

## חוזרים

### השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות לעובדים – סכום מירבי

ביום 17.1.2023 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין השתתפות המעסיק בגין ארוחות לעובדים. בהתאם לחוזר, החל מיום 1.1.2023 הסכום המירבי להשתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות הינו סך 613 ש"ח לחודש, הנובע מעדכון מדד בשיעור של 5.26%.

### קצובת אש"ל – עדכון

יש לעדכן את קצובת האש"ל לפי תעריפי הארוחות המפורטים להלן:

| התוספת         | 1.7.2021 | 1.10.2022 |
|----------------|----------|-----------|
| 1. אש"ל ארוחות |          |           |
| ארוחות בוקר    | 20.70    | 22.20     |
| ארוחת צהריים   | 59.60    | 64.00     |
| ארוחת ערב      | 26.30    | 28.30     |
| ארוחת לילה     | 26.30    | 28.30     |

### תוספת מעונות (זכויות הוריות), עדכון התוספת

ביום 17.1.2023 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תוספת מעונות. בהתאם לחוזר, סכום תוספת מעונות (זכויות הוריות) עד גיל 5 תעודכן החל מיום 1.1.2023, כדלקמן:

1. בעד ילד אחד / ילד ראשון - 341 ש"ח לחודש.
2. בעד ילד שני - 230 ש"ח לחודש.

### סטודנטים במגזר הציבורי- הסכם קיבוצי מיום 27.12.2022

ביום 27.12.2022 נחתם הסכם קיבוצי במטרה לשפר את פוטנציאל ההעסקה של סטודנטים בשירות המדינה, ע"י עדכון מתווה מספר שעות העבודה של הסטודנטים.

החל מיום 01.01.2023, סטודנט אשר לא עבד בחודש מסוים או יותר במהלך שנה קלנדרית את מלוא שעות העבודה כפי שנקבע בסעיף 6 להסכם 2009 (עד 96 או עד 120 שעות בחודש, כקבוע שם) (להלן: "המסגרת החודשית"), יוכל, בכפוף לאישור הממונה הישיר שלו, לעבוד באחד החודשים העוקבים באותה שנה קלנדרית, ומעבר למסגרת החודשית בכל חודש עוקב, מספר שעות נוסף, כמפורט ובכפוף לאמור להלן:

(א) לגבי סטודנט שנקלט לעבודה במהלכו של חודש מסוים יחולו ההוראות שבסעיף זה החל מתחילת החודש העוקב לחודש תחילת העסקתו.

(ב) מספר השעות הנוסף כאמור לא יעלה על ההפרש המצטבר בין המסגרת החודשית ובין מספר השעות שעבד בכל חודש רלוונטי (להלן: "יתרת השעות מהמסגרת" או "היתרה").

(ג) סטודנט שמועסק במסגרת של עד 96 שעות חודשיות בכל מקרה לא יעבוד יותר מ-120 שעות בכל חודש עוקב, וסטודנט שמועסק במסגרת של עד 120 שעות חודשיות בכל מקרה לא יעבוד יותר מ-150 שעות בכל חודש עוקב.

(ד) בחודש שבו דיווח הסטודנט על יום היעדרות עקב חופשה או יום בחירה, לא ייעשה שימוש ביתרת השעות מהמסגרת על פי הקבוע בסעיף 3 להסכם זה. אולם, בחודש בו דיווח הסטודנט על יום היעדרות לרגל בחינה, או על יום היעדרות עקב מחלה, ניתן יהיה לעשות שימוש ביתרת השעות מהמסגרת על פי הקבוע בסעיף 3 להסכם זה.

(ה) יובהר, כי סטודנט יוכל לעבוד את יתרת השעות מהמסגרת בחודש עוקב אחד או במספר חודשים עוקבים באותה שנה קלנדרית.

## מה במבזק

### חוזרים

- השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות לעובדים - סכום מירבי קצובת אש"ל - עדכון
  - תוספת מעונות (זכויות הוריות), עדכון התוספת
  - סטודנטים במגזר הציבורי- הסכם קיבוצי מיום 27.12.2022
  - מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל
- תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 17.1.2023 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תוספת מעונות.**

### סיכומם של דברים

**ביום 27.12.2022 נחתם הסכם קיבוצי במטרה לשפר את פוטנציאל ההעסקה של סטודנטים בשירות המדינה, ע"י עדכון מתווה מספר שעות העבודה של הסטודנטים.**

- (ו) למען הסר ספק, יתרת השעות מהמסגרת שנצברה בשנה קלנדרית מסוימת תעמוד רק באותה שנה קלנדרית, כלומר יתרת השעות מהמסגרת מתאפסת בתחילת כל שנה קלנדרית.
- (ז) מובהר כי שעות בהן עבד סטודנט מתוך היתרה, מעבר למסגרת החודשית בחודש מסוים, יופחתו מהיתרה אותה ניתן לבצע באותה שנה קלנדרית.
- (ח) מובהר, כי אין בהסכם זה כל שינוי במספר שעות העבודה של סטודנט כפי שנקבע בסעיף 6 להסכם 2009 (מסגרת חודשית של עד 96 או עד 120 שעות בחודש, כקבוע שם), מעבר לאפשרות לעבוד בחודש או בחודשים מסוימים את יתרת השעות מהמסגרת על פי הקבוע בסעיף זה.
- (ט) לעניין חישוב דמי חופשה לסטודנטים, מקום בו במסגרת החודשים הקובעים לעניין חישוב דמי חופשה, עבד הסטודנט שעות עבודה מעבר למסגרת החודשית, יילקחו בחשבון שעות העבודה של הסטודנט שהסכום המקסימלי המצטבר שלהם הוא סך שעות המסגרת החודשית של הסטודנט במכפלה של שלוש. למען הסר ספק, ומבלי לגרוע מהאמור, בכל מקרה תשלום דמי החופשה לא יפחת מהתשלום לפי הוראות סעיף 10(ב)2 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.
- דוגמא א:** לסטודנט במסגרת חודשית של עד 96 שעות, שעבד בחודש מאי 50 שעות, יעמדו 46 שעות של יתרה. הסטודנט יוכל במהלך החודשים יוני עד דצמבר, כולם או חלקם, לעבוד את יתרת השעות כאמור בנוסף למסגרת החודשית, ובלבד שלא יעבוד יותר מ-120 שעות בחודש מסוים.
- דוגמא ב:** לסטודנט במסגרת חודשית של עד 120 שעות, שעבד בחודש מאי 50 שעות, יעמדו 70 שעות של יתרה. הסטודנט יוכל במהלך החודשים יוני עד דצמבר, כולם או חלקם, לעבוד את יתרת השעות כאמור בנוסף למסגרת החודשית, ובלבד שלא יעבוד יותר מ-150 שעות בחודש מסוים.
- דוגמא ג:** לסטודנט במסגרת חודשית של עד 120 שעות, שעבד בחודש מאי 50 שעות, יעמדו 70 שעות של יתרה מחודש מאי. בחודש יוני הסטודנט עבד 100 שעות, כך שהיתרה תעמוד בסוף חודש יוני על 90 שעות. בחודש יולי הסטודנט עבד 140 שעות, כך שהיתרה תעמוד בסוף חודש יולי על 70 שעות. הסטודנט יוכל במהלך החודשים אוגוסט עד דצמבר, כולם או חלקם, לעבוד את יתרת השעות כאמור בנוסף למסגרת החודשית, ובלבד שלא יעבוד יותר מ-150 שעות בחודש מסוים.
- דוגמא ד:** אם לסטודנט שהמסגרת החודשית שלו היא 120 שעות, ובחודשים הקובעים לחישוב דמי החופשה, עבד הסטודנט חודש אחד 150 שעות, חודש שני 150 ובחודש השלישי 70, אזי לצורך חישוב דמי החופשה יובאו בחשבון סה"כ 360 שעות: X3120. בחודש הראשון יובאו בחשבון רק 120 שעות, בחודש השני יובאו בחשבון רק 120 שעות ובחודש השלישי יובאו בחשבון 120 שעות (70 שעות שבוצעו בפועל בחודש השלישי, ועוד 50 שעות מתוך 60 השעות שבוצעו מהיתרה בחודשים הראשון והשני).

## מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

ביום 30.1.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה בעניין מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל. להלן עיקרי ההודעה:

שר הפנים, מעדכן את המדיניות לעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה הנמצאים בישראל ומודיע כי נוכח התמורות שחלו ובכלל זה חלופי הזמן והניסיון שנצבר, לא תבוצענה פעולות אכיפה כנגד העסקתם של אזרחי אוקראינה אשר כניסתם ארצה נעשתה עד ליום 30.9.2022 ובלבד שחלפו 90 יום מעת כניסתם ארצה ושברשותם דרכון אוקראיני.

יובהר כי העסקתם של אזרחי אוקראינה שיגיעו ארצה לאחר מועד זה תיאכף וזאת אף בחלוף 90 יום מהגעתם ארצה ובהיעדר שינוי במדיניות.

עוד יוער וכאמור בפרסום מיום 31.8.2022, כלל אזרחי אוקראינה בישראל שהעסקתם כאמור אינה נאכפת נוכח מדיניות השר, יחולו לגביהם הוראותיו של נוהל "הטיפול בקביעת תנאים לעניין תיחום גיאוגרפי ועיסוק ברישיונותיהם של מבקשי מקלט ומסתננים" זאת ללא קשר לתוקף ולסוג הרשיון שנופק להם.

יובהר כי על המעסיק האחריות לבדוק שהעובד אכן מחזיק בדרכון אוקראיני וכי הוא שוהה בישראל מעל 90 יום.

כמו כן, הוחלט על ידי שר הפנים להאריך את הרישיונות לשיבת ביקור מסוג ב/2 (תייר) של אזרחי אוקראינה ששהו כחוק בישראל ביום תחילת המלחמה או שנכנסו לאחר תחילתה עד ליום 28.2.2023. בתום תקופה זו, תיבחן המדיניות מחדש בהתאם לנתונים העדכניים.

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

### סיכומם של דברים

ביום 30.1.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה בעניין מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**עבד שגנב ממעסיקו יכול לחזור בו מכתב ויתור שחתם וזכאי לתשלום זכויות סוציאליות**

ע"ע 57382-09-22, דלישס מרכולים בע"מ נ' פנחס מנחם כהן. ניתן ביום 16.11.22, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כב' השופטת סיגל דוידוב מטולה

עובד שעבד ברשת מרכולים תבע את מעסיקתו עת החתימה אותו על כתב ויתור לתשלום פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות עקב כך שנמצא כי גנב ממעסיקתו מוצרי מכולת באלפי שקלים. בית הדין האזורי קבע כי כתב הוויתור בטל למרות גמירות הדעת שהיתה לעובד וזאת עקב סעיף 14 לחוק החוזים (חלק כללי), התש"לג-1973. עילת הטעות והואיל והעובד פנה למעסיקה בביטול כתב הוויתור וההתחייבויות מכוחו. לעובד נספק פיצוי בגין זכויות סוציאליות שלא שולמו אך נשללו פיצויי הפיטורים לעובד כך שהמעסיקה יכלה לפנות לקופה הפנסיונית של העובד ולשחרר את כספי הפיצויים לטובתה. המעסיקה ערערה על החלטת בית הדין האזורי ובסמוך לערעור הגישה גם בקשה לעיכוב ביצוע פסק הדין בטענה כי בית הדין האזורי שגה בביטול כתב הוויתור וכי יש סיכוי טוב לערעור מצידה להתקבל. בית הדין הארצי קיבל את הבקשה לעיכוב פסק הדין בחלקה והואיל וקיים סיכוי לערעור להתקבל לעניין סוגיות משפטיות הקשורות בשיקול דעת משפטי אך לא מנע את העברת חלק מהתשלומים שנפסקו לטובת העובד והואיל ולא היה חשש כי העובד יכנס לכלא אלא רק יבצע עבודות שירות, יש לו נכס והוא עובד למחיתו. לסיכום המעסיקה נדרשה להפקיד סכום של כ- 50,000 ש"ח בבית הדין ולא להעבירו לעובד עד להכרעה בערעור, יתרת הסכומים שנפסקו לטובת העובד ישולמו לו.

**עובדת המתפטרת לצורך טיפול בילד שנולד זכאית לפיצויי פיטורים, גם אם שבה לעבוד במקום אחר בהיקף שעות מופחת**

ד"מ 40532-02-21, ברנדה ארפון נ' חגית יוחנוב. ניתן ביום 01.09.22, בבית האזורי לעבודה בת אביב, על ידי כבוד הרשמת רעות שמר-בגט

עובדת זרה מהפיליפינים הועסקה בניקיון, העובדת תבעה את המעסיקה בגין זכויות סוציאליות הנובעות מתקופת העסקתה (דמי הבראה, פדיון חופשה, הפרשות לפנסיה והשלמת פיצויי פיטורים). העובדת טענה כי החלה לעבוד אצל המעסיקה החל מיום 1.1.2012 ועד למועד לידתה ביום 10.4.2020, עת התפטרה לטענתה לצורך טיפול בילד. המעסיקה טענה כי העובדת החלה לעבוד רק החל מ-1.1.2015 ועד ליום 10.4.2020 עת ניתקה עמה קשר וחדלה לענות לה לטלפונים וכי יש לראות בה כמי שהתפטרה מרצונה בניסבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים. בנוסף טענה כי העובדת חזרה לעבוד לאחר חופשת הלידה אצל מעסיקים אחרים ולכן לא התפטרה לצורך טיפול בילד ואינה זכאית לפיצויי פיטורים מלאים. בית הדין פסק כי כאשר עובדת מתפטרת בסמוך ללידה מתקיימת חזקה כי התפטרותה היא לצורך טיפול בילד שנולד, החזקה האמורה מתקיימת גם אף אם העובדת שבה לעבוד במקום אחר בהיקף שעות מופחת ככל שהתפטרות נועדה לאפשר שהות ארוכה יותר עם הילד תוך טיפול בו.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד רן בינות**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**