



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

20 ביוני 2010

M:\DATADOC\מדיעבוד\AV-14062010.doc

איצטובה

למקבלי הידיעון מידעבודה שלום,

הנדון: מידעבודה – גיליון מס' 45

מצורף גיליון מס' 45 של **מידעבודה** – ידיעון חודשי למעסיק בתחום יחסי עבודה ושכר. הידיעון יוצא לאור ע"י לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון, וכולל חידושים ועדכונים בתחום יחסי עבודה ושכר, בחקיקה ובפסיקה, וכן שאלות ותשובות, המתעוררות במסגרת יחסי העבודה של חברי הלשכה עם עובדיהם.

הנכם מוזמנים להעביר אלינו שאלות המעניינות אתכם והנכם מעוניינים שיתפרסמו בידיעון (ללא זיהוי השואל).

הידיעון נשלח למנכ"ל/ל/איש הקשר ללשכה הרשום אצלנו, ו/או לבעלי תפקידים נוספים בכל חברה, על פי בקשת איש הקשר ללשכה.

לעדכון פרטים ולהוספת מכותבים לידיעון, על איש הקשר/המנכ"ל בלבד לפנות אלינו באמצעות הספח המצ"ב.

מי שאין שינוי בפרטיו אינו צריך למלא את הספח וימשיך לקבל את הידיעון.

בברכה,

אביאל קורן
מנהל שירותי הלשכה

לכבוד

לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון

בפקס' 04-8645428/ בדוא"ל dafna@haifachamber.org.il

מעוניין לקבל _____ עותקים של מידעבודה לבעלי התפקידים שלהלן:

שם ומשפחה	תפקיד	טלפון	כתובת דואר אלקטרוני/פקס

שם איש הקשר ללשכה _____ שם החברה _____

טלפון _____ חתימה _____



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

גיליון מס' 45
יוני 2010

איצטנאָר

מה באיליון:

העסקת בני נוצר ושכר המנימום לנוצר

חִקִּיקָה

בחירת יום חופשה – תיקון חוק חופשה שנתית

אניצת העסקה של צפרייני מין – תיקון החוק

הנחיות

**נוהל בקשות לקבל היתר לפיטורים מכוח חוק
צבדות נשים**

פסיקה

"הצעת חברות" – האם מדובר בהטרדה מינית

שאלות ותשובות

הודעה מוקדמת לצורך יומי

"שעת הנקה" לצבדות חדשה

חברי הלשכה מוזמנים לפנות בכל שאלה
ביחסי עבודה:

לאביאל קורן בטל' 04-8302114 או במייל:
aviel@haifachamber.org.il

לרונית שגב בטל' 04-8302113 או במייל:
ronit@haifachamber.org.il

העסקת בני נוער ושכר המינימום לנוער

חופשת הקיץ של תלמידי בתי הספר התיכוניים מוסיפה אלפי תלמידים למעגל העובדים במשק. להלן הוראות עיקריות מתוך חוק עבודת הנוער, התשי"ג – 1953:

גיל – גיל ההעסקה המינימלי של בני נוער הינו 15 שנה ובחופשות הלימודים – 14 שנה.

אישורים – העסקת נוער מותרת רק לאחר שהנער הוציא פנקס עבודה בלשכת התעסוקה לנוער, ולאחר שהמציא אישור רפואי מאת רופא המשפחה המאפשר לו לעבוד. בעבודות מסויימות, הכרוכות, למשל, בעבודה פיזית קשה, או בעבודה עם חומרים מסוכנים, כגון: נגרות, חציבה, ניסור, מסגרות, רתכות, נדרשות בדיקות התאמה נוספות ע"י רופא מורשה.

יחסי עובד מעביד – על פי החוק רואים את מי שהנער עובד אצלו כמעבידו, בין אם נתקיימו בין הצדדים יחסי עובד מעביד ובין אם לאו. יש לציין, כי לעניין זה רואים כמעביד גם את הוריו של הנער, היכן שמדובר בעבודה שהיא לצורך עסקם או משלוח ידם, להוציא עבודה ארעית שלא בתעשייה ועבודה חקלאית במשק של ההורים.

עבודות אסורות – בחוק ובתקנות מפורט מספר רב של עבודות בהן חל איסור על העסקת ילד, או שמותר להעסיק ילד אך במגבלות כגון: קבלת היתר של שר העבודה או אישור רפואי מיוחד. לא יועבד נער במקום שקבע שר העבודה והרווחה כעלול לסכן את התפתחותו, בשל טיב העיסוק, מיקומו או מכל סיבה אחרת.

שעות העבודה – אין להעסיק בני נוער יותר משמונה שעות ביום וארבעים שעות עבודה בשבוע; אולם ניתן היתר להעסקת בני נוער, אשר מלאו להם 16 שנה, במשך 9 שעות או 8 שעות ו-36 דקות ביום במקום 8 שעות, באותם מקומות עבודה שעובדים יותר מ-8 שעות ליום, ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות עבודה. חל איסור להעסיק בני נוער במנוחה השבועית.

עמוד 1



המנוחה השבועית היא לפחות 36 שעות רצופות ותכלול לגבי נער יהודי את יום השבת, ולגבי נער לא יהודי את יום השבת או את יום ראשון או את יום שישי.

אישור עבודה לילה – אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 16 או בני נוער מעל גיל 16, שחוק חינוך חובה חל עליהם (ועדיין לא סיימו כיתה י'), בלילה, דהיינו בשעות שבין 20:00 לבין 08:00, ובני נוער בגילאי 16-18 בשעות שבין 22:00 לבין 06:00. העסקת נוער בשעות שמעבר לשעות הנ"ל מותרת רק אם ניתן היתר מאת משרד העבודה.

הפסקות וחופשות – ביום עבודה של 6 שעות ומעלה, זכאי הנער העובד להפסקה של שלושת רבעי שעה, מתוכה הפסקה של חצי שעה רצופה. ההפסקות אינן חייבות להיות על חשבון המעביד. בני נוער זכאים ל-18 ימי חופשה שנתית (ברוטו, כולל שבתות).

מס הכנסה – נער שבשנת המס מלאו לו 16 או 17 (לא בשנה שמלאו לו 18) זכאי לנקודת זיכוי לנער בנוסף לנקודות הזיכוי הרגילות.

ביטוח לאומי – נוער עובד פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות. המעביד בלבד חייב בתשלום דמי הביטוח, כדלקמן: דמי ביטוח מופחתים – 0.38%; דמי ביטוח מלאים – 0.61% (החל מינואר 2009).

שכר מינימום – להלן תעריפי שכר המינימום לנוער:
שכר המינימום לנוער נקבע באחוזים משכר המינימום הכללי:

גיל	האחוז משכר המינימום	שכר המינימום לשעה (בש"ח)	שכר המינימום לחודש – לפי 40 שעות עבודה בשבוע (בש"ח)
16-14	70%	15.58	2965
17-16	75%	16.69	2887.63
18-17	83%	18.47	3195.65
חניך	60%	13.35	2310.11

יש לשלם לנוער הוצאות נסיעה על פי הכללים הרגילים (עד 23.70₪ ליום עבודה או כרטיס חופשי חודשי).

הנחיות משרד התמ"ת להעסקת בני נוער

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה פרסם בחודש יוני 2009 הנחיות בקשר להעסקת בני נוער. בהנחיות מובהר, כי כל תקופת העסקתו של הנער מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמדות" או תקופת "ניסיון". יש לשלם שכר עבור כל שעות העבודה של בני הנוער, החל מהשעה הראשונה. בנוסף, ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה, כך שבגין כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה", על המעביד לשלם שכר, לרבות בגין השתלמויות לקראת קייטנות.

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים. כל ניכוי מהשכר בגין "קנסות", "נזקים" וכיוצא ב - אסור, כל עוד לא הותר על-פי החוק.

משרד התמ"ת הדגיש גם את חשיבותו של חוק הודעה לעובד ומטרתו, להבהיר לעובד את מסגרת העבודה ואת הזכויות והחובות שלו. חובה למסור לכל נער ונערה הבאים לעבוד למשך 30 ימים, לפחות, טופס, הקבוע בתקנות, שבו מפורטים, בין היתר: זהות המעביד והעובד, תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת העבודה, עיקרי התפקיד של העובד, פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר של העובד, גובה השכר לשעה של העובד, אורכו של יום העבודה, וכן פרטים נוספים שיוכלו לסייע למעביד ולעובד לדעת טוב יותר מה מצופה מהנער העובד במהלך תקופת עבודתו.



חקיקה

בחירת יום חופשה – תיקון חוק חופשה שנתית

ב-3 במאי 2010 פורסם תיקון לחוק חופשה שנתית (תיקון מס' 11), התש"ע - 2010, לפיו - עובד יהיה זכאי לבחור יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, לפי הרשימה שנקבעה בתוספת לחוק. זאת בנוסף ליום אחד, שעובד כבר זכאי לקחת עפ"י בחירתו, מתוך כלל ימי העבודה בשנה. סעיף 6 לחוק חופשה שנתית קובע, כי החופשה השנתית תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה, וכי עובד רשאי לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש, לפחות. בהתאם לתיקון בחוק, עובד יהיה רשאי לבחור יום חופשה נוסף מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, לפי רשימת ימים שנקבעה בתוספת לחוק:

1. צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.
2. ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמימה; ערב חג השבועות.
3. ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).
4. ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).
5. יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית.
6. חג הסיגד.
7. יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית.

התיקון לחוק נכנס לתוקף ב-1 ביוני 2010.

מניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים - תיקון החוק

בתחילת חודש יוני פורסם חוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים (תיקון מס' 6), התש"ע - 2010, לפיו התווספו גופים נוספים, שבהם לא ניתן להעסיק את מי שהורשע בעבירות מין. בהתאם לתיקון, להגדרת "מוסד" שבחוק ה"ל יתווסף: "גוף אחר, שבין עיסוקיו מתן שירותי חונכות, הדרכה, הוראה, בידור או אבחון לקטינים או לבני אדם עם מוגבלות שכלית או התפתחותית, טיפול בהם, השגחה עליהם או ליווי שלהם בהליכים משפטיים".

תחילת התיקון - ביום 3.9.2010. הוראות התיקון לא יחולו על בגיר המועסק במוסד ביום פרסום התיקון לחוק, אלא מיום 3.12.2010. לגבי בגיר המועסק במוסד תהיה ועדת מומחים מוסמכת להעריך את הצורך באיסור להעסיקו או ליתן פטור ממנו.

סמך ליום פרסום תיקון החוק, יודיע מוסד לבגיר המועסק אצלו על הוראות התיקון. ההודעה תהיה בכתב, בדואר רשום או במסירה לידו ולגבי מועסק שנמצא במהלך עבודתו במוסד - יכול שתהיה באמצעות שלט במקום בולט במוסד.

הנחיות

נוהל הגשת בקשות לקבלת היתר לפיטורים ולפגיעה בהיקף משרה ובהכנסה מכוח חוק עבודת נשים

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה פרסם נוהל הגשת בקשות לקבלת היתר לפיטורים / לפגיעה בהיקף משרה / לפגיעה בהכנסה, מכוח חוק עבודת נשים.

מעביד המבקש לפטר או לפגוע בהיקף משרתם או בהכנסתם של עובדת או עובד, כשמתקיימת אחת הנסיבות המפורטות בחוק עבודת נשים, יגיש בקשה לממונה במשרד התמ"ת, בהתאם לטופס הבקשה שפורסם. לבקשתו יצורף מסמכים המנמקים את בקשתו, בהתאם לפירוט בנוהל האמור.

עמוד 3



בקשת המעביד, על נספחיה, תימסר לעובד/ת הנוגעים בדבר, טרם הגשת הבקשה להיתר. עם הגשת הבקשה ימציא המעביד אישור חתום בידי העובד/ת המעיד כי קיבל/ה את בקשת המעביד על נספחיה. סירב/ה העובד/ת לקבל את המסמכים מהמעביד, יצרף המעביד אישור המעיד, כי שלח את המסמכים אל העובד/ת, בדואר רשום. פתיחת תיק בקשה כאמור וקביעת מועד לזימון על-ידי משרד התמ"ת יתבצעו רק לאחר קבלת טופס בקשה חתום, כאשר כל פרטיו מולאו בו וצורפו כל המסמכים והאסמכתאות כנדרש.

את טופס הבקשה, בצירוף כל המסמכים והאסמכתאות ניתן להעביר לאגף ההסדרה, באחת מהדרכים שלהלן:
(1) מסירה ידנית - דרך מנחם בגין 86, תל-אביב.
(2) פקס: 03-5634214.

(3) סריקת הטופס החתום ושליחתו לכתובת דוא"ל: Hasdara.Woman@moital.gov.il

ניתן לראות את פרטי נוהל הגשת הבקשה, לרבות פירוט המסמכים שעל המעביד לצרף לגיבוי עילת הבקשה וכן את טופס הבקשה לקבלת היתר כאמור, באתר משרד התמ"ת:

<http://www1.moital.gov.il/NR/exeres/E9A03072-23F3-465D-89E9-D92131478DE0.htm>

פסיקה

"אני רוצה שתהיי חברה שלי" – האם מדובר בהטרדה מינית?

עע (ארצי) 454/08 פלונית נ' חברה פלונית ואלמוני תק-אר 2010(2), 48, ה-12 באפריל 2010

מאת ע"ד תמר גוטגולד כהן

בתי הדין נדרשו, לא אחת, לדון בתביעות הטרדה מינית, תופעה ההולכת ומתעצמת, כך לפי מחקרים אחרונים, 79% מהרווקות דיווחו שעברו הטרדה מינית (1). נשאלת השאלה – האם הצעת חברות במקום העבודה היא הטרדה מינית אסורה?!

בשאלה זו התלבט בית הדין הארצי לעבודה ולבסוף הכריע בחיוב לאור מכלול הנסיבות באותו מקרה.

1. תמצית העובדות

- 1.1 העובדת החלה את עבודתה בחברה בשנת 1999, ולאחר תקופה מסוימת ביקשה לעבור לעבוד במחוז המרכז. המפקח, הממונה עליה, סייע לה במעבר.
- 1.2 באחת מנסיעותיהם המשותפות יחד לעבודה, פנה המפקח לעובדת וסיפר לה שאין לו חברה והוא מעוניין שהיא תהיה חברתו. העובדת, שהייתה רווקה, השיבה לו כי הוא הינו אדם נשוי ואין זה ראוי לפנות אליה בהצעות כאלו. המפקח השיב כי "אין קשר בין נישואין לחברות".
- 1.3 לאחר מכן המפקח חזר ושוב על בקשת החברות כשבכל פעם הוא פונה את העובדת ושואל אותה האם היא שקלה ברצינות את הצעותיו הקודמות. המפקח הרבה להדגיש כי הוא "משתגע" וכי הוא זקוק לקשר עם העובדת באופן נואש. העובדת עמדה בסירובה.
- 1.4 על רקע סירובה להצעותיו, טענה העובדת, שינה המפקח את יחסו אליה לרעה גם בהיבט המקצועי.
- 1.5 העובדת פוטרה מעבודתה בסוף שנת 2003, וזאת, בשל נזקים שגרמה לרכבי החברה ואי השתלבות חברתית.

2. הסעיף הרלוונטי בחוק למניעת הטרדה מינית

בטרם נבהיר מהי החלטת בית הדין הארצי בנדון נציין כי הסעיף הרלוונטי בחוק למניעת הטרדה מינית התמ"ח 1988 קובע כך:

"הטרדה מינית היא ... הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות... במקרה של יחסי מרות – מדובר בהטרדה... גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות".



3. קביעות בית הדין הארצי

- 3.1 התבטאויותיו של המפקח היו בעלות אופי מיני על אף שנאמרו בלשון מנומסת כדוגמת: "אני רוצה שתהיי חברה שלי".
- 3.2 ייתכן שנוסח שכזה ישתמע למי מאתנו לפן החברותי ולא לפן המיני, אך מכלול הנסיבות והדברים שנאמרו מראה כי מדובר בהצעות מיניות.
- 3.3 בית הדין קבע כי: "שיתכן שבמגזרים ובתרבויות מסוימות, כמו המגזר הערבי אליו משתייכים העובדת והמפקח, הצעה מסוג כזה יש ותיעשה בלשון יותר מעודנת ופחות "חופשית" מן המקובל בחברה של היום... לאור האמור, סבורים אנו כי לשון "חברות" יכולה בקונוטציה או בחברה מסוימת להסתיר מאחוריה גם כוונה ליצור קשר אישי-אינטימי" (ההדגשות אינן במקור).
- 3.4 על כן נפסק לטובת העובדת פיצוי בסך 10,000 ₪ וזאת נוסף לסכום שקבע בית הדין האזורי בגין הסבל וההתנכלות שעברה מצידו של המפקח. סך הפיצוי הגיע לכדי 25,000 ₪ (2).
- 3.5 לשם שלמות התמונה נציין כי טענות העובדת כי המפקח גם הטריד אותה פיזית נדחו, ובנוסף נקבע כי החברה עצמה התנהגה כיאות ומשיקולים ענייניים גם לעניין פיטורי העובדת לבסוף, ללא קשר להתנהגות המפקח.

4. הערות לסיכום

- 4.1 הטרדה מינית הינה תופעה רווחת ונפוצה כאמור, וגורמת נזקים לא רק לקורבנות נגדם היא מופנית, אלא גם לנפגעות פוטנציאליות, לסביבה בה התרחשה ההטרדה ולכלל הציבור (3).
- 4.2 פסק דין זה מהווה נדבך נוסף בניסיונו של בית הדין לעבודה ליתן פרשנות רחבה לחוק למניעת הטרדה מינית על מנת למגר את תופעת ההטרדה המינית מעולם העבודה, במיוחד במקרים של יחסי מרות.
- 4.3 לשון החוק מקלה עם דרישת הבעת התנגדות מצד המוטרתת בנסיבות בהן קיימים יחסי מרות בין הצדדים (ראו סעיף 2 לעיל) כך שגם אלמלא העובדת הייתה מראה התנגדות ניתן היה לומר כי מדובר בהטרדה לאור יחסי המרות בין השניים.

(1) פרוטוקול מס' 39 משיבת הוועדה לקידום מעמד האישה, יום שני, כ"ח שבט התש"ע (2 במארס 2010).

(2) השופטת ורדה וירט לבנה הסבירה בהרצאה שהעבירה לפני ימים אחדים בנושא זה, כי הפיצוי הנמוך יחסית שנפסק (כאמור 25,000 ₪) נובע משכרו הנמוך יחסית של המפקח, שאף איננו עובד עוד באותו מקום עבודה.

(3) לפי המאמר של ער"ד דפנה הקר "אלימות והטרדה – הטרדה מינית, מאפייני ומימד התופעה", הטרדה מינית מסבה נזקים כלכליים לסביבה בה היא מתרחשת, אותם ניתן לחלק לשלוש קבוצות: נזקים בשל השלכות הטרדה על המוטרתת (ירידה בתפוקה, יחורים וחסורים, עזיבת המוטרתת, הצורך להכשיר מחליפה), עלות הליך הברור ופיצוי הנפגעת.

שאלות ותשובות

הודעה מוקדמת לעובד יומי

שאלה

הודעה מוקדמת לעובד יומי – ניתנת על בסיס ימי עבודה או ימים קלנדריים? לדוגמא, אם מגיעים לעובד לפי הוותק 14 ימים, אז האם מדובר במס' ימי עבודה שנכנסים בשבועיים קלנדריים – ז"א 10 לשבוע עבודה של חמישה ימים או 14 ימים לפי הערך של 14 ימים לפי הערך של 14 ימי עבודה של העובד?

תשובה

ההודעה המוקדמת לפי חוק הינה קלנדרית וכוללת גם את ימי שישי ושבט, כלומר אם עובד זכאי ל-14 ימי הודעה מוקדמת הרי שמדובר בשבועיים ברוטו, ויש לבדוק כמה ימי עבודה נופלים בתקופה זו לצורך התשלום. נציין עוד כי מקובל שבמקרה שבו מגיעים לעובד רק מספר ימי הודעה מוקדמת והודעת הפיטורין ניתנת בסיום שבוע העבודה, לדוגמא ביום חמישי, ייחשבו ימי ההודעה רק מיום העבודה הראשון בשבוע העבודה שלאחריו.



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מיצג/צה

"שעת הנקה" לעובדת חדשה

שאלה

עובדת חדשה שהתחילה עבודה זה עתה דיווחה ביום העבודה הראשון (לא בראיון העבודה) כי היא ילדה לפני כארבעה וחצי חודשים ולכן מבקשת להמשיך לממש את זכאותה ל"שעת הנקה" לשלושה חודשים נוספים כפי שמאפשר החוק.

האם העובדת זכאית ל"שעת הנקה" גם אם לא עבדה באותו מקום עבודה לפני הלידה?

תשובה

אם העובדת עובדת בהיקף מישרה מלא, הינה זכאית לשעת הנקה, גם אם היא החלה את עבודתה במקום חדש.

עמוד 6