שלישי בקירוב (31%) מהפניות לנציבות השוויון.

סוגיה בדיני עבודה

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

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. 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, תאגידים 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 (חיי) 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM 47380/07/11 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 ואו תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ואו ספציפיות לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום 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.

תקצירי פסיקה חדשה

על מעסיק לממן לעובד נסיעותיו לעבודה וממנה בשבת ובחג, וזאת עד לשיעור המקסימלי הקבוע בצו ההרחבה להחזר הוצאות נסיעה
 בר"ע 15-06-36959-MUSABAL ABDALLA נ' טלחן אחזקות וניקיון (2000) בע"מ. ניתן ביום 15.7.15, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י הנשיא יגאל פליטמן, סגנית הנשיא ורדה יורט-ליבנה, השופטת רונית רוזנפלד

העובד, אזרח סודן מבקש מקלט, תבע את המעסיקה בגין אי תשלום זכויות סוציאליות. בית הדין הארצי קבע, כי כאשר המעסיק לא הפריש בגין עובדו לקרן פנסיה, וכל עוד לא ניתן ללכת בדרך המלך ולבצע את ההפרשה, הכלל הוא כי לעובד מוקנית הזכות לפיצוי כספי בגין אי ההפרשות. לעניין תביעת העובד לתשלום נסיעות בשבת ובחג, קבע בית הדין הארצי, כי המעסיקה לא הציגה גרסה קוהרנטית וברורה וכי לא הובאו ראיות מטעמה, בין לעניין הסעת העובד ובין לעניין שיעור הסכומים המצוינים בתלושי השכר כהחזר הוצאות נסיעה. מנגד, אף גרסת העובד התבררה כבלתי מדויקת באשר הסכומים המצוינים בתלושי השכר כהחזר נסיעות אינם קבועים, ולא הוברר מהו מחירו של כרטיס נסיעה מוזל בתחבורה ציבורי כפי שהיה בשעתו. אשר על כן נקבע, כי ביה"ד האזורי ישוב ויתן דעתו לכך, כי על המעסיקה מוטלת החובה להוכיח כי מילאה חובתה כלפי העובד לממן נסיעותיו לעבודה וממנה בשבתות ובחגים, וזאת עד לשיעור המקסימלי כנקוב בצו ההרחבה לעניין השתתפות המעסיק בהחזר הוצאות נסיעה.

עובד המתפטר לצורך טיפול בילד אינו מחויב ליתן למעסיק הזדמנות לסילוק סיבת ההתפטרות

סע"ש 13-04-29498, כהן ישי נ' איזוטופ בע"מ, ניתן ביום 29.12.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת חנה טרכטינגוט

בשונה מן ההלכה הנוגעת להתפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודה ולחובה ליתן למעסיק הזדמנות לסילוק סיבת ההתפטרות הצפויה, הרי שבמקרה של התפטרות לצורך טיפול בילד אין מדובר בתנאי לקבלת פיצויי פיטורים, ואף אם ראוי כי העובד יודיע למעסיקה על כוונתו להתפטר לצורך טיפול בילד טרם ההתפטרות, הרי שבנסיבות העניין לא ניתן לראות בסירובו לקבל את הצעותיה של המעסיקה כשולל את זכאותו לפיצויי פיטורים. אכן, סירוב העובד להצעת המעסיק לצמצם את שעות עבודתו יכול לנתק את הקשר בין ההתפטרות לבין הרצון לטפל בילד, אלא שבעניין הנדון השתכנע בית הדין כי הצעת המעסיקה לצמצם את שעות העבודה נעשתה למראית עין בלבד, ולכן לא ראה בסירוב העובד להצעה כשולל את זכאותו לפיצויי פיטורים. פניית המעסיקה אל העובד נעשתה יומיים בלבד לפני תום ההודעה המוקדמת, ואילו הפגישה בין הצדדים התקיימה ביום האחרון להודעה המוקדמת, על אף שלא היתה מחלוקת כי העובד היה עובד טוב ומוערך.

תקצירי פסקי הדין מאת:**עו"ד דנה להב ועו"ד עמוס הלפרין****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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.