

דברי הסבר

תקנות עבודת נוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות) (תיקון), התשע"ח – 2018

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 31.07.18, פורסמו ברשומות תקנות עבודת נוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות) (תיקון),
התשע"ח-2018 (להלן: "התיקון לתקנות"). להלן עיקרי התיקון לתקנות:

תקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), התשנ"ו-1995 מפרטות מהן העבודות
האסורות לנוער. התקנות קובעות איסור על העסקת נער בעבודות, בתהליכי הייצור או במקומות
עבודה המפורטים בתוספת לתקנות. איסור זה לא חל על העבדת נער לפי חוק החניכות, התשי"ג-1953.

בהתאם לתיקון לתקנות, תיאסר העסקת בני נוער בעבודות בניה באתרי בניה. "אתר בניה"
כמשמעותו בסעיף 6(א) לחוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954.

עם זאת, במקרים בהם הנער מועסק במסגרת חניכות או הכשרה מקצועית, תאושר נוכחותו
באתרי הבנייה.

התיקון לתקנות ייכנס לתוקף עם פרסומו ברשומות, קרי ביום 31.7.2018.

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.

תיקון 249 לפקודת מס הכנסה – תיקון הטבות מס לישובים

ביום 26.7.2018 פורסם תיקון מס' 249 לפקודת מס הכנסה. התיקון עוסק בסעיף 11(א) לפקודה
העוסק בהטבות מס לישובים.

על פי סעיף 11(א) לפקודה, הלשכה לסטטיסטיקה תפרסם מדד פריפריאליות ומדרג חברתי-כלכלי
לגבי כל אחד מהיישובים שבתחום שיפוטה של רשות מקומית או מועצה אזורית, ועל בסיסם
תיקבע הזכאות להטבות במס. בעקבות פרסומה האחרון בוצעו תיקונים בסעיף 11 במסגרת תיקון
249 לפקודה. להלן עיקרי ארבעת התיקונים:

- הגדרת "יישוב מוטב" – ההגדרה הורחב לישובים שאוכלוסייתם מונה לכל היותר 85,000 תושבים.
 - הוגדל הניקוד ליישובים באשכול 4 במדד הפריפריאליות מ-50 ל-55.
 - נעשה תיקון בהוראות סעיף 11(ב)(3) לפקודה המקנות תוספת לזיכוי ממס לתושבים ביישובים מוטבים מסוגים שונים ובכללם יישובים עירוניים הצמודים לגבול עימות בצפון, כך שהוראות אלו תחולנה גם על תושבי "יישוב עירוני סמוך לגבול עימות בצפון", שהוא יישוב השוכן עד למרחק של 9 ק"מ מגבול ישראל עם לבנון בקו אווירי.
 - הוגדלה הטבת המס המוקנית (בסעיף 11(ב)(3) לפקודה) למי שהיה במשך כל שנת-המס תושב ביישוב מוטב שהוא יישוב צמוד לגבול עימות בצפון.
- תחולת התיקון נקבעה ליום 1.1.2018, למעט הרכיב הרביעי של התיקון שתחולתו נקבעה ליום 1.1.2019.

תאריך

אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדרים. משמע, הזכאות על פי החוק כוללת גם את ימי המנוחה השבועית. דהיינו - אם על פי חוק זכאי עובד ל-16 ימי חופשה בשנה בוותק של 5-1 שנים (ברוטו), אזי הכוונה היא ל-14 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק שישה ימים, לא כולל 2 שבתות, ו-12 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק חמישה ימים (*).

מה במבזק

דברי הסבר

■ תקנות עבודת נוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות) (תיקון), התשע"ח – 2018

■ תיקון 249 לפקודת מס הכנסה – תיקון הטבות מס לישובים

מאמרים

■ אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 31.07.18, פורסמו ברשומות תקנות עבודת נוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות) (תיקון), התשע"ח-2018, לפיהן חל איסור להעסיק בני נוער בעבודות בניה.

סיכום של דברים

ביום 26.7.2018 פורסם תיקון מס' 249 לפקודת מס הכנסה. התיקון עוסק בסעיף 11(א) לפקודה העוסק בהטבות מס לישובים.

על פי סעיף 1 לחוק, הזכאות לחופשה שנתית מחושבת על בסיס צבירה שנתית, ונקבעת על פי מספר הימים שבהם עבד העובד באותה שנה. יודגש, כי לעניין צבירת החופשה החוק אינו מבחין בין סוגי העובדים השונים. אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים במשך כל שנת העבודה, והעובד עבד לפחות 200 ימי עבודה בפועל, הוא יהיה זכאי למלוא מכסת ימי החופשה כקבוע בחוק, על פי ותק העובד. עובד שעבד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה על פי חוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה בפועל ל-200, על פי הנוסחה הבאה:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

200

אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים רק בחלק משנת העבודה, נדרש העובד לעבוד 240 ימים בפועל כדי להיות זכאי למלוא מכסת ימי החופשה. עובד שעבד פחות מ-240 ימי עבודה בפועל, יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה בחוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה ל-240, על פי הנוסחה הבאה:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

240

יצוין, כי במניין 200 או 240 הימים, לפי העניין, יובאו בחשבון גם חלקי יום. כלומר גם יום שבו עבד העובד שעה אחת בלבד ייחשב יום עבודה לעניין זה. לפיכך, עובד במשרה חלקית שניצל בפועל כמה ימי חופשה, מנכים לו מצבירת ימי החופשה את מספר הימים שניצל, ללא התחשבות במספר שעות עבודתו.

כך, למשל, "הזכאות המלאה" על פי החוק בחמש שנות העבודה הראשונות היא 16. במידה והמעסיק נוהג לקבוע את ימי החופשה בנטו, "הזכאות המלאה" לעובד בחמש שנות עבודתו הראשונות תהיה 14 – לעובד המועסק שישה ימים בשבוע, ו-12 – לעובד המועסק חמישה ימים (*).

מעסיק אשר אינו כפוף להסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסדר אחר, זכאי לבחור באחת משתי חלופות: חישוב הזכאות כולל ימי המנוחה השבועית (כלומר לפי הזכאות "ברוטו") או חישוב הזכאות בהתאמה לימי עבודה בפועל, בהתאם למספר ימי העבודה של העובד (חמישה ימי עבודה או שישה ימי עבודה) (כלומר לפי הזכאות "נטו").

לעניין "ימי עבודה בפועל" נקבע בפסיקה, כי ימי מחלה בגינם מקבל העובד תשלום (כלומר דמי מחלה) צוברים זכויות לחופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל. בית הדין קבע, כי הפרשנות הנכונה היא זו הכוללת בהגדרת הביטוי "ימי עבודה בפועל" גם ימי היעדרות של העובד מסיבה שאיננה תלויה בו ובגינם משולם לו שכר כמו במקרה של מחלה.

[עסק 68/09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה ואח', נ' אלביט מערכות תעשיית אלקטרו אופטיקה בע"מ, התאחדות התעשיינים בישראל ואח', דינים ארצי לעבודה, 2012 (142) 462].

חישוב ערך יום חופשה

קיימת אבחנה בחוק בין חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי לחישוב ערך יום חופשה לעובד שעת ויומי.

לגבי עובד חודשי, נקבע בסעיף 10(א) ו-10(ב) לחוק, שהמעביד חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל. בנוגע לעובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה יותר, שכר רגיל הוא שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, למעט החזרי הוצאות למיניהן (הוצאות נסיעה, אש"ל וכד') ותמורה בעבור עבודה בשעות נוספות.

בחוקי העבודה לא נקבעה דרך החישוב של ערך יום חופשה לעובד חודשי, לפיכך, אין הכרעה בדבר הדרך "הנכונה", אך ברור שעל המעסיק לבחור באחת מהשיטות ולדבוק בה.

מעסיק המעוניין לחשב ערך יום חופשה לעובד חודשי יוכל לנקוט אחת משתי הדרכים הבאות: האחת, חישוב ערך של יום קלנדר ו-לא ערך של יום עבודה. במקרה כזה ייכללו גם השבתות וגם הימים הפנויים בשבוע במסגרת הימים שבעבורם יקבל העובד תשלום במהלך אותו חודש (שכר חודשי חלקי מספר הימים בחודש = שכר יומי). על פי הדרך השנייה ייערך חישוב ערך של יום עבודה בפועל, ואז בחישוב שכרו של העובד יובאו רק ימי העבודה שעבד בפועל (שכר חודשי חלקי מספר ימי עבודה אפשריים בחודש = שכר יומי).

יודגש, כי יש להתאים את חישוב ערך יום חופשה לאופן חישוב זכאות החופשה, משמע זכאות חופשה לעובד שערך יום החופשה שלו הינו "ערך יום קלנדר" תהיה הזכאות המלאה על פי החוק (ברוטו), לעומת זאת, זכאות שנתית לעובד שערך יום החופשה שלו מחושב לפי "ערך יום עבודה בפועל" תהיה הזכאות בנטו.

לעניין חישוב דמי החופשה, קובע סעיף 10 לחוק, כי דמי החופשה, אשר ישולמו לעובד שיצא לחופשה, יהיו בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד, למעט תשלומים לכיסוי הוצאות, שאינן קיימות בעת החופשה.

סיכום של דברים

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק וכן קובע את אופן חישוב דמי החופשה המשולמים לעובדים.

החוק מגדיר את השכר הרגיל של עובד חודשי, כשכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד. לגבי עובד יומי ועובד שעותי, קובע סעיף 10(ב)2 לחוק, כי שכרו הרגיל הנו שכר העבודה היומי הממוצע, היוצא מחלוקת שכר רבע השנה שקדמה לחופשה ב-90, או חלוקת רבע השנה של העבודה המלאה ביותר, שב-12 החודשים שקדמו לחופשה ב-90.

במידה וברבע השנה כאמור, היו חודשי העבודה לא מלאים, יחושב שכר העבודה היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר, שב-12 החודשים שקדמו לחופשה, לפי בחירת העובד.

יצוין, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, המונח "חודשי עבודה מלאים" מתייחס לחודשים בהם היקף העבודה היה הרב ביותר [עע 718/07. 1. רות צרויה, 2. עידן חדש בתיירות בע"מ, נ' מגוון אירועים בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2008 (61) 1084].

כפי שפורט לעיל, מעסיקים רבים במשק נוהגים לקבוע את ימי החופשה של עובדיהם לפי ימי עבודה נטו (ולא לפי ימי החופשה הנקובים בחוק). במקרה כזה יש לחשב את ערך יום החופשה לעובד בהתאמה, קרי הכנסתו של העובד ברבע השנה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה, חלקי מספר ימי העבודה בפועל בתקופה זו (על מנת להגיע לערך יום "אמיתי" של העובד).

כפי שהודגש ביחס לעובד חודשי, חשוב גם ביחס לעובד שעותי, בעת חישוב ערך יום חופשה, להתאים את החישוב לדרך בה בחר המעסיק לחשב את כמות ימי החופשה להם העובד זכאי.

(*) במסגרת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 נקבע, כי החל מינואר 2017 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות יהיה 16 ימים (כולל ימי המנוחה השבועית).

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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקציר פסיקה חדשה

שימוע שנערך בשפה לא מובנת לעובדת זרה אינו שימוע כדין
ס"ע 15-10-36037, קידנה פרוייני ל' ר.מ. מלונות בע"מ ואח'. ניתן ביום 5.9.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב יפו, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ

העובדת, מבקשת מקלט מאפריקה, הועסקה כחזרנית במעסיקה עד לפיטוריה. במועד פיטוריה הייתה העובדת בחודש הראשון להריונה. העובדת הגישה תביעה לביטול פיטוריה והשבתה לעבודה, וכן לזכויות סוציאליות נוספות. לטענתה, היא פוטרה בתחילת הריונה לאלתר, ללא הודעה מוקדמת ומבלי שנערך לה שימוע כדין, זאת על אף שהציגה מסמך המעיד על הריונה. לטענת המעסיקה, לאחר תלונות רבות על תפקודה הלא מקצועי של העובדת, נערכה עמה שיחת הבהרה, ומשהדבר לא הועיל, נערכה שיחה נוספת עם בעלה של העובדת, אשר דובר עברית, ובה התריעה כי התנהלותה הלא מקצועית צריכה להשתפר לאלתר. אולם משהתקבלו תלונות נוספות על תפקודה, הוחלט על זימונה לשיחת שימוע. העובדת עזבה את המלון לאחר קבלת הזימון לשימוע, ומשכך נוהל השימוע בהיעדרה והוחלט על פיטוריה לאלתר. למחרת חזרה העובדת עם אישור רפואי המעיד על הריונה. לטענת המעסיקה, פיטורי העובדת נעשו משיקולים ענייניים ולאור התנהלות העובדת, שכן כלל לא ידעה כי העובדת בהיריון. בית הדין קבע, כי בהליך פיטוריה של העובדת אכן נפלו מספר פגמים, ביניהם העובדה כי השימוע לא נערך בשפתה של העובדת, ואף לא תורגם לשפתה. נקבע, כי זכות השימוע הינה זכותו הראשונית של העובד לדעת מהן הטענות המועלות נגדו או בענייניו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו, ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו. מן הראוי היה כי הטענות אשר הועלו כנגד העובדת בשיחת שימוע יתורגמו לשפתה, או לשפה אותה היא מבינה. בית הדין קיבל את התביעה על רוב רכיביה, וקבע כי על המעסיקה לפצות את העובדת בגין העדר שימוע בשווי של משכורת אחת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 5022 ₪, שכר חודש פברואר בסך 4698 ₪, פיצוי על פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים בסך 11,299 ₪, תמורת הודעה מוקדמת בסך 1,800 ₪, פדיון ימי חופשה בסך 2,000 ₪, דמי חגים בסך 1,000 ₪ וחלק הפקדות לפנסיה בסך 1,674 ₪.

תקציר פסק הדין מאת: עו"ד דנה להב

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.