

חקיקה

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 13.02.2014 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993 (להלן: "החוק") קובע כי עובד זכאי לזקוף עד שישה ימי היעדרות בשנה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו, ובלבד שלהורה מלאו 65 שנים. החוק מגדיר חולה כמי שהפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום.

בהתאם לתיקון לחוק, בוטל התנאי בדבר גיל ההורה ועובד רשאי לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו עד 6 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת הורה וזאת ללא קשר לגילו של העובד.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי העובד רשאי להביא בחשבון גם חלקי ימים בהם נעדר במסגרת זכאותו כמפורט לעיל. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.

הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 13) (הוספת יום חופשה ביום האזכרה הפרטית), התשע"ד-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 12.02.2014 פורסמה ברשומות הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 13) (הוספת יום חופשה ביום האזכרה הפרטית), התשע"ד-2014. להלן עיקרי הצעת החוק:

על פי סעיף 6 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית") עובד רשאי לממש יום אחד מימי החופשה במועד שיבחר ויום אחד באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בין הימים המנויים בתוספת מצויים, בין היתר, חג, פורים, ל"ג בעומר, צום תשעה באב, ערב חג המולד, יום הזיכרון לשואה ולגבורה ויום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור, יום ירושלים והאחד במאי.

סעיף 4 לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק יום הזיכרון") קובע, כי קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון. "קרוב משפחה" מוגדר בסעיף כ-הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות.

במסגרת הצעת החוק, מוצע להוסיף לימים המופיעים בתוספת לחוק חופשה שנתית כמפורט לעיל, את יום האזכרה הפרטית של "קרוב משפחה", כהגדרתו לעיל, שהינו חלל מערכות ישראל או מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה.

בהתאם לדברי ההסבר להצעת החוק, חוק חופשה שנתית וחוק יום הזיכרון לא מסדירים במפורש היעדרות של קרוב משפחה ביום האזכרה הפרטית של נפטר כאמור. מטרת הצעת החוק לאפשר לקרובי משפחה להתייחד עם זכר יקיריהם ולקיים טקסי זיכרון ואבל פרטיים.

חוזרים

אושר: יום שבו יערך משאל עם – יום שבתון

ביום 12.02.2014 פרסמה הכנסת הודעה, לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק סדרי השלטון והמשפט (ביטול החלת המשפט, השיפוט והמינהל) (תיקון – יום משאל עם – יום שבתון), התשע"ד-2013 (להלן: "הצעת החוק").

מה במבזק

חקיקה

■ חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014

■ הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 13) (הוספת יום חופשה ביום האזכרה הפרטית), התשע"ד-2014

חוזרים

■ אושר: יום שבו יערך משאל עם – יום שבתון

■ משרד הכלכלה ושירות התעסוקה בפניה לבני הנוער העובדים ולמעסיקיהם: אין יותר צורך להגיע ללשכות שירות התעסוקה בכדי לקבל פנקס עבודה – אישור רפואי וצילום תעודת זהות של הנערה/העובדים או של הוריהם מספיקים

שאלה ותשובה

■ האם מעסיק רשאי לנצל ימי חופשה כאמצעי משמעת לעובד הנעדר מעבודתו ללא אישור?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בהתאם לפרסמה הכנסת, עברה בקריאה טרומית הצעת חוק לפיה היום שבו יערך משאל עם יהיה יום שבתון.

על פי הצעת החוק, היום שבו נערך משאל עם יהיה יום שבתון, בדומה ליום הבחירות לכנסת. בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב, בין היתר, כי "במידה שיום ההצבעה במשאל העם יחול ביום עבודה שאיננו מוכרז כיום שבתון, הדבר צפוי לגרום שיבושים קשים וכן אחוזי ההצבעה צפוי להיות נמוך, בדומה למתרחש ביום ההצבעה בבחירות לרשויות המקומיות".

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

משרד הכלכלה ושירות התעסוקה בפניה לבני הנוער העובדים ולמעסיקיהם: אין יותר צורך להגיע ללשכות שירות התעסוקה בכדי לקבל פנקס עבודה – אישור רפואי וצילום תעודת זהות של הנער/ה העובדים או של הוריהם מספיקים

ביום 12.02.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה, שעניינה הקלות בהעסקת נוער. להלן עיקרי ההודעה:

לפני כחודשיים הודיע שר הכלכלה, כי משרדו מתקן את חוק עבודת הנוער, ופועל, בין היתר, לביטול חובת בני נוער להוציא פנקס עבודה כתנאי להעסקתם ולקביעת חלופה.

משרד הכלכלה ושירות התעסוקה מחדדים ומדגישים בפני בני הנוער העובדים ומעסיקיהם כי אין יותר צורך בהוצאת הפנקס ללשכות שירות התעסוקה, על אף שהחוק טרם תוקן וכי חובה זו שהייתה עד כה, לא תיאכף על ידי אגף אכיפה במשרד הכלכלה, בתנאי שהמעסיק מחזיק אישור רפואי בתוקף של הנער וצילום ת.ז. של הנער/ה או הוריו.

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

שאלה ותשובה

האם מעסיק רשאי לנצל ימי חופשה כאמצעי משמעת לעובד הנער מעבודתו ללא אישור?

עובד חודשי מגיע באיחור לעבודתו, ובמקרים רבים אף יוצא מהעבודה בטרם סיום יום עבודתו, ובניגוד להגדרת היקף משרתו ע"י המעסיק. כנגד אותן היעדרויות, החליט המעסיק, כאמצעי משמעת, לנצל ימי חופשה מתוך מכסת ימי החופשה הצבורים לזכותו של העובד. האם הדבר חוקי?

עו"ד דנה להב משיבה:

מטרתו הסוציאלית של חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית") הינה לאפשר לעובד לנצל את ימי החופשה הנצברים לו במהלך השנה באמצעות יציאה לנופש בפועל. חיזוק לתכלית זו אף ניתן בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה אשר קבע, כי תכליתה של חופשה שנתית לפי חוק חופשה שנתית היא כי העובד ייטול את חופשתו מדי שנה בשנה, יחליף כוח וישוב רענן לעבודתו (דב"ע לא/3-1 בר אדון נ' גרד, פד"ע ב 121).

עוד קבעה הפסיקה, כי מעביד אינו מוסמך להוציא עובד לחופשה, כאשר תכלית הוצאת העובד לחופשה אינה התכלית המונחת ביסודו של חוק חופשה שנתית, אלא היא באה לשרת מטרות אחרות, כגון תחליף לאמצעי משמעת. עוד נקבע, כי מתן גושפנקא לפעולה כזו תפתח דרך "לעקיפת" המגבלות המוטלות על מעביד על פי חוק, הסכמים קיבוציים או אישיים, בדרך של הוצאות עובד לחופשה (עב 3016/01 אבי גורי נ' עיריית רמלה, דינים אזורי לעבודה 2001 (30) 506). נשאלת השאלה, מהי, אם כן, הדרך הנכונה העומדת בפני המעסיק להתנהלות מול עובד בנסיבות אלה?

בפסיקה נקבע, שעובד במשכורת אינו זכאי למלוא שכרו אם הוא נעדר מעבודתו, בלי שתהיה חובה חוזית או חוקית על המעביד לשלם בגין היעדרות זו (כגון בגין מחלה או חופשה) (דב"ע נה/3-10 פאחרי עבד אל עזיז חסן נ' הסלט יצור סלטים בע"מ, עבודה ארצי כח (1), 126).

סיכום של דברים

בהתאם להודעת משרד הכלכלה, אין יותר צורך בהוצאת פנקס בלשכות שירות התעסוקה לצורך העסקת נוער.

סיכום של דברים

עובד חודשי מגיע באיחור לעבודתו, ובמקרים רבים אף יוצא מהעבודה בטרם סיום יום עבודתו, ובניגוד להגדרת היקף משרתו ע"י המעסיק. כנגד אותן היעדרויות, החליט המעסיק, כאמצעי משמעת, לנצל ימי חופשה מתוך מכסת ימי החופשה הצבורים לזכותו של העובד. האם הדבר חוקי?

לפיכך, במקרה שבו עובד נעדר מעבודתו ללא אישור, ועל המעסיק לא חלה חובה חוקית או חוזית לשלם לו עבור היעדרויות אלה - לא יהיה העובד זכאי לתשלום כלשהו בעבור תקופת היעדרותו, ולכן על המעביד לשלם לו שכר חלקי בחודש שבו הוא נעדר, כאמור לעיל.

הכותבת - מומחית לדיני עבודה. מנהלת "כל עובד", חברת חשבים.

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

תקציב פסיקה חדשה

די בכך שהריונה של עובדת היה אחד מהשיקולים שהביאו לפיטוריה כדי לקבוע שמדובר בפיטורים פסולים עקב אפליה

ס"ע 12-01-16700 אורן שטרית נגד חברת ליון מערכות מתקדמות בע"מ, בבית הדין האזורי בנצרת ע"י כבוד השופטת עידית איצקוביץ

בית הדין האזורי לעבודה פסק, כי עובדת בהריון שפוטרה כחודש וחצי לאחר תחילת עבודתה, זכאית לפיצוי בגין נזק לא ממוני בגין פיטורים שנעשו בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 היות והריונה של העובדת היה אחד השיקולים שהניעו את ההחלטה לפטרה, ולכן מדובר בפיטורים פסולים עקב אפליה. כמו כן, לא מדובר בפיטורים בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, מאחר והעובדת לא עבדה אצל המעסיק שישה חודשים לפחות כדרישת החוק. בנוסף נקבע, כי העובדת לא זכאית לפיצוי בגין הפסד שכר עקב סירובה להצעת המעבידה לחזור בחזרה לעבודה.

עובדת קבלן כ"א זכתה בתביעתה לקבלת פיצוי בגובה 300,000 ש"ח בגין מעשי הטרדה מינית שנעשו כלפיה על ידי מעסיקה בפועל

סע 10-05-13799, פלונית נ' אלמוני (טרם פורסם). ניתן ביום 1/12/13, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שוהם

עובדת סיעודית זרה תבעה פיצוי בשיעור 300,000 ש"ח מהנתבע, אצלו שובצה לעבודה מטעם חברת כוח אדם, בגין מעשי הטרדה מינית שביצע כלפיה. בית הדין בפסיקתו התייחס למסכת הראיות שהובאה בפניו ושמחן עלה כי הנתבע ביצע בעובדת מעשים נפשעים של אינוס ומעשים מגונים בכפייה בתדירות כמעט בלתי נתפסת, תוך ניצול יחסי המרות שביניהם ואת עובדת היות התובעת עובדת זרה, מנותקת ומרוחקת ממשפחתה וחבריה, וזאת בנוסף למעשי ההטרדה לכאורה "פשוטים" יותר כגון חשיפה לסרטים פורנוגרפיים, צביטות במקומות אינטימיים ועוד. כל אלה מצדיקים את פסיקת מלוא הפיצוי הנתבע על ידי העובדת ואשר הועמד על סך של 300,000 ש"ח. בפוסקו את שיעור הפיצוי אשר הטיל על הנתבע, התבסס בית הדין על הוראות החוק למניעת הטרדה מינית המסמיכות אותו לפסוק פיצוי בשיעור 50,000 ש"ח בגין כל מעשה של הטרדה מינית. לצורך פסיקת הפיצוי בשיעור הנתבע די היה בהוכחת שישה אירועים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן-גוגול ועו"ד אביגיל ארפי

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