

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- רשות המסים פרסמה את ההנחיות וטופס התביעה המעודכנים לבקשת פיצויים לעסקים באזור הדרום ועוטף עזה בשל נזקים לעסקים בתקופה שעד 31 בדצמבר
 - דמי הבראה לשנת 2019- מוסדות ההסתדרות
 - בני נוער בחופש הגדול, דעו את זכויותיכם
- תקציר פסיקה**

סיכום של דברים
ביום 18.6.2019 פרסמה רשות המסים באתר האינטרנט שלה, את התקנות, ההנחיות וטופס התביעה המעודכנים לבקשת פיצויים בגין נזק עקיף, שנגרם ביישובי הדרום ועוטף עזה, מ-1.5.2018 עד 31.12.2019.

סיכום של דברים
ביום 4.6.2019 פרסמה ההסתדרות הכללית חוזר בעניין תשלום דמי הבראה לשנת 2019.

רשות המסים פרסמה את ההנחיות וטופס התביעה המעודכנים לבקשת פיצויים לעסקים באזור הדרום ועוטף עזה בשל נזקים לעסקים בתקופה שעד 31 בדצמבר

ביום 18.6.2019 פרסמה רשות המסים באתר האינטרנט שלה, את התקנות, ההנחיות וטופס התביעה המעודכנים לבקשת פיצויים בגין נזק עקיף, שנגרם לעסקים ביישובי הדרום ועוטף עזה, מ-1.5.2018 עד 31.12.2019. הפיצויים הם בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן הפיצויים, שהארכת תוקפן אושרה ע"י ועדת הכספים של הכנסת ביום 13.5.2019. הפיצויים יינתנו במסלולים הבאים:

- **מסלול מחזורים לענף הדבורים**
 - **מסלול מחזורים לענף התיירות**
 - **מסלול שכר לענפי המסחר, התעשייה, השירותים, החקלאות, התיירות והדבורים**
- בהתאם לתקנות, וכדי לאפשר תשלום פיצויים סמוך, ככל הניתן, למועדי הנזקים, יש להגיש את התביעות, כמפורט:
- נזקים עקיפים שנגרמו מ-1.5.2018 עד 31.12.2018 – **התביעה תוגש עד 30.6.2019.**
 - נזקים עקיפים שנגרמו מ-1.1.2019 עד 30.6.2019 – **התביעה תוגש עד 31.10.2019.**
 - נזקים עקיפים שנגרמו מ-1.7.2019 עד 31.12.2019 – **התביעה תוגש עד 30.4.2020.**

ניזוק מענף התיירות והדבורים יכול לבחור לתבוע פיצויים במסלול שכר או במסלול מחזורים. הגשת תביעה לפיצויים תתאפשר בתנאי ששולמה משכורת לעובדים שנעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני.

כמו-כן, מתוך רצון להקל על עסקים ולאפשר להם לשוב במהרה לשגרת העסקים הרגילה, נקבע כי עד להשלמת הטיפול בתביעה, ובמידה והתביעה הוגשה במלואה כנדרש ונמצאה תקינה ולא הודיע המנהל על החלטתו בתוך 45 יום מיום הגשת התביעה במלואה, תשולם לניזוק מקדמה בשיעור של 50% מסכום הפיצויים שדרש, וזאת בכפוף לתנאים שנקבעו בתקנות.

הרשות מעמידה לרשות הניזוקים מרכז מידע ושירות טלפוני בו ניתן לקבל מענה בנוגע לפיצויים בגין נזק עקיף שמספרו 03-7400703, הפועל בימים ראשון, שני, רביעי וחמישי בשעות 8:30 – 15:00. כמו כן, ניתן לפנות באמצעות דוא"ל nezekakif@taxes.gov.il או באמצעות הפקס: 076-8093570.

דמי הבראה לשנת 2019 – מוסדות ההסתדרות

ביום 4.6.2019 פרסמה ההסתדרות הכללית חוזר בעניין תשלום דמי הבראה לשנת 2019. להלן החוזר במלואו:

תעריפי יום הבראה

בהתאם לחוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות (פרק 10, סעיף 29) יש לשלם במשכורת חודשי יוני 2019, דמי הבראה לשנת 2019 (מ-1 בינואר עד 31 בדצמבר 2019).

מחיר ליום הבראה נקבע ל-432.00 ש"ח

תשלום דמי הבראה הינו יחסי לחלקיות המשרה.

מכסת ימי הבראה

להזכירכם, בהתאם לחוקת העבודה, (פרק 10 ס' 34), יהיו מכסות ימי הבראה כדלהלן:

שנות ותק מוכר להבראה	ימי הבראה לתשלום
בשנת העבודה הראשונה	9 ימים
מהשנה השנייה עד הרביעית	11 ימים
מהשנה החמישית	12 ימים
מהשנה האחת עשרה עד החמש עשרה	13 ימים
מהשנה השש עשרה עד העשרים	14 ימים
מהשנה העשרים ואחת ואילך	15 ימים

חוזר זה יחול על כל מוסדות ההסתדרות.

בני נוער בחופש הגדול, דעו את זכויותיכם

כמה חייבים לשלם לך בתקופת ההתלמדות? האם מותר לשלם לבני נוער בטיפים בלבד? ומה עם שעות נוספות? מה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם? לקראת החופש הגדול: הסתדרות הנוער העובד והלומד במדריך זכויות מיוחד לנוער עובד

אלפי בני נוער צפויים להיקלט בתקופת חופשת הקיץ למשרות זמניות וקבועות, במגוון מקומות עבודה: החל במלצרות, דרך רשתות המזון המהיר וכלה בהדרכת קייטנות. חלק מהצעירים הללו, אשר עושים את צעדיהם הראשונים בעולם העבודה, עלולים להיחשף להפרת זכויות שיטתית ולניצול ציני מצד המעסיק.

מדי שנה מתקבלות בהסתדרות הנוער העובד והלומד למעלה מ-6,000 פניות של בני נוער וכשליש מהן מגיעות לטיפול שנע מפנייה למעסיק ועד להגשת תביעה משפטית. במהלך השנה החולפת, הסתדרות הנוער העובד והלומד הצליחה להחזיר לבני נוער שזכויותיהם במקומות העבודה לא כובדו, למעלה ממיליון שקל. כיצד ניתן להגן על הזכויות ומה חשוב לדעת לפני שיוצאים לעבודה. הסתדרות הנוער העובד והלומד מגישה מדריך זכויות לחופשת הקיץ.

מהו השכר החוקי לבני נוער?

ככלל השכר נקבע בהסכמה בין המעסיק לעובד, אבל אסור לשלם לבני נוער פחות משכר המינימום שנקבע בהתאם לגילם: בגיל 14-16 שכר המינימום עומד כיום על 21.45 ₪ לשעה, בגיל 16-17 שכר המינימום הוא 22.98 ₪ לשעה ובגיל 17-18 השכר הוא לפחות 25.43 ₪ לשעה. מעל גיל 18 אסור לשלם פחות מ- 29.12 ₪ לשעת עבודה.

סיכומם של דברים
 כמה חייבים לשלם לך בתקופת ההתלמדות? האם מותר לשלם לבני נוער בטיפים בלבד? ומה עם שעות נוספות? מה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם? לקראת החופש הגדול: הסתדרות הנוער העובד והלומד במדריך זכויות מיוחד לנוער עובד.

האם מותר לסכם עם בני נוער על שכר יומי גלובלי, כמו למשל על עבודת מלצרות באירוע?

לכאורה זה נשמע הגיוני להעסיק מלצרים באירועים על בסיס "שכר יומי", שכן אי אפשר לדעת מראש מתי האירוע יסתיים, אבל אסור שזה יהיה פתח לתשלום שכר שהוא פחות משכר מינימום. במילים אחרות, אם בחישוב הכולל השכר היומי שמשולם לבני הנוער מסתכם בפחות ממכפלת שכר המינימום במספר שעות העבודה - הרי שזה לא חוקי.

האם מותר להגדיר לבני נוער "תקופת התלמדות" שבה הם לא מקבלים שכר?

התשובה היא לא! מותר להעסיק בני נוער לתקופה שתוגדר כ"התלמדות" אבל שעות ההתלמדות נחשבות כמו שעות עבודה לכל דבר. חייבים לשלם עבורן לפחות את שכר המינימום וחייבים לשלם אותו בזמן, כלומר אסור לדחות את השכר לתום תקופת ההתמחות.

האם מותר לשלם לבני נוער בטיפים בלבד?

לאחרונה נקבע על ידי בית הדין לעבודה שהטיפים נחשבים כשכר העובד. עם זאת מקום העבודה חייב לעמוד במספר תנאים ביחס אל הטיפים: (א) כל כספי הטיפ שייכים לעובדים ולמעט מקרים חריגים לא ניתן לשלם איתם את הזכויות הסוציאליות של העובדים והוצאות אחרות של העסק (ב) אופן חלוקת הטיפים צריך להיות מסודר וברור לעובד (ג) השכר שהעובד יקבל בסופו של דבר לא יפחת משכר המינימום (ד) הטיפ יעבור דרך הקופה ויירשם בתלוש השכר (ה) המעסיק ישלם עבור העובד על זכויות סוציאליות לפי גובה השכר האמיתי.

האם מותר להעסיק בני נוער שעות נוספות?

התשובה היא לא. אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 18 בשעות נוספות. אבל אם כבר העסיקו אתכם שעות נוספות - המעסיק בהחלט חייב לשלם לכם על כך יותר: 125% עבור כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות, ו-150% עבור כל שעה נוספת מעבר לכך. ביום שישי, או במשמרת לילה, מתחילים לספור את השעות הנוספות אחרי שבע שעות עבודה ולא אחרי שמונה.

האם מותר להעסיק בני נוער בשבתות?

התשובה היא לא. על פי החוק, כל עובד זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות רצופות, כשליהודים מנוחה זו חייבת לכלול את יום השבת. בענפים מסוימים, כמו מסעדנות, אפשר לקבל אישור מיוחד להעסיק עובדים בשבת, בתנאי שנותנים להם יום חופשי אחר במהלך השבוע, אבל זה לא חל על בני נוער. במילים אחרות, אסור להעסיק בני נוער בשבת. אבל אם בכל זאת העסיקו אתכם בשבת - חובה לשלם לכם 150% מהשכר, ממש כמו למבוגרים.

ומה עם מוצ"ש?

בגלל שהמנוחה השבועית שקבועה בחוק היא 36 שעות, היא מתחילה ביום שישי בכניסת שבת. לגבי מוצ"ש - אם לפני המשמרת של מוצ"ש היו 36 שעות (לדוגמה אם המשמרת שלפני מוצ"ש היתה בחמישי) אז מוצ"ש נחשב כיום רגיל. אם לפני המשמרת של מוצ"ש לא היו 36 מנוחה (לגומר אם המשמרת שלפני מוצ"ש היתה בשישי בבוקר) אז מוצ"ש נחשב 150%.

האם בני נוער זכאים לתשלום גבוה יותר בגין עבודה בלילה?

לפני הכול חשוב להדגיש כי אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 18 אחרי השעה 22:00! במקרים חריגים המעסיק יכול לבקש ממושרד הכלכלה אישור להעסיק בני נוער עד 23:00, אבל לא יותר מאוחר. בנוסף, לאחרונה עבר תיקון לחוק שמאפשר להעסיק בני נוער בגילאי 16-18 בחופש הגדול עד חצות, וזאת בתנאי שדואגים להם להסעה עד הבית.

לגבי גובה התשלום בלילה – החוק אמנם לא קובע "תעריף לילה" אבל במשמרת לילה – שהיא משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין 22:00 ל-06:00, מתחילים לספור את השעות הנוספות שעה מוקדם יותר. במילים אחרות, במקום אחרי שמונה שעות עבודה, יש לשלם שעות נוספות כבר אחרי השעה השביעית.

האם בני נוער זכאים לקבל מהמעסיק החזר על הוצאות נסיעה?

כל עובד שגר מעל 500 מטרים ממקום העבודה זכאי להחזר עבור הוצאות הנסיעה שלו. גובה ההחזר נקבע לפי עלות נסיעה בתחבורה ציבורית עד לתקרה של 22.60 ₪ ביום. התשלום הוא עבור הנסיעה המוזלת ביותר האפשרית. לדוגמא – מי שמתחת לגיל 18 יקבל לפי עלות "נסיעת נוער". החישוב הוא אותו חישוב גם כשאין תחבורה ציבורית.

מתי המעסיק צריך לשלם משכורת?

המעסיק חייב לשלם את השכר בסוף החודש בו עבדתם. מותר למעסיק "למשוך" את זה 9 ימים – כלומר – עד העשירי לחודש. אם העשירי לחודש יוצא בשבת – חייבים לשלם לכם לפני העשירי ולא אחריו.

אם עובד החליט שהוא רוצה להתפטר, האם הוא חייב להודיע מראש למעסיק?

כן. כמה זמן מראש צריך להודיע? תלוי בוותק. עובד בשכר בשנה הראשונה צריך לתת למעסיק יום אחד של התראה עבור כל חודש עבודה. במילים אחרות, אם עבדתם חודשיים אתם צריכים לתת התראה של יומיים. באופן טבעי, ככל שהוותק גדול יותר, זמן ההודעה מראש שצריך לתת למעסיק מתארך. ההודעה על ההתפטרות חייבת להיעשות בכתב. גם במקרה של פיטורים, המעסיק חייב להודיע לך מראש ובכתב.

המעסיק הודיע לעובד בווצאפ לא לבוא יותר לעבודה. האם זה חוקי?

כאמור, ברגע שעובד עובד תקופה מסוימת במקום עבודה (חודש-חודשיים ומעלה) אי אפשר פשוט לפטר אותו. חייבים לערוך לו "שימוע" ולתת לו צ'אנס להשמיע את הצד שלו, לנסות לשנות את עמדת המעסיק ואולי לבטל את הפיטורים. חוץ מזה צריך לתת הודעה מראש ובכתב, ובמידה ועבד למעלה משנה – גם לשלם פיצוי פיטורים.

מה הם זכויות העובד/ת במקרה של התפטרות לטובת גיוס לצה"ל או לשנת שירות?

אם עבדת יותר משנה והתפטרת כדי לצאת לשנת שירות, לשירות לאומי-אזרחי או כדי להתגייס לצה"ל – את/ה זכא/ת לפיצויי פיטורים כאילו פוטר/ת. גובה הפיצויים מחושב לפי משכורת חודשית אחת עבור כל שנת עבודה.

איך אפשר להבטיח שישלמו לי כמו שצריך?

אין "פתרון קסם", אבל יש כמה טיפים שכדאי לדעת: קודם כל לדעת אצל מי עובדים ולהיות מסודרים. מעסיק חייב לתת לך תוך שבוע (מתחת לגיל 18) או חודש (מעל גיל 18) מסמך שנקרא "הודעה לעובד" שמפרט את כל הפרטים על המקום, על העבודה ועל התנאים. חשוב לשמור אותו. אם לא נותנים – אל תתביישו לבקש. חוץ מזה תמיד תנהלו רישום של הימים והשעות שעבדתם (גם אם המקום עושה רישום משלו ותשוו) אותו לתלוש השכר. המעסיק חייב לתת לכם תלוש שכר בסוף החודש. חופשה שנתית

מה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם?

קודם כל לנסות לדבר איתו. ייתכן שמדובר בטעות שתתוקן. אבל אם המעסיק עומד בסירובו, אפשר לפנות להסתדרות הנוער העובד והלומד בכתובת www.minimum.org.il או בטלפון מספר כוכבית אחת אחת שתיים אחת (*1121) או בקן/בסניף הקרוב למקום מגוריך. בשנה שעברה הסתדרות הנוער העובד והלומד הצליחה להחזיר לבני הנוער למעלה ממיליון ש"ח. מידע נוסף ניתן לקרוא גם בעמוד הפייסבוק של האיגוד המקצועי לנוער בהסתדרות הנוער העובד והלומד: <https://www.facebook.com/minimum.noal>. מעל גיל 18 ניתן לפנות לקבלת מידע נוסף לחדר המצב של ההסתדרות, בטלפון כוכבית שתיים שלוש שמונה שלוש (*2383).

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

תקציר פסיקה חדשה

אין לשלול דמי הודעה מוקדמת בעת פיטורים בשל סירוב העובד לעבוד בתפקיד חדש במהלך ההודעה המוקדמת

ד"מ 65642-05-18, ורד אסתר סולם נגד ר.ביסה בע"מ. ניתן ביום 1.1.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד הרשמת סימה קרמר

העובדת הועסקה כמנהלת שיווק אצל המעסיקה, בחברה משפחתית בתחום ההנעלה. בחוזה ההעסקה התחייבה המעסיקה לתת לעובדת 30 ימי הודעה מוקדמת בכל מקרה בו תפוטר. כשלושה שבועות לאחר תחילת עבודתה בחברה, זומנה העובדת לשימוע ויומיים לאחר מכן נמסר לה מכתב פיטורים בתוך 30 יום כפי שסוכם בין הצדדים. כמו כן, הובהר לעובדת כי לא תשמש מנהלת שיווק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת והוצע לה לעבוד במחסן אצל המעסיקה, תפקיד חדש שהיה כרוך במעבר למחלקה אחרת וביצוע מטלות אשר אינן מתחום האחריות של מחלקת השיווק. בשל סירובה של העובדת לבצע את התפקיד החדש, בתקופת ההודעה המוקדמת הורה המעסיק לעובדת לעזוב את משרדי המעסיקה. שבוע לאחר מכן קיבלה העובדת הודעת דוא"ל מהמעסיקה לפיה אין בכוונתה לשלם דמי הודעה מוקדמת בגין 30 יום וכי הוחלט להעניק לה 4 ימי הודעה מוקדמת בלבד. צוין כי העובדת צדקה בטענתה, כי כל שינוי בתפקיד הצריך את הסכמתה וזאת בהתבסס על סעיף החוזה לפיו כל שינוי בתפקיד מצריך את הסכמת העובד. יתר על כן, מלשון סעיף החוזה עולה כי המעסיקה התחייבה לשלם לעובדת 30 יום דמי הודעה מוקדמת ללא תנאי. בית הדין התייחס לכך כי בשליחת העובדת לביתה בתקופת ההודעה המוקדמת, המעסיקה יצרה מצג שווא כלפי העובדת לפיו היא פועלת בהתאם לחוזה ומוותרת על עבודתה מבלי ששכרה ייפגע. בנוסף בית הדין סבר כי חובת תם הלב חייבה שהמעסיקה תבהיר עמדתה לעובדת על מנת שניתן יהיה להגיע לפתרון מוסכם באותו מעמד ועיתוי, או לחילופין, שהעובדת תוכל לכלכל צעדיה לאור עמדת המעסיקה. לאור האמור לעיל, נקבע כי העובדת הייתה זכאית לתשלום דמי הודעה מוקדמת עבור 30 ימים.



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