

## חקיקה

### הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 13) (היעדרות בשל מחלה קשה), התשע"ה-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 5.11.2014 פורסמה ברשומות הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 13) (היעדרות בשל מחלה קשה), התשע"ה-2014 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

סעיף 1א לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1993 (להלן: "החוק") קובע, כי עובד, שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה, בשל המחלה הממארת של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד. אם בן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה יחיד, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימי היעדרות בשנה, בשל המחלה הממארת של ילדו, כאמור.

בהתאם להצעת החוק, זכותו של עובד לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו כאמור, תינתן גם לעובד שילדו מטופל דרך קבע בדיאליזה.

כמו כן, מוצע לקבוע כי שר הכלכלה יהיה רשאי בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות, מחלות נוספות שההסדר האמור יחול לגביהן.

על פי דברי ההסבר להצעת החוק, מטרת ההצעה להיטיב עם ילדים הזקוקים לטיפול קבוע בדיאליזה בכך שתאפשר להוריהם להתלוות אליהם על חשבון תקופת ימי המחלה או החופשה הצבורים לזכותם.

### הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22) (איסור הפליה מחמת מקום מגורים), התשע"ה-2014

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 10.11.2014 פורסמה ברשומות הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22) (איסור הפליה מחמת מקום מגורים), התשע"ה-2014 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998 אוסר על מעביד להפלות בין עובדיו, או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים. ההפליה האמורה אסורה בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית, בפיטורים או בפיצויי פיטורים, בהטבות ובתשלומים, הניתנים לעובד בקשר לפרישה מן העבודה.

על פי הצעת החוק לרשימת העילות בגינן חל איסור הפליה כמפורט לעיל תתווסף עילה שעניינה איסור הפליה מחמת מקום מגורים.

בהתאם לדברי ההסבר להצעת החוק, מטרת ההצעה להתמודד עם מקרים בהם ההבחנה בין עובדים או מועמדים לעבודה היא על בסיס מקום מגוריהם כשלעצמו.

עוד מובהר בדברי ההסבר, כי הבחנה בין עובדים או בין דורשי עבודה על בסיס מקום מגוריהם המתחייבת מאופיים או מהותם של התפקיד לא תיחשב הפליה.

### בג"צ החליט – ערד והמועצה המקומית חצור הגלילית ימשיכו לקבל הטבת מס עד ל- 31.1.2015

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 2.11.2014 האריך בג"צ את מועד כניסתה לתוקף של הצהרת הבטלות וקבע כי יש להמשיך ולתת זיכוי ממס על פי סעיף 11(ב)(3)(ה) לפקודת מס הכנסה ליישובים הבאים: מועצה אזורית ערבה תיכונה, מועצה אזורית אילות ובית שאן עד ליום 31.1.2015 (ראו מאמרו של רו"ח ועו"ד אריאל דרייפוס שפורסם במבוק 983).

## מה במבזק

### חקיקה

■ הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 13) (היעדרות בשל מחלה קשה), התשע"ה-2014

■ הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 22) (איסור הפליה מחמת מקום מגורים), התשע"ה-2014

■ בג"צ החליט – ערד והמועצה המקומית חצור הגלילית ימשיכו לקבל הטבת מס עד ל-31.1.2015

### חוזר

■ אושר בטרומית: מעסיק ימסור עדכון למועמד לעבודה לא יאוחר מ-90 יום מתחילת המיון

### שאלות

■ היעדרות עובד בחג הסיגד  
■ האם עובד, שנעדר בשל מזג האוויר, זכאי לשכר?

### תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

על פי החלטת בג"צ מיום 16.11.2014 גם ליישובים ערד והמועצה המקומית חצור הגלילית.

ביום 16.11.2014 דן בג"צ, בין היתר, בבקשתם של היישובים ערד והמועצה המקומית חצור הגלילית להאריך גם לגביהם את תוקף הצהרת הבטלות, אשר הגישו בקשתם רק לאחר מתן החלטתה כמפורט לעיל.

על פי החלטת בג"צ מיום 16.11.2014 גם ליישובים ערד והמועצה המקומית חצור הגלילית יש להמשיך ולתת זיכוי ממס על פי סעיף 11(ב)(3)(ה) לפקודת מס הכנסה עד ליום 31.1.2015.

**חוזר**

## **אוסר בטרומית: מעסיק ימסור עדכון למועמד לעבודה לא יאחר מ-90 יום מתחילת המיון**

ביום 12.11.2014 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק הודעה בדבר קבלה או אי-קבלה למקום עבודה, התשע"ד-2014. על פי ההודעה, במסגרת הצעת החוק מוצע לקבוע כי מעסיק ימסור למועמד לעבודה הודעה בדבר התקדמות הליכי המיון לעבודה לא יאחר מ-90 ימים מתחילת תהליך המיון, וכן הודעה בדבר החלטתו על קבלתו או אי-קבלתו לעבודה, לא יאחר משבעה ימים מהיום שבו התקבלה החלטה כאמור. כמו כן מוצע לקבוע כי מעסיק שהפר את ההוראה האמורה יהיה צפוי לקנס וכן לעיצום כספי.

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

**שאלות****היעדרות עובד בחג הסיגד****האם עובד שנעדר בחג הסיגד זכאי לשכר עבודה?****מומחי "כל עובד" משיבים:**

בחוק חג הסיגד, התשס"ח-2008, הוכרז יום כט' בחשוון כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "חג הסיגד". חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיופית חמישים ימים לאחר יום הכיפורים.

יצוין, כי כאשר חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו.

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו.

כמו כן, 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 חג הסיגד.

לפיכך, עובד רשאי להיעדר ביום חג הסיגד על חשבון ימי החופשה הצבורה העומדת לזכותו, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שחג הסיגד 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.**

**האם עובד, שנעדר בשל מזג האוויר, זכאי לשכר?**

אומנם החורף בישראל אינו קשה במיוחד, אך לעיתים די ביום אחד של שלג או סערה המלווה בגשמים חזקים, כדי לנטרל כמעט מדינה שלמה. עולה השאלה, האם חלה חובה על מעביד לשלם שכר עבודה לעובד, שנעדר בשל נסיבות הקשורות לתנאי מזג האוויר?

**מומחי "כל עובד" משיבים:**

בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".

**סיכום של דברים**

**מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק הודעה בדבר קבלה או אי-קבלה למקום עבודה, התשע"ד-2014.**

**סיכום של דברים**

**חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיופית חמישים ימים לאחר יום הכיפורים בכ"ט בחשוון. כאשר כ"ט בחשוון חל בשבת, חג הסיגד נחגג ביום חמישי שלפניו ולכן השנה יחול חג הסיגד ב- 20.11.2014. האם עובד שנעדר במועד זה יהיה זכאי לתשלום?**

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום בעדה מוסדרים בחוק (כגון: מחלה, חופשה וכו'), בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד והמעביד מיוזמתו לא סיפק לו עבודה.

במקרה של היעדרות מהעבודה עקב פגעי מזג אוויר, או כאשר לא ניתן לבצע את העבודה בשל כך - אין מדובר במצב, שבו המעביד מונע באופן חד-צדדי מן העובד לעבוד [ואם הוא מונע - אכן יחויב המעביד, כאמור], אלא מדובר במצב, שבו נמנע מהעובדים ומהמעביד כאחד להגיע לעבודה, או לבצעה עקב "כוח עליון".

לפיכך, ובהיעדר כל הוראה חוקית - מעביד אינו מחויב בתשלום שכר עבודה בעד היעדרות עקב מזג האוויר, אלא אם כן קיים הסדר אחר, המעוגן בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי.

כך למשל, ההסכם הקיבוצי בענף הבניה קובע לעניין זה, בין היתר, כי אם יצאו העובדים לעבודה וירד גשם או התחוללה סופת חול, יקבלו העובדים תשלום בעבור 4 שעות עבודה. במקרה זה, אם לא התחילו העובדים בעבודה, רשאי הקבלן לדרוש מהעובדים להישאר במקום העבודה עד 3 שעות (דהיינו עד 10.00 בבוקר) ועליו לדאוג למקום מוגן מפני חדירת גשם וסופות. לא דאג הקבלן כאמור, רשאי העובד, לאחר מתן הודעה מוקדמת, לעזוב את מקום העבודה וישולם לו עבור 4 שעות, כאילו היה בעבודה.

מצוין בזה, כי בהיעדר הסדר לתשלום בעד היעדרות כאמור, הרי, בתנאים מסוימים, יוכל המעביד לזקוף את היום הנידון על חשבון החופשה השנתית של העובדים, בכפוף לדרישות הקבועות בחוק. בהיעדר אפשרות כזו - רצוי, לדעתנו, להגיע להסדר המניח את דעת שני הצדדים.

עוד יצוין, כי בהתאם לחוזר משרד הכלכלה (התמ"ת), במקרה בו עובד התייצב במקום העבודה ורק אז המעסיק החליט להשבית את העבודה, העובד זכאי למלוא שכרו עבור יום העבודה ללא ניכוי מיתרת ימי חופשתו.

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

## סיכומם של דברים

**אומנם החורף בישראל אינו קשה במיוחד, אך לעיתים די ביום אחד של שלג או סערה המלווה בגשמים חזקים, כדי לנטרל כמעט מדינה שלמה. עולה השאלה, האם חלה חובה על מעביד לשלם שכר עבודה לעובד, שנעדר בשל נסיבות הקשורות לתנאי מזג האוויר?**

## תקציר בסיקה חדשה

**עובד ישראלי בסיעוד זכאי לפיצויי פיטורים בעת פטירת מעביד**  
ס"ע 10735-10-12 נעמי אנג'לה זאיקה נ' א.ש. סיעוד רווחה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 5.1.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופט תומר סילורה

בסעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים, המחוקק מכיר בפיטורים רעיוניים של עובד, בבחינת "כאילו פוטר", שעה שמדובר במעביד שנפטר. בית הדין קבע שהנוהל הקיים בין חברות הסיעוד למוסד לביטוח לאומי, הקובע שרק עובד זר יהיה זכאי לפיצויי פיטורים עם פטירת המטופל, להבדיל ממטפל סיעודי בעל תעודת זהות ישראלית - הינו נוהל המקפח בצורה לא הוגנת ולא סבירה את המטפל הישראלי העוסק באותו ענף ודין הנוהל להתבטל על כל המשתמע מכך. בית הדין קבע כי בפן המהותי, המעבידה "האמיתית" של התובעת הייתה המטופלת שסעדה, איתה הייתה התובעת מידי יום ביומו וממנה קיבלה הוראות והנחיות. על כן יש לפרש את הוראות סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים בצורה מרחיבה ובאופן שיחול על המטפלת הסיעודית שהעניקה את שירותי הסיעוד למטופל שנפטר באמצעות חברת סיעוד. גם לעניין הודעה מוקדמת, אין הבדל בין תכלית חוק הודעה מוקדמת שעה שמדובר בעובד בעל ת.ז. ישראלית ובין עובד זר. מאחר שהנתבעת לא הציעה לתובעת הצעות עבודה חלופיות לאחר פטירת המנוחה, זכאית התובעת לתמורת הודעה מוקדמת.



## תקציר פסק הדין מאת עו"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 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)