

דברי הסבר

חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6), התשפ"ב – 2022

עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 11.5.2022 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6), התשפ"ב-2022 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

ע"פ חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, תשלום דמי המחלה יתבצע כדלקמן: עבור יום ההיעדרות הראשון לא יקבל העובד תשלום. עבור הימים השני והשלישי להיעדרו, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום רגיל. מהיום הרביעי להיעדרו ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום רגיל.

בהתאם לתיקון לחוק, עובד שחלה במחלה ממארת או מחלה שנדרש בשלה טיפול קבוע בדיאליזה, ונעדר בשל כך מעבודתו לשם טיפול תקופתי או בדיקות תקופתיות, אף לאחר החלמתו, יהיה זכאי לקבל ממעסיקו תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרו או מחלקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית (90 ימים), ובלבד שמסר למעסיקו אישור רפואי בכתב כי הטיפול או הבדיקה נדרשים בקשר לאותה מחלה.

תחילתו של התיקון לחוק הנו ב-1 לחודש שלאחר יום פרסומו, קרי החל מיום 1.6.2022 ואילך והוא יחול על היעדרות של עובד מיום התחילה ואילך.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים.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

אפשר סופית: הגדלת מענק העבודה ונקודות זיכוי ממס להורים לילדים בגילאי 6-12

ביום 17.5.2022 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והגדלת מענק עבודה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022. להלן ההודעה במלואה:

57 חברי כנסת תמכו בהצעה ו-49 התנגדו.

מוצע לקבוע כי בשנת המס 2022 תינתן נקודת זיכוי אחת נוספת להורה בעד ילדו שגילו בין 6 ל-13 שנים. בנוסף, מוצע להגדיל את מענק העבודה בשיעור של 40% בשנת המס 2022. כמו כן, מוצע לקבוע כי מי שהיה זכאי למענק עבודה בשנת 2021, ישולם לו סכום בשיעור 30% מסכום המענק כמקדמה על חשבון המענק לשנת 2022.

החלק הראשון בחוק נוגע לנקודות זיכוי להורים, תוספת של נקודה לכל אחד מההורים לילד שמלאו 6 עד 12. התוספת נוגעת ל-610 אלף הורים עובדים, בהיקף של 2.1 מיליארד ₪. אלה מצטרפים להטבות המס הקיימות כבר היום. שווי כל נקודת זיכוי הוא 2,796 ₪ בחישוב שנת.

חלקו השני של החוק נוגע למענק עבודה, כאשר התוספת תעמוד על 40% למענק הקיים, כך תעמוד התוספת על 1,600 ₪ בממוצע לזכאי, במקום 800 ₪ במתווה הקודם, בעלות כוללת של 500 מיליון ₪. במצב בו שני בני הזוג זכאים למענק העבודה, הסכום יכול להגיע עד ל-3,200 ₪. הצעד נעשה במסגרת מקדמה עבור שנת העבודה 2022, כדי לייצר תמריצים לתעסוקה.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6), התשפ"ב - 2022

חוזרים

■ אפשר סופית: הגדלת מענק העבודה ונקודות זיכוי ממס להורים לילדים בגילאי 6-12

■ הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 11.5.2022 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6), התשפ"ב-2022.

סיכומם של דברים

ביום 17.5.2022 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והגדלת מענק עבודה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022.

אושר סופית: תוארך התקופה להגשת תביעה על פגיעה בחושף-שחיתות

מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) תיקון מס' 4, התשפ"ב-2022.

מוצע להאריך את תקופת ההתיישנות לעניין תביעה לפי חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) מ-12 חודשים ל-3 שנים מבלי להחשיב בפרק זמן זה את התקופה שבין מועד הגשת תלונה לנציב תלונות הציבור בשל חשיפת שחיתות ועד לסיום בירורה, ובלבד שלא תעלה על שנתיים.

בנוסף, מוצע לקבוע כי היפוך נטל ההוכחה בתביעה מכוח החוק יתאפשר גם אם עברו שנתיים ממועד התלונה על ידי העובד ועד למועד הפגיעה בו על ידי המעסיק, וזאת במקום שנה, כפי שקובע החוק היום.

הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996

ביום 13.5.2022 פרסמה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה חוזר ובו הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד. להלן עיקרי החוזר:

הפליית נשים בשכר העבודה, הינה אחד הביטויים הנפוצים להפלייתן של נשים בשוק העבודה. מטרתו ועיקרו של חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996 (להלן - "חוק שכר שווה"), כמובא בסעיף 1 לחוק שכר שווה הינו לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה.

שוויון בשכר, למותר לציין, הוא יישום בסיסי ומרכזי ביותר של העיקרון הכללי של שוויון בין המינים, כפי שהוסבר בהצעת החוק - "פערים בשכר בין עובדת לעובד בעד עבודה שווה, בהיעדר נסיבות המצדיקות פערים אלה, עלולים לגרום לתחושת השפלה ופגיעה בערך העצמי של העובד או העובדת".

על ייחודיותו של חוק שכר שווה, עמד בית הדין הארצי בע"ע ארצי 14-05-1842 עיריית ירושלים נ' גלית קידר, (מיום 16.12.28) לאמור:

"... חוק שכר שווה נחקק מתוך מטרה לשרש את אפלייתן המבנית וההיסטורית של נשים כפי שהוכרה על ידי המחוקק, על ידי השוואת שכרן לשכר של גבר המבצע עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות-ערך. תפיסת השוויון העומדת בבסיסו של החוק היא תפיסה מתקדמת שאינה מסתפקת בתיקון הפליות אינדיבידואליות, אלא נועדה לבצע תיקון עמוק יותר שיוורד לשורשם של הדפוסים המפלים בעולם התעסוקה. רוח החוק ועומק תכליתו מאירים את הוראותיו כחלק מחזון רחב יותר של שוויון בין גברים לנשים - אשר בוחן לא רק את הפרטים ברמת ה"מיקרו", אלא את קבוצת הנשים ומצבה לעומת קבוצת הגברים, ברמת ה"מאקרו". החוק נועד לנסות ולהתגבר על ההפליה בין גברים לנשים בשוק העבודה גם כאשר היא נעשית בצורה סמויה, נסתרת ועקיפה, וגם כאשר היא מבוססת על פרקטיקות, תבניות ודפוסי חשיבה מושרשים ומקובלים".

חוק שכר שווה נועד לספק מענה אמיתי לבעיה רבת השנים של פערי השכר בין נשים לגברים בחברה הישראלית, ולרבות לעניין הקשיים הראייתיים בפניהם ניצבת עובדת בהוכחת תביעתה.

תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה

תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, אשר התקבל ביום 25.8.2020 נועד לאפשר כלי נוסף לעובדת למימוש הזכות לשכר שווה. בהתאם לתיקון, חלה חובה על גוף פרטי וציבורי אשר מעסיק מעל ל-518 עובדים/ות וכן על מעסיק ציבורי המוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לחוק 2 כאמור בסעיף 6א לחוק, להפיק שני דוחות, מידי שנה, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים, בהתאם להוראות החוק, להלן: ("הדיווח"):

הדוח הראשון, דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף המעסיק ובו פירוט השכר הממוצע של עובדים/ות המועסקים/ות אצלו, בפילוח עובדים/ות ותוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים/ות במקום העבודה.

הדוח הפנימי יכלול את כל הנתונים המפורטים בתוספת השנייה לחוק. עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, על המעסיק למסור לכל עובדת/ת, אחת לשנה, מידע בדבר הקבוצה שהוא/היא משתייך/ת אליה בפילוח העובדים/ות, סוגי העובדים/ות, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

סיכום של דברים

ביום 13.5.2022 פרסמה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה חוזר ובו הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד.

הדוח השני, בהתבסס על הדוח הפנימי, דוח פומבי שיפורסם לציבור, לרבות באתר האינטרנט של המעסיק אם יש לו כזה, שיכלול נתונים כלליים כמפורט בתוספת השלישית לחוק, מבלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה ובאופן שלא מאפשר זיהוי של עובד/ת ואינו כולל מידע רגיש כהגדרתו בחוק.

מטרת התיקון להגביר את השקיפות ולהביא לצמצום פערי השכר בשוק העבודה, כפי שנכתב בדברי ההסבר להצעת החוק.

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

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין שלל מהעובד חלק מפיצויי הפיטורים מאחר שהפעיל כפייה כלכלית על מעסיקתו

סע"ש (חי') 52852-09-19, יוסף פרידלנדר נ' עוקץ מערכות בע"מ. ניתן ביום 27.02.2022, ע"י כבוד סגן הנשיא השופט יגאל גלם, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה

בית המשפט קבע כי העובד יצר על המעסיקה לחץ כלכלי "בלתי לגיטימי". השגת שיפור בתנאי שכר בשיטות שגובלות בסחיטה ממעסיק כפי שהתנהל העובד אינה לגיטימית. יש כאן כפייה כלכלית מובהקת. העובד נהג בחוסר תום לב קיצוני. למעסיקה לא הייתה "ברירה סבירה" אלא להיכנע לדרישת העובד. התנהלות העובד אשר מטה את הכף לראות בה ככפייה כלכלית, הוא התניית ביצוע העדכונים בתוכנה ותפעולה בהיענות למלוא דרישותיו הכלכליות. בית המשפט קבע כי באיזון הכולל, ובשים לב לחומרתם היתרה של מעשי העובד, אל מול היותו עובד ותיק שתרים תרומה רבה למעסיקה, מצא לנכון לפסוק לטובת העובד פיצויי פיטורים בגובה 30% בלבד, כאשר את פיצויי הפיטורים יש לחשב על פי שכרו האחרון – טרם העלאת שכרו לאחר אירועי הכפייה.

נקבע: לא מתקיימים יחסי עובד מעסיק בין חברה לשותף בה

סע"ש 52922-06-20, משה כהן נ' א.מ.ע.י נדל"ן בע"מ ו- ישי בנין. ניתן ביום 16.02.2022, בבית דין אזורי חיפה, ע"י כבוד השופט טל גולן

במקרה זה נדחתה תביעתו של שותף בחברה להכיר בו כעובד החברה. החברה הוקמה לצורך רכישת בניין מסחרי והשכרתו. ניהול כושל של החברה בה היו 2 בעלי מניות עיקריים: השותף (יחד עם אמו) ושותף 2 (יחד עם אשתו) והפסד השותף בבית משפט מחוזי לעניין קיפוח בעלי מניות, הובילו את השותף שהפסיד בבית משפט מחוזי לבית הדין לעבודה. שם תבע השותף את החברה ואת שותף 2 בגין קיום יחסי עובד-מעסיק וטען כי הוא זכאי לתשלום שכר וזכויות סוציאליות בכל השנים בהם עבד בחברה. בית הדין כאמור דחה את תביעתו על בסיס נימוקים רבים כגון: היעדר הסכם עבודה, היעדר פיקוח, חוסר אמינות בגרסת השותף וקביעה שפסיקת בית הדין הארצי לפיה שותף בשותפות, בין רשומה ובין שאינה רשומה, אינו יכול להיחשב כעובד של השותפות.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד ועו"ד ג'ולייט אליהו

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.