

**חוזרים**

**הארכת תקופת לידה והורות ושינוי בתנאי הזכאות לבן זוג**

ביום 6.4.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שמטרתו עדכון בפרטי תיקון בחוק ביטוח אימהות בדבר הארכת תקופת לידה והורות ושינוי בתנאי הזכאות לדמי לידה של בן הזוג. להלן עיקרי החוזר:

ביום 21 במרץ 2017 התקבל בכנסת תיקון מס' 57 **בחוק עבודת נשים** ותיקון מס' 193 בחוק הביטוח הלאומי. בעקבות התיקון בחוק הביטוח הלאומי בסעיפים 49 ו-50 חלו השינויים הבאים:

- תקופת החלי"ד המינימלית של בן הזוג נקבעה ל-7 ימים.
- בני זוג רשאים לשהות 7 ימים במקביל בחל"ד.
- תקופת לידה והורות התארכה ב-7 ימים.

בעקבות התיקון בחוק עבודת נשים והארכת תקופת החלד בתשלום משך התקופה הכוללת של חופשת לידה לפי סעיף 6 (ב)(1) לחוק עבודת נשים לא השתנה ונותר **26 שב' לכל היותר**.

**תוקף: כאמור מדובר במס' תיקונים בחוק הביטוח הלאומי, לכל תיקון ניתן תוקף תחולה שונה עליו יפורט בהמשך, מועד התשלום נקבע ליום 1.6.2017.**

**כל האמור יחול על: דמי לידה לאם ולאב, דמי אימוץ, דמי אומנה רק בזכאות מלאה התנאים:**

**1. שינוי בתקופת לידה והורות של בן הזוג:**

לסעיף 49 (ב) הקובע את התנאים להחלפת בת הזוג נוספה פסקה (4)

**פרק הזמן שבו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו כאמור לא יפחת משבעה ימים ובלבד שפרק זמן זה הוא בסוף פרק הזמן שבעדו משולמים דמי לידה... ובטרם סיומו, ובת הזוג חזרה לעבוד.**

תוקן סעיף (ג)(3):

**"תקופה הפחותה מ-7 ימים רצופים"**

בעקבות האמור חלו השינויים הבאים:

- התקופה המינימלית לתשלום דמי לידה לאב נקבעה ל-7 ימים במקום ל-21 ימים. שימו לב כי קיצור התקופה של האב והארכת הזכאות לאם מאפשרת גם למי שזכאית לדמי לידה חלקיים לחלוק את תקופת החלד עם בן הזוג

- אב יוכל לנצל את מלוא התקופה שנותרה לאחר 42 ימי חל"ד של בת הזוג בזכאות חלקית 14 ימים.

בזכאות מלאה 63 ימים.

- פרק הזמן שבעדו ישולמו לבן הזוג דמי לידה יהיה **בסוף תקופת החלד.**

**דוגמה: תקופת הזכאות לדמי לידה של האם היא מיום 26.4.17 ועד 8.8.17 סה"כ 105 ימים - 15 שב'.**

**האב בחר להחליף את בת הזוג בתום 6 שב' של חלד למשך 35 ימים, תקופת החלד עפ"י התיקון תקבע לסוף תקופת החלד ותתחיל ביום 5.7.17 ותסתיים ביום- 8.8.17.**

**תוקף: חל על לידות מיום 20.4.17 ואילך תשלום בפועל בתום תקופת ההערכות ביום 1.6.17.**

**2. תקופת חלד במקביל לאם ולאב:**

**סעיף 49(ד) עודכן ונוסף תת סעיף חדש – 49 (ד1):**

התיקון בסעיף זה מאפשר לבן זוג לשהות בחלד במשך 7 ימים רצופים ביחד עם בת הזוג במהלך תקופת החלד בתשלום, ובתנאי שעמד בשאר תנאי הזכאות:

- צבר תקופת כיסוי מלאה
- הפסיק לעבוד לרגל החל"ד
- בת הזוג זכאית לדמי לידה חלקיים או מלאים
- שבוע החלד יקוזז מתקופת הזכאות של בת הזוג

הבסיס לחישוב הגמלה יהיה השכר ב-3 או ב-6 החודשים שקדמו ליום הקובע של בן הזוג.

המוסד ישלם לזכאי לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6(ח)(ב1) לחוק עבודת נשים, וכן לעובד עצמאי שמתקיימים בו התנאים האמורים באותו סעיף, דמי לידה בעד פרק הזמן שלרגל תקופת הלידה וההורות ולצורך הטיפול בילדו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו ובתנאי שמתקיימים כל אלה:

**מה במבזק**

**חוזרים**

- הארכת תקופת לידה והורות ושינוי בתנאי הזכאות לבן זוג
- חובת הפקדת פיקדון בגין העסקת מסתננים
- מעסיקים ומעסיקות יקרים - מעוניינים לקלוט עובדים ועובדות יוצאי אתיופיה?

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**ביום 6.4.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שמטרתו עדכון בפרטי תיקון בחוק ביטוח אימהות בדבר הארכת תקופת לידה והורות ושינוי בתנאי הזכאות לדמי לידה של בן הזוג.**

(1) הוא עובד עצמאי כאמור בסעיף 40(ב)1, בשינויים המחויבים.  
 (2) שולמו בעדו מהכנסתו או ששילם דמי ביטוח כעובד עצמאי בעד 10 מתוך 14 או 15 מתוך 22 חודשים שקדמו ליום הקובע לעניין זה היום הקובע - היום שבו הפסיק לעבוד לרגל תקופת הלידה וההורות.

(3) אשתו זכאית לדמי לידה בעד אותו פרק זמן, והיא הסכימה בכתב לוותר על דמי לידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות 50 ו-51 ולא שולמו לדמי לידה בעד אותו שבוע."

דוגמה: יולדת זכאית לדמי לידה מיום הלידה 4.1.17 ועד יום 18.4.17 לפי החוק החדש יש לה זכאות מלאה ל - 105 ימים.

בן הזוג בחר לצאת לחל"ד מקביל מיד עם הלידה ועד ליום - 10.1.17 סה"כ 7 ימים. 7 הימים של בן הזוג יופחתו מזכאותה של האם. חל"ד של היולדת יסתיים אם כך ביום - 11.4.17 סה"כ 98 יום

תוקף: חל על לידות מיום 2.4.2017 תשלום בפועל עם סיום הערכות 1.6.2017

**3. הארכת חופשת לידה בתשלום:**

תקופת הזכאות הוארכה בשבוע ימים הן למי שזכאית לדמי לידה מלאים והן למי שזכאית לדמי לידה חלקיים.

בסעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי נקבע משך תקופת הלידה וההורות והיא תלויה בתקופת הכיסוי שנצברה ליום הקובע:

מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית תהיה זכאית לדמי לידה:

(1) בעד פרק זמן של 15 שב' אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 שב' מתוך 14 שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.

(2) בעד פרק זמן של 8 שב' אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע."

התוספת בשל לידה רב עוברית לא השתנתה ונותרה כשהייתה:

- הזכאית לדמי לידה מלאים הארכה של 3 שב' עבור כל ילד נוסף בלידת תאומים - 15+3=18 שב'
  - הזכאית לדמי לידה חלקיים הארכה של 2 שב' עבור כל ילד נוסף בלידת תאומים - 8+2=10 שב'
- תוקף: חל על לידות מיום 1.1.17 ואילך, תשלום בפועל יתבצע לאחר סיום ההערכות ולא יאוחר מיום 1.6.17 הודעה על כך נשלחה לזכאים.

**חובת הפקדת פיקדון בגין העסקת מסתננים**

ביום 27.4.2017 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לעניין חובת הפקדת פיקדון בגין העסקת מסתננים. להלן ההודעה במלואה:

החל מתאריך 1.5.2017 יחויבו על פי חוק מעסיקי עובדים זרים שהם מסתננים להפקיד מידי חודש סכום כספי בחשבון ייעודי המנוהל באמצעות רשות האוכלוסין וההגירה.

מסתנן הוא מי שמתקיימים לגביו תנאים מצטברים כמפורט בנוהל המפורסם באתר. סכומי הפיקדון ייצברו לזכות המסתנן מידי חודש, והוא יוכל לקבלם בצאתו במועד מישראל יציאת קבע. הבהרה:

שהייה בישראל שלא כדין לאחר המועד בו נקבע כי המסתנן יעזוב את ישראל, עלולה לגרום לניכויים מסכום הפיקדון שנצבר לזכותו.

אי הפקדת פיקדון עבור מסתנן מהווה עבירה על החוק. הליכי אכיפה יינקטו נגד מעסיקים שלא יפקידו את כספי הפיקדון למסתנן.

**מעסיקים ומעסיקות יקרים - מעוניינים לקלוט עובדים ועובדות יוצאי אתיופיה?**

ביום 27.4.17 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה לעניין קליטת עובדים ועובדות יוצאי אתיופיה. להלן ההודעה במלואה:

מעסיקים ומעסיקות יקרים - מעוניינים לקלוט עובדים ועובדות יוצאי אתיופיה? הרשות להשקעות ולפיתוח התעשייה והכלכלה במשרד הכלכלה והתעשייה מקצה 5.44 מיליון שקלים.

**סיכומם של דברים**

**ביום 27.4.2017 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לעניין חובת הפקדת פיקדון בגין העסקת מסתננים.**

**סיכומם של דברים**

**ביום 27.4.17 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה לעניין קליטת עובדים יוצאי אתיופיה.**

אם קלטתם עובדים חדשים החל מ-1.7.2017, יתכן ותהיה זכאים לסיוע של משרד הכלכלה והתעשייה לעידוד העסקת עובדים יוצאי אתיופיה.

הכללים המלאים מופיעים בהוראת מנכ"ל 4.42, "תנופה בתעסוקה". יש לכם שאלות על ההוראה?

הנכם מוזמנים לשלוח שאלות לדואר אלקטרוני [EmploymentDis@economy.gov.il](mailto:EmploymentDis@economy.gov.il) לא יאוחר מיום 4.9.2017 בשעה 16:00 בלבד.

התשובות יפורסמו במרכז באתר משרד הכלכלה והתעשייה החל מיום 18.9.2017 מהשעה 16:00 ואילך. התשובות לשאלות ההבהרה תהוונה חלק בלתי נפרד מההליך התחרותי.

פרטים מלאים על המסלול ועל כנס הסברה יפורסמו באתר משרד הכלכלה והתעשייה - מסלול תעסוקה

מועד ההגשה האחרון של בקשות: עד ליום 2.10.2017 בשעה 24:00

### תקצירי פסיקה חדשה

**בית הדין לעבודה פסק פיצויי פיטורים לעובד שהתפטר גם כאשר לא השלים שנת עבודה**

**גורדון סוטקר נ' גסטר טכנולוגיות בע"מ. ניתן ביום 15.12.2016, בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-יפו, ע"י כבוד השופט אריאלה גילצר-כץ**

ביה"ד לעבודה דחה את טענות המעסיקה בדבר אי קיומם של יחסי עובד מעביד, וקבע כי בנסיבות בהן התפטר העובד קמה לעובד החזקה כי גם אם לא השלים שנת עבודה אך פוטר בסמוך להשלמת 12 חודשי עבודה יהיה זכאי לפיצויי פיטורים וזאת גם בהתפטרות העובד מחמת הרעת תנאים מוחשית. בפסק דינו הוסיף בית הדין וקבע, כי בנסיבות בהם התנהלות מנהל או אורגן בחברה בחוסר תום לב ניתן להטיל אחריות על מנהל בתאגיד גם כשמדובר בהליך אזרחי אך מתקיימות עבירות פליליות והפרות של חוקי המגן בעבודה.



**שליה חלקית של פיצויי פיטורים מעובד שפוטר לאחר שפתח מסעדה מתחרה סע"ש (ב"ש) 38417-01-15, יעקב אשר נ' טרגון הסעדה והשקעות בע"מ. ניתן ביום 16.3.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בב"ש, ע"י כבוד השופט צבי פרנקל**

העובד עבד כ-6 שנים כמנהל מסעדה באילת. המעסיקה פיטרה את העובד לאחר שגילתה כי העובד מעל באמונה וביצע שורת מעשי גניבה וגזל תוך שהוא מתעשר על חשבונה והכל כדי להקים מסעדה מתחרה בעסקיה. מנגד, העובד טען כי המעסיקה "טמנה לו פח" וביצעה חקירה נגדו תוך רמיסת זכויותיו ואף הוציאה דיבה נגדו בעיר אילת וטענה בפני כל מי שחפץ לשמוע כי הוא גנב. העובד עתר לביה"ד לקבלת פיצויי פיטורים, זכויות סוציאליות ופיצויים בגין לשון הרע ומנגד, המעסיקה עתרה לחיוב העובד בפיצוי ללא הוכחת נזק בגין גניבת סודות מסחריים, רשימות ספקים ומתכונים שבעלותה בסך של 200,000 ש"ח. ביה"ד קבע כי יש לשלול מהעובד 75% מפיצויי הפיטורים המגיעים לו, לאחר שהאחרון הפר את הסכם העבודה הפרה יסודית והפר הפרת משמעת חמורה כלפי המעסיקה, תוך כדי שהוא נוטל חומרי גלם ללא רשות ומשתמש בעובדי המעסיקה לקידום מסעדתו.

**פיצוץ ברכבו של עובד לא הוכר כתאונת עבודה**

**ב"ל 9863-06-15, ג'מיל אסעיפאן נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 23.01.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופט ד"ר טל גולן – אב"ד**

העובד עבד כפועל ומתקין שיש, תבע כנגד החלטת המוסד לביטוח לאומי, לדחות את תביעתו להכיר באירוע שאירע לו כפגיעה בעבודה. בית הדין דחה את תביעת העובד ופסק כי העובד נמנע מלהביא ראיות רבות שהיו יכולות לתמוך בגרסתו שבעת פיצוץ רכבו, הוא היה בחזרה מעבודתו. זאת ועוד, נמצאו סתירות רבות בגרסתו של העובד לעומת שאר העדויות. בענייננו, לא הוכח כלל ועיקר כי אירוע הפיצוץ אירע בדרכו של העובד אל ביתו, ומנגד הוכח כי אירוע הפיצוץ כוון ספציפית וייחודית כלפי העובד לאור קיום של סכסוך אישי ומשפחתי שהיה בין משפחתו של העובד לבין משפחה נוספת, ואשר בגינו העובד גם קיבל איומים על חייו. משכך החליט בית הדין, כי לא ניתן לראות באירוע האמור כתאונת עבודה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו" רמי אלרוב, עו"ד תומר שילוני ועו"ד מעיין קישלס  
נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ואו תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ואו ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.