

מאמרים

בעקבות חשיפה מסיבית לשמש, חלה בסרטן העור והוכר כנפגע עבודה

מאת: עו"ד צליל לביא

התובע, כבן 64, קצין ביטחון לשעבר בקבוצת גולף, חלה בסרטן העור לאחר שעבודתו הייתה כרוכה בחשיפה מסיבית לשמש, הגיש תביעה להכרה בסרטן העור ובנגעי שמש מהם סובל כפגיעה בעבודה בהתאם לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) תשנ"ה-1995.

בית הדין לעבודה בתל אביב, דן בתביעה ומינה מומחה רפואי אשר בחן הקשר הסיבתי בין עבודתו של התובע לבין סרטן העור שהתפרץ אצלו. לבסוף קבע המומחה כי קיים קשר בין תנאי העבודה לבין הופעת הנגעים. אמנם, חלק מהנגעים הופיעו במקומות שאינם חשופים לשמש, אך יחד עם זאת הסביר כי רוב הנגעים (85%) הופיעו בראש ובצוואר, כלומר בעור חשוף לשמש וזו עדות מובהקת לכך שיש קשר ישיר בין החשיפה לשמש והופעת הסרטן.

ביטוח לאומי טען מנגד שיש לדחות את מסקנת המומחה מכיוון שהתובע העיד באחד הדיונים כי בילדותו סבל ממחלת סרטן מסוג הוצ'קינס ונאלץ לקבל הקרנות, וכי החל לסבול מנגעים בעור כבר בשנת 1997. חוות הדעת של המומחה ניתנה כאשר רוב התיק הרפואי לא היה לפניו. מסקנת הדברים היא כי לא מתקיים קשר סיבתי.

חרף טענת הביטוח הלאומי, השופטת חופית גרשון-זרעאלי קיבלה את חוות הדעת של המומחה הרפואי שמונה בתיק. בקביעתה הסתמכה על העובדה כי המומחה הפנה לנייר עמדה של המוסד לביטוח לאומי אשר נוסח על ידי קבוצת רופאים בכירים, שכותרתו: "גידולים סרטניים של העור - קווים לקביעת קשר סיבתי לחשיפה לשמש בעבודה". העקרונות אשר מופיעים בו תואמים את עובדות המקרה, על אף שהמסמך אינו בעל תוקף מחייב.

מן העובדות עולה כי התובע נחשף בעבודתו לשמש במשך כ-17 שנים, כאשר הדרישה בנייר העמדה היא לחשיפה של 10 שנים. מבחינת היקף השעות, נדרשת חשיפה של 4 שעות ביום והתובע היה חשוף כ-3.5 שעות מדי יום. בהקשר זה, נכתב בנייר העמדה כי במקרים גבוליים יפעיל הרופא שיקול דעת בשאלת הקשר הסיבתי בין חשיפה במסגרת העבודה לליקוי. "המומחה אכן הפעיל שיקול דעתו, והכריע כי קיים קשר סיבתי", טענה השופטת.

עוד הוסיפה השופטת בקביעתה כי המומחה התייחס למחלה ממנה סבל התובע בילדותו והבהיר כי לא ניתן לייחס את הגידולים רק לשמש או רק להקרנות ויש לייחס את הסרטן לשני הגורמים. טענתה "חוות הדעת ותשובות המומחה לשאלות ההבהרה מנומקות ומפורטות מאד".

היעדרויות בתקופת הלידה וההורות

מאת: עו"ד משה בושי

נושא הזכות להיעדרות מהעבודה הינו נושא מרכזי וחשוב בתקופת הלידה וההורות וכן בחוק עבודת נשים. הנושא רלוונטי במיוחד לעובדות בתקופת ההיריון ובתקופה שלאחר הלידה.

במאמר זה נדון במקרים ובתנאים שמקנים את זכות ההיעדרות ונפרט על נושא זה, כמו כן נציין פסקי דין מסוימים הדנים בנושא.

ראשית, סעיף החוק הרלוונטי לעניין הוא סעיף 7 לחוק עבודת נשים שהינו סעיף מפורט ומורכב במיוחד כולל את המקרים והמצבים השונים בהם זכות ההיעדרות קיימת ומפרט את הקריטריונים הנדרשים לצורך כך.

נתייחס למספר דוגמאות מהחוק, כולל התייחסות מהפסיקה בהמשך המאמר.

עובדת שהפילה-זכאית להיעדר שבוע לאחר ההפלה כזמן שקבע רופא ועד שישה שבועות.

אם מצבה מחייבת זאת-אם רופא אישר כי מצבה הרפואי של העובדת מחייב זאת ובלבד שהעובדת אינה מקבלת גמלת שמירת היריון, דין ההיעדרות כדין היעדרות עקב מחלה.

סכנה לעובדת- עובדת זכאית להיעדר אם רופא אישר כי מקום/אופן/סוג העבודה עלול לסכן אותה, דין היעדרות זו כחל"ת, יחד עם זאת לא יפגעו זכויותיה התלויות בותק, יחד עם זאת ככל ונמצאה לה עבודה חלופית הוראה זו לא תחול.

חל"ת לאחר חל"ד- עובדת רשאית להיעדר מתום תקופת הלידה וההורות כרבע מתקופת עבודתה ובלבד שתקופה זו לא תחרוג משנה, בנוסף לכך ככל שתקופת הלידה וההורות חרגה מ-15 שבועות או 15 שבועות כולל הארכות התקופה החורגת תופחת מתקופת הזכאות לחל"ת, יצוין כי תקופה זו תחשב לתקופה המוגנת קרי:

לאחר תקופה זו ועד 60 יום לאחריה לא ניתן לפטר את העובדת אלא לאחר היתר של הממונה.

ישנן עוד זכאויות להיעדרויות אך נסתפק באלו ונפרט מספר התייחסויות מהפסיקה לחידוד הדוגמאות שפורטו לעיל:

פס"ד עבל(ארצי)746/08 המל"ל נ' פזית סאיג אבקסיס נקבע כי רק מבוטחת במצב רפואי מסכן חיים במשך 30 יום רצופים תהיה זכאית לגמלת שמירת היריון שתחושב על בסיס שכרה היומי, על כן, כאשר מדובר במצב בו המבוטחת לא זכאית לגמלה, וניתן לה אישור רפואי שהיעדרותה מחוייבת בשל מצבה הרפואי תהיה זכאית להיעדרות כזו כפי שפירטנו לעיל.

פס"ד שעוסק בעובדת שהפילה הוא ע"ע(ארצי) 28424-02-12 ניו ליין קוסמטיקס בע"מ שרון מור
עלימה נקבע כי בין יתר הפיצויים העובדת זכאית לפיצוי בגין כך שלא ניתנה לה זכות להיעדר עקב
הפלתה כפי שקובע החוק ופורט לעיל.

לעניין חל"ת לאחר חל"ד: ע"ע(ארצי) 261/99 **אוניברסיטת חיפה נ' רחל ירום** עוסק בנושא, בפס"ד
זה מובאת ציטטה מפס"ד בהירי הקובעת כי בתקופה זו כמו בתקופת חל"ת "רגילה" אין צבירת
זכויות (חופשה, הבראה וכו').

כך בעמ' 20 לפסה"ד: "עובדת הנמצאת בחל"ת מכח הסכם מעין זה, לא תשמע אם תטען
ש"עבדה" או שהייתה בבחינת מי שעבדה במשך תקופת החל"ת, תקופה זו אינה שוקלת לעניין
צבירת הזכויות ואינה מצמיחה זכויות הקשורות בצבירת הותק."

לסיכום

כפי שראינו זכות ההיעדרות בתקופת הלידה וההורות באה לידי ביטוי במישורים שונים
וסיטואציות שונות, ההיכרות עם מקרים אלה וההבחנות בין הקריטריונים והתנאים השונים
חשובה הן לעובדת והן למעסיקים.

חוק התוכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020

מאת: עו"ד נועה שומר

ביום 18/11/2020 נכנס לתוקף חוק התוכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020, אשר מסדיר את אופן התשלום עבור עובדים הנמצאים בבידוד.

על פי המתווה שאושר, עובד שנמצא בבידוד לא יקבל שכר על יום הבידוד הראשון.

מעסיקים עד 20 עובדים - יקבלו מהמוסד לביטוח לאומי שיפוי מלא עבור היום השני לבידוד ועבור יתר הימים יקבלו שיפוי בסך 75% מעלות הבידוד.

מעסיקים מעל 20 עובדים- יקבלו שיפוי מלא על ידי המוסד לביטוח לאומי עבור היום השני לבידוד ולאחר מכן יינתן שיפוי עבור 50% מעלות הבידוד למעסיק.

להלן עיקרי החוק:

- 1. תשלום ימי בידוד:** על פי החוק עובד השוהה בבידוד זכאי ממעסיקו לתשלום דמי בידוד בעד ימי העבודה שבהם שהה בבידוד ונעדר מעבודתו, למעט תשלום בעד יום עבודה הראשון בתקופת הבידוד. אולם העובד זכאי לבחור לקבל תשלום גם בעד היום הראשון על חשבון יום חופשה המגיע לו (האמור כפוף להסכם קיבוצי או אישי אשר חל בו הסדר המטיב עם העובד לעניין דמי מחלה, למעט מקרים בהם המדינה צד להסכם).
- 2. תקופת ימי המחלה:** מתקופת ימי המחלה של הבידוד ישולמו לו דמי מחלה, אך לא יותר מ-4 ימים על חשבון ימי המחלה. התשלום ישולם לפי ימי עבודה (5/6 ימים בהתאם למתכונת העסקה של עובד) ולא יכלול את ימי המנוחה.
- 3. תשלום על חשבון ימי מחלה עתידיים שיצבור העובד:** במידה ולעובד אין יתרת ימי מחלה צבורים, יופחתו הימים בהם שהה בבידוד, וייזקפו על חשבון ימי מחלה עתידיים – כלומר, העובד יכנס ליתרה שלילית של ימי מחלה.
- 4. סיום יחסי עבודה:** אם יחסי העבודה יסתיימו ולעובד תיוותר יתרה שלילית בצבירתו יקוּזְזו ימי המחלה שנוקפו עקב הבידוד ויקוּזְזו כנגד יתרת ימי חופשה שטרם ניצל העובד (פדיון חופשה). במקרה בו אין לעובד יתרת חופשה בסיום העסקתו- לא יהיה לעובד חוב בעד ימי מחלה הנותרים.
- 5. שיפוי:** מעסיק אשר שילם דמי בידוד לפי הוראות החוק, יעביר לו המוסד לביטוח לאומי תשלום בשיעור של 100% עבור היום השני לבידוד וכן עבור יתר הימים שיפוי בגובה של 50%, לעומת זאת מעסיקים עד 20 עובדים יקבלו 100% עבור היום השני וכן 75% עבור יתר הימים.

6. **הגשת בקשה לשיפוי**: מעסיק יגיש למוסד לביטוח לאומי בקשה לשיפוי באופן מקוון כפי שיפרסם המוסד לביטוח לאומי, לא יאוחר מ-60 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד.

7. **פרטי הבקשה**: הבקשה לשיפוי תכלול בין היתר הצהרה של המעסיק על תשלום דמי בידוד לעובד וכן את הפרטים הבאים: פרטי המעסיק - שם המעסיק, מספר מזהה, טלפון כתובת, דוא"ל, מס' חשבון בנק ותיק ניכויים. פרטי העובד - שם ושם משפחה, מספר זהות או דרכון, מס' טלפון ומייל. פרטי משרה – היקף המשרה ששל העובד בשלושת החודשים שקדמו לבידוד. פרטי בידוד = מועד תחילת תקופת הבידוד וסיומה, מס' ימים ששלמו, וכן פרטים לגבי ההוראה שבשלה זכאי העובד לדמי בידוד. גובה התשלום - גובה דמי הבידוד של העובד, שכר ממוצע ברבעון לפיו שולמו דמי הבידוד והעלות בה נשא המעסיק.

8. **חריגים**: החוק לא חל על מי שנמצא כחולה מאומת או מי שחלה עליו חובת בידוד בשל הגעתו לישראל מחו"ל.

9. **תוקף**: החוק נכנס לתוקף רטרואקטיבית מיום 1/10/2020 ועד ליום 31/3/2021.

שר האוצר, באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת רשאי להאריך בצו את תקופת הוראת השעה בתקופות נוספות שלא יעלו על שישה חודשים כל אחת.