

חוזר

מה במבזק

הבהרה לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) התשע"ט-2019 ולהוראת ביצוע 3/2018

ביום 19.6.2019 רשות המסים פרסמה את רשימת התאריכים הרלוונטיים לתקנות ולהוראת הביצוע וכן את רשימת היישובים שנכללו במדיניות ההתגוננות לאוכלוסייה, שפורסמו על ידי פיקוד העורף. להלן הרשימה:

תאריכים רלוונטיים לפיצויים במסלול שכר

תאריך ההנחיה	שעות	יום בשבוע	לימודים	מקומות עבודה לא חיוניים	אזור מוכרז
09/08/2018	06:00-19:36	יום חמישי	אין	יש	עוטף עזה (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'1)
17-18/10/2018	03:38-03:38	יום רביעי	אין	יש	עוטף עזה (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'1)
26-27/10/2018	22:03-22:03	יום שבת	אין	יש	עוטף עזה וישובים נוספים (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'2)
11-12/11/2018	22:20-22:20	יום שני	אין	יש	עוטף עזה וישובים נוספים (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'2)
12-13/11/2018	22:30-22:30	יום שלישי	אין	אין עבודה	עוטף עזה וישובים נוספים (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'3)
12-13/11/2018	22:30-22:31	יום שלישי	אין	יש	מרכז הנגב לכיש (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'3)
26-27/03/2019	05:00-05:00	יום שלישי	אין	יש	אזור התגוננות עוטף עזה וברשויות: נתיבות, אופקים, אשקלון, מוא"ז מרחבים, מוא"ז חוף אשקלון, מוא"ז בני שמעון (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'4)
04-05/05/2019	20:00-20:00	יום ראשון	אין	יש	אזור התגוננות עוטף עזה, מרכז הנגב, לכיש, דרום השפלה (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'5)
06/05/2019	20:00-20:00	יום שני	אין	יש	אזור התגוננות עוטף עזה, מרכז הנגב, לכיש, דרום השפלה (ע"פ רשימה מצ"ב כנספח ב'5)

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

חוזר
 ■ הבהרה לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) התשע"ט-2019 ולהוראת ביצוע 3/2018
מאמר
 ■ חוק מס הכנסה (תרומה לקרן לאומית או למוסד ציבורי בשנות המס 2009 ו-2010) (הוראת שעה), התש"ע-2009
תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 19.6.2019 רשות המסים פרסמה את רשימת התאריכים הרלוונטיים לתקנות ולהוראת הביצוע וכן את רשימת היישובים שנכללו במדיניות ההתגוננות לאוכלוסייה, שפורסמו על ידי פיקוד העורף.

תאור**סוגיות בתשלום דמי הבראה****עו"ד מיטל דולב – בלט**

מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה:

מי זכאי לדמי הבראה

בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש (להלן: "צו ההרחבה") עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה.

בפסיקה נקבע, כי: "אפילו אם רק יחצוץ יום בין זכאות לזכות נלווית לבין היעדרה, לא יתעלם בית הדין מתאריך הזכאות המדויק ולא ייזונו לאחור", כדי להקים זכאות שאיננה "דבע נד/ 3-153 עו"ד גיינאו נ' ההסתדרות הכללית, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 986]. כלומר, די בכך שיחסר לעובד יום עבודה אחד, עד להשלמת שנת עבודה, כדי לשלול ממנו את הזכות לדמי הבראה.

עם זאת יודגש, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה [ע"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח", דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212].

עוד נקבע בצו ההרחבה, כי עובד שהשלים שנת עבודה יהיה זכאי גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. מכאן שעל מעסיק המשלם לעובדיו, המועסקים מעל שנה, דמי הבראה בחודשי הקיץ, או בכל מועד נהוג אחר, לשלם עבור התקופה שחלפה מאז התשלום הקודם, ועבור מי שטרם שולמו להם דמי הבראה, התשלום הנו עבור שנה בתוספת החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

יודגש כי בהתאם לצו ההרחבה, עובד זכאי לדמי הבראה מבלי שיהיה עליו להוכיח או להראות ששהה בבית הבראה או בכל צורת נופש אחרת.

בהתאם לצו ההרחבה, עובד שמסיים את עבודתו וטרם חלפה שנה ממועד התשלום האחרון זכאי עם סיום עבודתו, לתשלום החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

התיישנות תביעה לתשלום דמי הבראה

ביום 8.1.2017 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום 10.7.2016. צו ההרחבה קובע, כי ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה, במידה ולא שולמו, גם אם יחסי העבודה התנתקו, לתקופה של 7 שנים, שהיא תקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק ההתיישנות, תשי"ח-1958, ולא שנתיים בלבד, כפי שהיה קבוע בצו ההרחבה הבסיסי.

מועד תשלום דמי הבראה

צו ההרחבה קובע, כי קצובת ההבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה על פי צו ההרחבה לשלם את קצובת הבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים, או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

כאמור, תשלום דמי הבראה נעשה בדרך כלל מידי שנה באחד מחודשי הקיץ. עם זאת, קיימות אפשרויות נוספות לתשלום דמי הבראה:

סיכומם של דברים
מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה.

תשלום דמי הבראה מידי חודש

בפסיקה נקבע כי אין כל מניעה, כי יפוצל התשלום בגין דמי הבראה, כך שהוא ישולם לשיעורין במהלך חודשי השנה ובלבד, שהעובד הסכים לתשלום באופן האמור [תב"ע 35-794/97 בלפר אביבה נ' אבי בן אבו מספרה במלון המלך דוד, דינים אזורי לעבודה 1998 (3) 727]. לפיכך מעסיק יכול לשלם לעובדיו דמי הבראה מידי חודש, ובלבד שניתנה לכך הסכמה מפורשת מצד העובדים.

שכר כולל דמי הבראה

סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 אוסר לכלול בשכרו של עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית, ואותו הסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה.

ביה"ד הארצי התייחס לאפשרות לכלול רכיבים אחרים בשכר וקבע כי המחוקק היה מודע לעניין "השכר הכולל" ואסר עליו רק בנושאים מוגדרים, ולפיכך, אין מניעה להסכים על שכר כולל בתחומים אחרים [דב"ע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

בפסיקה נקבע כי קביעת שכר כולל צריכה להיות מפורשת וחד-משמעית [ע"ב (ת"א) 913731/99 ברזילאי אריק נ' המועצה דתית ראש העין מחלקת כשרות ברבנות ושות', עב' טז, 507; דב"ע 3-63/98 גלי בובליל נ' א.צ. שירותים משפטיים בע"מ, פד"ע לב 91].

עוד קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לעדכן את השכר הכולל כאשר מתעדכן תעריף הרכיב הכלול בו, למשל כאשר מתעדכן תעריף יום הבראה [דב"ע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

הוצאת העובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי ככלל אין לפסול תשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש במקום תשלום דמי הבראה. עם זאת, בית הדין התנה זאת בשני תנאים: האחד הוא, כי על המעביד להודיע מראש לעובדיו, כי יציאתם לנופש היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים. התנאי השני הוא, כי העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לנופש [תב"ע נד/3-196 אריאלה מילר נגד תוריקו נסיעות ותיירות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 1997 (2) 1246].

כלומר, מעביד אינו יכול לחייב את העובדים שלו לצאת לנופש על חשבון תשלום דמי הבראה בפועל והבחירה אם לצאת לנופש במקום לקבל דמי הבראה היא בידי העובד בלבד.

רישום דמי הבראה בתלוש השכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 מסדיר את חובות המעסיק ביחס לתלוש השכר. החוק מפרט בתוספת לו את הפרטים שיש לכלול בתלוש השכר וקובע בסעיף 3(5) לתוספת כי יש לפרט בתלוש "תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פדיון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול כאמור, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם - אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;".

חישוב הזכאות

על פי צו ההרחבה תשלום דמי הבראה מתבצע לפי מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בכל שנה בהתאם לוותק במקום העבודה, כשהם מוכפלים בשיעור התשלום בגין יום הבראה, המתעדכן מידי שנה.

הזכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הפרטי:

ותק בשנים	ימי הזכאות
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9
20	10

יודגש, כי יש לבחון האם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסדר או הסכם אישי הקובעים אחרת.

מחיר יום הבראה

החל מיוני 2019 עומד תעריף יום הבראה במגזר הציבורי על סך של 432 ש"ח. החל מיולי 2015 מחיר יום הבראה במגזר הפרטי יהיה ללא שינוי משנה קודמת - 378 ש"ח לכל יום הבראה.

חישוב דמי הבראה במשרה חלקית

צו הרחבה קובע כי: "לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה". לפיכך, ובהתאם להוראות צו ההרחבה שלעיל, על מנת לחשב את דמי הבראה המגיעים לעובדים במשרה חלקית, יש להכפיל את אחוז המשרה בדמי הבראה המגיעים לעובד במשרה מלאה, המחושבים בהתאם לתעריף ליום הבראה ולמכסת ימי הבראה המגיעים לעובד, על פי וויתקו.

יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לצורך חישוב זכאות דמי הבראה לעובד בחלקיות משרה, יש לערוך בהתאם לחלקיות המשרה המדויקת של העובד, לפי שעות עבודתו בפועל, ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה [דבע (ארצי) נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נגד שלומית פרץ, דינים ארצי לעבודה 1997 (1) 506].

הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות

חופשה ללא תשלום

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום.

מחלה בתשלום

בהתאם לסעיף 7 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, דין דמי מחלה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל מחלה בגינה העובד מקבל דמי מחלה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 17 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל חופשה שנתית בגינה העובד מקבל דמי חופשה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשת לידה

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה על פי חוק.

על פי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות. חופשת הלידה של עובדת, שעבדה פחות משנים עשר חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה היא חמישה עשר שבועות.

שמירת הריון

סעיף 7(ג1) לחוק עבודת נשים קובע כי היעדרות לרגל שמירת הריון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל מעבידה".

בהתבסס על הוראה זו קבע בית הדין האזורי לעבודה כי יש לקחת את תקופת שמירת ההריון כוותק לחישוב דמי הבראה. עם זאת, בית הדין ציין כי מדובר בשאלה עקרונית שלא ניתנה בה הכרעה בפסיקה של בית הדין הארצי [דמ 2397/03 אור (שבת) לי נגד צוברי דליה ואח', דינים אזורי לעבודה 2004 (16) 1083].

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

תקציר פסיקה חדשה

על המעסיק ליידע את העובד במכתב הזימון לשימוע כי הוא רשאי להיות מלווה ע"י עורך דין בשיחת השימוע

סעש 48713-12-15, רוני בן יעקב נגד אלקליל בע"מ. ניתן ביום 16.3.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת רות צדיק

העובד הועסק כמנהל חשבונות על ידי המעסיקה כעשור. המעסיקה מסרה לעובד זימון בכתב לשיבת שימוע ולאחר מספר ימים מסרה לו הודעה בכתב על פיטוריו. העובד הגיש תביעה לתשלום זכויות שונות בדבר פיטורים הנוגעים בהפליה מחמת גיל מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 ודרש פיצוי בגין אי קיום שימוע. בית הדין קבע כי העובד לא פוטר מחמת גילו או מצבו הרפואי ופיטוריו היו תוצאה ישירה וכמעט בלתי נמנעת של התנהלותו ואופן ביצוע תפקידו אשר לקה בחסר והדבר אף הובא לידיעתו במספר הזדמנויות. לעניין פיצוי בגין העדר שימוע כדין נקבע כי חרף זימון העובד לשימוע מספר ימים טרם השימוע, וכן מכתב הזימון אינו מאזכר את זכות העובד להיוועץ עם עורך דין טרם הישיבה ולהיות מיוצג ע"י עו"ד בשיחת השימוע עצמה. נקבע כי בנסיבות מקרה זה בהן העובד לא היה מיוצג במועד שיחת השימוע, בהעדר פרוטוקול שימוע, אלא מכתב המשקף את עמדת החברה בלבד, לא ניתן לדעת מה היו טיעוני העובד והאם נשמעה עמדתו בלב פתוח ונפש חפצה והאם ניתנה לו האפשרות להשיב לטענות המעסיקה אחת לאחת, המסקנה המתקבלת היא כי הפגמים אשר נפלו בהליך השימוע מעלים כי זכות הטיעון של העובד אכן קופחה ולא מולאה כנדרש. בהתאם לכך, דין תביעתו לפיצוי בגין הפגיעה בזכות זו להתקבל והמעסיקה תשלם לעובד סך של 30,000 ש"ח כפיצוי בגין פגמים בהליך השימוע.

תקציר פסק 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.