

## חקיקה

### תקנות הביטוח הלאומי (הארכת התקופה המרבית לדמי אבטלה), התשע"ד-2014

#### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 15.9.2014 פורסמו ברשומות תקנות הביטוח הלאומי (הארכת התקופה המרבית לדמי אבטלה), התשע"ד-2014 (להלן: "התקנות"). להלן עיקרי התקנות:

בהתאם לתקנות, יוארכו תקופות הזכאות לדמי אבטלה לגבי מי שהיה מובטל בחודשים יולי או אוגוסט 2014 והתאריך הקובע לגביו חל בתקופה שמיום 1.8.2013 עד ליום 1.8.2014 ובתכוף לפני היותו מובטל התגורר ב"אזור מיוחד" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ד-2014.

התקופות הקבועות בסעיף 171(א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בדבר משך הזכאות לדמי אבטלה, יוארכו כאמור לעיל בהתאמה לגילו ולמצבו המשפחתי של המבוטח כמפורט להלן:

מצב משפחתי	ימי זכאות מקסימליים לשנה החל מ- 1/3/2007	ימי זכאות מקסימליים לשנה למי שהיה מובטל בחודשים יולי ואוגוסט 2014 ומתגורר ב"אזור מיוחד"
עד גיל 25	50	75
גילאים 25-28	67	92
גילאים 28-35	100	125
גילאים 35-45	138	148
מובטל עד גיל 35 שיש עמו שלושה תלויים	138	148
חייל משוחרר	70	95

### צו הרחבה להסכם קיבוצי כללי בדבר פיצוי לעובדים בעקבות מבצע "צוק איתן"

#### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 14.9.2014 חתם שר הכלכלה על צו הרחבה להסכם הקיבוצי בדבר זכאות עובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני לשכר בתקופת מבצע "צוק איתן". יודגש כי צו ההרחבה **טרם פורסם ברשומות**. להלן עיקרי צו ההרחבה:

#### תקופת צו ההרחבה

תקופת צו ההרחבה מיום 8.7.14 ועד ליום 31.8.2014 או עד לביטול ההכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית על רקע מבצע "צוק איתן", לפי המוקדם מביניהם.

#### תחולת צו ההרחבה

הוראות צו ההרחבה יחולו על כל המעסיקים והעובדים (שמתגוררים או עובדים) ב"אזור" כהגדרתו בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), התשל"ג-1973 (להלן: "התקנות") (0 עד 40 ק"מ מרצועת עזה), ולמעט עובד שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 אלא אם שוחרר כדן לפי החוק האמור ולגבי התקופה שלגביה שוחרר כאמור (להלן יכינו מי שצו זה חל עליהם: "העובדים").

#### העובדים הזכאים לתשלום

כל מעסיק ישלם לעובד את מלוא השכר, כאמור בצו ההרחבה, ולרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרות העובד מעבודתו, בכל אחד מהימים בתקופת הצו, ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד התנאים המפורטים להלן:

## מה במבזק

### חקיקה

- תקנות הביטוח הלאומי (הארכת התקופה המרבית לדמי אבטלה), התשע"ד-2014
- צו הרחבה להסכם קיבוצי כללי בדבר פיצוי לעובדים בעקבות מבצע "צוק איתן"
- עדכון מחיר יום הבראה במגזר הפרטי

### חוזרים

- הבהרה לקביעת ימי היעדרות במהלך מבצע 'צוק איתן' המזכים בפיצויים עבור עובדים המתגוררים בטווח שבין 7-40 ק"מ מרצועת עזה
- בית הדין לעבודה הרשיע את חברת בני בסיט ח'לאילה ואת מנהלה בעבירות בטיחות בעבודה

### תקצירי פסיקה

- א. העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
- ב. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד או עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך ביישוב מגוריו אף אם הילד לא היה רשום למוסד החינוך.
- ג. תשלום השכר בעד היעדרות כמפורט בסעיף (ב) יבוצע, בתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:
1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור.
  2. מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:
    - א. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;
    - ב. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלה ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;
    - ד. העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראות פיקוד העורף.
- ה. העובד מתגורר ביישוב באזור שבטווח שבין 0 ל-7 קילומטר מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני.
- ו. הוראות סעיף (ב) ו- (ג) לעיל, לעניין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.
- ז. הוראות סעיף (ב) ו- (ג) לעיל לעניין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך יחולו לגבי עובד שהוא אומן (הורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה), ובלבד שמתקיימים לגביו התנאים הקבועים בצו.
- ח. אדם עם מוגבלות והורה לאדם עם מוגבלות בהתקיים התנאים המנויים בצו.
- "מעסיק" לעניין סעיף זה כולל גם מעסיק שצו זה חל עליו שהינו קבלן כוח אדם וקבלן שירותים, בהתאם למקום עבודתם בפועל של עובדיהם.
- בצו זה, "הורה יחיד", "ילד" - כהגדרתם בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

**עובדים ששולמה להם מקדמה**

עובד אשר זכאי לתשלום שכר על-פי הסכם זה וקיבל מקדמה במשכורת חודש יולי 2014 על חשבון שכר עבודה, בגין תקופת ההסכם, על פי הוראות הממונה על השכר או המעסיק, לפי העניין, תהווה המקדמה שכר עבודה תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת ההסכם כאמור.

**עובדים ששולמו להם דמי חופשה**

עובד אשר נוכח ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין הימים הכלולים בתקופת ההסכם ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלו, או חלק מהם לפי העניין, יהיו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת ההסכם, והימים אשר נוכח ממכסת ימי החופשה של העובד יכללו במכסת ימי החופשה העומדת לזכותו.

**שלילת הזכאות לשכר על פי ההסכם**

למען הסר ספק, לא ישולם שכר לפי ההסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים.

**השכר המשולם**

השכר שישולם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, בהתאם להוראות צו ההרחבה, יהיה "שכר העבודה היומי" כהגדרתו בתקנות. למען הסר ספק, השכר האמור הינו שכר רגיל ברוטו ללא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כונוניות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם וכיו"ב, אך כולל הפרשות סוציאליות בגינן לפי זכאות העובד (להלן בהסכם זה: "השכר").

לעובד אשר לא עבד בחלק מיום העבודה, ישולם החלק היחסי של השכר, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גבוה משעה אחת. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובד הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובד לא יהיה זכאי מכוח ההסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

**מועדי תשלום**

התשלומים לפי צו זה לגבי חודש יולי 2014 יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש יולי 2014 המשתלמת בחודש אוגוסט 2014, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2014 המשתלמת בחודש ספטמבר 2014.

**סיכום של דברים**  
**ביום 14.9.2014 חתם**  
**שר הכלכלה על צו**  
**הרחבה להסכם**  
**הקיבוצי בדבר זכאות**  
**עובדים שנעדרו בשל**  
**המצב הביטחוני לשכר**  
**בתקופת מבצע "צוק**  
**איתן". יודגש כי צו**  
**ההרחבה טרם פורסם**  
**ברשומות.**

התשלומים לפי צו זה לגבי חודש אוגוסט 2014 יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2014 המשתלמת בחודש ספטמבר 2014 ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2014 המשתלמת בחודש אוקטובר 2014.

חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו בהתאם להוראות הצו, תהיה בין אם הגיש המעסיק תביעה לפי התקנות ובין אם לאו.

### **עדכון מחיר יום הבראה במגזר הפרטי**

ביום 15.9.2014 חתם שר הכלכלה על צו הרחבה, המרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 19.6.2014 בדבר עדכון סכום דמי הבראה במגזר הפרטי, החל מחודש יולי 2014, לסך של 378 ש"ח. צו ההרחבה חל על כל העובדים והמעבידים בישראל, פרט לעובדים ששכרם משתלם בהתאם להוראות הסכמים קיבוציים החלים בשירות הציבורי, עובדים ששכרם משתלם על פי הצמדה להסכמים בשירות הציבורי ועובדים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. הצו ייכנס לתוקף עם פרסומו ברשומות.

### **חוזרים**

#### **הבהרה לקביעת ימי היעדרות במהלך מבצע 'צוק איתן' המזכים בפיצויים עבור עובדים המתגוררים בטווח שבין 7-40 ק"מ מרצועת עזה**

ביום 15.9.2014 פרסמה רשות המסים בישראל הבהרה לעניין ימי היעדרות במהלך מבצע 'צוק איתן' המזכים בפיצוי. להלן עיקרי ההודעה:

בהתאם לתקנות (הוראת השעה) שהותקנו בעקבות מבצע 'צוק איתן' ייום היעדרות בשל המצב הביטחוני לגבי עובד המתגורר באזור שבין 7-40 ק"מ מרצועת עזה, מותנית בכך שהעובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה על סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו המצוי באזור המיוחד, או עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד.

בנוסף, זכאי גם עובד שנעדר ממוסד החינוך בו הוא מועסק ואשר נסגר בהוראת פיקוד העורף. לעניין זה הוראה על סגירת מוסד חינוך כוללת גם הוראה שניתנה ע"י רשות מקומית בין התאריכים 8.7.2014 ועד 27.7.2014.

מכאן, שעובד שנעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו או עקב סגירת מוסד החינוך בו הוא מועסק, יהיה זכאי להחזר השכר רק בתאריכים בהם הורו פיקוד העורף או הרשות המקומית, לפי העניין, כי לא יתקיימו לימודים באותם ימים.

יודגש, כי עבור ימים אלו קיימת חובה על המעסיק לשלם שכר לעובדיו אשר נעדרו בשל השגחה על ילד וכי זהו תנאי להגשת תביעה בגין "נוק עקיף" בכל אחד ממסלול הפיצויים שבחר המעסיק לתבוע.

רשימת הימים בהם הייתה הוראה על סגירת מוסדות החינוך והמזכים בפיצויים את המעסיק שעובדו נעדר בשל השגחה על ילדו או בשל סגירת מוסד החינוך בו הוא מועסק, נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

#### **בית הדין לעבודה הרשיע את חברת בני בסיט ח'לאילה ואת מנהלה בעבירות בטיחות בעבודה**

ביום 14.9.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה הרשעת חברה ומנהלה בעבירות בטיחות בעקבות תאונת עבודה שהסתיימה במותו של עובד. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות תאונת עבודה שהסתיימה במותו של עובד ביום 1.8.2010 החל מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד הכלכלה בחקירה פלילית. התאונה ארעה לעובד כאשר במהלך עבודתו בפירוק טפסות קיר חוץ, נפל מפיגום תלוי בגובה של כ-11 מטר לרצפת בטון במפלס הקרקע וכתוצאה מכך קיפח את חייו.

במסגרת חקירת המקרה על ידי חוקרי על ידי אגף החקירות הפליליות, נמצאו ליקויים ומחדלים המוגדרים כעבירות פליליות לפי פקודת הבטיחות בעבודה, תקנותיה וחוק ארגון הפיקוח על העבודה.

שופטת בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, מיכל נעים דיבנר, הרשיעה את חברת בני בסיט ח'לאילה בע"מ וגזרה על החברה קנס פלילי בסך 80,000 ש"ח. כמו כן גזרה על מנהלה, אדוארד ח'לאילה, קנס פלילי בסך 75,000 ש"ח, וכן התחייבות להימנע מלבצע עבירות על הוראות חוק פקודת הבטיחות בעבודה ותקנותיה בסך 200,000 ש"ח על החברה ו-200,000 ש"ח על מנהלה לתקופה של שלוש שנים.

**סיכום של דברים**  
**ביום 15.9.2014 נחתם צו הרחבה בדבר עדכון סכום דמי הבראה במגזר הפרטי, החל מחודש יולי 2014, לסך של 378 ש"ח.**

**סיכום של דברים**  
**ביום 15.9.2014 פרסמה רשות המסים בישראל הבהרה לעניין ימי היעדרות במהלך מבצע "צוק איתן" המזכים בפיצוי.**

**סיכום של דברים**  
**עקב ליקויים ומחדלים המוגדרים כעבירות פליליות לפי פקודת הבטיחות בעבודה, תקנותיה וחוק ארגון הפיקוח על העבודה, נגזרו קנסות פליליים על חברה ומנהלה.**

השופטת ציינה בהכרעת הדין כי הסדר הטיעון מאזן בין נסיבות המקרה לבין אינטרס הציבור וזאת לאחר שהנאשמים לקחו אחריות על מחדליהם ולאחר שהנזק נגרם, בין היתר, בעקבות מחדלים אלה, נגרם לבן משפחתם אשר למרבה הצער נפטר בעקבות כך.  
**ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מדיניות משרד הפנים לצמצום כמות העובדים הזרים בענף המסעדות היא לגיטימית ואין להתערב בשיקול דעתו**

**עת"מ (י-ם) 16304-12-13 . בעיר אחזקות (1995) בע"מ ואח' נ' משרד הפנים – רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול. ניתן ביום 31.3.14 בבית משפט המחוזי בירושלים, ע"י כבוד השופטת נאוה בן אור**

המעסיקות הינן מסעדות המעסיקות שפים זרים מאסיה. משרד הפנים דחה את בקשותיהן של המעסיקות לקבלת היתרי העסקה לשפים זרים בטענה, כי המדובר במסעדות מעורבות, שהחלק של האוכל האתני שלהן בתפריט מינורי, וכי מסעדות כאלה יכולות להעסיק עובדים ישראלים שהוכשרו כשפים. המעסיקות טענו, כי החלטת משרד הפנים ניתנה בחריגה מסמכות ושלא בהתאם למדיניות הממשלה, כי היא מפלה, פוגעת בעקרון השוויון ואינה מידתית, שכן מאחר ומספר העובדים הזרים המועסקים במסעדות המעורבות קטן, הרי שביטול ההקצאה למסעדות אלה אין בו כדי להשפיע על מדיניות משרד הפנים, אולם מנגד יגרום להתמוטטותן. משרד הפנים טען, בין היתר, כי אין למעסיקות זכות קנויה להעסיק עובדים זרים, וכי היתרים מן הסוג המבוקש כפופים למדיניות הממשלה, שהיא מדיניות לגיטימית וראויה, ותכליתה לעודד תעסוקת עובדים ישראלים. ביהמ"ש קבע, כי מדיניות הממשלה היא לצמצם את מספר העובדים הזרים בענף המסעדות בישראל, ולא לבטלה כליל, וכי הקריטריונים שקבע משרד הפנים עולים בקנה אחד עם החלטת הממשלה ומיישמים אותה, ואין בהם משום חריגה מסמכות. עוד נקבע, כי מדיניות משרד הפנים לפעול לצמצום מספר העובדים הזרים בישראל, לצורך הבטחת תעסוקה לתושבי ישראל, היא מדיניות לגיטימית. העתירה נדחתה.

**איסור פיטורי עובדת העוברת טיפולי פוריות מותנה בהמצאת אישור רפואי כי הטיפולים חלו במועד הפיטורים**

**ס"ע 50501-05-10 לירון ביטון נ' שחר שות', חברה להנדסה אזרחית בניה ותשתיות בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 4.8.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט דניאל גולדברג**

בית הדין לעבודה דחה את טענת העובדת, לפיה היא פוטרה במהלך ועקב טיפולי פוריות שעברה. נפסק, בין השאר, כי במקרה דנן, העובדת לא שיתפה את המעסיקה בכוונתה לעבור את טיפולי הפוריות אלא לאחר שפוטרה, וזאת לצורך קבלת תשלום בגין היעדרויות אלה. גם כאשר שיתפה העובדת את המעסיקה בכך שהיא עוברת טיפולי פוריות, היא לא המציאה אישור רפואי כדן על כך המתייחס לתקופת פיטוריה.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד דנה להב ועו"ד עינב כהן  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי**      **ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".**  
 © כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.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)**