

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- לידעת מעסיקים ומשלמי פנסיה מוקדמת – דחיית מועד הגשת טופס 126 לביטוח לאומי
- הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996
- סוגיות בידי עובד היעדרות עובד ב-1 במאי
- היעדרות עובד בל"ג בעומר
- תקצירי פסיקה

לידעת מעסיקים ומשלמי פנסיה מוקדמת – דחיית מועד הגשת טופס 126 לביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה לפיה בהתאם להחלטת רשות המיסים, הוארך מועד הגשת דוח 126 השנתי (דיווח מס' 3) לשנת המס 2022 עד ליום 31.5.2023 (במקום 30.4.2023).

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

נציבות שוויון זכויות במשרד הכלכלה והתעשייה פרסמה עידכון להנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד. להלן עיקרי החוזר המעודכן:

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". 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. על מנת שעובדת המעוניינת לתבוע פערי שכר, תוכל לממש זכויותיה ולהוכיח את תביעתה, קבע המחוקק בס' 7 לחוק שכר שווה הוראת חוק ספציפית העוסקת במסירת מידע. כך נקבע בסעיף "מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד/ת, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים/ות המועסקים/ות אצלו, לפי סוגי עובדים/ות, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי העניין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים/ות, ושאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר. תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, אשר התקבל ביום 25.08.2020, 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 3 כאמור בסעיף 6 א 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 עובד/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 שאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

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 שנאמר בדברי ההסבר להצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6) (חובת פרסום דוח שנתי), התש"ף-2020.

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

סוגיות בדיני עבודה**היעדרות עובד ב-1 במאי****עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ה-1 במאי אינו נחשב כיום שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים, בצווי ההרחבה, או בהתאם לחוזה עבודה אישי או נוהג החל במקום העבודה, לעיתים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה").

חלק מן ההסכמים מפרטים רשימה של ימים שייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, מבלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, לעיתים ה-1 במאי מוגדר כיום בחירה.

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם האחד במאי.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

היעדרות עובד בל"ג בעומר**עו"ד הלית כהן רוניצקי**

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותבת – עורכת דין 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

עובד שאין לו זכות ליום בחירה ב-1 במאי מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד.

סיכום של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה בל"ג בעומר מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד.

תקצירי פסיקה חדשה

כאשר מדובר בהליך פרישה צפוי וידוע מראש, היקף השימוע וגם האמצעים לביצועו אינם חייבים לחפוף במדויק לאלו של שימוע המבוצע טרם פטורים
סע"ש 44172-06-22, שאול שאולי נ' בנק מזרחי טפחות. ניתן ביום 07.07.22, בבית האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד השופט עמיצור איתם



עובד שהסתיימה העסקתו ועם הגעתו לגיל פרישת חובה עתר לקבלת סעד זמני של המשך העסקתו אצל המעסיק בטענה כי נפל פגם בהחלטת הבנק לסיים את העסקתו בעת הגעתו לגיל פרישת חובה. טענותיו העיקריות של העובד נוגעות לאופן הפעלת שיקול הדעת על ידי הבנק כי נערך לו שימוע למראית עין ודבריו לא נשקלו בחפץ לב. הבנק טען כי השארת עובד אחרי גיל פרישה היא החרוג לכלל והבנק אינו רואה סיבה לחרוג ממנו. בית הדין קבע באשר לאופי ההליך כי סביר לקבוע בזהירות כי כאשר מדובר בהליך של פרישה שהוא כאמור ברירת המחדל והוא צפוי וידוע מראש, הרי שהיקף השימוע וגם האמצעים לביצועו אינם חייבים לחפוף במדויק לאלו של שימוע המבוצע טרם פטורים. בית הדין בחן את התנהלות הבנק והעובד וקבע כי בתחילה העובד פנה בכתב, פניה לקוגנית ומצומצמת למדי שעסקה בעיקר בנכותו. בנוסף ציין העובד שאת דבריו הוא מבקש ככלל להביא בכתב. באותו שלב, הבנק לא היה מחויב בקיום שימוע בעל פה. רק בשלב מאוחר יותר התבקשה עריכת שימוע בעל פה - אשר הבנק נענה לה. בסופו של יום נשמעו טענות העובד גם בכתב וגם בעל פה ובאופן נרחב. בית הדין קבע כי תשובתו המפורטת של הבנק לאחר ישיבת השימוע מתייחסת בפירוט לכל אחת מהטענות שהשמיע העובד והעובדה שהבנק בחר שלא לקבל אותן אין משמעותה שהן לא נשקלו. בית הדין דחה את בקשת העובד.

מתי הידבקות של עובד בנגיף הקורונה תחשב כפגיעה בעבודה?
ב"ל 41950-06-21, נטליה מיאצין נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 24.12.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופט קארין ליבר-לוי

העובדת עבדה כרוקחת בבית מרקחת אשר בזמנים הרלוונטיים היה בבעלותה. העובדת הגישה תביעה להכיר בהידבקותה בנגיף הקורונה כפגיעה בעבודה לפי סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי. העובדת טענה, כי נדבקה בנגיף הקורונה תוך כדי ועקב עבודתה בבית המרקחת. המוסד לביטוח לאומי דחה את תביעת העובדת מהטעמים הבאים: לא אירע לעובדת אירוע תאונתי תוך כדי ועקב העבודה, העובדת לא הוכיחה כי נחשפה לחולה קורונה במהלך עבודתה, אין קשר סיבתי בין עבודת העובדת לבין חשיפתה לנגיף הקורונה. מכאן תביעתה של העובדת. טענתה העיקרית של העובדת הייתה כי ההידבקות בנגיף הקורונה נבעה מחשיפתה ללקוחות מהמגזר החרדי, אשר לטענתה, פקדו את בית המרקחת כל יום. לשיטתו של המוסד לביטוח לאומי, אופן עבודתה של העובדת אינו מעיד כי נדבקה במקום העבודה – הייתה מחיצה בין העובדת והלקוחות וכלל המפגשים עם הלקוחות היו קצרים ונמשכו כ- 15 דקות. בית הדין דחה את התביעה ופסק כי במקרה שלפנינו, לא הוכחה זיקה מספקת העולה על שיעור ההסתברות הנדרש מעל 50% (מאזן הסתברויות), לאור העובדה, כי לא הוכחה חשיפה לחולה מאומת ספציפי, לא נשללה אפשרות להדבקות במקום אחר מחוץ למקום העבודה ברמה הנדרשת והפערים בגרסתה של העובדת, וזאת בשים לב לנטל המוגבר אשר מוטל על העובדת בהתאם להלכה הפסוקה. העובדת לא עמדה בנטל המוגבר המוטל עליה להוכיח הקשר בין הידבקותה בנגיף הקורונה לבין עיסוקה במקום עבודתה בתקופת העבודה הרלוונטית או תוך כדי ביצוע עבודתה ולכן תביעתה נדחתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד רן בינות ועו"ד מעיין קישלס
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.