

דברי הסבר

הודעה על מתן היתר כללי בדבר הפסקות (חרבות ברזל) (הוראת שעה)

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 20.2.2024 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי בדבר הפסקות (חרבות ברזל) (הוראת שעה) (להלן: "ההודעה"). ההיתר מאפשר גמישות במתן הפסקות. להלן עיקרי ההודעה:

ההיתר נועד לאפשר לעובד המעוניין בכך ובכפוף לצורכי המעסיק, גמישות בהפסקות ביום עבודה כדי להקל בביצוען של שעות העבודה שהוא צפוי להחסיר במקום עבודתו באותו יום עבודה, בשל אילוצים הנובעים מהיעדרות בן זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו בשל מצב החירום.

סעיף 20 (ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, קובע כי הפסקה למנוחה ולסעודה לפי סעיף קטן (א) ביום עבודה לא תעלה על שלוש שעות.

בהתאם להודעה, לבקשת עובד ובהסכמת מעסיקו, מותר לסטות מהוראות סעיף 20 (ב) לחוק באותו יום עבודה שבמסגרתו מבוקש להשלים את שעות העבודה שהחסיר העובד. כלומר, עובד יוכל להיות בהפסקה של יותר מ-3 שעות ביום עבודה וישלים את שעות העבודה שהחסיר.

"עובד" הנו מי שמתקיים בו אחד מאלה:

1. בן זוגו או הורהו האחר של ילדו משרת כחייל.
 2. בן זוגו או הורהו האחר של ילדו מנוי בסעיף 11 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.
 3. העובד הוא הורה, בן זוג או בן משפחה אחר של חטוף או נעדר ולרבות הורהו האחר של ילדו של חטוף או נעדר.
 4. העובד התפנה ממקום מגוריו, ולרבות בן זוגו של עובד כאמור או הורהו האחר של ילדו של עובד כאמור.
- תוקפו של היתר זה מיום 20.2.2024 ועד תום תוקפה של הוראת השעה, קרי ה- 1.3.2024.

חוק עובדים זרים (תיקון מס' 24), התשפ"ד - 2024

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 21.2.2024 פורסם ברשומות חוק עובדים זרים (תיקון מס' 24), התשפ"ד-2024 (להלן: "התיקון לחוק") העוסק בשחרור כספי הפקדון של עובד זר. להלן עיקרי התיקון לחוק:

רשות האוכלוסין וההגירה תאפשר לעובד זר השוהה בישראל, לצפות בכל עת באתר האינטרנט שלה או באמצעי דיגיטלי, במידע בכתב או לקבלו מרשות האוכלוסין וההגירה לפי בקשתו, ללא תשלום. העובד יוכל לצפות בכספי הפקדון המתנהלים לגביו בקרן או בחשבון הבנק ובכלל זה תשלומי המעסיק, סכומי הפיקדון, הרווחים שנצברו והעמלות ודמי הניהול שנוכו.

כמו כן, העובד יוכל לקבל מידע לגבי אופן הגשת הבקשה לקבלת כספי הפיקדון וקישור לנוהלי רשות האוכלוסין וההגירה לעניין הפיקדון. וכן מידע לגבי תוקף האשרה והרישיון של העובד הזר.

בהתאם לתיקון לחוק, עובד זר אשר עזב את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית ממנה, לאחר תום התקופה שבה הורשה לשהות בה לפי הוראות חוק הכניסה לישראל, יחולו הוראות אלה:

1. העובד הזר יהיה זכאי לקבל 25% מכספי הפיקדון בתוספת הרווחים שנצברו בשל אותו חלק, בניכוי הסכומים הדרושים ע"פ חוק, בכפוף להגשת בקשה בכתב לממונה (להלן: "החלק הבסיסי").

2. עובד זר שעזב את ישראל לא יאוחר מ-12 חודשים מתום התקופה שבה הורשה לשהות בה לפי הוראות חוק הכניסה לישראל, יהיה זכאי נוסף על החלק הבסיסי ליתרת כספי הפיקדון בתוספת רווחים בניכוי הוצאות הרחקתו ומיסים.

עובד שנבצר ממנו לעזוב את ישראל עד תום התקופה שבה הורשה לשהות בה לפי הוראות חוק הכניסה לישראל בתום לב ובשל טעות העובד, יכול לפנות לממונה בבקשה להפחית את תקופת השיהוי שתיזקף לחובתו של העובד.

מה במבזק

דברי הסבר

■ הודעה על מתן היתר כללי בדבר הפסקות (חרבות ברזל) (הוראת שעה)

■ חוק עובדים זרים (תיקון מס' 24), התשפ"ד - 2024

חוזרים

■ הודעה לציבור - איסור העסקת מורשע באלימות והתעללות במוסדות לטיפול בילדים וחסרי ישע

■ משרד העבודה למען בני ובנות זוג של משרתי מילואים

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 20.2.2024 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי בדבר הפסקות (חרבות ברזל) (הוראת שעה) ההיתר מאפשר גמישות במתן הפסקות.

סיכומם של דברים

ביום 21.2.2024 פורסם ברשומות חוק עובדים זרים (תיקון מס' 24), התשפ"ד - 2024 העוסק בשחרור כספי הפקדון של עובד זר

הממונה לא יפעיל את סמכותו בעניין הפחתת תקופת השיהוי כאמור לעיל לגבי עובד זר, אם חלפו מעל 3 שנים מתום התקופה שבה הורשה לשהות בישראל לפי הוראות חוק הכניסה לישראל עד המועד שבו התקבלה בקשתו במשרדי הממונה.

עובד זר הרואה עצמו נפגע מהחלטה לדחות בקשה להפחתת תקופת השיהוי שתיזקף לחובתו כולה או חלקה, רשאי להגיש בתוך 21 ימים ממועד ההחלטה השגה לעובד משרד הפנים. עובד משרד הפנים המוסמך להחליט בהשגה ידון ויכריע בה.

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**הודעה לציבור - איסור העסקת מורשע באלימות והתעללות במוסדות לטיפול בילדים וחסרי ישע**

ביום 19.2.2024 פרסם משרד המשפטים הודעה לציבור לפיה אסור להעסיק מורשע באלימות והתעללות במוסדות לטיפול בילדים וחסרי ישע. להלן ההודעה במלואה:

ביום 2.8.2024 ייכנס לתוקף החוק למניעת העסקת במוסדות מסוימים של מי שהורשע באלימות כלפי ילדים וחסרי ישע, תשפ"ג-2023. בהתאם לחוק, חל איסור להעסיק (בשכר או בהתנדבות) עובד שהורשע בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע, במוסדות או בגופים המטפלים בילדים עד גיל 6 (כגון: מעון, גן, קייטנה וכו'), וכן במוסדות המטפלים בחסרי ישע, לרבות בתי חולים בהם מאושפזים חולים סיעודיים או מתמודדי נפש. האיסור חל גם על המעסיקים וגם על העובדים המורשעים, וכל מי שמפר את הוראות החוק מבצע עבירה פלילית. החובה חלה גם על עובדים חדשים וגם על עובדים שהתקבלו ומועסקים במוסד לפני מועד תחילת החוק.

הורשעת בעבירת אלימות ואתה מנוע מלעסוק במוסדות המטפלים בילדים וחסרי ישע?

החל מפברואר 2024, אתה רשאי להגיש בקשה לפטור מאיסור עיסוק, לוועדת מומחים אשר הוקמה על ידי שר המשפטים. הבקשה תוגש במוזכרות בית המשפט או באתר נט-המשפט. הפרטים המלאים להגשת בקשה מוסדרים באתר הנהלת בתי המשפט.

אתה מעסיק במוסדות לטיפול בילדים וחסרי ישע?

החל מכניסת החוק לתוקף (2.8.24), לפני העסקת עובד תהיה מחויב לקבל אישור העסקה ממשטרת ישראל.

משרד העבודה למען בני ובנות זוג של משרתי מילואים

שר העבודה יואב בן צור חתם על כוונתו להרחיב את הסכם הקיבוצי שנחתם למען משרתי המילואים שיחול על כל המשק ועל בני ובנות זוג של משרתים בכוחות הביטחון. הרחבת ההסכם הקיבוצי ע"י שר העבודה תעניק הטבות מהותיות הן למשרתים והן לבני/בנות זוגם והצו יורחב בפועל עד 50 יום לאחר הצהרה זו על כלל המשק. הרחבת ההסכם נעשה לאחר עבודת מטה ע"י הממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה, עו"ד רבקה ורבנר ובהמשך להסכם שהושג עם ארגוני המעסיקים על שיפוי למעסיקים והמענים הסוציאליים למשרתי המילואים ובנות זוגם. ההטבות אשר ינתנו: הארכת תקופת ההגנה מפטורים מ-30 ימים ל-60 ימים למשרתים החוזרים לעבודה וכן עד 8 ימי העדרות בתשלום להורים לילד עד גיל 14. בנוסף ככל שלא התאפשר לעובד/ת לנצל צבירת חופשה בשנת 2024 בשל מלחמת חרבות ברזל, יתאפשר לנצלם ב-2024 (גרירת החופשה, שאינה מותרת כיום).

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

סיכום של דברים

ביום 19.2.2024 פרסם משרד המשפטים הודעה לציבור לפיה אסור להעסיק מורשע באלימות והתעללות במוסדות לטיפול בילדים וחסרי ישע.

סיכום של דברים

שר העבודה יואב בן צור חתם על כוונתו להרחיב את הסכם הקיבוצי שנחתם למען משרתי המילואים שיחול על כל המשק ועל בני ובנות זוג של משרתים בכוחות הביטחון.

תקצירי פסיקה חדשה

חישוב תשלום פדיון חופשה לעובד חודשי כשיש עמלה אחת גבוהה ביותר מעמלות של שאר חודשי השנה

ע"ע 9682-10-22, פרחי שי אבי נ' וי אם וור ישראל בע"מ. ניתן ביום 15.08.23 בבית הדין הארצי, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר



בית הדין הארצי דחה תביעת עובד לתשלום הפרשי פדיון חופשה שנטען עקב הסכם לסיום העסקה בין הצדדים אשר הופר. ההסכם הורכב בין היתר ממענק גבוה שיפצה את העובד ברכיבי גמר חשבון. לאחר סיום תשלום גמר חשבון, העובד תבע את תשלום הפרשי פדיון חופשה בהישענות על סעיף 10 לחוק חופשה שנתית על סעיפיו ותתי סעיפיו. המחלוקת נסובה סביב השאלה האם יש לכלול את עמלת החודש האחרון שהיתה גבוהה במיוחד בתחשיב תשלום פדיון חופשה. לאחר בחינת ההסכם נקבע כי, לא התכוונה המעסיקה להכליל עמלות של חודש אחרון בתוך החישוב לפדיון חופשה הואיל והעמלה בגין החודש האחרון להעסקה היתה גבוהה ביותר ולא יצגה את העמלות שנעשו לאורך השנה. לפיכך נדחתה תביעת העובד ונקבע כי החלת סעיף 10(ב)2 לחוק עלולה להביא לתוצאה הטומנת בחובה עיוות מסוים כלפי הצדדים. עריכת ממוצע עמלות של 12 חודשים, בהיקש מתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, היא המגלמת איוון פנימי בין האינטרסים המתגוששים. לפיכך נקבע כי העמלה הממוצעת שחושבה לצורך תשלום דמי החופשה השנתית היא ממוצע העמלות בשנים עשר החודשים האחרונים לעבודתו והעמלה בחודש מאי 2018 הינה גבוהה משמעותית מהעמלות שהתקבלו במהלך השנה, ולמעשה בכל השנה ביחד ולכן לא נכללה בתחשיב.

ניתן לזמן לשימוע באמצעות הודעת וואטסאפ

סע"ש 10432-07-21, רחל הדסה מלכה נגד בר-אל מור סחר בע"מ. ניתן ביום 09.01.2024, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם, בביה"ד האזורי לעבודה בבאר שבע

עובדת שהועסקה כמוכרת אצל המעסיקה במשך כ 4 שנים הוצאה לחל"ת קורונה ולאחר מכן פוטרה. העובדת טענה כי פוטרה לאחר שזומנה לשימוע בהודעת וואטסאפ שאינו מהווה זימון לשימוע תקין וכי פוטרה מטעמים פסולים בגלל היותה אם לילדה בעלת מוגבלות. המעסיקה טענה כי העובדת פוטרה לאור התנהלותה הלא תקינה ומשיקולי צמצום לאור הקשיים הכלכליים אליה נקלעה המעסיקה בעקבות הקורונה. ביה"ד לעבודה פסק כי אין לגרוע מתוקפו של זימון לשימוע שנשלח לעובדת בהודעת הוואטסאפ. הודעת הוואטסאפ שנשלחה לעובדת כללה צילום של מכתב ההזמנה לשימוע בו פורטו העילות לשימוע. בית הדין ציין כי מטרת מסירת ההזמנה לשימוע היא שהעובד יהא מודע לטענות המועלות כלפיו ויוכל להיערך בהתאם. כמו כן, ביה"ד דחה את טענותיה כי פיטוריה נעשו בשל היותה הורה לאדם עם מוגבלות היות והעובדת לא הצליחה להרים את נטל ההוכחה על היותה כזו. ואילו המעסיקה הצליחה להרים את נטל ההוכחה כי העובדת פוטרה עקב התנהלותה וכן בגלל צמצום בכוח אדם לאור הקשיים הכלכליים אליה נקלעה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד ראובן בדרז'נוב

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מימל 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.