

חוזרים

נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות עובד זר בענף הסיעוד

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר בעניין נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות עובד זר בענף הסיעוד. להלן עיקרי החוזר:

נוהל זה נקבע מכוח הסמכות לפי סעיף 6 לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952 (להלן: "החוק") לקבוע תנאים לתוקף האשרות ורישיונות הישיבה של עובדים זרים, והוא חל לגבי עובדים זרים בישראל המועסקים כדין בענף הסיעוד.

הוראות הנוהל נקבעו תוך התחשבות באופייה המיוחד של העבודה בענף הסיעוד, במטרה למנוע פגיעה במטופלים הנכים והקשישים כתוצאה מהתפטרות פתאומית של המטפל הזר, בנסיבות בהן הוא נשאר חסר ישע ללא טיפול נדרש, וכן למנוע ניצול לרעה של האשרה ורישיון הישיבה, והכל תוך התחשבות בעקרונות המוצאים ביטוי בסעיף 3א(ג) לחוק, ושהותו בפסיקה בבג"ץ 4542/02 עמותת קו לעובד ואח' נ' ממשלת ישראל ואח', ובהחלטה בבג"ץ 1834/09 זרון יהודה נ' משרד הפנים ואח'.

מטרת הנוהל

1. לקבוע כי תוקף האשרה ורישיון הישיבה שניתנו לעובד זר בענף הסיעוד יותנו בכך, שהעובד ייתן למעסיקו (מעסיק לעניין זה, הנו המטופל הסיעודי, או בן משפחתו מדרגה ראשונה אשר קיבל עליו את חובותיו של מעסיק עובד זר, כאשר המטופל אינו כשיר לטפל בענייניו) הודעה מראש לפני התפטרות כמפורט להלן בנוהל זה, וכי עובד זר בענף הסיעוד שאינו נותן הודעה מראש כאמור, יהא צפוי להליך בו יישקל ביטול האשרה ורישיון הישיבה שלו בישראל, או אי הארכת תוקף רישיונו, והרחקתו מישראל.

2. יובהר כי נוהל זה אינו מתייחס למישור היחסים שבין העובד למעסיק בתחום יחסי ה עבודה, ובמיוחד אין בהוראות נוהל זה כדי לגרוע ו/או להוסיף מהוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, ומחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951. עם זאת יובהר כי הודעה מראש לפי נוהל זה עשויה להיחשב גם כהודעה מוקדמת לפי חוק הודעה מוקדמת.

3. עוד יובהר כי אין בנוהל זה כדי לגרוע מסמכויותיה הכלליות של רשות האוכלוסין וההגירה לבטל, לסרב או לסייג מתן אשרה ו/או רישיונות ישיבה, בין היתר, במקרה בו הוכח כי עובד זר נטש מטופל בנסיבות מחמירות.

4. כמו כן אין בנוהל זה לגרוע מהסמכות לפי חוק ומהוראות נהלי הרשות בעניין משמורת ו/או הרחקה של עובד זר ו/או לעניין הסמכות לדרוש הפקדת ערבויות.

משך ההודעה מראש

עובד זר שניתנו לו אשרה ורישיון ישיבה מסוג ב/1 לעבודה בישראל בענף הסיעוד, ומבקש להתפטר מעבודתו אצל מטופל סיעודי, ייתן, בכפוף להוראות סעיף ג.3. לנוהל זה, הודעה מראש בכתב קודם להתפטרות (להלן: "הודעה מראש"), כמפורט להלן:

1.1. החל מהיום השביעי לאחר תחילת העבודה אצל המטופל, ועד לתום שלושת החודשים הראשונים לעבודתו אצל המטופל - הודעה של שבוע ימים לפחות;

1.1. במהלך התקופה שהחל בחודש הרביעי לעבודתו אצל אותו מטופל ועד תום החודש השישי לעבודתו אצל המטופל - הודעה של 14 ימים לפחות;

1.1. במהלך התקופה שהחל בחודש השביעי לעבודתו אצל אותו מטופל ועד תום שנת עבודתו הראשונה אצל המטופל - הודעה של 21 ימים לפחות;

1.1. החל מתום שנת עבודתו הראשונה - הודעה של חודש ימים לפחות.

1.1. העל אף האמור, עובד זר המבקש להתפטר מעבודתו במועד מוקדם מהמועדים המפורטים בסעיפים ג.1.א-ג.1.ד. לעיל, יודיע על כך ללשכה הפרטית ולמעסיק מראש על מנת לאפשר זמן סביר להיערכות של הלשכה ושל המטופל ומשפחתו למציאת השגחה ראויה למטופל.

ויובהר כי חל איסור על עובד זר לעזוב בפתאומיות מטופל סיעודי ללא השגחה וטיפול הולם, אלא בנסיבות קיצוניות ומוצדקות.

מה במבזק

חוזרים

- נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות עובד זר בענף הסיעוד
- ימי מועד, ימי בחירה ימי עבודה מקוצרים לשנת 2024

סוגייה דיני עבודה

- היעדרות עובד בערב חג המולד ובחג המולד

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר בעניין נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות עובד זר בענף הסיעוד.

ג.2. אופן מתן ההודעה מראש

ההודעה מראש תינתן בכתב ותכלול בין היתר את הסיבה לסיום העבודה ואת יום מתן ההודעה ואת יום כניסת ההתפטרות לתוקף.

על העובד למסור את ההודעה מראש הן ללשכה הפרטית אצלה הוא רשום, והן למטופל הסייעודי, ואם המטופל הסייעודי אינו יכול לטפל בענייניו כמעסיק, מחמת ליקוי גופני או שכלי, על העובד למסור את ההודעה מראש למי שמשמש בפועל כמעסיק/נציג מטעם המטופל.

ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2024

ביום 7.12.23 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר ובו רשימת התאריכים החלים בימי מועד (שבהם משוחררים העובדים מהעבודה), ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים, בתקופה שמיום כ' בטבת התשפ"ד (1.1.2024) ועד יום ל' בכסלו התשפ"ה (31.12.2024).

חוזר זה בא לאפשר למשרדים לתכנן את עבודתם בהתאם למועדי ישראל ולמועדי הדתות השונות. בהתאם לתקשי"ר, עובד רשאי להיעדר, לפי בחירתו, במשך כל שנה בשני ימים מתוך הימים שנקבעו כימי בחירה, ללא הבדל אם העובד מקיים או לא מקיים את המועדים על-פי העדות השונות. כמו כן, עובד רשאי לנצל את ימי הבחירה העומדים לרשותו גם לאירועים אישיים.

בנוסף לציון ימי הבחירה לפי מועדי העדות, צירפנו טבלה המרכזת את כל ימי הבחירה. שעת סיום העבודה בערבי החגים ובימי חול המועד נקבעו בחוזר זה, בהתאמה לסעיף 32.51 לתקשי"ר בהתבסס על כך, שכל עובדי המדינה החלו את עבודתם בשעה 7:30 בבוקר. כיוון שעם הזמן חלו שינויים, ויש עובדים שמתחילים לעבוד לפני השעה 7:30 או אחריה, שעת סיום העבודה תהיה בהתאמה למספר השעות בחוזר זה:

- א. בערב יום הכיפורים ובערב פסח ארבע וחצי שעות; -
 - ב. בערב ראש השנה, בערב סוכות, בערב שמחת תורה, ערב שביעי של פסח ובערב שבועות - חמש וחצי שעות, ואם חל ביום שישי, לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע חמש - שעות; -
 - ג. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות) - חמש וחצי שעות; -
 - ד. בימי חול המועד של סוכות ופסח, בערב חנוכה וביום פורים - לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע - שש וחצי שעות, ואם חל ביום שישי חמש שעות; לגבי עובדים העובדים - חמישה ימים בשבוע - שבע שעות; -
 - ה. בערבי חג של מועדי המוסלמים, הדרוזים והנוצרים - חמש וחצי שעות.
- האמור לעיל אינו חל על עובדים במשמרות. האחראי בכל משרד יתאים את שעת סיום העבודה בערבי חג ובחול המועד לתנאי העבודה וצרכיה.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" הנצאים באתר

סוגיה דיני עבודה

היעדרות עובד בערב חג המולד ובחג המולד

עו"ד מיטל דולב-בלט

החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ערב חג המולד.

לפיכך, עובד רשאי להיעדר בערב חג המולד על חשבון ימי החופשה הצבורים לזכותו, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שערב חג המולד עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

סיכום של דברים

ביום 7.12.23 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר ובו רשימת התאריכים החלים בימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2024.

סיכום של דברים

עובד רשאי להיעדר בערב חג המולד על חשבון ימי החופשה הצבורים לזכותו, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

לעניין היעדרות בחג המולד, בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948 (להלן: "פקודת סדרי השלטון"), עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה למי שאינם יהודים (*) מוגדר חג המולד כיום חג בן יומיים.

(*) י"פ 356 התשי"ד, 1284; י"פ 2733, התשמ"א, 2234; י"פ 1498

הכותבת – עו"ד 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים

תקצירי פסיקה חדשה



חישוב דמי/פדיון חופשה לעובד המשתכר במשכורת ועמלות יהיה על פי מבחן גמיש, על פני 12 חודשים ולא דווקא על פי עמלות ברבעון אחרון

ע"ע 9682-10-22, פרחי שי אבי נגד וי אם וור ישראל בע"מ. ניתן ביום 15.08.23, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים לאה גליקסמן, חני אופק-גנדלר ומיכל נעים דבינר

עובד שהועסק אצל מעסיקה כאשר שכרו הורכב משכר יסוד ועמלות בשיעורים משתנים לפי היקף המכירות שביצע. בחודש שלפני האחרון ביצע עסקה בגינה קיבל עמלה חריגה בסכום מאוד גבוה. בסיום העסקה המעסיקה פדחה לו ימי חופשה בהתבסס על שכרו וממוצע עמלות במהלך 12 חודשים האחרונים לעבודתו. העובד הגיש תביעה לביה"ד האזורי שקיבל את התחשיב של העובד אך תלה תביעתו לאור הסכם היפרדות שנחתם עימו וויתור על תביעות. ביה"ד הארצי פסק כי יש להרהר אחר הקביעה בפסיקה כי עובד ששכרו מחושב על בסיס שכר חודשי ועמלות, כמו העובד, בא בגדר סעיף 10(ב)2 (עובד בשכר) ולא סעיף 10(ב)1 (עובד במשכורת) לחוק חופשה שנתית. ביה"ד הארצי פסק כי כדי למנוע עיוות בחישוב ערך יום החופשה בחר שלא לחשב לפי ממוצע רבעוני שיכול לקפח מי מהצדדים- במקרה זה את המעסיק לאור עמלה החריגה שקיבל העובד בחודש האחרון לעבודתו, ונקט בחישוב שנתי בהיקש מתקנה 9 לתקנות פיצויי הפיטורין.

בית הדין ביטל פיטורי עובדת שפוטרה בשל התבטאויותיה נגד חיילי צה"ל בשל פגמים שנפלו בהליך הפיטורים

סע"ש (ת"א) 20572-11-23, לימור קראוס נ' מרכז משען בע"מ. ניתן ביום 30.11.23, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, על ידי כבוד השופט אורן שגב

עובדת התבטאה במקום העבודה במספר הזדמנויות שונות כנגד חיילי צה"ל. לעובדת יוחסו האמירות: "חיילי צה"ל הם פושעי מלחמה", "צה"ל הורג ילדים". "חיילי צה"ל עושים דברים יותר גרועים". העובדת פוטרה מעבודתה בשל אמירותיה. העובדת טענה כי בהליך פיטוריה המעסיקה פעלה בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד שחל עליה. המעסיקה טענה כי הליך הפיטורים הוא בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי, וכי אין מקום כי שבת הדין יתערב בפררוגטיבה הניהולית השמורה לה. בית הדין קבע כי המעסיקה פעלה בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי, ובשל הפגמים הרבים בהליך הפיטורים, פיטורי העובדת לא השתכללו ויש לראות בחוזה העבודה כחווה שלא בוטל. לאור זאת בית הדין והורה על ביטול הפיטורים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד אורן פריד

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.