

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעיין ויס-לוי, עו"ד

דליה בושנסקי, עו"ד

לירז מגידיש, עו"ד

ספטמבר, 2017

לקוחות וידידים יקרים,

הנדון: איגרת מידע 9/2017

להלן תמצית חידושי ההלכות המשפטיות בדיני עבודה מהתקופה האחרונה.

אופן חישוב פדיון ימי חופשה¹

בהתאם להלכה משפטית חדשה שנקבעה בבית הדין הארצי לעבודה, הזכאות לפדיון חופשה תחושב על בסיס מספר ימי החופשה להם היה זכאי העובד בגין שנת העבודה השוטפת בה הסתיימה עבודתו, ושלוש השנים שקדמו לה. מסכום זה יש להפחית את מספר ימי החופשה שהעובד ניצל בתקופה הנ"ל, והתוצאה המתקבלת היא מספר ימי החופשה שעל המעסיק לפדות בעת סיום העבודה.

במאמר מוסגר יצויין כי, כידוע, צבירת חופשה תיעשה רק בהסכמת המעסיק, וגם זאת לתקופה של שנתיים בלבד. ככלל, מעסיק אשר נוהג לאפשר לעובדים לצבור חופשה מעבר לכך, יחוייב בפדיון מספר ימי החופשה הקבועים בתלוש השכר. במקרה שמעסיק מעוניין לעשות שימוש בזכותו למחוק את ימי חופשה אשר חורגים מהמכסה המותרת לצבירה בחוק, עליו להודיע על כך לעובדים מבעוד מועד, ורק לאחר שעשה כמיטב יכולתו לוודא כי הם ינצלו את ימי החופשה אשר עומדים לרשותם.

עובד זכאי לשכר עבודה עבור הזמן שאותו הוא מקדיש למעבר בין המקומות בהם הוא מוצב²

מטפלת בקשישים אשר הועסקה על ידי חברת סיעוד, המספקת שירותי סיעוד בבתי קשישים, עבדה בבתייהם של מספר קשישים בכל יום.

בית הדין האזורי לעבודה פסק כי זמן המעבר בין בתי הקשישים, בו העובדת לא הייתה יכולה לסור לביתה או להתפנות לענייניה הפרטיים, הינו פרק זמן בו העובדת עומדת לרשות העבודה, ולכן היא זכאית בעבורו לשכר עבודה.

1 ע"ע (ארצי) 42510-06-15 אלכסנדר פינדיווין נ' בן ציון זיסמן (מיום 03.05.2017).

2 סע"ש 36479-09-14 שנהז דשתי נ' חברת א.ש. סיעוד ורוחה בע"מ (פורסם בנבו, 27.8.2017).

פורסמו תקנות להגברת האכיפה (בודק שכר מוסמך), התשע"ז - 2017³

בהתאם לאמור בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב – 2011, כאשר קבלן שירות מפר את זכויותיהם של עובדיו, מזמין השירות עשוי לעמוד, יקב כך, לדין אזרחי ואף פלילי.

על מנת לפקח על תשלום זכויותיהם של העובדים, נקבע בחוק מנגנון של "בודקי שכר", אשר יקבלו הסמכה בתפקיד כאמור, ואשר במסגרת תפקידם יערכו בדיקות וביקורות בקשר עם תשלום מלוא זכויותיהם של עובדים.

כמו כן, במקרה בו מזמין שירות עומד לדין, תעמוד לו הגנה, בין השאר, במקרה בו יוכיח כי הוא הסתמך בתום לב על בדיקות תקופתיות שנערכו בידי בודק שכר מוסמך.

לאחרונה הותקנו תקנות המסדירות את תנאי הזכאות להכשרתם והסמכתם של "בודקי שכר מוסמכים".

חוזר משרד הבריאות בנוגע למתן תעודות מחלה⁴

לאחרונה פורסם חוזר של מינהל הרפואה במשרד הבריאות בעניין מתן תעודות מחלה. להלן עיקריו:

- אין צורך לעדכן את האבחון הרפואי בתעודת המחלה;
- ניתן להנפיק תעודת מחלה גם ללא מפגש עם המטופל, לתקופה של ארבעה ימים לכל היותר;
- יש להימנע ככל האפשר ממתן תעודות מחלה רטרואקטיביות;
- חל איסור על הוצאת תעודות מחלה עתידיות;
- רופא רשאי להנפיק תעודת מחלה לתקופה של 30 יום בגין אותה מחלה. מתן תעודת מחלה לתקופה העולה על 30 ימים תיעשה בהתאם להמלצת רופא מומחה, או באישור המנהל הרפואי של נותן התעודה.

זכויותיו של מי שהוכר בדיעבד כעובד

לאחרונה ניתנו מספר פסקי דין אשר מסמנים שינוי מסוים בהלכה בדבר קביעת מעמדו וחישוב זכויותיו של מועסק אשר התקשר עם מעסיקו כעצמאי והוכר, בדיעבד, כעובד. בית הדין הארצי⁵ קבע כי במקרה כזה, זכויותיו ייבחנו בעיקר בדרך החישובית, תוך השוואה לתנאי ההעסקה שהיה משתכר כשכיר. במקרה שעלות העסקתו כשכיר היתה נמוכה ביחס לתמורה הקבלנית שקיבל, ההפרש יקוזז מזכויותיו כעובד.

ובמקרה דומה, בית הדין האזורי⁶ קבע כי, לעתים, כאשר המועסק העדיף לספק שירותים במתכונת העסקה קבלנית, אשר הטיבה עמו משך כל השנים, ניתן לראות בכך ויתור במודע של המועסק על זכויותיו כעובד.

תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר)

ביום 26.7.2017 נכנסו לתוקפן תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז – 2017, אשר מאפשרות משלוח תלוש שכר לעובד באמצעים אלקטרוניים (לפירוט ראו את אגרת המידע שלנו מחודש 6/2017).

בברכה,

הולין-הדס, עורכי דין

³ פורסמו בק"ת תשע"ז מס' 7844, מיום 31.7.2017, עמ' 1398.

⁴ חוזר מינהל הרפואה במשרד הבריאות מס' 24/2017, מיום 24.7.2017.

⁵ עע 55425-09-11 מיכאל גוטמן נ' שיכון ובינוי אחזקות בע"מ (מיום 5.9.2017).

⁶ סע"ש 45663-01-15 לאון מורוזובסקי נ' רימונים – חברה לפיתוח רמת השרון בע"מ ואח' (מיום 24.8.2017).