

לכבוד

א.נ.,

### הנדון: תיקון חוק עבודת נשים

בהמשך לעדכונים השוטפים שאנו מוסרים ללקוחותינו, מצאנו לנכון להסב תשומת ליבכם למספר נושאים:

1. ביום 8.5.2007 נכנס לתוקף תיקון בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "החוק").

על פי התיקון לחוק, **הוארכה חופשת הלידה** ליולדות שיצאו לחופשת לידה מיום 8.5.2007 ואילך, כדלקמן:

- 1.1. יולדת שילדה ילד אחד - תוארך חופשת הלידה בשבועיים ותהיה **14 שבועות** (במקום 12 שבועות עד היום).
- 1.2. יולדת שילדה תאומים או יותר, תוארך חופשת הלידה **ב-3 שבועות בעד כל ילד נוסף**. קרי, עבור תאומים חופשת לידה של 17 שבועות (במקום 14 שבועות עד עתה), עבור שלישייה חופשת לידה של 20 שבועות וכו'.
2. כמו כן ברצוננו להסב את תשומת ליבכם להלכה חדשה שקבע בית הדין הארצי לעבודה בעניין **מועד תשלום פיצויי פיטורים**.

**בע"ע 420/06 ליאניד קוגן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ**, קבעה השופטת גליקסמן כי מעביד שהעסיק עובד לפרק זמן של קרוב לשנה ופיטר אותו ממקום העבודה רק כדי להימנע מתשלום פיצויי פיטורים, יחויב בתשלום הפיצויים גם אם תקופת ההעסקה הייתה קצרה מ 11 חודשים.

סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963 (להלן: "הסעיף") קובע כי:  
**"פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם- אם לא הוכח היפוכו של דבר- כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים, ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים"**.

**פסיקה קודמת** פרשה את המונח "סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה" כמונח שיפורש בהתאם לנסיבות כל עניין ועניין, אך עם זאת "תקופת הסף" בכדי להיכנס בגדרי הסעיף היתה 11 חודשי עבודה. אולם **במקרה שתואר לעיל**, קבע בית הדין כי אין מקום לקבוע כי הסעיף חל רק בתנאי שהעובד הועסק לפחות 11 חודשים (כפי שנקבע גם בערכאה הנמוכה).  
בית הדין קבע כי אם יתברר כי מעביד מעסיק עובדים בשיטת "הדלת המסתובבת" קרי מעסיק עובדים לפרק זמן של קרוב לשנה, מסיים את העסקתם ללא סיבה הקשורה לתפקודם או לצרכי העבודה, וזאת רק על מנת להימנע מתשלום זכויות המגיעות לעובדים לאחר שנת עבודה מלאה, לרבות תשלום **פיצויי פיטורים**, יפסוק בית הדין תשלום פיצויי פיטורים לאותו העובד, **גם אם עבד אצל המעסיק פחות מ 11 חודשים**.

3. נשמח לעמוד לרשותכם בכל בקשה או הבהרה.

בכבוד רב,

ע. כרמי-ברק, עו"ד  
שנהב, אלרום, קונפורטי ושביט