

# הדרכה בדיני עבודה הרגל 2011

המרצה: ליאת תבל, עו"ד  
תבל – מאיר ושות', עורכי דין  
[liattv@gmail.com](mailto:liattv@gmail.com)  
03-5600719



# תוכן עניינים

- \* חישוב דמי מחלה
- \* חישוב דמי חופשה
- \* חוק עבודת נשים
- \* זכות השימוע

# דמי מחלה



# עדכון תעריף יום מחלה

\* ביום 28.3.2011 פורסם תיקון מספר 4 לחוק דמי מחלה, שחל לגבי עובד שנעדר עקב מחלה מיום 1.4.2011 ואילך אף אם תקופת המחלה החלה לפני מועד זה.

\* בהתאם לתיקון:

\* תשלום עבור יום ההיעדרות הראשון – 0 ₪.

\* תשלום עבור הימים השני והשלישי – 50% משכר העבודה הרגיל.

\* תשלום עבור הימים רביעי ואילך – 100% משכר העבודה הרגיל.

# מחלה - המשך

- \* מקסימום צבירה בהתאם לחוק – 90 ימים
- \* קיזוז יום המחלה הראשון – פרשנות
- \* מחלות בני משפחה הינן על חשבון ימי המחלה הצבורים של העובד

# חישוב מחלה לעובד שעת

**\* חישוב מספר ימי המחלה אשר צבר העובד עד למועד מחלתו – בעבור כל חודש בנפרד:**

**\* מקום עבודה בו עובדים 5 ימים: מספר ימים שעבד העובד בחודש / 21.66 . את התוצאה מכפילים ב – 1.5 .**

**\* מקום עבודה בו עובדים 6 ימים: מספר ימים שעבד העובד בחודש / 25 . את התוצאה מכפילים ב – 1.5 .**

**\* עובד שעבד את כל ימי העבודה באותו חודש – 1.5 ימים**

# חישוב מחלה לעובד שעתי - המשך

## \* חישוב תקופת המחלה שבעבורה יש לשלם לעובד:

\* עובד שעבד חודש מלא: כל תקופת מחלתו ללא מנוחה שבועית וחגים.

\* עובד שעובד בימים משתנים ולא באופן מלא: יש לחלק ב – 75 את מספר ימי העבודה של העובד בשלושת החודשים הרצופים, המלאים ביותר שב – 12 החודשים אשר קדמו למחלתו, ולהכפיל את תקופת המחלה שלו, שבגינה הומצא אישור רפואי ללא ימי מנוחה שבועית וחגים.

# חישוב מחלה לעובד שעתי - המשך

## \* ערך יום לתשלום:

\* כאשר ערך היום קבוע – בהתאם לשכר יומי רגיל.

\* כאשר ערך היום משתנה: שתי פרשנויות:

\* ממוצא שכרו של העובד לפי שלוש המשכורות הרצופות, המלאות שבשנה אשר קדמה למחלה.

או -

\* ממוצע שכרו של העובד, בהתאם למשכורתיו בשלושת החודשים, שקדמו למחלה.



# חישוב מחלה לעובד חודשי

- \* תקופת המחלה – כוללת מנוחה שבועית וחגים.
- \* למציאת ערך יום יש לחלק את שכר העבודה הרגיל ב – 30.

# דמי חופשה



# מספר ימי חופשה לפי חוק

\* שנה 1 עד 4 – 14 ימים

\* שנה 5 – 16 ימים

\* שנה 6 – 18 ימים

\* שנה 7 – 21 ימים

\* שנה 8 – 22 ימים

\* שנה 9 – 23 ימים

\* שנה 10 – 24 ימים

\* שנה 11 – 25 ימים

\* שנה 12 – 26 ימים

\* שנה 13 – 27 ימים

\* שנה 14 ואילך – 28 ימים

# מספר ימי חופשה שנתית - נטו

| זכאות לימי עבודה בפועל (נטו) – 5 ימים בשבוע - המשך | זכאות לימי עבודה בפועל (נטו) – 6 ימים בשבוע - המשך | ותק בשנים - המשך |
|--|--|------------------|
| 19   | 22   | 11               |
| 20   | 23   | 12               |
| 20   | 24   | +13              |

| זכאות לימי עבודה בפועל (נטו) – 5 ימים בשבוע | זכאות לימי עבודה בפועל (נטו) – 6 ימים בשבוע | ותק בשנים |
|---|---|-----------|
| 10  | 12  | 1-4       |
| 12  | 14  | 5         |
| 14  | 16  | 6         |
| 15  | 18  | 7         |
| 16  | 19  | 8         |
| 17  | 20  | 9         |
| 18  | 21  | 10        |

# דרך חישוב חופשה שנתית

## חישוב זכאות בימים

- עובד שעבד יותר מ – 200 ימים בשנת עבודה, יקבל את מלוא הזכאות (עובדים 5 ו – 6 ימים בשבוע)
- עובד שעבד יותר מ – 240 ימים בחלק משנת עבודה, יקבל את מלוא הזכאות (עובדים 5 ו – 6 ימים בשבוע)

● **שנת עבודה מלאה, אם עבד פחות מ- 200 ימים -**  
מספר ימי עבודה בפועל \* זכאות מלאה (קלנדרית)  
200

● **שנת עבודה לא מלאה, אם עבד פחות מ – 240 ימים -**  
מספר ימי עבודה בפועל \* זכאות מלאה (קלנדרית)  
240

 חלקי יום אינם מובאים במניין

# דרך חישוב חופשה שנתית – המשך

## חישוב דמי חופשה (סעיף 10)

- דמי חופשה שווים לשכר הרגיל שעובד מקבל כאילו עבד ביום החופשה.
- כאשר ערך היום ידוע - יקבל משכורת רגילה
- כאשר ערך היום אינו ידוע / צבירה קלנדרית –  
שכר ברבע השנה שקדמה

90

# זכאות עובד לחופשה שנתית - המשך

## מי קובע את מועדי החופשה? המעביד!

- חוק – חופשה רצופה. ניתן, בהסכמה, לקחת 7 ימים רצופים ואת השאר לשיעורין.
- חופשה שאורכה 7 ימים ומעלה (כולל ימי המנוחה השבועית), מחייבת הודעה של 14 ימים מראש (סעיף 9)
- לא ניתן להוציא עובד לחופשה על חשבון ימים עתידיים

# זכאות עובד לחופשה שנתית - המשך

## ומה עם העובד?

- העובד - יכול לבחור יום חופשה אחד בשנה בשל אירוע אישי, מותנה בהודעה למעביד חודש מראש

**חוק חג הסיגד - חג הנהוג בקרב הקהילה האתיופית החל ביום כ"ט בחשוון, חמישים ימים לאחר יום הכיפורים + יום ירושלים.**

\* החג / מועד נקבעו כיום בחירה – העובד יכול לבחור אם לצאת לחופשה או לעבוד.

\* אם בחר העובד לצאת לחופשה – ינוכו הימים מיתרת ימי החופשה שלו.



# חוק חופשה שנתית - תיקון

\* החל מיום 1.6.2010 נוסף יום בחירה במסגרת חוק חופשה שנתית, אותו יוכל עובד לקחת מתוך רשימת הימים להלן, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש. יום זה ינוכה מיתרת ימי החופשה השנתית שלו;

- \* צום גדליה, ערב יום הכיפורים, ערב חג הסוכות, הושענא רבה, צום עשרה בטבת, 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.
- \* ערב חג המולד, ערב ראשית השנה, ערב חג ההתגלות, ערב חג הפסחא, יום הבשורה, ערב עליית ישו השמיימה, ערב חג השבועות.
- \* ערב ראש השנה ההג'רית, ערב יום הולדת הנביא, עליית הנביא השמיימה, ערב חג הפסקת הצום, ערב חג הקורבן.
- \* ערב חג אלח'דד, ערב חג הנביא שועייב, ערב חג הנביא סבלאן, ערב חג הקורבן.
- \* יום הזכרון לעדה הצ'רקסית.
- \* חג הסיגד.
- \* יום האישה הבינלאומי, יום הזכרון לשואה ולגבורה, יום הזכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור, יום ירושלים, אחד במאי, יום הניצחון על גרמניה הנאצית, יום פטירת הרצל, ראש השנה האזרחית.

# צבירת חופשה שנתית

## האם ניתן לצבור ימי חופשה?

- לפי החוק – לא. אולם, פרשנות מרחיבה של הסעיף. המעביד – אחראי להוציא לחופשה ואם לא הוציא והעובד שתק, לא ימחקו לו ימי החופשה. מסקנה: ניתן לצבור, תלוי במעביד.

## האם ניתן למחוק ימי חופשה לעובד?

- רק בתנאי שמעביד נקב בתאריכי יציאה מדויקים והעובד לא יצא. לא חל על ימי חופשה חוזיים.
- בית הדין הארצי לעבודה קבע כי מטרת חוק חופשה שנתית הינה יציאת העובד לחופשה בפועל ולא צבירתה לצורכי פדיון. ולכן אם העובד לא יצא לחופשה, למרות שהמעביד עשה כל שביכולתו על מנת להוציאו, ימחקו ימי החופשה.

## צבירת חופשה בתקופות היעדרות?

- לא, בכפוף לעבודה בפועל של 200 ימים בשנות העבודה שכללו את ההיעדרות = צבירה מלאה, על אף ההיעדרות.

# זכויות עובד במהלך חופשה שנתית

## אילו זכויות נצברות בעת חופשה שנתית?

- פיצויי פיטורים - כן
- מחלה - כן
- חופשה – לא (בכפוף לצבירה שנתית)
- הבראה – כן
- תנאים סוציאליים – כן
- הודעה מוקדמת - כן

# פדיון חופשה שנתית

## □ הגדרה:

- תמורה כספית בגין ימי החופשה שלא נוצלו על ידי העובד (סעיף 13).

## □ מועד תשלום?

- ימים על פי חוק – רק בסיום יחסי עובד ומעביד
- ימים על פי חוזה – על פי רצון הצדדים
- צבירת זכויות – לא!
- תעריף תשלום – כמו דמי חופשה.

# עבודת נשים



# שמירת הריון

- **שמירת הריון:** היעדרות מהעבודה בתקופת ההריון, המתחייבת בשל מצב רפואי הנובע מההריון והמסכן את האישה או את עובריה, הכל בהתאם לאישור רפואי בכתב.
- (סעיף 7(ג)(1)) **דין ההיעדרות בשל מצב רפואי הנובע מההריון ומחייב זאת הינו ע"ח מחלה**, אלא אם העובדת זכאית לגמלת שמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי או שזכאית לתשלום מכח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.
- משמעות מעשית – שמירת הריון עד 30 יום תזכה בדמי מחלה.
- (סעיף 7(ג)(א1)(ב1)) **עובדת בהריון רשאית להיעדר מעבודתה אם רופא מאשר בכתב כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת או העובר ולחילופין נבצר ממנה לבצע עבודתה בשל ההריון בגין נסיבות אלה.**
- **דין ההיעדרות:** חופשה ללא תשלום, אשר לא תפגע בזכויות התלויות בותק. אלא אם כן נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה.

# צבירת זכויות במהלך שמירת הריון

- מחלה – כן.
- הבראה – כן.
- חופשה שנתית – לא.
- פיצויי פיטורים – כן (בהנחה שמתקבל תשלום בגין התקופה).

# צבירת זכויות במהלך שמירת הריון - המשך

## הפרשות לגמל

### □ התנאים:

- זכאות לגמלה מהביטוח הלאומי.
- ותק של ששה חודשים עד ההריון.
- הפרשה של העובדת.
- לכל סוגי קופות הגמל.

### \* תקנות בתוקף מיום 1.9.08 (זכאות לגמלה לשמירת הריון החלה ביום זה ואילך):

- העובדת תפקיד את חלקה אצל המעביד עד ה – 9 בחודש. המעביד יעביר את חלקה וחלקו תוך 7 ימי עבודה.
- חובת הודעה של המעביד לעובדת (לפי טופס בתקנות): תוך זמן סביר מהיום שנודע לו על הריונה.
- שכר קובע
- עובדת חודשית: שכר רגיל.
- עובדת שעתית/ יומית: ממוצע שכר בחצי שנה שקדמה.



# הפלה

## זכות להיעדר מהעבודה

- שבוע לאחר ההפלה.
- באישור רופא – עד מקסימום 6 שבועות.
- דין ההיעדרות – מחלה.
- הפלה – לפני השבוע ה – 26 (כולל).
- חל איסור לפטר עובדת בתקופת ההיעדרות ואסור לחפוף את תקופת ההיעדרות עם ההודעה המוקדמת.

# חופשת לידה

עובדת אשר ילדה זכאית לחופשת לידה   
מאת המעביד, במהלכה אסור למעביד  
להעסיקה (גם אם אינה זכאית לדמי לידה  
מהמוסד לביטוח לאומי). לידה מוגדרת כלידת  
ולד חי או לידה לאחר 26 שבועות של הריון  
(ס' 39 לחוק הבטל"א).

# משך חופשת לידה לאחר 22.3.2010

## עובדת שעבדה 12 חודשים או יותר

- \* 26 שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות לפני תאריך הלידה המשוער.
- \* העובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה אך חופשת הלידה לא תפחת מ- 14 שבועות בנוסף להארכות עפ"י חוק (לידה של יותר מילד אחד ו/או אשפוז).
- \* המעביד יכול לדחות את חזרתה עד שלושה שבועות ממועד ההודעה.

## עובדת שעבדה פחות מ- 12 חודשים

- \* 14 שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות לפני תאריך הלידה המשוער.

# הארכות חופשת לידה

- ❑ בלידה של יותר מילד אחד יתווספו לחופשת הלידה שלושה שבועות לכל ילד.
- ❑ במקרה של אשפוז היולדת או היילוד לתקופה של מעל שבועיים חופשת הלידה תתארך לתקופת האשפוז ולא יותר מ – 4 שבועות. במקרה של אשפוז ילוד לתקופה של מעל 12 שבועות חופשת הלידה תתארך בארבעה שבועות נוספים (סה"כ 8 שבועות).
- ❑ הארכת החופשה בשל אשפוז היולדת או הילוד תינתן ליולדת גם כאשר ימי האשפוז לא היו רצופים ובסה"כ עלו על שבועיים (אשפוז=שהות של אדם בבי"ח במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי).
- ❑ פיצול חופשת הלידה במקרה של אשפוז יולדת ו/או ילוד – 3 שבועות בסמוך, והיתרה לאחר תום תקופת האשפוז.

# חופשת לידה - המשך

- \* ניתן להקדים את חופשת הלידה עד 7 שבועות לפני מועד הלידה המשוער
- \* **העסקה במהלך חופשת לידה**
- \* חל איסור על מעסיק להעסיק עובדת במהלך חופשת לידה.
- \* **קיצור חופשת לידה**
- \* במקרה בו הוולד אינו בחיים. לאחר 3 שבועות.
- \* בהסכמת העובדת ובאישור בכתב מרופא.
- \* במקרה בו העובדת מסרה ילד לאימוץ /פונדקאית. בהסכמת העובדת בדרך שיקבע שר התמ"ת בהתייעצות עם שר הרווחה.

# צבירת זכויות במהלך חופשת לידה

✘ אסור לפטר עובדת במהלך חופשת הלידה

✓ מחלה – כן.

✓ הבראה – כן.

✘ חופשה שנתית – לא.

✓ פיצויי פיטורים – כן (כאשר מתקבלים דמי לידה מהביטוח הלאומי).

# צבירת זכויות במהלך חופשת לידה - המשך

## הפרשות לקרן השתלמות קרן פנסיה/ביטוח מנהלים (סעיף 7א): ✓

- ✓ אם העובדת זכאית לדמי לידה.
- ✓ יחסי עובד מעביד – במהלך כל ההריון.
- ✓ עבדה לפחות שישה חודשים לפני ההריון.
- ✓ ביטוח מנהלים – קיים רכיב פנסיוני. (לאחר התיקון – לכל סוגי קופות הגמל).
- ✓ העובדת שילמה את חלקה.

## \* **תקנות בתוקף מיום 1.9.08 (זכאות לדמי לידה החלה ביום זה ואילך):**

- **חופשת לידה:** המעביד ינכה מהשכר האחרון טרם היציאה סכומי הפקדות בשיעור של עד חודשיים. היתרה – באמצעות מקדמות.
- חובת הודעה של המעביד לעובדת/ עובד (לפי טופס בתקנות): תוך זמן סביר מהיום שנודע לו על הריונה / על כוונת העובד לקחת חופשת לידה.
- שכר קובע
- עובד חודשי: שכר רגיל.
- עובד שעות/ יומי: ממוצע שכר בחצי שנה שקדמה.

# היעדרויות לאחר חופשת לידה

\* שעת הנקה

\* חופשה ללא תשלום

\* מצב בריאותי

\* עובדת מיניקה



# חופשת לידה לעובד

חופשת לידה חלקית – מתום ששת השבועות הראשונים  
לאחר יום הלידה אם:

\* אשתו זכאית לחופשה וויתרה בכתב על חלק  
מהחופשה.

\* אשתו עבדה בתקופה בה נעדר העובד.

בהתקיים שני תנאים מצטברים לא תעלה חופשת הלידה של  
העובד על 14 שבועות:

1. אשתו של העובד עבדה אצל מעבידה לפחות שנים עשר  
חודשים.

2. העובד עבד אצל המעביד או באותו מקום עבודה פחות  
משנים עשר חודשים.

# שימוע



# זכות השימוע לפני פיטורי עובד

- **זכות השימוע:** הזדמנות לעובד להשמיע טענותיו, בטרם תתקבל ההחלטה בעניינו (אם לפטרו או לא).
- **פסק דין מוביל (ארצי):** יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל.
- **השלבים בהליך השימוע:**
  - על המעביד לזמן את העובד לשימוע עוד בטרם גיבש את החלטתו הסופית להפסיק את עבודתו.
  - המעביד מעלה את הטענות שיש לו כלפי העובד.
  - לעובד ניתנת הזכות:
    - להגיב לטענות אלו.
    - להציג את גרסתו מנקודת ראותו.
    - לנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות החלטתו / להעלות רעיונות להמשך העסקתו.
- **אי מתן זכות שימוע לעובד לפני פיטוריו הופך את הפיטורים לפיטורים שלא כדין, גם במגזר הפרטי. הסעדים: החזרה לעבודה ו/או פיצוי כספי.**

# זכות השימוע לפני פיטורי עובד - המשך

## העקרונות של הליך שימוע נכון: \*

- \* הודעה על השימוע ופירוט הטענות נגד העובד – לפני השימוע. כדי לאפשר לעובד להתכונן אליו.
- \* יש לאפשר לעובד זמן נאות לתגובה – לקראת ההיערכות לשימוע (בערך שבוע).
- \* אין לבצע שינוי במצבו של העובד לפני השימוע – כיוון שכל תכליתו של השימוע הוא שכנוע ומניעת שינוי כזה.
- \* יש לאפשר לעובד לעיין במסמכים המשמשים את המעביד לצורך החלטתו (זכות עיון).
- \* יש לאפשר לעובד להיות מיוצג על ידי עורך דין בעת השימוע הנערך לו.
- \* יש לאפשר לעובד להעלות את טענותיו + להציע פתרונות חלופיים להמשך העסקתו.
- \* יש לרשום פרוטוקול של השימוע ולמסור עותק ממנו לעובד.
- \* אם בסופו של דבר הוחלט לפטר את העובד, על המעביד לנמק לעובד מדוע הוחלט לפטרו ומדוע הטיעונים שהעלה העובד – אין בהם כדי לבטל את גזירת הפיטורים.

# חובת השימוע – פסיקה

❖ זכות העובד לשימוע אינה תלויה בהתנהגותו

(ע"ע 516/08 מלכה אברהם נ' עגם מפעלי מתכת בע"מ)

■ זכותו של אדם להישמע, בטרם תתקבל החלטה העלולה לפגוע בו, נובעת מכללי המשפט המנהלי, הקובעים כי זכותו של אדם להמשיך בעבודתו לא תיפגע בטרם ניתנה לו הזדמנות נאותה, הוגנת וסבירה להשמיע את טענותיו כנגד הכוונה לפגוע בזכות זו. זוהי זכות הנגזרת מכללי הצדק הטבעי, ונחשבת כזכות יסוד, המהווה חלק בלתי נפרד ממשפט העבודה ובשר מבשרו. המדובר בזכות שאינה תלויה בהתנהלות העובד והמשתרעת על סוגים שונים של חוזי העסקה. זכות זו קיימת גם בנסיבות בהן היו הפרות חוזרות ונשנות של חוזה העבודה על ידי העובד, לרבות בכל הנוגע לתחום המשמעתי

❖ **ישנם מקרים בהם ניתן לצמצם את חובת השימוע, כגון בפיטורי צמצום או בתקופת העסקה קצובה מראש**  
(ע"ע 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ נ' שלומי תורג'מן)

- חובת השימוע אינה מוחלטת. אין מדובר ב"טקס" שיש לקיימו כדי לצאת ידי חובה. מדובר בהליך, אשר נועד לבחון את ההצדקה העניינית לפיטורים ואם מתקיימות נסיבות בהן מעשה הפיטורים הנו בלתי נמנע או שתקופת ההעסקה קבועה וקצובה מראש, כי אז ניתן לצמצם את חובת השימוע ובמידת הצורך להתאימה לנסיבות העניין.
- אי מתן זכות שימוע לעובד לפני פיטוריו הנו פגם במעשה הפיטורים עצמו. עם זאת, פגם זה אינו מוחלט ואינו חייב להביא בהכרח לביטול הפיטורים או להענקת פיצוי כספי לעובד. סוג הסעד ושיעורו תלוי במידה רבה בנסיבות כל עניין, בטיבה של ההעסקה, בציפיותיו של העובד להתקשרות לאורך זמן, בצידוק מעשה הפיטורים, בהסדרים המיוחדים לכל מעסיק ובשיקולים אחרים כיוצאים באלה.

# שימוע וסיום יחסים – פסיקה

- \* לא תישמע טענת עובד, כי נפל פגם בפיטוריו, אם ניתנה לו הזדמנות מלאה לשימוע את הטענות נגדו, להשיב עליהן ולשפר את תפקודו. זאת, גם אם לא נערך לו אירוע "רשמי" של שימוע (ארצי).
- \* על מעביד לשקול אפשרות נידוד של עובד לתפקיד אחר בטרם קבלת ההחלטה על פיטוריו (ארצי).
- \* בית הדין האזורי בב"ש הוציא צו מניעה האוסר על המעבידה לקיים שימוע ולפטר עובד, משום שהגיע למסקנה, כי המעבידה החלה בהליך פיטוריו רק משום שהגיש תביעה נגדה).
- \* שימוע בתום חוזה קצוב – רק אם אופיו מתמשך.
- \* שימוע לאחר קבלת היתר פיטורים בתקופות האסורות בפיטורים – הכרח.
- \* שימוע לאחר התקופות האסורות בפיטורים – הכרח

**תודה רבה!!!**