

חוזרים

אוסר בקריאה ראשונה: חופש בחירה בסוכן הפנסיוני

ביום 26.5.2014 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה ראשונה את הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 6), התשע"ד-2014. להלן עיקרי ההודעה:

ההצעה מבקשת להחיל על יועץ פנסיוני וסוכן פנסיוני את החובות החלות על מבטח לעניין הגשת דוחות והודעות לממונה על שוק ההון, למעט אם הוא תאגיד בנקאי שיחולו עליו הוראות מיוחדות. מוצע לאפשר לעובד לבחור את היועץ הפנסיוני או הסוכן הפנסיוני שבאמצעותם יעבוד, ומוצע לקבוע עבירה על מעביד שמתנה ביצוע עסקה עבור עובדו בכך שתבוצע בידי יועץ פנסיוני מסוים או מתנה מתן הטבה לעובדו בכך. עוד מוצע להרחיב את ההוראות הפליליות לעניין שמירת מידע במערכת סליקה פנסיונית כך שיחולו גם על נתוני הכספים שמועברים במערכת זו.

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

אוסר בקריאה בטרומית: פטור ממחן הודעה מוקדמת במקרה של פטירה

ביום 28.5.2014 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (תיקון) – הודעה מוקדמת במקרה של פטירת המעביד או העובד, התשע"ד-2014. להלן עיקרי ההודעה:

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, קובע כי מעביד נדרש לתת הודעה מוקדמת לעובד טרם פיטוריו וכן עובד חייב לתת למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות. מוצע לקבוע כי חובת ההודעה המוקדמת הן על המעביד והן על העובד כאמור לא תחול במקרה של סיום יחסי עבודה בשל פטירת המעביד או העובד.

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

אוסר בקריאה ראשונה: משפחות שכולות יוכלו להעדר מהעבודה ביום נפילת קרוביהם

ביום 27.5.2014 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה ראשונה את הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 13) (הוספת יום חופשה ביום האזכרה הפרטית), התשע"ד-2014. להלן עיקרי ההודעה:

ההצעה מבקשת לאפשר לקרוב משפחה של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, להיעדר מעבודתו ביום האזכרה הפרטית של חלל או נפטר כאמור, על חשבון ימי החופשה השנתית שלו.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "החוק הישראלי מתיר לבני משפחותיהם של חללי צה"ל להיעדר מעבודתם ביום הזיכרון הממלכתי, על מנת להשתתף באזכרה הממלכתית. עם זאת, עד כה לא אפשר זאת החוק ביום הזיכרון הפרטי, שהוא יום נפילת החלל. רבות מן המשפחות מקיימות ביום זה טקסי זיכרון ואבל פרטיים, וזהו ללא ספק יום של התייחדות משפחתית עם זכרו של החלל, יום של כאב ואבל".

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

שאלות

מעמדו של תושב ארעי

מעסיק מעוניין לקבל לעבודה תושב ארעי. האם ניתן להעסיקו בישראל ללא מגבלות או שעל המעסיק לקבל היתר כמו בהעסקת עובד זר?

גב' סבין חרד, מנהלת אנף דוברות והסברה, רשות האוכלוסין וההגירה, משיבה:
תושב ארעי הוא בעל תעודת זהות ישראלית.

כל עוד תעודת הזהות/מעמדו בישראל בתוקף, אין מניעה להעסיקו.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

מה במבזק

חוזרים

- אושר בקריאה ראשונה: חופש בחירה בסוכן הפנסיוני
- אושר בקריאה בטרומית: פטור ממחן הודעה מוקדמת במקרה של פטירה
- אושר בקריאה ראשונה: משפחות שכולות יוכלו להעדר מהעבודה ביום נפילת קרוביהם

שאלות

- מעמדו של תושב ארעי
- יום חופשה באסרו חג
- הגבלת פיטורי עובד במהלך טיפולי פוריות של בת זוג

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

מליאת הכנסת אישרה בקריאה ראשונה הצעת חוק, המבקשת לאפשר לקרוב משפחה של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, להיעדר מעבודתו ביום האזכרה הפרטית של חלל או נפטר כאמור, על חשבון ימי החופשה השנתית שלו.

סיכום של דברים

אין צורך בהיתר להעסקת תושב ארעי.

יום חופשה באסרו חג

אסרו חג הוא יום החול שלאחר שלושת הרגלים – שבועות, סוכות ופסח. עובד אשר ילדיו נמצאים באסרו חג שבועות בחופש מעוניין לקחת יום חופש. האם המעסיק חייב להסכים לבקשתו?

מומחי "כל עובד" משיבים:

ככלל החוק אינו מקנה זכות להיעדר בימי אסרו חג. לפיכך, מדובר ביום עבודה רגיל. הפסיקה(*) קבעה כי המעביד הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק.

עם זאת נקבע, כי ככל זכות וחובה יש להפעיל גם חובה זו באופן סביר תוך הבנה והתחשבות הדדים ובעת קביעת המועד לחופשה על המעביד להביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד בנדון.

על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) 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.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שאסרו חג שבועות יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

(* דב"ע לא/3-1 ישראל בר אדון נ' שמחה גרד פד"ע ב 121

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

הגבלת פיטורי עובד במהלך טיפולי פוריות של בת זוגו

האם ניתן לפטר עובד אשר מלווה את בת זוגו לטיפולי פוריות?

מומחי "כל עובד" משיבים:

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1956 (להלן: "החוק") קובע איסור לפטר עובדת או עובד אשר מצויים בטיפולי פוריות בין אם נעדרו מעבודתם ובין אם לאו, למשך שתי לידות במהלך תקופת העסקתם אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, ללא תלות במספר הילדים שיש להם או לטיפולים שעברו בטרם העסקתם אצל המעביד הנוכחי (במידה ויש לעובדת או לעובד ילדים מבן זוג קודם תחול המגבלה ביחס לבן הזוג הנוכחי), אלא בהיתר מאת שר הכלכלה.

ביחס לעובד או עובדת שנעדרו מעבודתם בשל הטיפולים, קובע החוק כי האיסור לפטר יחול בימי ההיעדרות מהעבודה בשל הטיפולים כאמור בסעיף 7(ג)(4) או (1ג) ובמשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור.

הגבלת הפיטורים במקרה זה לא תחול על מעביד, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה.

ביחס לעובד או עובדת שלא נעדרו מעבודתם בשל הטיפולים, קובע החוק כי האיסור לפטר יחול בתקופת הטיפולים, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת הטיפולים, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעביד על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים - ממועד הפיטורים, ומסרו למעביד אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו מועד, לפי העניין. הגבלת הפיטורים במקרה זה תחול על עובד/ת שעבדו אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות.

לפיכך, החוק מקנה הגנה מפני פיטורים לעובד המצוי בטיפולי פוריות בלבד (עב 2046/08, אריאל טל נ' מרמנת ארגון וניהול פרוייקטים בע"מ, ניתן ביום 1.4.2008). מכאן עולה שאין כל מניעה מלפטר עובד אשר מלווה את בת זוגו לטיפולי פוריות ואינו מצוי בטיפולי פוריות בעצמו, ובלבד שהפיטורים אינם בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

סיכום של דברים

ככלל החוק אינו מקנה זכות להיעדר בימי אסרו חג. לפיכך, מדובר ביום עבודה רגיל.

סיכום של דברים

החוק מקנה הגנה מפני פיטורים לעובד המצוי בטיפולי פוריות בלבד.

תקציר פסיקה חדשה

עובד בזק שפוטר באופן שרירותי וללא סיבה לגיטימית לאחר 17 שנות עבודה יקבל פיצוי בגובה 10 משכורות

ס"ע 15163-11-10 מיידל ליאוניד נ' בזק חברת התקשורת בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 9.1.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

עובד עבד כ- 17 שנה בחברת בזק ופוטר בטענה לאי התאמה. העובד תבע פיצוי של 400,000 ש"ח בגין הפסד שכר עבודה עד הגיעו לגיל פרישה חובה והנוק הנפשי שנגרם לו. בית הדין קבע כי העובד פוטר בחוסר תום לב ובאופן שרירותי. עסקינן בעובד ותיק אשר הקדיש את מיטב שנותיו לעבודה בחברה ולשרות לקוחותיה. העובד היה מוערך ונחשב כעובד מקצועי ומסור. בנוסף, במועד פיטוריו, היה העובד בן 61 ונכה עבודה. במצב שכזה קשה לעובד למצוא תעסוקה ופרנסה חלופית. בנוסף, המעסיקה לא שקלה אפשרות חלופית להעסקת העובד בהתאם לניסיונו וכן לא מסרה נימוקים מבוססים להפסקת העבודה ולפיכך נוצרת תחושה של עוול וחוסר הערכה. לאור הנסיבות, נפסק לעובד פיצוי בגובה 10 משכורות.

האם עובד שהתפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה מבלי לבחון הצעות עבודה חלופיות של המעסיק זכאי לפיצויי פיטורים?

ס"ע 42275-05-11 רוזין חן נ' חברת השמירה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 17.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

העובד עבד אצל המעסיקה במשך כארבע שנים. לאחר שלוש שנים בהן הועסק בסניף הדואר בראשון לציון הוצב במתקני שירות המבחן בראשון לציון אך עקב תלונות של האחראי במקום הועבר לסניף איקאה המרוחק מביתו, במשמרות שונות מאלו שהועסק קודם לכן. טענת העובד לפיה לאחר סיום עבודתו באיקאה המעסיקה לא דאגה למצוא עבורו מקום עבודה חלופי אינה מתיישבת עם התכתובת בין הצדדים. בנוסף, בהודעה לעובד נכתב במפורש כי המעסיקה רשאית להעביר את העובד מאתר לאתר בהתאם לצרכיה. המעסיקה לא הורתה באופן חד צדדי על העברתו של העובד לאתר עבודה מסוים, אלא הציגה בפניו חלופות הדומות לתפקידים שביצע לאורך תקופת עבודתו ואפשרה לו לבחור את מקום העבודה המתאים לו. מאחר והעובד לא בחן את המשרות, אין לקבל את הטענה כי יש לראות במעסיקה כמי שהרעה את תנאי עבודתו ועל כן יש לראותו כמי שהתפטר מסיבותיו הוא ולא עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה ועל כן התביעה לפיצויי פיטורים נדחתה.

בית הדין לעבודה קבע כי דרישת שירות צבאי במכרז מהווה הפליה פסולה

בשא 3863/09 עבדולכרים קאדי ואח' נ' רכבת ישראל ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 9.12.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אהובה עציון

המעסיקה פרסמה מכרז לתפקיד תצפיתנים ומפקחים למפגשי רכבת, במסגרתו נכללה דרישת שירות צבאי. בעקבות כך, הופסקה עבודתם של עובדים שאינם עונים על דרישה זו. העובדים טענו, כי המעסיקה בחרה להדיר את אזרחי ישראל הערבים משורותיה ולפיכך פיטרה עשרות עובדים באופן מפלה ובוטה. המעסיקה טענה, כי עקב כשלים בתפקוד העובדים ועקב רמת התחלופה הגבוהה בתפקיד, קבעה במכרז קריטריון של שירות צבאי, שכן אופי השירות הצבאי תורם לרמת המוכנות וביצוע הפעילות כנדרש. ביה"ד קבע, כי הצבת דרישה של שירות צבאי במסגרת קבלה לעבודה שהינה אזרחית במהותה, מבלי שהדבר יהא רלוונטי לדרישות התפקיד, מהווה אפליה עקיפה, שכן מרבית אזרחיה הערבים של המדינה אינם משרתים בצבא, כמו גם אזרחים הפטורים משירות צבאי מטעמי דת. זכותה של המעבידה ואף מחובתה לקבוע קריטריונים מתאימים לתפקיד במטרה לשמור על בטיחות נוסעיה. עם זאת, משלא הוכיחה כי הקריטריונים מתחייבים מאופי התפקיד ומשלא הציגה ראיות מתאימות באשר לאופן קבלת ההחלטה בדבר קביעת הקריטריונים הנדונים, אין להכשירם, ועליה לבצע בחינה מושכלת מחודשת לשם קביעת קריטריונים מתאימים. ביה"ד קיבל את התביעה, וקבע כי ההחלטה על פיטורי העובדים הייתה פסולה, ולפיכך היא בטלה.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד אילנית מילוא ועו"ד דנה להב

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.0 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