

צו הרחבה

הודעה על כוונה למתן צו הרחבה

מאת: עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 8.11.2016 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעה של שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, מר חיים כץ, בדבר כוונתו להוציא צו הרחבה, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום ד' בתמוז התשע"ו (10 ביולי 2016) שמספרו 7031/2016, אשר נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, ועניינו מחיקת סעיף 7(א) לצו ההרחבה להסכם הקיבוצי מיום י"ט בתמוז התשנ"ח (13 ביולי 1998), שמספרו 7038/1998.

בהתאם להודעה ובכפוף להוצאת צו הרחבה ופרסומו ברשומות, החל מיום 31.1.2016 ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה, במידה ולא שולמו, לתקופה של 7 שנים, שהיא תקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958, ולא שנתיים בלבד, כפי שקבוע היום בצו ההרחבה הבסיסי.

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.

חוזרים

אוסר לשנייה ושלישית: חישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע

ביום 8.11.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה הצעת החוק בעניין חישוב דמי לידה אושרה לקריאה שניה ושלישית. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת העבודה והרווחה אישרה לקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 183) (חישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע), התשע"ו-2016.

חוק הביטוח הלאומי קובע, כי דמי הלידה ליום הם שכרה הרגיל של העובדת. כיום השכר הרגיל מחושב לפי הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של המבוטחת ברבע השנה שקדם ליום הקובע (היום שבו הפסיקה המבוטחת לעבוד בשל היותה בהריון) ב-90. מוצע להוסיף לחוק אפשרות שדמי הלידה יחושבו בהתבסס על ששת החודשים שקדמו ליום הקובע.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "פעמים רבות נשים הרות נאלצות להעדר מהעבודה בחודשים האחרונים להריון, בשל מצב פיזי ובריאותי. כתוצאה מכך, הן עובדות פחות ושכרן נפגע. הדבר בולט במיוחד בקרב עובדות שעתיות, אשר רובן עובדות במקצועות שוחקים, לרבות עובדות קבלן, ונאלצות להוריד במספר שעות העבודה בשבועות האחרונים להריון בגלל קשיים פיזיים."

3 ח"כים תמכו בהצעה ללא מתנגדים והיא תועלה למליאה לקריאה שנייה ושלישית.

אוסר בטרומית: הרחבת הזכות לשעת היעדרות לאחר לידה, גם למועסקות שעובדות 8 שעות ביום

ביום 9.11.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק עבודת נשים (תיקון - הרחבת הזכות לשעת היעדרות), התשע"ו-2016. להלן עיקרי הצעת החוק:

מוצע לאפשר שעת הורות לתקופה של ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות גם למי שמועסקת שמונה שעות ביום, ולא רק למי שמועסקת במשרה מלאה. כן מוצע לקבוע, כי מי שעובדת בין שש לשמונה שעות ביום, תהיה זכאית לחצי שעת הורות ביום.

מה במבזק

צו הרחבה

- הודעה על כוונה למתן צו הרחבה

חוזרים

- אוסר לשנייה ושלישית: חישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע
- אוסר בטרומית: הרחבת הזכות לשעת היעדרות לאחר לידה, גם למועסקות שעובדות 8 שעות ביום

סוגייה דיני עבודה

- אי תחולתו של חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם על עובד זר המועסק על ידי קבלן כוח אדם בענף הבניין

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 8.11.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה הצעת החוק בעניין חישוב דמי לידה אושרה לקריאה שנייה ושלישית.

סיכומם של דברים

מוצע לאפשר שעת הורות לתקופה של ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות גם למי שמועסקת שמונה שעות ביום, ולא רק למי שמועסקת במשרה מלאה.

בדברי ההסבר נכתב: "בחוק עבודת נשים, ניתנה זכאות לאם לשעת היעדרות בארבעת החודשים הראשונים שלאחר חופשת הלידה. החוק הקיים מתנה את הזכאות בעבודה בהיקף של משרה מלאה, ואינו נותן זכאות אפילו לא חלקית לעובדת העובדת פחות ממשרה מלאה, כך לדוגמא: עובדת העובדת 99% ממשרה מלאה אינה זכאית לפי חוק זה, ותעבוד בפועל יותר מעובדת העובדת 100% משרה מלאה ומקבלת זכות לשעת היעדרות.

על פי הצעת חוק זו ההטבה לאם לאחר לידה העובדת במשרה מלאה תישאר על כנה, ובנוסף עובדת העובדת 8 שעות במקומות אשר מכסה זו אינה מוגדרת כמשרה מלאה תקבל גם זכות לשעת היעדרות, ועובדת העובדת מעל שש שעות תקבל זכות לחצי שעת היעדרות. הצעת חוק זו תמנע את העיוות הקיים ואת האפליה בין זכויות עובדת במשרה מלאה לבין זכויות עובדת בפחות ממשרה מלאה."

48 תמכו ללא מתנגדים וההצעה תועבר לוועדת העבודה והרווחה.

סוגיות בדיני עבודה

אי תחולתו של חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם על עובד זר המועסק על ידי קבלן כוח אדם בענף הבניין

מאת: עו"ד דנה להב

חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996 (להלן: "החוק") חל על קבלני כוח אדם. החוק מגדיר "קבלן כוח אדם" – "מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לעבודה אצל הזולת".

סעיף 12א(א) לחוק, שנכנס לתוקף ביום 1.1.08, קובע, כי עובד של קבלן כוח אדם ייחשב כעובד של המעסיק בפועל, שאצלו הוא מועסק, בתום תשעה חודשים רצופים של העסקה אצל אותו מעסיק בפועל.

ביום 9.6.2009, פורסם ברשומות תיקון מס' 5 לחוק. בדברי ההסבר לתיקון צוין, כי בעקבות המלצות ועדה בין-משרדית מיוחדת, הוחלט בהחלטת ממשלה לשנות את שיטת העסקתם של עובדים זרים באמצעות קבלני כוח אדם בענף הבניין. מטרת השינוי הייתה לשפר את תנאי העסקתם של העובדים הזרים בענף הבניין, תוך שיפור פיקוח הרשויות על תנאי העסקתם, ומתוך רצון להקל על רצונם של העובדים הזרים לעבור ביתר קלות בין מעסיקים שונים.

במסגרת התיקון, נחקק סעיף 12א(ה) לחוק ובו נקבע כדלקמן:

"סעיף זה לא יחול על עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר למתן שירותי כוח אדם של עובדים שאינם תושבי ישראל לפי סעיף 10(א), ומועסק אצל מעסיק בפועל, בסוג עבודה, בענף עבודה או בתחום עבודה המפורט בתוספת הראשונה; בפסקה זו, "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991".

תחום העבודה המפורט בתוספת הראשונה הוא ענף הבניין.

לסיכום, סעיף 12א(ה) לחוק מחריג מתחולתו עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר למתן שירותי כוח אדם של עובדים שאינם תושבי ישראל לפי סעיף 10(א) לחוק, ומועסק אצל מעסיק בפועל, בענף הבניין.

הכותרת – עורכת-דין 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, להוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

סעיף 12א(ה) לחוק מחריג מתחולתו עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר למתן שירותי כוח אדם של עובדים שאינם תושבי ישראל לפי סעיף 10(א) לחוק ומועסק אצל מעסיק בפועל, בענף הבניין.



תקצירי בסיקה חדשה

נהג אוטובוס שסובל מטחורים הוכר כנפגע עבודה

ב"ל 10333-01-11 מ' נגד המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 28.8.2016, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

בית הדין קיבל את תביעתו של העובד, נהג אוטובוס, להכיר בהחרפת בעיות טחורים מהן הוא סובל כפגיעה בעבודה. המומחה הראשון שמונה מטעם בית הדין שלל כל קשר סיבתי בין תנאי עבודתו של העובד למחלתו ואילו המומחה השני היה בדעה הפוכה וסבר, כי נמצאו גורמים המוכרים בעבודת הנהיגה מבחינת תורת המיקרו-טראומה, קרי פגיעות חוזרות ונשנות בעלות אופי דומה הגורמות לנזק מצטבר במשך הזמן העשוי להיות להביא למחלת הטחורים, ושגרמו להחמרה במחלתו של העובד. נקבע, כי שלושת התנאים הרלבנטיים מבחינת המיקרו-טראומה שהם התאפקות ממושכת, לחץ מקומי ע"י ישיבה ממושכת וטלטולים הם למצער בשיעור של 20%, וכי יש במקרה זה להפעיל את העיקרון של ספק בפועל לטובת המבוטח ולקבוע, כי תנאי עבודתו של העובד הובילו להחמרת מחלתו.

עובד בדואר הוכר כ"עובד" חרף העסקתו בחוזה בהגדרת "קבלן עצמאי"

ע"ע 34362-11-14 משה שלמי נ' חברת דואר ישראל בע"מ. ניתן ביום 26/09/16, בית הדין הארצי, ע"י כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

העובד הועסק כמחלק דואר בחברת דואר ישראל וגם כיום בשלוש תקופות שונות. בתק' הראשונה והשלישית הוגדר כקבלן עצמאי, בתקופה השנייה נחשב כשכיר בחב' כ"א אשר שיבצה אותו לעבודה בדואר. העובד תבע את דואר ישראל לצורך הכרה בו כ"עובד" שלה ודרש רצף זכויות. השאלה המשפטית היתה בדבר התקיימות מע' יחסי עובד-מעסיק והפרשנות שיש ליתן לסעיף 46 לחוק הדואר תשמ"ו-1986 (להלן: "חוק הדואר") אשר קובע, כי עובד שהוא פחות מחצי משרה אינו יחשב לעובד של המעסיקה. ביה"ד ניתח את ס' 46 לחוק הדואר וקבע, כי סעיף החוק אינו יוצר חוקה חלוטה של העדר יחסי עובד מעביד אלא נועד להתיר לרשות הדואר לבצע חלוקת דואר לא רק באמצעות עובדיה אלא גם באמצעות קבלנים עצמאיים. נקבע, כי בתקופה הראשונה לעבודה מתקיימים מאפיינים מובהקים של "עובד" במקרה זה, שהרי העובד ביצע עבודה יומיומית קבועה של חלוקת דואר, שעות עבודה הוגדרו מראש, לעובד היתה אחריות אישית לביצוע מטלות, פיקוח צמוד של ממונים מטעם החברה, השתלבות בתפקיד ללא מאפיינים של עסק עצמאי, וללא קיום של מקום עבודה נוסף. בתקופה השנייה בה הוכרה הגדרת התובע כ"עובד" לא חל שינוי מהותי במאפייני ההעסקה, ויש בכך כדי לתמוך כי בתקופה השלישית והראשונה לא היה מדובר ב"קבלן עצמאי" אלא "עובד". בנוסף קבע ביה"ד כי המחוקק ניסח את סעיף 46 לחוק הדואר בקו גבול לפיו העובדים פחות מחצי משרה אינם עובדי דואר ישראל, והרי העובד במקרה זה עבד בדיוק חצי משרה, עובדה המחזקת את המסקנה כי הוא "עובד" המעסיקה. מכאן נקבע, כי על המעסיקה להעביר את התובע למעמד "עובד" לאלתר בהתאם לדרגה וותק תואמים.

בית הדין קבע כי לא כל אמירה בוטה עולה כדי הטרדה מינית במקום העבודה

ס"ע 43968-05-10, קרן שושן נ' משרד התחבורה והבטיחות בדרכים ואלמוני. ניתן ביום 21.8.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט אורן שגב

ביה"ד האזורי לעבודה דחה תביעת עובדת משרד התחבורה שטענה כי מנהלה הטרדה מינית והתנכל לה. נקבע, כי למרות שהמנהל אכן השמיע כלפי העובדת אמירות בוטות בעלות גוון מיני, הן אינן עולות כדי הטרדה מינית, וכי לא כל אמירה בוטה, גסת רוח או שוביניסטית עולה כדי התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או מיניותו. בית הדין קבע כי עדות העובדת מתוכננת, מחושבת ומגמתית והתקשה לקבל את עדותה. עוד נקבע, כי יש להבחין בין אמירות אלו לבין אמירות גסות רוח ובלתי ראויות, תוך בחינה לשונית של הנאמר ועל רקע הנסיבות וההקשר בהם נאמרו הדברים.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד מורן טימן גוגול, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד רמי אלרוב

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

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

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.