

24.91x27.6	1	עמוד 6	ידיעות אחרונות - ממון	05/11/2018	65825512-4
עו"ד גל גורודיסקי - 17050					



משפט

סליחה על השאלה

מה עושים אם תעודת הכשרות בוטלה, והאם צריך לשלם לעוזרת על יום שבתון • קוראי "ממון" שלחו בחודש האחרון שאלות בתחומים שונים - והמומחים השיבו

בננו התחתן. בחוזה לא היה כתוב אוכל כשר, אך בעל הקייטרינג נשאל אם יש תעודת כשרות, ונאמר לו שזה חשוב מאוד לחלק מאורחינו. הוא ענה שיש ואכן הייתה, אך זו נשללה ממנו מעט לפני האירוע - ולכן חלק מהאורחים עזבו, וחלק לא אכלו. מה הדין?

עו"ד מעוז רוט, שותף במחלקת ליטיגציה במשרד שפרידמן ושות': "לפי חוק איסור הונאה בכשרות, בעל 'בית אוכל' (וכאן קייטרינג) לא יציג אותו ככתב ככשר אלא אם קיבל תעודת הכשרה. כפי שצינת, נושא הכשרות והשיבותה עלו עוד במו"מ ואז הוצג כי לעסק תעודת כשרות. העובדה שהיא נשללה בין כריתת ההסכם וביצועו מטילה עליו חובת גילוי של השינוי, כי העניין מצוי בלב העסקה. העובדה שהוא לא חשף עניין מהותי זה לפני האירוע ואף במהלכו היא הפרת החוזה עימה, קיומו שלא בתום לב, והטעייתך באופן המקיים לך זכות לפיצוי ממנו. לגבי שיעור הפיצוי, יש לתת את הדעת לטיב הנזק הנטען והיקפו. כאן הנזק אינו ממוני, ונובע מעוגי מת הנפש לך ולחלק מהמשתתפים. לפי החוק, כשהפרת חוזה גורמת לנזק שאינו ממוני, רשאי ביהמ"ש לפסוק פיצוי בשיעור שיראה לו. כיוון שכאן הנזק אינו ניתן להערכה בקלות, טווח הפיצוי הכספי שיכול להיפסק, אם טענתך תתקבל, רחב ויכול לנוע בין אלפים בודדים ליותר מכך. ניתן לתבוע בסדר דין רגיל ולהיעזר ביעוץ משפטי, או בבית משפט לתביעות קטנות, בו אין ייצוג של עורכי דין, שם התביעה מוגבלת עד 33,400 שקל. המצב שונה אם נגרם נזק ממוני ברחישוב - למשל התשלום על מנות שלא נאכלו בשל היעדר התעודה. אז ניתן לתבוע גם פיצוי על הנזק הישיר שנגרם, בה גשת תביעה באחת הדרכים שנמנו."

המעסיק הודיע על "שינוי הסכם העסקה" - הפחתת

כוותק; או ימי עבודה בפועל, או בדרישה מצטברת - ותק וגם עבודה בפועל. ניתן להעריך שייפסק בעניין זה כי יש לשלם את רמי הבחירות גם לעובד המועסק פעם בשבוע, עם ותק של מעל שבועיים, שבהם לא נעדר מעבודתו השבועית. במצב זה לא יהיה הברל בין עובד שעבד כל הש"בוע אצל אותו מעסיק, ועובד שעובד במשך השבוע אצל כמה מעסיקים. שניהם זכאים ליום חופשה בתשלום."

■ אני עובדת שעתית בימי שלישי, בין השעות 15.00-20.00. שלישי כיפור, אז לא ניתן לעבוד, אבל המשרד סירב לשלם לי את השעות האלו. מה הדין?

עו"ד מיכל פינברג-דורון, מומחית בדני עבודה ושותפה בנ. פינברג ושות': "בחוק או בפסיקה אין תשובה חד-משמעית. לפי צו ההרחבה בעניין, עובד שעתי זכאי לדמי הגים על יום הג שחל כשהוא אמור היה לעבוד, לפי עבודתו הקבועה או סיי"דור העבודה הרלוונטי לאותו שבוע. אם עובד הפסיד עבודה בשל החג, שכרו נפגע בגללו והוא זכאי לדמי הגים. לטעמי התשובה תלויה בשאלה אם הפסדת ימי עבודה באותו חודש, כך ששכרך נגרע בגלל החג. אם יש לך משמרות קבועות, מומלץ להשי"וות ולברוק בכמה ימי עבודה עבדת באותו חודש, לעומת ימי העבודה בחודש הקודם, שבו לא חל החג."

עו"ד תומר אהרונ, מומחה בדני עבודה, מוסיף: "קודם כל, לא ברור ש'לא ניתן לעבוד', כי ניתן לעבוד בערב החג עד כניסתו. החג נכנס ב-18:00, לכן, אם יכולת לעבוד, היה עליך לעבוד עד כניסת החג, ועל המעסיק היה לשלם את מלוא שכרך, כאילו עבדת משמרת מלאה. אם המעסיק סגר את הארגון בערב החג, ולעובד יש משמרות קבועות, יש לשלם לו עליהן אם לא ניתנה לעובד הזדמנות להשלימן בהמשך החודש."

*** אין לראות בתשובות המומחים ייעוץ משפטי.**



איור: גיא מורד

לרשויות המקומיות?

עו"ד גל גורודיסקי: "יום הבחירות הזה היה שבתון ברשויות שבהן יש בחירות. גם מי שעובדת ברשות שבה אין בחירות, אך רשומה בפנקס בחרים של רשות שבה יש, תהיה זכאית ליום שבתון ולשכר הרגיל, וזאת רק אם עבדה אצל המעסיק 14 יום ברצף בסמוך למועצה. בעניין שלכם אין פסיקה ישירה, אך ניתן לפרש את הדרישה ל-14 יום ברצף

למעסיק הודעה בכתב על התנגדותו, ולהגיש תביעה לבית הדין לעבודה. מעסיק לא יכול להייב עובד לנצל ימי חופשה שלא צבר - ולהכניסו לימי חופשה במינוס. לכן, אם לעובד אין צבירת ימי חופשה, המעסיק חייב להמשיך ולצבור לו ימי חופשה לפי החוק, ולתת לעובד חופשה בהתאם."

■ מה קורה אם העוזרת שלי עובדת בביתי בימי שלישי - ואז יצא השבתון בבחירות

שכר לחצי שנה והורדת כמה ימי חופשה. הם יכולים להוריד ימי חופשה שאין לי?

עו"ד גל גורודיסקי, המתמחה בדני עבודה: "מעסיק לא יכול לשנות באופן חד-צדדי, ללא הסכמת העובד או אר"גון העובדים, תנאי בהסכם העבודה כמו שכר או ימי חופשה. עם זאת, אם מבוצע שינוי והעובד לא מתנגד, הוא ייחשב כמסכים לשינוי, ויהיה לו תוקף. עובד שמתנגד צריך לשלוח