

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- הודעה לציבור המטופלים הסיעודיים בעלי היתר להעסקת עובד זר - הארכת תקופת ההתארגנות
- רשות המיסים נערכת לתשלום פיצויים לעסקים בדרום שנפגעו כלכלית בעקבות מבצע "מגן וחץ"

סוגיות בדיני עבודה

- תשלום דמי מחלה לעובדת הנעדרת בשל שמירת הריון
- זכאות לדמי מחלה בהיעדרות עקב תאונת עבודה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 15.5.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין תשלום פיצויים למעסיקים.

סיכומם של דברים

עובדת הנעדרת עקב שמירת הריון, לתקופה הפחותה מ- 30 ימים רצופים או שאינה זכאית לגמלה בהעדר תקופת ביטוח מינימלית, זכאית לתשלום דמי מחלה מעת מעסיקה בכפוף ליתר התנאים הקבועים בחוק דמי מחלה, התשל"ו 1976.

הודעה לציבור המטופלים הסיעודיים בעלי היתר להעסקת עובד זר - הארכת תקופת ההתארגנות

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה הודעה בעניין עובדים זרים. להן ההודעה במלואה: באישור מ"מ שר הפנים, הוארכה תקופת ההתארגנות ליציאה מישראל של עובדים זרים בענף הסיעוד המועסקים אצל מטופלים סיעודיים ואשר בקשותיהם נדחו עד ל- 15.06.23. החלטה זו מתייחסת רק לעובדים הזרים בענף הסיעוד אשר בקשות בעניינם נדחו במסגרת הוועדה ההומניטרית קודם ליום 31.12.22.

רשות המיסים נערכת לתשלום פיצויים לעסקים בדרום שנפגעו כלכלית בעקבות מבצע "מגן וחץ"

ביום 15.5.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין תשלום פיצויים למעסיקים. להלן ההודעה במלואה:

בפגישה שנערכה היום בראשות שר האוצר, בצלאל סמוטריץ', בהשתתפות מנהל רשות המיסים, ערן יעקב, ובכירים נוספים ברשות ובמשרד האוצר סוכם כי רשות המיסים תגבש בימים הקרובים את התקנות למתן פיצויים על נזקים עקיפים שנגרמו לעסקים בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה, שנפגעו כלכלית כתוצאה ממבצע מגן וחץ.

בהתאם לסיכום, עסקים בטווח של 0 עד 7 ק"מ יוכלו לבחור בין פיצויים לפי המסלולים האדומים הקיימים בתקנות הקבועות לבין הפיצויים שיינתנו בטווח של 7 עד 40 ק"מ, שם הפיצויים ישולמו לפי ענף העסק. התקנות יתנו מענה באמצעות המעסיקים, גם להורים שנעדרו מעבודתם בשל הנחיות פיקוד העורף.

כמו-כן, במטרה לסייע לעסקים לחזור לשגרה ופעילותם השוטפת, הרשות בוחנת, במסגרת התקנות, את האפשרות לקצר את זמני הטיפול לתשלום מקדמה לתקופה של פחות מ-45 ימים.

סוגיות בדיני עבודה

תשלום דמי מחלה לעובדת הנעדרת בשל שמירת הריון

נו"ד ג'ולייט אליהו

סעיף 7(ג1) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, (להלן: "חוק עבודת נשים") קובע כי עובדת רשאית להעדר "בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: 'החוק'), בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה".

סעיף 59 לחוק קובע כי: "מבוטחת(*)", שהיתה בשמירת הריון שלוש ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר". עוד יוער כי סעיף 61(ב) לחוק מבהיר כי לא תישלל זכותה של מבוטחת לגמלה לשמירת הריון לפי סימן זה בשל זכאותה לדמי מחלה לפי סעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים, ובלבד שלא ישולמו לה דמי מחלה וגמלה לשמירת הריון בעד אותה תקופה.

מכאן שעובדת הנעדרת עקב שמירת הריון, לתקופה הפחותה מ- 30 ימים רצופים או שאינה זכאית לגמלה בהעדר תקופת ביטוח מינימלית, זכאית לתשלום דמי מחלה מעת מעסיקה בכפוף ליתר התנאים הקבועים בחוק דמי מחלה, התשל"ו 1976.

(*) מבוטחת לפי סעיף 58 לחוק היא "עובדת או עובדת עצמאית, המבוטחת לפי פרק י"א ומתקיימות בה הוראות סעיף 50, ולענין זה היום הקובע הוא היום הראשון לשמירת ההריון". בהתאם לסעיף 50 לחוק עובדת תהיה מבוטחת אם שולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

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

זכאות לדמי מחלה בהיעדרות עקב תאונת עבודה

עו"ד ג'ולייט אליהו

בהתאם לסעיף 11 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), עובד הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי כושר לעבוד מטעמי בריאות (למעט תשלום בעד נכות, נכות מעבודה, או פיצויים לפי פקודת הנזיקין), אינו זכאי לדמי מחלה על פי חוק זה. זאת ביחס לתקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור, וביחס לכל תקופה שנקבע לגביה בחיקוק הרלבנטי, כי אין העובד זכאי בעדה לתשלום.

עובד אשר נפגע בתאונת עבודה, זכאי לתשלום דמי פגיעה לפי סעיף 92(א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 הקובע, כי מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה.

יצוין, כי תשלום דמי פגיעה אינו נמנה עם תשלומים בגין נכות, המנויים בסעיף 11 לחוק דמי מחלה, שלעיל. לפיכך, כל עוד עובד זכאי לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, הוא אינו זכאי לדמי מחלה בגין התקופה בה הוא זכאי לתשלום דמי פגיעה.

החריג כאמור בסעיף 11 לעיל, מתייחס לתקופה שבעדה זכאי העובד לאותו תשלום. בתקופה בה העובד אינו זכאי עוד לדמי פגיעה, הוא זכאי לדמי מחלה מאת המעסיק, בכפוף לשאר התנאים הקבועים בחוק דמי מחלה.

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

בהתאם לסעיף 11 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, עובד הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי כושר לעבוד מטעמי בריאות (למעט תשלום בעד נכות, נכות מעבודה, או פיצויים לפי פקודת הנזיקין), אינו זכאי לדמי מחלה על פי חוק זה.

תקצירי פסיקה חדשה



עובדת חויבה ב- 40,000 ₪ עקב חוסר תום לב בטענה לקיום יחסי עובד- מעביד
סע"ש 8600-12-19, אסנת בר קרן נ' מרכז גלאי בע"מ. ניתן ביום 30.12.2022, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י ידי כב' השופטת יעל אנגלברג שהם
 מרכז גלאי העסיק מאבחנת בביצוע אבחונים דידקטיים ופסיכודידקטיים והפרעות קשב וריכוז. בתחילת עבודתה פתחה המאבחנת תיק עוסק מורשה והנפיקה חשבוניות תמורת הכנסותיה. המאבחנת קיבלה סך של 400 ₪ בעבור כל אבחון. עיקר המחלוקת בין הצדדים נוגעת בשאלה האם התקיימו יחסי עובד מעביד או שמא מדובר בהתקשרות עם המאבחנת כקבלן עצמאי. לטענת המאבחנת, מבחני עובד מעביד חלים ועל המכון לפצותה. המרכז טען מנגד כי, אין כל יסוד לתביעת המאבחנת, ההתקשרות עימה הייתה כעוסקת עצמאית ויש לדחות את תביעתה. לאחר שקילת מבחני יחסי עובד מעביד נקבע כי, על התביעה להידחות ועל המאבחנת לפצות את המרכז מאחר שלא נהגה בתום לב. נפסק כי המאבחנת תשלם למכון סך של 40,000 ₪.

פיטורי עובד במחלה אסורים גם כשקיים חשד למצב רפואי אמיתי של העובד
סע"ש (ת"א) 64388-12-19, רבקה פאר חשאי נ' מועצה אזורית שומרון, ניתן ביום 19.2.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כב' השופט אורן שגב
 במקרה זה בשל כאבי גב שהתה עובדת בחופשת מחלה בהתאם לאישורי מחלה מקופת החולים. העובדת נצפתה במועדים שונים כשהיא מטיילת בנוחות ובקלילות, נושאת על גבה תיק גדול כל זאת מבלי לקבל תמיכה או סיוע ומבלי להפגין סימני כאב או אי נוחות. המעסיקה פנתה בכתב בשתי הזדמנויות שונות לקופת החולים בה חברה העובדת בדרישה לקיים בירור בעניינה הרפואי של העובדת- ולא נענתה. המעסיקה הגיעה לכלל מסקנה כי אישורי המחלה שניתנו לעובדת הם חסרי הצדקה. בתקופת המחלה נערך לעובדת שימוע שלא בנוכחותה ולאחר מכן פוטרה העובדת לאלתר. נקבע כי בהיעדר חוות דעת רפואית, המעסיקה לא הייתה רשאית להסיק מסקנות מתחום הרפואה ביחס לעובדת גם אם זו נראתה "מתנהלת באופן רגיל לחלוטין". לפיכך נקבע כי העובדת פוטרה שלא כדין ונפסק לזכותה פיצויים בסך 200,000 ₪.

התקבלה תובענה ייצוגית להכרה ביחסי עבודה של משגיחי בבחינות
תצ (ת"א) 52319-11-19 הנרי קליין נ' מרכז ארצי לבחינות ולהערכה. ניתן ביום 24.11.22, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, על ידי כב' השופטת אופירה דגן-טוכמבר
 בפנינו בקשה לאישור תובענה ייצוגית, שהוגשה על ידי העובד, אשר במרכזה שאלת מעמדם וזכויותיהם של מי שמשמשים כמשגיחים בבחינות פסיכומטריות (ואחרות) שמקיים המרכז ארצי לבחינות ולהערכה במוסדות להשכלה גבוהה. העובד שימש כמשגיח בחינות החל מיום 5.7.2012 ועד לשנת 2019. ביום 21.11.2019 הגיש העובד בקשה לאישור תובענה ייצוגית אשר במרכזה טענותיו כנגד המעסיקה בדבר קיומם של יחסי עבודה בין המעסיקה לבין משגיחי הבחינות מטעמה. נקבע כי לעובד עומדת עילת תביעה אישית לעניין קיומם של יחסי עבודה בינו לבין המעסיקה, וכי הבקשה עומדת בכל התנאים לאישור תובענה ייצוגית. לעובד עומדת לכאורה עילת תביעה אישית ביחס לעילות התביעה הבאות: היעדר הפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים כדין, אי תשלום דמי הבראה, אי תשלום תמורת חופשה ואי תשלום גמול עבור עבודה בשעות נוספות. בנוסף נפסק כי קיימת שאלה עובדתית ומשפטית משותפת לחברי הקבוצה וכי תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת לבירור התובענה וכן נמצא כי קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת וכי עניינם של חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עידו סמולר, עו"ד אורן פריד ו עו"ד מורן טימן גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "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