

חוזרים

תזכיר חוק לביטול היטל עובדים זרים

ביום 26.10.2021 פרסם משרד האוצר הודעה לעניין תזכיר חוק לביטול היטל עובדים זרים. להלן ההודעה במלואה:

פרק י' לחוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), התשס"ג-2003 קבע היטל על העסקת עובדים זרים.

על פי הוראות פרק י', מעסיק של עובד זר חייב לשלם היטל בשיעור של 15-20 אחוזים, בהתאם לענף בו מועסק העובד, על בסיס השכר המדווח המשולם לעובדים, כאשר חל איסור על המעסיק לנכות את ההיטל משכרו של העובד. החוק אינו חל על עובדים זרים בתחום הסיעוד, ספורטאים זרים ועוד. עוד יצוין כי החל משנת 2016 חל היטל בשיעור אפס בענף החקלאות, במסגרת הוראות שעה.

מוצע בזאת לבטל את ההיטל לגבי הכנסת עובד זר שהופקה או נצמחה משנת 2022 ואילך.

ועדת העבודה והרווחה אישרה הארכה של חודשיים בתשלום דמי בידוד לעובדים

ביום 1.11.21 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת העבודה והרווחה אישרה הארכה של חודשיים בתשלום דמי בידוד לעובדים. להלן עיקרי ההודעה:

עד כה שילמה המדינה כ-152 מיליון ₪ על 530,000 ימי בידוד; משרד האוצר: צופים ירידה במספר ימי הבידוד בעקבות חיסוני הילדים

ועדת העבודה והרווחה בראשות ח"כ אפרת רייטן מרום אישרה את הארכת הוראת השעה המעניקה דמי בידוד לעובדים שהם או ילדיהם נאלצים לשהות בבידוד. לאחר שהוראת השעה הקיימת פגה אתמול (31.10), אישרה כעת הוועדה את הארכתה בחודשיים, עד לסוף שנת 2021.

איציק דניאל, רכז תעסוקה באגף התקציבים במשרד האוצר הסביר כי על פי הצו הקיים אדם לא מחוסן שנדרש להיכנס לבידוד מקבל כיום 75% מגובה שווי דמי המחלה. במקרה של הורה שנעדר בעקבות ילד שנדרש בבידוד, ההורה זכאי ל-100% מהשווי, ללא אבחנה בין הורה מחוסן ללא מחוסן. בגין דמי הבידוד ששולמו לעובדים, בעל עסק זכאי לקבל שיפוי של 50%-75% מגובה התשלום מהביטוח הלאומי, בתלות לגודל העסק. עוד הסביר דניאל כי השיקולים בהארכת הוראת השעה בחודשיים בלבד היו תקציביים וכן הצפי לתחילת חיסוני ילדים, שאמורים לדבריו "להוריד משמעותית את מספר ימי הבידוד".

עו"ד שלומי מור, סגן בכיר ליועמ"ש הביטוח הלאומי עדכן בדיון כי נכון לאתמול אושרו כ-99,000 תביעות לשיפוי על ימי בידוד באמצעות כ-11,000 מעסיקים, שולמו 530,000 ימי בידוד בעלות כוללת של 152 מיליון ₪. בממוצע - 5.4 ימי בידוד לעובד.

ח"כ קרן ברק: "בכנסת הקודמת פעלתי רבות בנושא כיו"ר משותפת של השדולה לעסקים קטנים ובינוניים יחד עם חברי ח"כ עודד פורר. נלחמנו על כך שהשיפוי של המדינה לעסקים קטנים יהיה גדול יותר ואכן נקבעה עבורם השתתפות של 75% בעלות דמי הבידוד. לכן חשוב לי מאוד שההישג הזה ימשך ויישמר".

ח"כ יוראי להב הרצנו תהה מדוע לתת דמי בידוד לאדם שבחר לא להתחסן, לדבריו: "מי שבחר שלא להתחסן, שינצל ימי מחלה או חופשה. זה מייצר סרגל תמריצים שלילי להתחסנות".

שי גל, ראש תחום כנסת וממשלה בהסתדרות החדשה: "בידוד הוא לא בחירה, הוא הפך לחובה אזרחית אבל אנחנו חייבים למנוע פגיעה בעצמאים ובעובדים. ההסתדרות ופורום העצמאים חושבים שדרושה מדרגה נוספת של 100% לעסק קטן שנאלץ לסגור בשל בידוד עובדים או עסק יחידי (של אדם אחד) המהווים 67% מהעסקים הקטנים. זה תיקון מינורי שלא יעלה הרבה כסף לאוצר".

מה במבזק

חוזרים

- תזכיר חוק לביטול היטל עובדים זרים
- ועדת העבודה והרווחה אישרה הארכה של חודשיים בתשלום דמי בידוד לעובדים
- מסלול שוברים למעסיק יוצא לדרך

סוגייה דיני עבודה

- היעדרות עובד בחג הסיגד
- הפחתת שכר לעובדת לאחר חופשת לידה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 1.11.21 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת העבודה והרווחה אישרה הארכה של חודשיים בתשלום דמי בידוד לעובדים.

מסלול שוברים למעסיק יוצא לדרך

ביום 19.10.2021 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה בעניין תכנית המעניקה תמריצים למעסיקים ומעודדת העסקת דורשי עבודה מאוכלוסיות מגוונות.

תוכנית "שוברים למעסיקים" של משרד הכלכלה מעניקה תמריצים בסך של עד 22,250 ש"ח! התוכנית מעודדת תעסוקה של דורשי עבודה מאוכלוסיות מגוונות באמצעות מימון חלק משכרם.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגייה בדיני עבודה

היעדרות עובד בחג הסיגד

עו"ד מיטל דולב בלט

בחוק חג הסיגד, התשס"ח-2008 (להלן: "החוק"), הוכרז יום כט' בחשוון כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "חג הסיגד". חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיאופית חמישים ימים לאחר יום הכיפורים.

יצוין, כי לפי החוק כאשר חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו.

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו.

כמו כן, 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 למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם חג הסיגד.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווזה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול ההסדר המיטיב.

הפחתת שכר לעובדת לאחר חופשת לידה

עו"ד עינב כהן

בסעיף 9א לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "החוק") נקבע איסור על מעסיק לפגוע הן בהיקף המשרה של עובדת והן בשכרה של העובדת, בתקופה בה היא מוגנת מפני פיטורים מכוח סעיף 9 לחוק, אלא אם ניתן היתר מאת שר התמ"ת.

עם זאת, שינוי זמני בהיקף המשרה שהוא מיוזמת העובד או העובדת ומקורו במצב רפואי לקוי, לא יהווה "פגיעה בהיקף משרה". כמו כן, פגיעה בהכנסה מכוח דין או הסכם קיבוצי או פגיעה ברכיב שכר לפי תפוקת העבודה, שלא נגרמו מסיבות התלויות במעביד, לא יהוו "פגיעה בהכנסה".

סעיף 9(ג) לחוק אוסר על פיטורי עובדת בחופשת לידה ובתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה.

לפיכך, על פי הוראות חוק עבודת נשים המפורטות לעיל, לא ניתן להפחית שכרה של עובדת בתקופת 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה, במידה ולא נתקבל היתר משר התמ"ת.

יצוין כי לפי פסיקת בית הדין האזורי לעבודה (שהינה בבחינת הלכה מנחה שאינה מחייבת) גם כאשר עובדת יוזמת את הפחתת משרתה, בתקופה בה היא מוגנת מפיטורים, יש צורך באישור הממונה על חוק עבודת נשים (סע 44975/11 סבטלנה סטפנוב נ' סטימצקי).

הכותבות – 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 פציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם של דברים

ביום 19.10.2021 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה בעניין תכנית המעניקה תמריצים למעסיקים ומעודדת העסקת דורשי עבודה מאוכלוסיות מגוונות.

סיכומם של דברים

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו.

סיכומם של דברים

בסעיף 9א לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "החוק") נקבע איסור על מעסיק לפגוע הן בהיקף המשרה של עובדת והן בשכרה של העובדת, בתקופה בה היא מוגנת מפני פיטורים מכוח סעיף 9 לחוק, אלא אם ניתן היתר מאת שר התמ"ת.

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין הארצי: לא ניתן בדיעבד לשלול פיצויי פיטורים מעובד שסרר
 ע"ע 17014-12-20 / ע"ע 79894-12-20, איליה אליהו אשורוב נ' 1. אלונה הסעות והובלות בע"מ
 2. גדי פייג ושי פייג. ניתן ביום 9.8.2021, בבית דין הארצי לעבודה, ע"י ידי כב' השופט סגן
 הנישאה מר אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן והשופטת סיגל דוידוב-מוטולה

מדובר בערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בחיפה. שבו נפסק כי עובד שהועסק כנהג הסעות משנת 1994 עד שנת 2019 ופוטר עקב סגירת החברה, זכאי לפיצויים ושאר רכיבי שכר. לעומת זאת המעסיקה זכאית לקזז מהעובד ימי חופשה, בגין נסיעות פרטיות שביצע העובד ללא רשות המעסיקה. על כך העובד והמעסיקה הגישו ערעור לבית הדין הארצי, כאשר העובד טען כי הינו זכאי לפיצויים החל משנת 1994 ולא רק משנת 2011 כפי שנפסק בבית הדין האזורי. מנגד ערערה המעסיקה על זכאות העובד לפיצויים, מאחר שהעובד פוטר בשל הנסיעות הפרטיות כקשר סיבתי עקיף, למרות שבשעת הפיטורים העובד למעשה פוטר עקב סגירת מקום העבודה. בית הדין הארצי דחה את הערעורים וקבע, כי הוא מותיר את פסיקת בית הדין האזורי על כנה.

אין חובה לבטח את העובד בביטוח הכולל אובדן כושר עבודה כאשר בהסדר המיטיב מכח צו ההרחבה אין חובה לכך

סע"ש 13463-12-16 פלונית נ' קורין-ארד חקלאות (בע"מ). ניתן ביום 08.08.21, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, על ידי כבוד סגן הנשיא צבי פרנקל

העובדת הועסקה אצל המעסיקה כחצי שנה עד למועד בו נפגעה בתאונת דרכים, שהוכרה כתאונת עבודה. העובדת לא הייתה מבוטחת בהסדר פנסיוני הכולל גם ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, כאשר ההסדר המיטיב שחל על העובדת מכח צו ההרחבה בענף החקלאות, אינו כולל חובה לבטח את העובד בביטוח הכולל אובדן כושר עבודה. עיקר תביעת העובדת הוא לפיצויה בגין אי ביטוחה בביטוח המנהלים ובפוליסת אובדן כושר עבודה, בהם בוטחה, לטענתה, לפני המועד בו החלה העסקתה אצל המעסיקה. מנגד טענה המעסיקה כי מבחינה משפטית היא אינה חייבת והיא גם לא התחייבה כלפי העובדת לבטח אותה בביטוח פנסיוני או ביטוח מנהלים הכולל אובדן כושר עבודה. הדיון נסב אודות השאלה האם המעסיקה הפרה את התחייבותה וחובתה לביטוחה בפוליסה האמורה ואחראית לשפותה, אם בכלל, בגין נכותה. בית הדין קבע כי במועד בו היה על המעסיקה לבטח את העובדת, היא לא הייתה מבוטחת בהסדר פנסיוני הכולל גם ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה. כמו כן, עיון בהסדר המיטיב שחל על העובדת מכח צו ההרחבה בענף החקלאות, מלמד כי הוא אינו כולל חובה לבטח את העובד בביטוח הכולל אובדן כושר עבודה. לאור זאת דין תביעתה של העובדת לקבלת פיצוי בגין אובדן כושר העבודה בהתבסס על פוליסת ביטוח אובדן כושר העבודה- נדחה. לעניין פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה, ונקבע כי המעסיקה לא הפרישה לטובת העובדת הפרשות לפנסיה, אף על פי שהועסקה אצלה, עד למועד התאונה כ-6 חודשים ואף על פי שהייתה מחויבת להפריש לפנסיה לפי הוראות צו ההרחבה בענף החקלאות ולכן העובדת זכאית לפיצוי בגובה הפרשות אותן היה על המעסיקה להפריש בתקופת העסקתה בסך של 1,046 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימין גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.