

חקיקה

קצובת הבראה – עדכון 2014

בהתאם להודעה שפרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ביום 18.5.2014, החל מה-1.6.2014 התשלום ליום הבראה במגזר הציבורי יעודכן לסכום של 427 ש"ח ליום.

חוק משפחות חד הוריות (תיקון מס' 4), התשע"ד-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 22.5.2014 פורסם ברשומות חוק משפחות חד הוריות (תיקון מס' 4), התשע"ד-2014 (להלן: "התיקון לחוק") במסגרתו תוקן גם חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן: "חוק דמי מחלת ילד").

בהתאם לתיקון לחוק, במקום המונח "הורה יחיד" בחוק דמי מחלת ילד יבוא המונח "הורה עצמאי".

על פי דברי ההסבר להצעת החוק הורה יחיד מוגדר בחוק משפחות חד הוריות, התשנ"ב-1992, כתושב ישראל אשר בהחזקתו ילד הנמצא עמו והוא אינו נשוי ואין עמו אדם הידוע בציבור כבן זוגו. כלומר, משפחה חד הורית בהגדרתה היום כוללת מי שהוא גרוש, אלמן או רווק עם ילד. הורה גרוש או פרוד שבהחזקתו ילד, לא ניתן להגדירו כ"משפחה חד הורית", שהרי לילד שני הורים מוכרים, ידועים ובעיקר חיים. ברגע שהאם מוגדרת כ"חד הורית", האב, מטאפורית, מת. הגדרה זו מעוותת את המציאות ולמעשה מאיינת לחלוטין את הורותו של ההורה האחר, לרוב האב, אם מבחינת תפיסה (שהרי הגדרה יוצרת מציאות), ואם מבחינה מעשית – לא רק בעיני האם והילד, אלא גם בעיני החברה כולה.

כאמור בהודעה שפרסמה הכנסת לעניין זה, מדובר בשינוי סמנטי בלבד ואין הוא פוגע בזכויות המוענקות למשפחות אלה מכוח החוק.

הודעה על עדכון סכום אגרה שנתית

לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996

סעיף 10(א) לחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") קובע, כי לא יעסוק אדם כקבלן כוח אדם, הנותן שירותי כוח אדם של עובדים, שאינם תושבי ישראל, או של עובדים מישראל במקום עבודה בחוץ לארץ, אלא בהיתר שר הפנים.

על פי סעיף 10(ג)1 לחוק, הענקת היתר למתן שירותי כוח אדם של עובדים, שאינם תושבי ישראל בענף הבנין, וכן חידושו של היתר כאמור מותנים בתשלום אגרה שנתית.

ביום 20.5.2014 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעת שר הפנים, לפיה החל מיום 01.01.2014 תעמוד האגרה השנתית על סך 12,097 ש"ח (במקום 11,410 ש"ח).

הודעה על עדכון סכום ערובה

לפי תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996

סעיף 2 לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996 (להלן: "התקנות") קובע, כי על המבקש רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם, להמציא ערובה לשר לשם הבטחת חובותיו כלפי עובדיו, בהתאם לסכום הנקוב בתקנה 3 לתקנות.

ביום 30.3.2014 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעת שר הפנים, לפיה החל מיום ה-1.1.2014 סכום הערובה הנקוב לגבי קבלן כוח אדם הנותן שירותי כוח אדם בין-ארציים, כאמור בתקנה 3א, יעמוד על סך 6,746 ש"ח (במקום 6,192 ש"ח).

הודעה על עדכון סכומי אגרות ודמי היתר

לפי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

סעיף 1 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "החוק") קובע, כי מעביד המבקש להעסיק עובד זר ישלם אגרת בקשה, בשל כל עובד זר שהוא מבקש להעסיק.

מה במבזק

חקיקה

- קצובת הבראה – עדכון 2014
- חוק משפחות חד הוריות (תיקון מס' 4), התשע"ד-2014
- הודעה על עדכון סכום אגרה שנתית
- הודעה על עדכון סכום ערובה
- הודעה על עדכון סכומי אגרות ודמי היתר

חוזרים

- עדכון בדבר שינוי כללי פריסת תשלום נוסף, החל ממשכורת יוני 2014
- הנחיה לאכיפה פלילית ומינהלית בדבר הוראות הנוגעות לבודק שכר מוסמך
- אושרו תקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה
- אושר בטרומית: החוק למניעת הטרדה מינית יחול גם במפעלים מוגנים בהם אין יחסי עובד מעביד
- מאמר
- שעות העבודה בערב החג
- תקצירי פסיקה

ביום שלישי 3.6.2014
ערב שבועות, תעמודנה
לשירותכם המחלקה
המשפטית ומחלקת
השירות עד השעה
12:00. חג שבועות
שמח!

ביום 20.5.2014 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעת שר הפנים, לפיה התעדכנו סכומי האגרות ודמי ההיתר החל מיום 1.1.2014 כדלקמן:

מעביד המבקש להעסיק עובד זר ישלם אגרת בקשה בסכום של 1,210 ש"ח (במקום 1,190 ש"ח). עם זאת, מעביד המבקש להעסיק עובד זר בענף החקלאות או בתחום הסייעוד ישלם אגרת בקשה בסכום של 600 ש"ח (במקום 590 ש"ח). כמו כן, מעביד המבקש להעסיק עובד זר בענף המסעדות האתניות, בענף הבניין או בענף התעשייה - ישלם אגרת בקשה בסכום של 900 ש"ח (במקום 880 ש"ח).

לעניין אגרה שנתית בעבור כל אשרה ורישיון לישיבת ביקור למטרת עבודה בישראל, תעמוד האגרה השנתית על סך 9,600 ש"ח (במקום 9,420 ש"ח). לעניין העסקת עובד זר בענף החקלאות, האגרה השנתית תעמוד על סך 1,190 ש"ח (במקום 1,210 ש"ח) ולעניין העסקת עובד זר בענף המסעדות האתניות, בענף הבניין או בענף התעשייה תעמוד האגרה השנתית על סכום של 7,070 ש"ח (במקום 7,200 ש"ח).

סעיף 11(ב) קובע כי מתן היתר להעסקת עובד זר בענף הבנין והארכת תוקפו של היתר כאמור מותניים בתשלום דמי היתר. החל מיום 1.1.2014 יעמדו דמי ההיתר על סך 12,240 ש"ח (במקום 11,550 ש"ח).

חוזרים**עדכון בדבר שינוי כללי פריסת תשלום נוסף, החל ממשכורת יוני 2014**

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר מתקן כלכלי פריסת השכר החדשים. בתיקון נקבע כי כללי פריסת השכר ייכנסו לתוקף במשכורת יוני 2014 ולא במאי כפי שפורסם בחוזר הקודם. להלן עיקרי החוזר:

בהתאם לתקנה 5 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) התשנ"ה-1995 - התשלום הנוסף נפרס כאשר שיעורו היה 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל.

לעניין זה, "שכר חודשי רגיל" הינו שכר שנהוג לשלמו לעובד מידי חודש. "תשלום נוסף" מוגדר כשכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים.

נקבע כי החל מהשכר שישולם מחודש יוני 2014 ואילך, פריסת השכר תבצע כאשר התשלום הנוסף יהיה 25% או יותר משכר המינימום החודשי (לדוגמה: שכר המינימום החל מ-1/10/2014 - 4,300 ש"ח, קרי כל סכום השווה או עולה על 1,075 ש"ח).

הסכום המוחלט נכון לגבי כל סוגי העובדים במשק, לרבות עובדים על פי שכר חודשי, יומי ושעתי. יובהר כי תשלום נוסף ששולם מינואר 2003 ועד חודש מאי 2014 ייבדק ביחס לשכר העבודה הרגיל של המבוטח.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

הנחיה לאכיפה פלילית ומינהלית בדבר הוראות הנוגעות לבודק שכר מוסמך לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

משרד הכלכלה פרסם הנחיה לאכיפה פלילית ומינהלית לעניין הוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 הנוגעות לבודק שכר (להלן: "ההנחיה"). להלן דברי הסבר להנחיה ועיקריה:

ביוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק"). חוק זה פועל בשלושה מישורים:

1. הטלת עיצום כספי על מעביד שהפר אחת מההוראות המנויות בתוספת השניה או מתן התראה מינהלית (פרטי מעסיק, שהוטל עליו עיצום כספי, יפורסמו באתר משרד הכלכלה).
2. הטלת אחריות אזרחית ופלילית על מזמין שירות בענפים המנויים בתוספת - שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה (אם השירות ניתן לעובדי מזמין השירות).
3. אחריות מנכ"ל במישור המינהלי ובמישור הפלילי.

במסגרת החוק נקבע כי שר הכלכלה רשאי לתת לאדם תעודת הכרה כבודק שכר מוסמך לצורך עריכת בדיקות תקופתיות כאמור בחוק זה לעניין התאמת תנאי העבודה של עובדים למשפט העבודה. בחוק נקבעו תנאי הכשירות למתן תעודת הכרה לבודק, וכן הנסיבות לביטול תעודת ההכרה.

סיכום של דברים

ביום 20.5.2014 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעת שר הפנים, לפיה התעדכנו סכומי האגרות ודמי ההיתר בגין העסקת עובדים זרים החל מיום 1.1.2014.

סיכום של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר מתקן כלכלי פריסת השכר החדשים. בתיקון נקבע כי כללי פריסת השכר ייכנסו לתוקף במשכורת יוני 2014 ולא במאי כפי שפורסם בחוזר הקודם.

סיכום של דברים

משרד הכלכלה פרסם הנחיה לאכיפה פלילית ומינהלית לעניין הוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 הנוגעות לבודק שכר. בהתאם להנחיה, הוראת השעה הנוגעת לבדיקות תקופתיות המבוצעות על ידי רואה חשבון תמשיך לחול עד להתקנת תקנות לעניין הדרישות, הכישרים וההכשרה למי שימש כבודק שכר מוסמך וקביעת אפיון הבדיקות שעל בודק שכר מוסמך לבצע.

מזמין שירות, שהסתמך על בדיקות תקופתיות של בודק שכר מוסמך מוגן מפני הטלת אחריות אזרחית ופלילית.

במסגרת הוראת שעה, נקבע כי עד ליום 19.12.2013 יבוצעו בדיקות תקופתיות באמצעות רואה חשבון לגבי 10% לפחות מהעובדים, לפחות אחת לתשעה חודשים, זאת על מנת לאפשר למשרד הכלכלה להתוות כללים לעבודתו של בודק השכר.

על פי ההנחיה, בימים אלה פועל משרד הכלכלה להתקנת תקנות שעניינן קביעת דרישות, כישורים והכשרה למי שישימש כבודק שכר מוסמך ובקביעת אפיון הבדיקות שעל בודק שכר מוסמך לבצע.

עוד נקבע בהנחיה כי הוראת השעה ביחס להחלפת בודק השכר ברואה חשבון תמשיך לחול שלושה חודשים מיום פרסומה באינטרנט או עד למועד כניסתן של התקנות כאמור לתוקף, לפי המוקדם.

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

אפשרו תקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה

ביום 21.5.2014 פרסמה הכנסת הודעה, שעניינה אישור תקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה. להלן עיקרי ההודעה:

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בראשות ח"כ עליזה לביא אישרה תקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה. התקנות גובשו על ידי שרת המשפטים ציפי לבני, בהסכמת שר הכלכלה ובשיתוף עם אגודות הסטודנטים. כמו כן, בעקבות הדיון ידרשו המוסדות לתת דיווח שנתי בנושא הטרדות מיניות בדומה לדיווחי הצבא וגופים נוספים.

בהתאם לתקנות החדשות, המוסדות יחויבו לקיים הסברה והדרכה למניעת הטרדה מינית ולמנות שני אחראיים מסקטורים שונים לקבלת וטיפול בתלונות.

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

אשר בטרומית: החוק למניעת הטרדה מינית יחול גם במפעלים מוגנים בהם אין יחסי עובד מעביד

בהתאם להודעת הכנסת מיום 21.5.2014, מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת החוק למניעת הטרדה מינית (תיקון – מפעלים מוגנים ומשתקמים), התשע"ד-2014. להלן עיקרי ההודעה:

ההצעה מבקשת להחיל את חובות המעסיק לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 גם על מעסיק של אדם עם מוגבלות המוגדר כ"משתקם", לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007. כמו כן, מוצע להחיל את סעיף 3(א)(6) לחוק למניעת הטרדה מינית גם על אדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן, כך שלא יידרש להראות למטריד שאינו מעוניין בהצעות או התייחסויות מיניות חוזרות המופנות כלפיו, על מנת ליהנות מהגנה מפני הטרדה מינית. עוד מוצע להרחיב את תחולת סעיף 7 לחוק, באופן שיחיל במפורש את חובות המעביד למניעה וטיפול במקרי הטרדה מינית גם על בעלים ומפעיל של מפעל מוגן.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "נוכח סטטיסטיקה שמציגה שיעור גבוה של הטרדות מיניות בקרב אנשים עם מוגבלות ביחס לאוכלוסייה הכללית, ונוכח מערכת יחסים המאופיינת לעתים בפערי כוח בין אנשים עם מוגבלות המועסקים במפעלים מוגנים לבין הסובבים אותם במפעל, יחד עם העובדה שבמפעל מוגן לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד, מוצע להרחיב את הוראות החוק באופן שייתן מענה הולם לשם מניעת מקרי הטרדה מינית כלפי אנשים עם מוגבלות במפעלים מוגנים, כמו במקומות עבודה".

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

תאריך

חג השבועות – שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות.

לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום

סיכום של דברים

ביום 21.5.2014

פרסמה הכנסת

הודעה, שעניינה אישור

תקנות למניעת הטרדה

מינית במוסדות

להשכלה גבוהה.

סיכום של דברים

בהתאם להודעת

הכנסת מיום

21.5.2014, מליאת

הכנסת

בקריאה טרומית את

הצעת החוק למניעת

הטרדה מינית (תיקון –

מפעלים מוגנים

ומשתקמים),

התשע"ד-2014.

סיכום של דברים

לקראת חג השבועות,

להלן תזכורת באשר

לעיקר זכויות העובדים

בחג

עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב שעה נוספת.

במקומות עבודה, שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה, עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה), החל על הענפים המנויים בצו (*), נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעביד ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים, צו ההרחבה קובע, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות.

צו ההרחבה קובע עוד, כי במקומות עבודה, שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. כך לדוגמה: בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום, בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, שלפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות, הקמות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה, אשר במשך שנים עבדו בו ארבע או חמש שעות, בערבי חג, הופכת זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולתנאי בחוזה העבודה האישי של כל עובד ועובד.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

עובד חודשי - עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. משמעות הדבר היא, שהעובד זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים, שבהם הוא נעדר בשל החגים.

העיקרון הוא, שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה, או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

אין הבחנה לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג, או מנוחה שבועית.

עובד שעתי ויומי - החל מ-1.7.2000, חלה חובת תשלום ימי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעבידים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי, או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים על-פי ההוראה המיטיבה.

הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית.

סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע:

"הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

משילוב שתי ההוראות משתמע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). מובן, שאם חל על העובד ועל המעביד הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעביד בשיעור הגמול האמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) נקבע, שאם העובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים, דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (קרי, סה"כ גמול של 250%).

(* תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סייטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

תקצירי פסיקה חדשה



עובד שנקבע לגביו שנשט את מקום העבודה לא חויב בפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת משום שהמעסיקה לא פנתה אליו בדרישה לשוב לעבודתו ולא התריעה בפניו כי עליו לתת הודעה מוקדמת של חודש מראש

סע 10-11-21311 אלכס ספיבק נ' מידף שירותי קייטרינג ואירוח בע"מ (טרם פורסם), ניתן ביום 25.12.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת אורנית אגסי

עובד נעדר במשך 3 חודשים ממקום עבודתו ולא העביר למעסיקתו אישורי מחלה. בית הדין קבע כי העובד למעשה נטש את עבודתו. על כן נדחתה תביעתו לתשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת וכן פיצוי בגין פיטורים שלא כדין. העדר מסמך בו המעסיקה מבקשת מהעובד לחזור לעבודתו אין בו כדי לקבוע כי התובע פוטר על ידי המעסיקה. לעניין דמי מחלה, נקבע כי אישור רפואי שניתן בדיעבד אינו אישור מחלה כדין. במכתב אשר נכתב על ידי המומחה הרפואי אשר ניפק את ה"אישור הרפואי" נאמר באופן מפורש, כי אין מדובר באישור מחלה אלא באישור רפואי בלבד. מאחר ותקופת ההיעדרות הינה שלושה חודשים, ואין מדובר בימים ספורים, ביה"ד לא הכיר בתקופה זו כתקופת מחלה בהעדר כל מסמך או אישור רפואי אותנטי. על כן נקבע כי אין העובד זכאי לתשלום דמי מחלה. לעניין אי מתן הודעה מוקדמת על ידי העובד – בית הדין סבר, כי בנסיבות העניין, היה על המעסיקה לפנות לעובד ולדרוש ממנו לשוב לעבודתו ולהתריע בפניו, כי עליו ליתן לה הודעה מוקדמת כדין של חודש מראש ומשלא עשתה כן, אינה זכאית לקזז פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

בית הדין ביטל פיטורי עובד שהואשם בגניבה אך אשמתו לא הוכחה

סע"ש 14-01-19153 מרדכי אזולאי נ' איכות קייטרינג שולץ 1997 בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 19.2.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת מיכל פריימן

עובד שעבד אצל מעסיקה העוסקת במתן שירותי הסעדה ביקש ממנהלו לקחת את שאריות האוכל ביום מסוים ולהעבירן לתרומה. אותו מנהל טען כי כמות האוכל אינה תואמת את הכמות שלכאורה אושרה על ידו ובעקבות טענת גניבה פוטר העובד. בית הדין קבע כי הליך הפיטורים נעשה שלא כדין שכן השימוע נערך על ידי המנהל אשר נקט עמדה בעניינו של העובד. כמו כן, העובד לא קיבל כל הבהרה לגבי טענותיה המדויקות של המעסיקה כנגדו בעניין הגניבה. לנוכח הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים וחומרת השפעתם על שמו הטוב של העובד, כל עוד לא נבדקה לעומקה טענת הגניבה, הורה בית הדין על ביטול הפיטורים.

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

ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הלית 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