

חקיקה

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22), התשע"ה-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 4.12.2014 פורסם ברשומות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22), התשע"ה-2014 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998 אוסר על מעביד להפלות בין עובדיו, או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים. ההפליה האמורה אסורה בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית, בפיטורים או בפיצויי פיטורים, בהטבות ובתשלומים, הניתנים לעובד בקשר לפרישה מן העבודה.

על פי התיקון לחוק לרשימת העילות בגינן חל איסור הפליה כמפורט לעיל תתווסף עילה שעניינה איסור הפליה מחמת מקום מגורים.

חוזרים

ההסתדרות חתמה על הסכם להעלאת שכר המינימום

ביום 4.12.2014 פרסמה ההסתדרות החדשה שני חוזרים שעניינם ההסכם הקיבוצי המיוחד להעלאת שכר המינימום שנחתם בין יו"ר ההסתדרות ליו"ר נשיאות הארגונים העסקיים. להלן עיקרי החוזרים:

בטקס חגיגי נחתם ביום 4.12.2014 הסכם להעלאת שכר המינימום במשק.

ההסכם קובע כי שכר המינימום יועלה ב-700 ש"ח ויעמוד על 5,000 ש"ח. ההעלאה בשכר תתבצע בשלוש פעימות במהלך השנתיים הקרובות כמפורט להלן:

- החל מיום 1.4.2015 יעמוד שכר המינימום לחודש על סך של 4,650 ש"ח.
- החל מיום 1.8.2016 יעמוד שכר המינימום לחודש על סך של 4,825 ש"ח.
- החל מיום 1.1.2017 יעמוד שכר המינימום לחודש על סך של 5,000 ש"ח.

הישג נוסף שנכלל במסגרת הסכם השכר החדש קשור במנגנון עדכון שכר המינימום בעתיד. על פי ההסכם, נקבע כי גובה שכר המינימום בעתיד יעמוד על 52% מהשכר הממוצע במשק, ולא 47.5% כנהוג היום. מנגנון עדכון השכר שנקבע, ייכנס לתוקף עם סיום שלושת הפעימות.

החוזרים המלאים נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

אוסר בטרומית: מעסיק יגיש דו"ח עובדים לביטוח הלאומי כל חצי שנה

בהתאם להודעת הכנסת מיום 3.12.2014 מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון - דוח מעסיק מקוון), התשע"ד-2014. להלן עיקרי ההודעה:

מוצע לקבוע כי מעסיק יגיש למוסד לביטוח לאומי אחת לחצי שנה דוח מקוון שיפרט את עובדיו החדשים שמשולמים בגינם דמי ביטוח, ואחת לשנה דוח שיפרט את כלל עובדיו שמשולמים בגינם דמי ביטוח. כמו כן מוצע לקבוע כי המוסד לביטוח לאומי יהיה רשאי להטיל קנס על מעסיק שמאחר בהגשת הדוחות האמורים כמפורט בהצעת החוק.

בהתאם לדברי ההסבר להצעת החוק, "המוסד לביטוח לאומי מקבל דיווח ממעסיקים על קליטת עובדים חדשים דרך רשויות המס. דיווח זה מוגש אחת לשנה ומתקבל במוסד לביטוח לאומי רק מספר חודשים לאחר מכן. בשל כך המוסד לביטוח לאומי מקבל דיווח על עובד חדש שנקלט רק כשנה וחצי לאחר מועד קליטתו. בשנה וחצי האמורה הוא ייחשב בביטוח הלאומי כמי שאינו משלם את דמי ביטוח וייתכן אף שחשבונו יעוקל בשל כך".

מה במבזק

חקיקה

- חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22), התשע"ה-2014

חוזרים

- ההסתדרות חתמה על הסכם להעלאת שכר המינימום
- אושר מעסיק יגיש דו"ח עובדים לביטוח הלאומי כל חצי שנה
- הבהרות בענין הודעת נשמ בענין היעדרות בשל מחלת ילד
- דף מידע - היעדרות מעבודה לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם מוגבלות

מאמר

- עובד נעדר מהעבודה לשם טיפול בילדיו השהים בחופשה לכבוד חג החנוכה. כיצד ישולמו ימי היעדרות אלו?

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

מוצע לקבוע כי מעסיק יגיש למוסד לביטוח לאומי אחת לחצי שנה דוח מקוון שיפרט את עובדיו החדשים שמשולמים בגינם דמי ביטוח, ואחת לשנה דוח שיפרט את כלל עובדיו שמשולמים בגינם דמי ביטוח.

הבהרות בענין הודעת נש"מ בענין היעדרות בשל מחלת ילד

בהמשך להודעת נש"מ מס' עה/3 בענין היעדרות בשל מחלת ילד פרסמה נציבות מספר הבהרות. להלן עיקרי הודעת נציבות שירות המדינה:

במסגרת הודעת נש"מ מס' עה/3 נקבע כי בכדי לסייע לעובדים בנושא הנ"ל הוחלט לאפשר להורה עם שני ילדים עד 10 ימים בשנה, ולהורה לשלושה ילדים ומעלה עד 12 ימים בשנה. לעובדים חד הוריים עם שני ילדים עד 18 ימים בשנה והורה לשלושה ילדים ומעלה עד 20 ימים בשנה. ימים אלה ינוכו ממכסת ימי המחלה של העובד.

הוראה זו חלה על נשים וגברים כאחד.

בעקבות שאלות שעלו מהמשרדים בענין האמור לעיל, הריני להבהיר כדלקמן:

1. תחולת ההודעה הינה מיום 1/1/2015
 2. מכסת ימי מחלה כאמור בהודעת לעיל תאושר בתחילת כל שנה קלנדרית בהתאם לגילאי ילדיו של העובד.
 3. גיל הילדים שאליו מתייחסת ההודעה, אינו עולה על 16 שנה.
 4. הודעה זו חלה על עובדים ועובדות כאחד.
 5. אם שני ההורים הינם עובדי מדינה שניהם יהיו זכאים למכסה כאמור לעיל. –
 6. ההורה זכאי למכסה המלאה גם אם הילד אמור לעבור את גיל 16 במהלך השנה הקלנדרית.
 7. הורה אשר נולד לו תינוק במהלך שנת העבודה, יהיה זכאי לתוספת ימי מחלת ילד בהתאם לכללים לעיל. מנהל הנוכחות במשרד יעדכן את המכסה ידנית.
 8. עובד אשר במהלך שנת העבודה, השתנה לו המצב המשפחתי, על מנהל הנוכחות לעדכן את המכסות של מחלת ילד באופן ידני בהתאם לכללים לעיל.
- בכל מקרה של סתירה בין הוראות חוזר זה להוראות התקשי"ר, הוראות התקשי"ר הן ההוראות המחייבות.

סיכום של דברים
נציבות שירות המדינה
פרסמה הבהרות לענין
זכאות הורים להיעדר
בשל מחלת ילד.

דף מידע – היעדרות מעבודה לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם מוגבלות

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשע"ד 2013 (להלן: "החוק"), מאפשר היעדרויות של עובד שהוא הורה לילד עם מוגבלות (להלן: "העובד"), לצורך סיוע אישי לילדו עם המוגבלות על חשבון ימי המחלה או החופש שצבר, או על חשבון המעביד.

במושג "סיוע אישי" נכללים ליווי, השגחה וכל סיוע הנצרך ממוגבלותו של הבן או הבת, ללא מגבלה של גיל לצאצא עם המוגבלות.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים (להלן: "הנציבות") פרסמה דף מידע ובו הסבר מי זכאי להיעדרויות אלה, למה הוא זכאי, ואילו מסמכים יש להגיש כדי לקבל את הזכויות מן המעביד. להלן עיקרי דף המידע:

מי זכאי לזכויות המפורטות בדף המידע

- עובד שהוא הורה לאדם עם מוגבלות, המועסק שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה.
 - עובד המועסק שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, שהוא אפוטרופוס של אדם עם מוגבלות או הורה שלו במשפחת אומנה, בתנאים אלה:
- לאפוטרופוס - אם אין אדם אחר המטפל באדם עם המוגבלות ואין אפוטרופוס אחר שניצל את הזכויות שיפורטו בהמשך.
- להורה במשפחת אומנה - רק אם הורה הטבעי או המאמץ של האדם לא השתמש בזכויות אלה באותם הימים.

על מנת לקבל את הזכויות שיפורטו בהמשך, על ילדו של העובד להיכלל בהגדרת "אדם עם מוגבלות" כפי שהיא מופיעה בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998. הגדרת אדם עם מוגבלות בחוק השוויון היא: "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

סיכום של דברים
נציבות שוויון זכויות
לאנשים עם מוגבלות
במשרד המשפטים
פרסמה דף מידע ובו
הסבר לענין זכויות
הורה לילד עם
מוגבלות.

חשוב לציין כי הזכויות המפורטות בדף מידע זה לא יינתנו במקרה שבו מוגבלותו של הילד אינה קבועה והיא צפויה לחלוף בתוך 60 יום ממועד הופעתה, וכן לא צפויה לחזור על עצמה.

שעות היעדרות ללא ניכוי משכר העובד (סל שעות ייעודי)

על פי סעיף 1ב(א2) לחוק, הורה של ילד עם מוגבלות זכאי לסל ייעודי של שעות היעדרות על חשבון המעביד, בעבור סיוע אישי לילדו עם מוגבלות.

העובד במשרה מלאה זכאי להיעדר מעבודתו עד 52 שעות בשנה, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לבנו או בתו עם המוגבלות, ולקבל תשלום כאילו עבד בשעות ההיעדרות.

יודגש - שעות אלה מוקצות לכל שנה (1 בינואר עד 31 בדצמבר) בנפרד, ואינן ניתנות לצבירה משנה לשנה, וכמו כן הן ניתנות לניצול אך ורק לצרכי סיוע אישי בשל מוגבלות הילד (כולל מחלה הקשורה למוגבלות) אך אינן ניתנות לשימוש לצרכים שאינם נובעים או קשורים למוגבלות הילד (למשל: למחלת הילד שאינה קשורה למוגבלותו).

זכות זו ל-52 שעות עומדת לכל אחד מההורים לילד עם מוגבלות, ובסך הכל עומדות לרשות התא המשפחתי 104 שעות בשנה להיעדרות לצורך סיוע אישי על חשבון המעביד.

אם העובד השתמש במלוא השעות שהוקצו לו בסעיף זה, והוא נזקק לשעות היעדרות נוספות לצורך סיוע אישי כאמור, הוא יוכל להשתמש בהקצאת השעות שניתנה לבן הזוג, או בחלקה, כל עוד בן הזוג, או אדם אחר שזכאי לשעות אלה, לא עשה בהן שימוש והוא אינו משתמש בהן בזמן שבו נעדר גם העובד.

הורה יחידני זכאי מלכתחילה להקצאת השעות בהיקף הניתן לתא המשפחתי, כלומר 104 שעות. שימוש בסל שעות זה אפשרי בנוסף על יתר הזכויות הניתנות להורה לילד עם מוגבלות בחוק זה (ויפורטו להלן) ואינו מותנה במיציא זכויות אלה.

חישוב השעות שאותן יקבל עובד במשרה חלקית יבוצע על פי הממוצע החודשי של שעות העבודה של העובד ברבע השנה שבו עבד בהיקף הגדול ביותר בשניים עשר החודשים שקדמו למועד ההיעדרות הראשון לעניין סיוע אישי.

ימי היעדרות על חשבון ימי החופש או ימי המחלה של העובד

על פי סעיף 1ב(א1) לחוק עובד זכאי להיעדר מעבודתו לצורך מתן סיוע אישי, עד 18 ימים בשנה או חלקם (כולל שעות של היעדרות) וזאת בנוסף וללא קשר לשעות ההיעדרות שפורטו לעיל.

העובד רשאי לבחור האם לזקוף ימים אלה על חשבון ימי החופש או ימי המחלה הצבורים לו. תשלום דמי מחלה בעבור ימי היעדרות אלה, יינתן מהיום הראשון להיעדרות, ובכלל זה מחלקו של היום.

18 ימים כאמור, ניתנים גם לבן הזוג של העובד (כלומר, 18 ימים לכל אחד מבני הזוג) והם נחשבים כסל הניתן לתא המשפחתי. אם העובד השתמש במלוא הימים שהוקצו לו בסעיף זה, והוא נזקק לימי היעדרות נוספים לצורך סיוע אישי כאמור, הוא יוכל להשתמש בהקצאת הימים שניתנה לבן הזוג, או בחלקה, כל עוד בן הזוג, או אדם אחר שזכאי לימים אלה, לא עשה בהם שימוש והוא אינו משתמש בהן בזמן שבו נעדר גם העובד. להלן יובהר אופן ניצול הימים, או חלקי הימים, המוקצים לבן הזוג.

הורה יחידני זכאי להקצאת הימים בהיקף הניתן לתא המשפחתי, כלומר 36 ימים או חלקי ימים בשנה.

חשוב להדגיש - אם הילד עם המוגבלות צעיר מגיל 16, או כשיש לעובד ילדים נוספים ללא מוגבלות הצעירים מגיל 16, יכללו 18 הימים שמקבל העובד בתוכם את ימי ההיעדרות שסיבתם היא מחלות הילדים (שאינן קשורות למוגבלות).

המסמכים הנדרשים לקבלת הזכויות

על מנת לממש את הזכות לקבלת הסל הייעודי של שעות היעדרות, ו/או להיעדרות של 18 ימים בשנה או חלקם, כאמור, על העובד להמציא למעביד את המסמכים הבאים [מכוח תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993]:

1. **אישור רופא**, המעיד שהילד הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו. יודגש כי האישור לא יינתן במקרה שמוגבלותו של הילד אינה קבועה והיא צפויה לחלוף בתוך 60 יום ממועד הופעתה, וכן לא צפויה לחזור על עצמה.
- אישור זה יימסר למעביד פעם אחת בלבד כשהמוגבלות קבועה, או פעם אחת בכל תקופה של שנים-עשר חודש, אם המוגבלות אינה קבועה.
2. **הצהרת העובד** כי נעדר ביום ובשעות הרלוונטיות לשם מתן סיוע אישי כאמור. (להצהרה זו יצורפו - ככל שהן רלוונטיות - ההצהרות בדבר הורה במשפחת אומנה או אפוטרופוס). הצהרה זו תועבר למעביד בתום החודש בו התקיימה ההיעדרות.
3. אם ההיעדרות נעשית לצרכי ליווי, סיוע או השגחה בקשר לטיפול רפואי או פארה-רפואי, יש לצרף להצהרה שבסעיף 2 גם **אישור של הגורם המטפל** המעיד על היום ותחום השעות בהן ניתן הטיפול. אישור זה יועבר למעביד בתום החודש בו התקיימה ההיעדרות במצורף להצהרה על ההיעדרות.

אופן קבלת השעות והימים שהוקצו לבן הזוג (לסל המשפחתי)

כפי שפורט לעיל, במקרה שהעובד ניצל את 52 השעות שהוקצו לו, ו/או את 18 הימים שהוקצו לו עבור סיוע אישי לילדו, והוא נזקק לשעות ו/או לימים נוספים לצורך סיוע אישי, הוא רשאי להשתמש גם בשעות ובימים (או בחלק מהם) שהוקצו לבן זוגו כחלק מכלל הסל המשפחתי, זאת אם הוא עומד באחד מן התנאים הבאים:

- (1) העובד הוא הורה יחיד; או (2) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד; או (3) לעובד בן זוג, ובן הזוג לא נעדר מעבודתו (כשכיר) או מעסק/עיסוק במשלח ידו (כעצמאי), בשעות, בימים או בחלקי ימים אלה לצורך מתן סיוע אישי לאותו הילד.
- עובד העומד בתנאים אלו, ומעוניין להשתמש בשעות ו/או ימים שהוקצו לבן זוגו או לסל המשפחתי (אם הוא הורה יחידני או שהילד בחזקתו הבלעדית) לצורך מתן סיוע אישי, יעביר למעביד **(בנוסף למסמכים שפורטו לעיל)** גם את המסמכים הרלוונטיים מהרשימה שלהלן:
1. הצהרה בדבר היותו הורה יחיד;
2. הצהרה בדבר החזקה בלעדית של ילדו;
3. הצהרה בחתימת העובד, כי בן זוגו, המועסק כשכיר או כעצמאי, לא נעדר מעבודתו לצורך מתן סיוע אישי כאמור, ואין אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת הימים הנוספים; לדף המידע צורף כנספח נוסח ההצהרה המחייבת לפי התקנות.
4. אם בן הזוג הוא עצמאי - יש להמציא (בנוסף להצהרה בסעיף 3) אישור מאחת מרשויות המס על כך. דהיינו, יש להמציא אישור רישום כעצמאי מהמוסד לביטוח הלאומי או ממס הכנסה, או אישור על היותו עוסק לפי חוק מס ערך מוסף, תשל"ו-1976.

הוראות כלליות

- המעביד לא ידרוש מן העובד מידע על מוגבלותו של ילדו כתנאי למימוש הזכות, אלא את הפרטים הבאים בלבד: שמו של הילד, מספר תעודת הזהות שלו ותאריך הלידה.
- על העובד לעדכן את המעביד בתוך זמן סביר אם חדל לחול תנאי שעליו מעידים האישורים/המסמכים שהגיש.

בכל שאלה או הבהרה ניתן לפנות לעו"ד טובה רקנטי 02-5088037 או Tovar@justice.gov.il. יצוין כי דף המידע כולל נוסח מוצע לאישור רופא, הצהרות בדבר היעדרות לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם מוגבלות לפי התקנות, הצהרות הנדרשות לכל ימי ההיעדרות, והצהרות הנדרשות לצורך מימוש הזכות לקבלת 18 ימים נוספים.

דף המידע המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

מאמר

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ימי חנוכה אינם נחשבים כימי חג, בהם זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים יחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים יחשבו כיום בחירה.

יודגש כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

יצוין כי אף צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר קבע את החובה לתשלום בעבור ימי חגים גם לעובדים, שאינם עובדים במשכורת חודשית, לא כלל את זכות יום הבחירה, אלא התמקד אך ורק בחגים המוגדרים בחוק.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לימי בחירה בתשלום בחג החנוכה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעבידו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

הכותבת - מנהלת "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.

תקצירי פסיקה חדשה

עובדת שיצאה לחופשה ללא תשלום לא זכאית לדמי אבטלה, אם מדובר בחופשה ללא תשלום שלא נכפתה עליה

ב"ל 23777-06-13 אחלאם מבג'יש נ' המוסד לביטוח לאומי (טרם פורסם). ניתן ביום 1.7.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופט חיים ארמון

עובדת שהועסקה כעובדת סוציאלית ביקשה לצאת לחל"ת לאחר חופשת הלידה לצורך חיפוש עבודה בהיקף שעות נוח יותר ביקשה במהלך החל"ת לקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. תביעתה של העובדת לקבלת דמי אבטלה נדחתה בטענה כי החל"ת לא נכפתה עליה אלא היא הייתה לבקשתה של העובדת לצורך טיפול בילדה. בית הדין קבע, כי יש לדחות את תביעתה של העובדת היות והחל"ת אשר נקבעה לא הייתה מכורח המציאות.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד דנה פרייס

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il