

חוזר

ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2020

נציבות שירות המדינה פרסמה את רשימת התאריכים החלים בימי מועד (שבהם משוחררים העובדים מהעבודה), ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים שמיום ד' בטבת בתש"פ (1.1.2020) ועד יום ט"ז בטבת התשפ"א (31.12.2020).

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

טבלה

שיעורי קצבאות הביטוח הלאומי ודמי הביטוח החל מינואר 2020

החל מינואר 2020

שיעור דמי ביטוח (באחוזים)						
חלק העובד			חלק המעסיק	סוג עובדים		
סה"כ	ביטוח בריאות	ביטוח לאומי	שיעור מופחת/מלא בש"ח	אחוזי ניכוי	שיעור מופחת/מלא בש"ח	
3.50	3.10	0.40	עד 6,331	3.55	עד 6,331	רגילים
12.00	5.00	7.00	עד 44,020	7.60	עד 44,020	
3.10	3.10	-----	עד 6,331	0.48	עד 6,331	גמלאים ללא קצבת זקנה (בשל אי זכאות)
5.00	5.00		עד 44,020	2.12	עד 44,020	
-----	-----	-----	עד 6,331	0.48	עד 6,331	נערים וגמלאים
			עד 44,020	2.12	עד 44,020	
3.37	3.10	0.27	עד 6,331	3.25	עד 6,331	גמלאים ללא קצבת זקנה (בשל הכנסה)
9.86	5.00	4.86	עד 44,020	6.62	עד 44,020	
0.40	-----	0.40	עד 6,331	3.55	עד 6,331	חייל בשירות סדיר
7.00		7.00	עד 44,020	7.60	עד 44,020	
0.04			עד 6,331	0.59	עד 6,331	תושב חוץ (שאינו ממדינת אמנה)
0.87			עד 44,020	2.65	עד 44,020	
0.03			עד 6,331	0.56	עד 6,331	תושבי שטחים
0.61			עד 44,020	2.49	עד 44,020	

מה במבזק

חוזר

ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2020

טבלה

שיעורי קצבאות הביטוח הלאומי ודמי הביטוח החל מינואר 2020

מאמר

הזכות לפרטיות במקום העבודה

תקציר פסיקה

סיכום של דברים
 המוסד לביטוח לאומי פרסם את שיעורי דמי הביטוח הלאומי וקצבאות הביטוח הלאומי לשנת 2020.

מקסימום		מינימום				
1,114.38				דמי פגיעה ודמי תאונה ליום		
1,467.33		199.56		דמי מילואים ליום		
1485.83				דמי לידה ליום		
297.17				גמלת שמירת הריון		
שיעור התשלום		מספר הילדים				
1,783		הילד הראשון במשפחה		מענק לידה (2)		
802		הילד השני במשפחה				
8,915		הילד השלישי במשפחה וכל ילד נוסף				
13,373		תאומים				
13,373		שלישיה				
נולדו אחרי 1.6.03	נולדו לפני 1.6.03	מיקום הילד במשפחה		קצבאות ילדים (3)		
152	152	ראשון				
192	192	שני				
192	192	שלישי				
192	340	רביעי				
152	359	חמישי ואילך				
קצבת זקנה עם השלמת הכנסה		קצבת זקנה רגילה			קצבאות זקנה	
80 מ- ומעלה	70 מ- עד מי שטרם מלאו 80 לו	80 מ- ומעלה	עד 80	גיל		
3,301	3,269	3,237	1,646	1,558		יחיד
5,216	5,166	5,117	2,430	2,342		זוג (4)
5,545	5,495	5,445	2,139	2,051		יחיד/ה + 1
6,496	6,446	6,396	2,632	2,544		יחיד/ה + 2
6,168	6,117	6,068	2,923	2,835		זוג + 1
7,119	7,070	7,019	3,416	3,328		זוג + 2
הכנסת מקסימום למקבלי קצבת זקנה בגיל המותנה						
57% מהשכר הממוצע (6,014 ש"ח)				ללא תלויים - יחיד		
76% מהשכר הממוצע (8,018.76 ש"ח)				עם תלוי אחד נוסף		
7% מהשכר הממוצע (738 ש"ח)				בעד כל תלוי נוסף		

מענק עבודה מועדפת	מענק מלא	מענק חלקי בחקלאות
	9,722	6,481
פשיטת רגל	גמלה מרבית לעובד	(5)114,452
אבטלה	הסכום היומי הבסיסי	352

(1) החל מינואר 2020, השכר הממוצע על פי סעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי (המשמש לחישוב דמי ביטוח וגמלאות הביטוח הלאומי), הינו 10,551 ש"ח, לעומת 10,273 ש"ח עד כה.

השכר הממוצע על פי סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (המשמש לעדכון שכר בכירים, שכר מינימום וכיו"ב), הינו 10,428 ש"ח לעומת 10,139 ש"ח עד כה.

(2) בתוקף מיום 01.08.2013.

(3) החל ממאי 2015 הוגדלו קצבאות הילדים. תשלום ראשון של קצבת הילדים בשיעורים החדשים שולם בדצמבר 2015 במועד הרגיל והתשלום הרטרואקטיבי בעד התקופה מאי עד נובמבר 2015 שולם בסוף דצמבר 2015.

החל מקצבת 08/2013, הורה המקבל קצבת הבטחת הכנסה, מזונות, קצבת זקנה עם השלמת הכנסה או קצבת שארים עם תוספת השלמת הכנסה – יקבל תוספת של 98 ש"ח בעד הילד השלישי והרביעי במשפחה בסך לכל ילד.

(4) אם שני בני הזוג, כל אחד בנפרד, עונים על תנאי הזכאות לקצבת זקנה, יקבל כל אחד מהם קצבה ליחיד.

(5) חל על עובד שנגד מעבידו ניתן צו פירוק/פשיטת רגל החל ב- 01.08.2009.

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.

אין להעתיק, להדפיס, לפרסם, לערוך, לשנות או להסיר שום מידע המופיע במסמך זה כפי שהועבר מחברת חשבים, באופן מלא או חלקי, ללא רשות מראש ובכתב מחברת חשבים והכותבים עצמם.

האמר

הזכות לפרטיות במקום העבודה

עידן אוטוסטראדת המידע הוא גן עדן למעסיקים שרוצים לעקוב אחר העובדים שלהם. האם הזכות שלנו לפרטיות גוברת על האינטרס של המעסיק להבטיח את תפוקת עובדיו? האם מותר לבוס להתקין מצלמה במשרד שלך בלי לעדכן אותך? ומה עם לקרוא את תיבת הדואר האלקטרוני שלך? היועץ המשפטי להסתדרות, עו"ד יחיאל שמיר, מסביר על הזכות לפרטיות במקום העבודה

רצונם של מעסיקים לעקוב ולפקח אחר עובדיהם מוכר מזה עשרות שנים. כבר לפני 200 שנים הציע הפילוסוף ג'רמי בנת'ם מבנה אדריכלי, בו יישב המנהל בקומה מוגבהת במרכז המפעל באופן שיאפשר שליטה, מעקב ופיקוח מלא אחר עובדיו העמלים.

בעידן הטכנולוגיה המודרנית, שבו כמעט כל עובד מצויד במחשב, בתיבת דואר אלקטרוני, בטלפון נייד (המשמש גם הוא כמחשב), במכשירי איתור ו-GPS המאפשרים איכון מדויק של העובד, יכולת המעקב של המעסיק אחר עובדיו גדלה ונעשתה קלה ופשוטה לאין ערוך.

עתה כבר לא נדרש להקים מבנה פיזי מיוחד, כדי לעקוב אחר העובדים. כל מעסיק יכול כיום, מבלי לשאת בהוצאות מיוחדות, 'לראות' את תכתובות הדוא"ל של העובד ולדעת עליו פרטים אישיים, 'להציץ' באתרי אינטרנט בהם העובד גולש, 'לדעת' עם מי העובד נוהג לשוחח בטלפון ולעקוב אחר המקומות אליהם העובד הגיע במהלך היום. מידע נגיש זה, מכיל, במקרים רבים, מידע אישי ופרטי כגון מידע רפואי הנוגע לעובד, מידע אודות עניינים משפחתיים או אודות עניינים אישיים אחרים של העובד שאין כל צורך שהמעביד יהיה מעורב בהם.

סיכום של דברים
עידן אוטוסטראדת המידע הוא גן עדן למעסיקים שרוצים לעקוב אחר העובדים שלהם. האם הזכות שלנו לפרטיות גוברת על האינטרס של המעסיק להבטיח את תפוקת עובדיו? האם מותר לבוס להתקין מצלמה במשרד שלך בלי לעדכן אותך? ומה עם לקרוא את תיבת הדואר האלקטרוני שלך?

חדירה למחשב העובד, עיון בתיבת הדואר האלקטרוני שלו, בדיקת שיחות טלפון שביצע ואיכון מקום הימצאו מהווים, במקרים רבים, חדירה לפרטיות. אין להבחין בין חיטוט באתרי האינטרנט בהם גלש העובד לבין חיטוט בחפצים אישיים של העובד, אף אם אלה נמצאים במגירה במקום העבודה. חמור מכך, בעידן המודרני יכולתו של המעביד לאסוף מידע פרטי על העובד משתרעת גם מחוץ לשעות העבודה לרבות סופי השבוע, חופשות וכד'.

על פי התפיסה הרווחת בקרב המעסיקים, היות והציוד שניתן לעובד (מחשב, תיבת הדוא"ל, טלפון נייד) הם רכוש המעסיק, זכותם לעיין בכל הדואר אלקטרוני ולהיכנס למחשבו של העובד ללא הגבלה. אלא שתפיסה זו שגויה ופסולה מעיקרה. זכות הקניין של המעביד על הציוד במפעל אינה משתרעת על העובד. העובד, בשום אופן וצורה, אינו קניינו של המעביד והעבדות (שראתה בעובד קניין של המעביד) פסה מן העולם ואינה חוקית עוד. ברוח זו אסר בית הדין הארצי לעבודה על המעסיק לחדור למחשב העובד ולתכתובות הדוא"ל הפרטיות של העובד ללא הסכמה מפורשת של העובד וקבע כי לכל עובד נשמרת הזכות לפרטיות בעבודה. ברוח זו הכירה הנהגת ההסתדרות החדשה בצורך של עובד לפרטיות ובזכותו לעשות שימוש סביר והוגן במחשב שמספק מקום העבודה גם לצרכים פרטיים.

אין אנו מקלים ראש באינטרס המעביד להבטיח כי עובדיו ינצלו כראוי את זמנם לענייני עבודה וברצונו להעלות את תפוקת העובדים בעבודתם. בנוסף אין לזלזל באינטרס הלגיטימי של המעסיק למנוע העברת סודות מסחריים באמצעות הדוא"ל. הצבת מצלמות במקום העבודה עשויה לעתים להעלות רמת השירות של העובדים ולמנוע גנבות. אינטרסים אלה חשובים וראויים להגנה. אולם אין בכוחם של אינטרסים אלה לגבור על זכותם של העובדים לפרטיות בעבודה.

הזכות לפרטיות נגזרת מזכות האדם לכבוד ומזכותו ליחס אנושי. הצורך בפרטיות בעבודה נועד לקדם עבודה בתנאים אנושיים. כל עובד בכל מקום עבודה זכאי ליהנות ממרחב אישי מוגן ולדעת שלמרחב פרטי זה ידו של האח הגדול לא תגיע. לא בכדי הוכרה הזכות לפרטיות כזכות יסוד חוקתית על חוקית וגם על ציבור המעסיקים לכבד זכות יסוד זו ולוודא כי זכות בסיסית תישמר גם במסגרת העבודה.

גיליתי שהבוס שלי התקין במשרדי, בלי ידיעתי, מצלמה. האם זה חוקי?

מעסיק חייב ליידע את עובדיו על התקנת מצלמה. התקנת מצלמה במקום עבודה עשויה להיחשב כשינוי בחוזה העבודה ולכן על המעסיק לקבל את הסכמת העובד. לעיתים התקנת מצלמות הינה אינטרס לגיטימי של המעסיק (למשל התקנת מצלמות אבטחה בבנק). במקרה זה תותר התקנת המצלמה אולם על המעסיק ליידע את עובדיו בדבר התקנתה. אין להתיר התקנת מצלמה למטרת מעקב אחר עובדים אלא במקרים חריגים בהם יש חשש ספיציפי לביצוע עבירה פלילית של העובד כנגד המעסיק וגם זאת לזמן מוגבל ובאזור מוגבל.

האם המעסיק רשאי להיכנס לתא הדואר האלקטרוני של העובד ולקרוא את התכתובות שלו?

הזכות לפרטיות העובד ממשכה לחול גם במקום העבודה. אסור למעסיק לחטט בהודעות הדואר האלקטרוני של העובדים ללא רשותם כשם שאסור לו לחטט בחפציהם האישיים. אמנם מעסיק רשאי לפקח על השימוש בתיבת הדואר האלקטרוני, למשל על ידי בדיקת היקף השימוש בתיבה אולם עליו לעשות כך ללא כניסה לתוכן ההודעות. החריג לכך הוא אם הוגדר והוסכם מראש בין העובד למעסיק כי תיבת הדואר האלקטרוני שמעמיד המעסיק לטובת עובדיו נועדה לשימוש מקצועי בלבד והוסבר לעובדים כי תיבת הדואר עומדת לעיון המעסיק.

אני עובד כקופאי והמעסיק חושד בי במעילה. האם הוא רשאי לחייב אותי לעבור בדיקת פוליגרף?

בדיקת פוליגרף מהווה פגיעה בפרטיות העובד. מעסיק אינו יכול לחייב עובד לעבור בדיקת פוליגרף ללא קבלת הסכמתו המפורשת שניתנה מרצונו החופשי. ככלל, הסכמה שניתנה עקב איום בפיטורים אינה הסכמה מרצון חופשי. גם הסכמה של העובד, בעת קבלתו לעבודה, להיבדק בבדיקת פוליגרף כל אימת שיתבקש לכך לא תיחשב, ככלל, כהסכמה שניתנה מרצון חופשי.

האם המעסיק רשאי לעקוב אחר עובדיו באמצעות מכשיר איתוראן המותקן ברכב שהעמיד לרשותם?

בתי הדין לעבודה ערכו הבחנה בין מעקב אחר מקום הימצאם של עובדים (שעבודתם הרגילה אינה מבוצעת במקום אחד) שנעשה במהלך שעות העבודה, לבין מעקב שנעשה לאחר שעות העבודה. בעוד שנקבע כי מעסיק רשאי לבדוק היכן נמצא העובד במהלך שעות העבודה, וזאת למטרות פיקוח ובקרה אחר עבודתו, אין הוא רשאי לעקוב אחריו לאחר שעות העבודה.

הבוס שלי העמיד עבורי טלפון נייד על חשבוננו והקו בבעלותו. האם משמעות הדבר שהוא רשאי להוציא תדפיס פירוט שיחות?

עיון בפלט שיחות של העובד הכולל שיחות פרטיות מהווה פגיעה בפרטיותו. כאשר מעסיק מעמיד לטובת עובד טלפון נייד (ועל פי חוקי המס העובד אף משלם מס בגין זקיפת ההטבה) – ידוע לצדדים כי העובד מבצע מטלפון זה הן שיחות בענייני עבודה והן שיחות פרטיות. לפיכך, ככלל, ללא קבלת הסכמת העובד וידוע מראש כי הטלפון משמש לצרכי עבודה בלבד – הוצאת פלט שיחות תהווה פגיעה אסורה בפרטיות העובד.

תקציר פסיקה חדשה



הכרות קרובה בין העובד למעסיק אינה פוטרת את המעסיק מעריכת שימוע טרם הפסקת עבודה

סע"ש 39738-10-16, שירלי לדקני נ' או.אם.סיאיי שיווק אונליין בע"מ. ניתן ביום 05.02.19, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

העובדת הועסקה במשך כארבע שנים כמנהלת פרויקטים וכמנהלת מוצר אצל המעסיקה. כמו כן, יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו כתוצאה משינוי מסוים בסדרי העבודה ופיטורי עובדים. העובדת שהכירה את מנהל המעסיקה היכרות אישית עוד מילדות טענה כי שיתפה את המעסיק כי החלה סדרת בדיקות כהכנה לטיפול פוריות ופוטרה לאחר מכן ומכאן שפיטוריה הינם תוך הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בנוסף טענה כי פוטרה במפתיע, ללא שימוע וללא כל התראה וכי ההליך גרם לה לעוגמת נפש רבה ופגע קשות בפרנסתה. לעניין קיומה של זכות השימוע, בית הדין הגיע למסקנה כי המעסיקה לא קיימה את זכותה של העובדת להישמע בטרם תפוטר. צוין כי גם אם נניח התקיימו השיחות הנטענות בין העובדת לבין מנהל המעסיקה, אין כל ראייה כי לעובדת ניתנה במסגרתן תמונה בהירה של כוונת המעסיקה ואפשרות אמיתית לנסות ולשכנעה אחרת. לאחר מכן מנהל המעסיקה הסביר כי למרות שהוא יודע כיצד יש לנהל הליכי שימוע, החליט לבצע את ההליך מול העובדת באופן לא פורמאלי וזאת לאור היכרותם רבת השנים. נקבע כי לא זו בלבד שהיכרות קרובה עם המעסיק אינה מאיינת את זכותו של עובד לשימוע, אלא שהיא אף מקיימה ציפייה מוגברת מצד העובד להתנהלות בתום לב ולשמירה הולמת על זכויותיו. עקב הפרת זכות זו של העובדת והתנהלות המעסיקה בחוסר תום לב בסיום יחסי העבודה בין הצדדים, נפסק לעובדת פיצוי בסך 30,000 ש"ח.

תקציר פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול

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

ביצוע גרפי: עידו דבס

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.