

חִקִיקָה

צו הרחבה להסכם קיבוצי בענף השמירה והאבטחה

ביום 26.10.2014 פורסם ברשומות צו הרחבה בענף השמירה והאבטחה (להלן: "צו ההרחבה"), אשר מרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמספרו 7029/2014 מיום 22.7.2014 על כלל העובדים והמעסיקים, כהגדרתם בהסכם, בענף השמירה והאבטחה.

צו ההרחבה יחול מיום 1.11.2014 אך לגבי עובדים המועסקים על ידי חברות הנותנות שירותי אבטחה לטיולים יחולו הוראות צו ההרחבה החל מיום 1.3.2015, ואולם אם קודם לכן הוסדרו תנאי העבודה של עובדיהן בהסכם קיבוצי כללי וניתן לגביו צו הרחבה, לא יחול עליהן צו הרחבה זה.

צו ההרחבה מעניק הטבות שונות לעובדים בענף השמירה והאבטחה וביניהן קרן השתלמות, תשלום הבראה בהתאם למחיר יום הבראה במגזר הציבורי, שי לחג, ימי שמחה וביגוד.

צו ההרחבה המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

חֻזְרִים

היעדרות בשל מחלת ילד – מגזר ציבורי

בהתאם להודעה שפרסמה נציבות שירות המדינה ביום 21.10.2014 תגדל זכאותם של עובדים להיעדר בשל מחלת ילד בהתאם למספר הילדים. להלן עיקרי ההודעה:

בהתאם לפסקה 33.253(ב) לתקשייר עובדים רשאים לזקוף על חשבון ימי חופשת המחלה שלהם עד 8 ימים בשנה בגין מחלת ילד שלא מלאו לו 16 שנה, ועובדים חד-הוריים עד 16 ימים בשנה.

הוחלט לאשר להורה עם שני ילדים לזקוף על חשבון ימי חופשת המחלה שלו עד 10 ימים בשנה, ולהורה לשלושה ילדים ומעלה עד 12 ימים בשנה.

עובד חד-הורי עם שני ילדים רשאים לזקוף עד 18 ימים בשנה בשל מחלת ילד והורה לשלושה ילדים ומעלה עד 20 ימים בשנה.

ימים אלה ינוכו ממכסת ימי המחלה של העובד.

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

שאלה ותשובה

תקופת הזכאות לדמי לידה ואופן חישובם

מהן תקופות הזכאות לדמי לידה וכיצד הם מחושבים? האם עובדת שהאריכה את חופשת הלידה זכאית לתשלום דמי לידה בגין הארכה?

מומחי "כל עובד" משיבים:

דמי לידה הם סכום כספי שמשולם ע"י המוסד לביטוח לאומי לאישה שהפסיקה עבודתה במהלך ההריון. דמי הלידה נועדו לפצות את היולדת על אובדן שכרה או הכנסתה בפרק הזמן שאין היא עובדת לרגל ההריון והלידה.

תקופת הזכאות הבסיסית לדמי לידה

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי") קובע כי מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע, או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע, תהיה זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 14 שבועות.

מה במבזק

חִקִיקָה

■ צו הרחבה להסכם קיבוצי בענף השמירה והאבטחה

חֻזְרִים

■ היעדרות בשל מחלת ילד – מגזר ציבורי

שאלה ותשובה

■ תקופת הזכאות לדמי לידה ואופן חישובם

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בהתאם לפרסמה נציבות שירות המדינה ביום 21.10.2014 תגדל זכאותם של עובדים להיעדר בשל מחלת ילד בהתאם למספר הילדים.

סיכומם של דברים

מהן תקופות הזכאות לדמי לידה וכיצד הם מחושבים?

עובדת ששולמו עבורה דמי ביטוח בעבור 6 חודשים מתוך 14 החודשים תהיה זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 7 שבועות.

"היום הקובע" מוגדר בחוק, כיום שבו הפסיקה המבוטחת לעבוד בהיותה בהיריון שנסתיים בלידה, שלגביה מוגשת התביעה לדמי לידה.

בהתאם למוסד לביטוח לאומי, החודשים להלן ייחשבו לחודשים ששולמו בהם דמי ביטוח (ובתנאי שהם לפני היום הקובע):

1. חודשים שהאישה עבדה וקיבלה ממעסיקה שכר (לרבות דמי מחלה ודמי חופשה), או חודשים שהייתה לה הכנסה מעבודה עצמאית והיא שילמה דמי ביטוח מהכנסתה. עבודה בחלק מהחודש נחשבת לחודש עבודה מלא.

2. חודשים שהאישה קיבלה בעדם דמי לידה (בעד לידה קודמת) או דמי פגיעה בעבודה או דמי אבטלה או דמי תאונה או קצבה לשמירת היריון (קודמת) או נכות מעבודה בשיעור 100% מן המוסד לביטוח לאומי.

3. חודשים שהאישה קיבלה בעדם דמי מחלה או תמורת חופשה שנתית מקופת גמל.

4. שני החודשים הראשונים של חופשה בלא תשלום (שהמעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בעדם).

5. חודשים שהאישה נמצאה בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, המאושרים לעניין זה, ובלבד שעבדה בעבודה כשכירה או כעצמאית 30 ימים רצופים לפחות בתכוף לפני היום הקובע.

6. חודשי השירות בצבא סדיר - לחיילת שסיימה את השירות הסדיר והתחילה לעבוד.

למשרתות בשירות קבע אין זכאות לדמי לידה מהביטוח הלאומי.

זכאות לדמי לידה בגין הארכת חופשת לידה

בהתאם לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים" או "החוק"), עובדת רשאית להאריך את חופשת הלידה בנסיבות שונות, ובין היתר, בשל לידה של יותר מילד אחד, אשפוז של היולדת או של הנולד לתקופה העולה על שבועיים, זאת בתנאים הקבועים בחוק.

על פי סעיף 51 לחוק הביטוח הלאומי ובהתאם למוסד לביטוח לאומי, עובדת תהיה זכאית לדמי לידה גם על התקופה בה האריכה את חופשת הלידה בשל לידה של יותר מילד אחד או אשפוז שלה או של הנולד כאמור בחוק עבודת נשים וכפי שיפורט להלן:

יולדת שילדה יותר מילד אחד

יולדת שילדה יותר מילד אחד בלידה אחת זכאית להאריך את חופשת הלידה ולקבל דמי לידה נוספים בעד זמן ההארכה, כמפורט להלן:

מי שזכאית לדמי לידה בעד 14 שבועות - זכאית להאריך את חופשת הלידה ב-3 שבועות בעד כל ילד נוסף שנולד בלידה זו.

מי שזכאית לדמי לידה בעד 7 שבועות - זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים בעד כל ילד נוסף שנולד בלידה זו.

אשפוז היולדת

יולדת, שצריכה להישאר בבית החולים, או לחזור לאשפוז בתוך חופשת הלידה הרגילה לתקופה העולה על שבועיים זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופת האשפוז ולכל היותר ב-4 שבועות נוספים, ולקבל דמי לידה נוספים בעד זמן ההארכה. יולדת הזכאית לדמי לידה חלקיים (עבור 7 שבועות) תהיה זכאית להאריך את החופשה לכל היותר בשבועיים נוספים.

אשפוז הנולד

יולדת הזכאית לתשלום דמי לידה בעד 14 שבועות, והילד שילדה צריך להישאר בבית החולים או לחזור לאשפוז לתקופה העולה על שבועיים במהלך חופשת הלידה לתקופת האשפוז ולכל היותר ב-4 שבועות נוספות הלידה לתקופת האשפוז, אך לא יותר מ-20 שבועות.

יולדת הזכאית לדמי לידה בעד 7 שבועות והילד שילדה צריך להישאר בבית החולים או לחזור לאשפוז לתקופה העולה על שבועיים במהלך חופשת הלידה - זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופת האשפוז, אך לא יותר מ-12 שבועות.

הארכת חופשת הלידה המזכה בדמי לידה כאשר הן היולדת והן הנולד מאושפזים לא תעלה על 20 שבועות ליולדת הזכאית לתשלום דמי לידה בעד 14 שבועות ולא תעלה על 12 שבועות ליולדת הזכאית לדמי לידה בעד 7 שבועות.

יודגש כי בהתאם למוסד לביטוח לאומי, יולדת שהאריכה את חופשת הלידה עקב אשפוז שלה או של הנוול נדרשת למלא טופס תביעה להארכה או פיצול דמי לידה/ דמי חופשה למאמצת ולשלוח לסניף הביטוח הלאומי מוקדם ככל האפשר.

חישוב דמי הלידה

על פי חוק הביטוח הלאומי, דמי הלידה מחושבים על פי הכנסתה של היולדת בשלושת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הפסיקה את עבודתה, לחלק ב-90, אך לא יותר ממקסימום דמי הלידה ליום (החל מינואר 2014 – 1,459.50 ש"ח ליום).

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

תקציב כטיקה חדשה

אין מניעה ששירותי ניקיון יימסרו לקבלן חיצוני כשלא מדובר בהעסקה פיקטיבית או במטרה לפגוע בזכויות העובדים

סע"ש 33825-06-12 ביסרת מרהווי האולה נ' מוקד הים בע"מ והולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 6.8.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת עידית איצקוביץ

בתביעה של עובד זר לראות את קבלן הניקיון והמעסיקה בפועל שהינה מכון כושר כמעסיקות במשותף, פסק ביה"ד כי יש לראות רק את קבלן כוח האדם כמעסיקו של העובד. ביה"ד חייב את המעסיק לשלם לעובד 2,000 ש"ח בגין אי מתן הודעה על תנאי העבודה, ובנוסף הפרשי שכר, פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, החזר ניכוי הודעה מוקדמת, פיצוי על אי הפרשה לפנסיה, והחזר סכומים שנוכו שלא כדין.

בנסיבות של חילופי מעסיקים נשמר הוותק לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת

ס"ע 5648-08-11 רות נדב נ' צ.צ. הפקות והדפסות (1987) בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 11.11.2013 בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת דגנית ויסמן

עובדת אשר הועסקה החל משנת 1986 ועד לשנת 2011 באותו תפקיד בחברות שונות בניהולו של אותו בעל מניות, תבעה שיכירו בה כעובדת עם וותק מצטבר מתחילת העסקתה לשם קבלת זכויות סוציאליות מלאות. העובדת תבעה לקבל מענק חג בהתאם להסכם הקיבוצי בענף הדפוס, פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת בהתאם לוותק שהצטבר לה במהלך השנים אצל המעסיקות וכן פיצוי בגין אי עריכת שימוע עקב סירובה לחתום על טופס ויתור וסילוק. בית הדין קיבל תביעת העובדת בחלקה וקבע, כי למרות שהמעסיקות חלקו את מיקומן הגאוגרפי וכן את מספר הטלפון אין בכך כדי להעיד שהן ישות משפטית אחת היות ותחום עיסוקן שונה. לא זאת ועוד נקבע, כי ההסכם הקיבוצי בענף הדפוס לא חל על המעסיקות וגם בבחינת צו ההרחבה העובדת לא השלימה בתקופת העסקתה השנייה במעסיקה 1 את הוותק הנדרש לשם קבלת מענק חג ולכן היא אינה זכאית למענק חג. כמו כן נקבע, כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת ויש לראות את העסקתה בשתי המעסיקות כתקופת עבודה אחת לצורך וותק במקום עבודה ולפיכך העובדת זכאית להשלמת פיצויי פיטורים ולהשלמת תמורת הודעה מוקדמת. תביעתה של העובדת לפיצוי בגין אי עריכת שימוע נדחתה היות ובית הדין שוכנע כי העובדת זומנה לשיחת שימוע טרם פיטוריה וכן כי פיטוריה נבעו מסירובה לחתום על כתב סילוק היות והוכח כי העובדת פוטרה בגלל צמצומים.



תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עינב כהן ועו"ד דנה פרייס

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הליה כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "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