

חוזרים

ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי סיכמו על העלאת דמי הבראה לעובדים במגזר הפרטי

ביום 27.6.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה בעניין דמי הבראה למגזר הפרטי. להלן עיקרי ההודעה:

ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי חתמו על הסכם קיבוצי כללי ולפיו תעודכן קצובת דמי הבראה לעובדים במגזר הפרטי ל-400 שקל ליום, לעומת 378 שקל לכלל המשק כיום. מדובר בתוספת שיכולה להגיע עד 220 שקל לעובד, כשבין 2 ל-3 מיליון עובדים במשק עשויים ליהנות מההעלאה.

בפנייה לממונה הראשית על יחסי עבודה, עו"ד רבקה ורבנר, מבקשים הצדדים כי שרת הכלכלה והתעשייה אורנה ברביבאי תרחיב את ההסכם בצו הרחבה כך שיחול על כלל העובדים והמעסיקים במשק, וזאת בין היתר לאור העלייה החדה במדד ובשיעור האינפלציה במשק.

בפנייה נכתב גם כי מאחר שמדובר בעדכון תקופתי קבוע המתבצע אחת לשנה, ומתבסס על מנגנון מוסכם לפיו קצובת דמי הבראה מתעדכנת בהתאם לשינוי במדד המחירים לצרכן, אין בתקופת הבחירות כדי לעכב או למנוע את הרחבת ההסכם.

הוארכה תקופת הזכאות לקבלת דמי בידוד למעסיקים ולעצמאיים עד 31.7.22

ביום 22.6.2022 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה הוארכה תקופת הזכאות לקבלת דמי בידוד למעסיקים ולעובדים עצמאיים עד 31.7.22. בהתאם להודעה, ביטוח לאומי משלם דמי בידוד למעסיקים ששילמו שכר לעובדים שלהם ששהו בבידוד וכן לעובדים עצמאיים ששהו בבידוד מתאריך 1.7.21 ועד 31.7.22 - וענו על תנאי הזכאות.

שימו לב, התשלום יינתן רק עבור ימי בידוד שדווחו למשרד הבריאות ואושרו על ידו.

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2022 - במגזר הציבורי

ביום 16.6.2022 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר ובו עדכון קצובת ביגוד. להלן החוזר במלואו:

יש לעדכן את קצובת הביגוד החל מ-1.7.2022 ב-4.15% להלן סכומי קצובת הביגוד המעודכנים:

רמה 3 – 1,603 ש"ח

רמה 4 – 2,237 ש"ח

סטודנטים - קצובת הבראה וביגוד לשנת 2022

ביום 16.6.2022 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בעניין קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים במגזר הציבורי, להלן החוזר במלואו:

1. בהתאם לאמור בסעיף 5 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים החל מ-1.6.2022 קצובת הבראה בסך של 1.44 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.

2. בהתאם לאמור בסעיף 5 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים החל מ-1.7.2022 קצובת ביגוד בסך של 0.73 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.

3. למען הסר ספק, מובהר כי התשלום יבוצע בתנאי שסכום הקצובה לחודש לא יהיה יותר מסכום הקצובה המשולם עבור 182 שעות עבודה, בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה באותו חודש.

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

מה במבזק

חוזרים

■ ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי סיכמו על העלאת דמי הבראה לעובדים במגזר הפרטי

■ הוארכה תקופת הזכאות לקבלת דמי בידוד למעסיקים ולעצמאיים עד 31.7.22

■ עדכון קצובת ביגוד לשנת 2022 - במגזר הציבורי

■ סטודנטים - קצובת הבראה וביגוד לשנת 2022

סוגיות בדיני עבודה

■ האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?

■ דמי מחלה בעקבות מחלת הקורונה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 16.6.2022 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר ובו עדכון קצובת ביגוד.

סיכומם של דברים

ביום 16.6.2022 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בעניין קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים במגזר הציבורי.

סוגיות בדיני עבודה**האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?****עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה (להלן: "צו ההרחבה") חל על כל העובדים והמעסיקים בישראל על כל העובדים והמעבידים בישראל, למעט:

1. עובדים ששכרם משתלם בהתאם להוראות הסכמים קיבוציים החלים בשרות הציבורי.
 2. עובדים ששכרם משתלם על פי הצמדה להסכמי שכר בשירות הציבורי.
 3. עובדים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- לחוק עבודת נוער, התשי"ג 1953 (להלן: "החוק") קובע הוראות, המתייחסות לבני נוער במשפט העבודה והבאות להעניק להם זכויות מיוחדות בגין היותם נערים. בחוק אין הוראה, המתייחסת לתשלום דמי הבראה.

בהיעדר המתייחסות בחוק לעניין הבראה, יחול הדין הכללי על נוער עובד קרי, צו ההרחבה לעניין הבראה.

בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.

לעניין זה יצוין כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה (ה"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212).

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

דמי מחלה בעקבות מחלת הקורונה**עו"ד מיטל דולב בלט**

סעיף 1 לחוק דמי מחלה, התשל"ו 1976 (להלן: "החוק") מגדיר מחלה כ- "אי כושרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי".

החוק אינו מוסיף ומגדיר מהו מצב בריאותי לקוי ולא קובע תנאים או דרישות, דוגמת הסיבה או הגורם למצב הבריאותי הלקוי כתנאי לזכאות, אלא מסתפק בקביעת תנאי כללי בלבד.

מכאן שעובד זכאי בכל מצב בריאותי לקוי, למעט המקרים בקבועים בסעיף 11 לחוק (זכאות לתשלום עקב תחולת דינים אחרים), לתשלום דמי מחלה, בכפוף לשאר התנאים הקבועים בחוק.

לאור האמור, עובד הנמצא מאומת למחלת הקורונה יהא זכאי לתשלום דמי מחלה מאת המעסיק ולא לדמי בידוד. זאת, בכפוף לכך שצבורים לרשותו ימי מחלה.

ע"פ החוק, תשלום דמי המחלה יתבצע כדלקמן: עבור יום ההיעדרות הראשון לא יקבל העובד תשלום. עבור הימים השני והשלישי להעדרו, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום רגיל. מהיום הרביעי להעדרו ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום רגיל. זאת, כל עוד לא חל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג מחייב אשר קובעים אופן תשלום אחר המיטיב עם העובד.

הכותבת – עו"ד, מנהלת מחלקת "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

כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.

סיכום של דברים

עובד הנמצא מאומת למחלת הקורונה יהא זכאי לתשלום דמי מחלה מאת המעסיק ולא לדמי בידוד. זאת, בכפוף לכך שצבורים לרשותו ימי מחלה.

תקצירי פסיקה חדשה



ביה"ד פסק פיצויי פיטורין לעובד שהתפטר בעידוד המעסיק והביע התלהבות יתרה להתפטרות

סע"ש 17733-04-20, מוהנד קרינאוי נגד מרכז שרות ש. חדד בע"מ, ניתן ביום 27.02.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה שדיאור

תושב שטחים שהועסק במוסך במשך כשבע שנים דרך שירות התעסוקה להעסקת עובדי שטחים הגיש תביעה כנגד המעסיקה לתשלום הודעה מוקדמת, השלמת פיצויי פיטורין וזכויות נוספות בגלל שלטענתו התפטר בעידוד והבעת התלהבות מצד המעסיקה. ביה"ד ציין כי הלכה היא שנטל ההוכחה בדבר פיטורים מוטל על כתפי העובד. במקרה דנן העובד עמד בנטל זה והוכיח על פי עדויות ותמליל השיחות בין הצדדים המצביעות על רצון המעסיקה לפטר. נראה שהייתה הסכמה בין הצדדים, העובד ציין שחפץ לעזוב והמעסיקה קיבלה זאת בהתלהבות יתרה ולמעשה הפסיקה עבודתו מיידית ולכן זכאי לפיצויי פיטורין.

בית הדין קבע, כי אימון הריצה בו נפצעה העובדת היה חלק אינטגרלי מפעילותה של קבוצת הריצה והכיר בעובדת כנפגעת עבודה

ב"ל 17279-10-19, נורית וינקלר נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 2.3.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופטת כרמית פלד

העובדת הצטרפה לקבוצת ריצה אשר ארגן המעסיק. באחד מאימוני הריצה של הקבוצה שנערך כהכנה למרתון תל אביב אליו נרשמה הקבוצה נפצעה העובדת. האימון התקיים בערב, מחוץ לשעות העבודה. תוך כדי ריצה, שעט כלב גדול לעבר העובדת ופגע בברכה באופן שהסב לה פגיעה ממשית, העובדת הובלה לבית החולים ונזקקה לטיפול רפואי ולשיקום. העובדת הגישה תביעה להכרה בתאונה כתאונת עבודה, אך, זו נדחתה על ידי המוסד לביטוח לאומי בנימוק, כי פגיעתה אירעה לאחר שעות העבודה, בפעילות ספורט שבוצעה מחוץ לכותלי המפעל, ולכן קבוצת הריצה אינה בגדר פעולה נלוות במידה סבירה לעבודה, לפיכך, אין לראות פעילות זו כקשורה לעבודה. לאור זאת, הגישה העובדת את התביעה הני"ל. בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה ושוכנע, כי למעסיק היה אינטרס בקיומה של קבוצת הריצה וכי הייתה זיקה בין פעילות קבוצת הריצה לבין המעסיק. המעסיק יזם את ייסודה של קבוצת הריצה, מימן את שכר המאמן, העניק הטבות וסבסד אביזרי ריצה שונים, רשם את המשתתפים למירוצים ושילם את דמי הרישום ובמידת הצורך אף דאג, להסדרי לינה. בשולי הדברים ולמען הסר ספק, אף נפסק, כי האימון בו נפצעה העובדת היה חלק אינטגרלי מפעילותה של קבוצת הריצה אשר התכוננה באותה עת למרתון תל אביב. לפיכך, התביעה התקבלה והאירוע הוכר כתאונת עבודה.

קיום הטרדה מינית דורשת הוכחה של 51% כפי הנדרש במשפט אזרחי

סע"ש 3088-08-16 ו- 16130-06-17, פלונית נ' אלמוני. ניתן ביום 12.04.2022, בבית דין אזורי חיפה, ע"י כבוד השופטת איילת שומרוני-ברנשטיין

במקרה זה נדחתה תביעת עובדת שטענה כי הוטרדה מינית בסופרמרקט בו עבדה ע"י הטבח הראשי שהיה ממונה עליה. העובדת לא זימנה עדים כדי לשכנע את בית הדין כי אכן הוטרדה מינית על ידי האחראי עליה ואף גרסתה לא קבעה סדר כרונולוגי של האירועים שלהם טענה. העובד מנגד, הכחיש את הטענות כלפיו, התעקש לביצוע בדיקת פוליגרף ואף נמצא דובר אמת ובהמשך תבע בתביעה שכנגד את העובדת להוצאת דיבה ולשון הרע כלפיו בעקבות תביעתה. בית הדין דחה גם את התביעה שכנגד הואיל והעובד לא סיפק הוכחות ולא זימן עדים והסתפק בהעלאת טענות בעלמא.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבדז'נוב, עו"ד מעיין קישלס 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.