

חוזרים

תוכנית שר האוצר ישראל כ"ץ לעידוד התעסוקה יצאת לדרך

ביום 26.5.2020 פרסם משרד האוצר הודעה בעניין מענק לעידוד תעסוקה במשק. להלן עיקרי ההודעה: במטרה לתמרץ מעסיקים במשק להחזרת עובדים לעבודה מהר ככל האפשר, הפיץ שר האוצר, ישראל כ"ץ, את תזכיר החוק הכולל מתן מענק לעידוד התעסוקה. על פי המתווה שגיבש שר האוצר יחד עם ראש הממשלה, בנימין נתניהו, והדרגים המקצועיים, יינתן מענק לכל עסק בגין כל עובד שיוחזר החל מה-1.6 בסכום כולל של 7,500 שקל. בגין עובדים שהוחזרו לתעסוקה החל מה-1.5, יקבל העסק מענק בסכום כולל של 3,500 שקל.

תזכיר החוק שהופץ להערות הציבור, וצפוי להיות מובא לאישור הממשלה בזמן הקרוב, וזאת על מנת שהכנסת תוכל לאשר את הצעת החוק בהקדם האפשרי ובמקביל לאישור תיקון חוק יסוד משק המדינה. על מנת לוודא ביצוע מיידי של מימוש המענק, בהתאם להנחיית שר האוצר נערכה רשות המסים לחלוקת המענק ישירות לחשבון הבנק של העסק.

המענק לעידוד התעסוקה נועד לצמצם את כמות המובטלים העומדת כיום על כמיליון איש ולהחזירם לעבודה, והוא מצטרף לכלל צעדי הסיוע שנתנו עד כה לעסקים להתמודדות עם משבר הקורונה ביניהם קרנות הלוואה בערבות המדינה בגובה של 20 מיליארד שקל, מענק החזר הוצאות קבועות לעסקים בהיקף של 5.2 מיליארד שקל, שתי פעימות עצמאיים בהיקף של כ-3.8 מיליארד שקל, פטור מארנונה עסקית לשלושה חודשים בהיקף של כ-2.85 מיליארד שקל, דחיית אגרות, תשלומי מסים ועוד.

פרטי המענק לעידוד התעסוקה כוללים:

- מענק בסכום כולל של 7,500 שקל שיינתן לעסק בעבור כל עובד שיוחזר לעבודה החל מה-1 ביוני.
- מענק בסכום כולל של 3,500 שקל שיינתן לעסק שהחזיר עובדים לעבודה החל מה-1 במאי.
- המענק יינתן בארבע פעימות שוות בכל חודש בגין כל עובד זכאי, החל מהעובד הראשון שנקלט החל מהתאריך שנקבע.
- המענק ישולם החל מחודש יולי בגין משכורת חודשים מאי ויוני. לאחר מכן ישולם המענק בגין כל חודש מיד לאחר תשלום המשכורת לעובד ולאחר דיווח לשירות התעסוקה על ידי העובד והמעביד כפי שיפורט להלן (משמע- המענק בעבור חודש יולי ישולם בחודש אוגוסט וכך הלאה).
- לאור הפניות שהועברו לשר האוצר בנושא, ועל מנת לעודד העסקה של עובדים גם במשרות חלקיות, החליט שר האוצר להפחית את סך השכר החודשי שממנו יינתן המענק עבור עובד, והוא יעמוד על 3,300 שקל בלבד. בכך, יינתן מענה גם לעובדים במשרות חלקיות, במשמרות ולסטודנטים, לצד תמרוץ מעסיקים להעסקה בהיקף של מעל 50% משרה לפחות.
- קבלת המענק תעשה על ידי רישום של המעסיק ושל העובד בשירות התעסוקה באמצעות טופס אלקטרוני, עבור כל חודש. המענק ישולם לאחר מכן על ידי רשות המסים, ישירות לחשבון הבנק של העסק, החל מחודש יולי (בעבור משכורות מאי ויוני).
- לא תחול כל מגבלה על היקף החזרת העובדים ועל הסכום שהעסק יקבל. ככל שיקלטו יותר עובדים לעבודה, כך יגדל הסכום.
- בנוסף, על מנת לתמוך בתעשייה בישראל, יוקצו 500 מיליון שקל להכשרות מקצועיות בענפי תעשייה בעלי פריון גבוה.

תגמולים למשרתים במילואים שיצאו לחל"ת בעקבות הקורונה

ביום 26.5.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מילואים לעובדים בחל"ת. להלן ההודעה במלואה:

בעקבות משבר "הקורונה", יצאו לחל"ת מאות אלפי עובדים, שחלקם נקראו לשירות מילואים. כדי להקל על המשרתים במילואים שיצאו לחל"ת ועל מעסיקיהם - משרתי המילואים יוכלו לקבל את תגמולי המילואים ישירות מהביטוח הלאומי באמצעות הגשת תביעה אישית.

את התביעה האישית והמסמכים ניתן לשלוח באופן הבא:

- מילוי [טופס תביעה מקוון באתר](#), ושליחתו בצירוף המסמכים הנוספים אונליין.
- שימו לב, יש להגיש את טופס התביעה המקוון של ממשל זמין. לא ניתן להגיש תביעה באמצעות האתר האישי.

מה במבזק

חוזרים

- תוכנית שר האוצר ישראל כ"ץ לעידוד התעסוקה יצאת לדרך
- תגמולים למשרתים במילואים שיצאו לחל"ת בעקבות הקורונה
- הבהרה למקבלי קצבאות הזכאים גם לדמי אבטלה

מאמרים

- משבר הקורונה בהיבט הביטוח הלאומי - זכאות לדמי אבטלה מיום 1.6.2020 ואילך

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 26.5.2020 פרסם משרד האוצר הודעה בעניין מענק לעידוד תעסוקה במשק.

סיכום של דברים

ביום 26.5.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מילואים לעובדים בחל"ת.

- מילוי **טופס תביעה באופן ידני**, ושליחתו בצירוף המסמכים הנוספים **באמצעות אתר האינטרנט**.
- הגשת התביעה והמסמכים בדואר או בתיבת השירות של **סניפי הביטוח הלאומי**.
- לתביעה יש לצרף אישור צבאי, 6 תלושי שכר לפני היציאה לחל"ת ואישור יציאה לחל"ת.
- **חישוב תגמולי המילואים למשרתים שנמצאים בחל"ת**
- תגמולי המילואים יחושבו לפי ההכנסה מעבודה.
- מי שזכאי לדמי אבטלה בתקופת השירות במילואים לא יוכל לקבל דמי אבטלה וגם תגמולי מילואים, לכן בתקופת השירות במילואים יקבל תגמולי מילואים בלבד, אולם **סכום התגמול לא יפחת מסכום דמי אבטלה שהיו מגיעים לו אם לא היה יוצא למילואים**.
- אם כבר שולמו לך דמי אבטלה תקבל השלמה לתגמולי מילואים, כיוון שתגמול המילואים מחושב לפי 100% מהכנסותיך לעומת דמי אבטלה שמחושבים באחוזים נמוכים יותר מהכנסותיך.

הבהרה למקבלי קצבאות הזכאים גם לדמי אבטלה

ביום 27.5.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מקבלי קצבאות הזכאים גם לדמי אבטלה. להלן החוזר במלואו:

בהתאם להוראות החוק, דמי האבטלה המגיעים לכם הופחתו או בוטלו עקב זכאותכם לקצבה אחרת. בימים האחרונים פורסם בכלי התקשורת שיופסק הקיזוז של דמי האבטלה מקצבאות נוספות, ושהכספים שמגיעים לכם ישולמו רטרואקטיבית. ברצוננו להבהיר שהמידע הזה שגוי, כיוון שביצוע שינויים אלה עדיין לא אושר בכנסת.

אנו מודעים לקושי שלכם, ופועלים לתיקון העיוות שנוצר בעקבות ההפחתה: הגשנו תזכיר חוק בנושא שמחכה לאישור הכנסת, ופנינו לאוצר, וזאת במטרה להחשיב את דמי האבטלה כשכר עבודה, ובכך להפחית את הפגיעה בקצבאות שמשולמות לכם.

ברגע שתתקבל החלטה בנושא, נעדכן אתכם.

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

מאמר

משבר הקורונה בהיבט הביטוח הלאומי – זכאות לדמי אבטלה מיום 1.6.2020 ואילך

מאת אורנה צח – גלרמ, רו"ח

- הבהרות ליום 1.6.2020 ואילך בנושאי חל"ת ואבטלה
- התיקון בתקנות לשעת חירום בנושא דמי אבטלה
- תקופת אכשרה מקוצרת
- הארכת הזכאות האוטומטית לדמי אבטלה עד 31.5.2020
- תשלום מקדמות דמי אבטלה
- מושגי יסוד בדמי אבטלה כולל לפי תקנות החירום
- התנאים לזכאות לדמי אבטלה בחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק (חל"ת כפוי)
- התנאים שבהם העובד שהוצא לחל"ת כפוי זכאי לדמי אבטלה
- מובטל שמוצא עבודה זמנית בתקופת החל"ת אצל מעסיק אחר
- ביטול החל"ת או הפסקת חל"ת לאחר 30 ימים רצופים ללא שכר
- חזרה לעבודה והוצאת העובד לחל"ת פעם נוספת
- פיטורי עובד לאחר חל"ת כפוי כולל הודעה מוקדמת
- בדיקת מספר ימי החל"ת
- הארכת חל"ת עד סיום משבר הקורונה

המאמר מתמקד בהיבטים הקשורים לביטוח הלאומי לאור המשבר הכלכלי הנובע מנגיף הקורונה ומבוסס על המידע הידוע לכותבת ביום כתיבתו. לפני שימוש במידע יש להתעדכן באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי. המידע במאמר נועד להסב את תשומת הלב לאמור בו ואינו מהווה ייעוץ או חוות דעת.

דמי ביטוח – הכוונה לדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, גם יחד.

סיכום של דברים

ביום 27.5.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מקבלי קצבאות הזכאים גם לדמי אבטלה.

סיכום של דברים

המאמר בהיבטים הקשורים לביטוח הלאומי לאור המשבר הכלכלי הנובע מנגיף הקורונה ומבוסס על המידע הידוע לכותבת ביום כתיבתו.

הבהרות ליום 1.6.2020 ואילך בנושאי חל"ת ואבטלה

המשך תשלום דמי אבטלה בחודש יוני 2020:

1. כפי שנמסר מהביטוח הלאומי, בשלב זה אין המשך לתקנות שעת חירום לגבי אבטלת יוני 2020.
2. עובד שנמצא בחל"ת ביוזמת המעסיק, והמעסיק לא החזיר אותו לעבודה עד יום 31.5.2020 - יכול להמשיך לקבל דמי אבטלה החל מיום 1.6.2020 על פי זכאותו האישית (לפי מספר ימי האבטלה שמגיעים למובטל באופן אישי וניצול ימי האבטלה של המובטל).
3. המובטל והמעסיק אינם מודיעים בשלב זה למוסד לביטוח לאומי או ללשכת התעסוקה על הארכת החל"ת. המוסד לביטוח לאומי מפתח בימים אלה ממשק חדש עבור הודעת עובד על שינוי במצבו וייתכן שדרך הממשק הזה העובד יצהיר שהוא עדיין בחל"ת. הממשק אמור להיות מוכן בעוד כשבוע.

המשך זכאות לדמי אבטלה של מובטל שסיים את שנת האבטלה שלו עד חודש מאי 2020

4. כל מובטל שעומד לסיים את שנת הזכאות מקבל מכתב מהמוסד לביטוח לאומי שמסביר לו כי עליו לצבור זכאות מחדש.
5. מובטל שסיים את ימי הזכאות שלו באפריל והייתה לו שנת זכאות בתוקף, המשיך לקבל דמי אבטלה מכוח תקנות שעת חירום עד סוף מאי 2020.

חובת ניצול ימי חופשה לעובד שיוצא לחל"ת לראשונה ביוני 2020 בשל משבר הקורונה ותובע דמי אבטלה:

6. עובד שהוצא לחל"ת ביוזמת המעסיק עד סוף חודש מאי 2020 קיבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופש שלו. המוסד לביטוח לאומי בוחן בימים אלה אם להאריך את הנוהל מעבר לסוף מאי 2020 ולכמה זמן.
7. המידע האמור רלוונטי לכל מעסיק שמוציא עובד לחל"ת כפוי לראשונה בחודש יוני 2020.

היתרים לעובדים ועובדות מוגנים לפי חוק עבודת נשים

8. נמסר ממשרד העבודה כי אין קריטריון אחיד להארכת חל"ת לעובדים ועובדות מוגנים לפי חוק עבודת נשים. כל מקרה נבדק לגופו במכלול שיקולים, כמו מצב העסק, האם העסק חוזר לפעול או שלא, הסכמת העובד או העובדת, ועוד.
9. כל מעסיק שרוצה להאריך חל"ת לעובד או לעובדת מוגנים יגיש בקשה למנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה ובקשתו תיבחן. במידה ויש הצדקה יקבל הארכת. במידה שאין הצדקה – ייאלץ להחזיר את העובד או העובדת לעבודה.

המאמר במלואו נמצא באתר כל עובד www.koloved.co.il

תקציר כטיקה חדשה

חובות מעסיק בעניין הטרדה מינית כלפי עובדת הנשלחת לעבודה בחו"ל
 ע"ע 64261-10-18, פלונית נ' חברה אלמונית ואלמוני אלמוני. ניתן ביום 07.01.2020, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת ורדה יורט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן והשופטת חני אופק-גנדל

עובדת הועסקה מס' חודשים בחברה עד אשר התפטרה והגישה תביעה לבית הדין האזורי כנגד המעסיקה ומנכ"ל המעסיקה בגין עילות שונות לפי חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998. בבית הדין, העובדת טענה כי בוצעו בה 14 מעשי הטרדה מינית במסגרת עבודתה ע"י מנכ"ל המעסיקה וע"י "אדם נוסף". כמו כן, נטען כי היתה התנכלות כלפיה בעקבות תלונתה על מעשי הטרדה המינית וכן הפרה החברה חבויות כמעסיקה על פי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. בית הדין האזורי דחה חלקית את תביעת העובדת. בית הדין הארצי קיבל את הערעור בחלקו וקבע כי סביבת העבודה לא היתה ראויה, ומשאירע מעשה הטרדה מינית במדינה זרה ע"י "אדם נוסף" בסביבת עבודה שקשורה למעסיקה, הרי שהיא נושאת באחריות לו, בשל אי נקיטת אמצעי מנע סבירים בנסיבות העניין ונפסק סך כולל של 215,000 ש"ח פיצוי לעובדת.

תקציר פסק הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.