

## חקיקה

### תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשע"ה-2015

#### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 7.7.2015 פורסמו ברשומות תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשע"ה-2015 (להלן: "התיקון לתקנות").

תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 (להלן: "התקנות") מסדירות, בין היתר, את הכללים למתן תעודת מחלה לצורך זכאות לתשלום דמי מחלה.

בהתאם לתקנה 2 לתקנות, על עובד הפונה למעסיק לקבלת דמי מחלה בעד ימי העדרו עקב מחלה, להמציא תעודת מחלה מאת רופא חתומה בידו, שבה מצוינים הפרטים הבאים: שם החולה ומספר זהותו; אבחון המחלה; התקופה שבה לא היה העובד מסוגל לעבודה עקב מחלה; ואם עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודה, התקופה המשוערת שבה לא היה מסוגל לעבודה; שם הרופא ומענו; תאריך הוצאת התעודה.

בהתאם לתיקון לתקנות תימחק הדרישה לפיה תעודת המחלה תכלול את אבחון המחלה. עוד נקבע בתיקון לתקנות כי אין בו כדי לגרוע מהוראות בד"ן או בהסכם הקשורות למסירת אישורי מחלה על ידי העובד או בחינת כושרו לבצע עבודתו הנובע על פי ממצאים רפואיים ממצב בריאותי לקוי.

תחילתו של התיקון לתקנות 120 ימים מיום פרסומו, קרי 4.11.2015.

**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, לכוונת דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## חוזרים

### תקנות להפקדת כספים לטובת העובד הזר המועסק בענפי הסיעוד והבניין

ביום 13.7.2015 פרסם משרד הכלכלה והודעה שעניינה הצעת תקנות להפקדת כספים לטובת העובד הזר המועסק בענפי הסיעוד והבניין. להלן עיקרי ההודעה:

שר הכלכלה והמשנה לראש הממשלה ושר הפנים חתמו על מכתב פנייה לשר האוצר, בו מתבקשת הסכמתו להתקנת תקנות להפקדת כספים לטובת עובדים זרים המועסקים בענף הסיעוד ובענף הבניין ולהבטחת יציאתם מישראל בתום תקופת העסקתם.

התקנות המוצעות, בהתאם לפרק ד' לחוק עובדים זרים התשנ"א-1991, מבקשות להסדיר את הנושאים הבאים: החובה של חברות סיעוד ומעסיקים בענף הבניין, להפקיד כספים לטובת העובד הזר המועסק על ידם, מתן זכות בחירה למעסיקים סיעודיים פרטניים שיבחרו לעשות כן, להפקיד סכומים בפיקדון עבור עובדיהם הזרים, סכומי הפיקדון, הגוף שאליו יופקדו הכספים, תנאי הזכאות של העובדים הזרים לקבל את כספי הפיקדון בעת יציאתם מישראל, האפשרות לנכות מכספי הפיקדון סכומים בשיעורים שונים כאשר העובד הזר יצא מישראל לאחר תום תקופת רישיון הישיבה שלו, דרכי התשלום של כספי הפיקדון, הזכאות לכספי פיקדון, תשלומים לאחר פטירת העובד הזר ועוד. יובהר כי חברות הסיעוד מחויבות בהפקדת סכומי הפיקדון, ומטופלים סיעודיים רשאים להפקיד את כספי הפיקדון בעבור עובדים זרים המועסקים על-ידם.

**חובת הפקדת הכספים מתמקדת בשני מישורים:**

1. הבטחה לעובד הזר כי בתום עבודתו החוקית בישראל, יקבל בעת יציאתו מישראל או בארץ מוצאו סכום כסף שסייע לו בתחילת דרכו בארצו.
2. מתן כספי הפיקדון יהיה מותנה ביציאתו של העובד הזר את ישראל עם פקיעת רישיון הישיבה שניתן לו, ולמעשה יהווה תמריץ חיובי ליציאתו מישראל בתום תקופת שהייתו החוקית.

## מה במבזק

### חקיקה

■ תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשע"ה-2015

### חוזרים

■ תקנות להפקדת כספים לטובת העובד הזר המועסק בענפי הסיעוד והבניין

■ חדשות - הודעה למעסיקים עובדים במשק בית

### סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות בתשעה באב

### תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 13.7.2015 פרסם משרד הכלכלה והודעה שעניינה הצעת תקנות להפקדת כספים לטובת העובד הזר המועסק בענפי הסיעוד והבניין.**

הפיקדון, לפי תקנות אלה ישולם בידי מעסיקים של עובדים זרים, לחשבון בנק נפרד המיועד אך ורק למטרה זו, שנפתח ומנוהל לפי תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), התשס"ח-2008, מדי חודש בחודשו, לא יאוחר מה-15 בכל חודש בעד החודש שקדם לו.

כספי הפיקדון יימסרו לעובד הזר אשר יעזוב את ישראל בתום תקופת הרישיון החוקי שבידיו. לעובד זר שימשיך לשהות בישראל ללא אשרה חוקית, ינוכו אחוזים מסכומי הפיקדון, באופן יחסי לתקופה שחלפה מתום הרישיון החוקי שבידיו, ועד למועד עזיבתו את ישראל. עם זאת, מקרים בהם יתברר כי נוצר מהעובד הזר לצאת בתקופה האמורה או שבתום לב המשיך לשהות מעבר לתקופה החוקית של רישיונו, אזי ניתן יהיה לשקול שלא לנכות כספים מהפיקדון, או לנכות אחוזים פחותים יותר מהקבוע בתקנות הפיקדון.

במקרה בו נפטר עובד זר בטרם עזב את ישראל והיה זכאי לכספי פיקדון, יועברו הכספים להם היה זכאי למוטב שהוא בן משפחה מדרגה ראשונה של העובד הזר, ואם לא נקבע מוטב, אזי לחשבון הבנק המתנהל על שם העובד הזר שנפטר.

## חדשות – הודעה למעסיקים עובדים במשק בית

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה שעניינה חובת תשלום דמי ביטוח לעובדי משק בית. להלן ההודעה במלואה:

מועד הדיווח והתשלום בעבור עובדים במשק בית בעד התקופה אפריל - יוני 2015 חל ב- 20.07.2015

את הדיווח והתשלום יש לבצע על גבי השובר בפנקס הדיווחים, שנשלח אליכם בחודש פברואר 2015.

יש להקפיד על מילוי השובר מ-2 צדדיו.

### חובת מילוי פרטי עובד:

לידיעתכם, על פי החוק חייב המעסיק למלא בפנקס הדיווח והתשלום את כל פרטי העובד: שם פרטי, שם משפחה, מספר תעודת זהות ושנת לידה (אם העובד תושב חוץ יש למלא את מספר הדרכון).

דיווח לתקופה זו, שיועבר אלינו בלי פרטי העובד, ייחשב כאילו לא הוגש. אי-רישום פרטי העובד, או רישום לא נכון עלול לפגוע בזכויותיו של העובד בביטוח הלאומי, גם אם שולמו בעדו דמי הביטוח.

כמו כן, אם קרה לעובד מקרה המזכה אותו בקצבה, ובעת המקרה לא הסדיר המעסיק את רישומו כחוק, או לא שילם דמי ביטוח במועד, רשאי הביטוח הלאומי לדרוש מהמעסיק את השווי הכספי של הקצבאות שולמו לעובד בשל אותו מקרה.

## סוגיות בדיני עבודה

### היעדרות עובד בתשעה באב

#### עו"ד דנה להב

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק.

בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") 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, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב.

### סיכומם של דברים

**המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה שעניינה חובת תשלום דמי ביטוח לעובדי משק בית.**

### סיכומם של דברים

**עובד שאין לו זכות ליום בחירה בתשעה באב מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק.**

לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**תקציר פסיקה חדשה**



**פיצוי בגובה 26,000 ש"ח לעובדת שהתפטרה לאחר שני חודשי עבודה עקב קליטה לא נאותה של המעסיקה**

סע"ש 2808-09-12 אסתר פרידמן נ' אודיס אביזרי השק"ה (2002) בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 28.10.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

מנהלת חשבונות אשר נקלטה בתנאי עבודה ירודים לעבודה, התפטרה לאחר שני חודשי העסקה כאשר הבינה כי המעסיקה לא התארגנה לקראת קליטתה לעבודה, לא עמדה בתנאים אשר סוכמו במו"מ בטרם נחתם חוזה העסקה ואף הלינה את שכרה. המעסיקה טענה מנגד, כי מדובר במשרת אמון במסגרתה אינה זכאית לתשלום השעות הנוספות ששולמו לה ודרשה השבת התשלומים. כמו כן נטען כי העובדת לא הייתה מקצועית, נעדרה ולא עמדה בשעות העבודה להן התחייבה. בית הדין קבע כי העובדת לא הפרה כל התחייבות חוזית והמעסיקה היא אשר נהגה בחוסר תום לב ולא אפשרה קליטה נאותה של העובדת במקום העבודה. עם זאת, נקבע כי העובדת עזבה את מקום עבודתה הקודם ללא קשר למקום העבודה החדש. זאת נקבע בעקבות שכר גבוה שקיבלה העובדת בעבר אצל מעסיק קודם אל מול שכר נמוך יותר אצל מעסיקה זו. אשר על כן, חויבה המעסיקה בתשלום 26,000 ש"ח, נוכח התנהגות אשר לא אפשרה את קליטת העובדת החדשה וכן בגין הלנת שכר. לעניין החזר תשלום שעות נוספות, נקבע כי לא הוכח שהעובדת הייתה במשרת אמון ולכן דין הטענה להחזר תשלום בגין שעות נוספות להידחות במיוחד נוכח העובדה כי העובדת אכן עבדה שעות נוספות בהתאם לראיות שהוצגו בתלושי השכר.

**עובדת שהופלתה על רקע הורות פוצתה ב- 50,000 ש"ח**

ס"ע 1867-06-11 נעמי מושקוביץ סקורצקי נ' מ. דיזנגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 1.4.2015, בבית הדין האזורי בחיפה, ע"י כבוד השופטת מיכל פריימן

עורכת דין הגישה מועמדות למשרה שפרסמה החברה. לטענתה, במהלך ראיונות עבודה שנערכו לה בחברה נשאלה אודות גילה, מצבה המשפחתי (כולל מספר ילדיה וגילם), וכן לגבי תכנון משפחתי עתידי, לרבות כמה ילדים בכוונתה להביא לעולם, תוך ציון העובדה כי היא משתייכת למגזר "הדתי-חרדי". המועמדת לא התקבלה לעבודה והגישה תביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין שוכנע כי החברה לא קיבלה את המועמדת לעבודה על רקע היותה אם לשלושה ילדים ועל סמך הנחתה כי עקב היותה דתייה היא מבקשת להביא מספר רב של ילדים בהמשך. זאת לנוכח התנהגות ואמירות החברה, העובדה שהמועמדת ענתה לדרישות התפקיד כפי שנקבעו ע"י החברה, והעובדה שמועמד אחר התקבל לתפקיד. נקבע, כי החברה הפרה את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ונפסק למועמדת פיצוי בסך של 50,000 ש"ח הכולל גם פיצוי בגין עוגמת נפש שנגרמה לה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מיטל דולב-בלט**

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

**ביצוע גרפי: רונית קפלן**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רזוניצקי**

**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.**