



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

21 ביולי 2010

M:\DATADOC\מדיעבוד\AV-14072010.doc

איצטובה

למקבלי הידיעון מידעבודה שלום,

הנדון: מידעבודה – גיליון מס' 46

מצורף גיליון מס' 46 של **מידעבודה** – ידיעון חודשי למעסיק בתחום יחסי עבודה ושכר. הידיעון יוצא לאור ע"י לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון, וכולל חידושים ועדכונים בתחום יחסי עבודה ושכר, בחקיקה ובפסיקה, וכן שאלות ותשובות, המתעוררות במסגרת יחסי העבודה של חברי הלשכה עם עובדיהם.

הנכם מוזמנים להעביר אלינו שאלות המעניינות אתכם והנכם מעוניינים שיתפרסמו בידיעון (ללא זיהוי השואל).

הידיעון נשלח למנכ"ל/ל/איש הקשר ללשכה הרשום אצלנו, ו/או לבעלי תפקידים נוספים בכל חברה, על פי בקשת איש הקשר ללשכה.

לעדכון פרטים ולהוספת מכותבים לידיעון, על איש הקשר/המנכ"ל בלבד לפנות אלינו באמצעות הספח המצ"ב.

מי שאין שינוי בפרטיו אינו צריך למלא את הספח וימשיך לקבל את הידיעון.

בברכה,

אביאל קורן
מנהל שירותי הלשכה

לכבוד

לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון

בפקס' 04-8645428/ בדוא"ל dafna@haifachamber.org.il

מעוניין לקבל _____ עותקים של מידעבודה לבעלי התפקידים שלהלן:

שם ומשפחה	תפקיד	טלפון	כתובת דואר אלקטרוני/פקס

שם איש הקשר ללשכה _____ שם החברה _____

טלפון _____ חתימה _____



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

גיליון מס' 46
יולי 2010

איצטנר/זרבה

חברי הלשכה מוזמנים לפנות בכל שאלה ביחסי עבודה:

לאביאל קורן בטל' 04-8302114 או במייל:
aviel@haifachamber.org.il

לרונית שגב בטל' 04-8302113 או במייל:
ronit@haifachamber.org.il

מה באיליון:
הצסקת פני נוצר
תשלום דמי הבראה לצופדים
חקיקה
נטל ההוכחה לצניין אפלייה - תיקון חוק שוויון
הלדמנויות בצבודה
המצאת צרובה צ"י קבלני כוח אדם וצ"י קבלני
שירות
בחירת יום חופשה - תזכורת
קיומו של חדר שירותים והשימוש בו בשעות
הצבודה
הנחיות
מודעות מפלות ככלי התקשורת
פסיקה
אין לפטר פסל הריון עם צופדת פחות משישה
חודשים

תשלום דמי הבראה לעובדים

לאחרונה, הוארך ההסכם הקיבוצי בדבר תשלום דמי הבראה במגזר הפרטי ונחתם הסכם קיבוצי בנוגע לעדכון גובה דמי הבראה, בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות. על פי ההסכם, שיעור ההשתתפות של המעסיק בהוצאות הבראה של עובדיו, יהיה 351 ש"ח לכל יום הבראה, החל מה-1 ביולי 2010. כידוע, לשכות המסחר פרשו לפני כשנה מחברות בלשכת תיאום זו, ולכן לא חלות עדיין על חברי הלשכה הוראות הסכם זה, כל עוד לא פורסם צו ההרחבה בנושא. צו כזה, המוצא כל שנה, מחיל את הוראות הסכם דמי הבראה על כלל העובדים במשק באופן רטרואקטיבי, כלומר, צפוי שיהיה על המעסיקים לשלם את דמי הבראה בשיעור 351 ₪ ליום החל מה-1 ביולי 2010.

עובד זכאי לתשלום דמי הבראה רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה. מספר הימים לתשלום נקבע עפ"י הוותק במקום העבודה כדלקמן:

שנות ותק בעבודה	ימי הבראה
ראשונה	5 ימים
שניה ושלישית	6 ימים
רביעית עד עשירית	7 ימים
אחת עשרה עד חמש עשרה	8 ימים
שש עשרה עד תשע עשרה	9 ימים
עשרים ואילך	10 ימים

לעובדים במשרה חלקית ישולמו דמי הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. עפ"י החוק, צוברת חופשת הלידה ותק לצורך הזכאות לדמי הבראה.

עמוד 1



העסקת בני נוער

העסקת בני נוער

עם תחילתה של חופשת הקיץ נוספים אלפי תלמידי בתי ספר תיכוניים למעגל העובדים במשק. העסקת בני הנוער נעשית בכפיפות לחוק עבודת הנוער, התש"ג – 1953, המבהיר את מי מותר להעסיק, באילו עבודות, באילו שעות, איזה שכר יש לשלם לנער העובד ומהן זכויותיו מול המעסיק. באתר הלשכה מצויים מסמכים של משרד התמ"ת, המבהירים את עיקרי ההנחיות. להלן קישורים:

תיעדוף אכיפה נוער

[העסקה נכונה של בני נוער - אגרת למעסיק](#)

חקיקה

נטל ההוכחה לעניין אפליה – תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

בתחילת החודש פורסם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 15), התש"ע – 2010. על פי החוק הועבר נטל ההוכחה למעביד, בנושאי האפליה המנויים בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אוסר על מעביד להפלות בין עובדיו, או בין דורשי עבודה, מחמת אחד מהנושאים המנויים בסעיף, כמו: אפליה מחמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הירון, הורות, גיל, גזע, דת, מילואים וכד'; ואולם – פעמים רבות נדרשים עובדים או מועמדים לעבודה לספק מידע הנוגע לנושאים הנ"ל, שאפליה בשלהם אסורה, כאמור.

התיקון בחוק קובע, כי אם נדרש מידע כאמור, תהא חובת ההוכחה על דורש המידע להראות, כי לא היפלה את העובד ולא פעל בניגוד להוראות הסעיף.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי במקרה של הליך פלילי בשל הפרת הוראות סעיף 2 הנ"ל, חזקה היא, כי המעביד פעל בניגוד להוראות הסעיף, אם הוא דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שאפליה בעניינו אסורה, אלא אם כן הוכיח אחרת.

יחד עם זאת נקבע, כי ההוראות בהתאם לתיקון בחוק לא יחולו, אם המידע שנדרש היה לשם מילוי אחר הוראות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, מילוי אחר הוראות לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם, או העדפה מתקנת, או לשם פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה.

כמו-כן תוקנו, בהתאמה, גם ההוראות בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

המצאת ערובה על-ידי קבלני כח אדם – תיקון התקנות

החודש פורסמו תקנות העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (תיקון), התש"ע – 2010, שבהן נקבעו הוראות חדשות לענין סכום הערובה, שעל קבלני כוח אדם להמציא. כן נקבע, כי התקנות יחולו גם על "קבלן שירות" בתחומי העבודה של שמירה, אבטחה ונקיון.

בתקנות נקבע כי הערובה תהיה לגבי קבלן כוח אדם, או קבלן שירות, בהתאם להוצאותיו בשל שכר לעובדים שהוא מעסיק, הן כקבלן כוח אדם והן כקבלן שירותים, לשם עבודה אצל הזולת, באחד מסכומים אלה:

1. לגבי הוצאות בשל שכר עבודה שאינן עולות על 150,000 ש"ח, יהיה סכום הערובה הוצאותיו בשל שכר עבודה כאמור או 30,000 ש"ח, הגבוה מביניהם;
2. לגבי הוצאות בשל שכר עבודה העולות על 150,000 ש"ח ושאינן עולות על 291,528 ש"ח, יהיה סכום הערובה הוצאותיו בשל 75% משכר העבודה כאמור או 150,000 ש"ח, הגבוה מביניהם;
3. לגבי הוצאותיו בשל שכר עבודה העולות על 291,528 שקלים חדשים, יהיה סכום הערובה הוצאותיו בשל מחצית משכר העבודה כאמור או 218,646 ש"ח, הגבוה מביניהם;

עמוד 2



חישוב סכום הערובה ייעשה על בסיס דו"חות כספיים מלאים ומאושרים אחרונים של קבלן כוח האדם, מאזני בוחן עדכניים שלו וכן דיווחיו השוטפים לרשויות מס הכנסה, והכל באישור רואה חשבון מוסמך או יועץ מס הרשום בפנקס יועצי המס.
סכום הערובה האמור יופחת ב-10 אחוזים ממנו –

1. לקבלן כוח אדם, או קבלן שירות, שהוא צד להסכם קיבוצי, כאמור בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;

2. לקבלן כוח אדם או קבלן שירות, שהחזיק כדין ברשיון לפי החוק במשך חמש שנים או יותר ברציפות, ואם היה קבלן כוח אדם או קבלן שירות זכאי להפחתה מכוח פסקאות (1) ו-(2) גם יחד, תחושב הפחתה שניה מסכום הערובה לאחר ההפחתה הראשונה;

השר רשאי, על אף האמור בתקנות משנה (א) עד (ד), להגדיל את סכום הערובה עד לתקרה של כפל סכום הערובה לפי תקנת משנה (א), לגבי קבלן כוח אדם או קבלן שירות, שחוות דעת של רואה חשבון מוסמך מצביעה על קשיים זמניים ביציבותו הכלכלית; סכום הערובה המוגדל ומשך ההגדלה ייקבעו בהתחשב בחוות הדעת כאמור.

תזכורת: בחירת יום חופשה – תיקון חוק חופשה שנתית

ב-1 ביוני 2010 נכנס לתוקף תיקון לחוק חופשה שנתית (תיקון מס' 11), התש"ע – 2010, לפיו – עובד יהיה זכאי לבחור יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, לפי הרשימה שנקבעה בתוספת לחוק. זאת בנוסף ליום אחד, שעובד כבר זכאי לקחת עפ"י בחירתו, מתוך כלל ימי העבודה בשנה.

סעיף 6 לחוק חופשה שנתית קובע, כי החופשה השנתית תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה, וכי עובד רשאי לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש, לפחות.

בהתאם לתיקון בחוק, עובד יהיה רשאי לבחור יום חופשה נוסף מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, לפי רשימת ימים, שנקבעה בתוספת לחוק:

1. 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.

2. ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמימה; ערב חג השבועות.

3. ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמימה (לילת אלאסרא ואלמעראג); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

4. ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

5. יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית.

6. חג הסיגד.

7. 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 האזרחית.



הנחיות

מודעות מפלות בכלי התקשורת

על פי הודעת משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה מה-6 ביוני 2010, הוסרו מודעות מפלות מכלי התקשורת, בעקבות פניית נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה למעסיקים.

בעקבות עלייה בהיקף פניות הציבור שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה בגין אפליה בקבלה לעבודה, ביניהן תלונות על מודעות דרושים מפלות, פנתה לאחרונה הנציבות למעסיקים השונים והפנתה את תשומת ליבם לשוויון בניסוח מודעות דרושים בפרט ובהליך קבלה לעבודה בכלל. כתוצאה מפניית הנציבות למעסיקים הוסרו מודעות מפלות או תנאים מפלים שפורסמו בכלי התקשורת. כך למשל, הסירה עיריית ראשון לציון, תנאי מפלה שביקש מדורשות עבודה לציין האם הן הרות. משרד הקליטה אף הוא שינה את המודעה בעקבות התערבות הנציבות וביטל רף של גיל, שלא התחייב ממהות התפקיד. כמו-כן, עיריית הרצליה, ביטלה תנאי הדורש שירות צבאי ממפקחים עירוניים, כאשר הדבר לא התחייב ממהות התפקיד. זאת, בהתאם לעמדת הנציבות, כפי שהתקבלה בפסק-דין בבית-הדין האזורי לעבודה, שאסרה קביעת קריטריון של שירות צבאי, לתפקיד של מפקחי מסילות ברכבת ישראל.

בעקבות פניית הנציבות לחברת סלקום, אשר חרתה על דגלה לפעול להטמעת שוויון ומיגור אפליה, הודיעה החברה כי תפעל לתיקון טעות במודעות הדרושים, שבהן הופיע תנאי מפלה, הפונה לקהל דורשי העבודה בלשון זכר בלבד. לאחרונה, הגיעה פנייה אל הנציבות בנוגע למודעות דרושים המופיעות באתר בנק ישראל ואשר מנוסחות באופן שמעלה חשד לכאורה, לאפליה על רקע מין. יצויין, כי דף מודעות הדרושים הכללי באתר היה מנוסח כדין. עם זאת, מודעות פרטניות לא היו מנוסחות כדין. לדוגמא, מודעה, המציעה עבודה של "מזכירה" נוסחה בלשון נקבה. בעקבות פניית נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה לבנק ישראל, הודיע הבנק כי יפעל לתיקון המודעות הפרטניות וכי הן ינוסחו לפי הנדרש על-פי חוק.

בעקבות פניית נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, חברת "הלוח הבטוח" פעלה באופן מיידי להסרת מודעות דרושים באתר האינטרנט, אשר מהן עלה חשש לאפליה מחמת מגדר וגיל.

כך עשתה גם חברת עתיד כח אדם, ששינתה את המודעות שפורסמו באתר שלה ואף הודיעה כי לאור פניית הנציבות, רעננה החברה לעובדי החברה את החובה לפעול בהתאם לחוקי השוויון ואף תערוך בקרה לשמירת חוקי השוויון העבודה על-ידי עובדיה.

גם מרכז הספורט באוניברסיטה העברית שינה, בעקבות פניית הנציבות, מודעות דרושים, בהן הופיע תנאי מפלה הפונה לקהל דורשי העבודה בלשון זכר בלבד.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היא זרוע ביצועית במשרד התמ"ת, הפועלת בהגדרתה לאכיפת שוויון הזדמנויות בעבודה במישור האזרחי.

בסמכות הנציבות לברר כל חשד לאפליה בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

פסיקה

אין לפטר בשל הריון גם עובדת פחות משישה חודשים

ע"ב (תל אביב-יפו) 3437/08 כץ נ' משרד יצחק מיוחס ושות', 4 במאי 2010

מאת עו"ד שרון רוזנבלט*

אישה שעבדה כמזכירה במשרד משך 5 חודשים, הודיעה על היותה בהריון ופוטר. האישה תבעה את מעסיקה בטענה שפוטר בשל הריונה וזכתה בכ- 100,000 ₪.

אין לפטר אישה בהריון שעובדת למעלה מ-6 חודשים ללא היתר מן הממונה על חוק עבודת נשים בתמ"ת. אך מה קורה כאשר מפטרים עובדת, שטרם מלאו שישה חודשים לעבודתה?
בית הדין נתן דעתו בעניין בפסק דין שניתן ב-4 במאי 2010 בבית הדין לעבודה בתל אביב-יפו.

עובדות המקרה:

אפרת שימשה כמזכירה במשרד עורכי דין הנתבע במשך חמישה חודשים. זמן קצר לאחר שהודיעה על היותה בהריון, פוטרה.

עמוד 4



אפרת תבעה את מעסיקה, בטענה כי פוטרה בעקבות הריונה, מבלי שנערך לה שימוע ובחוסר תום לב. מעסיקה טען מנגד, כי אפרת פוטרה עקב כישוריה הלקויים וללא כל קשר להריונה.

אלה לב המחלוקת ותמצית הטענות, החוזרות פעם אחר פעם בפתחו של בית הדין לעבודה, כאשר מעסיק מפטר עובדת הרה.

החוק בישראל ואיסור ההפליה:

- המחוקק בישראל ייחד חוקים למניעת הפלייתן של נשים בשוק העבודה. שני חוקים עיקריים מסדירים את הנושא:
- חוק עבודת נשים התשי"ד - 1954 (להלן – "חוק עבודת נשים") מגן במגוון תחומים על נשים הרות העובדות במקום עבודתן למעלה משישה חודשים.
 - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 (להלן – "חוק השוויון") אוסר הפליית עובדים ממגוון רחב של סיבות. בין סיבות אלו, עומדת לאישה המופלית מחמת הריונה, האפשרות לתבוע לפי חוק השוויון, פיצויים, גם אם עבדה במקום עבודתה פחות מ-6 חודשים.

החלטת בית הדין לעבודה:

בעניינה של אפרת, נקבע, כי היא אכן הופלתה מחמת הריונה, וכי פיטוריה נעשו שלא כדין. לפיכך, היא זכתה לקבל ממעסיקה:

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 50,000 ₪, פיצוי בגין פיטורים ללא קיום שימוע כדין בסך 7,000 ₪, פיצוי בגין אובדן שכר עבודה עד מועד לידתה, בסך 28,000 ₪, פיצוי בסך של 2,450 ₪ בגין אי-הפרשה לקופת גמל ופיצוי בגין עגמת נפש בסך 10,000 ₪.

עצות למעסיק המבקש לפטר עובדת בהריון:

- **הבנת המצב המשפטי:** יש להבין את רציונאל החוקים המגנים על נשים בשוק העבודה. חוקים אלו לא נולדו לתוך חלל ריק, אלא בשל הקושי שחוות נשים להיקלט באופן שוויוני בשוק העבודה.
- פנייה לממונה על חוק עבודת נשים: כאשר מדובר באישה שעבדה במקום עבודתה למעלה משישה חודשים, יש לפנות למשרד התמ"ת, לממונה על חוק עבודת נשים, ולהגיש בקשה להיתר הפיטורים, וזאת לפני שהעובדת מפוטרת.
- **שיקולי הממונה:** הממונה לא תתיר פיטורים אם אלו קשורים להריונה של האישה. בפועל, גם אם תמצא כי הפיטורים לא נבעו בשל ההריון, אלא בשל תפקוד לקוי של האישה בעבודה, תחליט הממונה פעמים רבות שלא להתיר את הפיטורים. עניין זה נובע משיקולים מגוונים – מצבה הכלכלי של האישה, שלב ההריון בו היא נמצאת, סיכוייה למצוא עבודה חלופית וכי"ב, שיקולים שהם אינם שיקולים שנשקלים בפיטורים "רגילים".
- **שיקולי הפיטורים:** בכל שלב בעבודתה של האישה (גם אם עבדה פחות משישה חודשים) אם פוטרה בשל שיקולים לגיטימיים, אך בנוסף לאלו נשקלו שיקולי ההריון, כלומר – ללא ההריון האישה לא הייתה מפוטרת בשלב זה – פיטורים אלו יהיו פסולים ויגררו תשלום פיצויים.
- **לחשוב על אלטרנטיבות:** מאחר שהממונה פעמים רבות תסרב לבקשת הפיטורים ו/או בית הדין יפסוק פיצויים על פיטורים בלתי חוקיים, כדאי לחשוב על המשך העסקת האישה בהתאם לחוק, קרי – מבלי לפגוע בהיקף משרתה ובשכרה. באופן זה, גם אם אין מדובר בעובדת האידיאלית, המעסיק יכול לקבל תפוקה מסוימת מעבודתה, והעובדת תוכל להמשיך ולהתפרנס בתקופה זו.

סוף דבר

גם אישה שעבדה פחות משישה חודשים במקום עבודתה, אין לפטרה בשל הריונה, גם אם הייתה זו אחת מיני סיבות רבות שהובילו לפיטוריה.

בעניינה של אפרת, נקבע, כי היא אכן הופלתה מחמת הריונה, וכי פיטוריה נעשו שלא כדין. פסק דין זה מצטרף לשורה של פסקי דין, אשר מחזקים את איסור אפלייתן של אישה על רקע היותה אישה, בהריון ו/או הורה. כמעסיקים, יש לשקול בזהירות ובשיקול דעת את פיטוריה של כל אישה הרה. ניתן, טרם ביצוע הפיטורים, להתייעץ עם עורך דין הבקיא בדיני העבודה.

*ע"ד שרון רוזנבלט ממשרד ער"ד רוזנבלט ושות', הנה חברה בלשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון