

הודעה

הודעה על עדכון סכום ערובה

לפי תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996

עו"ד מיטל דולב - בלם

תקנה 2 לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996 (להלן: "התקנות") קובעת, כי על המבקש רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם, להמציא ערובה לשר לשם הבטחת חובותיו כלפי עובדיו, בהתאם לסכום הנקוב בתקנה 3 לתקנות.

ביום 10.4.2016 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעת שר הפנים, לפיה החל מיום ה- 1.1.2016 סכום הערובה הנקוב לגבי קבלן כוח אדם הנותן שירותי כוח אדם בין-ארציים, כאמור בתקנה 3א, יעמוד על סך 7,032 ש"ח, בעבור כל עובד שהתאגיד ביקש להעסיק בשנת 2016.

הכותבת – 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חוזרים

קצובת הבראה במגזר הציבורי – עדכון 2016

בהתאם לחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה החל מ- 1.6.2016 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 421 ש"ח ליום.

הנחיות לפתיחת תיק חדש להעסקת עובדים פלשתינאים או חידוש תיק

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר ובו הנחיות לפתיחת תיק חדש להעסקת עובדים פלשתינאים או חידוש תיק. להלן עיקרי החוזר:

מעסיק המבקש לפתוח תיק חדש להעסקת עובדים פלשתינאים או מעסיק הנדרש לרענן מסמכים בתיק קיים יפנה למדור התשלומים **בהתאם למיקום פקיד השומה** בו מתנהל תיק הניכויים של המעסיק (ראו טבלה רשימת פקידי שומה בהתאם למדורים).

מס' תיק ניכויים ומס' ישות (ת.ז. / ח.פ.) חייבים להיות תואמים לרשום בפקיד השומה.

על המעסיק לגשת למדור התשלומים הרלוונטי בצירוף המסמכים הבאים (רשימת המסמכים מתייחסת לכל הענפים):

1. תעודת עוסק מורשה.
2. אישור על ניהול פנקסי חשבונות ורשומות לפי חוק עסקאות גופים ציבוריים – בתוקף – שאילתה. 212.
3. צילום תעודת זהות של המעסיק.
4. לחברה – תזכיר ותקנון החברה, חותמת החברה, מסמך מורשה חתימה בחברה וצילומי ת.ז. של בעלי החברה, תעודה לרישומה של חברה פרטית.
5. תיק ניכויים ביטוח לאומי.
6. פרטי בנק למעסיק (צילום צ'ק / תדפיס פרטי חשבון).
7. צילום רישיון קבלן (בענף הבניין)
8. כתובת דואל של המעסיק.

קבלת היתר

לאחר פתיחת תיק מעסיק על המעסיק להגיש בקשה לקבלת היתר להעסקת עובדים פלשתינאים.

הזמנת עובדים

לאחר קבלת ההיתר על המעסיק לבצע הזמנת עובדים.

מה במבזק

הודעה

הודעה על עדכון סכום ערובה

חוזרים

- קצובת הבראה במגזר הציבורי - עדכון 2016
- הנחיות לפתיחת תיק חדש להעסקת עובדים פלשתינאים או חידוש תיק
- יום ללא עישון לשנת 2016
- מיזם "עסק שווה" לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרות איכותיות יוצא לדרך

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

החל מ- 1.6.2016 התשלום ליום הבראה במגזר הציבורי יעודכן לסכום של 421 ש"ח ליום.

סיכום של דברים

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר ובו הנחיות לפתיחת תיק חדש להעסקת עובדים פלשתינאים או חידוש תיק.

תנאי העסקה

- על המעסיק בעל היתר ההעסקה להעסיק את העובד הפלשתינאי שקיבל רישיון עבודה בישראל על שמו של המעסיק, בהתאם להיתר ההעסקה באופן ישיר כעובד מן המניין בעסקו, וחל איסור להעביר את העובד לעבודה אצל מעסיק אחר או להעסיקו באמצעות קבלן כוח אדם או אצל מעסיק בפועל כקבלן כוח אדם.

דיווחי העסקה

- על המעסיק חלה חובה לנהל רישום נוכחות של עובדיו בפנקס שעות עבודה בהתאם לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1551.
- במידה והעובדים הפלשתינאים הרשומים על שם המעסיק הועסקו באופן חלקי/לא הועסקו על ידי המעסיק, המעסיק נדרש להעביר אל מדור התשלומים רישום נוכחות של עובדיו ולפרט את טענותיו בכתב באופן מידי בקשר להעסקה חלקית/אי ההעסקה. כמו כן, אם העובדים לא הגיעו לעבודה מחמת סיבה כגון מחלה, תאונת עבודה, שהות בחו"ל וכו', על המעסיק להגיש למדור התשלומים באופן מידי מסמכים התומכים בסיבות אי ההגעה.
- על המעסיק לדווח מידי חודש למת"ש, עד ליום ה-5 לחודש העוקב ובטפסים שנקבעו לכך.
- מעסיק שלו 5 עובדים פלשתינאים ומעלה חייב בהגשת הדיווח באמצעות מדיה מגנטית בלבד.
- אי הגשת דיווחי שכר העובדים הפלשתינאים ו/או אי תשלום מלא במועד בגינם, יגרור עריכת שימוע למעסיק וביטול ההיתר להעסקת עובדים הפלשתינאים למשך 3 חודשים.

יום ללא עישון לשנת 2016

ביום 11.5.2016 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר שעניינו ציון "יום ללא עישון" ב-31.5.2016. החוזר כולל, בין היתר, תזכורת באשר להוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון התשמי"ג-1983. להלן עיקרי החוזר:

בכל שנה בתאריך 31 במאי, מציינים בכל העולם את "יום ללא עישון". מטרתו של יום זה היא להעלות על סדר היום העולמי את נושא העישון ולהגביר את המודעות למניעת תמותה ותחלואה ממחלות הנגרמות בעקבות עישון טבק.

במסגרת יום זה אנו חוזרים ומזכירים את הוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון התשמי"ג-1983 (ראו סעיף 61.19 בתקשי"ר בדבר הגבלת העישון), ויש להביא הוראות אלו לידיעת כל העובדים:

- העישון אסור בכל מקום במשרד ממשלתי, לרבות כל מבנה וכל חצרי המבנה.
- לעניין בית חולים או מרפאה, חל איסור גם באזור הכניסה או היציאה לבניין, בטווח של 10 מטר מהדלת.
- לא יחזיק אדם או עובד סיגריה, סיגרילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים, בכל שטח המשרד, בית חולים או מרפאה.
- על האחראי לקבוע שלט המורה על איסור העישון בכל שטח המשרד הממשלתי. השלט המורה על איסור העישון יכיל סמל וחלק מילולי כפי שמופיע בתוספת השנייה לתקנות הגבלת העישון במקומות ציבוריים (קביעת שלטים) התשמי"ד-1984.
- האחראי לא יציב מאפרה במקום בו העישון אסור.
- האחראי רשאי להטיל את תפקיד הפיקוח על אחד או יותר מעובדי המשרד או היחידה (להלן – "המפקח"). האחראי או המפקח חייבים לעשות כל שניתן למניעת עבירות לפי סעיף זה. יראו אותם כמי שמילאו את הוראה זו, אם הוכיחו כי עשו את כל אלה:
 - 1) פנו לאדם המעשן או המחזיק סיגריה, סיגרילה, נרגילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים במקום ציבורי, לחדול מהמעשה האסור או נקטו אמצעים סבירים כדי להבטיח מניעת עבירות.
 - 2) התלוננו או עשו מאמץ סביר לעשות כן, בפני שוטר, אם על אף פעולתם כאמור בנסמן מס' 1 שצוין לעיל, נמשכה הפרת ההוראה.
 - 3) האחראי יפרסם באתר האינטרנט או בדרך אחרת, מספר טלפון לצורך הגשת תלונה.
 - 4) עובד המועסק במשרד או ביחידה, לפי העניין, יבקש בנימוס מאת קהל הפונים להימנע מעישון בעת בואם להסדיר את ענייניהם בכל מבנה שהוא רכוש המדינה
 - 5) רשאי המפקח או הסדרן לדרוש מאדם או עובד אשר עישן במקום בו העישון אסור, לזהות עצמו ואם סירב לעשות כן רשאי הוא לעכב אותו במקום עד לבוא שוטר, אך לא יותר מאשר שעה אחת.

סיכום של דברים

ביום 11.5.2016 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר שעניינו ציון "יום ללא עישון" ב-31.5.2016. החוזר כולל, בין היתר, תזכורת באשר להוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון התשמי"ג-1983.

מיזם "עסק שווה" לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרות איכותיות יוצא לדרך

ביום 20.4.2016 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה חוזר בעניין מיזם "עסק שווה" לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרות איכותיות. להלן עיקרי החוזר:

בימים אלו יוצא לדרך מיזם "עסק שווה" – מיזם חדשני בהובלת המגזר העסקי שמטרתו שילוב אנשים עם מוגבלות במשרות איכותיות ובארגונים גדולים.

המיזם יפעל במסגרת 3 מעגלים מרכזיים:

1. **מעגל פנים ארגוני** - סיוע בשילוב עובדים עם מוגבלות בארגונים: מתן סל שירותים מקיף ונרחב למעסיקים, הכולל את כל הכלים הדרושים להם לקליטת והעסקת אנשים עם מוגבלות בארגון, בשיתוף עם מרכזי התמיכה למעסיקים של המטה. במסגרת הסל יינתנו שירותים כגון- סיוע בכתיבת תכנית עבודה, סיוע באיוש משרות איכותיות, ליווי המעסיק בדילמות העולות במסגרת העסקת העובד, מתן הדרכות למנהלים אישיים ו/או לצוותים, סיוע בעמידה בצו ההרחבה ועוד.

2. **מעגל עולם העסקים** – בניית רשת מעסיקים: במסגרת המיזם תוקם רשת של מנכ"לים ואנשי עסקים (בעלי חברות), אשר יפעלו לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות גם מחוץ לארגונים, וילוו מעסיקים נוספים.

3. **מעגל ציבורי** - שינוי עמדות: אחת ממטרות המיזם העיקריות הינה לשנות עמדות ותפיסות על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בקרב הציבור הרחב. נעשה זאת במסגרת המדיה התקשורתית-קמפיינים בתקשורת, יצירת מדדים עבור מעסיקים עם מוגבלות ועוד.

מהי הייחודיות של "עסק שווה"?

- עבודה עם ארגונים גדולים, מעל 200 עובדים.
 - התמקדות במשרות איכותיות/מקצועיות/לאקדמאים, מתוך מטרה לשלב אנשים עם מוגבלות במשרות ההולמות את כישוריהם, השכלתם ויכולותיהם.
 - התמקדות והתמחות בענפי הייטק, פיננסים, תקשורת וביטוח.
 - שפה וקצב עסקיים - המיזם הינו בהובלת אנשי עסקים וצוות המיזם מורכב ממומחים בתחום התעסוקה החיים את העולם העסקי ומכירים את צרכי ודרישות הארגונים.
- החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

תקציר בטיקה חדשה



פיטורי עובדת לאחר חופשת לידה עקב העדפת ממלאת המקום עשויים להוות אפליה
 סע"ש 36109-06-13 סנדרין (סנדי) אסולין נ' עיתון המודיע בע"מ. ניתן ביום 25.11.15, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט שמואל טננבוים

בית הדין קבע כי נוצרה הפליה כלפי העובדת במישור התוצאתי. דהיינו, הוכח כי לעובדת היעדרותה של העובדת ממקום העבודה במהלך חופשת הלידה, עת שמימשה את זכותה כהורה, היה משקל מכריע בתוצאה שהביאה, בסופו של דבר, לנטילת החלק הארי של תפקידה ולאחר מכן לפיטוריה. לולא יצאה העובדת לחופשת לידה, ולולא נזקקה המעסיקה למחליפה, לא הייתה העובדת מפוטרת מעבודתה. כלומר לא ניתן לנתק את הקשר הסיבתי בין חופשת הלידה של העובדת לפיטוריה, גם אם למעסיקה לא הייתה כוונה כזו. המעסיקה הפרה הוראת חוק אשר באה להגן על עיקרון השוויון, עקרון שבא להבטיח את זכויותיה של האישה העובדת וליצור מציאות המאפשרת לנשים להשתלב בשוק העבודה למגר את הפגיעה בשוויון בשוק העבודה בישראל. לפיכך קבע בית הדין כי על המעסיקה לפצות את העובדת בפיצוי בסך 15,000 ש"ח.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד עמוס הלפרין
 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.