

דברי הסבר

תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי) (תיקון), התשע"ו-2016

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 2.8.2016 פורסמו ברשומות תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי) (תיקון), התשע"ו-2016 (להלן: "התיקון לתקנות") (*) שעניינו החלפת המונח "מעביד" הקבוע בתקנות במונח "מעסיק" והוספת עילת הפחתה נוספת של העיצום הכספי. להלן עיקרי התיקון לתקנות:

ביום 18.6.2012 חוקק החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק") לפי החוק, בין היתר, מוסמך מפקח עבודה בכיר להטיל עיצום כספי על מעביד בשל הפרת חוקי העבודה המנויים בתוספת השנייה לחוק.

התקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי), התשע"ב-2012 קובעות את העילות להפחתה של העיצום הכספי ואת שיעור ההפחתה (להלן: "התקנות"). בהתאם לתיקון לתקנות, בכל מקום בתקנות בו מופיע המונח "מעביד" יבוא המונח "מעסיק".

בתיקון לתקנות הוספה עילה נוספת להפחתת סכום העיצום הכספי שהוטל על המעסיק או על מזמין השירות.

בהתאם לתיקון לתקנות, הממונה רשאי להפחית למעסיק את סכום העיצום הכספי, לפי השיעורים הללו:

1. לגבי מעסיק שמחזור העסקאות שלו אינו עולה על 10 מיליון ₪ - לסכום שלא יעלה על 2.5% ממחזור העסקאות שלו.

2. לגבי מעסיק שמחזור העסקאות שלו עולה על 10 מיליון ₪ - לסכום שלא יעלה על 4.5% ממחזור העסקאות שלו, ואינו עולה על סכומים כלהלן: א. למעסיק שמחזור העסקאות שלו אינו עולה על 100 מיליון ₪ - על סכום של 2 מיליון ₪. ב. למעסיק שמחזור העסקאות שלו עולה על 100 מיליון ₪ - על סכום של 2.5 מיליון ₪.

מעסיק המבקש הפחתה של סכום העיצום הכספי, יגיש לממונה אישור בדבר גובה מחזור העסקאות שלו בשנת הכספים שקדמה למועד מסירת ההודעה על כוונת חיוב, בתוך 30 ימים מיום מסירת ההודעה על כוונת חיוב. אם חלפה שנת כספים נוספת בטרם שלח הממונה דרישת תשלום לפי סעיף 7 לחוק רשאי המעסיק להגיש אישור עדכני לפי תקנה זו לגבי שנת הכספים הנוספת, לצרכי הפחתה לפי תקנה זו.

הממונה לא יפחית סכום עיצום כספי אלא אם המעסיק ימציא לו אישור של בודק שכר מוסמך לפיו הפסיק את ההפרה שבשלה מוטל העיצום הכספי ותיקן אותה ככל שניתן.

"אישור" - אישור רואה החשבון המבקר את הדוחות הכספיים השנתיים או אישור של מי שביקר את חשבוניתיה של האגודה השיתופית, אישור שנתן רואה חשבון או אישור תואם לאמור במסמך שהוגש במסגרת פעולת הייצוג של יועץ מס.

"מחזור עסקאות" - לעניין יחיד שמעסיק עובד שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - הכנסה כהגדרתה בפקודת מס הכנסה. לעניין מלכ"ר כהגדרתו בחוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1975 - מחזור כהגדרתו בתוספת השנייה לחוק העמותות או מחזור עסקאות של עוסק כהגדרתו בחוק מס ערך מוסף האמור.

עוד נקבע בתיקון לתקנות, כי הממונה רשאי להפחית למזמין השירות את סכום העיצום הכספי, לפי השיעורים ובתנאים בהתאם לאמור לעיל לגבי מעסיק.

תחילתו של התיקון לתקנות הנו מיום פרסומו ברשומות, קרי 2.8.2016.

(*) פורסם בקובץ התקנות 7696, כ"ז בתמוז התשע"ו, 2.8.2016.

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.

מה במבזק

דברי הסבר

■ תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי) (תיקון), התשע"ו-2016

חוזרים

■ אושר סופית: חישוב הזכות לדמי מחלה בשל מחלת ילד, יחל מהיום הראשון שבו נעדר לסירוגין אחד ההורים

■ שר האוצר מצליח למנוע את פיתורי עובדי השמירה בבתי הספר ובגנים במהלך החופש הגדול ובכך מבטיח את העסקתם הרציפה

סוגיה דיני עבודה

■ היעדרות עובד בתשעה באב

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 2.8.2016 פורסמו ברשומות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי) (תיקון), התשע"ו-2016, שעניינו החלפת המונח "מעביד" הקבוע בתקנות במונח "מעסיק" והוספת עילת הפחתה נוספת של העיצום הכספי.

חוזרים**אוסר סופית: חישוב הזכות לדמי מחלה בשל מחלת ילד, יחל מהיום הראשון שבו נעדר לסירוגין אחד ההורים**

ביום 4.8.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 15), התשע"ו-2016. להלן עיקרי ההודעה:

מוצע לקבוע שחישוב הזכות לדמי מחלה עקב היעדרות בשל מחלת ילד יחל מהיום הראשון שבו נעדרו לסירוגין העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "המצב החוקי כיום, אינו מעודד הורים לחלוק באחריות הטיפול בילדם החולה שכן לו יחלקו באחריות, יפסידו סכום ניכר מדמי המחלה המגיעים להם. הורות פעילה של שני ההורים היא גם אינטרס ראשון במעלה לחברה, לילדות ולילדים ולהורים עצמם, ובפרט נוכח רצונם של גברים לממש את ההורות שלהם. ההסדר החוקי הקיים תורם לקיבוע וחיזוק סטריאוטיפים מגדריים לגבי חלוקת התפקידים במשפחה, מונעת מאבות לשהות במחיצת ילדיהם החולים ומשמרת את הפערים המגדריים המזיקים בשוק העבודה."

שר האוצר מצליח למנוע את פיטורי עובדי השמירה בבתי הספר ובגנים במהלך החופש הגדול ובכך מבטיח את העסקתם הרציפה

ביום 19.7.2016 פרסם משרד האוצר הודעה לפיה כחלק מהסכמה של שר האוצר ויו"ר ההסתדרות בשנה שעברה למניעת הפיטורים של עובדי השמירה בבתי הספר במהלך החופש הגדול, יועסקו העובדים ויקבלו שכר גם בחודשי הקיץ. להלן עיקרי ההודעה:

בהמשך לסיכומו של שר האוצר, **משה כחלון**, עם יו"ר ההסתדרות החדשה, **אבי ניסנקורן** לפעול למיגור תופעת הפיטורין המחזוריים של עובדי השמירה בבתי הספר במהלך החופש הגדול, משרד האוצר, מרכז השלטון המקומי ומרכז המועצות האזוריות, יחד עם המשרד לביטחון פנים, הגיעו להסכמות על אופן יישום ההסכם.

מלבד השיפור המשמעותי והנדרש בזכויות העובדים, התיקון מאפשר לרשויות המקומיות להגדיל את האבטחה באירועים ציבוריים המתקיימים בזמני החופש. זאת, במיוחד נוכח האירועים הביטחוניים שפוקדים את ערי ישראל בחודשים האחרונים.

שר האוצר, **משה כחלון**: "בקיץ האחרון נפל דבר בישראל, החלטנו שאנחנו מסתכלים לעובדים בעיניים. ידענו שמדובר בדרך ארוכה שמחייבת שיתוף פעולה ומצריכה השקעה והתמדה. בחודשים האחרונים אנשי משרדי נותנים את הגלים והמשאבים הנדרשים למשרדים לצורך יישום ההסכם. היום, אנחנו יכולים לבשר על הצלחה נוספת בדרך ליישום של ההסכם."

סוגיה דיני עבודה**היעדרות עובד בתשעה באב****עו"ד דנה להב**

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק.

בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

סיכומם של דברים

מוצע לקבוע שחישוב הזכות לדמי מחלה עקב היעדרות בשל מחלת ילד יחל מהיום הראשון שבו נעדרו לסירוגין העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם.

סיכומם של דברים

ביום 19.7.2016 פרסם משרד האוצר הודעה לפיה כחלק מהסכמה של שר האוצר ויו"ר ההסתדרות בשנה שעברה למניעת הפיטורים של עובדי השמירה בבתי הספר במהלך החופש הגדול, יועסקו העובדים ויקבלו שכר גם בחודשי הקיץ.

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כקבוע בחוק חופשה שנתית.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב.

לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיקו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותבת – עו"ד ב"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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה

קנס של 28,000 ש"ח נגזר על בני זוג שהעסיקו בביתם ללא היתר עובדת זרה העסקה אסורה במשק בית הע"ז 13-01-32393 מדינת ישראל ל' דבורה צירינג ומרק יצחק צירינג. ניתן ביום 25.1.16, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב

המעסיקים הורשעו בעבירות של העסקת עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל במשק בית. המדינה טענה, כי העובדת הזרה לנה בבית המעסיקים ושהתה בישראל ללא היתר. עוד טענה, בין היתר, כי העסקה של עובד שהגיע לישראל לעבוד בענף הסיעוד בעבודות משק בית, גורמת לכך שהמטופל הסיעודי נשאר ללא המטפל. נקבע, כי הסמכות להורות על ביטול הרשעה אמורה להיות מופעלת במקרים חריגים בלבד ובהתקיים נסיבות יוצאות דופן, בהן עלול להיווצר פער בלתי נסבל בין עוצמת הפגיעה של הרשעה פלילית בנאשם האינדיבידואלי, לבין התועלת שתצמח לחברה ולאינטרס הציבורי מקיומה של הרשעה. נקבע, כי במקרה דנן לא הונחה תשתית ראייתית כלשהי שיהיה בה כדי לבטל את הרשעתם של המעסיקים. בית הדין קבע, שמדובר בעבירה שביסודה עומד מניע כלכלי מובהק, ולכן, על מנת שהאכיפה תהיה אפקטיבית, עליה להיות משולבת בסנקציה כספית, אשר יהיה בה כדי להרתיע ולהפוך את העבריינות בתחום לבלתי משתלמת. לאור האמור לעיל, גזר ביה"ד על שני המעסיקים קנס בסך 28,000 ש"ח.

לא ניתן לערוך שימוע טלפוני

סע"ש 14-01-1727, גל רחמן נגד ליצי תרגומים בע"מ. ניתן ביום 18.06.16, בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

בית הדין קבע, כי ככלל וגם במקרה הזה, אין מקום לבצע שימוע בשיחת טלפון. כידוע, אין חובה על פי ההלכה הפסוקה לבצע שימוע בפגישה פנים מול פנים. כדבר שבשגרה נעשים שימועים לפני פיטורים בכתב, כאשר יש לשימוע באופן הזה גם יתרונות לא מבוטלים, כמו העובדה שניתנת לעובד שהות להגיב בפירוט ולאחר התייעצות לכל טענה וטענה כנגדו, וכן העובדה שלא יכולה להיות מחלוקת על מה נאמר ומה לא נאמר בשימוע, שכן התקשורת בין הצדדים הינה בכתב.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד דנה להב ועו"ד עמית חוג'ה
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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.