

חוזרים

מה במבזק

- חוזרים**
- אפליה בעבודה - נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מפרסמת את הדוח השנתי 2020
 - בית הדין: הנהלת תן ביס פגעה בהתאגדות עובדיה, ההסתדרות היא הארגון היציג בחברה
 - סוגייה בדיני עבודה תשלום דמי חופשה לעובד בזמן מחלה
 - תקצירי פסיקה

- סיכומם של דברים**
- ביום 10.8.2021 פרסמה נציבות שוויון הזדמנויות דוח שנתי 2020. בהתאם לדוח, שיא במספר הפניות מאז הקמת הנציבות, רוב הפניות – של נשים, מחצית מהתלונות על רקע הרחבת המשפחה וטיפול בילדים.**

אפליה בעבודה – נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מפרסמת את הדוח השנתי 2020

ביום 10.8.2021 פרסמה נציבות שוויון הזדמנויות דוח שנתי 2020. בהתאם לדוח, שיא במספר הפניות מאז הקמת הנציבות, רוב הפניות – של נשים, מחצית מהתלונות על רקע הרחבת המשפחה וטיפול בילדים. להלן עיקרי הדוח:

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד מרים כבהא, הגישה לשרת הכלכלה והתעשייה, האלופה (במיל') אורנה ברביבאי, את הדוח השנתי המסכם את פעילות הנציבות לשנת 2020.

שרת הכלכלה והתעשייה, האלופה (במיל') אורנה ברביבאי: "הגיוון האנושי ופסיפס התרבויות והמגזרים בישראל, צריך להיות מיוצג בשוק התעסוקה באופן שוויוני. כפי שעולה מהדו"ח, אוכלוסיות רבות עדיין מופלות בהזדמנות הבסיסית לעבוד ולהתפרנס בכבוד. משבר הקורונה אף העמיק את הצורך ליצור שינוי מהותי בתפישת המעסיקים לחשיבות השוויון, הגיוון והשילוב המיטבי של כלל האוכלוסיות בשוק התעסוקה. מאחר ואני רואה בגיוון אנושי יתרון משמעותי, משרד הכלכלה והתעשייה בהובלת נציבות השוויון ימשיך לעודד מעסיקים להכרה בחשיבות שוק עבודה שוויוני ומגוון לעסקים, למדינה וכמובן למועסקים".

עו"ד מרים כבהא, הגישה היום לשרת הכלכלה והתעשייה את הדוח השנתי וציינה כי: בשנת 2020 התמודד שוק התעסוקה עם אתגרים קשים ומורכבים שזימן לו משבר הקורונה, ולצערנו ראינו פגיעה רבה באוכלוסיות שהיציג שלהן בשוק העבודה אינו מיטבי. דווקא בשעת חירום ומשברים, אנו מצפים מהמעסיקים/ות לצמצם את הפגיעה בזכויות העובדים והעובדות בכלל ובזכויות העובדים/ות הנמנים/ות על האוכלוסיות החלשות בפרט, ולפעול בצורה מידתית ומאוזנת. המסר שחשוב שיגיע למעסיקים הוא שאין לגיטימציה לפגוע בעובדים/ות בניגוד לחוק וכי זכות העובדים/ות לשוויון בתעסוקה קיימת ושרירה גם בעתות משבר ואנו בנציבות השוויון פה כדי לסייע בקידום זכויות אלו"

מעיקרי הדוח

- בשנת 2020 התקבלו 1,094 פניות בנציבות השוויון. מדובר במספר הפניות הגבוה ביותר מאז הקמת נציבות השוויון, ובעלייה בשיעור של 40% לעומת שנת 2019
- בשנת 2020 שני שלישים מהפניות שהתקבלו בנציבות השוויון היו של נשים. כמעט מחצית מפניות הנשים היו בנושא אפליה על רקע הרחבת המשפחה וטיפול בילדים (היריון 34%, טיפולי פוריות 5% והורות 8%)
- בשנת 2020 המשיך לעלות מספר הפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנושא אפליה על רקע גיל, והיה הגבוה ביותר מאז 2005 – אז נוסדה הנציבות (109 פניות לעומת 80 פניות ב-2019)
- בשנת 2020 גדל פי חמש! מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מקום מגורים לעומת 2019 (מ-78 פניות לעומת 17), ונמשכה מגמת העלייה שנצפתה מאז 2015, אז עמד מספר הפניות על 7
- בשנת 2020 המשיכה העלייה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא (עולים מבריה"מ לשעבר ויוצאי אתיופיה). מספר הפניות גדל פי שלוש מאז 2017 (מ-13 פניות ל-38)
- במהלך עשרת החודשים מאז פרוץ הקורונה חלה עלייה במספר הפניות לנציבות השוויון, בהשוואה למספר הפניות בשנה הקודמת. רוב הפניות היו סביב הסגר הראשון, בחודשים אפריל-מאי. מתוך כלל הפניות שהתקבלו בנציבות השוויון בנושא משבר הקורונה, 51% היו פניות בנושא אפליה על רקע תנאי עבודה – שכר והטבות ו-37% בנושא אפליה על רקע פיטורים או פיצויי פיטורים.

בית הדין: הנהלת תן ביס פגעה בהתאגדות עובדיה, ההסתדרות היא הארגון היציג בחברה

ביום 16.8.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה הנהלת תן ביס פגעה בהתאגדות עובדיה. להלן עיקרי ההודעה:

בפסק דין שניתן לפני זמן קצר על ידי בית הדין האזורי לעבודה קבעה דעת הרוב בראשות נשיאת בית הדין, כבוד השופטת **הדס יהלום**, כי ההסתדרות היא ארגון העובדים היציג של עובדי חברת תן ביס, לאחר שלמעלה משליש מהעובדים הצטרפו לשורותיה. טענות הנהלת תן ביס, שכפרה ביציגות והעלתה טענות נגד שיטת צירוף העובדים להסתדרות, נדחו. כמו כן, קבע בית הדין כי על הנהלת **תן ביס** לפצות את ההסתדרות ב-80,000 שקל על הפעולות שנקטה נגד התאגדות עובדיה, שכללו הקמת ועד פנימי, התנכלות ליו"ר ועד הפעולה ומתן שדה פעולה נרחב לעובדים שפעלו לסיכול היציגות. לאור הדרך בה ניהלה את ההליך מול ההסתדרות, חויבה הנהלת תן ביס בהוצאות משפט בסך 15,000 שקל נוספים.

פסק הדין מהווה ניצחון דרמטי להסתדרות במאבק המשפטי המסועף שהתנהל בינה לבין החברה בחודשים האחרונים, ומשמעותו חיוב ההנהלה לבוא עם ההסתדרות בדברים לצורך כינון הסכם קיבוצי ראשון לעובדי החברה.

יו"ר ההסתדרות, ארנון בר-דוד: "החלטתו החשובה של בית הדין היום מראה שוב שכל ניסיון לפגוע בעובדים באופן חד-צדדי לא יצלח וייתקל בחומה בצורה. כל עובד הוא מוגן ואף חברה אינה מעל החוק, ההסתדרות כבית של העובדים בישראל תמשיך להגן ולשמור על זכויותיהם של העובדים בנחישות וללא מורא".

מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים, עמיחי סטינגר: "זהו יום בשורה לעובדים המסורים של תן ביס. בית הדין שלח מסר חד וברור כי גם לעובדים צעירים, במקצוע שוחק וארעי קיימת הזכות להתארגן ולעמוד על זכויותיהם".

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיות בדיני עבודה**תשלום דמי חופשה לעובד בזמן מחלה****עו"ד עמוס הלפרין**

סעיף 5 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן: "החוק") מונה ימי היעדרות שלא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. כלומר, אם ימים אלה חלים בעת שהות העובד בחופשה שנתית, החופשה נפסקת לאותם ימים, ויש להשלים את החופשה, ככל האפשר, תוך אותה שנת עבודה.

ימי היעדרות, שאינם באים במניין ימי החופשה הם: מילואים, ימי חג, חופשת לידה, **תאונה או מחלה**, ימי אבל, ימי שבתה או השבתה, ימי הודעה מוקדמת (אלא אם עלו על 14 יום).

מהאמור לעיל, עולה כי החוק שלל את האפשרות, לפיה עובד יהיה במחלה, והיעדרות זו תחשב, כחלק מהחופשה השנתית שלו.

הכותב – 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

ביום 16.8.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה הנהלת תן ביס פגעה בהתאגדות עובדיה.

סיכום של דברים

החוק שלל את האפשרות, לפיה עובד יהיה במחלה, והיעדרות זו תחשב, כחלק מהחופשה השנתית שלו.

תקצירי פסיקה חדשה



נדחתה תביעה להתעמרות והטרדה מינית עקב סכסוך בין עובדת לאחראית עליה
 ע"ע 12069-06-20, פלונית נ' מדינת ישראל ואלמונית. ניתן ביום 25.03.2021, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופטת חני אופק גנדלר

נדחה ערעור של עובדת מדינה כלפי אחראית שהיתה ממונה עליה וכלפי המדינה כמעסיקתה. בסיום היחסים העובדת תבעה וטענה להתנכלות, התעמרות, הטרדה מינית ויתר טענות נוספות. בית הדין הארצי נסמך על קביעות בית הדין האזורי ומהימנות גרסאות הצדדים וקבע כי העובדת לא הוטרה מינית וככל שהיתה התנכלות מצד האחראית עליה הרי שנפסק לה פיצוי ע"ס 35,000 ש"ח בגין נזק שגרמה לה האחראית ולא המעסיקה. נקבע כי המעסיקה נהגה בעובדת באורח רוח רחב והציעה לה תפקידים אחרים, אך היא סרבה מלגשת למכרזים. לפיכך העובדת לא זכאית לפיצוי וערעור המדינה התקבל.

שינוי תפקיד לעובדת מוגנת בהריון מצריך אישור ממונה על עבודת נשים
 סע"ש 21502-04-18, יעל שי נ' ורד הררי בע"מ. ניתן ביום 16.03.2021, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

עובדת שהועסקה במשך ארבע שנים וארבעה חודשים, כקופאית ולחילופין כמנהלת משמרת אצל המעסיקה בתחום הקוסמטיקה. העובדת הגישה תביעה במסגרתה עתרה לתשלום פיצוי בשל שינוי תפקיד בזמן ההיריון ובניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. עוד תבעה העובדת בין היתר לפיצוי בגין חוק הודעה לעובד, פדיון חופשה, חלף הודעה מוקדמת, הפרשי פיצויים ועוד. המעסיקה טענה מנגד כי, שינוי התפקיד לא שינה דבר בשכרה של העובדת ואין שינוי מהותי בתפקידה, מה גם שהעובדת עבדה לעיתים בתור קופאית ולעיתים בתור מנהלת משמרת ועל כן אין צורך באישור משרד העבודה. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה וקבע כי, לאור סעיף 9א לחוק עבודת נשים, הסעיף קובע כי "לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת... שחלה הגבלה על פיטוריה". אף שאין מחלוקת כי במקרה דנן המעסיקה למעשה לא פגעה בהיקף משרתה של העובדת ובהכנסתה, אלא רק שינתה את תפקידה, על פי הפסיקה חלה הוראת החוק שלעיל, והיה על המעסיקה לפנות לקבלת היתר. מדובר בהפליה אסורה בשל ההיריון והעובדת זכאית לפיצוי בגינה בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה וקבע כי, על המעסיקה לשלם לעובדת פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד בסך 3,500 ש"ח ופיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך 10,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד עידו סמולר
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.