

צו הרחבה

צו הרחבה בענף הניקיון

ביום 19.02.2014 פורסם ברשומות צו הרחבה בענף הניקיון (להלן: "צו ההרחבה"), אשר מרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מס' 7035/2013 מיום 11.07.2013 על כלל העובדים והמעסיקים, כהגדרתם בהסכם, בענף הניקיון.

צו ההרחבה יחול מיום 01.03.2014 אך לגבי עובדים בענף הניקיון המועסקים על ידי חברות הנותנות שירותי ניקיון בבתי מלון יחולו הוראות צו ההרחבה החל מיום 01.07.2014.

צו ההרחבה מעניק הטבות שונות לעובדים בענף הניקיון וביניהן תוספת ותק, תשלום הבראה בהתאם למחיר יום הבראה במגזר הציבורי, שי לחג, חופשה מיוחדת וקרן השתלמות החל מיום 01.10.2014.

צו ההרחבה המלא וטבלה מסכמת של זכויות העובדים בענף הניקיון נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net

חוזרים

הצעת חוק "חופשת אבהות" לא הוצבעה; יו"ר הוועדה ח"כ כץ: "הממשלה לארג'ית על חשבון המעסיקים"

ביום 24.02.2014 פרסמה הכנסת הודעה שעניינה הצעת החוק לחופשה לאבות בשל הריון ולידה. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, ח"כ חיים כץ, החליט שלא לקיים הצבעה לקריאה ראשונה על הצעת החוק, לפיה עובד יהיה רשאי לנצל עד 13 ימי מחלה וחופשה לצורך ליווי בת זוג הזוג לבדיקות וטיפול היריון, הלידה והימים שלאחריה.

ח"כ כץ אמר בדיון: "אין לחשוש בי בהתנגדות לזכויות ורווחת העובד, אבל המדינה, שבאמצעות שריה הודיעה על תמיכה בהצעת החוק, שוב לארג'ית על חשבון המעסיקים, ומשיתה עליהם בהצעת חוק זו את תשלום דמי המחלה שישולמו לעובד. אם המדינה רואה את המטרה כראויה, והיא אכן ראויה, שתתכבד ותממן בעצמה את ההוצאות".

ח"כ זנדברג, יוזמת הצעת החוק, הגיבה: "איזה מעסיק יעדיף שהעובד שלו יגיע לעבודה בעוד אשתו עדיין בבית החולים והוא טרוד בסידורים ובטלפונים? גם כך המעסיקים לא מחויבים לשלם על יום המחלה הראשון, ועל הימים הבאים שלאחריו הם משלמים חלקית. הצעת החוק המונחת כאן היא פשרה מצוינת. בפעם הראשונה יבטיח החוק שאב יוכל לשהות לצד האם היולדת והרך הנולד בשמונת הימים הראשונים לחיי התינוק וחיי המשפחה החדשה".

ח"כ כץ הודיע כי הצבעה על הצעת החוק תתקיים רק לאחר דין ודברים מול ארגוני המעסיקים.

אושרה הצעת שר האוצר לאפשר לחוסכים בקופות הגמל למשוך עד 7,000 ₪ בפטור ממס

ביום 24.02.2014 פרסם משרד האוצר הודעה, שעניינה

בקופות הגמל קיימים קרוב לשלושה מיליון חשבונות ישנים עם יתרות נמוכות שאינם פעילים עוד המהווים כ-2% מסך הכספים המנוהלים בקופות הגמל

הצעת שר האוצר, יאיר לפיד לאפשר לחוסכים בקופות גמל שבחשבונותיהם עד 7,000 ₪ למשוך את כספם בפטור ממס, אושרה היום בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת. לקראת סוף חודש מארס, קופות הגמל יודיעו לחוסכים אודות הזכות למשוך את כספם והוראות לביצוע המשיכה.

מה במבזק

צו הרחבה

■ צו הרחבה בענף הניקיון

חוזרים

■ הצעת חוק "חופשת אבהות" לא הוצבעה; יו"ר הוועדה ח"כ כץ: "הממשלה לארג'ית על חשבון המעסיקים"

■ אושרה הצעת שר האוצר לאפשר לחוסכים בקופות הגמל למשוך עד 7,000 ₪ בפטור ממס

שאלות ותשובות

■ פיטורים של עובד/ת אשר מצויים בטיפול בפוריות והועסקו בחוזה לתקופה קצובה

■ מתן רכב וטלפון בתקופות היעדרות

תקצירי פסיקה

אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר יזם את הוראת השעה במטרה לאפשר לציבור החוסכים משיכת כספים בפטור ממס, לייעל את מערכת החיסכון הפנסיוני ולמנוע סבסוד צולב בין חוסכים. ועדת הכספים בראשות ח"כ ניסן סלומינסקי אישרה בספטמבר 2013 תקנות המאפשרות את משיכת הכספים שנצברו בחשבונות עד שנת 2007. ועדת העבודה, הרווחה והבריאות, בראשות ח"כ חיים כץ, השלימה את האפשרות למשיכת הכספים מחשבונות שבהם נצברו כספים עד שנת 2011.

בקופות גמל קיימים קרוב לשלושה מיליון חשבונות ישנים עם יתרות נמוכות שאינם פעילים עוד. חשבונות אלה מהווים מעל 40% מסך החשבונות בקופות הגמל, לעומת כ-2% מסך הכספים המנוהלים בקופות הגמל.

שר האוצר, יאיר לפיד: "זו בשורה שתאפשר לחוסכים לקבל את כספם באופן מיידי ללא תשלום מס. נמשיך לעשות כל שביכולתנו כדי להקל על מעמד הביניים הישראלי".

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון, דורית סלינגר: "מדובר בנדבך נוסף לייעול מערכת החיסכון הפנסיוני שייטיב עם החוסכים".

סיכום של דברים
9.11.2009

שאלות ותשובות

פיטורים של עובד/ת אשר מצויים בטיפול פוריות והועסקו בחוזה לתקופה קצובה

האם ניתן לפטר עובד או עובדת אשר מצויים בטיפול פוריות והועסקו בחוזה לתקופה קצובה?

עו"ד דנה פרייס משיבה:

סעיף 9 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1956 (להלן: "החוק") קובע איסור פיטורים לעובד ועובדת אשר מצויים בטיפול פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בין אם נעדרו מעבודתם ובין אם לאו בהתקיים תנאים מסוימים אלא בהיתר משר הכלכלה.

יצוין, כי לעניין איסור הפיטורים במהלך טיפולי הפוריות, יינתן היתר רק כאשר שר הכלכלה שוכנע, כי הפיטורים אינם בקשר היעדרות או הטיפולים ועסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל.

סעיף 9 לחוק קובע, כי אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה כמוהו כפיטורים בכל המצבים והתקופות שבהם מוגנים עובדת ועובד מפני פיטורים בהתאם לסעיף זה, ובלבד שחוזה העבודה הוא לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים לפחות או לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

לפיכך, במידה ומדובר בעובד או עובדת המצויים בטיפול פוריות אשר הועסקו בחוזה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, אשר לא הוארך או חודש כאמור לעיל, הרי שאין מניעה, לסיים את חוזה העבודה. יחד עם זאת, במידה והחוזה שנערך היה לתקופה העולה על שנים עשר חודשים ו/או האריך חוזה קודם, הרי שלא ניתן לפטר את העובד ו/או העובדת בהתקיים התנאים שפורטו לעיל.

המשיבה – מומחית ב"כל עובד"

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

מתן רכב וטלפון בתקופת היעדרות

עובד המקבל רכב וטלפון נייד ממקום עבודתו, נעדר מעבודתו תקופה ממושכת. המעסיק שואל האם הוא מחויב להשאיר לעובד את הטלפון הנייד והרכב גם בתקופת היעדרותו?

עו"ד עינב כהן משיבה:

הנושא של מתן רכב צמוד וטלפון נייד, כחלק מתנאי העבודה של עובד, אינו מעוגן בחוק כלשהו. לכן גם התשובה על השאלה לא תימצא במסגרת כזו. יש, אפוא, לחפש את התשובה במסגרת היחסים החוזיים בין שני הצדדים.

על מנת לענות על שאלה זו, יש לבחון את הסכם העסקתו של העובד ולנסות ללמוד ממנו, מה הייתה כוונת הצדדים, באשר לרכב הצמוד ולטלפון הנייד בתקופת היעדרות, בהנחה שהדבר לא צוין מפורשות בהסכם ההעסקה.

בחינת כוונת הצדדים יכול שתיעשה, תוך התייחסות להיבטים הבאים:

1. מטרת מתן הרכב והטלפון - כהטבה גרידא, או לצורך ביצוע העבודה ובשל אופי התפקיד. כך, למשל, באשר לסוכן מכירות שטח, הזקוק לרכב ולטלפון נייד לצורכי עבודתו - תיתכן טענה מצד המעסיק, שלפיה אין היגיון במתן הרכב בתקופת היעדרות, כאשר אין העובד נדרש לבצע את עבודתו. מצד שני, אם מתגורר העובד סמוך למקום עבודתו ומקבל רכב צמוד לשימוש האישי כחלק מההטבות, שהמעסיק מבקש ליתן - תיתכן טענה מצדו, שמדובר בחלק מתנאי עבודתו, ואין זה משנה, אם הוא עובד בפועל, או שמדובר בתקופת היעדרות המותרת על פי חוק.
 2. בתקופת היעדרות אחרות של העובד, כגון: חופשה שנתית, מחלה ממושכת וכו' - האם נשאר הרכב והטלפון הנייד אצלו, או שהם הוחזרו למעביד?
 3. התנהגות המעסיק כלפי עובדים אחרים במקום העבודה, באותו עניין. כלומר, האם נוהג המעסיק ליתן רכב או טלפון נייד לעובדים במקום העבודה, בתקופת היעדרות ממושכות, כגון מילואים, ואם כן באילו מקרים, והאם ניתן לאבחן בין מקרה אחד לשני.
- שכן רכב החברה הוא רכוש המעבידה. בית הדין ציין, כי יחסי עבודה הם יחסים מתמשכים, הזורשים יתר התחשבות של כל צד בזכויות זולתו ובצרכיו, ועל היחסים להיות יחסי שיתוף ולא מודגש כי יש לבחון כל מקרה לגופו ולפי נסיבותיו, בהתאם להסדר החוזי הקיים בין הצדדים והנהוג במקום העבודה.
- לעניין נוהג במקום העבודה, בפסק דין של בית הדין האזורי לעבודה נקבע, כי אף אם קיים נוהג במקום העבודה לפיו ניתן רכב לעובד במהלך תקופת מסוימות, במידה והמעביד מבקש את רכב החברה
- בחזרה, על העובד להשיבו למעביד יחסים לעומתיים. מכוח החובה לקיים את חוזה העבודה בתום לב, היה על העובד להיענות לבקשת המעבידה, גם אם הנוהג היה כנטען ע"י העובד, במידה וצורכי החברה דורשים זאת (ע"ב 2655/01 דליה גורביץ נ. דיקסון בע"מ, מיום 21.10.2004).
- ראוי להעיר, כי למתן רכב וטלפון נייד במהלך תקופת היעדרות, יש אף היבט מיסויי. כיוון שהעובד עושה שימוש ברכב ובטלפון הנייד, יש לחייבו בשווי השימוש בהם, בעבור תקופת היעדרותו.
- הכותבת – מומחית ב"כל עובד", מבית חשבים.**
- התשובות אינן מהוות תחליף ליעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן.**

סיכום של דברים
ביום 5.11.2009

סיכום של דברים
ביום 1.11.2009

סיכום של דברים
זכות המעביד להחזר
אם העובד אינו זכאי
לפיצויים.

תקצירי פסיקה חדשה

פיטורי עובד כעבור מספר חודשים לאחר עריכת השימוע, לאחר שקיבל אזהרות חוזרות ונשנות על התנהגותו בטרם פיטוריו, אינם מחייבים שימוע נוסף

ס"ע 50054-02-12, יוסף יטח נ' מוסך האומן (קרית שמונה) בע"מ, ניתן ביום 23/10/2013, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופטת אורית יעקובס.

התובע טען כי פוטר בצורה מבישה, ללא אפשרות להשמיע טענותיו ועל כן זכאי לפיצוי. בטרם מסירת המכתב בדבר סיום העסקתו, לא נערכה עם התובע שיחה מסודרת במסגרתה ניתנה לו ההזדמנות להשמיע טענותיו. אולם, התובע נהג באלימות פיסית ומילולית כלפי חלק מלקוחות הנתבעת, דבר שאילץ את מנהליה לקיים עמו שיחות רבות מספור. מספר חודשים לפני פיטוריו נקרא התובע לשימוע בעקבותיו התחייב התובע לשנות התנהגותו. מכתבי ההתראה שנמסרו לתובע "בזמן אמת" מעידים כי קדמו לפיטוריו אזהרות והתראות לגבי התנהגותו הבעייתית. בנסיבות שנוצרו - קרי התנהגותו הבעייתית של התובע, לאורך זמן ואירועי היום האחרון שקדם לפיטוריו, בו הדברים הגיעו לנקודת האל חזור, הרי שבעובדה שבמסגרת הודעת ה-SMS, ששלח התובע לנתבעת הוא לא טען דבר כנגד עצם פיטוריו וכן לא ביקש כי תינתן לו ההזדמנות לטעון



טענותיו, יש כדי להצביע על כך שלא היתה לו כל טענה בענין זה וכי ידע היטב מדוע הנתבעת אינה מעוניינת להמשיך להעסיקו. בנסיבות אלו אין מקום לפסוק פיצויי כלשהו בגין אי עריכת שימוע.

חברת ניקיון חויבה בתשלום זכויות לעובדת, שעבדה באותו מקום עבודה תחת 7 מעסיקים שונים, גם עבור תקופות עבודתה אצל מעסיקים קודמים
סע (ת"א) 20660-09-12 ולנטינה נ' ש.מ.ע. אלמוג בע"מ ח.פ. 514397975. ניתן ביום 9.12.13, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד הרשמת חופית גרשון-יזרעאלי.

עובדת ניקיון, אשר עבדה במכון כושר אצל המעסיקה, טענה כי הועסקה ברציפות באותה עבודה, תחת שבעה מעסיקים שונים, מנובמבר 2008. העובדת טענה, כי בהתאם להוראות סעיף 30 לחוק הגנת השכר חבה המעבידה, כמעסיק אחרון, בתשלום מלוא זכויותיה בגין עבודתה אצל חברות קודמות באותו מקום. הוראות חוק הגנת השכר באות להבטיח לעובד רצף של זכויות הקשורות לא רק למעסיק, אלא גם למקום העבודה. יש לראות את "מקום העבודה", לא רק כנשוא של "בעלות", אלא גם כנשוא של "זכויות", כך שקיימת רציפות זכויות ותנאי עבודה מכוח עבודה באותו "מפעל". מטרת הוראות החוק להבטיח את זכויותיו של העובד, אם התחלפו מעסיקיו, ולמנוע מצב של חילופי מעבידים, שיותר את העובד כעומד בפני שוקת שבורה. על המעסיקה היה לבדוק, בעת קליטת העובדת, האם זכויותיה שולמו לה ע"י המעסיק הקודם. משלא עשתה כן, יש יסוד לתביעה לחיוב המעסיקה בתשלום זכויות העובדת בגין תקופת ההעסקה הקודמת באותו מקום עבודה.

עובד שפוטר כתוצאה מביצוע מעשה מגונה מחוץ למקום העבודה הושב לעבודה
בג"ץ 1719/11 ניסן פונדקי נ' בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב ניתן ביום 19.11.13, בבית משפט עליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק ע"י כבוד השופטת ד' ברק ארז.

עובד ששימש כאיש תחזוקה במרכז לחקר גרעיני, תבע את מעסיקתו, המדינה, לאחר שפוטר שלא כדין לשיטתו ובעקבות ביצוע מעשה מגונה בקטינה מחוץ למקום העבודה. ביי"ד אזורי קבע כי במקרה זה העובד פוטר במסלול המנהלי וההחלטה להטביע קלון על מעשה אותו ביצע העובד אינה סבירה ובלתי מידתית ודינה להתבטל. עם זאת, עקב חלופי הזמן, נפסק כי אין להשיב את העובד למקום עבודתו והמדינה חויבה בתשלום פיצויים בסך 80,000 ₪ לעובד. ביה"ד ארצי קבע כי יש קלון בעבירה בה הורשע העובד ולפיכך, לא נפל פגם בעצם ההחלטה לפטרו. ביה"ד הארצי אימץ את קביעת הערכאה התחתונה לפיה אין מקום לנקוט סעד קיצוני של החזרת העובד למקום עבודתו וכי האיזון המתאים הוא אישור הפיטורים תוך הגדלת סכום הפיצוי ל- 160,000 ₪. מכאן הגיש העובד עתירה לבג"צ בטענה שפוטר שלא כדין וכי יש להורות על חזרתו לעבודה. בג"צ קבע ברוב דעות כי יש לקבל את העתירה והעובד ישוב לעבודתו תוך 30 יום מיום מתן פסק הדין.

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הליח כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ. 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