

חוזר

עשרות שימועים שערך מינהל עובדים זרים כלפי מעסיקי עובדים פלסטינים בגין הפרות שכר העובדים

ביום 21.8.23 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה בימים האחרונים החל מינהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה בהליכי אכיפה מנהלית כלפי עשרות מעסיקים בעלי היתרים להעסקת עובדים פלסטינים כדין בישראל, בעקבות חשדות להפרות תנאי ההיתרים בקשר לשכרם של העובדים הפלסטינים. להלן עיקרי ההודעה:

בתאריך 1.1.2023 נכנסה לתוקף חובת תשלום שכרם של העובדים הפלסטינים באמצעות העברות בנקאיות לחשבונות הבנק של העובדים, ברשות הפלסטינית. מהלך זה נועד, בין היתר, לצמצם את תופעת הסחר בהיתרי עבודה של עובדים פלסטינים ולאפשר לרשויות המדינה בקרה ופיקוח הדוקים יותר על העברת התשלומים לעובדים. תשלומים אלה מועברים בפועל באמצעות מנגנון חדש וייחודי, שפותח על ידי רשות האוכלוסין וההגירה, בשיתוף עם בנק ישראל, אגף החשב הכללי במשרד האוצר ומתאם פעולות הממשלה בשטחים, ומאפשר ביצוע העברות בנקאיות דרך בנקים בישראל, ישירות לחשבונות הבנק של העובדים ברשות הפלסטינית, לאחר בדיקה מקוונת שנועדה לוודא כי אכן מדובר בהעברת שכר לעובד פלסטיני שמועסק כדין בישראל. לאחר שניתנה למעסיקים תקופת הסתגלות מספקת לקיום החובה החדשה, החלה היחידה לבקרה פיננסית במינהל עובדים זרים לערוך ביקורות יזומות למעסיקים, בענפים השונים, אשר נדרשו להוכיח כי שכרם של העובדים הפלסטינים אכן שולם בפועל באמצעות העברות בנקאיות. בביקורות אלו, אמנם נמצאו מעסיקים המקפידים על תשלום שכר העובדים בהעברות בנקאיות, אולם התגלו גם מעסיקים המפרים חובה זו וממשיכים לשלם את שכר העובדים במזומן, תוך הפרת תנאי ההיתרים. בנוסף, נמצאו בביקורות אלו מעסיקים המבצעים הפרות נוספות של תנאי ההיתרים בקשר לשכר, כגון הלנת שכר, תשלום שכר חלקי, דיווחים כוזבים ועוד, וכן מעסיקים שנמנעו מלשתף פעולה ולא המציאו מסמכים פיננסיים לביקורת כנדרש. בעקבות זאת, ערך מינהל עובדים זרים בימים האחרונים שימועים לעשרות מעסיקים, במסגרת הליכי אכיפה מנהלית שבסיומם צפויה להתקבל החלטת מנכ"ל הרשות בקשר להיתרים שלהם, כאשר הסנקציה החמורה ביותר עלולה להיות שלילת ההיתר למשך 3 שנים.

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נשי"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להיעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

מה במבזק

חוזר

■ עשרות שימועים שערך מינהל עובדים זרים כלפי מעסיקי עובדים פלסטינים בגין הפרות שכר העובדים

סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ב-1 בספטמבר
■ חובת מעסיק לספק חניה נגישה לעובד עם מוגבלות

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 21.8.23 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה בימים האחרונים החל מינהל עובדים זרים ברשות בהליכי אכיפה מנהלית כלפי עשרות מעסיקים בעלי היתרים להעסקת עובדים פלסטינים כדין בישראל.

סיכום של דברים

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר. עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם.

יודגש, 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.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

חובת מעסיק לספק חניה נגישה לעובד עם מוגבלות

עו"ד ג'ולייט אליהו

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") חוקק במטרה להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו. סעיף 8 לחוק קובע איסור הפליה בתעסוקה. החוק מגדיר אדם עם מוגבלות "אדם עם מוגבלות" כאדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים;

מכוח הוראות החוק, הותקנו תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (עדיפות במקומות החניה במקום העבודה), תשס"ב-2001 (להלן: "התקנות") הקובעות כי מעסיק של עובד עם מוגבלות בניידות וכן מעסיק שהוא קבלן כוח אדם אשר העמיד לרשות שלושה או יותר מן העובדים אצלו במקום העבודה, מקומות חניה, מחויב להקצות לכל עובד עם מוגבלות בניידות המועסק אצלו, מקום חניה נגיש לשימוש הבלעדי בזמן עבודתו.

התקנות מגדירות אדם עם מוגבלות בניידות בהתאם להגדרת החוק לעיל ובנוסף, שניתן לאותו עובד תג נכה, כלומר, תג שנתנה רשות הרישוי לנכה, הנושא את שם הנכה, את מספר זהותו ואת מספרי הרישוי של עד שני כלי רכב מזכים בהתאם לקבוע בחוק חניה לנכים, התשנ"ד-1993.

בנוסף, ככל שמקומות חניה שהעמיד המעסיק לרשות העובדים אינם נגישים, יש להקצות במקום אחר מקום חניה נגיש לשימוש הבלעדי של אותו עובד בזמן עבודתו, ובלבד שהדבר לא יטיל על המעסיק נטל כבד מדי. היינו, נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה. יצוין כי אמצעי סביר בו נקוט המעסיק יכלול גם סימון או שילוט מתאים במקום החניה.

מקום חניה נגיש צריך להתאים לצרכיו של העובד עם מוגבלות, הממוקם קרוב, ככל האפשר, לכניסה הנגישה למקום העבודה ומיקומו מאפשר לעובד עם מוגבלות בניידות להגיע באופן עצמאי, מכובד ובטיחותי לעבודה ולחזור ממנו בהתחשב במוגבלותו.

זכותו של עובד עם מוגבלות בניידות אינה תלויה במעמדו או בתפקידו במקום העבודה, אף אם הקצה המעסיק מקומות חניה לחלק מעובדיו לפי מעמדם או תפקידם.

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 ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 חוקק במטרה להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו. סעיף 8 לחוק קובע איסור הפליה בתעסוקה.

תקצירי פסיקה חדשה



הנטל להוכיח היעדרות שלא בהסכמת המעסיק יום לפני ויום אחרי החג מוטל על המעסיק
 ע"ע 33436-11-22, ע"ע 35649-11-22 אריה ארז **בנין תשתית וגינון בע"מ נ' איאד בדארין ואח'.**
 בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופט אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן והשופט אילן סופר, ב

מדובר בשני ערעורים על פסק דינו של בית הדין האזורי בארבעה תיקים מאוחדים, בגדרו חויבה המעסיקה, חברת בנין תשתית וגינון, לשלם לעובדיה תשלומים שונים בגין תקופת עבודתם וסיומם. הנושאים שעלו בשני הערעורים הם: שעות נוספות, עריכת תחשיב גמול השעות הנוספות (ותחשיבים נוספים) לפי 23 ימי עבודה, תשלום חודשי של 550 ₪, דמי חגים, נסיעות, פדיון חופשה שנתית, דמי הבראה, הודעה לעובד, קרן השתלמות, פיצוי עבור תלושי שכר, פיצויי פיטורים וקיצוז הודעה מוקדמת. בית הדין קבע, כי דין שני הערעורים להידחות למעט בעניינים אלה: עריכת תחשיב זכויות עובד מסוים על בסיס 23 ימי עבודה ותביעת העובדים לקרן השתלמות. זאת ועוד, ציין בית הדין הארצי, כי בעניין תשלום דמי חגים, הנטל להוכיח היעדרות שלא בהסכמת המעסיק יום לפני ויום אחרי החג מוטל על המעסיק.

נפסק כי פיטורי עובד, חבר סגל במכללה שניהל קשר מיני עם סטודנטית אותה לימד תוך קיומם של יחסי מרות, נעשו כדין
 סע"ש 25995-05-20, ערן דגן נ' **המכללה האקדמית תל חי. ניתן ביום 13.04.23, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופטת רויטל טרנר**

עובד שעבד במכללה ושימש כחבר סגל בה פוטר בעקבות ניהול קשר אינטימי עם סטודנטית אותה לימד. בית הדין לעבודה פסק כי פיטורי העובד נעשו כדין לאחר בירור התלונה מול הממונה על הטרדה מינית במכללה וקבלת מסקנותיה. נפסק כי העובד ניהל קשר מיני תוך קיומם של יחסי מרות והתנהל בניגוד וכי החלטת המעסיקה לסיים את עבודתו, נוכח התנהלותו אינה בלתי סבירה ולא נפלו בה פגמים או שיקולים זרים. בית הדין גם דחה תביעתו של העובד כנגד הפרסום אודות הפיטורין ונסיבותיהן וקבע כי אין בפרסום משום לשון הרע ועומדות למעסיק ההגנות מכוח חוק איסור לשון הרע.

בתקופה המוגנת לפיטורים של ה- 60 ימים בסיום תקופת הלידה יכללו גם החגים ואין הכוונה לימי עבודה בפועל
 סע"ש 23881-09-20, חנה בורנשטיין נ' **ג.ט.י. הגן הטכנולוגי ירושלים בע"מ נאח'. ניתן ביום 30.05.23, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד השופטת שרה שדיאור**

העובדת עבדה כ-10 שנים בתפקיד מנהלת חשבונות אצל המעסיקה עד לפיטוריה לאחר חופשת הלידה. תביעת העובדת הינה לפיצויים מכוח חוק עבודת נשים, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, עוגמת נפש ופיצוי בגין חוסר תום לב. נקבע כי העובדת לא פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה והמעסיקים לא התנהלו כלפיה בחוסר תום לב שגרם לה עוגמת נפש. העובדת טענה כי היה על המעסיקים להמתין 60 יום מלאים מיום סיום תקופת ההורות וכי המעסיקים התעלמו בספירתם מימי חג וכן התעלמו מחל"ת בעקבות משבר הקורונה. טענת העובדת לפיה היה על המעסיקים להתחשב בימי חופשה בחג אינה מתיישבת עם לשון החוק, הקובע "60 ימים" ולא ימי עבודה ככל שהמחוקק היה מתכוון לימי עבודה בפועל, הרי שהיה עליו לציין זאת באופן מפורש. השיקולים לסיום העסקת העובדת היו עניינים ומקצועיים ולא היה להם כל קשר ללידה או להורות, אלא נבעו מחוסר שביעות רצון מהתנהלותה, תוך גילוי אורך רוח להתנהגותה לאורך זמן. העובדת לא הרימה את הנטל להוכיח כי לא הייתה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטורים, והמעסיקים הוכיחו כי ההחלטה לפטר את העובדת לא נעשתה על רקע אפליה מחמת היותה אם או אישה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מעיין קישלס, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם 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.