

חוזרים

שעות עבודה, ימי מועד וימי בחירה לשנת 2018

ביום 15.11.2017 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר המפרט את רשימת התאריכים החלים בימי מועד (שבהם משוחררים העובדים מהעבודה), ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים, בתקופה שמיום 1.1.2018 ועד 31.12.2018.

בהתאם לחוזר, על פי פסקה 32.411 לתקשי"ר, עובד רשאי להיעדר, לפי בחירתו, במשך כל שנה בשני ימים מתוך הימים שנקבעו כימי בחירה, ללא הבדל אם העובד מקיים או לא מקיים את המועדים על פי העדות השונות. כמוכן, עובד רשאי לנצל את ימי הבחירה העומדים לרשותו גם לאירועים אישיים.

עוד צוין בחוזר כי שעת סיום העבודה בערבי החגים ובימי חול המועד נקבעו בחוזר זה, בהתבסס על כך, שכל עובדי המדינה החלו את עבודתם בשעה 7:30 בבוקר. כיוון שעם הזמן חלו שינויים, ויש עובדים שמתחילים לעבוד לפני השעה 7:30 או אחריה, שעת סיום העבודה תהיה בהתאמה למספר השעות כמפורט בחוזר. האמור לעניין שעות העבודה בערבי חג לא חל על עובדי משמרות.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

עדכון שכר מינימום מותאם

ביום 30.11.2017 פרסם משרד העבודה והרווחה חוזר בעניין עדכון שכר מינימום מותאם. להלן החוזר במלואו:

בתאריך 1.12.2017 יתעדכן שכר המינימום לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, והחל מיום זה יעמוד שכר המינימום החדשי במשק על 5,300 ש"ח.

עובדים עם מוגבלות אשר נקבע להם שכר מינימום מותאם בהתאם לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002, זכאים לעדכון גובה השכר, בהתאם להערכת יכולת העבודה שנמצאה להם.

למידע ופרטים נוספים ניתן לפנות למוקד המידע הטלפוני בנושא שכר מינימום מותאם לעובדים עם מוגבלות בעלי יכולת עבודה מופחתת:

1-700-70-78-71 או באמצעות דואר אלקטרוני: moked-tmt@taldor.co.il

טבלת השכר המעודכנת לדצמבר 2017

גובה השכר בש"ח החל מיום 1.12.2017	גובה השכר בש"ח החל מיום 1.1.2017 ועד 30.11.2017	שיעור השכר משכר המינימום	יכולת עבודה
8.55	8.06	30%	עד 30%
11.40	10.75	40%	בין 30.01% ועד 40%
14.25	13.44	50%	בין 40.01% ועד 50%
17.10	16.13	60%	בין 50.01% ועד 60%
19.95	18.82	70%	בין 60.01% ועד 70%
22.80	21.50	80%	בין 70.01% ועד 80%
28.49	26.88	שכר מינימום מלא	יכולת עבודה שעולה על 80%

מה במבזק

חוזרים

- שעות עבודה, ימי מועד וימי בחירה לשנת 2018
- עדכון שכר מינימום מותאם
- אושר בטרומית: היתרי עבודה בשבת – בהתחשבות במסורת ישראל

סוגיה בדיני עבודה

- זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 30.11.2017 פרסם משרד העבודה והרווחה חוזר בעניין עדכון שכר מינימום מותאם.

עובדים ששכרם נקבע עד לתאריך 31.1.2010

עובדים עם מוגבלות שנקבע להם שכר מינימום מותאם עד לתאריך 31.1.2010 חלות לגביהם מדרגות השכר הישנות. להלן עדכון גובה המדרגות הישנות:

יכולת עבודה	שיעור השכר משכר המינימום	גובה השכר בש"ח החל מיום 1.1.2017 ועד 31.12.2018	גובה השכר בש"ח החל מיום 1.1.2018
עד 30%	33%	8.87	9.40
בין 30.01% ועד 50%	50%	13.44	14.25
בין 50.01% ועד 75%	75%	20.16	21.36
יכולת עבודה שעולה על 75%	שכר מינימום מלא	26.88	28.49

אפשר בטרומית: היתרי עבודה בשבת – בהתחשבות במסורת ישראל

ביום 29.11.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין היתרי עבודה בשבת. להלן עיקרי ההודעה: מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון - התחשבות במסורת ישראל), התשע"ז-2017 של חבר הכנסת משה גפני וקבוצת חברי הכנסת. מוצע לקבוע כי במסגרת שיקוליו האם להיענות לבקשת היתר להעסקת עובד בשעות המנוחה השבועית, יתחשב שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ככל שניתן, במסורת ישראל. בדברי ההסבר: "לאחרונה התברר, כי גופים ממשלתיים דוגמת רכבת ישראל והחברה הלאומית לדרכים, הפכו את יום השבת, ליום מועדף לביצוע עבודות תשתית בכבישי ישראל ובמסילות הרכבת. עבודות אלו המבוצעות בפרהסיה, פוגעות פגיעה קשה הן בצביונה היהודי של המדינה והן ברגשותיהם של מיליוני תושבים דתיים ומסורתיים במדינת ישראל. בנוסף לכך העבודות פוגעות גם בעובדים, בהם יהודים רבים שמסורת ישראל חשובה להם, אשר נאלצים להיפרד מבני משפחותיהם, וללכת לעבוד ביום המנוחה ולחלל את השבת, כאשר חלק מהעובדים משתייכים לשכבות החלשות בחברה ונאלצים לעבוד בשבת, מתוך חשש שאם יסרבו לעבוד בשבת, יאבדו את מקום עבודתם גם בשאר ימי השבוע."

43 תמכו 32 התנגדו וההצעה תועבר לוועדת העבודה והרווחה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

סוגייה בדי' עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ימי חנוכה אינם נחשבים כימי חג, בהם זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. יודגש כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

יצוין כי אף צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר קבע את החובה לתשלום בעבור ימי חגים גם לעובדים, שאינם עובדים במשכורת חודשית, לא כלל את זכות יום הבחירה, אלא התמקד אך ורק בחגים המוגדרים בחוק.

סיכום של דברים

ביום 29.11.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין היתרי עבודה בשבת.

סיכום של דברים

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לימי בחירה בתשלום בחג החנוכה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

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.

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין הארצי קבע: הרווחים בקופה שייכים למעסיק
ע"ע 39921-01-16, אילנה קאטר נ' קרן קורת ישראל- עמותה לפיתוח כלכלי. ניתן ביום 22.11.2017, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד השופטת רונית רוזנפלד, השופט רועי פוליאק והשופטת חני אופק גנדלר

העובדת עבדה במשך קרוב לשמונה שנים אצל המעסיקה עד לפיטוריה. העובדת תבעה השלמת פיצויי פיטורים. ערעור זה התמקד בסוגיה, האם זכאית העובדת להשלמות פיצויי פיטורים, בנסיבות בהן הסדר הביטוח הפנסיוני שנערך בגינה כלל הפקדות למרכיב פיצויי הפיטורים בגין חלק מתקופת העבודה, אך צבירת הפיצויים בפועל בקרן הפנסיה הגיעה כמעט למלוא חבות הפיצויים לפי מכפלת משכורת אחרונה בשנות העבודה. נפסק, כי מאחר וכספי הפיצויים מהווים חיסכון בידי המעסיק לצורך עמידתו בהתחייבות לתשלום פיצויי פיטורים, אז כפי שעל מעסיק להשלים את חבות הפיצויים במקרה של חסר, כך הוא זכאי כי בנסיבות בהן "ההפרשות השביו את עצמן" הן תחשבה כחלק מכספי הפיצויים ו"כל עוד לא נגרע מהעובדת דבר על פי דין, אין לה כל יסוד להלין על כך".

המעסיקה התחייבה כי חוזה ההעסקה יעמוד בתוקפו 3 חודשים. האם זכותה של המעסיקה לפטר את העובדת קודם לכן?

ס"ע 42983-05-15, מיכל ברוד נ' פנחס גבריאלי ואח'. ניתן ביום 11.8.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב- יפו, ע"י כבוד סגנית הנשיאה השופטת ד"ר אריאלה גילצר- כץ

העובדת הועסקה אצל המעסיקים כמנהלת שיווק במשך שבועיים. העובדת טענה, כי היא זכאית לשכר בעבור 3 חודשי עבודה על פי ההסכם לתקופה קצובה שנחתם עמה וכן זכאית היא להפרשות פנסיוניות. כמו כן, טענה העובדת, כי פוטרה שלא כדין ועל כן היא זכאית לפיצוי בגין פיטורים אלו. המעסיקים טענו, כי ההסכם בין הצדדים לא היה לתקופה קצובה. בית הדין קבע, כי בהסכם אין התחייבות להעסקת העובדת לתקופה בת 3 חודשים. בית הדין ציין, כי בחוזה לתקופה קצובה צריכה להיכתב אמירה מפורשת של התחייבות להעסיק עד ליום מסוים או עד לחודש מסוים, בעניינו, ההתחייבות היא לתנאים שנקבעו בהסכם עד למועד מסוים. תביעתה של העובדת התקבלה באופן חלקי, המעסיקים חויבו לשלם לעובדת בעבור תקופת עבודתה באופן יחסי. כמו כן, העובדת פוטרה מבלי שנערך לה שימוע, על כן, נקבע כי זכאית היא לפיצוי בעבור אי עריכת שימוע וכן בעבור חלף הודעה מוקדמת על אף שעבדה שבועיים בלבד.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד שירן אוחיון ועו"ד מעיין קישל

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

ביצוע גרפי: אולנה 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.