

## חוזרים

### נוהל פיקדון לעובדים זרים המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד

ביום 1.8.2016 פרסמה רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים (להלן: "הרשות") נוהל, ובו הנחיות בעניין פיקדון לעובדים זרים, המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד. להלן עיקרי הנוהל:

סעיף 1יא לחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 (להלן: "החוק") קובע, כי ניתן לחייב מעסיק להפקיד עבור העובד הזר, מדי חודש, סכום של עד 700 ש"ח בגין כל חודש בו הועסק העובד הזר על ידו (להלן: "הפיקדון"). לפי סעיף 1יא(ו) לחוק, הסכום שהופקד לפיקדון יבוא על חשבון תשלומים סוציאליים שעל המעסיק לשלם לקרן פנסיה, לתכנית חיסכון אחרת, לקופת תגמולים או לתשלום פיצויי פיטורים, מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, ובשיעורים הקבועים בהסכם או בצו כאמור.

תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו - 2016 שפורסמו ביום 19.07.2016 (להלן: "התקנות"), מסדירות בחקיקת משנה את חובתם של מעסיקים בעל היתר לפי סעיף 1יג לחוק ולחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996, להעסקת עובד זר בעל אשרה מסוג ב/1 בענף הבניין; ושל מעסיק בעל היתר לפי סעיף 1יג לחוק להעסקת עובד זר בעל אשרה מסוג ב/1 בעבודה בטכנולוגיה ייחודית, לשלם פיקדון עבור כל עובד זר המועסק על ידם החל מיום 1.8.2016, והוראותיהן מחליפות את הוראות נהלי הרשות שנקבעו בעבר לעניין תשלום פיקדון לעובדים זרים בענפים אלה. כמו כן, מסדירות התקנות את חובתה של חברת סיעוד המעסיקה עובד זר בעל אשרה מסוג ב/1 בענף הסיעוד, במתן שירותי סיעוד למטופל סיעודי בעל היתר לפי סעיף 1יג לחוק להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, לשלם פיקדון בעד כל עובד זר המועסק על ידה החל מיום 1.11.2016.

בהתאם לתקנות יש להפקיד את כספי הפיקדון בחשבון בנק נפרד המיועד אך ורק לכספי הפיקדון, אשר נפתח ומתנהל בבנק אשר ייבחר במכרז (להלן: "חשבון הבנק"). חשבון הבנק מנוהל באמצעות יחידת הפיקדונות במנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים ברשות (להלן: "יחידת הפיקדונות"). נכון למועד פרסום נוהל זה, הבנק בו מתנהלים חשבונות הפיקדון הוא בנק מזרחי טפחות (בנק 20 סניף 618).

סעיף 1יא(ד) לחוק קובע, כי עובד זר זכאי לקבל את כספי הפיקדון, בתוספת הרווחים שנצברו עליהם ובניכוי דמי ניהול או עמלות וכן בניכוי מס הכנסה, לאחר יציאתו מישראל יציאה של קבע, ובתנאי שיצא את ישראל במועד שנקבע לכך. בהתאם לכך הוגדר בתקנות, כי "תום התקופה לשהייה בישראל" של עובד זר יהא המועד שבו על העובד לצאת מישראל לפי תנאי הרישיון שהונפק לו לפי סעיף 6 לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב - 1952, לרבות לפי הוראות הרשות, או המועד לעזיבה את ישראל כפי שנקבע בהחלטה על ביטול רישיונו של העובד. בהתאם לכך, מפיקדונו של עובד זר ששהה בישראל שלא כדין בתום תקופת שהותו החוקית, רשאית הרשות לנכות סכום יחסי מן הפיקדון בעד כל חודש איחור ביציאה, כמפורט בתקנות ובנוהל זה.

#### הפקדת הפיקדון בחשבון בנק ייעודי וחובת הדיווח

חובת הפקדת הפיקדון חלה על המעסיק בכל חודש, עבור כל עובד זר שהועסק על ידו באותו החודש. הפיקדון יופקד בחשבון הבנק לא יאוחר מה- 15 בכל חודש, עבור החודש שקדם לו. בחודש שבו חל מועד עזיבתו של העובד את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית, על המעסיק לשלם את יתרת סכום הפיקדון בעד תקופת העסקתו של העובד עד למועד יציאתו כאמור, 5 ימים לפחות לפני מועד זה, ובלבד שהמעסיק יודע על מועד העזיבה הצפוי. המעסיק אינו רשאי לנכות את סכום הפיקדון משכרו של העובד, וכספי הפיקדון אינם ניתנים להעברה, לשעבוד או לעיקול. הפיקדון יועבר ע"י המעסיק באמצעות מס"ב בלבד, אל חשבון הבנק שנקבע לכך, המיועד אך ורק למטרה זו. אי תשלום פיקדון עד היום ה- 15 לחודש שלאחר החודש שעבורו על המעסיק להפקיד את הפיקדון, מהווה הפרת תנאי ההיתר, ועלול להביא להפעלת סנקציות כנגד המעסיק ואף לנקיטה בהליכי אכיפה פלילית נגד המעסיק.

## מה במבזק

### חוזרים

■ נוהל פיקדון לעובדים זרים המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד

■ קצובת נסיעה במגזר ציבורי - החזר הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית בעקבות הרפורמה בתחבורה הציבורית

### שאלה ותשובה

■ היעדרות עובד ב- 1 בספטמבר

### תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 1.8.2016 פרסמה רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים נוהל, ובו הנחיות בעניין פיקדון לעובדים זרים, המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד**

**סכום הפיקדון**

בענף הבניין וענף טכנולוגיה ייחודית - 710 ש"ח, ויעודכן בהתאם לשכר המינימום הענפי בענף הבניין. בענף הסייעוד – סכום רכיבי שכר לפיצויים ותגמולים מכוח צו הרחבה או הסכם קיבוצי, או סכום רכיבי שכר לפיצויים ותגמולים מכוח הסכם בין חברת הסייעוד לבין מזמין שירותי הסייעוד, לפי הגבוה מבניהם.

**תשלום כספי הפיקדון לעובד הזר**

עובד זר אשר יוצא מישראל שלא באופן זמני, יהיה זכאי לקבל את כספי הפיקדון בתוספת רווחים, ובניכוי הוצאות ניהול החשבון ומס הכנסה בשיעור 15%. כמו כן, במידה והעובד הזר הורחק מישראל, ינוכו מסכום הפיקדון הוצאות הרחקתו מישראל.

**תשלום כספי הפיקדון לעובד זר שנפטר**

עובד זר שנפטר בטרם עזיבתו את ישראל, אשר היה זכאי לכספי פיקדון כאמור, יועברו הכספים לטובת בן זוגו, ילדו או הורו בהתאם להמצאת מסמכים רלבנטיים, כמפורט בנוהל. במידה ואין יורשים כאמור, יועברו הכספים למי שייקבע שהם יורשי המנוח בהחלטה שיפוטית לפי דין הירושה החל על הנפטר. הוראות פרק זה יחולו גם על עובד זר שנפטר מחוץ לישראל, אשר היה זכאי לכספי פיקדון. כספי פיקדון שלא נמשכו ע"י עובד זר, יועברו בתום שנתיים מתום התקופה, לידי האפוטרופוס הכללי, וישמשו למטרת רווחתם ובריאותם של עובדים זרים, לתגבור שירותי טיפול ותמיכה בתינוקות ופעוטות זרים חסרי מעמד בישראל.

## קצובת נסיעה במגזר ציבורי – החזר הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית בעקבות הרפורמה בתחבורה הציבורית

ביום 23.8.2016 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין קצובת נסיעה במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

לאחר הידברות בין משרד האוצר להסתדרות העובדים הוחלט על מתווה בנדון, במטרה לצמצם את הפגיעה בקצובת הנסיעה המשולמת לעובדים הנוסעים בנסיעות בינעירוניות. להלן ההנחיות לביצוע שהועברו למשרדי הממשלה:

- מקבלי קצובת נסיעה עליהם יחולו כללי הרפורמה במלואה:**
  - עובדים קיימים (עובדים שנקלטו לעבודה אצל מעסיקם הנוכחי לפני ה- 1/1/2016) שקיבלו "חודשי חופשי" עירוני עד 31/12/2015, יקבלו "חודשי חופשי" לפי תעריפי הרפורמה המעודכנים. לאוכלוסייה זו תשולם קצובה אוטומטית עפ"י מיקודים.
  - לעובדים חדשים שנקלטו החל מיום 1/1/2016 תשולם קצובה עפ"י כללי ובתעריפי הרפורמה. הקצובה תשולם אוטומטית עפ"י מיקודים.
- עובדים קיימים (שנקלטו לפני 1/1/2016) הנוסעים בנסיעות בינעירוניות:**
  - עובדים קיימים שקיבלו קצובת נסיעה בגין נסיעות בינעירוניות עד 31/12/2015 על בסיס פרטני בעד הימים בהם הגיעו לעבודה בפועל, יקבלו לפי תעריף נסיעה בודדת כפול ימי עבודה בפועל.
  - עובדים קיימים הגרים בערים מודיעין ובית שמש ועובדים בירושלים, עובדים אלו יקבלו כחריג תעריף של יומי חופשי על בסיס ימי עבודה בפועל. עלות חופשי יומי 31 ש"ח מ-1 ינואר 2016 ומ-1 בפברואר 2016 - 26.5 ש"ח.
  - המקדמות ששולמו לעובדים הנוסעים בנסיעות בינעירוניות יבוטלו רטרואקטיבית לכל מי שיבוצע לו תיקון בדיווח הקצובה, בתחולה מינואר 2016.
  - נבקשם להקפיד שניכוי המקדמות רטרואקטיבית מאפריל 2016 יעשה בתלוש בתנאי שקיים דיווח לתשלום קצובת הנסיעה המתוקנת כולל הפרשים.
  - מעבר ממקום עבודה אצל אותו מעסיק (מעבר לעיר אחרת/משרד ממשלתי אחר) או החלפת מקום מגורים: ימשיכו לחול אותם כללים שהיו ערב הרפורמה – לפי תעריפים מעודכנים, כולל קצובת נסיעה בינעירונית, על פי תעריפי נסיעה בודדת כפול ימי עבודה בפועל.
  - עובד קיים כאמור בסעיף ה' לעיל – שעבר לעיר אחרת המרוחקת ממקום עבודתו (או למקום עבודה שונה אצל אותו מעסיק) והתחיל לנסוע בנסיעות בינעירוניות יתחיל לקבל על פי תעריפי נסיעה בודדת כפול ימי עבודה בפועל.

**סיכום של דברים**  
**ביום 23.8.2016 פרסם**  
**משרד האוצר חוזר**  
**בעניין קצובת נסיעה**  
**במגזר הציבורי.**

- ז. עובד שעבר לעיר אחרת הקרובה למקום עבודתו והפסיק לנסוע בנסיעות בינעירוניות – לא ישולמו לו נסיעות בינעירוניות, הכל בהתאם לכתובתו החדשה/מקום עבודתו.
- ח. עובד שעבר ממעסיק למעסיק – ינהגו כלפיו כמו כלפי עובד חדש, כלומר לפי כללי הרפורמה.
- ט. עובדים קיימים הנוסעים בנסיעות בינעירוניות האמורים לקבל קצובה עפ"י האמור לעיל, יחויבו בחתימה על הצהרה תקופתית שהחזר משקף את ההוצאה.
3. נסיעות בתפקיד בתעריפי תחבורה ציבורית – לעובדים קיימים וחדשים
- עובד בעל רכב שירות הנוסע בתפקיד מעבר למכסה הק"מ או עובד שאין לו תקן רכב, יקבל עבור נסיעותיו בתפקיד בתחבורה ציבורית מחוץ לעיר, לרבות נסיעות בתוך האזור החופשי חודשי מרחבי (שאינם בתוך העיר), לפי תעריפי נסיעה בודדת.

**החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

### **סוגיה 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 שיום 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 נש"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

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 הציבוריים 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.

**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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**סיכום של דברים**  
**ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר. 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.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**יש לפנות לממונה על חוק עבודת נשים בנסיבות המצדיקות אי העסקה בפועל של עובדת בתקופה המוגנת לאחר הלידה**  
**עע 42097-12-11 טניה חורי ל רותם אמפרט נגב בע"מ. ניתן ביום 22.6.16, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה וכבוד השופטים אילן איטח ויעל אנגלברג שהם**  
 העובדת זומנה לשימוע בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה המקצועי. בתום השימוע, הציגה אישור על היותה בהריון. המעסיקה פנתה לממונה על חוק עבודת נשים לקבלת היתר לפיטורי העובדת, שקבעה כי למרות שהפיטורים אינם קשורים להיריון אין להתירם, והעובדת המשיכה לעבוד במעסיקה עד ליום הלידה. בזמן חופשת הלידה, הודיעה המעסיקה לעובדת כי היא מוותרת על עבודתה בפועל בתקופת 60 הימים, וכי שכרה בגין תקופה זו ישולם לה במלואו. בסמוך לכך הודיעה העובדת למעסיקה, כי היא בהיריון שני וביקשה לשוב לעבודתה. המעסיקה פנתה לממונה בשנית, וביקשה היתר חדש לפיטורים. הפעם, הממונה התירה למעסיקה לסיים את העסקת העובדת עם תום תקופת 60 הימים. העובדת הגישה נגד המעסיקה תביעה לביטול פיטוריה ולהצבתה בעבודה. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובדת ופסק לה פיצוי בסך 20,000 ₪. בערעור קבע בית הדין הארצי, כי משסירבה הממונה להתיר את פיטורי העובדת, ומשלא נכתב בהחלטתה במפורש שהפיטורים אסורים באופן זמני בלבד ושרק מועד כניסתם לתוקף נדחה, המשמעות היא שהודעת הפיטורים בטלה ומבוטלת. במצב דברים זה, היה על המעסיקה לקיים הליך שבו תיבחן החלטת הפיטורים לאחר שמיעת העובדת. אלא שלא כך נעשה ובכך נפל פגם בהליך הפיטורים. הוראות חוק עבודת נשים מורות למעסיק להשיב את העובדת שהייתה בחופשת לידה לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים. ככל שמתקיימות נסיבות המצדיקות אי השבה לעבודה בתקופת 60 הימים, הרי שיש לפנות לממונה לקבלת היתר. כל עוד לא ניתן היתר הממונה, אין המעסיק יכול לעשות דין לעצמו. המעסיקה תשלם לעובדת פיצוי בסך 30,000 ₪.

**פיטורי עובדת עקב התרעמות על התקנת מצלמות מבלי שנערך לה שימוע זיכה אותה בפיצוי בסך של 42,000 ש"ח**

**סע"ש 32891-12-13 מזל זאבי נ' תעשיות פולימרים אשקלון. ניתן ביום 15.02.16, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם**  
 עובדת הגישה תביעה כנגד מעסיקתה בגין פיטורים ללא שימוע לאחר שמחתה על התקנת מצלמות מעל מקום מושבה, עיכוב תשלום פיצויי פיטורים ללא הצדקה, אפליה מחמת שיקולים זרים ועוד. המעסיקה טענה כי העובדת קיבלה את כל המגיע לה במסגרת תשלום השכר וביצוע גמר החשבון. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה וקבע, כי כאשר העובדת קיבלה מכתב על סיום העסקתה חזקה שהיא פוטר מכלי שנערך לה שימוע כדין ומבלי שניתנה לה הזדמנות אמיתית להשמיע את טענותיה. עם זאת, משלא נסתרה גרסת המעסיקה כי העובדת הביעה אי שביעות רצון מעבודתה נקבע כי היא זכאית לפיצוי בסך 42,000 ₪ בגין הפרת זכות השימוע. בית הדין דחה את תביעתה של העובדת לקבלת פיצוי בגן הלנת פיצויי פיטורים משום שהצדדים חתמו על הסכם פשרה חלקי שאושר על ידי בית הדין ולכן נושא זה בא על פתרונו. תביעתה לקבלת פיצוי בגין הלנת שכר, הפליה משיקולים זרים, תשלום פדיון חופשה והפרשי דמי חופשה נדחו. תביעתה לקבלת הפרשי שכר התקבלה היות והמעסיקה לא הוכיחה ו/או סתרה את טענת העובדת.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד דנה להב ועו"ד דנה פרייס**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://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.**