

**הנדון: חידושי פסיקה וחקיקה - אוגוסט 2016**

שלום רב,  
כחלק מהשירות הניתן על ידי משרדנו, מצאנו לנכון להביא לתשומת ליבכם את עיקרי החידושים החשובים מחודשי הקיץ, בחקיקה ובפסיקה.

**תיקונים לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954**

**תיקון מס' 54 - "חופשת אבהות", בסמוך ללידה:**  
התיקון שפורסם ב-5.7.16, מאפשר "חופשת אבהות". על-פי התיקון, עובד רשאי להיעדר מהעבודה עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים, יזקפו על חשבון החופשה השנתית של העובד; ושני ימי ההיעדרות הנותרים, יזקפו על חשבון ימי המחלה של העובד.

**תיקון מס' 55 - קיצור יום העבודה של אב בשעה - המרת "שעת הנקה" ל"תקופת לידה והורות":**

התיקון מעניק לאב זכות להיעדר מהעבודה למשך שעה אחת ביום, במהלך תקופה בת ארבעה חודשים שתחילתה בתום חופשת הלידה (שנקראת מעתה: "תקופת לידה והורות").

יודגש כי מדובר ביצירת מנגנון של **המחאת זכות**. כלומר, אין מדובר בזכות הניתנת לשני ההורים בו זמנית, אלא זכות הניתנת לאבות המבקשים לממש את הזכות במקום האם, ובכפוף להצהרות מתאימות שיינתנו למעסיק, כנדרש בחוק, מבעוד מועד, על דעת שני בני הזוג העובדים.

**תיקונים לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - תיקון מס' 15 מיום 4.8.16**

טרם התיקון, החוק קבע את זכותו העקרונית של הורה לזקוף ימי היעדרות מהעבודה בשל מחלת ילד, אך לא ניתן מענה למצב בו ההורים ביקשו לנצל לסירוגין את הזכות, בכל הקשור לאופן תגמול ההורה הנעדר לסירוגין (בשל הספירה הנפרדת של ימי ההיעדרות, למעשה אף אחד מן ההורים לא זוכה בדמי מחלה בשיעור מלא).

התיקון נועד לאפשר חלוקה שווה של נטל הטיפול בילד החולה, בין ההורים, מבלי לפגוע כלכלית בהם.

**עיקרו של התיקון** הוא להיטיב עם ההורים המבקשים לחלק באופן שוויוני את הטיפול בילדיהם.

בהתאם לתיקון הזכות להיעדרות ולקבלת דמי המחלה עקב מחלת הילד תינתן לשני ההורים, גם אם נעדרו לסירוגין מן העבודה; חישוב ימי המחלה יתחיל **מהיום הראשון שבו נעדר אחד מההורים** בשל מחלת ילדם (ההיעדרות כמובן בהתאם למנגנון הדיווח למעסיקם של כל אחד מבני הזוג בהתאמה, על פי טופס ההצהרה הקבוע בתקנות דמי מחלה).

יוצא אפוא כי תשלום דמי המחלה הוא מהיום הראשון להיעדרות מן העבודה של אחד מההורים (בכפוף להצהרה כאמור).

### חידושי פסיקה בנושא הריון ופיטורים

**איסור על מתן הודעת פיטורים במהלך תקופת ההריון, גם בהתייחסות לתקופה עתידית שתחול בסיום התקופה המוגנת** [ע"ע 42097-12-11 טניה חורי נ' רותם אמפרט נגב בע"מ (22.6.16)]

**העובדות:** מעסיק ביקש לסיים העסקת עובדת בשל אי שביעות רצון מתפקודה. בתום השימוע, הודיעה העובדת כי היא בהריון. המעסיק ביקש היתר לפטור מאחר ששאלת הפיטורים עלתה ללא קשר להריון, ואולם בקשתו נדחתה, תוך קביעה של הממונה, לפי חוק עבודת נשים, כי הגם שהפיטורים אינם קשורים להריון "... לא מצאתי כי יש בתפקודה של העובדת עילה המצדיקה את פיטוריה דווקא בהריונה".

נוכח האמור, המעסיק הודיע לעובדת כי פיטוריה יכנסו לתוקף עם חלוף 60 ימים לאחר סיום חופשת הלידה (קרי בסיום התקופה המוגנת).

בית הדין הארצי לעבודה פסק כי החלטת המעסיק נגועה בפגם, שכן לאחר תום חופשת הלידה יש לאפשר לעובדת לשוב לעבודה בפועל. ככל שלאחר תום התקופה המוגנת ולאחר חזרתה לעבודה בפועל עדיין מבקש המעסיק להפסיק את עבודתה, עליו לבצע שימוע לפני הפיטורים.

המעסיק חויב לפצות את העובדת בגין מסירת ההודעה ואי עריכת שימוע נוסף.

**בית הדין אישר פיטורי תובעת בהריון בסמוך לתקופת 6 חודשי "התקופה המוגנת" לאור התנהגות התובעת שיצאה לחופשה לא מאושרת ואף הוזהרה מפני תוצאות התנהגות זו**

[סע"ש (ת"א) 39969-04-14 בראל וינר נ' אקסודיה בע"מ (18.7.16)]

כארבעה חודשים לאחר שהחלה העובדת לעבוד אצל מעסיקה, הודיעה כי היא מתכוונת לצאת לחופשה של כחודש וציינה כי היא בהריון.

המעסיקה הודיעה לעובדת כי אינה מאשרת את אורך החופשה והזהירה אותה מפני תוצאות התנהגות של יציאה לחופשה ללא אישור (הפרת משמעת חמורה).

חרף האזהרה, העובדת יצאה לחופשה.  
יומיים לאחר מכן, שלחה המעסיקה לעובדת הודעת פיטורים לאלתר, לאור הפרת המשמעת החמורה.

כחודשיים לאחר מכתב הפיטורים, ביקשה העובדת להשיבה לעבודה בעילה של הפלייה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובעילה לפי חוק עבודת נשים.

בית הדין לעבודה קבע כי הגם שסמיכות הזמנים בין הודעת העובדת על הריונה לבין הודעת הפיטורים היא ראייה נסיבתית משמעותית, הרי שאין בה לבדה כדי להעביר את הנטל למעביד להוכיח כי לא הייתה הפלייה בפעולותיו.

בית הדין השתכנע כי התנהלות העובדת לא הייתה ראויה בנסיבות העניין (עיקרן ביציאה לחופשה ארוכה לאחר תקופת עבודה קצרה, תוך התעלמות מאזהרת המעסיק).  
כנובע מכך, קבע בית הדין כי בנסיבות המקרה אין להעביר את הנטל למעביד להוכיח כי לא הפלה. בית הדין שוכנע שלא נפל פגם בפעולת המעביד וכי פיטורי העובדת היו מוצדקים בנסיבות העניין, בשל הפרת משמעת חמורה.  
על יסוד אלה נדחתה תביעת העובדת.

**שני פסקי הדין האחרונים שניתנו בקיץ זה עוסקים באותו נושא ובעלי תוצאות שונות בתכלית.** נראה כי הגם שבתי דין לעבודה פורשים מטריית הגנה רחבה על נשים בהריון, אין מדובר בהגנה טוטאלית ותום הלב של המעסיק והעובדת בפעולותיהם כאחד, מהווים משקל בתוצאת הפסיקה.

בברכה,

מאירסון סוקניק, משרד עורכי דין