

דברי הסבר

תזכיר חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה)(תיקון מס' __), התש"א-2020 – תשלום לעובדים עבור ימי בידוד

מאת: עו"ד מיטל דולב – בלם

ביום 13/10/2020 פורסם תזכיר חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' __), התש"א-2020 שעניינו תשלום לעובדים הנעדרים מעבודה בגין בידוד עקב מחלת הקורונה. להלן עיקרי תזכיר החוק:

על רקע התפשטות המחלה הנגרמת על ידי נגיף SARS-COV-2 (להלן: "נגיף הקורונה או הנגיף") בישראל, הכריז שר הבריאות ביום 27 בינואר 2020 על המחלה כמחלה מידבקת מסוכנת. לצורך מניעת התפשטות הנגיף ושמירה על בריאות הציבור, הטילה הממשלה הגבלות משמעותיות, ביניהן חובת בידוד של עד 14 ימים לשבים מחו"ל או למי שנחשף לחולה מאומת בנגיף.

ביום 4 בפברואר 2020, פורסמה תעודת מחלה גורפת מטעם ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, לפיה כל מי שחייב בבידוד, יראו אותו כחולה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "החוק או חוק דמי מחלה"). זאת, לאור החשש המשמעותי שיש בהדבקה בקרב מי שחייב בבידוד, כדי למנוע התקהלות בקופות החולים והעמסה על מערכת הבריאות העמוסה ממילא בתקופה זו, וכדי למנוע תמריץ שלילי ממי שחייב בבידוד להגיע בכל זאת לעבודתו על מנת ששכרו לא ייפגע.

ביום 27 ביולי 2020 ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בבג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל, אשר קבע כי בידוד אינו מחלה כהגדרתה בחוק, ופסל את ההסדר של תעודת מחלה גורפת. עם זאת, בית המשפט העליון השהה את כניסת פסק הדין בעניין ימי בידוד לתוקף עד ליום 30 בספטמבר 2020, וזאת כדי לתת שהות להיערך לשינוי הנורמטיבי, והכל בשים לב לתכלית הראויה של בידוד אנשים שמתקיים בהם החשש כי נדבקו בנגיף הקורונה וכדי לקטוע את שרשרת ההדבקה ולמנוע את המשך הפצת הנגיף.

לאחרונה, חלה התפרצות מחודשת של הנגיף ונקבעו מגבלות נוספות על הציבור ועל המשק. התפרצות זו מעלה את החשש כי יגדל מספר החייבים בבידוד. לבקשת המדינה אישר בית המשפט העליון להשהות בתקופה נוספת את כניסת פסק הדין בעניין ימי בידוד לתוקף, וזאת על מנת לאפשר למדינה שהות להשלים הכנת ההסדר החקיקתי.

לאור האמור, מוצע לקבוע הוראת שעה, לפיה החל מיום פרסום הוראת השעה ועד ליום 30 ביוני 2021, עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו בבידוד לפי צו בריאות העם, יהיה זכאי להשתמש בימי המחלה שצבורים לטובתו אצל המעסיק. התשלום בעבור ימי המחלה יהיה בהתאם לקבוע בחוק: 0% מערך יום מחלה על היום הראשון, 50% מערך יום מחלה על היום השני, 50% מערך יום מחלה על היום השלישי ו-100% החל מהיום הרביעי לבידוד. המדינה והמעסיקים יחלקו את עלות הבידוד הנותרת שווה בשווה. עם זאת, נקבעו הוראות פרטניות לעניין תחולה של הסדרים מיטיבים מסוימים.

לעניין עובדים שאין ברשותם ימי מחלה צבורים, נקבע כי עובדים אלו יקבלו תשלום עבור ימי הבידוד, בהתאם לחלוקה הבאה: 0% מהשכר על היום הראשון, 50% מהשכר על היום השני, 50% מהשכר על היום השלישי, ו-70% החל מהיום הרביעי והלאה. כאשר העלות תמומן במלואה על-ידי המדינה. כך, יימנע התמריץ השלילי בדבר הימנעות מבידוד.

כהשלמה למהלך זה, מוצע לקבוע הסדרים לשיפוי חלקי של המעסיקים בגין תשלום דמי בידוד עבור עובד שנעדר מעבודתו.

עוד, מוצע כי מעסיקים יהיו זכאים לשיפוי בגין היעדרם של עובדיהם ששהו בבידוד רטרואקטיבית, החל מיום 1 באוקטובר 2020, וזאת החל מהמועד שבו פסק הדין בעניין ימי בידוד היה אמור להיכנס לתוקף לפני הדחייה.

הכותבת – 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.

מה במבזק

דברי הסבר

■ תזכיר חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה)(תיקון מס' __), התש"א-2020 - תשלום לעובדים עבור ימי בידוד

חוזר

■ תיקון צו סיווג מבוטחים

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 13/10/2020 פורסם תזכיר חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' __), התש"א-2020 שעניינו תשלום לעובדים הנעדרים מעבודה בגין בידוד עקב מחלת הקורונה.

חוזר**תיקון צו סיווג מבוטחים**

ביום 1.10.2020, פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו עדכון בדבר הרחבת צו סיווג מבוטחים: הכללת אנשי צוות טכני או אומנתי בהפקה קולית או חזותית והכללת מורי דרך שבבעלותם רכב אשכול. להלן עיקרי החוזר:

כידוע, סעיף 6 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי מבוטחים העוסקים בסוג עבודה ובתנאי עבודה המפורטים בתוספת הראשונה, יחשבו כעובדים שכירים לעניין חוק הביטוח הלאומי.

המצב כיום

1. אנשי צוות מקצועי הנמנים על עובדי הצוות הטכני או האמנותי בהפקה קולית או חזותית אינם נכללים בצו סיווג מבוטחים.

2. פריט 7 בצו סיווג מבוטחים מחריג מורי דרך שבבעלותם רכב אשכול מהצו.

השינויים

החל מ 1.9.2020 יורחב צו סיווג המבוטחים ויבוצעו השינויים הבאים בצו:

1. יתוקן פריט 7 בצו כך שהמילים "למעט מורה דרך המדריך תיירים בכלי רכב שבבעלותו" – ימחקו

2. יתווסף פריט 15 המכליל את אנשי צוות מקצועי הנמנים על עובדי הצוות הטכני או האמנותי בהפקה קולית או חזותית וקובע את תנאי העבודה: הסכם עבודה שנערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או לסדרה של חמישה ימי הפקה לפחות.

בהופעות באמצעי תקשורת ציבוריים כשלא חל האמור בסעיף 6 (א) – הסכם העבודה בכתב שנערך מראש לסדרה של שלושה ימי הפקה בחודש לפחות.

● ראו נספח 1 – רשימת העיסוקים הנכללים בהרחבת הצו. יש לשים לב, שהרשימה אינה רשימה סגורה, וניתנת לשינוי ולהוספה ככל שמדובר בבעל עיסוק שעונה לתנאי ההגדרה בצו.

משמעות תיקון הצו

הכנסת קבוצות נוספות למעמד של עובדים שכירים לעניין חוק הביטוח הלאומי המקנה להם ביטוח בענף אבטלה.

החל מתאריך 1.9.2020 ואילך, כל מבוטח במצוין בסעיפים 1 ו- 2 אשר עובד בתנאי ההעסקה המתוקנים בצו, יוכל להתחיל לצבור תקופת אכשרה בביטוח אבטלה.

תשלומי דמי ביטוח:

אושר באופן חריג דחיית תשלומי דמי הביטוח החלים על פי הצו על מי שמוגדר על פי התיקון לצו כמעסיק (החייב בתשלום גמול העבודה) בגין חודשי ההעסקה ספטמבר 2020 עד דצמבר 2020 לתאריך תשלום 15.1.2021

סיכומם של דברים

ביום 1.10.2020, פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו עדכון בדבר הרחבת צו סיווג מבוטחים: הכללת אנשי צוות טכני או אומנתי בהפקה קולית או חזותית והכללת מורי דרך שבבעלותם רכב אשכול.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

תקצירי פסיקה חדשה



התקשרות במשך כ- 40 שנה בין רתך למפעל ייצור לא יצרה מעמד של עובד סע"ש 13696-06-16, אהריש מערוף נ' פריקלאס ים המלח מוצרים מותכים (שותפות). ניתן ביום 22.04.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוחנן כהן

רתך אשר היה עצמאי, נקשר בהסכמי התקשרות קבלניים עם חברה העוסקת בייצור מוצרים כימיים לפיהם הרתך יעניק שרותי עבודות אחזקה לחברה. במסגרת ההסכמים שנחתמו לאורך השנים, הוסכם כי לא מתקיימים בין הצדדים יחסי עובד-מעסיק. בתחילת שנת 2016 הסתיימה העסקת הרתך והוא תבע את החברה בטענה לקיום יחסי עובד מעסיק לאורך כל שנות ההתקשרות עם החברה. בית הדין בחן האם התקיימו יחסי עובד מעסיק בין הצדדים או שהתקיימה מערכת יחסים של מזמין שירותים וקבלן נותן שירותים ולאחר שמיעת העדים נקבע כי ההתקשרות עם הרתך היתה כדאית לו, ההתקשרות לא היתה פוגענית. אין חולק כי לפי הסכמות הצדדים היתה התקשרות בין קבלן עצמאי למתן שירותים באחזקה לבין חברה שעיקר עיסוקה הוא בייצור מוצרים כימיים. על פני הדברים נראה כי החברה נהגה עם הרתך ביד נדיבה וגרסת הרתך היתה מלאה בסתירות לפיכך התביעה נדחתה.

סמיכות הזמנים בין מועד עריכת השימוע להחלטה על הפיטורים אינה מעידה על כך שהחלטה התקבלה קודם למועד עריכת השימוע

סע"ש 20932-07-16, דוד טאטי נ' תייקום תקשורת בע"מ. ניתן ביום 18.3.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, ע"י כבוד השופטת עידית איצקוביץ

עובד הועסק כמנהל שיווק ומכירות במשך כשנתיים, עד לפיטוריו. העובד תבע להפרת הסכם העסקה שנחתם בין הצדדים ועתר לתשלום עמלות בגין מכירות לפי הסכם העסקה, פיצויים על פיטורים שלא כדין ועוד. העובד טען, שפוטר שלא כדין בשל תלונותיו על תנאי העסקתו. ושבשימוע אשר בוצע לו נפל פגם שכן העובדה שפוטר יום לאחר מועד עריכת השימוע הראתה כי ההחלטה על פיטוריו התקבלה לפני מועד עריכת השימוע. מנגד, טענה המעסיקה, כי פיטרה את העובד בשל חוסר שביעות רצון מתמשך מתפקודו של העובד, לרבות אי עמידה ביעדי מכירות, מנהלי המעסיקה קיימו עם העובד שיחות חוזרות ונשנות בהן נדרש לשפר את ביצועיו. לאחר שהעובד לא שיפר את ביצועיו זומן לשימוע ולאחר מכן פוטר. בית הדין דחה את התביעה ברובה ופסק כי, לא נפל פגם בשימוע. טענות העובד נשמעו ואף הועלו על הכתב, נמסרו למעסיקה ואף נשקלו על ידה. סמיכות הזמנים בין מועד עריכת השימוע להחלטה על הפיטורים אינה מעידה על כך שהחלטה התקבלה קודם למועד עריכת השימוע.

הפליה אסורה מטעמי גיל בקבלה לעבודה

סע"ש 9300-09-17, ליאור לוי שרות בית הסוהר (מדינת ישראל). ניתן ביום 10.06.20, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת אילת שומרני-ברנשטיין

המועמד, עובד סוציאלי במקצועו זומן לראיון עבודה בשב"ס. לטענת המועמד, במהלך הריאיון נשאל לגילו, מה שמהווה הפליה אסורה ובשל כך נפסלה מועמדותו. לטענת שב"ס המועמד נשאל לגילו טרם כניסתו למתקן שב"ס בהתאם לנהלי המערכת ובמהלך הריאיון לא נשאל בהקשר לגילו, יתרה מכך מקורות חייו ששלח ניתן היה להסיק את גילו. כמו כן, מועמדתו נפסלה לא בשל גילו אלא בשל אי התאמה לתפקיד. בית הדין פסק בהתאם לסעיף 9 לחוק שיווין הזדמנויות בעבודה כי מאחר והוכח שעניין גילו עלה בשלב כלשהו, על שב"ס מוטל הנטל להוכיח שלא הייתה הפליה אסורה. מאחר ושב"ס לא הרים את הנטל, נפסק ע"י בית הדין כי, על שב"ס לפצות את המועמד בסך של 20,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד עידו סמולר
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il