

## חוזרים

### הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית

ביום 19.5.2019 פורסמה ברשומות הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות. להלן עיקרי ההכרזה:

ראש הממשלה ושר הביטחון מר בנימין נתניהו הכריזו על מצב מיוחד בעורף ברדיוס בין 0-40 ק"מ מרצועת עזה בשטח המסומן במפה המצורפת להכרזה זו והכולל את היישובים המפורטים. ההכרזה תהיה תקפה למשך 48 שעות משעה 08:57, ביום ל' בניסן התשע"ט (5 במאי 2019).

### פטור מתשלום דמי ביטוח

#### תח נוסא: פטור למתגייס אחרי גיל 21

ביום 16.5.2019 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין פטור למתגייס אחרי גיל 21. להלן עיקרי החוזר:

מטרת החוזר היא הבהרת אופן הטיפול במקרים בו נמנעה ממבוטח מסיבה שאינה תלויה בו האפשרות להתגייס לפני גיל 21 והמבוטח אכן התגייס אחרי גיל 21 ושירת שירות כחייל חובה או בשירות לאומי בהתנדבות.

כידוע, סעיף 351(יא) (א2) קובע, כי:

תלמיד במוסד על יסודי או מי שמצוי בהכשרה מקצועית(בפסקה זו - תלמיד), חניך במכינה קדם צבאית או מתנדב בשנת שירות מיום שמלאו לו 18 וכל עוד לא מלאו לו 21 שנים - בעד התקופה שבה הוא תלמיד, חניך או מתנדב, לפי העניין, ובלבד שהחל לשרת בשירות סדיר לפי חוק שירות ביטחון או בשירות לאומי בהתנדבות לפני שמלאו לו 21 שנים;

בפסי"ד ליאור טחן ב"ל 16-06-53948-06 שפורסם בתאריך 11.3.2018 נקבע, כי מבוטח שלא התגייס, מסיבה שאינה תלויה בו, טרם הגיעו לגיל 21 נקבע כי הוא יהיה זכאי לפטור על התקופה בהתאם להוראת סעיף 351(יא) (א2) למרות שהחל שירות סדיר מעל לגיל 21 (ולפני גיל 22).

#### טיפול פקיד - הוראות ביצוע

במקרים בהם מבוטח התגייס לשירות סדיר או לשירות לאומי אחרי שמלאו לו 21 שנים מסיבות שאינן תלויות בו שיפורטו להלן ניתן לראותו כמי שהתגייס או החל את השירות הלאומי לפני גיל 21 והוא יהיה זכאי לפטור מדמי ביטוח בהתאם לתקופה המצוינת בסעיף 351(יא) (א2).

#### להלן רשימת המצבים בהם ניתן יהיה לאשר פטור למתגייס אחרי גיל 21:

1. מצב רפואי שגרם לעיכוב במועד הגיוס, כגון: ניתוחים, אשפוזים וכד'.
2. כניסה למערכות החינוך בגיל מבוגר, כגון עולה חדש שנכנס לגן או לבית ספר בגיל מבוגר, או מבוטח שנשאר גן/כיתה, והעיכוב גרם לגיוס בגיל מבוגר יותר.
3. יציאה לחו"ל במסגרת שליחות של אחד ההורים.
4. מי שנדחה לו הגיוס במסגרת מסלול ישיבות ההסדר (המצאת אישור מטעם ישיבת ההסדר).
5. נסיבות נוספות חריגות מיוחדות שלא פורטו לעיל יועברו לתחום הביטוח במשרד הראשי לבדיקה.

#### הבהרות:

- הפטור יינתן רק למי שהתגייס לפני גיל 22. גיוס אחרי גיל 22 לא יזכה בפטור גם אם המבוטח עומד באחד התנאים הנ"ל.
- מבוטח שהתגייס אחרי גיל 21 ולפני גיל 22, יהיה זכאי לפטור מגיל 18 ועד גיל 21. מגיל 21 ועד למועד הגיוס יהיה חייב בדמי ביטוח מינימליים (שכן, לא ניתן לאפשר פטור מדמי ביטוח מעל 3 שנים).

החוזרים במלואם נמצאים באתר " כל עובד " באינטרנט [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

## מה במבזק

### חוזרים

- הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית
- פטור מתשלום דמי ביטוח

### סוגיות בדיני עבודה

- היעדרות עובד בל"ג בעומר
- יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

מטרת החוזר היא הבהרת אופן הטיפול במקרים בו נמנעה ממבוטח מסיבה שאינה תלויה בו האפשרות להתגייס לפני גיל 21 והמבוטח אכן התגייס אחרי גיל 21 ושירת שירות כחייל חובה או בשירות לאומי בהתנדבות.

**סוגיות בדיני עבודה****היעדרות עובד בל"ג בעומר****עו"ד הלית כהן רוניצקי**

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן****עו"ד עמוס הלפרין**

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר.

כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקשי"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעותיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

**הכותבים – עורכי דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**סיכומם של דברים**

**עובד שאין לו זכות ליום בחירה בל"ג בעומר מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום. על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי בהודעה מראש למעביד.**

**סיכומם של דברים**

**בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**צווי ההרחבה בענף מתכת חשמל ואלקטרוניקה חלים על כל מי שמהווה חלק משרשרת הייצור במפעל**

ע"ע 48382-01-17, יוסף נירנברג ב.ג. גולד טכנולוגיות בע"מ ואח'. ניתן ביום 10.4.19, ע"י אילן איטח, רועי פוליאק וחני אופק, בבית הדין הארצי לעבודה

ערעור שהגיש עובד שעבד בתפקיד מפעיל מכונות חרטות ממוחשבת (CNC) במפעל לעיבוד שבבי על אי החלת צו הרחבה בענף מתכת חשמל ואלקטרוניקה כלפיו. ביה"ד הארצי לעבודה פסק כי חרף חלוף עשרות שנים מאז שהוגדר המונח "עובד" בצווי ההרחבה, יש לעשות שימוש במונח גם בימים אלה ולבדוק התאמתו לסוגי פעילות שלא היו ידועים ויתכן שאף לא נצפו במועד חתימת ההסכמים הקיבוציים שעמדו בבסיס צווי ההרחבה. ביה"ד הארצי לעבודה לא מצא בהיבט הלשוני, בהקשר התעשייתי ואף בתכליתם של ההסכמים הקיבוציים שהורחבו, כי יש לצמצם את הגדרת "העובד" בצווי ההרחבה לפועלים המייצרים במו ידיהם מוצר מוגמר ונדרשים לשם כך למאמץ פיזי מרובה. ההגדרה המילולית, החלה גם על "פועל מאומן", וההקשר התעשייתי, מלמדים על פני הדברים כי ככלל כל מי שנוטל חלק בתהליך הייצור ומהווה חלק משרשרת הייצור ייחשב כ"עובד" ותחולנה עליו הוראות צווי ההרחבה, ללא קשר למאמץ הפיזי הנדרש ממנו ולשאלת היקף מעורבותו האישית במוצר המוגמר. לעומת זאת, הוראות צווי ההרחבה לא יחולו על עובדי הנהלה, מנהלה, שיווק ומכירות וכיוצא באלה.

**ניוד עובדים לעבודה בסניף בעיר אחרת לא בהכרח ייחשב להרעת תנאים**  
 סע"ש 20039-05-16, נאוה פינקלשטיין נגד ד.י. הלפרינס בע"מ. ניתן ביום 13.1.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

העובדת הועסקה אצל המעסיקה ברשת חנויות אופטומטריה. עם תחילת עבודתה שימשה כמוכרת בסניף ראשון לציון ולאחר כשנה מונתה למנהלת סניף בדיזנגוף סנטר בתל אביב. לאחר שבע שנים הודיעה המעסיקה לעובדת שבתוך שלושה ימים תתחיל לשמש כמנהלת סניף בפתח תקווה. העובדת טענה כי העברתה לסניף אחר מהווה פגיעה משמעותית בתנאי העסקתה ולכן היא אינה נותנת הסכמתה לכך. עוד ציינה כי אם המעסיקה לא תחזור בה מהחלטתה לנייד אותה, יש לראות בכך הודעת התפטרות בדין פיטורים. בתגובה המעסיקה דחתה את טענות העובדת וציינה שמדובר במרחק קילומטרים ספורים ממקום העבודה הנוכחי שלה וכי החברה רשאית לנייד עובד, ע"פ הסכם עבודה החתום וכן ע"פ חוק ועל פי הפרוגטיבה הניהולית של הרשת ושל כל מעסיק, טענותיה שבשל השינוי המינורי לפיהן הינה זכאית להתפטר בדין מפוטר נדחות על הסף ולא מקובלות. עם זאת, המעסיקה ביקשה מהעובדת להבהיר מה הסרבול או הטרדה במעבר סניף כה נגיש, שאם מדובר בטרדה משמעותית תשתדל למצוא פתרונות תחבורתיים ואף יישקל תשלום עבור מוניות כדי להקל על העובדת את הניידות. בית הדין הגיע למסקנה שבנסיבות המקרה העובדת אינה זכאית לפיצויי פיטורים. המעסיקה פירטה מספר סיבות בגינן החליטה על ניודתה של העובדת לסניף בפתח תקווה ובית הדין פסק כי כל אחת מהסיבות הייתה לגיטימית כשלעצמה לשינוי בהצבה, והשילוב של כולן ביחד נמצא במסגרת הפרוגטיבה הניהולית של המעסיקה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד ראובן בבדל'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**      **ביצוע גרפי: אולגה פאי**  
 אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.