

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- הגבלת פעילות במקומות ובעסקים
- הבהרה למעסיקים: איסור העסקת עובדים בשעות נוספות, שלא בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה
- שינוי בתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות לשנת 2021
- הקלות בתנאי הזכאות למענק לחייל משוחרר העובד בעבודה מועדפת, בעקבות משבר הקורונה
- עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי - לשנת 2021
- מאמר**
- התחסנות עובדים - חובות וזכויות
- תקציר פסיקה**

הגבלת פעילות במקומות עבודה ובעסקים

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים פרסם הודעה לעניין הגבלת פעילות במקומות עבודה ובעסקים. להלן ההודעה במלואה:

ממשלת ישראל החליטה על סגר כללי במסגרתו הוטלו הגבלות שונות במשק כמענה להתמודדות עם נגיף הקורונה. ההגבלות הינן מכוח חוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (הגבלת פעילות והוראות נוספות), תש"ף-2020.

בהתאם לתקנות שהותקנו מכח חוק הסמכויות, לא תתאפשר הגעת ושהיית עובדים במקומות העבודה, למעט במקומות העבודה המפורטים בתקנות ובתוספת השנייה בתקנות סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (הגבלת פעילות במקומות עבודה), תש"ף-2020. יודגש כי התקנות מתעדכנות מעת לעת בהתאם לרמת התחלואה ולהחלטות הממשלה.

רשימת הענפים החיוניים שרשאים לעבוד בזמן הסגר מצויה באתר כל עובד.

הבהרה למעסיקים: איסור העסקת עובדים בשעות נוספות, שלא בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה

ביום 7.1.2021 פרסם משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים הבהרה למעסיקים בעניין איסור העסקת עובדים בשעות נוספות שלא בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה. להלן ההבהרה במלואה:

חוק שעות עבודה ומנוחה, לרבות מגבלת השעות מכוח ההיתר הכללי במשק שהוצא מכוח החוק, חל על כלל המעסיקים במשק, לרבות על מקומות עבודה שניתן להם אישור למפעל קיומי או חיוני, בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום או מקומות עבודה היכולים לפעול באופן סדיר בהתאם לתקנות סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (הגבלת פעילות במקומות העבודה), תש"ף-2020.

נכון לעת הזו, לא הוחלו על ידי המחוקק סמכויות גיוס עובדים במצב החירום הנוכחי, במפעל למתן שירותים קיומיים או חיוניים, שניתן לו אישור ככזה, בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967. על כן, הוראות בחוק זה, הנוגעות להחרגה מחוק שעות עבודה ומנוחה, לא חלות.

יחד עם זאת, מעסיק שקיבל ממשרד העבודה [היתר מיוחד להעסקת עובדים בשעות נוספות](#) לפי סעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, רשאי להעסיק עובדים בשעות נוספות, בהתאם לתנאים המפורטים בהיתר שקיבל.

ככל ועולה הצורך בהעסקה בשעות נוספות, החורג מן ההיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות, יש לפנות בבקשה לקבלת היתר מיוחד ממשרד העבודה והרווחה, בהתאם להנחיות המפורטות [באתר המשרד](#).

מעסיק הפועל בניגוד לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, עשוי להיות חשוף להליכי אכיפה מנהליים או פליליים, בהתאם לסמכויות מנהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

שינוי בתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות לשנת 2021

ביום 3.1.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו שינוי בתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות לשנת 2021. להלן עיקרי החוזר:

- הכנסה מרבית לתשלום דמי ביטוח החל בינואר 2020 עומדת על סך 44,020 ש"ח ברוטו לחודש.
- שכר ממוצע החל בינואר 2020 הוא 10,551 ש"ח לחודש.
- הכנסה בשיעורים מופחתים - ההכנסה שממנה ישולמו וינוכו דמי ביטוח בשיעורים המופחתים תהיה עד 60% מהשכר הממוצע, ובסכום עד 6,331 ש"ח לחודש.
- שכר מינימום לעובד ע"פ [חוק שכר מינימום](#) החל מחודש 12/2017 ל-5,300 ₪ ללא שינוי.

סיכום של דברים
ביום 7.1.2021 פרסם משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים הבהרה למעסיקים בעניין איסור העסקת עובדים בשעות נוספות שלא בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה.

סיכום של דברים
ביום 3.1.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו שינוי בתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות לשנת 2021.

- **הסכום הקובע לפריסת שכר נוסף** - 1,325 ש"ח (הסכום השווה ל-25% משכר המינימום) ללא שינוי.
- **עדכון דמי ביטוח לאומי למעסיקים בענף נפגעי עבודה החל מ-1.1.2019**: ע"פי חוק "ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להגשת יעדי התקציב לשנת התקציב 2019) התשע"ח-2018 נקבע חיוב חדש, נוסף לדמי ביטוח לאומי וזאת בשיעור של 0.1% לגבי המעסיק משכר העבודה של עובד שכיר (החיוב לא יחול על שכר עצמאים). החיוב ייגבה החל מינואר 2019 וזאת בהוראת שעה ל-5 שנים, בהתאם להוראות החוק.

הקלות בתנאי הזכאות למענק לחייל משוחרר העובד בעבודה מועדפת, בעקבות משבר הקורונה

ביום 6.1.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין הקלות לחיילים משוחררים העובדים בעבודה מועדפת. להלן ההודעה במלואה:

חיילים משוחררים שימו לב, בעקבות תיקון בחוק ובשל משבר הקורונה, חלו השינויים האלה בתנאי הזכאות למענק עבודה מועדפת:

מי שהשתחרר משירות סדיר במהלך התקופה מ-1.1.19 עד 31.12.20 - יוכל לצבור את 6 חודשי העבודה המועדפת בתוך 3 שנים מיום שחרורו (במקום שנתיים כפי שהיה עד כה).

מי שהשתחרר משירות סדיר במהלך התקופה מ-1.1.20 עד 31.12.20 - לא צריך להיות זכאי לדמי אבטלה, אם התחיל לעבוד בעבודה נדרשת לראשונה בתוך שנתיים מיום שחרורו (במקום שנה כפי שהיה עד כה).

אם התחיל לעבוד בעבודה נדרשת לראשונה לאחר שחלפו שנתיים מיום שחרורו, עליו להיות זכאי לדמי אבטלה ביום התחלת העבודה.

סיכום של דברים
ביום 6.1.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין הקלות לחיילים משוחררים העובדים בעבודה מועדפת.

עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי - לשנת 2021

בהתאם להנחיית הכנסות המדינה במשרד האוצר, עקב ירידת מדד חודש נובמבר 2020 %0.5952 בוצעו עדכונים בתעריפי אגרות עובדים זרים לשנת 2021. רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר ובו פירוט סכומי האגרות, הערבויות והניכויים המותרים, המעודכנים לשנת 2021. להלן עיקרי החוזר:

סכום ניכוי מירבי חודשי משכר עובד זר בעד מגורים הולמים*	סכום מעודכן לשנת 2021	סכום לשנת 2020
ירושלים	₪ 426.4	₪ 423.91
תל-אביב	₪ 484.85	₪ 482.02
חיפה/מרכז	₪ 323.26	₪ 321.37
דרום	₪ 287.37	₪ 285.69
צפון	₪ 264.41	₪ 262.87

סיכום של דברים
רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר ובו פירוט סכומי האגרות, הערבויות והניכויים המותרים, המעודכנים לשנת 2021.

בענף החקלאות: סכום הניכוי המירבי משכר עובד זר לגבי מגורים הולמים, יהא אחיד וללא קשר לאזור גיאוגרפי בישראל או לעובדה אם המגורים הם בבעלות החקלאי אם לאו, והסכום האחיד יעמוד על 240.22 ₪ לחודש.

סכום הניכוי המירבי בגין הוצאות נלוות למגורים הולמים לעובד חקלאות יהא 307.06 ₪ לחודש ללא קשר להיות המגורים בבעלות המעביד אם לאו.

הניכוי המירבי משכר עובדי חקלאות זרים בגין מגורים והוצאות נלוות, יעמוד על 547.28 ₪ לחודש כסכום אחיד.

סכום ניכוי מירבי חודשי משכר עובד זר בעד הוצאות נלוות למגורים	סכום מעודכן לשנת 2021	סכום לשנת 2020
כללי	93.09 ₪	93.65 ₪
עובד זר בסייעוד	79.99 ₪	80.47 ₪

סכום ניכוי מירבי מותר משכר עובד זר בעד ביטוח רפואי	סכום מעודכן לשנת 2021	סכום לשנת 2020
כללי	143.11 ₪	143.97 ₪

***לגבי עובד זר המועסק במתן טיפול סיעודי:**

המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר שיעור שלא יעלה על מחצית מהסכום שהמעביד הוציא או התחייב להוציא, ובלבד שהניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר לפי התקנות לא יעלה על 143.11 ₪.

לגבי עובד זר המועסק בתחום אחר: המעסיק יהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד, החזר הוצאות בשיעור שלא יעלה על 1/3 מהסכום שהמעביד הוציא או התחייב להוציא אך לא יותר מ-124.72 ₪.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

מאמר

התחסנות עובדים – חובות וזכויות

עו"ד מירב אורן

1. האם מעסיק יכול לחייב עובד להתחסן בקורונה ואם לא האם ניתן להטיל סנקציות על סרבן חיסון?

נכון למועד זה אין (עדיין) בסיס חוקי המאפשר למעסיקים לחייב עובדים להתחסן. כפייה כזאת על עובד עלולה להיחשב פגיעה בזכות יסוד של כל אדם לאוטונומיה על גופו, המוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו ואף על פי חוק זכויות החולה.

מצד שני, בחודשים האחרונים הוכשרו לא מעט נורמות שהפרו זכויות בשם ההגנה על הציבור בכללותו ויתכן שהמצב המשפטי עוד ישתנה, כפי שקרה במדינות אחרות. כך למשל בארה"ב, רשאיות חברות פרטיות לדרוש מהעובדים להתחסן, ואף לפי עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה האמריקנית - מעסיקים רשאים להפסיק את העסקתם של עובדים המתנגדים לקבלת החיסון לנגיף.

בישראל כבר קיימת תשתית חוקית מכוח פקודת בריאות העם לפיה בשעת חירום, רשאי משרד הבריאות להורות על מתן חיסון לאוכלוסיות מסוימות, כאשר ישנה מחלה מסכנת מדבקת, אך לפי שעה עוד לא נעשה בה שימוש.

עד שלא תהיה חקיקה בנושא, הדרך המועדפת לעודד עובדים להתחסן תהיה דווקא באמצעות הסברה ומתן תמריצים למי שכן התחסן, אלא אם מדובר במקרים חריגים ובהצדקה עניינית לשלילה של תנאי עבודה מסוימים (למשל הגבלת כניסה לחלל שבו נוכחים עובדים נוספים, באופן מידיתי על מנת למנוע סיכון) או אף לשקול הפסקת/השהיית עבודה במקרים של סכנה ממשית לסביבה (למשל אם מדובר בעובדים הבאים במגע עם אוכלוסיות בסיכון), ומומלץ לקבל ייעוץ פרטני.

2. מה המגבלות שיוטלו על מי שבחר לא להתחסן?

משרד הבריאות שוקל לנפק לכל מתחסן תעודה, אשר תקנה לו יתרונות על פני לא-מתחסנים, כדי לתמרץ למעשה אנשים כגון: פטור מבידוד בעת החזרה לישראל משהות בחו"ל, אפשרות לצאת ולהיכנס בחופשיות מה"איים ירוקים", פטור מבידוד במקרה של מגע עם חולה מאומת.

סיכומם של דברים

מבצע החיסונים נגד נגיף הקורונה מעורר שאלות רבות אצל מעסיקים בנוגע לעובדים שמסרבים להתחסן ועלולים להסב נזק לבריאות העובדים האחרים בחברה. מאמר זה מעלה שאלות ותשובות בנושא זה.

אפשר שבעתיד יישקלו גם הטבות תרבותיות לבעלי אותה התעודה, כך שתעודה תקנה יכולת להיכנס לבתי קולנוע, לתיאטראות, לבתי מלון וכן לאירועי ספורט או לחדרי כושר. אולם, טרם פורסמה החלטה רשמית בנושא.

נציין כי אין עדיין פסיקה בשאלה הספציפית הזאת. אך ניתן ללמוד מפסיקה אחרת של בית הדין הארצי לעבודה שקבע בעבר כי המדינה אמנם אינה רשאית לכפות על עובד בניגוד לרצונו לבצע בדיקה רפואית, אך אפשר שלסירובו תהיינה השלכות, ובכך למעשה הכשיר את אפשרות הטלת הסנקציות כתוצאה מסירוב לביצוע בדיקה רפואית. יש לציין כי במקרה זה היה עיגון הסכמי לדרישה לביצוע בדיקות, אך דובר במצב "שגרה" וייתכן שמבחני הפסיקה בעת חירום זו יהיו מקלים יותר.

3. מה הדין במקרה של סירוב צוותי הוראה להתחסן בגני ילדים?

לאחרונה הוגשה הצעת חוק המתייחסת גם לחשש להתפרצות מחלות, ובה הוצע לקבוע שבמקרה של חשש להתפרצות מחלה שכנגדה ניתן חיסון מחיסוני השגרה, רשאי שר הבריאות להנחות מוסד חינוכי לא לאפשר לאדם, שלא חוסן מפני המחלה, להשתתף בפעילות המוסד החינוכי, עד אשר יחוסן או עד אשר יוסר החשש או לפנות באופן יזום לכל אדם המצוי בשטח המוסד החינוכי שלא חוסן ולהורות לו להתחסן. אולם הצעה זו טרם קודמה.

הכותבת: שותפה במחלקת דיני עבודה במשרד עו"ד שבלת ושות'

תקציר פסיקה חדשה

בחירה הדדית שלא להנהיג משטר פיקוח על מסגרת שעות העבודה, אינה מוציאה את העובד מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה
 ע"ע 43343-02-20, מרדכי חן נ' עמותת מרכז תורני אלוני הבשן ואח'. ניתן ביום 16.12.2019, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטים סיגל דוידוב-מוטלה, חני אופק גנדלר, אילן סופר



העובד הועסק בעמותה במשך עשור כטבח ועובד כללי ולא ניהלו רישום שעות עבודתו. העובד תבע בבית הדין האזורי בין היתר בגין אי קבלת תשלום עבור שעות נוספות. בית הדין האזורי פסק כי חוק שעות עבודה ומנוחה, לא חל על העובד מאחר שהעובד הועסק כמנהל וכאחראי על המטבח. העמותה נתנה בו "אמון אישי" בביצוע עבודתו ולא פיקחה על שעות עבודתו. בית הדין הארצי קבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על העובד. בית הדין ציין כי על העובד היה לדאוג להכנת ארוחות, היה מופקד על ניקיון המטבח ובכלל זה ניקיון הציוד וכלי הבישול והאוכל וכן ניקיון חדר האוכל לאחר ארוחות הצהרים והערב. בית הדין הוסיף כי העובד אכן חב חובת אמון מקצועית לעמותה, אך בהתחשב בתפקידו קבע בית הדין כי חובת נאמנות זו אינה "מידה מיוחדת" של אמון. לעניין שכרו החודשי נקבע שאינו מצביע על "תפקיד הנהלה", המצדיק הוצאת העובד מתחולתו של החוק שעות עבודה ומנוחה. בית הדין קבע כי ניתן היה לפקח על שעות עבודתו של העובד אם המעסיקה היתה רוצה בכך. עוד הוסיף בית הדין כי אמנם הצדדים העדיפו שלא לפקח על שעות העבודה, ואולם בחירה זו אינה רלבנטית ליישומו של חוק שעות עבודה ומנוחה המוציא מתחולתו עובדים שלא ניתן לפקח על עבודתם.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד רן בינות

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.