

תזכורת

מה במבזק

תזכורת

■ תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשפ"ד - 2024

חוזרים

■ נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלולי שכר ושכר מפונים לחודשים מאי-יוני 2024

■ שר העבודה חתם על צו להחלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום בכל שטח המדינה

סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ב- 1 בספטמבר

תקצירי פסיקה

תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשפ"ד - 2024

עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 20.6.2024 פורסמו ברשומות תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) (תיקון), התשפ"ד - 2024 (להלן: "תיקון לתקנות"). להלן עיקרי התיקון לתקנות:

בהתאם לתיקון לתקנות, עובד הפונה למעסיק לקבלת דמי מחלה, רשאי להמציא למעסיקו גם **שלא לאחר ביקור רופא** תעודת מחלה של עד 4 ימים מחלה מצטברים בתוך 7 ימים רצופים (להלן: "תעודת מחלה קצרה"), שהיא אחת התעודות כדלקמן:

1. תעודת מחלה קצרה חתומה בידי רופא שבה מצוינים הפרטים הדרושים ובלבד שבתוך 7 ימים הרצופים שקדמו לכל יום מחלה שצוין בתעודה האמורה לא ניתנו לעובד תעודות מחלה קצרות בעד יותר מארבעה ימי מחלה.
2. תעודת מחלה קצרה שהנפיקה קופת חולים המאפשרת זאת למבוטחיה, שלא בחתימת רופא, שבה מצוינים כל הפרטים הדרושים. תעודה זו תונפק לאחר שהעובד דיווח לקופת החולים על מצב בריאות לקוי שאינו מאפשר לו לעבוד באופן זמני בנסיבות שיאפשרו הוצאת תעודה ושעליהן הודיעה קופת החולים למבוטחיה. בכפוף לתנאים המצטברים הנ"ל:
- א. תעודת מחלה קצרה שהונפקה בתוך שבעה ימים רצופים יראו אותה כתעודת מחלה אחת.
- ב. בשבעת הימים הרצופים שקדמו לכל יום מחלה שצוין בתעודה האמורה לא ניתנו לעובד תעודות מחלה קצרות בעד יותר מארבעה ימי מחלה.
- ג. לא תינתן תעודת מחלה קצרה יותר מארבע פעמים בשנה.
- ד. לא תינתן תעודת מחלה קצרה לגבי פרק זמן מצטבר של יותר מעשרה ימים בשנה;

3. תעודת מחלה החתומה בידי רופא, שתינתן במקרים רפואיים חריגים.

תחילתו של התיקון לתקנות הנו ביום 1.9.2024

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

חוזרים

נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף

במסלולי שכר ושכר מפונים לחודשים מאי-יוני 2024

ביום 26.8.24 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הגשת תביעות לפיצויים. להלן ההודעה במלואה:

החל מהיום, יוכלו בעלי עסקים מיישובים מפונים, בעלי עסקים באזור קו העימות בצפון וכן בעלי עסקים באזורי התגוננות גליל עליון ורמת הגולן להגיש תביעה לפיצויים במסלול שכר בגין החודשים מאי-יוני 2024. במסלול זה יפוצו אותם עסקים בסכום קצוב של 520 ₪ ליום, בגין כל עובד שנעדר ממקום העבודה בחודשים מאי-יוני 2024, בשל הנחיות פיקוד העורף על איסור התקהלות וכן היעדרות עובד אשר נדרש להשגיח על ילד עד גיל 14 בשל המצב הביטחוני. לחילופין, יוכלו אותם עסקים לבחור באפשרות שכבר קיימת היום, להגיש תביעה לפיצויים במסלול מחזוריים בגין אותה תקופה. במקביל, נפתחה עבור עסקים האפשרות להגיש תביעה לפיצויים במסלול שכר מפונים לחודשים מאי-יוני 2024. מסלול זה מאפשר למעסיקים בכל הארץ להגיש תביעה לפיצויים בגין שכר ששילמו לעובדים שלא התייצבו לעבודה, בגלל שפונו מביתם במסגרת הוראות מערכת הביטחון במהלך מלחמת חרבות ברזל. על מנת להגיש תביעה יש להיכנס למערכת, להזדהות, לבחור בתקופה שעבורה מבקשים פיצויים ולבחור במסלול המתאים, בהתאם להנחיות ורשימות היישובים המפורטות באתר הרשות. תנאי מוקדם לבדיקת הזכאות הוא הגשת דיווח למע"מ בגין החודשים שעבורם מבוקשים פיצויים ותשלום שכר מלא לעובדים. תשלום פיצויים יתבצע תוך 7 עד 14 ימי עסקים מהגשת תביעה מלאה (חוץ ממקרים בהם נדרשת בדיקה והשלמת מסמכים).

סיכום של דברים

ביום 26.8.24 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הגשת תביעות לפיצויים.

שר העבודה חתם על צו להחלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום בכל שטח המדינה

ביום 25.8.24 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה שר העבודה חתם על צו להחלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום בכל שטח המדינה. להלן ההודעה במלואה:

משמעות הצו, שתקף למשך 48 שעות, היא שבמידת הצורך ניתן יהיה לגייס את העובדים לקיום המשק החיוני בשעת חירום. עקב המצב הביטחוני והמצב המיוחד שהוכרז בעורף, שר העבודה, יואב בן צור, חתם על הצו, שמשמעותו: עובדים במפעלים למתן שירותים קיומיים יכולים להמשיך ולעבוד בשטח שהוכרז "במצב מיוחד בעורף", בהתאם להנחיות ההתגוננות של פיקוד העורף. מדובר במפעלים המספקים מוצרים/שירותים קיומיים, כדוגמת תשתיות מים, חשמל, דלק, גז, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים), אספקת מזון, מוסדות רווחה ושירותים תומכים, שירותי תחבורה, נמלים, רשויות מקומיות, משרדי ממשלה ומפעלים התומכים את הצבא וכדומה. במידה ותעלה בעיה של התייצבות עובדים, ניתנת אפשרות למשרד הממשלתי האחראי לפנות לרשות כוח אדם לשעת חירום, כדי לשקול את הצורך להוצאת צו לגיוס עובדים.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" נמצא באתר

סוגיה בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נשי"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להיעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, 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.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

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

סיכום של דברים

ביום 25.8.24 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה שר העבודה חתם על צו להחלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום בכל שטח המדינה.

סיכום של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק.

תקצירי פסיקה חדשה



טרם הכניסה למבחנים הפסיקתיים הרגילים לבחינת יחסי "עובד-מעסיק" יש לעבור את המבחן המקדמי
 ע"ע (ארצי) 23131-05-23, יעקב סלע- אליהו יחזקאל. ניתן ביום 12.04.2024, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן מדובר בערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בו התקבלה תביעת אליהו יחזקאל נגד אחיו למחצה, יעקב סלע ונגד אביו, מר ברוך יחזקאל ואלה חויבו יחד ולחוד בתשלום שכרו של אליהו בגין 20 חודשי עבודה וכן זכויות סוציאליות בגין תקופת העסקתו בעסק המשפחתי. בית הדין האזורי קבע כי אליהו ביצע עבודות עבור העסק המשפחתי, וכי עבודתו של אליהו בעסק "לא הסתכמה בעזרה שולית ונקודתית אותה ניתן לראות כהתנדבות". בית הדין הארצי לעבודה קיבל את הערעור שהוגש על פסק הדין וביטל את החיובים שנפסקו. בית הדין קבע שלא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים מאחר שלא התקיים המבחן המקדמי לביסוס יחסים שכאלו - קשר לביצוע עבודה תמורת שכר. אליהו "נתן כתף" בעסק המשפחתי בהיקף גמיש שאינו מלא וללא מחויבויות כשל "עובד".

הוצאת עובד לחל"ת שלא בהסכמתו, גם אם היא בלתי נמנעת, יכול ותעלה כדי נסיבות המצדיקות התפטרות בדין מפוטר
 תקציר סע"ש 4340-05-21, שלמה אדמוני- ריקושט 3000 בע"מ. ניתן ביום 02.06.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט תומר סילורה
 העובד הוצא לחל"ת עקב מגיפת הקורונה. במהלך החל"ת העובד התפטר וטען כי התפטרות זו הינה בדין מפוטר עקב סירוב המעסיקה להשיבו לעבודה. לטענת העובד לאחר תקופה השיבה המעסיקה את כל עובדיה לעבודה אולם אותו סירבה להשיב לעבודה, לכן נאלץ להתפטר. המעסיקה טענה כי עקב מגיפת הקורונה נאלצה להוציא את עובדיה לחל"ת והבהירה לעובד כי מדובר בחל"ת לתקופה קצובה בזמן והעובד בחר להתפטר. לאור זאת, העובד אינו זכאי להשלמת פיצויי פיטורים. בית הדין פסק כי הוצאת עובד לחל"ת שלא בהסכמתו, הגם אם היא בלתי נמנעת עקב הנסיבות, יכול ותעלה כדי נסיבות המצדיקות התפטרות בדין מפוטר. בית הדין הכריע כי מדובר בהתפטרות כדין מפוטר ופסק השלמת פיצויי פיטורים בסך 84,527 ₪.

יש לשלול מהעובד פיצויי פיטורים למעט החלק המופקד בקרן הפנסיה בעקבות עבירת משמעת חמורה
 סע"ש 36835-10-20, דן אליהו נ' ג.ס נחום אחזקות בע"מ. ניתן ביום 23.06.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת מרב חבקין
 בית הדין שוכנע כי העובד העביר באופן שיטתי משך תקופות ארוכות דיווחים כוזבים במכוון, לא ביצע את משימת חלוקת המכתבים כנדרש, אך דיווח על ביצועה וקיבל בגינה שכר וכי פעולות אלה הן בבחינת הפרת משמעת חמורה. לאחר שבית הדין שקל את נסיבות המקרה נמצא שיש הצדקה לשלול מהעובד את מלוא הפיצויים למעט החלק המופקד בקרן הפנסיה היות ומדובר בהפרת משמעת ברף הגבוה והפרת אמון מתמשכת שיטתית ומכוונת. בית הדין סבר שיש לפעול בהתאם לכללי הפסיקה לפיהם יש לנקוט זהירות יתרה בהחלטה לשלול כספי פיצויים המופקדים בקרן הפנסיה. נקבע שהאיזון הנכון הוא שהעובד לא יחויב בהשבת הסכום הצבור בקופת הפיצויים ומנגד המעסיקה לא תחויב בהשלמת סכום הפיצויים שנדרש היה להפקיד בתקופת העבודה בהתאם לצו פנסיה חובה.

תקצירי פסקי הדין מאת:
 עו"ד אורן פריד, עו"ד רן בינות ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: שרה וייס
 אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות יעוץ 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.