

**חוזרים**

**מה במבזק**

**חוזרים**

- עדכון קצובת הבראה לשנת 2022- מגזר ציבורי
- הבראה לשנת 2022 – מוסדות הסתדרות הסכם קיבוצי כללי לשיפור שכר העובדים והגברת הבטיחות בענף הבנייה
- פועלים למען זכויות עובדי קבלן

**סוגייה בדיני עבודה**

- מתן נקודות זיכוי להורים לילדים בני 6-12 שעזבו חברה או שהצטרפו אליה באמצע השנה, על פי הוראת השעה בשנת 2022

**תקצירי פסיקה**

**עדכון קצובת הבראה לשנת 2022 – מגזר ציבורי**

ביום 9.6.2022 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר ובו עדכון תעריף דמי הבראה במגזר הציבורי. להלן החוזר במלואו:

החל מיום 1.6.2022 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 449 ₪ ליום, למעט האמור להלן:  
החל מיום 1.6.2022, ובהתאם להסכם מיום 10.8.2020 בין המדינה, שירותי בריאות כללית ושלוש הערים הגדולות, לבין ההסתדרות הרפואית בישראל, התשלום ליום הבראה בדירוג הרופאים במדינה יעודכן לסכום של 431 ₪ ליום.

**הבראה לשנת 2022 – מוסדות הסתדרות**

ביום 13.6.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית חוזר בעניין תעריף דמי הבראה. להלן החוזר במלואו:  
בהתאם לחוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות (פרק 10, סעיף 29) יש לשלם במשכורת חודש יוני 2022, דמי הבראה לשנת 2022 (מ-1 בינואר עד 31 בדצמבר 2022).

**מחיר ליום הבראה נקבע ל-449.00 ₪**

תשלום דמי הבראה הינו יחסי לחלקיות המשרה.

**מכסת ימי הבראה**

להזכירכם, בהתאם לחוקת העבודה (פרק 10, ס' 34), יהיו מכסות ימי הבראה כדלהלן:

שנות ותק מוכר להבראה	ימי הבראה לתשלום
בשנת העבודה הראשונה	9 ימים
מהשנה השנייה עד הרביעית	11 ימים
מהשנה החמישית	12 ימים
מהשנה האחת עשרה עד החמש עשרה	13 ימים
מהנה השש עשרה עד העשרים	14 ימים
מהשנה העשרים ואחת ואילך	15 ימים

חוזר זה יחול על כל מוסדות ההסתדרות.

**הסכם קיבוצי כללי לשיפור שכר העובדים והגברת הבטיחות בענף הבנייה**

ביום 12.6.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם קיבוצי כללי לשיפור שכר העובדים והגברת הבטיחות בענף הבנייה. להלן עיקרי ההודעה:

הסתדרות עובדי הבניין והתעשיות הנלוות, התאחדות הקבלנים בוני הארץ והתאחדות קבלני השיפוצים בראשות ערן סיב חתמו היום על הסכם קיבוצי כללי שמטרתו שיפור תנאי העובדים בענף הבנייה והעלאת שכרם, לצד הרחבת המחויבות של המעסיקים בענף לשמירת הבטיחות בעבודה. תוקף ההסכם, שמהווה תוספת ועדכון להסכם הקיבוצי משנת 2015, הוא ל-5 שנים, בכפוף למתן צו הרחבה על ידי הממשלה.

בענף הבנייה והתשתיות מועסקים כ-340 אלף עובדים, מהם כרבע מיליון ישראלים. ההסכם כולל עדכון של שכר העובדים לשכר מינימום ענפי משופר ביחס לשכר המינימום במשק, מעבר אוטומטי בין דרגות השכר, עידוד הכשרות מקצועיות והכשרות בטיחות לעובדים, ושיפור זכויות העובדים בנושאים נוספים. כמו כן, עקב המחסור הגדול במנהלי עבודה בענף הבנייה, הוסכם על העלאת שכרם באופן ניכר, בין היתר כדי לעודד מנהלים ותיקים ומנוסים להישאר בענף.

**סיכום של דברים**

**ביום 13.6.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית חוזר בעניין תעריף דמי הבראה. בהתאם לחוזר, מחיר ליום הבראה נקבע ל-449.00 ש"ח.**

**סיכום של דברים**

**ביום 12.6.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם קיבוצי כללי לשיפור שכר העובדים והגברת הבטיחות בענף הבנייה.**

בהסכם נקבע גם כי המעסיקים בענף יגדילו את ההשקעה בשמירה על הבטיחות ויחויבו לשלוח את העובדים להשתלמות בבטיחות מעשית, במסגרתה יעברו העובדים הדרכת עבודה בגובה והדרכות בנושאים נוספים הנוגעים לחובת הזהירות באתר. ההדרכות יועברו במגוון שפות. במקביל, עודכן הסכם הבטיחות שנחתם בשנת 2018 באופן שיקל על יישומו.

הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבנייה, שמשותפת להסתדרות ולהתאחדות הקבלנים, פועלת בשנים האחרונות לצמצום התאונות בענף ומרכזת הדרכות ותוכניות הכשרה מגוונות לתחומי הבטיחות בעבודה. בהמשך מתוכננת הקמת אקדמיה למקצועות הבנייה, שתכשיר את הדור הבא של העובדים והמנהלים בענף.

## פועלים למען זכויות עובדי קבלן

ביום 13.6.2022 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה זרוע העבודה תחמיר את הענישה על קבלנים הפועלים בניגוד לחוק. להלן עיקרי ההודעה:

למטרה זו נקבע בחוק מנגנון רישוי, לפיו קבלני כוח אדם וכן קבלני שירות (שמירה, אבטחה וניקיון) מחוייבים ברישיון ממינהל הסדרה ואכיפה שבזרוע העבודה. בנוסף נקבע בחוק מנגנון הפיקוח וכן את מנגנון האכיפה הפלילית על קבלנים הפועלים בניגוד לו. קבלת הרישיון מותנית בבדיקה של מינהל הסדרה ובהפקדת ערובה, וכן מאפשרת למשרד לפקח על עבודת הקבלן, ובכך לשמור על קיום זכויותיהם של עובדיו, למען הבטחת קיום זכויותיהם הסוציאליות. בנוסף, נקבע בחוק עונש פלילי על קבלן כוח אדם המספק שירותים הקבועים בחוק ללא רישיון. החוק קובע סנקציה פלילית לא רק כנגד הקבלן הפועל ללא רישיון, אלא אף כנגד המזמין המתקשר עם קבלן שפועל ללא רישיון כנדרש בחוק, ועליו האחריות המשפטית לוודא שהקבלן נושא ברישיון על פי חוק. כיום, בהתאם לרף הענישה המקסימלי הקנס בגין עיסוק כקבלן כוח אדם / שירותים ללא רישיון הינו 14,400 ₪ ואף ביחס למי שהתקשר עם קבלן ללא רישיון רף הענישה המקסימלי זהה. יחד עם זאת מבחינת עבירת נושא המשרה בתאגיד שהתקשר עם קבלן כוח אדם ללא רישיון הקנס הכספי המקסימלי הינו בסך 29,200 ₪. התיקון שמוצע על ידי זרוע העבודה כולל, בין היתר, דגש על החמרת גובה הקנס שניתן להטיל בגין עיסוק כקבלן כ"א ללא רישיון או התקשרות עם קבלן כ"א ללא רישיון; סכום הקנס הפלילי המקסימלי המוצע ביחס לעיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון הינו בסך 150,600 ₪.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

## סוגייה בדיני עבודה

### מתן נקודות זיכוי להורים לילדים בני 6-12 שעזבו חברה או שהצטרפו אליה באמצע השנה, על פי הוראת השעה בשנת 2022

עו"ד, רו"ח אריאל דרייפוס

כיצד מתייחסים לנקודות הזיכוי שנוספו עבור ילדים בגילאים 6-12 בקשר לעובדים שעזבו את החברה? האם החברה חייבת לתת להם את נקודות הזיכוי עבור התקופה שבה עבדו בחברה? כיצד נותנים את נקודות הזיכוי לעובדים שהצטרפו במהלך השנה - האם נותנים להם אותן רטרואקטיבית מאז שהתחילו לעבוד או מתחילת שנה?

אי אפשר לתת את נקודות הזיכוי עבור תקופת העבר לעובדים שעזבו את החברה. העובד יכול להגיש דוח להחזר בתום השנה.

לעובדים שהתחילו לעבוד במהלך השנה מעדכנים את נקודות הזיכוי אחורה, החל מהמועד שבו התחילו לעבוד. במקרה זה העובד יכול להמציא אישור מפקיד השומה לעריכת חישוב אחר.

**המשיב - רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס - מומחה בתחומים: מיסוי בינלאומי, מס הכנסה יחידים וחברות, מיסוי מקרקעין, מע"מ, ניהול ספרים, מיסוי שוקי ההון**

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים

### סיכום של דברים

**ביום 13.6.2022 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה זרוע העבודה תחמיר את הענישה על קבלנים הפועלים בניגוד לחוק.**

### סיכום של דברים

**כיצד מתייחסים לנקודות הזיכוי שנוספו עבור ילדים בגילאים 6-12 בקשר לעובדים שעזבו את החברה? האם החברה חייבת לתת להם את נקודות הזיכוי עבור התקופה שבה עבדו בחברה? כיצד נותנים את נקודות הזיכוי לעובדים שהצטרפו במהלך השנה - האם נותנים להם אותן רטרואקטיבית מאז שהתחילו לעבוד או מתחילת שנה?**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**אסור להעסיק עובדת בחופשת לידה גם כאשר מתקיימים בין העובדת למעסיק יחסים חבריים**

**סע"ש (ת"א) 18795-02, נעמה יהב ארואסטי נ' טבת אחסנה ולוגיסטיקה בע"מ. ניתן ביום 15.04.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת אריאלה גליצר-כץ,**

העובדת, עורכת דין במקצועה הועסקה בתפקיד מנהלת לשכת מנכ"ל. במסגרת תפקידה העובדת עסקה גם בנושאים משפטיים. העובדת שהתה בתקופת שמירת היריון וחופשת לידה. עת שהתה העובדת בחופשת הלידה, ביקשה ממנה המעסיקה להגיע למשרד לצורך בדיקת הסכם משפטי ושטרי חוב וכן נדרשה להגיע בתקופת חופשת הלידה מספר פעמים נוספות למשרדי המעסיקה. לאחר שהסתיימו יחסי העבודה, העובדת הגישה תביעה נגד המעסיקה במסגרתה עתרה לתשלום פיצויים בגין פגיעה בזכויותיה השונות ובכלל זה פיצוי בסך של 23,000 ₪ בשל העסקתה במהלך תקופת שמירת ההיריון וחופשת הלידה. המעסיקה טענה כי לא הופעל לחץ על העובדת לעבוד בתקופת שמירת ההיריון וחופשת הלידה, אלא נדרשה לתת תשובה טלפונית דחופה. בית הדין קבע כי המעסיקה נהגה בניגוד לדין והעובדת זכאית לפיצוי בגין הפרה של סעיף 6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 וחיוב את המעסיקה במתן פיצוי לעובדת על סך 10,000 ₪.

**הפלית מועמדת בקבלתה לעבודה עקב אי גילוי היותה בהריון בחודש שלישי**

**סע"ש 22910-12-19 רויטל לוי נ' פרשמרקט בע"מ. ניתן ביום 24.02.2022, בבית דין אזורי חיפה, ע"י כבוד השופט נוהאד חסן**

עובדת בחודש שלישי להריונה עברה שבוע התלמדות בטרם תשובץ אצל מעסיקה בו היו מרוצים מתפקודה, נדרשה לבצע בדיקת פוליוגרף כדי לסיים הליכי המיון לצורך קליטתה לתפקיד אחמשיית אצל המעסיקה. העובדת הגיעה למכון לביצוע בדיקת פוליוגרף ואז חששה מהבדיקה עקב הריונה, היא סיפרה לבודק מיוזמתה כי מסרבת להיבדק בגלל ההיריון ובדק ביצע תשאול לאחר שקיבל אישור מהמעסיקה שלא לקיים את בדיקת הפוליוגרף. בחוות דעתו למעסיקה כתב כי העובדת מתאימה חלקית. לאחר כשעתיים הודיעה חברה כ"א לעובדת כי המעסיקה החליטה שלא לבחור בה. העובדת פנתה וטענה כי מדובר בהפליה אך פנייתה לא נענתה לפיכך פנתה העובדת לקבל סעד מבית הדין עקב הפליה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 תביעת העובדת התקבלה וטענות המעסיקה לפיהן אי גילוי דבר ההיריון יוצר מצב שהעובדת לא מהימנה נדחו ונפסק לה פיצוי ע"ס 30,000 ש"ח.

**הפחתה לעובד בשעות נוספות מהווה הרעת תנאים מוחשית**

**סע"ש 33067-10-29, שרון אלפסי נ' מועצה מקומית בית אריה עופרים. ניתן ביום 23.03.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י ידי כבוד השופטת רות צדיק,**

העובד הועסק כרכז בטחון ביישובים בית אריה ועופרים החל מיום 1.10.2010 ועד לסיום העסקתו ביום 31.8.19. לטענת העובד, לאחר חילופי גברי במועצה, מרגע כניסתו לתפקיד של ראש המועצה החדש, החלו להתעמר בו ולהחרף את היחס אליו, בין יתר ההגבלות והפגיעה בו, התקיימה פגיעה מוחשית בתנאי עבודתו, בוטלה מכסת השעות הנוספות שהוענקה לו בעבר ובכך בעצם צומצם שכרו, בעקבות כך נאלץ להתפטר בגין הרעת תנאים. לטענת המעסיקה, לאחר חילופי גברי במועצה הוחלט על התייעלות והפסקת חריגות שכר אצל העובדים, נמסרה לעובד הודעה כי לא יאפשרו לו לעבוד בשעות נוספות וכי עליו להשיב סכומים שקיבל ביתר, העובד התפטר ועל כן אין העובד זכאי לפיצויי פיטורים. יתרה מכך, על העובד להשיב כספים שקיבל שלא כדין. בית הדין פסק כי, אין לקבל את טענת המעסיקה וכי השעות הנוספות נחשבות כחלק משכרו במסגרת נסיבות הסכם ההעסקה. התפטרותו של העובד בגין הרעה מוחשית בתנאי עבודתו מוצדקת ועל כן העובד זכאי לפיצויים בגין ההרעה. תביעת העובד בגין רכיבי השכר התקבלה בחלקה.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד אורן פריד, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד עידו סמולר**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי:**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**