

## חוקה

### חוק עבודת נשים (תיקון מס' 51), התשע"ד-2014 עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 05.03.2014 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 51), התשע"ד-2014 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 9(ה) (1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1956 (להלן: "החוק") קובע איסור לפטר עובדת או עובד אשר מצויים בטיפולי פוריות, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה, בתקופת ההיעדרות בשל הטיפולים, כאמור בסעיף 7(ג) (4) או (1ג) ובמשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור. הגבלת הפיטורים כאמור חלה על טיפולים לקראת ילד ראשון או שני של העובדת או העובד (במידה ויש לעובדת או לעובד ילדים מבן זוג קודם תחול המגבלה ביחס לבן הזוג הנוכחי). על פי התיקון לחוק, הגבלת הפיטורים כאמור תוגבל לשתי לידות בתקופת העסקתם אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, ללא תלות במספר הילדים שיש להם או לטיפולים שעברו בטרם העסקתם אצל המעביד הנוכחי (במידה ויש לעובדת או לעובד ילדים מבן זוג קודם תחול המגבלה ביחס לבן הזוג הנוכחי).

## חוזרים

### איגרת למעסיק בנושא ביטוח נפגעי עבודה

ביום 03.03.2014 פרסם המוסד לביטוח לאומי איגרות למעסיקים בנושא ביטוח נפגעי עבודה – האחת לכלל המעסיקים והשנייה למעסיקים בהסדר לפי תקנה 22. ה"איגרת למעסיק" כוללת, בין היתר, הנחיות למילוי התביעות לדמי פגיעה של עובדים שנפגעו בעבודה. מילוי טופסי התביעות על פי ההנחיות, יביא לקיצור משך הזמן של הטיפול בתביעות ותשלום הגמלה לעובדים בהקדם.

הנוסח המלא של האיגרות נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

### דחיית מועד דיווח ותשלום מס הכנסה, ניכויים ומע"מ בשל חג הפורים

בהתאם לחוזר שפרסמה רשות המסים בישראל, מאחר וב-15.3.2014 חל יום השבת ולרגל חג הפורים, החל בין התאריכים 16-17.03.2014, בתקופת מועד הדיווח והתשלום למע"מ, מקדמות מס הכנסה ודו"ח ניכויים, החליט מנהל רשות המסים, על דחיית מועד הדיווח והתשלום לכלל הציבור ל-18.03.2014. ניתן לשלם באינטרנט עד 19 לחודש בשעה 18:30.

### מועד הדיווח ותשלום דמי ביטוח עבור חודש פברואר נדחה ליום 18/03/2014

בהתאם להודעת המוסד לביטוח לאומי, בשל חג הפורים מועד הדיווח והתשלום של מעסיקים ועובדים עצמאיים עבור חודש פברואר נדחה ליום 18/03/2014. החוזרים המלאים נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

## שאלות

### זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

האם זכאי עובד לתשלום בגין היעדרות ב"יום בחירה", כגון חג הפורים? מומחי "כל עובד" משיבים:

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

## מה במבזק

### חוקה

■ חוק עבודת נשים (תיקון מס' 51), התשע"ד-2014

### חוזר

■ איגרת למעסיק בנושא ביטוח נפגעי עבודה  
■ דחיית מועד דיווח ותשלום מס הכנסה, ניכויים ומע"מ בשל חג הפורים  
■ מועד הדיווח ותשלום דמי ביטוח עבור חודש פברואר נדחה ליום 18/03/2014

### שאלות

■ זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים  
■ האם שינוי בתנאי העסקה של עובד המופיע בתלוש השכר מחייב הוצאת הודעה לעובד על שינוי בתנאי העסקה?

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

מועד הדיווח של מס הכנסה וביטוח לאומי נדחה ל-18.03.2014.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה להם נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

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 למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

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

## **האם שינוי בתנאי העסקה של עובד המופיע בתלוש השכר מחייב הוצאת הודעה לעובד על שינוי בתנאי העסקה**

**האם ביטוי בתלוש השכר של שינוי בתנאי העסקה מספק עפ"י חוק הודעה לעובד ועל כן מייתר את הוצאת ההודעה לעובד על שינוי בתנאי העסקה? אילו דוגמאות לשינויים בתנאי העסקה של עובד לא מופיעים בתלוש השכר ומחייבים הודעה נפרדת בדבר השינוי?**

**עו"ד אילנית מילוא משיבה:**

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד") מטיל חובה על המעסיק למסור לעובד הודעה בכתב בדבר תנאי עבודתו הכוללת את הפרטים המנויים בסעיף 2 לחוק.

בהתאם לסעיף 3 לחוק הודעה לעובד, במידה וחל שינוי בתנאי העסקתו של העובד, יש להוציא לעובד הודעה על שינוי בתנאי העבודה (להלן: "הודעה על שינוי"). עם זאת, החוק פוטר את המעסיק מהוצאת הודעה על שינוי כאשר השינוי מופיע בתלוש השכר של העובד.

כמו כן, עפ"י סעיף 13(1) לחוק הודעה לעובד אין חובה להוציא הודעה על שינוי כאשר חל שינוי שנבע משינוי שבדין. כך למשל, לא תחול חובה להוציא הודעה על שינוי ביחס לעדכון שכר מינימום, עדכון תעריף דמי הבראה, עדכון אחוזי ההפקדות עפ"י צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, כאשר מדובר בשינויים מכוח הדין.

שינויים, אשר לגביהם נראה כי לא תקום חובה להוציא הודעה על שינוי מאחר ומדובר בשינויים המופיעים בתלוש השכר יכולים להיות - שינוי בהיקף משרה, שינוי בשכרו של העובד, שינוי בתעריף השעתי, היומי או החודשי, מספר ימי עבודה בפועל ומספר שעות העבודה בפועל של העובד, שינויים בצבירות בחופשה והמחלה של העובד וכיו"ב.

לעומת זאת, שינויים אשר לא מופיעים בתלוש השכר ויש להוציא עליהם הודעה על שינוי: שינוי תפקיד, שינוי ממונה, שינוי במועד תשלום השכר, שינוי בארגון עובדים או בארגון מעבידים במידה וקיים במקום העבודה וכיו"ב.

יודגש, כי במקרה שנידון בפסיקה ובו לא נמסרה לעובד הודעה על שינוי בנוהל רכישת זכויות לגמלה והדבר עודכן בתלוש השכר בלבד, קבע בית הדין האזורי לעבודה, שאין די בכך והיה צורך להוציא על כך הודעה אישית לעובד. נקבע שמאחר ולא מדובר בפרסום מאיר עיניים אשר מפנה את תשומת לב העובד למשמעות השינוי ולצורך לפעול במהירות, למרות שיש אשם תורם מצדו של העובד שהתעלם מההודעה בתלוש השכר, המעבידה לא עמדה בחובתה להוציא הודעה על שינוי ועל כן נפסק לעובד פיצוי בגין הנזק שנגרם לו בניכוי אשמו התורם. ביה"ד הדגיש כי יישום חובת ההודעה המעוגנת בחוק הודעה לעובד משתנה ותלויה בנסיבות, בין היתר לאור חשיבות ההודעה והמשאבים הדרושים לפרסומה. יובהר כי מדובר בפסיקה מנחה ולא מחייבת (ע"ב 8120/05 בן חמו יואל נגד משטרת ישראל- אגף משאבי אנוש ואח', מיום 29/10/2008).

**המשיבה - מומחית ב"כל עובד" מבית "חשבים".**

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

### **סיכום של דברים**

**עובד, שאין לו זכות ליום בחירה בחג הפורים מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה של 30 ימים מראש למעביד. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.**

### **סיכום של דברים**

**האם ביטוי בתלוש השכר של שינוי בתנאי העסקה מספק עפ"י חוק הודעה לעובד ועל כן מייתר את הוצאת הודעה לעובד על שינוי בתנאי העסקה? אילו דוגמאות לשינויים בתנאי העסקה של עובד לא מופיעים בתלוש השכר ומחייבים הודעה נפרדת בדבר השינוי?**

**תקציר פסיקה חדשה**



**פיטורי עובדת שנעדרה בשל טיפולי פוריות בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה = 40,000 ש"ח**

**תעא 2276/10 לאה משיח נגד גסטנרטק בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 8.8.2013, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש**

בית הדין לעבודה קיבל בחלקה תביעה של עובדת שפוטרה בשל טיפולי פוריות שעברה ופסק לה פיצויים בסך של 40,000 ש"ח. נקבע, כי המעסיקה לא עמדה בנטל מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח 1988 להוכיח, כי הפיטורין לא היו נוכח היעדרויותיה הרבות של העובדת בשל הטיפולים, אלא בגלל חוסר אמינות שהתבטא בניצול מצבה הרפואי על מנת להיעדר גם שלא לצורך טיפולים. מנגד, נקבע כי משחלפו שנתיים מיום תחילת הליך הפיטורין, פיטורי העובדת נעשו כדין מכוח חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954.

**האם בטענת התיישנות של מעסיק יש משום חוסר תום לב או פגם מוסרי ?**

**ס"ע 23827-06-11 אייל בק נ' מועצה מקומית – גבעת זאב (טרם פורסם). ניתן ביום 7.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט דניאל גולדברג**

העובד החל לעבוד במעבידה ככונן אמבולנס. המעבידה טענה, כי תביעתו של העובד כולה התיישנה, הואיל והוגשה למעלה משבע שנים לאחר מועד סיום עבודתו של העובד ככונן אמבולנס. בנסיבות המקרה, התביעה הוגשה לאחר שחלפו יותר משבע שנים ולכן התיישנה. בית הדין ציין, כי תביעות יש להגיש תוך זמן סביר מהמועד שבו נוצרה עילתן, זאת בכדי לסייע, בין היתר, בבירור עובדות הנוגעות לתביעה לאשורן וכדי שהנתבע לא יידרש לשמור ראיות לזמן בלתי מוגבל ויכלכל את צעדיו בתוך תקופה סבירה. ביסוד מוסד ההתיישנות עומד איזון אינטרסים של גורמים שונים ובכללם האינטרס הציבורי המחייב שבתי המשפט לא יעסקו בעניינים שעבר זמנם. בהתאם לזאת, שומה על ביה"ד לדחות תביעה על הסף כאשר מוכח כי התיישנה. שלילת טענת התיישנות תישקל רק במקרים של חוסר תום לב קיצוני.

**זכאות עובד לפיצויי פיטורים בהתפטרות עקב התארכות זמן הנסיעה**

**ס"ע 19071-07-12 ניסים שביט נ' שלמה רשת מוסכים ושרותי דרך בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 2.11.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד הרשם תומר סילורה**

שלושה שבועות לאחר שהמעסיקה העבירה את משרדיה למיקום המרוחק 24 ק"מ ממשרדיה הישנים בפתח תקווה, התפטר העובד. לטענת העובד, המעבר של משרדי המעסיקה יצר הכבדה וקשיים רבים בהגעתו לעבודה המהווים הרעה מוחשית המזכה אותו בפיצויי פיטורים. נפסק כי מקום בו נדרש עובד שמשך מספר שנים הגיע לעבודתו באוטובוס אחד בלבד (כאשר נסיעתו התמשכה כ- 45 דקות) לעבור לעבוד במקום עבודה חדש אשר מצריך ממנו להטלטל באוטובוסים ולשהות זמן ממושך הרבה יותר בדרכים - די בכך כדי לקבוע שהמדובר בהרעה מוחשית בתנאי עבודתו.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד מורן טימין-גוגול, עו"ד דנה להב ועו"ד עמוס הלפרין  
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רזניצקי**

**המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".**

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ. 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)**