

מזכר דיני עבודה

תיקוני חקיקה בחוק ההסדרים

לקוחות וידידים יקרים,

בהמשך לידיעון דיני עבודה של משרדנו אשר הופץ ביום 8.7.09, בו פורטו, בין היתר, תיקוני חקיקה מרחיקי לכת הצפויים להתקבל במסגרת חוק ההתייעלות הכלכלית לשנים 2009-2010 (תיקוני חקיקה ליישום התוכנית הכלכלית), התשס"ט-2009 ("חוק ההסדרים"), הרינו לעדכןכם, כי ביום 14.7.09 התקבל חוק ההסדרים, הכולל בין היתר, את תיקוני החקיקה הבאים:

- הרחבת סמכויות בתי הדין לעבודה והחלתן על תביעות לשון הרע במסגרת סכסוכי עבודה;
- איסור פיטורים בתקופת מחלה, כל עוד העובד זכאי לנצל את ימי המחלה הצבורים לזכותו. אולם, איסור כאמור לא יחול במקרה בו המעסיק נתן לעובד הודעה מוקדמת על פיטוריו בטרם העובד נעדר עקב מחלתו וכן אין בו כדי להשליך על מועד עריכת השימוע לגבי כוונת המעסיק לפטר את העובד או כדי לקבוע את המועד בו מותר למעסיק להודיע על כוונתו לפטר את העובד;
- הגדלת זכאות עובדים לימי מחלה במקרים של מחלה ממארת של ילדם¹ או בן זוגם²;
- מעסיקים אשר יפגעו בחופש ההתארגנות של עובדיהם (פגיעה בעובד על רקע ניסיון התארגנות או מניעת כניסת נציג של ארגון עובדים למקום העבודה) יהיו צפויים לקנסות עד לגובה של 200,000 ₪;
- החלת חובות רישוי ופיקוח מכוח חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, גם על קבלני שירותים בתחומי שמירה, אבטחה וניקיון;
- הארכת תקופת ההתיישנות בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, לשלוש שנים מיום היווצרות עילת התביעה.
- הוראת שעה בדבר הקמת קרן מיוחדת למתן סיוע כלכלי לעסקים שנקלעו למצוקה בשל המצב הכלכלי. מקורות הקרן יתבססו, בין היתר, על סכומים שיעבירו מעסיקים הן מהמגזר הציבורי והן מהמגזר הפרטי. על פי הוראת השעה מעסיקים יחויבו להעביר לביטוח לאומי, ביחד עם תשלומי הביטוח הלאומי בגין עובדיהם לחודש ספטמבר 2009, גם סכום חד פעמי בשיעור של "שווי יום חופשה" של כל אחד מעובדיהם. חצי מהסכום המועבר כאמור יוטל על העובדים עצמם, באופן של ניכוי החלק היחסי משכרם. "שווי יום חופשה" – ייחשב כמחצית השכר החודשי, כשהוא מחולק ב-30.

נוסיף כי ביום 21.7.09 אישרה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת לקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק הגנת השכר (עיצום כספי ועונשין), התשס"ט-2009, הקובעת מנגנון של התראה מנהלית והטלת עיצום כספי על הלנת שכר, באופן שיאפשר אכיפה במישור המנהלי ולא הפלילי. יודגש, כי עד למועד זה הצעת החוק כאמור טרם נתקבלה בכנסת כחקיקה מחייבת.

תיקון לחוק הודעה לעובד

בהזדמנות זו נבקש גם להוסיף ולעדכןכם, כי ביום 20.7.09 התקבל בכנסת תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002,³ הקובע כי בהתייחס לעובד שהינו נער (מי טרם מלאו לו 18 שנים), על המעסיק למסור לו הודעה על תנאי עבודתו **תוך 7 ימים** מהיום שהתחיל לעבוד אצלו (במקום 30 ימים כפי שנדרש במקרה הרגיל). התיקון הנו פועל יוצא של כך שברוב המקרים נערים מועסקים אצל מעסיקים לתקופות קצרות מאוד אשר במקרים רבים אינן מגיעות אף כדי 30 יום.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה והבהרה.

צוות דיני עבודה שבלת:

הדס רקח, עו"ד h.racah@shibole.com
 תרזה לס- גרוס, עו"ד t.less@shibole.com
 נועה מלאכי, עו"ד n.malachi@shibole.com
 מירב אורן, עו"ד m.oren@shibole.com

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

ניתן לעיין במזכר זה כמו גם מזכרים קודמים בענייני עבודה, באתר האינטרנט של משרדנו ב- www.shibole.com

¹ עובד אשר מועסק לפחות שנה באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק וילדו חלה במחלה ממארת, יהיה זכאי לזקוף מימי המחלה שנצברו לו או מימי החופשה המגיעים לו, עד 90 ימי היעדרות בשנה, ואם בן זוגו של העובד, ואם בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו, או אם העובד הוא הורה יחיד או שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית, יהיה זכאי לזקוף כאמור עד 110 ימי היעדרות בשנה (במקום הזכאות הקיימת במקרים אלה כיום - 30 ו-60 ימי היעדרות בהתאמה).

² עובד אשר מועסק לפחות שנה באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק ושכן זוגו חלה במחלה ממארת, יהיה זכאי לזקוף מימי המחלה שנצברו לו או מימי החופשה המגיעים לו, עד 60 ימי היעדרות בשנה.

³ חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) (תיקון מס' 3), התשס"ט-2009.