

הודעת הכנסת

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה: שכר המינימום יעלה ל- 5,300 שקלים; נציגי נכים מחו

ביום 24.10.2017 פרסמה הכנסת הודעה לעניין העלאת שכר המינימום במשק. להלן עיקרי ההודעה: בתום דיון סוער אישרה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת פה אחד לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק הממשלתית, לפיה כבר החל ממשכורת חודש דצמבר 2017 (אשר תשולם בינואר 2018) יעלה שכר המינימום מ- 5,000 שקלים בחודש ל- 5,300 שקלים. שכר המינימום לשעה יעלה מ- 26.9 שקלים ל- 28.5, ושכר המינימום היומי יעלה מ- 231 ל- 245 שקלים. זאת בעקבות הסכמות בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים ובאישור משרד האוצר. לפי הערכת משרד האוצר, עלות המהלך היא בין 400 ל- 500 מיליון שקלים בשנה.

יו"ר הוועדה, ח"כ אלי אלאוף (כולנו), אמר בדיון: "זהו צעד משמעותי ונפלא. להעלאת שכר המינימום יש השפעה גדולה על היחלצות ממצבי עוני, והוא מהווה בסיס לתוספות ותנאים נלווים לעובד. נכבד את הגר הגר בתוכנו, וגם שכרם של העובדים הזרים יעלה. צעד זה יאפשר הוצאה של אוכלוסיות נוספות מקו העוני, ונתקרב עוד יותר לממוצע ה-OECD". ח"כ אלאוף הודה לממשלה ולשר האוצר בפרט, ליו"ר ההסתדרות וליו"ר התאחדות התעשיינים על פעילותם ותמיכתם במהלך.

יו"ר ההסתדרות, אבי ניסנקורן, אמר: "זהו יום מרגש. אנחנו משלימים העלאה של 1,000 שקלים בתקופה קצרה, כמעט רבע מהשכר. זה משנה את מפת אי השוויון, אנחנו עושים כאן צדק חלוקתי היסטורי. העלאת שכר המינימום משפיעה על כ- 800 אלף משפחות, כמעט רבע מהשכירים. הוספנו לתא המשפחתי בתקופת אינפלציה שלילית בין אלף לאלפיים שקלים (אם שני בני הזוג עובדים). כששכר המינימום עולה, עולות גם המשכורות הקרובות אליו וכך עולה השכר החציוני והשכר הממוצע למשק".

זוהי הפעילה הרביעית של העלאת שכר המינימום מאז חודש אפריל 2015. לפי דו"ח מרכז המחקר והמידע של הכנסת, הפעימה הקודמת, בה עלה שכר המינימום ל- 5,000 שקלים, היתה צפויה לגרום ל- 1.7% מהמשפחות בישראל לעלות מעל לקו העוני ולהפחית ב- 3.1% את חומרת העוני. לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי, בשנת 2015 השתכרו כ- 660 אלף מהעובדים השכירים (כ- 24% מהם) שכר מינימום או למטה מכך. מבין העצמאים, 36% (כ- 91 אלף) השתכרו שכר מינימום או פחות ממנו.

חוזר

הנחיה חדשה מגדירה את המותר והאסור בשימוש במצלמות מעקב במקומות עבודה ובמסגרת יחסי עבודה

ביום 18.10.2017 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות חוזר בעניין מצלמות מעקב במקומות עבודה ובמסגרת יחסי עבודה. להלן עיקרי החוזר:

בשוק העבודה הנוכחי, בו מבלי העובדים במקום העבודה חלק ניכר משעות היום, מתעצמת ההשלכה של הפעלת מעקב קבוע בידי המעסיק. מצלמת וידאו המותקנת במקום העבודה מסוגלת לתעד באופן מקיף ומתמשך את כלל התנהלותו של העובד במהלך יום העבודה, ולא רק את פעילותו המקצועית. הצילומים הנאספים עלולים לכלול מידע רגיש ומקיף במיוחד, ולפגוע באורח חמור בפרטיות העובדים וזאת מבלי שיש בידיהם יכולת להשפיע באופן משמעותי על מיקום המצלמות או על מתכונת הפעלתן.

ההנחיה מדגישה כי מעסיקים שעושים שימוש במצלמות מעקב אחר העובדים כפופים לחובות הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות. מותר למעסיק להשתמש במצלמות רק למטרות לגיטימיות הרלבנטיות למקום העבודה, ורק במידה שלא עולה על הנדרש. שימוש מוגזם ולא מידתי במצלמות לשם מעקב אחר העובדים מעמיד את המעסיק בסיכון לסנקציות מנהליות ופליליות, ולחשיפה לתביעות אזרחיות.

מה במבזק

הודעת הכנסת

■ ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה: שכר המינימום יעלה ל- 5,300 שקלים; נציגי נכים מחו

חוזר

■ הנחיה חדשה מגדירה את המותר והאסור בשימוש במצלמות מעקב במקומות עבודה ובמסגרת יחסי עבודה

סוגיה בדיני עבודה

■ משכורת קובעת לחישוב פיצויי פיטורים לעובד שאינו עובד חודשי

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 24.10.2017 פרסמה הכנסת הודעה לעניין העלאת שכר המינימום במשק.

סיכום של דברים

ביום 18.10.2017 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות חוזר בעניין מצלמות מעקב במקומות עבודה ובמסגרת יחסי עבודה.

החובות החלות על מעסיק בשימוש מצלמות מעקב:

- על המעסיק לגבש מדיניות ברורה בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות מעקב ומטרותיהן, ולהציגה בשקיפות בפני העובדים.
- אין להשתמש בהקלטות הצילומים למטרות החורגות מן התכלית שנקבעה מראש להתקנת המצלמה, אלא אם השימוש החורג מחויב לשם מילוי חובה חוקית. שימוש בצילומים למטרה אחרת מזו שהוגדרה מלכתחילה אינו תקין, אף כאשר המטרה האחרת לגיטימית. כך, הקלטות ממצלמה שהותקנה לצרכי ביטחון למשל, לא יכולות לשמש את המעסיק לצרכי משמעת כגון תיעוד משך ההפסקות של העובד.
- התקנת מצלמות יכולה להתבצע רק למטרה לגיטימית, החיונית למימוש האינטרס של המעסיק או אינטרס הציבור ומתיישבת עם התכלית העסקית או הארגונית שלו. כך למשל התקנת מצלמות במקום עבודה עשויה להיות לגיטימית לשם הגנה על ביטחון הנמצאים במקום העבודה – כגון חוסים ומטופלים בגני ילדים או במוסדות סיעודיים, כדי לשמור על הרכוש הנמצא בו, מטעמים של אבטחת מידע אישי רגיש והמערכות המשמשות לניהולו, ואף ככלי למנהלים לפקח על משמעת העובדים ואיכות השירות שהם מספקים ללקוחות. **חשיבות האינטרס משפיעה על היקף ומתכונת הצילום המותר ועל האזורים בהם ניתן להתקין את המצלמות.**
- באזורים בהם קיימת לעובד הזכות למרחב פרטי, אסור לצלם את העובד ללא ידיעתו ואין להתקין מצלמות נסתרות. כמו כן, אין לקבל מהעובדים "הסכמה עקרונית" לבצע צילומי סתר במשרדיהם.

מידת הפגיעה בפרטיות העובדים הנגרמת מהתקנת מצלמת מעקב משתנה לפי המאפיינים של המתחמים השונים במקום העבודה, החל מעמדת העבודה האישית של העובד, דרך אזורי מנוחה, אזורים "ציבוריים" ואיזורים הפתוחים לקבלת קהל. הלגיטימיות בהתקנת המצלמה באיזור מסוים מושפעת מהציפייה הסבירה של העובד לפרטיות באיזור זה. כך למשל בחדרי שירותים הצילום יהיה אסור, באזורי מנוחה דוגמת מטבחון או חדר אוכל, גם בהם הציפייה של העובד לפרטיות גבוהה ניתן יהיה להצדיק צילום רק בנסיבות חריגות ובמתכונת מצומצמת.

סוגיה בדיני עבודה

משכורת קובעת לחישוב פיצויי פיטורים לעובד שאינו עובד חודשי

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

על פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), פיצויי פיטורים מחושבים על פי משכורתו האחרונה של העובד X שנות הוותק שלו. עם זאת, בחוק, בתקנות פיצויי פיטורים ובפסיקה, נקבעו הוראות שונות לקביעת המשכורת לעניין חישוב הפיצויים, כאשר ישנם שינויים בשכר בנסיבות שונות. להלן מספר דוגמאות:

עובד בשכר יומי/שעתי

היקף המשרה הממוצע של העובד בכל תקופת העסקתו [16-03-44824, י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI, דינים ארצי לעבודה 2017 (93) 48].

עובד שחל שינוי בהיקף משרתו

החישוב יעשה באופן יחסי לחלקיות המשרה בכל תקופת עבודה, על פי השכר ערב הפיטורים [תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964].

עובד שחלה הפחתה בשכרו, שכתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון

לגבי התקופה שלפני הפחתה - לפי השכר ערב הפחתה. לגבי יתרת התקופה - לפי השכר האחרון [תקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964].

עובד שחל שינוי מהותי בצורת העסקתו

החישוב יעשה באופן יחסי עבור כל תקופת עבודה בנפרד, על פי השכר האחרון ששולם עבור כל תקופה [דבע שן/3-107 מנפאואר (ישראל) בע"מ נגד צפריר גוטרמן, דינים ארצי לעבודה 1990 (1) 1990; פדי כב (1) 138].

סיכום של דברים

בחוק, בתקנות פיצויי פיטורים ובפסיקה, נקבעו הוראות שונות לקביעת המשכורת לעניין חישוב הפיצויים, כאשר ישנם שינויים בשכר בנסיבות שונות.

עובד שחל שינוי מהותי בתפקידו

החישוב יעשה עבור כל תקופת עבודה בנפרד, כאשר, לגבי התפקיד הראשון תחושב המשכורת, בהתאם לשכר עובד אחר בתפקיד זהה, נכון ליום סיום יחסי העבודה [דבע נ/39-3 ד"ר איסר מזר נגד הסתדרות מדיצינית הדסה, דינים ארצי לעבודה 1997 (2) 10].

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

פיצוי בגובה 18,000 ש"ח לעובד שהוכיח שהוחלט לפטרו טרם זומן לשימוע סע"ש 31882-11-15, ארז כץ נ' ג'ובנט און ליינ בע"מ. ניתן ביום 3.8.2017, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

העובד הועסק כמנהל מכירות במשך כשנתיים וחצי אצל המעסיקה. לטענת העובד, במשך כשבועיים נדרש לערוך חפיפה לעובד חדש ונאמר לו כי מדובר בעובד שיעבוד לצדו ואתו. אף שהדבר נראה היה "חשוד" בעיני העובד, השיבה לו המעסיקה במענה לתהייתו, כי הוא אינו צריך לחפש עבודה חדשה. כמו כן, נמסר לעובד מכתב זימון לשימוע. המעסיקה אמרה לעובד שהיא מעריכה אותו מאד והדבר נעשה בצער רב, אולם אין מנוס מפיטוריו. במכתב הזימון לשימוע נטען, כי פיטורי העובד נשקלים עקב רה-ארגון, אולם בשיחת השימוע נטען כי היו בינו לבין העובד החדש, שהתברר כמנהל החדש של העובד, "תקלים". בית הדין קבע כי ההחלטה על פיטורי העובד התקבלה עוד בטרם זומן העובד לשיחת השימוע, שלמעשה התנהלה מן השפה לחוץ ולא היה בה כדי לשנות את החלטת המעסיקה לפטרו. יחד עם זאת, בית הדין לא חלק על טעמיה של המעסיקה אשר סברה לפטר העובד והתרשם כי העובד אכן התקשה לשתף פעולה עם העובד החדש וכי הדברים קיבלו ביטוי בדבריו של העובד עצמו אשר העיד בכנות, כי כאשר התבקש להגיע לחפיפה עשה זאת בחוסר רצון. בקביעת הפיצוי המגיע לעובד בגין הפגמים שנפלו בשימוע בית הדין לקח בחשבון את תקופת עבודתו הלא ארוכה אצל המעסיקה, ומאידך את עבודתו המוערכת והקביעה כי הוחלט על פיטורין עוד בטרם קיומה של שיחת השימוע. לפיכך חויבה המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בגובה משכורת וחצי, כלומר 18,000 ש"ח.

בעיות ביחסי אנוש הנן סיבה מוצדקת לסיום העסקה גם כשמדובר בעובדת טובה סע"ש 39425-08-15, א.מ נגד X בע"מ. ניתן ביום 04.09.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

עובדת שהועסקה כמנהלת בחברה כשמונה שנים. על אף שדובר בעובדת טובה שמבצעת את עבודתה באופן מקצועי ולשביעות רצון החברה היא פוטרה עקב בעיות חמורות ביחסי אנוש, לאורך תקופה ארוכה, ששיאן היה בתקרית שבו העובדת הגיעה לחדרה של עובדת אחרת והניחה על שולחנה בחוזקה ערימת דפים. בית הדין קבע כי פיטורי העובדת באו על רקע ענייני. מהראיות עלה כי בעבר, כשהתגלו בעיות ביחסי אנוש אצל העובדת, לא מיהרה המעסיקה לפטרה אלא שכרה שירותיה של מאמנת אישית על מנת לעזור לה לטפל בבעיות התנהגותה. לאור האמור, הפיטורים התרחשו לאחר שנוהל הליך שימוע תקין ולאחר שטענות העובדת בשימוע נשקלו. לא הוכח שנפל פגם בהליך השימוע, המצדיק פסיקת פיצוי לטובתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד ראובן בבדל'נוב

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