

חוזר

הסכם חדש מסדיר מענק בגובה אלפי שקלים לעובדים אקדמאים במגזר הציבורי

ביום 14.9.2017 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה נחתם הסכם חדש המסדיר מענק לעובדים אקדמאים במגזר הציבורי. להלן עיקרי ההודעה:

עשרות אלפי עובדים אקדמאים המועסקים במגזר הציבורי צפויים לקבל לשכרם מענק חד-פעמי בשיעור ממוצע של אלפי שקלים לעובד, בעקבות הסכם חדש לעובדי דירוג המח"ר (מדעי החברה והרוח), אשר נחתם בין יו"ר ההסתדרות **אבי ניסנקורן**, יו"ר הסתדרות המח"ר **אלכסנדרה ציבולבסקי** ונציגי משרד האוצר. במעמד טקס חתימת ההסכם נכחו גם **יוסי כהן**, המשנה לממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ו**אפרת בן שושן**, מנכ"לית הסתדרות המח"ר.

ההסכם החדש מסדיר באופן סופי את **פירוק לשכת האקדמאים - אגודה מקצועית ללימודי ניהול ומנהיגות, והחזרת כספיה לעמיתים**. הכספים שיועברו לעובדים מהווים למעשה חלק מתוספת השכר שלה זכאים עובדי דירוג המח"ר מכוח הסכמי המסגרת שנחתמו בשנת 2008 בין ההסתדרות לבין המעסיקים במגזר הציבורי.

נזכיר כי בעקבות הסכם המסגרת שנחתם ב-2008, הוחלט כי עובדים המשתייכים לדירוג המח"ר יהיו זכאים לתוספת שכר בגובה 5%, כאשר בפועל רק 4.7% הועברו כתוספת ישירה לעובדים ויתרת העלות בסך 0.3% הוקצתה למטרות שונות לקידום רווחת העובדים. משהוחלט לפני כשנתיים כי הכספים שהצטברו ישמשו להקמת אגודה מקצועית חדשה להעשרת העובדים, נתגלעו אי הסכמות בין משרד האוצר לבין הסתדרות המח"ר, בנוגע לתנאי ניהול האגודה וקיום השתלמויות מקצועיות בחו"ל. כפועל יוצא מכך, ההפרשות בגובה 0.3% המשיכו להצטבר בקופת המדינה ולא הגיעו ליעדן. רק במאי 2016, לאחר ניסיונות רבים לגשר על הפער, הצדדים חתמו על הסכם קיבוצי שאפשר להחזיר לעובדים את הכספים שנצברו לזכותם בקופת המדינה בין השנים 2009 עד 2012, תוך הגדרת תנאים להקמת האגודה והפניית כספי העובדים משנת 2013 ואילך.

יודגש כי על אף ההסכם שנחתם אשתקד, התנאים המגבילים שהכתיב ההסכם הביאו למציאות שרק חלק קטן מהעובדים בדירוג המח"ר יכלו לממש את השירותים המלאים שהציעה האגודה החדשה. בעקבות כך, יו"ר הסתדרות המח"ר, אלכסנדרה ציבולבסקי, החליטה בתמיכתו של יו"ר ההסתדרות אבי ניסנקורן, לפעול אל מול האוצר לביטול ההסכם הקודם, תוך פירוק האגודה המקצועית החדשה ודרישה להחזר הכספים לעמיתים.

בזכות דיונים אינטנסיביים שהתקיימו לאחרונה בין הצדדים, הושגה פריצת דרך במו"מ ומשרד האוצר נעתר לבקשת הסתדרות המח"ר. ההסכם שמעגן את ההבנות ונחתם היום בלשכת יו"ר ההסתדרות, יאפשר להחזיר לעובדים את מלוא הכספים שהופקדו בשםם באגודה המקצועית החדשה מתחילת שנת 2013. בנוסף לבשורה החשובה לאקדמאים בשירות המדינה, ההסכם שנחתם היום יחול גם על עובדים בדירוג המח"ר ברשויות המקומיות וגם על עובדי מח"ר אשר הספיקו לפרוש או לצאת לגמלאות מאז 2013. כמו כן, עובדים שהועסקו במשך תקופה זו, או בחלקה, במשרה חלקית יהיו זכאים לסכום מענק חלקי אשר יחושב באופן יחסי.

סוגיות בדיני עבודה

חובת מעסיק לתשלום דמי מחלה מותנית בהמצאת אישור רפואי

עו"ד עמוס הלפרין

תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 [להלן – "התקנות"] קובעות, כי חלה חובה על המעסיק לשלם לעובדו דמי מחלה במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שתעודת המחלה הוגשה לו לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.

מה במבזק

חוזר

- הסכם חדש מסדיר מענק בגובה אלפי שקלים לעובדים אקדמאים במגזר הציבורי

סוגיות בדיני עבודה

- חובת מעסיק לתשלום דמי מחלה מותנית בהמצאת אישור רפואי
- מתנות לחג- חיוב במס ובביטוח לאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 14.9.2017 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה נחתם הסכם חדש המסדיר מענק לעובדים אקדמאים במגזר הציבורי.

נקבע, כי אם לא הוגשה תעודת המחלה שבעה ימים לפני המועד האמור, ישולמו דמי המחלה במועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה.

חובתו של המעסיק לתשלום דמי מחלה מותנית, אם כן, בהמצאת אישור רפואי ערוך בהתאם לתקנות.

לעניין זה נקבע, כי על עובד הפונה למעסיק לקבלת דמי מחלה בעד ימי העדרו עקב מחלה, להמציא תעודת מחלה מאת רופא חתומה בידו, שבה מצוינים הפרטים הבאים (*):

- 1) שם החולה ומספר זהותו;
- 2) התקופה שבה לא היה העובד מסוגל לעבודה עקב מחלה; ואם עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודה, התקופה המשוערת שבה לא היה מסוגל לעבודה;
- 3) שם הרופא ומענו;
- 4) תאריך הוצאת התעודה.

בהתאם לתקנות, תעודת המחלה, לגבי עובד החבר בקופת חולים, תהיה מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה. אולם, אם מדובר בתעודת מחלה שלא מאת קופת חולים והתעורר ספק אצל המעסיק לגבי תוכנה, רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק.

מכאן, שכאשר מדובר בתעודת מחלה מאת רופא של קופת חולים, לא רשאי המעסיק להעמיד את העובד לבדיקה מטעמו, ועליו לקבל את תוכנה ולשלם לעובד דמי מחלה.

לעומת זאת, כאשר מדובר בתעודת מחלה מרופא פרטי ולמעסיק ישנו ספק לגבי תוכנה, רשאי הוא לדרוש, כאמור, בדיקה מטעמו, ואם העובד יסרב לבדיקה, לא יחויב המעסיק בתשלום דמי מחלה.

(* עד ליום 4.11.2015 נדרש כי תעודת המחלה תכלול את אבחון המחלה (תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשע"ה-2015).

הכותב – עו"ד ב"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.

מתנות לחג – חייב במס ובביטוח לאומי

עו"ד עינב כהן

מתנות לחג מהוות הכנסת עבודה לעניין מס הכנסה, בהיותן טובת הנאה הניתנת לעובד ממעבידו (סעיף 22(2) לפקודת מס הכנסה). יש לציין, כי בעבר היה פטור ממס עד לתקרה שנקבעה, ביחס למתנות שקיבל עובד ממעבידו. פטור זה בוטל ב-1.7.1990 והחל ממועד זה יש לחייב עובדים בשווי מתנות.

מתנות החייבות במס הכנסה, חייבות גם בתשלום דמי ביטוח לאומי. זאת מכח הוראת החוק הקובעת, כי ההכנסה החייבת בדמי ביטוח היא ההכנסה לפי המקורות המפורטים בסעיף 22(2) לפקודת מס הכנסה (סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי). כאמור, מתנות הינן הכנסת עבודה בהתאם לסעיף 22(2) לפקודה, ואינן פטורות ממס, ולפיכך, שווי מתנות מהווה הכנסת עבודה אשר בגינה יש לשלם דמי ביטוח לאומי.

הכותבת – עורכת-דין ב"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.

סיכום של דברים
תקנות דמי מחלה
קובעות כי חלה חובה
על המעסיק לשלם
לעובדו דמי מחלה
במועד שהיה משלם לו
שכר עבודה אילו עבד
ובלבד שתעודת
המחלה הוגשה לו
לפחות 7 ימים לפני
המועד האמור.

סיכום של דברים
מתנות הינן הכנסת
עבודה בהתאם לסעיף
22(2) לפקודת מס
הכנסה ואינן פטורות
ממס, ולפיכך, שווי
מתנות מהווה הכנסת
עבודה אשר בגינה יש
לשלם דמי ביטוח
לאומי.

תקצירי פסיקה חדשה

נפסק פיצוי בגובה 18,000 ש"ח בשל פיטורים שנעשו באופן משפיל
סע"ש 45485-12-14, אילת לבנדר נגד מכבי טבעי. ניתן ביום 18.7.2017, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט נטע רות
 העובדת הועסקה כ-5 שנים עד לפיטוריה שמקורם באירוע חד פעמי. מנהלת המרפאה ביקשה ממנה שתגיע לעבודה למרות שלא הרגישה טוב, היות ומדובר היה בשושן פורים ויתר העובדות לא היו מוכנות להגיע. העובדת הסבירה שאינה חשה בטוב ולכן לא תוכל להגיע, אולם במהלך השיחה שכנעה אותה המעסיקה להגיע לעבודה. במהלך היום, מצבה הבריאותי החמיר, והעובדת ניסתה ליצור קשר טלפוני עם המעסיקה על מנת לסיים את המשמרת מוקדם יותר, אך זו לא ענתה. בנסיבות אלה ובעת שהסניף היה ריק ולא היו מטופלים שהגיעו לטיפול, המטפלת היחידה שהייתה בסניף באותו יום חשה לעזרתה והציעה לה לקבל טיפול שיאצו קצר. לטענת העובדת, המעסיקה הגיבה באופן בלתי מידתי לאירועים ולא הביאה בחשבון את שכלול השיקולים שהיה עליה לשקול עובר להחלטה על סיום יחסי העבודה. בית הדין פסק כי המעסיקה לא הקפידה על קיומו של הליך פיטורים תקין העונה על דרישת תום הלב המוגברת ביחסי עובד ומעסיק ומצא כי נפלו מספר פגמים בהליך זה. לאור זאת, נפסק לעובדת פיצוי בגובה 18,000 ש"ח.



פיטורי עובדת שלא נעדרה מעבודתה במהלך טיפולי פוריות, מחייב אישור הממונה על חוק עובדת נשים

על"ח 41781-03-16, יובל בר נ' שוש מלכה ומדינת ישראל - הממונה על חוק עובדת נשים. ניתן ביום 1.04.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל - אביב, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

עובדת פוטרה מעבודתה בחנות עקב מכירת העסק וקשיים אליהם נקלע המעסיק. העובדת הציגה למעסיק אישור רפואי לפיו היא עוברת טיפולי פוריות. המעסיק לא התייחס לאישור אלא לאחר מספר חודשים, כשהגישה העובדת תובענה כנגדו בגין הפרת חוק עובדת נשים, תשי"ד-1954 וההגנה מפני פיטורים במהלך טיפולי פוריות. הממונה על החוק אישרה את הפיטורים והאיל נמצא כי הפיטורים לא היו קשורים לטיפול הפוריות. יחד עם זאת, פניית המעסיק לקבלת היתר לפיטורים נעשה בשיהוי רב ולאחר הגשת תביעה אזרחית כלפיו ולכן, היתר הפיטורים נקבע למועד בו התחילה העובדת לעבוד אצל מעסיק חדש. המעסיק ערער על ההחלטה בטענה כי חלפו שנתיים מתחילת הטיפול הראשון אותו עברה העובדת ומכוח סעיף 9(ה)2 לחוק, לא נדרש היתר לצורך הפיטורים. כמו כן, נטען כי העובדת סירבה להמשיך לעבוד אצל המעסיק החדש ובכך היה צורך לבחון את העדפתה לקבלת דמי אבטלה על פני ניסיון אמיתי למציאת עבודה חלופית. נקבע כי טענות העובדת נכונות וכי על המעסיק היתה חובה לפנות לממונה לקבלת היתר אך הוא השתהה. נקבע כי הממונה לא חרגה מסמכותה, נימקה את החלטתה כנדרש ובית הדין לא יחליף את שיקול דעתו בשיקול דעתה של הממונה.

התפטרות עקב לחץ נפשי בעבודה מזכה בפיצוי פיטורין

סע"ש 38314-11-13, ילנה קיבורט נגד שטיחי שמחון בע"מ. ניתן ביום 10.05.2017, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י כבוד השופט יוחנן כהן

עובדת שעבדה אצל מעסיקה בתחום עיצוב הבית והעסק, הופנתה ע"י רופא תעסוקתי לרופא פסיכיאטר בשל נסיגה במצבה הנפשי על רקע בעיות וסכסוך במקום עבודתה. בדו"ח המסכם על ידי רופא הפסיכיאטר נכתב כי במצב הנפשי כיום הוא אינו מציע לה לחזור לעבודתה. העובדת התפטרה לרגל מצב בריאותי לקוי ותבעה את המעסיק לתשלום פיצויי פיטורין. נפסק כי, הנסיבות והממצאים הרפואיים בדבר המצב הנפשי אליו נקלעה בעיקר בשל סכסוך עבודה קשה בינה לבין המעסיקה, והמסמכים הרפואיים, תנאי העבודה ו"שאר הנסיבות", מהווים סיבה מספקת להתפטרות העובדת המזכה אותה בפיצויי פיטורים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד ראובן בבד'נוב

נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.