

דיני עבודה – עדכון שוטף ושגרת קורונה, יולי 2020

לכבוד מכרים/ות, ידידים/ות ולקוחות המשרד

מצ"ב לעיונכם סקירה קצרה של נושאים מהותיים הרלבנטיים לכלל העובדים והמעסיקים במשק בימים טרופים אלה של "שגרת קורונה":

ביטוח אבטלה- נגיף הקורונה

1. ביום 7.7.2020 פורסמו הוראות מיוחדות המסדירות תשלום דמי אבטלה למי שהופסקה עבודתו, או שהוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק לתקופה רצופה של 30 ימים לפחות, והוא אינו זכאי לשכר בתקופת זו.
2. ע"פ ההוראות:
 - 2.1. הזכאות לדמי האבטלה היא לתקופה מיום 1.3.2020 שעד ליום 16.8.2020;
 - 2.2. קביעת תקופות זכאות מקוצרות לדמי אבטלה ביחס לזכאות הכללית למי שלא השלים תקופת אכשרה בת 12 חודשים ב 18 החודשים האחרונים לפני הרישום לשירות התעסוקה, אך צבר תקופת אכשרה בת שישה חודשים לפחות.
 - 2.3. הזכאות לדמי אבטלה, ביחס לתקופה שמיום 1.6.2020 ועד ליום 16.8.2020, תקום גם במקרה בו עד ליום 16.8.2020 הסתיימה תקופת הזכאות לדמי אבטלה (במהלך התקופה או לפנייה ובלבד שהעובד פוטר/הוצא לחל"ת החל מיום 1.3.2020). יצוין כי מי שמימש את מלוא זכאותו לדמי אבטלה בחודשים ינואר או פברואר 2020 יהיה זכאי לדמי אבטלה לתקופה האמורה.
 - 2.4. לא ישולמו דמי אבטלה רק בעד חמשת ימי האבטלה הראשונים (ולא כל ארבעה חודשים).

הערה:

ביום 9.7.2020 פורסמה תוכנית בתקשורת "רשת בטחון כלכלית 2021-2020". לפי התוכנית שהוצגה תקבע זכאות לדמי אבטלה מלאים עד סוף יוני 2021 או עד ירידת אחוז האבטלה במשק מתחת ל 10% ויקוצר הזמן המינימלי המזכה בדמי אבטלה ל- 14 יום בלבד.
נוסיף ונעדכן עם השלמת מהלכי החקיקה.

דיני עבודה – עדכון שוטף ושגרת קורונה, יולי 2020

מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה (הוראת שעה)

1. ביום ה- 30.6.2020 פורסם החוק המסדיר תשלום מענק הסתגלות למי שמלאו לו 67 והוא פוטר, או שמעסיקו הוציא אותו לחל"ת בין התאריכים 1.3.2020 ועד ל- 15.8.2020 לתקופה של 30 יום לפחות, אם הוא עונה על תנאי הזכאות.
2. תנאי הזכאות למענק ע"פ החוק: תושב ישראל, עבד כשכיר 3 חודשים רצופים לפחות לפני היציאה לחל"ת/ פיטורים; הפסקת עבודה למשך 30 יום לפחות; הכנסתו מפנסיה אינה עולה על 5,000 ש"ח ברוטו בחודש.
3. סכום המענק נקבע על-פי ההכנסה מקצבת פרישה (פנסיה), ואת הבקשה למענק ניתן להגיש עד 12 חודשים מכניסת החוק לתוקף.
4. בהקשר זה יודגש כי מי שקיבל מענק הסתגלות מכח תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה), התש"ף-2020 – לא יהיה זכאי לכפל מענקים בגין אותן תקופות.

הערה:

ביום 9.7.2020 פורסמה בתקשורת תוכנית "רשת בטחון כלכלית 2021-2020". לפי התוכנית יוענקו מענקי ההסתגלות בגובה של עד 4,000 שקל לחודש לבני 67 ומעלה עד חודש דצמבר 2020.

נוסיף ונעדכן עם השלמת מהלכי החקיקה.

פסיקה חדשה ומשמעותית! 250% דמי חגים לעובדים שעתיים

1. ביום 1.6.2020 ניתן פס"ד בשני ערעורים, שהדיון בהם אוחד, ואשר עמותת איל"ן הייתה צד להם. פסק הדין עסק במספר סוגיות חשובות, לרבות אופן חישוב גמול שעות נוספות ביום רגיל ובימי שבת וחג אולם ההלכה החשובה ביותר בו היא לעניין דמי חגים לעובדים שעתיים.
2. על פי פסק הדין, ובדומה לקביעות עבר, עובד שנדרש לעבוד ביום חג בכורת, כלומר המעסיק הכריח אותו לעבוד בחג, זכאי לדמי חגים בנוסף לשכר בגובה 150% בגין עבודתו ביום חג (למעט ענף השמירה עליו חל הסדר נפרד).
3. אלא, שפסק הדין קובע כי כורח יחשב גם כאשר שיבוץ העבודה נעשה לפי בקשות העובדים, תוך התחשבות בבקשותיהם, אך על ידי המעביד. למעשה, רק מקרה בו המעסיק לא מתערב בכלל בשיבוץ העבודה, כלומר, העובדים משתבצים עצמאית ולמעסיק אין שום שיקול דעת או מעורבות בסידור העבודה, אזי העבודה ביום חג לא תיחשב ככורח.

דיני עבודה – עדכון שוטף ושגרת קורונה, יולי 2020

4. חשוב לציין כי גם במקומות עבודה שבאופן קבוע עובדים בימי חג, והמעסיק מיידע את העובד בעניין זה עם קבלתו לעבודה, והעובד חותם על כך בהסכם ההעסקה- אין בכך כדי ללמד כי העובד עובד ביום חג שלא מתוך כורח.
5. בהתאם, פסק הדין קבע, הלכה למעשה, כי כמעט כל עובד הנדרש לעבוד בחג זכאי לקבל שכר בשיעור של 250%. ככל ששעות העבודה בחג יהוו שעות נוספות, יגדל התגמול בהתאם.
6. עניין נוסף שנקבע בפסק הדין, נוגע לעובד משמרות שלא עבד בחג. עד היום הכלל קבע שרק אם שכרו של עובד נפגע מחמת החג, הוא זכאי לדמי החגים. בפסק הדין נקבע, שאם עובד הועסק במהלך הימים הרגילים שלפני/אחרי החג ביותר משמרות מאשר הינו מועסק בחודש רגיל, על מנת לפצות על היעדר עבודה בחג, אזי הוא זכאי לדמי חגים. הרציונל: אמנם בפועל היקף המשמרות בו הועסק שווה להיקף המשמרות בחודש רגיל, ללא חגים, אולם העובד נאלץ לעבוד משמרות נוספות בימים רגילים, על מנת להגיע לאותו היקף משמרות, ומכאן, שהעובד נפגע (נדרש לעבוד עבודה נוספת "במקום" עבודתו בחג) ומשכך הוא זכאי לדמי חגים.
7. עבור מעסיקים אשר פועלים באופן קבוע בימי שבת וחג מדובר בהלכה משמעותית במיוחד אשר יש להיערך אליה, במיוחד לפני תקופת החגים הקרבה, בספטמבר 2020.
8. מעבר לקושי שפסק הדין מעורר, יש לקחת בחשבון כי טרם ניתנה הכרעה האם מדובר בחשיפה בדיעבד (תחולה רטרואקטיבית), שכן לכאורה פסק הדין מבאר את המצב המשפטי הנוהג וכך נקבע לגבי המעסיק (עמותת אילן) בפסק הדין עצמו.

כתמיד, אנו זמינות לכל שאלה ו/או הבהרה בעניין זה.

בכבוד רב,

עינת כרמי-ברק, עו"ד
יעקב סלומון, ליפשיץ ושות'

