

דברי הסבר

חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017

מאת: עו"ד מיטל דולב- בלם ועו"ד דנה להב

ביום 2.4.17 פורסם ברשומות חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017 (להלן: "החוק") אשר במסגרתו תוקנו שני חוקים עיקריים: חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (תיקון מס' 57) וחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (תיקון מס' 193). להלן עיקרי החוק:

תיקון חוק עבודת נשים - מס' 57

על פי סעיף 6ב(1) לחוק עבודת נשים, אורך תקופת הלידה וההורות היא 26 שבועות, מתוכם, לבקשת העובדת, עד 7 שבועות לפני תאריך הלידה המשוער.

לפי סעיף 6ב(2) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מ- 14 שבועות.

בהתאם לתיקון לחוק עבודת נשים, תקופת הלידה וההורות לא תפחת מ- 15 שבועות. (כלומר, העובדת תהיה זכאית ל- 15 שבועות בתשלום).

עוד קובע התיקון לחוק עבודת נשים, כי עובד שאשתו ילדה, יוכל לנצל 7 ימים מתוך תקופת הלידה וההורות של אשתו, בתנאי שהיא הסכימה לוותר בכתב על דמי הלידה בעד השבוע האחרון, כאמור לעיל.

בנוסף קובע התיקון לחוק עבודת נשים, כי זכאות עובד שאשתו ילדה לניצול 7 ימים כאמור לעיל, לא תקום במקרה שבו העובדת זכאית לדמי לידה חלקיים, לפי סעיף 50א(2) לחוק הביטוח הלאומי.

הוראות אלה יחולו על אישה שילדה מיום 1.1.2017 ואילך אולם דמי הלידה ישולמו החל ביום 1.6.2017 ואילך.

תיקון חוק הביטוח הלאומי - מס' 193

סעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי קובע, כי המוסד לביטוח לאומי ישלם לזכאי לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6ח) לחוק עבודת נשים, שמתקיימים בו התנאים האמורים באותו סעיף, דמי לידה, בעד פרק הזמן שלרגל תקופת הלידה וההורות ולצורך הטיפול בילדו הוא אינו עובד. בנוסף קובע חוק הביטוח הלאומי, כי עובד לא יהיה זכאי לדמי לידה בעד תקופה של 6 שבועות רצופים, שתחילתם ביום הלידה ולתקופה הפחותה מ- 21 יום רצופים.

בהתאם לתיקון לחוק הביטוח הלאומי, עובד יהיה זכאי לצאת לחופשת לידה בת שבוע אחד ומעלה במקום פרק זמן מינימלי של שלושה שבועות. ובלבד שפרק זמן זה הוא השבוע האחרון לתקופת הלידה וההורות של בת זוגו, ובת הזוג חזרה לעבוד.

הוראות אלה יחולו על מי שאשתו ילדה החל מיום 20.4.2017 ואילך.

הכותבות – עו"ד ב"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.

הודעה

דחיית מועדי הדיווח והתשלום ל-24.4.2017 והסדר הדיווח והתשלום באינטרנט

ביום 2.4.2017 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין דחיית מועדי הדיווח והתשלום. להלן ההודעה במלואה:

מנהל רשות המיסים נענה לבקשת הלשכות המקצועיות והחליט לדחות ליום שני, כ"ה ניסן תשע"ז – 24.4.2017 את מועד הגשת הדיווח והתשלום התקופתי בגין מקדמות מס הכנסה, ניכויים ומע"מ שיועד ליום שישי, כ"ה ניסן תשע"ז – 21.4.2017 וכן את מועד הגשת הדוח המפורט למע"מ שיועד עד ליום ראשון, כ"ז ניסן תשע"ז / 23.4.2017.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017

הודעה

■ דחיית מועדי הדיווח והתשלום ל-24.4.2017 והסדר הדיווח והתשלום באינטרנט

חוזרים

■ פסח מתקרב? חייבים עזרה בניקיון הבית? לא מעסיקים עובדים זרים בניגוד לחוק!

■ לראשונה מזה 22 שנים: שבוע העבודה בישראל יקוצר ל-42 שעות

■ לראשונה – כתב אישום כנגד חברה שפטר עובדת שלא הגיעה לעבודתה, כיוון ששמרה על ילדיה במבצע "צוק איתן"

תמצית פסיכ

סיכום של דברים

ביום 2.4.17 פורסם ברשומות חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה) לפיו הוארכה חופשת הלידה בתשלום ל-15 שבועות.

סיכום של דברים

ביום 2.4.2017 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין דחיית מועדי הדיווח והתשלום.

לידיעתכם, מנהל הרשות החליט להאריך לעת עתה, עד תום שנת המס 2017, את ההסדר לדיווח ולתשלום הדוח התקופתי באינטרנט עד 19 לחודש בשעה 18:30, לגבי דיווחים תקופתיים בגין מקדמות מס הכנסה, ניכויים ומע"מ שמועד הדיווח החוקי לגביהם הינו ב-15 לחודש.

חוזרים

פסח מתקרב? חייבים עזרה בניקיון הבית? לא מעסיקים עובדים זרים בניגוד לחוק!

ביום 23.3.2017 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה לקראת חג הפסח, יוצאת רשות האוכלוסין וההגירה בקריאה לציבור הישראלים שלא להעסיק עובדים זרים בניקיון. להלן ההודעה במלואה:

על פי חוק עובדים זרים, חל איסור מוחלט להעסיק עובדים זרים במשק בית/כמטפל בילדים/בשיפוצים ועבירה זאת מהווה עבירה פלילית העלולה לגרור עונשים כבדים של קנסות או כתבי אישום. **זכרו!**

העסקת עובד זר מחייבת קבלת היתר העסקה מרשות האוכלוסין וההגירה. גם אם העובד הזר שוהה באופן חוקי בישראל ורשאי לעבוד, ניתן להעסיקו אך ורק לאחר קבלת היתר העסקה אישי ורק בתחום אליו אושר.

בימים הקרובים תתבצע פעילות אכיפה מקיפה במשקי בית, במהלכה תיבדק חוקיות העסקת עובדים זרים ומסתננים וכאמור, העוברים על החוק צפויים לכתב אישום פלילי ולקנס של עד עשרות אלפי ש"ח.

על העסקה לא חוקית משלמים ביוקר.

לראשונה מזה 22 שנים: שבוע העבודה בישראל יקוצר ל-42 שעות

ביום 29.3.2017 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה יו"ר ההסתדרות ויו"ר נשיאות הארגונים העסקיים ונשיא התאחדות התעשיינים, חתמו על הסכם קיבוצי כללי לקיצור שבוע העבודה במשק הישראלי. להלן עיקרי ההודעה:

מספר שעות העבודה השבועיות הקבועות בישראל עומד כיום על 43 שעות, מספר גבוה מזה הנהוג ברוב המדינות המפותחות. על פי ההסכם שנחתם היום, היקף שבוע העבודה במשק יקוצר בשעה אחת, כך ששבוע העבודה יעמוד על 42 שעות עבודה, ללא הפחתה בשכר. היום המקוצר ייקבע על ידי המעסיקים, בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים. בהתאמה למהלך, ומעת כניסת השינוי לתוקף, שכר השעה יחושב על בסיס של 182 שעות לחודש עבודה, במקום 186 כפי שזה כיום.

ההסכם שנחתם כולל שינויים גם בהסדרי עבודת הלילה ובשעות הנוספות. כך למשל, תותר עבודת לילה בהיקף מצטבר של 7 ימים בתוך תקופה של שבועיים. מכסת השעות הנוספות השבועיות המותרת בשבוע עבודה רגיל תהיה 16 שעות, ואילו בשבוע שבו מבוצעת עבודת לילה, המכסה המרבית תעודכן ביחס למשמרות הבוקר.

קיצור שבוע העבודה צפוי להיכנס לתוקף כבר החל מחודש יולי השנה, אלא אם כן הצדדים יסכמו על הסדר חלופי להנהגת סופי שבוע ארוכים, כלומר הארכת מנוחת סוף השבוע כך שתכלול גם את יום ראשון, במועדים שיסוכמו מראש. ככל שיושגו הסכמות אלו עד יולי, הצדדים התחייבו לחתום על תיקון להסכם המעגן את ההסדר החלופי.

לראשונה – כתב אישום כנגד חברה שפיטרה עובדת שלא הגיעה לעבודתה, כיוון ששמרה על ילדיה במבצע "צוק איתן"

ביום 23.3.2017 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה לראשונה הוגש על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים כתב אישום על הפרת הוראות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום-2006, וזאת כנגד חברת "מאמא דלישס יצור ושיווק בע"מ" שפיטרה עובדת במהלך מבצע "צוק איתן". להלן עיקרי ההודעה:

העובדת, אם חד הורית מהדרום, הועסקה כמנהלת תחנת חלוקת מזון במושב בני דרום, סמוך לאשדוד. במהלך מבצע צוק איתן פירסם שר הביטחון דאז "הכרזה על מצב מיוחד בעורף", וכן פורסמו "הוראות לאוכלוסייה במצב חירום" על ידי מפקד פיקוד העורף, שהורו על סגירת מוסדות

סיכום של דברים

בימים הקרובים תתבצע פעילות אכיפה מקיפה במשקי בית, במהלכה תיבדק חוקיות העסקת עובדים זרים ומסתננים וכאמור, העוברים על החוק צפויים לכתב אישום פלילי ולקנס של עד עשרות אלפי ש"ח.

סיכום של דברים

ביום 29.3.2017 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה יו"ר ההסתדרות ויו"ר נשיאות הארגונים העסקיים ונשיא התאחדות התעשיינים, חתמו על הסכם קיבוצי כללי לקיצור שבוע העבודה הישראלי.

סיכום של דברים

ביום 23.3.17 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה לראשונה הוגש כתב אישום על הפרת הוראות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום.



החינוך והקייטנות במקום מגוריה של העובדת. משכך, נאלצה העובדת להיעדר מעבודתה לצורך שמירה על ארבעת ילדיה. בשל היעדרותה בתקופת המבצע פוטרה העובדת. יצוין, כי חוק ההגנה על עובדים בשעת חירום קובע כי כאשר מוכרז מצב חירום באזור מסוים או בכל הארץ, על ידי הגורמים המוסמכים בחוק, ומשכך נבצר מעובדים מלהגיע לעבודתם – או אז בסייגים מסוימים ובהתאם להוראות החוק וההכרזה על מצב החירום – אסור לפטרם. בעקבות ממצאי תיק החקירה שניהל האגף הפלילי במשרד הוגש כתב האישום כנגד החברה המעסיקה, "מאמא דליש" יצור ושיווק בע"מ", הנאשמת כי פעלה בניגוד לחוק בכך שפיטרה את העובדת בנסיבות אלו וכן, כנגד מנהל החברה, המואשם כי הפר את חובת הפיקוח המוטלת עליו על פי חוק למניעת העבירה.

תקצירי פסיקה חדשה

מעסיק אינו רשאי לדרוש מעובדיו לבצע רישום נוכחות באמצעות חתימה ביומטרית עס"ק 7541-04-14, הסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות המעו"ף נ' עיריית קלנסווה. ניתן ביום 15.3.17, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופט אילן איטח וכבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

המעסיקה החליטה לשנות את אופן דיווח הנוכחות ודרשה מעובדיה, כי מעתה ואילך רישום הנוכחות ייעשה באמצעות שיעון ביומטרי, שהחתימה בו נעשית באמצעות טביעת אצבע. עוד הוסיפה, כי עובד שלא יעשה כן יסכן את משכורתו. נציגות העובדים הביעה את התנגדותה והורתה לעובדים שלא לשתף פעולה עם המהלך. על רקע דברים אלה, הוגשו לביה"ד האזורי שתי בקשות בסכסוך קיבוצי. המעסיקה טענה, בין היתר, כי דרישת החתמת שיעון ביומטרי מעוגנת בחוק, בהסכמים קיבוציים ובהחלטות משרד הפנים, וכי עדכון שיטת דיווח על שעות עבודה הוא במסגרת השינויים שזכאי מעסיק לבצע בעסקו. נציגות העובדים, מאידך, ראתה בכך מעשה של השפלה, ביזיון וחוסר אמון, וטענה, כי שינוי שכזה בשיטת דיווח הנוכחות, מהווה שינוי חד צדדי המנוגד להלכה, לחובות תום הלב ולחובה לנהל מו"מ, כאשר הפרורוגטיבה הנתונה למעסיק לנהל את עסקו אינה מוחלטת ואינה נותנת בידיו את הכוח לפעול בשרירות. ביה"ד האזורי קיבל את עמדת המעסיקה וקבע, כי למרות שנטילת טביעות אצבעות אצל עובדים שלא בהסכמתם אכן מהווה פגיעה בזכותו הפרטיות, הרי שמדובר בהליך אלקטרוני, והדבר מצוי במתחם הפרורוגטיבה הניהולית של המעסיק. נציגות העובדים ערערה לבית הדין הארצי. ביה"ד הארצי קיבל הערעור וקבע, בין היתר, כי לכל אדם, לרבות עובד, קיימת הזכות שלא להיעתר לדרישה של אחר להתערבות כלשהי בגופו, לרבות נטילת טביעת אצבע ללא הסכמתו. שימוש במערכת נוכחות ביומטרית מהווה פגיעה בזכות הפרטיות והזכות לאוטונומיה, שכן מסירת טביעת אצבע גורמת לאדם שמסר אותה לאבד את שליטתו על מידע הייחודי לו באופן מובהק, המאפשר זיהוי חד ערכי שלו ומהווה חלק מגופו. על המעסיק להידרש להסכמת העובד ולקבלה בנסיבות חריגות בלבד, לאחר נקיטת אמצעים חודרניים פחות. נקבע, כי במקרה הנדון, כפיית המעסיקה את עובדיה לעשות שימוש בשיעון הביומטרי, תוך מסירת טביעת אצבעם, אינה כדין.

מעסיק שפיטר עובדים בגלל חשיפת שחיתויות במקום העבודה ובהליך שימוע פגום חויב בפיצוי גבוה

עע"ש 53691-05-13, 53912-05-13, 53796-05, עמיחי שריביט ואח' נ' משרד החוץ/המשרד הראשי משרדי הממשלה. ניתן ביום 23.11.16, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט אייל אברהמי

שלושת העובדים חשפו שחיתויות במעסיקה ושלחו מכתבי תלונה תחילה לממונים עליהם ולאחר מכן לממונים מעליהם. העובדים פוטרו בשל כך ונערך להם שימוע שהיו בו פגמים מאחר ולא ניתנה להם זכות טיעון הכוללת את זכות העיון בחומר העומד בפני הגורם המוסמך המקבל את ההחלטה. בנוסף, לעובדים לא נאמר כי זכותם להיוועץ עם עו"ד ולהביאו עימם כמקובל בשימוע. לאור האמור לעיל קיבלו העובדים פיצוי בהתאם לחוק הגנה על עובדים חושפי שחיתויות בסך 50,000 ש"ח כל אחד, פיצוי בגין שימוע שלא כדין בסך 150,000 ש"ח ופיצוי בגין הפסד שכר עד תום התקופה הקצובה בסך 30,101 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד תומר שילוני ועו"ד אילנית מילוא

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

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.