

דברי הסבר

חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 16), התשע"ח-2017

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 28.12.2017 פורסם ברשומות חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 16), התשע"ח-2017 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע כי העסקת עובדים במנוחה השבועית אסורה אלא אם כן היא הותרה לפי סעיף 12 לחוק.

על פי סעיף 12(א) לחוק, שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "השר") רשאי להתיר העסקת עובדים בשעות המנוחה השבועית אם הוא משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית, כולה או חלק ממנה, עלולה לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעתו חיוניים לציבור או לחלק ממנו.

בהתאם לתיקון לחוק, בעת החלטה על מתן היתר לעבודה במנוחה השבועית, השר יתחשב בשיקולים אלה: קיומה של חלופה שלא תחייב העסקת עובדים במנוחה השבועית, רווחת העובד, מסורת ישראל, ההשפעה במתן ההיתר על אופי המרחב הציבורי שבו תבצע העבודה שלגביה מתבקש ההיתר וכל שיקול אחר שיש בו כדי להגשים את תכליות חוק זה.

תחילתו של התיקון לחוק הוא ביום פרסומו ברשומות, קרי 28.12.2017.

הודעה על כוונה למתן צו הרחבה – ענף השמירה

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 27.12.2017 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 כ"ד באלול התשע"ו (27 בספטמבר 2016), שבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה- האיגוד הארצי של עובדי השמירה שמספרו 7040/2016.

נושא ההסכם הוא עדכון שכר לשעה (30 ש"ח) ולחודש (5,580 ש"ח).

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.

חוזר

הנחיות בדבר ניכוי שכר בגין שביתה חלקית (עיצומים) – הבהרות

ביום 28.12.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר ובו הנחיות בדבר ניכוי שכר בגין שביתה חלקית (עיצומים). להלן עיקרי החוזר:

בסעיף 4(ג) לחוזר הממונה מיום 8.12.2008 נכתב:

1) "על הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש להודיע מיידיית לכל העובדים כדלקמן:

א. עובדים הנוקטים שביתה חלקית (עיצומים) לא יועסקו בעבודה נוספת ולא יהיו זכאים לתמורה בגינה. במהלך העיצומים לא תאושר עבודה נוספת ולא יינתן תשלום בגין שעות נוספות, כוננויות ושכר עידוד".

מה במבזק

דברי הסבר

- חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 16), התשע"ח-2017 הודעה על כוונה למתן צו הרחבה - ענף השמירה

חוזר

- הנחיות בדבר ניכוי שכר בגין שביתה חלקית (עיצומים) – הבהרות

סוגיה בדיני עבודה

- רכיבי שכר לצורך חישוב גמלאות המוסד לביטוח לאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 27.12.2017 פורסמה הודעה של שר העבודה והרווחה בדבר כוונתו להוציא צו הרחבה בענף השמירה בנושא עדכון שכר עבודה.

סיכומם של דברים

ביום 28.12.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר ובו הנחיות בדבר ניכוי שכר בגין שביתה חלקית (עיצומים).

בעקבות פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעס"ק 55074-08-16 בעניין **הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' – חברת נמל אשדוד בע"מ** מיום 27.8.2017, להלן כמה הבהרות:

1. תשלום בגין שעות נוספות וכוננויות (אצל מעסיקים בהם הדבר רלבנטי) - יובהר כי משמעות ההוראה היא שעם תחילת העיצומים, או עם היוודע דבר העיצומים המתוכננים ולקראתם, יש להודיע לעובדים על השעיית האישורים הקבועים למכסות של שעות נוספות וכוננויות, וכי עובד שיבצע שעות נוספות או כוננויות ללא שהתבקש לכך על ידי המעסיק וללא אישור לכך מהמעסיק לגבי תקופת העיצומים, לא יהיה זכאי לתשלום בגינן.
2. במקרים חריגים בהם הדבר נדרש עקב צרכי עבודה, ניתן לאשר לעובד ביצוע שעות נוספות או כוננות בעת עיצומים, באישור מראש ובכתב מאת הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, ובמקרה כזה העובד יהיה זכאי לתשלום בגין השעות הנוספות או הכוננות בהיקף שביצע ולא יותר מההיקף שאושר לו כאמור.
3. השאלה אם ישולם שכר עידוד, ואם כן באיזה שיעור, תיבחן בכל מקרה לפי נסיבותיו, בשים לב לאופיים של העיצומים ושל שכר העידוד הרלוונטי לעובדים הנוקטים בעיצומים. קביעה זו תיעשה במשרדי הממשלה על ידי האגף לשכר והסכמי עבודה בתיאום עם הסמנכ"ל. בגופים נתמכים או מתוקצבים הקביעה תיעשה על ידי המעסיק באישור האגף לשכר והסכמי עבודה.

סוגיה דיני עבודה

רכיבי שכר לצורך חישוב גמלאות המוסד לביטוח לאומי

עו"ד דנה להב

אחד מתפקידיו העיקריים של המוסד לביטוח לאומי, כגוף האחראי על הביטחון הסוציאלי של אזרחי המדינה, הוא לשלם גמלאות, שנועדו להחליף את השכר בתקופות שבהן העובד המבוטח אינו מקבל שכר, כגון: דמי פגיעה, דמי לידה, גמלה לשמירת היריון, תגמולי מילואים וכו'.

לפי תשובת המוסד לביטוח לאומי מיום 14/12/2017, חישוב גמלה מחליפת שכר נעשית על בסיס שכר הברוטו של העובד המבוטח, החייב בדמי ביטוח.

הגדרת רכיבי השכר החייבים בדמי ביטוח מקורה בשילוב הוראות שני סעיפי חוק:

האחד, סעיף 344 (א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה – 1995 הקובע, כדלקמן:

"ייראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה";

השני, סעיף 2(2) פקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א – 1961 הקובע, כדלקמן:

"מס הכנסה יהא משתלם, בכפוף להוראות פקודה זו, לכל שנת מס, בשיעורים המפורטים להלן, על הכנסתו של אדם תושב ישראל שהופקה או שנצמחה בישראל או מחוץ לישראל ועל הכנסתו של אדם תושב חוץ שהופקה או שנצמחה בישראל, ממקורות אלה:....."

2(א) השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;....."

הכותבת – עורכת-דין 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

אחד העיקריים של המוסד לביטוח לאומי הוא לשלם גמלאות שנועדו להחליף את השכר. חישוב גמלה מחליפת שכר נעשית על בסיס שכר הברוטו של העובד המבוטח, החייב בדמי ביטוח.

תקצירי פסיקה חדשה



פיטורי עובדת בהריון, בוותק של פחות מחצי שנה עקב הריונה, הינם פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב

סע"ש 49690-12-14, ענת ליברמן נ' סטיפלסט סחר (2008) בע"מ. ניתן ביום 12.07.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת מיכל לויט

עובדת נקלטה כמזכירה להחלפת עובדת בחופשת לידה. העובדת פוטרה בהיותה בהריון לאחר כ-5.5 חודשים. העובדת תבעה את המעסיקה בגין פיטורים שלא כדין, פגיעה בהשתכרות וללא שימוע. העובדת טענה כי בטרם החלה עבודתה נאמר לה כי המעסיקה מחפשת מזכירה במשרה מלאה ולא נאמר לה כי המשרה המוצעת הינה לתקופה זמנית. עוד נטען כי נשאלה בריאיון הקבלה לעבודה האם היא מתכונת להיכנס להריון בתקופה הקרובה. היות שלא נאמר לה כי היא מגיעה לעבודה זמנית, הרי שיש להסיק כי היא פוטרה בשל הריונה. מנגד, המעסיקה טענה כי המדובר בשימוש לרעה בהליכי משפט ובניסיון סחיטה וקבלת כספים שלא כדין. נקבע כי תשובות המעסיקה לא עלו בקנה אחד עם השכל הישר, ועם הטענה לצמצומים. תביעת העובדת התקבלה ונפסקו לה פיצויים בגין נזקים ממוניים וגם לא ממוניים. עוד נקבע כי לא נערך לעובדת הליך שימוע, לא באמצעות הזמנה לשימוע ולא ע"י עריכת שימוע. בנוסף, אומצה גרסת העובדת עקב אמינותה ורציפותה לעומת סתירות רבות בגרסאות המעסיקה ונפסק לה פיצוי בגובה שתי משכורות.

הימנעות עובד מהגעה לשימוע היא שהביאה לסיומם של יחסי העבודה

ס"ע 52285-12-14, פיאד זועבי נ' שחף אבטחה 1989 בע"מ. ניתן ביום 3.10.2017, ע"י כבוד השופטת ורד שפר, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת

העובד הועסק כמאבטח במשך כארבע שנים ו-9 חודשים אצל המעסיקה. העובד טען, כי פוטר וביקש לחייב את המעסיקה לשלם לו פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת, בנוסף תבע פדיון חופשה דמי הבראה ודמי חגים. המעסיקה טענה, כי העובד לא פוטר אלא זנח את עבודתו (הודיע שהוא חולה מבלי שהמציא תעודות מחלה), וכי הוזמן לשימוע לרגל ליקויים בעבודתו אולם לא הגיע אליו ולא יצר קשר עם המעסיקה. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי העובד לא הוכיח שפוטר וכי לכל היותר הודע לו שעבודתו באתר לא תימשך בשל חוסר שביעות רצון מצד מזמני שירות השמירה. עוד נקבע כי החל מהמועד שהודע לו – הוא זה שנמנע מלשתף פעולה עם ניסיונות המעסיקה לזמנו לשימוע לצורך הצבתו מחדש, ולמעשה הוא זה שהביא לסיומם של יחסי העבודה. משכך, תביעת העובד לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת נדחתה. נקבע כי על המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בסך של 14,101 ש"ח בגין הזכויות הנלוות.

נדחתה תביעתו של נהג משאית להכרה בפגיעתו כתאונת עבודה

ב"ל 4451-08-151, משה וויס נגד המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 01.08.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת דגנית ויסמן

העובד, נהג משאית, ירד מסולם בחלקה האחורי של משאית ונחבל בברכו. העובד טען כי לא סופקו לו אמצעי הבטיחות המתאימים וכעבור כשנתיים וחצי הגיש תביעה לביטוח לאומי להכרה בתאונה כתאונת עבודה. בית הדין קבע כי העובד לא הרים את הנטל המוטל עליו לעצם קרות התאונה. המעסיק שהעיד מטעם המוסד לביטוח לאומי טען, כי לא ידע על התאונה והתבלבל בין מספר האירועים שדווחו לו על ידי העובד. העובד התבסס על עדותו היחידה ומסמכים רפואיים לא רלוונטיים וכן לא סיפק את דוחות הנוכחות שבית הדין דרש. בית הדין דחה את תביעת העובד וקבע כי העובד לא עבר את משוכת ההוכחה לכך שאירעה לו תאונה תוך כדי עבודה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד משה יעקובי

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