

## דברי הסבר

### חוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה – נגיף הקורונה החדש), התש"פ – 2020

#### נו"ד ג'ולייט אליהו

ביום 16.06.2020 פורסם ברשומות חוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה- נגיף הקורונה החדש), התש"פ-2020 (להלן: "החוק"). להלן עיקרי החוק:

החוק מגדיר **תחילת עבודה של עובד** כיום הראשון לעבודת העובד אצל המעסיק או היום הראשון שבו חזר העובד שהוצא לחופשה ללא תשלום, לעבודה אצל מעסיק.

"**עובד מוכר**" הינו תושב ישראל לרבות תושב ישראל באזור יהודה שומרון וחבל עזה.

"**עובד מזכה**" הינו עובד אשר עונה לכל התנאים הבאים:

1. שכרו בכל חודש בשלו מבקש המעסיק מענק הינו 3,300 ש"ח לפחות ולעובד המשתכר שכר מינימום מותאם, השכר הוא 1,875 ש"ח.

2. מתקיים לגביו אחד מאלה:

א. מלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל פרישה ומתקיים לגביו אחד מאלה:

1. הוא נרשם כדורש עבודה בתקופה מיום ה- 1.01.20 עד 29.02.2020 ולא עבד החל ממועד רישומו כאמור ועד יום ה- 30.04.2020

2. העובד פוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום מיום ה- 01.03.2020 עד יום ה- 30.04.2020 או שתקופת הלידה וההורות שלו, כולה או חלקה, היתה בתקופה האמורה, ועבד או פוטר או יצא לחופשה ללא תשלום או לפני שהחלה תקופת הלידה וההורות בחודש פברואר 2020.

ב. בן 67 ומעלה הזכאי למענק הסתגלות מיוחד לפי תקנות מענק הסתגלות מיוחד, בעד חודש מאי 2020.

ג. העובד זכאי לגמלת הבטחת הכנסה בעד חודש מאי 2020.

ד. העובד זכאי לדמי אבטלה בעד חודש מאי 2020 לרבות הארכה שניתנה.

למרות האמור לעיל, בהגדרת עובד מזכה לא ייכללו:

בעל שליטה בתאגיד, מנהל או קרובו של מנהל תאגיד, עובד שהוא מעסיק או קרובו של המעסיק שעבד אצלו לראשונה ביום 1.03.2020 או לאחוריו. (קרוב- בן זוג, הורה, הורה הורה, בן או בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד או דודה וילדיהם, חם, חמות, נכד או נכדה לרבות קרוב שהוא שלוב). עובד זר או עובד ששולמו בעדו כספים לצורך עידוד תעסוקה בעד החודש שבשלו מתבקש המענק למעסיק מהמדינה.

"**מעסיק**" – למעט המדינה, גוף מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב, גוף נתמך לפי סעיף 32 לחוק יסודות התקציב, קופת חולים, תאגיד בריאות, גופים נתמכים בשיעור העולה על 25% מתקציבם ואם מדובר בגוף חינוך או השכלה גבוהה אזי נתמכים הם ב-40% מתקציבם לשנת 2019.

"**מצבת העובדים לחודש מסוים**" מוגדר כ- מספר העובדים שהועסקו אצל אותו מעסיק באותו חודש, כולו או חלקו. לא יובאו בחשבון עובדים שפוטר או היו בחופשה ללא תשלום, באותו חודש, כולו או חלקו, אלא אם כן שבו לעבודה באותו חודש.

עוד נקבע בחוק כי מעסיק יהיה זכאי למענק לעידוד תעסוקה אם דיווח לרשות המיסים ולמוסד לביטוח לאומי על פתיחת עסקו ופתיחת תיק ניכויים עד ליום 29.02.2020 ולא דיווח על סגירת עסקו וסגירת תיק הניכויים עד ליום 31.05.2020. בנוסף, המעסיק ניהל פנקסים לשנת המס 2019 כנדרש על פי פקודת מס הכנסה.

#### תשלום המענק

תשלום המענק למעסיק זכאי ישולם בשל כל אחד מהחודשים יוני עד ספטמבר 2020, בהתאם לתנאים הבאים:

סך של 875 ש"ח ישולם בעד כל עובד מזכה, אשר הועסק באותו חודש מעבר למצבת העובדים לחודש מרץ 2020, ומועד תחילת עבודתו היה מיום 19.04.2020 ועד ליום ה- 30.04.2020. או העובד המזכה הועסק באותו חודש מעבר למצבת העובדים לחודש אפריל 2020 ומועד תחילת עבודתו אצל המעסיק היה במאי 2020.

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ חוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה- נגיף הקורונה החדש), התש"פ - 2020

### סוגיות בדיני עבודה

■ פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות לתורם איבר

### תקציר פסיקה

### סיכומם של דברים

ביום 16.06.2020 פורסם ברשומות חוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה- נגיף הקורונה החדש), התש"פ-2020. מטרת החוק הנה לזרז חזרתם של דורשי העבודה לעבודה ולצמצם את הפגיעה במשק באמצעות מתן תמריץ למעסיקים שיקלטו או יחזירו לעבודה עובדים שהוצאו משוק העבודה בתקופת המשבר.

סך של 1,875 ש"ח ישולם בעד כל עובד מזכה שהועסק אצל אותו מעסיק באותו חודש מעבר למצבת העובדים לחודש מאי 2020, ומועד תחילת עבודתו אצל המעסיק היה בחודש יוני, יולי, אוגוסט או ספטמבר 2020 וכן בחודש הראשון לעבודתו החל לעבוד לא יאוחר מיום ה- 15 באותו חודש ועבד אצל המעסיק ברציפות עד תום אותו חודש לפחות.

על אף האמור לעיל, רשאי המעסיק לבחור שהמענק על סך 1,875 ש"ח ישולם בעד כל אחד מהחודשים יולי עד אוקטובר 2020 אם העובד הועסק אצל המעסיק באותו חודש מעבר למצבת העובדים לחודש יוני 2020 ומועד תחילת עבודתו אצל המעסיק היה בחודש יולי, אוגוסט, ספטמבר או אוקטובר 2020 וכן בחודש הראשון לעבודתו החל לעבוד לא יאוחר מהיום ה- 15 באותו חודש ועבד אצל המעסיק ברציפות עד תום אותו חודש לפחות.

עוד נקבע, כי עובד המועסק אצל יותר ממעסיק אחד, ישולם המענק למעסיק זכאי המשלם לעובד המזכה את השכר הגבוה ביותר, בהתאם להצהרת העובד.

#### **בקשה לקבלת המענק**

מעסיק זכאי להגיש בקשה לקבלת המענק לגבי כל אחד מהחודשים הרלוונטיים לחוק זה לא יאוחר מ- 60 ימים מתום אותו חודש.

הבקשה למענק תכלול הצהרה של המעסיק בהתאם לפרטים הקבועים בחוק. כמו כן תנאי לאישור הבקשה, הוא שהעובד המזכה שבעדו מתבקש המענק הגיש הצהרה באמצעות אתר האינטרנט של שירות התעסוקה או בדרך שקבע המנהל.

#### **קבלת זכאות למענק**

הבקשה תוגש לשירות התעסוקה. תוך 21 ימים מיום קבלת הבקשה, יקבע מנהל או מי שהסמיכו לכך מקרב שירות התעסוקה, את ההחלטה בדבר זכאות למענק. כמו כן, ניתן להגיש בקשה כי נפלה טעות בקביעת המנהל, וזאת תוך 60 ימים מיום החלטת המנהל.

#### **אופן תשלום המענק**

תשלום המענק יעשה באמצעות רשות המיסים או ע"י משרד ממשלתי אחר. התשלום יבוצע בדרך של זיכוי חשבון הבנק של המעסיק.

על החלטת המנהל ניתן לערור לפני ועדת ערר בתוך 60 ימים מיום מתן ההחלטה.

יצוין, כי החוק מאפשר לרשות התעסוקה לקבל מידע ולשמור אותו מבלי לגרוע בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.

#### **עונשין**

מעסיק שהגיש בקשה למענק ומסר הצהרה עם פרטים לא נכונים דינו- מאסר שנה או קנס לפי סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין. אם נעברה העבירה בידי תאגיד, דינו כפל קנס החל על היחיד כאמור.

#### **תחולה**

ניתן להגיש את הבקשה למענק החל מ- 30 ימים מיום תחילתו של חוק זה, היינו מיום פרסומו ה- 16.06.2020.

**הכותבת – עו"ד "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**

## **פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות לתורם איבר**

עו"ד מעיין קישלס

סעיף 2 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות לתורם איבר), תשע"ב- 2012 (להלן: "התקנות") קובע כי: "תורם שתרם בישראל, בחייו, איבר לנתרם שהוא תושב ישראל, יהיה פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות ממלכתי כמשמעותם בסעיף 14 לחוק, לתקופה של 36 חודשים שתחילתה בתחילת השנה הראשונה שלאחר השנה שעבר בה את הניתוח לנטילת האיבר".

#### **סיכום של דברים**

תורם איבר יהיה זכאי לפטור מתשלום דמי ביטוח הבריאות אם הוא עונה על שני תנאים אלה: הנתרם תושב ישראל והתרומה בוצעה בשנת 2010 ואילך.

יצוין כי על פי סעיף 3 לתקנות, המרכז להשתלות יעביר למוסד לביטוח לאומי ב-31 בדצמבר של כל שנה את רשימת התורמים כאמור בתקנה 2, אשר תרמו איבר בחייהם לנתרם ישראלי במהלך אותה שנה.

על פי חוזר הביטוח הלאומי מיום 10.12.2013 תקופת הפטור היא:

- **אדם שתום איבר החל מתאריך 1.1.2010 עד 30.9.2012** יוענק לו פטור לתקופה של 36 חודשים שמתחילה ב-1.10.2012 ושמסתיימת ב-30.9.2015.
  - **אדם שתום איבר החל מתאריך 1.10.2012 ואילך** יוענק לו פטור של 36 חודשים לתקופה שתחילתה בתחילת השנה הראשונה שלאחר השנה שעבר בה את הניתוח לתרומת האיבר.
- לסיכום, התורם יהיה זכאי לפטור מתשלום דמי ביטוח הבריאות אם הוא עונה על שני תנאים אלה: הנתרם תושב ישראל והתרומה בוצעה בשנת 2010 ואילך.
- על פי האתר של המוסד לביטוח הלאומי, קבלת הפטור מתבצעת כך: המוסד לביטוח לאומי מקבל ממשד הבריאות את רשימת התורמים הזכאים לפטור. שכיר ופנסיונר צריכים לשלוח טופס 100 מודפס עבור שנה קודמת. את הטופס יש לשלוח למייל: [trumutbb@nioi.gov.il](mailto:trumutbb@nioi.gov.il) או לפקס 02-6515471.

**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.**

### תקציר פסיקה חדשה

**טיול במרכזי קניות בזמן מחלה אינו מזכה בדמי מחלה**  
 סע"ש 8591-02-18, אפרת אפללו אגם בנישה בע"מ. ניתן ביום 23.03.2020, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י כבוד סגן הנשיא השופט צבי פרנקל

עובדת עבדה אצל המעסיקה ופוטר בטענה לחוסר רצינות, איחורים, והיעדרויות רבות. כמו כן, העובדת ניצלה את זכויותיה לתשלום ימי מחלה תוך תרמית, הציגה בזמן אמת אישורי מחלה חסרים ולא מפורטים. בעקבות כך המעסיקה שכרה חברת חקירות, וזו המציאה לידיה דוח מפורט וברור שבו עלה כי העובדת מבלה במרכזי קניות בזמן דיווחיה על ימי מחלה. מנגד העובדת טענה כי פוטר בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות, ותוך פגיעה בזכותה לשימוע תקין, שלילת זכותה לפיצויי פיטורים ותשלום דמי מחלה. בית הדין פסק, כי העובדת אינה חוסה תחת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מאחר והעובדת אינה מטופלת בטיפולי פוריות. באשר לפיצויי הפיטורים נקבע כי על המעסיק לשלם את מה שהופרש לקופת גמל ואין צורך להשלים פיצויי פיטורים, היות ומדובר בהפרת משמעת חמורה המצדיקה שלילת השלמת פיצויי פיטורים. באשר לדמי מחלה, נקבע כי העובדת בילתה במרכזי קניות בתקופת המחלה בניגוד לחוק דמי מחלה, העובדת ניצלה את ימי מחלתה לאחר שדיווחה למעסיקה דיווח כוזב, התנהלות זו עמדה בניגוד לתכלית הזכאות לדמי מחלה הקבועים בחוק. לאור הדברים האמורים נפסק כי, העובדת אינה זכאית לתשלום דמי מחלה בגין הימים בהם הציגה אישור מחלה. לגבי יתר הזכויות הסוציאליות כגון פדיון דמי חופשה, והבראה שתבעה העובדת בית הדין פסק שעל המעסיק לשלם לעובדת.



**תקציר פסק הדין מאת: עו"ד עידו סמולר**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**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.**