

## דברי הסבר

### חוק עבודת נשים (תיקון מס' 56), התשע"ז-2017

#### עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 30.3.2017 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 56), התשע"ז-2017 (להלן: "התיקון לחוק"), שעניינו הרחבת הזכות לשעת הורות. להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 7(ג) (3) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 קובע כי עובדת/רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, למשך 4 חודשים מאותו יום, שעה אחת ביום, ללא ניכוי מהשכר, בתנאי שהעובדת מועסקת במשרה מלאה.

בהתאם לתיקון לחוק, שעת ההורות תהא למי שעובדת/ת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או שהעובדת/ת מועסקת/ת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך.

התיקון לחוק יחול גם על עובדת הזכאית לשעת הורות וטרם חלפו לגביה 4 חודשים מתום תקופת הלידה.

**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.**

### חוק הזכות לעבודה בישיבה (תיקון מס' 3), התשע"ז-2017

#### עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 3.4.2017 פורסם ברשומות חוק הזכות לעבודה בישיבה (תיקון מס' 3), התשע"ז-2017 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

שם החוק שונה ויקרא מעתה: "חוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים".

בסעיף 1, סעיף ההגדרות לחוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007 (להלן: "חוק הזכות לעבודה בישיבה"), נוספו ההגדרות נוספות. בין היתר נוספה הגדרה של "מאבטח" לפיה מאבטח הנו מי שמבצע תפקידי שמירה או אבטחה, למעט שוטר, סוהר או חייל.

בהתאם לתיקון לחוק, מעסיק של מאבטח חייב להעמיד לרשות המאבטח עמדה מקורה או מוצלת באופן אחר, המספקת הגנה מגשם ומשמש. "עמדה" – מקום שמאבטח יכול לשהות בו בעת מילוי תפקידו, בין שהמקום משמש למטרה זו בלבד ובין שהוא חלק ממבנה המשמש למטרות נוספות. המעסיק יעמיד לרשות המאבטח בעמדה זו אמצעי חימום או קירור הולמים, בהתאם לעונות השנה ולתנאי מזג האוויר במקום, ובהתחשב באמצעי החימום או הקירור המקובלים שניתן להפעילם באותה עמדה.

מעסיק של מאבטח לא ימנע ממנו את השהות בעמדה במהלך העבודה, בכפוף לצרכי האבטחה.

מעסיק של מאבטח יבטיח למאבטח גישה לנקודת חשמל ולמים ויקצה מקום שבו הוא יוכל להניח את חפציו האישיים בעמדה או במקום אחר במקום העבודה. כמו כן, המעסיק יערוך התאמות בסדרי העבודה כדי לאפשר למאבטח שימוש באמצעים אלה.

הוראות אלה, יחולו גם על מאבטח של קבלן כח אדם או של קבלן שירותים. בהתאם לתיקון לחוק, לא יציב קבלן כח האדם או קבלן שרות את המאבטח במקום העבודה אלא אם כן הועמדו לרשותו תנאים אלה.

עוד קובע התיקון לחוק, כי מעסיק שמחויב מכח דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או חוזה עבודה לספק למאבטח בגד מסוים שהוא מחייבו ללבוש במהלך העבודה, יספק למאבטח בגד שמותאם לתנאי מזג האוויר.

תחילתו של התיקון לחוק הוא 6 חודשים מיום פרסומו ברשומות, קרי מיום 3.10.2017.

**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.**

## מה במבזק

### דברי הסבר

- חוק עבודת נשים (תיקון מס' 56), התשע"ז-2017
- חוק הזכות לעבודה בישיבה (תיקון מס' 3), התשע"ז-2017

### סוגיה בדיני עבודה

- היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה

### חוזרים

- לרגל חג הפסח נדחה מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח
- הארכת תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה) והרחבת הזכויות של האב בתקופת הלידה
- אופן ההתייחסות לסכומי הבראה וביגוד המשולמים לעובד מספר פעמים בשנה

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 3.4.2017 פורסם ברשומות חוק הזכות לעבודה בישיבה (תיקון מס' 3), התשע"ז-2017 לפיו, מעסיק של מאבטח חייב בין היתר להעמיד לרשות המאבטח עמדה מקורה או מוצלת באופן אחר, המספקת הגנה מגשם ומשמש.**

**סוגיה בדיני עבודה**

**היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה**

עו"ד מיטל דולב – בלט

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד.

עם זאת, יתכנו הסדרים המיטיבים עם העובד, לפיהם יום הזיכרון לשואה ולגבורה ייחשב כיום בחירה, המזכה את העובד להיעדר מעבודתו בתשלום, זאת בנוסף על ימי החג הרשמיים, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותו.

כך למשל, בהוראות התקשי"ר, החלות על עובדי מדינה, נקבע, כי יום הזיכרון לשואה ולגבורה הינו בין ימי הבחירה האפשריים.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך 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 יום הזיכרון לשואה ולגבורה.

**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.**

**חוזרים**

**לרגל חג הפסח נדחה מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח**

ביום 5.4.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה לרגל חג הפסח נדחה מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח. להלן ההודעה במלואה:

מעסיקים, עובדים עצמאים ומי שאינו עובד, מועד הדיווח והתשלום נדחה ל-24 באפריל 2017 (במקום ב-21 באפריל).

כמו כן, נדחה מועד הדיווח והתשלום עבור עובדים במשק בית בעד הרבעון ינואר-מרץ 2017 ל-24 באפריל 2017 (במקום ב-21 באפריל).

**הארכת תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה) והרחבת הזכויות של האב בתקופת הלידה**

ביום 4.4.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין הארכת חופשת הלידה. להלן החוזר במלואו:

החל ב-1 בינואר 2017 הוארכה חופשת הלידה בשבוע נוסף.

- מי שילדה ב-1.1.2017 ואילך תהיה זכאית לדמי לידה עבור 15 שבועות במקום 14 שבועות.
  - מי שזכאית לתקופה חלקית - תהיה זכאית לדמי לידה עבור 8 שבועות במקום 7 שבועות.
- להארכת החופשה בתשלום זכאים גם הורה מאמץ, הורה במשפחת אומנה והורה מיועד (פונדקאות) שמועד קבלת הילד היה ב-1.1.2017 ואילך.

**הביטוח הלאומי נערך לשלם לזכאיות ולזכאים את התשלום עבור השבוע הנוסף, באופן הבא:**

מי שזכאים לחופשה במהלך התקופה מ-1.1.2017 עד 31.5.2017 - יקבלו את התשלום לחשבון הבנק שבו שולמו דמי הלידה/דמי החופשה עד ליום - 1.6.2017

בימים אלה נשלחה הודעה בדואר לזכאים.

**שיפורים בתנאי הזכאות לחופשת לידה לאב**

- מעתה חופשת הלידה המינימלית של אב תהיה 7 ימים רצופים לפחות (במקום 21 ימים שהיו עד כה).
- אב יוכל לצאת לחופשת לידה לתקופה של 7 ימים ביחד עם בת זוגו, על חשבון ימי הזכאות של בת הזוג.

**אופן ההתייחסות לסכומי הבראה וביגוד המשולמים לעובד מספר פעמים בשנה**

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין אופן ההתייחסות לסכומי הבראה וביגוד המשולמים לעובד מספר פעמים בשנה. להלן החוזר במלואו:

**סיכומם של דברים**

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד. עם זאת, יתכנו הסדרים המיטיבים עם העובד, לפיהם יום הזיכרון לשואה ולגבורה ייחשב כיום בחירה, המזכה את העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

**סיכומם של דברים**

ביום 5.4.17 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפי נדחה מועד הדיווח ל-24.4.17.

**סיכומם של דברים**

ביום 4.4.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין הארכת חופשת הלידה.

**סיכומם של דברים**

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין סכומי הבראה וביגוד המשולמים לעובד מספר פעמים בשנה.

לאור מקרים שהופנו אלינו בשאלה כיצד להתייחס לבסיס ההכנסה של עובד שכיר אשר תבע גמלה ואשר מקבל דמי הבראה ו/או ביגוד שלא בתשלום חד פעמי שנתי או בתשלום חודשי קבוע, נציין כי מדובר מבחינה מהותית בתשלום קבוע המחושב על בסיס שנתי וזאת גם אם מעסיק בוחר לשלמו במספר פעימות בשנה.

על כן, ככול שמדובר בתשלום קבוע המשולם בהפרשי זמן קבועים (רבעוני, אחת לחודשיים וכד'), יש לראותו כחלק מתשלום שנתי ולחלקו באופן שווה על פני תקופת התשלום אליו הוא מתייחס.

ניסיון העבר מראה שהמעסיקים מחלקים את תשלום ההבראה/ביגוד השנתי באופן שווה בין פעימה לפעימה. כך שההכנסה שתיוחס לכול חודש לאחר שנחלקה בין חודשי התקופה, תיתן תוצאה שווה לכול חודש בשנה.

במקרים בהם גובה התשלום ששולם משתנה בתוך השנה בין פעימה לפעימה כך שהחלוקה תיתן תוצאה שונה בין חודשי השנה, יש לבחון המקרה לגופו. מקרים אלו יועברו לבדיקת תחום הביטוח והגביה בסניף.

**החוזרים המלאים נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**תקצירי נסיקה חדשה**



**אי כיבוד זכויותיו של העובד מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודה ונסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו**  
**ע"ע 60018-12-14, יורדאו אסמרא נגד שאען אחזקות בע"מ. ניתן ביום 29.09.2016, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים ורדה וירט ליבנה, רונית רוזנפלד ולאה גליקסמן**

העובד עבד כגנן אצל המעסיקה כ- 10 שנים עת התפטר מעבודתו עקב אי תשלום זכויותיו השונות. העובד טען כי התפטרותו היא בגדר "התפטרות אחרת שדינה כפיטורים" המצדיקה תשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 11 לחוק פיצוי פיטורים. בית האזורי דחה את תביעת העובד וקבע שאינו זכאי לפיצויים מאחר והעובד לא נתן לחברה פרק זמן סביר ומספק על מנת לתקן את הטעון תיקון. בית הדין הארצי לעבודה הפך את קביעת האזורי, קיבל את ערעור העובד וקבע כי העובד זכאי בנסיבות התפטרותו לפיצויי פיטורים היות והתקיימו נסיבות שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו שהם אי תשלום זכויות כדין. כמו כן התקיים קשר סיבתי בין ההתפטרות לנסיבות כך שאין לדרוש שימשיך בעבודתו וכן התקיים החריג לתנאי לפיו אי מתן התראה למעסיק לא ישלול את הזכות לפיצויי פיטורים, שכן הסיכוי שהמעסיקה תתקן את הפגיעה בעובד הוא מזערי.

**מעסיק זוכה מעבירה של אי תשלום שכר מינימום לאחר ששילם תשלומי תשר מעבר לשכר המינימום**

**ת"פ 8018-12-13, מדינת ישראל נגד המאפה הדרומי בע"מ. ניתן ביום 9.1.2017, בבית הדין האזורי בבאר שבע, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם**

הוגש כתב אישום כנגד המעסיקה בטענה שלא שילמה את מלוא שכר המינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 וכן הואשמה בהעסקת עובד מבלי ששילמה לידיו במועד סיום עבודתו את יתרת החופשה שעמדה לזכותו וזאת בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951. לעמדת בית הדין, כל עוד לא נאסר תשלום התשר על פי חוק, לא ניתן להתעלם מהסכומים המשולמים לעובדים במסגרת התשר כשהם ניתנים לעובד בשל ועקב עבודתו. זאת ועוד, העובדים חתמו על הסכמי עבודה, ובהסכמים אלה צוין באופן מפורש, כי תשלומי התשר שייכים למעסיק. משהוסכם בין הצדדים במפורש, כי התשר שייך למעסיק ומשהתיר המעסיק לעובדים ליטול את הכסף, לא שאלת העברת הכסף בקופת המעסיק ודיווחו כשכר הוא שיכריע בשאלה האם יש לראות בתשלומי התשר כשכר. העובדים ציינו, כי ידעו שאם שכרם ייפול משכר המינימום יהיו זכאים להפרשי תשלום, אך הודו, כי התשלומים שקיבלו במסגרת התשר עלו באופן ניכר על שכר המינימום הקבוע בחוק. נקבע, כי משהוסכם בין הצדדים קבע במפורש, כי תשלומי התשר שייכים למסעדה, ומשמעות בית הדין היא, כי לצורך דיון בשאלת ההרשעה בפלילים יש לקחת בחישוב שכר המינימום את תשלומי התשר, ומשהוכח כי הסכומים שקיבלו העובדים עלו על תשלומי שכר המינימום באופן ניכר, נמצא כי המדינה לא הרימה את הנטל להוכיח קיומו של היסוד העובדתי של אי תשלום שכר מינימום כחוק. בנוסף נקבע, כי אין בסיס ליסוד הנפשי, המעסיקה הוכיחה כי נהגה ללא מחשבה פלילית.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד ראובן בבד'לוב ועו"ד מורן טימן גוגול**  
**נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**