

חוזרים

קצובת הבראה – עדכון 2020

ביום 17.5.2020 פרסם משרד האוצר חוזר לעניין דמי הבראה. בהתאם לחוזר החל מיום 1.6.2020 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 429 ש"ח ליום.

הבהרות למי שנמצא בחל"ת בנוגע להמשך זכאות לדמי אבטלה

ביום 2.6.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר הבהרות למי שנמצא בחל"ת בנוגע להמשך זכאות לדמי אבטלה. להלן החוזר במלואו:

בימים האחרונים אנחנו מקבלים שאלות רבות ממקבלי דמי אבטלה שנמצאים בחל"ת, בנוגע להמשך זכאותם לדמי אבטלה. להלן הבהרות בנושא:

- החל"ת לא מסתיים בסוף מאי באופן אוטומטי - מי שנמצא בחל"ת, ימשיך לקבל דמי אבטלה בהתאם לימי הזכאות שנקבעו לו.
- המעסיק לא צריך לעדכן על המשך חל"ת - הארכנו את תקופת החל"ת באופן אוטומטי.
- מי שנגמרו לו ימי האבטלה לאחר 1.3.20, יוכל להמשיך לקבל דמי אבטלה עד 31.5.20 - נכון לעכשיו אין הארכה גם לחודש יוני. אם הממשלה והכנסת יאריכו את התקופה, אנו נעדכן על כך באתר.
- מי שהיה בחל"ת ופוטר ולא חזר לעבודה - יכול להמשיך לקבל דמי אבטלה כל עוד נותרו לו ימי אבטלה לתשלום.
- במקרה כזה, צריך לשלוח לנו את מכתב הפיטורים מהמעסיק, ולהמשיך להירשם בשירות התעסוקה (בהתאם להנחיות).
- עובדים שמוצאים לחל"ת מ-1.6.20 - תקנות לשעת חירום לא חלות עליהם.
- אם תקופת החל"ת היא 30 ימים לפחות, הם יוכלו להיות זכאים לדמי אבטלה, בהתאם לעמידתם בתנאי הזכאות.
- מי שחוזר לעבודה - צריך לדווח לנו על כך באתר.

הודעה למעסיקים: נדחה מועד הדיווח והתשלום של חודש מאי עבור עובדים בחל"ת עד ל- 15.7.2020

ביום 2.6.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין דחיית מועד דיווח. להלן ההודעה במלואה:

מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח של חודש מאי עבור עובדים בחל"ת נדחה מ-15.6.20 ל-15.7.20.

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

סוגיה דיני עבודה

צבירת זכויות בחופשה ללא תשלום

עו"ד מיטל דולב-בלט

בחוקי העבודה אין כל התייחסות להשלכותיה של תקופת חופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") לעניין צבירת וותק, בשל זכויות סוציאליות (יודגש כי מדובר בחל"ת מכוח הסכם אישי, ולא מכוח החוק).

בפסיקה נקבע, כי תקופת החל"ת אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעביד, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעסיק, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכו') והן לגבי העתיד (צבירת וותק לפיצויים, חופשה שנתית, הבראה וכו'). מכאן, שכיוון שתקופת החל"ת אינה בבחינת עבודה - היא אינה שוקלת לעניין צבירת זכויות, ואינה מצמיחה זכויות בצבירת הוותק (דב"ע מב/ 3-77 בהירי תמר נ' מדינת ישראל, פד"ע, יד 78).

מה במבזק

חוזרים

■ קצובת הבראה - עדכון 2020

■ הבהרות למי שנמצא בחל"ת בנוגע להמשך זכאות לדמי אבטלה

■ הודעה למעסיקים: נדחה מועד הדיווח והתשלום של חודש מאי עבור עובדים בחל"ת עד ל- 15.7.2020

סוגיה דיני עבודה

■ צבירת זכויות בחופשה ללא תשלום

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 2.6.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר הבהרות למי שנמצא בחל"ת בנוגע להמשך זכאות לדמי אבטלה.

סיכומם של דברים

ביום 2.6.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין דחיית מועד דיווח.

סיכומם של דברים

בחוקי העבודה אין כל התייחסות להשלכותיה של תקופת חופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") לעניין צבירת וותק, בשל זכויות סוציאליות (יודגש כי מדובר בחל"ת מכוח הסכם אישי, ולא מכוח החוק).

להלן ההתייחסות לצבירת הזכויות הסוציאליות בתקופת החל"ת. יודגש כי יש לבחון האם חל על העובד הסדר מיטיב הקובע אחרת:

חופשה

סעיף 3(ב) ו-3(ג) לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 קובע, כי צבירת חופשה לעובד תהיה בהתאם לימי עבודתו בפועל. כלומר תקופה של חל"ת, שבה עובד אינו מבצע עבודה בפועל, אינה צוברת זכאות לחופשה שנתית. עם זאת קובע הסעיף, כי אם התקיימו יחסי עובד-מעביד במהלך כל שנת העבודה, והעובד עבד במהלך השנה לפחות 200 ימי עבודה בפועל (לא כולל תקופת החל"ת) - יצבור העובד את מלוא הזכאות לחופשה שנתית באותה שנה. לעומת זאת, אם במהלך שנת העבודה עבד העובד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל, תחושב זכאותו לחופשה, בהתאם לנוסחה הקבועה בחוק: ימי עבודה בפועל במהלך השנה X זכאות מלאה לחופשה שנתית בהתאם לוותק העובד חלקי 200. אם התקיימו יחסי עובד-מעביד רק בחלק מן השנה, תחושב זכאותו של העובד לחופשה בהתאמה ל-240 ימים.

לעניין "ימי עבודה בפועל" יודגש, כי בפסיקה נקבע, שימי מחלה בגינם מקבל העובד תשלום (כלומר דמי מחלה) צוברים זכויות לחופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל. 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 נ' אלביט מערכות תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ, מיום 29.11.2012).

מחלה

סעיף 4(ד) לחוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976 קובע, בין היתר, כי כל הפסקה בעבודה, שבעדה זכאי העובד לשכר, או לתשלום אחר שדינו כדין שכר, יראו אותה כתקופת עבודה, לצורך חישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה.

תקנה 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976 קובעת תקופות היעדרות, נוסף על אלה הקבועות בחוק, אשר גם בהן צובר העובד ימי מחלה (מדובר בתקופות היעדרות כגון: ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד; חופשת לידה על פי חוק עבודת נשים וכו').

בחוק או בתקנות אין כל התייחסות לתקופת היעדרות עקב חל"ת, ולכן לא צובר העובד ימי מחלה בזמן שהוא שוהה בחל"ת.

הבראה

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה, אשר חל על כל העובדים והמעסיקים במשק קובע מפורשות, כי לקביעת תקופת הזכאות לדמי הבראה לא תובא בחישוב היעדרות בשל חל"ת.

פיצוי פיטורים

תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 קובעת, כי מתוך תקופה של חל"ת, יובאו 14 יום כוותק לצורך חישוב פיצויי פיטורים. כלומר, בכל שנת עבודה, רק שבועיים מסך כל החל"ת, שבה שהה העובד באותה שנה, ייחשבו כוותק לצורך חישוב הפיצויים.

הפקדות לגמל

במסגרת חוקי העבודה, אין חובת הפקדה לקופת גמל, לביטוח מנהלים או לקרן השתלמות בתקופה של חל"ת, אלא אם כן חל על הצדדים הסדר מיטיב, כגון: הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג הקיים במקום העבודה.

דמי ביטוח לאומי

תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971 קובעת, כי בתקופת החודשיים הראשונים של החל"ת, מחויב המעסיק לשלם דמי ביטוח לאומי, בשיעור של 6.57% משכר המינימום (נכון לינואר 2015), בעבור העובד, וכאשר העובד שב מן החל"ת - זכאי המעסיק לקזז את התשלום משכרו.

כאשר תקופת החל"ת עולה על חודשיים רצופים, והעובד אינו עובד במקום עבודה אחר ואינו עצמאי מחויב העובד עצמו לשלם את דמי הביטוח הלאומי, בעד יתרת התקופה העולה על חודשיים.

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.

תקצירי פסיקה חדשה



תנאי להכרה בזכאותו של עובד שאשתו ילדה לחופשת לידה הוא שאשתו תעבוד בפועל בזמן זכאותו לגמלה

ב"ל 52060-04-18, עיסא פראג' נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 22.10.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופט מירון שוורץ

עובד שאשתו ילדה הגיש תביעה כנגד המוסד לביטוח לאומי וטען לזכאות לדמי לידה, לתקופה שהחלה בתום ששת השבועות הראשונים שלאחר לידת בתו, בזמן שרעייתו, מורה במקצועה שהתה באותה התקופה בחופשת הקיץ. בית הדין דחה את התביעה וקבע, כי תנאי להכרה בזכאותו של עובד שאשתו ילדה, לחופשת לידה, הוא שאשתו תעבוד בפועל ואין די בקיום יחסי עובד ומעסיק ללא ביצוע עבודה כלשהי עת האישה נשארת בביתה, יחד עם בעלה.

עובד חויב בתשלום הפיצוי המוסכם עבור השתתפותו בקורס הכשרה כאשר הפר התחייבותו לעבוד 10 חודשים לאחר הכשרתו

ד"מ 16046-09-17, בן-בטחון (1989) בע"מ נ' בנימין משולם. ניתן ביום 15.1.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת כרמית פלד

העובד חתם על חוזה העסקה עם המעסיקה במטרה לעבוד כמאבטח ובהתאם לחוזה התחייב כי יעבור קורס הכשרה וזאת לצורך הכשרתו כמאבטח מוסדות חינוך. העובד השתתף בקורס אשר מומן על ידי המעסיקה אשר נמשך שישה ימים ובפועל, כאמור, לא התחיל העובד לעבוד בחברה לאחר סיום הקורס. המעסיקה טענה כי העובד סיים את קורס ההכשרה וקיבל תעודה אשר אפשרה לו לעבוד כמאבטח במוסדות חינוך וכי חתם מרצונו ותוך הבנה מלאה על חוזה העסקה אשר מציין כי העובד מחויב לשלם למעסיקה פיצוי בגין קורס ההכשרה, בגובה הפיצוי המוסכם, ככל שלא יסיים את הקורס או ככל שיפר את התחייבותו לעבוד בחברה 10 חודשים לאחר מועד סיום הקורס. העובד טען מנגד כי הוא הוכשל בקורס ההכשרה ועל כן לא סיים אותו הלכה למעשה ולא קיבל לידו כל תעודה. בית הדין קבע כי יש ליתן תוקף לתניית החזר דמי הכשרה בחוזה העסקה ושוכנע כי העובד עבר בפועל את קורס ההכשרה וסיים אותו, באופן שהקנה לו אפשרות לעבוד כמאבטח ואף הוצעו לו הצעות בחברות אחרות. נקבע כי יש לחייב את העובד בתשלום הפיצוי המוסכם על סך 4500 ₪ עבור השתתפותו בקורס הכשרה בנסיבות בהן הפר את התחייבותו לעבוד במשך עשרה חודשים אצל המעסיקה לאחר סיום קורס ההכשרה.

האם קיימת חובת שימוע כשהעסק בקשיים כלכליים?

סע"ש 15607-09-17, רונית חדד נ' מוביקס פתרונות סלולריים בע"מ. ניתן ביום 06-08-2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת שגית דרוקר

מנהלת חשבונות בחברה עבדה לאורך שנים בהיקף משרה משתנה כאשר בסוף שנת 2016 נסגרה החברה עקב קשיים כלכליים. טרם הסגירה, בשנת 2016, הודיעה החברה לעובדים כי בשל צמצומים הם יוצאים לחלית של חודש ימים או לחלופין יפוטרו. העובדת פוטרה ולאחר כחודש חתמו הצדדים על חוזה העסקה חדש לפיו העובדת תעבוד בהיקף של חצי משרה. בסוף שנת 2016 הוחלט לסיים את הפעילות בחברה והעובדת פוטרה. בעקבות כך העובדת תבעה את החברה בטענה לחוסר תום לב והתנהלות הנוגדת את הסכמות הצדדים להמשך העסקה וכן כי הפיטורים נעשו ללא קיום שימוע. נקבע כי מדובר בעובדת בכירה אשר ידעה את המצב הכלכלי בו מצויה החברה, זומנה לשיבות ועסקה בהוצאות והכנסות החברה, ידעה כי בעלי המניות מכניסים כספים מכיסם לחברה ופיטוריה נעשו משיקולים עניינים וללא קשר לתפקודה בחברה. כמו כן, לאור סגירת פעילות החברה, אף אם היה מתקיים שימוע, לא היה בכך כדי לגרוע מפיטורים ועל כן, אין כל הצדקה בנסיבות אלה לפצות את העובדת בפיצוי כספי בגין שימוע.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד מעיין קישלס, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד ג'ולייט אליהו

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.