

דברי הסבר

צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) (תיקון מס' 8), התשפ"א – 2020

מאת: עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 11.11.2020 פורסם ברשומות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) (תיקון מס' 8), התשפ"א – 2020 (להלן: "התיקון לצו") אשר מפחית את משך ימי הבידוד. להלן עיקרי התיקון לצו:

אדם המצוי בבידוד יוכל לסיים את הבידוד 12 ימים מיום ההגעה או מיום המגע עם חולה, לפי ההוראות שלהלן:

1. אם לא היו לו תסמינים בכל 12 הימים.
 2. לאחר שקיבל שתי בדיקות עם תוצאות של ממצא שלילי ל-Cov, בדיקה ראשונה – בסמוך ככל האפשר למועד הכניסה לבידוד ובדיקה שנייה- לכל המוקדם במהלך היום העשירי לתקופת הבידוד ולאחר שחלפו 24 שעות לפחות ממועד ביצוע הבדיקה הראשונה.
- כל האמור בתיקון לצו, יחול בתקופה שמיום 12.11.2020 עד 31.12.2020.
- 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חוזרים

עובדים יישאו בעלות יום אחד בלבד וינכו להם עד 4 ימי מחלה; המדינה תשפה את המעסיק עבור 75% מעלות הבידוד למעסיקים עד 20 עובדים, וב-50% מהעלות ליתר

ביום 15.11.2020 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות בראשות ח"כ חיים כץ אישרה לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק להסדרת האחריות על ימי בידוד לעובדים. להלן עיקרי ההודעה:

ההסדר אושר לאחר שהושגו הסכמות מול שר האוצר ישראל כץ, בהתבסס על המתווה שהציע יו"ר ועדה. על פי הנוסח שאושר, ההסדר הנוכחי יהיה תקף עד חודש מרץ. חלק מהצעת החוק העוסק באופן הדיווח של המעסיקים לביטוח הלאומי פוצל מהצעת החוק ויעלה לדיון בנפרד בהמשך השבוע.

בהתייחס לנוסח שאושר אמר ח"כ חיים כץ: " החוק המתוקן נושא בשורה גדולה ומעניק אוויר לנשימה למאות אלפי משפחות נוספות. אני מברך על ההסכמות עם שר האוצר. מתווה המימון לימי הבידוד שופר, תוך צמצום הנטל הכלכלי מהעובדים ומהעסקים".

על פי הנוסח שאושר עובד שנמצא בבידוד לא יקבל שכר על יום הבידוד הראשון בלבד. המדינה תשפה את המעסיק על עלות היום השני לבידוד ולאחר מכן על מחצית מעלות הבידוד למעסיק, כשהשיפוי ינתן באמצעות המוסד לביטוח לאומי. עם זאת, מעסיקים עד 20 עובדים המדינה תשפה בסך 75% מעלות הבידוד.

לבקשת המוסד לביטוח לאומי בקשות המעסיקים לשיפוי יוגשו החל מחודש פברואר, זאת בכדי לתת למוסד להיערך למתן השירות, אולם הזכאות תהיה רטרואקטיבית מיום תחולת החוק.

עוד על פי הנוסח, בגין הבידוד ינוכו עד 4 ימי מחלה ממכסתו הצבורה של העובד. בשונה ממחלה רגילה, בגין סופי שבוע וחגים שאינם מוגדרים כימי עבודה לא ינוכו ימי מחלה. במצב שבו לעובד נגמרה מכסת ימי המחלה יכנס העובד ליתרה שלילית על חשבון ימי מחלה עתידיים. הסדרים מיטיבים במגזר הציבורי יגברו על נוסח החוק ובשוק הפרטי יוותר הדבר לשיקול המעסיקים.

מה במבזק

דברי הסבר

■ צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) (תיקון מס' 8), התשפ"א – 2020

חוזרים

■ עובדים יישאו בעלות יום אחד בלבד וינכו להם עד 4 ימי מחלה; המדינה תשפה את המעסיק עבור 75% מעלות הבידוד למעסיקים עד 20 עובדים, וב-50% מהעלות ליתר

■ מינוי ממונה הגנה על הפרטיות בארגונים, תפקידיו ותחומי אחריותו

■ כתבי אישום הוגשו נגד 11 חברות שהזמינו שירותים מחברות ללא רישיון, ביניהן חברת האופנה רנאר וביה"ס לבגרות יואל גבע

■ מענק אבטלה ממושכת

תקציר פסיקה

סיכום של דברים
ביום 15.11.2020
פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות בראשות ח"כ חיים כץ אישרה לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק להסדרת האחריות על ימי בידוד לעובדים.

במהלך הדיון הסיר ח"כ כץ את האפשרות של עובדים שאזלו להם ימי המחלה להמיר את ימי הבידוד ב-70% שכר מהמדינה, זאת לאחר שהתברר כי אין בכוונת המדינה לשלם על יום הבידוד הראשון. לדבריו "אם העובד לא מקבל שכר על היום הראשון זה פוגע בו קטגורית והאפשרות הזאת לא תתקיים".

מינוי ממונה הגנה על הפרטיות בארגונים, תפקידו ותחומי אחריותו

ביום 29.10.2020 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות מסמך המכיל המלצות לארגונים וחברות מכלל מגזרי המשק בנוגע למינויים של ממוני הגנה על הפרטיות בארגונים וביחס לדרישות התפקיד. להלן עיקרי החוזר:

המסמך מספק לארגונים ולמשק סט כלים וקווים מנחים בכל הנוגע לתחומי האחריות של ממונה על הגנת הפרטיות בארגון, תחומי הידע וההכשרה הנדרשים ממי שמכהן בתפקיד זה וכן מתייחס למעמדו המיוחד בארגון.

הרשות להגנת הפרטיות מאמינה כי על מנת להבטיח עמידה בהוראות דיני ההגנה על מידע אישי בישראל מומלץ למנות ממונה הגנה על הפרטיות שיופקד על יישום דיני ההגנה על מידע אישי בארגון. תפקידו המרכזי של הממונה הוא להביא להפנמה של עקרונות ושיקולי פרטיות בתהליכי העבודה בארגון ולסייע לארגון במימוש אחריותו וחובותיו לפי דיני הגנת הפרטיות.

כיום, הדין בישראל אינו כולל חובה כללית למינוי בעל תפקיד בארגון שיהיה אמון על מכלול היבטי ההגנה על הפרטיות. **יחד עם זאת, סבורה הרשות כי מינויו של ממונה הגנת פרטיות באופן וולונטארי מהווה פרקטיקה ראויה ומומלצת (Best Practice) לארגונים האוספים ומעבדים מידע אישי.**

פרקטיקה זו נושאת בחובה יתרונות רבים גם לארגונים וגם לציבור. הדבר עולה בקנה אחד עם האינטרסים הכלכליים של ארגונים במשק, שכן היכולת להגן על המידע האישי של הלקוחות או אנשים עליהם מחזיק הארגון במידע, הינה בעלת חשיבות כלכלית מובהקת. מינוי ממונה הגנת פרטיות יאפשר גם לציבור הלקוחות לרכוש אמון באשר לטיפול במידע האישי שלהם, בידועם כי הארגון נקט ונוקט צעדים לצמצום הסיכון לפגיעה בפרטיותם.

יתרון נוסף נוגע לארגונים רבים המכוונים לקהל לקוחות במדינות שונות בעולם. בידו של ממונה ההגנה על הפרטיות לסייע להנהלת הארגון להבין באילו מקרים ובאיזה אופן חוקים שונים שנחקקו ברחבי העולם הנוגעים להגנה על מידע, עשויים להשפיע על מהלך העסקים של הארגון, ולהיערך בהתאם.

במסמך ההמלצות מתייחסת הרשות להגנת הפרטיות להיקף תפקידו של הממונה אשר ייקבעו על פי מורכבות פעולות עיבוד הנתונים המתבצעות בארגון ובהתאם לגודלו. כמו כן, התפקידים והמשימות שמומלץ שיהיו תחת טיפולו של ממונה הגנה על הפרטיות הם, בין היתר, הסדרת התהליכי ניהול מידע, פיקוח ובקרה והדרכה והטמעה.

על מנת שממונה ההגנה על הפרטיות יוכל לממש את אחריותו באופן מיטבי, מציינת הרשות כי יש לתת את הדעת לנושא סמכויותיו ועצמאותו של הממונה. כמו כן, נדרשים לו ידע והכשרה רלוונטיים. מומחיותו של ממונה ההגנה על הפרטיות נדרשת להיות משולבת, כך שתאפשר לו הבנה מיטבית של התהליכים בארגון ברמה הטכנולוגית והעסקית לצד יכולת לבחון את התאמתם לדרישות החוק ולמדיניות הארגון.

בנוגע למעמדו של ממונה הגנת הפרטיות בארגון ויחסיו עם בעלי תפקידים אחרים העוסקים בהגנה על מידע אישי - כדי שיוכל למלא באופן מיטבי את תפקידו ואת המשימות המוטלות עליו, מציינת הרשות כי מומלץ שהממונה יהיה חלק מההנהלה הבכירה של הארגון, כמינוי פנימי של עובד החברה או גורם חוץ. ככל שמדובר במינוי פנימי, ראוי שהעובד לא יהיה נתון לניגוד עניינים עקב תפקיד אחר שהוא ממלא בארגון. ככל שמדובר בארגון גדול, או כאשר ליבת העיסוק של הארגון כרוכה בעיבוד מידע אישי, או במקרים בהם מעובד מידע אישי בקנה מידה רחב, רצוי כי ממונה הגנת הפרטיות יהיה מינוי פנימי ובעל תפקיד בכיר בארגון. ככל שמדובר בארגון בינוני או קטן, שליבת עיסוקו אינה כרוכה בעיבוד מידע אישי, קיימת אפשרות למנות ממונה חיצוני, שאינו עובד הארגון.

המסמך מתפרסם לקבלת הערות/התייחסויות מאת הציבור. הרשות מזמינה להעביר אליה התייחסויות למסמך עד לתאריך ה- 29.11.20 בשעה 12:00.

ניתן לשלוח התייחסויות לכתובת הדוא"ל ppa@justice.gov.il ולציין בשורת הנושא "התייחסות למסמך המלצות בנושא מינוי ממונה הגנה על הפרטיות בארגונים ותפקידיו".

סיכום של דברים
ביום 29.10.2020
פרסמה הרשות להגנת הפרטיות מסמך המכיל המלצות לארגונים וחברות מכלל מגזרי המשק בנוגע למינויים של ממוני הגנה על הפרטיות בארגונים וביחס לדרישות התפקיד.

כתבי אישום הוגשו נגד זו חברות שהזמינו שירותים מחברות ללא רישיון, ביניהן חברת האופנה רנואר וביה"ס לבגרות יאל גבע

ביום 11.11.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוגשו כתבי אישום נגד חברות שהזמינו שירותים מחברות ללא רישיון. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות חקירות שערך האגף לאכיפה פלילית בזרוע העבודה. בנוסף, הוגשו כתבי אישום כנגד 5 מעסיקים שפעלו כקבלני כח אדם או כקבלני שירותי שמירה וניקיון ללא רישיון ממשרד העבודה, בניגוד לחוק, ובנוסף הפרו זכויות עובדים.

הלשכה המשפטית במשרד העבודה והרווחה הגישה כתב אישום כנגד חברת "איי.קיי. קלין אחזקות בע"מ מאשקלון" שסיפקה שירותי ניקיון מבלי שהיה בידה רישיון כנדרש בחוק, וכן כנגד החברות שהזמינו ממנה שירותי ניקיון, ביניהן: "רנואר אופנה ייצור ושיווק בע"מ", "בית הספר לבגרות יואל גבע בע"מ", "כנען סנטר בע"מ", "פולירון זיקים אגודה שיתופית חקלאית בע"מ" ו"דיוטי מוטי בע"מ". כתב אישום הוגש גם כנגד הבעלים והמנהל של החברה, על הפרת חובת פיקוח של נושא משרה.

חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם קובע כי קבלן כוח אדם או קבלן שירות שמירה/ ניקיון בין השאר, מחויב בקבלת רישיון ממנהל הסדרה ואכיפה. המחוקק רצה להגן על העובדים בתחומים אלה ולכן קבע משטר רישוי. הדבר נובע, בין השאר, מכך שעובדים המועסקים בחברות אלה מגיעים על פי רוב מאוכלוסיות מוחלשות.

קבלת הרישיון מותנת בבדיקת הרקע ואופן ההתנהלות של החברה ומנהליה או העוסק המורשה, בהפקדת ערובה וכן מאפשרת למשרד לפקח על עבודת הקבלן, ובכך לשמור על עובדיו. החוק גם מאפשר למשרד להגן על העובדים במקרה שהחברה תכריז על חדלות פירעון, ולא תוכל לשלם את שכרם. בנוסף יצוין כי החוק קובע עונש פלילי הן על קבלן כוח אדם ו/או כל קבלן שירות המספק שירותים הקבועים בחוק ללא רישיון והן על מזמין שירות, שהשתמש בשירותיו של קבלן הפועל ללא רישיון ועליו האחריות המשפטית לוודא שהקבלן נושא ברישיון על פי חוק. אחריות מזמין השירות נועדה להוות דרך נוספת לשמירה על זכויות עובדים.

בנוסף, כפי שעלה מחקירת מינהל הסדרה ואכיפה בזרוע העבודה, התבצעו עבירות נוספות על דיני העבודה. חברת "איי קיי קלין אחזקות בע"מ" ניכתה סכומים משכרם של 7 עובדים ולא העבירה אותם אל קרן הפנסיה וקרן ההשתלמות אליה יועדו בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים את השכר ממנו נוכה כמולן, בניגוד לחוק הגנת השכר. מדובר בעבירה הטומנת בחובה הטעיית עובדים, המסתמכים על הרישום בתלוש השכר שלהם ואינם יודעים שלמעשה, הסכומים שנוכו משכרם לא הועברו בפועל לקופה שבה אמורים הכספים להיצבר לטובתם. כתוצאה מכך, עלול להיגרם לעובדים נזק מהותי ובכלל זה פגיעה בזכויות ביטוחיות וזכויותיהם הפנסיוניות, ומכאן שעבירה זו עלולה להוביל לפגיעה כלכלית חמורה ברווחתו הסוציאלית העתידית של העובד.

עוד כתבי אישום הוגשו כנגד "הייב חאלד" מכפר עילבון, שפעל כקבלן שירותי כח אדם ללא רישיון וכנגד החברות להן סיפק שירותים: "תמוז ואקום פורמינג בע"מ", "תעשיות פולירז אגש בע"מ", "דשן הצפון אגש בע"מ". החקירה של חוקרי מינהל הסדרה ואכיפה העלתה עוד כי הנאשם לא שילם שכר עבודה לעובדת ולא מסר להם תלוש שכר; כנגד "ס. עמל פרויקטים בע"מ" מיישוב בועיינה נוגיידאת, שעסקה באספקת שירותי כח אדם ללא רישיון וכן כנגד הבעלים והמנכ"ל ומזמינת השירות "טיולי בועיינה בע"מ"; וכנגד "כח הדרום בע"מ" מרהט, על שעסקה במתן שירותי שמירה ללא רישיון ממשרד העבודה וכנגד מנהלה על הפרת חובת פיקוח של נושא משרה.

מענק אבטלה ממושכת

ביום 15.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מענק אבטלה ממושכת. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות משבר הקורונה, הביטוח הלאומי משלם מענק חד-פעמי למובטלים שקיבלו דמי אבטלה לתקופה של 100 ימים לפחות, ושכרם הממוצע היה נמוך מ-10,551 ₪, וכן למי שקיבלו מענק הסתגלות.

שימו לב, המענק ישולם למובטלים שחזרו לעבוד וגם למי שעדיין מובטלים.

סכום המענק

- מי שעונים על תנאי הזכאות (שמפורטים בהמשך) יקבלו מענק חד פעמי בסך 2,000 ₪
- בני זוג ששניהם זכאים למענק - יקבלו תוספת למענק בסך 500 ₪, כלומר מענק בסך 2,500 ₪ לכל אחד.

שימו לב, המענק ישולם באופן אוטומטי לחשבון הבנק שאליו משולמים דמי האבטלה.

מתי ישולם המענק?

המענק החד פעמי ישולם לזכאים החל מ-19.11 ועד ה-30.11.

סיכום של דברים

ביום 11.11.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוגשו כתבי אישום נגד חברות שהזמינו שירותים מחברות ללא רישיון.

סיכום של דברים

בעקבות הקורונה, הביטוח הלאומי משלם מענק חד-פעמי למובטלים שקיבלו דמי אבטלה לתקופה של 100 ימים לפחות, ושכרם הממוצע היה נמוך מ-10,551 ₪, וכן למי שקיבלו מענק הסתגלות.

מי זכאי למענק?

המענק ישולם למי שעונה על שני התנאים האלה:

1. שולמו לך דמי אבטלה למשך 100 ימים לפחות

שולמו לך דמי אבטלה למשך 100 ימים ומעלה (רצופים או לא רצופים), בין התאריכים 1.3.20 עד 17.10.20.

בספירת הימים ייכללו רק ימים ששולמו עבורם דמי אבטלה, גם אם מדובר בתקופה לא רצופה. כלומר, אם קיבלת דמי אבטלה למשך 50 ימים, חזרת לעבוד, ולאחר מכן הפסקת לעבוד בשנית וקיבלת דמי אבטלה למשך 50 ימים נוספים - תוכל להיות זכאי למענק.

חשוב לדעת, 5 ימי האבטלה הראשונים שלא שולמו, נכללים בספירת 100 ימי האבטלה.

2. השכר הממוצע שלך נמוך מ-10,551 ₪ לחודש

השכר הממוצע שלפיו חושבו דמי האבטלה שלך היה נמוך מ-10,551 ₪ בחודש.

מענק אבטלה ממושכת למקבלי מענק הסתגלות

מי שהגיעו לגיל 67 ומעלה ומקבלים מענק הסתגלות, כיוון שעבודתם הופסקה גם יכולים לקבל מענק אבטלה ממושכת.

המענק ישולם למי שקיבלו מענק הסתגלות למשך 100 ימים ומעלה (רצופים או לא רצופים) בין התאריכים 1.3.20 עד 17.10.20.

שימו לב, אם בתקופה זו הגעתם לגיל 67 ולכן עברתם מדמי אבטלה למענק הסתגלות, אנו נספור גם את הימים שבהם קיבלתם דמי אבטלה וגם את הימים שבהם קיבלתם מענק הסתגלות בחישוב 100 הימים.

תקציר פסיקה חדשה

עובד שהוא בעל מניות ללא סמכויות ניהול ולא במשרת אמון, זכאי לגמול שעות נוספות

סע"ש 57691-09-17, יואל אופיר נ' ברוך גאן ואח'. ניתן ביום 14.01.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

העובד עבד אצל מעסיקה שעיסוקה ניהול מוסכים ומתן שירותים שונים למשאיות ואוטובוסים. העובד הוא בעל מניות במעסיקה (25%) משנת 2009. לטענת העובד, לא שולם לו גמול של שעות נוספות וזכויות נוספות. המעסיקים טענו כי משרתו של העובד הייתה משרת אמון מעצם מעמדו כבעל מניות. העובד לא היה בתפקיד ניהולי בכיר. העובדה כי היה בעל מניות אין לה כל נפקות כי למעשה העובד היה שכיר לכל דבר ועניין. מסקנתו של בית הדין היא שלצורך קביעה האם זכאי העובד לגמול שעות נוספות, יהיה זה לא נכון להחשיב את העובד כבעל מניות קובע ומשפיע אצל המעסיקה. לפני שקיבל העובד את המניות ואחרי שקיבל העובד את המניות, עשה העובד את אותה עבודה ולא קיבל כל פריבילגיה בשל היותו בעל מניות ואף כאשר ביקשו לפטר את העובד סילקו המעסיקים את העובד ממקום העבודה. לכן, נקבע כי העובד לא היה במשרת אמון, הלכה למעשה גם אם היה בעל מניות במעסיקה. לא זו אף זו, העובד היה בעל מניות למעשה ללא כל סמכויות ושימש כמנהל עבודה או כמחסנאי, אולם לא הוכח כי נטל חלק כלשהו בהחלטות הניהוליות של החברה. אף אם זכה העובד לאמון מצידם של המעסיקים ולא היה פיקוח על שעות עבודתו, אין בכך כדי לשלול על פי הפסיקה כי לעובד מגיע גמול עבודה עבור שעות נוספות. משכך נקבע כי העובד זכאי לגמול שעות נוספות, חלף הודעה מוקדמת, דמי חופשה ודמי הבראה.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד מורן טימן גוגול

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ. 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 חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il