

חוזרים

ביטול תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"פ-2020

ביום 18.4.2020 פרסם משרד העבודה חוזר לעניין ביטול תקנות עבודת נשים (נגיף הקורונה החדש). להלן עיקרי החוזר:

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"פ-2020 (להלן התקנות) בוטלו ביום 17.4.2020 ומשכך החל מתאריך זה, כלל המעסיקים המעוניינים להוציא לחלי"ת עובדת המוגנת עפ"י חוק עבודת נשים או להאריך היתר שתוקפו הסתיים לאחר מועד זה מחויב בהגשת בקשה להיתר בעת הוצאה לחלי"ת ועליו לפנות למנהל הסדרה והאכיפה בבקשה.

כפי שגם נכתב בדברי ההסבר להחלטת הממשלה אבקש להבהיר כי ההסדר שנקבע בתקנות, במועד שאלה הותקנו, נועד לאפשר בעיקר לעובדות המוגנות בחוק עבודת נשים שמעסיקיהם הגישו בקשה להוצאה לחלי"ת לממש זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי, כנוסחו לאחר התקנת תקנות שעת חירום ביטוח אבטלה. התיקון גם נועד למנוע ניצול של ימי החופשה של עובדים אלו כאשר עמיתיהם לעבודה שהוצאו לחלי"ת לא נדרשו לממש ימי חופשה לצורך הזכאות לאבטלה, כמו גם מניעת פגיעה במעסיקים אשר חלקם אינם מסוגלים להמשיך ולשלם שכר בתקופות שנכפו עליהם הגבלות וצמצומים. הוראות התקנות מתייחסות אך ורק לתקופת חופשה ללא תשלום בתקופת תוקפן הקצרה ולא למצב של פיטורים, שכן הנחת המוצא היא שמעסיק המוציא לחופשה ללא תשלום יש בכוונתו לשמר משרותיהן של העובדות/ים. כמו כן, מובהר כי התנאים המצטברים שנקבעו בתקנות נועדו להפחית את החשש כי הפגיעה נעשתה בקשר לעילה המוגנת, ובכל מקרה ככל שיהיו מעסיקים שהוציאו לחלי"ת מבלי לעמוד בתנאים אלו, נשמרו לעובדות ההגנות המיוחדות שלפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, והעובדות גם רשאיות להגיש תלונה בעניין למנהל הסדרה ואכיפה - בהקשר הזה ראו את התקנה בדבר שמירת הזכויות והחובות כפי שהופיעה בתקנות.

הואיל וכעת חלפו המועדים לקבלת ההקלות שחלו בחוק הביטוח הלאומי התייתר הצורך בתקנות, לעת עתה, והגורמים המוסמכים ידונו בבקשות שיהיו בפניהם.

היתר להוצאת עובדות לחופשה ללא תשלום בעקבות התפשטות נגיף הקורונה

שירות זה מאפשר לבקש היתר מיוחד, בהתאם לחוק עבודת נשים, לפגוע בהיקף המשרה של עובדות המוגנות לפי חוק עבודת נשים, או להוציאן לחופשה ללא תשלום (חל"ת), בעקבות השלכות התפשטות נגיף הקורונה.

מעסיקים אשר מעוניינים לקבל היתר ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, להוצאת עובדת המוגנת בחוק עבודת נשים, לחופשה ללא תשלום בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, יפנו למשרדנו באמצעות טופס מקוון זה.

יש למלא את [טופס ההיתר להוצאת עובדות לחופשה ללא תשלום](#), בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, במלואו ולשלוח באופן מקוון. אין לשלוח פניות בדואר אלקטרוני או בפקס.

מה במבזק

חוזרים

- ביטול תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"פ-2020
- היתר להוצאת עובדות לחופשה ללא תשלום בעקבות התפשטות נגיף הקורונה
- מענק ההסתגלות לבני +67 ישולם גם עבור חודש מאי

סוגיה בדיני עבודה

- תשלום דמי נסיעה עבור עבודה מהבית

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 18.4.2020 פרסם משרד העבודה חוזר לעניין ביטול תקנות עבודת נשים (נגיף הקורונה החדש).

סיכומם של דברים

שירות זה מאפשר לבקש היתר מיוחד, בהתאם לחוק עבודת נשים, לפגוע בהיקף המשרה של עובדות המוגנות לפי חוק עבודת נשים, או להוציאן לחופשה ללא תשלום (חל"ת), בעקבות השלכות התפשטות נגיף הקורונה.

מענק ההסתגלות לבני 67+ ישולם גם עבור חודש מאי

ביום 26.4.2020 המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה בעניין מענק ההסתגלות לבני 67+. להלן ההודעה במלואה:

הביטוח הלאומי ישלם את מענק ההסתגלות הנוסף לבני 67+ שלא חזרו לעבודה בחודש מאי, או למי שהוצאו לחלי"ת למשך 30 יום או פוטרו בחודש מאי. המענק עבור חודש מאי בנוסף למענקים עבור החודשים מרץ ואפריל.

סכום המענק:

- מענק בסך 4,000 ₪ - למי שהכנסתו מפנסיה נמוכה מ-2,000 ש"ח או אם אין לו הכנסה מפנסיה.
- מענק בסך 3,000 ₪ - למי שהכנסתו מפנסיה בין 2,000 ש"ח ל-3,000 ש"ח.
- מענק בסך 2,000 ₪ - למי שהכנסתו מפנסיה בין 3,000 ש"ח ל-4,000 ש"ח
- מענק בסך 1,000 ₪ - למי שהכנסתו מפנסיה בין 4,000 ש"ח ל-5,000 ש"ח

מה צריך לעשות?

אם הגשתם בקשה למענק בחודשים הקודמים – אין צורך להגיש פעם נוספת. מי שעדיין לא הגיש בקשה, יגיש בקשה למענק דרך האתר.

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

סוגיה דיני עבודה**תשלום דמי נסיעה עבור עבודה מהבית****עו"ד ג'ולייט אליהו**

צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה קובע, כי כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המקסימום, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל שבו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.

בפסיקה נקבע, כי המבחן לזכאותו של עובד לתשלום דמי נסיעה הנו "מבחן ההיזקקות", שמשמעו היא שרק עובד הזקוק לתחבורה זו או אחרת על מנת להגיע למקום עבודתו יהא זכאי לתשלום (בית הדין הארצי לעבודה דבע נ/46-3 רונית עילם נגד אטלס שרותי כ"א בע"מ, דינים ארצי לעבודה 1996 (3) 617).

בפסק דין אחר נקבע כי חזקה על עובד, המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית (ע"ע 200/06 עירית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע, מיום 22.5.2006, דינים ארצי לעבודה 2006 (31) 548).

לאור האמור לעיל, העובד זכאי לדמי נסיעות רק אם בפועל ההגעה לעבודה היתה כרוכה מבחינתו בהוצאות, היינו, כאשר מתקיים מבחן ההיזקקות והעובד זקוק לתחבורה ציבורית על מנת להגיע בפועל למקום העבודה. כאשר מדובר בעובד העובד מביתו ואינו נזקק לתשלום דמי נסיעות למקום העבודה, המעסיק אינו מחויב בתשלום דמי נסיעות.

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

סיכום של דברים

ביום 26.4.2020 המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה בעניין מענק ההסתגלות לבני 67+.

סיכום של דברים

עובד העובד מביתו ואינו נזקק לתשלום דמי נסיעות למקום העבודה, המעסיק אינו מחויב בתשלום דמי נסיעות.

תקצירי פסיקה חדשה



ביה"ד הארצי פסק כי הרווחים שנצברו בכספי הפיצויים בביטוחי המנהלים הוותיקים שייכים לעובד

ע"ע 29744-11-18, חברת מוסדות חנוך ותרבות בהרצליה נגד דורית לוי. ניתן ביום 31.03.2020, בבית הדין הארצי, ע"י כבוד השופטים רועי פוליאק, ליבנה, אילן סופר ומיכאל שפיצר

בית הדין הארצי דן בשאלה לזכות מי יזקפו הרווחים של הפקדות המעסיק למרכיב הפיצויים בפוליסות ביטוח המנהלים שהוצאו בין השנים 1992 – 2003. העובדת עבדה בתפקיד מנהי"ח בשנים 1983 – 2015 אצל מעסיקה עד שפרשה מחמת גיל בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים. בשנת 1993 נפתחה לעובדת פוליסת ביטוח מנהלים מסוג "משתתפות ברווחים" לתגמולים ולפיצויים כאשר המעסיק לא החיל את סעיף 14 על כספי הפיצויים. בעת סיום יחסי עובד מעסיק, המעסיקה שילמה לעובדת פיצויי פיטורין תוך זקיפת הרווחים שבקופה על חשבון פיצויי הפיטורין ובניגוד לתנאי הפוליסה בה נקבע כי הרווחים שבקופת הפיצויים יזקפו לתגמולים. על תחשיב זה הגישה העובדת תביעה לביה"ד לעבודה. ביה"ד האזורי לעבודה וכן ביה"ד הארצי לעבודה פסקו כי על פי הנורמות הרגולטוריות שהיו בשנים שבין 1992-2003 הרווחים הנצברים כתוצאה מהשקעת כספי הפיצויים המופקדים בפוליסה "מהסוג משתתפות ברווחים" ישויכו במועד עזיבת העובד לרכיב התגמולים בפוליסה ולא לרכיב פיצויי הפיטורים, וערך פדיון הפוליסה למעסיק יהיה בתוספת הפרשי הצמדה בלבד. ביה"ד הארצי פסק כי מסמך הפוליסה הינו מעין חוזה בית הצדדים המפרט את זכויות הצדדים וחיוביהם מכוח חוזה הביטוח שנכרת ביניהם. בתקופה הרלוונטית המעסיק הוא שבחר את המוצר הפנסיוני לעובדיו. חזקה על המעסיק, לפיכך, כי ידע או צריך היה לדעת מה הם תנאי תכנית הביטוח ומה השלכותיהן על זכויות הצדדים בסיום יחסי העבודה. במקרה זה ההוראה היחידה המסדירה את מתכונת חישוב צבירת הכספים במרכיב הפיצויים, היא ההוראה המופיעה בפוליסה לפיה הרווחים לא יזקפו על חשבון הפיצויים ועל כן חייב ביה"ד הארצי את המעסיקה להשלים פיצויי פיטורין לעובדת ללא הרווחים.

האם פגיעה באוטם שריר הלב לאחר פרידה מהעובדים כתוצאה מעזיבתו של העובד את מקום העבודה מהווה תאונת עבודה?

ב"ל 18487-04-17, נ'ק' נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 02.06.19, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב- יפו, על ידי כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

העובד הוא מהנדס אזרחי, אשר החל לעבוד בשנת 2012 כמנהל אזור בחברת בניה. בתחילת יולי 2015 קיבל העובד הצעת עבודה מחברה מסוימת. ביום 24.08.15 הודיע על התפטרותו וביום 13.09.15 היה היום האחרון לעבודתו בחברה. העובד נסע לאתרים השונים על מנת להיפרד מהעובדים ולמחרת בלילה לקה העובד בליבו. העובד הגיש תביעה לתשלום דמי פגיעה והודעה על פגיעה בעבודה בגין אוטם שריר הלב ביום 15.09.15. המוסד לביטוח לאומי דחה את התביעה. בית הדין הגיע למסקנה כי יש מקום למנות מומחה רפואי על מנת שיחווה דעתו בשאלת הקשר הסיבתי הרפואי. באשר לקביעת תאונת עבודה במקרה של אוטם שריר הלב, הלכה פסוקה היא, שבכדי שיכיר בית הדין באוטם שריר הלב כתאונת עבודה, יש להוכיח קיומו של אירוע חריג בעבודתו של התובע. אין מחלוקת שהעובד אכן נפרד מהעובדים באתר ואין נפקות מה היה מספר העובדים וגם לא אם הדבר תוכנן מראש או היה ספונטני שכן הדעה נותנת שהעובד התרגש. ברור כי כל אותה עת מרגע שחיפש העובד עבודה אחרת, מצא עבודה, הודיע על התפטרותו בכתב, ולא פנים מול פנים, המשך עבודה על אף שהממונים ידעו שהוא עוזב ועד יום העבודה האחרון בחברה, היה שרוי העובד במתח מתמשך. עם זאת, נקודת השיא של המתח הייתה היום האחרון שבו נפגש ונפרד מהעובדים. אכן העובד לקה בליבו כיום וחצי לאחר האירוע החריג אולם יהיה על הרופא המומחה להשיב אם הזמן שחלף בין אירוע הפרידה להתקף הלב מנתק את הקשר הסיבתי.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ראובן בבדל'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול
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.