

חקיקה

חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 33), התשע"ט-2018

נו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 29.10.2018 פורסם ברשומות חוק פיצויי פיטורים (תיקון 33), התשע"ט-2018 (להלן: התיקון לחוק), שעניינו חיוב קבלנים במתן פיצויי פיטורים לעובדים שבעת חילופי קבלנים נשארו לעבוד תחת קבלן אחר, אצל אותו מזמין שירות. להלן עיקרי התיקון לחוק:

בישראל מועסקים עובדים רבים בדרך של העסקה קבלנית, בעיקר בתחומי השמירה והניקיון. לא אחת, בעת חילופי חברה קבלנית, נאלצים העובדים להתפטר ולהיות מועסקים מחדש על ידי החברה הקבלנית החדשה, על אף שהם נותרים לעבוד אצל אותו מזמין שירות.

בהתאם לתיקון לחוק, כאשר מסתיימת התקשרות בין קבלן ובין מעסיק בפועל או מזמין שירות, ועובדו של הקבלן עבר להיות מועסק ע"י קבלן אחר שהתקשר עם אותו מעסיק בפועל או מזמין שירות, יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן שהתקשרות עמו הסתיימה כאילו פוטר, אף אם אותו קבלן הציע לו עבודה חלופית.

יודגש, כי הזכאות לפיצויי פיטורים הנה לעובד שצבר במועד סיום ההתקשרות תקופת העסקה המזכה בפיצויי פיטורים.

תחילתו של התיקון לחוק הוא ביום פרסומו ברשומות, קרי ביום 29.10.2018.

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.

חוזרים

העסקה ותשלום שכר ביום הבחירות לרשויות המקומיות

ביום 29.10.2018 פרסם משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים חוזר בעניין העסקה ותשלום שכר ביום הבחירות לרשויות המקומיות. להלן החוזר במלואו:

יום הבחירות לרשויות המקומיות הוא יום שבתון ברשות המקומית שבה מתקיימות הבחירות.

בהתאם להוראות חוק הרשויות המקומיות (בחירות), התשכ"ה - 1965, עובדים אשר מועסקים במקום העבודה 14 יום לפחות ומתגוררים ברשות מקומית אשר בה מתקיימות בחירות או שמקום עבודתם נמצא בתחומה של רשות מקומית אשר בה מתקיימות בחירות - רשאים להיעדר מהעבודה ולקבל את שכרם הרגיל כאילו עבדו - דהיינו זכאים ליום חופש על חשבון המעסיק.

החוק אינו מבחין לעניין זה בין סוגי עבודות, סוגי עובדים או סוגי מעסיקים ועל כן חלים על כלל העובדים.

עובדי שירותי תחבורה ושירותים ציבוריים (אשר הוגדרו על ידי שר הפנים) נדרשים לפעול כסדרם. לגבי עובדים המועסקים ביום הבחירות, לא נקבעה הוראה מפורשת בחוק בעניין תשלום עבור עבודתם (למעט בנוגע לעובדים עליהם חלות הוראות התקשי"ר). במקומות עבודה שונים נהוג לשלם לעובדים המועסקים באותו יום לפי תעריף שכר של 200% - כלומר השכר הרגיל ושכר של יום חופש או שכר רגיל ומתן שעת חופש עבור כל שעת עבודה.

יום שבתון ביום הבחירות לרשויות המקומיות - מגזר ציבורי

ביום 15.10.2018 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין יום השבתון לרשויות המקומיות במגזר הציבורי. להלן החוזר במלואו:

ביום 30 לאוקטובר 2018 יתקיים יום הבחירות לרשויות המקומיות והאזוריות למעט היישובים הבאים: טייבה, באקה אלגריביה, גית המשולש ותל מונד.

מה במבזק

חקיקה

■ חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 33), התשע"ט-2018

חוזרים

■ העסקה ותשלום שכר ביום הבחירות לרשויות המקומיות

■ יום שבתון ביום הבחירות לרשויות המקומיות - מגזר ציבורי

■ סעיפים 3(ה) ו-3(ה3) לפקודת מס הכנסה הפקדות המעסיק לקופת גמל

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 29.10.2018 פרסם משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים חוזר בעניין העסקה ותשלום שכר ביום הבחירות לרשויות המקומיות.

תיקון מס' 44 התשע"ד-2014 לחוק הרשויות המקומיות (בחירות) ותיקון מס' 10 התשע"ז-2017 לחוק המועצות האזוריות (מועד בחירות כלליות) קובע כי יום הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות ולמועצות האזוריות ייחשב יום שבתון בתחומן של הרשויות שהבחירות נערכות בהן.

עובד מדינה יהיה זכאי ליום שבתון בהתאם לכללים המפורטים להלן:

א. עובד הנמצא בכל מהלך יום הבחירות בגבולות מדינת ישראל, ומתקיימים לגביו אחד מאלה:

- מקום עבודתו נמצא בתחום רשות מקומית או מועצה אזורית שנערכות בה בחירות.
- רשום בפנקס בוחרים של רשות מקומית או מועצה אזורית שנערכות בה בחירות, אף אם מקום עבודתו הוא ברשות מקומית או מועצה אזורית שלא חל בה יום שבתון.

ב. העובד אינו נמנה על שירותי התחבורה והשירותים הציבוריים כמפורט בהודעת שר הפנים המצורפת לחוזר זה.

ג. עובד מדינה המועסק 14 ימים רצופים לפחות סמוך ליום הבחירות זכאי ליום שבתון – יקבל שכר כערך יום היעדרות בחופשת מנוחה, ולא ינוכה על כך יום חופשה ממכסת החופשה השנתית הצבורה. אם נדרש לעבוד ביום הבחירות יקבל שכר עבור שעות עבודתו וכן לשעת חופשה בתמורה לכל שעת עבודה ביום הבחירות (חופשה זו לא ניתן לפדיון).

ימי חופשת לידה מתוך תקופת חופשת לידה בת 26 שבועות, שהם חלק מ-14 ימי אלה, יחשבו כימי עבודה לצורך זכות זו.

ד. עובד מדינה המועסק בהעסקה שעתית, יהיה זכאי ליום שבתון אם עבד לפחות 14 ימים במהלך חודש אוקטובר 2018 והיה אנוש לעבודה ביום הבחירות; אם לא היה אמור לעבוד ביום הבחירות אינו זכאי לשום תשלום בעד אותו יום; אם נדרש לעבוד באותו יום, יהיה זכאי לקבל שכר רגיל בעד הזמן שבו עבד.

סעיפים 3(ה) ו-3(הג) לפקודת מס הכנסה הפקדות המעסיק לקופת גמל

ביום 29.10.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין הפקדות המעסיק לקופות גמל. להלן החוזר במלואו:

1. סעיפים 3(ה) ו-3(הג) לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 (להלן: "הפקודה") קובעים כי סכומי ההפרשות ששילם המעסיק לקופת גמל בעבור עובדו, העולים על התקרות הקבועות בסעיפים כאמור, יראום כהכנסת עבודה של העובד במועד התשלום לקופת הגמל (להלן: "זקיפת ההכנסה"). דין זקיפת ההכנסה הוא כדין הכנסת עבודה החייבת במס לפי סעיף 2(2) לפקודה, לכל דבר ועניין.

2. ככלל, חישוב זקיפת ההכנסה על ידי המעסיק הינו על בסיס חודשי.

3. יחד עם זאת, לאור השינויים בגובה המשכורת מחודש לחודש מעסיקים יהיו רשאים לערוך חישוב חודשי מצטבר של זקיפת ההכנסה בהתאם לחודשי העבודה שבעדם בוצעו ההפקדות באותה שנת מס.

4. בהתאם לאמור בסעיף 3 לעיל, סכום ששילם המעסיק לקרן השתלמות בעבור עובדו, ייחשב כ"הפקדה מוטבת" וזאת בכפוף לעמידה בהגדרת המונח "הפקדה מוטבת", כאמור בסעיף 9(א16) לפקודה, ובכפוף לכך שהמעסיק העביר לקרן ההשתלמות דיווח ביחס לכל אחד מהחודשים שבגינם בוצעה הפקדה לחשבון העובד.

5. כמו כן, במקרים בהם המעסיק לא העביר דיווח כאמור בסעיף 4, המעסיק או העובד רשאים לפנות לקרן ההשתלמות בבקשה לייחוס ההפקדות כאמור בהתאם לחודשים שבגינם בוצעה הפקדה כאמור. לבקשה יש לצרף את המפורט להלן:

5.1. אישור מהמעסיק ובו יפורטו המשכורות החודשיות, סכום הפרשות המעסיק והעובד לקרן השתלמות בכל חודש וכן מועדי ההפקדות בפועל לחילופין תלושי שכר של החודשים שלגביהם נעשו ההפרשות ותלוש השכר של החודש בו בוצעה ההפקדה רטרואקטיבית לגבי אותה שנת מס.

5.2. הצהרת העובד כי בחודשי העבודה שבעדם בוצעה ההפקדה רטרואקטיבית, לא בוצעו הפקדות נוספות לקרן השתלמות על ידי מעסיק אחר או לקרן נוספת.

6. לאחר מסירת כל המפורט לעיל, קופת הגמל תייחס את סכומי ההפקדות בהתאם, תוך התייחסות להפקדה המוטבת.

סיכום של דברים

ביום 15.10.2018 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין יום השבתון לרשויות המקומיות במגזר הציבורי.

סיכום של דברים

ביום 29.10.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין הפקדות המעסיק לקופות גמל.

7. יובהר, כי האמור לעיל מתייחס לאופן חישוב השווי בהתאם להוראות סעיפים 3(ה) ו-3(ה3) לפקודת מס הכנסה ואין באמור משום חריגה על הוראות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 לרבות הוראות בדבר תשלומים לקופת גמל בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

תקציר פסיקה חדשה



הגבלת חופש העיסוק וקיומו של סוד מסחרי

ברע (ארצי) 61084-05-18, דורון דניאלי נ' י.שבי שיווק מזון בע"מ. ניתן ביום 6.06.18, בית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת חני אופק גנדלר

עובד שעבד שנים רבות כאיש מכירות אצל מעסיקה, התפטר תוך שהמעסיקה מוותרת על העסקתו בתקופת ההודעה המוקדמת. טרם התפטרותו, יצר העובד קשר עם חברה המתחרה במעסיקה והחל לעבוד אצלה יום לאחר סיום עבודתו אצל המעסיקה. כתוצאה מכך הגישה המעסיקה בקשה למתן צווי מניעה זמניים כנגד העובד וביקשה למנוע מהעובד יצירת קשר עם לקוחותיה וכן למנוע ביצוע הזמנות שהם מתוך רשימת הלקוחות שלה. בית הדין קיבל את הבקשה באופן חלקי וקבע כי אין חולק שהעובד חתום על סעיף הגבלת תחרות, וכי העובד עבר לעבוד אצל מתחרה. כמו כן נמצא כי העובד תכנן מהלך אשר אינו מתיישב עם חובת תום הלב והנאמנות של העובד כלפי מעסיקו בעת שהחל לעבוד אצל מתחרה מיד וביצע הזמנות מלקוחות שהכיר מהמעסיקה הראשונית. הטענה מנגד, לפיה לא ניתן לראות בלקוחות כשייכים למי מהמעסיקים, לא התקבלה שהרי הלקוחות אכן חופשיים לבחור עם איזה ספק להתקשר. יחד עם זאת, אין המשמעות שעובד שנחשף לרשימת לקוחות ומכיר את אנשי הקשר ופרטי התמחור יהיה רשאי לעשות שימוש במידע סודי זה במסגרת העסקתו אצל חברה מתחרה. התביעה התקבלה באופן חלקי כך שהתאפשר לעובד להמשיך לעבוד אצל המעסיק המתחרה. כמו כן, ניתן צו מניעה זמני למשך חצי שנה האוסר על העובד לפנות ללקוחות המעסיקה. העובד הגיש בקשת רשות ערעור לבית הדין הארצי. הבקשה נדחתה ולהלן מספר אבני דרך שנקבעו באיזון הערכי שבין ההגנה על חופש העיסוק לבין ההגנה על סוד מסחרי לעניין צו מניעה זמני: 1. על מעסיק נטל השכנוע כי עסקינן לכאורה ב"סוד מסחרי". רשימת לקוחות עשויה להיות סוד מסחרי, אך אין מקום לקביעה גורפת אלא יש לבחון כל מקרה לגופו תוך איזון אינטרסים של העובד, המעסיק והציבור. 2. על המעסיק נטל השכנוע כי פעילות העובד מהווה לכאורה גזל של סוד מסחרי. 3. בחינת קיום סייגים לאחריות לפי סעיף 7 לחוק, כגון: הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד המסחרי וידע זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים. 4. בחינת מידתיות צו המניעה בראי היקפו של הסוד שהוכח לכאורה ובראי היקפו של החשש לגזל הסוד. 5. בשל ההגבלה שיש למתן צו מניעה שכזה על חופש העיסוק ראוי לשקול נתינתו בבטוחה הולמת לשם פיצוי בגין כל נזק שייגרם למי שאליו מופנה הצו.

**תקציר פסקי הדין מאת:
עו"ד ג'ולייט אליהו**

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

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.