

דברי הסבר

תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך), התשע"ז-2017

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 31.7.2017 פורסמו ברשומות תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך), התשע"ז-2017 (להלן: "תקנות בודק שכר") שעניינן זהות בודק השכר והכשרתו. להלן עיקרי תקנות בודק שכר:

סעיף 40(א) לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "חוק הגברת האכיפה") קובע כי השר רשאי לתת לאדם תעודת הכרה כבודק שכר מוסמך, לצורך עריכת בדיקות תקופתיות לעניין התאמת תנאי העבודה של עובדים למשפט העבודה, אם התקיימו בו מספר תנאים.

על פי תקנות בודק שכר, מקצוע או תואר אקדמי מתאים לעניין הכרה בבעל מקצוע או בבעל תואר אקדמי כבודק שכר הוא אחד מאלה:

1. חשב שכר שבידו תעודת גמר קורס חשבי שכר שהעניקו האגף להכשרה או לשכת רואי החשבון בישראל, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק בחשבות שכר בהיקף עבודה נדרש.
 2. רואה חשבון, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק בראיית חשבון או בחשבות בהיקף עבודה נדרש, או שוכנעה שערב תחילתן של תקנות אלה ערך במסגרת עיסוקו בבדיקות במשך 12 חודשים לפחות.
 3. עורך דין, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק בדיני עבודה במשרה בהיקף הנדרש.
 4. מבקר פנימי, כמשמעותו בחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק במסגרת עיסוקו בתחומי שכר עבודה ודיני עבודה בהיקף עבודה נדרש.
 5. יועץ מס מייצג, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק במסגרת עיסוקו בתחומי שכר עבודה ודיני עבודה בהיקף עבודה נדרש.
 6. כלכלן או מי ששימש בעבר מפקח עבודה, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק במסגרת עיסוקו בתחומי שכר עבודה ודיני עבודה בהיקף עבודה נדרש.
- ועדת קבלה יכולה לבחון את התקיימות התנאים הללו על בסיס מסמכים בכתב או לבצע ריאיון למועמד.

הכשרת בודקי שכר

מנהל האגף להכשרה מקצועית ולפיתוח כוח אדם במשרד העבודה והרווחה (להלן: "המנהל") יורה על תכנית לימודים להכשרת בודק שכר מוסמך, בהיקף שלא יעלה על 150 שעות, שתכלול הכשרה עיונית ומעשית. הלימודים יהיו בתחומים הבאים: חוקי העבודה, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, מערכות שכר, חשבונאות כללית וחשבות שכר מתקדמת, תפקידי בודק שכר מוסמך וכללי אתיקה.

בהתאם לתקנות בודק השכר, המנהל, בהתייעצות עם ועדת המקצוע, רשאי להכיר במוסד לימודים מוכר לביצוע תכנית הכשרה. כמו כן, המנהל יערוך בחינה עיונית ובחינה מעשית למי שסיים בהצלחה את תכנית ההכשרה במוסד לימודים מוכר.

מי שעמד בדרישות תכנית ההכשרה ובבחינות, יקבל תעודת מקצוע בודק שכר מוסמך.

מה במבזק

דברי הסבר

- תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך), התשע"ז-2017

חוזרים

- לבקשת ההסתדרות נקבע: רשת החינוך החרדית "מאורות המעיין" מאשדוד ביזתה את בית הדין
- אושר סופית: יום חופשה מלא או חצי יום חופשה על חשבון העובד להצבעה בפריימריז

סוגיה בדיני עבודה

- היעדרות עובד בתשעה באב

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים
ביום 31.7.2017
פורסמו ברשומות תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך), התשע"ז-2017 שעניינן זהות בודק השכר והכשרתו.

מי שקיבל תעודת הכרה לפי סעיף 40 לחוק הגברת האכיפה יעבור מזמן לזמן השתלמות במוסד לימודים מוכר בנושאים הקשורים לתחומי עבודתו של בודק השכר המוסמך ונחוצים לשמירה על כשירותו המקצועית.

בהתאם לתקנות בודק שכר, יראו ברואה חשבון כמי שעומד בדרישות תקנות בודק שכר עד תום 9 חודשים מיום פרסומן של תקנות בודק שכר, קרי 30.4.2018. תחילתן של תקנות בודק שכר במועד פרסומן ברשומות, קרי 31.7.2017.

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.

חוזרים

לבקשת ההסתדרות נקבע: רשת החינוך החרדית "מאורות המעיין"

מאשדוד ביזתה את בית הדין

ביום 11.7.2017 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע קיבל את בקשת ההסתדרות וקבע כי רשת החינוך החרדית מאורות המעיין ביזתה את בית הדין ופגעה בהתארגנות עובדותיה. להלן עיקרי ההודעה:

הבקשה הוגשה לאחר שהנהלת הרשת והמנכ"ל שלה התעלמו מלא פחות מארבע החלטות שניתנו על ידי בית הדין שקבעו כי עליהם להשיב לעבודה את מובילת התאגדות עובדות הרשת.

מאורות המעיין הינה רשת חינוך של גנים ומעונות המיועדת למגזר החרדי באשדוד והסביבה. בחברה עובדות כ-100 גננות וסייעות המשתכרות בשכר נמוך, ובשל רצונן האמיץ לשפר את תנאי העסקתן, התאגדו בהסתדרות. באוגוסט אשתקד הכריזה ההסתדרות יציגות בחברה, על אף מאמציה הגדולים של הנהלת מאורות המעיין לסכל את המהלך.

ואולם, לאחר שהגיע להנהלה מידע על מעורבותה בהליך ההתאגדות, הודיעה ליו"ר ועד הפעולה - עובדת מנוסה ומוערכת בעלת ותק רב - כי בכונתה לפטרה מכיוון ש"אין ברשותה אישור העסקה כדין ממשד החינוך". לטענת ההסתדרות, פיטורי העובדת נבעו אך ורק ממעורבותה בהתארגנות.

כבר באוגוסט 2016 השתכנע בית הדין כי ישנו קשר אסור לכאורה בין מעורבותה של יו"ר ועד הפעולה בהסתדרות לפיטוריה. מאז, בארבע הזדמנויות שונות, הורה בית הדין להשיבה לעבודתה, ובמקביל לפעול להשגת אישור העסקה. למרות הצגת האישור, הצוים שניתנו על ידי בית הדין ומכתבי התרעה שנשלחו מההסתדרות - עד היום לא הושבה העובדת לתפקידה הקודם.

בפסק דין שניתן על ידי כב' השופט משה טוינה, נתקבלו בקשות ההסתדרות ונקבע כי מאורות המעיין והמנכ"ל ריבוח ביזו את בית הדין ואת החלטותיו, תוך שהם פגעו באופן מתמשך בזכות ההתארגנות של העובדות.

עוד נקבע כי עליהם להשיב באופן מיידי את יו"ר ועד הפעולה לתפקידה הקודם, באותם התנאים בהם הועסקה ערב פיטוריה. בית הדין קבע כי על כל יום בו לא העובדת לא תושב לתפקידה ישלמו ההנהלה והמנכ"ל - כל אחד בנפרד - קנס בגובה 1,500 שקל ליום.

סיכום של דברים
ביום 11.7.2017
פרסמה ההסתדרות
הודעה לפיה בית הדין
האזורי לעבודה בבאר
שבע קיבל את בקשת
ההסתדרות וקבע כי
רשת החינוך החרדית
מאורות המעיין ביזתה
את בית הדין ופגעה
בהתארגנות
עובדותיה.

אשר סופית: יום חופשה מלא או חצי יום חופשה על חשבון העובד להצבעה בפריימריז

ביום 24.7.2017 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק המפלגות (תיקון מס' 23), התשע"ז-2017. להלן עיקרי ההודעה:
 הצעת החוק אושרה בתמיכתם של 47 חברי כנסת, 9 חברי כנסת התנגדו ו 5 נמנעו;
 הצעת החוק של חברי הכנסת יואב קיש ודוד ביטן (הליכוד), קובעת כי ביום בו מתקיימות בחירות מקדימות (פריימריז) יחויב מעסיק לאפשר לעובד לנצל יום חופשה מלא או חצי יום חופשה על חשבון ימי החופשה השנתית שלו, בתנאי שהעובד הודיע על כך לפחות 14 יום מראש.

עם זאת, אם יבקש העובד לנצל מספר שעות שאינו עולה על חצי יום חופש, ואם יבקש לנצל יותר מיומיים בשנה לצורך הצבעה בפריימריז, יהיה זאת כחופשה ללא תשלום.
 עובדי הוראה, גננות, סייעות ומטפלות במעונות יום החרגו מהצעת החוק, בשל הקושי שעלול להיווצר כתוצאה מהיעדרות מלאה או חלקית שלהם.

המעסיק יהיה מחויב לשמור בסודיות את ההזדהות המפלגתית של העובד.

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

סוגיה בדיני עבודה

היעדרות עובד בתשעה באב

עו"ד דנה להב

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק.
 בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") 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, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב.

לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, 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 למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עברו יהיה יום עבודה רגיל.

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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים
ביום 24.7.2017 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק המפלגות (תיקון מס' 23), התשע"ז-2017.

סיכום של דברים
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 למעסיק כקבוע בחוק חופשה שנתית.

תקצירי פסיקה חדשה

נדחתה תביעת מלצרית לשכר מינימום וחויבה ב-16,000 ש"ח הוצאות למעסיקה עקב חוסר תום לב

סע"ש (י-ם) 1516-08-13, ריקה פז נ' פרדס רימונים בע"מ חברות. ניתן ביום 27.3.2017, בית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה ברזניר ישרודה

מלצרית שעבדה כ-4 שנים בבית קפה חתמה בקבלתה לעבודה על חוזה עבודה בו נדרשה לבחור בין 2 חלופות שכר: תשלום שכר באמצעות "טיפים" ואולם לא פחות משכר מינימום או תשלום שכר מינימום ישירות מהמעסיקה. העובדת בחרה בחלופת הטיפים. לאחר עימות עם המעסיקה, נערך לעובדת שימוע עקב ביצוע הפרות משמעת. העובדת טענה כי הובטחו לה פיצויי פיטורין, מנגד נטען כי העובדת שקלה להתפטר וביררה אם זכאית לפיצויי פיטורין מבלי שסוכם עמה דבר. לאחר זמן קצר, במסגרת חילופי מסרונים לגבי שיבוץ משמרות, הודיעה העובדת כי לא תעבוד וייתכן שתתחיל עבודה חדשה. בשלב זה העובדת חדלה להשתבץ למשמרות ולמעשה נותקו יחסי העבודה. בית הדין יישם את מבחני ההכרעה בהלכת ענבל מלכה וקבע כי למעט תנאי אחד, יש לראות בטיפים שניתנו לעובדת כשכר עבודה. עוד נקבע כי המעסיקה לא הפרישה חופשה, הבראה וחגים ונקבע כי ישולם לעובדת סה"כ 5583 ₪ עבור רכיבים אלה. ההפרשות הסוציאליות נרשמו אמנם בתלושי השכר אולם בפועל שולמו מתוך כספי הטיפים. בית הדין לא קיבל את טענה כי העובדת לא היתה מודעת לחוזה עליו חתמה וכי נפלו בו פגמים ופסק כי העובדת קיבלה למעלה משכר מינימום. בנוסף, נשללה זכאות לפיצויי פיטורין, שכן, נקבע כי העובדת היא זו שהביאה לידי סיום יחסי העבודה בחוסר היענותה לשיבוצי המשמרות. כמו כן נקבע כי העובדת ביצעה עבירות משמעת רבות מתוך רצון לגרום לפיטורה וכי פעלה בחוסר תום לב ועל כן תשלם למעסיקה 16,000 ₪ הוצאות ושכ"ט עו"ד.

עובד שנעדר חודש במלחמת "צוק איתן" זנח את עבודתו ולא פוטר

ס"ע 54355-11-15, אולג בוגדנוב נגד פח תעש אשקלון בע"מ. ניתן ביום 15.6.2017,

בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוחנן כהן

העובד, תושב אשקלון, אשר נעדר מעבודתו במשך חודש בתקופת מבצע "צוק איתן" בטענה, כי נאלץ להישאר בביתו על מנת להשגיח על ילדיו היות ואשתו המשיכה לעבוד כרגיל. בנוסף טען, כי פוטר מעבודתו ללא שימוע וללא פיצויים. מנגד טענה המעסיקה, כי העובד "נעלם מהעבודה" ולא טרח ליצור עמה קשר ולעדכן היכן הוא ומתי בכוונתו לשוב לעבודה. בית הדין קבע, כי מכלול הנסיבות מוביל למסקנה, כי העובד זנח את עבודתו ולא פוטר, אלא התפטר, בין היתר בשים לב לכך שנעדר מעבודתו לתקופה ארוכה ולא הוכיח למעסיקה מהיום הראשון שהוא נעדר עקב המצב הביטחוני, לא הוכיח טענתו, כי השגיח על ילדיו ולא שב לעבודה גם כשהייתה הפסקת אש וגם עם סיום המלחמה. לאור האמור לעיל התביעה נדחתה במלואה.

סירובה של עובדת לשוב לעבודתה לאחר ביטול פיטוריה מהווה התפטרות

סע"ש 4619-10-14, אלאמטרו בוגלה נ' אותנטי ש.מ. בע"מ. ניתן ביום 20.07.17, בבית

הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר - כץ

עובדת שימשה כמנהלת חנות ופוטרה בטענה לתפקוד לקוי בהיותה בהריון. העובדת סירבה לשוב לעבודה לתפקיד שאינו ניהולי לאחר שביטלו את פיטוריה ותבעה סעדים שונים בסך של 170,000 ש"ח בגין הפרה של חוק עבודת נשים. בית הדין קבע, כי בעצם סירובה של העובדת לשוב לעבודה בתפקיד ניהולי לאחר שפיטוריה בוטלו מהווה התפטרות ולא פיטורים ועל כן יש לדחות את תביעתה של העובדת ברובה. תביעתה של העובדת לקבלת שכר עבודה, פדיון חופשה ופיצוי בגין אי הפקדה לגמל התקבלה. בצעד חריג נפסק, כי על העובדת לשלם הוצאות משפט בסך 7,000 ש"ח למעסיקה היות והיא הפריזה בסכומי התביעה והעמידה אותם על סך של 170,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד תומר שילוני, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד דנה פרייס

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.