

דברי הסבר

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע מגן וחץ)

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 3.1.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע מגן וחץ) (להלן: "צו ההרחבה"), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 27.8.23 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני מיום 9.5.23 ועד 15.5.23. להלן עיקרי צו ההרחבה:

הגדרות

"הוראה של פיקוד העורף" – אחד משני אלה:

א. "הוראה על סגירת מוסד חינוך" – הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך ברשות המקומית באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות.

ב. "הוראה על איסור התקהלות" – הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור המיוחד שניתנה בתקופת הזכאות.

"מוסד חינוך" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

תקופת צו ההרחבה

מיום 9.5.2023 עד יום 15.5.2023

התנאים לתשלום שכר לעובדים

מעסיק ישלם לעובד שכר, לרבות תנאים סוציאליים, בשל כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת ההסכם, ובלבד שמתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים המפורטים להלן:

א. העובד מתגורר באזור שבין 0 ל-7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה או ביישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה לתקנות המצוי באזור א' והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני בתקופה שמיום 9.5.2023 עד 15.5.2023.

ב. העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור המיוחד, והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת צו ההרחבה עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך.

ג. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד או עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור המיוחד אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופת הזכאות ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור המיוחד.

2. מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:

1. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד.

2. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובדת עצמאי ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובדת עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו, לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

ד. עובד שהוא אומן בתנאים מסוימים.

ה. העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות.

ו. העובד הוא אדם עם מוגבלות שמקום מגוריו או מקום עבודתו באזור המיוחד ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

1. מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/ תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו.

2. מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף.

ז. העובד הוא הורה של אדם עם מוגבלות שמתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

1. המוגבלות של הילד של העובד ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור/ תיעוד רפואי על המוגבלות של בנו או בתו.

מה במבזק

דברי הסבר

■ צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע מגן וחץ)

חוזרים

■ מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

■ תוספת מעונות (זכויות הוריות), עדכון התוספת

■ השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות לעובדים - סכום מירבי

■ נחתם הסכם למען משרתי המילואים ומשפחותיהם

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 3.1.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע מגן וחץ), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 27.8.23 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני מיום 9.5.23 ועד 15.5.23.

2. ההורה נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד כיוון שהמוגבלות אינה מאפשרת לו לעמוד בהוראות פיקוד העורף.
3. מתקיים לגבי ההורה אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:
 - א. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה עצמאי של האדם עם המוגבלות.
 - ב. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו או מעיסוקו במשלח ידו לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד.

החזר ימי חופשה

עובד אשר נוכח ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין הימים הכלולים בתקופת צו ההרחבה ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלה או חלק מהם, יהוו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת הצו, והימים אשר נוכח ממכסת חופשתו יוחזרו לזכותו.

היעדרות שלא מזכה בשכר לפי צו ההרחבה

עובד שנעדר מעבודתו בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים לא יהא זכאי לשכר לפי צו ההרחבה בגין היעדרות זו.

שכר העבודה שישולם לעובד

השכר שישולם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, יהיה "שכר העבודה היומיומי" ולא יותר מ"השכר המרבי". כלומר, שכר רגיל ברוטו בלא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כונוניות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם. אך כולל הפרשות סוציאליות בגינו לפי זכאות העובד.

תשלומים לפי צו הרחבה זה יבוצעו לכל המאוחר במועד תשלום משכורת החודש העוקב לחודש בו ייצא צו ההרחבה, קרי פברואר 2024.

חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו תהא בין אם המעסיק הגיש תביעה ובין אם לאו.

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

מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

ביום 11.1.24 שר הפנים, משה ארבל, עדכן את המדיניות לעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה הנמצאים בישראל ומודיע כי נוכח התמורות שחלו ובכלל זה חלוף הזמן והניסיון שנצבר, לא תבוצענה פעולות אכיפה כנגד העסקתם של אזרחי אוקראינה ובלבד שחלפו 90 יום מעת כניסתם ארצה ושברשותם דרכון אוקראיני. 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 לישיבת ביקור מסוג ב/2 (תייר) של אזרחי אוקראינה ששהו כחוק בישראל ביום תחילת המלחמה או שנכנסו לאחר תחילתה עד ליום 31.12.24 או עד סיום המלחמה באוקראינה ואפשרות לחזור אליה, המוקדם מבניהם. בתום תקופה זו, תיבחן המדיניות מחדש בהתאם לנתונים העדכניים.

תוספת מעונות (זכויות הוריות), עדכון התוספת

סכום תוספת מעונות (זכויות הוריות) עד גיל 5 תעודכן החל מיום 1.1.2024, בהתאם לשיעור השינוי במדד (2.96%) כדלקמן:

1. בעד ילד אחד / ילד ראשון - 351 ש"ח לחודש.
2. בעד ילד שני - 237 ש"ח לחודש.

השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות לעובדים - סכום מירבי

החל מיום 1.1.2024 הסכום המירבי להשתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות הינו סך 631 ש"ח לחודש, הנובע מעדכון מדד בשיעור של 2.96%.

סיכום של דברים

הוחלט על ידי שר הפנים להאריך את הרישיונות לישיבת ביקור מסוג ב/2 (תייר) של אזרחי אוקראינה ששהו כחוק בישראל ביום תחילת המלחמה או שנכנסו לאחר תחילתה עד ליום 31.12.24 או עד סיום המלחמה באוקראינה.

סיכום של דברים

סכום תוספת מעונות (זכויות הוריות) עד גיל 5 תעודכן החל מיום 1.1.2024.

נחתם הסכם למען משרתי המילואים ומשפחותיהם

ביום 5.2.24 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין חתימת הסכם למען משרתי המילואים ומשפחותיהם. להלן עיקרי ההודעה:

בהמשך לתכנית המילואים של שר האוצר ושר הביטחון, נחתם הסכם בין ארגון המעסיקים להסתדרות הכללית ובו יעוגנו התנאים הסוציאליים למשרתי המילואים ומשפחותיהם, לצד צעד תקדימי של שיפוי מהמדינה למעסיקים בגובה של 20% משכרו של העובד המילואימניק. במסגרת ההסכם שנחתם, בין יו"ר ההסתדרות, ארנון בר-דוד, ויו"ר נשיאות המגזר העסקי, דובי אמיתי, הוחלט להעניק עד 8 ימי היעדרות בתשלום לבני זוג של משרתי מילואים, להם ילדים עד גיל 14, וכן להאריך את תקופת ההגנה בפני פיטורים לחודשיים, למי ששירת במילואים יותר מ-60 יום (במקום חודש כפי שקיים בחוק). עוד הוסכם, כי עובדים אשר לא התאפשר להם לנצל את מלוא ימי החופשה שלהם בשנת 2023, עקב נסיבות הנוגעות למלחמה, יוכלו לגרור את ימי החופשה הבלתי מנוצלים שצברו ב-2023 גם לשנת 2024. כמו כן, יחתם צו הרחבה שיחיל את התנאים הסוציאליים על כלל המעסיקים והמועסקים במשק.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" באתר נמצאים

סיכום של דברים

ביום 5.2.24 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין חתימת הסכם למען משרתי המילואים ומשפחותיהם.

תקצירי פסיקה חדשה

רצף זכויות בחילופי מעסיקים מחייב גם את מדינת ישראל ביחס לעובד שקודם בתפקידו ע"ע 65177-05-22, מדינת ישראל נ' שרון קלונג' ואח'. ניתן ביום 30.08.23, בבית הדין הארצי, ע"י סגן הנשיאה כבוד השופט אילן איטח, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופט רועי פוליאק אשת חינוך עבדה שנים רבות כמורה ובהמשך כמנהלת ביי"ס כאשר במהלך העסקתה, היא עברה בין המדינה כמעסיקה ראשונה לעירייה כמעסיקה שנייה. בפרישתה מעבודה, תוספת גמול ניהול שולמה לה בשכר הקובע לגמלה רק בגין תקופת העסקה בעירייה ולא בתקופה הראשונה בה עבדה מטעם המדינה. העובדת תבעה ודרשה את תוספת הניהול לגמלה שהיא זכאית בכל תקופת העסקתה. בית הדין האזורי קבע כי, יש לקבל את התביעה וכי יש לכלול את גמול הניהול ב"משכורת הקובעת" לגמלה, גם בגין תקופת העבודה במדינה. המדינה ערערה על קביעה זו וטענה לפרשנות לשונית שגויה של סעיף ב"הסכם רציפות" זכויות, שנחתם עם העובדת. בית הדין הארצי דחה את הערעור וחיזק את פסיקת בית הדין האזורי בכך שקיבל את גרסת העובדת.

אין חובה להחתים עובד בטופס הודעה לעובד, אך במידה ובהודעה מופיעה חתימה הנחזית לחתימת העובד, על המעסיק להוכיח כי העובד חתם על הטופס סע"ש (ת"א) 48074-06-19 עו"ד בר יעקב נ' ע.ע. אבו ראס-חברה לעבודות בנין ופיתוח בע"מ ואח'. ניתן ביום 04.07.23, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, על ידי כבוד השופטת אירית הרמל העובד, מהנדס בנין מוסמך הגיש תביעה כספית אשר עניינה שכר, גמול שעות נוספות, פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות שונות. השאלה העומדת להכרעת בית הדין היא בעניין מיהות המעסיק. העובד טען כי לא קיבל הודעה המפרטת את תנאי העסקתו בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה. המעסיקות הכחישו טענה זו וטענו כי העובד הועסק בשורותיהן על פי הסכם ושבמהלך פגישה ביניהם סוכמו תנאי העסקתו על הכתב במסמך שהוכתר במילים: זיכרון דברים, עליו חתמו הצדדים. באשר למתן הודעה לעובד העובד לא התייחס בתצהירו לזיכרון הדברים וכל שהצהיר הוא שההסכמות באשר לתנאי העסקתו היו בעל פה וכי לא קיבל הסכם עבודה מאף אחד מהמעסיקים. נקבע כי חוק הודעה לעובד לא מחייב חתימה של העובד על גבי טופס ההודעה לעובד. חתימת העובד היא רק ראיה לקבלתו את ההודעה. ככל שההודעה כוללת חתימה הנחזית לחתימת העובד והוא טוען כי החתימה אינה חתימתו, על המעסיק להוכיח כי העובד חתם על הטופס. על העובד לא מוטל הנטל להוכיח כי חתימתו זויפה.



תקצירי פסקי הדין מאת ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן 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.