

**חוזרים**

**הודעה למעסיקים: מועד הדיווח והתשלום עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.3.21**

ביום 2.2.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין מועד הדיווח והתשלום. להלן החוזר במלואו: מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים בחל"ת לחודשים אפריל 2020 עד ינואר 2021 נדחה ל-15.3.21.

נבהיר שהדחייה אינה מהווה פטור חלקי או מלא מדיווח ותשלום. הדחייה ניתנת כדי לאפשר למשרד המשפטים לדון בהצעת תיקון חקיקה בנושא ביוזמת ביטוח לאומי ומשרד האוצר. שימו לב, אין דחייה של הדיווח השוטף עבור עובדים שממשיכים לעבוד בחודשים אלה.

**עדכון בנושא תשלום דמי בידוד למעסיקים**

המוסד לביטוח לאומי פרסם עדכון בנושא תשלום דמי בידוד למעסיקים. להלן העדכון במלואו: אם העובד שלכם נכנס לבידוד? מגיע לכם תשלום עבור ימי הבידוד ששילמתם לו.

**איך מגישים בקשה לתשלום דמי בידוד?**

- כדי להגיש [בקשה לדמי בידוד](#), יש להזדהות במערכת ההזדהות הממשלתית. בכל שאלה בנושא ההזדהות יש לפנות למוקד הממשלתי שמספרו 1299, בימים ראשון עד חמישי בין השעות 8:00 עד 20:00.

- להגשת בקשה [לחצו כאן](#)

[למדריך למילוי טופס הבקשה לחצו כאן](#)

אל דאגה, את התשלום תוכלו לקבל רטרואקטיבית עבור ימי בידוד ששילמתם מחודש אוקטובר 2020.

**מעסיק של עובד זר או תושב שטחים – דמי בידוד**

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין תשלום דמי בידוד לעובדים זרים/תושבי שטחים. להלן עיקרי החוזר:

מי שמעסיקים עובדים זרים חוקיים או תושבי שטחים בעלי היתר עבודה, זכאים לתשלום עבור ימי הבידוד של העובדים [בהתאם לתנאי הזכאות](#).

**דיווח במשרד הבריאות על ימי הבידוד**

התשלום יתבצע רק עבור ימי בידוד שדווחו למשרד הבריאות, לכן חשוב לוודא כי העובדים מדווחים על תקופת הבידוד למשרד הבריאות בזמן אמת. ההזדהות במשרד הבריאות לעובד זר היא על ידי מספר דרכון ושם המדינה ולתושב השטחים על ידי מספר זהות פלסטיני.

**הגשת בקשה לדמי בידוד עבור עובד זר או תושב שטחים**

לפני שתגיש את הבקשה לתשלום עבור ימי הבידוד, העובד צריך לפנות לביטוח הלאומי כדי שנרשום אותו במערכת, וניתן לו מספר מזהה (ללא מספר מזהה לא תוכל להגיש תביעה). לצורך קבלת מספר מזהה [על העובד למלא טופס רישום נפש](#), ולהעבירו לאחד מסניפי הביטוח הלאומי או להעביר את הטופס [באמצעות האתר](#).

לאחר שהעובד דיווח על הבידוד למשרד הבריאות וקיבל מספר מזהה מביטוח לאומי, תוכל להגיש בקשה לדמי בידוד. בבקשה יש לרשום את המספר המזהה שהביטוח הלאומי נתן לעובד.

**תשלום עבור עובד זר ששב מחו"ל**

מעסיק של עובד זר שחייב להיכנס לבידוד בשל חזרתו מחו"ל, יהיה זכאי לתשלום אם הוא עונה [על כל התנאים האלה](#):

- העובד יצא מישראל לארץ מוצאו לאחר ה-20.4.29.

- העובד חזר לישראל מארץ מוצאו כדי לעבוד אצל המעסיק שאצלו עבד לפני צאתו מישראל.

**מה במבזק**

**חוזרים**

- הודעה למעסיקים: מועד הדיווח והתשלום עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.3.21

- עדכון בנושא תשלום דמי בידוד למעסיקים

- מעסיק של עובד זר או תושב שטחים- דמי בידוד

- פסק דין: הנהלת הצופים פעלה בדרכי תחבולה למנוע התאגדות

**סוגייה דיני עבודה**

- דיווח עצמי על כניסה לבידוד

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**המוסד לביטוח לאומי פרסם עדכון בנושא תשלום דמי בידוד למעסיקים.**

**סיכומם של דברים**

**המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין תשלום דמי בידוד לעובדים זרים/תושבי שטחים.**

**פסק דין: הנהלת הצופים פעלה בדרכי תחבולה למנוע התאגדות**

ביום 3.2.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה בעניין פסק הדין נגד הנהלת הצופים. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב בראשות סגן הנשיאה השופט דורי ספיבק קבע בפסק דין חריג בחריפותו, כי הנהלת תנועת הנוער "הצופים" פעלה בשלל דרכים לחיסול התארגנות עובדיה, המונים כ-840 שכירים.

בחודש נובמבר 2017 התאגדו מאות עובדי התנועה במסגרת ההסתדרות. אלא שמיד פתחה התנועה במאבק עיקש נגד התארגנות עובדיה. לאור הפרות החוק הבוטות של התנועה והעומדים בראשה, יו"ר התנועה (דאז) אלי בן-יוסף ומזכ"ל התנועה, קלי כהן, הגישה ההסתדרות, תביעה לבית הדין לעבודה.

בפסק הדין שניתן אתמול קיבל השופט ספיבק את כל טענות ההסתדרות כנגד התנועה וקבע כי "התנועה פעלה בדרכים שונות המנוגדות לדין לסיכול התארגנות עובדיה, תוך שהיא מנהלת משא ומתן במשך שנתיים בחוסר תום לב מוחלט ללא כל כוונה אמיתית לכונן מערכת יחסי עבודה קיבוצית בתנועה". עוד פסק, כי הנהלת הצופים ניסתה "בדרכי תחבולה להסוות את התנגדותה הנחרצת להתארגנות".

על פי פסק הדין, במהלך ההתארגנות כתבו ושיתפו היו"ר והמזכ"ל פוסטים אגרסיביים נגד התארגנות העובדים במטרה לזרוע פחד, בהלה ובלבול בקרב העובדים, תוך קריאה לעובדים לבטל חברותם בהסתדרות. פוסטים אלו הופצו בקרב מאות העובדים, ועשרות אלפי חניכי התנועה ובוגריה.

התנועה ערכה, על פי לשון פסק הדין, "קמפיין מתוחכם כדי להמאיס את ההתארגנות על העובדים". קמפיין שכלל פרסומים מכפישים, גרירת רגליים במו"מ, שימוש בעובדים זוטרים להעברת מסרים נגד ההתארגנות, מתן הטבות כלכליות במטרה לייתר את ארגון העובדים ועוד.

עוד נקבע כי התנועה אף הטעתה את בית הדין עצמו. לאורך הדרך ניסתה התנועה לתרץ ולהסביר התנהלותה, אך תירוצים אלו היו רק "ניסיון שלא צלח לפזר מסך ערפל שמטרתו להסוות את הפעולות הלא חוקיות של הנהלת התנועה. אם זו לא היתממות חסרת תום לב לא נדע מהי". מדובר בקביעות חמורות במיוחד לאור זאת שמדובר בגוף המתהדר בפעילות חינוכית ערכית.

במסגרת התיק הגישה גם התנועה תביעה נגד ההסתדרות בטענה שדווקא היא זו שהתנהלה באופן לא חוקי והפרה את חובת תום הלב. תביעה זו נדחתה במלואה ובית הדין אף שיבת את ההסתדרות על התנהלותה האחראית כלפי עתיד התנועה.

**סוגייה בדיני עבודה**

**דיווח עצמי על כניסה לבידוד**

עו"ד מעיין קישלס

ביום 19.11.2020 פורסם [חוק התכנית לסיוע כלכלי \(נגיף הקורונה החדש\) \(הוראת שעה\) \(תיקון מס' 3\), התשפ"א – 2020](#) (להלן: "התיקון לחוק").

התיקון לחוק יחול החל מיום 29.10.2020 ועד ליום 31.3.2021. עם זאת, מעסיק ששילם דמי מחלה בין ה- 1.10.2020 ל- 29.10.2020 לעובד ששהה בבידוד, יהיה זכאי גם לשיפוי.

בהתאם לתיקון לחוק מעסיק אשר שילם לעובדו דמי בידוד, יהא זכאי לקבל החזר מהמדינה, בתנאים אשר פורטו בחוק.

שימו לב ההחזר יתבצע רק עבור ימי בידוד אשר דווחו למשרד הבריאות.

לדיווח עצמי על כניסה לבידוד [לחץ כאן](#)

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**

ביום 3.2.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה בעניין פסק הדין נגד הנהלת הצופים.

**סיכומם של דברים**

בהתאם לתיקון לחוק מעסיק אשר שילם לעובדו דמי בידוד, יהא זכאי לקבל החזר מהמדינה, בתנאים אשר פורטו בחוק.

**תקצירי פסיקה חדשה**

**בית הדין הארצי פסק כי מזמין השירות לא חייב לערוך שימוע לעובד כ"א כשמדובר בתקופת העסקה קצרה**  
 ע"ע 316-10-19, Zeit Tafari, נגד אופוס שירותי כח אדם בע"מ והאופה מבגדד מאפים (2010) בע"מ. ניתן ביום 03.12.20, בבית הארצי לעבודה, ע"י השופטים ורדה וירט-ליבנה, רועי פוליאק, וחני אופק-גנדלר

עובדת שהועסקה דרך קבלן כ"א והוצבה לעבוד אצל מזמין השירות. עת הייתה בהריון, הופסקה עבודתה אצל מזמין השירות. העובדת הגישה תביעה לביה"ד האזורי וטענה כי פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים ושלא נערך לה שימוע בידי מזמין השירות. ביה"ד האזורי והארצי דחו את טענותיה ופסקו כי בנסיבות המקרה לא ניתן לקבוע שהעובדת פוטרה מעבודתה ולפיכך אין תחולה לחוק עבודת נשים. ביה"ד הארצי פסק כי הן על המשתמש והן על קבלן כוח האדם או קבלן השירות חובה לערוך שימוע לעובד הקבלן קודם לקבלת ההחלטה בעניינו, כשהיקף החובה נגזר מנסיבות המקרה, לרבות משך ההעסקה. במקרה שבפנינו לאור משך התקופה הקצרה של עובדת הקבלן כ"א אצל מזמין השירות שהייתה כ-4 חודשים לא הטיל ביה"ד הארצי את חובת השימוע ולא פסק על מזמין השירות פיצויי בגין אי עריכת שימוע. אולם ביה"ד הארצי פסק כי בכל מקרה, עובד הקבלן כ"א זכאי לקבל הסבר להחלטת מזמין השירות להפסקת הצבתו ולהגיב לה.

**חוק שעות עבודה ומנוחה חל על העסקתה של מטפלת אזרחית פיליפינית במשק בית**  
 סע"ש 25984-04-18, אדלה פילי נ' צביקי לנדאו. ניתן ביום 14.02.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט דורון יפת

העובדת, אזרחית הפיליפינית, הועסקה אצל המעסיקים כעוזרת משק בית ומטפלת בילדי המעסיקים במתכונת של מגורים מלאים. על העובדת היה מוטל, בין היתר, לדאוג לניקיון הבית וסידורו, לכבס, לגהץ, ולהכין את ארוחת הצהריים בטרם ישובו הילדים מן המסגרות. כן נדרשה העובדת להכין את בנם הקטן בסוף היום לשינה. ליבת המחלוקת שנתגלעה בין הצדדים היא בשאלה האם חוק שעות עבודה ומנוחה חל על העסקתה של העובדת במתכונת של מגורים מלאים. בית הדין קבע כי נוכח הנימוקים המפורטים בבג"ץ גלוטן, ובשים לב לתכלית החוק, הרי שבנסיבות מתכונת העסקתה של העובדת בפנינו, יש להחיל את הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה בענייננו. בית הדין חייב את המעסיקה לשלם לעובדת גמול שעות נוספות, פיצויי פיטורים שכן הוכח כי פוטרה מהעבודה, דמי הודעה מוקדמת וכיוצא ב.ב.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד ראובן בבדז'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול**

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



**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד מימל 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.**