

חוזרים

על אף החלטת ממשלה לפיה יש להסדיר את אכיפת זכויות העבודה של פלסטינאים בישראל עד 1.1.2014, הודיע משרד המשפטים כי לא יעמוד במועד הנקוב

ביום 03.12.2013 פרסמה הכנסת הודעה, שעניינה אכיפת זכויות עובדים בשטחים. להלן עיקרי ההודעה:

בדיון שקיימה הוועדה לפניית הציבור בראשות ח"כ עדי קול עלה, כי חוק שכר מינימום שכבר הוחל בשטחים, לא נאכף באופן יזום על ידי משרד הכלכלה בטענה כי בהעדר הכרעה בדבר תחולת שאר חוקי העבודה, ישנו קושי רב באכיפה של כלל החוקים. לטענתם, מפקחי משרד הכלכלה אשר יגיעו למקומות העבודה יתקלו בהפרות רבות של זכויות אך לא יוכלו לאכוף אותן, ולכן הם נמנעים כרגע מלערוך מבצעי אכיפה.

עוד עלה בדיון, כי מעסיקים ישראלים גובים מעובדים פלסטינאים סכום של כ-2000 ש"ל לחודש בתמורה להעסקתם בהיתר ולמעשה "מגלגלים" על העובדים את עלות בקשת ההיתרים. משרד הכלכלה טען כי מעולם לא הגיעה לפתחו תלונה כזו והתחייב לבדוק אותה לקראת הדיון הבא.

לדברי נציגת משרד הכלכלה, "המשרד מבצע אכיפת שכר מינימום על סמך תלונות, לא באופן יזום. במהלך שנתיים ניהלנו 25 תיקי חקירה מעבר לקו הירוק. החוק היחיד שאנו יכולים לאכוף הוא חוק שכר מינימום. היום מתבצעת עבודה של משרד המשפטים להחלת חוקי עבודה נוספים ביו"ש".

הוועדה תפנה לשר המשפטים ולשר הביטחון בדרישה לזרז את עבודת הצוות הבודק הרחבת החלת חוקי העבודה באיו"ש ומבקשת ממשרדי הממשלה תשובה על הפסקת תשלום ביטוח תאונות עבודה לפלשתינים. דיון נוסף בנושא יתקיים בעוד חודש.

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

אוסר לקריאה ראשונה: דמי לידה לגברים שנשותיהם לא מסוגלות לטפל בתינוק

ביום 04.12.2013 פרסמה הכנסת הודעה, לפיה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת אישרה לקריאה ראשונה הצעת חוק, לפיה יוענקו דמי לידה (ולא רק חופשה כפי שקובע החוק כיום) לבן הזוג, במקרים בהם בת הזוג אינה מסוגלת לטפל ברך הנולד מחמת מוגבלות או מחלה, כולל כאלה שנגרמו כתוצאה מהלידה.

נציגת המוסד לביטוח לאומי, עו"ד מיכל מזוז ציינה, כי "הצעת החוק קובעת דמי לידה לבן זוג של יולדת שכלל לא צברה זכאות. לכן, אנחנו מציעים במקום זה קצבה מיוחדת למשך 3 חודשים ליולדת בעלת שיעור של 75% נכות ומעלה, בסך 2,800 ש"ח לחודש. זאת בנוסף לקצבת הנכות שהיא מקבלת". עוד טענה, כי עלות הצעת החוק של ח"כ אלהרר היא כ-16 מיליון שקלים בשנה.

בהתאם להודעה, מציעי החוק יבואו בהמשך בדברים עם המוסד לביטוח לאומי ועם משרד האוצר, על מנת להגיע למתווה שיאפשר רווחה ליולדת הסובלת ממוגבלות.

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

שאלות ותשובות

האם עובד, שנעדר בשל מזג האוויר, זכאי לשכר ?

אומנם החורף בישראל אינו קשה במיוחד, אך לעיתים די ביום אחד של שלג או סערה המלווה בגשמים חזקים, כדי לנטרל כמעט מדינה שלמה. עולה השאלה, האם חלה חובה על מעביד לשלם שכר עבודה לעובד, שנעדר בשל נסיבות הקשורות לתנאי מזג האוויר ?

מה במבזק

חוזרים

- על אף החלטת ממשלה לפיה יש להסדיר את אכיפת זכויות העבודה של פלסטינאים בישראל עד 1.1.2014, הודיע משרד המשפטים כי לא יעמוד במועד הנקוב
- אושר לקריאה ראשונה: דמי לידה לגברים שנשותיהם לא מסוגלות לטפל בתינוק

שאלות ותשובות

- האם עובד, שנעדר בשל מזג האוויר, זכאי לשכר ?
- תשלום דמי ביטוח לאומי לעובד בחופשה ללא תשלום המקבל דמי אבטלה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת אישרה לקריאה ראשונה הצעת חוק, לפיה יוענקו דמי לידה (ולא רק חופשה כפי שקובע החוק כיום) לבן הזוג, במקרים בהם בת הזוג אינה מסוגלת לטפל ברך הנולד מחמת מוגבלות או מחלה, כולל כאלה שנגרמו כתוצאה מהלידה.

המחלקה המשפטית משיבה:

בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום בעדה מוסדרים בחוק (כגון: מחלה, חופשה וכו'), בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד והמעביד מיוזמתו לא סיפק לו עבודה.

במקרה של היעדרות מהעבודה עקב פגעי מזג אוויר, או כאשר לא ניתן לבצע את העבודה בשל כך - אין מדובר במצב, שבו המעביד מונע באופן חד-צדדי מן העובד לעבוד [ואם הוא מונע - אכן יחויב המעביד, כאמור], אלא מדובר במצב, שבו נמנע מהעובדים ומהמעביד כאחד להגיע לעבודה, או לבצעה עקב "כוח עליון".

לפיכך, ובהיעדר כל הוראה חוקית - מעביד אינו מחויב בתשלום שכר עבודה בעד היעדרות עקב מזג האוויר, אלא אם כן קיים הסדר אחר, המעוגן בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי.

כך למשל, ההסכם הקיבוצי בענף הבניה קובע לעניין זה, בין היתר, כי אם יצאו העובדים לעבודה וירד גשם או התחוללה סופת חול, יקבלו העובדים תשלום בעבור 4 שעות עבודה. במקרה זה, אם לא התחילו העובדים בעבודה, רשאי הקבלן לדרוש מהעובדים להישאר במקום העבודה עד 3 שעות (דהיינו עד 10.00 בבוקר) ועליו לדאוג למקום מוגן מפני חדירת גשם וסופות. לא דאג הקבלן כאמור, רשאי העובד, לאחר מתן הודעה מוקדמת, לעזוב את מקום העבודה וישולם לו עבור 4 שעות, כאילו היה בעבודה.

מצוין בזה, כי בהיעדר הסדר לתשלום בעד היעדרות כאמור, הרי, בתנאים מסוימים, יוכל המעביד לזקוף את היום הנידון על חשבון החופשה השנתית של העובדים, בכפוף לדרישות הקבועות בחוק. בהיעדר אפשרות כזו - רצוי, לדעתנו, להגיע להסדר המניח את דעת שני הצדדים.

עוד יצוין, כי בהתאם לחוזר משרד הכלכלה (התמ"ת), במקרה בו עובד התייצב במקום העבודה ורק אז המעסיק החליט להשבית את העבודה, העובד זכאי למלוא שכרו עבור יום העבודה ללא ניכוי מיתרת ימי חופשתו.

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן.

סיכום של דברים

אומנם החורף בישראל אינו קשה במיוחד, אך לעיתים די ביום אחד של שלג או סערה המלווה בגשמים חזקים, כדי לנטרל כמעט מדינה שלמה. עולה השאלה, האם חלה חובה על מעביד לשלם שכר עבודה לעובד, שנעדר בשל נסיבות הקשורות לתנאי מזג האוויר?

תשלום דמי ביטוח לאומי לעובד בחופשה ללא תשלום המקבל דמי אבטלה

עובד המצוי בחופשה ללא תשלום באופן כפוי נמצא זכאי לדמי אבטלה. האם המעסיק עדיין מחויב לשלם עבורו דמי ביטוח לאומי בחודשיים הראשונים של החל"ת?

המוסד לביטוח לאומי משיב:

עובד בחל"ת מעמדו מיוחד: לפי התקנות נחשב "עובד בחופשה ללא תשלום", כלומר מעמדו הוא "עובד" לפי סעיף 1 לחוק, אך בתנאים מיוחדים, כאשר חודשיים ראשונים ממשיך להיות מבוטח בענף אבטלה אימהות, זקנה ושארים בדיוק כמו עובד שכיר רגיל ולאחר מכן חלה עליו חובת תשלום כמו מי שאינו עובד ואינו עצמאי.

דינו אפוא כדין עובד שכיר לכל דבר בחודשיים הראשונים. לכן המעביד חייב לשלם בגינו דמי ביטוח באותם חודשיים, גם אם הוא מקבל דמי אבטלה (זה לא שונה אגב ממצב בו אדם מקבל דמי אבטלה ובמקביל עובד כשכיר במקום אחר - גם כאן אין שום פטור).

כדי להמחיש מדוע באותם חודשיים חלה חובת תשלום על המעסיק, ניקח את הדוגמא הבאה: אישה נשואה היוצאת לחל"ת ובמקביל מקבלת דמי אבטלה. אם לא הייתה בחל"ת - לא הייתה משלמת בכלל דמי ביטוח מגמלת אבטלה, כי היא אישה נשואה, ומאידך גם לא הייתה נהנית מביטוח בענף אבטלה, אימהות, זקנה ושארים.

לעומת זאת, אם אישה כזאת הייתה במקביל גם בחל"ת, הרי שזה היה הופך אותה להיות מבוטחת באותם חודשיים והייתה נהנית מביטוח בענפים הנ"ל כמו כל שכיר וצוברת תקופת אכשרה.

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן.

סיכום של דברים

עובד המצוי בחופשה ללא תשלום באופן כפוי נמצא זכאי לדמי אבטלה. האם המעסיק עדיין מחויב לשלם עבורו דמי ביטוח לאומי בחודשיים הראשונים של החל"ת?

תקציר פסיקה חדשה

מעסיק שלא איפשר לעובדת לשבת בעבודה יפצה ב- 3 משכורות

ס"ע 9593-04-11 ז'אנה בליאסוב נ' ר.ק. מתן שותפות מוגבלת ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 30.09.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי

במקרה דנן תבעה עובדת את מעסיקתה לאחר שהתפטרה לצורך טיפול בילדה בגין הפליה מחמת היותה בהריון וכן פגיעה בה מכוח חוק הזכות לשיבה בעבודה. העובדת טענה, כי בתחילת העסקתה היא תפקדה לשביעות רצונה של המעסיקה אולם ממועד ההודעה על היותה בהריון היא הופלתה לרעה על רקע הריונה והמעסיקה התעמרה, רדפה, שינתה את תנאי ההעסקה והשפילה את כבוד העובדת. המעסיקה הצליחה להוכיח, כי לא הייתה מרוצה מתפקודה של העובדת עוד בטרם הריונה, וכן לא הפלתה בינה לבין עובדות אחרות שהיו בהריון ועבדו אצלה אלא שהעובדת היא זו שזלזלה בעבודתה ולא נשמעה לנהלים. אשר על כן, דחה בית הדין את טענת ההפליה אולם קיבל את טענת העובדת לפיה לא קיימה המעסיקה את חוק השיבה בעבודה ופגעה בעובדת בכך ששללה מהעובדת האפשרות לשבת במהלך עבודתה. לזכות המעסיקה נזקף כנסיבה מקלה העובדה כי המעסיקה אפשרה לעובדיה לנוח במהלך משמרת בעבודה וזאת לעומת מעביד האוסר באופן מוחלט כל מנוחה לעובדיו. אשר על כן, נפסק פיצוי ללא הוכחת נזק בגובה של 3 משכורות בגין פגיעה בזכות לשיבה בעבודה.

יציאתו של עובד לירח דבש ללא אישור מפורש הוכרה כפיטורים

ס"ע 18588-06-10 כהן ואח' נ' סולומון ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 21.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב

רואה חשבון צעיר פנה למעסיקו על מנת שיאשר לו חופשה ללא תשלום לשם נסיעה לירח דבש עם אשתו. המעסיק השיב ש"לא צריכה להיות בעיה", מכך העובד הסיק כי מדובר בתשובה חיובית, הזמין כרטיסי טיסה ועדכן את מעסיקו. שבוע לאחר מכן, הודיע לו המעסיק כי החופשה לא מאושרת ואם ייסע, יראו בו כמודיע על הפסקת עבודה. העובד הודיע שאינו מעוניין להתפטר ובכוונתו לשוב לעבודה עם חזרתו. עם שובו, נפגש העובד עם המעסיק שהבהיר לו כי אינו מתכוון להשיבו לעבודה ואף ניכה משכרו סכום עבור אי מתן הודעה מוקדמת. בית הדין פסק, כי התנהלות המעסיקה הייתה חסרת תום לב וכי העובד פוטר ולא התפטר. זאת ועוד, נקבע כי נסיבות פיטוריו של העובד, מתן תשובות מעורפלות והעמדתו בפני אולטימטום בלתי אפשרי ערב יציאתו לחופשה המתוכננת, הובילו למסקנה כי מן הראוי לפסוק לו פיצוי בגובה ארבע משכורות.

האם זמן נסיעה של עובד, לסניפי המעסיקה המרוחקים ממקום מגוריו, מהווה "שעות עבודה"?

ס"ע 6061-09-11 רפאל שגב נ' פרמייר ים המלח מעבדות קוסמטיקה בע"מ (טרם פורסם), ניתן ביום 31.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

ככלל זמן הנסיעה מהעבודה אל הבית או מהבית אל מקום העבודה אינו חלק משעות עבודתו של עובד, אולם שונה המקרה כאשר הוכח על ידי העובד כי נדרש לעבוד כבר מביתו או מהדרך. העובד נדרש במסגרת עבודתו לנסוע לצפון או לדרום הארץ. ברי כי זמן הנסיעה מביתו של העובד במרכז לצפון הארץ אינו אמור להיעשות על חשבונו ויש להחשיב זאת כשעות עבודתו. עם זאת, במקרים בהם החל העובד עבודתו בסניף באזור המרכז, אין להחשיב את זמני הנסיעה כשעות עבודה. אולם אם סיים העובד עבודתו בדרום בשעה 17:00 והיה עליו להגיע לביתו או למשרדי המעבידה, אלו יהיו חלק משעות העבודה. מאחר ולמעבידה לא היה כל קושי לעקוב אחר מהלכיו של העובד (לעובד נקבע סידור עבודה, שעל ביצועו נערך פיקוח באמצעות שיחות טלפון ומעקב אחרי הטלפון הנייד והאיתורן) - חלות על העובד הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 המחייבות תשלום בגין שעות נוספות.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד נטע סלע ועו"ד עמוס הלפרין
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הליה 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 הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il