

חוזרים

אוסר: תקופת אבטלה ארוכה יותר לתושבי עוטף עזה

ביום 19.8.2014 פרסמה הכנסת הודעה, לפיה ועדת העבודה והרווחה קבעה כי תוארך ב-25 יום תקופת הזכאות המרבית לקבלת דמי אבטלה לתושבים המתגוררים ביישובי "עוטף עזה", על פי הפירוט הבא: חייל משוחרר יהיה זכאי ל-95 ימי אבטלה במקום 90 כיום, צעיר שטרם מלאו לו 25 שנים יהיה זכאי ל-75 ימים במקום 50 כיום, צעיר בגילאי 25-28 יהיה זכאי ל-92 יום במקום 67 כיום וצעיר בגילאי 28 עד 35, שיש לו מקסימום 2 משפחה התלויים בו בפרנסתם, יהיה זכאי ל-125 ימי אבטלה במקום 100 כיום. כל זאת בתנאי שאותם צעירים מתגוררים בטווח של עד 40 קילומטר מרצועת עזה.

הזכאות תינתן לתושבי עוטף עזה בתנאי שהפכו להיות מובטלים בין אוגוסט 2013 לאוגוסט 2014. על מנת לממש את הזכאות נדרשים המובטלים להתייצב בלשכות התעסוקה עד סוף אוגוסט 2014. **ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.**

בעקבות פעילות אכיפה, חקירה והגשת כתב אישום של משרד הכלכלה כנגד מעסיקה פוגענית

ביום 19.8.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה קנס פלילי כולל בסך 112,500 ש"ח שהוטל על חברה שניכתה סכומים משכר עובדים אך לא העבירה את הסכומים ליעדם. להלן עיקרי ההודעה:

בימים אלה ניתן גזר דין בעקבות ביקורת שערכו מפקחי אגף האכיפה במחוז דרום שבמשרד הכלכלה, במסגרתה נמצא כי חברת אבושולדום בע"מ ניכתה במשך ששה חודשים, סכומים שונים משכר העובדת שנועדו לעבור לקרן הפנסיה של העובדת, אך בפועל לא העבירה החברה את אותם הניכויים לקרן הפנסיה בתקופה הרלוונטית.

בהמשך לחקירת החשדות וגיבוש הראיות, הגיש משרד הכלכלה כתב אישום, בו הואשמה החברה בעבירה של ניכוי סכומים ואי העברתם למי שלו יועדו הסכומים ואילו המנהל הואשם בהפרת חובת הפיקוח שלו כנושא משרה, לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה שנעברה ע"י התאגיד - זאת בניגוד להוראות חוק הגנת השכר. הנאשמים הורשעו בעבירות המיוחסות להן, לאחר שהשופט לא קיבל את טענות ההגנה של הנאשמים בין היתר בדבר בעיות כלכליות ולוגיסטיות.

בגזר הדין מיום 12 לאוגוסט 2014, קבע בית הדין כי כתב האישום עוסק בהפרתו של חוק מגן, שמטרתו להגן על העובד ולשמור על זכויותיו ואין להתנות עליו. ביה"ד שב ומדגיש את דבריו של ביה"ד הארצי, לפיו חוקי המגן קובעים זכויות סוציאליות מינימאליות החיוניות לעובדים המצויים בעמדת מיקוח חלשה. בהתחשב בכך ובעובדה שהנאשמים בחרו לנהל הליך ותיקנו את המחדל רק לאחר ניהול הליך משפטי, גזר ביה"ד על החברה הנאשמת קנס פלילי של 75,000 ש"ח ועל המנהל הנאשם קנס פלילי של 37,500 ש"ח. בנוסף, חייב אותם השופט לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות בהן הורשעו למשך שלוש שנים שאם לא כן, יחויבו מיד בקנס המרבי הקבוע בחוק.

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

שאלות ותשובות

פיטורי עובד במצב בריאותי לקוי

עובד עם וותק של שנתיים, אשר אין לזכותו ימי מחלה צבורים, הציג בפני מעסיקו אישור רפואי מרופא, הקובע כי לאור מצבו הבריאותי הלקוי, הוא אינו כשיר להמשיך לעבוד. המעסיק מעוניין לדעת, האם בנסיבות אלה ניתן לפטר את העובד? מומחי "כל עובד" משיבים:

דיני העבודה מעניקים למעסיק פרוגטיבה ניהולית, במסגרתה המעסיק רשאי לנהל את עסקו כראות עיניו. אחת הזכויות הקיימות במסגרת אותה פרוגטיבה ניהולית, היא הזכות המוענקת למעסיק לפטר את עובדיו.

עם זאת יודגש, כי זכות זו כפופה למגבלות הקבועות בחוקי העבודה השונים, ובין היתר, להוראות האוסרות על פיטורי עובדים בנסיבות מסוימות (כגון איסור פיטורי עובדת בהריון, איסור פיטורים עקב מילואים וכו').

מה במבזק

חוזרים

■ אושר: תקופת אבטלה ארוכה יותר לתושבי עוטף עזה

■ בעקבות פעילות אכיפה, חקירה והגשת כתב אישום של משרד הכלכלה כנגד מעסיקה פוגענית

שאלות ותשובות

■ פיטורי עובד במצב בריאותי לקוי

■ עבודה במנוחה השבועית

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 19.8.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה קנס פלילי כולל בסך 112,500 ש"ח שהוטל על חברה שניכתה סכומים משכר עובדים אך לא העבירה את הסכומים ליעדם.

הפסיקה הרחיבה בעניין זה וקבעה, כי הפררוגטיבה של המעסיק לנהל את מקום העבודה, מוגבלת אף על ידי מספר עקרונות יסוד כלליים, וביניהם עיקרון השוויון.

אחד החוקים המרכזיים בדיני עבודה המעגן את עיקרון השוויון, הינו חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"). סעיף 5 לחוק, מגדיר אדם עם מוגבלות, כ: "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

סעיף 8 לחוק, אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו בשל מוגבלותם, בין היתר, בעת פיטורים. בפסיקה נקבע, כי במקרה של עובד עם מוגבלות, השמירה על מקום העבודה מקבלת משנה חשיבות כמקור תעסוקה ולא רק פרנסה, למען שמירה על כבוד האדם. [עב (אזורי נצרת) 1732/04 דה-קסטרו דקל יצחק נגד מ.ב.א הזורע (10/07/2005)].

מגבלה נוספת לעניין פיטורי עובד במחלה נוגעת לחובת השימוע. בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, על מעסיק המעוניין לפטר עובד, חלה חובה לערוך לעובד שימוע בטרם פיטוריו. על פי פסיקת בית הדין האזורי לעבודה, איסור הפיטורים הקבוע בחוק דמי מחלה, התש"ל-1976 כולל איסור על זימון לשימוע ועריכת שימוע בתקופת ימי המחלה. (עו 51314/11 מזל קריף נ' מתן שירותי בריאות בע"מ ואח', מיום 27.08.2011).

במקרה אחר קבע בית הדין לעבודה, כי חובות ההגיינות, המידתיות ותום הלב מחייבות כל מעביד להימנע ככל הניתן מביצוע שימוע לקראת פיטורים בעת שהעובד שוהה בביתו בחופשת מחלה. כך אף לגבי ההחלטה הסופית בדבר פיטוריו של עובד שכזה, לאחר הליך שימוע. ראוי לדחות אותה במידת הניתן עד להחלמת העובד ושובו לעבודה (תעא 4844/09 מרים רייבמן נגד יפעת המרכז למידע תקשורת בע"מ, מיום 21.8.2011).

בפסק דין אחר, מעסיק שפיטר עובדת בזמן מחלה וללא עריכת שימוע חויב בתשלום ארבע משכורות בגין פיטורים שלא כדין [סעש 12-12-50287 אביטל פוד נגד אחים חורי ח.מ. (2005) בע"מ, מיום 24.10.2013]. עם זאת, יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה שאינה מחייבת.

לפיכך, מהפסיקה עולה כי טרם ההחלטה באם לפטר את העובד על המעסיק לערוך לו שימוע ולבחון האם ניתן להעסיקו באופן מותאם למצבו הרפואי.

יודגש, כי בנסיבות בהן העובד אינו כשיר רפואית לבצע את עבודתו, העובד זכאי להתפטר ויראו בהתפטרות זו כפיטורים, וזאת לאור סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, הקובע, כי: "התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות - רואים לענין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים".

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

סיכום של דברים

עובד עם וותק של שנתיים, אשר אין לזכותו ימי מחלה צבורים, הציג בפני מעסיקו אישור רפואי מרופא, הקובע כי לאור מצבו הבריאותי הלקוי, הוא אינו כשיר להמשיך לעבוד. המעסיק מעוניין לדעת, האם בנסיבות אלה ניתן לפטר את העובד?

עבודה במנוחה השבועית

מקום עבודה פועל שבעה ימים בשבוע וחלק מהעובדים מועסקים במנוחה השבועית. מהו גובה השכר שיש לשלם לעובדים אלה בגין שעות עבודתם במנוחה השבועית ובכלל זה עבור שעות נוספות המבוצעות במנוחה השבועית?

מומחי "כל עובד" משיבים:

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "החוק") מגדיר "מנוחה שבועית" באופן הבא: (א) לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד. (ב) המנוחה השבועית תכלול - (1) לגבי יהודי - את יום השבת; (2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

למרות קביעת החוק כי מדובר במנוחה שבועית, בהתאם להיתר ממשרד הכלכלה ולהיתרים כלליים ניתן להעסיק עובדים ביום זה, אולם העובד יקבל פיצוי על כך שהועסק במנוחה השבועית ויקבל שכר בתעריף גבוה יותר.

בהתאם לסעיף 17 לחוק, השכר בגין עבודה במנוחה שבועית הוא לפחות 150% משכרו הרגיל של העובד (תוספת של 50% על השכר הרגיל). אם שכרו של העובד, כולו או חלקו, הוא לפי כמות התוצרת (שכר קבלני, עמלות וכד'), העובד יהיה זכאי בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית, לפחות ל- 150% מהשכר המשתלם לו עבור כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות. סיכומם של דברים, עובד שהועסק במנוחה השבועית זכאי לתשלום בשיעור של לפחות 150%.

יצוין, כי במידה וחל על העובד הסכם קיבוצי ענפי/ צו הרחבה/ חוזה אישי, שמעניק שיעור גמול גבוה יותר מזה המחויב על פי חוק, המעסיק יחויב בשיעור הגמול האמור.

סיכום של דברים

מקום עבודה פועל שבעה ימים בשבוע וחלק מהעובדים מועסקים במנוחה השבועית. מהו גובה השכר שיש לשלם לעובדים אלה בגין שעות עבודתם במנוחה השבועית ובכלל זה עבור שעות נוספות המבוצעות במנוחה השבועית?

לעניין תגמול עבור שעות נוספות למי שעבד במנוחה השבועית, סעיף 16 לחוק קובע, כי עובד המועסק בשעות נוספות זכאי לגמול בשיעור של 125% לפחות מ"השכר הרגיל" עבור השעתיים הנוספות הראשונות ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-150%. בהתאם לכך ועל פי הפסיקה, ערך שעת עבודה למי שעבד שעתיים נוספות במנוחה השבועית יסתכם ב-175%, מי שעבד למעלה משעתיים נוספות בשעות יסתכם ערך השעה הנוספת השלישית שלו ב-200%. **אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.**

תקציר פסיקה חדשה

הבעת חוסר שביעות רצון מעובד בשל ביצועיו ויחסי אנוש רעועים אינה מהווה התנכלות תעסוקתית

תעא 10690/07 גליה אאוסקר נ' הבנק הבינלאומי הראשון (טרם פורסם). ניתן ביום 31.3.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן

ככלל, ניהול מקום העבודה, הכולל גם הערכת עובדים וקידום בדירוג ובשכר של העובדים, נתון לשיקול דעתו של המעסיק, ובית הדין לא ישים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של המעסיק. על המעביד להפעיל את שיקול דעתו ולקבל את החלטותיו בתום לב ומשיקולים ענייניים בלבד. לפיכך, בית הדין יתערב בשיקול דעתו של המעסיק רק אם הוכיח העובד כי החלטות המעסיק נתקבלו משיקולים זרים ופסולים (כגון אפליה עקב מין, מוצא, מצב משפחתי וכיו"ב, העדפת מקורבים, נקמנות) או שלא בתום לב. קביעת הדירוג והשכר על יסוד ביצועי העובד, כפי שהם משתקפים בהערכות שניתנו לעובד, אין בה כדי להפר את עקרון ההגינות. לעתים, קשיים ביחסי אנוש או במוטיבציה יש בהם כדי ליצור אי התאמה של העובד למקום העבודה, בין בכלל ובין בתפקיד המסוים בו הוא מועסק, גם אם לעובד השכלה וידע מקצועי הדרושים לביצוע התפקיד. יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד לבין המעסיק ובין העובד לבין עמיתים לעבודה. כמו כן, יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד, כגון קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק, אולם ככל שמדובר בהערכה אמיתית וכנה הניתנת על פי מיטב שיפוטו של המעסיק ולא משיקולים זרים, ונמסרת לעובד באופן ראוי תוך שמירה על כבודו, ברור שמתן הערכה לא חיובית לעובד אינו בגדר "התנכלות תעסוקתית".



נפסק פיצוי בסך 50,000 ש"ח לסוכן מכירות שפוטר תוך אפלייתו מחמת גיל ס"ע 140-12-10 ברוך צור נ' ישרקו שווק מוצרי מזון בינלאומיים בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 26.11.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת נטע רות

העובד הועסק אצל המעביד כסוכן מכירות עד לפיטוריו. בית הדין נדרש להכריע בתביעה לתשלום פיצוי בגין אפליה מחמת גיל לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. נפסק כי פיטורי העובד לקו בפגמים הנובעים מאפליה מחמת גיל ושל הפרה של זכות הטיעון בהעדר שימוע וכי קיימת זיקה בין הסיבה לפיטורים לבין הליך הפיטורים הבלתי תקין. עוד נקבע, כי העובד עמד בנטל הראשוני המוטל עליו להוכיח, כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו, אלא שהוא הוכיח ברמת ודאות גבוהה, כי הסיבה העיקרית אם לא הבלעדית לפיטוריו הייתה נעוצה בגילו. נוכח ההתנהלות המפלה של המעסיקה בתקופה שקדמה לפיטורים וכן נוכח פיטוריו של העובד ללא שימוע נפסק לזכות העובד פיצוי בגין אפליה על רקע גיל בסך של 50,000 ש"ח ופיצוי בגין אובדן השתכרות בגין התקופה שהחל ממועד פיטוריו ועד למועד בו חזר למעגל העבודה.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד מורן טימין-גוגול
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