

חוזר

עליית מדרגה במאבק בתאונות הבנייה: בינואר 2018 מפקחי מנהל הבטיחות ביקרו ביותר מ-700 אתרי בנייה והטילו מאות כוונות עיצומים כספיים בגין הפרות לקבלנים בסכום של למעלה מ-19 מיליון ₪

ביום 11.2.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים הודעה לפיה היתה עליית מדרגה במאבק בתאונות הבנייה. להלן עיקרי ההודעה:

מכת תאונות העבודה בענף הבנייה בישראל גורמת למותם של עשרות עובדים ופציעתם של אלפים נוספים ומביאה להוצאה ממשלתית מיותרת של מיליארדי שקלים בשנה ולפגיעה בחוסנו של המשק. כדי להיאבק בכך, ביוזמת שר העבודה והרווחה חיים כץ, הוגברה האכיפה וב-1.1.2018 נכנס לתוקפו הצו להגברת אכיפה בבטיחות בעבודה שפירושו עיצומים אישיים על קבלנים רשמיים בגובה של עשרות אלפי ₪ בגין כל עבירה באתר בנייה. כוונת העיצום היא למעשה קנס כספי בהליך מינהלי (לא פלילי), במסגרתו חלק מההפרות (אם נעברו בפעם הראשונה) מתורגמות להתראות. אם הקבלן מפר אותן בשנית יושת עליו כפל קנס.

בסיכום החודש הראשון לכניסתו של צו להגברת האכיפה, מפקחי הבטיחות ביקרו מדי יום בעשרות אתרים ובסה"כ ביותר מ-700 אתרי בנייה. בפועל הוטלו יותר כ-660 עיצומים בסכום כולל של כ-19 מיליון ₪. הדגש שניתן לפעילות האכיפה היא על ההפרות הבולטות והמסוכנות ביותר: מניעת נפילה מגובה וניהול בטיחות באתר.

ההפרות הבולטות שנמצאו באתרי הבנייה השונים:

- עבודה על פיגומים ללא ציוד מגן אישי ועבודה על פיגומים שאינם תקינים
- אי מינוי מנהל עבודה באתרי הבנייה
- אי הדרכת עובדים בעבודה בגובה
- חוסר בתסקירי בדיקה ובטיחות
- חוסר בפנקסי הדרכה

העיצומים שהוטלו הינם בהתאם לסוג העבירה ולאופיה ומחולקים כך: כ-65% מהם בסכום של 35,380 ₪ כ-35% מהם בסכום של 20,220 ₪ בנוסף ניתנו עוד כ-5% התראות מינהליות לקבלנים. בשבועיים האחרונים הונפקו השוברים לתשלום (מצ"ב) ואלו נשלחים בימים אלו לקבלנים בשטח.

משרד העבודה והרווחה נוקט בפעולות נוספות על מנת להגביר את ההרתעה; מינהל הבטיחות הכשיר בשבוע האחרון מפקחי בטיחות בבנייה נוספים, שמהווים מכפיל כוח במאבק בתאונות הבנייה. מדובר בצעד ראשון בהליכי גיוס כוח אדם שהמשרד מוציא לדרך בימים אלו, הגדלת כוח המשימה יאפשר למשרד לייעל את פעולות האכיפה והפיקוח באתרי הבנייה.

לצד יצירת כלי הרתעה אפקטיבי ויעיל, שר העבודה והרווחה חיים כץ הביא להסכם חסר תקדים, לפיו מפקחי בטיחות בענף הבנייה יקבלו תוספת שכר של 3,500 ש"ח בחודש והשכר למפקח ינוע בין 10,350 ₪ בחודש לכ-18 אלף ₪, ובנוסף הוקצו כלי רכב למפקחים, שעד כה נדרשו לנסוע ברכבם הפרטי או בתחבורה ציבורית כדי להגיע לאתר בנייה בו דווח על הפרת בטיחות, ומעתה כל מפקח יעבוד קרוב לאזור מגוריו כדי להיות זמין לאתרי הבנייה שבפיקוחו ושדרוג תנאי ההעסקה יסייעו בשמירה וגיוס של כוח אדם איכותי.

יחד עם עבודת הפיקוח, נעשית בשטח גם עבודת הסברה מקיפה. מדריכי המוסד לבטיחות וגיהות ביצעו מאות ביקורים באתרי הבנייה ברחבי הארץ. בביקורים הללו ניתנים לקבלנים ולעובדים דגשים ספציפיים הנוגעים לסעיפי צו העיצומים. בנוסף, מחולקות לקבלנים ולעובדים ערכות הדרכה והסברה בשפות: עברית, ערבית, מנדרינית ועוד. כמו כן נתלים באתרים השונים בושא בטיחות בעבודה בשפות שונות. המדריכים מחלקים כ-3,000 אפודי מגן זוהרים לפועלי הבניין בחינם ובכל בוקר נשלחים ליותר מ-2,000 קבלנים הודעות טקסט הקוראות לקבלנים לשמור על חיי אדם באתרי הבנייה.

סוגיות בדיני עבודה

שעות עובדות נרכיב להפקדות לגמל ולפיצויים

עו"ד דנה להב

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 (להלן: "החוק") מגדיר "שעות נוספות" כ- "שעות העבודה העודפות על התחום שנקבע ליום עבודה או על התחום שנקבע לשבוע עבודה". בחוק מוגדר משך יום העבודה "הרגיל" של 8 שעות ויום עבודה מקוצר בן 7 שעות עבודה ביום שלפני מנוחה שבועית וערב חג. בצו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, הוסדר המעבר לשבוע עבודה של 5 ימי עבודה בענפים המנויים בו, ונקבעה האפשרות ליום עבודה בן 9 שעות עבודה רגילות במקום 8. שבוע העבודה המרבי המוגדר לכלל המשק הנו בן 43 שעות (*).

מה במבזק

חוזר

עליית מדרגה במאבק בתאונות הבנייה: בינואר 2018 מפקחי מנהל הבטיחות ביקרו ביותר מ-700 אתרי בנייה והטילו מאות כוונות עיצומים כספיים בגין הפרות לקבלנים בסכום של למעלה מ-19 מיליון ₪

סוגיות בדיני עבודה

- שעות עובדות נרכיב להפקדות ולפיצויים
- תעודת מחלה - האם העובד באמת חולה?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 11.2.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים הודעה לפיה היתה עליית מדרגה במאבק בתאונות הבנייה.

הגדרת "שעות עבודה"

בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי שעות עבודה מעבר לחלקיות משרתו של עובד הינן "שעות עבודה". במקרה בו מספר שעות עבודתם הרגילות של העובדים בשבוע, לא עלה על התחום שנקבע בחוק לשבוע עבודה ומבלי שעבדו מעבר לתחום שנקבע ליום עבודה, הם אינם עובדים "שעות נוספות" אלא "שעות עבודה", ועל כן נקבע כי אינם זכאים לתשלום בגין שעות נוספות (**).

שעות עבודה כרכיב להפקדות סוציאליות

בית הדין הארצי קבע, כי חריגה מהיקף משרה חלקית, קרי, העסקה בשעות עבודה אפסרית והעסקה שכזו אינה בהכרח מלמדת על פיקציה. יחד עם זאת, יש להיות ערים לכך שהעסקה בשעות עבודה "מקפחת" את העובד ומהווה תמריץ שלילי למעסיקים להעסקה במשרה מלאה.

עוד נקבע, כי יש לבחון האם מדובר בחריגה קבועה מהתקן, וכן מהי מידת החריגה. הבדיקה תיעשה בהתאם למתכונת העסקתו של העובד. ככל שיימצא כי העסקת העובד חרגה באופן קבוע ומשמעותי מהמשרה המוגדרת, המסקנה תהא כי לעובד מגיעות כל הזכויות הסוציאליות הנובעות מההעסקה בפועל (**).

(*) בין השנים 1996-2000, קוצר בהדרגה אורך שבוע העבודה במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה ל- 44 שעות ובהמשך ל- 43 שעות.

(**) דבע (ארצי) נג/1-3 / אהרון מזעקי ואח'י נ' המכון למחקרי נפט וגיאופיסיקה, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 37 (30/08/1994)

(**) עע 10-11-19734 ממדינת ישראל נ' הרשקוביץ שריקה, בלה סגל, רחל שרון, הסתדרות האחים והאחיות בישראל, דינים ארצי לעבודה 2014 (165) 115

הכותבת – עורכת-דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

תעודת מחלה – האם העובד באמת חולה?

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

מעסיקים רבים טוענים כי העובדים מציגים אישורי מחלה "מפוברקים".

האם הם עדיין צריכים לשלם להם דמי מחלה?

עובד הביא אישור מחלה בתקופת ההודעה המוקדמת או אחרי ויכוח סוער עם הממונה עליו. המעסיק בטוח שהאישור פיקטיבי. האם המעסיק יכול שלא לשלם לו דמי מחלה?

על פי תקנות דמי מחלה, תהיה תעודת המחלה לגבי עובד שחבר בקופת חולים מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה. ואולם, אם מדובר בתעודת מחלה שאינה מאת קופת חולים והתעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכנה, רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק.

בדרך כלל עונים אישורי המחלה שמוציאים עובדים על דרישות התקנות ומוציאים בידי רופא קופת חולים, ואז לכאורה מחויב המעסיק בתשלום דמי מחלה גם אם הוא חושד שאישור המחלה פיקטיבי. במקרה זה המעסיק אינו רשאי להעמיד את העובד לבדיקה מטעמו ועליו לקבל את תוכן האישור ולשלם לעובד דמי מחלה.

בהתייחסו לטענות של מעסיקים באשר לאמינות אישורי מחלה קבע בית הדין בעבר:

"תעודת מחלה מוגשת למעביד על-ידי העובד, במסגרת היחסים החוזיים שביניהם, על מנת להצדיק היעדרות מעבודה ולפי העניין - לשם מימוש זכויות מתוך חוק דמי מחלה או זכויות חוזיות. לא נוכל לקבל את הטענה שבית-משפט 'בתוך עמו יושב' ועל כן עליו להתעלם מתעודות המחלה - כאילו כל הרופאים בישראל נותנים תעודות מחלה תוך עשיית שקר עם עצמם ורק על מנת לרמות את הזולת" (דב"ע (ארצי) מא/4-5 רשות הנמלים בישראל בע"מ נגד הועד הפועל של ההסתדרות ואח'י, פדי יג (1) 233).

בית הדין ציין כי במקרים שונים שהגיעו לפתחו, לא עשה המעסיק דבר ממה שמצפים ממעסיק שיעשה בעת שמוגשת לו תעודת מחלה שהוא חושד כי יש בה פסול ואין הוא מוכן לפעול לפיה.

בית הדין אינו מבהיר מהו אותו דבר שמצפים מהמעסיק לעשותו כאשר הוא חושד באמינות תעודת המחלה, אך נראה כי רק ראיות מוצקות עשויות לפטור אותו מתשלום דמי מחלה. הנטל להראות כי נפל פגם בתעודת המחלה חל על המעסיק. העובדה שאישור מחלה ניתן באופן רטרואקטיבי אינה מספיקה כדי להוכיח כי אישורי המחלה פיקטיביים, גם אם הדבר מעורר תמיהה.

פעמים רבות יש תחושה כי במערכת יחסי העבודה המעסיק הוא הצד החזק. המקרים שבהם אופן מתן אישור המחלה זועק "פיקטיביות" מעידים על כך שלא תמיד הצד החלש במערכת יחסי העבודה הוא דווקא העובד.

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

בית הדין הארצי קבע כי ככל שהעסקת עובד כוללת שעות עבודה מגיעות לו כל הזכויות הסוציאליות בגינן.

סיכום של דברים

עובד הביא אישור מחלה בתקופת ההודעה המוקדמת או אחרי ויכוח סוער עם הממונה עליו. המעסיק בטוח שהאישור פיקטיבי. האם המעסיק יכול שלא לשלם לו דמי מחלה?

תקצירי פסיקה חדשה



אירוע מוחי אשר ארע לעובד עקב ויכוח חריף בעבודה הוכר כתאונת עבודה ב"ל (ת"א) 14572-05-14, י' ש' נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 30.10.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת רות צדיק.

העובד הגיש תביעה כנגד המוסד לביטוח לאומי להכרה באירוע מוחי בו לקה, כתאונת עבודה. העובד טען, כי כעולה מחוות דעת המומחית מטעם בית הדין, קיים קשר סיבתי בין האירוע המוחי אשר נגרם לו ובין הריב אשר פרץ בינו לבין מנהלת המרכז בו עבד. המל"ל מנגד טען, כי כעולה מחוות דעת המומחית, העובד היה שרוי במתח מתמשך משך כחודשיים. כמו כן, התייעוד הרפואי הצביע, כי לעובד היו גורמי סיכון תחלואתיים שאינם קשורים לאירוע. בהעדר הצדקה עובדתית או משפטית או פגם גלוי על פניו בחוות דעת המומחית, קיבל בית הדין את תביעת העובד להכרה באירוע המוחי אשר ארע לו עקב אירוע חריג בעבודה. בית הדין הבהיר כי עסקינן בחוות דעת מומחית אובייקטיבית, שלא מונתה על ידי אחד הצדדים.

מעסיקה חויבה לשלם פיצויים לעובדת בת 61 בעקבות פיטורים שלא כדין מחמת גילה סע"ש 56890-01-14, נחמה רום נ' וורקר בע"מ. ניתן ביום 11.12.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, בפני כבוד השופטת מיכל לויט

העובדת הגישה תביעה לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין מפאת אפליה על רקע גיל. העובדת טענה, כי הייתה עובדת מוערכת הן ע"י לקוחותיה והן ע"י מנהליה, ופיטוריה קשורים בגילה ותו לא. לטענת המעסיקה, פיטורי העובדת נעשו על סמך תפקודה הלקוי ולא על סמך גילה. ביה"ד קבע, כי העובדת הייתה בת 61 במועד פיטוריה, קרי זמן קצר בלבד לפני הגיעה לגיל הפרישה, ולטענתה נשאלה באשר לגילה ובאם לא הגיע הזמן לפנות את מקומה לצעירים יותר. כמו כן, אין מחלוקת כי הוחלפה בעובדת הצעירה ממנה בלמעלה מעשור. משלא הוכח כל מניע ענייני אחר לפיטורים, נקבע, כי לא הייתה למעשה סיבה לפיטוריה של העובדת, וכי המעסיקה לא הרימה את נטל ההוכחה הנדרש ומשכך לא הצליחה לסתור את טענת העובדת, כי מדובר בפיטורים על רקע גילה המתקדם.

קיום חובת שימוע לעובד מחייב גם בטרם החל לעבוד בפועל סע"ש 67436-06-16, ניר אפרים נ' מדינת ישראל - משרד הבריאות. ניתן ביום 26.12.17, בית הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י כבוד השופט כאמל אבו קאעוד

העובד התמודד על משרת מילוי מקום במעסיקה, משרד הבריאות. העובד עבר ראיון קבלה ראשוני, השלים הליכי קליטה ונקבע עמו מועד לתחילת העבודה. בסמוך לכך, התקשרה אליו המעסיקה והודיעה לו כי לא תוכל להעסיקו "משיקולי תקינה". העובד טען, כי הועסק ע"י המעסיקה, ופוטרו שלא כדין, מבלי שתינתן לו זכות השימוע טרם פיטורים ותוך הפרה של התחייבות חוזה בין הצדדים. לחילופין תבע זכאות לפיצויים נוכח חוסר תום לב במשא ומתן לכריתת חוזה. בנוסף תבע פיצוי בגין אובדן הכנסה ועוגמת נפש בסך של 100,000 ש"ח. בית הדין קיבל את התביעה וקבע, כי התקיימו יחסי עובד מעביד, חרף העובדה שהעובד לא התחיל עבודתו בפועל. עוד נקבע, כי המעסיקה פיטרה אותו ללא שימוע, וכי העדיפה עובד מנוסה על פניו, וזאת תוך ניהול משא ומתן בחוסר תום לב בעת בו היה העובד מועמד לעבודה, והסתמך על הודעותיה לפיהן הוא נבחר לעבוד אצלה, אך בדיעבד חזרה בה מהחלטתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד מעיין קישלס, עו"ד משה יעקובי ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
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.