

דברי הסבר

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2023

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 28.11.2023 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2023 (להלן: "תיקון לחוק הגנה על עובדים"), אשר מקנה הגנה מפני פיטורים לעובדים נוספים. להלן עיקרי התיקון לחוק הגנה על עובדים:

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 קובע, כי מעביד לא יפטר עובד בשל אחת מאלה:

- היעדרות מהעבודה או אי-ביצוע העבודה, עקב הוראה שניתנה בשעת התקפה, או עקב הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף, אשר בשלה נמנע מהעובד מלהתייצב בעבודתו או מלבצע, ולעניין אדם עם מוגבלות - לרבות בשל מוגבלותו.
- היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילדו (ילד עד גיל 14), אם יצאה הוראה מפורשת מאת כוחות הביטחון לסגור את מוסדות חינוך, או אם יצאה הנחיה כאמור, שלפיה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך, שבו לומד הילד או שבו הוא שוהה.

בהתאם לתיקון לחוק הגנה על עובדים, בתקופת הוראת השעה – מיום 7.10.2023 ועד ליום 7.1.2024 או עד תום תקופת ההארכה, מעסיק לא יפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע העבודה מחמת התקיימות אחד מאלה:

- העובד התפנה ממקום מגוריו, שנמצא ביישוב המנוי בתוספת.
- העובד הוא הורה או בן זוג של חטוף או נעדר כתוצאה מפעולות האיבה או פעולות המלחמה, או שהוא בן משפחה אחר של חטוף או נעדר כאמור שהגיש הצהרה חתומה בכתב ידו כי נמנע ממנו להתייצב לעבודתו או לבצע מחמת היות בן משפחתו חטוף או נעדר.
- העובד הוא חטוף או נעדר.
- העובד נעדר ממקום עבודתו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו, עקב שירותו של בן הזוג של העובד או הורהו האחר של ילדו כחייל.

תשלומים לקופת גמל לקצבה בעבור חטוף או נעדר – הוראת שעה

במסגרת התיקון לחוק הגנה על עובדים, תוקן גם חוק הביטוח הלאומי ונקבע, כי מעסיק של עובד חטוף או נעדר, שנהג לשלם תשלומים לקופת גמל לקצבה, ימשיך וישלם את התשלומים שעליו לשלם וכן את חלקו של העובד, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה שהיה משולם לו אילו הוסיף לעבוד באותה תקופה.

המעסיק ידווח למוסד לביטוח לאומי על התשלומים שביצע, באופן שעליו יורה המוסד ויפורסם באתר המוסד.

התיקון לחוק הביטוח הלאומי יהיה תקף לשנתיים מיום 7.10.2023.

הסכם בדבר מתן מענקי עידוד והמשך תעסוקה, מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 29.11.2023 פורסם ברשומות הסכם בדבר מתן מענקי עידוד והמשך תעסוקה, מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי (להלן: "ההסכם"). להלן עיקרי ההסכם:

ההסכם נחתם בין המוסד לביטוח לאומי ובין ממשלת ישראל בדבר מתן מענק לעידוד תעסוקה בענפי הבניין והחקלאות וכן מענק לעידוד המשך תעסוקה לתושבים שהתפנו מבתיהם או שיצאו מבתיהם להתרעננות במסגרת מלחמת חרבות ברזל.

מענק תמרוץ

תקופת מענק התמרוץ הנה מיום 1.11.23 ועד יום 31.3.24.

"עבודה בענף מזכה" הנה ביצוע כל עבודה באתר בנייה, וכן עבודה באתרי גידול חקלאיים ובבתי אריזה, למעט עבודה פקידותית.

עובד זכאי למענק תמרוץ אם מתקיימים בו כל אלה:

- העובד החל לעבוד בענף מזכה לאחר המועד הקובע ולא יאוחר מיום 31.12.23 ולא עבד כלל באחד הענפים המזכים במהלך שלושת החודשים שקדמו למועד הקובע.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2023

■ הסכם בדבר מתן מענקי עידוד והמשך תעסוקה, מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי

סוגייה דיני עבודה

■ היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 28.11.2023 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2023.

סיכומם של דברים

ביום 29.11.2023 פורסם ברשומות הסכם בדבר מתן מענקי עידוד והמשך תעסוקה, מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי.

2. העובד הגיע פיזית לעבודה בחצרי המעסיק 11 ימים לפחות בכל חודש העסקה.
 3. הכנסתו החודשית של העובד בכל חודש קלנדרי שבו הועסק בענף המזכה בתקופת מענק התמרוץ לא תפחת מסך של 2,786 ₪.
- עובד זכאי יקבל מענק, נוסף על הכנסתו החודשית בעבור כל חודש העסקה כמפורט:
1. בעבור חודש ההעסקה הראשון – 3,000 ₪.
 2. בעבור חודש העסקה השני ובלבד שהוא ברצף לחודש ההעסקה הראשון – 3,000 ₪.
 3. בעבור חודש ההעסקה השלישי ובלבד שהוא ברצף לחודש העסקה השני – 4,000 ₪.
- עובד הזכאי למענק ומקום עבודתו בענף מזכה הוא ביישוב מפונה, ישולם לו מענק כפול. הזכאות היא למענק אחד עבור עובד וינתן בשל עמידה בתנאי המענק אצל מעסיק אחד. עובד יגיש למוסד לביטוח לאומי בקשה לתשלום מענק תמרוץ, החל מתום כל חודש המזכה אותו במענק בתקופת הזכאות למענק ולא יאוחר מיום 31.3.25. הבקשה תוגש באופן מקוון.

מענק עידוד

- תקופת מענק העידוד הנה מיום 1.11.23 ועד יום 31.12.23.
- עובד זכאי למענק עידוד אם מתקיימים בו כל אלה:
1. מקום מגוריו הקבוע הוא ביישוב מפונה או שהוא נכלל באוכלוסייה מסוימת של תושבי היישוב שהוחלט לפנותה בהחלטת ממשלה או שמקום מגוריו אינו ביישוב מפונה אך מקום עבודתו הוא ביישוב מפונה.
 2. עבד אצל מעסיק בחודש אחד לפחות מבין החודשים יולי, אוגוסט וספטמבר 2023.
 3. הוא אינו עובד של מעסיק ציבורי.
 4. עובד זכאי יקבל מענק, נוסף על הכנסתו החודשית בסך של 3,000 ₪ לכל חודש עבודה קלנדרי במהלך תקופת מענק העידוד שבו עבד אצל אותו מעסיק שאצלו הועסק בחודש המזכה ובלבד שהגיע פיזית לעבודה בחצרי המעסיק 11 ימים לפחות בכל חודש קלנדרי.
- הזכאות היא למענק אחד בעבור עובד והוא ינתן בשל עמידה בכל תנאי המענק אצל מעסיק אחד. מעסיק יגיש למוסד בקשה לתשלום מענק עידוד עבור עובדיו הזכאים למענק עידוד, החל מתום כל חודש המזכה את העובד במענק בתקופת הזכאות למענק, ולא יאוחר מיום 1.1.25.
- עובד שהמעסיק לא הגיש עבורו בקשה למענק ע"י המעסיק בתוך 60 ימים מתום כל חודש המזכה את העובד במענק, יהיה רשאי להגיש בקשה למוסד לא יאוחר מיום 1.7.25.
- הבקשה תוגש למוסד לביטוח לאומי באופן מקוון.
- הסכם זה יעמוד בתוקפו עד ליום 30.6.24, ניתן יהיה להאריך את ההסכם ב- 90 ימים נוספים בהסכמת הצדדים.

הכותבת – מנהלת מחלקת "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.

סוגייה בד"י עבודה

היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

עו"ד דנה להב

סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: "החוק") מונה מספר מצבים אשר בגינם קיימת לעובדת זכאות להיעדר ממקום עבודתה.

בהתאם לתיקון מס' 58 לחוק (*), עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים:

1. תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מ- 5 ימים רצופים.
2. לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.
3. העובדת מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה.
4. העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות, והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה.

לא ניתן לקבל את זכות ההיעדרות עקב שירות מילואים של בן הזוג במקביל לזכויות נוספות המקצרות את יום העבודה של העובדת (כגון: מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות סעיף 7(ג)(3) לחוק).

סיכום של דברים

עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים.

ראש רשות ביטחון (שרות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה), רשאי בהחלטה מנומקת בכתב לקבוע כי הוראות אלה לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני. במידה והעובדת זכאית להיעדר מעבודתה פחות משעה ביום, היא תהיה זכאית להיעדר מעבודתה ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה, ובין שעה אחת. ההיעדרות המותרת לפי התיקון לחוק היא בנוסף על ההפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 ואין מנכים אותה משכר עבודה. יצוין, כי הוראות אלה יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים. (*) סעיף חוק זה תוקן במסגרת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017, אשר נכנס לתוקף ביום 3.7.2017.

הכותבת – עורכת-דין 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.

תקצירי פסיקה חדשה



מי הוא מעסיק ברשת סניפי סופר- פארם, החברה או הזכיינים? עס"ק 5445-01-22, הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' סופר פארם. ניתן ביום 30.08.23, בבית הדין הארצי, ע"י הנשיאה כבוד השופטת ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה, כבוד השופט אילן איטח, כבוד השופטת סיגל דוידוב- מטולה, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כבוד השופט אילן סופר

נדחתה תביעת ההסתדרות אשר ייצגה את התאגדות הרוקחים העובדים ברשת הסניפים של חברת סופר פארם בבקשה לקבוע כי המעסיקה היא חברת סופר- פארם לפי חוק ההסכמים הקיבוציים תשי"ז-1957 ולצורך ניהול מו"מ עם העובדים. ההסתדרות ערערה לבית הדין הארצי בהסתמכות על כללי המשפט המשווה- הדין האמריקאי המסדירים הטלת חובת מו"מ על מעסיק עקיף בהעסקה משולשת. לפי כללים אלו, נטען כי החברה היא המעסיקה לצורך חוק הסכמים קיבוציים. בית הדין הארצי דחה את הערעור וקיבל את עמדת חברת סופר- פארם כאשר לפי מבחן "ההשפעה המהותית" נמצא כי הזכיינים הם שגיסו ופיטרו עובדים, הם שקבלו את תנאי השכר ואף אם היתה השפעה לסופר-פארם בנושאים אלו, המדובר בהשפעה מאוד מוגבלת ולא משמעותית.

עובדת שפרסמה פוסט מכפיש בפייסבוק נגד מעסיקה חויבה לפצותו בגין לשון הרע סע"ש 21515-12-20, ד"ר אורי ברגר אוקסנה טיחומירוב. ניתן ביום 19.06.2023, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י ידי כבוד השופטת סאוסן אלקאסם

עובדת פרסמה פוסטים מכפישים נגד מעסיקה בפייסבוק. המעסיק תבע את העובדת בגין פרסום לשון הרע כנגדו, העובדת טענה כי מדובר בתביעת השתקה מצד המעסיק וכי אין בפרסומה דברים העולים כדי לשון הרע כנגדו. לטענתה, מדובר היה בניסיון להיוועץ עם חבריה בפייסבוק. המעסיק טען לפרסום לשון הרע ולקבלת פיצוי. בית הדין פסק כי, מדובר בפרסום מכפיש נגד המעסיק העולה כדי לשון הרע. העובדת תייגה את הדף העסקי של המעסיק מדובר בפרסום לשון הרע ועל העובדת לפצות את המעסיק בסך של 16,500 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד עידו סמולר

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.