

חוזר לקוחות- דיני עבודה – ינואר 2015

לקוחות וידידים יקרים,

עם פרוס השנה החדשה, אנו מתכבדים להביא בפניכם סקירה קצרה של תמורות שחלו בעת האחרונה בתחום יחסי העבודה, אשר יש להן השלכות על מעסיקים רבים במשק, והדורשים היערכות מתאימה.

צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שפורסם ביום 5.10.2014

ביום 5.10.2015 פורסם צו ההרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות¹ (להלן "צו ההרחבה"). הצו מרחיב את תחולת ההוראות של ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה מיום 25.6.2014.

צו ההרחבה מחייב כל מעסיק² שלו 100 עובדים ויותר, לתת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלויות.

יצוין כי גם לפני כניסת תוקפו של צו ההרחבה לתוקף, חלה חובה על כל מעסיק שיש לו 25 עובדים או יותר לפעול לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות, מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "חוק השוויון") ואולם צו ההרחבה כולל חובות חדשות נוספות.

החובות החלות על מעסיקים על פי צו ההרחבה

- לפעול לכך שבתום השנה הראשונה מיום כניסתו לתוקף של צו ההרחבה, קרי עד ליום 5.10.2015, 2% מקרב עובדיו או יותר יהיו אנשים עם מוגבלות.
 - לפעול לכך שבתום השנה השנייה מיום כניסתו לתוקף של צו ההרחבה, קרי עד ליום 5.10.2016, 3% מקרב עובדיו או יותר יהיו אנשים עם מוגבלות.
 - למנות אדם מטעמו, שיהיה אחראי לתעסוקת אנשים עם מוגבלות לשם יישום הוראות צו ההרחבה ולמען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה, ובכלל זה, ביצוע התאמות במקום העבודה כמוגדר בחוק השוויון. הוראה זו יש ליישם כבר כעת.
- מיהו אדם עם מוגבלות? צו ההרחבה מפנה בהקשר זה להגדרה בחוק השוויון, שהנה הגדרה רחבה, ולפיה "אדם עם מוגבלות" - הינו כל אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים.**

¹ י"פ 6891 י"א בתשרי התשע"ה, 5.10.2014.

² למעט מעסיקים בענף הבנייה ובמפעלים מוגנים כמשמעותם בחוק שכר מינימום לגביהם נקבעו הוראות ספציפיות בקשר לאופן חישוב הייצוג ההולם.

סמכות דיון - בהתאם להוראות חוק השוויון, לבית הדין לעבודה מוקנית סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי, בשל הפרת הוראות בעניין ייצוג הולם והוא רשאי לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק ממוני או לתת צו מניעה או צו עשה במקרה שפסיקת פיצויים איננה צודקת בנסיבות העניין.

הצו מעלה ומעורר שאלות רבות, באשר לאופן יישומו. על מנת לסייע למעסיקים משרד הכלכלה פרסם שאלות ותשובות נפוצות באשר להוראות הצו ואופן יישומו, כמפורט בקישור הבא-

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/5E8E6A8E-9573-44EC-A4EE-16C641D2C1A7.htm>

איסור הפליה מחמת מקום מגורים

ביום 4.12.2014 פורסם תיקון לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22), התשע"ה-2014.³

בהתאם לתיקון, לרשימת הטעמים בגינם אסור למעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה, הוסף טעם של איסור הפליה מחמת מגורים. ההפליה האמורה אסורה בקבלה לעבודה, בקביעת תנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית, בפיטורים או בפיצויי פיטורים, בהטבות ובתשלומים, הניתנים לעובד בקשר לפרישה מן העבודה. מטרת החוק הינה להתמודד עם מקרים בהם ההבחנה בין עובדים או מועמדים לעבודה היא על בסיס מקום מגוריהם כשלעצמו. בדומה לטעמים האחרים שבגינם חל איסור להפלות, ההבחנה בין עובדים או בין דורשי עבודה על בסיס מקום מגוריהם המתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד לא תיחשב כהפליה.

חובת הודעה על הליכי מיון וקבלה לעבודה

ביום 16.12.2014 פורסם ברשומות תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) (תיקון מס' 6), התשע"ה-2014 (להלן: "התיקון").⁴

מטרת התיקון - לאפשר למועמדים לעבודה וודאות גדולה יותר באשר להתקדמות הליכי מיון בהם השתתפו (לרבות במקרים של ביטול הצורך במשרה, גיוס אדם אחר למשרה וכו'), על מנת שיוכלו לכלכל את צעדיהם.

³ס"ח תשע"ה מס' 2479

⁴ס"ח תשע"ה מס' 2481

חובותיו של מעסיק, שלו 25 עובדים או יותר (למעט בענף המסעדות או בהעסקה לתקופה קצובה שהנה קצרה מ-30 ימים), למסור למועמד לעבודה, המשתתף בהליכי מיון לעבודה (כלומר מי שעבר ראיון או בחינה), הודעה בכתב (לרבות באמצעים אלקטרוניים או טכנולוגיים אחרים) על התקדמות הליכי המיון לעבודה.

על ההודעה בכתב, להימסר **אחת לחודשיים** לפחות מיום תחילת השתתפות המועמד בהליכי המיון, **ולא יאוחר מ-14 יום מהמועד ששבו התקבל אדם אחר למשרה.**

תוכן ההודעה יכול את שם המעסיק, שם המועמד לעבודה, מועד תחילת הליכי המיון לעבודה וזהות הגורם שעורך הליכים אלה (במידה ואינו המעסיק), התפקיד שלגביו נערכו הליכי המיון וכן שמו ותפקידו של שולח ההודעה מטעם המעסיק.

כניסתו של התיקון לתוקף הינה 45 יום מיום פרסומו, קרי החל מיום 31.1.2015, אך הודעה ראשונה על התקדמות הליכי המיון שהוחל בהם לפני יום התחילה וטרם התקבל אדם לעבודה לפיהם, תהיה בתוך חודשיים מיום התחילה, כלומר ביום 30.3.2015.

נזכיר כי לבית הדין סמכות לקבוע פיצוי עונשי בגין הפרת הוראה מהוראות חוק הודעה לעובד, עד לסך של 15,000 ש"ח וכן פיצוי לדוגמא, גם אם לא נגרם לעובד או למועמד לעבודה נזק ממוני. כמו כן נציין כי לפי התיקון לחוק, אי מסירת הודעה למועמד בהתאם להוראותיו מהווה גם עבירה מנהלית לפי חוק הגברת האכיפה בדיני עבודה, התשע"א-2011.

האמור במזכר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.
נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה בנושאים שלעיל ובכל נושא אחר

בברכה,
מחלקת דיני עבודה
שבלת ושות'