

## דברי הסבר

### חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה) (תיקון), התשפ"ב-2021

מאת: עו"ד מיטל דולב-בלם

ביום 22.12.2021 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), (תיקון), התשפ"ב-2021 (להלן: "תיקון הוראת השעה"). להלן עיקרי תיקון הוראת השעה:

סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן: "חוק גיל פרישה") קובע כי גיל פרישת חובה הנו גיל 67 לגבר ולאשה ובהגיע/עובדת לגיל זה, ניתן לחייבה/ה לפרוש מהעבודה בשל גיל/ה.

הוראת השעה קובעת כי על אף האמור בחוק גיל פרישה ובחוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970, מעסיק לא יחייב עובד שהוא הורה שילדו נפטר והגיע לגיל פרישת חובה לפרוש מעבודתו בשל גילו, בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה.

בהתאם להוראת השעה, עובד הנו מי שהועסק במקום עבודתו 7 שנים לפחות בתכוף לפני הגיעו לגיל פרישת חובה ומעסיק הנו מי שמעסיק יותר מ-25 עובדים.

בהתאם לתיקון להוראת השעה, הוראת השעה תעמוד בתוקפה 6 שנים מיום תחילתה (ולא 4 שנים). תחילתה של הוראת השעה ביום י"ד בטבת התשע"ח (1 בינואר 2018).

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## חוזר

### נחתם הסכם פיצוי לעובדים בעקבות מבצע "שומר החומות"

ביום 26.12.21 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה נחתם הסכם פיצוי לעובדים בעקבות מבצע "שומר החומות". להלן עיקרי ההודעה:

ההסתדרות, משרד האוצר ונשיאות המגזר העסקי, חתמו על הסכמים שמסדירים את תשלום השכר על ידי המעסיקים לעובדים שנעדרו מעבודתם בעקבות מבצע "שומר החומות" במאי האחרון ואת שיפוי המעסיקים בגין כך, על ידי המדינה. בהתאם לקבוע בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים, תשלום השכר יינתן לעובדים שנעדרו ממקום עבודתם עקב הוראות פיקוד העורף או בגלל הצורך להשגיח על ילדיהם עקב סגירת מוסדות החינוך בהתאם להגבלות שהוטלו בתקופה שבין 10 ל-21 במאי 2021.

ההסכמים יחולו על עובדים בטווח של 0-80 ק"מ מגדר המערכת שמקיפה את רצועת עזה, שלא הגיעו לעבודתם בעקבות מגבלות פיקוד העורף על פעילות חינוכית ועסקית במהלך תקופת המבצע.

ההסכמים הקיבוציים מזכים עובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני, והורים אשר נעדרו לצורך השגחה על ילדים בפיצוי, בדומה למנגנון הפיצוי בתקופת מבצע "צוק איתן". הללו יהיו זכאים לתשלום שכר מהמעסיק גם ללא ההצהרה על כך שהילד רשום במוסד חינוכי. תשלום השכר או זיכוי מכסת ימי החופשה בגין ימי העבודה שבהם נעדרו יועבר לעובדים במגזר הציבורי במשכורת חודש ינואר 2022 שמשולמת בתחילת פברואר, ולא יאוחר ממשכורת פברואר שמשולמת בתחילת חודש מארס. השכר שישולם יהיה כמפורט בחוזר שיפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, על פי עקרונות ההסכם שנחתם.

במגזר הפרטי ישולם שכר עבודה יומי שהיה משולם אילו היה העובד עובד באופן רגיל ובכפוף לתקרה וכנגד כך, יקבלו המעסיקים שיפוי מהמדינה בהתאם לאמור בתקנות. תוקף ההסכם במגזר הפרטי מותנה בצו הרחבה, והתשלומים לפיו יבוצעו במועד תשלום משכורת החודש העוקב לחודש שבו יוצא צו הרחבה להסכם זה.

יצוין כי בדומה למנגנון הפיצוי של מבצע "צוק איתן", ההסכם שנחתם כולל גם סעיף שעוסק

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה) (תיקון), התשפ"ב-2021

### חוזר

■ נחתם הסכם פיצוי לעובדים בעקבות מבצע "שומר החומות"

### סוגיה דיני עבודה

■ זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

### תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 22.12.2021 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), (תיקון), התשפ"ב-2021.

### סיכום של דברים

ביום 26.12.21 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה נחתם הסכם פיצוי לעובדים בעקבות מבצע "שומר החומות".

בזכויות הורים לילדים עם צרכים מיוחדים. כל עובד שהוא הורה או אפוטרופוס לאדם עם מוגבלות יהיה זכאי לפיצוי במידה שנעדר מעבודתו לצורך ההשגחה על הילד, גם במקרים שהילד הוא מעל גיל 14.

**סוגיה בדיני עבודה**

**זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית**

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים. להלן נסקור את מעמדם הנורמטיבי של ימי היעדרות אלו:

בסעיף 18א' לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח 1948 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, חגים כגון חנוכה, פורים, ל"ג בעומר וראש השנה האזרחית וכמו כן, ימי צום כגון ט' באב וי"ז בתמוז אינם נחשבים כ"ימים חג", שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

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. 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, 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 בתוספת(\*\*\*) מצויים חגים ומועדים יהודיים שאינם מוסדרים בפקודת סדרי השלטון והמשפט וכן ימי חג של עדות ודתות אחרות וימים בין לאומיים כגון יום האישה.

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.

(\*) לדוגמה: ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה וצו ההרחבה אשר הוצא מכוחו ביום 11/8/2010, צו ההרחבה בענפי המתכת החשמל והאלקטרוניקה (המוסכים והתוכנה) מיום 31/12/1973.

(\*\*) הסעיף נכנס לתוקף החל מיום 31.05.2010

(\*\*\*) להלן רשימת הימים שבתוספת: צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

חגי העדה השומרונית: יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.

חגי הנוצרים: ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.

חגי המוסלמים: ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלסארא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

חגי הדרוזים: ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

וכן יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית, חג הסיגד, יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה

**סיכום 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.

האזרחית. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם

**הכותב – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**האומנם הטרידה מינית? ..הנזק מהתקיימות עוולת לשון הרע**  
**סע"ש 41453-07-18, יחיעם קורמן נ' זיוה נעים. מיום 25.06.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופט טל גולן**

במקרה זה מעסיק בחר לתבוע את העובדת שלו בסיום היחסים בגין דרישתה לקבל תשלום זכויות סוציאליות ובכלל זה אזכור במכתב הדרישה כי הטריד אותה מינית- ללא דרישת פיצוי ותלונה במשטרה. המעסיק הכחיש את אירוע ההטרדה המינית וטען לעוולת לשון הרע כלפיו בעצם חשיפת האירוע המוכחש לעובדים נוספים בחברה. המעסיק הצליח לסגור את התלונה במשטרה ולשנות את עילת התלונה מחוסר ראיות לחוסר אשמה. העובדת לא הצליחה להוכיח כי האירוע לו טענה אכן התקיים וכך נפסק לטובת המעסיק פיצוי ע"ס 35,000 ש"ח בגין הוצאת לשון הרע של העובדת כלפי מעסיקה ועקב גרימת נזקים לו, למשפחתו ולעסק שלו.

**פיצוי לעובדת שפוטרה בהיותה בטיפולי פוריות בזמן חל"ת בסגר השני בתקופת הקורונה**

**סע"ש 8337-12-20, ניצנית דדון נ' רפי ונציה שמאות וסקרים בע"מ. ניתן ביום 08.11.21, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, על ידי כבוד השופט עדו בן-צור**

העובדת הועסקה כפקידה במשרדי המעסיקה מיום 6.1.20 ועד למועד פיטוריה ביום 16.11.20. ביום 30.09.20 במהלך תקופת הסגר השני עקב התפשטות נגיף הקורונה, הוצאה העובדת לחל"ת. ביום 13.11.20 במהלך תקופת החל"ת, זימן מנהל המעסיקה את העובדת במסרון לשיחה. ביום 15.11.20 נערכה פגישה בין העובדת, המנהל והבעלים וביום 17.11.20 נשלח לעובדת פרוטוקול ישיבת שימוע וכן מכתב פיטורים מיום 16.11.20. ביום 24.11.20 שלחה העובדת למנהל במסרון אישור רפואי, לפיו ביום 6.9.20 החלה בירור וטיפול פוריות. ביום 22.12.20 הגישה המעסיקה בקשה לקבלת היתר לפיטורי העובדת מהממונה לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 והחלטת הממונה לפי חוק עבודת נשים שלא להתיר את פיטורי העובדת, לאחר שנמצא כי פיטוריה קשורים לטיפול הפוריות. לטענת העובדת היא החלה בטיפול הפוריות ביום 6.9.20 והמעסיקה ידעה על טיפולי הפוריות אותם היא נאלצה לעבור טרם הוצאתה לחל"ת וטרם פיטוריה. למרות זאת, המעסיקה הוציאה אותה לחל"ת ולאחר מכן פיטרה אותה ללא היתר כנדרש בחוק. בנוסף טענה כי פיטוריה נעשו אך ורק בשל היותה בטיפול פוריות ועל כן זכאית לפיצוי מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 מנגד המעסיקה טענה כי העובדת יצאה לחל"ת בעקבות הסגר השני נוכח חוסר שביעות רצון מתפקידה וצמצומים ושינויים שנערכו במשרד בעקבות הקורונה. בית הדין קבע כי העובדת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים ללא היתר בתקופה בה עברה טיפולי פוריות. עוד נקבע כי פיטוריה נעשו לאחר שהודיעה על הטיפולים וכי הם לא נבעו מצמצומים בתקופת הקורונה. לכן נקבע פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך 10,050 ₪. עוד נקבע כי הפיטורים היו קשורים בטיפול פוריות תוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולכן נקבע פיצוי בגין רכיב זה כעל סך 20,000 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן גוגול**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם**

**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](mailto:koloved@hashavim.co.il)**