100-2.2003

***פ נ י מ י***

**איגרת לסגל המחקר -**גיליון 100

***( עמ' 662-668 )***

**בגיליון זה:**

**·          העובד רשאי להגיש מועמדותו לקידום נגד דעת המנהל - *אישור מ19/6/1989-***

***·*ערעור על החלטת ועדת השתלמויות *– תקנון הקרן לקשרי מדע***

***·*הזכות לצאת להשתלמות בתקופת חל"ת – *חוו"ד משפטית חדשה***

**דע זכויותיך מהאינטרנט**!

**·**מיקבץ מפורט של זכויות דירוג המחקר באתר האיגוד הנ"ל, *איגרת* מס' 76 (עמ' 561-553).

        ·          התקשי"ר: <http://www.civil-service.gov.il/takshir/L1-1.HTM>

        ·          הסכמים קיבוציים: <http://www.molsa.gov.il/>

        ·          ההסתדרות: [http://www.histadrut.org.il](http://www.histadrut.org.il/)

**·***מיבטחים*: [http://www.mivtachim.co.il](http://www.mivtachim.co.il/)

**מיסוי שבתון**: ייעוץ וטיפול ניתנים באופן פרטי ע"י רו"ח בצלאל בר-לב, טל' 09-7675264.

**חברות בהסתדרות הכללית**:

        ·          באם מנכים ממשכורתך 73 ש"ח ”דמי טיפול מקצועי-ארגוני"(0.7%), עליך להודיע למעסיק שיגדיל את שיעור הניכוי שיהיה 0.9% "דמי חבר בהסתדרות" (המקסימום 94 ש"ח לחודש).

        ·          באם אין בכלל ניכוי, עליך להסדיר את הצטרפותך להסתדרות בטל' 1-800-505350, עם תשלום דמי חבר בסך 25 ש"ח לחודש בלבד (גמלאי 12 ש"ח) כהוראת קבע בחשבון בנק או בכרטיס אשראי: הניכוי מתבצע אחת לחודשיים.

**גזבר האיגוד**  מטפל בגביית דמי *קרן המדען* (600 ש"ח לשנה, גמלאים 300 ש"ח) ובהפצת גיליונות *איגרת*.

**טיפול משפטי לוועדים ולחברים**

        ·          היועמ"ש של האיגוד עו"ד אבי ניסנקורן וצוותו יתנו **בחינם** פגישת ייעוץ ראשונית לוועדים ולחברי האיגוד המשלמים דמי חבר לקרן המדען ולהסתדרות, וזאת באישור בכתב מראש של יו"ר האיגוד. מי שמעונין בכך ישלח ליו"ר את תיאור הבעיה בכתב, בצירוף אישור התשלום לקרן המדען ביחד עם צילום תעודת חבר בהסתדרות.

        ·          בעד טיפול נוסף, התעריף יהיה 120$ לשעה, שהוא על-חשבון החבר/הוועד הפונה.

        ·          עבור ייצוג או תביעה משפטית, ייקבע תשלום גלובלי בהתאם לאופי התיק, על-חשבון התובע/ים.

        ·          השירות הנ"ל בא **בנוסף** לייעוץ וייצוג משפטי על-ידי ההסתדרות הכללית באמצעות האיגוד, הניתן כולו **בחינם** אך העלול לקחת יותר זמן.

**עובד רשאי להגיש מועמדותו לקידום נגד דעת המנהל**

**העובד רשאי להגיש מועמדותו לקידום נגד דעת המנהל**

**ערעור על החלטת ועדת השתלמויות**

לאחרונה דחתה ועדת ההשתלמויות את בקשתו של עובד לצאת להשתלמות. להלן ההנחיות שמסרתי לעובד לשם טיפול בבעיה.

ראשית כל, התברר שלא נמסרה לעובד הנמקה להחלטת הדחייה. מחדל זה נוגד את כללי המינהל התקין, כמעוגן בדין. לכן החלטת הוועדה היא פסולה.

שנית, הובהר בתקנון הקרן שאין הועדה מוסמכת **לפסול** את הבקשה כי אם אך ורק לצרף **חוות דעת** לבקשה ולהגישה אישור ההנהלה, וזאת על פי סעיף ג3 בתקנון המובא להלן.

יתר-על-כן, נקבעה זכות העובד לערער על ההחלטה בפני המדען הראשי או ממלא מקומו, כאמור בסעיף ג5 בתקנון.

**הזכות לצאת להשתלמות בתקופת חל"ת**

חוו"ד משפטית חדשה העומדת להתפרסם בכתב העת לענייניי עבודה *נטו+*

**אישור יציאה להשתלמות מוועדת ההשתלמויות בתקופת חל"ת**

|  |
| --- |
|  |

**יו"ר איגוד סגל המחקר שואל:**

עובד מדינה בדירוג המחקר הנמצא בחל"ת ביקש את אישור "ועדת ההשתלמויות" לצאת לכנס מדעי בחו"ל במימון חשבונו האישי בקרן קשרי מדע בינלאומיים ("קרן השתלמות דולרית").

המעסיק סרב לטפל בבקשה בטענה שאין יחסי עובד-מעביד בתקופת חל"ת.

ההשתלמות דרושה לעובד לשם שמירת רמתו המקצועית וקידומו בדרגה בבוא העת, ולכן מניעת ההשתלמות היא פגיעה מקצועית חמורה בעובד.

יובהר כי כספי הקרן הצבורים הם רכושו האישי של העובד, המשולמים לידיו או ליורשיו בעת פרישתו מהשירות.

יתר על כן, התקנון קובע בסעיף ד1 כי מעמדו של העובד בזמן השתלמות ע"ח הקרן... "יהיה כמעמדו של עובד בחופשה ללא שכר לכל עניין". כך שאין סתירה בין מעמד חל"ת לבין יציאה להשתלמות.

רצ"ב תקנון הקרן.

**השאלה היא:**

מה הן זכויותיו של העובד במקרה זה ?

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

**עו"ד ישראל גיל משיב:**

לעניות דעתי, סירוב המעסיק במקרה דנן לטפל בבקשת העובד להשתלם בחו"ל, ע"י סירוב להעביר בקשתו לדיון ב"ועדת ההשתלמויות", מהנימוק שהוא מצוי בחל"ת - הוא סירוב המשולל תום לב, ובנסיבות מקרה זה הוא לא יעמוד במבחן משפטי בבית הדין לעבודה.

**הטעמים לתשובתי הם אלה:**

**ראשית,** כאמור בשאלה: "ההשתלמות דרושה לעובד לשם שמירת רמתו המקצועית וקידומו בדרגה בבוא העת, ולכן מניעת ההשתלמות היא פגיעה מקצועית חמורה בעובד". לאמור, בקיום ההשתלמות יפיק גם המעסיק יתרון בהרחבת תובנת העובד וכישוריו הספציפיים בעבודה.

**שנית,** משפטית, אין זה מדויק לטעון "שאין יחסי עובד - מעביד בתקופת חל"ת". ביה"ד הארצי לעבודה קבע כבר מזמן כי מעצם מהות החל"ת עולים שני עקרונות: האחד - יחסי עובד ומעביד נמשכים בעת החופשה, דבר המקנה למעביד יתרונות, שעיקרם חובת הנאמנות; והשני - בזמן היות העובד בחל"ת אין הוא חייב לעבוד, ואין המעביד חייב בשכר עבודה (דב"ע לה2-6/ גבריאל צלאל נגד אורט ישראל, פד"ע ז 109,100). ובמקום אחר: "חל"ת אינה מביאה לידי גמר יחסי עובד ומעביד, והמשמעות העיקרית היא שזכויות העובד, הנוגעות לוותק בעבודה, נשמרות" (דב"ע לא0-20/ יעיש נגד המל"ל, פד"ע ג 29).

**שלישית,** מה לך מתעקש על שלילת השתלמותו - כאשר אינה על חשבון המדינה כלל, ולא תטיל עליה שום נטל כספי, אלא רק תניב לה, כאמור לעיל, יתרון אקדמי תעסוקתי. הרי צבירות העובד בקרן הן שלו, ובשום מקרה לא יוחזרו למעסיק.

**רביעית,** סבורני שבדרך כלל רצוייה למעסיק חפיפה בין חל"ת לבין השתלמות, כדי למנוע היעדרות ממושכת של העובד בתקופת העבודה השוטפת. מה גם שההשתלמות עצמה היא בגדר חל"ת. אמנם לפי "תקנון קרן השתלמות לעובדים המדורגים בדירוג מחקר בשירות המדינה" ימי שהותו של העובד בהשתלמות (כולל ימי נסיעתו לצורך ההשתלמות) עד 14 יום בשנה קלנדרית אחת ייחשבו כימי עבודה בתשלום (וזה ניתן, בנסיבות מסוימות, להארכה ב7- ימים נוספים), אבל הנקל להבין כי בהיות העובד הנ"ל מצוי ממילא בחל"ת הוא לא יהיה זכאי לתשלום זה, והנה רווח קטן נוסף של המעסיק.

אילו הגיש בקשתו להשתלמות יום אחד לפני צאתו לחל"ת - הייתה בקשתו רלבנטית, ומשהגישה יום אחד לאחר צאתו לחל"ת - אינה יותר רלבנטית, בנימוק "הצולע" שאין כבר יותר יחסי עובד ומעביד? אתמהה.

הערה: התשובה הנ"ל ניתנת על יסוד מהלך הדברים הרגיל כפי שתואר בשאלה. היא עשויה להשתנות אם קיים גורם עובדתי חורג כלשהו שזיכרו לא בא בשאלה.

**תגובת השואל בעקבות התשובה הנ"ל**

במכתבו לעו"ד גיל מיום 12/8/03 (לאחר שקיבל מהמערכת את התשובה הנ"ל), כותב ד"ר זיידרמן:

*"רב תודות על תשובתך המועילה.*

*התחוור לי היום נימוק נוסף למסקנתך בסוגיה. חבר סגל אקדמי בגמלאות מהאוניברסיטה (אמריטוס) ממשיך לקבל אותם סכומי דולרים מדי שנה לקרן משך כל חייו ("קרן מחקר"), כפי שקיבל כעובד, ורשאי לנסוע להשתלמויות בחו"ל ע"ח הקרן כבימי עבודתו בפועל. הוראה זאת מעוגנת בהסכם קיבוצי מיוחד.*

*נסיעות אלה של האמריטוס מוכרות ע"י מס הכנסה כהוצאה לשמירת רמתו המקצועית ובהתאם פטורות מניכוי מס.*

*מקל וחומר שיש לנהוג כך כלפי עובד בחל"ת, וזאת מאחר שבחל"ת טרם ניתק את זיקת עובד-מעביד.*

*הייתי מבקש להוסיף נימוק זה לתשובתך."*