



לשכת המסחר תל אביב והמרכז
ארגון הגג של המגזר העסקי החופשי בישראל

כיצד ישראל גולשת לתכנים של סוציאליזם קיצוני

אפריל 2011

תוכן עניינים

2 דבר נשיא לשכת המסחר ת"א והמרכז, עו"ד אוריאל לין

4 א. פגיעה בזכויות יסוד של מעסיקים

5 1. פגיעה בזכות הקניין

5 2. פגיעה בחופש החוזים

6 3. שלילת חופש הבחירה וההתאגדות מהמעסיקים

7 4. ביה"ד לעבודה: זכויות קנייניות של עובדים במקום העבודה

7 5. ביה"ד לעבודה: זכויות מעין קנייניות של עובדים במקום העבודה

8 ב. החקיקה שבדרך

9 1. ביקור נבחר ציבור בבית העסק לשם קידום ענייני עובדים

9 2. הפיכת המעסיק לסוכן גבייה של ארגוני העובדים

10 3. ניסיון לעגן שביתת סולידריות בחוק יסוד

11 ג. חקיקת עבודה

12 1. סקירה

12 2. חוק עבודת נשים:

12 • איסור חפיפה בין תקופת ההודעה המוקדמת לבין תקופת האסורות בפיטורים

13 • זכאות לדמי מחלה בשל שמירת הריון

14 • זכות להיעדר בשל טיפולי פוריות

14 • איסור חפיפה בין הודעה מוקדמת לתקופה המוגנת מפיטורים

15 • הארכת התקופה בה נאסר לפטר עובדת לאחר חופשת לידה או חל"ת מכח החוק

15 • הרחבת חובת ההפרשה לקופת גמל

16 • חופשת לידה נמנית כתקופת וותק בעבודה לחישוב זכויות

16 3. חוק דמי מחלה ולווייניו:

16 • לא ניתן לפטר עובד בזמן מחלה

17 • הגדלת מספר ימי המחלה

17 • הוספת ימים בגינם זכאי העובד להיעדר מהעבודה

17 • הגדלת מספר ימי הזכאות לדמי מחלה (תיקון 6)

18 • הגדלת מספר ימי הזכאות לדמי מחלה (תיקון 5)

18 4. חוק הביטוח הלאומי:

18 • הגדלת מספר הימים בהם נושא המעסיק בתשלום בגין פגיעה בעבודה של עובד

18 • תשלום דמי מחלה בגין תאונת עבודה

19 5. חוק שעות עבודה ומנוחה:

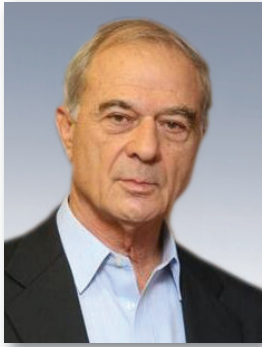
19 • הפסקה לצורכי תפילה

19 6. חוק פיצויי פיטורים

19 • הגדלת פרק הזמן של שמירת זכויות לאחר פיטורים

20 7. חוק הגנת השכר

20 • פירוט נרחב בתלוש השכר והיפוך נטל ההוכחה



עו"ד אוריאל לין

דבר הנשיא

מדינת ישראל גולשת בצורה ברורה לתכנים של סוציאליזם קיצוני. בשנים האחרונות בכל הקשור ליחסי העבודה ולדיני העבודה, מוסטת מטוטלת המאזניים באופן ברור ומפורש לכיוון אחד: עוד ועוד מטלות ודרישות מהמעסיקים. אין פה איזון, אלא הכתבות וכל זאת תוך התעלמות מופגנת מהעובדה שגם למעסיקים יש זכויות.

בישראל חוקקו חוקי יסוד נהדרים, אבל מתברר שתחולתם מוגבלת. כאשר מדובר במעסיקים, מתברר שמדינת ישראל מרשה לעצמה לפגוע בזכויות הבסיסיות שלהם ואז כל הרטוריקה והמילים הגבוהות לפתע נעלמות ואין פוצה פה.

זכות יסוד בסיסית שקיבלה מעמד על משפטי במסגרת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, היא זכות הקניין. כמו כן, אחד מעקרונות הברזל של המשפט הישראלי הוא עיקרון חופש החוזים.

מעמד על חוקי של זכות זו ועיקרון בסיסי חוזי זה לא עשו רושם על המחוקק הישראלי, שבמסגרת חקיקת עבודה דורסנית חיזק את הפגיעה בזכות הקניין של המעסיקים בישראל וקבע כי על מעסיק שלא יאפשר לנציג ארגון עובדים להכנס פיזית לתוך בית העסק, תופעל סנקציה כלכלית כבדה של עד 50,000 ₪ ובמקרים מיוחדים עד 200,000 ₪.

במקום לתקן את הפגיעה החמורה בזכות הקניין ולהציב לה מגבלות וכללים ברורים שימנעו חיכוכים מיותרים, הועמקה הפגיעה בזכות הקניין של המעסיקים וזאת אף ללא הוכחת כל נזק!!!

כלומר, במציאות המשפטית של היום, יכול נציג ארגון עובדים לנצל לרעה את הזכות שהוקנתה לו בחוק, שחוקיותה עומדת בספק משפטי גדול ולגרור כל מעסיק בישראל להתדיינות משפטית שכרוכה בזמן ובמשאבים כספיים.

כדי להבין איזו עוצמה ניתנה לארגוני העובדים ועד כמה קשה הפגיעה בזכויות המעסיקים, נציין כי אף גורם רשמי במדינת ישראל לא נהנה מהסמכות שהוקנתה לארגוני העובדים, גם לא משטרת ישראל.

כמו כן, במדינה דמוקרטית בה שולטים הרצון החופשי והאוטונומיה של הפרט לא מעלה אף אחד על דעתו לחייב מישהו להיכנס למשא ומתן למכירת רכושו אם אין לו עניין בכך.

כשמדובר במעסיקים, זה בהחלט עולה על הדעת. הועברה חקיקה המחייבת את המעסיק לנהל משא ומתן עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית. יש הבדל אדיר בין שמיעת דרישות ארגוני העובדים לבין כפיית חובת ניהול משא ומתן על המעסיק.

נכון הוא, שלאחר לחצים שהפעילה לשכת המסחר תל-אביב והמרכז הוסף הסייג, שנועד לאותת לבתי הדין את קו הגבול, כי חובת ניהול המשא ומתן אין משמעה החובה להגיע לכדי הסכם קיבוצי, ועדיין קיימים כללים משפטיים כמו תום הלב, שסוחפים לכיוון החתימה על ההסכם הקיבוצי.

צריך להבין שלא מדובר במגמה חולפת, אם כי בסחף הולך ומתגבר. בקנה כבד מצויות יוזמות חקיקה עם תכנים לא פחות קיצוניים, כדלקמן:

מספר חברי כנסת מבקשים לכפות על מעסיק את כניסתם הפיזית לתוך בית העסק וזאת על פי הזמנת ארגון עובדים ולשם קידום ענייני העובדים. אותם חברי כנסת מבקשים לפגוע בעיקרון הפרדת הרשויות ולהפוך עצמם לשלוחים של ארגוני העובדים.

הצעה אחרת מבקשת לחולל מהפך בכל הקשור לכללי השביתה בישראל ולקבוע, במסגרת חוק יסוד, כי ניתן לקיים שביתת סולידאריות ללא כל מגבלות. ההצעה תאפשר השבתת השירותים החיוניים מבלי שניתן יהיה לקטוע את השביתה.

לאחרונה גם למדנו על הגנה חדשה מפני פיטורים: פעילות בארגון עובדים. אין זה משנה מה התרומה של אותו עובד למקום העבודה, כאשר הדגש הוא על מרכזיות בפעילות עובדים. בכך מכשיר בית הדין אפליה בין עובדים, רק על שום שאחד מהם הוא פעיל בארגון עובדים.

חקיקה מאסיבית שנועדה לשפר את זכויות העובדים על חשבון המעסיקים ביחד עם פסיקות בתי הדין לעבודה יוצרים מציאות קשה למעסיקים במדינת ישראל. המחוקק זוכה לרוח גבית מבתי הדין לעבודה, שבצורה שיטתית ועקבית סוטים מהזרם המרכזי של הפסיקה הישראלית והופכים למחוקקים בעצמם. כך למשל, התוודענו לזכויות "מעין-קנייניות" של עובדים במקום העבודה, ומאוחר יותר בתי הדין לעבודה לא היססו להכריז גם על זכויות קנייניות של עובדים במקום העבודה.

המציאות מלמדת כי מדינות בהן הייתה חקיקת עבודה נוקשה ושבהן ניתן כח רב לארגוני העובדים, התקשו לפתור משברים כלכליים. כך למשל היינו עדים למצב כלכלי חמור ביוון וכיצד מסכלים ארגוני העובדים כל הצעה לפתרון ולא מבינים שהם כורתים את הענף עליו הם יושבים.

ישראל חייבת להתעורר ולהבין שפתרון הקסם של הטלת עוד ועוד חובות, דרישות ומגבלות על מעסיקים תוך רמיסת זכויות היסוד שלהם הוא לא יותר מאשר מקסם שווא.

בל נשכח כי המעסיקים הם אלו שמייצרים את מקומות העבודה ותורמים את תרומתם המכרעת לכלכלת המדינה. חקיקת עבודה נוקשה גם מבריחה השקעות מהמדינה בניגוד גמור למדיניות הכלכלית של הממשלה.

אם ישראל לא תשכיל לשמור על זכויות היסוד של המעסיקים והחוקים וההגבלות יתרבו, ישראל תגלוש לסוציאליזם קיצוני, ובכך לדאבונו תשלם מחיר כבד בעתיד.

עו"ד אוריאל לין, נשיא



פגיעה בזכויות יסוד של מעסיקים

1. פגיעה בזכות הקניין

חוק ההסכמים הקיבוציים, תשי"ז 1957 סעיף 33ט - איסור מניעת כניסה

" מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט "

תמצית:

נציג ארגון עובדים יכול להיכנס, פיזית, לתוך תחום בית העסק, ללא שקיימת כל מגבלה על מספר הפעמים. בית הדין לעבודה עדיין לא התעמק בסעיף, וכשנדרש לו (פס"ד בנק הפועלים), העיר מספר הערות כלליות בנוגע לביצוע הזכות, המחייבת למשל תיאום מראש.

2. פגיעה בחופש החוזים

חוק ההסכמים הקיבוציים, תשי"ז 1957 סעיף 33ח1 - התארגנות ראשונית - חובת ניהול משא ומתן עם ארגון עובדים יציג

" (א) מעביד חייב לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1, עם ארגון עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצלו; אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לחייב מעביד לחתום על הסכם קיבוצי עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית. (ב) בסעיף זה, "התארגנות ראשונית" - התארגנות של ארגון עובדים שהפך ליציג לפי סעיף 3, אצל המעביד."

העניינים המנויים בסעיף 1:

קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם, או בחלק מעניינים אלה.

תמצית:

פגיעה קשה בחופש החוזים ובאוטונומיה הניהולית, שעה שכופים על מעסיק לנהל משא ומתן עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית. צמצום מרווח התמרון הניהולי והסטת חופש הניהול לעבר חתימת הסכם קיבוצי תוך שימוש בכלי תום לב.

3. שלילת חופש הבחירה וההתאגדות מהמעסיקים

תקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני-מקצועי לארגון ומעבידים), תשל"ז - 1957
סעיף 3(11) - אי תחולה על מעבידים

" תקנות אלה לא יחולו על מעביד שהוא אחד מאלה:

.....

(11) חבר בארגון מעבידים שבין מטרותיו טיפול ביחסי עבודה לגבי חבריו, זולת אם הוכיח ארגון המעבידים הזכאי לדמי הטיפול שארגון המעבידים שהמעביד חבר בו אינו עוסק למעשה בטיפול ביחסי עבודה כאמור; ואולם -

(א) מעביד החייב לשלם דמי טיפול מכוח תקנה 2 לארגון מעבידים בתעשייה או לארגון מעבידים של בעלי מלאכה ותעשייה זעירה, לפי הענין, ישלם את דמי הטיפול כאמור אף אם הצטרף לארגון מעבידים שאינו הארגון הזכאי להם;

(ב) מעביד החייב בתשלום דמי טיפול לארגון מעבידים בתעשייה או לארגון מעבידים של בעלי מלאכה ותעשייה זעירה, לפי הענין, שלא מכוח תקנה 2, ישלם את דמי הטיפול כאמור אף אם הצטרף לארגון מעבידים שאינו הארגון הזכאי להם, אם נתקיימו בו התנאים לתשלום דמי הטיפול לארגון הזכאי להם כאילו חלה עליו תקנה 2;

תמצית:

אפליה סקטוריאלית קשה וחסרת תקדים בין ארגוני מעסיקים.
דמי טיפול ארגוני נועדו למנוע את התוצאה של טרמפיסטים, הנהנים מעבודה שעושים אחרים מבלי שתרמו לה דבר.

דמי הטיפול הארגוני הם בשיעור נמוך מדמי החבר שמשלמים המעסיקים שבחרו להיות חברים בארגוני מעסיקים.

בפני העסק הבודד ניצבת הבחירה: להצטרף לארגון מעסיקים ולשלם לו דמי חבר או לא להצטרף לארגון מעסיקים ואז לשלם דמי טיפול ארגוני.

התקנות פוגעות בצורה קשה בעיקרון השוויון, עת הן מפלות לטובה ענף במשק הישראלי - התעשייה.

בתקנות נאמר בצורה מפורשת, שתשלום דמי החבר של תעשיין לארגון מעסיקים אחר, לא יפטור אותו מתשלום דמי טיפול ארגוני לאחד מארגוני התעשייה על פי העניין.

זוהי חקיקה שערורייתית, הפוגעת בתחרות החופשית בין עסקים וביכולת הבחירה הטהורה שלהם לאיזה ארגון עסקים הם בוחרים להצטרף.

עסקים המשויכים לתעשייה הם קהל שבוי, ולפיכך אין תמריץ אמיתי לשפר את השירותים הניתנים לבעל עסק המשויך לתעשייה.

4. בית הדין לעבודה: זכויות קנייניות של עובדים במקום העבודה

עס"ק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות עובדי המדינה - הוועד הארצי של עובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים - מדינת ישראל (ניתן ב-23.1.2000)

הנשיא אדלר:

"אשר לזכויות הקניין של העובדים - המפעל הוא מקום עבודתם ומקור פרנסתם, על כל המשתמע מכך, ועל כן העובדים הם בעלי עניין רב בגורלו של המפעל ובשינויים המתחוללים בו. יתרה מכך, גם לעובדים יש זכויות קנייניות במקום העבודה".

זכויות קנייניות של עובדים במקום העבודה

עסק 400024/98 הסתדרות העובדים החדשה - האיגוד הארצי לקציני הים - צים חברת השיט הישראלית בע"מ (ניתן ביום 28.6.2000)

הנשיא אדלר:

"בבואנו לאזן בין זכויות בעלי-הדין במקרה דנן עלינו ליתן משקל משמעותי לעקרון שוויון ההזדמנויות בעבודה, לזכויותיהם הקנייניות של העובדים במקום עבודתם ולזכויות הנובעות מהזכות לחופש העיסוק".

5. בית הדין לעבודה: זכויות מעין קנייניות של עובדים במקום העבודה

עע 300178/98 ביבס - שופרסל בע"מ (ניתן ביום 12.8.2001)

סגנית הנשיא א' ברק:

"תכליתו של משפט העבודה להגן על מקום עבודתו של העובד. לעובד זכות מעין-קניינית על מקום העבודה הצומחת מיכולתו לבצע את העבודה".

ב

החקיקה שבדרך

1. ביקור נבחר ציבור בבית העסק לשם קידום ענייני עובדים

הצעת חוק הסכמים קיבוציים (תיקון - ביקור נבחר ציבור), התש"ע 2009 של חברי הכנסת שלי יחימוביץ', חיים כץ ונחמן שי

תיקון סעיף 33(ט) (המונע ממעסיק לאסור כניסה של נציג ארגון עובדים) כך שיוסף לו סעיף קטן (ב) ולפיו:

"(ב) מעביד לא ימנע מארגון עובדים או ארגון יציג להזמין נבחר ציבור, כהגדרתו בחוק המפלגות, התשנ"ב-1992, למקום העבודה לשם קידום ענייני העובדים וזאת בהתחשב בצרכי העבודה ובצנעת הפרט."

תמצית:

הח"כים יהיו לשלוחה של ארגוני העובדים. הם יהפכו להיות חלק ממערכת אכיפת החוק. פעילות זו היא בניגוד קוטבי למהות תפקידו של נבחר ציבור. נבחר ציבור אינו זרוע של ארגון עובדים. מדובר בשיבוש תפיסת הפרדת הרשויות במדינה.

מתוך דברי ההסבר להצעת החוק:

"הצעת חוק זו מבקשת לקבוע כי ועד עובדים או ארגון יציג של עובדים יוכל להזמין שר, חבר כנסת וראש עיריה למפגש עם העובדים, בלא צורך בקבלת הסכמתה של ההנהלה, וכל זאת בהתחשב בצרכי העבודה מבחינת זמן המפגש עם העובדים ומיקומו, כך שהמפגש לא יפגע באופן בלתי מדתי בעבודה השוטפת הנועשית במקום העבודה."

2. הפיכת המעסיק לסוכן גבייה של ארגוני העובדים

הצעת חוק הגנת השכר (תיקון - חובת המעביד בניכוי דמי חבר לעובד בארגון עובדים) התש"ע - 2010 של חבר הכנסת חיים כץ

הוספת סעיף 25(ג) לפיו:

"(ג) הודיע העובד למעביד בכתב על הצטרפותו לארגון עובדים, יחויב המעביד לנכות את הסכומים האמורים בסעיף קטן(א)(3) ולהעבירם לארגון העובדים."

תמצית:

הצעת החוק מבקשת להשית חובה חדשה על המעסיק ולהפוך אותו לסוכן הגבייה של ארגוני העובדים. הצעת החוב מבקשת לחייב מעסיק להעביר את דמי החבר בהם מחויב העובד לארגון העובדים בו הוא חבר מתוך משכורתו של העובד. חובה כזו איננה קיימת היום.

3. ניסיון לעגן שביתת סולידריות בחוק יסוד

| הצעת חוק יסוד: חופש הביטוי וההתאגדות של חברי הכנסת ניצן הורוביץ, חיים אורון ואילן גילאון

סעיף 7 להצעת חוק היסוד, שכותרתה זכויות עובדים, מעבידים וארגוניהם קובע בסעיף קטן (ב):

(ב) עובדים זכאים להשתתף בשביתה שהוכרזה על ידי ארגון עובדים, לשם קידום ענייניהם כעובדים.

תמצית:

על פי סעיף 7 להצעה, זכות השביתה הינה גורפת ובלתי מוגבלת, לרבות שביתת סולידריות. כלומר עובדים שאין להם כל קשר או זיקה לסכסוך העבודה ואף לא הכריזו על סכסוך עבודה, יהיו זכאים ללא שום מגבלות לשבות שביתת סולידריות עם השובתים שהסכסוך נוגע אליהם ישירות. הצעת החוק איננה מסויגת ומאפשרת אף שביתה בשירותים החיוניים במפעלים בבעלות המדינה.

ג

חקיקת עבודה

1. סקירה

בתחום דיני העבודה מתחולל בעשור האחרון לא פחות מצונאמי של חקיקה. עוד ועוד חקיקה חדשה, תיקונים לחקיקה קיימת ותקנות וצווים שמשמעותם יקור עלויות ההעסקה.

חלק מהתיקונים הם טובים וראויים. מה שאיננו ראוי הוא שבכל הנטל נושא רק המגזר העסקי. חלקה של המדינה נשאר מחוץ לתחום. הכי נוח לחייב את המעסיקים, אין תוספת תקציבית ודפוס הפעולה חוזר שוב על עצמו. אסור לשכוח שגם למעסיקים יש זכויות וקניינים איננו הפקר.

כך למשל, לאחרונה תוקן **חוק עבודת נשים**, שהאריך את חופשת הלידה מ-14 ל-26 שבועות, כאשר 12 השבועות הנוספים, שהם לבחירת האישה, אינם מזכים את היולדת בשכר.

לשכת המסחר תומכת בפה מלא בהארכת חופשת לידה זו וסבור כי ניתן אולי להגדילה גם לפרק זמן ארוך מזה שנקבע בתיקון האחרון.

יחד עם זאת, הארכת חופשת הלידה טומנת בחובה גם זכויות מסוימות, בהן אמור לשאת המעסיק. ההצעה המקורית ביקשה לחייב את המעסיקים בתשלום ההפרשות הסוציאליות לקופת הגמל בתקופה המוארכת. בסופו של דבר ההצעה נפלה, אך היא יכולה להמחיש את המגמה. יש מישהו שנושא בעלות הארכת חופשת הלידה, גם אם לא מדובר בשכר עבודה.

דוגמא אחרת היא **תיקון 24 לחוק הגנת השכר**. המגזר העסקי נאלץ להשקיע סכומים נכבדים ביותר בתוכנות ובכח אדם כדי לעמוד בדרישות התיקון וזאת מבלי להידרש לנחיצות תוכן תיקון 24, ששווה דיון נפרד בפני עצמו.

דגמנו את החקיקה בעשור האחרון (2000-2010) ופרסנו מקצת מהשינויים הרבים ומרחיקי הלכת בתחום שיש להם עלות, הן ישירה והן עקיפה, לעלויות ההעסקה (וזאת לא כולל אותם תיקוני חקיקה בתחום דיני העבודה, שיש בהם פגיעה ממשית וישירה בזכויות היסוד של המעסיקים), כדי שניתן יהיה לקבל מושג בדבר מכונת הרגולציה והעלויות, שבאופן שיטתי, מגולגלות לפתחם של המעסיקים.

2. חוק עבודת נשים

1. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 34], התשס"ח - 2009: איסור חפיפה בין תקופת ההודעה המוקדמת לבין תקופת האסורות בפיטורים

ביום 18.02.2008, פורסם תיקון מס' 43 לחוק עבודת נשים, התשס"ח - 2008, שתיקן, בין היתר, את סעיף 9(ג)(3), שעניינו איסור חפיפה בין תקופת ההודעה המוקדמת לבין תקופת אסורות בפיטורים.

לפני התיקון, סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים, קבע איסור חפיפה בין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לבין תקופות מסוימות, המוגנות מפני פיטורים, כדלהלן:

1. חופשת לידה לעובדת או עובד;
2. היעדרות עובדת לאחר לידה בשל מצב רפואי;
3. חופשה ללא תשלום, שלקח עובד, לשם טיפול בילדו, הנמצא בהחזקתו הבלעדית, או בשל אשפוז האם;
4. 60 יום מתום תקופת היעדרות המפורטות בסעיפים 1-3 לעיל.

התיקון הרחיב את איסור החפיפה והוחל גם על התקופות הבאות:

1. בחופשה ללא תשלום לגבי עובדת, שעבודתה נאסרה בתקופה שבה היא מניקה;
2. בחופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה;
3. בחופשה ללא תשלום לגבי עובד לאחר חופשת לידה;
4. 60 ימים מתום תקופת היעדרות המפורטות בסעיפים 1-3 לעיל.

הגידול בעלויות המעסיק נובע מהעובדה שלפני התיקון ניתן היה לתת את ההודעה המוקדמת לפיטורים במהלך התקופות הללו ולבצע ביניהן חפיפה. בכך נחסכו מן המעסיק תשלומים נוספים הכרוכים בהמשך העסקת העובד/ת מעבר לתקופות הללו.

כאמור, לאחר התיקון, המעסיק יהיה חייב להמשיך ולהעסיק את העובד/ת מעבר לתקופות הללו, למשך תקופת ההודעה המוקדמת להם זכאים על פי חוק. הדבר בא לידי ביטוי באיסור החפיפה בין ההודעה המוקדמת לבין תקופה של 60 ימים מתום תקופת היעדרות האסורה בפיטורים, במהלכה חלה על המעסיק חובת העסקה.

עלות נוספת נובעת מכך שהמעסיק עלול להימצא במצב בו הוא מעסיק ו/או משלם לשני עובדים במקביל עבור אותה משרה. סיטואציה זו נובעת מכך שכאשר המעסיק מאייש משרה בעובד/ת חדשה במקום עובד/ת שניצל את זכאותו/ה להיעדר על פי חוק והוא מעוניין בהמשך העסקתו/ה ומצד שני חל עליו כאמור איסור לפטר את העובד/ת שנעדר/ת במשך 60 ימים מתום היעדרותו ואף חייב להעסיקו במהלך תקופה זו.

2. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 39], תשס"ז - 2007: זכאות לדמי מחלה בשל שמירת הריון

על פי המצב המשפטי ערב התיקון, לפי סעיף 7(ג) לחוק, עובדת הייתה זכאית להיעדר מהעבודה אם מצבה בשל ההיריון חייב זאת ובכפוף לאישור רפואי. אולם היא לא הייתה זכאית לתשלום עבור היעדרות זו, לא מהמעסיק ולא מהמוסד לביטוח לאומי.

במידה שמצבה אובחן כשמירת הריון, העובדת הייתה זכאית לגמלה מהמוסד לביטוח לאומי בלבד ולא מן המעסיק, בתנאי שמדובר בהיעדרות של 30 ימים רצופים, לאור ההלכה שנקבעה בפסיקה ששמירת הריון איננה מחלה.

סעיף 7(ג)(1) לחוק, תוקן בהעניקו לעובדת זכות לדמי מחלה גם בגין שמירת הריון.

התיקון לחוק משנה את המצב המשפטי וקובע, כי דין היעדרות זו כדין היעדרות מפאת מחלה ומאפשר לעובדת לנצל בימים אלה את זכאותה למחלה. זכאות זו לא תעמוד לעובדת, אם היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח הלאומי או במידה שהיא זכאית לתשלום עבור היעדרות זו מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

עלות המעסיק נוצרת מהזכאות החדשה של עובדת בשמירת הריון לתקופה קצרה מ-30 ימים לדמי מחלה, או במידה שאינה זכאית לגמלה מהמוסד לביטוח לאומי מפני שלא צברה תקופת אכשרה.

3. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 39], תשס"ז - 2007: זכות להיעדרות בשל טיפולי פוריות

לפני התיקון לחוק, רק עובדת שעברה טיפול הפריה חוץ גופית הייתה זכאית להיעדר על חשבון ימי המחלה שלה. משך תקופת הזכאות מוסדר בתקנות.

סעיף 7(ג)(4) לחוק תוקן כך שהוא מעניק זכאות כאמור גם לעובדת שעוברת טיפולי פוריות.

הגידול בעלויות ההעסקה נובע מכך שגם עובדות העוברות טיפולי פוריות (שאינם הפריה חוץ גופית) תהיינה זכאיות לדמי מחלה. על פי התיקון, התווספה נסיבה נוספת, שלא הייתה קיימת קודם, המזכה בדמי מחלה.

כמו כן, חוק עבודת נשים אוסר פיטורי עובד או עובדת בימי היעדרותם בגין טיפולים כאמור לקראת ילדם הראשון או השני (ימים אלו מוכרים כימי מחלה על חשבון המחלה הצבורה, בתנאים מסוימים הקבועים בחוק) ובמשך 150 ימים לאחר שובם מאותה היעדרות. מגבלת פיטורים זו חלה במשך שנתיים מיום ההיעדרות הראשון.

4. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 20], התש"ס - 2000: איסור חפיפה בין הודעה מוקדמת לתקופה המוגנת מפיטורים

ביום 2.8.2000 התקבל תיקון לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 20), התש"ס - 2000.

לפני התיקון, אפשר היה לחפוף בין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים לבין 45 ימים (שבינתיים הוארכה ל-60 ימים), מתום חופשת הלידה, בהם לא ניתן לפטר עובדת. המעסיק לא נדרש להעסיק עובדת בתקופה המוגנת מפיטורים ועוד תקופת ההודעה המוקדמת.

התיקון לחוק שינה מצב זה וקבע כי מדובר בתקופות בהן לא ניתן לבצע חפיפה.

הגדלת עלויות ההעסקה נובעות מכך שמדובר עתה בתקופות מצטברות ולא בתקופות חופפות.

5. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 33], התשס"ז - 2007: הארכת התקופה בה נאסר לפטר עובדת לאחר חופשת לידה או חל"ת מכח החוק

ביום 15.02.2007 התקבל התיקון, ולפיו הוארכה התקופה שבה נאסר לפטר עובדת לאחר חופשת לידה או חופשה ללא תשלום, מכוח החוק, מ- 45 יום ל- 60 יום.

גדלת עלויות ההעסקה נובעת מהעובדה שמדובר בהארכת פרק הזמן בו קיימת חובת העסקה על כל המשתמע מכך מבחינת תשלומי שכר, זכויות סוציאליות ועוד.

מדובר בהגבלת הפררוגטיבה של המעסיק את מי להעסיק ולאיוזו תקופה. הנטל מורגש בעיקר כאשר המעסיק איננו מעוניין עוד בהעסקת העובדת מסיבות שונות. במקרים מסוימים מדובר בהעסקה כפולה נוכח העובדה שהמעסיק שכר עובד/ת מחליפ/ה לתקופה בה שהתה העובדת בחל"ת ועל אף זאת הוא מחויב להחזירה לעבודה בפועל למשך 60 ימים ועוד ימי ההודעה המוקדמת.

6. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 24], התשס"ד - 2004: הרחבת חובת הפרשה לקופת גמל.

ביום 31.3.2004 פורסם חוק עבודת נשים (תיקון מספר 24), התשס"ד - 2004.

לפני התיקון לחוק חלה על המעסיק חובת הפרשה לקופת גמל עבור עובדת במהלך חופשת לידה ובגין קופת גמל לביטוח פנסיוני ולקרן השתלמות בלבד.

התיקון לחוק הרחיב את חובת ההרחבה לקופת גמל והחילה גם על עובדות בתקופת שמירת הריון ועל עובד שנמצא בחופשת לידה. כמו כן, הורחבה הגדרה של קופת הגמל בגינה חייב המעסיק בהפרשה, באופן שהיא כוללת סוגי קופות הגמל בהתאם להגדרה הכוללת בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005 (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, קרן דמי מחלה, קרן דמי חופשה וקרן השתלמות, ולא רק לגבי קופות גמל בהם היה קיים חסכון לפנסיה ולקרן השתלמות כפי שהיה לפני התיקון.

כלומר לאחר התיקון המעסיק מחויב להפריש לכל קופת גמל על פי ההגדרה הכוללת ולא רק לקופת פנסיה וקרן השתלמות.

ביום 1.9.2008 פורסמו תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), התשס"ח - 2008, שהחליפו את התקנות הישנות בהן נקבעו כללים חדשים ומועדים לתשלומים לקופת גמל במהלך שמירת הריון וחופשת לידה.

התיקונים בתקנות הרחיבו את החובה להפריש תשלומים לקופת גמל וממילא את עלות המעסיק ביחס למצב שקדם לתיקון, בכך שהן מחייבות את המעסיק לנכות מהשכר האחרון, שלפני חופשת הלידה את חלק העובד/ת בהפרשה בעד שני חודשי עבודה, כאשר את יתרת התשלומים החלים על העובד/ת בתקופת חופשת הלידה, שלא נוכו על ידי המעסיק כאמור לעיל, ישולמו באמצעות מקדמות על חשבון שכר העבודה שישלם להם המעסיק לצורך זה.

מדובר למעשה בחלק העובדים בקופת הגמל, שהמעסיק משלם עבורם באמצעות מקדמות, אותן הוא זכאי לנכות עם חזרת העובדים לעבודה. המשמעות היא שכלל שחופשת הלידה מתארכת, המעסיק יהיה חייב לשלם את חלק העובדים כמקדמות עבור יתרת חופשת הלידה כאשר כלל לא ברור אם העובד/ת ישובו לעבודה בתום חופשת הלידה, על כל המשתמע מכך לעניין השבת המקדמות למעסיק.

זאת כמובן, בנוסף לחובת המעסיק לשלם את חלקו במהלך חופשת הלידה. לפני התיקון לא חלה על המעסיק חובה להעביר תשלומים המהווים את חלקם של העובד/ת בהפרשה באמצעות מקדמות ו/או בכלל.

7. חוק עבודת נשים [תיקון מס' 22], התשס"ב - 2001: חופשת לידה נמנית כתקופת וותק בעבודה לחישוב זכויות

ביום 6.12.2001 פורסם תיקון לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 22), התשס"ב-2001.

לפני התיקון לחוק, תקופת חופשת הלידה לא נמנתה כתקופת וותק בעבודה לחישוב זכויות.

לאחר התיקון נקבע כי היעדרות מעבודה לרגל חופשת לידה לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק.

משמעות התיקון היא, כי בחישוב זכויות עובדת התלויות בוותק תבוא במניין גם חופשת הלידה, כשהמשמעות היא הגדלה של עלויות המעסיק בהתאמה.

3. חוק דמי מחלה ולוויניו

1. חוק דמי מחלה [תיקון מב' 3], התשס"ט - 2009: לא ניתן לפטר עובד בזמן מחלה

ביום 23.7.2009 פורסם תיקון לחוק דמי מחלה (תיקון מס' 3), התשס"ט-2009 (על פי תיקון מס' 1 בסעיף 133 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התוכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010) תשס"ט-2009).

התיקון אוסר לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי וזאת עד תקופת הזכאות המקסימאלית הקבועה בהם. מעסיק מחויב היום לאפשר לעובד למצות את ימי המחלה שלו קודם שהוא נותן לו הודעה מוקדמת לפיטורים.

2. חוק דמי מחלה [היעדרות בשל מחלת ילד] [תיקון מס' 8], התשס"ח - 2008: הגדלת מספר ימי המחלה

ביום 9.3.2008 פורסם חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 8), התשס"ח - 2008.

לפני התיקון, עובד היה רשאי לזקוף עד 8 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ילדו, שטרם מלאו לו 16 שנים, על חשבון תקופת המחלה שלו. עובד, שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או שהוא הורה יחיד, זכאי לזקוף, בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, 12 ימי היעדרות בשנה.

על פי התיקון לחוק הוגדלה זכאות עובד, שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או שהוא הורה יחיד, ל-16 ימי היעדרות בשנה במקום 12 ימי היעדרות בשנה, וזאת על חשבון ימי המחלה הצבורה שלו.

3. חוק דמי מחלה [היעדרות בשל מחלת ילד] [תיקון מס' 7], תשס"ז - 2007: הוספת ימים בגינם זכאי העובד להיעדר מהעבודה

ביום 26.6.2007 פורסם חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 7), התשס"ז - 2007.

לפני התיקון לחוק לא הייתה התייחסות ספציפית בחוק להיעדרות עובד, שהוא הורה לאדם עם מוגבלות. על פי התיקון לחוק, נקבע, כי עובד שהוא הורה לאדם עם מוגבלות, שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שנה לפחות, יהיה זכאי לזקוף עד 15 ימי היעדרות בשנה, על חשבון תקופת המחלה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם המוגבלות.

במקרה שכן הזוג עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאות זו, או שהעובד הוא הורה יחיד או שהאדם עם מוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית, העובד זכאי לזקוף עד 15 ימי היעדרות נוספים בשנה, בשל ההשגחה או הליווי המיוחדים של האדם עם המוגבלות, כאמור.

התיקון חל גם על עובד שהוא אפוטרופוס של אדם עם מוגבלות, עובד שהוא הורה במשפחת אומנה. בהתאם לתיקון, סיוע אישי מוגדר כסיוע שהאדם עם המוגבלות נזקק לו בשל מוגבלותו, לרבות השגחה, ליווי וטיפול.

התיקון לחוק הוסיף ימים בגינם זכאי העובד להיעדר מהעבודה על חשבון ימי המחלה שלו או על חשבון ימי החופשה שלו.

4. חוק דמי מחלה [היעדרות בשל מחלת ילד] [תיקון מס' 6], תשס"ב - 2002: הגדלת מספר ימי הזכאות לדמי מחלה

ביום 24.7.2002 פורסם תיקון לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 6), תשס"ב - 2002.

על פי התיקון, הוגדלו מספר ימי הזכאות לדמי מחלה לעובד שהוא הורה יחיד, בשל מחלת ילדו מ-8 ימים ל-12 ימי היעדרות בשנה.

5. חוק דמי מחלה [היעדרות בשל מחלת ילד] [תיקון מס' 5], התשס"א - 2001: הגדלת מספר ימי הזכאות לדמי מחלה

ביום 4 באפריל 2001 פורסם תיקון לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 5), התשס"א - 2001.

על פי התיקון, הוגדלה המכסה המותרת להיעדרות עובד בשל מחלת ילד מ-6 ימים ל-8 ימים בשנה (סעיף 1 לחוק).

4. חוק הביטוח הלאומי

1. חוק הביטוח הלאומי [תיקון 79], תשס"ה - 2005: הגדלת מספר הימים בהם נושא המעסיק בתשלום בגין פגיעה בעבודה של עובד

ביום 11.4.2005 פורסם תיקון לחוק הביטוח הלאומי (תיקון 79) תשס"ה - 2005.

לפני התיקון, מעסיק שהעובד שלו נפגע בתאונת עבודה, היה חייב להחזיר לביטוח הלאומי את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לעובד שנפגע עבור 9 הימים הראשונים של הפגיעה - "תקופת הזכאות הראשונה" (יובהר, כי אין מדובר בתשלום דמי מחלה).

בעקבות התיקון (סעיף 94(ב)) הוארכה תקופת הזכאות הראשונה ל-12 ימים.

משמעות הארכת "תקופת הזכאות הראשונה" היא הגדלת הסכום שעל המעסיק חובה לשלם למוסד לביטוח לאומי בגין ימי הפגיעה הראשונים מ-9 ימים ל-12 ימים. כלומר, מדובר בהעמסת עלות על המעסיק בסכום השווה לתשלום של שלושה ימי פגיעה נוספים.

2. חוק הביטוח הלאומי [תיקון 47], תשס"ב - 2002: תשלום דמי מחלה בגין תאונת עבודה

ביום 14.2.2002 פורסם תיקון לחוק הביטוח הלאומי (מס' 47) תשס"ב - 2002.

לפני התיקון, עובד שנפגע בתאונת עבודה, תקופת הזכאות המרבית לקבלת דמי פגיעה עמדה על 26 שבועות.

התיקון לחוק קיצר את תקופת הזכאות המרבית מ-26 שבועות ל-13 שבועות.

משמעות התיקון היא שעל המעסיק נוספה עלות נוספת של תשלום דמי מחלה, בגין תאונת עבודה, מקום בו תקופת אי הכושר לעבודה עולה על 13 שבועות.

5. חוק שעות עבודה ומנוחה

חוק שעות עבודה ומנוחה [תיקון מס' 9] [הפסקה לצורכי תפילה], התש"ס - 2000

ביום 25.6.2000 פורסם תיקון לחוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 9) (הפסקה לצורכי תפילה), התש"ס - 2000.

לפני התיקון החוק לא כלל הסדר ספציפי למתן הפסקות במהלך יום העבודה לצורך תפילה.

בעקבות התיקון לחוק יהיה העובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו, בהתאם לדרישות דתו, כאשר זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה ובהתחשב בדרישות דתו של העובד. העלות הכספית של השינוי מקורה בעובדה שמדובר בהפסקות במהלך יום העבודה, שהן בנוסף להפסקה הרגילה לה זכאי עובד במהלך יום העבודה ולא על חשבונה.

6. חוק פיצויי פיטורים

חוק פיצויי פיטורים [תיקון מס' 25], התש"ע - 2009: הגדלת פרק הזמן של שמירת זכויות לאחר פיטורים

ביום 31.12.2009 פורסם חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 25), התש"ע-2009.

לפני התיקון, ניתוק יחסי עובד מעביד לתקופה של שלושה חודשים קטע את הרציפות לעניין זכאות העובד לפיצויי פיטורים.

התיקון לחוק הגדיל את פרק זמן הרציפות בעבודה מ-3 חודשים ל-6 חודשים. כלומר, יחסי עובד מעביד יכולים להסתיים ואם העובד יחזור למקום העבודה בפרק זמן שלא עולה על שישה חודשים, יישמר לו הוותק שהיה לו באותו מקום עבודה כאילו לא פוטר/התפטר.

תיקון זה פועל אף לרעת העובדים, שכן מתווסף שיקול נוסף באם להעסיק את אותו עובד/ת החורג מהשיקול המקצועי הטהור.

7. חוק הגנת השכר

חוק הגנת השכר [תיקון מס' 24], התשס"ח - 2008: פירוט נרחב בתלוש השכר והיפוך נטל ההוכחה

ביום 1.2.2009 נכנס לתוקפו תיקון לחוק הגנת השכר (הידוע כתיקון 24). פרט לצד התוכני, שהוא עמוס לעייפה וכולל סנקציות קשות, אזרחיות ופליליות כנגד מעסיק שיפר את הוראותיו, מדובר בהגדלה של עלויות המעסיק בהצטיידות בתוכנה מתאימה וכן בהגדלת מצב כח האדם שתהיה מסוגלת לטפל במילוי הוראות החוק הכה מפורטות.

התיקון קבע הוראות חדשות ודרמטיות ובהן:

1. חובת מעסיק לספק לעובד תלוש שכר מפורט לגבי כל זכויותיו בהתאם לפרטים המופיעים בתוספת לתיקון.

תלוש השכר כולל פירוט רחב ביותר (התוספת - סעיף 24(ב)) לגבי:

(א) פרטים לגבי העובד והמעביד

(ב) תאריך תחילת ההעסקה וכן ותק מצטבר

(ג) היקף המשרה

(ד) תקופת התשלום

(ה) השכר ששולם

(ו) הניכויים

(ז) תנאים סוציאליים

(ח) פרטי הפירעון

(ט) נתוני שכר מינימום

2. חובת המעביד לנהל רישום מדויק של ימי ושעות העבודה של העובד.

נקבע, לראשונה, כי אי רישום כאמור, יעביר את נטל ההוכחה למעסיק, שיצטרך להוכיח כי העובד לא עבד בשעות הנוספות. אי עמידה בנטל תחייב את המעסיק לשלם לעובד עד 15 שעות נוספות בשבוע ועד 60 שעות נוספות בחודש.



לשכת המסחר תל אביב והמרכז

ארגון הגג של המגזר העסקי החופשי בישראל

כתיבה ועריכה:

עו"ד שלומי לוי

סייעו בהכנת החומר:

עו"ד סיגל סודאי, עו"ד שוש רבינוביץ

עריכה והפקה:

אגף דוברות והסברה