

חִקְיָה

הצעת חוק לתיקון פקודת הבטיחות בעבודה (מס' 8), התשע"ה-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 27.10.2014 פורסמה ברשומות הצעת חוק לתיקון פקודת הבטיחות בעבודה (מס' 8), התשע"ה-2014 (להלן: "הצעת החוק").

בהתאם לדברי ההסבר להצעת החוק, סעיף 173 לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970 (להלן: "הפקודה") מסמיך את שר הכלכלה (להלן: "השר") לקבוע הגבלות ותנאים הנדרשים לביצוע עבודה הכרוכה בסיכונים בטיחותיים או לצורך הסדרת הרשאות שונות כגון רישיון, אישור או הסמכה מטעם המפקח הראשי (מי שנתמנה לפי חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, להיות מפקח עבודה, סגן מפקח עבודה ראשי או מפקח עבודה ראשי).

במהלך השנים נקבעו בתקנות ובנהלים מכוחו של הסעיף הגבלות ותנאים הנדרשים לביצוע סוגי עבודה שונים, בהתאם לאופיים של מקומות העבודה, התהליכים המתקיימים בהם, התפקידים השונים וגורמי הסיכון הקיימים בהם.

את הצורך לשמור על בטיחות ובריאות העובדים יש לאזן עם הזכות לחופש העיסוק ולהסדיר לפיכך מפורשות בחוק את סמכות השר, כך שהפגיעה בחופש העיסוק תהיה מכוחה של סמכות ברורה ומוגדרת בחוק.

במסגרת הצעת החוק מוצע לעגן בפקודה את סמכות השר להגביל את אופן ביצוען של פעולות שונות, את ההרשאות הנדרשות ואת הקריטריונים והדרישות לעיסוק בפעולות מסוימות.

נוסח הצעת החוק נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

חוזרים

אושר בטרומית: חובה להודיע על שביתה על 62 שעות לפני תחילתה

ביום 29.10.2014 פרסמה כנסת ישראל הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק יישוב סכסוכי עבודה (תיקון – איסור שביתה ללא הודעה מראש), התשע"ג-2013.

במסגרת הצעת החוק מוצע לתקן את חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957, ולקבוע כי במקרה ומתוכננת להתקיים השבתה או שביתה של שירות לציבור, חובה להודיע על המועד המדויק להתחלת השביתה או ההשבתה עד 62 שעות לפני תחילתן, ועל היקפן הצפוי. עוד מוצע לקבוע כי הממונה יוכל לפרסם לציבור הודעה על כל שביתה או השבתה של שירות כאמור, 48 שעות לפחות לפני תחילתן.

בהתאם לדברי ההסבר להצעת החוק "בשנים האחרונות אנו עדים לתופעה שבה השבתות פתע של שירותים שונים לציבור, הופכת את האזרחים, הנוקקים לאותם שירותים, לבני ערובה במאבקי העובדים".

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

מיסוי שווי שימוש ברכבי מאגר/איגום

ביום 21.10.2014 פרסמה רשות המסים בישראל הנחיות לעניין שווי שימוש ברכבי מאגר. להלן ההודעה במלואה:

בשנים האחרונות, אנו נדרשים שוב ושוב לסוגיית קביעת שווי השימוש ברכב. הסוגיה אף הובאה לדיון בבית המשפט המחוזי בחיפה בנוגע לרכבי מאגר.

הנחיה זו מפרטת את השינויים בהנחיות רשות המסים באשר לרכבי מאגר של מעביד. ההנחיה קובעת את אופן המיסוי של ההטבה הנובעת מהשימוש ברכבי מאגר, כפי שנקבע בהסכם הפשרה בין רשות המסים לבין עובדי סגל המחקר ברפא"ל בתביעה שהוגשה ע"י האחרונים.

מה במבזק

חִקְיָה

■ הצעת חוק לתיקון פקודת הבטיחות בעבודה (מס' 8), התשע"ה-2014

חוזרים

■ אושר בטרומית: חובה להודיע על שביתה 62 שעות לפני תחילתה

■ מיסוי שווי שימוש ברכבי מאגר/איגום

■ מליאת הכנסת אישרה בקריאה ראשונה את ההצעה להקלות בחוק "מענק עבודה"

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית הצעת החוק לפיה חובה להודיע על המועד המדויק להתחלת שביתה או השבתה עד 62 שעות לפני תחילתן, ועל היקפן הצפוי.

ההסכם נוגע רק לרכב מאגר שהשימוש בו הוא לפעילויות שוטפות של המעביד ואינו מוקצה לעובד כלשהו, ובלבד שלא הוצמד רכב אחר כלשהו לאותו עובד, והכל בנסיבות מיוחדות של העמדת הרכב, הן באשר לחריגה משעות העבודה הרגילות והן באשר לפעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע, וכן בכפוף לאישורים של הדרג הבכיר אצל המעביד ולניהול רישומים מפורטים לצרכי ביקורת המס.

ההסכם אינו משליך על ההוראות באשר לקביעת שווי שימוש לעובד בשל רכב צמוד. כאשר מדובר ברכב צמוד יש לקבוע את השווי בהתאם לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז-1987.

יובהר כי באופן עקרוני, באותם מקרים בהם יש שימוש פרטי ברכב או פוטנציאל שימוש כאמור, יש לזקוף שווי לעובדים, גם אם לא מדובר ברכב צמוד במשמעות הרגילה של המושג (למשל - רכב הנותר בחניית העובד).

יחד עם זאת, רשות המסים אישרה הקלה, לפיה אם הרכב נותר בידי העובד ללילה לצורך חניה בביתו באופן חד פעמי בחודש, ביום שבו עבד העובד עד לשעות הלילה, לא בסופי שבוע (החל מיום ה' בערב), באופן אקראי ולא שיטתי - אין צורך לזקוף שווי לעובד.

הקלה נוספת שאושרה ע"י רשות המסים הינה במקרים של שימוש ברכב מאגר יותר מפעם אחת בחודש. נקבע כי אם לא מדובר ברכב הנותר בידי העובד לסוף שבוע יש לזקוף שווי יחסי על פי היחס שבין מספר הימים שהרכב נותר ברשות העובד ללילה לבין מספר הימים בחודש (30 יום) ובלבד והתקיימו כל התנאים הבאים:

א. הועמד/ו לרשות העובד רכב/י מאגר (לרבות חניית לילה בחניית העובד) במהלך חודש קלנדרני מספר ימים מוגבל שאינו עולה על עשרה ימים, וכן במספר ימים מוגבל במהלך שנה קלנדרית שאינו עולה על מאה ימים.

ב. לא הועמד לרשותו של העובד רכב אחר באותו חודש (אין לו רכב צמוד).

ג. לא מדובר ברכב המוצמד לעובד אלא רכב מאגר המיועד לפעילויות שוטפות.

ד. הרכב נותר בידי העובד למשך הלילה בלבד (החל מתום יום העבודה המלא של העובד בתום פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע והסתיים לאחר שעות העבודה הרגילות או לקראת פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע ביום המחרת הדורשת יציאה לעבודה לפני שעות העבודה הרגילות). הרכב יוחזר למחרת בבוקר למקום העבודה הקבוע למעט אם נדרש לפעילות כאמור לעיל ביום המחרת.

ה. הרכב מועמד לשימוש העובד באופן אקראי ולא שיטתי בשל צרכי העבודה ועל פי אישור של הגורם המוסמך במקום העבודה.

ו. הרכב לא נמצא בידי העובד החל מסוף יום ה' ועד יום א', בחגים, בשבתון, ימי חופשה, ימי מחלה או בכל יום היעדרות אחר מהעבודה.

יודגש כי בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי שימוש חודשי מלא. יובהר כי בגין רכב מאגר אחד לא ייזקף יותר משווי שימוש חודשי מלא אחד.

המעביד חייב לקיים רישום ותיעוד באשר לקיום התנאים המפורטים בהנחיה זו.

מליאת הכנסת אישרה בקריאה ראשונה את ההצעה להקלות בחוק "מענק עבודה"

ביום 28.10.2014 פרסמה רשות המסים בישראל הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה ראשונה, את הצעת שר האוצר, יאיר לפיד, הכוללת שורת הקלות למשפחות חד-הוריות, לבעלי מוגבלויות, לעצמאיים ולשכירים במסגרת חוק "מענק עבודה" (מס הכנסה שלילי).

התיקונים בהצעה הנוגעים לאימהות חד הוריות, תואמים את המלצות ועדת אללוף למלחמה בעוני. בעקבות שינויי החקיקה יגדל מספרם של הזכאים לקבלת "מענק עבודה" בכ-55,000 איש נוספים.

הודעת רשות המסים המלאה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים

רשות המסים בישראל פרסמה הנחיות חדשות באשר לרכבי מאגר של מעביד. ההנחיות קובעות את אופן המיסוי של ההטבה הנובעת מהשימוש ברכבי מאגר, כפי שנקבע בהסכם הפשרה בין רשות המסים לבין עובדי סגל המחקר ברפא"ל בתביעה שהוגשה על ידי האחרונים.

סיכום של דברים

מליאת הכנסת אישרה את הצעת שר האוצר למתן הקלות לעניין זכאות למענק עבודה.

תקציר פסיקה חדשה

הצגת תמונות של יהודים בשואה לצד תמונות פלסטינים בעזה בפייסבוק - השקפת עולם המוגנת ע"י חוק שוויון הזדמנויות או הסתה?

סע"ש 26396-08-14 עביר רואשדה נ' מור מאר בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 26.08.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופט מירון שוורץ

עובדת אשר ביצעה שיתוף בעמוד הפייסבוק שלה לכתבה מצולמת שכללה הקדמה בת 7 שורות ולאחריה סדרה של 23 זוגות של תמונות, זו לצד זו, כאשר האחת מציגה יהודים בתקופת השואה והשנייה מציגה תמונות של פלסטינים בעזה, פוטרה מעבודתה. העובדת עתרה לקבלת צו מניעה לפיטוריה בטענה כי פיטוריה אינם חוקיים שכן הם נעשו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות לעבודה. מאידך המעסיקה טענה כי אין בהליך פיטוריה פגם שכן הם בוצעו על רקע פעולותיה המסיתות המהוות עבירת משמעת חמורה והתנהגות שאינה ראויה ולא על רקע השקפת עולמה. בית הדין דחה את טענותיה של המעסיקה וקבע כי פיטוריה של העובדת נוגדים את חוק שוויון בעבודה היות והעובדת פוטרה עקב השקפת עולמה. בית הדין נתן צו זמני להשבתה לעבודה תוך 7 ימים ולהעסיקה עד להכרעה בתיק העיקרי. ביום 4.9.2014 ניתן פסק דין המורה על מחיקת התביעה העיקרית של העובדת תוך כדי שמירת זכויותיה של העובדת לתבוע במקרה של מחלוקת כספית ובכפוף לתשלום שכרה של העובדת מיום 27.07.14 ועד למועד חזרתה בפועל.

פיטורי עובדת שייחלה למותם של חיילים במבצע "צוק איתן" מצויה במתחם הזכות הניהולית של המעסיק

סע"ש 2793-08-14 אסראא גרה נ' עיריית לוד (טרם פורסם). ניתן ביום 20.10.2014, בבית הדין האזורי בת"א, ע"י כבוד השופט יצחק לובוצק

עובדת עירייה, פסיכולוגית חינוכית, הגיבה בדף הפייסבוק שלה על כתבת עיתון אשר דיווחה על מות חיילים במבצע "צוק איתן" תוך שהיא משמיצה ומייחלת למותם של חיילים נוספים. נוכח אמירותיה של העובדת ופרסומן ברשת אינטרנטית, בחרה המעסיקה, לזמן את העובדת לשימוע. העובדת התייצבה לשימוע ולאחר קיום שימוע בו טענה העובדת את דבריה, שקלה המעסיקה את הנושא והחליטה על פיטורי העובדת לאלתר. העובדת בתגובה לכך, פנתה לביה"ד וטענה כנגד העירייה וראש העיר וביקשה סעד זמני לביטול הפיטורים וחזרתה לעבודה. לשיטת העובדת, נפלו פגמים בהליך השימוע הואיל ולא ידעה מראש את מטרת השימוע כך שלא יכלה לדאוג לייצוג משפטי, כמו כן, ראש העיר לא נכח בישיבת השימוע ולא בוצע הליך משמעותי, מכאן כי בוצע הליך שאינו ראוי ופיטוריה נעשו שלא כדין. עוד טענה העובדת, כי פיטוריה מהווים פגיעה בעקרונות יסוד של "חופש הביטוי" ותוך הפליה ברורה בשל הבעת השקפת הפוליטית ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. מנגד, העירייה טענה כי הפיטורים נעשו כדין תוך הליך השימוע תקין. העובדת בחרה להופיע לשימוע ללא ייצוג ובישיבה נכחו ועד העובדים והיועץ המשפטי של העירייה אשר דאגו לשמירה על זכויות העובדת. עוד נטען כי העובדת לא פוטרה מחמת הפליה או עצם העבירה המשמעותית אותה ביצעה אלא נוכח חוסר התאמתה לתפקיד ומשבר האמון החרף שנוצר בין הצדדים נוכח אמירותיה החרפות במהלך מבצע "צוק איתן". העירייה טענה כי גם אם יש פגם בהליך הפיטורים הסעד הראוי בנסיבות הוא של פיצוי כספי ולא אכיפת יחסי עבודה. ביה"ד דחה את בקשת העובדת וקיבל את טענות המעסיקה, העירייה. נקבע כי ההחלטה לפטר את העובדת, לאור התבטאותה החרפה, בשים לב לאופי תפקידה כפסיכולוגית המטפלת בילדים ומשפחות תושבי העיר ולאור משבר האמון שנוצר בין הצדדים נמצא במתחם הסבירות והזכות הניהולית של העירייה.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד דנה פרייס ועו"ד ג'ולייט אליהו
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. 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 הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il