

## חוזרים

### עדכון בנוגע לספירת ססו ימי האבטלה לצורך קבלת מענק אבטלה ממושכת

ביום 25.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מענק אבטלה ממושכת. להלן ההודעה במלואה:

בעקבות תיקון בחוק, בבדיקת הזכאות לקבלת מענק אבטלה ממושכת, נספור את 100 ימי האבטלה בין התאריכים 1.3.20 עד 31.10.20 (ולא עד 17.10.20). מלואה: 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,** ימי ההמתנה הראשונים שלא שולמו, נכללים בספירת 100 ימי האבטלה.

תיקון זה חל גם על ספירת 100 ימי מענק הסתגלות.

**בימים הקרובים יעודכן באתר השירות האישי מידע על תשלום המענק לזכאים החדשים.**

### הודעה למעסיקים: מועד הדיווח והתשלום עבור עובדים בחל"ת נדחה ל- 15.1.21

ביום 29.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בדבר דחיית מועד הדיווח. להלן ההודעה במלואה:

מועד הדיווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים בחל"ת לחודשים אפריל עד נובמבר 2020 נדחה ל- 15.1.2021.

שימו לב, אין דחייה של הדיווח השוטף עבור חודשים אלה.

### הנחיות בדבר תשלום עבור ימי בידוד לעובדים במגזר הציבורי

ביום 25.11.2020 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר ובו הנחיות בדבר תשלום עבור ימי בידוד. להלן עיקרי החוזר:

ביום 19.11.2020 פורסם ברשומות חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020. נוסח החוק מצייב לצורך הנוחות. חוק הבידוד מסדיר את אופן התשלום לעובד הנעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד בהתאם להוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד בית והוראות שונות), התש"ף - 2020 וכמפורט בחוק הבידוד. כמו כן החוק מסדיר מנגנון פיצוי לחלק מהמעסיקים בעד התשלום ששולם לעובדים בתקופה בה שהו בבידוד. בהנחיות אלו מפורטים עיקרי החוק, ואין בהן כדי להוות תחליף לעיון בהוראות החוק. מטרת חוזר זה להנגיש את הוראות חוק הבידוד למעסיקים במגזר הציבורי. יובהר שחוזר זה אינו מיועד למעסיקים בסקטור הפרטי. הוראות בדבר התשלום לעובד וחובות העובד, לגבי התקופה שלפני פרסום החוק ולאחר פרסום החוק מפורטות בסעיפים 12 ו-13 לחוזר זה.

תשלום דמי בידוד בגוף מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב

מעסיק ציבורי שהינו גוף מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב (כגון רשות מקומית, חברה ממשלתית או תאגיד סטטוטורי) ישלם לעובד השוהה בבידוד תשלום דמי בידוד בעד ימי העבודה שבהם נעדר העובד מעבודתו בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד.

## מה במבזק

### חוזרים

■ עדכון בנוגע לספירת 100 ימי האבטלה לצורך קבלת מענק אבטלה ממושכת

■ הודעה למעסיקים: מועד הדיווח והתשלום עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.1.21

■ הנחיות בדבר תשלום עבור ימי בידוד לעובדים במגזר הציבורי

### סוגיה דיני עבודה

■ חובת המעסיק להפקדה לגמל כאשר העובד מבטח בביטוח פנסיוני כלשהו ותקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 29.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בדבר דחיית מועד הדיווח.**

### סיכומם של דברים

**ביום 25.11.2020 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר ובו הנחיות בדבר תשלום עבור ימי בידוד.**

על אף האמור, העובד יהיה זכאי לתשלום על יום העבודה האחד בכל אחד מהמקרים הבאים: עובד שלפי דין חל לגביו הסדר דמי מחלה מטיב כגון עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד. אם חל על עובד הסדר מחלה מיטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי אשר קובע זכאות של עובד לדמי מחלה מהיום הראשון להיעדרות העובד או הסדר דמי בידוד מיטיב - אזי העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד. עובד יהיה זכאי, לפי בחירתו, לקבל תשלום בעד יום העבודה האחד על חשבון יום חופש

תשלום דמי בידוד בגוף שאינו מתקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב לרבות גוף נתמך

מעסיק ציבורי שאינו גוף מתקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב לרבות גוף נתמך לפי סעיף 32 לחוק יסודות התקציב, ישלם לעובד השווה בבידוד תשלום דמי בידוד בעד ימי העבודה שבהם נעדר העובד מעבודתו בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד. על אף האמור, העובד יהיה זכאי לתשלום על יום העבודה האחד במקרים הבאים: עובד שלפי דין חל לגביו הסדר דמי מחלה מטיב כגון עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד. אם חל על עובד הסדר מחלה מיטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי אשר קובע זכאות של עובד לדמי מחלה מהיום הראשון להיעדרות העובד או הסדר דמי בידוד מיטיב - אזי העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד, אלא אם המעסיק, שהינו צד לאותו הסדר דמי מחלה מיטיב, הודיע לעובד אחרת. עובד יהיה זכאי, לפי בחירתו, לקבל תשלום בעד יום העבודה האחד על חשבון יום חופשה שלו.

### סוגיה בדיני עבודה

## חובת המעסיק להפקדה לגמל כאשר העובד מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו ותקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים

מאת: עו"ד מעיין קישלס

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו.

מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), משתנה בין עובד שמבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו לבין עובד שאינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו.

• **עובד שאינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו** - יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן: "תקופת המתנה").

• **עובד שמבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו** - יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה.

כאשר מדובר בעובד המבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו ותקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים הפסיקה אינה אחידה:

ביום 11.3.2014, נקבע בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, כי עובד המבוטח בביטוח פנסיוני עם תחילת עבודתו לא יהיה זכאי להפקדות לקופת גמל כשתקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים (ד"מ 52297-04-13, אריה פומרנץ נ' א.א. מעיינות בע"מ).

אולם, ביום 4.2.2019 נקבע בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, כי עובד המבוטח בביטוח פנסיוני עם תחילת עבודתו, יהיה זכאי להפקדות לקופת גמל, גם כאשר הפסיק את עבודתו לפני שהשלים 3 חודשי עבודה (ד"מ 1881-03-18, אורן באום נגד פערלקוב דיגיטל בע"מ).

יודגש, כי מדובר בפסקי דין של בית הדין האזורי ולכן מהווים הלכה מנחה שאינה מחייבת.

**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**

### סיכומם של דברים

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו.

מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, משתנה בין עובד שמבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו לבין עובד שאינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מורה שהצטרדה במסגרת תפקידה קיבלה פיצויים על סך 216,000 ש"ח ת"א 30740-02-15, פלונית נ' מדינת ישראל-משרד החינוך. ניתן ביום 30.12.19, בבית משפט השלום בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת מי-טל אל-עד קרביס**

העובדת עבדה כמורה במשרד החינוך ובמהלך שנות עבודתה נכפה עליה לטענתה הצורך לדבר בקול רם מול כיתות גדולות מלאות בתלמידים, והיא החלה לסבול מצרידות, עד אשר פנתה למומחה א"יג שאבחן יבלות על מיתרי קולה שהתפתחו עקב מאמץ קולי. טענותיה כלפי המעסיקה בתמצית הן כי זו לא דאגה לבריאותה ולמסגרת עבודה ראויה, לא הדריכה אותה כיצד לעשות שימוש נכון בקולה ובשל כך נוצרה יבלת על מיתרי קולה, שגרמה לה לצרידות ובעטייה נאלצה גם להפחית מהיקף משרתה. מנגד המעסיקה טענה כי לא הוכח יסוד ההתרשלות באשר העובדת היות ולא עבדה בסביבת עבודה חריגה וכן חולקת על קיומו של קשר סיבתי בין תנאי העסקתה של העובדת לבין הצרידות שהתגלתה, ועל כך כי מצבה הרפואי מקנה אחוזי נכות. נקבע שכדי למנוע הצטרדות ולצמצם את הנזק למיתרי הקול, המעסיקה הייתה צריכה להפנות מורים לקלינאי תקשורת אשר יסייע בידם לעשות שימוש נכון בקולם. באשר לחובותיו של המעסיק צוין כי מעסיק חב בחובת זהירות כלפי העובד אצלו ועליו להגן על עובדים מסיכונים המצויים במקום העבודה או בתהליך העבודה. נפסק כי משרד החינוך לא הדריך את העובדת כראוי לשמור על קולה, ולכן הפר את חובת הזהירות שלו כלפיה ולאור זאת נפסק לעובדת פיצוי על סך 216,000 ₪.

**גובה שכרו של העובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק**

**סע"ש 57327-01-18, מידות ומעשי נוף נ' מרדכי הרוש. ניתן ב-12.08.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, על ידי כבוד השופטת רויטל טרנר**

לעניין גילוי פרטי השכר בית הדין קבע כי איסור על חשיפת השכר פוגע בתחרות החופשית המתבססת, בין השאר, על עקרון חופש המידע, פוגע אף בחופש הביטוי של העובד. גובה שכרו של העובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק. מדובר במידע פרטי השייך בצורה מובהקת יותר לעובד מאשר למעסיק. למעסיק אין זכות לחלוק מידע זה, בכפוף לחובותיו על פי כל דין, בלא הסכמת העובד, אחרת ייתכן ויהיה אחראי לפגיעה בפרטיות העובד. מן הצד השני, כאשר בוחר העובד לגלות את פרטי שכרו הוא מגלה מידע פרטי שלו, דבר אותו הוא זכאי לעשותו. השכר הניתן לעובדים הינו מידע עסקי של המעסיק, אך אינו סוד מסחרי, זהו מידע הזוכה לרמת הגנה פחותה. בית הדין הוסיף כי בהיעדר סוד מסחרי מוגן בו השתמש העובד בניגוד לדין, הרי שעוצמת האינטרס הקנייני המוגן של המעסיקה נמוך מאוד. באיזון בינו לבין חופש העיסוק של העובד ידו של האינטרס הציבורי המגולם בחופש העיסוק על העליונה. בהתאמה לכך, אם ישנו פסול במעשיו של העובד, הרי שאין הוא מגיע לרף החומרה המהווה הפרה של חובת תום הלב.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד רן בינות**

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

**ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**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 חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)**