

דברי הסבר

חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017

עו"ד מיטל דולב- בלט

ביום 3.7.2017 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים קובע מצבים בהם קיימת זכאות לעובדת להיעדר ממקום עבודתה. בהתאם לתיקון לחוק, עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים כל התנאים המפורטים:

1. תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מ- 5 ימים רצופים.
 2. לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.
 3. העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה.
 4. העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה.
- עוד קובע התיקון לחוק, כי לא ניתן לקבל במקביל גם את זכות ההיעדרות לפי התיקון לחוק וגם זכויות נוספות המקצרות את יום העבודה של העובדת כגון מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות סעיף 7(ג)3 לחוק או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין שעת הורות. הוראות אלה יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים.
- בהתאם לתיקון לחוק, ראש רשות ביטחון רשאי בהחלטה מנומקת בכתב לקבוע כי הוראות אלה לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני. "רשות ביטחון"- שרות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה.
- ההיעדרות המותרת לפי התיקון לחוק היא בנוסף על ההפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 ואין מנכים אותה משכר עבודה.
- תחילתו של התיקון לחוק הוא ביום פרסומו ברשומות, קרי ה- 3.7.2017.

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.

הודעה

הודעה על כוונה למתן צו הרחבה

עו"ד מיטל דולב- בלט

ביום 29.06.2017 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 ב' בניסן התשע"ז (29 במרס 2017) שמספרו 7019/2017 אשר נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. נושא ההסכם הוא קיצור שבוע העבודה ל-42 שעות.

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 סופית: עובד יוכל לקבל את תלוש השכר בדואר אלקטרוני, ולא מודפס

ביום 27.6.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין תלוש שכר לעובד. להלן עיקרי ההודעה:

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017

הודעה

■ הודעה על כוונה למתן צו הרחבה

חוזרים

■ אושר סופית: עובד יוכל לקבל את תלוש השכר בדואר אלקטרוני, ולא מודפס

■ הנדון: הטבות מס לישובים - סעיף 11 לפקודת מס הכנסה - סעיפים (ב) ו-(ג) להוראות מעבר - הבהרה

סוגיות בדיני עבודה

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

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 29.6.2017 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעה לפיה שר העבודה והרווחה מתכוון להוציא צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-42 שעות.

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה היום סופית תקנות, לפיהן עובד יוכל לקבל את תלוש השכר בדואר אלקטרוני, ולא מודפס מעסיק רשאי להציע לעובד לקבל את תלוש השכר שלו לא כתלוש מודפס, אלא באמצעות אתר אינטרנט מאובטח או דואר אלקטרוני פרטי או מטעם המעסיק. זאת בתנאי שהעובד הביע את הסכמתו לכך בכתב, והוא יוכל לשנות את החלטתו בכל עת. בנוסף, גם אם בחר העובד בקבלת התלוש באמצעים אלקטרוניים, התלוש יהיה ניתן להדפסה. כמו כן, המעסיק יהיה מחויב לאפשר לעובד לקבל תלושי שכר מודפסים לתקופה שלא תפחת משבע שנים אחורנית.

הנדון: הטבות מס לישובים – סעיף זו לפקודת מס הכנסה – סעיפים (ב) ו-(ג) להוראות מעבר – הבהרה

ביום 20.6.2017 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הטבות מס ליישובים. להלן החוזר במלואו: בהמשך להנחיות בנושא שבנדון שפורסמו בלוחות הניכויים, ובעקבות שאלות שעלו, להלן הבהרות ועדכונים:

הוראות סעיפים (ב) ו-(ג) להוראות המעבר יחולו גם על יחיד שהפך לתושב היישוב לאחר היום הקובע, קרי 1/1/2016.

ההטבה בהתאם לסעיף (ב) להוראות המעבר חלה רק על מי שהיה במשך כל שנת המס תושב היישוב ולא יחולו לעניין זה הוראות סעיף 11 (ב)(4) לפקודה.

לאור כך, תושב ישוב שבמהלך שנות המס 2016 – 2017 הפך לתושב אחד היישובים הזכאים להטבה מכוח סעיפים (ב) ו (ג) להוראות המעבר יהיה זכאי להטבות מס בהתאם לרשימות שפורסמו בלוחות 11 maasikim280211 הניכויים 2016 ו 2017.

ההטבה תוענק לתושבים בכפוף לעמידה בתנאי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה. הנחיה זו מבטלת את ההנחיה הקודמת שיצאה ביום 26/2/2017 בנושא זה.

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג ע"ד 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 ובחגייהם. עוד קובעת הפקודה כי 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 נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה למי שאינם יהודים מוגדר ע"ד 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, תאגידי שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד. לעובדים אשר חל עליהם תקנון זה, ע"ד 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 עקא שצו הרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו הרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן לראות כי הזכות לדמי

סיכומם של דברים
ביום 20.6.2017
פרסמה רשות המיסים
חוזר בעניין הטבות מס
ליישובים.

סיכומם 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
ע"ד אלפיטר מוגדר
כיום חג בן שלושה
ימים.

חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ראה למשל: סע (ח"י) 15507-02-10 אבו אלהיגיא 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 – עו"ד 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה



נפסקו פיצויי פיטורים לאח בבית חולים שנרדם במהלך משמרת, חרף הקביעה כי מדובר בהפרת משמעת חמורה
סע"ש (ת"א) 47720-02-15, מסרי מוסטפא נ' מרכז רפואי מעייני הישועה בע"מ. ניתן ביום 14.2.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א- יפו, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמבר
 אח שעבד בבית חולים מעייני הישועה קרוב לשלוש שנים, פוטר לאחר שנעדר ממשמרתו וכאשר לאחר חיפושם נרחבים נמצא ישן בחדר אשפוז ריק, בזמן עבודה. בשמונה החודשים האחרונים ביצע האח עבודתו כנגד הוצאת חשבוניות כקבלן עצמאי, לטענתו עקב פגישתו עם סמנכ"ל בית- החולים שהבהיר לו כי כך יוכל להשתכר בשכר גבוה יותר. מנגד, נטען כי האח החל לעבוד כקבלן עצמאי בהתאם לדרישתו המפורשת ולאחר התפטרותו כשכיר. ארבע שנים לאחר הפיטורים, דרש האח קבלת תשלומים שונים מכוח קיומם של יחסי עובד מעביד, לרבות תשלום פיצויי פיטורים. בית- החולים דחה את דרישות האח, בטענה שהאח שימש כקבלן עצמאי. בית הדין קבע, כי האח פוטר הואיל ולא הוצגה כל ראיה כי העובד התפטר. בשאלת קיום יחסי עובד מעביד, על סמך מבחני הפסיקה נקבע, כי בין האח לבית החולים התקיימו יחסי עובד מעביד לאורך כל תקופת ההעסקה. אשר על כן, נפסקו לאח פיצויי פיטורים בסך 39,900 ש"ח וזאת חרף הקביעה כי האח פוטר מטעמים לגיטימיים ולאור הפרת משמרת חמורה של נטישת משמרת.

שירות התעסוקה יפצה חייל משוחרר שהופנה לעבודה שאינה מועדפת וכתוצאה מכך איבד זכאותו למענק עבודה מועדפת
על"ח 11017-06-14, אדרעי שלום נגד שרות התעסוקה, תל אביב. ניתן ביום 31.01.17, בבית הדין האזורי בתל אביב- יפו, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמבר
 בסמוך לאחר שחרורו של העובד מצה"ל, עבד העובד בתחנת דלק, שהיא "עבודה מועדפת" המזכה במענק. העובד סיים לעבוד בתחנה, ומאחר שהיה מודע לכך שעליו לצבור ימי עבודה נוספים לצורך זכאות למענק, פנה לשירות התעסוקה וביקש הפניה לעבודה מועדפת. העובד קיבל מפקידת ההשמה בשירות התעסוקה הפניה לעבודה כמאבטח בקניון, עבודה שאינה עבודה מועדפת לפי הדין, ובכך לא צבר מספיק ימים על מנת לזכות במענק. בית הדין סבר, כי יש קושי של ממש בעמדת שירות התעסוקה לפיה אין זה מעניינו אם העבודה אליה הוא מפנה חייל משוחרר היא עבודה מועדפת אם לאו. נקבע, כי שירות התעסוקה איננו רשאי להשתחרר מן החובה לבדוק האם המשרה אליה מופנה החייל היא עבודה מועדפת ועליו להנחות את החייל המשוחרר באשר לטיבה של המשרה אליה הוא מופנה ולא לצאת ידי חובתו באמירה כללית בדבר בדיקת הזכויות במוסד לביטוח לאומי. לאור האמור לעיל, בית הדין קיבל את תביעתו של העובד וחייב את שירות התעסוקה לפצותו בגין אובדן זכאותו למענק עבודה מועדפת.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד תומר שילוני ועו"ד מורן טימן גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי
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.