

חִקְיָה

חוק הרשויות המקומיות (בחירות) (תיקון מס' 44), התשע"ד-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 3.7.2014 פורסם ברשומות חוק הרשויות המקומיות (בחירות) (תיקון מס' 44), התשע"ד-2014 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

יום הבחירות לרשויות המקומיות אינו יום שבתון במשק והוא מהווה יום עבודה רגיל.

על פי התיקון לחוק, יום הבחירות הכלליות יהיה יום שבתון בתחומן של הרשויות המקומיות שבהן נערכות הבחירות וכך גם לגבי עובדים הרשומים בפנקס הבוחרים של רשויות מקומיות כאמור, אך שירותי תחבורה ושירותים ציבוריים (כפי שיפורסמו על יד שר הפנים) יפעלו כסדרם. עוד נקבע בתיקון לחוק, כי עובד שלא עבד ביום השבתון יהיה זכאי לתשלום שכרו הרגיל אם עבד אצל מעבידו 14 ימים רצופים לפחות סמוך ליום הבחירות.

הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

בהתאם להודעה שפרסמה התאחדות התעשיינים בישראל, ביום 25.6.2014 חתמה נשיאות הארגונים העסקיים על הסכם קיבוצי (להלן: "ההסכם") עם ההסתדרות הכללית החדשה בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות. להלן עיקרי ההסכם:

בהתאם לסעיף 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"), "ראה מעביד כי בקרב עובדיו אין ביטוי הולם, בנסיבות הענין, לייצוגם של אנשים עם מוגבלות (להלן - ייצוג הולם), יפעל לקידום הייצוג ההולם, לרבות ביצוע התאמות".

על פי ההסכם, "ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות" כאמור בסעיף 9 לחוק יהא -

בתום השנה הראשונה לכניסתו לתוקף של ההסכם, יראו במעסיק אשר 2% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור;

בתום השנה השנייה לכניסתו לתוקף של ההסכם, יראו במעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר מהם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור.

עוד נקבע בהסכם כי המעסיק ימנה אדם מטעמו לאחראי תעסוקת אנשים עם מוגבלות לשם יישום וקידום הייצוג ההולם, למען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.

הוראות ההסכם יחולו על מי שמעסיק 100 עובדים או יותר והוא ייכנס לתוקף עם הוצאתו של צו הרחבה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 14 לחוק, לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי, בין היתר, בשל הפרת הוראות סעיף 9 לחוק והוא רשאי לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממש בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין או ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת.

מה במבזק

חִקְיָה

■ חוק הרשויות המקומיות (בחירות) (תיקון מס' 44), התשע"ד-2014

הסכם קיבוצי

■ הסכם קיבוצי בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות

שאלות

■ יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן
■ היעדרות עובד בצום י"ז בתמוז
■ זכאות לימי שמחה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

נשיאות הארגונים העסקיים וההסתדרות הכללית החדשה חתמו על הסכם קיבוצי במטרה לעודד העסקת אנשים עם מוגבלות ולהגביר את שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות במשק הישראלי.

שאלות ותשובות

יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

השנה התחיל חודש הרמדאן ביום שישי, ה- 28.6.2014 (ולמעשה ערב קודם). צום הרמדאן ימשך 30 ימים ויסתיים ביום ראשון 27.7.2014. המעסיק מעוניין לדעת האם עובד זכאי לעבוד פחות שעות בשכרו הרגיל בתקופה זו?

מומחי "כל עובד" משיבים:

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם. עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר. כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקשי"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

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

היעדרות עובד בצום י"ז בתמוז

האם עובד, שנעדר עקב צום י"ז בתמוז (החל השנה ביום שלישי 15.7.2014), זכאי לתשלום ממעבידו בגין היעדרותו באותו יום?

מומחי "כל עובד" משיבים:

ככלל, צום י"ז בתמוז אינו נחשב כיום חג על פי החוק.

בפקודת סדרי שלטון ומשפט נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, 9 באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, 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. כך למשל, בהתאם לתקשי"ר, החל על עובדי המגזר הציבורי, יום זה הינו יום בחירה.

יצוין, כי בהתאם לסעיף 6(ב) לחוק, רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום י"ז בתמוז.

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 למעבידו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי ש"ז בתמוז עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

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

סיכום של דברים

האם עובד זכאי לעבוד יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן?

סיכום של דברים

האם עובד, שנעדר עקב צום י"ז בתמוז (החל השנה ביום שלישי 15.7.2014), זכאי לתשלום ממעבידו בגין היעדרותו באותו יום?

זכאות לימי שמחה

האם עובד שמתחתן זכאי בגין חתונתו לימי חופשה נוספים על אלו המגיעים על פי חוק? מומחי "כל עובד" משיבים:

החוק אינו מחייב את המעביד במתן ימי חופשה עקב "ימי שמחה", כגון: חתונה, ברית, בר מצווה וכיו"ב. עובד אשר מעוניין לצאת לחופשה בעקבות אירועים כאמור, יכול לעשות כן על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורים לרשותו.

עם זאת, אם המעביד והעובד כפופים להסכם קיבוצי, צו הרחבה, או חוזה אישי, יש לבחון אם אותו הסכם מחייב מתן ימי חופשה נוספים בגין נישואי העובד.

כמו כן, יש לבחון האם המעביד נהג לאורך זמן באופן מסוים, לעניין זה, שאם כן, נוהג זה עשוי לחייב אותו במתן ימי חופשה נוספים, על פי הנוהג במקום.

לפיכך, אם אין בנמצא הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, המחייבים במתן ימי שמחה כגון נישואין, הרי שאין המעביד מחויב במתן ימי חופשה נוספים על אלו המגיעים על פי חוק, בגין חתונת עובד.

יצוין, כי 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.

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

סיכום של דברים

האם עובד שמתחתן זכאי בגין חתונתו לימי חופשה נוספים על אלו המגיעים על פי חוק?

תקציר פסיקה חדשה

האם חוק שעות עבודה ומנוחה חל על מנהלת מטבח? ס"ע 38882-11-11 זיו אורבך נ' נובה ג'ויה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 23.04.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה
 העובדת הועסקה במסעדת ג'ויה כטבחית ומנהלת מטבח במשך 5 שנים. במהלך תקופת עבודתה לא שולם לה גמול שעות נוספות אלא גמול "תוספת מטבח", אשר לטענת המעסיקה משקף גמול בשל שעות נוספות. כמו כן, לא שולם לה גמול עבודה במנוחה השבועית בשל הטענה כי בתפקידה כמנהלת מטבח לא חל עליה חוק שעות עבודה ומנוחה. בית הדין קבע, כי לא ניתן לראות בתוספת המטבח כתוספת בגין שעות נוספות וכי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על העובדת בתפקידה כמנהלת מטבח ואינו נכנס בחריגים של סעיף 30(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

האם מתקיימים יחסי עובד מעביד בין קיבוץ לבין חברי? ס"ע 8945-05-11 מיכאל טר קזריאן נ' קיבוץ יהל (טרם פורסם). ניתן ביום 6.4.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בב"ש ביום 6.4.2014, ע"י כבוד השופט יוחנן כהן

חבר קיבוץ שימש כמנהל ענף מעבדת מחשוב בקיבוץ. בתחילת עבודתו קיבל התובע תקציב אישי באופן זהה לשאר חברי הקיבוץ, אולם לאור שינוי שחל בתפיסה הכלכלית של הקיבוץ, שונה היקף התקציב האישי של כל חבר קיבוץ וחישובו התבסס, בין היתר, על נתונים אישיים. לאחר שמעבדת המחשבים נסגרה ועבודתו של התובע הופסקה, עתר התובע לתשלום זכויות על רקע קיומם של יחסי עובד ומעביד בינו ובין הקיבוץ. ההלכה הפסוקה היא כי לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד בין אגודה שיתופית כדוגמת קיבוץ לבין חבריו שכן חבר באגודה עובד באגודה משום שהוא חבר בה, והוא חבר בה משום שהוא עובד. בית הדין לא שוכנע כי יש לסטות בענייניו של התובע מההלכה הפסוקה, שכן התובע לא הוכיח כי העסקתו במעבדה הייתה נפרדת מכלל העבודות בהן שותפו חברי הקיבוץ.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד איילת גלעדי ועו"ד נטע סלע
 נמצאים 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. 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