

## חקיקה

### צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

ביום 21.9.2014 חתם שר הכלכלה על צו הרחבה להוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שעניינו העסקת אנשים עם מוגבלות (להלן: "צו ההרחבה"). יודגש כי צו ההרחבה טרם פורסם ברשומות. להלן עיקרי צו ההרחבה:

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 צו ההרחבה, "ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות" כאמור בסעיף 9 לחוק יהא -

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

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

עוד נקבע בצו ההרחבה 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.

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.

## חוזרים

### בית הדין לעבודה: הוט מובייל תשלם להסתדרות מיליון שקל על כך שניסתה לפגוע בהתארגנות העובדים

ביום 28.9.2014 פרסמה ההסתדרות החדשה הודעה לפיה בפסק דין תקדימי, קבע בית הדין האזורי לעבודה כי הוט מובייל היא "יחידת מיקוח" נפרדת ועל החברה לשלם להסתדרות, המהווה את הארגון היציג בקרב העובדים, את גובה הפיצוי המרבי בגין ניסיונות הפגיעה בהתארגנות.

בהתאם להודעה, בית הדין האזורי לעבודה בת"א קבע כי חברת הוט מובייל הפרה את הוראות חוק הסכמים קיבוציים באמצעות שורה של פעולות שנועדו לפגוע בחירות ההתארגנות של עובדיה. כמו כן, קבע בית הדין כי הוט מובייל היא "יחידת מיקוח" נפרדת לענין חוק הסכמים קיבוציים.

כבוד השופטת נטע רות כתבה בהחלטתה כי "נוכח תנאי התחרות הקשה בהם פועלת הוט מובייל ואופי השוק, פגיעה בזכות ההתארגנות של עובדיה עלולה לפגוע באופן עקיף במימוש זכות ההתארגנות של עובדים ביחידות מיקוח אחרות בקבוצת הוט ובזכות ההתארגנות של עובדים בחברות סלולר מתחרות".

לגבי גובה הפיצוי המרבי, השופטת רות ציינה בדבריה את החשיבות הסמלית ואת ההשפעה על התודעה הציבורית.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

### הרשעת מפעילת מסעדה בהפרת זכויות בני נוער עובדים

ביום 28.9.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה הרשעת חברה בהפרת זכויות בני נוער עובדים. להלן עיקרי ההודעה:

חברת א.ש.ע.מ יזמות ועסקים בע"מ, שהפעילה מסעדה תחת השם המסחרי 'פישנזון' במתחם המרינה באשקלון, הורשעה בשורה של עבירות על חוקי עבודה הנוגעות להעסקת בני נוער ביום המנוחה השבועי, העסקה מעבר לשעות המותרות ביום, העסקה ללא פנקס עבודה וכן ללא מתן הודעה לעובד כדין.

## מה במבזק

### חקיקה

■ צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

### חוזרים

■ בית הדין לעבודה: הוט מובייל תשלם להסתדרות מיליון שקל על כך שניסתה לפגוע בהתארגנות העובדים

■ הרשעת מפעילת מסעדה בהפרת זכויות בני נוער עובדים

### שאלה ותשובה

■ מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום חג

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

בית הדין האזורי לעבודה הטיל על הוט מובייל את הפיצוי המרבי בגין ניסיונות הפגיעה בהתארגנות.

### סיכומם של דברים

בית הדין האזורי לעבודה הרשיעה מסעדה בשורה של עבירות על חוקי עבודה הנוגעות להעסקת בני נוער.

במסגרת ביקורת יזומה של מינהל הסדרה ואכיפה במשרד הכלכלה, נתגלו חשדות לעבירות על מספר חוקי עבודה בהתייחס לתשעה בני נוער שהועסקו במסעדה שהופעלה ע"י חברת א.ש.ע.מ. יזמות ועסקים בע"מ.

בתום גיבוש הראיות, הוגש על ידי הלשכה המשפטית במשרד הכלכלה כתב אישום כנגד החברה שהעסיקה את הנערים, הכולל חמישה אישומים במסגרת חוק עבודת הנוער, חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) וחוק שכר מינימום.

שופטת בית הדין האזורי לעבודה, יעל אנגלברג-שהם, קבעה כי המדינה הרימה את הנטל להוכיח קיומם של היסוד העובדתי והיסוד הנפשי לביצוע העבירות נשוא כתב האישום, ואילו החברה המעסיקה לא הוכיחה כי עשתה כל שביכולתה להימנע מביצוע העבירות. בהמשך לכך הרשיע בית הדין את החברה בכך שהעסיקה נערים יהודיים ביום המנוחה השבועי שלהם, בהעסקת הנערים ללא מתן טופס הודעה לעובד המפרט את תנאי העסקתם, אי הצגת מודעה לעניין שכר מינימום כדין, העסקה ללא פנקס עבודה וכמו כן העסקת נערים מעל ל- 8 שעות יומיות בניגוד לחוק עבודת הנוער. דיון טיעונים לעונש יתקיים בעתיד הקרוב ובהמשך לכך ייקבע גזר הדין שיוטל על החברה.

מנהל הסדרה ואכיפה שבמשרד הכלכלה אמון על אכיפתם של חוקי העבודה במטרה להבטיח את שמירת זכויותיהם של העובדים בשוק העבודה הישראלי, תוך שימת דגש על אוכלוסיות מוחלשות הזקוקות להגנה- ביניהן אוכלוסיית בני הנוער. פעילות מנהל ההסדרה והאכיפה נעשית באמצעות טיפול בתלונות וכן אכיפה יזומה.

מחודש יוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה שמקנה למינהל כלי אכיפה מנהלי - בנוסף לכלי האכיפה הפלילי - וזאת על מנת לייעל ולשפר את אכיפת חוקי העבודה. כמו כן תוגבר כוח אדם לפעילות האכיפה ומינצוי זכויות עובדים. יצוין כי עיצום כספי על הפרת הוראות חוק יכול לנוע בין 5,110 ל- 35,740 ש"ח, לכל הפרה לכל עובד, כך שהעיצום הכספי בגין הפרות של חוקי העבודה עלול להגיע לעשרות ואף מאות אלפי שקלים. בגין עבירות חמורות אף מוגש כתב אישום פלילי.

במסגרת האכיפה המנהלית בשנת 2013 הוטלו 13 עיצומים כספיים בסכום של 676,350 ש"ח וניתנו 312 התראות מנהליות בנוגע לעבודת בני נוער. בשנת 2014 הוטלו 19 עיצומים כספיים בסכום של 782,834 ש"ח וניתנו 255 התראות מנהליות.

במסגרת האכיפה הפלילית בשנת 2013 הוטלו 65 קנסות בסכום של 884,500 ש"ח והוגשו 15 כתבי אישום. בשנת 2014 הוטלו 48 קנסות בסכום של 621,999 ש"ח והוגשו 4 כתבי אישום.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

**שאלות**

**מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום חג**

מהו מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש חל ביום חג

מומחי "כל עובד" משיבים:

סעיף 9 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע, כי שכר עבודה, המשתלם על בסיס של חודש, ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם. "שכר מולן", אשר עליו משולם פיצוי הלנת שכר עפ"י סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר, הוא שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע (סעיף 1 לחוק הגנת השכר). ה"יום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה.

בפסק דין, שניתן בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצויי הלנה (ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ. אסדי נזאר ואח').

בית הדין דחה את טענת המעסיקה, כי כאשר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה חל ב"יום מנוחה", אותו יום אינו נמנה במנין תשעת הימים, וה"יום הקובע" המוגדר בחוק הגנת השכר יהיה היום העשירי.

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

**סיכום של דברים**

כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה

## תקציר פסיקה חדשה



**עובד אשר משתכר אלפי שקלים בודדים בחודש אינו ערב לעסקותיה של מעבידתו ס"ע 53837-07-11 המלביש בגדי עבודה בע"מ נ' רונן בן-בסט (טרם פורסם). ניתן ביום 8.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ**

בית הדין נסמך על ההלכה של בית המשפט העליון לפיה אם לשון ההסכם ברורה יש לפרש את ההסכם על פי הדברים שנכתבו בו (עא 5856/06 אמנון לוי נ' נורקייט בע"מ). משלא קיימת התחייבות מצדו של העובד בהסכם העבודה להיקף מכירות אצל המעבידה, אין כל נפקות משפטית לטענה, כי ניתנה התחייבות בע"פ, משבסופו של יום לא הוכנסה זו לחוזה העבודה ולא התגבשה לכדי התחייבות מצדו של העובד. זכותו של מעביד, אשר אינו שבע רצון מעבודתו של עובד, לפטרו, אולם הוא איננו יכול לתבוע את העובד על הפסדיו באותה שנה על סמך דו"ח רווח והפסד, בוודאי ובוודאי עובד אשר עבד בסה"כ כשישה חודשים. עובד אשר משתכר אלפי שקלים בודדים בחודש אינו ערב לעסקותיה של מעבידתו. לכן, גם אם בהמלצתו של העובד יובאו מוצרים אשר מכירתם נכשלה, אין למעבידה להלין אלא על עצמה.

### פרסום לא מחמיא בפייסבוק כנגד מעסיק נכנס בגדר עוולת לשון הרע

**סע"ש 23983-05-12 לירון לוי וצבי שרגא זריהן נ' ירון יובל פורטר (טרם פורסם). ניתן ביום 12.6.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוסף יוספי**

ענייננו בתביעה שהוגשה בגין עוולת לשון הרע עקב פרסום ברשת הפייסבוק ובו, בין היתר, קריאה להחרמת אחד מעסקיו של מי שהייתה מעסיקם של הנתבעים. התובעים טענו כי הפרסום מהווה לשון הרע החורג מגדר הסביר. בית הדין חזר על ההלכה לפיה משמעות הפרסום נבחנת לא רק על סמך המילים המדויקות שבהן השתמש המפרסם, אלא גם אל מול הנסיבות החיצוניות הסובבות את הפרסום וקבע כי יש לקבל את הטענה שהדברים שפורסמו מהווים לשון הרע ואינם חוסים תחת ההגנות המעוגנות בחוק לשון הרע.

### שיקול הדעת של בית הדין בבקשות להיתר לפיטורים של עובדות הוראה בהריון מוגבל להיבט של בחינת החלטה בהיבט המנהלי

**על"ח 43423-09-13 נורה עומרי נ' הממונה על עבודת נשים, משרד הכלכלה ומשרד החינוך (טרם פורסם). ניתן ביום 16.2.2014, בבית הדין האזורי בנצרת, ע"י כבוד השופט חיים ארמון**

הערעור הוגש כנגד החלטה להתיר את פיטוריה של העובדת (המערערת), מעבודתה כעובדת הוראה במשרד החינוך, בזמן היותה בהריון. כמו כן, מדינת ישראל- משרד הכלכלה ומשרד החינוך (להלן: "המעסיקה") קבעה לעצמה נוהל מיוחד לדון בבקשות להתיר פיטורי עובדות הוראה בהריון המועסקות על ידי משרד החינוך. בית הדין ציין את סעיף 13 ד לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 אשר נתן זכות ערעור מפורשת על החלטת הממונה על עבודת נשים באופן שבית הדין רשאי לדון בהליך שבין העובדת או המעביד לבין הממונה, אך אין בכך כדי להפוך את בית הדין למי שאמור להפעיל שיקול דעתו בעניין עצם ההיתר לפטר. שיקול הדעת בעניין זה נשמר לממונה על עבודת נשים ובמסגרת הערעור בית הדין בוחן את העניין בהיבט של המשפט המנהלי. כמו כן, נקבע, כי בנוהל על פיו נקטה המעסיקה נפל פגם בזכות הטיעון של העובדת וכי נפל פגם באופן ההנמקה של החלטה, פגיעה שאמורה להביא לבטלות החלטה של הממונה בעניינה של העובדת.

### תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עמוס הלפרין, עו"ד איילת גלעדי ועו"ד מורן טימין-גוגול

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://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.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](mailto:koloved@hashavim.co.il)