

חקיקה

צו הרחבה בענף השמירה והאבטחה

מאת: עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 22.12.2016 פורסם ברשומות צו אשר מרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום כ"ד באלול התשע"ו (27 בספטמבר 2016) שנחתם בין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה האיגוד הארצי של עובדי השמירה ושמספרו 7040/2016 על כלל העובדים והמעסיקים בענף השמירה והאבטחה בישראל, ועניינו עדכון תעריפי שכר לשעה ולחודש של עובדי שמירה אשר פורסמו בצו ההרחבה הקודם משנת 2014 שמספרו 7029/2014. להלן עיקרי הצו:

החל מיום 1.1.2017, עובד בשכר יהיה זכאי לתעריף שעתי אשר לא יפחת מסך 28.5 ש"ח ועובד חודשי יהיה זכאי לשכר חודשי שלא יפחת מסך 5,300 ש"ח למשרה מלאה. עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב השכר החודשי יחסית לחלקיות משרתו.

הוראות צו זה לא יחולו על עובד המועסק אצל מעסיק שעיסוקו בליווי טיולים ומשלחות, כהגדרתו בצו ההרחבה בשירותי אבטחת טיולים.

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

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.

הצעת חוק

הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – שינוי שבוע העבודה), התשע"ו-2016

מאת: עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 28.3.2016 פורסמה הצעת חוק פרטית, הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – שינוי שבוע העבודה), התשע"ו – 2016 (להלן: "הצעת חוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע כי מנוחה שבועית של יהודי תכלול את יום השבת. במרבית המגזרים במשק יום השישי נקבע כיום מנוחה נוסף, בהיות יום עבודה קצר הצמוד ליום השבת.

מטרת הצעת החוק היא לעגן בחוק את יום הראשון כיום מנוחה נוסף, במקום יום השישי הנהוג היום. מוצע כי ביום הראשון תותר העסקת עובדים לצורך קיום פעילות תרבות, חינוך, תחבורה ומסחר קמעונאי. כן מוצע להתיר העסקה במפעלים שיקבע שר הכלכלה והתעשייה על מנת לאפשר פעילות תעשייתית רצופה.

הדבר יועיל לתא המשפחתי ויאפשר לבני המשפחה לשהות יחד זמן רב יותר, תוך שהם נוטלים חלק בפעולות פנאי, לרבות פעילות בתחומי התרבות, החינוך והמסחר הקמעונאי.

בהתאם להצעת החוק, ההוראה בדבר תוספת לגמול העבודה במנוחה השבועית הקבוע בסעיף 17 לחוק לא יחול לעניין העסקה ביום ראשון. כמו כן מוצע לקבוע כי העסקה ביום ראשון לא תיחשב כהעסקה בניגוד לחוק.

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

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.

מה במבזק

חקיקה

■ צו הרחבה בענף השמירה והאבטחה

הצעת חוק

■ הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון) – שינוי שבוע העבודה, התשע"ו-2016

סוגיה דיני עבודה

■ זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

החל מ-1.1.2017, עובד שמירה בשכר יהיה זכאי לתעריף שעתי אשר לא יפחת מסך 28.5 ש"ח ועובד חודשי יהיה זכאי לשכר חודשי שלא יפחת מסך 5,300 ₪.

סיכומם של דברים

ביום 28.3.2016 פורסמה הצעת חוק פרטית, הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – שינוי שבוע העבודה), התשע"ו – 2016 שמטרתה לעגן בחוק את יום הראשון כיום מנוחה נוסף, במקום יום השישי הנהוג היום.

סוגיה דיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים. להלן נסקור את מעמדם הנורמטיבי של ימי היעדרות אלו:

בסעיף 18א' לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח 1948 נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, חגים כגון חנוכה, פורים, ל"ג בעומר וראש השנה האזרחית וכמו כן, ימי צום כגון ט' באב וי"ז בתמוז אינם נחשבים כ"ימים חג", שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה להם(*) נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, 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 בתוספת(***) מצויים חגים ומועדים יהודיים שאינם מוסדרים בפקודת סדרי השלטון והמשפט וכן ימי חג של עדות ודתות אחרון וימים בין לאומיים כגון יום האישה.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל.

(*) לדוגמה: ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה וצו ההרחבה אשר הוצא מכוחו ביום 11/8/2010, צו ההרחבה בענפי המתכת החשמל והאלקטרוניקה (המוסכים והתוכנה) מיום 31/12/1973.

(**) הסעיף נכנס לתוקף החל מיום 31.05.2010

(***) להלן רשימת הימים שבתוספת: צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

חגי העדה השומרונית: יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.

חגי הנוצרים: ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.

חגי המוסלמים: ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלכסרא ואלמעראג); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

חגי הדרוזים: ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

וכן יום הזיכרון לעדה הצירקסית, חג הסיגד, יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם.

הכותב – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מיידע 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

סילבסטר הוא השם המקובל בישראל ללילה שבין ה- 31.12 ל- 1.1, עת מתחילה שנה אזרחית חדשה. בראש השנה האזרחית החוק מאפשר לעובד לנצל יום חופש לבחירתו על חשבון ימי החופשה הצבורים לו.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין קבע כי בין עורכת דין למדינה קיימים יחסי עובד מעביד למרות שהצדדים התקשרו בהסכם קבלני

סע"ש 45291-12-13, נירה דורני ל מדינת ישראל- משרד המשפטים. ניתן ביום 13.10.16, בית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט כאמל אבו קאעוד

עורכת דין הועסקה במשך 5 שנים כמנהלת במחלקת ההקדשות במשרד המשפטים. בתחילה, הועסקה כשכירה מטעם משרד עו"ד חיזוני, ובהמשך הועסקה ע"י המדינה על בסיס קבלני. לקראת סוף תקופת ההתקשרות הוצע לה להיקלט כעובדת מדינה בתנאים מופחתים, אולם היא סירבה והמדינה סיימה את ההתקשרות עמה. עורכת הדין תבעה את המדינה בטענה, כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעסיק וזאת למרות שנחתם הסכם קבלני. לטענתה, היא השתלבה במערך הארגוני של המדינה כעובדת מן המניין והובטח לה תקן. בפועל, הוצע לה תפקיד שאינו תואם את התנאים שהיו לה בעבר ולכן סירבה. סירובה הוביל לסיום ההתקשרות עמה והיא ראתה בכך פיטורים, ותבעה סעדים כספיים בגין זכויות סוציאליות עבור תקופת ההתקשרות. המדינה טענה מנגד, כי לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים, וכי התביעה נובעת מחוסר תום לב ומניגוד מוחלט להסכמים עליהם חתמה עורכת הדין מרצונה החופשי וביוזמתה. ביה"ד קבע, כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעסיק. לטענת חוסר תום לב נקבע, כי עצם הגשת התביעה וההחלטה לעמוד על זכויות מכוח משפט העבודה אין בכך כדי לקבוע חוסר תום לב. נהפוך הוא. ביה"ד התרשם מעדותה כי הובטח לה תקן במדינה, אולם ההתחייבות לא קוימה. לעניין טענת קיזוז והשבת כספים למדינה נקבע, כי הבחירה במתכונת העסקה של קבלן נכפתה על עורכת הדין, הפער בין התמורה הקבלנית לשכר חלופי שהוצע לה היה נמוך בהרבה מ- 50% ולכן אין ליחס לה חוסר תום לב. לסיכום, ביה"ד נקט בגישה הרתעתית, לפיה יש לחשב את בסיס הזכויות הסוציאליות המגיעות לעו"ד בהתאם לתמורה הקבלנית שסוכמה עמה לאורך השנים.



בית הדין פסק פיצויי פיטורין לעובד שפוטר לאחר שהתבטא בצורה בלתי ראויה כלפי מעסיקו

סע"ש 30039-10-14, שלמה בר נ' לילית קוסמטיקה בע"מ. ניתן ב-10.11.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת יצחק לובוצקי

עובד שהועסק כנהג חלוקה אצל המעסיקה פוטר בשל כך שהתבטא בצורה חריפה מאיימת ובלתי הולמת כלפי סמנכ"ל החברה, וזאת בנוכחות עובדים אחרים וכשנקרא לסדר, חדל לשתף פעולה עם המעסיק בעבודתו כ"נהג חלוקה" בחברה. העובד תבע את המעסיקה לתשלום פיצויי פיטורין, דמי הודעה מוקדמת ויתר הזכויות הסוציאליות שמגיעות לו. בית הדין קיבל בחלקה את התביעה של העובד בית הדין אמר כי הגם שהתבטאויות בלתי הולמות של עובד, יכול שיהיו סיבה מוצדקת לפיטוריו וגם כעילה לראות בכך "עבירת משמעת חמורה", יש לבחון כל מקרה ביחס נכון למשכו ותדירותו. בית הדין קבע כי יום האירוע היה "אירוע חד פעמי" שלא מאפיין את התנהגות העובד כבשגרה. לפיכך, אין זה מוצדק לפגוע ב"פיצויי הפיטורים", אלא רק לשלול את "תמורת ההודעה המוקדמת".

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד ראובן בבדל'נוב

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.