

**חוק**

**חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 9), התשע"ד-2013**

**עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

ביום 28.11.2013 פורסם ברשומות החוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 9), התשע"ד-2013 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") מגדיר מהי הטרדה מינית. הטרדה מינית מוגדרת, בין היתר, כאחת מאלה:

1. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם, אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.
2. התייחסויות חוזרות, המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.

בהתאם להגדרות אלה, כדי שההתנהגות תיחשב להטרדה מינית, על המוטרד/ת להראות כי אינו/ה מעוניין/ת. עם זאת, סעיף 3(א)(6) לחוק הגדיר נסיבות, שבהן גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות, תהווה ההתנהגות הטרדה מינית.

במסגרת נסיבות אלה מצויים, בין היתר, הצעות או התייחסויות לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת השירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

על פי התיקון לחוק, במסגרת הנסיבות המנויות בחריג האמור בסעיף 3(א)(6) יכללו גם הצעות או התייחסויות לאדם, מצדו של עובד ציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו - תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור.

"עובד ציבור" לענין התיקון לחוק הינו אחד מאלה:

1. עובד המדינה לרבות חייל כמשמעותו בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955;
2. עובד רשות מקומית או רשות חינוך מקומית;
3. עובד מועצה דתית;
4. עובד המוסד לביטוח לאומי;
5. עובד בנק ישראל;
6. עובד ההסתדרות הציונית העולמית, הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל, קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, לרבות חבר מועצה או הנהלה במוסדות אלה;
7. עובד לשכת שירות התעסוקה;
8. עובד מפעל, מוסד, קרן או גוף אחר שהממשלה משתתפת בהנהלתם, לרבות חבר מועצה או הנהלה בגופים אלה;
9. בורר;
10. נושא משרה או תפקיד על פי חיקוק, בין במינוי, בין בבחירה ובין בהסכם, אף אם אינו אחד מעובדי הציבור המנויים בפיסקאות (1) עד (9);
11. דירקטור מטעם המדינה בחברה ממשלתית, בחברה-בת ממשלתית או בחברה מעורבת, כמשמעותן בחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975, וכן עובד של חברה כאמור או אדם המועסק בשירותה.

**חוזר**

**נדחה בטרומית: פגיעה מינית בעבודה תוכר כתאונת עבודה**

ביום 27.11.2013 פרסמה הכנסת הודעה, שעניינה הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון) - הכרה בפגיעה מינית בעבודה כתאונת עבודה, התשע"ג-2013 (להלן: "הצעת החוק").

להלן עיקרי ההודעה:

מליאת הכנסת דחתה הצעת החוק שנועדה להכיר בפגיעה מינית שקרתה לעובד תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו או לעצמאי תוך כדי עיסוקו ועקב עיסוקו, לפי העניין, כפגיעה בעבודה.

**מה במבזק**

**חוק**

■ חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 9), התשע"ד-2013

**חוזר**

■ נדחה בטרומית: פגיעה מינית בעבודה תוכר כתאונת עבודה

**שאלות ותשובות**

■ האם עובד שאשתו בחופשת לידה יכול להיעדר בתשלום עקב מחלת ילדו?

■ חובת המעסיק במתן הודעה לעובד בחופשה מאולצת של פחות משבעה ימים

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**ביום 28.11.2013 פורסם ברשומות החוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 9), התשע"ד-2013. על פי התיקון לחוק, במסגרת הנסיבות שבהן גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות, תהווה ההתנהגות הטרדה מינית, יכללו התייחסויות או הצעות לאדם, מצדו של עובד ציבור.**

**סיכומם של דברים**

**נדחתה הצעת החוק שנועדה להכיר בפגיעה מינית שקרתה לעובד תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו כפגיעה בעבודה.**

על פי ההודעה, עד היום נקט המוסד לביטוח לאומי במדיניות לפיה דמי פגיעה לרוב משולמים בגין פגיעות פיסיקות שהתרחשו במקום העבודה. עם זאת, הוכרו לא פעם סוגים מסוימים של תאונות עבודה שאינן נופלות בגדר פגיעה פיסיקית ישירה. עם זאת, למוסד לביטוח לאומי אין מדיניות סדורה בנושא או הנחיות פנימיות לבחינת הציבור הרחב ולביקורת מנהלית. לפיכך, יש מקום לקבוע בחוק מפורש את מדיניות המוסד על מנת לאפשר שקיפות לציבור ובקרה על פעילות המוסד.

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

**שאלות ותשובות**

**האם עובד שאשתו בחופשת לידה יכול להיעדר בתשלום עקב מחלת ילדו?**

האם עובד שבנו חולה יכול להיעדר מהעבודה בתשלום בגין מחלת ילד על אף שאשתו נמצאת בחופשת לידה?

עו"ד מיטל דולב- בלט משיבה:

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1999 [להלן - "החוק"] קובע את זכאותו של עובד להיעדר עקב מחלת ילדו.

בהתאם להוראות החוק, עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:

(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה;

(ב) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה.

לאור האמור, מאחר ואשתו של העובדת לא נעדרת מעבודתה בשל מחלת ילד אלא מצויה בחופשת לידה נראה, כי העובד יהא זכאי להיעדר מעבודתו בתשלום על חשבון ימי המחלה בגין ילדו.

**חובת המעסיק במתן הודעה לעובד בחופשה מאולצת של פחות משבעה ימים**

המעסיק טס לחו"ל ועל כן החליט להוציא את עובדיו לחופשה מאולצת של יומיים. האם המעסיק חייב להודיע לעובדים מראש על החופשה על מנת שיוכל לנצל את ימי החופשה שיש להם בצבירה?

עו"ד אילנית מילוא משיבה:

הפסיקה קבעה, כי המעביד הוא אשר מסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, בכפוף להוראות החוק, ולכן מעביד יכול להחליט, כי בזמן מסוים ייסגר מקום העבודה, והעובדים יהיו בחופשה שנתית; וזאת, בכפוף לשתי מגבלות:

המגבלה האחת: על פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, יש להודיע לעובדים על דבר ההוצאה לחופשה ותאריך תחילתה, שבועיים מראש לפחות.

עם זאת, נראה, כי גם כאשר אורך החופשה קצר משבעה ימים, על פי רוח הפסיקה, ככל זכות וחובה, יש לפעול בתום לב, בסבירות, תוך הבנה והתחשבות הדדים.

המגבלה השנייה: יש לוודא, כי לעובד יש די ימי חופשה שעומדים לזכותו לניצול, מכיוון שלא ניתן להוציא עובדים לחופשה שנתית, ביוזמת המעביד, על חשבון ימי חופשה עתידיים.

לפיכך, בהנחה שהמעביד הודיע לעובדים על החופשה המאולצת זמן סביר מראש ניתן לזקוף את הימים על חשבון ימי החופשה שיש להם בצבירה.

אם ישנם עובדים, אשר אין לזכותם די ימי חופשה לניצול, אין להוציאם לחופשה ויש לזכותם בתשלום מלא בעבור ימים אלה. לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד, להוציאם לחופשה ללא תשלום לתקופה זו.

**המשיבות – מומחיות לדיני עבודה. המחלקה המשפטית "כל עובד", חברת חשבים.**

התשובות אינן מהוות תחליף ליעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן.

**סיכום של דברים**

האם עובד שבנו חולה יכול להיעדר מהעבודה בתשלום בגין מחלת ילד על אף שאשתו נמצאת בחופשת לידה?

**סיכום של דברים**

המעסיק טס לחו"ל ועל כן החליט להוציא את עובדיו לחופשה מאולצת של יומיים. האם המעסיק חייב להודיע לעובדים מראש על החופשה על מנת שיוכל לנצל את ימי החופשה שיש להם בצבירה?

בנוסף, יובהר, כי עפ"י סעיף 8 לחוק המעביד חייב לדאוג לכך שהעובד יצא מידי שנה, לפחות לשבוע אחד של חופשה ברציפות ועל כן במידה ומוציא את העובדים לחופשה של יומיים צריך לוודא שבאותה שנה קלנדרית יצאו בנוסף לכך לשבעה ימי חופשה ברצף בתשלום.

אי מתן חופשה בהתאם להוראות סעיף 8 לחוק לא רק מהווה עבירה פלילית אלא מאפשר למפקח עבודה במשרד התמ"ת, בהתאם להוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011, להטיל עיצום כספי בגין הפרת הוראה זו בגובה 20,000 ש"ח.

## תקציר פסיקה חדשה

### מחיקת חומר אישי ממחשב המעבידה בטרם מתן התראה מחייבת בפיצוי

תע"א 2349/09 פובלוצקי יוליה נ' בזק חברה ישראלית לתקשורת בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 21.07.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט אילן איטח

עובדת, שפוטרה לאחר חופשת לידה מוארכת, טענה כי פיטוריה היו בניגוד לחוק עבודת נשים ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. עוד טענה, כי זכאית לפיצוי משלא ניתנה לה הזדמנות להיפרד מחבריה ובגין מחיקת חומר אישי מהמחשב של המעבידה. בית הדין דחה את תביעתה של העובדת ברובה וקבע, כי הליך השימוע ופיטוריה של העובדת בוצעו כדין לאחר שנשקלו העובדות ולא הוכח שהחלטה הייתה נגועה בשיקולים זרים. טענתה של העובדת לפיטורים בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק עבודת נשים, כמו גם תביעתה לפיצוי בגין אי מן הזדמנות להיפרד מחבריה לעבודה נדחתה, משלא הוכח כי העובדת ביקשה לערוך אירוע פרידה ואו כי בקשה זו נדחתה. לעניין מחיקת החומר מן המחשב נקבע, כי סגירת שם המשתמש של העובדת הוביל למחיקת החומר שהיה על המחשב ובכלל זה גם החומר האישי, לפיכך העובדת זכאית לפיצוי בסך של 5,000 ש"ח בגין גרימת עוגמת נפש עקב מחיקת החומר מן המחשב.

### האם עובדת שהתפטרה בשל מצבה הבריאותי של אמה זכאית לדמי אבטלה באופן מיידי?

ב"ל 2439-10 אופירה כוחאי נ' המוסד לביטוח לאומי (טרם פורסם). ניתן ביום 30.07.2013, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט נטע רות

בית הדין קיבל תביעתה של עובדת שהתפטרה לצורך טיפול באמה החולה וקבע, כי זכאית לתשלום דמי אבטלה בגין התקופה של 90 הימים שלאחר מועד ההתפטרות. נקבע, כי אין לפרש את הדיבר "התפטרות לרגל מצב בריאותי" כאמור בסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 כדרישה שיוכח, כי ההתפטרות הייתה לשם טיפול בבן המשפחה החולה או לטובת החולה, ודי בכך שיהא קשר סיבתי בין מצב הבריאות ובין ההתפטרות, כלומר קשר סיבתי אשר צריך שיהא המניע להתפטרות, או אחד המניעים לה. כמו כן, בית הדין קבע, כי המשך עבודתה לא אפשר לעובדת לטפל באימה, לאור משך מספר שעות העבודה ביום ואופי תפקידה ובמיוחד שעזרה זו נדרשה בעיקר בשעות הבוקר. באשר ליתר הנסיבות הנוגעות לשיקולי המדיניות החברתית, הרי שבנסיבות העניין המניע העיקרי (שלא לומר היחיד) להפסקת עבודתה של העובדת היה נעוץ במסירותה לאמה, ברצון ובתחושות החובה כאחד לטפל בה המהווה טעם ערכי להצדקת ההתפטרות.

### תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד דנה פרייס ועו"ד מורן טימן-גוגל

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)