

חוזר

מ-1 בספטמבר: שבוע העבודה מתקצר ל-40 שעות

ביום 27.8.2024 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה החל מ-1 בספטמבר שבוע העבודה מתקצר ל-40 שעות. להלן עיקרי ההודעה:

החל מ-1 בספטמבר, יקוצר שבוע העבודה במגזר הציבורי ל-40 שעות. בכך תיכנס לתוקף הפעימה השנייה של קיצור שבוע העבודה, שעמד עד השנה שעברה על 42 שעות. בחישוב חודשי, מדובר בקיצוץ של שמונה שעות לעובד במשרה מלאה (מ-182 שעות חודשיות ל-173 ושליש בקירוב). קיצור שבוע העבודה, שישפיע ישירות על מאות אלפי עובדות ועובדים, נעשה בלי לפגוע בשכר, ומשמעות הדבר היא ששווי שעת עבודה של עובד במשרה מלאה יעלה. המהלך מגיע כחלק מהסכם המסגרת שהובילה ההסתדרות בשנה שעברה מול משרד האוצר ושבמרכזו, לצד קיצור שעות העבודה, גם שיפור כולל של כ-11% בממוצע לשכר העובדים במגזר הציבורי וקופסאות תקציב ייעודיות לסקטורים מוחלשים. יצוין כי בשירות המדינה ובמשרדי הממשלה קיצור שבוע העבודה נכנס לתוקפו כבר באפריל השנה.

בד בבד, ההסתדרות פועלת על מנת שגם במגזר הפרטי, שבו עדיין עובדים בממוצע 42 שעות שבועיות (למול ממוצע של כ-37 ש"ש במדינות ה-OECD), יאמצו את המתווה לקיצור שבוע העבודה.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" נמצא באתר המלאים

מאמר

השלכות השביתה הכללית במשק על זכויות עובדים

עו"ד ענבל פלמור דורי

בעקבות הכרזתו של יו"ר ההסתדרות על השבתת המשק היום, ה-2.9.2024 עולות שאלות בכל הנוגע לזכויות העובדים/ות לשבות, חובת תשלום שכר והתנהלות המעסיקים לקראת השביתה הצפויה.

כידוע, לא מדובר בשביתה במסגרת סכסוך עבודה אלא בשביתה הזדהות/מחאה.

ההסתדרות פרסמה רשימה של מקומות העבודה ששובתים החל מהשעה 06:00 בבוקר.

בכל הנוגע לזכות העובד/ת לשבות, על אף שמקום העבודה פועל כרגיל:

- ככל שמדובר במקום עבודה מאורגן, שהסתדרות העובדים החדשה הינה ארגון יציג בו, הרי שעובדים במקום זה רשאים לשבות ולא להתייצב לעבודה.
 - לא ניתן לאסור על עובדים לשבות או למנוע מהם ואף אסור לנקוט בסנקציה כגון פיטורים.
 - יחד עם זאת, לא חלה חובת תשלום שכר על המעסיק בגין היעדרותם של העובדים מהעבודה בשל השביתה והדבר נתון לשיקול דעתו של המעסיק.
 - בהסכמת המעסיק, עובד יכול לשהות ביום חופשה על חשבון מכסת ימי החופשה השנתית שלו.
 - ביחס למעסיקים במקום עבודה מאורגן, שההסתדרות הינה ארגון יציג בו, ושהמעסיק חבר בארגון מעסיקים, ככל וארגון המעסיקים בו חבר המעסיק יגיע להסכמה עם ההסתדרות בנוגע לתשלום שכר לעובדים בגין יום זה, החלטה זו תחייב את המעסיק. עד כה לא פורסמה הסכמה כאמור בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים.
 - ככל שמדובר במקום עבודה שהסתדרות העובדים החדשה אינה ארגון יציג בו או שאינו נכלל ברשימת המקומות ששובתים על פי הודעת ההסתדרות, האפשרויות הינן:
 1. המעסיק יכול להחליט על השבתת יזומה מטעמו.
- במצב זה, ככל שמדובר בהחלטת המעסיק שמשבית את עסקו, לנוכח העדר אפשרות של העובדים כתוצאה מכך להגיע לעבודה, הרי שיש לשלם שכר לעובדים בגין יום זה.

מה במבזק

חוזר

■ מ-1 בספטמבר: שבוע העבודה מתקצר ל-40 שעות

מאמר

■ השלכות השביתה הכללית במשק על זכויות עובדים

סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בעקבות הכרזתו של יו"ר ההסתדרות על השבתת המשק היום, ה-2.9.2024 עולות שאלות בכל הנוגע לזכויות העובדים/ות לשבות, חובת תשלום שכר והתנהלות המעסיקים לקראת השביתה הצפויה.

2. המעסיק יכול להחליט לפעול כרגיל ולאפשר למי מעובדיו שרוצים לשבות לעשות כן. במצב כזה, שאין מדובר ביוזמת המעסיק, וכשמקום העבודה פועל כרגיל, אך העובד הוא שבוחר לא להתייצב לעבודה עקב השביתה, תשלום השכר לעובדים שנעדרו בשל השביתה נתון לשיקול דעתו של המעסיק ולא חלה חובת תשלום בדין. מוטב לידע את העובדים באם ישולם שכרם בגין ההיעדרות, אם לאו.
3. המעסיק יכול שלא לאשר היעדרות. במצב זה עובד שיבחר על דעת עצמו להיעדר בשל השביתה, המדובר על היעדרות ללא אישור.

אפרת דויטש ושות', משרד עורכי דין

סוגיה בדיני עבודה

היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

עו"ד מיטל דולב בלט

סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: "החוק") מונה מספר מצבים אשר בגינם קיימת לעובדת זכאות להיעדר ממקום עבודתה.

בהתאם לתיקון מס' 58 לחוק(*), עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים:

1. תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מ- 5 ימים רצופים.
2. לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.
3. העובדת מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה (**).
4. העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות, והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה.

לא ניתן לקבל את זכות ההיעדרות עקב שירות מילואים של בן הזוג במקביל לזכויות נוספות המקצרות את יום העבודה של העובדת (כגון: מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות סעיף 7(ג)(3) לחוק).

ראש רשות ביטחון (שרות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה), רשאי בהחלטה מנומקת בכתב לקבוע כי הוראות אלה לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני.

במידה והעובדת זכאית להיעדר מעבודתה פחות משעה ביום, היא תהיה זכאית להיעדר מעבודתה ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה, ובין שעה אחת.

ההיעדרות המותרת לפי התיקון לחוק היא בנוסף על ההפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 ואין מנכים אותה משכר עבודה.

יצוין, כי הוראות אלה יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים.

(**) הוראה מיוחדת לעניין מלחמת חרבות ברזל - ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל). צו ההרחבה קובע, כי זכות בן /בת הזוג של משרת במילואים להיעדר שעה ביום תחול גם במקרה שבן/בת הזוג עובדים במשרה מלאה המפוצלת אצל מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, בכפוף להצגת אסמכתא בדבר היקפי משרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

(*) סעיף חוק זה תוקן במסגרת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017, אשר נכנס לתוקף ביום 3.7.2017.

סיכום של דברים

עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים.

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

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.

תקצירי פסיקה חדשה



הוצאת עובדת לחופשה ללא תשלום ללא תאריך חזרה מהוה מעשה פיטורים בפועל
 ע"ע 3105-08-23, מנחם בן מאור מירי מוקה. ניתן ביום 04.08.24, בבית הדין הארצי, על ידי כבוד השופטים לאה גליקסמן, חני אופק גנדלר, אילן סופר

הוצאת העובדת לחופשה ללא תשלום ללא תאריך חזרה משוער על רקע ההתמודדות עם התפרצות נגיף הקורונה הינה כפיטורים. העובדת ביקשה לחזור והמעסיק התעלם מבקשתה למרות שאת שאר העובדים האחרים במשרדו השיב. בבית דין האזורי נפסק כי, העובדת פוטרה והמעסיק חויב בתשלום זכויות הנובעות מסוים יחסים. בנוסף נפסק לעובדת פיצויי בגין עוגמת נפש עקב הפיטורים ועל כך נסוב הערעור. בית הדין הארצי פסק כי, אין להתערב בתוצאה אליה הגיעו בבית דין קמא כך שלמעשה הוצאת העובדת לחופשה ללא תשלום לתקופה שאינה מוגבלת מהווה פיטורים, במיוחד כאשר העובדת בקשה לשוב והמעסיק התחמק מתשובה והשיב את שאר העובדים. בית הדין ציין שיש להשקיף על נסיבות סיום ההעסקה כעל פיטורים על דרך התנהגות. והדגיש שקביעה זו הינה בהינתן המאפיינים הייחודיים של משבר הקורונה לצד התכליות המגוונות של תשלום דמי האבטלה באותה התקופה, תוך השעיית חוזה העבודה כך שלמעשה כל מקרה צריך לדון ולפסוק לגופו.

לא נפל פגם בהליך השימוע ובהליך הפיטורים
 סע"ש 22555-02-21 גלעד הוכמן נ' יוניטסק בע"מ. ניתן ביום 31.07.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת הנשיאה הדס יהלום

העובד הועסק על ידי המעסיקה כמנהל מערך המכירות בחטיבת מיקור חוץ עד פיטוריו. העובד טען כי נפלו פגמים מהותיים בהליך השימוע, בכך שההחלטה על פיטוריו התקבלה מראש לפני השימוע. עוד נטען כי השימוע נערך על ידי בעלת תפקיד שלא עבדה מול העובד. מנגד המעסיקה טענה כי החלטת הפיטורים התקבלה רק לאחר השימוע וכי השיחה שקיים העובד עם המנהלת הישירה שלו הייתה שיחה מקדימה לשימוע ואינה מעידה על כך שהתקבלה החלטה לפטרו. בית הדין ציין כי לא התקבלה החלטה במעסיקה בעניין פיטוריו של העובד, אף שעלה בבירור שהסוגייה עמדה על הפרק והובאה בפניו באופן מכבד במהלך שתי השיחות עם המנהלת הישירה שלו. בנוסף הוכח כי המעסיקה פעלה ברגישות בעניינו של העובד, לא הפתיעה אותו בהזמנה לשימוע לפני פיטורים, אלא המנהלת הישירה שלו קיימה עימו שתי פגישות הכנה שבהן הובהר לו מה ההליך הצפוי בעניינו.

האם יש לראות בנסיבות ניתוק יחסי העבודה פיטורים או התפטרות?
 סע"ש (חי') 54547-09-19 צמרת ויינבלום נ' ניר ישר ואח', ניתן ביום 19.05.2024, על ידי כב' השופט נוהאד חסן, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה

עובדת תבעה את מעסיקה לשעבר בתשלום פיצויי פיטורים וזכויות נוספות. העובדת טענה כי פוטרה מעבודתה וכראיה הציגה מכתב פיטורים מהמעסיק. המעסיק טען כי העובדת התפטרה מיוזמתה ולא פוטרה. באשר למכתב הפיטורים טען המעסיק כי מסר לעובדת את המכתב לבקשתה לצורך קבלת דמי אבטלה. בית הדין ציין כי נקבע בפסיקה שקיומו של מכתב פיטורים יוצר חזקה עובדתית שהעובד פוטר ועל המעסיק להוכיח ההיפך. בית הדין התרשם מחומר הראיות שבפניו וקבע כי העובדת היא זו שהתפטרה ולא פוטרה ודחה את תביעתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:
 עו"ד עידו סמולר, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד אורן פריד
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.