

סוגיות בדיני עבודה

הגבלת תשלום שכר במזומן

עו"ד דנה להב

סעיף 2(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: "חוק הגנת השכר"), קובע כי: "שכר-עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת-דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה-עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת-הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי הענין...".

ביום 18.3.18 נכנס לתוקפו חוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018 (להלן: "חוק צמצום השימוש במזומן").

בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב, כי מטרת חוק זה הינה, בין היתר, לגבש מתווה פעולה לצמצום השימוש באמצעים אלה כאמצעי תשלום במשק הישראלי. מתווה הפעולה האמור נועד להביא לצמצום תופעת הכלכלה השחורה בישראל, להיאבק בפשיעה ובהלבנת ההון, למנוע העלמת מס ולאפשר שימוש באמצעי תשלום מתקדמים ויעילים.

במסגרת חוק זה, עודכן סעיף 2(א) לחוק הגנת השכר, והוסף לו המשפט: "אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018".

סעיף 2(ז) לחוק צמצום השימוש במזומן קובע כדלקמן:

"(ז) לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה...".

סעיף 1 לתוספת הראשונה לחוק כאמור, מגביל את הסכום אותו ניתן לשלם לעובד במזומן כשכר עבודה ל- 11,000 ₪.

לסיכום, בהתאם להוראות חוק הגנת השכר ולעקרונות שנקבעו בחוק צמצום השימוש במזומן, לא ניתן לשלם לעובד את שכרו במזומן בסכום העולה על 11,000 ₪.

יודגש, כי תחולתו של חוק צמצום השימוש במזומן הינו ביום 1/1/2019.

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.

אין תוקף ליותר עובד על זכויות המוקנות לו מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז 1957, קובע כי זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות ליותר.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי זכות מכח צו הרחבה דינה לעניין ויתור או פשרה כדין זכות שמקורה בהסכם קיבוצי (דב"ע לח/59-3 עזריאל סילשי נ' ארכיטקט אהרון דורון ושות', פד"ע י 32).

בית הדין הרחיב וקבע כי ויתור על זכות שמקנה הסכם קיבוצי ו/או צו הרחבה אינו תופס לא מראש ולא בדיעבד (דב"ע נא/33-4 ההסתדרות הכללית, מועצת פועלי חיפה נ' צים בע"מ, עבודה ארצי, כרך כד (3) 268).

עוד נקבע, כי גם אם צד להסכם נמנע תקופה ארוכה מלממש זכות שהייתה קיימת לו, אין פירוש הדבר, כי לא יוכל לעמוד על קיומה של אותה זכות במועד מאוחר יותר. זאת כל עוד הוראות ההסכם הקיבוצי עומדות בעינן.

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

■ הגבלת תשלום שכר במזומן

■ אין תוקף ליותר עובד על זכויות המוקנות לו מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה

חוזר

■ שמים סוף לתאונות במקומות העבודה: סכסוך עבודה כללי במשק

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בהתאם להוראות חוק הגנת השכר ולעקרונות שנקבעו בחוק צמצום השימוש במזומן, לא ניתן לשלם לעובד את שכרו במזומן בסכום העולה על 11,000 ₪.

סיכומם של דברים

זכויות מכח הסכם קיבוצי ו/או צו הרחבה אינן ניתנות ליותר. גם אם צד ליחסי עבודה נמנע תקופה ארוכה מלממש זכות שקיימת לו, אין פירוש הדבר, כי לא יוכל לתבוע זכות זו במועד מאוחר יותר.

הפסיקה קבעה כי כללים אלו יחולו לא רק על העובד כפרט אלא גם על ארגון העובדים החתום על ההסכם. משמע, גם אירגון העובדים לא יכול לוותר על זכויות שמקנה ההסכם הקיבוצי (דב"ע מט/30-4 אל אופ תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ נ' ההסתדרות הכללית של העובדים, פד"ע כ (390).

סיכומם של דברים, זכויות מכח הסכם קיבוצי ו/ או צו הרחבה אינן ניתנות לויתור. גם אם צד ליחסי עבודה נמנע תקופה ארוכה מלממש זכות שקיימת לו, אין פירוש הדבר, כי לא יוכל לתבוע זכות זו במועד מאוחר יותר.

הכותב – 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.

חוזר

שמים סוף לתאונות במקומות העבודה: סכסוך עבודה כללי במשק

ביום 7.10.2018 פרסמה ההסתדרות הודעה בעניין בטיחות בעבודה. להלן עיקרי ההודעה:

הנהגת ההסתדרות והוועדה לתיאום וביצוע אישרו לפני זמן קצר לבקשתו של יו"ר ההסתדרות אבי ניסנקורן סכסוך עבודה כללי במשק בנושא הבטיחות בעבודה. בית נבחר ההסתדרות יתכנס מחר לאישור הסכסוך. הסכסוך הינו לנוכח המספר הגדול של ההרוגים והפצועים בתאונות עבודה. ההסתדרות דורשת הסכם מול כלל הגורמים הרלבנטיים שיכלול שורת אמצעים לשמירה והגנה על זכות העובדים לעבודה בטוחה. יו"ר ההסתדרות מתח ביקורת חריפה על המדינה: "חיי העובדים נתפסים כחסרי ערך ונתקלים בחומה של אדישות. עוד ועוד עובדים נופלים למוותם בהרג מיותר שאפשר למנוע בקלות, אך לצערי המדינה ממשיכה להתנהל כאילו לא איכפת לה מהנושא" "הקטל ומספר הפצועים הגדל של העובדים הנפגעים במהלך עבודתם לא יכול להימשך. זו בעיה לאומית שהמדינה מוכרחה להתערור ולשים לה באופן מיידי סוף. חייבים להחזיר את הבטיחות לעובדים".

המהלך מלווה בקמפיין שילוט חוצות בכל רחבי הארץ, תחת הסיסמה: "עובדים כדי לחיות. לא כדי למות":

ברקע למאבק שמובילה ההסתדרות, ההפקרות הנמשכת בכל הנוגע להזנחת תחום הבטיחות בעבודה בכלל המשק בישראל, ובייחוד לנוכח המספר ההולך וגובר של ההרוגים והפצועים בתאונות בענף הבנייה. רק מתחילת 2018 נהרגו 31 איש ונפצעו קשה למעלה מ-100 עובדים.

כבר לפני כחודשיים התריע יו"ר ההסתדרות ניסנקורן כי אם תימשך ההתעלמות מצד הגורמים הממשלתיים והמעסיקים ולא ייעשה צעד משמעותי ומשנה מציאות של ממש לצמצום נגע הפגיעות בעבודה - בייחוד בענף הבניין ובנפילות מהגובה - ההסתדרות תכריז ותפעיל סכסוך עבודה כללי במשק לאחר החגים. כעת, משתמה תקופת החגים ומשלא הוצעו צעדים אופרטיביים מצד המדינה והמעסיקים לתיקון הנושא, החליט ניסנקורן לקדם את אישור ההכרזה על הסכסוך ולהביאו לידי הצבעה במוסדות ההסתדרות הנדרשים.

העילה העיקרית בגינה מוכרז הסכסוך הינה התופעה החמורה של זלזול והפקרות בחיי האדם העובד בכל הנוגע לסוגיית הבטיחות בעבודה ושלמות גופם ובריאותם של העובדים במקומות עבודתם. לתופעה השלכות קשות על ציבור העובדים במקומות עבודה בכלל ובאתרי בנייה בפרט.

במסגרת ההכרזה על הסכסוך דורשת ההסתדרות להגיע להסדרה מוסכמת במסגרת קיבוצית מול כלל הגורמים הרלבנטיים, לשם שמירה והגנה על זכותם הבסיסית של העובדים לעבודה בטוחה במקומות עבודתם.

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

סיכומם של דברים

ביום 7.10.2018 פרסמה ההסתדרות הודעה בעניין בטיחות בעבודה. בהתאם להודעה, הנהגת ההסתדרות והוועדה לתיאום וביצוע אישרו לבקשתו של יו"ר ההסתדרות סכסוך עבודה כללי במשק בנושא הבטיחות בעבודה.

תקצירי פסיקה חדשה

חישוב פיצויי הפיטורים לעובדת שעתית בהיקף משרה קבוע יהיה לפי ממוצע 12 חודשים אחרונים להעסקה

סע"ש 16398-02-17, יצחק עדנה רחל ל' עם שלם אהרון. ניתן ביום 7.06.18, בבית הדין לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופטת רחל גרוס

העובדת עבדה אצל המעסיק כ- 5 שנים. במהלך כל תקופת העבודה, עבדה במתכונת יומית ושעתית קבועה. ביולי 2015 פיטר המעסיק את העובדת לאלתר וסרב לשלם לה פיצויים, למעט הכספים שהופרשו לקופת הפנסיה החל משנת 2008. העובדת תבעה את מלוא כספי הפיצויים. בית הדין קיבל את התביעה במלואה וקבע, כי הואיל ומדובר בעובדת שעתית עם היקף משרה קבוע ושינויים בשעות העבודה אשר נבעו רק ממספר הימים הקיימים בחודש, הרי שגם שיטת החישוב של השכר הממוצע ב-12 החודשים האחרונים מבטיחה כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה התואמת את היקפי ההעסקה של העובדת, ואין בה כדי לקפח את המעסיק. עוד נקבע, כי ההפרשות לפיצויים בוצעו בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, ולכן התשלום לא יכול לבוא במקום פיצויי הפיטורים, אלא על חשבון פיצויי הפיטורים. המעסיק ישלם לעובדת סך של 44,794 ₪ בגין הפרשי פיצויי פיטורים.



מעסיקה של מסתנן שזומן למתקן "חולות" חויבה בתשלום פיצויי פיטורים ובפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות פנסיוניות

סע"ש 9388-05-16, איברה בירה ל' א. אפיקים – שירותי ניהול בע"מ. ניתן ביום 25.7.18, בבית הדין האזורי בתל אביב יפו, על ידי כבוד השופטת חנה טרכטינגוט

העובד הנו מסתנן שעבד במשך ארבע שנים אצל המעסיקה, חברה המספקת עובדים לבתי מלון, עד שזומן למתקן "חולות" שם נכלא למשך שנה. העובד תבע את המעסיקה לתשלום זכויות שונות הנובעות מהעסקתו וסיומה. בית הדין קבע כי מעסיק המעסיק עובד זר ביודעו כי אין בידיו אשרה כדין צריך לקחת בחשבון שהעובד ייתפס והעסקתו תופסק. בנסיבות אלה קבע בית הדין כי העובד זכאי לקבל פיצויי פיטורים. עוד נקבע מכוח סעיף 13 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם כי יש להחיל על העובד את הוראות צו ההרחבה בענף המלונאות. בנוסף, נקבע כי למרות שהעובד סיים עבודתו בשנת 2015, לפני שנוצר מנגנון הפיקדון עבור מסתננים, הוא היה זכאי לביטוח פנסיוני בזמן עבודתו בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף המלונאות. עוד קבע בית הדין כי העובד זכאי לתשלומים עבור קרן השתלמות, לפיצוי על אי מתן מנוחה שבועית, להשלמת שכר ולגמול שעות נוספות שלא שולם.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד ענבל פאיגנבוים

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

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אידנה פרל קפלן

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.