

חוזרים

שר האוצר ומנהל רשות המסים מודיעים על הקדמת התשלום של מענק עבודה" כ-90 מיליון שקלים יועברו לזכאים

ביום 15.9.2016 פרסמה רשות המסים בישראל הודעה לפיה יוקדם התשלום של מענק עבודה לזכאים. להלן עיקרי ההודעה:

שר האוצר ומנהל רשות המסים הודיעו כי התשלום השני של מענק עבודה עבור שנת המס 2015, בסכום כולל של כ-90 מיליון ש"ח יוקדם ויועבר לחשבונות הבנק של הזכאים ביום רביעי ה-28 בספטמבר, כשבועיים וחצי לפני המועד הקבוע בחוק, זאת כדי לאפשר לשכירים הזכאים להיעזר בכספי המענק לקראת ראש השנה וחגי תשרי.

למענק עבודה עבור שנת המס 2015 זכאים שכירים ועצמאים שבשנה זו מלאו להם 23 והיה להם לפחות ילד אחד שטרם מלאו לו 19. וכן, שכירים ועצמאים ללא ילדים ובלבד שמלאו להם 55 בשנת 2015. ההכנסה החודשית הממוצעת בשנת 2015 של העומדים בכל תנאי הזכאות צריכה להיות גבוהה מ-2,050 ש"ח ונמוכה מ-6,660 ש"ח.

יצוין כי, בעקבות שינויי חקיקה שעברו במהלך השנה האחרונה, ובאופן חד פעמי, עצמאים הזכאים למענק עבודה בגין שנת המס 2015 יקבלו את מלוא המענק בפעמימה אחת בינואר 2017. החל משנת 2016 ישולם המענק לעצמאים במועדים זהים למועדים בהם הוא משולם לשכירים.

בקשות לקבלת המענק ניתן להגיש באחת משתי אפשרויות: הראשונה, בקשה באמצעות אתר האינטרנט של הרשות, אותה יכולים להגיש מי שהגישו בקשה למענק עבודה בשנתיים האחרונות. השנייה - בכל אחד מסניפי וסוכנויות דואר ישראל.

התעמרות בעבודה

ביום 29.8.2016 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר פנימי בעניין התעמרות בעבודה. להלן עיקרי החוזר:

כבוד השופטת דיתה פרוגינין, שופטת בית הדין האזורי בירושלים, התייחסה לאחרונה בסעי' 14-16783-04 להגדרת העסקה פוגענית והתנכלות/התעמרות:

"בעת האחרונה גברה המודעות להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים, פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניתור יתר, בקרת יתר, הפגנת שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין המדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים אלו (שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית, עבודה משפט וחברה, כרך יא, תשס"ו 233; מיכל לויט, לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת, עורך הדין, גיליון מספר 20, אוקטובר 2015)"

כחלק מהעלאת המודעות והטיפול בתופעה זו, עברה בקריאה טרומית בכנסת, בחודש יולי 2015, הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התע"ה-2015. בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב, בין היתר, כי בתי הדין למשמעת של עובדי המדינה מתמודדים עם מקרים של התעמרות בקרב עובדי מדינה כעבירת משמעת לפי סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

מה במבזק

חוזרים

- שר האוצר ומנהל רשות המסים מודיעים על הקדמת התשלום של מענק עבודה" כ-90 מיליון שקלים יועברו לזכאים
- התעמרות בעבודה
- שר הפנים התיר בתנאים הארכת רישיון ב/1 המקלות על נכים קשים, נכי צה"ל והורים שכולים, בהעסקת עובדים זרים בסיעוד

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 29.8.2016 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר פנימי בעניין התעמרות בעבודה.

אכן מקרים של התנכלות/התעמרות בעבודה טופלו ומטופלים על ידינו ואנו פועלים למיצוי הדין עם המתנכלים/מתעמרים.

הצעת החוק פורטת שבע דוגמאות להתעמרות במסגרת העבודה.

בעוד שהתנכלות והתעמרות בדרך של יחס מבזה ומשפיל באמצעות צעקות, קללות וכדומה מטופלות על ידינו מזה שנים כעבירות משמעת, הרי שישנם היבטים של עבירת ההתנכלות/התעמרות שנראה שטרם הופנמו ולא נמצאים במודעות הנדרשת הן מצד המתעמרים, הן מצד הקורבנות והן מצד הנהלות המשרדים. כך, לשם הדוגמא, נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי של אדם. כך גם ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאחר או ייחוס לאדם כישלונות לא לו, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהם.

דוגמה נוספת להתנכלות/התעמרות הינה התעלמות מפניות מקצועיות של העובד, שיבוש יכולתו לבצע את תפקידו, הצרה, בפועל או בכוח, של סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר מתפקידו וכיובי.

עסקינן בדוגמאות בלבד ואין המדובר ברשימה סגורה.

למותר לציין, שלא כל התנהגות של מנהל, ממנה נפגע העובד, מהווה התנכלות/התעמרות. יחסי העבודה מעצם טבעם, כרוכים בעימותים וחיכוכים בין העובד למנהל. למנהל הסמכות לנהל בהתאם לדרך הטובה ביותר, לראות עיניו, כל עוד הוא פועל במסגרת הדין ואינו פוגע בזכויות העובד.

לאור האמור לעיל ועל מנת להגביר המודעות בקרב כלל העובדים והמנהלים בשירות הציבורי לעבירה זו, על שלל אפיוניה, ונוכח הפגיעה החמורה בקורבן ההתנכלות/התעמרות, כמו גם בכל מי שנכח בסיטואציה של התעמרות בעבודה ובמעסיק עצמו וזאת נוכח הירידה בתפקודו המקצועי של הקורבן, יש לחדד בפני המנהלים את ההיבטים השונים של עבירה זו, גם אלו הסמויים מן העין, ולהבהיר כי אנו נטפל בעבירה זו על כלל ביטויה.

שר הפנים התיר בתנאים הארכת רישיון ב/1 סיעוד המקלות על נכים קשים, נכי צה"ל והורים שכולים, בהעסקת עובדים זרים בסיעוד

ביום 13.9.2016 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה של שר הפנים, אריה דרעי, לפיה החליט לאפשר הקלות לנכים קשים, הורים שכולים ונכי צה"ל בקבלת עובדים סיעודיים. להלן ההודעה במלואה:

מדובר על הקלות באישור עובדים סיעודיים המוגשות לוועדה ההומניטרית העוסקת בעניין, אשר יבואו לידי ביטוי בהסרת מגבלות גיאוגרפיות ובמשך זמן שהיית העובד הסיעודי בארץ, אשר חלים במקרים אחרים. עד עתה אותן בקשות אם אינן עומדות בתנאי החוק נשללות ונדחות על הסף.

בנוסף, הוחלט כי מעתה ידונו בקשות, אשר כוללות מעבר של עובד סיעודי מן הפריפריה למרכז ולא ידחו על הסף, כאשר במקרים קשים במיוחד, הן יאושרו.

שר הפנים, אריה דרעי, אמר: "זוהי חובתנו המוסרית והערכית לדאוג לנכים ולמשפחות השכולות. ההקלות עליהן הוריתי, יאפשרו להם לקבל את העובדים הסיעודיים ביתר קלות ויאפשרו הקלות לאלו אשר נדרשים להם יותר מכל".

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

סיכום של דברים

ביום 13.9.2016 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה של שר הפנים, לפיה החליט לאפשר הקלות לנכים קשים, הורים שכולים ונכי צה"ל בקבלת עובדים סיעודיים.

תקצירי פסיקה חדשה

בחישוב שעות נוספות יש להביא בחשבון את כלל התוספות המשלם מעסיק לעובדו
 סע"ש 3263-07-13 אור שחם נ' קסטרו שיווק 1985 בע"מ. ניתן ביום 20.01.2016, בבית הדין
 האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

בית הדין אישר הגשת תביעה ייצוגית נגד המעסיקה בגין אי הכללתו של רכיב עמלות המכירה כשכר הרגיל של עובדיה לעניין חישוב שעות נוספות ועבודה ביום המנוחה השבועית. כמו כן נקבע כי המעסיקה עברה על חוק שעות עבודה ומנוחה לעניין חישוב גמול שעות נוספות על בסיס שבועי משלא חישבה את השעות הנוספות לאחר 43 שעות עבודה שבועיות ועל כן זכאי העובד כמו גם שאר העובדים לתשלום בגין הפרשי שכר. כמו כן דחה בית הדין את טענת הקיזוז שהעלתה המעסיקה לפיה יש לקזז את התשלום בגין זמן ההפסקות ששולמו לעובדים מקום בו לא היו זכאים לתשלום.

ביה"ד קבע חובת הפקדה לגמל גם על הטיפים למלצרים
 ס"ע 31293-04-12, קרן מרגרט אלון נ' שמואל מרדכי חלקיה שטרן. ניתן ביום 17.07.16, בבית
 הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה בוינר ישראלדה

מלצרית בבית קפה פוטרה בהודעה אלקטרונית שנשלחה לכלל העובדים עקב סגירת מקום העבודה. העובדת תבעה תשלום שכר עבודה הכולל התייחסות לתשרים (טיפים) בנוסף לשכר המינימום בכל תקופות העסקתה וכן תשלום זכויות סוציאליות משכר העבודה הכולל טיפים. המעסיק טען כי יש לחשב את הזכויות הסוציאליות על בסיס שכר מינימום בלבד כפי שסוכם עם העובדת. המחלוקת נסובה סביב השאלה האם הטיפים הינם שכר עבודה או שהמעסיק היה מחויב לשלם שכר עבודה ללא קשר לטיפים שהתקבלו מלקוחות במהלך עבודה. עוד נשאלה השאלה לעניין הזכויות הסוציאליות, האם שולמו מתוך הטיפים שהתקבלו וככל שלא כך הדבר האם העובדת זכאית לתשלום בנפרד עבורם. נקבע כי הצדדים עמדו במבחני הפסיקה לעניין הסדרת דרך תשלום הטיפים למעט בכל הנוגע להפרשות סוציאליות ששולמו בפועל. לפיכך, נדחתה טענת העובדת לתשלום נוסף בגין שכר העבודה אולם, התקבלה הטענה לפיה יש פגיעה בזכויות סוציאליות שלא שולמו מתוך הטיפים שהתקבלו. לסיכום, המעסיק חויב בתשלום שכר המינימום וטיפים כבסיס השכר הקובע לצורכי ביצוע הפרשות פנסיוניות ותחשיב יתר הזכויות הסוציאליות.

בית הדין פסק פיצויים לעובדת ששעות עבודתה צומצמו ע"י המעסיק שלא כדין
 סע"ש 28437-06-13 קרן שושן נ' שן-טיב (93) בע"מ. ניתן ביום 21.6.2016, בבית האזורי
 לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת אוסנת רובוביץ

עובדת ששעות עבודתה צומצמו ע"י מעסיקתה שלא כדין בשובה מחופשת הלידה תבעה את המעסיק בגין הפרת חוק עבודת נשים והפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בהחלטה נקבע כי המעסיקה לא אפשרה לעובדת לשוב למתכונת העבודה טרם חופשת הלידה וכי המעסיקה צמצמה את שעות עבודתה ומשכך את היקף לקוחותיה של העובדת ובכך פגעה בשכרה. בית הדין פסק לעובדת פיצויים ללא הוכחת נזק מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק עבודת נשים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ענבר יקר, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד רמי אלרוב
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.