

## דברי הסבר

### תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש)(תיקון מס' 7), התש"ף -2020

עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 2.5.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש)(תיקון מס' 7), התש"ף -2020 (להלן: "התיקון לתקנות"). להלן עיקרי התיקון לתקנות:

סעיף 9 לתוספת השניה לתקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) קבע כי מעסיק לא יאפשר כניסה של עובד שגילו 67 שנים או יותר למקום העבודה ושהייה של עובד כאמור במקום עבודה, אלא אם כן אותו עובד שהה במקום העבודה בתקופה שמיום כ"ו באדר התש"ף (22 במרס 2020) עד יום כ"ד בניסן התש"ף (18 באפריל 2020), כולה או חלקה.

התיקון לתקנות מחק את הסעיף האמור, כלומר ביטל את איסור ההגעה של בני 67 ומעלה למקום העבודה החל מיום 3.5.202.

**הכותבת - עו"ד, מנהלת מחלקת "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.**

## סוגיות בדיני עבודה

### חובת תשלום דמי ביטוח לאומי לעובד השווה בחופשה ללא תשלום

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

תקנה 11(ב) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971 (להלן: "התקנות") קובעת כי:

"(ב) מבוטח שלא עבד מסיבה שאינה מניחה בתקנת משנה (א), ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה האמורה, ישלם דמי ביטוח במועדי התשלום האמורים בתקנה 2 לתקנות הגביה, לגבי מבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי המשלם דמי ביטוח מההכנסה המזערית האמורה בפרט 4 של לוח י"א לחוק".

בהתאם לתקנה 6 (א) לתקנות, כאשר עובד נמצא בחופשה ללא תשלום (בהסכמת המעסיק), אשר אינה עולה על חודשיים, ואינו עובד במקום אחר או אינו עובד כעצמאי, המעסיק הוא שחייב בתשלום דמי הביטוח במועדי התשלום הרגילים (בגובה של 6.57% משכר המינימום, נכון לשנת 2015), אך בהתאם לקבוע בתקנה 6(ב) ו-6(ג) לתקנות, יהיה רשאי המעסיק לגבות מן העובד את דמי הביטוח ששילם בעדו, מכל סכום אשר מגיע ממנו לעובד.

תקנה 1(3) לתקנות קובעת, כי כאשר תקופת החופשה ללא תשלום עולה על חודשיים תמימים רצופים, והעובד אינו עובד במקום אחר ואינו עצמאי, על העובד עצמו לשלם את דמי הביטוח הלאומי בעד יתרת התקופה העולה על חודשיים.

### היעדרות עובד בל"ג בעומר

עו"ד הלית כהן רוניצקי

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

## מה במבזק

### דברי הסבר

- תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש)(תיקון מס' 7), התש"ף -2020

### סוגיות בדיני עבודה

- חובת תשלום דמי ביטוח לאומי לעובד השווה בחופשה ללא תשלום
- היעדרות עובד בל"ג בעומר
- יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן
- זכאות עובדת המקבלת קצבת זקנה לדמי אבטלה

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**בהתאם הביטוח הלאומי, כאשר עובד נמצא בחופשה ללא תשלום (בהסכמת המעסיק), אשר אינה עולה על חודשיים, ואינו עובד במקום אחר או אינו עובד כעצמאי, המעסיק הוא שחייב בתשלום דמי הביטוח במועדי התשלום הרגילים (בגובה של 6.57% משכר המינימום).**

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעבידו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

## יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

### עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר. כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקשי"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

## זכאות עובדת המקבלת קצבת זקנה לדמי אבטלה

### עו"ד אילנית מילוא

זכאות לדמי אבטלה על פי חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995, דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים תקופת אכשרה וטרם הגיע לגיל הקבוע לגבי, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1 לחוק.

לפיכך, במידה ולעובדת תקופת אכשרה מתאימה הרי שהיא תהיה זכאית לדמי אבטלה. תקופת האכשרה לצורך זכאות לדמי אבטלה הנה 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע. "תאריך קובע" הנו ה-1 בחודש שבו התחילה תקופת האבטלה, ובלבד שחלפו 12 חודשים לפחות מה-1 בחודש שבו התחילה תקופת האבטלה הקודמת.

### זכאות לקצבת זקנה

על פי החוק קיימות שתי הגדרות הקשורות למועד הזכאות לקצבת זקנה:

א. גיל הפרישה (להלן: "הגיל המותנה") - הגיל שבו זכאים לקצבת זקנה בתנאי שההכנסה מעבודה אינה עולה על סכום מסוים, ועל פי כללי זכאות נוספים. גיל הפרישה החדש לגבר - 67 שנים, ולאישה - 64 שנים.

הגיל המותנה לנשים שנולדו מיולי 1944 ועד אפריל 1958, גיל הפרישה שלהן יעלה בהדרגה. נשים שנולדו ממאי 1958 ואילך גיל הפרישה יהיה 64 שנים.

ב. גיל הזכאות לקצבת זקנה (להלן: "גיל הזכאות המוחלט") - הגיל שבו זכאים לקצבת זקנה ללא קשר להכנסות ועל פי כללי זכאות נוספים. גיל הזכאות החדש לשני המינים הוא 70. השינוי בגיל הזכאות חל על נשים בלבד.

גיל הזכאות המוחלט לנשים שנולדו מיולי 1939 עד אפריל 1950 הועלה בהדרגה כך שבמקרה זה גיל הזכאות המוחלט לאישה שנולדה בחודש דצמבר 1940 הינו 66.

לפיכך, במידה והעובדת עומדת בכללי הזכאות בגיל המותנה הרי שהיא זכאית לקצבת זקנה.

### סיכום של דברים

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948. אולם, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי.

### סיכום של דברים

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

### סיכום של דברים

עפ"י סעיף 320 (ח) לחוק הביטוח הלאומי, לא ניתן לקבל כפל גמלאות - (במקרה זה דמי אבטלה וקצבת זקנה), לפיכך, במידה והעובדת זכאית הן לדמי אבטלה והן לקצבת זקנה העובדת תקבל את הסכום הגבוה מבניהם.

**יש לציין**, כי עפ"י סעיף 320 (ח) לחוק הביטוח הלאומי, לא ניתן לקבל כפל גמלאות - (במקרה זה דמי אבטלה וקצבת זקנה), לפיכך, במידה והעובדת זכאית הן לדמי אבטלה והן לקצבת זקנה העובדת תקבל את הסכום הגבוה מביניהם (קצבת זקנה והשלמה של דמי אבטלה עד לתקרה לה היא זכאית, בהתאמה).

**הכותבים – עורכי דין "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**בגץ קבע: הפקדת רכיב העובד בפיקדון עובדים זרים מסתננים אינה חוקית ובטלה בג"ץ 2293/17, אסתר צג"י גרסגה ואח' נ' הכנסת ואח'. ניתן ביום 24.4.20, בבג"ץ, ניתן על ידי כבוד הנשיאה השופטת א' חיות, המשנה לנשיאה ח' מלצר, השופטים נ' הנדל, ע' פוגלמן, עמית, נ' סולדברג וג' קרא**

מדובר בעתירה העוסקת בבקשה לביטול סעיף 4 לחוק למניעת הסתננות ולהבטחת יציאתם של מסתננים מישראל (תיקוני חקיקה והוראת שעה), התשע"ה-2014 המחייב עובדים זרים שנכנסו לישראל שלא דרך תחנת גבול ואת מעסיקיהם להפקיד לחשבון בנק ייעודי סכום של 36% משכרו של העובד, אשר יועבר לידיו רק בעת עזיבתו את ישראל. הסדר הפיקדון עוגן בסעיף 4 לחוק המתקן וקובע כי על מעסיק של עובד מסתנן להפקיד בפיקדון בסכום השווה ל-36% משכר עבודתו: 20% ינוכו משכר עבודתו של העובד המסתנן ו-16% נוספים ישולמו בידי המעסיק כהפרשה נוספת מעבר לשכר העובד. בית המשפט ערך בחינה חוקתית לעניין ניכוי רכיב העובד והרכיב מנהלי ובחן את העניין מבחינה חוקתית ופסק ברוב קולות כי רכיב העובד אינו חוקתי וזאת מאחר ולא עמד במבחן המידתיות במובן הצר (הנזק הנגרם מול התועלת המושגת). בית המשפט קבע כי הסדר הפיקדון פוגע בזכות החוקתית לקניין. בית המשפט קבע כי הפיקדון עבור עובדים מסתננים יתבסס על רכיב המעסיק בלבד, וזאת לצד מנגנון ניכוי מינהלי בהתאם למועד יציאתו של העובד המסתנן מישראל. בנוסף הורה על ביטולו של רכיב העובד בהסדר הפיקדון באופן מיידי. הורה למדינה להשיב את כספי הפיקדון בתוך 30 ימים.

**יראו שיהיו רב של עובד בנקיטת פעולה כאשר התבצע שינוי חד צדדי בתנאי שכר כהסכמתו לתנאי השכר החדשים**

**סע"ש 53858-09-17, ורדה כלדיאן נ' מעון רמים בע"מ. ניתן ביום 19.08.19, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופטת סאוסן אלקאסם**

העובדת הועסקה אצל המעסיקה שנים רבות. לאחר מספר שנים ביצעה המעסיקה ארגון מחדש במקום העבודה, במסגרתו שונו תנאי השכר באופן גורף לכלל העובדים ובכלל זה שונו תנאי שכרה והעסקתה של העובדת. העובדת המשיכה לעבוד בתנאי השכר החדשים כאשר רק לאחר תקופה ארוכה מאוד שלח ב"כ העובדת מכתב דרישה להשיב את תנאי שכרה של העובדת טרם השינוי-המעסיקה לא נעתרה לבקשת העובדת, אולם הסכימה כי אם העובדת תבחר להתפטר תשלם לה פיצויי פיטורים מלאים. בית הדין קבע כי בנסיבות המקרה יש לראות בעובדת כמי שנתנה את הסכמתה המפורשת או המשתמעת לשינויים בתנאי שכרה בזמן אמת וזאת בשל השיהוי הרב של שנה וחצי ממועד שינוי השכר ועד לנקיטת פעולה מצד העובדת. בית הדין ציין כי העובדת הייתה מודעת לשינויים בזמן אמת, בחנה אותם וקיבלה ייעוץ משפטי ע"י הסתדרות העובדים- כך חזקה שהייתה מודעת לזכויותיה ובכל זאת המשיכה לעבוד כשמונה חודשים לאחר שיחת ההבהרה ללא כל מחאה מצידה. על סמך כל אלו, בית הדין דחה את תביעת העובדת וקבע כי יש לראות בה כמי שהסכימה לתנאי העבודה החדשים.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד רן בינות ועו"ד אורן פריד  
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**