

## חוזרים

## מה במבזק

### חוזרים

- תשלום תוספת מעונות לעובד שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילדיה מחמת מחלה או נכות
- אושר לקריאה שניה ושלישית: אב לתאומים יוכל לצאת לחופשת לידה של שלושה שבועות
- קנס של 300,000 ₪ לחברת 'צעצועי בוקי' בגין הפרת זכויות עובדים
- משרד הרווחה מסייע בהורדת הנטל ומציע תקנות חדשות לצמצום תשלום דמי הטיפול למעסיקים

תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 15.5.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת הרפורמות אישרה לקריאה שניה ושלישית את הצעת חוק עבודת נשים, שתאפשר הארכת חופשת הלידה של גברים עד שלושה שבועות.**

## תשלום תוספת מעונות לעובד שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילדיה מחמת מחלה או נכות

- ביום 25.4.2018 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תשלום תוספת מעונות. להלן עיקרי החוזר:
1. עובד מדינה שבת זוגו אינה יכולה לטפל בילדיה מחמת נכות או מחלה, יראו בו כעובד שילדיו נמצאים בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי, באופן שמזכה אותו במלוא תשלום תוספת המעונות וזאת בכפוף לעמידה בכל יתר תנאי הזכאות לתוספת.
  2. עובד כאמור ימציא למעסיקו אישור בכתב מרופא כי בת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילדיה מחמת נכות או מחלה.
  3. תוספת המעונות תשולם לעובד כאמור כל עוד האישור הרפואי תקף.
  4. חל שינוי במצבה הבריאותי של בת הזוג, כך שהיא מסוגלת לטפל בילדיה, יודיע על כך העובד למעסיק לא יאוחר מהיום שבו חל השינוי במצבה הבריאותי.
  5. כתנאי לקבלת תוספת מעונות, העובד יחתום על טופס מסוים.

## אושר לקריאה שניה ושלישית: אב לתאומים יוכל לצאת לחופשת לידה של שלושה שבועות

ביום 15.5.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת הרפורמות אישרה לקריאה שניה ושלישית את הצעת חוק עבודת נשים, תיקון שיאפשר הארכת חופשת הלידה של גברים עד שלושה שבועות. להלן עיקרי ההודעה:

לפני כשנה עבר חוק שמאפשר לאבא לקחת שבוע חופשת לידה במקביל לאימא, על חשבון חופשת הלידה שלה. כעת השלמנו את המהלך, והוספנו שבועיים נוספים לאבות לתאומים, על חשבון התוספת שמקבלת האם. בלידה של תאומים, השבועות הראשונים קשים במיוחד, וההזדמנות של שני ההורים לטפל בילדים ביחד מיד לאחר הלידה היא קריטית."

החוק הנוכחי קובע שיוולדת זכאית לחופשת לידה בת 15 שבועות. יולדת שילדה יותר מילד אחד, תהיה זכאית לשלושה שבועות נוספים על כל ילד נוסף שילדה. התיקון לחוק שאושר היום בוועדה, יאפשר לבן הזוג של היולדת לצאת לחופשת לידה של שבועיים נוספים, ובסך הכל חופשה בת שלושה שבועות.

עפ"י הצעת החוק, עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד יהיה רשאי לממש בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, החל מיום הלידה ואילך, תקופה אחת של לפחות שבעה ימים רצופים ולכל היותר שבועיים מתוך שלושת השבועות האמורים לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.

כך לדוגמא, יולדת שילדה תאומים, תהנה מחופשת לידת בת 18 שבועות. מתוכם, בן זוגה יוכל (בהסכמת היולדת) לצאת לחופשה בת שלושה שבועות במקביל לחופשת הלידה של היולדת.

אשתקד, נכנס לתוקף תיקון לחוק שהוסיף שבוע אחד לחופשת לידה. עוד נקבע, מתן אפשרות לגבר לצאת לחופשת לידה של שבוע (מתוך חופשת הלידה של היולדת) וצמצום חופשת הלידה המינימאלית של הגבר משלושה שבועות לשבוע אחד. מאז כניסתו של החוק לתוקף, (יוני 2017) מספר האבות שניצלו את חופשת הלידה, הוכפל מכ-500 בשנה לכ-1,000 גברים בשנה.

החוק יכנס לתוקף החל מה-1 בחודש שלאחר תום חודשיים מיום פרסומו, והוא יחול על עובדת שילדה ביום תחילתו של חוק זה ואילך ועל בן זוגה של העובדת כאמור.

**קנס של 300,000 ₪ לחברת 'צעצועי בוקי' בגין הפרת זכויות עובדים**

ביום 21.5.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוטל קנס על חברת צעצועים בגין הפרת זכויות עובדים. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות כתב אישום שהגישה הלשכה המשפטית במשרד העבודה והרווחה כנגד חברת 'צעצועי בוקי' בע"מ, בגין עבירה של אי העברת סכומים שנוכו משכרם של עובדים ליעדם לפי חוק הגנת השכר, נקנסה החברה בסכום של 300,000 ₪ וכן נדרשה להתחייבות בסך 1,130,000 ₪ על מנת להימנע מביצוע עבירה מסוג זה, בה הורשעה לתקופה של שלוש שנים.

'צעצועי בוקי' הינה חברה פרטית העוסקת בשיווק והפצת צעצועים, אשר העסיקה כ-13 עובדים. במשך מספר חודשים לא העבירה החברה כספים שהופרשו משכר העובדים אל חברות הביטוח אליהם יועדו הכספים במועד הנדרש, ובחלק מהמקרים אף לא העבירה כלל. העבירות התגלו בעקבות חקירה שניהל האגף לאכיפה פלילית במנהל הסדרה ואכיפה במשרד.

כתב האישום, שהוגש על ידי עוה"ד יצחק ששון, הוביל להרשעת החברה, ונשיא בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, השופט שמואל טננבוים, הדגיש כי אי העברת כספים שנוכו מהעובד ליעדם היא עבירה אליה יש להתייחס בחומרה. עבירה זו טומנת בחובה הטעיית עובדים, שעה שאלה נסמכים על הרישום בתלוש השכר ואינם מודעים לכך שהסכומים שמנוכים משכרם, בהתאם לרישום בתלוש השכר, ובפועל לא מועברים כספים אלו לקופה שבה אמורים הכספים להיצבר לטובתם. כתוצאה מכך עלול להיגרם לעובדים נזק מהותי ובכלל זה פגיעה בזכויותיהם הפנסיוניות.

**משרד העבודה והרווחה מסייע בהורדת הנטל ומציע תקנות חדשות לצמצום תשלום דמי הטיפול למעסיקים**

ביום 23.5.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה ועדת העבודה והבריאות של הכנסת תדון בתקנות שיפחיתו את תשלום דמי הטיפול למעסיקים עבור ארגוני המעסיקים. להלן עיקרי ההודעה:

דמי הטיפול משולמים ע"י מעסיק שאינו חבר בארגון המעסיקים המייצג את הענף (שלו יש הסכם קיבוצי כללי שהורחב בצו הרחבה ע"י שר העבודה) להבדיל ממעסיק שהינו חבר בארגון המעסיקים והוא משלם דמי חבר ולפיכך פטור מדמי טיפול. התשלום נועד לתת תמורה לארגון המעסיקים לא רק בשל העובדה שיש לו הסכם קיבוצי שהורחב אלא בהיותו מקדם את האינטרסים של כלל המעסיקים בענף שהוא מייצג.

התקנות החדשות הן תוצאה של וועדה ציבורית שמונתה בזמנו ע"י מנכ"ל משרד תמ"ת לשעבר, גם בעקבות תלונות של מעסיקים על הנטל שבתשלום דמי הטיפול. מממצאי הוועדה עלה כי קיימות מספר בעיות בתקנות הקיימות ובפרשנותן ע"י ארגוני המעסיקים. הבעיות, בין היתר הן נושא השקיפות (הארגונים יפרסמו נתונים מעודכנים לגבי התשלומים של דמי החבר ודמי הטיפול, ופעילות שהארגון עושה על מנת להטיב עם כלל המעסיקים בענף) וסל שירותים למעסיקים משלמי דמי טיפול (פרסום מהם השירותים שהוא מעניק למעסיק שמשלם דמי טיפול); הגבלת משך חובת התשלום; בעיקר נושא גובה דמי הטיפול שהכביד הנטל על בעלי העסקים הקטנים והבינוניים; נושא פטור מעסיקים במשבר; פטור מתשלום דמי טיפול לעסק חדש למשך חמש שנים ראשונות על מנת לסייע לבעל עסק בצעדיו הראשונים במשק.

התקנות החדשות המוצעות יוזילו את תשלום דמי הטיפול שעומד כיום על 0.5 אחוז משכר העבודה ויקבע תשלום שנתי אחיד של 216 ₪ למעסיק פר עובד. כך שהמודל החדש המוצע מייטיב עם העסקים, על ידי הסדרת תשלום דמי הטיפול ומפחית את סכומי התשלומים שהמעסיקים נדרשים לשלם מידי שנה.

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

**סיכום של דברים**

**ביום 21.5.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוטל קנס על חברת צעצועים בגין הפרת זכויות עובדים.**

**סיכום של דברים**

**ביום 23.5.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה ועדת העבודה והבריאות של הכנסת תדון בתקנות שיפחיתו את תשלום דמי הטיפול למעסיקים עבור ארגוני המעסיקים.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**עובדת שנפגעה בדרך מהעבודה לביתה תוך עצירה בחנות תכשיטים זכאית לדמי פגיעה ב"ל 10776-11-16 נופר שירה פפאשוילי נגד המוסד לביטוח הלאומי. ניתן ביום 15.1.2017, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב**

עובדת שיצאה ממקום עבודתה, הלכה לתחנת הרכבת הסמוכה, עלתה על רכבת מתל אביב ללוד ומתחנת הרכבת בלוד לקחה מונית שירות המגיעה עד מרכז העיר ברמלה, שם לטענתה הייתה אמורה לעלות על מונית שירות המגיעה עד לביתה. לאחר שירדה לרחוב במרכז העיר ברמלה ממונית השירות, ובטרם נכנסה לחנות תכשיטים, נדקרה בגבה על ידי בן מיעוטים. תביעתה של העובדת לתשלום דמי פגיעה נדחתה על ידי המל"ל היות הייתה סטייה מהדרך המקובלת. בית הדין הכיר במקרה כתאונת עבודה ופסק כי העובדת הייתה בדרך לביתה ואז באופן ספונטני החליטה להיכנס לחנות התכשיטים ועוד לפני שנכנסה ארע אירוע הדקירה. רצון העובדת להיכנס בדרך לביתה לחנות תכשיטים היתה אינצידנטלית לדרכה של העובדת מעבודתה לביתה ומשך זמן הסטייה, ככל שהיה מתרחש היה סביר בנסיבות העניין. לאור האמור, לא הייתה "הפסקה או סטייה של ממש" בדרכה של העובדת מעבודתה לביתה והעובדת זכאית לדמי פגיעה.

**בנסיבות בהן עובדת הודיעה שהיא בהריון לאחר שנאמר לה שהיא מפוטרת, על המעסיק לדרוש אישור רפואי לפני הפיטורים בפועל**  
**סע"ש 15749-09-15 עדן כהן נ' דוד סמרה. ניתן ביום 02.8.17, בבית הדין האזורי בתל אביב, על ידי כבוד השופטת הדס יהלום**

עובדת שהועסקה במוסך במשך כ-6 חודשים, עזבה וחזרה לאחר חודשיים לתקופה נוספת של חודש. בין העובדת לבין המעסיקים התפתחו חילוקי דעות לגבי שעות העבודה שלה ונמסר לה שהיא מפוטרת. באותו היום הודיעה העובדת שהיא בהריון אך היא פוטרה ללא קבלת היתר. בית הדין קבע שבהיעדר הסכמה אחרת בין הצדדים, שתי תקופות ההעסקה של העובדת מצטרפות לתקופה אחת ולכן חל חוק עבודת נשים על העובדת. עוד נקבע כי כאשר העובדת אמרה שהיא בהריון, על המעסיקים היה לדרוש אישור רפואי בתוקף לפני שייתנו מכתב פיטורים. לעובדת נפסקו פיצויים בגין פיטורים בעת ההיריון, אך לאור העובדה שלא הציגה אישור רפואי על ההיריון בפני מעסיקה, שיעור הפיצויים הופחת.

**מתכונת העסקה ממושכת הופכת לתנאי עבודה, גם אם אינה חוקית**  
**סע"ש 17981-10-14, דוד לוי נ' ביטחון שירותים אביר בע"מ. ניתן ביום 13.8.17, בבית הדין האזורי בתל אביב, על ידי כבוד השופטת דגית ויסמן**

עובד הועסק במשך מספר שנים בחברת שמירה במשמרות לילה וסוף שבוע באופן קבוע. לאחר מספר שנים שינתה החברה את מסגרת העסקתו למשמרות יום וצמצמה את מספר המשמרות שניתנו לו בחודש, על מנת להתאים את ההעסקה להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. העובד התפטר ותבע פיצויי פיטורים בגין הרעת תנאים, וכן הפרשי שכר הנובעים מחישוב שגוי של עבודתו בלילות ובימי המנוחה השבועית. בית הדין קבע כי אמנם מתכונת העסקתו של העובד לא היתה חוקית, אך לאחר תקופה ארוכה של מספר שנים בה הועסק כך העובד, מתכונת זו הפכה לחלק מתנאי עבודתו. משכך, נקבע כי המעסיקה שינתה את תנאי העבודה ללא הסכמת העובד, מה שאפשר לו להתפטר בדין מפוטר. עוד נקבע כי מאחר והעובד עבד באופן קבוע בסופי שבוע, יש לראות את עבודתו בשבת כחלק בלתי נפרד מהיקף משרתו. לעובד נפסקו פיצויי פיטורים, גמול בגין שעות נוספות שלא שולמו לו על משמרות לילה וסופי שבוע, תגמולי פנסיה, פדיון חופשה והוצאות משפט בסך כולל של 88,967 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד ענבל פאיגנבוים**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**      **ביצוע גרפי: אידנה פרל קפלן**  
**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.**