

## דברי הסבר

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

#### עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 13.12.2020 פורסם ברשומות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) (תיקון מס' 8) (תיקון), התשפ"א – 2020 (להלן: "התיקון לצו") אשר מפחית את משך ימי הבידוד. להלן עיקרי התיקון לצו:

אדם המצוי בבידוד יוכל לסיים את הבידוד 10 ימים מיום ההגעה או מיום המגע עם חולה, לפי ההוראות שלהלן:

1. אם לא היו לו תסמינים בכל 10 הימים.
  2. לאחר שקיבל שתי בדיקות עם תוצאות של ממצא שלילי ל-Cov, n, בדיקה ראשונה – בסמוך ככל האפשר למועד הכניסה לבידוד ובדיקה שנייה – לכל המוקדם במהלך היום התשיעי לתקופת הבידוד ולאחר שחלפו 24 שעות לפחות ממועד ביצוע הבדיקה הראשונה.
- כל האמור בתיקון לצו, יחול בתקופה שמיום 15.12.2020 בשעה 00:08.

#### 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

## חוזרים

### כללים והוראות להפקת טופס וסו אלקטרוני לשנת 2021

רשות המיסים פרסמה חוזר ובו כללים והוראות טופס 101 אלקטרוני לשנת 2021. להלן עיקרי החוזר: בהתאם לתקנה 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), התשנ"ג-1993 (להלן: "תקנות המשכורת"), עובד חייב למלא בכרטיס עובד (טופס 0101) את פרטי האישיים ומקורות הכנסתו בתחילת עבודתו אצל מעסיק חדש וכן ב-1 בינואר של כל שנה שלאחר מכן. כמו כן, חלה על העובד החובה לדווח על שינוי בפרטי האישיים, ולהצהיר על כך תוך שבוע ימים.

חישוב המס החל על העובד, לרבות מתן הקלות מס שונות להן הוא זכאי, מתבצע על ידי המעסיק ומתבסס על הצהרת העובד בטופס 101. תקנה 2(ה) לתקנות המשכורת קובעת מצבים מיוחדים בהם למעסיקים שעומדים בתנאים מסוימים ישנה אפשרות לפטור ממילוי כרטיסי העובד מידי שנה. על מנת לשפר ולייעל את תהליכי העבודה הקיימים ברשות המיסים מול גורמי חוץ בכלל ומול ציבור המעסיקים בפרט, ובהתחשב בעובדה שמעסיקים רבים משתמשים במערכות ממוחשבות לניהול כוח האדם ודיווח השכר, נקבעו כללים אשר יאפשרו למעסיקים, העומדים בתנאי תקנה 2(ה) לתקנות המשכורת והעומדים בתנאים שייקבעו, להפיק את טופסי 101 ונספחיו בצורה אלקטרונית, ולחסוך את מילוי כרטיס העובד באופן ידני כאמור בתקנות.

מטרת הוראות אלו הינה להנחות את המעסיקים המעוניינים ליישם טופס 101 אלקטרוני כתחליף למילוי טופס 101 ידני מידי שנה, לגבי אופן הגשת הצהרה על עמידה בכללים ותהליך הפקת הטופס. על מעסיק המעוניין להיכלל בכללים למילוי טופס 101 אלקטרוני להשתמש במערכת שאושרה ע"י רשות המיסים.

### איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים

ביום 16.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי איגרת למעסיק בנושא תגמולי מילואים. להלן עיקרי האיגרת:

מטרת האיגרת היא להבהיר את זכויות העובד היוצא לשירות מילואים ולהנחות את המעסיקים בהוראות החוק ובכללים לתשלום התגמול.

#### זכויות עובד שכיר המשרת במילואים

ממי לתבוע את תגמול המילואים?

## מה במבזק

### דברי הסבר

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

### חוזרים

- כללים והוראות להפקת טופס 101 אלקטרוני לשנת 2021
- איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים
- בית הדין הארצי לעבודה קיבל את עמדת ההסתדרות וקבע: הזכות לפיצויי פיטורים למי שהעתיק את מגוריו לרגל נישואיו, חלה גם על ידועים בציבור
- משרד העבודה הגיש כתב אישום נוסף כנגד רשת הסופרמרקטים "ויקטורי" על הפרת זכויות עובדים

### סוגייה דיני עבודה

- עבודה מהבית בזמן בידוד

### סיכום של דברים

ביום 16.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי איגרת למעסיק בנושא תגמולי מילואים.

### סיכום של דברים

ביום 16.11.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי איגרת למעסיק בנושא תגמולי מילואים.

1. **עובד בשכר חודשי** יתבע את התגמול ממעסיקו.
  2. **עובד שלא בשכר חודשי** יתבע את התגמול ממעסיקו, אם עבד במקום עבודתו הנוכחי 75 ימים לפחות בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות במילואים.
  - אם עבד פחות מ- 75 ימים בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות, הוא רשאי לתבוע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי.
  - הערה: בכלל 75 הימים האמורים יובאו במניין גם שבתות וחגים, ימי חופשה, בין שכר ובין שלא בשכר, ימי היעדרות בשל תאונה או מחלה וימי היעדרות עקב אבל במשפחה.
  3. מי שעובד גם כשכיר וגם כעצמאי, ומי שעובד אצל יותר ממעסיק אחד וקיבלו תגמול מן המעסיק העיקרי, יתבעו תגמול נוסף מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
  4. עובד שהיה בחופשה ללא תשלום יותר מ- 60 ימים מיום שיצא לשירות מילואים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
  5. עובד שהחברה שבה עבד הפסיקה לפעול, או החלו לגביה תהליכי פירוק או חדלה להתקיים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי.
  6. עובד שמעסיקו נפטר או הוכרז פושט רגל או הוכרז פסול דין או ניתן נגדו צו קבלת נכסים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
- דין תגמול המילואים המגיע לעובד ממעבידו כדין שכר עבודה, ועל המעביד לשלמו במועד תשלום השכר הרגיל כפי שיפורט בהמשך.**
- זכותו של העובד להגיש תובענה לפי חוק הגנת השכר נגד מעביד המסרב לשלם את התגמול או מעכבו.**

שיעור התגמול על פי חוק לפיו מחשב המוסד לביטוח לאומי:

שיעור התגמול ליום יהיה השכר ברוטו החייב בדמי ביטוח (לעובד שכיר) או ההכנסה (לעובד עצמאי), או צירוף שניהם (למי שהיה גם עובד שכיר וגם עובד עצמאי) בשלושת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, מחולק ב-90.

לצורך חישוב התגמול יובאו בחשבון גם דמי מחלה, תמורת חופשה, דמי אבטלה, תגמולי מילואים, דמי לידה ודמי פגיעה בעבודה.

**מקסימום התגמול = התגמול המרבי** - הינו 5 פעמים הסכום הבסיסי מחולק ב-30.

**מינימום התגמול ליום = התגמול המזערי** - 68% מהסכום הבסיסי החודשי (נכון ל-1.11.2020 עומד על סכום של 5987 ₪) מחולק ב-30.

## בית הדין הארצי לעבודה קיבל את עמדת ההסתדרות וקבע: הזכות לפיצויי פיטורים למי שהעתיק את מגוריו לרגל נישואין, חלה גם על ידועים בציבור

ביום 9.12.2020 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה בית הדין הארצי קיבל את עמדת ההסתדרות וקבע כי הזכות לפיצויי פיטורים חלה גם על ידועים בציבור. להלן עיקרי ההודעה:

מדובר בעתירה שהגישה אישה שהועסקה בחברת אינדקס הגליל, וביקשה לעזוב את עבודתה ולקבל פיצויי פיטורים ע"פ חוק, בשל העתקת מקום מגוריה בעקבות בן זוגה. אלא שאז נמסר לה מהחברה, כי נסיבות סיום העסקתה אינן נמנות עם הנסיבות המוזכרות בחוק פיצויי הפיטורים, משום שהיא לא נישאה לבן זוגה (האישה ובן זוגה חתמו על הסכם ממון וערכו טקס נישואים שאינו דתי בשל מניעה הלכתית להינשא). העובדת פנתה לבית הדין האזורי לעבודה וזה קבע כי על החברה לשלם לה פיצויי פיטורים. החברה ערערה על פסק הדין וטענה כי מדובר בשאלה ציבורית רחבה הנוגעת להגדרת המושג נישואים כפי שמופיע בסעיף 8 (1) לחוק פיצויי פיטורים.

העובדת טענה מנגד, כי המחוקק לא בחר לציין במפורש כי הנישואים המוכרים לצורך התפטרות בחוק פיצויי פיטורים, הם נישואים על פי דין דתי בלבד. לטענתה, יש בעניין זה כדי להצביע על כך שטקס הנישואים שערכה עם בן זוגה, הגם אם לא היה טקס דתי, מהווה נסיבה מספיקה כדי למלא אחר דרישות הסעיף בחוק פיצויי פיטורים, ואגב כך להביא לזכאותה לפיצויי פיטורים.

בית המשפט הארצי לענייני עבודה ביקש את עמדות היועץ המשפטי לממשלה, האגודה לשמירת זכויות הפרט, נשיאות הארגוניים העסקיים וההסתדרות, בסוגיה זו.

עמדת ההסתדרות הייתה כי קיומם של תנאים המעידים על רצינות הקשר בין בני זוג, די בהם כדי לזכות את העובד המתפטר בפיצויי פיטורים מבלי להידרש לטקס נישואים בכלל. עוד טענה ההסתדרות, כי מוסד הידועים בציבור יצר תחליף למוסד הנישואים שלא היה רווח בעת חקיקת החוק,

### סיכומם של דברים

**ביום 9.12.2020 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה בית הדין הארצי קיבל את עמדת ההסתדרות וקבע כי הזכות לפיצויי פיטורים חלה גם על ידועים בציבור.**

וכי יש מקום להרחיב את היריעה גם על ידועים בציבור שלא הייתה להם האפשרות להינשא על פי דתם ולספק להם רשת ביטחון סוציאלית בעת עזיבת מקום העבודה לצורך כינון תא משפחתי חדש. בית הדין הארצי דחה את ערעורה של חברת אינדקס הגליל וקבע כי יש לקבל את עמדת ההסתדרות, ולראות במי שקיים את שלושת התנאים הבאים כזכאי לפיצויי פיטורים לפי החוק: ויתור מצד העובד על מקום עבודתו, מעבר למקום מגורי בן הזוג המרוחק, וקיום מגורים משותפים.

## משרד העבודה הגיש כתב אישום נוסף כנגד רשת הסופרמרקטים "ויקטורי" על הפרת זכויות עובדים

ביום 9.12.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוגש כתב אישום כנגד רשת סופרמרקטים על הפרת זכויות עובדים. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות חקירה של האגף לאכיפה פלילית במינהל הסדרה ואכיפה, הוגש כתב אישום כנגד חברת "א.ב.א. ויקטורי חברה לניהול ואחזקות בע"מ" מיבנה, שבבעלותה רשת סופרמרקטים ומנהלת עסקים בתחום שירותי המזון בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה, וכן איסור קבלת ביטחונות מעובד בניגוד לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.

על פי כתב האישום שגיבשה הלשכה המשפטית בזרוע העבודה, החברה העסיקה מספר עובדים בתפקידים שונים מבלי לשלם להם שכר על עבודה בשעות נוספות, בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה. כתב האישום מצביע על כך שהנאשמים ביצעו את העבירות במשך תקופה ארוכה, ונראה כי יש כאן שיטתיות בביצוע העבירות ופרקטיקה שמתבצעת לאורך זמן. במסגרת החקירה נתגלו מעל 150 מקרים של אי תשלום גמול עבור שעות נוספות.

עובדי הרשת, בתפקידים שונים ובסניפים שונים, לא קיבלו גמול כנדרש על פי חוק בעבור שעות נוספות שביצעו. הפערים בין השכר ששולם לשכר שהיה אמור להיות משולם, מצטבר לסכומים משמעותיים. התוצאה החמורה היא שהנאשמת הכניסה לכיסה כספים שאמורים להיות משולמים כשכר לעובדים, זאת על גבם של העובדים שעמלים בשעות נוספות.

בנוסף, החברה גבתה תשלום מעובדים כבטוחה בעבור אספקת ביגוד לעבודתם במרכולים, ובמסגרת זאת ניכתה משכרם. כתנאי מקדים להעסקתם, העובדים הוחתמו על טפסי פיקדון ונוכו משכרם סכומים בגין בטוחה זו. בטוחה שהתקבלה באמצעות כסף הנמסר מעובד למעסיק כתנאי לקבלתו לעבודה, הינה אסורה לפי חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.

כתב אישום זה מצטרף לכתב אישום שהוגש כנגד החברה לפני כשנה, על שניכתה סכומי כסף מעובדים בניגוד לחוק הגנת השכר. מדובר בסכומים שסכומם אף הגיע לכמה מאות שקלים בחודש. בעקבות קיזוזים אלו לא שולם לעובדים שכר מינימום בניגוד לחוק.

### סוגייה בדיני עבודה

## עבודה מהבית בזמן בידוד

### עו"ד מעיין קישלס

סעיף 26 לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א – 2020 קובע כי: "עובד השוהה בבידוד ועבד למעשה אצל מעסיקו בשכר בתקופת הבידוד לא יהיה זכאי לדמי בידוד מאותו מעסיק ולא יופחתו לו ימי מחלה בעד פרק הזמן בתקופת הבידוד שבו עבד כאמור". כלומר, עובד השוהה בבידוד ואשר הגיע להסכמה עם מעסיקו, כי יעבוד מהבית בתקופת הבידוד, יהיה זכאי לשכרו הרגיל על ימים אלה ולא יהיה זכאי לדמי בידוד מאותו מעסיק ולא יופחתו לו ימי מחלה בעד ימי הבידוד בימים שבהם עבד.

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ו 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

**ביום 9.12.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוגש כתב אישום כנגד רשת סופרמרקטים על הפרת זכויות עובדים.**

### סיכומם של דברים

**עובד השוהה בבידוד ואשר הגיע להסכמה עם מעסיקו, כי יעבוד מהבית בתקופת הבידוד, יהיה זכאי לשכרו הרגיל על ימים אלה ולא יהיה זכאי לדמי בידוד.**

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ו 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