

חוזרים

נדבכת בקורונה במקום העבודה? בדוק את זכאותך לדמי פגיעה בעבודה!

ביום 20.7.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין קורונה במקום העבודה. להלן ההודעה במלואה:

מי שחלה בקורונה כתוצאה מחשיפה לחולה במקום העבודה - יכול להיות מוכר כנפגע בעבודה, ולקבל מהביטוח הלאומי דמי פגיעה מעבודה עבור הימים שלא עבד, בזמן שהיה חולה בקורונה.

אם חלילה תישאר לך נכות כתוצאה ממחלת הקורונה, תוכל להיות זכאי לקצבה או למענק, בהתאם לנכות שונתרה. לבדיקת זכאות יש להגיש לנו תביעה לדמי פגיעה.

אם יש עובדים נוספים שנדבקו במקום העבודה שלך - תבקש מהמעסיק לציין זאת באישור המעסיק שבתביעה.

שימו לב, מי שנכנס לבידוד כתוצאה מחשיפה לחולה בקורונה במקום העבודה אך לא חלה בעצמו בקורונה - לא יוכר כנפגע בעבודה.

הודעה לתקשורת - פסק דין בבג"ץ 1633/20 ובבג"ץ 2070/20 בעניין הוצאת תעודת מחלה גורפת לעובדים שכירים שנמצאים בבידוד בשל חשש להידבקות בקורונה

ביום 27.7.2020 פרסם בית משפט העליון הודעה בדבר קבלת שתי עתירות שהגישו, בין היתר, מספר ארגוני מעסיקים וקבע כי חוק דמי מחלה אינו מסמיך את ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות להנפיק תעודת מחלה גורפת לכל העובדים השכירים השוהים בבידוד מחשש להידבקות בנגיף הקורונה. על כן נקבע כי תעודת המחלה הגורפת בטלה.

בית המשפט הגיע למסקנה זו לאחר שניתח את לשון חוק דמי מחלה ותכליותיו וקבע כי חשש למחלה או להידבקות בנגיף הקורונה אינו בגדר "מחלה" ששוללת מהעובד את הכושר לבצע את עבודתו, כנדרש בחוק. עם זאת ועל מנת למנוע פגיעה בעובדים ולאפשר היערכות מתאימה, נקבע כי ביטולה של תעודת המחלה הגורפת לשוהים בבידוד ייכנס לתוקף ביום 30.9.2020.

סוגיה דיני עבודה

היעדרות עובד בתשעה באב

עו"ד דנה להב

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק.

בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי

מה במבזק

חוזרים

■ מי שחלה בקורונה כתוצאה מחשיפה לחולה במקום העבודה - יכול להיות מוכר כנפגע בעבודה, ולקבל מהביטוח הלאומי דמי פגיעה מעבודה עבור הימים שלא עבד, בזמן שהיה חולה בקורונה.

■ הודעה לתקשורת - פסק דין בבג"ץ 1633/20 ובבג"ץ 2070/20 בעניין הוצאת תעודת מחלה גורפת לעובדים שכירים שנמצאים בבידוד בשל חשש להידבקות בקורונה

סוגיה דיני עבודה

■ היעדרות עובד בתשעה באב

מאמר

■ הדיווח למוסד לביטוח לאומי של העובד ושל המעסיק בהפסקת עבודה ובחזרה לעבודה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כקבוע בחוק חופשה שנתית.

שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב.

לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיקו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותבת – 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.

מאמר

הדיווח למוסד לביטוח לאומי של העובד ושל המעסיק בהפסקת עבודה

ובחזרה לעבודה

רו"ח אורנה צח-גלרמ

המאמר מתמקד בהיבטים הקשורים לביטוח הלאומי לאור המשבר הכלכלי הנובע מנגיף הקורונה ומבוסס על המידע הידוע לכותבת ביום כתיבתו. לפני שימוש במידע יש להתעדכן באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי. המידע במאמר נועד להסב את תשומת הלב לאמור בו ואינו מהווה ייעוץ או חוות דעת.

בעקבות הגל השני של התפרצות נגיף הקורונה בישראל, הוארכה תקופת הזכאות לדמי אבטלה ולמענק הסתגלות מיוחד.

רקע על חופשה ללא תשלום ודמי אבטלה

בעקבות הגל השני של התפרצות נגיף הקורונה בישראל, הוארכה תקופת הזכאות לדמי אבטלה ולמענק הסתגלות מיוחד.

משמעות חופשה ללא תשלום (חל"ת) - במילים פשוטות, השעיית חוזה עבודה - הפסקת החוזה ללא ניתוק של יחסי העבודה לתקופת החופשה. ככלל, בחל"ת ביוזמת העובד אין זכאות לדמי אבטלה כי העובד יכול לחזור לעבוד אצל המעסיק ולכן אינו דורש עבודה.

חל"ת ביוזמת המעסיק (חל"ת כפוי) - כאשר המעסיק מוציא את העובד לחל"ת, העובד אינו יכול לעבוד אצל המעסיק שהוציא אותו לחל"ת הכפוי והוא יכול לעבוד במקום אחר (לרבות דרך לשכת התעסוקה). המוסד לביטוח לאומי פרסם כבר בעבר הוראות לתשלום דמי אבטלה בחל"ת כפוי. למען הסר ספק, תקנות החירום קבעו את התנאים המקדמיים שבהם חל"ת כפוי מאפשר לקבל דמי אבטלה בתקופת משבר הקורונה.

חל"ת כפוי בזמן משבר הקורונה לפי תקנות החירום - בתקנות החירום נקבע, למען הסר ספק, כי לא ישולמו דמי אבטלה למבוטח שהעסקתו הופסקה בשל חופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק, אלא אם מתקיימים שני התנאים כדלקמן (כמובן שחייבים להתקיים כל התנאים הרגילים המזכים בדמי אבטלה):

1. העובד הוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק לתקופה רצופה של 30 ימים לפחות (תקופת החל"ת).
2. העובד אינו זכאי לשכר בתקופת החל"ת.

בהצעת החוק שנדונה בימים אלה בכנסת כהכנה לקריאה שנייה ושלישית, מוצע להקטין את התקופה ל-14 ימים בתקופה שתיקבע.

עובדים שמעדיפים להישאר בבית (למשל, כדי לטפל בילדים) במקום לעבוד לפי הוראות המעסיק, אינם זכאים לדמי אבטלה, כי לא פוטרו ולא הוצאו לחל"ת כפוי למשך 30 יום לפחות.

כפל דמי אבטלה עם תשלום בפועל של ימי חופשה בזמן חל"ת - סעיף 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי קובע שלא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בעד תקופה שהוא זכאי, בין היתר, לדמי חופשה

סיכום של דברים

המאמר מתמקד בהיבטים לביטוח הלאומי לאור המשבר הכלכלי הנובע מנגיף הקורונה.

שנתית המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה. כלומר, תשלום לעובד בעד ימי חופשה בתקופה שהעובד זכאי לדמי אבטלה, שולל את הזכאות לדמי אבטלה.

אי קיזוז ימי חופשה לעובד שהמעסיק מוציא אותו לחל"ת לראשונה - הכלל הרגיל של ימי חופשה בחל"ת כפוי - לא ישולמו דמי אבטלה בעד הימים שבעדם מגיעים לעובד ימי חופשה, אף אם בחר העובד שלא לנצל את ימי החופשה הצבורים המגיעים לו, ואף אם הוא אינו מקבל תשלום בגינם מן המעסיק.

הכלל האמור אינו בתוקף בשלב זה בשל משבר הקורונה. המוסד לביטוח לאומי מסר שאינו מנכה את ימי החופשה מדמי האבטלה למובטלים חדשים, עד להחלטה בעניין.

המאמר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

הכותבת - רואת חשבון, בעלת פרקטיקה פרטית לייעוץ, לייצוג ולהכשרה בתחומי הביטוח הלאומי למעסיקים, לעצמאים וליחידים ולמתן פתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי. בין תפקידיה הציבוריים: חברת נשיאות לשכת רואי חשבון, יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם המוסד לביטוח לאומי ונציגת הלשכה בכנסת בנושא זה.

תקצירי פסיקה חדשה



בג"ץ קבע כי הצו הגורף שאישר ימי מחלה על בידוד יבוטל

בג"ץ 1633/20 ו- 2070/20 סל שרותי בריאות ואח' נ' מדינת ישראל ואח'. ניתן ביום 27-07-2020 בבית הדין הגבוה לצדק בירושלים, ע"י כבוד הנשיאה השופטת אסתר חיות, השופט עוזי גליקמן ושופט אלכס שטיין

עתירה זו עוסקת בטענתם של גופים המייצגים מעסיקים רבים כנגד תוקפות את הוצאתה של "תעודת מחלה גורפת לעובד השווה בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020". לטענת העותרים, תעודה זו הוצאה בחוסר סמכות ועל כן יש להכריז על בטלותה. מנגד, המדינה בצרוף ההסתדרות טענה, כי תעודת המחלה הגורפת כמוה ככל תעודת מחלה שניתנה מכוח חוק דמי מחלה ומחייבת את המעסיק. זאת, מאחר שהתעודה הוצאה על ידי רופאה בכירה, מומחית בעלת-שם בתחום האפידמיולוגיה, כחלק מהמאבק הלאומי, והכלל עולמי, בפנדמיית הקורונה. עוד נטען כי התעודה הותאמה לצורכי לצרכי השעה אשר גוזרים על כל אדם שקיים לגביו חשש של הדבקה בנגיף להיכנס לבידוד. נקבע כי תבטל תעודת המחלה הגורפת עד לסוף חודש ספטמבר 2020 וכן הוטלה חזקה על כלל הגורמים הרלבנטיים כי בפרק הזמן שעד כניסת הוראת הבטלות לתוקפה, תיבחן המשיבה את השאלה מיהו הגורם שראוי שיישא בנטל הכלכלי הכרוך בשמירה על בריאות הציבור בהקשר זה, וכי תיקבענה הוראות מתאימות לטובת העובדים, המעסיקים והציבור בכללותו.

פיטורי עובדת בהריון לאחר חמישה חודשי עבודה לא מהווים התחמקות מהגנות הקבועות בחוק עבודת נשים

סע"ש 35150-04-17, מעין ממן נ' תאופיק עראם. ניתן ביום 22.12.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש

עובדת בהריון אשר הועסקה בתפקיד פקידותי במשרד רואה חשבון במשך כ-חמישה חודשים וארבעה ימים, הגישה תביעה כנגד מעסיקה בטענה לפיה פוטרה מעבודתה, מחמת הריונה בניגוד להוראות חוק שיווין ההזדמנויות בעבודה, מבלי שנערך לה שימוע ובסמוך להשלמת ששה חודשי עבודה וזאת על מנת לחמוק מהגנות הקבועות בחוק עבודת נשים. המעסיק טען מנגד, כי העובדת פוטרה משיקולים ענייניים וללא קשר להריונה. שכן העובדת נהגה לאחר או לצאת מוקדם פעמים רבות ללא הודעה או תיאום מוקדם ולא ביצעה את עבודתה לשביעות רצונו וכן נעדרה ל- 6 ימים ברציפות ללא הודעה בתקופה הלחוצה ביותר במשרד. בית הדין קיבל תביעתה של העובדת בחלקה הקטן, המעסיק נדרש לשלם פיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין בסך של 6,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מעיין קישלס

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