

**חוזרים**

## הודעה על הקמת מרכז שהייה למסתננים ותחילת אכיפה על מעסיקי מסתננים

ביום 11.12.2013 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה, לפיה הרשות מתחילה לאכוף העסקת מסתננים בניגוד להיתרים המצויים ברשותם. להלן ההודעה במלואה:

**רשות האוכלוסין וההגירה מודיעה כי החל מיום 12.12.2013, ובהתאם לתיקון לחוק למניעת הסתננות שעבר בכנסת ביום 10.12.2013, יחל לפעול מרכז שהייה למסתננים אשר קיים קושי להרחיקם מישראל.**

### חל איסור מוחלט להעסיק מסתננים השוהים במרכז שהייה.

מסתנן אשר יוזמן מראש על ידי רשות האוכלוסין וההגירה לשהות במרכז שהייה יקבל הוראות שהייה והוא לא יהיה רשאי לעבוד.

במרכז שהייה יסופקו לשוהים תנאי מחייה הולמים ובכלל זה שירותי בריאות ורווחה ובמרבית שעות היממה תתאפשר כניסתם ויציאתם.

לאור זאת ולאור החלטת בג"צ 6312/10 "קו לעובד", לפיה על רשות האוכלוסין וההגירה להודיע מראש על תחילת ביצוע אכיפה על מעסיקי מסתננים, מבקשת הרשות להודיע לציבור המעסיקים כי תבוצע אכיפה מוגברת על מעסיקי מסתננים השוהים במרכז שהייה.

בהוראת השהייה מצוינת הוראה "אינם רשאים לעבוד". כמו כן תבוצע אכיפה על העסקת מסתננים אשר ברישיונם מצוינת מגבלה לאזור מגורים ועבודה, בהתאם להגבלה זו או לכל הגבלה אחרת. פעילות אכיפה זו תבוצע במסגרת פעילות האכיפה השוטפת של רשות האוכלוסין וההגירה. פעילות האכיפה על מעסיקי מסתננים תכלול, בין היתר, הטלת קנסות והגשת כתבי אישום, זאת על פי חוק עובדים זרים וחוק הכניסה לישראל.

### על המעסיק חלה חובה לבדוק את מעמדו של העובד, בטרם קבלתו לעבודה.

## נדחתה עתירת איגוד לשכות המסחר נגד החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה

ביום 11.12.2013 פרסמה ההסתדרות החדשה הודעה, לפיה נדחתה העתירה שהוגשה ע"י איגוד לשכות המסחר בעניין חוקיות החוק להגברת האכיפה בדיני העבודה. להלן עיקרי ההודעה: בדיון שנערך בבג"צ בפני נשיא בית המשפט העליון, כבוד השופט אשר גרוניס, והשופטים יורם דנציגר ודפנה ברק ארז, נדחתה העתירה שהוגשה ע"י איגוד לשכות המסחר בעניין חוקיות החוק להגברת האכיפה בדיני העבודה.

ההסתדרות טענה, כי החוק נועד להגן על ציבור העובדים במדינת ישראל ובפרט על עובדים במגזרים החלשים במשק הישראלי (ניקיון, שמירה והסעדה) וכי לא נפל בו כל פגם חוקתי.

החוק המדובר מאפשר למדינה להטיל עיצומים כספיים כנגד מעסיקים המפרים את דיני העבודה וצווי ההרחבה במשק. בנוסף, החוק מטיל אחריות על מזמיני שירותים בגין הפרות של זכויות עובדי קבלני השירותים. כמו כן, החוק מטיל סנקציות פליליות על מזמיני שירותים בגין הפרת זכויות העובדים.

העתירה נדחתה ובית המשפט חייב את איגוד לשכות המסחר בתשלום הוצאות.

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

## היעדרות עובדי מדינה בין ה- 12.12.2013 ל- 17.12.2013 בשל תנאי מזג האוויר – סיכום הנחיות

לאור מצב מזג האוויר, פרסמה נציבות שירות המדינה מספר הודעות לעניין היעדרות עובדי מדינה בשל תנאי מזג האוויר. להלן עיקרי הנחיות שפורסמו:

העובד יוכל לבחור בין זקיפת מחצית יום עבודה על חשבון חופשתו השנתית או ניכוי שכר, המחצית השנייה תהיה היעדרות מאושרת (יחסית לחלקיות ההעסקה).

## מה במבזק

### חוזרים

- הודעה על הקמת מרכז שהייה למסתננים ותחילת אכיפה על מעסיקי מסתננים
- נדחתה עתירת איגוד לשכות המסחר נגד החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה
- היעדרות עובדי מדינה בין ה- 12.12.2013 ל- 17.12.2013 בשל תנאי מזג האוויר – סיכום הנחיות

### חקיקה

- חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 10), התשע"ד-2013
- חוק עבודת נשים (תיקון מס' 50), התשע"ד-2013
- הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 151) (דמי לידה לעובד שבת זוג אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה), התשע"ד-2013

### שאלות ותשובות

- היעדרות עובד בערב חג המולד ובחג המולד

### סיכום של דברים

נציבות שירות המדינה פרסמה הנחיות לגבי עובדי מדינה שנעדרו בשל מזג האוויר.

עובדים שהופיעו לעבודה באיחור או סיימו מוקדם מהרגיל, עד 7 שעות ביום זה, יש לראותם כאילו הופיעו כסדרם (שעות אלה לא יבואו במניין שעות נוספות).

מודגש, כי החלטה זו הינה לפני משורת הדין, תוך התחשבות בעובדים, והיא אינה מחויבת עפ"י חוקי העבודה ואין לראות בכך משום התחייבות לבאות.

לגבי ה- 17.12.2013 הוחלט, כ יוחל יום עבודה מקוצר, קרי עובד שיגיע עד השעה 10:00 בבוקר ויעבוד לפחות עד השעה 15:30 יחשב לו הדבר כיום עבודה מלא. מי שזכאי להפחתה בשעות העבודה, יהיה זכאי להם גם על פי ההסדר הנוכחי.

**להודעות המלאות לחץ על לשונית "מסמכים מקושרים" בראשית העמוד**

**חקיקה**

**חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 10), התשע"ד-2013**

**עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

ביום 09.12.2013 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 10), התשע"ד-2013 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

**הגדלת מספר ימי היעדרות לצורך מתן סיוע אישי שאדם עם מגבלות נזקק לו**

בהתאם לסעיף 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן: "החוק"), עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, שעבד במשך שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 15 ימי היעדרות בשנה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו לצורך מתן סיוע אישי לילדו שהוא אדם עם מוגבלות.

בנוסף, אותו עובד זכאי לזקוף כאמור עד 15 ימים נוספים, בהתקיים אחד מאלה (להלן: "הנסיבות המיוחדות"):

1. בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור;
2. בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי;
3. הוא הורה יחיד;
4. האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.

על פי התיקון לחוק, מספר הימים שעובד יוכל לזקוף בשל מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות או לצורך מתן סיוע אישי וכן הימים הנוספים להם העובד זכאי בנסיבות המפורטות לעיל יגדל מ- 15 ל- 18.

**תשלום דמי מחלה עבור חלקי ימים**

על פי התיקון לחוק, עובד שנעדר כאמור בסעיף 1ב לחוק, כמפורט לעיל, זכאי לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו גם חלקי ימי היעדרות, ולא רק ימים מלאים. חלקי ימים לענין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.

**תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון**

על פי התיקון לחוק, עובד שנעדר כאמור בסעיף 1ב לחוק, כמפורט לעיל, יהיה זכאי לדמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרות.

**היעדרות ללא ניכוי מהשכר**

על פי התיקון לחוק, עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, שעבד במשך שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, זכאי להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות, בלא ניכוי משכר עבודתו. בהתקיים אחת מהנסיבות המיוחדות המפורטות לעיל, יהיה זכאי העובד להיעדר 52 שעות נוספות בשנה ללא ניכוי משכרו, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו להיעדר מכוח הוראה זו. זכות זו של העובד היא בנוסף לכל זכות המוקנית לו מכוח החוק.

הזכות להיעדר ללא ניכוי מהשכר כאמור מוקנית גם לעובד במשרה חלקית באופן יחסי להיקף משרתו.

**החרגת מוגבלות זמנית**

על פי התיקון לחוק, הוראות סעיף 1ב לחוק, המפורטות לעיל, לא יחולו על עובד, שהוא הורה לאדם עם מוגבלות, שמוגבלותו אינה קבועה, צפויה לחלוף בתוך 60 ימים ממועד הופעתה ואינה צפויה להישנות.

**תחולה**

תחילתו של התיקון לחוק ב- 01.01.2014.

**סיכומם של דברים**

**ביום 09.12.2013 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 10), התשע"ד-2013 במסגרת התיקון לחוק הורחבו זכויותיהם של הורים לאדם עם מוגבלות. במסגרת התיקון לחוק יוגדלו מספר הימים שעובד יוכל לזקוף בשל מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות או לצורך מתן סיוע אישי לו מ- 15 ל- 18 ימים, ניתן יהיה לקבל תשלום גם עבור חלקי ימים, התשלום יהיה מלא מהיום הראשון ותינתן זכות להיעדרות ללא ניכוי מהשכר. תוקף התיקון החל מיום 01.01.2014**

**חוק עבודת נשים (תיקון מס' 50), התשע"ד-2013**

**עו"ד הלית כהן-רזניצקי**

ביום 09.12.2013 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 50), התשע"ד-2013 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

**הארכת חופשת הלידה בשל אשפוז הילד**

בהתאם לסעיף 6(ד1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), עובדת שילדה והילד שנולד מאושפז לתקופה העולה על שבועיים במהלך חופשת הלידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופת האשפוז ולכל היותר בעשרה שבועות.

על פי התיקון לחוק, תקופת ההארכה המקסימלית בשל אשפוז כאמור לעיל תוארך מעשרה שבועות לעשרים שבועות.

**הארכת חופשת הלידה – זכות מצטברת**

בהתאם לסעיף 6(ד2) לחוק עבודת נשים, הזכאות להארכת חופשת הלידה בשל אשפוז היולדת (סעיף 6(ב1) לחוק), לידה של יותר מילד אחד (סעיף 6(ג) לחוק) ואשפוז הילד (סעיף 6(ד1) לחוק), תהיה מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לא יעלו יחד על עשרה שבועות.

בהתאם לתיקון לחוק, הזכות להארכה מצטברת כאמור תוארך מעשרה שבועות לעשרים שבועות.

**זכאות לדמי לידה**

על פי סעיף 51(א) לחוק הביטוח לאומי, התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי"), עובדת שזכאית להאריך את חופשת הלידה בשל אשפוז שלה או של ילדה וכן בשל לידה של יותר מילד אחד, כאמור בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד פרק זמן שלא יעלה על -

(1) 10 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 14 שבועות (לפי סעיף 50(א1) לחוק הביטוח הלאומי);

(2) 6 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 7 שבועות (לפי סעיף 50(א2) לחוק הביטוח הלאומי).

על פי התיקון לחוק, הזכאות לדמי לידה בגין חופשת הלידה המוארכת כאמור לעיל לא תעלה על -

(1) 20 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 14 שבועות (לפי סעיף 50(א1) לחוק הביטוח הלאומי);

(2) 12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 7 שבועות (לפי סעיף 50(א2) לחוק הביטוח הלאומי).

**תחילת התיקון לחוק**

התיקון לחוק ייכנס לתוקף במועד פרסומו, קרי 09.12.2013, והוא יחול על עובדת שהייתה בחופשת לידה במועד זה ואילך; ואולם דמי לידה בהתאם לתיקון לחוק ישולמו תוך שלושה חודשים מיום 09.12.2013, בעד התקופה שממועד זה ואילך.

**הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 151) (דמי לידה לעובד שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה), התשע"ד-2013**

**עו"ד הלית כהן-רזניצקי**

ביום 09.12.2013 פורסמה ברשומות הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 151) (דמי לידה לעובד שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה), התשע"ד-2013 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

על פי סעיף 6(ז1) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), עובד, שבת זוגו ילדה, זכאי לחופשת לידה, אם הילד נמצא עמו ובהחזקתו וכן בטיפולו הבלעדי משום שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה ובכפוף לאישור רפואי. חופשת הלידה של העובד תחל ביום שבו החלו להתקיים לגביו נסיבות אלה.

על פי סעיף 49(ה1)(ג) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי"), עובד הזכאי לחופשת לידה לפי סעיף 6(ז1) לחוק עבודת נשים, וכן עובד עצמאי

**סיכום של דברים**

ביום 09.12.2013 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 50), התשע"ד-2013. בהתאם לתיקון לחוק, ההארכה המקסימלית בגין אשפוז ילד במהלך חופשת הלידה תהיה 20 שבועות במקום 10 שבועות.

**סיכום של דברים**

ביום 09.12.2013 פורסמה הצעת חוק, במסגרתה מוצע לקבוע, שעובד שזכאי לחופשת לידה בגלל שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה יהיה זכאי לדמי לידה גם כאשר בת הזוג אינה זכאית לדמי לידה.

שמתקיימים בו התנאים האמורים באותו סעיף, זכאי לדמי לידה בעד פרק הזמן שלרגל חופשת הלידה ולצורך הטיפול בילדו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו.  
 סעיף 49(ה)(1)(ג) לחוק הביטוח הלאומי מפרט את התנאים הנדרשים על מנת שתקום זכאות לדמי לידה לעובד שנמצא בחופשת לידה משום שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה.  
 על פי דברי ההסבר להצעת החוק, כיום, בשל התנאי האמור, במקרה בו בת זוגו של העובד אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה ואין לה זכאות לדמי לידה, העובד לא יהיה זכאי לדמי לידה. לפיכך, מוצע למחוק מהתנאים המפורטים בסעיף זה את הדרישה לפיה עובד יהיה זכאי לדמי לידה רק אם בת זוגו זכאית לדמי לידה.

**שאלות ותשובות**

**היעדרות עובד בערב חג המולד ובחג המולד**

**האם עובד לא יהודי, שנעדר בערב חג המולד זכאי לשכר עבודה? האם עובד, שבחר בימי החג של עדתו, יהיה זכאי לתשלום עבור היעדרות בחג המולד?**

**עו"ד מיטל דולב-בלט משיבה:**

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 ערב חג המולד.

לפיכך, עובד רשאי להיעדר בערב חג המולד על חשבון ימי החופשה הצבורים לזכותו, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שערב חג המולד עבורו יהיה יום עבודה רגיל. לעניין היעדרות בחג המולד, בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948 (להלן: "פקודת סדרי השלטון"), עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה למי שאינם יהודים מוגדר חג המולד כיום חג בן יומיים. בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד. גם על פי תקנון זה, חג המולד מוגדר כיום חג בן יומיים.

**המשיבה – מומחית 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 לא יהודי, שנעדר בערב חג המולד זכאי לשכר עבודה? האם עובד, שבחר בימי החג של עדתו, יהיה זכאי לתשלום עבור היעדרות בחג המולד?**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.0 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 הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)