

חוזרים

מועד דיווח ותשלום של מעסיקים עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.12.20

ביום 17.9.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים בחל"ת לחודשים אפריל, מאי, יוני, יולי, אוגוסט, ספטמבר ואוקטובר 2020 נדחה ל-15.12.2020. שימו לב, אין דחייה של הדיווח השוטף עבור חודשים אלה.

הטרדה מינית בעבודה

המוסד לביטוח לאומי פרסם הנחיות למקרה של הטרדה מינית בעבודה. להלן עיקרי ההנחיות: הטרדה מינית בעבודה היא חוויה טראומתית שמשפיעה על היכולת לעבוד ולתפקד בחיי היום-יום. הביטוח הלאומי מודע להשלכות של הטרדה מינית במקום העבודה, לכן אם את סובלת מפגיעה נפשית או פיזית בעקבות ההטרדה בעבודה, את יכולה להיות זכאית לדמי פגיעה כפיצוי על אובדן השכר, למימון ההוצאות הרפואיות בעקבות הפגיעה ולקצבת נכות מעבודה.

מהי הטרדה מינית בעבודה?

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

אם את סובלת מפגיעה נפשית או פיזית בעקבות ההטרדה בעבודה, את יכולה להיות זכאית לקצבאות האלה לאחר שתוכרי בביטוח הלאומי כנפגעת עבודה:

- **דמי פגיעה לתקופה של עד 3 חודשים** – פיצוי על אובדן הכנסתך בתקופה שלאחר הפגיעה.
- **טיפול רפואי חינם** עבור הבעיות הנובעות מהפגיעה שהוכרה.
- **קצבת נכות מעבודה** - אם נותרה לך נכות כתוצאה מהפגיעה, תוכלי להיות זכאית לקצבת נכות מעבודה או למענק בהתאם להחלטה של ועדה רפואית.

איזה מסמכים צריך לצרף לתביעה להכרה כנפגעת בעבודה?

אם התלונה טופלה בהליך משמעתי במקום העבודה, בהליך פלילי במשטרה או בהליך אזרחי בבית הדין, עליך לצרף את כל המסמכים מהליך הטיפול. ניתן להגיש את התביעה ללא קשר לזמן שעבר מאז הפגיעה, אך התשלום הוא החל ממועד הגשת התביעה ועד 12 חודשים רטרואקטיבית.

לקראת הסגר: הסכם להסדרת הפעילות במגזר הציבורי

ביום 17.9.2020 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה יו"ר ההסתדרות והממונה על השכר, בתיאום יו"ר השלטון המקומי, חתמו על הסכם קיבוצי המסדיר את אופן העסקתם של עובדי המגזר הציבורי במהלך תקופת הסגר. ההבנות יעזרו לשמור על רמת השירות הנדרשת בעת הנוכחית, תוך הקפדה על ההגבלות שנועדו לצמצם את העברת הנגיף ולמנוע את התפשטות מחלת הקורונה. להלן עיקרי ההסכם:

ההסכם ממשיך את רצף ההסכמים שנחתמו מאז פרוץ המשבר בחודש מארס, ומהווה ביטוי נוסף לאחריות המשותפת ולהירתמות המגזר הציבורי.

מה במבזק

חוזרים

■ מועד דיווח ותשלום של מעסיקים עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.12.20

■ הטרדה מינית בעבודה
■ לקראת הסגר: הסכם להסדרת הפעילות במגזר הציבורי

סוגייה דיני עבודה

■ המועד להגשת תביעה לגמלת כסף למוסד לביטוח לאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם הנחיות למקרה של הטרדה מינית בעבודה.

סיכומם של דברים

ביום 17.9.2020 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה יו"ר ההסתדרות והממונה על השכר, בתיאום יו"ר השלטון המקומי, חתמו על הסכם קיבוצי המסדיר את אופן העסקתם של עובדי המגזר הציבורי במהלך תקופת הסגר.

ההסכם ייכנס לתוקף החל מיום 17.9, ויחול על כלל המעסיקים במגזר הציבורי, בהם: משרדי ממשלה, לרבות יחידות הסמך, רשויות מקומיות, מועצות דתיות, חלק מהחברות הממשלתיות, מוסדות ההשכלה הגבוהה ותאגידים סטטוטוריים.

על פי ההסכם, זאת בהתאם לתקנות שאושרו הבוקר בממשלה, 50% מכוח האדם במגזר הציבורי ימשיך בעבודה במתכונת רגילה, בכפוף להגבלות החדשות. יתר העובדים יועסקו מהבית או במתכונות העסקה אחרות בכפוף למפורט בהסכם. המעסיקים יפעלו להגדיל את מספר העובדים המועסקים, תוך שינוי סדרי העבודה, על מנת לשמור על היקף השירות שניתן לציבור ולהבטיח את העמידה בהנחיות משרד הבריאות. בין היתר, המעסיקים יוכלו להפריד בין קבוצות עובדים ולשנות את שעות העבודה הרגילות, באופן שמותאם להגבלות הפעילות ובהתאם לצרכים שקשורים להפעלת כל גוף בתקופת החירום.

ההסכם במגזר הציבורי בתוקף עד תום חופשת הסוכות, ה-11.10, כאשר במהלך תקופה זו ישנם שבעה ימי עבודה בלבד. העובדים שעל אף המאמצים, לא יהיה ניתן להעסיקם בתקופת ההסכם, בעקבות המגבלות השונות, יהיו בתקופת הסדר מיוחד בחסות המעסיק ויהיו זכאים, לתשלום בגובה 70% משכרם. המעסיק יבצע הפרשות בגין התשלום לקרנות הפנסיה וההשתלמות על השכר שישולם כאמור, מנת לשמור על רציפות הזכויות של העובדים.

במקביל להבנות אלו, יו"ר ההסתדרות והממונה על השכר הסדירו גם את מתכונת העסקתן של הסייעות בגני הילדים במהלך תקופת הסגר. הסייעות ימשיכו לעבוד באמצעות תוכנת הזום, בדומה לגננות וכחלק מהצוות החינוכי.

סוגיה בדיני עבודה

המועד להגשת תביעה לגמלת כסף למוסד לביטוח לאומי

עו"ד מעיין קישלס

המוסד לביטוח לאומי אשר אחראי על הביטחון הסוציאלי של תושבי ישראל משלם קצבאות שונות לזכאים לכך ובכך מסייע לשכבות אוכלוסייה רבות.

קצבאות כגון: פגיעה בעבודה, מילואים, קצבת זקנה, קצבת נכות ועוד.

מועד הגשת התביעה הוא בעל חשיבות וקבוע בסעיף 296 (א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995: "כל תביעה לגמלת כסף, תוגש למוסד תוך שנים עשר חודשים מהיום שבו נוצרה עילת התביעה".

זאת ועוד, בסעיף 296(ב) (1) נקבע: "הוגשה התביעה אחרי המועד האמור בסעיף קטן (א), וקבע המוסד כי התובע זכאי לגמלה בעד תקופה שקדמה להגשת התביעה, תשולם לו הגמלה שהוא זכאי לה, ובלבד שלא תשולם גמלה בעד תקופה העולה על 12 חודשים, שקדמו בתכוף לפני החודש שבו הוגשה התביעה כאמור; היתה התביעה שהוגשה כאמור, למענק או לגמלה אחרת שאינה משתלמת בעד תקופה מסוימת, ישולמו המענק או הגמלה האמורים, בתנאי שבחודש שבו הוגשה התביעה למוסד, טרם חלפו 18 חודשים מהחודש שבו נוצרו התנאים המזכים בגמלה.

סעיף 296(ב) (2) אף מוסיף כי: "על אף האמור בפסקה (1), לעניין קצבת אזרח ותיק - לא תשולם גמלה בעד תקופה העולה על 48 חודשים שקדמו בתכוף לפני החודש שבו הוגשה התביעה, ומתוך אותה תקופה לא תשולם קצבת אזרח ותיק שהזכאות לה מותנית בהכנסת המבוטח לפי הוראות סעיף 245, ככל שהוא זכאי לה, בעד תקופה העולה על 12 חודשים."

לסיכום, על העובד להזדרז בהגשת התביעה לגמלה למוסד לביטוח לאומי, תוך 12 חודשים מיום היווצרות העילה, על מנת שלא לאחר את המועד ולאבד את זכאותו.

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.

סיכומם של דברים

מועד הגשת התביעה הוא בעל חשיבות וקבוע בסעיף 296 (א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995: "כל תביעה לגמלת כסף, תוגש למוסד תוך שנים עשר חודשים מהיום שבו נוצרה עילת התביעה".

תקצירי פסיקה חדשה



ביהמ"ש העליון פסק כי על העסקת המסתננים בענפים המועדפים (התעשייה, הבנייה והחקלאות) יש להטיל היטל בשיעור 15%
ע"ע 6893/19, חברת בית אבות שלמה המלך בע"מ ואח' נגד פקיד גוש דן ואח'. ניתן ביום 04.08.2020, בבית המשפט העליון, ע"י כבוד השופטים י. עמית, נ. סולברג וע. עברון

ביהמ"ש העליון דן בשישה ערעורים שחלקם הוגשו על ידי המעסיקים וחלקם ע"י פקידי השומה בעניין חיוב מעסיקים בתשלום היטל מלא בשיעור 20% על העסקת עובדים מסתננים בענפי התעשייה, הבניין, החקלאות ומסעדות האתניות (להלן: "הענפים המועדפים"), וכן ענף הסיעוד המוסדי. פקידי השומה טענו בערעור כי המסתננים אינם זכאים להיטל מופחת בענפים המועדפים שכן אין מדובר בעובדים זרים המועסקים לפי היתר. ביהמ"ש העליון פסק כי אין מקום לסטות מההלכה שנקבעה ב"הילכת סעד" אשר השוותה את דינם של עובדים מסתננים מסודן ומאריטריאה לעובדים זרים חוקיים, בכל הנוגע לחובת תשלום ההיטל שחל על מעסיקיהם מכוח חוק. ואולם ביהמ"ש העליון הוסיף וקבע כי יש להשוות עניינם גם לצורך קביעת היטל מופחת בענפים המועדפים. לעניין העסקת עובדים בענף הסיעוד המוסדי פסק ביהמ"ש העליון כי יש להחיל על העסקת המסתננים היטל מלא היות והממשלה אסרה על יבוא עובדים זרים בתחום ענף הסיעוד המוסדי והעסקתם של העובדים המסתננים בענף זה היא לא כדין.

פיטורי עובדת חמישה ימים לאחר שהודיעה על הריונה, לא היו קשורים להריונה
סע"ש 41548-12-16, אלינה ברודסקי נ' סברס. קום בע"מ ואח'. ניתן ביום 20.11.2019, ע"י כבוד השופט יצחק לובוצקי, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו

עובדת אשר פוטרה בעת היותה בהריון, הגישה כנגד המעסיקה וכנגד בעל המניות אצל המעסיקה, תביעה לפיצוי, בטענה כי פוטרה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בנוסף, תבעה העובדת פיצוי בגין "עוגמת נפש" וכן שכר וזכויות לתקופה של עד 60 יום לאחר תום תקופת חופשת הלידה. המעסיקה מצידה הכחישה כל קשר בין ההיריון למעשה הפיטורים, וטענה כי העובדת פוטרה כדין, נוכח דרישת לקוח של המעסיקה ולאחר שלמעסיקה לא היה בנמצא תפקיד חלופי עבור העובדת. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע, כי שיקולי המעסיקה בפיטורי העובדת לא היו "שיקולים זרים" ולא כאלו שהיו קשורים להריון. עם זאת, נפל פגם בהליך הפיטורים שכן המעסיקה לא עשתה מאמצים מספקים מצידה למציאת תפקיד חלופי עבור העובדת. לפיכך התביעה התקבלה בחלקה ונקבע, כי יש לפצות את העובדת בסכום של 10,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד מעיין קישל
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il