

גיליון ספטמבר 2016



## תיקון חקיקה חדש: חישוב דמי מחלה בשל מחלת ילד - בעת היעדרות לסירוגין של ההורים

ביום 16/8/16 נכנס לתוקף תיקון לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1993, הקובע את אופן חישוב דמי המחלה בעת היעדרות לסירוגין של הורי הילד. תיקון החוק נועד לאפשר חלוקה בין ההורים בטיפול בילדיהם.

התיקון לחוק קובע כי היעדרותו של עובד בשל מחלת ילד או בשל מחלה קשה של ילד, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם (ולא בהתייחס להיעדרות העובד בלבד, מבלי להתחשב בהיעדרות בן הזוג - כפי שהיה עד לתיקון החוק), ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי היעדרות של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדם וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש בן זוגו במקום עבודתו.

## מתי יינתן תוקף לכתב ויתור?

בפסק הדין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בשאלה האם יש לתת תוקף לכתב ויתור עליו חתם עובד לאחר פיטוריו.

העובד, מבקש מקלט מאריתריאה, חתם לאחר פיטוריו מהעבודה על כתב ויתור בנוסח כדלקמן:

"ברצוני לאשר קבלת סכום של 11,314 ש"ח עבור סיום העסקה בניצת הדובדבן ובכך הסתיימו יחסי עובד מעביד ביני לבין ניצת ואין לי יותר תביעות עתידיות" (להלן: "כתב הויתור").

בית הדין קבע כי אין לוותר על זכויות שנקבעו בחוקי מגן וכי המגמה הכללית במשפט העבודה הינה לצמצם את המקרים שבהם יינתן תוקף לכתב ויתור. בהתאם להלכה שנקבעה, אין נפקות לכתבי ויתור כאשר העובדים אשר חתמו עליהם לא קיבלו חשבון מפורט בדבר הסכומים המגיעים להם עם סילוק תביעותיהם.

בית הדין קבע כי על מנת שיינתן תוקף לכתב ויתור יש לבדוק קיומם של שלושה תנאים עיקריים: א. האם נוסח כתב הסילוק ברור וחד משמעי; ב. האם נמסר לעובד לפני חתימתו על כתב הסילוק, חשבון ברור של הסכומים שיקבל; ג. האם הזכויות שעליהן ויתר העובד היו ידועות לו.

בית הדין קבע כי במקרה שנדון בפסק הדין, כתב הויתור אינו מנוסח באופן ברור וחד משמעי. יתרה מכך, במסמך אין פירוט כספי למעט ציון העובדה כי העובד מאשר קבלת סכום של 11,314 ש"ח עבור סיום העסקתו אצל המעסיקה. מכאן שלא ברור האם מדובר בכספי פיצויים בלבד, תשלום שכר עבודה וכיוצא"ב. לכן כתב הויתור אינו יכול להיות רלוונטי בכל הנוגע לזכויות סוציאליות ו/או ויתור על זכויות סוציאליות של העובד.

בית הדין קבע כי אמנם הושגו הסכמות בין נציגי המעסיקה ונציגת קו לעובד בעניינו של העובד, אך לא הושגו הסכמות סופיות בין הצדדים.

עוד קבע בית הדין, כי העובד לא היה מודע לכך שהוא מוותר על זכויותיו עם החתימה על מסמך הויתור, שכן לפי גרסתו, הוסבר לו כי הוא חותם על קבלת הכספים ותו לא.

לאור האמור, בית הדין קבע כי אין לראות במסמך האמור כתב ויתור מחייב ואין בחתימת העובד משום ויתור על זכויותיו.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

