

דברי הסבר

חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 5.8.2021 פורסם ברשומות חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021 (להלן: "התיקון לחוק") אשר מסדיר את סוגיית התשלום לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב בידוד וכן את היקף השיפוי למעסיק בגין תשלום זה. התיקון לחוק יחול עד ה- 31.10.2021. להלן עיקרי התיקון לחוק:

"עובד בבידוד מזכה" – עובד השוהה בבידוד שמתקיים בו אחד מהתנאים שלהלן:

1. הוא קיבל מנת חיסון ראשונה ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו 30 ימים מהמועד שבו קיבל את מנת החיסון האמורה או שקיבל שתי מנות חיסון ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו שבעה ימים מהמועד שבו קיבל את מנת החיסון השנייה, ובלבד שהמציא למעסיקו אישור על קבלת מנת חיסון אחת או שתי מנות חיסון, לפי העניין;
2. הוא מחלים והמציא למעסיקו אישור על כך והוא חייב בבידוד לפי צו בידוד בית.
3. רופא קבע שמתקיים לגביו אחד מאלה והוא המציא על כך אישור רפואי:
יש לגביו מניעה רפואית להתחסן או אין המלצה של משרד הבריאות להתחסן לגבי הציבור שהוא נמנה עימו.
4. הוא קטיין.
5. הוא שוהה בבידוד לפי צו בידוד בית עם ילדו שחלה עליו חובת בידוד ומתקיימים לגביו כל אלה:
 - א. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה.
 - ב. הוא נעדר מעבודתו משום שהוא שוהה בבידוד בשל חובת הבידוד של ילדו או משום שהוא עובד השוהה בבידוד.
 - ג. הוא מסר דיווח בשל הבידוד שלו ושל ילדו והמציא למעסיקו אישור מהדיווח.
 - ד. הוא מסר הצהרה למעסיקו לפיה אין לילד הורה אחר שבימי היעדרותו של העובד מתקיים בו אחד מאלה:
 1. ההורה האחר הוא עובד בבידוד מזכה לפי פסקה זו.
 2. ההורה האחר הוא עובד שהוא הורה מלווה.
 3. ההורה האחר הוא עובד עצמאי, וחדל מלעסוק בעסקו או במשלח ידו בשל בידוד הילד.

"עובד שהוא הורה מלווה" – עובד שמתקיימים בו כל אלה:

1. הוא נעדר מעבודתו משום שחלה על ילדו חובת בידוד.
 2. לא חלה עליו חובת בידוד לפי צו בידוד בית, והוא המציא למעסיקו אישור על היותו מחלים.
 3. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה.
 4. הוא מסר הצהרה למעסיקו לפיה אין לילד הורה אחר שבימי היעדרותו של העובד מתקיים בו אחד מאלה:
 - א. ההורה האחר הוא עובד בבידוד מזכה.
 - ב. ההורה האחר הוא עובד שהוא הורה מלווה.
 - ג. ההורה האחר הוא עובד עצמאי וחדל מלעסוק בעסקו או במשלח ידו בשל בידוד הילד.
 5. הוא מסר דיווח לגבי הבידוד של ילדו והמציא למעסיקו העתק מהדיווח.
- תקופת הזכאות לדמי בידוד** - הזכאות לדמי בידוד תוגבל רק לתקופה המזערית שלאחריה ניתן יהיה לצאת מבידוד אם מבצעים בדיקות קורונה.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021

חוזר

■ מענק חזרה לעבודה ישולם למי שיחזור לעבוד עד 31.7.21

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 5.8.2021 פורסם ברשומות חוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021 אשר מסדיר את סוגיית התשלום לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב בידוד וכן את היקף השיפוי למעסיק בגין תשלום זה.

תשלום לעובדים

עובד בבידוד מזכה ועובד שהוא הורה מלווה זכאים לקבל ממעסיקם 100% תשלום בעד ימי העבודה שבהם נעדרו מעבודתם בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה מלא אחד באותה תקופה, אולם העובד זכאי לבחור לקבל תשלום גם בעד יום זה על חשבון חופשה שנתית. עובד השוהה בבידוד ואינו עובד בבידוד מזכה או הורה מלווה, יהא זכאי לתשלום של 75% מהסכום האמור. יצוין כי לא יהא זכאי לתשלום בעד יום עבודה מלא אחד.

עובדים שהם הורים מלווים שנעדרו מעבודתם לסירוגין במהלך תקופת הבידוד של ילדם, יופחת התשלום בעד יום העבודה המלא רק מהתשלום המגיע להורה שנעדר ראשון מעבודתו במהלך אותה תקופת בידוד ובלבד שמסר הצהרה על כך למעסיקו וצרף הצהרה של ההורה האחר למעסיקו.

עבור הימים שהעובד שהה בבידוד יופחתו לו רק 3 ימים מצבירת ימי המחלה (במקום 4 ימים שהיה עד כה). עובדים שהם הורים מלווים שנעדרו לסירוגין בגלל בידוד של ילדם יופחתו להם הימים באופן יחסי לימי היעדרות של כל אחד מהם מתוך כלל ימי הבידוד אולם לא יופחתו יותר מ- 3 ימים יחד.

שיפוי למעסיק

המעסיק יהא זכאי להחזר עבור דמי הבידוד ששילם בפועל לעובד ובנוסף, סכום השווה לעלויות הנלוות ששילם המעסיק בפועל בעד העובד בשל תשלום דמי בידוד, ובלבד שלא יעלה על 30% מדמי הבידוד.

בקשה לשיפוי מטעם מעסיק תוגש למוסד לביטוח לאומי החל מיום 15.10.21. את הבקשה לשיפוי יש להגיש תוך 90 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד או של ילדו.

על אף האמור לעיל, עובד שילדו שהה בבידוד בשל חובת בידוד בתקופה שמיום 1.01.2021 עד 5.08.2021, זכאי לדמי בידוד בשל תקופת הבידוד כאמור של ילדו, ויחולו לגביו הוראות כאילו היה עובד שהוא הורה מלווה, ובלבד שמתקיימים שני אלה:

1. במהלך תקופת הבידוד של ילדו התקיים בעובד התנאים להגדרת "עובד שהוא הורה מלווה";
2. העובד מסר למעסיקו, בתוך 30 ימים מיום התחילה, הצהרה והעתק מהדיווח בהתאם להגדרת "עובד שהוא הורה מלווה";

על אף האמור לעיל הוראות בקשה לשיפוי לפי סעיף קטן זה תוגש החל מיום 15.10.2021 ועד 15.12.2021.

להצהרת עובד על בידוד – לחץ כאן

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.

חוזר**מענק חזרה לעבודה ישולם למי שיחזור לעבוד עד 31.7.21**

ביום 3.8.21 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה בעקבות החלטת הכנסת, הוארכה תקופת הזכאות למענק חזרה לעבודה.

בהתאם להודעה, מי שיחזור לעבוד עד 31.7.21 והשכר החדש (ברוטו) שירוויח נמוך יותר מהשכר הקודם (ברוטו) - יקבל מענק חזרה לעבודה בהתאם לעמידתו בתנאי הזכאות.

סיכום של דברים

ביום 3.8.21 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה בעקבות החלטת הכנסת, הוארכה תקופת הזכאות למענק חזרה לעבודה.

תקצירי פסיקה חדשה

יש לקבל היתר מהממונה על עבודת נשים בעת הוצאת עובדת בהריון לחל"ת בתקופת הקורונה

סע"ש 31946-10-20 לינוי אקוע נ' א.ת. אלעוברה תשתיות בע"מ. ניתן ביום 23.06.21, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופט סגן הנשיא צבי פרנקל

העובדת הועסקה כחשבת כמויות אצל המעסיקה מיום 1.12.18 ועד ליום 24.3.20. בחודש מרץ 2020 בתחילת משבר הקורונה הוצאה העובדת לחל"ת בזמן שהייתה בהריון. לטענת העובדת הוצע לה לעבוד בהיקף של חצי משרה ומשסירבה הוצאה לחל"ת. העובדת טענה שמאחר שהייתה בהריון חלה הגבלה על פיטוריה או על פגיעה בהיקף משרתה או הכנסתה. במועד הוצאתה לחל"ת ידעה המעסיקה אודות הריונה ולא פעלה כמתחייב לקבל היתר מהממונה על חוק עבודת נשים. לטענתה ההודעה על הוצאתה לחל"ת כמוה כהודעת פיטורים. מנגד המעסיקה טענה שהעובדת עם עובדים אחרים הוצאו לחל"ת בעקבות משבר הקורונה לאחר שפעילות החברה צומצמה לאור המצב. המעסיקה טענה שהיא לא פיטרה את העובדת ולא הייתה לה כוונה לפטור וההתנהלות כלפיה הייתה הוגנת ובתום לב. בית הדין קבע כי מנהליה של המעסיקה ידעו על היותה של העובדת בהריון ובכל זאת המעסיקה הוציאה את העובדת לחל"ת עם עובדים אחרים. לא מן הנמנע שאם המעסיק היה פונה לממונה להוציא את העובדת לחל"ת, אותה עת, היה מתקבל האישור, אולם כאמור המעסיק לא פנה ועל כן הפיטורים מבוטלים. לאור האמור נפסק לעובדת פיצוי כספי. סכום זה מהווה 125% משכר העובדת עבור התקופה שבין מועד תחילת החל"ת ועד 60 יום לאחר סיום חופשת הלידה.

נקבע: בית הדין אינו מוסמך עניינית לבחון הטרדה מינית שלא במסגרת יחסי עבודה בר"ע 37299-04-21, קיבוץ אלמוני ואלמוני אלמוני נ' פלונית פלונית. ניתן ביום 28.06.2021, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, השופטת סגל דוידוב מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר

עובדת קיבוץ שהתקבלה לעבוד בגן בקיבוץ בו התגוררה, פוטרה מיד לאחר שאנשי הקיבוץ גילו את דבר מינויה. העובדת תבעה את הקיבוץ ומזכיר הקיבוץ על פיטורים מטעמים אישיים וטענה להטרדה מינית מילולית מצד מזכיר הקיבוץ. הקיבוץ והמזכיר הכחישו את טענות העובדת ונימקו כי העובדת פוטרה עקב איסור לקלוט עובד המתגורר בקיבוץ לגן בקיבוץ בהתאם להוראות משרד החינוך וכן נוכח התנגדות ההורים. הקיבוץ ביקש למחוק את המזכיר מהתביעה הואיל ולא היה לבית הדין האזורי סמכות לדון בהטרדה המינית שאף אם הייתה, הרי שלא היתה בזמן יחסי עובד מעביד וזאת על פי העולה מכתב התביעה של העובדת. בית הדין סרב למחוק התביעה וקבע שהנושא יתברר בהמשך, הואיל וזה נושא עובדתי. לפיכך, הקיבוץ והמזכיר ביקשו רשות לערער לבית הדין הארצי, שם התקבל הערעור ונפסק שאין בסמכות בית הדין לדון בעניין ההטרדה המינית, שעה שאירוע זה אינו עמד בתנאי הטרדה "במסגרת יחסי העסקה".

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד ג'ולייט אליהו

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.