

חוזרים

עבודה מהבית/מרחוק בשירות המדינה לתקופת השגרה

ביום 20.4.2021 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין עבודה מהבית. להלן עיקרי החוזר: בשני העשורים האחרונים עלה בהדרגה שיעור המועסקים המבצעים את עבודתם ללא הגעה פיזית למקום העבודה. זאת, בהמשך להתפתחות האמצעים הטכנולוגיים המאפשרים ביצוע עבודה מרחוק ושיפור פריון העבודה, וכן בשל הרצון לצמצם זמני נסיעה ובכך להפחית את הגודש בכבישים ואת הנזקים הסביבתיים ובזבוז הזמן הנלווה לו. עד כה, מגמה זו באה לידי ביטוי בישראל בעיקר במגזר הפרטי. בשנים האחרונות, מתוך רצון לשפר את פריון העבודה ולגייס לשירות הציבורי עובדים איכותיים, וכן לאור החרפת הגודש בכבישים, החלו להיבחן מודלים של עבודה מרחוק גם לגבי עובדי שירות המדינה, אולם מודל כזה טרם יצא אל הפועל באופן נרחב בעת שגרה.

לאור המשבר הבריאותי אשר פקד את ישראל בשל התפשטות נגיף קורונה, הותקנו תקנות שעת חירום שונות אשר במסגרתן, בין השאר, הוטלו הגבלות על מספר העובדים היכולים לשהות בו זמנית במקום העבודה וכן הוחלו כללים של ריחוק חברתי והימנעות מהתקהלויות. על מנת לאפשר המשך עבודה סדירה ככל הניתן, לצד המגבלות, תוך שמירה על בריאות הציבור, נציב שירות המדינה והממונה על השכר, גיבשו מתווה לעבודת עובדי המדינה בתקופת החירום, המאפשר לעובדי מדינה אשר עבודתם ניתנת לביצוע ממקום שאינו מקום העבודה הרגיל, לעבוד מהבית במשך תקופת החירום, בהתאם להנחיות ובכפוף לתנאים שנקבעו לעניין זה, כאשר היקף העבודה מהבית הותאם למגבלות השונות שהוטלו על מקומות העבודה.

עבודה מהבית בתקופת החירום שנגרמה עקב התפשטות נגיף הקורונה הובילה לניסוי טבעי, אשר תוצאותיו נבחנו על-ידינו רבות ושימשו אותנו בעת גיבוש הנחית עבודה מרחוק לתקופת השגרה, כפי שיפורט במסמך זה. לאור העובדה כי התכלית של העבודה מרחוק בעת שגרה שונה מהותית מהתכלית שהייתה לעבודה מרחוק בתקופת הקורונה, ומכיוון שעבודה מרחוק טרם הופעלה בשירות המדינה בעת שגרה (למעט במקרים בודדים), ההנחיה המפורטת במסמך זה תופעל לתקופה קצובה, שבמהלכה תיבחן האפקטיביות שלה, לפי אבני דרך ובהתאם למטרות ולמדדים שהוגדרו מראש ומפורטים בסעיף 9 למסמך זה. בהתאם לתוצאות בחינת האפקטיביות, עשויים להתבצע שינויים בהנחיה מעת לעת.

עדכון למקבלי דמי אבטלה והבטחת הכנסה בנוגע להתייצבות בשירות התעסוקה

ביום 12.4.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה ובה עדכון למקבלי דמי אבטלה. להלן עיקרי ההודעה:

לשכות שירות התעסוקה חזרו לקבל קהל, להלן ההנחיות החדשות של שירות התעסוקה בנוגע להתייצבות:

- מי שקיבל מסרון או שיחה טלפונית משירות התעסוקה עם זימון להתייצב בלשכה - חייב להתייצב במועד שנקבע לו, כדי שזכאותו לקצבה לא תיפגע.
 - מי שיירשם באתר שירות התעסוקה מ-1.4.21 ואילך נדרש להתייצב בלשכה הקרובה למקום מגוריו בתוך 14 יום מהרישום באתר, כדי שזכאותו לקצבה לא תיפגע.
- שימו לב**, ההתייצבות בלשכה היא חובה, ומהווה תנאי לקבלת הקצבה.

החוזרים במלואם נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

מה במבזק

חוזרים

- עבודה מהבית/מרחוק בשירות המדינה לתקופת השגרה
- עדכון למקבלי דמי אבטלה והבטחת הכנסה בנוגע להתייצבות בשירות התעסוקה

סוגיה דיני עבודה

- זכאות נערה/לפיצויי פיסורים לאחר שנת עבודה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 20.4.2021 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין עבודה מהבית.

סיכום של דברים

ביום 12.4.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה ובה עדכון למקבלי דמי אבטלה.

סוגיה בדיני עבודה

זכאות נער/ה לפיצויי פיטורים לאחר שנת עבודה

עו"ד ג'וליים אליהו

חוק עבודת נוער, התשי"ג - 1953 (להלן: "החוק/ חוק עבודת נוער"), חל על עובדים החל מגיל 14 ועד גיל 18 והוא נועד להגן על עובדים אלו שטרם הגיעו לגיל 18. החוק קובע הסדרים בעניין הגיל המותר של נערים עובדים, שעות העסקתם, מגבלות, פיקוח וכו' - וזאת כדי להבטיח את שלומם, בטיחותם וזכויותיהם המיוחדות, וכן כדי להבטיח את יכולתם לרכוש השכלה בתוך תקופת העסקתם.

מעבר לכך, בהעדר התייחסות מיוחדת, חלים על בני הנוער המועסקים, כל יתר חוקי העבודה מתייחסים לעובד באשר הוא עובד.

חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג- 1963 קובע בסעיף 1 לחוק את הזכות לפיצויי פיטורים באילו המילים:

"(א) מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים."

בנוסף, בחוזר הסתדרות שפורסם ביום 20.6.2019 צוין כי "ברגע שעובד עובד תקופה מסוימת במקום עבודה (חודש-חודשיים ומעלה) אי אפשר פשוט לפטר אותו. חייבים לערוך לו "שימוע" ולתת לו צ'אנס להשמיע את הצד שלו, לנסות לשנות את עמדת המעסיק ואולי לבטל את הפיטורים. חוץ מזה צריך לתת הודעה מראש ובכתב, ובמידה ועבד למעלה משנה – גם לשלם פיצוי פיטורים."

עוד מצוין בחוזר ההסתדרות כי מעסיק המסרב לשלם לעובד החוסה תחת הגנת חוק עבודת נוער, את זכויותיו אזי: "קודם כל לנסות לדבר איתו. ייתכן שמדובר בטעות שתתוקן. אבל אם המעסיק עומד בסירובו, אפשר לפנות להסתדרות הנוער העובד והלומד בכתובת www.minimum.org.il או בטלפון מספר כוכבית אחת אחת שתיים אחת (1121*) או בקו/בסניף הקרוב למקום מגורידך. ... מידע נוסף ניתן לקרוא גם בעמוד הפייסבוק של האיגוד המקצועי לנוער בהסתדרות הנוער העובד והלומד: <https://www.facebook.com/minimum.noal>. **לחזור ההסתדרות - לחץ כאן.**

לסיכום, הואיל ויש בחוק פיצויי פיטורים, המהווה חקיקה ראשית, הוראה גורפת וללא חריגים לעניין המונח "עובד" אזי כי זכאות עובד לפיצויי פיטורים לאחר פיטוריו ע"י מעסיקו ולאחר שנת עבודה, מחייבת גם כלפי העובדים החוסים תחת חוק עבודת נוער.

הכותבת – עו"ד "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

חוק עבודת נוער, התשי"ג - 1953, חל על עובדים החל מגיל 14 ועד גיל 18 והוא נועד להגן על עובדים אלו שטרם הגיעו לגיל 18. החוק קובע הסדרים בעניין הגיל המותר של נערים עובדים, שעות העסקתם, מגבלות, פיקוח וכו' - וזאת כדי להבטיח את שלומם, בטיחותם וזכויותיהם המיוחדות, וכן כדי להבטיח את יכולתם לרכוש השכלה בתוך תקופת העסקתם.

תקצירי פסיקה חדשה



מעסיק רשאי לדרוש מעובדים להתחסן או לחילופין להיבדק
 סע"ש 33232-03-21, סיגלית (גיגול) פיקשטיין נ' שופרסל בע"מ. ניתן ביום 26.03.2021, בבית
 הדין האזורי לעבודה חיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש

חברת שופרסל בע"מ מעסיקה את העובדת כקופאית. בשל השפעת נגיף הקורונה עובדים רבים חלו או נכנסו לבידוד, מה שהסב למעסיקה פגיעה בריאותית וכלכלית לאחר שנפתחה האפשרות להתחסן ולאחר שהמעסיקה התייעצה עם וועד העובדים וקיבלה חוות דעת רפואית, ביקשה המעסיקה מכלל עובדיה להתחסן או להמציא בכל 72 שעות בדיקה. בשל כך ביקשה העובדת סעד מבית הדין, וטענה כי, החלטת המעסיקה פוגעת בזכויות יסוד, לכבוד, לעיסוק, לשוויון ולמניעת אפליה וכל זאת ללא סמכות בחוק. הלכה למעשה החלטת המעסיקה כופה על עובדיה להתחסן או לעבור בדיקה פולשנית. לעומת זאת המעסיקה טענה כי, זכויות היסוד של העובדת הן יחסיות ואינן מוחלטות. אל מול הזכות של העובדת לכבוד ולחופש העיסוק עומדות זכויותיהם של שאר העובדים הלקוחות והספקים לחיים ובריאות. כמו כן גם זכות הקנין, הזכות הניהולית וחופש העיסוק של המעסיקה נפגעת. ביה"ד פסק כי, החלטת המעסיקה התקבלה בהסכמת נציגות העובדים וההחלטה היא מדתית וסבירה הבנויה ממדרג של חלופות על מנת לאפשר את המשך העבודה של העובדים שאינם מחוסנים. ההחלטה אינה מונעת מעובדים המסרבים להתחסן מכל סיבה שהיא ו/או ממנועי חיסון לעבוד, כמובן תוך הצגת בדיקה או לחילופין העסקה מהבית או במקום מבודד. על המעסיקה לנסות להעביר עובדת המסרבת להתחסן לתפקיד אחר ככל שניתן. ביה"ד דחה את בקשת העובדת וחייב אותה בתשלום הוצאות המעסיקה ע"ס 2000 ₪.

למדינה הזכות להתקין נוהל שעניינו מערכת לאיכון ברכבי הנהגים בכפוף לכך שעליה לשנות את הנוהל בהתאם להנחיות שנקבעו

ס"ק 19-06-2994 הסתדרות העובדים הכללית הסתדרות עובדי המדינה ואיגוד רכזי התחבורה והנהגים נ' מדינת ישראל. ניתן ביום 08.10.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופט תומר סילורה

המדינה מנהלת צי רכב רחב היקף ולאור זאת התקינה מערכת (מערכת איכון פוינטר) שמטרתה הייתה כלי בידי מנהל הרכב הממשלתי לבצע בקרה שוטפת על רכבי המדינה. השאלה העיקרית שבמחלוקת, היא האם עומדת למדינה הזכות להתקין ולהפעיל את מערכת האיכון- מערכת הפוינטר, ברכבי המדינה ובכך לאסוף מידע על התנהלות הנהגים הן מבחינת שימוש ברכב והן מבחינת בטיחות נהיגתם, ובכלל זה ביחס לרכבי העובדים שמשמשים את העובדים גם מחוץ לשעות העבודה- בחייהם האישיים ואת בני משפחותיהם. התקנת מערכת הפוינטר ברכבי העובדים נוגעת לשתי סוגיות שונות: האחת הינה סוגיית הקרינה והשנייה הינה סוגיית הפגיעה בפרטיות. בית הדין סבר כי מבחינה מהותית עומדת למדינה הזכות להתקין ולהפעיל את מערכת האיכון- מערכת הפוינטר, ברכבי המדינה ובכך לאסוף מידע על התנהלות הנהגים הן מבחינת שימוש ברכב והן מבחינת בטיחות נהיגתם, שכן שתי התכליות שבבסיס רצונה של המדינה להטמיע את מערכת האיכון- הכלכלית והבטיחותית- הן ככלל, תכליות ראויות וחיוניות במסגרת פעילות צי הרכב כחלק מעיסוקיה של המדינה, וזאת בכפוף לכך שעל המדינה להתאים ולשנות את הנוהל בהתאם להנחיות שנקבעו בפסק הדין תוך מילוי חובת היוועצות עם המבקשים. לפיכך, בית הדין הורה למדינה לערוך מחדש את הנוהל "תפיסת ניהול לתפעול מערכת לאיכון ורישום נסיעות ברכב ממשלתי", בשים לב לקביעות המנחות בפסק הדין זה.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד עידו סמולר 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.