

הצעת חוק

הצעת חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6) (חישוב תקופת הזכאות המרבית לדמי מחלה), התשע"ז-2017

עו"ד עמוס הלפרין

ביום 24.5.2017 פורסמה ברשומות הצעת חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6) (חישוב תקופת הזכאות המרבית לדמי מחלה), התשע"ז-2017 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

סעיף 2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "החוק") קובע את זכאותו של עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה לתשלום בעד תקופת מחלתו. מסעיף 2(א) לחוק עולה, כי עבור יום היעדרות הראשון לא יקבל העובד תשלום. עבור הימים השני והשלישי להעדרו, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום רגיל. מהיום הרביעי להעדרו ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום רגיל.

על פי סעיף 4 לחוק, עובד צובר תקופת זכאות לדמי מחלה של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה בעדה קיבל דמי מחלה.

מאחר שהתברר כי יש מעסיקים המפרשים את החוק כך שאפשר לנכות מתקופת הזכאות המרבית גם היעדרות של עובד עקב מחלה שבעדה לא שולמו לו דמי מחלה, מוצע לקבוע כי אם העובד נעדר מעבודתו עקב מחלה למשך יום אחד בלבד, לא ינוכה היום האמור מתקופת הזכאות המרבית, אלא אם כן שילם לו המעסיק דמי מחלה בעד אותו יום.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חוזר

חישוב גמלה בתוספת השלמת שכר בשל חופשה ללא תשלום, חופשה, חופשת לידה

ביום 18.5.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין אופן חישוב גמלה. להלן עיקרי החוזר:

מטרת החוזר לעדכן את פקידי התביעות בדבר השינויים בדרך חישוב גמלת אימהות בתוספת ימי היעדרות בשל חל"ת, חופשה, חופשת לידה ללא תשלום.

בחוק הביטוח הלאומי בפרק האימהות נקבע כי, הבסיס לחישוב גמלת אימהות הוא השכר הרגיל של המבוטחת ברבע השנה שקדם ליום הקובע.

תכלית החוק הינה, תשלום גמלאות מחליפות שכר בהתאם לשכר אליו הורגלה היולדת ובהתאם לשכרה "האמיתי", כדי שהגמלה תהווה תחליף להכנסה שפסקה בעקבות ההיריון והלידה.

בתקנות האימהות נקבעו תנאים המאפשרים השלמות שכר במקרים בהם קיימת ירידה בהכנסה ברבע השנה לחישוב הגמלה, כאשר ההקטנה בהכנסה נובעת מסיבות שאינן תלויות במבוטחת.

הסיבות המפורטות בתקנה 2 עוסקות:

- בצמצום ההכנסה לרגל ההיריון

מה במבזק

הצעת חוק

■ הצעת חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6) (חישוב תקופת הזכאות המרבית לדמי מחלה), התשע"ז-2017

חוזר

■ חישוב גמלה בתוספת השלמת שכר בשל חופשה ללא תשלום, חופשה, חופשת לידה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 24.5.2017 פורסמה הצעת חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6) (חישוב תקופת הזכאות המרבית לדמי מחלה), התשע"ז-2017.

סיכום של דברים

ביום 18.5.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין אופן חישוב גמלה.

● באי תשלום מלוא השכר עקב היעדרות מעבודה מפאת: מחלה, תאונה, השבתה, שביתה, ימי אבל, **חופשה**.

חוזר זה עוסק בפרשנות שניתנה עד כה למושג **חופשה** והשינוי שחל בעקבות הפסיקה וחוות דעת משפטית בנושא.

קריטריונים לזכאות

1. העדרות בשל חופשה עד חודש ימים

הפרשנות שניתנה למושג "חופשה" אפשרה ביצוע השלמות שכר בתנאים הבאים:

- היעדרות מעבודה לרגל חופשה
- לא ניתן תשלום תמורת ימים אלה מהמעסיק
- סיבת החופשה לא הייתה תלויה בעובדת.

חו"ד החדשה מאפשרת לנו חישוב גמלת אמהות בתוספת השלמת ימי היעדרות בשל חופשה של עד חודש ימים, גם כאשר החופשה היא מבחירה של העובדת, ללא צורך בקבלת הסבר לסיבת החופשה.

2. חופשת לידה ללא תשלום

בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי נקבע כי משך חופשת הלידה בתשלום היא עד 14 שב.

בחוק עבודת נשים נקבע כי, עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק לפחות - 12 חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה זכאית ל- 26 שבועות חופשת לידה.

עפ"י הפסיקה של בית הדין הארצי בעניינה של טלי פלס, במקרה שבתקופת רבע השנה לחישוב גמלת אמהות שהתה המבוטחת בחופשת לידה ללא תשלום, תקנות השלמות שכר חלות עליה כמקובל לגבי תקופת חופשת לידה בתשלום. הווה אומר, בחירה בין השלמת ימי היעדרות, חישוב לפי דמי לידה קודמים או שינוי רבע שנה (תקנה 2).

הדבר נכון ורלוונטי במקרים הבאים

- מי שנוקקה לשמירת היריון לאחר חופשת לידה ממושכת.
- בתביעה לדמי לידה של מי שחזרה לעבודה לאחר חופשת לידה ממושכת והפסיקה לעבוד לפני הלידה.

ט"ס קבלת החלטה יש לבדוק שאכן זכאית לחופשת לידה ממושכת לפי התנאי בחוק עבודת נשים.

3. חופשה ללא תשלום במהלך חודשי הבסיס

סעיף 53 לחוק קובע את האופן שבו יחושב שכר העבודה הרגיל לצורך תשלום גמלת אימהות, כאשר החישוב הוא לפי הכנסת המבוטחת ברבע השנה שקדם ליום הקובע.

הסעיף מגדיר הכנסה כ"הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח" עפ"י תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א - 1971.

חובת המעסיק להמשיך ולשלם דמי ביטוח במשך חודשיים רצופים בהם שהה עובד בחופשה ללא תשלום מאושר ע"י מעסיקו. עוד קובעת התקנה, כי שיעור דמי הביטוח כולל רכיב ביטוח אימהות, וכי הוא נגזר מהכנסה מזערית (נכון להיום השיעור הינו 6.57% משכר המינימום- נכון לינואר 2016 - 4,650 ש"ח)

לאור זאת, ובכדי לתת פתרון למצב בו אישה נמצאת בחופשה ללא תשלום בתקופת רבע השנה, הוחלט כי נראה בחודש זה ועד חודשיים בלבד, כהכנסה בגובה שכר מינימום או שכרה של העובדת קודם לחל"ת, הנמוך מביניהם.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

תקצירי פסיקה חדשה

מעסיק בענף המסחר אינו מחויב בביטוח אובדן כושר עבודה לעובד, אך יישא בתשלום נזק נפשי בסך 20,000 ש"ח
סע"ש 10960-10-13, חביב חן ל' ניופאן בע"מ. ניתן ביום 8.02.2017, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת שרון אלקיים

סוכן מכירות פוטר לאחר שלקה במחלת הסרטן אשר מנעה ממנו המשך העסקה. העובד תבע את המעסיקה על כך שלא ביטחה אותו בביטוח מנהלים הכולל כיסוי בגין אובדן כושר עבודה חרף הבטחתה. העובד טען כי כתוצאה מהתרשלות המעסיקה ואי קיום הבטחתה נגרם לו נזק אשר מנע ממנו קבלת קצבת נכות עקב מצב הבריאותי. מנגד, המעסיקה טענה כי לא הבטיחה כיסוי בגין אובדן כושר עבודה וכי חל עליה צו ההרחבה בענף המסחר המשמש הסדר מיטיב לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. בית הדין דחה את תביעת העובד לעניין התרשלות המעסיקה ואי קיום הבטחה של רכישת כיסוי לאובדן כושר עבודה על בסיס שמיעת העדים והראיות שהוצגו. נקבע כי לעובד לא הובטח כיסוי בגין אובדן כושר עובד, המעסיקה לא היתה מחויבת לכך על פי חוק, ואף לא נגרם כל נזק לעובד. יחד עם זאת מצא בין הדין כי הנסיבות המיוחדות והמצערות של המקרה מזכות את העובד בפיצוי ע"ס 20,000 ש"ח בגין נזק נפשי שנגרם לעובד.



מנהל יפצה עובד בגין הטרדה מינית באשר לאמירות הנוגעות לנטייתו המינית של העובד

סע"ש 31118-07-14, 466612-10-14, יגאל צימט רביד נגד משה נסטלבאום. ניתן ביום 26.04.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש

עסקינן בשתי תביעות, האחת של עובד ברשות ציבורית כנגד מנהלו הישיר בגין הפלייה לרעה בעבודה, התנכלות, לשון הרע והטרדה מינית. העובד טען כי הושעה ללא נסיבה מוצדקת מתפקידו ובכך נגרם לו הפסד שכר ופגיעה מקצועית ממשית, כמו כן עלו התבטאותו של מנהלו לכדי הטרדה מינית שאינה פסקה לאחר שדרש העובד להפסיקה. התביעה השנייה הינה תביעה שכנגד מצדו של המנהל כנגד העובד בטענה של הפרת לשון הרע שכן נהג העובד לפרסם בעמוד הפייסבוק שלו פרסומים כוזבים אודות המנהל. בית הדין קיבל את שתי התביעות ופסק כי המנהל יפצה את העובד בסך של 125,000 ש"ח ומנגד העובד יפצה את המנהל בסך של 70,000 ש"ח.

עובדת שיצאה לטיול ארוך בחו"ל ולא הופיעה למשמרות אליהן שובצה תיחשב כמתפטרת

סע"ש 38830-11-15, אודיה שלו ל' החברה הכלכלית לקדומים בע"מ. ניתן ביום 18.4.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, ע"י כבוד השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

העובדת הועסקה במוקד בטחון עת פוטרה. העובדת טענה, כי פוטרה מעבודתה ללא שימוע, ומבלי שניתנה לה הודעה מוקדמת ותוך כדי שהמעסיקה גרמה לה לפגיעה בכבודה כאדם וכעובדת. המעסיקה טענה, כי העובדת עברה מספר עבירות משמעת חמורות. וכן עבודתה של העובדת הייתה אמורה להגיע לסיומה בשלהי חודש ינואר 2014 בכל מקרה בשל נסיעתה המתוכננת של העובדת לטיול ארוך בחו"ל. בית הדין דחה את תביעתה של העובדת על כלל רכיביה וקבע כי העובדת התפטרה מעבודתה, בכך שבחרה שלא להתייצב למשמרות.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד ענבר יקר ועו"ד מעיין קישלס
נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.