

מזכר לקוחות - עדכונים בידי עבודה

עבודת נשים - הארכת תקופת הגבלת פיטורים, הזכות לעבודה בישיבה, שינויים בנהלי תשלום תגמולי מילואים, לקראת העלאת שווי שימוש ברכב

לקוחות וידידים יקרים,

לאחרונה נחקקו מספר חוקים ותיקוני חקיקה, וכן הוצעו הצעות חוק והותקנו נהלים, אשר יכולה להיות להם השלכה על דרכי ההתנהלות של מעסיקים בכלל, ומערכי משאבי האנוש, בפרט, ביחס לעובדים. לאור זאת, מצאנו לנכון להביא לידיעתכם תמצית של חידושים עיקריים, כמפורט להלן:

א. תיקון לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ("חוק עבודת נשים") – הארכת תקופת הגבלת פיטורים

1. כידוע, חוק עבודת נשים קובע, בין היתר, איסורים והגבלות בנוגע לפיטורים של עובדת (ובמקרים מסוימים, עובד) בתקופות שונות, כגון בתקופת הריון (אם לעובדת וותק של ששה חודשים לפחות), במהלך חופשת לידה, במהלך היעדרות שלאחר חופשת לידה עקב מצב רפואי (על פי תנאי חוק עבודת נשים) ("היעדרות רפואית מוכרת"), במהלך חופשת אימוץ, במהלך חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה או אימוץ (ככל שהוותק של העובדת בעבודה מזכה אותה/ה בחל"ת כאמור) ("החל"ת"), בעת שהייה במקלט לנשים מוכות, בעת טיפולי פוריות, וכו'.

2. במסגרת ההגבלות והאיסורים האמורים, מטיל חוק עבודת נשים הגבלות גם ביחס לפיטורים של עובד או עובדת במשך "תקופת ההסתגלות" לאחר סיומן, בין היתר, של חופשת הלידה, חופשת אימוץ, היעדרות רפואית מוכרת והחל"ת.

3. ביחס לתקופת חופשת לידה (או אימוץ), תקופת היעדרות רפואית מוכרת ותקופת ההסתגלות שלאחריה, נקבע איסור מוחלט לפטר או לתת הודעת פיטורים למועד החל בתקופות אלו, כאשר מודגש כי במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים לא יבאו התקופות האמורות.

ביחס לתקופת החל"ת ולתקופת ההסתגלות שלאחריה, נקבע כי אסור למעביד לפטר או לתת הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, ואולם במקרים אלו (כמו גם בתקופת ההריון), חוק עבודת נשים מסייג את האיסור, אם וככל שהמעסיק מקבל היתר לפיטורים.

4. ביום 6 בפברואר, 2007, הכנסת אישרה תיקון לחוק עבודת נשים (חוק עבודת נשים (תיקון מס' 33), התשי"ז-2007), ובו תקופת ההסתגלות לאחר חופשת לידה (או אימוץ), היעדרות רפואית מוכרת וחל"ת, הוארכו מ- 45 ימים, ל- 60 ימים (זאת כאמור, בנוסף ומעבר לתקופת ההודעה המוקדמת המגיע לעובדת/על פי חוק ו/או חוזה).

5. משמעות התיקון הינה כי במהלך חופשת הלידה (או האימוץ), היעדרות הרפואית המוכרת והחל"ת, וכן במהלך 60 ימים שלאחר תום תקופת אלו, מעסיק אינו רשאי לפטר עובדת (או עובד, אם וככל שרלבנטי) וכן אסור לתת הודעת פיטורים למועד החל באחת התקופות הנ"ל (אלא אם וככל שניתן היתר, וזאת רק ביחס לתקופת החל"ת ולתקופת ההסתגלות שלאחריה), וימים אלו לא יילקחו בחשבון ימי ההודעה המוקדמת.

* אמנון שבלת
* יעקב ישראלי
ריצ'רד מ. רוברטס
* יצחק זיסמן
משה צ. נאמן
ליאור אבירם
הלנה ביילין
הלל איש-שלום
רויטל בן-ארצי
אורית שטרנהל-זלצמן
נאוה שוחט-ברנר
עופר שפירא
לימור פלד
גדי אוזן
עופר מנור
מיכל ברק
* דוד ברנהיים
* איתי לשם
אמיר פישר

מירי ביקל
בני קליפי
ד"ר יובל קרניאל
* אדוארד לנגר
* מיכל צחורי

* שלומית אופיר-הראל
רות אופק
אפרת אליאס
שלומי ארבל
שלי בלאט זק
ליאור בן-דרור
עפר בן-היהודה
מוטי בן יונה
אורי ברון
עוזיא בריס
עמי ברלב
קרן דינר
רוני הופמן
מרים הלר ליגי
ענבל חווה
יעלה חמדת
חנה ינובסקי
אילה לוי
תרזה לס-גרזס
ירון מאיר
איל מזרחי
ד"ר ניר מנדל, ר"ח
אהוד מררי
* יצחק סטולוביץ
* מאיה סידיס-וגר
יעל סיקירסקי (ארז)
יעל פרידמן
רועי קובובסקי
יוסי קורן, ר"ח
דנה ראוכר
אנדרו רוזן
גיל רוזנברג
* לינדה ריס-ווליצקי
הדס רקח
אורנה שוורץ

* מוסמך גם במדינת ניו-יורק
** מוסמך גם במדינת פנסילבניה

6. בדברי ההסבר של הצעת החוק של תיקון זה צויין כי: "מטרת קביעתה של התקופה האמורה שלאחר תום חופשת הלידה או ההיעדרות, שבה מוגבלת יכולתו של המעביד לפטר את העובדת, היא ליתן לעובדת סיכוי ממשי לשוב ולהשתלב בעבודתה. חרף ההוראה האמורה, בוחרים מעסיקים רבים המעוניינים לפטר עובדות לעקוף את רוח החוק, תוך שהם פודים את אותם ימים בכסף, וכתוצאה מכך עובדות שילדו אינן שבות למקום עבודתן. הארכת תקופת הגבלת הפיטורים מארבעים וחמישה ימים לשישים ימים, כמוצע בהצעת החוק, תקשה על מעסיקים לפדות את ימי התקופה הקבועה בחוק, בכסף, ותעניק לעובדות הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב במקום עבודתן".

7. יודגש כי חוק עבודת נשים קובע סנקציות אזרחיות ופליליות בגין הפרת ההוראות בנוגע לאיסורים ולמגבלות ביחס לפיטורים, לרבות, בין היתר, **פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון; צווי מניעה או צווי עשה; פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע לעובדת/ת במהלך התקופה אילולא היו אלו מפורטים באופן אסור; וכן, בפן הפלילי קנס ו/או מאסר** (יוער בהקשר זה, כי בכנסת מונחת כיום הצעת חוק אשר מציעה להחמיר את הענישה, על ידי הכפלת הקנס והארכת תקופת המאסר מחודש ימים לששה חודשים) **(הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 38) (החמרת ענישה והארכת התיישנות), התשס"ז-2007)**. זאת ועוד, במקרה של תאגיד, אף תתכן, בתנאים מסוימים, אחריות אישית של כל חבר הנהלה, מנהל, שותף, או פקיד של אותו גוף.

8. חשוב להדגיש כי גם לאחר תקופת ההסתגלות על פי חוק עבודת נשים, יש לנהוג בכל הנוגע לפיטורי עובדים ו/או עובדות, בהתאם להוראות הדין הכללי בנוגע לפיטורים (לרבות, בין היתר, הליכי שימוע), וכאשר מדובר בהקשר של נשים לאחר לידה (כמו גם כאשר מדובר בנשים בהריון, אף אם הוותק שלהן פחות מששה חודשים), יש לשים לב במיוחד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 ("חוק שוויון הזדמנויות בעבודה"), אשר אוסרות על מעסיקים להפלות בין עובדיהם בין היתר, ".... מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון או היותם הורים", ואשר הפרתן עלולה גם היא לגרור סנקציות קשות.

ב. חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007 ("חוק העבודה בישיבה")

1. ביום 14 בפברואר, 2007 התקבל בכנסת חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז – 2007, אשר זכה בציבור הרחב גם לכינוי "חוק הקופאיות", ואשר ייכנס לתוקפו 60 ימים לאחר קבלתו, דהיינו, ביום 14 באפריל, 2007.

2. על פי הוראות חוק העבודה בישיבה "מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם כן הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" (סעיף 2 לחוק העבודה בישיבה).

"מושב לעבודה" מוגדר בחוק העבודה בישיבה כ"מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין את רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום".

3. כמו כן נקבע בחוק העבודה בישיבה כי מעביד חייב להעמיד "לרשות העובדים כיסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה" (סעיף 3 לחוק העבודה בישיבה).

4. הוראות אלו יחולו לגבי "מקום עבודה", אשר מוגדר ככולל "מקום שנעשית בו עבודה לצורכי עסק, משלח-יד או שירות ציבורי", אך מחריג מקומות עבודה (בעיקר מפעלים בעלי אופי תעשייתי/יצורני) אשר כפופים להוראות דומות ביחס לזכות הישיבה מכוח פקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש] התש"ל-1970 ("פקודת הבטיחות בעבודה"). לגבי מקומות עבודה אלו, הוראות פקודת הבטיחות בעבודה, ביחס לחובה להעמיד לרשות העובדים מושבים לצורכי עבודה ופנאי, ממשיכות לחול.

5. משמעות חוק העבודה בישיבה הינה, כי גם במגזרים של מסחר ושירותים, אשר לא היו מוסדרים תחת פקודת הבטיחות בעבודה, יש לאפשר לעובדים לבצע את עבודתם בישיבה, אלא אם הדבר אינו מאפשר את הביצוע הרגיל של העבודה, כאשר הנטל להוכיח שישיבה לא מאפשרת ביצוע רגיל של העבודה, מוטל על המעביד.

6. חוק העבודה בישיבה מדגיש כי הוראותיו יחולו גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל. כמו כן ראוי להדגיש כי חוק העבודה בישיבה בא להוסיף על הזכויות של העובדים מכח כל דין, הסכם או הסדר קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג.

7. חוק העבודה בישיבה קובע סנקציות בגין הפרת הוראותיו, לרבות, בין היתר, **פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון; פיצויים לדוגמא** (שאינם תלויים בנזק); **וצווי מניעה או צווי עשה**. כמו כן, תביעה בעילה לפי הוראות חוק העבודה בישיבה נכללת גם ברשימת התביעות שניתן ביחס אליהן להגיש תובענה ייצוגית, על פי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006.

ג. שינויים בתהליך הטיפול בתביעות מעסיקים להחזר תגמולי מילואים (והגבלות פיטורים...)

1. ביום 15 בפברואר, 2007, פרסם המוסד לביטוח לאומי, אגף גמלאות מחליפות שכר, תחום מילואים, איגרת למעסיק ובה הודעה בדבר שינויים בתהליך הטיפול בתביעות מעסיקים, וקליטתן במערכת המילואים. השינויים נובעים מכך שצה"ל ומשרד הביטחון החליטו להחמיר את הבקרה בנושא תגמולי המילואים וכתוצאה מכך החלו בצה"ל להנפיק אישורים צבאיים (3010) ממוחשבים, וכן גובש נוהל בקרה לתאום בין המוסד לביטוח לאומי לבין צה"ל.

האיגרת במלואה מצויה באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי, בכתובת שלהלן, ואולם, לנוחיותכם, נביא להלן גם תקציר של עיקר השינויים.

<http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/D69B462E-EB21-4B78-974D-420A9C855013/0/IgeretMaasik.pdf>

2. על פי האמור באיגרת שינויים אלו עתידיים להיכנס לתוקפם במהלך חודש מרץ, 2007.

3. הגברת התיאום מול צה"ל

על פי הנוהל החדש, בשלב ראשון כל תביעות המעסיקים אשר יוגשו למוסד לביטוח לאומי ישולמו במלואן על פי האישורים הצבאיים. במקביל, כל תקופות השרות נשוא התביעות יאומתו מול נתוני צה"ל ובמקרה של אי-התאמות, נתוני התביעה מול ביטוח לאומי יועברו לצה"ל לברור. לאחר בדיקה צה"ל יעביר את תוצאות הברור למוסד לביטוח לאומי לביטול התביעה או לתיקון תקופות השרות. עם קבלת תשובת צה"ל, המוסד לביטוח לאומי יודיע למעסיק על ביטול או תיקון תביעה ששולמה (בהתאם לנתונים שהגיעו מבדיקת צה"ל). הפרשים לחובה או זכות יועברו בהתאם לחשבון המעסיק. עם קבלת הפוליסה מהביטוח הלאומי, המעסיק יתקן ברישומיו ובמערך השכר את תקופת השרות במילואים, על פי המצוין בהודעת הביטוח הלאומי ויתחשבן עם העובד לזכות או לחובה, כאשר אין צורך להגיש תביעה נוספת או מתוקנת למוסד לביטוח לאומי.

4. נוהל הטיפול במשרת במילואים העובד אצל מספר מעסיקים

על פי הנוהל החדש, משרת במילואים העובד אצל מספר מעסיקים יקבל את תגמול המילואים ממעסיק אחד בלבד, ויידרש להגיש תביעה אישית (ישירות למוסד) המבוססת על הכנסותיו אצל כל יתר המעסיקים. כתוצאה מכך, מונחים המעסיקים לא לשלם לעובד את הגמלה, אם ידוע להם כי העובד תבע כבר גמלה באמצעות מעסיק אחר.

5. תשלום תגמולי מילואים למי שביצע שירות מעבר לשעות עבודתו

על פי הנוהל החדש, במקרה שעובד מבצע שירות מילואים מעבר לשעות העבודה ולא נפגעה הכנסתו עקב השירות, על המעסיק לרשום את תקופת המילואים במלואה ולציין את מספר הימים המזכים בתשלום בלבד גם אם אינם תואמים את תקופת השירות, תוך צירוף מכתב הסבר מדוע התביעה היא עבור מספר ימים נמוך מסך כל ימי השרות במילואים.

6. הגבלות פיטורים - חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 ("חוק חיילים משוחררים")

בהקשר זה של שירות מילואים, נבקש להזכיר כי גם משרתי המילואים זוכים להגנה ביחס לפיטורים, ומפני הפליה, מכוח הוראות חוק חיילים משוחררים ומכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. חוק חיילים משוחררים אוסר פיטורים של עובד (א) "בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו..."; (וכן ב) "בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולעניין שירותים מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף קטן זה אלא אם כן יוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים...". חוק חיילים משוחררים עוד מוסיף כי במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו תקופות המילואים או 30 הימים שלאחר השירות. בהקשר זה חוק חיילים משוחררים מטיל את נטל הראיה כי הפיטורים אינם קשורים לשירות המילואים על המעסיק. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה גם קובע כי מעסיק לא יפלה בין עובדיו או בין דורשי עבודה, בין היתר, מחמת שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו.

הפרה של הוראות חוק חיילים משוחררים בנוגע למגבלות אלו עלולה לגרום סנקציות אזרחיות ופליליות, לרבות, בין היתר, צווים לקבל או להחזיר את התובע לעבודה ו/או צווים לשלם פיצויים בסכום השווה לחמש פעמים השכר שהתובע קיבל או שהיה זכאי לקבל בעבור חודש העבודה שבסמוך לפני הפרת זכותו (או מטעמים מיוחדים, פיצויים בסכום אחר); אחריות אישית של בעל מפעל העובר על הוראות איסור הפיטורים בתקופות האסורות והטלת קנס. כאמור, גם הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בהקשר זה, עלולה לגרום סנקציות קשות.

ד. העלאת שווי שימוש רכב – תזכיר החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (תיקוני חקיקה), התשס"ז-2007

1. לאחרונה פרסם משרד האוצר, את תזכיר החוק המצוין לעיל, אשר כולל, בין היתר, התייחסות לנושא המתקשר של העלאת שווי השימוש ברכב צמוד לצורכי מס.

2. אמנם העלאה כאמור טרם אושרה על ידי ועדת הכספים, אולם לאור העובדה כי נושא זה עומד על סדר היום, והינו בעל השלכות משמעותיות על מעסיקים הנוהגים להעמיד לרשות עובדיהם רכבים צמודים, ועל העובדים עצמם, מצאנו לנכון להביא לידיעתכם כי על פי האמור בתזכיר החוק, "הממשלה פועלת להעלות את סכום הזקיפה בגין שווי שימוש ברכב צמוד, באופן מדורג על פני 3 שנים, באופן שסכום הזקיפה המתוקן, בחלוף 3 שנים, ישקף קירוב אובייקטיבי לערכה הריאלי של ההטבה של רכב צמוד".

3. לאור זאת, מוצע כי מעסיקים אשר מעמידים לרשות עובדיהם רכבים צמודים, ישקלו את המדיניות שלהם בנוגע לסוגיות כגון גילום שווי שימוש ברכב, גמישות ביחס לרצון עובדים להחזיר רכבי לסינג (כיסוי קנסות), וכו'. ככל שמעסיקים מעמידים לרשותם של עובדים רכבים חדשים, מוצע כי במסגרת נהלי הרכב הכתובים עליהם עובדים חותמים עם קבלת הרכבים, יינתן ביטוי למדיניות החברה בנוגע לסוגיות רגישות אלו.

בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור לעיל, אנא אל תהססו ליצור קשר עם עו"ד מרים הלר ליג'י או עו"ד הדס רקח, ממחלקת דיני עבודה במשרדנו.

בכבוד רב,

שבלת, ישראלי, רוברטס, זיסמן ושות'
ביחד עם משה צ. נאמן, בן ארצי ושות'
עורכי-דין ונוטריונים

הערה: האמור במזכר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.