

חקיקה – הצעות חוק פרטיות

הצעות חוק פרטיות עם תחילת כהונתה של הכנסת ה-20

עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

עם תחילת כהונתה של הכנסת ה-20, הוצף שולחן הכנסת בהצעות חוק פרטיות, אשר לגבי רובן נעשה כבר ניסיון בעבר לקדם בחקיקה. ימים יגידו מה יעלה בגורלן של הצעות חוק אלה, כמו גם בגורלה של הכנסת הנוכחית. להלן ריכוז של עיקר הצעות החוק הפרטיות ומטרותיהן, שהונחו על שולחן הכנסת בתקופה האחרונה:

שכר

העלאת שכר המינימום

מוצע במסגרת מספר הצעות חוק לעדכן את גובה שכר המינימום. במסגרת אחת מהצעות החוק מוצע להעלות את שכר המינימום לשעה ל-30 ש"ח ולעדכן בהתאמה את שכר המינימום לחודש ל-5,580 ש"ח {הצעת חוק שכר מינימום (תיקון – העלאת שכר המינימום), התשע"ה-2015}. במסגרת הצעת חוק אחרת מוצע לעדכן את שכר המינימום לפי עליית מדד המחירים לצרכן פעמיים בשנה {הצעת חוק שכר מינימום (תיקון – הצמדת שכר המינימום למדד המחירים), התשע"ה-2015}.

תשלום שכר עבודה בעת הכשרה, התלמדות והתמחות

מוצע להבהיר כי כל עובד זכאי לשכר עבור עבודה גם אם במסגרת עבודה זו מתנהלים לימוד או התמחות בעבודה. בהתאם להצעת החוק, ההגדרה "שכר עבודה" שבסעיף 1 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 תורחב ותכלול גם עבודה "תשלומים בעד עבודתו בתקופת הכשרה, התלמדות או התמחות שהן לצורך העבודה או במסגרתה" {הצעת חוק הגנת השכר (תיקון – תשלום שכר עבודה בעת הכשרה, התלמדות או התמחות), התשע"ה-2015}.

תשר ודמי שירות

על פי הצעת החוק, לעניין חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 וחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, לא ייחשב בגדר שכר עבודה תשלום שניתן לעובד תמורת שירות בענף המסעדות ושירותי האוכל, כאשר זה לא נכלל בתמורה שדרש המעסיק ממקבל השירות {הצעת חוק הגנת השכר (תיקון – תשר ודמי שירות), התשע"ה-2015}.

דמי הבראה

בהתאם להצעת החוק, מוצע לעגן בחקיקה את הזכות לדמי הבראה ובתוך כך לשנות את מנגנון ההתיישנות הקיים כיום ולהרחיב את תקופת ההתיישנות לשבע שנים {הצעת חוק דמי הבראה, התשע"ה-2015}.

עוד מוצע לקבוע כי עובד שלא השלים שנת עבודה יהיה זכאי לדמי הבראה באופן יחסי לתקופת עבודתו {הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון – קצובת הבראה), התשע"ה-2015}.

דמי מחלה

ליווי הורה או בן זוג לבדיקה רפואית

מוצע לקבוע כי דין היעדרות עובד לצורך ליווי הורה או בן זוג לבדיקה רפואית, בהתאם להוראת הרופא המטפל, יהיה כדין היעדרות מפאת מחלה {הצעת חוק דמי מחלה עבור מלווה לבדיקה רפואית (תיקוני חקיקה), התשע"ה-2015}.

היעדרות בשל מחלת ילד

בהתאם להצעת החוק, מוצע להגדיל את ימי היעדרות אותם רשאי עובד לזקוף על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו בגין מחלת ילדו מ-8 ימים ל-10 ימים. כמו כן, מוצע לקבוע מדרג, כך שמספר ימי היעדרות הניתנים לזקיפה יגדל ככל שלעובד יש יותר ילדים (תוספת של 3 ימים בעד כל ילד נוסף), ובלבד שסך הימים כאמור לא יעלה על 20 בשנה. עוד מוצע, כי ההוראות החלות לגבי היעדרות בשל מחלה ממארת של ילדו של העובד יחולו, בהתאמה, גם על היעדרות בשל מחלה כרונית של ילד {הצעת חוק דמי מחלה (תיקון-תוספת זקיפה ומדרג), התשע"ה-2015}.

היעדרות בשל מחלת נכד

בהתאם להצעת החוק, סבים וסבתות יוכלו לזקוף על חשבון ימי המחלה הצבורה שלהם היעדרות לטובת טיפול בנכדם אם הוריו של הילד לא נעדרו מעבודתם בשל מחלת ילדם, ובלבד שטרם מלאו לנכד 12 שנים {הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשע"ה-2015}.

מה במבזק

חקיקה

■ הצעות חוק פרטיות עם תחילת כהונתה של הכנסת ה-20

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים
עם תחילת כהונתה של הכנסת ה-20, הוצף שולחן הכנסת בהצעות חוק פרטיות, אשר לגבי רובן נעשה כבר ניסיון בעבר לקדם בחקיקה. ימים יגידו מה יעלה בגורלן של הצעות חוק אלה, כמו גם בגורלה של הכנסת הנוכחית. להלן ריכוז של עיקר הצעות החוק הפרטיות ומטרותיהן, שהונחו על שולחן הכנסת בתקופה האחרונה.

חופשה שנתית

בהתאם להצעת החוק, עובד שהוא תלמיד במוסד מוכר להשכלה גבוהה, וויתקו בעבודה 12 חודשים לפחות, יהיה זכאי להיעדר עד 14 ימים לשם הכנה והשתתפות בבחינה, אם הודיע למעסיקו בכתב 30 ימים מראש על כוונתו להיעדר. דין היעדרות זו כדין חופשה ללא תשלום {הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון – חופשה לסטודנט), התשע"ה-2015}.

שעות עבודה ומנוחה**קיצור שבוע העבודה**

מוצע לקצר את שבוע העבודה ל- 35 שעות הן לצורך שיפור תנאי העבודה והן במטרה לצמצם את האבטלה {הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – קיצור שבוע העבודה), התשע"ה-2015}. בהצעת חוק נוספת מוצע לקבוע הפחתה מדורגת של מספר שעות העבודה השבועיות עד ששבוע העבודה יגיע ל- 39 שעות עבודה {הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – קיצור הדרגתי של שבוע העבודה), התשע"ה-2015}.

עבודה גמישה

מוצע לקבוע כי הורים עובדים המטפלים בילדיהם מתחת לגיל 16 ועובדים המטפלים בקרוב משפחה תלוי יוכלו לבקש ממעסיקם לעבוד בהסדרי עבודה גמישים. הסדרי עבודה גמישים מוגדרים כ"הסדרים המאפשרים התאמות בשעות ביצוע העבודה, במספר שעות העבודה, או במקום ביצוע העבודה, לרבות גמישות בשעת הכניסה והיציאה מהעבודה, עבודה חלקית, עבודה מהבית באופן חלקי או מלא, שבוע עבודה דחוס, או חישוב שעות בפריסה חודשית או שנתית" {הצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ה-2015}.

היעדר יום מנוחה (העסקה שבעה ימים בשבוע)

מוצע לקבוע כי אי מתן יום מנוחה חלופית לעובד שהועסק במנוחה השבועית, תזכה את העובד בתשלום בסכום השווה לשלוש פעמים שכרו הרגיל ביום עבודה {הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – פיצוי בגין אי מתן מנוחה שבועית), התשע"ה-2015}.

הגבלת שעות העבודה במקצועות מסכני חיים

בהתאם להצעת החוק, לא תותר העסקה מעבר ל- 48 שעות עבודה שבועיות במקצועות מסכני חיים – נהגים, רופאים ורופאים מתמחים {הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – הגבלת שעות עבודה במקצועות מסכני חיים), התשע"ה-2015}.

עבודת נשים**חופשת לידה לבנות זוג מאותו המין**

על פי הצעת החוק מוצע לקבוע כי גם בנות זוג מאותו המין יוכלו לפצל ביניהן את חופשת הלידה כפי שמתאפשר בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, לבני זוג מעורבים {הצעת חוק עבודת נשים (תיקון – חופשת לידה לבנות זוג מאותו המין), התשע"ה-2015}.

חופשת אבהות

במסגרת הצעת החוק, מוצע לקבוע, כי עובד יהיה רשאי להיעדר עד שמונה ימים מיום הלידה של בת זוגו – שלושת ימי היעדרות הראשונים על חשבון חופשה שנתית וחמשת הימים הנותרים על חשבון ימי מחלה.

גיל הפרישה לנשים

מוצע לקבוע כי גיל הפרישה לנשים יהיה 62 ולא יעלה ל-64 {הצעת חוק גיל פרישה לאישה (תיקון חקיקה), התשע"ה-2015}.

איסור פגיעה בתנאי העבודה

על פי הצעת החוק, כל פגיעה בתנאי העבודה של עובדת או עובד, אשר נעשתה בתקופה שבה הם מוגנים מפני פיטורים אסורה, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה {הצעת חוק עבודת נשים (תיקון – איסור פגיעה בתנאי עבודה של עובד שחלה הגבלה על פיטוריו), התשע"ה-2015}.

זכאות לשעת היעדרות לאחר חופשת הלידה ("שעת הנקה")

מוצע לאפשר לעובדות המועסקות בשכר שעתי ליהנות מהזכאות לשעת היעדרות בתשלום בתקופה המוגדרת בחוק, ובלבד שמספר שעות עבודתן הממוצע בשנה שקדמה ללידה היה 178 שעות לפחות {הצעת חוק עבודת נשים (תיקון – שעת היעדרות לעובדת שעתית), התשע"ה-2015}.

שוויון הזדמנויות בעבודה**נקיטת אמצעים בידי המעסיק**

מוצע להטיל חובות פוזיטיביות על מעסיקים, לרבות חיוב במתן כתובת במסגרת מקום העבודה, לתלונות בדבר הפרת השוויון. כן מוצע כי במקומות עבודה בהם מועסקים מעל 25 עובדים, ימונה אחד העובדים לשמש כממונה על שוויון ההזדמנויות – אשר מעבר להיותו כתובת נגישה לטיפול בתלונות בתוך מקום העבודה {הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון – נקיטת אמצעים בידי מעסיק), התשע"ה-2015}.

חשיפת תנאי עבודה בין עובדים

על פי הצעת החוק, מעסיק לא יוכל לאסור על עובדיו לחשוף מידע אודות שכרם ותנאי עבודתם בפני עובדים אחרים באותו מקום עבודה {הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון) – חשיפת תנאי העבודה בין עובדים}, התשע"ה-2015.

דרישת מידע ביומטרי מעובד או מדורש עבודה

מוצע לקבוע כי מעסיק לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד מידע ביומטרי עליו, ולא יעשה שימוש במידע ביומטרי עליו, אם הגיע לידיו לעניין קבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים והטבות ותשלומים הניתנים לעבודה בקשר לפרישה מעבודה. עוד מוצע לקבוע כי ההוראות לעניין איסור דרישת מידע ביומטרי לא יחולו על שירות הביטחון הכללי ועל המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים כמעסיקים {הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון) – איסור דרישת מידע ביומטרי מעובד או מדורש עבודה}, התשע"ה-2015.

איסור הפליה מחמת משקל

על פי הצעת החוק לרשימת העילות בגינן חל איסור הפליה כקבוע בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 תתווסף עילה שעניינה איסור הפליה מחמת משקל.

מיניעת הטרדה מינית

מוצע לקבוע, כי התפטרות עובד על רקע הטרדה מינית או התנכלות כהרעה מוחשית בתנאי עבודה או כנסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש ממנה להמשיך בעבודתה (כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים), ותקום זכאות לפיצויי פיטורים {הצעת חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון) – דין התפטרות עקב הטרדה מינית או התנכלות כפיטורים}, התשע"ה-2015.

סיום יחסי עבודה**הודעה מוקדמת**

מוצע לבטל את ההבחנה הקיימת בין עובד חודשי לעובד שעתי לעניין משך ההודעה המוקדמת לפיטורים ולהתפטרות ובכך להשוות את ההודעה המוקדמת שתינתן לעובדים בשכר שעתי להודעה המוקדמת שקבועה בחוק לגבי עובדים במשכורת (שכר חודשי) {הצעת חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (תיקון) – השוואה בין עובד בשכר חודשי לעובד בשכר לפי שעה}, התשע"ה-2015.

חובת שימוע

מוצע לעגן לראשונה בחקיקה ראשית את זכותו של עובד לשימוע טרם קבלת החלטה על סיום העסקתו. על פי הצעת החוק, הודעה על עריכת שימוע תינתן לפחות יום עבודה אחד טרם עריכתו, וזאת כדי לאפשר לעובד להתכונן ולהכין את טענותיו, וכן לפנות לעו"ד לקבלת ייצוג לפי רצונו (זאת בהתבסס על מגמת הפסיקה ולפיה יש להודיע על השימוע "זמן סביר מראשי").

עוד מוצע לקבוע כי על המעסיק למסור לעובד טרם השימוע הודעה בכתב ובה פרטים חיוניים על השימוע, כגון זמן ומועד עריכתו, וכן זכותו להיות מיוצג על ידי עורך דין או נציג ארגון עובדים. כמו כן, ההצעה כוללת כללים מחייבים לעריכת השימוע מבחינה מהותית וטכנית, וכן חיוב המעסיק להודיע לעובד בכתב על תוצאותיו לאחר ששמע ושקל את שהעובד או נציגו השמיעו באוזניו.

בנוסף, מוצע להחריג מתחולת החוק מספר מקרים מיוחדים, והם: מקרה שבו ישנו הסכם קיבוצי בין המעסיק לעובדים שבו מוסדר הליך פיטורי עובד, או מקרה שבו אדם מעסיק עובד בחוזה לתקופה קצובה שלא ניתן להאריכה, או כשהמשך ההעסקה בלתי אפשרי בשל חדילה מוחלטת שאינה זמנית של פעולתו של המעסיק ושל מקום העבודה. כן מוצע להחריג מתחולת החוק אדם אשר מעסיק פחות מ-6 עובדים, וזאת בהתבסס על ההנחה שמעסיק קטן יתקשה לערוך שימוע בהתאם להוראות המוצעות בהצעת חוק זו. בנוסף הוראות החוק לא יחולו על עובד המועסק פחות מ-3 חודשים {הצעת חוק חובת שימוע לעובד, התשע"ה-2015}.

זכאות לפיצויי פיטורים בהתפטרות עקב העתקת מקום מגורים

בהתאם להצעת החוק, פיצויי פיטורים יינתנו לכל עובדת או עובד, שיאלצו לעזוב את מקום עבודתם בשל העתקת מקום מגוריהם לשוב בו מתגורר בן זוגם, לרבות ידוע בציבור.

בנוסף, מוצע להחריג מתחולת החוק מספר מקרים מיוחדים, והם: מקרה שבו ישנו הסכם קיבוצי בין המעסיק לעובדים שבו מוסדר הליך פיטורי עובד, או מקרה שבו אדם מעסיק עובד בחוזה לתקופה קצובה שלא ניתן להאריכה, או כשהמשך ההעסקה בלתי אפשרי בשל חדילה מוחלטת שאינה זמנית של פעולתו של המעסיק ושל מקום העבודה. כן מוצע להחריג מתחולת החוק אדם אשר מעסיק פחות מ-6 עובדים, וזאת בהתבסס על ההנחה שמעסיק קטן יתקשה לערוך שימוע בהתאם להוראות המוצעות בהצעת חוק זו. בנוסף הוראות החוק לא יחולו על עובד המועסק פחות מ-3 חודשים {הצעת חוק חובת שימוע לעובד, התשע"ה-2015}.

זכאות לפיצויי פיטורים בהתפטרות עקב העתקת מקום מגורים

בהתאם להצעת החוק, פיצויי פיטורים יינתנו לכל עובדת או עובד, שיאלצו לעזוב את מקום עבודתם בשל העתקת מקום מגוריהם לשוב בו מתגורר בן זוגם, לרבות ידוע בציבור.

זכויות לפיצויי פיטורים למתפטר לצורך לימודים אקדמאיים

על פי הצעת החוק, עובד אשר מתפטר לצורך לימודים אקדמיים באחד המוסדות המוכרים על ידי המועצה להשכלה גבוהה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים { הצעת חוק פיצויי פיטורים (תיקון) – תשלום פיצויי פיטורים למתפטר לצורך לימודים אקדמאיים}, התשע"ה-2015.

אישור מעסיק על סיום העסקה

מוצע לקבוע כי מעסיק שלא יעביר אישור בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה במועד הקבוע בחוק, יחויב בתשלום סכום לפיצוי עובדו בגובה השכר היומי הממוצע של העובד כפי שמחושב בחוק הביטוח הלאומי לעניין דמי אבטלה, בעד כל יום שבו לא העביר את האישור כאמור.

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 ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה



דחה ערעור לתשלום פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות לותנתת שירותים אשר הוכרה כעובדת ע"ע 11-10-3575 ענת עמיר ל' חברת החדשות הישראלית בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 21.1.2015, בית הדין הארצי לעבודה, ע"י הנשיא כבוד השופט יגאל פליטמן

העובדת הועסקה בחברת החדשות כעוזרת במאי במעמד נותנת שירותים עצמאית. המעסיקה הציעה לעובדת להפוך לשכירה תמורת זכויות סוציאליות ושכר נמוך מהשכר שקיבלה בהיותה נותנת שירותים. העובדת סירבה להצעת המעסיקה וראתה בצמצום היקף עבודתה כפגיעה והתנכלות ולפיכך התפטרה ותבעה הכרה בה כעובדת ודרשה תשלום פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות. ביה"ד האזורי הכיר בקיומם של יחסי עובד מעביד בין הצדדים אולם דחה את תביעותיה הכספיות של העובדת הנובעות ממעמדה כשכירה. העובדת ערערה ובית הדין הארצי קבע כי אינו מתערב במסקנות ביה"ד האזורי לעניין קיומם של יחסי עובד מעביד ונסיבות סיום ההעסקה שהרי אלו קביעות עובדתיות אשר נסמכו על מהימנות ראיות ואין דרכה של ערכאת ערעור להתערב בממצאים או מסקנות אלו. נקבע כי מכתב ההתפטרות של העובדת מהווה התפטרות בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים שכן לא הוכח שהפחתת המשמרות בעבודה נעשתה לשם התנכלות בעובדת והצעת המעסיקה לקלוט את העובדת כשכירה אינה מהווה נסיבות המצדיקות התפטרות בדין מפוטר.

עובדת עירייה שהתלוננה על הממונה עליה ושובצה בתפקיד זוטר תפוצה ב- 60,000 ש"ח ותשובץ במשרה ההולמת את דרגתה

סעש 13-12-18451 נטע סודרסקי לבקוביץ ני עיריית ת"א-יפו (טרם פורסם). ניתן ביום 18.2.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן טוכמכר

עובדת עיריית תל אביב הועברה בהסכמתה (עקב יחסים עכורים עם הממונה עליה), מתפקידה בלשכה המשפטית לתפקיד עוזרת סגנית ראש העיר. פניותיה של העובדת בבקשה להעבירה מתפקידה עקב אי התאמה לתפקיד לא נענו. בנוסף העלתה העובדת טענות לפיהן הממונה עליה מתנכלת לה לאחר שהעירה לה על כך שאישרה דיווחי שעות כוזבים. נקבע כי שיבוץ העובדת בתפקיד מנהלי זוטר מעביר מסר בעייתי ומרתיע מפני חשיפת ליקויים במנהל. עמדת העירייה לפיה יש קושי בהשמתה של העובדת בתפקידים בכירים בשל תיוגה כ"עובדת בעייתית" מצביע כשלעצמו על קשר סיבתי בין התלונות שהגישה העובדת לבין השמתה בתפקיד שאיננו הולם את יכולותיה. בהתחשב בנסיבות, נפסק לעובדת פיצוי בגובה 60,000 ש"ח. כמו כן הורה ביה"ד למעסיקה לשבץ את העובדת בהקדם במשרה ההולמת המתאימה לדרגתה.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד אליוט אוקון
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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.