

חוזרים

מעסיקים שהעובדים שלהם יצאו למילואים

המוסד לביטוח לאומי פרסם הקלות למעסיקים אשר עובדיהם גויסו למילואים בהגשת התביעות ובקבלת החזרים עבור התגמול. להלן ההקלות:

- כל המעסיקים פטורים מלצרף לתביעה אישור צבאי (3010).
- מעסיקים שמגישים תביעות לתגמולי מילואים באופן ממוכן פטורים מלשלוח לסניפים את טפסי התביעה (התדפיסים). מי שמגיש באופן ידני - חייב לצרף את טפסי התביעה.
- חשוב שתדייקו ככל הניתן בתאריך תחילת השירות שהחל מ-7.10 ואילך ובתאריך סיום השירות.
- מעסיקים שתקופת השירות של עובדיהם ממשיכה לחודש נובמבר יצינו בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31.10. תקופת השירות הבאה תתחיל מ-1.11 ותסתיים בסיום השירות או ב-30.11 - המוקדם מביניהם.

קבלת החזרים על תשלום התגמול

על פי החוק, חלה עליכם חובה לשלם בזמן למשרתי המילואים תגמול בגובה השכר הרגיל, כאילו לא יצאו לשירות מילואים. כדי לסייע לכם בתקופה הזו, תוכלו להגיש בקשה לקבלת החזרים על תשלום התגמול לעובדים מידי חודש, גם אם תקופת השירות לא הסתיימה. לדוגמה: על תגמול ששולם לעובד בחודש אוקטובר תוכלו להגיש בקשה להחזר במהלך חודש נובמבר, גם אם העובד עדיין במילואים. שימו לב, עובד שימשיך לשרת גם בחודש נובמבר - אתם צריכים לדווח בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31.10.23.

משרד הפנים פרסם תזכיר חוק לדחיית הבחירות לרשויות המקומיות והמועצות האזוריות בשלושה חודשים

ביום 18.10.23 פרסם משרד הפנים הודעה לעניין הבחירות לרשויות המקומיות. להלן ההודעה במלואה: בעקבות מבצע חרבות הברזל והמצב הביטחוני, ולאחר הנחיית שר הפנים משה ארבל, פרסם היום (יום ד') משרד הפנים תזכיר חוק לדחיית הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות והמועצות האזוריות שאמורות להתקיים ב-31.10.2023 בשלושה חודשים.

"על רקע מצב המלחמה בו מצויה מדינת ישראל, והקשיים בקיום מערכת בחירות במהלך התקופה האמורה, מוצע לדחות את מועד הבחירות בכשלושה חודשים. עוד מוצע להבהיר ולקבוע כי פעולות שכבר בוצעו כדין ובמועד לפי המועד המקורי ימשיכו לעמוד בתוקפן.

מערכת "חרבות ברזל" – חידוד הנחיות למגזר הציבורי

ביום 17.10.23 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר ובו חידוד הנחיות למגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

לאור מצב החירום אשר הוכרז במדינה, ובהמשך לחוזר שבמסמך, להלן חידוד הנחיות וכן מספר כללים אשר נועדו לתת מענה וכלים למנהלים במגזר הציבורי לשמירה על הרציפות והתפקוד של הגופים השונים. ראשית, יוער כי בעת הנוכחית יש להביא בחשבון תרחיש בו המערכת הנוכחית תהיה ממושכת. אשר על כן, על המעסיקים במגזר הציבורי להיערך ולקבוע שגרות עבודה וסדרי עבודה שיאפשרו לגופים לשמור על רציפות תפקודית, תחת המגבלות אשר יקבעו מעת לעת.

1. הגבלות פיקוד העורף במצב חירום –

בעד ימי עבודה בהם העובד היה מנוע מלעבוד בהם בשל הנחיות פיקוד העורף, ניתן לשלם מקדמה על חשבון שכר עבודה, לפי ערך יום חופשה. בהמשך, יינתנו הוראות משלימות בנושא.

2. ניווד עובדים אצל המעסיק והשאלת עובדים בין מעסיקים –

א. בעת הנוכחית ישנה חשיבות עליונה לרכז מאמץ ומשאבים במערכים חיוניים שונים. אשר על כן, אנו קוראים למעסיקים לעודד עובדים להתנייד ליחידות נדרשות אצל המעסיק ואף בין מעסיקים (השאלה).

מה במבזק

חוזרים

- מעסיקים שהעובדים שלהם יצאו למילואים
- משרד הפנים פרסם תזכיר חוק לדחיית הבחירות לרשויות המקומיות והמועצות האזוריות בשלושה חודשים
- מערכת "חרבות ברזל" – חידוד הנחיות למגזר הציבורי
- מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

סוגיות בדיני עבודה

- הגשת תביעה לתגמולי מילואים לעובד אצל יותר ממעסיק אחד
- השלכות הוצאה לחופשה ללא תשלום ללא הסכמת העובד

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 17.10.23 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר ובו חידוד הנחיות למגזר הציבורי.

ב. נIOD או השאלה כאמור יבוצעו בהסכמת המעסיק והעובד והיה לתקופה מוגבלת ולכל היותר עד תום תקופת מצב החירום או הודעה/הנחיה אחרת של הממונה על השכר.

ג. לאור הנסיבות הייחודיות הנובעות מהימצאותה של מדינת ישראל במצב חירום, ועל מנת לעודד ככול הניתן נIOD עובדים והשאלתם, ביחס לעובד אשר נIOD או יושאל כאמור, יחול האמור להלן ביחס לשכרו-

1.ג. שכרו לערך שעה וכן תוספות תלויות תפקיד ותוספות גאוגרפיות להם היה זכאי העובד ערב הניוד/השאלה ישמרו.

2.ג. רכיבים תלויי עבודה להם היה זכאי העובד ערב הניוד/ההשאלה, לרבות רכיב שעות נוספות, תוספת משמרות, קצובת נסיעה כונוניות וכיוב' ישולמו לעובד לפי ביצועם בפועל ביחידה אליה עבר העובד או אצל המעסיק לו הושאל העובד ובמידת הצורך תוך התאמת מנגנון הדיווח.

3.ג. במקרים חריגים, לרבות מקרים בהם התאמת הדיווח הינה מורכבת (כגון זכאות העובד המועבר/המושאל לפרמיות ושכר עידוד ערב המעבר/ההשאלה) יש לפנות למענה ואישור פרטני של הצוות הרלוונטי באגף השכר והסכמי עבודה.

3. נהלי עבודה מרחוק –

יובהר כי ככלל, העבודה צריכה להתבצע ממקום העבודה בהיקף אשר יאפשר תפקוד מלא ורציף של הגוף, בכפוף להנחיות פיקוד העורף, כפי שיהיו מעת לעת, ועל פי כל דין. בשל המצב הביטחוני ניתנה למנהלי הגופים אפשרות לקבוע על פי שיקול דעתם את היקף ימי העבודה מרחוק במהלך השבוע, על מנת לקיים את שגרת העבודה תוך הקפדה על ביטחון העובדים. יודגש למען הסר הספק כי הרחבת ימי העבודה מרחוק במהלך השבוע הנה בכפוף להקפדה על תפקוד מלא ורציף של הגוף ובכפוף לכך שניתן לבצעה בהתאם לכללים החלים על עבודה מרחוק.

מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

שר הפנים, משה ארבל, מעדכן 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 31.1.24.

סוגיות בדיני עבודה

הגשת תביעה לתגמולי מילואים לעובד אצל יתור ממעסיק אחד

עו"ד דנה להב

בהתאם למידע המפורסם באתר המוסד לביטוח לאומי (www.btl.gov.il) מי שעובד אצל יותר ממעסיק אחד, עליו למסור את האישור הצבאי למעסיק אחד בלבד (רצוי למעסיק העיקרי).

כמו כן, במידה והתקבל תגמול מן המעסיק, יגיש העובד תביעה אישית להשלמת התגמול לביטוח הלאומי, בצירוף 6 תלושי שכר משאר מקומות העבודה לחודשים שקדמו לחודש השירות.

השלכות הוצאה לחופשה ללא תשלום ללא הסכמת העובד

עו"ד מורן טימן- גוגול

כאשר עובד ומעסיק מסכימים ביניהם על יציאת העובד לחופשה ללא תשלום, הרי שאין בכך כל פגם ואין מניעה לעשות כן.

סיכומם 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 31.1.24

סיכומם של דברים

בהתאם למידע המפורסם באתר המוסד לביטוח לאומי מי שעובד אצל יותר ממעסיק אחד, עליו למסור את האישור הצבאי למעסיק אחד בלבד.

אולם, שונה המצב כאשר מעסיק מחליט באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, כי עובד יצא לחופשה ללא תשלום. הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, מהווה הפרה של חוזה העבודה ביניהם, ועלולה להיחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה, או לנסיבות שבהן אין לדרוש מהעובד, כי ימשיך בעבודתו. עובד המתפטר בשל כך, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, אם יחליט להתפטר (ע"ע 10/03 גליה פיליפוביץ נ. סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, פדי מ (1) 471).

כמו כן, בסיטואציה זו עשוי העובד להיות זכאי לפיצויי פיטורים, על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים - התשכ"ג 1963, אם יתפטר כתוצאה ממהלך זה של המעביד.

יחד עם זאת יש להדגיש, כי על העובד חלה חובה להעמיד את המעביד על כוונתו להתפטר עקב ההרעה בתנאי העבודה, ולאפשר לו לחזור בו מכוונתו להוציאו לחופשה ללא תשלום כפויה (עדמ 00021/03, חברת השמירה בע"מ נ' גל מילר, מיום 3.3.2004).

יצוין, כי בפסיקה נקבע, כי הוצאה לחופשה ללא תשלום לפרק זמן בלתי מוגדר, אשר ברור מראש כי אינו קצר, דינה כפיטורים (דב"ע נב/215-3 שוכרי סאלם יעקב עאצי ואח' נ. ליר תעשיות לבידים בע"מ, פד"י כה (1) 358).

עוד נקבע בפסיקה כי הוצאה לחופשה ללא תשלום בעקבות משבר הקורונה איננה מהווה פיטורים אלא השהייה זמנית בלבד של יחסי העבודה (ס"ק 38307-03-20, ארגון העיתונאים בישראל ואח' נ' ידיעות אינטרנט ואח', מיום 31.05.2020).

יודגש, כי כאשר עובד מוצא לחופשה ללא תשלום מאולצת הוא יהא זכאי בתנאים מסוימים לקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.

הכותבות – 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

הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, מהווה הפרה של חוזה העבודה ביניהם, ועלולה להיחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה, או לנסיבות שבהן אין לדרוש מהעובד, כי ימשיך בעבודתו.

תקציר פסיקה חדשה

בג"ץ דחה על הסף עתירת עובד בעל מוגבלות נגד פסק דין של ביה"ד הארצי לעבודה

בג"ץ 751/23, שלום רוזנברג נ' בית הדין הארצי לעבודה. ניתן ביום 30.3.2023, בבית המשפט העליון בשבתו כבית המשפט הגבוה לצדק, ע"י כבוד השופט י' עמית, כבוד השופט א' שטיין, כבוד השופט י' כשר

עובד בעל מוגבלות פוטר מעבודתו כקבי"ט בשל ביטול התקן בחברה. העובד הגיש תביעה נגד החלטת החברה לפטרו. בית הדין האזורי לעבודה השתכנע כי לא נמצא תפקיד חלופי אשר הולם את כישורי העובד ומגבלתו הרפואית, מבלי שיהא בהתאמתו לתפקיד "נטל כבד מידי" על החברה. בית הדין פסק לעובד פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך 30,000 ₪ מאחר שהחברה לא ביצעה בזמן אמת ניסיונות נרחבים ויצירתיים מספיק למציאת תפקיד חלופי לעובד. בערעור לבית הדין הארצי העובד טען כי לא נתבררה כנדרש אפשרות שילובו במשרה חלופית בחברה וכי יש לבחון שאלה זאת באמצעות מומחה להשמת אנשים עם מוגבלות. בית הדין הארצי דחה את ערעורו של העובד וקבע כי לחברה אין תפקידים חלופיים להציע לעובד, שאינם כרוכים בחיובה לשאת ב- "נטל כבד מידי". העובד עתר לבג"ץ לביטול פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה. בג"ץ קבע כי דין העתירה להידחות על הסף בהיעדר עילה.



תקציר פסק הדין מאת: עו"ד אורן פריד

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.