

חקיקה

תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 13.11.2013 פורסמו ברשומות תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013 (להלן: "התקנות"). להלן עיקרי התקנות:

החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008 (להלן: "החוק") מסדיר מתן מענקים ואותות הכרה למעסיקים, שמטרתם לעודד שילוב וקידום נשים בעבודה והתאמת מקומות עבודה לנשים.

בהתאם לתקנות, שר הכלכלה (להלן: "השר") ייתן מענק אחת לשנה למעסיקים במגזר הפרטי הפועלים לשילוב וקידום של נשים בעבודה, התאמת מקומות עבודה לנשים ולהורות ואיזון בין העבודה למשפחה, לפי אמות מידה כפי שהוגדרו בתקנות.

התקנות קובעות תנאי סף להגשת בקשה לקבלת מענק או אות הכרה ומסדירות את אופן הגשת הבקשה.

משרד הכלכלה יפרסם הודעה על המועד להגשת הבקשות, אופן הגשתן, סכום המענק ומועד ההודעה על הזוכים.

על פי התקנות, מנכ"ל משרד הכלכלה ימנה ועדה שתבחן את הבקשות ותמליץ לשר על המועמדים לזכייה.

הצעת חוק דמי הבראה, התשע"ג-2013

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 29.07.2013 פורסמה הצעת חוק פרטית, הצעת חוק דמי הבראה, התשע"ג-2013 (להלן: "הצעת החוק").

כיום, הזכות לדמי הבראה מעוגנת בהסכם קיבוצי כללי ובצו הרחבה, המוחל על כלל המשק. מטרת הצעת החוק לעגן בחוק את הזכות לדמי הבראה.

להלן עיקרי הצעת החוק:

בהתאם להצעת החוק, עובד שמלאו לו 18, אשר השלים לפחות שנה לעבודתו אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, זכאי לדמי הבראה, זאת בהתאמה להיקף משרתו. הוראה זו לא תחול על עובדים בעלי מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות, המועסקים במפעלים מוגנים שאוצר המדינה משתתף בתקציבם.

על פי המוצע, בקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב תקופה של חופשה ללא תשלום או תקופה בה לא מתקיימים יחסי עובד מעביד אך תובא בחישוב כל תקופה המובאת בחשבון לעניין ותק.

על פי הצעת החוק, המעסיק יצרף לתלוש השכר במסגרתו משולמים דמי הבראה פירוט של חישוב דמי הבראה המגיעים לעובד.

על פי דברי ההסבר להצעת החוק, עיגון הזכות בחקיקה נדרש לתיקון תקופת ההתיישנות המקוצרת הקבועה בהסכם הקיבוצי ובצו הרחבה, ולהאריכה משנתיים לשבע שנים.

בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת ביום 13.11.2013, מליאת הכנסת דחתה את מועד ההצבעה בקריאה טרומית על הצעת חוק זו.

מה במבזק

חקיקה

■ תקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013

■ הצעת חוק דמי הבראה, התשע"ג-2013

חוזרים

■ אושר בטרומית: מהיום אמרו "מעסיק" במקום "מעביד"

■ אפליה מחמת מגדר בקבלה לקורס הכשרת מאבטחים בחברת החשמל

■ בית הדין לעבודה קנס חברה שלא שמרה על בטיחות עובדים ב - 90,000 ש"ח

■ בית הדין לעבודה קנס חברה שלא שמרה על בטיחות עובדים ב - 90,000 ש"ח

■ נציבות הזדמנויות במשרד הכלכלה בבקשה לבית הדין לעבודה: חשפו את שמה של חברת ההייטק המוכרת אשר נפסק כי לא מילאה חובותיה כלפי עובדת שהוטרה מינית בעבודה

שאלה ותשובה

■ האם עובד זכאי לתשלום בגין היעדרות בימי חג החנוכה?

תקצירי פסיקה

חוזרים**אשר בטרומית: מהיום אמרו "מעסיק" במקום "מעביד"**

ביום 13.11.2013 פרסמה הכנסת הודעה, לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק החלפת המונח מעביד וחובת שימוש במונח מעסיק (תיקוני חקיקה), התשע"ג-2013. להלן עיקרי ההודעה:

לפי הצעת החוק, יוחלף המונח "מעביד" במונח "מעסיק", בכל חיקוק, בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה, בו מוזכר המונח "מעביד".

המונח "מעביד" בחוקי מדינת ישראל איננו משקף את יחסי העבודה, עולם העבודה ואת המציאות העסקית בעולם כיום. זהו מונח אנכרוניסטי שיש לו קונוטציה שלילית לימים חשוכים בהיסטוריה האנושית של אדון ועבד. יחסי העבודה ראויים לשפה אחרת ולהעברת מסר נורמטיבי שונה של הצדדים למערכת יחסי העבודה.

המילה "מעביד" מכניסה, כשלעצמה, אלמנט של כוחניות למערכת יחסי העבודה שלא לצורך. אין מדובר בעניין סמנטי בלבד, אלא בנושא טעון שיש לו השלכות בשיח החברתי והכלכלי וליחסי העבודה במשק.

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק החלפת המונח מעביד וחובת שימוש במונח מעסיק (תיקוני חקיקה), התשע"ג-2013. בהתאם להצעת החוק, יוחלף המונח "מעביד" במונח "מעסיק", בכל חיקוק, בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה, בו מוזכר המונח "מעביד".

אפליה מחמת מגדר בקבלה לקורס הכשרת מאבטחים בחברת החשמל

ביום 12.11.2013 פרסם משרד התמיכה הודעה, שעניינה פסיקת בית הדין האזורי לעבודה ובה התקבלה עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, לפיה חברת חשמל הפלתה עובדת שלא שובצה לקורס הכשרת מאבטחי ליווי בשל מינה. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה בת"א קיבל את תביעתה של גבי ליה נאידורף נגד חברת חשמל, בה הועסקה באמצעות קבלן נותן שירותים. כאשר פנתה התובעת למעסיק בבקשה להצטרף לקורס אבטחת ליווי סורבה בטענה שהקורס לא מיועד לנשים.

התובעת פנתה, בעקבות מודעת "דרושים" לעבודת אבטחה. היא עמדה בכל תנאי הסף לשני תפקידי אבטחה המוצעים. תפקיד אבטחת מתקנים ותפקיד אבטחת ליווי, כאשר האחרון מתאפיין בשכר גבוה יותר ודורש הכשרה נוספת על הכשרת הבסיס הכללית.

התובעת, האישה היחידה שהתקבלה לעבודת האבטחה, לא המשיכה להכשרה הנוספת בעוד שאר המועמדים הגברים המשיכו במסלול ההכשרה הנוסף. לטענת התובעת, נמסר לה כי בהיותה אישה לא ניתן לשבצה לתפקיד זה.

השופט רובוביץ'-ברכש, קיבלה את עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, וקבעה, כי הוראות חוק שוויון הזדמנויות חלות על מזמין העבודה (חברת החשמל) גם כאשר מדובר במיקור חוץ אותנטי (כלומר לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד) וכי התובעת הופלתה בכך שלא שובצה לקורס הכשרה למאבטחי ליווי בשל מינה.

עו"ד שרון אברהם-ויס, נציבת שוויון ההזדמנויות במחוז תל אביב והמרכז, ציינה כי מדובר בפסיקה תקדימית הקובעת לראשונה כי גם בהעדר יחסי עובד מעביד על המעסיק להקפיד על השוויון בהעסקה ואיסור אפליה ובהחלטות חשיבותה.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
בית הדין האזורי לעבודה בת"א קיבל תביעתה של עובדת נגד חברת חשמל, בה הועסקה באמצעות קבלן נותן שירותים. בית הדין קבע, שגם בהעדר יחסי עובד מעביד על המעסיק להקפיד על השוויון בהעסקה ואיסור אפליה.

בית הדין לעבודה קנס חברה שלא שמרה על בטיחות עובדים ב -**90,000 ש"ח**

ביום 12.11.2013 פרסם משרד הכלכלה הודעה, שעניינה קנס בסך 90,000 ש"ח, שהטיל בית הדין על חברה שלא שמרה על בטיחות עובדים. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות תאונת עבודה בה נקטעו 4 אצבעות ידו השמאלית של עובד חברת ס.ה.ל. אלובין בע"מ החל משרד הכלכלה בחקירת האירוע. במסגרת החקירה התגלו ראיות לביצוע עבירות של אי גידור המכונה ואי מסירת מידע והדרכת עובדים בניגוד לפקודת הבטיחות בעבודה ותקנות ארגון הפיקוח על העבודה.

סיכום של דברים
בעקבות תאונת עבודה בה נקטעו 4 אצבעות ידו השמאלית של עובד. בית הדין הטיל קנס בסך 90,000 ש"ח.

בהמשך לכך, הוגש כתב אישום ע"י הלשכה המשפטית במשרד הכלכלה ממנו עולה, בין השאר, כי המכונה לכבישת פרופילי אלומיניום לא הייתה מגודרת כדן. כמו כן, הואשמו מנהלה של החברה ומנהל מחלקת הייצור במפעל במסגרת אחריות נושאי משרה.

נשיא בית הדין האזורי בחיפה קיבל את הסדר הטיעון במסגרתו הושתו גזרי דין משמעותיים על הנאשמים: החברה נקנסה בקנס בסך 40,000 ש"ח, מנהלה נקנס בסך 40,000 ש"ח ומנהל הייצור נקנס בסך 10,000 ש"ח וכולם התחייבו להימנע מעבירה במשך 3 שנים בסכום זהה.

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

**נציבות שוויון הזדמנויות במשרד הכלכלה בבקשה לבית הדין לעבודה:
חשפו את שמה של חברת הייטק המוכרת אשר נפסק כי לא מילאה
חובותיה כלפי עובדת שהוטרה מינית בעבודה**

ביום 17.11.2013 פרסם משרד הכלכלה הודעה, לפיה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הגישה בקשה להסיר את צו איסור פרסום זהות חברת הייטק, אשר נקבע בפסק דין לגביה לפני כשבועיים כי כשלה במילוי חובותיה למניעת הטרדה מינית. להלן עיקרי ההודעה:

ביום 5.11.2013 פסק בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב נגד חברת הייטק ישראלית וקבע, כי כשלה במילוי חובותיה למניעת הטרדה מינית: בירור התלונה ומניעת הישנות מקרים מעין אלו. החברה חויבה לפצות את העובדת בסכום של 65,000 שקלים. בית הדין הורה במקביל כי פרסום פסק הדין יעשה בכפוף להשארת פרטיהם של כל המעורבים בפרשה, ללא יוצא מן הכלל, חסויים.

הנציבות הצטרפה לבקשה שהגיש העיתון גלובס להסיר את צו איסור פרסום זהות חברת הייטק. נציבת שוויון ת"א והמרכז: "לא יתכן כי מעסיקים יסתתרו מאחורי חסיון לאחר שנקבע בפסק הדין כי לא מילאו חובותיהם השארת צו איסור הפרסום על כנו, חוטאת למטרת פומביות הדיון ולזכות הציבור לדעת על אופן התנהלות המעסיק".

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הגישה בקשה להסיר את צו איסור פרסום זהות חברת הייטק, אשר נקבע בפסק דין לגביה לפני כשבועיים כי כשלה במילוי חובותיה למניעת הטרדה מינית.

שאלות ותשובות

האם עובד זכאי לתשלום בגין היעדרות בימי חג החנוכה?

עובד נעדר מהעבודה לשם טיפול בילדיו השוהים בחופשה לכבוד חג החנוכה. כיצד ישולמו ימי היעדרות אלו?

המחלקה המשפטית משיבה:

ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע, אילו חגים דינם כדן מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני 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 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.

נדגיש, כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי ענפי, כאמור, או צו הרחבה לאותו הסכם, אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

נציין, 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.

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

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

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין שלל פיצויים מעובד שהוכח לגביו כי היה שותף לקבוצה נגד מעסיקו תע"א 4561-06 אלברט יגודבייב נ' בי.אם.ישראל יבוא ושיווק צעצועים (2005) בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 30.7.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן

העובד תבע את חברת בי.אם.ישראל יבוא ושיווק צעצועים (2005) בע"מ (להלן: "המעבידה החדשה") לתשלום זכויות סוציאליות בעד תקופת עבודתו באותו מקום עבודה, עד לפיטוריו. ביה"ד קיבל את גרסת המעבידה החדשה, כי נפלה קורבן להונאה של העובד יחד עם צדדי ג'. אין מחלוקת כי העובד ביצע עבודה גם עבור המעבידה החדשה ולא רק עבור צדדי ג', ולכן המעבידה החדשה הייתה לפחות מעסיקה במשותף של העובד. הואיל והעובד עבד באותו מקום עבודה, המעבידה החדשה אחראית לתשלום זכויותיו של העובד בעד תקופת עבודתו באותו מקום עבודה, לרבות תקופת עבודתו במעבידה החדשה. בנסיבות בהם צדדי ג' עשו שימוש בעבודתו של העובד לקידום עסקיהם, על חשבון המעבידה החדשה, מוצדק להטיל על צדדי ג' את החבות בתשלום זכויותיו של העובד, הן בתקופה עבודתו בחברה והן בתקופת עבודתו במעבידה החדשה. ביה"ד קבע, כי על צדדי ג' לשפות את המעבידה החדשה על כל סכום אותו חויבה לשלם לעובד. ביה"ד דחה את התביעה לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ושכר אחרון, וקבע, כי המעבידה החדשה תשלם לעובד דמי חופשה, דמי הבראה וכן פיצוי בגין אי הפרשות לקופת גמל.

חברת השמה ? - איסור ההפליה בקבלה לעבודה חל גם עליך!

ס"ע 27042-02-11 הדס פישקין נ' הומטק שירותי כוח אדם (טרם פורסם). ניתן ביום 03.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר כץ

על-פי סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה חל איסור על אפליה בעת קבלה לעבודה. על חברת השמה חלים אותם הכללים, של איסור אפליה מחמת הריון בעת קבלה לעבודה, אשר חלים על מעביד. חברת השמה באה בנעליו של המעסיק הפוטנציאלי ויש לה חלק חשוב בקבלת עובד לעבודה. מסיבה זו לא יכולה להישמע הטענה כי על חברת השמה לא חל חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין דחה תביעה בגין אפליה בקבלה לעבודה לאחר שהשתכנע כי התובעת כלל לא ביקשה להתקבל לעבודה וכל מטרתה הייתה לנסות ולקבל כספים מהנתבעת. בית הדין שב ומזכיר שאיסור אפליה מחמת הריון הנו אחד האיסורים החשובים בדין הישראלי. החוק והפסיקה רואים בחומרה אפליה מכל סוג והדבר בא לידי ביטוי בפסקי דין רבים הדנים באפליה, אולם אל לו לבית הדין לתת ידו לתביעות מדומות שכל מטרתן להוציא כספים ממעסיקים, אשר בינן לבין אפליה אין כל קשר.

תקצירי פסקי הדין מאת

עו"ד דנה להב ועו"ד עמוס הלפרין

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il