

חוזרים

תשלום למעסיקים עבור ימי בידוד ששולמו לעובדים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין שיפוי מעסיקים בגין תשלום עבור בידוד לעובדים. להלן עיקרי החוזר:

כדי להקל על המעסיקים ולסייע להם כלכלית בתקופת משבר הקורונה, ביטוח לאומי יפצה מעסיקים ששילמו שכר ימי מחלה לעובדים שלהם ששהו בבידוד, וישלם להם עבור ימי הבידוד של העובדים, במהלך התקופה מ- 1.10.20 עד 31.3.21.

שימו לב, המעסיקים יוכלו להגיש בקשה לתשלום עבור ימי הבידוד, החל מחודש פברואר 2021.

איזה מעסיק יהיה זכאי לתשלום עבור ימי בידוד?

כל מעסיק ששילם לעובד שלו שכר ימי מחלה עבור תקופת שהייתו בבידוד במהלך התקופה מ- 1.10.20 עד 31.3.21, עשוי להיות זכאי לתשלום עבור ימי הבידוד.

הזכאות לתשלום היא גם כאשר העובד שהה בבידוד עקב כניסת ילדו עד גיל 16 לבידוד.

אם העובד עבד בתקופת הבידוד- אין זכאות לתשלום עבורו.

חשוב לדעת!

● התשלום יתבצע רק עבור ימי בידוד שדווחו למשרד הבריאות, לכן חשוב לוודא שהעובדים מדווחים על תקופת הבידוד למשרד הבריאות בזמן אמת.

● אם העובד דיווח על בידוד באיחור, התשלום יהיה לכל היותר עבור 4 ימים אחורה מיום הדיווח למשרד הבריאות.

לדוגמה: אם העובד נכנס לבידוד ב- 1.12.20 ודיווח למשרד הבריאות ב- 6.12.20, התשלום יהיה כאילו נכנס העובד לבידוד ב- 3.12.20.

ניתן לדווח למשרד הבריאות על כניסה לבידוד באופן מקוון בטופס זה או להתקשר בטלפון *5400

עבור כמה עובדים יכול המעסיק להגיש בקשה לתשלום?

ניתן להגיש בקשה עבור כל עובד ששהה בבידוד, כל עוד לא עברתם את מספר העובדים הרשומים בחברה בתאריך 1.8.20.

ממתי ניתן להגיש את הבקשה לתשלום?

החל מפברואר 2021 תוכלו להגיש בקשה לתשלום, וניתן יהיה להגיש בקשה רטרואקטיבית גם עבור עובדים ששהו בבידוד במהלך החודשים אוקטובר 2020 עד ינואר 2021.

מי יוכל להגיש את הבקשה לתשלום?

המעסיק /חברי דירקטוריון או מי מטעמם שקיבל הרשאה להגיש את הבקשה לתשלום בשם המעסיק.

מעסיק המעוניין להגיש את הבקשה לתשלום באמצעות מייצג, צריך שהמייצג יהיה רשום כמיופה כוח במערכת הגבייה של הביטוח הלאומי באמצעות מערכת ייצוג לקוחות. מייצג שלא מחובר למערכת ייצוג לקוחות יכול למלא ייפוי כוח באמצעות טופס זה.

סכום התשלום

סכום התשלום משתנה לפי מספר העובדים בעסק (נכון ל- 1.8.20), ועלות יום הבידוד ששילם המעסיק לעובד, לפי הפירוט הבא:

מי שמעסיק 20 עובדים או פחות - יקבל 75% מעלות יום הבידוד ששילם לעובד.

מי שמעסיק יותר מ- 20 עובדים - יקבל 50% מעלות יום הבידוד ששילם לעובד.

שימו לב, מסכום התשלום ינוכה יום הבידוד הראשון, וכן ינוכו ימי מנוחה על פי סעיף 26 (ט)ג לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש).

הגשת בקשה לתשלום

כפי שצוין בתחילת הדף, תוכלו להגיש בקשה לתשלום עבור ימי בידוד החל מחודש פברואר 2021. בימים אלו אנו עובדים על טופס מקוון, כדי שתוכלו להגיש בקשה לתשלום באופן מהיר ופשוט.

מה במבזק

חוזרים

- תשלום מעסיקים עבור ימי בידוד ששולמו לעובדים
- הטבות מס בישובים - תיקון סעיף 11 לפקודת מס הכנסה

מאמר

- הדיווח למוסד לביטוח לאומי של המעסיק ושל העובד ביציאה ההדרגתית מהסגר בגל השני של הקורונה ולקראת סגר שלישי

סוגיה בדיני עבודה

- זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין שיפוי מעסיקים בגין תשלום עבור בידוד לעובדים.

הטבות מס בישובים - תיקון סעיף וז לפקודת מס הכנסה

ביום 1.12.2020 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הטבות מס בישובים. להלן עיקרי החוזר:

ביום 24.11.20 פורסם קובץ תקנות מס' 2870 ובו החוק לתיקון פקודת מס הכנסה (מס' 256) בו נקבע שתוקן סעיף 11 לפקודת מס הכנסה, לגבי התקופה שמיום 17.6.2020 ועד ליום 31.12.2022, כדלקמן:

1. נוספה הגדרה בסעיף 11(א) לפקודה של "ישוב עירוני" - עירייה או מועצה מקומית, למעט מועצה אזורית.
 2. נוסף סעיף 11(ב)(3א)(ד) לפקודה, לפיו מי שהיה תושב בישוב מוטב שהוא "ישוב עירוני" בהתאם לכל כללי סעיף 11 לפקודה, יהיה זכאי לזיכוי נוסף ממס בשיעור של 5% על השיעור הקיים ובנוסף תגדל תקרת ההכנסה הקיימת ב- 36,000 ₪.
- כל זאת, בכפוף למגבלה ששיעור הזיכוי לא יעלה על 12% מהכנסתו החייבת של התושב הזכאי מיגיעה אישית וזאת עד לתקרה של 168,000 ₪.
- רשימת הישובים המוטבים המוגדרים "ישובים עירוניים", שיעור ההטבה ותקרת ההטבה מפורטת כנספח להנחיה זו.

הארכת תוקף הוראת השעה

בלוח הניכויים שפורסם בינואר 2020 פורסמו רשימות הישובים שתושביהם זכאים להטבות המס. הארכת תוקפה של הוראת שעה זו עד ל- 31.12.2020 רלוונטית לרשימות שפורטו בנספחים ב' ו-ג' ללוח הניכויים, כאמור.

בלוח הניכויים לשנת 2020 שיפורסם בקרוב, יפורסמו שוב כל הנספחים ורשימות הישובים המוטבים.

מאמר**הדיווח למוסד לביטוח לאומי של המעסיק ועל העובד ביציאה ההדרגתית מהסגר בגל השני של הקורונה ולקראת סגר שלישי**

רו"ח אורנה צח-גלר

- רקע על חופשה ללא תשלום ועל דמי אבטלה בתקופת משבר הקורונה
- דיווחי המעסיק והעובד בהפסקת עבודה ובחזרה לעבודה באופן כללי
- דיווח בטעות על תאריך חזרה לעבודה או על תאריך הפסקת עבודה
- עובד שהופסקה עבודתו ומגיש תביעה לדמי אבטלה או למענק הסתגלות מיוחד
- ניכוי 5 ימים ראשונים מדמי האבטלה רק פעם אחת - סעיף 179 לחוק הביטוח הלאומי
- מובטל שמוצא עבודה זמנית בתקופת החל"ת אצל מעסיק אחר
- הארכת חל"ת
- תנאי סף לזכאות לדמי אבטלה בזמן חל"ת (מספר ימי חל"ת ואי קבלת שכר)
- חזרה לעבודה מחל"ת
- ההודעה שהעובד מקבל מהמוסד לביטוח לאומי לאחר החזרה מחל"ת

סיכום של דברים
המאמר מתמקד בהיבטים לביטוח הלאומי לאור התמשכות המשבר הכלכלי הנובע מנגיף הקורונה ומבוסס על המידע הידוע לכותבת ביום כתיבתו.

- חל"ת חוזר במהלך תקופת האבטלה - הוצאת העובד לחל"ת פעם נוספת
- פיטורי עובד לאחר חל"ת כפוי (העובד קיבל דמי אבטלה בתקופת משבר הקורונה)

המאמר מתמקד בהיבטים הקשורים לביטוח הלאומי לאור התמשכות המשבר הכלכלי הנובע מנגיף הקורונה ומבוסס על המידע הידוע לכותבת ביום כתיבתו. לפני שימוש במידע יש להתעדכן באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי והרשויות האחרות.

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

סוגיה דיני' עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ימי חנוכה אינם נחשבים כימי חג, בהם זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

יודגש כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

יצוין כי אף צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר קבע את החובה לתשלום בעבור ימי חגים גם לעובדים, שאינם עובדים במשכורת חודשית, לא כלל את זכות יום הבחירה, אלא התמקד אך ורק בחגים המוגדרים בחוק.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לימי בחירה בתשלום בחג החנוכה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

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

סיכום של דברים
 חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

תקצירי פסיקה חדשה

נטל ההוכחה בגין מתן הפסקה העולה על הקבוע בחוק הוא על המעסיק ומחייב הסדרה, בין היתר בהודעה לעובד
ע"ע 18335-12-18, אכרם שראונה בע"מ נגד אשכול פרוייקטים בע"מ. ניתן ביום 20.01.20, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י השופטים לאה גליסמן, חני אופק-גנדלר ומיכאל שפיצר

העובד עבד אצל המעסיקה בעבודות בניה עד לפיטוריו. העובד תבע את המעסיקה בין היתר על כך שהמעסיקה ניכתה משעות עבודתו שעה אחת בכל יום, במקום 30 דקות זמן ההפסקה. המעסיקה טענה כי סך כל זמן ההפסקות שקיבל העובד הגיעו לכדי שעה כי מעבר להפסקה הראשית קיבל העובד הפסקות נוספות וכן הפסקה משלימה להפסקה הראשית. ביה"ד האזורי קיבל את תביעתו של העובד וקבע כי המעסיקה לא הוכיחה כי נתנה לעובד הפסקה מעבר לחצי שעה. ביה"ד הארצי קיבל את ערעור המעסיקה בעניין ההפסקות וקבע כי המעסיקה הוכיחה שניתנה לעובד הפסקה לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, דהיינו הפסקה ראשית בת חצי שעה והפסקה משלימה בת רבע שעה, שביחד הצטברו ל-45 דקות. אשר לרבע השעה הנוספת של הפסקה שלא הוסדרה בחוק, בית הדין הארצי קבע כי מהותה לא הוכחה על ידי המעסיקה ולכן אין לנכות משעות העבודה זמן ההפסקה הנטענת שמעבר לזמן ההפסקה על פי דין.

עובדים שהתפטרו, התחרו וגנבו סוד מסחרי ממעסיק חויבו בסך של כ- 220,000 ש"ח

סע"ש 14888-09-18, אליעם קול סנטר בע"מ נ' מיכאל שמלה ואח'. ניתן ביום 31.07.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

עובד בעל מניות, עבד בחברה פרטית שנים עד אשר הסתכסך עם אחד השותפים ואז התפטר. העובד הקים חברה מתחרה, במקביל הצליח לשכנע עוד 2 עובדות להתפטר ולעבור עמו לחברה החדשה שהקים. בנוסף, העובד והעובדות שהתפטרו הצליחו לקחת 2 לקוחות שהיו שייכים למעסיקה. המעסיקה תבעה פיצוי בגין נזק ממוני ולא ממוני שנגרם לה כתוצאה מגניבת הלקוחות, התנהלות בחוסר תום לב, פגיעה באמון וגניבת סוד מסחרי שלה. בית הדין קיבל את התביעה ופסק לטובת החברה הן פיצוי ממוני והן פיצוי בגין נזק לא ממוני בהתאם למידת תרומתם של כל אחד מהעובדים על ביצוע העוולה שגרמה פגיעה לחברה.

תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד ראובן בבדז'נוב ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "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