

דברי הסבר

הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011

עו"ד מיטל דולב-בלם

ביום 5.3.2023 פורסמה ברשומות הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "ההודעה").

ביוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק"). במסגרת החוק, בין היתר, מוסמך מפקח עבודה בכיר להטיל עיצום כספי על מעסיק בשל הפרת חוקי העבודה המנויים בתוספת השנייה לחוק. גובה העיצום לגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית – מחצית מסכום העיצום כפי שיפורט להלן.

החוק קובע שלוש דרגות של עיצומים המוטלים בהתאמה להפרה שבוצעה.

במסגרת ההודעה עודכנו סכומי העיצום הכספי כמפורט להלן:

1. דרגה 1 - בגין הפרה של אחת ההוראות המנויות בחלק א' לתוספת השנייה לחוק (כגון ניהול פנקס חופשה ופנקס שעות עבודה) – 5,500 ש"ח (במקום 5,220 ש"ח).
2. דרגה 2 - בגין הפרה של אחת ההוראות המנויות בחלק ב' לתוספת השנייה לחוק (כגון מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה, מסירת תלוש שכר ומתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד) - 21,990 ש"ח (במקום 20,890 ש"ח).
3. דרגה 3 - בגין הפרה של אחת ההוראות המנויות בחלק ג' לתוספת השנייה לחוק (כגון תשלום שכר מינימום ותשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה) – 38,480 ש"ח (במקום 36,560 ש"ח).

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.

סוגיה דיני עבודה

בתקופה של חופשה ללא תשלום, מוקפאת גם זכותו של עובד לקבלת דמי מחלה

עו"ד עמוס הלפרין

בפסיקה נקבע, כי תקופה של חופשה ללא תשלום (להלן: 'חל"ת') אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעביד, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעביד, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכיו') והן לגבי העתיד (חופשה שנתית, הבראה וכיו') (דב"ע מב/ 3-77 בהירי תמר נ' מדינת ישראל, פד"ע, יד 78).

חוק דמי מחלה, התשל"ו 1976 מסדיר את זכותו של עובד לקבלת תשלום 'חלף שכר' בגין היעדרותו עקב מצב רפואי לקוי. בחל"ת ממילא אין המעסיק מחויב בתשלום שכר, ואין חובת התייצבות לעבודה ועל כן עובד שחלה בתקופה זו, לא יהיה זכאי לדמי מחלה.

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.

מה במבזק

דברי הסבר

■ הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011

סוגיה דיני עבודה

■ בתקופה של חופשה ללא תשלום, מוקפאת גם זכותו של עובד לקבלת דמי מחלה

מאמר

■ אני מרוויח 30 אלף ₪ בחודש, האם כדאי לי להפקיד השתלמות על כל השכר?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 5.3.2023 פורסמה ברשומות הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.

סיכומם של דברים

בחופשה ללא תשלום ממילא אין המעסיק מחויב בתשלום שכר, ואין חובת התייצבות לעבודה ועל כן עובד שחלה בתקופה זו, לא יהיה זכאי לדמי מחלה.

מאמר

אני מרוויח 30 אלף ₪ בחודש, האם כדאי לי להפקיד לקרן השתלמות על כל השכר?

נדב טסלר

המעסיק מאפשר לכם לבחור, האם תגדילו את ההפקדה לקרן ההשתלמות או לתיק ההשקעות שלכם?

שכירים שמפקידים להם לקרן השתלמות זוכים להטבה גדולה מהמעסיק, בניגוד להטבות אחרות שמקבלים כמו רכב, טלפון או סיבוס. הפקדת המעסיק לקרן השתלמות לא מגולמת בשכר והעובד לא משלם עליה מס הכנסה וביטוח לאומי. בנוסף הפקדה לקרן השתלמות עד התקרה המוטבת, פטורה ממס רווח הון במועד המשיכה.

כעת נבחן את האפשרות שעומדת בפני העובדים השכירים להפקיד לקרן השתלמות סכומים מעבר לתקרה המוטבת.

במקומות עבודה רבים נהוג לקטוס את ההפקדה לקרן ההשתלמות כאשר השכר עולה על 15,712 ₪ בחודש מכיוון שהפקדה מעבר לשכר זה חייבת בזקיפת מס במועד ההפקדה ותשלמו עליה מס הכנסה וביטוח לאומי, בנוסף הרווחים על ההפקדה מעבר לתקרה יהיו חייבים במס רווחי הון במועד המשיכה.

המשמעות של זקיפת מס היא שעל הפקדת המעסיק לקרן ההשתלמות העולה על 1,178 ₪ בחודש תשלמו מס הכנסה וביטוח לאומי בתלוש השכר. ברמת שכר של 30,000 ₪, תשלמו על ההפקדה הנוספת כ- 550 ₪ מס.

בנוסף, על הכספים שאתה ומעסיקך תפקידו מעבר לשכר של 15,712 ₪ תשלמו במועד המשיכה מס רווחי הון בשיעור של 25% בדומה להשקעות אחרות בשוק ההון.

ישנם מעסיקים שמאפשרים לעובד לבחור: האם להפקיד לקרן ההשתלמות מעבר לתקרה המוטבת או לקבל את השווי הכספי בברוטו בתלוש השכר.

המשמעות של ההחלטה היא שחלק העובד יעמוד על 2.5% מהתקרה ולא ירד לך מעבר מהנטו והפקדת המעסיק תעמוד על 7.5% מהתקרה וכל היתרה תשולם לך כחלק מהברוטו.

כלומר אתה והמעסיק תפקידו 10% מ- 15,712 ש"ח ולא ממלוא השכר כמו בדוגמה שלנו – 30,000 ש"ח

מה עדיף? האם כדאי לקבל את ההפקדה העודפת לקרן ההשתלמות או לתלוש השכר?

אם תבחר לקבל את הכספים בתלוש השכר הנטו שלך יהיה גבוה יותר וזאת מכיוון שחלק העובד גובה 357 ₪ לא ירד מהשכר.

כעת תקבל לחשבון הבנק שלך עוד כ- 1,000 ₪ בכל חודש. במידה שאתה "משקיע מתוחכם" שנוהג להשקיע את יתרת ההון העודף שלו בחכמה כנראה שכדאי לך לקבל את הכספים בתלוש, אם אתה משקיע את הכספים באמצעות תיק השקעות תחסוך בדמי ניהול על הצבירה ובפדיון של הכספים מתיק ההשקעות תשלם מס רווחי הון באותו השיעור כמו יתר החוסכים בקרן ההשתלמות.

אך אם אתה חוסך בתחילת הדרך שלא נוהג לחסוך את הכספים העודפים שלו יתכן שכדאי לך להפנות את ההפקדה הנוספת לקרן ההשתלמות. בצורה הזאת הכספים יגיעו בוודאות לחיסכון בכל חודש, הצבירה שלך תגדל בצורה מהירה יותר ובעתיד במידה שתהיה מעוניין בכך הצבירה שלך תהיה גבוהה יותר לצורך קבלת הלוואה מקרן ההשתלמות.

נדב טסלר, מתכנן פרישה, סמנכ"ל מקצועי בקוואליטי שירותים פיננסים, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה

סיכום של דברים

המעסיק מאפשר לכם לבחור, האם תגדילו את ההפקדה לקרן ההשתלמות או לתיק ההשקעות שלכם?

תקצירי פסיקה חדשה

חוב מעסיק בהעלאת שכר בעקבות אי דיוק בניסוח חוזה העבודה
ד"מ 29164-10-21, גיא שרמן-טרנדי טויס וגאדג'טים. ניתן ביום 27.09.22, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, בפני כבוד הרשם בנימין טואף

עובד הועסק במשך כשנה וחצי אצל המעסיקה. בפועל עבד כ-11 חודשים ובשאר הזמן שהה בחופשה ללא תשלום. בין העובד למעסיקה התעוררה מחלוקת בדבר נסיבות סיום היחסים וההודעה המוקדמת וזכותו להעלאת שכר בהתאם להסכם העבודה שלו. העובד זומן לשימוע בעקבות השימוע הודיע העובד על התפטרותו. העובד עבד רק 8 ימים מתוך ההודעה המוקדמת ובעקבות מחלוקת עם המעסיקה לא שב יותר לעבודתו. העובד טען כי הוא סולק בבושת פנים ממשרדי המעסיקה ולכן על המעסיקה לשלם לו את מלוא ההודעה המוקדמת. בנוסף דרש העובד הפרשי שכר בגין התחייבות המעסיקה להעלות את שכרו לאחר שנה בהתאם לחוזה העבודה וכי הכוונה בחוזה היא לשנה קלנדרית. המעסיקה טענה שהעובד התפטר ללא מתן הודעה מוקדמת. לעניין העלאת שכר טענה המעסיקה כי העובד עבד בפועל פחות משנה ולכן אין לו זכות לקבל את העלאת השכר. לטענתה יש לפרש את ההסכם כי כוונתה היתה שהעובד ישלים 12 חודשי עבודה בפועל. בית הדין קבע כי מאחר והעובד עבד בסה"כ 8 ימים מתוך ההודעה המוקדמת, המעסיקה יכולה לנכות לו אי מתן הודעה מוקדמת משכרו החודשי. לעניין הפרשי השכר הנובעים מהסכם העבודה כי בהתאם לשלשון ההסכם, נקבע בפשטות ש"לאחר השנה הראשונה תשלם החברה לעובד/ת משכורת חודשית בסך של 12,000 ₪ ברוטו". בית הדין ציין כי הסעיף בחוזה אינו אומר "לאחר 12 חודשי עבודה", או "לאחר שנת עבודה" והעדיף את פרשנות העובד להסכם.

עובדת שפוטרה תוך 13 ימים, לאחר שעזבה מקום עבודה אחר, לא תהיה זכאית לפיצויי הסתמכות

ד"מ 31347-06-20, מיכל מאיר נ' קיור יופי ואופנה בע"מ בע"מ. ניתן ביום 7.1.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת קארין ליבר-לוי

עובדת אשר הועסקה כמנהלת וקוסמטיקאית במשך 13 ימים, הגישה תביעה לקבלת פיצויי הסתמכות כי עזבה מקום עבודה אחר וכן לפיצוי בשל התנהלות המעסיקה בתקופת העבודה וסיומה. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק, כי אופן סיום העסקה לא עמד בתנאים הנדרשים לכך בפסיקה. לעניין פיצויי ההסתמכות בית הדין ציין, כי כל מי שמתחיל עבודה חדשה לוקח סיכון. הדברים עשויים להסתדר לטובה ועשויים שלא. בנסיבות הללו, אין מקום לפסוק פיצוי כלשהו לעובדת בטענה, כי הסתמכה על מקום העבודה שהתקבלה אליו. מכל מקום אף לפי גרסתה בסופו של דבר פוטרה ממקום העבודה בו עבדה לפני שהגיעה לעבוד אצל המעסיקה. בנוסף, אין חובה להעסיק לפרק זמן מינימלי ככל שקיימת הצדקה מטעם המעסיק לסיים את העסקה. מאחר והייתה התלהמות במקום העבודה שהמעסיקה לא הצליחה להרגיעה ונדרשה לטפל בה, החלטה לסיים את העסקת העובדת מצויה בתחום הסבירות ובמסגרת הפרורוגטיבה הניהולית של המעסיקה. התביעה התקבלה בחלקה הקטן ונקבע שהמעסיקה תשלם לעובדת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 4,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות ועו"ד מעיין קישלס

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



עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il