

## חקיקה

### תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) (תיקון), התשע"ד-2014

#### עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 17.7.2014 פורסמו ברשומות תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) (תיקון), התשע"ד-2014 (להלן: "התיקון לתקנות"). להלן עיקרי התיקון לתקנות:

התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות") מסדירות את חובות וסמכויות המעסיק למניעת הטרדה מינית, ובכלל זה נקיטת אמצעים, פרסום תקנון, השתתפות בהכשרות, מינוי אחראית ואופן בירור תלונה בגין הטרדה מינית.

במסגרת התיקון לתקנות, יחולו הוראות נוספות על מוסדות להשכלה גבוהה כפי שיפורט להלן, ולעניין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו עניני עבודה:

1. המוסד יקיים פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות. פעולות אלה יכול שיעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת.
2. המוסד יביא לידיעת כל תלמיד ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין זה.
3. מוסד שבו מעל 2,000 לומדים בשנה"ל, ימונו שני אחראים לפחות שיימנו על סוג שונה של עובדים (סגל אקדמי, סגל מינהלי ותלמידים).
4. האחראי יעבור בסמוך למינוי השתלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.
5. מוסד כהגדרתו בחוק זכויות הסטודנט התשס"ז-2007 יגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת דיווח על הפעולות שנקטו, כמות התלונות שהוגשו ואופן הטיפול בהן. חלק מהמוסדות יהיו חייבים בהגשת הדיווח גם למועצה להשכלה גבוהה, למשרד הכלכלה, למשרד החינוך ולמשרד התרבות והספורט.

{ "מוסד" - מוסד שהוא אחד מאלה: (1) מוסד שהוכר לפי סעיף 9 לחוק המועצה להשכלה גבוהה; (2) מוסד שקיבל תעודת היתר או אישור לפי סעיף 21א לחוק המועצה להשכלה גבוהה; (3) מוסד שהתואר שהוא מעניק הוכר לפי סעיף 28א לחוק המועצה להשכלה גבוהה; (4) מוסד שקיבל רישיון לפי סעיפים 25ג ו-25ד לחוק המועצה להשכלה גבוהה או רישיון זמני לפי סעיף 25ט לחוק המועצה להשכלה גבוהה; (5) מוסד להכשרת הנדסאים וטכנאים שבפיקוח משרד התעשייה המסחר והתעסוקה; (6) מוסד להכשרת עובדי הוראה בישראל; (7) מכינה קדם אקדמית במסגרת המוסדות המנויים בפסקאות (1) עד (6); (8) מוסד לאמנות. }

### חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 155), התשע"ד-2014

#### עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 15.7.2014 פורסמו ברשומות חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 155), התשע"ד-2014 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 6(1א) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "החוק") קובע כי עובד שבת זוגו ילדה זכאי לחופשת לידה אם הילד נמצא בטיפולו הבלעדי משום שבת זוגו אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה ובכפוף לאישור רפואי.

על פי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי"), עובד שאשתו ילדה יהיה זכאי לדמי לידה, בין היתר, כאשר האישה אינה מסוגלת לטפל בילד מחמת נכות או מחלה אך יש לה זכאות לדמי לידה והיא לא מימשה מלוא זכותה כאמור. לפיכך, עובד

## מה במבזק

### חקיקה

■ תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) (תיקון), התשע"ד-2014

■ חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 155), התשע"ד-2014

### חוזרים

■ דחייה נוספת של תשלום דמי הביטוח למעסיקים ועובדים עצמאיים באזור הדרום עד ליום 15 באוגוסט 2014

■ תשלום מקדמות למשרתים במילואים במבצע "צוק איתן" או לבנות זוגם

■ תשלום מקדמות למעסיקים שעובדיהם משרתים במילואים במבצע "צוק איתן"

■ הישג להסתדרות: שיפור דרמטי בשכרם ובתנאי העסקתם של עובדי השמירה

■ שר האוצר יאיר לפיד חתם על תקנות המאפשרות תשלום פיצויים בגין נזקים עקיפים לבעלי עסקים בדרום הארץ

### שאלות ותשובות

■ זכאות עובד מוסלמי לתשלום עבור חג הפסקת הצום (עיד אל פיטר)

■ היעדרות עובד בתשעה באב

### מאמר

■ פרסמתם דעה פוליטית בפייסבוק? אתם עלולים למצוא את עצמכם מפוטרים

שזכאי לחופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים ובת זוגו אינה זכאית לדמי לידה לא קמה לו זכות לקבלם במקומה.

בהתאם לתיקון לחוק, ישולם לבן זוגה של מבוטחת לפי סעיף 40 לחוק הביטוח הלאומי, שנקבעה לה דרגת אי-כושר בשיעור 100% וניתן לה אישור רפואי שלפיו היא אינה מסוגלת לטפל בילדה, תשלום מיוחד בגובה דמי הלידה, ואם האישה היא הורה עצמאי כהגדרתו בחוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992.

{ "הורה עצמאי" מוגדר בחוק זה כ"תושב ישראל אשר בהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה: (1) הוא אינו נשוי ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגו; (2) הוא נשוי ומתקיים בו האמור באחת מפסקאות המשנה (א), (ב) או (ג), ובתנאי שאין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו; (א) הוא חי בנפרד מבן זוגו תקופה של שנתיים לפחות ופתח בהליך על פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעל במסגרת הליך זה שנתיים לפחות; (ב) היא עגונה, כמשמעותה בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995; (ג) היא חיה בנפרד מבן זוגה, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 ימים לפחות, מתוך תקופה של שנים עשר חודשים שתחילתה ביום הראשון לשהותה במקלט כאמור, פתחה בהליך על פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות; ואולם אישה תהא פטורה מפתחת הליך כאמור אם לשכת הסעד אישרה כי יש בכך כדי לסכן את חייה או את חיי ילדה; (3) הוא עולה חדש שנמצא בארץ למעלה משנה ופחות משנתיים ובן-זוגו לא עלה לארץ ואף אינו שוהה בה ובתנאי שאין לו בן זוג אחר }.

**חוזרים****דחייה נוספת של תשלום דמי הביטוח למעסיקים ועובדים עצמאיים****באזור הדרום עד ליום 15 באוגוסט 2014**

בהתאם להודעת המוסד לביטוח לאומי מיום 27.7.2014, עקב המצב הביטחוני, נדחה פעם נוספת מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח עבור חודש יוני 2014 ל-15 באוגוסט 2014 (במקום ב-15 ביולי), למעסיקים ולעובדים עצמאים באזור של עד 40 ק"מ מרצועת עזה (בהתאם לרשימת היישובים שמתפרסמת באתר פיקוד העורף).

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

**תשלום מקדמות למשרתים במילואים במבצע "צוק איתן" או לבנות זוגם**

בהתאם להודעה שפרסם המוסד לביטוח לאומי, תשלום למשרתים במילואים במבצע "צוק איתן" או לבנות זוגם מקדמה על חשבון תגמולי המילואים המגיעים להם על פי החוק. כדי לקבל את המקדמה יש להגיש בקשה לסניף הביטוח הלאומי בטופס "בקשה לתשלום מקדמה על חשבון תגמולי מילואים (בל/509)". אפשר להגיש את הבקשה בכל אחד מסניפי הביטוח הלאומי ברחבי הארץ או לשלוח בפקס לסניף הקרוב למקום המגורים.

טופס הבקשה וההודעה המלאה נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

**תשלום מקדמות למעסיקים שעובדיהם משרתים במילואים****במבצע "צוק איתן"**

בהתאם להודעת המוסד לביטוח לאומי, הביטוח הלאומי בתיאום עם צה"ל ישלם מקדמות למעסיקים, שעובדיהם נקראו לשירות מילואים בצו 8, על חשבון תגמולי המילואים המגיעים להם על פי החוק. בתום מבצע "צוק איתן" ישולמו למעסיקים תגמולי המילואים המגיעים להם על פי החוק, וינוכו מהם המקדמות ששולמו.

המקדמות ישולמו בתחילת חודש אוגוסט, עבור שירות המילואים שבוצע במהלך חודש יולי 2014. מקדמות אלה נועדו לסייע בידי המעסיקים לשלם למשרתים במילואים את משכורת חודש יולי 2014 במועד.

**סיכומם של דברים**  
עובד שלבת זוגו נקבעה דרגת אי-כושר בשיעור 100% וניתן לה אישור רפואי שלפיו היא אינה מסוגלת לטפל בילדה זכאי לתשלום מיוחד בגובה דמי הלידה.

**סיכומם של דברים**  
עקב המצב הביטחוני נדחה מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח למעסיקים בדרום ל-15.8.2014.

**סיכומם של דברים**  
המוסד לביטוח לאומי ישלם מקדמות על חשבון תגמולי מילואים למשרתים ולבנות זוגם וכן ישלם מקדמות למעסיקים שעובדיהם נקראו לשירות מילואים בצו 8.

## הישג להסתדרות: שיפור דרמטי בשכרם ובתנאי העסקתם של עובדי השמירה

ביום 22.7.2014 פרסמה ההסתדרות החדשה הודעה לפיה ההסתדרות והארגון הארצי של ארגון חברות השמירה והאבטחה בישראל, חתמו על הסכם קיבוצי, המשפר באופן דרמטי את זכויות העובדים בענף. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות ומנכ"ל ארגון חברות השמירה והאבטחה בישראל חתמו על הסכם קיבוצי חדש בענף השמירה והאבטחה המשפר באופן דרמטי את זכויות העובדים בענף ומשווה בעיקרו את תנאי העסקתם של עובדי השמירה והאבטחה במגזר הפרטי לתנאיהם של עובדים אלו במגזר הציבורי, כפי שנקבע בהסכם מול המדינה ובחוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, תשע"ג 2013.

ההסכם שנחתם יונח על שולחנו של שר הכלכלה במטרה להרחיב את הוראותיו לעובדי השמירה בכלל המשק.

שיפור תנאי העסקתם של עובדי ענף השמירה והאבטחה יבוא לידי ביטוי במספר מישורים:

א. **תנאי שכר טובים יותר** – שכר המינימום של עובדי השמירה יעמוד מעתה מעל לשכר המינימום במשק ויתעדכן מעת לעת כלפי מעלה בצמוד להסכמים שבין המדינה לבין ההסתדרות. עובד שמירה שמועסק במשרה מלאה יהיה זכאי כעת לשכר מינימום של 4,743 ₪ (תעריף שעתי בגובה 25.5 ₪), כאשר שכר המינימום של אחראי שמירה לא יפחת מ-4,947.6 ₪ (תעריף שעתי – 26.6 ₪). נזכיר כי שכר המינימום במשק עומד היום על 23.12 לשעה ו-4,300 ₪ לשכר חודשי.

ב. **קרן השתלמות לכל עובד** – עובדי השמירה יהיו זכאים מעתה גם לקרן השתלמות בדומה לעובדי המדינה כאשר הפרשות המעביד יעמדו על 7.5% והפרשות העובד על- 2.5%, זאת מהשכר המחושב וכן מדמי ההבראה. על פי ההסכם, המעסיק יהיה מחויב להפריש עבור עובד תשלומים חודשיים לקרן השתלמות, לאחר השלמת שני חודשי עבודה ממועד תחילת עבודתו ורטרואקטיבית מתחילת עבודתו.

ג. **הגדלת הפרשות המעביד לקרן הפנסיה** – סך כל ההפרשות לפנסיה, הכוללות את חלקו של העובד וחלקו של המעביד, יעמוד אצל עובדי השמירה על 21.83% (15.33% חלק מעסיק ו- 6.5% חלק עובד), וגם שיעור זה צפוי לעלות באחוז נוסף החל מיולי 2015 (סה"כ 16.33% חלק מעסיק ו- 7% חלק עובד). על פי הסכם, כל עובד שמירה יבוטח בקרן פנסיה מקיפה המאושרת על ידי משרד האוצר, או קופת תגמולים לקצבה, לאחר השלמת חודש עבודה קלנדרי אצל המעסיק רטרואקטיבית מתחילת עבודתו. עוד נקבע כי בחישוב רכיבי השכר המובאים בחשבון, יכללו גם דמי הבראה, ויבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה גם בעד קצובת הנסיעה בשיעור של 5% לעובד ולמעסיק. ראוי לציין כי גם במקרה של הפרשות לקרן השתלמות וגם במקרה של הפרשות המעביד לקרן הפנסיה, במידה ובוצעו במקום העבודה חילופי מעסיקים עקב מכרז, העובד יהיה זכאי לרצף ההפרשות מיום עבודתו הראשון אצל המעסיק החדש.

ד. **תשלום דמי הבראה על פי תעריף המגזר הציבורי** – עובדי השמירה יהיו זכאים לתעריף ומספר ימי הבראה הנהוגים במגזר הציבורי הגבוהים מהמחויב בדין במגזר הפרטי. עובד אשר מס' שנות הותק שלו אצל המעסיק או אצל מזמין השירות הוא עד 3 שנים, יהיה זכאי לקבל מהמעסיק 7 ימי הבראה. לעובד אשר ויתקו עומד על 5 שנים ישולמו 9 ימי הבראה וזאת במקום 7 ימי הבראה בהתאם להסכם הקיבוצי הקודם בענף השמירה. החל מאוקטובר השנה, המחיר ליום הבראה יעמוד על 427 ₪ והוא יעודכן על פי המקובל בשירות המדינה.

ה. **תנאים נלווים במקום העבודה** – שי לחג פעמיים בשנה (ראש השנה ופסח) כאשר עלות כל שי תעמוד לפחות על 5.212 ₪, כנהוג בשירות המדינה.

ו. **סבסוד ארוחות** – במקומות עבודה אשר בין כתליהם קיים מזנון המסובסד על ידי מזמין השירות, יהיה עובד, המבצע את עבודתו בפועל באותו מקום עבודה, זכאי לרכוש ארוחה באותו מזנון תמורת הסכום שאותו משלמים בעד אותה ארוחה, עובדי מזמין השירות המועסקים באותו מקום העבודה.

**סיכום של דברים**  
**יו"ר ההסתדרות ומנכ"ל ארגון חברות השמירה והאבטחה בישראל חתמו על הסכם קיבוצי חדש בענף השמירה והאבטחה המשפר באופן דרמטי את זכויות העובדים בענף ומשווה בעיקרו את תנאי העסקתם של עובדי השמירה והאבטחה במגזר הפרטי לתנאיהם של עובדים אלו במגזר הציבורי, כפי שנקבע בהסכם מול המדינה ובחוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, תשע"ג 2013.**

ח. **הטבות נוספות** – מלבד ההטבות המפורטות עד כה, קובע ההסכם הטבות נוספות מעבר לדין לעניין ימי חופשה שנתית, ימי חופשה נוספים מסיבות משפחתיות, ביטוח ריסק לעובד לתקופה שעד לביטוחו של העובד בהסדר פנסיוני, ועוד.

**הודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

## שר האוצר יאיר לפיד חתם על תקנות המאפשרות תשלום פיצויים בגין נזקים עקיפים לבעלי עסקים בדרום הארץ

רשות המסים בישראל פרסמה חוזר לפיו שר האוצר חתם על תקנות המסדירות את תשלום הפיצויים לעסקים בדרום והן יובאו לאישור הכנסת. להלן החוזר במלואו:

שר האוצר, **יאיר לפיד**, חתם על תקנות המאפשרות תשלום פיצויים בגין נזקים עקיפים לבעלי עסקים בדרום הארץ, בין הטווחים 0-40 ק"מ מגבול רצועת עזה, בעקבות מבצע "צוק איתן". התקנות יובאו לדיון בוועדת הכספים של הכנסת. התקנות מתייחסות לתקופה שבין 8.7.14 עד 31.8.14, או עד למועד סיום מבצע "צוק איתן", לפי המוקדם ביניהם.

לאחר אישור התקנות בכנסת, יהיה רשאי כל ניזוק שבתוך הטווח המוכרז להגיש תביעה בגין נזק עקיף לקרן הפיצויים ברשות המסים באחד מתוך שלושה מסלולים (ירוקים): מסלול שכר עבודה, מסלול מחזוריים ומסלול הוצאות שוטפות. המסלולים הירוקים נועדו לתת מענה מהיר, פשוט וישים לעסקים שנפגעו.

תנאי להגשת תביעה בכל אחד מהמסלולים הוא תשלום משכורת לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני, בתנאים שייקבעו בתקנות ובכפוף להוראות פיקוד העורף בדבר סגירת מוסדות חינוך. בעלי עסקים בתחום יישובי ספר ו/או בעלי עסקים שבטווח של 0-7 ק"מ מגבול רצועת עזה, יוכלו לבחור בין המסלולים האמורים לבין המסלול האדום, במסגרתו יהיו רשאים לתבוע פיצויים בגין הנזקים העקיפים אותם יוכיחו לגבי אובדן הרווח ובהתאם לאופי העסק.

### להלן המסלולים הירוקים:

- מסלול שכר - מעסיק יוכל להגיש תביעה לקבלת החזר בגין שכר ששילם לעובדים עבור ימי היעדרותם שנבעו כתוצאה מהמצב הביטחוני בהתאם להנחיית פיקוד העורף. כמו-כן הפיצויים יינתנו עבור עובדים שנעדרו ממקום עבודתם לצורך השגחה על ילדיהם הקטנים תחת לגיל 14 ולראשונה גם בעבור אדם עם מוגבלות, שנמנע ממנו להגיע למקום העבודה ולשהות בו משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף.
- מסלול מחזוריים - בעל העסק יוכל להגיש תביעה לקבלת פיצויים בגין ירידה במחזור העסקי בשל המצב הביטחוני, בהתאם לדיווח השוטף של העוסק למע"מ (חד חודשי או דו-חודשי). הנוסחה תכלול השוואת המחזור העסקי בהתאם לשיטת הדיווח כאמור, לעומת תקופה מקבילה אשתקד. סך הפיצויים במסלול זה לא יעלה על 3 מיליון ש"ח.
- מסלול הוצאות - בעל העסק יוכל להגיש תביעה לקבלת פיצויים בגין הנזק התפעולי שנגרם לעסק בתקופה הרלבנטית. מסלול זה נקבע במטרה לפצות על הוצאות עודפות של העסק שנוצרו כדי לשמור על המחזור הרגיל שלו בזמן המבצע. סך הפיצויים במסלול זה לא יעלה על 3 מיליון ש"ח.

### מסלולים לענפים ייחודיים:

לגבי ענפים ייחודיים כגון מפעילי אולמות אירועים, בתי מלון וחקלאים יופעלו מסלולים ייחודיים כדי לתת מענה לאופי הענף (ביטול הזמנות בבתי מלון ואולמות אירועים) והתייחסות לענפים השונים בחקלאות. גם הפיצויים במסלולים לענפים הייחודיים לא יעלו על 3 מיליון ש"ח.

בעלי עסקים חדשים, שהחלו את פעילותם עד 1.6.14 יוכלו לבחור בהגשת תביעה בין מסלול שכר לבין מסלול מחזוריים המותאם להם.

שר האוצר, **יאיר לפיד**: "אנחנו יוצרים כיפת ברזל כלכלית עבור תושבי הדרום, התושבים והעסקים בדרום הם העורף החזק של מדינת ישראל וממשלת ישראל. המטרה שלנו היא ליצור וודאות עבורם ולתת להם את העורף הכלכלי החזק שיוכלו להישען עליו".

**סיכומם של דברים**  
רשות המסים בישראל פרסמה חוזר לפיו שר האוצר חתם על תקנות המסדירות את תשלום הפיצויים לעסקים בדרום והן יובאו לאישור הכנסת.

**שאלות ותשובות**

**זכאות עובד מוסלמי לתשלום עבור חג הפסקת הצום (עיד אל פיטר)**

**האם עובד מוסלמי שבחר בימי החג של עדתו יהיה זכאי לתשלום עבור היעדרות בעיד אל פיטר?**

**מומחי "כל עובד" משיבים:**

בהתאם לסעיף 18א לפקודת 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 עיד אל פיטר כיום חג בן יום אחד.

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.

לעובדים אשר חל עליהם תקנון זה, עיד אל פיטר (חג הפסקת צום הרמדן) מוגדר כיום חג בן שלשה ימים.

יצוין, כי בהתאם להודעת נציבות שירות המדינה, ימי חג הפסקת הצום כאמור חלים השנה בין ה- 28.7.2014 ל- 30.7.2014.

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.**

**היעדרות עובד בתשעה באב**

**האם עובד, שנעדר עקב צום תשעה באב, זכאי לתשלום ממעבידו בגין היעדרותו באותו יום?**

**מומחי "כל עובד" משיבים:**

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק. בפקודת סדרי שלטון ומשפט נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, 9 באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו 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 מצוי גם צום תשעה באב.

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 למעבידו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.**

**סיכומם של דברים**

**עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו. ככלל עיד אל פיטר מוגדר (חג הפסקת צום הרמדן) כיום חג בן יום אחד אך במגזר הציבורי עיד אל פיטר (חג הפסקת צום הרמדן) מוגדר כיום חג בן שלשה ימים.**

**סיכומם של דברים**

**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.**

**תאגיד**

**פרסמתם דעה פוליטית בפייסבוק?  
אתם עלולים למצוא את עצמכם מפוטרם**

עו"ד אפרת דויטש

**עובד המביע בעמוד הפייסבוק האישי שלו דעה הגובלת בגזענות או בהסתה עשוי להביך את המעסיק שעמו הוא מזוהה עד כדי הצדקה לפטרו. מה הגבול של חופש הביטוי והאם למעסיק מותר בכלל להתערב במעשיו של העובד ברשתות החברתיות?**

עו"ד אפרת דויטש מפנה זרקור אל הסוגיה הרגישה

בתקופה האחרונה בעוד רעש המלחמה מהדהד מדרום, נדמה כי ציבור גדול פורק את תסכולו וזעמו ברשתות החברתיות באמירות זעם, כעס ולעיתים אף בקריאות צהלה לאור המצב המדיני. אלו מתבטאים כנגד האוכלוסייה הערבית בישראל וברצועת עזה ואלו מתבטאים כנגד מדינת ישראל וחייליה. רק היום, כותרות האינטרנט געשו עקב פיטוריה של עובדת בעיריית לוד שהגיבה בפייסבוק הפרטי שלה וייחלה למותם של עוד חיילי צה"ל בעזה –

נשאלת השאלה, האם מעביד רשאי לפטר עובד בגין פרסום סטטוס כזה והאם יש הבדל בין מעביד ציבורי למעביד פרטי?

לפני כ-40 שנה כתב כבוד השופט לנדוי כי "חופש הביטוי המובטח לכל בישראל אין פירושו קריאת דרוור למסיתים ולמתנכלים מבחוץ ולמחריבים מבית".

לא היינו נדרשים לנושא ביחסי עבודה, לולא היו עובדים שונים מקושרים למקומות העבודה, לעמיתים לעבודה או מזדהים בפרופילים שלהם כעובדים של מקום עבודה מסוים. האם רשאי מעסיק פרטי לעסוק במתפרסם ברשתות החברתיות? האם הוא חייב לעשות כן?

**העמדה הערכית של המעסיק**

הקושי כאן הוא כפול; ראשית, חופש הביטוי הוא אחד מאבני היסוד של הדמוקרטיה. שנית ויתרה מכך, הפרופיל והפוסט בפייסבוק ודומיו הם חלק מחייו הפרטיים של העובד, זירה שאינה קשורה או אמורה להיות קשורה למקום העבודה. הנושא אינו חדש או ייחודי לרשתות החברתיות. באותה מידה נוכל לשאול האם יכול מעסיק לפטר עובד לאחר שהוא הורשע בהכאת אשתו, כעמדה ערכית של המעסיק, או שמא מדובר בעבירה שאינה קשורה למעסיק, לא נעשתה בחצריו ולכן גם אינה רלוונטית.

ישנו הבדל מהותי בין אמירות הנאמרות ברשתות החברתיות על ידי אינדיבידואל אנונימי לבין אמירותיו של אדם אשר ניתן לייחס לו מסגרת עבודה אליה הוא משויך. במקרה האחרון, קיים חשש וודאי לנראות, עת דברי ההסתה של העובד היחיד עשויים להתפרש בעיני הציבור הקורא כעמדת הארגון כולו. זאת, כאשר המעסיק ממשיך להעסיק את העובד למרות התבטאויותיו החמורות, ומי בכלל יכול לקבוע מהי התבטאות חמורה.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע מפורשות כי אין להפלות אדם, בין היתר, בקבלתו לעבודה או בפיטוריו על רקע השקפת עולמו, דעותיו הפוליטיות ו/או שירותו הצבאי. אך האם תכלית חוק זה היא להוביל לכדי אבסורד, שעה שעובדים רבים המזוהים כנציגים בכירים או זוטרים של חברות

**סיכום של דברים**  
עובד המביע בעמוד הפייסבוק האישי שלו דעה הגובלת בגזענות או בהסתה עשוי להביך את המעסיק שעמו הוא מזוהה עד כדי הצדקה לפטרו. מה הגבול של חופש הביטוי והאם למעסיק מותר בכלל להתערב במעשיו של העובד ברשתות החברתיות? עו"ד אפרת דויטש מפנה זרקור אל הסוגיה הרגישה.

פרטיות מתבטאים ברשתות חברתיות באמירות פוליטיות וחברתיות בעלי תכנים המלאים בהסתה? זאת, כאשר אמירות אלו פוגעות לא אחת באופן ישיר בתדמית המעסיק הפרטי שלהם וגורמות לנזק בלתי הפיך לרבות אי אמון של הציבור באותו המעסיק ובתוצריו.

#### אווירה עוינת במקום העבודה

חופש הביטוי של עובדים ברשתות החברתיות עלול גם לשאת עימו השלכות ביחסים הבין אישים במקום העבודה, עת עמיתים לעבודה מתעמתים מילולית זה עם זה ויוצרים אווירה עוינת במקום העבודה, ואף לא אחת מדווחים בקול צעקה רמה לממונים עליהם על האמירות שנחשפו אליהם ודורשים מהמעסיק למגר את התופעה.

במגזר הציבורי, התקשי"ר שחל על עובדי שירות המדינה קובע איסורים על התבטאויות פומביות של עובדים, מתוך הבנה כי עובד ציבור מייצג את המוסד שבו הוא עובד, ובמטרה לשמור על אמון הציבור בשירות הציבורי. שם, מקבל על עצמו העובד, מלכתחילה, מגבלות על חופש הביטוי שלו.

במגזר הפרטי ישנם כלים רבים אשר באמצעותם יכול המעסיק הפרטי לרסן את חופש הביטוי של עובדיו, וזאת לאחר שבדק ומצא כי העובד באמירותיו מוצג כלפי כולי עלמא כעובד של החברה שלו וכי תוכן האמירה יוביל לפגיעה בתדמית עסקו של המעסיק או במרקם יחסי העבודה במקום העבודה.

לעיתים אף הסכמים קיבוציים, קוד אתי או נהלים פנימיים מסדירים מפורשות מקרים שבהם עובד מסית לגזענות ואת הפרוגטיבה של המעסיק לפעול בנושא.

נראה כי בנסיבות מסוימות יכול המעסיק לזמן את העובד לבירור משמעותי על דברים שפרסם, שהרי מדובר במעשים שיכולים להתפרש לכדי עבירה פלילית, לדוגמא בגין פרסום חומר בעל תכנים של הסתה לגזענות. אם עולה חשש ודאי של המעביד כי התבטאויות העובד ברשתות החברתיות הובילו לנזק תדמיתי של החברה, ייתכן כי יהיה אף מקום לשקול נקיטת אמצעים חמורים יותר כנגד העובד.

בעיניי, נכון יותר להישיר מבט למציאות המורכבת של החיים כאן. אין בכוונתו של מי מאיתנו להיעלם כפרט או כקבוצה מהחיים בישראל. את הסבלנות, הסובלנות, הרגישות והיעדר הגזענות לא הצליחה מערכת החינוך להנחיל. מי ייתן ויידעו המעסיקים לעשות כן.

#### עו"ד אפרת דויטש היא בעלת משרד עורכי דין המתמחה ביחסי עבודה

פורסם באתר תקדין – הפורטל המשפטי מבית חשבים מידע עסקי -

<http://www.takdin.co.il/Pages/LegalNews.aspx>

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "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)