

חוזרים

מיצוי זכויות למעסיקים שלא תבעו תגמולי מילואים עבור עובדיהם

ביום 20.7.2023 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מיצוי זכויות למעסיקים שלא תבעו תגמולי מילואים. להלן ההודעה במלואה:

אנו שמחים לעדכן אתכם שבימים אלה פתחנו בתהליך של מיצוי זכויות, למעסיקים שלא תבעו תגמולי מילואים עבור עובדיהם, בתקופות שירות שבוצעו בשנת 2022. לאחרונה שלחנו הודעות SMS לעובדים שלכם משרתי המילואים, כדי לקבל מהם אישור להעביר את פרטיהם אליכם המעסיקים (זאת בשל צנעת הפרט). בתחילת חודש אוגוסט נשלח לכם המעסיקים, מכתב מפורט עם פרטי העובדים שלכם שאישרו את העברת המידע ואת תקופות השירות, לצורך הגשת תביעה לקבלת התגמול. נמשך לפעול למיצוי זכויות של מעסיקים ומשרתי המילואים, כדי שתקבלו את מה שמגיע לכם!

שר העבודה חתם על קיצור שעות עבודת המתמחים בבתי החולים

ביום 24.7.2023 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה שר העבודה חתם על קיצור שעות עבודת המתמחים בבתי חולים. להלן עיקרי ההודעה:

על פי המתווה, קיצור התורניות יחל בעשרה בתי חולים בפריפריה. שר העבודה חתם על היתר הרופאים המועסקים בתורניות בשעות נוספות במפעלים רפואיים. ההיתר נחתם לאחר עבודת מטה נרחבת ובהתייעצות עם כלל הגורמים הרלוונטיים, בין היתר לאחר תהליך של הערות הציבור. על פי המתווה, קיצור התורניות יחל בעשרה בתי חולים בפריפריה, מתוך התפיסה שיש לחזק ראשית את הרפואה באזורים הללו. אורך יום עבודה מרבי לרופא המבצע תורניות בבתי חולים בפריפריה בימות השבוע לא יעלה על 19 שעות ועד 21 שעות מקסימום (במקום 26 שעות, טרום התיקון להיתר) וזאת החל מספטמבר הקרוב במקצועות המפורטים בהיתר. כמו כן, נקבעו תנאים מדידים להרחבת מתווה הקיצור למקצועות נוספים ולבתי חולים נוספים וזאת כדי להבטיח מימוש והרחבת ההיתר לכלל בתי החולים בארץ, תוך שמירה על היצע הרופאים בפריפריה. במקביל, משרד הבריאות מקדם תכניות להגדלת היצע הסטודנטים לרפואה וחיזוק הרפואה בפריפריה, על מנת להגדיל את היצע הרופאים ותוך הבטחת היכולת להרחבת המתווה לכל הארץ.

מאמרים

הטרדה מינית כתאונת עבודה

עו"ד ג'ולייט אליהו

מהי הטרדה מינית בהיבט של עולם דיני העבודה?

סעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") מגדיר הטרדה מינית כאחת מאלה:

1. סחיטה באיומים, כהגדרתה בחוק העונשין, כשהמעשה הנדרש הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים, לפי חוק העונשין - "מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים".
3. התייחסות מבזה או משפילה, המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית. "התייחסות" לפי סעיף 1 לחוק יכולה להיות בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות.
4. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם, שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.
5. לפי סעיף 1 לחוק, "הראה" - במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות.
5. התייחסויות חוזרות, המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.

בהתאם להגדרות 4 ו-5 לעיל, כדי שההתנהגות תיחשב להטרדה מינית, על המוטרד/ת להראות כי אינו/ה מעוניין/ת. עם זאת, סעיף 3(א)(6) לחוק הגדיר נסיבות, שבהן גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות, תהווה ההתנהגות הטרדה מינית.

מה במבזק

חוזרים

■ מיצוי זכויות למעסיקים שלא תבעו תגמולי מילואים עבור עובדיהם

■ שר העבודה חתם על קיצור שעות עבודת המתמחים בבתי החולים

מאמר

■ הטרדה מינית כתאונת עבודה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 24.7.2023 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה שר העבודה חתם על קיצור שעות עבודת המתמחים בבתי חולים.

סיכום של דברים

עקב השלכות הקשות של הטרדה מינית במקום העבודה, מאפשר המוסד לביטוח לאומי לסובלות/ים מפגיעה נפשית או פיזית בעקבות הטרדה בעבודה להגיש תביעה להכרה באירוע כאירוע של תאונת עבודה.

6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניונו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. הגנה טובה במשפט פלילי/אזרחי תהא אם מתקיים אחד מאלה:

1. הפרסום נעשה בתום לב, בהתייחס לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרותו.
2. הפרסום נעשה למטרה כשרה.

3. יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו.

בנוסף נקבע, כי המטריד מינית אדם בנסיבות המפורטות בתיקון לחוק, דינו כדין הפוגע במזיד בפרטיות זולתו כאמור בסעיף 5 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (קרי, דינו - מאסר 5 שנים).

לאור ההגדרות בחוק נלמד כי הטרדה מינית מוגדרת בצורה עמומה וסבוכה המתירה מקום רחב לפרשנות של בתי הדין לעבודה.

תאונת עבודה בהיבט של דיני הביטוח הלאומי

"תאונת עבודה" מוגדרת בסעיף 80 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה - 1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי"), בין היתר, כתאונה שאירעה לעובד במהלך עבודתו, בדרך מביתו של העובד למקום העבודה ובחזרה מהעבודה לביתו.

סעיף 92(א) לחוק קובע, כי עובד אשר נפגע בתאונת עבודה, ועקב כך היה מצוי באי כושר עבודה, יהיה זכאי לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, בכפוף לתנאים הקבועים בחוק.

הכרה באירוע הטרדה מינית כאירוע תאונת עבודה

מדינת ישראל מכירה באירוע הטרדה מינית בעבודה כחוויה טראומטית שמשפיעה על היכולת לעבוד ולתפקד בחיי היום-יום.

עקב ההשלכות הקשות של הטרדה מינית במקום העבודה, מאפשר המוסד לביטוח לאומי לסובלויות/ים מפגיעה נפשית או פיזית בעקבות ההטרדה בעבודה להגיש תביעה להכרה באירוע כאירוע של תאונת עבודה.

כך העובדת יכולה להיות זכאית לדמי פגיעה כפיצוי על אובדן השכר, למימון ההוצאות הרפואיות בעקבות הפגיעה ולקצבת נכות מעבודה.

הטרדה מינית שלא קשורה לעבודה יכולה לזכות בנכות כללית ע"י הגשת תביעה בהתאם למוסד לביטוח לאומי.

הטרדה מינית בעבודה בהיבט של דיני הביטוח הלאומי

על פי חוזר המוסד לביטוח לאומי מיום 22.09.2020 הטרדה מינית בעבודה היא התנהגות מילולית או פיזית בעלת אופי מיני, הנעשית בניגוד לרצונו של המוטרת. ההטרדה יכולה להיות מבטים, בדיחות גסות, הצגת תמונות פורנוגרפיות, אמירות דו-משמעיות, הערות פוגעניות בעלות אופי מיני, לחץ לבילוי משותף, מגע פיזי בלתי רצוי, דרישות לטובות הנאה מיניות, תקיפה מינית או אונס.

הטרדה מינית הנחשבת לפגיעה בעבודה יכולה להתרחש תוך כדי העבודה במקום העבודה או בכל מקום אחר אם מדובר בניצול מרות ביחסי עבודה.

קבלת קצבאות מביטוח לאומי

פגיעה נפשית או פיזית בעקבות ההטרדה בעבודה, מזכה בקצבאות הבאות רק לאחר שקיימת הכרה של הביטוח הלאומי באירוע כנפגעת בעבודה:

דמי פגיעה לתקופה של עד 91 ימים – פיצוי על אובדן הכנסה בתקופה שלאחר הפגיעה.
טיפול רפואי חינום עבור הבעיות הנובעות מהפגיעה שהוכרה.

קצבת נכות מעבודה - אם נותרה נכות כתוצאה מהפגיעה, תתכן זכאות לקצבת נכות מעבודה או למענק בהתאם להחלטה של ועדה רפואית.

הגשת תביעה להכרה כנפגעת עבודה

אופן הגשת התביעה להכרה בפגיעה בעבודה – [לחץ כאן](#)

איזה מסמכים צריך לצרף לתביעה?

אם התלונה טופלה בהליך משמעותי במקום העבודה, בהליך פלילי במשטרה או בהליך אזרחי בבית הדין, יש לצרף את כל המסמכים מהליך הטיפול.

במקרים שבהם לא נפתח הליך משמעותי, פלילי או אזרחי, או במקרים שבהם חסר מידע במסמכים שצורפו, הביטוח הלאומי רשאי לפנות למקום העבודה כדי לקבל פרטים נוספים לפני ההכרה בפגיעה בעבודה.

מועד הגשת התביעה

בכל עת ללא קשר לזמן שעבר מאז הפגיעה. התשלום של המוסד לביטוח לאומי לנפגע הוא החל ממועד הגשת התביעה ועד 12 חודשים רטרואקטיבית.

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין קבע שעובד ב"דרג ניהול ביניים" זכאי לתשלום גמול שעות נוספות מאחר שאינו נכנס בגדר חריגי חוק שעות עבודה ומנוחה

סע"ש (חי') 42013-02-21, נוראל צין ל' הארגז טכנופח תעשיות מתכת בע"מ. ניתן ביום 3.04.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופט טל גולן

העובד הועסק אצל שתי מעסיקות ברצף זכויות, תוך שמירה על אותם תנאי עבודה. העובד פוטר מעבודתו אצל המעסיקה השנייה. השכר החודשי של העובד אשר נקוב בהסכם העבודה, ושולם לו בפועל ע"י שתי המעסיקות עמד ע"ס 16,000 ₪. העובד לא קיבל גמול שעות נוספות גלובלי כרכיב נפרד משכרו. העובד טען כי הוא זכאי לתשלום שעות נוספות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 שלטענתו לא שולמו לו. המעסיקות טענו כי העובד הועסק במשרת אמון ולפיכך אינו זכאי לגמול בעבור שעות נוספות. עוד טענו המעסיקות כי נקבע בהסכם העבודה תמורה גלובלית עבור שעות נוספות. בית הדין קבע כי ההסדר החוזי שבין הצדדים אינו הסדר שעות נוספות גלובלי שתואם להנחיות הפסיקה ולפיכך דחה את טענת המעסיקות ביחס לתשלום שעות נוספות גלובליות. כמו כן קבע בית הדין כי סעיף 30(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על העסקתו של העובד במעסיקות, ולאור זאת העובד זכאי לגמול שעות נוספות בסך 153,869 ₪.

דרישת מעסיק להתייצבות קבועה במקום העבודה תחשב כהרעת תנאים מוחשית כאשר מאפייני המשרה אינם מחייבים זאת

סע"ש 57380-04-19, דר' אלון קלרון- מכון וינגייט למצוינות בספורט. ניתן ביום 31.05.23, בבית האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר

העובד הועסק במכון וינגייט, בהסכם עבודתו נקבע כי עליו לדווח על שעות העבודה. בתקופת עבודתו לא החתים שעון נוכחות בקביעות ולא התייצב מדי יום. מדי חודש דיווח על שעות עבודה מלאות שאושרו על ידי הממונה עליו בידיעתו והסכמתו למרות שהעובד לא שהה בפועל במקום העבודה בשעות עליהן דיווח. בבדיקה התגלה כי שעות העבודה של העובד מקבילות לשעות העבודה במקום אחר. לאור זאת עלה חשד שהעובד התייצב לעבודה בחלק קטן מהשעות המדווחות. העובד טען כי הוא דיווח על השעות בדרך של אומדן ויתכן שנפלו טעויות. לאור זאת הוחלט לשלם לעובד רק על השעות בו נכח בהתאם לשעות כניסתו עם הרכב והוא נדרש להתייצב במכון מדי יום. העובד טען כי השינוי הדרמטי בתנאי העבודה עולה כדי פיטורים. המעסיק טען כי ההסדר בין העובד והממונה עליו נעשה ללא הסכמה. בנוסף, הדרישה לקיום ההסכם בדבר חובת דיווח שעות עבודה לא יכולה להתחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה. בית הדין קבע כי יש לראות את העובד כמתפטר בדין מפוטר כי לאור המאפיינים הייחודיים למשרה, אשר איננה מחייבת נוכחות מלאה במקום העבודה וחלקה בוצע מהבית, הדרישה שתייצב במכון חמישה ימים בשבוע עולה כדי "הרעת תנאים".

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד ועו"ד רן בינות

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.