

חקיקה

הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 4) (פיצויים בשל נזק לא ממוני והגנה על מתלונן), התשע"ד-2014

ביום 16.6.2014 פורסמה ברשומות הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 4) (פיצויים בשל נזק לא ממוני והגנה על מתלונן), התשע"ד-2014 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: "חוק שכר שווה") מסדיר את הזכות לשכר שווה וקובע, כי "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך".

בית הדין לעבודה, שלו סמכות ייחודית לדון בתובענות לפי חוק שכר שווה, רשאי לפסוק לתובע הפרשי שכר אם מצא קיומו של פער בשכר כאמור.

במסגרת הצעת החוק, מוצע להסמיך את בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק ממוני בתביעות לפי חוק שכר שווה.

כמו כן, מוצע לקבוע כי הוראות סעיף 6 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, המעניקות הגנה לעובדים שהתלוננו או הגישו תביעה על הפרת איסור האפליה לפי חוק זה, יחולו גם על עובדים שהתלוננו או הגישו תביעה לפי חוק שכר שווה.

בהתאם לדברי ההסבר להצעת החוק, פערי שכר בין עובדת לעובד בעד עבודה שווה, בהיעדר נסיבות המצדיקות פערים אלה, עלולים לגרום לתחושת השפלה ופגיעה בערך העצמי של העובד או העובדת.

חוזרים

דמי הבראה לשנת 2014

ביום 22.6.2014 פורסם חוזר התאחדות התעשיינים לפיו נחתם ביום 19 ביוני 2014 הסכם קיבוצי עם ההסתדרות בעניין עדכון גובה דמי הבראה לשנת 2014. בהסכם נקבע, כי מחיר יום הבראה לעובדים החל מיום 1.7.2014 יהיה 378 ש"ח לכל יום הבראה.

יצוין, כי עדכון זה נעשה במסגרת הסכם קיבוצי כללי, ונכון להיום אינו חל על כלל המשק. עם זאת, כדרך שיגרה מוצא צו הרחבה המחיל הסכם זה על כלל המשק.

קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים במגזר הציבורי - שנת 2014

ביום 22.6.2014 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר שעניינו עדכון קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

החל מ- 1.6.2014 יש לשלם לסטודנטים קצובת הבראה בסך של 1.37 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.

החל מ- 1.7.2014 יש לשלם לסטודנטים קצובת ביגוד בסך 0.70 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.

מובהר כי התשלום יבוצע בתנאי שסכום הקצובה לחודש לא יהיה יותר מסכום הקצובה המשולם עבור 186 שעות עבודה, בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה באותו חודש.

אוסר בטרומית: מעסיקים יחייבו לתגמל את העובדים על שעות כוננות

ביום 25.6.2014 פרסמה הכנסת הודעה שעניינה אישור הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון) - תשלום עבור שעות כוננות), התשע"ג-2013. להלן עיקרי ההודעה:

מליאת הכנסת אישרה הצעת חוק במסגרתה יחויב מעסיק לשלם לעובד שכר בגין שעות כוננות, קרי בגין שעות בהן דרש מעסיק מעובד להיות זמין לעבודה, למקרה שיתעורר צורך בעבודתו. במקרה והכוננות היא במקום העבודה - ישולם שכר מלא, ובמקרה והכוננות אינה במקום העבודה - ישולם שכר מלא, או שיעור מהשכר, כפי שיקבע שר הכלכלה.

מה במבזק

חקיקה

■ הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 4) (פיצויים בשל נזק לא ממוני והגנה על מתלונן), התשע"ד-2014

חוזרים

■ דמי הבראה לשנת 2014

■ קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים - שנת 2014

■ אושר מעסיקים לתגמל את העובדים על שעות כוננות

■ תקנות בטיחות חדשות של משרד הכלכלה יכנסו לתוקף בחודש אוגוסט

שאלה

■ זכאות קופת הגמל לריבית בגין הפקדה טרואקטיבית

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 22.6.2014 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר שעניינו עדכון קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים במגזר הציבורי.

סיכומם של דברים

מליאת הכנסת אישרה הצעת חוק במסגרתה יחויב מעסיק לשלם לעובד שכר בגין שעות כוננות.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "בשנים האחרונות החל רווח מנהג בקרב מעסיקים, בעיקר בתחום האבטחה והמלצרות, במסגרתו הם מחייבים את עובדיהם להיות זמינים בבתיהם בטווח שעות מסוים לקריאה מהירה לעבודה במידה ויתעורר צורך בכך. תופעה זו גורמת לעובדים במקומות אלה להיות במעין "מעצר בית", וזאת בשעה שהם כלל אינם מתוגמלים על כך ואינם רשאים לעסוק בעבודה אחרת באותם הזמנים מחשש שייקראו למקום עבודתם.

תופעה זו של ניצול העובד מגיעה לשיאה כאשר לא פעם נקרא העובד למקום עבודתו ונמצא בה בפועל ברשות המעביד ובתחמומו, אך מטעמים שונים לא מתעורר הצורך בעבודתו והוא אינו מועסק בפועל למשך מספר שעות ועל כן שוב הוא אינו מתוגמל עבור שעות אלה המוגדרות כ"שעות כוננות" בלבד."

תקנות בטיחות חדשות של משרד הכלכלה ייכנסו לתוקף בחודש אוגוסט

ביום 24.6.2014 פרסם מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד הכלכלה הודעה שעניינה תקנות תוכנית ניהול בטיחות, שייכנסו לתוקף בחודש אוגוסט הקרוב. להלן עיקרי ההודעה:

מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד הכלכלה יוצא בימים אלו בקמפיין להעלאת המודעות לתקנות תוכנית ניהול בטיחות בעבודה, אשר ייכנסו לתוקף בחודש אוגוסט הקרוב והן מסדירות את הפעולות הניהוליות, המקצועיות והארגוניות הנדרשות מהמעסיקים לצורך ניהול הבטיחות בתעשייה, בבניה וביתר ענפי המשק.

התקנות מחייבות קיומה של תכנית שיטתית, פרואקטיבית לניהול הבטיחות במקום העבודה, כדי למנוע תאונות עבודה ומחלות מקצוע, לצמצם את הסיכונים ולמלא אחר דרישות החקיקה בנושאי בטיחות ובריאות תעסוקתית והן כוללות חובות ברורות הכוללות: הצהרה על מדיניות הבטיחות, אישור התכנית בחתימת מנהל המפעל, מינוי אחראים, קביעת לוח זמנים ותקציב ליישומה של התכנית וביצוע בקרה על יישומה. ליבן של התקנות הוא תהליך ניהול הסיכונים אשר נדרש להתבצע במקום העבודה בצורה מקצועית, שיטתית ורציפה.

התקנות יחולו על מפעלים וכן על מקומות בהם מתבצעת בניה או בניה הנדסית שמועסקים בהם 50 עובדים לפחות, ועל מקומות נוספים המפורטים בתקנות. בנוסף ניתנה סמכות למפקח עבודה אזורי להורות על הכנת תכנית לניהול הבטיחות עקב במקומות בהם יש סיכונים המצדיקים זאת.

ההודעות המלאות נמצאות באתר "כל עובד" www.koloved.net

שאלה

זכאות קופת הגמל לריבית בגין הפקדה רטרואקטיבית

מעסיק התחיל הפקיד לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק אחרי 3 חודשים רטרואקטיבית.

חברת הביטוח דורשת תשלום ריבית בגלל האיחור בהפקדה.

האם יש לכך בסיס שהרי הצו מחייב לפעול באופן הזה?

עו"ד יניב גל משיב:

אכן תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), תשכ"ד-1964 קובעות חובת זקיפת ותשלום ריבית פיגורים (לכל הפחות בשיעור ריבית חש"כ) בשל אי הפקדות חלק המעסיק ו/או ניכוי עבור עמית-שכיר על ידי מעסיקו לקופת הגמל (תקנה 22), ואף כי על חוב הריבית לתשלום לקופה כנ"ל יש להוסיף ריבית פיגורים (פסק הדין בק"ג 3215/09); ברם, חובה זו נקבעה בתקנות בגין איחור מצד המעסיק בהעברת תשלומים, לעומת מועדי התשלום הקבועים בתקנות 20 ו-21, אשר כותרות השוליים שלהן, בהתאמה, "אופן תשלומי המעביד לקופה וזמנם" ו"אופן תשלומי עמית-שכיר לקופה וזמנם" (וכלשון התקנה- "לא שילם מעביד את תשלומיו הוא כאמור בתקנה 20 או לא העביר את תשלומי העמית-השכיר בזמנם כאמור בתקנה 21...").

דהיינו, כוחה של תקנה 22 ניתן לשימוש כל אימת שהמעסיק מאחר ממסגרת הזמנים לה התחייב כלפי עובדו, בין על פי הסכם עבודה, בין על פי הסכם קיבוצי ובין על פי דין (כגון, מכוח צו הרחבה) – וכך התייחס בית הדין הארצי לנושא הסנקציה המוטלת מכוח אותה תקנה: "נדמה שלא יכול להיות ספק שדמי גמולים שמשלם מעביד לקופת גמל חייבים להיעשות בזמן ואם הם משולמים באיחור, יש מקום להוסיף עליהם הצמדה או ריבית..." (ע"ע 112/08, ההדגשות אינן במקור).

סיכום של דברים

ביום 24.6.2014 פרסם מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד הכלכלה הודעה שעניינה תקנות תוכנית ניהול בטיחות, שייכנסו לתוקף בחודש אוגוסט הקרוב.

סיכום של דברים

מעסיק התחיל הפקיד לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק אחרי 3 חודשים רטרואקטיבית. חברת הביטוח דורשת תשלום ריבית בגלל האיחור בהפקדה. האם יש לכך בסיס שהרי הצו מחייב לפעול באופן הזה?

אולם בענייננו, לא מדובר באיחור כמשמעו בתקנות, אלא בתשלום תנאים סוציאליים רטרואקטיבית כפי שמורה צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, 2011, במצב המתואר בסעיף 6(ה) סיפא שבו – קרי, התשלומים בעד 3 החודשים שבגינם נדרשה תוספת הריבית על ידי הגוף המנהל (חודשי ההעסקה הראשונים של אותו עובד), ממילא לא היו צריכים להשתלם עבור העובד אלא לאחריהם או בתום שנת המס (לפי המוקדם מביניהם), ולמפרע. כך גם לעניין קביעת המועד שממנו נקבע מניין ימי העיכוב לפי תקנות 20 ו-21 לתקנות האמורות (חלק המעסיק וחלק העובד, בהתאמה) – על פי מועד תשלום המשכורת הרלוונטית לביצוע ההפרשות (וברי כי על פי הוראות צו ההרחבה, בטרם חלפו 3 חודשי העסקה ממילא לא צמחה החבות להפריש בעד העובד לפנסיה).

לסיכום, עינינו הרואות כי השימוש בתקנות מס הכנסה לעניין תשלומי ריבית פיגורים בשל איחור מצד המעסיק בהפרשות לפנסיה, לא נועד 'לעקוף' את הוראות התשלום למפרע ובחלוף תקופת המתנה לפי צו ההרחבה לפנסיה חובה, ובהתאם לא ייראו בהעברת התשלומים לקופה עבור עובד שהתחיל עבודתו כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו (כלשון צו ההרחבה) רק בחלוף 3 חודשים מתחילת העסקתו כאיחור מזמני התשלום שלפי תקנות 20 ו-21 לתקנות מס הכנסה.

בשולי הדברים יוער, כי כל האמור לעיל כפוף לכך שמדובר בהפרשות תנאים סוציאליים על פי ההסדר שבצו ההרחבה לפנסיה חובה, וללא שקיים הסדר אחר מיטיב בין הצדדים הרלוונטיים ליחסי העסקה (ובפרט הסדר לפיו התחייב המעסיק להפריש לפנסיה עבור העובד כבר בתחילת העסקה ועם תשלום המשכורת החודשית הראשונה).

הכותב - מומחה בדיני ביטוח וחסכון פנסיוני במשרד עורכי הדין ג'ון גבע

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

תקציר פסיקה חדשה



חל איסור לעיין בתכתובות של עובד בדוא"ל הפרטי ובפייסבוק גם אם נשאר מחובר דרך המחשב במקום העבודה

ס"ע 29090-05-12 אנה גורליק נ' איליה אנבינדר ואח' (טרם פורסם). ניתן ב- 21.4.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

אין זה נדיר כלל וכלל שאדם מגיע אל מחשב במקום העבודה שהשתמש בו קודמו, עובד אחר או המעסיק עצמו, ומגלה שהמשתמש הקודם "לא התנתק" מתוכנת המייל, הפייסבוק או כל תוכנה או מאגר קבצים אישי שלו, ועל כן הוא יכול ללא כל קושי לעיין במיילים, בפייסבוק או במידע אחר ש"שייך" למשתמש הקודם. מה אמור לעשות מי שנמצא בסיטואציה שכזו? לדעת בית הדין לעבודה, חובתו של המשתמש החדש "לסגור" מיד את התוכנה שהשאיר חברו שהשתמש קודם לו במחשב, ולא לעיין במידע אליו נחשף. ודאי שאין הוא רשאי, להדפיס את המידע האישי אליו נחשף, או להעתיקו בדרך אחרת. ודאי וודאי שאין הוא רשאי, לקחת את אותו המידע הפרטי-אישי אליו נחשף ולהפיצו ברבים, ואפילו הפרסום נעשה במטרה "חינוכית" כביכול כפי שטען המעביד. "תפיסת" טלפון נייד של עובד על ידי מעביד, ללא רשות וללא סמכות, היא לא רק פעולה המונעת מהעובד לעשות שימוש שוטף בו ככלי תקשורת – גם לצרכים דחופים – אלא יש בה גם, כשלעצמה, משום איום מיידי מצד המעביד לחדור אל "המרחב הוירטואלי הפרטי" האישי והאינטימי של העובד, חדירה שאינה שונה במהותה על פי הפסיקה מכניסה אסורה ל"מרחב פרטי פיזי" של העובד.

תקציר פסקי הדין מאת:

עו"ד עמוס הלפרין

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "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