

חוזר

תשלום שכר לעובדים זרים ביום הבחירות

ביום 16.9.2019 פרסמה הממונה על חוק עובדים זרים חוזר בעניין תשלום שכר לעובדים זרים ביום הבחירות. להלן החוזר במלואו:

יום הבחירות הינו יום שבתון כקבוע בסעיף 10 לחוק-יסוד: הכנסת, זאת למעט שירותים ציבוריים שיפעלו כסדרם. נציין לעניין השירותים הציבוריים, כי ועדת הבחירות המרכזית קבעה את סוג השירותים וזמן הפעלתם בהתאם לסעיף 71א לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], תשכ"ט-1969, אולם אלו אינם רלוונטיים לענייננו.

המגבלה היחידה הקבועה לעניין תחולת השבתון, מתייחסת לוותק העובד במקום העבודה (סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת). עוד יודגש, כי אין בחקיקה דלעיל התנייה בין זכאות העובד לבחור או במימוש זכות זו (זאת, אגב, להבדיל מחוק הרשויות המקומיות (בחירות), התשכ"ה - 1965, אשר גם הוא אמנם אינו מבחין לעניין זה בין סוגי עבודות, סוגי עובדים או סוגי מעסיקים, אולם הוא חל רק אם הבחירות חלות בתחומה של רשות מקומית פלוגית).

משאין הבחנה בחוק בין הסוגים השונים של העובדים, הרי שלא ניתן לשלול קיומה של הזכות על העובדים הזרים.

לשאלות נוספות בנושא, ניתן לפנות בדואר אלקטרוני ליחידה הממונה על זכויות עובדים foreignr@labor.gov.il

סוגיות בדיני עבודה

זכאות לדמי אבטלה למי שצברה תקופת אכשרה במקום עבודה עיקרי, פוטרה ממנו ועבדה כחודש בלבד במקום עבודה חדש

התשובה חיובית. עובדת שכירה יכולה להתייצב מיד בלשכת התעסוקה כדורשת עבודה, משום שנתייחס למקום עבודתה העיקרי שממנו התפטרה

השאלה:

עובדת שכירה פוטרה בתחילת אוגוסט ויש לה תקופת אכשרה לדמי אבטלה. היא לא ניגשה לחתום בלשכת התעסוקה מאחר שמצאה מקום עבודה שבו עבדה למשך שלושה שבועות והפסיקה מרצונה. האם תוכל עכשיו להתחיל לחתום בלשכה כדי לקבל דמי אבטלה?

מערכת כל מס משיבה:

התשובה חיובית. עובדת שכירה יכולה להתייצב מיד בלשכת התעסוקה כדורשת עבודה, משום שנתייחס למקום עבודתה העיקרי שממנו התפטרה.

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" 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

חוזר

■ תשלום שכר לעובדים זרים ביום הבחירות

סוגיות בדיני עבודה

- זכאות לדמי אבטלה למי שצברה תקופת אכשרה במקום עבודה עיקרי, פוטרה ממנו ועבדה כחודש בלבד במקום עבודה חדש
- הגבלות על השעיית עובד
- גילום שווי הטבה אינו מהווה רכיב לפיצויי פיטורים

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

עובדת שכירה יכולה להתייצב מיד בלשכת התעסוקה כדורשת עבודה, משום שנתייחס למקום עבודתה העיקרי שממנו התפטרה.

הגבלות על השעיית עובד

עו"ד עינב כהן

חוקי העבודה החלים על כלל המשק אינם מציינים זכות למעביד להשעות עובד בשל הפרת משמעת או בשל כל סיבה אחרת. בפסיקה נקבע, כי "השעיה של עובד אינה דרך המלך ביחסי עובד מעביד, אלא כשהיא מעוגנת בחוק, בהסכם קיבוצי או בהסכם אינדיבידואלי. באופן רגיל הברירה בידי המעביד לפטר עובד או להעסיקו, ואין הוא רשאי ליצור באופן חד צדדי מעין מצב ביניים של "לא יום ולא לילה" ולהיות פטור מלשלם לעובד שכר, בתוך התקופה של מצב הביניים". הפסיקה הוסיפה וקבעה בצורה חד משמעית, כי מעביד אשר יכפה על עובדיו השעיה ללא סמכות הנובעת מהמקורות לעיל, יחוייב בתשלום שכר עבודה לעובד בגין תקופת ההשעיה (דב"ע שם/ 2-26 ל' גליקמן בע"מ נגד יעקב נוימן יד (1) 80).

גילום שווי הטבה אינו מהווה רכיב לפיצויי פיטורים

עו"ד עמוס הלפרין

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד 1964, קובעת מהם הרכיבים, אשר יש לכלול בחישוב פיצויי הפיטורים. רכיבים אלה הם: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה ותוספת מחלקתית או מקצועית. התקנות אינן מתייחסות לרכיבי שכר הניתנים בעין (כגון טלפון נייד או רכב צמוד), ובגינם נזקף שווי לצורך מס בתלוש השכר.

ככלל נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה כי: "הכנסה זקופה" אינה "שכר עבודה", אינה "הכנסה" בעין או בכח ואינה רכיב שכר, אותו יש להביא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים. טובות הנאה רבות אותן מקבל עובד, ואשר בגינם משתלם מס, אינם "רכיב" לענין חישוב פיצויי פיטורים מכח תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד- 1964 שהותקנו מכח סעי' 13 לחוק פיצויי פיטורים; מדובר לא רק בתשלומים המשולמים ישירות לעובד (כגון דמי נסיעה ודמי הבראה) אלא גם טובות הנאה אחרות שהעובד מקבל, והמעביד חייב במס בגינם (למשל אלה המנויות בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה). (דבע נב/19-3 מרקוס בן יפלא נגד פולגת תעשיות בע"מ, דינים ארצי לעבודה 1993 (1) 752; פדי כה (1) 489).

ראוי לציין כי פסק דין מאוחר יותר שניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה ביחס לרכיב "שווי כלכלה" קבע תוצאה שונה. בית הדין פסק כי לאור העובדה שסעיף 3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 מתיר תשלום חלק מן השכר באוכל או במשקאות המיועדים לצריכה במקום העבודה, ובתנאים מסוימים גם בדיוור, יש לכלול את רכיב הכלכלה ששולם לתובעים בחישוב פיצויי פיטורים, בהיותו חלק משכר היסוד שלהם. (דב"ע נד/ 3-125, בן-נון נ' אור שלום כפר ילדים ונוער בע"מ, דינים ארצי לעבודה 1995 (1) 1243; פדי כה (1) 334).

נושא רכיב שכר המשולם לשם גילום שווי הטבה, הוכרע בבג"צ 4838/03 קרן קיימת לישראל נגד בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, מיום 17.1.2005, שבו נקבע שגילום שווי הטבה אינו רכיב לחישוב גמלה. על בסיס הלכה זו נקבע בבתי הדין האזוריים לעבודה כי גילום שווי הטבה אינו רכיב אף לגבי פיצויי פיטורים (לדוגמא ר' תע"א 3036/09 אמנון הירש נ' אל"צ - אגודה שיתופית לצידוד חקלאי בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2011 (158) 1169).

הכותבים – עורכי דין במחלקת "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.

סיכום של דברים

חוקי העבודה החלים על כלל המשק אינם מציינים זכות למעביד להשעות עובד בשל הפרת משמעת או בשל כל סיבה אחרת.

סיכום של דברים

נושא רכיב שכר המשולם לשם גילום שווי הטבה, הוכרע בבג"צ 4838/03 קרן קיימת לישראל נגד בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, מיום 17.1.2005. שבו נקבע שגילום שווי הטבה אינו רכיב לחישוב גמלה. על בסיס הלכה זו נקבע בבתי הדין האזוריים לעבודה כי גילום שווי הטבה אינו רכיב אף לגבי פיצויי פיטורים.

תקצירי פסיקה חדשה

פיטורים בשל סכסוך משפחתי הינם פיטורים שלא כדין
סע"ש 2039-02-17, רויטל ברזילי נ' מטלפרס פתרונות חכמים בע"מ. ניתן ביום 02.07.19, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, על ידי כבוד השופט עידית איצקוביץ

העובדת עבדה בחברה אשר בבעלותו ובניהולו של גיסה ופוטר מהעבודתה לאחר שהתגלע סכסוך משפחתי. בשימוע לפני פיטורים טענה המעסיקה כי היא שוקלת את המשך העסקתה של העובדת בשל אי שביעות רצון מתפקודה וכך בשל אי התאמתה לצוות ולמנהליה. בנוסף טענה המעסיקה כי התפקיד אותו מבצעת העובדת כבר אינו נדרש לפעילותה ולמעשה הוא התייתר ובוטל. העובדת טענה כי פיטוריה אינם קשורים לאופן תפקודה, אלא לסכסוך המשפחתי שהתגלע. בית הדין קבע כי השיקולים שהביאו לפיטורי העובדת נכגמו בכך שהושפעו מהיחסים האישיים בין גיסה של העובדת לעובדת ומהסכסוך המשפחתי. כך שלמרות שמבחינה מהותית הייתה הצדקה לזמן את העובדת לשימוע לפני פיטורים, עצם ההחלטה לזמן את העובדת לשימוע במועד שבו זומנה מוכיחה כי ההחלטה אינה מנותקת מן הסכסוך המשפחתי. בית הדין קבע כי החלטות הקשורות ליחסי עבודה אינן צריכות להיות מושפעות מיחסים ומסכסוכים משפחתיים, אשר מהווים "שיקול זר" בכל הנוגע ליחסי עבודה. בית הדין קבע כי יש לחייב את המעסיקה בתשלום של 45,000 ש"ח בגין פיטורים שלא כדין.

פיטורי עובד מבוגר אינם אפליה אך הימנעות משקילת השפעת הפיטורים על העובד בזמן אמת, יכולה להוות פגם בשיקול הדעת המופעל בשימוע
סע"ש 34156-11-17 מריה קרסיוב נ' אלון פינטו. ניתן ביום 23.06.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופט דורון יפת

מנהל מוצר בחברת פיתוח פוטר בהגיעו לגיל 65 ולאחר כעשור של עבודה בחברה עקב הפסקת פעילות החברה ומעבר העבודה לחו"ל משיקולי צמצום. העובד ביקש לשקול מחדש את פיטוריו נוכח נסיבותיו האישיות וגילו וביקש לאפשר לו להמשיך לעבוד בחברה עד שיגיע לגיל פרישה חובה, אפילו בתפקיד חלופי. החברה נמנעה מלהשיב לבקשתו ולאחר כחודש מעת סיום היחסים בפועל, הואילה לשלוח לו תשובה לפיה בקשתו לא מתקבלת. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי העובד לא הופלה מחמת גילו, ההחלטה נקבעה על בסיס שיקולים עניינים ובהליך השימוע כל הדיון התמקד על כדאיות קו המוצרים בארץ אולם, נפל פגם בהליך השימוע והואיל ובשימוע נבחנו השיקולים השונים להעברת הפעילות לחו"ל מבלי לשקול באופן עצמאי משרות חלופיות לעובד. מנהל המעסיקה אף הודה כי לא חיפש בעצמו תפקיד חלופי אלא החיפוש נעשה ע"י אנשי מטה בחו"ל והוא לא היה שותף להם. עוד נקבע כי לא שולמו לעובד תשלומים בגין שעות נוספות שבוצעו וכי לא היה מדובר בעובד אשר חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליו. לפיכך נפסק לו פיצוי ע"ס 453,130 ש"ח, בהתאם לסך גובה התביעה אותה תבע העובד.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד אורן פריד ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: עידו דבס

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.