

דברי הסבר

הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה)

עו"ד ג'ולייט אליהו

ביום 17.03.2020 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, התשע"ח-2020 (הוראת שעה- התמודדות עם נגיף הקורונה החדש (Novel Coronavirus 2019 -nCov)) לפי חוק שעות עבודה ומנוחה (להלן: "היתר כללי חדש"). להלן עיקרי ההיתר הכללי החדש:

על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), העסקת עובדים בשעות נוספות אסורה. ישנם מקרים חריגים המוגדרים בחוק, בהם מותרת עבודה בשעות נוספות לפרק זמן קצר. עם זאת שר העבודה והרווחה התיר בהיתר כללי להעסיק עובדים בשעות נוספות. עד כה, היה אפשר להעסיק עובד כך שלא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות בשבוע עבודה ואורך יום העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 12 שעות. כמו כן, עובד שעובד בעבודת לילה, אורך שבוע העבודה שלו לא יעלה על 58 שעות כולל שעות נוספות.

בהתאם להיתר הכללי החדש, בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 67 שעות עבודה, כולל שעות נוספות ובלבד שמכסת השעות החודשית לא תעלה על 90 שעות נוספות.

בנוסף, אורך יום עבודה לא יעלה על 12 שעות אך ניתן יהיה להעסיק עובד 14 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, לא יותר מ- 8 פעמים בחודש ובכפוף להעסקה שבועית מקסימלית של עד 67 שעות ומכסה חודשית של עד 90 שעות נוספות חודשית כאמור לעיל.

העסקת עובדים לפי ההיתר הכללי החדש תיעשה בהתחשב בצרכים הייחודיים של מקום העבודה ובהתחשב בטובת העובדים ובצרכיהם, וזאת עקב התפרצות נגיף הקורונה.

תחילתו ותוקפו של ההיתר הכללי החדש הנו חודשיים מיום פרסומו ברשומות, קרי ה- 16.5.2020, או לתקופת תוקפו של צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראות שעה), התש"פ-2020, לפי המוקדם מבניהם.

הכותבת – עו"ד במחלקת "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.

עובדים זרים – שיעור הניכוי מהשכר בעד מגורים הולמים החל מינואר 2020

עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 16.3.2020 פורסמה ברשומות הודעת עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"פ-2020, על ידי שר העבודה והרווחה (להלן: "ההודעה").

בהתאם להודעה, החל מיום 1.1.2020, הסכומים המרביים שרשאי המעסיק לנכות משכרו החודשי של עובד זר כהחזר הוצאות למגורים הולמים בהתאם לאזור המגורים, הנם כדלקמן:

אזור מגורים	סכום מרבי בשקלים
ירושלים	423.91
תל-אביב	482.02
חיפה	321.37
מרכז	321.37
דרום	285.69
צפון	262.87

מה במבזק

דברי הסבר

■ הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה)

■ עובדים זרים - שיעור הניכוי מהשכר בעד מגורים הולמים החל מינואר 2020

■ עובדים זרים - שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי החל מינואר 2020

חוזרים

■ רשות המסים דוחה בחודשיים את מועד הגשת הדוחות השנתיים למס הכנסה

■ אפשרות הגשת בקשות בחוק שעות עבודה ומנוחה עקב נגיף הקורונה החורגת מההיתר הכללי

■ הטבות מעסיק הניתנות לעובד במהלך שהותו של העובד בחל"ת

■ היעדרות לצורך סיוע אישי לילד עם מוגבלות בחירום

מאמר

■ נמצאים בבידוד או יצאתם לחל"ת כתוצאה מנגיף הקורונה? אלו הזכויות שלכם

סיכומם של דברים
ביום 16.3.2020 פורסמה ברשומות הודעת עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"פ-2020, על ידי שר העבודה והרווחה.

בענף החקלאות, הסכום המרבי שרשאי מעסיק לנכות משכרו החודשי של עובד זר כהחזר הוצאות המעסיק למגורים הולמים יהיה 238.82 ש"ח.

יצוין, כי אם המגורים הם בבעלות המעסיק, הוא רשאי לנכות משכרו של העובד סכום, שלא יהיה גבוה ממחצית הסכום המרבי המצוין לעיל, לפי העניין.

לעניין הוצאות נלוות- חל עדכון בסכום הנוסף שמעסיק רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד, בעבור הוצאות נלוות: 93.65 ש"ח. לעובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, הסכום המרבי המותר הוא 80.40 ש"ח. בענף החקלאות, הסכום המרבי שמותר לנכותו משכרו החודשי של עובד זר הוא 308.9 ש"ח.

יצוין, כי סך כל הניכויים המותרים משכרו החודשי של עובד זר לפי התקנות, יחד עם הניכויים המותרים לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר (ניכוי חוב של עובד לפי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק), לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד.

עובדים זרים – שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי החל מינואר 2020

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 16.3.2020 פורסמה ברשומות הודעת עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התש"פ-2020, על ידי שר העבודה והרווחה (להלן: "ההודעה").

בהודעה נקבע, כי עקב עליית מדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש דצמבר 2019, החל מיום 1.1.2020 הסכום המרבי, שרשאי מעסיק לנכות משכרו החודשי של עובד זר שאינו עובד סיעוד כהחזר הוצאות שהוציא המעסיק בעד דמי ביטוח רפואי או שהתחייב להוציאן, לא יעלה על 125.47 ש"ח (במקום 125.09 ש"ח). הניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר בסיעוד הוא 143.97 ש"ח.

יצוין, כי סך כל הניכויים המותרים משכרו של עובד זר לפי התקנות, יחד עם הניכויים המותרים לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר (ניכוי חוב של עובד לפי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק), לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד.

הכותבת – מנהלת "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.

חוזרים

רשות המסים דוחה בחודשיים את מועד הגשת הדוחות השנתיים למס הכנסה

ביום 22.3.2020 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין דחיית מועדי דיווח. להלן עיקרי ההודעה:

מנהל רשות המסים הודיע על דחייה בחודשיים של המועד להגשת הדוחות השנתיים למס הכנסה. דחיית המועד להגשת הדוחות היא צעד נוסף בשורת הצעדים עליהם הודיעה הרשות בשבוע החולף כדי לסייע ולהקל על הציבור בכל הנוגע להשלכות של התפשטות נגיף הקורונה.

הדחייה נועדה לאפשר לחייבים בהגשת הדוח לקבל את כל האישורים הרלוונטיים לדוח ולהיערך בהתאם להגשתם, לאור ההגבלות שהוטלו על הציבור והמשק כחלק מהמאבק בנגיף.

אלו המועדים החדשים להגשת הדוחות:

- דוח שנתי במס הכנסה מקוון ליחידים יוגש עד יום חמישי 30.7.2020.
- דוח שנתי במס הכנסה לחברות ולמלכ"רים יוגש עד יום חמישי 30.7.2020.
- דוח שנתי במס הכנסה ליחידים שאינם חייבים בדוח מקוון יוגש עד יום שלישי 30.6.2020.

סיכום של דברים
ביום 22.3.2020
פרסמה רשות המסים
בישראל הודעה בעניין
דחיית מועדי דיווח.

אפשרות הגשת בקשות בחוק שעות עבודה ומנוחה עקב נגיף הקורונה החורגת מההיתר הכללי

ביום 18.3.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה חוזר בעניין היתר כללי לשעות נוספות. להלן עיקרי ההיתר:
בהמשך להיתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה
(Novel Coronavirus 2019-nCov)) לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, עלו סוגיות שיתכן ולא יינתן להם מענה במסגרת היתר זה.

ככל שצרכי מקום העבודה וצרכי העובדים מצריכים התאמה שונה מהאמור בהיתר שפורסם, ניתן להגיש בקשה נפרדת החורגת מההיתר בכללי האמור.

כמו כן ניתן להגיש בקשה נפרדת החורגת מהוראות החוק לעניין היקף עבודת לילה.
לבקשות ופניות בנושא ניתן לפנות בכל עת לתחום שעות עבודה ומנוחה, במנהל ההסדרה והאכיפה. הבקשות יבחנו בהתאם לנסיבות ולצרכים הייחודיים בתקופה זו, זאת בכפוף לחוק שעות עבודה ומנוחה ולזכויות העובדים.

להגשת בקשה וליצירת קשר עם התחום ניתן לפנות: מס' טלפון: 03-7347913/4/8 דוא"ל:

avih2@economy.gov.il

hasdaras@economy.gov.il

הטבות מעסיק הניתנות לעובד במהלך שהותו של העובד בחל"ת

ביום 19.3.2020 פרסמה נשיאות המגזר העסקי בישראל הודעה למעסיקים בעניין הטבות מעסיק הניתנות לעובד במהלך שהותו של העובד בחל"ת. להלן עיקרי ההודעה:

לאור פניות מעסיקים רבות בדבר רצונם ו/או אילוצם להשאיר הרכבים הצמודים, טלפונים ולעיתים אף את המחשב הנייד בידי העובד בהיותו בחל"ת, כמו גם רצונם של המעסיקים להמשיך ולשלם לעובד את חלקם בהפרשות הפנסיה והפיצויים בכדי לשמר את העובד, זכויותיו ומעמדו ליום שאחרי המשבר, עלתה הסוגיה כי כל הכנסה מדווחת לעובד במהלך שהותו בחל"ת, יש בה כדי לגרוע מסכומי האבטלה ו/או לבטל את תשלומי האבטלה.

בהמשך לשיחות שנערכו בין יו"ר המגזר העסקי בפועל מר דובי אמיתי, יו"ר ההסתדרות מר ארנון בר דוד ומנכ"ל הביטוח הלאומי עו"ד מאיר שפיגלר בנוגע לנדון, מצאנו כי קיימת תשובה ראויה לסוגיה זו שיש בה כדי לסייע הן למעסיק והן לעובד, לשמר את מצבו של העובד גם במהלך שהותו בחל"ת:

1. על כל ההטבות הניתנות לעובד במהלך שהותו בחל"ת, להיות מדווחים על פי חוזר מעסיקים 1458 מיום 30.6.2015 שכן בתקופת חל"ד וחל"ת" באתר הביטוח הלאומי למעסיקים – בקוד 3 או 6.
2. דיווח זה יעביר את ההטבות הניתנות לעובד לדיווח הנכון למועד עובר ליציאתו לחל"ת של העובד.
3. ההטבות כוללות תשלומים שאינם מהווים תשלום שכר ישיר, כגון רכב צמוד, טלפון, מחשב, הפרשות חלק המעסיק לפנסיה, קופות גמל ולפיצויים ועוד.
4. אין מניעה להפריש גם את חלקו של העובד ובהסכמתו מראש, לקזז ממנו את חלקו בחזרת לעבודה, כמו גם התחשבות עמו ביחס לחלקו במיסוי שווי השימוש ברכב הצמוד נשאר ברשותו במהלך תקופת החל"ת.

היעדרות לצורך סיוע אישי לילד עם מוגבלות במצב החירום

ביום 17.3.2020 פרסמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הודעה אודות זכויות הורים הנעדרים במצב חירום לצורך מתן סיוע אישי לילד עם מוגבלות. להלן ההודעה במלואה:

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות קוראת לכל המעסיקים להתחשב במוגבלותם של עובדיהם ושל בני משפחתם בהחלטות הקשות המתקבלות בעת הזו.

נכון למצב החירום, הורה לילד עם מוגבלות, שאינו שווה בעת הזו במסגרת חינוכית או אחרת, וזקוק להשגחה טיפול וסיוע מחמת מוגבלותו, הזכאי להיעדר מעבודתו לצורך סיוע אישי לילדו, ושלא הוצא לחופשה ללא תשלום (חל"ת), יוכל לדווח על היעדרותו מהעבודה "סיוע אישי" על פי הכללים.

הנציבות מזכירה כי על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות אין לפטר הורים לילדים עם מוגבלות מחמת מוגבלותם של ילדיהם, ועובדים עם מוגבלות מחמת מוגבלותם, גם בתקופת מצב החירום.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
ביום 18.3.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה חוזר בעניין היתר כללי לשעות נוספות.

סיכום של דברים
ביום 19.3.2020 פרסמה נשיאות המגזר העסקי בישראל הודעה למעסיקים הטבות הניתנות במהלך שהותו של העובד בחל"ת.

סיכום של דברים
ביום 17.3.2020 פרסמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הודעה אודות זכויות הורים הנעדרים במצב חירום לצורך מתן סיוע אישי לילד עם מוגבלות.

נמצאים בבידוד או יצאתם לחל"ת כתוצאה מנגיף הקורונה? אלו הזכויות שלכם

מאת: נדב טסלר

התפשטות נגיף הקורונה בישראל הובילה למצב מיוחד עבור המעסיקים והעובדים. מעסיקים רבים הוציאו את העובדים לחל"ת (חופשה ללא תשלום), עובדים אחרים מנצלים ימי חופשה, וישנם עדיין כאלה הנמצאים בבידוד ותוהים מה הזכויות שלהם כעובדים בהתאם למצב החירום שכה.

בהמשך המאמר נפרט את זכויותיהם של העובדים המבוטחים בקרן הפנסיה ואת האפשרויות העומדות בפניהם.

עובדים הנמצאים בחל"ת:

בתקופה שהעובד לא עובד, הוא לא זכאי לשכר והמעסיק לא נדרש לבצע עבורו הפקדות לקרן הפנסיה. כלומר, עובד שנמצא בחופשה ללא תשלום לא נמשכות עבורו ההפקדות לקרן הפנסיה. המעסיק יהיה חייב לבצע הפקדות לקרן רק עבור תקופה שעבורה העובד עבד. לדוגמה: העובד עבד מהראשון למרץ ועד ל-15 למרץ. עבור תקופה זו נדרש להעביר תשלומים לקרן הפנסיה.

מה קורה לעובד בתקופה שאין הפקדות לקרן הפנסיה?

זכויות העובד בקרן הפנסיה, לעניין אבדן כושר עבודה וביטוח למקרה מוות, נשמרות למשך חמישה חודשים ממועד ההפקדה האחרון לקרן הפנסיה.

אין צורך לעשות דבר לצורך שמירה על הזכויות, הכיסוי ישמר אוטומטית למשך 5 חודשים (הארכת ביטוח).

כלומר, בהמשך לדוגמה, במידה ותתקבל הפקדה אחרונה לקרן הפנסיה בחודש אפריל 2020, הכיסויים של העובד ישמרו עד לחודש ספטמבר 2020.

במידה והעובד לא יחזור לעבודה במהלך התקופה ועד לחודש ספטמבר 2020 יהיה עליו לפנות אל החברה שמנהלת לו את קרן הפנסיה לצורך הסדרת המשך הכיסוי הביטוחי בקרן.

חשוב לזכור כי עובדים שיצאו לחופשה ללא תשלום לתקופה העולה על 30 ימים עשויים להיות זכאים לדמי אבטלה.

למידע נוסף, לרשותכם שני קישורים שימושיים:

• [אתר הביטוח הלאומי](#)

• [אתר שירות התעסוקה](#)

עובדים הבוחרים לנצל ימי חופשה

עובדים רבים בוחרים לנצל ימי החופשה כדי להישאר עם הילדים בבית או כדי לשמור על הכנסתם החודשית. עובד שמנצל ימי חופשה זכאי לתשלום מהמעסיק ולכן זכאי גם להמשך הפקדות לקרן הפנסיה.

מהו גובה השכר המגיע לעובד הנמצא בחופשה?

עובדים בשכר חודשי: ימשיכו לקבל שכר רגיל בתקופת החופשה.

עובדים על בסיס שעתי או יומי: ימי החופשה שלהם יחושבו בהתאם לשכר היומי הממוצע בשלושת החודשים שקדמו לחופשה.

עבור ימי חופשה העובד לא זכאי לתוספת נסיעות.

מה קורה לכיסוי בקרן הפנסיה במידה והשכר בחופשה נמוך מהשכר בפועל?

במקרים רבים השכר בגין ימי החופשה עשוי להיות נמוך משכר העובד בפועל. לירידה בשכר עשויה להיות השפעה על גובה השכר המבוטח בקרן הפנסיה. השכר המבוטח בקרן הפנסיה מחושב על בסיס הגבוה מבין ממוצע השכר בשלושת החודשים האחרונים וב-12 החודשים האחרונים. בנוסף נבדק ממוצע השכר גם בשנה הקודמת.

ההשפעה של חודש אחד היא קטנה יחסית על חישוב השכר המבוטח בקרן הפנסיה.

סיכום של דברים

התפשטות נגיף הקורונה בישראל הובילה למצב מיוחד עבור המעסיקים והעובדים. מעסיקים רבים הוציאו את העובדים לחל"ת (חופשה ללא תשלום), עובדים אחרים מנצלים ימי חופשה, וישנם עדיין כאלה הנמצאים בבידוד ותוהים מה הזכויות שלהם כעובדים בהתאם למצב החירום שכה. בהמשך המאמר נפרט את זכויותיהם של העובדים המבוטחים ואת האפשרויות העומדות בפניהם.

עובדים הנמצאים בבידוד:

עובדים רבים עדיין נדרשים להימצא בבידוד כתוצאה מהיחשפות לחולים או כתוצאה מכך ששבו מחו"ל. עובדים אלו זכאים לניצול ימי מחלה עבור תקופת הבידוד. במידה והעובד זכאי לימי מחלה ממקום העבודה, המעסיק נדרש להמשיך ולבצע לו הפקדות לחיסכון הפנסיוני.

גם עובדים שנמצאים עם ילד הנדרש בבידוד זכאים לתעודת מחלה (אישור מחלה) ולניצול ימי מחלה עבור התקופה.

חשוב לשים לב, כי בניגוד לימי מחלה רגילים העובד לא יכול לקצר את תקופת המחלה ולחזור לעבודתו, אך באפשרותו לעבוד מהבית.

כמו כן, בדומה לתקופת מחלה, למעסיק אסור לפטר עובד הנדרש בבידוד.

***המידע המופיע בכתבה איננו מהווה מידע משפטי ואינו מתייחס למקרים קונקרטיים, אלא מידע כללי בלבד. האמור הנו בגדר סקירה והמלצה בלבד ואינו מהווה תחליף לייעוץ/שיווק על פי דין.**

הכותב, סמנכ"ל מקצועי בהלמן אלדובי קופות גמל ופנסיה, בעל רישיון משווק פנסיוני, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה

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.