

מאמר

מה במבזק

מאמר

- סיכום המצב המשפטי בשנת 2021- המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני חקיקה עיקריים

חוזרים

- לוח מועדי התשלום למוסד לביטוח לאומי לשנת 2022
- שינויים בחוק אבטלה במסגרת העלאת גיל הפרישה לנשים

סיכומם של דברים
מאמר זה מסכם את הפסיקות הבולטות ביותר שהיו בשנת 2021 וכן את עיקרי תיקוני החקיקה.

סיכום המצב המשפטי בשנת 2021 – המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני חקיקה עיקריים

עו"ד ג'ולייט אליהו

חקיקה

חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 224 והוראת שעה), התשפ"א - 2021

ביום 16.3.2021 פורסם ברשומות חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 224 והוראת שעה), התשפ"א - 2021, העוסק בתשלום דמי ביטוח בעד עובד בחופשה ללא תשלום. בהתאם לתיקון לחוק, עובד ששהה בחל"ת בהסכמת המעסיק במשך חודש קלנדרי מלא אחד לפחות, מיום 1.4.2020 ועד יום 30.4.2021 ומעסיקו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו, יהיה המעסיק פטור מתשלום דמי ביטוח בעדו עבור התקופה שבה היה העובד בחופשה ללא תשלום בתקופה הזו. על פי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971, מעסיק מחויב לשלם למשך חודשיים דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות עבור עובד השהה בחל"ת בהסכמת המעסיק, בשיעור של 6.57% משכר המינימום. בהתאם לתיקון לחוק הביטוח הלאומי, מעסיק יחויב בתשלום דמי ביטוח לאומי עבור עובד השהה בחל"ת לפי הכנסת העובד בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, אם הכנסתו האמורה פחתה משכר המינימום.

חוק עבודת נשים (תיקון מס' 62), התשפ"א - 2021

ביום 4.7.2021 פורסם ברשומות חוק הביטוח הלאומי (תיקון מספר 225 והוראת שעה), התשפ"א - 2021 במסגרתו תוקן חוק עבודת נשים (תיקון מס' 62), התשפ"א - 2021 אשר עניינו הגבלת פיטורים של עובדות אשר מוגנים מפני פיטורים. מעסיק שקיבל היתר להוציא עובדת לחל"ת בתקופה שבה העובדת מוגנת מפני פיטורים 60 הימים שבהם העובדת מוגנת מפני פיטורים לא יחפפו עם תקופת החל"ת. כלומר, 60 הימים שבהם אסור לפטר עובדת ייספרו מתום תקופת החל"ת. התיקון לחוק החול מיום 24.12.2020 ועד יום 31.12.2021.

חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב - 2021

ביום 18.11.2021 פורסם ברשומות חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב-2021. במסגרת החוק תוקן חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004. בהתאם לתיקון, החל מיום 1.1.2022, גיל הפרישה לנשים יעלה באופן הדרגתי עד לגיל 65.

חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה) (תיקון), התשפ"ב - 2021

ביום 22.12.2021 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), (תיקון), התשפ"ב-2021. הוראת השעה קובעת כי על אף האמור בחוק גיל פרישה ובחוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970, מעסיק לא יחייב עובד שהוא הורה שילדו נפטר והגיע לגיל פרישת חובה לפרוש מעבודתו בשל גילו, בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה. בהתאם לתיקון להוראת השעה, הוראת השעה תעמוד בתקופה 6 שנים מיום תחילתה (ולא 4 שנים).

פסיקה

הוצאת עובד לחל"ת בעקבות הקורונה ללא הסכמתו מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודה ואינה מהווה "סיכול חוזה"

העובדת, סייעת רופא שיניים תבעה את מעסיקה לפיצויי פיטורים בגין התפטרותה בתקופת החופשה ללא תשלום, אליה הוצאה בעקבות התפשטות מגפת הקורונה. לאור התקיימות כל תנאי סעיף לחוק פיצויי פיטורים במקרה של הרעה מוחשית בתנאי העבודה ונסיבות אחרות שלא ניתן לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, ביה"ד פסק כי הוצאת עובד לחל"ת היא הרעה מוחשית בתנאי העבודה. כמו כן, הוכח קשר סיבתי בין ההתפטרות להרעה והעובדת גם נתנה למעסיקה התראה סבירה על כוונתה להתפטר והזדמנות נאותה להשיבה לעבודה. ביה"ד פסק גם כי הגנת סיכול החוזה בנסיבות שאינן צפויות או תלויות במעסיק אינה עומדת למעסיקה. הגם שהבסיס ליצירת יחסי עבודה חוזי, ספק אם ניתן להחיל על הזכויות הסוציאליות הנובעות ממנו את דיני הסיכול,

שכן בעצם יצירת יחסי עבודה צומחים לצדדים לחוזה העבודה, סלי זכויות וחובות שחלקן מתגבשות במועד הפסקת יחסי העבודה, הגם שנסיונות התגבשות לרוב אינן ידועות או צפויות מראש (סעי' 57094-10-20, אלנה מוסניצקי נגד ד"ר לביא דוד, מיום 21.12.2020).

עובד בענף המלונאות זכאי להסדר פנסיוני לפי ההסכם הקיבוצי הענפי אלא אם ההסדר מכוח צו פנסיית חובה הוא הסדר עדיף מנקודת ראות

עובדות הועסקו במוקד המכירות הטלפוני בבית מלון ושכרן הורכב משכר יסוד ועמלות מכירה. העובדות הגישו תביעה כנגד המעסיק על כך שלא הופרש על רכיב העמלות לקרן הפנסיה. המעסיקה טענה כי לפי ההסכם הקיבוצי הענפי במלונאות רכיב העמלות אינו נכלל במשכורת הכוללת. ביה"ד האזורי חייב את המעסיק להפקיד גם על רכיב העמלות לפנסיה. המעסיקה הגישה ערעור לביה"ד הארצי לעבודה. ביה"ד הארצי פסק כי עובד בענף המלונאות זכאי להסדר פנסיוני לפי ההסכם הקיבוצי הענפי אלא אם ההסדר מכוח צו פנסיית חובה הוא הסדר עדיף מנקודת ראותו. אם לשכרו של העובד מתווספות עמלות מכירה אישיות המהוות רכיב הנכלל בחישוב פיצויי פיטורים, זכאי כי תבוצענה בגינו הפקדות להסדרי ביטוח פנסיוני בסכומים המתחייבים מההסכם הענפי (שאינם כוללים את רכיב העמלות), אולם הפקדות אלה לא תפחתנה מההפקדות לפי צו פנסיית חובה (הכולל את רכיב העמלות). כפועל יוצא מכך, העובד זכאי כי תבוצענה בגינו מידי חודש בחודשו הפקדות לפי ההסכם הקיבוצי הענפי או לפי צו פנסיית חובה לפי הגבוה מבניהם (ע"ע 25181-03-19, מלוונת הכשרת הישוב בע"מ נגד שי בן עמי ואח', מיום 04.03.2021).

הלכה חדשה בדיני עבודה בשאלת אופן חישוב הזכויות למי שהוכר בדיעבד כעובד

בית הדין הארצי לעבודה בהרכב מורחב של שבעה שופטים, דן ב 4 ערעורים שעניינם הכרה ביחסי עובד ומעסיק בדיעבד. נקבע כי לקביעת הזכויות של מי שהוכר למפרע כעובד, שני נדבכים. פיצוי ממוני המצריך קביעה של הנזק הממוני, ופיצוי לא ממוני שבו מוקנה לבית הדין שיקול דעת להתאים את גובה הסנקציה לחומרת ההפרה, תוך יצירת הרתעה שולית רצויה ומתן משקל לשאלת תום הלב (ע"ע 15868-04-18, כותה נ' עיריית רעננה, מיום 7.4.21).

מלצרית שעברה אירוע "בודי שוט" במסעדה הוכרה כנפגעת שעברה הטרדה מינית בעבודה

מלצרית, עולה חדשה, שעבדה חודש ימים בלבד תבעה את מעסיקתה על קיום אירוע בודי שוט בו השתתפה. העובדת דרשה פיצוי מהמעסיקה והמנהל בגין אי קיום חובותיהם מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998. בית הדין האזורי דחה את התביעה היות שקבע כי המעשה "בודי שוט" שבוצע על גופה של המלצרית אינו בגדר מעשה מגונה או מהווה הטרדה מינית. העובדת ערערה לביה"ד הארצי שם התקבל הערעור ונקבע כי האירוע מבזה וגורם ל"החפצת" האישה וכי המנהל היה האחראי על העובדת, אשר על כן התקיימו יחסי מרות וניצול לרעה בכוחו ויתרה מכך הואשמה המעסיקה באי קיום הוראות החוק בטיפול התלונה של העובדת ואף בהעברת מסר שגוי וחמור לעובדים לפיו אירוע הבודי שוט אינו מהווה הטרדה מינית (ע"ע 39841-11-20, פלונית נ' ריפר קפה ואלמוני, מיום 8.08.2021).

פיטורים מחמת הגעה לגיל פרישה מחייבים שקילת רצון העובד

קצין ביטחון אשר עבד שנים רבות בחברת ימק"א וחברת הבת שלה, תבע את מעסיקותיו והמנכ"ל שבראשן על זכויות סוציאליות שונות, לרבות פיטורים שלא כדין ומחמת הגיעה לגיל פרישה. לאחר ניהול ההליך ושמיעת העדים, התקבלה תביעת העובד לפיצוי כספי בדין פיטורים בסך 100,000 ש"ח עקב הגעה לגיל פרישה ומבלי לשקול את בקשת העובד ורצונו להמשיך לעבוד (ע"ע 12069-06-20, פלונית נ' מדינת ישראל ואלמונית, מיום 25.03.2021).

ביה"ד הארצי פסק כי הפקדה לפיקדון מסתננים אינה מחליפה הפקדות לפי צו הרחבה/הסכם קיבוצי בענף הניקיון אלא בא על חשבונם בלבד

עובדים מבקשי מקלט, מסתננים שהועסקו כעובדי ניקיון בתחומן של רשויות מקומיות בחברות הנותנות שירותי ניקיון הגישו תביעות לביה"ד בהן טענו כי הם זכאים בנוסף להפקדה של 16% לחשבון הפיקדון להשלמת הפקדות נוספות כמתחייב על פי צו ההרחבה בענף הניקיון לרבות קרן השתלמות. לטענת המעסיקים הפקדה של 16% לפיקדון מסתננים באה במקום החובה להעביר תשלומים לקופות לפי צו ההרחבה בענף הניקיון והיא ממצה את חבות המעסיקים. ביה"ד הארצי לעבודה דן בערעורים שהגישו המעסיקים על הקביעה כי המעסיקים ישלמו למסתננים פיצוי חלף הפקדות לקרן השתלמות וזאת בנוסף להפקדת 16% לחשבון הפיקדון. ביה"ד הארצי דחה את הערעורים של המעסיקים ופסק כי תשלומי מעסיקים לחשבון הפיקדון עבור עובדים מסתננים (16% חלק מעסיק) אינם מחליפים את התשלומים שעליהם לשלם לקופות בהתאם לצו ההרחבה

בענף הניקיון ואינם באים במקומם, אלא באים על חשבונם בלבד (בר"ע 52980-11-20, י.ב שיא משאבים נגד TEAME FSAHAYE KIBROM, מיום 02.09.2021).

בית הדין הארצי: לא ניתן בדיעבד לשלול פיצויי פיטורים מעובד שסרח

מדובר בערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בחיפה. שבו נפסק כי עובד שהועסק כנהג הסעות משנת 1994 עד שנת 2019 ופוטר עקב סגירת החברה, זכאי לפיצויים ושאר רכיבי שכר. לעומת זאת המעסיקה זכאית לקזז מהעובד ימי חופשה, בגין נסיעות פרטיות שביצע העובד ללא רשות המעסיקה. על כך העובד והמעסיקה הגישו ערעור לבית הדין הארצי, כאשר העובד טען כי הינו

זכאי לפיצויים החל משנת 1994 ולא רק משנת 2011 כפי שנפסק בבית הדין האזורי. מנגד ערערה המעסיקה על זכאות העובד לפיצויים, מאחר שהעובד פוטר בשל הנסיעות הפרטיות כקשר סיבתי עקיף, למרות שבשעת הפיטורים העובד למעשה פוטר עקב סגירת מקום העבודה. בית הדין הארצי דחה את הערעורים וקבע, כי הוא מותיר את פסיקת בית הדין האזורי על כנה (ע"ע 17014-12-20/ ע"ע 79894-12-20, איליה אליהו אשורוב נ' 1. אלונה הסעות והובלות בע"מ 2. גדי פייג ושי פייג, מיום 9.8.2021).

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.

חוזרים

לוח מועדי התשלום למוסד לביטוח לאומי לשנת 2022

ביום 5.1.2022 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר 1460 בעניין מקדמות דמי ביטוח לעצמאים ולבעלי הכנסות שלא מעבודה. להלן עיקרי החוזר:

מועדי התשלום בשנת 2022 הם:

- 15.1.2022 בעד דצמבר 2021
- 15.2.2022 בעד ינואר 2022
- 15.3.2022 בעד פברואר 2022
- 15.4.2022 בעד מרס 2022
- 15.5.2022 בעד אפריל 2022
- 15.6.2022 בעד מאי 2022
- 15.7.2022 בעד יוני 2022
- 15.8.2022 בעד יולי 2022
- 15.9.2022 בעד אוגוסט 2022
- 21.10.2022 בעד ספטמבר 2022
- 15.11.2022 בעד אוקטובר 2022
- 15.12.2022 בעד נובמבר 2022

סיכום של דברים
ביום 5.1.2022 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר 1460 בעניין מקדמות דמי ביטוח לעצמאים ולבעלי הכנסות שלא מעבודה.

שינויים בחוק אבטלה במסגרת העלאת גיל הפרישה לנשים

ביום 29.12.2022 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הסבר לגבי שינויים בחוק אבטלה שחלו במסגרת העלאת גיל הפרישה לנשים. להלן עיקרי החוזר:

אחת הרפורמות שנכנסו לחוק ההסדרים היא "דחיית גיל פרישה לנשים", עפ"י המתווה גיל הפרישה ידחה מגיל 62 לגיל 65 באופן מדורג.

לשינוי גיל הפרישה יש השלכות רבות כגון: דחיית הזכאות המותנית לקצבת אזרח ותיק, דחיית הזכאות לקבלת קצבה מקרנות הפנסיה הוותיקות (שלגביהן נקבע תקנון אחיד או שהתאימו את תקנוניהן), ודחיית הזכאות להטבת מס בשל קבלת קצבת פנסיה, ודחיית ההטבות מכוח החוק לאזרחים וותיקים.

על מנת לצמצם את הפגיעה בזכויותיהן השונות, נעשו מספר תיקונים בחוק הביטוח הלאומי, לרבות בדמי האבטלה לנשים אשר הושפעו מהעלאת גיל הפרישה.

תיקון החוק בדמי אבטלה מגדיל את ימי הזכאות לנשים שנולדו לאחר 01.01.1960 והן בגיל 57 עד 67 ב 125 ימים תחת הגבלת תקרה של 300 ימים, וכן מאריך להן את שנת הזכאות ל 18 חודשים.

החוק מבדיל בין שתי קבוצות גיל:

1. דמי אבטלה לנשים בגילאי 60-57 החל מינואר 2022.

2. דמי אבטלה לנשים בגילאי 60 ומעלה החל מינואר 2022.

דמי אבטלה לנשים בגילאי 60-57 החל מינואר 2022

- השינוי יחול בתביעות שיוגשו מתאריך קובע 01/22 ואילך.

א. ימי הזכאות לאישה מגיל 57 עד 60 יגדלו ב 125 ימים.

ב. ישנה תקרה של 300 ימי תשלום (175 ימים במקור + 125 ימי תוספת) עד תום שנת הזכאות המוארכת במקום 175 ימים. ככול ששולמו ימים מעבר ל 175 מכוח חוקי הקורונה, הם יובאו בחשבון לעניין תקרת התשלום של 300 יום.

ג. שנת האבטלה תוארך ל 18 חודשים בכדי שניתן יהיה לנצל את 300 ימי הזכאות.

ד. החל מתחילת ניצול מכסת 125 ימי התוספת לאחר 01.01.22 תקרת דמי האבטלה תהיה 1.46% מהשכר הממוצע במשק. נכון לכתובת החוזר מדובר ב 154 ש"ח ליום (כ 4,000 ש"ח בחודש).

ה. מבטחת אשר תופנה להכשרה מקצועית על ידי שירות התעסוקה, תהיה זכאית לדמי אבטלה בתעריף של 70% עד היום ה-175. החל מהיום ה-176 כשתתחיל לנצל את מכסת 125 ימי התוספת, ישולם לה בתעריף של 100% מדמי האבטלה.

ו. ככול שתסרב להפניה להכשרה מקצועית החל מיום התשלום ה-176, תופסק זכאותה לדמי אבטלה ליתרת ימי התוספת עד תום שנת הזכאות שהוארכה. (מהיום ה 176 ועד ליום ה 300)

ז. לגבי סירוב להצעת עבודה או הכשרה מקצועית במהלך 175 הימים הראשונים, לא חל שינוי בסנקציה החוקית: זכאותה לדמי אבטלה תישלל במשך 90 ימים זאת בנוסף להפחתה של 30 ימים ממכסת זכאותה (יתרת ימים של 270 ימים).

- כאשר המבוטחת תגיע לגיל 60 היא עוברת לקטגוריה השנייה, לגילאי 60+

דמי אבטלה לנשים בגילאי 60 ומעלה החל מינואר 2022

- השינוי יחול בתביעות שיוגשו מתאריך קובע 01/22 ואילך.

א. ימי הזכאות לאישה החל מגיל 60 יגדלו ב 125 ימים.

ב. ישנה תקרה של 300 ימי תשלום (175 ימים במקור + 125 ימי תוספת) עד תום שנת הזכאות המוארכת במקום 175 ימים. ככול ששולמו ימים מעבר ל 175 מכוח חוקי הקורונה, הם יובאו בחשבון לעניין תקרת התשלום של 300 יום.

ג. שנת האבטלה תוארך ל 18 חודשים בכדי שניתן יהיה לנצל את 300 ימי הזכאות.

ד. בשונה מגילאי 60-57, למבוטחת שהגיעה לגיל 60 לא תוגבל תקרת תשלום דמי האבטלה החל מהיום ה-176. לגובה התשלום של 1.46% מהשכר הממוצע במשק.

ה. החל מהיום ה 176 מבטחת מגיל 60 רשאית לסרב להצעות עבודה והכשרות מקצועית מטעם שירות התעסוקה ללא שלילת ימים והפחתות תשלום. יחד עם זאת, מובטלת שסירבה להכשרה מקצועית לפני גיל 60 והופסק לה תשלום ימי התוספת (מתוך 125 הימים שנוספו), לא תוכל להמשיך לקבל תשלום גם לאחר שתגיע לגיל 60 ועד סוף שנת הזכאות שהוארכה ל 18 חודשים.

ו. ככול שמבוטחת תבחר ללמוד בהכשרה מקצועית, תעריף דמי האבטלה יעמוד על 70%.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים

ביום 29.12.2022

פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הסבר לגבי שינויים בחוק אבטלה שחלו במסגרת העלאת גיל הפרישה לנשים.

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מימל 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.