

## דברי הסבר

### חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 15), התשע"ו – 2016

#### עו"ד מיטל דולב – בלם

ביום 16.8.2016 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 15), התשע"ו – 2016 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן: "החוק") קובע, כי עובד זכאי להיעדר עד 8 ימים בשנה בגין מחלת ילדו. ימי ההיעדרות כאמור ייזקפו על חשבון מכסת ימי המחלה של ההורה שנעדר, והזכאות מותנית בכך שלילד טרם מלאו 16 שנה וכן שבן זוגו של העובד, שכיר או עצמאי, עבד ולא נעדר מעבודתו או מעסקו בימים אלה, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של ההורה הנעדר.

סעיף 1א לחוק קובע כי כאשר מדובר בילד שטרם מלאו לו 18 שנים, החולה במחלה ממארת, והעובד עבד אצל אותו מעביד שנה לפחות, יהיה העובד זכאי להיעדר עד 90 יום בשנה בגין מחלתו של הילד, על חשבון מכסת ימי המחלה שלו או על חשבון ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, לפי בחירת העובד.

על פי התיקון לחוק, נקבע כי חישוב הזכות לדמי מחלה עקב היעדרות בשל מחלת ילד יחל מהיום הראשון שבו נעדרו לסירוגין העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדו. לפי התיקון לחוק, על העובד למסור הצהרה למעסיקו בה הוא מודיע על ימי ההיעדרות של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדו ומצרף להצהרתו גם הצהרה שהגיש בן זוגו במקום עבודתו.

יצוין, כי שיעור התשלום עבור תקופת ההיעדרות מוסדר בסעיף 2(א)1 ו-2(א)2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, הקובעים כי בגין היום הראשון העובד אינו זכאי לתשלום כלל, בגין הימים השני והשלישי זכאי העובד לתשלום בשיעור של 50% משכרו הרגיל ובגין היום הרביעי ואילך, זכאי העובד לתשלום 100% משכרו הרגיל.

**הכוונת – 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.**

## חוזרים

### הפרשות פנסיות עובדים זרים – המלצות הממונה

במהלך 08/2016 פרסם משרד הכלכלה חוזר בעניין הפרשות פנסיוניות לעובדים זרים. להלן עיקרי החוזר:

החובה של מעסיק לבטח את עובדיו בביטוח פנסיוני חלה מכוח צו ההרחבה לפנסיה חובה (להלן - "צו ההרחבה") או מכוחו של הסכם מיטיב אחר.

בשלב זה, וכל עוד לא ניתן לקיים את הצו כלשונו וגם לא ניתן לקיים את הדרישה בסעיף 1 יא' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, ולבטח עובדים זרים בביטוח פנסיוני (משום שעדיין לא נחקקו תקנות המייסדות קרן ייעודית בהתאם להוראות סעי' 1 יא' לחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991) בהתאם להלכה מחייבת שנקבעה ע"י ביה"ד הארצי לעבודה בנושא(1) - יש לקיים את החובה בקירוב האפשרי.

לכן, ככלל, כספים לפנסיה - או כל הפרשה סוציאלית אחרת שמתחייבת לפי הסכם קיבוצי או צו הרחבה, ואשר לא ניתן ליישם אותה על פי הכתוב בהם בעבור עובד זר (ובכלל זה "עובד זר" שהוא מסתנן/מבקש מקלט) - יופרשו למקום ייעודי, שייקבע ע"י המעסיק לצורך צבירת כספים אלה.

הכספים יצברו במקום זה אך ורק לטובת העובד הזר, והמעסיק לא יהיה רשאי למשוך אותם חזרה (אלא בהתקיים תנאים לכך על פי המקור הרלבנטי לחיוב להפרשתם).

על המעסיק להבהיר ולפרט לכל המעורבים בדבר (העובד הזר, מעסיק נוסף ככל שישנו וגורמים אחרים המוסמכים לקבל מידע בנושא), אילו הפרשות מופרשות ונצברות כנ"ל (פנסיה, קרנות השתלמות וכיו"ב) ופרטי העובד שלטובתו הן מופרשות לשם ונצברות שם.

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 15), התשע"ו-2016

### חוזרים

■ הפקדות פנסיות עובדים זרים - המלצות הממונה

■ קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט - מגזר ציבורי

■ בעקבות ביקורת של מנהל הסדרה ואכיפה: הוגש כתב אישום נגד חברת ניקיון ואבטחה

### סיכום של דברים

במהלך חודש אוגוסט 2016 פרסם משרד הכלכלה חוזר בעניין הפקדות פנסיוניות לעובדים זרים.

במקרה של זכאות לפדיון הכספים שהופרשו כנ"ל - העובד הזר יקבל (בכפוף להוראות המקור החוקי המחייב את הפרשתם) את כל הכספים שנצברו לטובתו, לרבות הכספים שהופרשו מכיס המעסיק לטובת פיצויי פיטורים.

יובהר: במקרה שבו העובד הזר זכאי לקבלת פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, בנוסף לסכומים שנצברו לפי צו ההרחבה - ישולמו לעובד הזר הסכומים הנדרשים עד לגובה סך כל פיצויי הפיטורים שהוא זכאי להם כחוק.

## קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט – מגזר ציבורי

ביום 17.8.2016 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין קיצור יום עבודה / מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט. להלן עיקרי החוזר ובו הנחיות למתן ההטבה האמורה:

בתאריך 18.4.2016 נחתם הסכם המסגרת במגזר הציבורי בין המדינה והמעסיקים במגזר הציבורי לבין ההסתדרות הכללית החדשה. בסעיף 18 להסכם המסגרת, הוסכם על קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים לילדים.

### 1. הגדרת העובדים הזכאים להטבה - "הורה עובד"

"הורה עובד" הוא עובד אשר מתקיימים לגביו כל אלה במצטבר:

א. זכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקאות 31.152 או 31.153 לתקשי"ר ומוגדר במערכת הנוכחות כמי שזכאי לקיצור יום העבודה (עובד בשעות עבודה מקוצרות בהתאם). מצ"ב הפסקאות בתקשי"ר בנספח א'.

ב. סך ימי החופשה שלהם הוא זכאי ממעסיקו לכל שנת עבודה אינו עולה על:

- (1) 22 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים;
- (2) 26 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים.

לעניין זה יובא בחשבון כל סוג של חופשה שנתית יהא שמה אשר יהא, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית וכיוצא באלה, אך למעט ימי בחירה. למען הסר ספק, חופשת מחלה, ימי השתלמות, ימי חופשה בגין אירועים אישיים (כגון, חופשה לרגל אבל) וכיוצא באלה אינם נחשבים כימי חופשה נוספים לעניין זה.

ג. אינו זכאי ממעסיקו להטבה אחרת בקשר לחופשה במהלך התקופה מיום 1 ביולי עד יום 31 באוגוסט, כולה או חלקה, כגון חופשה מרוכזת שבה העובד מחויב בפחות ימי חופשה מימי היעדרותו בפועל.

ד. מתקיים לגביו אחד מאלה:

- (1) בן או בת הזוג שלו עובדים כשכירים או עצמאים, בין אם במקום עבודתם נהוגה הטבה זהה ובין אם לאו, ובלבד שאם נהוגה הטבה זהה במקום עבודתם היא לא נוצלה על ידם; עובד יצהיר בפני המעסיק כי האמור בסעיף קטן זה מתקיים לגביו כתנאי לשימוש בזכות.
- (2) הילד נמצא בחזקתו הבלעדית.
- (3) הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בן או בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה כאמור בן או בת הזוג אינם מסוגלים לטפל בילד.

### 2. קיצור יום עבודה בשעה בסוף חודש אוגוסט

א. עובד אשר מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור לעיל (לרבות עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152 לתקשי"ר), יהיה זכאי לקיצור יום העבודה בשעה אחת, בכל אחד מעשרת ימי העבודה האחרונים שחלים בימים א' עד ה' של חודש אוגוסט בכל שנה קלנדרית, וסך הכל עשר שעות במצטבר (להלן: "שעות החופשה המיוחדות להורים").

ב. בהסכמת המעסיק ובתיאום מראש, יהיה זכאי הורה עובד כאמור לנצל את שעות החופשה המיוחדות להורים, לפי בחירתו, שלא לפי סעיף 2(א) לעיל, אלא ביום אחד או על פני מספר ימים, במהלך התקופה שמיום 1 באוגוסט עד יום 30 בספטמבר, באותה שנה (להלן: "תקופת השימוש").

ג. יובהר כי אם צרכי העבודה לא אפשרו את שימוש העובד בשעות החופשה המיוחדות להורים כמתואר בסעיף 2.א. לעיל יחול האמור בסעיף 2.ב לעיל.

### 3. יום חופשה מיוחד חלף קיצור יום עבודה בשעה

א. עובד אשר מתקיימים לגביו התנאים בסעיפים 3.א.1 ו-3.א.2 להלן, יהיה זכאי במקום שעות החופשה המיוחדות להורים, ליום חופשה אחד (1) על חשבון המעסיק בכפוף לאמור בסעיף זה (להלן: "יום חופשה להורים"):

- i. הוא הורה כאמור באחד המקרים המפורטים בפסקאות (1) עד (3) בנסמן (א) בפסקה 31.153 לתקשי"ר (ראה נספח א');;
- ii. מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בסעיף 1 לעיל, למעט 1(א) לעיל (כלומר, לא זכאי לקיצור יום העבודה לפי התקשי"ר מסיבה כלשהי או לא ביקש לממש זכאותו לעבוד בשעות עבודה מקוצרות לפי התקשי"ר, והוא לא מוגדר במערכת הנוכחות כזכאי לקיצור כאמור).

### סיכום של דברים

**ביום 17.8.2016 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין קיצור יום עבודה / מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט. להלן עיקרי החוזר ובו הנחיות למתן ההטבה האמורה.**

ואולם, לגבי עובד כאמור שמתקיימים בו התנאים בסעיפים קטנים i ו-ii לעיל המועסק במשמרות או המועסק במשרה חלקית, יחול האמור בסעיף א' זה, בהתאמות שיפורטו בסעיפים ב' ו-ג' להלן.

**ב. עובד המועסק במשמרות במשרה מלאה**

עובד כאמור בסעיף 3א לעיל המועסק במשמרות במשרה מלאה, יהיה זכאי ליום חופשה להורים בהתאם לאורך יום העבודה הרגיל שלו, אך לא יותר מ-8 שעות.

עובד כאמור, אשר יום העבודה שלו ארוך מ-8 שעות, יצרף ל-8 השעות כאמור שעות חופשה מתוך מכסת החופשה השנתית הצבורה שלו עד להשלמה של יום חופשה באורך יום העבודה שלו על מנת לנצל את ההטבה האמורה.

**ג. עובד המועסק במשרה חלקית**

עובד כאמור בסעיף 3(א) לעיל המועסק במשמרות במשרה חלקית, וכן עובד כאמור בסעיף 2א לעיל המועסק במשרה חלקית (למעט עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152 לתקשי"ר אשר מוגדר במערכת הנוכחות ככזה), יהיה זכאי במקום שעות החופשה המיוחדות להורים, לאחד משני אלה לפי העניין:

(1) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) חמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) שישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים – יהיה זכאי ליום חופשה אחד.

(2) אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות מחמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי תקן משרתו) פחות משישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים – יהיה זכאי לחלק מיום חופשה אחד, המחושב כדלקמן: (א) במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקה של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר חמש (5);

(ב) במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקה של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי תקן משרתו) במספר שש (6);

**בעקבות ביקורת של מנהל הסדרה ואכיפה: הוגש כתב אישום נגד חברת ניקיון ואבטחה שהפרה זכויות עובדים**

ביום 17.8.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה נגזרו מיליוני שקלים ואפשרות לשלילת רישיון לחברת שירותי אבטחה וניקיון ולמנהלה שהפרו זכויות עובדים, בעקבות ביקורת של מנהל ההסדרה והאכיפה של חוקי עבודה. להלן עיקרי ההודעה:

כתב אישום חריג בחומרתו הוגש לאחרונה ע"י התביעה הפלילית במשרד הכלכלה והתעשייה לבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, כנגד חברת "ביטחון אזרחי ש.ק. בע"מ" ומנהלה, המספקים שירותים בתחום האבטחה והניקיון. כתב האישום הוגש לאחר חקירה שערך האגף לאכיפה פלילית במנהל ההסדרה והאכיפה, בה עלה כי במשך שנים (ולפחות מאז 2010) ניכתה החברה סכומי כסף משכרם של עובדיה שלא כחוק.

להגשת כתב האישום הנוכחי כנגד החברה קדמו הליכים בתחום האכיפה המנהלית. האגף לאכיפה מנהלית במנהל ההסדרה והאכיפה הטיל על החברה במהלך השנים האחרונות עיצומים כספיים והתראות בגין עבירות של אי העברת ניכויי שכר לפנסיה ואי תשלום פדיון חופשה שנתית. בעניין זה הגישה החברה ערר. למרות העיצומים וההתראות שהוטלו על החברה התגלה כי לאורך השנים החברה לא תיקנה את הליקויים והמשיכה בביצוע העבירות.

בכתב האישום שהוגש בימים האחרונים מצוינים מאות מקרים שונים של עבירות בתחום הגנת השכר. מנהל ההסדרה והאכיפה ערך בדיקה בקרב עשרות מעובדי החברה וגילה שכלפי כל העובדים ללא יוצא מן הכלל בוצעו העבירות ונוכו סכומי כסף עבור קרנות פנסיה, אך אלו לא הועברו ליעדם או שהועברו באיחור ניכר. עוד עולה מכתב האישום, כי במשך חודשים ארוכים החברה ניכתה משכרם של עובדיה בניגוד לחוק סכומי כסף בכל חודש בעבור "מתנות".

היקף העבירות ונסיבות ביצוען חמורים במיוחד, ועל כן בכתב האישום מואשמת החברה בביצוע העבירות בנסיבות מחמירות. דבר זה יכול להוביל לקנסות עונשים של מיליוני שקלים, במקרה שיורשעו החברה ומנהלה.

במקביל להגשת כתב האישום עורך גם אגף ההסדרה שבמנהל ההסדרה והאכיפה הליך שימוע לחברה בו נתבקשה החברה להשיב לחשדות החמורים המגובים בראיות ואשר בסיומו ייבחן האם החברה ראויה להחזיק ברישיון קבלן שירות.

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



**סיכום של דברים**

**ביום 17.8.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה נגזרו מיליוני שקלים ואפשרות לשלילת רישיון לחברת שירותי אבטחה וניקיון ולמנהלה שהפרו זכויות עובדים, בעקבות ביקורת של מנהל ההסדרה והאכיפה של חוקי עבודה.**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: רונית 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.**