

סוגיות בדיני עבודה

חישוב שעות נוספות לעובד – העדר אפשרות לחישוב שעות חודשי מצטבר

נו"ד עמוס הלפרין

בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 42 שעות שבועיות, החל על כלל המשק מיום 1.4.2018, נקבע, כי שכר השעה יחושב על בסיס של 182 שעות לחודש עבודה. הוראה זו מרמזת לכאורה על האפשרות לחישוב שעות נוספות על בסיס חודשי, דהיינו תשלום שעות נוספות החל משעת העבודה ה- 183 של כל חודש, אולם בחינת המצב החוקי בשילוב הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951, מעלה כי לא כך הם הדברים.

סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 מגדיר שעות נוספות, כשעות העולות על התחום שנקבע בחוק ליום עבודה או לשבוע העבודה. כמו כן, החוק מגדיר מהו תחום השעות היומי והשבועי.

מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה עולה, כי מניין השעות הנוספות נעשה על בסיס יומי ו/או שבועי בלבד. כלומר, עובד יהיה זכאי לתגמול שעות נוספות ברמה היומית, לאחר שעבד את מכסת השעות היומית הקבועה בחוק, וברמה השבועית לאחר שעבד את מכסת השעות השבועית הקבועה בחוק. בחוק אין כל התייחסות לתחום שעות חודשי או למניין שעות נוספות ברמה החודשית.

גם צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה המוזכר לעיל, איננו קובע תחום שעות חודשי, ולב ליבו הוא הגדרת שבוע עבודה בן 42 שעות.

מכאן, יתכן מצב שבו עובד יעבוד מעבר ל-182 שעות בחודש מסוים (בעיקר בחודשים ארוכים בהם ישנם 22 או 23 ימי עבודה), אולם ברמה היומית וברמה השבועית שעות עבודתו לא חרגו מתחום השעות הקבוע להם בחוק או בצו ההרחבה. בהתאם לכך, שעות העבודה מעבר ל-182 לא יחשבו כשעות נוספות.

(* בעבר, צו ההרחבה לקיצור שבוע עבודה קבע כי שבוע עבודה יורכב מ- 43 שעות עבודה בשבוע. ביום 19.03.2018 פורסם בילקוט הפרסומים 7732, צו לקיצור שבוע עבודה במשק לפיו שבוע עבודה במשק יקוצר בשעה אחת כך ששבוע עבודה יעמוד על 42 שעות עבודה.)

היעדרות עובד בתשעה באב

נו"ד דנה להב

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

בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") נקבע אילו חגים דינם כדיון 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 יחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים יחשבו כיום בחירה.

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- חישוב שעות נוספות לעובד - העדר אפשרות לחישוב שעות חודשי מצטבר
- היעדרות עובד בתשעה באב
- האם 'רצף פיצויים' ממשיך להתקיים כשאחד המעסיקים לשעבר משך את כספי הפיצויים?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

יתכן מצב שבו עובד יעבוד מעבר ל-182 שעות בחודש מסוים (בעיקר בחודשים ארוכים בהם ישנם 22 או 23 ימי עבודה), אולם ברמה היומית וברמה השבועית שעות עבודתו לא חרגו מתחום השעות הקבוע להם בחוק או בצו ההרחבה.

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 למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותב – עו"ד ב"ל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

האם 'רצף פיזויים' ממשיך להתקיים כשאחד המעסיקים לשעבר משך את כספי הפיזויים?

רו"ח ישראל עזרא

עובד סיים עבודה ב- 2008 במעסיק א' ובחר ב'רצף פיזויים' וייעוד לקצבה'.

המשיך מיד עבודה במעסיק ב'. כעבור שנתיים במעסיק ב', התפטר והמעסיק משך את כספי הפיזויים מהקופה.

העובד החל מיד עבודה במעסיק ג' - עבד מספר שנים ובסיום העבודה ביקש רק 'ייעוד לקצבה' על כל צבירת הפיזויים, ללא מימוש הפטור ועבר לעבוד מיד במעסיק ד'.

היום הגיע לגיל פרישה.

השאלה:

1. האם מס הכנסה עלול לראות במשיכת הפיזויים ע"י מעסיק ב' - כהפרת תנאי "רצף פיזויים" ולדרוש כעת מהעובד מס רטרואקטיבית ממועד סיום עבודה במעסיק ב', בטענה כי העובד לא עמד בתנאי הרצף?

2. בהנחה שרצף הפיזויים עדיין מתקיים, האם העובדה כי במעבר ממעסיק ג' למעסיק ד', לא ביקש פורמלית החלת "רצף פיזויים" על חלק מהפיזויים וייעוד לקצבה' על חלקם האחר, 'רצף הפיזויים' עקב מעבר זה?

'רצף פיזויים' מחייב תעסוקה רציפה (כמוגדר בפקודת מס הכנסה), ואינו מחייב שאצל כל מעסיק יהיו כספי פיזויים לגביהם העובד יבקש להוסיף לסכומים שברצף פיזויים'.

לכן, משיכת כספי הפיזויים על ידי מעסיק ב' אינה מנתקת את רצף הפיזויים שכן היא מתייחסת להפקדות מעסיק זה בלבד; משמע - ממעסיק זה לעובד לא היו כספי פיזויים כלל, אך התנאי לפיו קיימת תעסוקה ברצף מתקיים.

בנוסף, במעבר ממעסיק ג' למעסיק ד' ולאחר מכן סיום עבודה וחזרה מרצף הפיזויים, הרצף ממשיך להתקיים גם אם לא היו כספי פיזויים לגביהם העובד ביקש להחיל רצף פיזויים אלא בקשותיו היו לרצף קצבה בלבד.

לנוכח האמור לעיל, התחשבות המס בגין סכומי הפיזויים לגביהם העובד ביקש 'רצף פיזויים' (ממעסיק א') תתבצע במועד שבו העובד סיים עבודתו אצל המעסיק האחרון (מעסיק ד'), ותקופת הרצף תחושב על בסיס תקופת העבודה המצטברת לכל ארבעת המעסיקים.

המשיב - רואה חשבון בעל רישיון של יועץ פנסיוני ומומחה במיסוי פנסיוני. בעלים ומנכ"ל בחברת סמארט פנסיה - המרכז לתכנון הפרישה בע"מ - (www.SmartPensia.co.il) העוסקת, בין היתר, בייעוץ ובתכנון פרישה לפנסיה בהיבטים הכלכליים, הפנסיוניים והמיסויים ובייעוץ למעסיקים בהיבטים הפנסיוניים

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.

סיכום של דברים

משיכת כספי הפיזויים על ידי אחד המעסיק לשעבר, אינה מנתקת את 'רצף הפיזויים' שכן היא מתייחסת להפקדות מעסיק זה בלבד.

תקצירי פסיקה חדשה



היעדר התייחסות לגיל העובד בעת פיטוריו מכתים את החלטת הפיטורים בהפליה
סע"ש 29493-09-16, יוסף אללוף ואח' נגד צינורות המזרח התיכון-גיליון. ניתן ביום 4.4.2019
, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת עידית איצקוביץ
 לפנינו שתי תביעות שאוחדו, של עובדים כנגד המעסיקה, חברה לייצור וגיליון צינורות מתכת, בטענה לפיטורים שלא כדין, אפליה מחמת גיל לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועגמת נפש. העובדים טענו כי פוטרו שלא כדין מחמת גילם, כשנתיים וחצי לפני יציאתם לגמלאות, בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ואילו המעסיקה טענה כי העובדים פוטרו בשל עבירות משמעת חמורות שכללו התעמרות והתנהגות משפילה כלפי עובדים חדשים אצל המעסיקה. בית הדין סבור כי האירועים שאירעו עם העובד החדש, בהנחה שאכן התרחשו, לא היו סיבה מספקת ועניינית לפטר את העובדים בהתחשב בנסיבותיהם האישיות. נקבע כי לא הוכחה טענת המעסיקה בדבר שיטה שבה נהגו העובדים להתעמר בעובדים חדשים אצל המעסיקה. בנוסף בית הדין הגיע למסקנה שלא הוכחה סיבה שהצדיקה את פיטורי העובדים וזאת ביתר שאת לאור נסיבותיהם האישיות של העובדים- עובדים ותיקים ומוערכים, שלא היו לגביהם תלונות קודמות על עבירות משמעת, לא היו להם הפרות משמעת בעבר והם היו כשנתיים וחצי לפני פרישתם לפנסיה. זאת ועוד, צוין כי המעסיקה לא הרימה את הנטל הראייתי המוטל עליה להוכיח שהחלטה לפטר את העובדים לא הייתה נגועה בהפליה עקב גילם. המעסיקה הייתה מודעת לנסיבותיהם האישיות של העובדים- ותק, גיל ומועד גיל פרישה. בית הדין סבור כי המעסיקה הייתה צריכה לשקול את פיטורי עובדים בכובד ראש, וגילם היה צריך להיחשב כשיקול חיובי בעת קבלת ההחלטה האם יש הצדקה לפטר אותם. היעדר התייחסות לשיקול או התייחסות אליו כ"שיקול ניטרלי" הוא המכתים את ההחלטה בהפליה. לאור האמור נפסק לעובדים פיצוי בגין הפסד השתכרות ופיצוי לא ממוני בשל עגמת נפש כתוצאה מההפליה.

גם בעת סגירת עסק יש לערוך שימוע ולקבל היתר לפיטורי עובדת בהריון
סע"ש 26397-05-17, סשה קוגן נ' ג.מ אירוסול 2009 בע"מ. ניתן ביום 18.2.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

עובדת אשר הועסקה כמוכרת בחנות נעליים בקניון פוטרה בעקבות סגירה החנות בעת שהייתה בהריון. העובדת הגישה תביעה לתשלום פיצויי פיטורים וזכויות נוספות, לרבות פיצוי בגין פיטורים בהריון. לטענת העובדת היא פוטרה בהיותה בהריון, ללא שימוע, בשיחת טלפון, לא קיבלה מכתב פיטורים ואף לא קיבלה פיצויי פיטורים וזכויות אחרות. לטענת החברה, החנות נסגרה ללא התראה מראש, בהוראה של הנהלת הקניון, אשר מצאה שוכר חלופי לחנות. זאת ועוד, החברה טענה, כי במועד הפיטורים לא ידעה על כך שהעובדת בהריון. בית הדין סבר, כי אף שהחנות נסגרה היה על החברה לזמן את העובדת בצורה מסודרת לידע אותה על סגירת החנות, לערוך לה גמר חשבון ולשלם את זכויותיה. לכל הפחות, היה על החברה למסור לעובדת מכתב פיטורים. התביעה התקבלה, החברה נדרשה לשלם לעובדת פיצוי בגין רכיבים שונים, ביניהם פיצוי בגין היעדר שימוע וכן פיצוי על פי חוק עבודת נשים למרות שהעובדת לא הוכיחה שבחברה ידעו שהיא בהריון.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד מעיין קישלס
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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.