

דברי הסבר

חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשע"ח – 2017

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 14.12.2017 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשע"ח-2017 (להלן: "הוראת השעה"). להלן עיקרי הוראת השעה:

סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן: "חוק גיל פרישה") קובע כי גיל פרישת חובה הנו גיל 67 לגבר ולאשה ובהגיע/ה עובד/ת לגיל זה, ניתן לחייבו/ה לפרוש מהעבודה בשל גילו/ה.

הוראת השעה קובעת כי על אף האמור בחוק גיל פרישה ובחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, מעסיק לא יחייב עובד שהוא הורה שילדו נפטר והגיע לגיל פרישת חובה לפרוש מעבודתו בשל גילו, בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה.

בהתאם להוראת השעה, עובד הנו מי שהועסק במקום עבודתו 7 שנים לפחות בתכוף לפני הגיעו לגיל פרישת חובה ומעסיק הנו מי שמעסיק יותר מ-25 עובדים.

עוד קובעת הוראת השעה כי לבית הדין תהיה סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות החוק והוא יהא רשאי:

1. לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין.
2. לתת צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהיה צודקת.

הוראת השעה לא תחול על: טייס העוסק בתפקידים מסוימים, כבאי, שוטר, סוהר, עובד בשירות הביטחון הכללי או במוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים.

תחילתה של הוראת השעה ביום י"ד בטבת התשע"ח (1 בינואר 2018) והיא תעמוד בתוקפה ארבע שנים מיום תחילתה.

המשרד לשוויון חברתי יערוך מחקר לבחינת יישומו והשפעתו של חוק זה על סוגיות הנובעות מהעסקת הורים שילדם נפטר. השר לשוויון חברתי יגיש את ממצאי המחקר לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת לא יאוחר משנה לפני תום תקופת תוקפו של חוק זה בצירוף המלצותיו.

הכותבת – מנהלת "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.

חוזרים

סטודנטים במגזר הציבורי – עדכון שכר המינימום 1.12.2017

ביום 11.12.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר חוזר בעניין שכר סטודנטים במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

החל מיום 1.7.2016 כל רכיבי השכר לערך שעה שהיו קיימים לסטודנט לומד (סטודנט לתואר ראשון) יבוטלו (למעט תוספת ותק) ובמקומם ישולם לסטודנט לומד שכר שעתי אשר יורכב מחיבור רכיבים המפורטים בסעיף - ובראשם שכר המינימום לשעה, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, כפי שהוא מעת לעת.

שכר המינימום לשעה, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, החל מיום 1.1.2017 - הינו 28.49 ₪ לשעה.

יש לעדכן את השכר לשעה לסטודנט לומד בהתאם לסכום מעודכן זה. לגבי "סטודנט לתואר שני" – יש לחשב השלמה לשכר המינימום על פי הסכום הבסיסי לשעה המוגדר בהוראת השעה לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. הסכום הבסיסי המעודכן ליום 1.4.2017 לשעה הינו 24.37 ₪.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשע"ח-2017

חוזרים

■ סטודנטים במגזר הציבורי - עדכון שכר המינימום 1.12.2017

■ הנחיות בדבר ניכוי שכר בגין שביתה מלאה או חלקית (עיצומים) - ריענון נהלים- מגזר ציבורי

■ אושר סופית: הארכת ההסדרים לטיפול בתופעת המסתננים בשלוש שנים, מתקן חולות ייסגר

סוגיה בדיני עבודה

■ תשלום שכר בעת שביתה

סיכום של דברים

ביום 14.12.2017 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשע"ח-2017

סיכום של דברים

ביום 11.12.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר חוזר בעניין שכר סטודנטים במגזר הציבורי.

הנחיות בדבר ניכוי שכר בגין שביתה מלאה או חלקית (עיצומים) – ריענון נהלים – מגזר ציבורי

ביום 17.12.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר שני חוזרים המפרטים את הנהלים שיש לפעול על פיהם בעת שביתה מלאה ו/או חלקית. להלן עיקרי החוזרים:
הממשלה פועלת בהתאם להחלטותיה מס' 647 (כל 168) מיום 22.4.80 ומס' 646 מיום 26.5.81, כדלקמן:

- א. הממשלה לא תשלם שכר עבודה עבור ימי שביתה.
- ב. הממשלה תשלם שכר חלקי בלבד ("שכר ראוי") עבור ימי שביתה חלקית (עיצומים).
לאור האמור לעיל, על המעסיקים בשירות המדינה והמעסיקים בשירות הציבורי, אשר הינם גופים מתוקצבים או גופים נתמכים כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985, לפעול, בעת שביתה מלאה או חלקית (עיצומים), כדלקמן:

א. אי תשלום שכר בגין שביתה מלאה

- 1) עובד הנעדר ממקום העבודה עקב שביתה מלאה אינו זכאי לשכר בעד הזמן שבו נעדר עקב השביתה.
- 2) ביצוע העיקרון האמור מחייב הקפדה שאי התשלום יהיה מדויק מבחינת זהות העובדים שנעדרו מהעבודה עקב השביתה ומבחינת התקופה שבה נעדרו כאמור.
- 3) הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש יכין רשימות עובדים שנעדרו מהעבודה עקב השביתה, על פי יחידות, אשר יעודכנו מידי יום. רשימות אלו יועברו לחשב על מנת שלא ישולם שכר לעובדים ששםם ברשימות כאמור.
- 4) עובדים שלא השתתפו בשביתה ואשר ביצעו עבודה רגילה וסדירה זכאים לשכר מלא לרבות עובד שלא השתתף בשביתה עקב צו מניעה או צו ריתוק.

ב. תשלום שכר חלקי ("שכר ראוי") בעת שביתה חלקית (עיצומים)

- 1) עם תחילת העיצומים ואסיפות העובדים, על הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש לבדוק ולהכין רשימה יומית של היחידות אשר נוקטות עיצומים ואסיפות, וכן מהות העבודות אותן נמנעים העובדים מלבצע, והיקף העבודה אשר אינה מבוצעת על ידם מתוך סך הכל עבודתם הרגילה.
- 2) עקרון יסודי הוא כי עובד המשתתף בשביתה חלקית יקבל שכר חלקי בלבד ("שכר ראוי") בעד העבודה שביצע בפועל.
- 3) במשרדי הממשלה הקביעה מהו השכר הראוי של כל עובד (או קבוצת עובדים) תיעשה על ידי האגף לשכר והסכמי עבודה בתיאום עם הסמנכ"ל ועם פרקליטות המדינה. בגופים נתמכים או מתוקצבים הקביעה מהו השכר הראוי תיעשה ע"י המעסיק בתיאום עם האגף לשכר והסכמי עבודה.
- 4) לצורך קביעת השכר הראוי, יכין הסמנכ"ל רשימה, החתומה על ידו, שתכלול את הפרטים הדרושים לצורך קביעתו והוכחתו של השכר הראוי: שמות כל העובדים שהתייצבו לעבודה, מספר שעות העבודה שעבד כל עובד, פירוט העבודה שביצע כל עובד והיקפה בהשוואה לתפקידו הרגיל ומהות העבודות אותן נמנעו העובדים מלבצע.

עותק מהרשימה יישמר בידי הסמנכ"ל, עותק שני יימסר לחשב.

- 5) כמו כן, על הסמנכ"ל להכין רשימה של עובדים שאינם נוקטים עיצומים (ואשר זכאים לפיכך לשכר מלא). ברשימה זו ייכללו עובדים ביחידות אשר אינן משתתפות בעיצומים וזאת לאחר קבלת אישור בכתב ממנהל היחידה כי העבודה ביחידתו מתבצעת באופן מלא. כמו כן, יכללו ברשימה עובדים מיחידות הנוקטות עיצומים אשר אינם משתתפים בעיצומים ומקיימים עבודה מלאה, זאת לאחר קבלת אישור בכתב ממנהל היחידה.

- 6) רשימות כאמור בסעיפים 4 ו-5 לעיל יעודכנו מידי יום במהלך העיצומים.

- 7) הסמנכ"ל יעביר לממונה על השכר והסכמי עבודה דיווח בדבר אופן יישום הליך זה לרבות היקף העובדים שלהם שולם שכר חלקי ושיעורי השכר החלקי ששולמו.

ג. אי תשלום רכיבי שכר בגין שביתה חלקית (עיצומים)

- 1) על הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש להודיע מיידית לכל העובדים כדלקמן:
 - א. עובדים הנוקטים שביתה חלקית (עיצומים) לא יועסקו בעבודה נוספת ולא יהיו זכאים לתמורה בגינה. במהלך העיצומים לא תאושר עבודה נוספת ולא יינתן תשלום בגין שעות נוספות, כוננויות ושכר עידוד.
 - ב. לעובדים הנוקטים עיצומים לא ישולמו תשלומים עבור החזר הוצאות רכב משתנות, אש"ל ודמי כלכלה, אלא אם כן היציאה בתפקיד קיבלה אישור מראש ובכתב מאת הסמנכ"ל.
 - ג. במקרה בו השביתה או העיצומים גרמו להפסקת העבודה במשמרות, או של פיצול יום עבודה וכיו"ב, לא ישולמו לעובדים התוספות או רכיבי השכר עבור עבודה זו.
- לפיכך, אין לקלוט דיווחים במדור משכורת בגין רכיבים אלה בתקופת העיצומים.

סיכום של דברים

ביום 17.12.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר שני חוזרים המפרטים את הנהלים שיש לפעול על פיהם בעת שביתה מלאה ו/או חלקית.

אשר סופית: הארכת ההסדרים לטיפול בתופעת המסתננים בשלוש שנים, מתקן חולות ייסגר

ביום 11.12.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין תופעת המסתננים. להלן עיקרי ההודעה: מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק למניעת הסתננות (עבירות שיפוט) (הוראת שעה), התשע"ח-2017. מוצע, ככלל, להאריך את תקופת תוקפם של ההסדרים המעגנים את מארג האמצעים לטיפול בתופעת ההסתננות בשלוש שנים נוספות, זולת פרק ד' לחוק שעניינו מרכזי השהייה חולות - אותו מוצע להאריך לתקופה של שלושה חודשים בלבד. כמו כן, מוצע לתקן את הגדרת המונח "מסתנן" בהוראות השעה שעניינן הגברת האכיפה כלפי מעסיקי מסתננים. לבסוף, מוצע להאריך, בשנה אחת, את תקופת תוקפו של האיסור על הוצאת רכוש של מסתנן.

בדברי ההסבר נכתב: "בשטחי מדינת ישראל נמצאים כיום כ-40 אלף נתינים (לא כולל ילדיהם שנולדו בארץ) ממדינות אפריקה אריתריאה וסודן) אשר נכון לעת הזו מדינת ישראל נוהגת כלפיהם במדיניות זמנית של אי-הרחקה. לשהייתם של אוכלוסייה זו, שלא כדין, יש השלכות שליליות רבות - חברתיות, כלכליות ואחרות, ובהן גם פגיעה בשלטון החוק ובזכותה של המדינה לקבוע מי ייכנס בשעריה ומי יורשה לשהות בה. מציאות זו מביאה לכך שיש צורך למצוא פתרונות חלופיים להרחקתם של השוהים שלא כדין ולצמצום ההשפעות השליליות הנובעות משהייתם כאן.

הואיל וההסדר הקיים בחוק הכניסה לישראל אינו נותן מענה מספק לתופעת ההסתננות ואינו מאפשר להתמודד אתה באמצעים אפקטיביים שיש בהם כדי להגשים את התכלית שאותה קבע בית המשפט כתכלית ראויה, מוצע, ככלל, להאריך את תקופת תוקפם של ההסדרים האמורים בשלוש שנים נוספות.

עם זאת, את תוקפו של פרק ד' לחוק, שעניינו מרכזי השהייה חולות מוצע להאריך לתקופה של שלושה חודשים בלבד. זאת מאחר שהמדינה, בעקבות פסק דינו של בית המשפט העליון אשר דן בדרישה ליציאת מסתננים למדינות שלישיות, פעלה לתיקון ההסכם הקיים עם המדינה השלישית וכעת בכוונתה להביא ליציאתם של מסתננים למדינות שלישיות בהיקף נרחב. במצב דברים זה, וככל שיהיה ניתן להביא ליציאתם של מסתננים גם ממרכזי הערים ישירות למדינה השלישית, תשוב ותיבחן בתום תקופת שלושת החודשים האמורה מידת הצורך בהמשך קיומו של מרכז השהייה חולות."

71 תמכו 41 התנגדו.

סוגיה דיני עבודה

תשלום שכר בעת שביתה

עו"ד עינב כהן

ההלכה המשפטית בנושא זה היא, כי שביתה אינה מזכה בשכר עבודה. כלומר, עובד אשר שובת, אינו זכאי לשכר בגין אי ימי עבודה עקב שביתה (דב"ע סמ/35-2 קוזולוביץ' - "אורדן" בע"מ).

מניסיון העבר עולה, כי כשמדובר בשביתה במגזר הציבורי, לעיתים מתפרסמות הנחיות מאת הממונה על השכר באוצר, בדבר אופן ההתייחסות לימי השביתה מבחינת הניכוי בשכר.

דוגמה לכך הינה בחודש מארס 1999. אז, לאחר שהמשק שבת במשך מספר ימים, יצאה הנחיה מטעם הממונה על האוצר, לאחר תום השביתה, כי יש לנכות את ימי ההיעדרות בגין השביתה ממכסת החופשה של העובדים, לשנת 1999 או לחלופין, על פי בקשת העובדים, ניתן לנכות את ימי ההיעדרות כנגד תשלום בעד שעות נוספות, עד למכסת השעות הנוספות המאושרת.

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

סיכום של דברים

ביום 11.12.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין תופעת המסתננים.

סיכום של דברים

ההלכה המשפטית בנושא זה היא, כי שביתה אינה מזכה בשכר עבודה. כלומר, עובד אשר שובת, אינו זכאי לשכר בגין אי ימי עבודה עקב שביתה.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אידנה פרל

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.