

חוזרים

הודעה בדבר שבתון ביום הבחירות

- ביום 8.8.2019 פרסמה ועדת הבחירות המרכזית את סוגי השירותים הציבוריים אשר יפעלו כסדרם ביום הבחירות:
1. עובדי ועדת הבחירות המרכזית, מי שמבצע בעבודה תפקיד או מי שנותן לה שירות, וכן לצרכי יום הבחירות בלבד, עובדי המפלגות, מי שמבצע בעבורן תפקיד או נותן להן שירות.
 2. שירותי תחבורה, חניונים ותחנות דלק.
 3. בתי אוכל ומסעדות, בתי קפה וקיוסקים, בתי מלון ופנסיונים.
 4. מפעלי חרושת וחקלאות שתהליכי הייצור בהם מתנהלים ברציפות.
 5. שירותי התקשורת.
 6. מפעלי מים וחשמל.
 7. אספקת דלק והעברתו.
 8. תיאטראות, בתי קולנוע ובתי שעשועים אחרים.
 9. עיתונות, רדיו וטלוויזיה.
 10. הובלת לחם, פירות, ירקות ותוצרת חלב, ביום הבחירות עד השעה 11:00 לפני הצהריים.
 11. חנויות לממכר מזון בין השעות 06:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים (עד 6 שעות).
 12. אפיית לחם וייצור מוצרי חלב.
 13. בתי החולים ושירותי בריאות אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.
 14. כוחות הביטחון ושירותי ההצלה למיניהם.
 15. שירותי קבורה.
 16. מערכת בתי המשפט, לצורך קיום דיונים בסעדים דחופים, הנוגעים לאכיפה של חוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969 וחקיקת המשנה מכוחו וחוק הבחירות (דרכי תעמולה), התשי"ט-1959 וכן מעצרים דחופים, בין השעות 08:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים.
 17. שירותים אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.
- בכל השירותים שפורטו לעיל תינתן לעובדים אפשרות להצביע.

60% מהגופים הציבוריים עומדים ביעד להעסקת אנשים עם מוגבלות, נכון לשנת 2018

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים פרסמה נתונים חדשים ומעודכנים אודות יצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים גדולים. להלן ההודעה במלואה:

מהנתונים עולה כי מבין 316 גופים ציבוריים גדולים שנבדקו – 60% עומדים ביעד ההעסקה של 5% ומעלה, 22% עומדים ברמה בינונית (3.5%-5%), 15% עומדים ברמה נמוכה (2-3.5%), ו-3% אינם עומדים כלל ביעד.

בקרב הרשויות המקומיות, המהוות כשני שלישים מרשימת הגופים הציבוריים הגדולים (218 רשויות מתוך 316), נמצא כי 62% עומדות ביעד הייצוג ההולם, 23% עומדות ברמה בינונית, ו-15% עומדות ברמה נמוכה או כלל לא עומדות ביעד. הנתונים הופקו על ידי המוסד לביטוח לאומי, כחלק מתהליך יישומו של תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הקובע כי גופים ציבוריים המעסיקים 100 עובדים לפחות, מחויבים לפעול להעסקה של לפחות 5% אנשים עם מוגבלות משמעותית כהגדרתה בחוק. החוק נועד לסייע בקידום העסקה של אנשים עם מוגבלות אשר נתקלים לא אחת בחסמים ובקושי להשתלב בשוק העבודה, ולפתוח עבורם את דלתות המעסיקים הגדולים.

מה במבזק

- חוזרים**
- הודעה בדבר שבתון ביום הבחירות
 - 60% מהגופים הציבוריים עומדים ביעד להעסקת אנשים עם מוגבלות, נכון לשנת 2018
 - **סוגיה בדיני עבודה**
 - היעדרות עובד ב-1 בספטמבר
 - **תקצירי פסיקה**

סיכומם של דברים

ביום 8.8.2019 פרסמה ועדת הבחירות המרכזית את סוגי השירותים הציבוריים אשר יפעלו כסדרם ביום הבחירות.

סיכומם של דברים

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים פרסמה נתונים חדשים ומעודכנים אודות יצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים גדולים.

על פי החוק, מעסיקים נדרשים לבצע שורה של פעולות לקידום הייצוג ההולם בקרב עובדיהם וביניהם למנות ממונה תעסוקה שיהיה אמון על הנושא.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מקנה לנציבות סמכויות פיקוח ואכיפה, ומכוחן פועלת הנציבות כלפי הגופים שלא עמדו בחובותיהם על פי החוק. בשנה החולפת הוציאה הנציבות מכתבי התראה ל- 53 גופים שלא עמדו ביעד הייצוג ההולם ובנוסף לא מילאו את חובותיהם למנות ממונה תעסוקה ולהכין תכנית לקידום העסקתם של אנשים עם מוגבלות. חלק מהגופים, להם הוצאו מכתבי התראה, מילאו את חובותיהם, ואילו ל- 35% גופים שלא מילאו את ההנחיות במכתב ההתראה הוצא צו. הנציבות תמשיך את פעילויות האכיפה אל מול הגופים שעדיין אינם עומדים בדרישות החוק. ע"פ בדיקה שערכה הנציבות, בקרב גופים רבים בהם ננקטו פעולות לעמידה בחוק כגון מינוי ממונה וקביעת תכנית פעולה חל שיפור במדדי הייצוג. 23 מהגופים הציבוריים שנמדדו (7%) השתפרו מאז פרסום הנתונים הקודם ברמת העמידה ביעד.

אברמי טורם, נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: "הנתונים אודות מצב הייצוג ההולם בגופים ציבוריים משקפים את המצב, כפי שאנו רואים גם בשטח בפעילותנו אל מול הגופים הציבוריים. בקרב חלק מהגופים ישנה עשייה יפה, מאמצים לשילוב אנשים עם מוגבלות ועליה במספר המועסקים, ואילו בקרב חלקם עדיין לא נעשות פעולות מספקות להעסקת אנשים עם מוגבלות ומכאן שנתוני הייצוג ההולם עדיין נמוכים מאוד.

אנו נמשיך לפעול עם כל השותפים לעשייה כדי להביא לכך שכל אדם עם מוגבלות על פי רצונו וכישוריו יוכל להשתתף באופן שוויוני בשוק העבודה- הן בתהליכי קליטה לעבודה, הן בפיתורין ולאורך תהליך פיתוח הקריירה. הנציבות תמשיך לפעול כדי למגר תופעות של הפליה ופערים בין אנשים עם מוגבלות לכלל האוכלוסייה, באמצעות כל הכלים שברשותה".

סוגיה בדיני עבודה

היעדרות עובד ב- 1 בספטמבר

עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב- 1 בספטמבר.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נש"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להיעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הציבוריים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה- 1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, 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.

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

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב- 1 בספטמבר. עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם.

תקצירי פסיקה חדשה

מעסיק מחויב לשלם לעובד פיצויי פיטורים ללא קשר לגילו וכן חייב להפריש כספים לקרן פנסיה בהתקיים תנאים מסוימים
סע"ש 10553-10-16, פנחס מזרחי נגד אייל בלחסן. ניתן ביום 17.2.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

העובד, יליד 1934, הועסק כמכונאי אצל המעסיק במשך שתי תקופות. העובד החל להיות מועסק בגיל 72 ופוטר בגיל 82. לטענת העובד, הוא הפסיק את עבודתו בתקופה הראשונה בשל מצב בריאותו והיה בחופשת מחלה בת שנתיים ועתר לפיצויי פיטורים בגין התקופה הראשונה. כמו כן, טען העובד כי בתקופה השנייה פוטר ולכן זכאי לפיצויי פיטורים. בנוסף טען כי לא הופרשו לו כספים לפנסיה. מנגד המעסיקה טענה כי עם תחילת העסקתו של העובד בשנת 2006 העובד היה בן 72 שנה והוא החל לעבוד לאחר גיל הפרישה ולכן איננו זכאי להפרשות לפנסיה או לפיצויי פיטורים. לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים, צוין כי בתקופה השנייה לעבודתו, העובד פוטר וניתן לו מכתב פיטורים. על פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 היה על המעסיק לשלם לעובד פיצויי פיטורים, ללא קשר לגיל העובד. בעבר נפסק כי עובד שהחל לעבוד לאחר הפרישה והתפטר בדין מפוטר זכאי לפיצויי פיטורים וכך גם אם העובד מפוטר, ללא קשר לגילו, אלא אם התפטרותו נובעת מהתפטרות בשל גילו שאז לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. נקבע שהעובד פוטר, הוא זכאי לפיצויי פיטורים ולכן נקבע כי זכאי ל-43,500 ש"ח בגין פיצויי פיטורים. לעניין הזכאות להפרשות לפנסיה, המעסיק היה מחויב להפריש כספים לפנסיה על אף שהעובד עבר את גיל הפרישה, אלא אם קיבל קצבה אחרת ולא מהמוסד לביטוח לאומי, כפי שנקבע בצו ההרחבה לפנסיה חובה. כמו כן, לא הוכח על ידי המעסיק כי העובד מקבל או קיבל בתקופה הנדונה "קצבה". בנוסף המעסיק אף לא טרח לבדוק עם העובד אם הוא מקבל קצבה והעובד לא היה אמור לפנות אל המעסיק ולבקש ממנו שיפריש לו לפנסיה, אלא זו מחובתו של המעסיק. משכך העובד זכאי לפיצוי בגין אי הפרשות כספים לקרן פנסיה.

שימוע שני לא בהכרח יוכל לתקן פגם מהותי שנעשה בשימוע ראשון
סע"ש 34260-05-17, נילי שם טוב נ' חברת מ.ל.א. הנגב יזמות והשקעות בע"מ. ניתן ביום 10.02.19, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

עובדת עבדה שנתיים וששה חודשים בחברת יזמות והשקעות ופוטר בהטענה לצמצומים והתייעלות. העובדת פוטרה בשימוע טלפוני ללא קיום שימוע על פי הדין. לאחר מכן העובדת הוצאה ממצבת העובדים בחברה ושילמו לה ימי הודעה מוקדמת ונעשה עמה סגירת חשבון. לאחר כל זאת ב"כ העובדת התערב ואחרי חלופת מכתבים נזכרה המעסיקה לבצע שימוע שני ונוסף שבמסגרתו קיוותה למצוא ריפוי לחובת מתן השימוע הראשון. העובדת תבעה פיצוי בסך של 80,000 ₪ בגין הפסדי שכר עבודתה, פגיעה בשמה ופגם חמור בהליך השימוע. בית הדין קבע כי סיבת פיטורי העובדת לא הוכיחה כי המעסיקה פיטרה אותה שלא בגין צמצומים והתייעלות במקום העבודה על כן לא נפסק לעובדת פיצוי בגין כך. באשר לחובת השימוע קבע בית הדין כי נפל פגם חמור בהליך השימוע ואין בכוחו של שימוע נוסף וכדין להתגבר על הפגם שבשימוע ראשון שאינו כדין ועל המעסיקה לפצות את העובדת בסך של 30,000 ₪ בתוספת ריבית והצמדה כחוק מיום 31.12.2014.

תקצירי פסק הדין מאת:**עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד עידו סמולר****נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net****ביצוע גרפי: עידו דבס****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.