

דברי הסבר

חוק עבודת נשים (תיקון מס' 63), התשפ"ב – 2022

עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 14.3.2022 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 63), התשפ"ב - 2022 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 2(ג) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "החוק") קובע כי מעסיק לא יסרב לקבל אישה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה, אולם סעיף זה אינו חל לגבי סוגים מסוימים של עבודות.

סעיף 4 לחוק קובע כי עובדת במקום עבודה שבו לא עבדו קודם לכן בלילה, שנדרשה לעבוד בלילה, רשאית להודיע למעסיקה בכתב, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי אין היא מסכימה לעבוד בלילה.

בהתאם לתיקון לחוק, הוראות הסעיפים הללו יחולו גם על עובדת, עובד, מועמד/ת לעבודה שהם הורה עצמאי לילד עד גיל 12 לגבי עבודה בשעות שבין 00:24 ובין 07:30.

הורה עצמאי כהגדרתו בחוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב – 1992.

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

דיווח ותשלום בגין הטבות/תשלומים חד פעמיים/תשלומים חודשיים לאחר כרישה מהעבודה

ביום 13.3.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין דיווח ותשלום בגין הטבות/תשלומים חד פעמיים/תשלומים חודשיים לאחר כרישה מהעבודה. להלן החוזר במלואו:

מטרת החוזר

מטרת החוזר להסביר ולהסדיר את אופן הטיפול במצבים בהם עובד פרש ממקום עבודתו ולאחר הכרישה, ממשיך לקבל הטבות/תשלומים חד פעמיים/תשלומים חודשיים מהמעסיק אצלו עבד.

סיווג הטבות/תשלומים למבוטח לאחר כרישה

החל מינואר 2022 הטבות/תשלומים חד פעמיים/תשלומים חודשיים שיינתנו לעובד לאחר שפרש ממקום עבודתו וטרם הגיע לגיל כרישה, ידווחו וישלמו כהכנסה מפנסיה מוקדמת ולא כהכנסות כשכיר (שמדווחות בטופס 102).

דברי הסבר

בעקבות דיווחים שהתקבלו בשידור טופס 100 חודשי ממעסיקים, נמצאו דיווחים בהם נכללו עובדים, שפרשו ממקום עבודתם להם שולמו לאחר כרישה הטבות/תשלומים חד פעמיים/חודשים כגון ארוחות מידי יום, מתנות לחגים ועוד.

ההטבות/תשלומים חייבים בתשלום ודיווח עפ"י סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי וסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, מאחר שהם ניתנים לעובדים לשעבר שפרשו ממקום עבודתם. אולם מאחר שכבר נותקו יחסי עובד מעסיק במעמד קבלתם, הוחלט שאופן הדיווח והתשלום עבור הטבות אלו יהיה כפנסיה מוקדמת.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק עבודת נשים (תיקון מס' 63), התשפ"ב - 2022

חוזר

■ דיווח ותשלום בגין הטבות/תשלומים חד פעמיים/תשלומים חודשיים לאחר כרישה מהעבודה

סוגייה דיני עבודה

■ היקף הזכאות לימי 'מחלת ילד' תלוי במצב האישי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 14.3.2022 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 63), התשפ"ב - 2022.

סיכומם של דברים

ביום 13.3.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין דיווח ותשלום בגין הטבות/תשלומים חד פעמיים/תשלומים חודשיים לאחר כרישה מהעבודה.

אופן הטיפול

מעסיק שמשלם הטבות/תשלומים לעובדים שפרשו בפרישה מוקדמת, יידרש לדווח ולשלם בטופס 617 - פנסיה מוקדמת, במידה ואין לו חוזה דיווח בנושא פנסיה מוקדמת, יפנה לפקיד גבייה ממעסיקים בסניף לשם פתיחת חוזה דיווח לפנסיה מוקדמת.

סוגייה בדיני עבודה

היקף הזכאות לימי 'מחלת ילד' תלוי במצב האישי

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, קובע שעובד זכאי להיעדר בגין מחלת ילדו (עד גיל 16), על חשבון מכסת המחלה הצבורה שלו. בהתאם לתנאים הבאים:

עד 8 ימים בשנה - אם בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד.

עד 16 ימים בשנה - אם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא ההורה העצמאי של הילד.

הגדרת הורה עצמאי לקוחה מחוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992 (*):

"הורה עצמאי" - תושב ישראל אשר בהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה:

- (1) הוא אינו נשוי ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגו;
 - (2) הוא נשוי ומתקיים בו האמור באחת מפסקאות המשנה (א), (ב) או (ג), ובתנאי שאין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו;
 - (א) הוא חי בנפרד מבן זוגו תקופה של שנתיים לפחות ופתח בהליך על פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעל במסגרת הליך זה שנתיים לפחות;
 - (ב) היא עגונה, כמשמעותה בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;
 - (ג) היא חיה בנפרד מבן זוגה, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 ימים לפחות, מתוך תקופה של שנים עשר חודשים שתחילתה ביום הראשון לשהותה במקלט כאמור, פתחה בהליך על פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות; ואולם אישה תהא פטורה מפתיחת הליך כאמור אם לשכת הסעד אישרה כי יש בכך כדי לסכן את חייה או את חיי ילדה;
 - (3) הוא עולה חדש שנמצא בארץ למעלה משנה ופחות משנתיים ובן-זוגו לא עלה לארץ ואף אינו שווה בה ובתנאי שאין לו בן זוג אחר.
- (*בעבר נקרא החוק "חוק משפחות חד הוריות").

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.

סיכום של דברים

סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, קובע שעובד זכאי להיעדר בגין מחלת ילדו (עד גיל 16), על חשבון מכסת המחלה הצבורה שלו.

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין הכיר במחלת הסוכרת כתאונת עבודה, לאחר שחלה החמרה כתוצאה מפגיעה בגב העובד

ב"ל 8854-05-20, אריאל בן סימון נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 10.11.2021, ע"י כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע

העובד הגיש תביעה כנגד החלטת המוסד לביטוח לאומי לדחות את תביעתו להכיר במחלת הסוכרת כ"פגיעה בעבודה". העובד עבד כמוביל מיכלים של "מי עדן". באחד הימים בעת הרמת משא כבד במסגרת עבודתו חש העובד כאב עז בגבו התחתון ופונה באמבולנס לבית החולים. האירוע הוכר כפגיעה בעבודה לעניין הגב ונדחה לעניין מחלת הסוכרת. הצדדים הסכימו למינוי מומחה רפואי מטעם בית הדין לקביעת הקשר הסיבתי הרפואי בין תנאי עבודתו של העובד לבין מחלת הסוכרת ממנה הוא סובל. העובד טען, כי לאור סמיכות הזמנים בין התפרצות מחלת הסוכרת לבין מועד קרות התאונה, קיים קשר סיבתי עובדתי ומשפטי המצדיק הכרה במצבו כנובעת מפגיעתו בעבודה. המל"ל, טען מנגד, כי חוות דעת המומחה כללה התערבות בעובדות מוסכמות, שכן לא עלה, כי העובד עבר אירוע דחק בעבודתו ולא עלה, כי פנה לקבל טיפול פסיכיאטרי. בנוסף נטען, כי לעובד גורמי סיכון ניכרים (עודף משקל ומחלת סוכרת קודמת) וכי המומחה עצמו קבע, כי האירוע לא גרם למחלת הסוכרת. בית הדין קיבל את התביעה ואימץ את חוות דעתו של המומחה וקבע, כי מחלת הסוכרת של העובד הוחמרה כתוצאה מהאירוע ועל כן יש לראות במחלה כ"פגיעה בעבודה".

התפטרות בסוף השבוע : האם ימים אלו נחשבים ימי הודעה מוקדמת?

ד"מ 15729-12-19, אברה אלקלעי נגד שקד שפילברג. ניתן ביום 29.12.21, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת אריאלה גליצר כץ

עובדת הועסקה כפסיכולוגית על ידי מעסיק במשך כחודשיים. העובדת התפטרה בסוף השבוע והודיעה שלא תתייצב לעבודה לאחר סוף השבוע. בית הדין בחן האם ימים אלו נחשבים ימי הודעה מוקדמת למרות שלא ניתן למעסיק די זמן להתארגן להחלפתה אצל הלקוחה. המעסיקה טענה כי כתוצאה מעזיבתה של העובדת נגרם לה נזק. העובדת טענה כי הייתה צריכה לתת יומיים של הודעה מוקדמת (ימים קלנדריים) למעסיקה וכך עשתה. בית הדין החליט לדחות את תביעת המעסיקה וקבע כי זכותו של עובד לעזוב את מקום עבודתו ובלבד שתינתן הודעה מוקדמת כדן. ספירת ימי ההודעה המוקדמת היא לפי ימים קלנדריים ולא ימי עבודה.

הטרדה מינית הוכחה ע"י הודעות וואצאפ ותחשיב הודעה מוקדמת לא יכלול חלק מחודש של וותק

סע"ש 52922-06-20, פלונית נ' חברה אלמונית ואלמוני. ניתן ביום 1.11.2021, בביתה דין האזורי בבאר-שבע, ע"י סגן הנשיאה כבוד השופט צבי פרנקל

עובדת הוטרדה מינית ועברה התנכלות ע"י מנהלה במספר מקרים. העובדת הוכיחה באמצעות תכתובת הוואטסאפ את ההטרדות. בתחילת קבלתה לעבודה זומנה לארוחת צהרים ונשאלה על חייה האישיים ללא כל הסבר להתנהלות זו של מנהלה שהיה גם הבעלים בחברה. בהמשך לאחר מספר מקרים בו הבין המנהל כי העובדת לא נענית להצעותיו המיניות, החל להתנכל לה ושינה יחסו אליה, כך היא גילתה שנגרם נזק בכיסא בו היתה יושבת ובהמשך נגרם נזק לרכבה. מקום העבודה הפך לבלתי אפשרי לעבוד בו וכך לא נותר לה אלא לעזוב את מקום העבודה. נקבע כי אכן היו הטרדות מיניות ולא ברף הגבוה ואכן היתה התנכלות. נפסק פיצוי של 30,000 ש"ח לטובת העובדת. לעניין תשלום משך ההודעה המוקדמת, בית הדין חישב על פי החוק, כי חלק מחודש וותק של העובדת לא נספר. בהתאם לתחשיב נקבע שהגיע לה 18.5 ימים (לפי 11 חודשי עבודה ולא 11.5 חודשים בהתאם לוותק העובדת) של הודעה מוקדמת ואילו המעסיקה שילמה רק בעבור 18 ימים של הודעה מוקדמת. לאור זאת המעסיקה נדרשה לשלם עוד חצי יום אותו לא כללה לקחה בתחשיב.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד מעיין קישלס, עו"ד רן בינות ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
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.