

עדכונים שוטפים וחידושים בתחום דיני עבודה ו... גם קורונה \ אוגוסט 2020

לכבוד מכרים/ות, ידידים/ות ולקוחות המשרד

כחלק מהחזרה לשגרה נוסף על עדכון קורונה מצאנו לנכון להביא בפניכם עדכונים נוספים בתחום דיני העבודה:

קורונה - הקלות נוספות בתשלום דמי האבטלה:

ביום 29.7.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי מספר הקלות בתשלום דמי האבטלה. המרכזיות שבהן:

- תשלום דמי האבטלה יוארך באופן אוטומטי (גם לאלו שזכאותם תמה לפי טבלאות הביטוח הלאומי), עד ל-30.6.2021 או 30 יום לאחר שיעור האבטלה יירד מתחת ל-7.5%, המוקדם מביניהם. יצוין כי במהלך התקופה שיעור דמי האבטלה ישתנה בהתאם לשיעור האבטלה במשק.
- תקופת ההמתנה המזכה בדמי אבטלה (לאחר שיוצאו לחל"ת מעתה), עומדת על 14 ימים (ולא 30, כפי שהיה עד כה).
- בתקופה זו לא יחושבו מחדש דמי האבטלה - כלומר חל"ת/ פיטורים מעבודה חדשה בשכר נמוך, תזכה באותו שיעור דמי אבטלה כפי ששולם עד כה.

קורונה - ביטול תעודת המחלה הגורפת שהוצאה על-ידי משרד הבריאות

- במסגרת עתירות שהוגשו, בין היתר ע"י התאחדות התעשיינים, התבקש בית המשפט העליון להכריז על בטלותה של תעודת המחלה הגורפת, בטענה כי זו הוצאה בחוסר סמכות מאחר ועובדים שנכנסו לבידוד אינם בגדר חולים, אלא נמצאים בחופשה ללא תשלום.
- המדינה, בתגובתה לעתירה, טענה, כי התעודה הותאמה לצורכי השעה אשר גוזרים על כל אדם שקיים לגביו חשש של הדבקה בנגיף הקורונה להיכנס לבידוד. חובה זו ניזונה משיקולים רפואיים מובהקים אשר מגדירים מחדש את המושג "חולה".
- בית המשפט העליון קבע כי אדם המצוי בבידוד כנוצר בתקנות שעת חירום שונה לחלוטין מאדם שנעדר מעבודתו עקב מחלה, כמשמעה בחוק דמי מחלה ולכן קבע שאדם שבגופו שלו, להבדיל מזה של אדם אחר, לא התהוותה שום מחלה ואף אין הוא נושא את הנגיף - אינו זכאי לקבל דמי מחלה מכוח החוק. בית המשפט העליון, עמד על כך, שישנו קושי משפטי מובנה בהוצאת תעודת מחלה

עדכונים שוטפים וחידושים בתחום דיני עבודה ו... גם קורונה \ אוגוסט 2020

גורפת להמונים, אשר אינה עומדת בהוראות הדין הנוגעות לתעודות מחלה המזכות בדמי מחלה.

- בית המשפט העליון קיבל, אפוא, את העתירות וקבע כי תעודת המחלה הגורפת שהוצאה על-ידי הגורם המבצע במשרד הבריאות מבוטלת החל מיום 30.9.2020.

חובת שימוע של "המשתמש" בשירותי עובד חברת קבלן (=המזמין/המשתמש)

- לאחרונה קבע ביה"ד הארצי חובה תקדימית חדשה לפיה על ה"משתמש", כלומר מי שבחצרו מוצב עובד הקבלן, לערוך שימוע לפני סיום העסקתו אצלו (או טרם קבלת החלטה שיש לה השלכה מהותית על זכויותיו), בנוסף לחובת השימוע שחלה על הקבלן. חובה זו קיימת גם אם ההתקשרות בין מזמין השירותים לבין נותן השירותים אותנטיים ולא מתקיימים יחסי עבודה בין מזמין השירותים לבין עובד הקבלן.
- ביה"ד הארצי קובע כי הטלת חובת השימוע על הקבלן לבדו לא תביא להגשמת תכליתה של זכות הטיעון ועל כן חלק מחובותיו של הקבלן המעסיק את העובד הוא לסייע לעובד למצות את זכות הטיעון מול המשתמש. על כן, יש לערוך שימוע במשותף על ידי המשתמש והקבלן.
- ככל שבסופו של יום יחליט המשתמש לסיים את הצבתו של עובד הקבלן, על הקבלן המעסיק את העובד ליתן לעובד זכות טיעון בנוגע להשלכות הנובעות מכך (אפשרות הצבה אצל משתמשים אחרים/ סיום עבודתו).
- היקפה של החובה המוטלת על המשתמש תלוי במכלול נסיבות המקרה, ובין היתר: אופי ההחלטה (שינוי לא מהותי/ מהותי), תפקידו של עובד הקבלן, משך הצבתו של עובד הקבלן בחצרי המשתמש (קצרה/ ממושכת), הסיבות לסיום הצבתו של עובד הקבלן אצל המשתמש והשלכותיהן (רה ארגון/ צמצום פעילות/ טעמים הקשורים להתנהלותו של העובד עצמו, במיוחד אם אלו טעמים חמורים), והאפשרות כי נוכח סיום ההצבה אצל המשתמש - יסיים עובד הקבלן את עבודתו אצל הקבלן.
- אין ספק כי המדובר בנטל נוסף – המחייב מעורבות של המשתמש בהחלטות פרסונליות בעניינם של מי שאינם עובדיו.
- משרדנו לרשותכם לסיוע וליווי התהליך ובחינת הנסיבות הספציפיות לצורך בחינת תחולת הלכה זו.

עדכונים שוטפים וחידושים בתחום דיני עבודה ו... גם קורונה \ אוגוסט 2020

פיצוי בסכום הגבוה ממיליון ₪ - תביעת הטרדה מינית

- ביה"ד האזורי בירושלים קבע פיצוי חסר תקדים למי שהוטרדה מינית על ידי הממונה עליה. במקרה הזה- ובשונה מלא מעט מקרים- הוכח כי התובעת נפגעה רפואית ותפקודית עקב ההטרדה.
- עוד בשנת 2017 קבע ביה"ד בהחלטה מפורטת כי הנתבע, שעבר כסדרן רציפים היה בעל מרות כלפי התובעת, ששימשה אותה שעה כנהגת אוטובוס; וכי לא היה ביניהם קשר בין אוהבים ובהסכמה אלא ניצול פגיעותה הנפשית (הותקפה מינית כילדה) והטרדה מינית. יש לציין כי אף לאחר שהתובעת ביקשה לסיים את היחסים עם הנתבע הוא המשיך להתקשר אליה ואל בית הוריה, המתין לה עת חזרה מנסיעות ושלח לה מסרונים רבים שכללו ביטויים מיניים בוטים [בהקשר זה יציין כי לנתבע הוצאו צווי הרחקה- הוא הפר אותם, הועמד לדין פלילי והורשע].
- לאחרונה, נדרש ביה"ד לקביעת הפיצוי לתובעת לאור הקביעה כי הוטרדה מינית. כזכור פיצוי ללא הוכחת נזק מוגבל ב- 120,000 ₪, בעוד שביחס לנזק מוכח- פוסק ביה"ד בהתאם לדיני הנזיקין. מומחה שמונה ע"י ביה"ד קבע לתובעת נכות רפואית בגובה 20% בגין הפגיעה הנפשית [התובעת הגישה במקביל תביעה למוסד לביטוח לאומי להכיר בפגיעה כתאונת עבודה ונקבעה לה נכות צמיתה בגובה 27%]. סך הפיצוי שנפסק לתובעת עמד על 1,080,031 ₪, אשר ממנו הופחתו התשלומים להם היתה זכאית מהמוסד לביטוח לאומי.
- **המדובר לכל הדעות בפיצוי גבוה בגין הטרדה מינית – בהינתן נסיבותיו הקשות של העניין והפגיעה הרפואית המוכחת. מקרה זה מעלה פעם נוספת למודעות המעסיקים את חשיבות נושא מניעת הטרדה מינית בכותלי מקום העבודה ושמירה על סביבת עבודה בטוחה וחפה מאלימות, כלפי כל עובדי החברה.**

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או סיוע נדרש בתחום דיני עבודה!

אוגוסט בריא וטוב לכולנו!

עו"ד עינת כרמי- ברק וכל צוות דיני עבודה,

סלומון, ליפשיץ ושות'

