

דברי הסבר

תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) (תיקון), התשע"ט-2019

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 30.5.2019 פורסמו ברשומות תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) (תיקון), התשע"ט-2019 (להלן: "תיקון להוראת השעה"). להלן עיקרי התיקון להוראת השעה בהתייחס לפיצוי בגין תשלום שכר עבודה:

תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), התשל"ג-1973 (להלן: "התקנות") מסדירות את תשלום הפיצויים בעד נזק עקיף ומגדירות מהו שוויו של נזק עקיף. בהתאם להוראת השעה, כאשר נגרם נזק כתוצאה מנזק מלחמה, מחמת אי אפשרות לנצל נכסים או מחמת הפסקת פעילות, לרבות נזק שנגרם בשל תשלום שכר עבודה, ניזוק זכאי לפיצויים לפי אחד מהמסלולים הקבועים בתקנות: מסלול שכר עבודה או מסלול מחזוריים, לפי בחירתו.

התיקון להוראת השעה מאריך את הסדר מתן הפיצוי למעסיקים לאור המצב הביטחוני במקום עד ה- 30.4.2019 עד ליום 31.12.2019.

כמו כן, שונתה הגדרת "שכר העבודה היומיומי" ו"שכר יום עבודה של העובד" והיא תהא שלושת החודשים שקדמו ליום היעדרות בשל המצב הביטחוני.

תחילת התיקון להוראת השעה הנה מיום 1.5.2019.

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.

חוזרים

קצובת הבראה במגזר ציבורי - עדכון 2019

ביום 9.5.2019, פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין עדכון קצובת הבראה לשנת 2019. בהתאם לחוזר, החל מיום 1.6.2019 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 432 ש"ח ליום.

ארכה להגשת תביעות לפיצויים במסלול שכר לימי היעדרות בשנת 2018

ביום 28.5.2019 פרסמה רשות המיסים הודעה על מתן ארכה להגשת תביעות לפיצויים במסלול שכר בגין ימי היעדרות בשנת 2018, וזאת בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ט-2019, עד ליום ראשון, כ"ז בסיון תשע"ט 30.6.2019.

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

מה במבזק

דברי הסבר

- תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ט-2019

חוזרים

- קצובת הבראה במגזר ציבורי - עדכון 2019
- ארכה להגשת תביעות לפיצויים במסלול שכר לימי היעדרות בשנת 2018

מאמר

- חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 9.5.2019 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר לפיו החל מיום 1.6.2019 התשלום ליום הבראה יהיה 432 ש"ח.

סיכומם של דברים

ביום 28.5.2019 פרסמה רשות המיסים הודעה על מתן ארכה להגשת תביעות לפיצויים במסלול שכר בגין ימי היעדרות בשנת 2018.



חג השבועות – שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב כשעה נוספת.

לגבי תקופה של מעל 10 ימי היעדרות- יהיה הנזק החלק היחסי משכר העבודה היומי שיחסו לכלל שכר העבודה היומי הוא כיחס מספר השעות שבהן לא עבד העובד לסך כל שעות העבודה הרגילות ביום של אותו עובד והכל ובלבד שמספר השעות שבהם לא עבד העובד גבוה משעה אחת.

במקומות עבודה שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957(*), נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים קובע צו ההרחבה, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. עוד קובע צו ההרחבה, כי במקומות עבודה שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים הקיימים במשק, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה אשר במשך שנים עבדו בו לדוגמה ארבע או חמש שעות בערבי חג, תהפוך זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולחלק מתנאי העבודה בחוזה האישי של כל עובד ועובד.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

עובד חודשי – צו ההרחבה - הסכם מסגרת (קיצור שבוע העבודה ל-43 שעות) מיום 1.7.2000, קובע, כי עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. עוד קובע הצו, כי עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג. משמעות הדבר היא, שהעובד יהיה זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים.

סיכום של דברים

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**. להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג.

העיקרון הוא שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, יהיה זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש. אין הבחנה בצו לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית. **עובד שעתי ויומי** - החל מ-1.7.2000, יום תחילתו של צו ההרחבה כאמור, חלה חובת תשלום ימי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעסיקים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות). יודגש, כי מעסיקים הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לנהוג על-פי ההוראה המיטיבה.

הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כי דין עבודה במנוחה השבועית. סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע: כי "הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...:ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

שילוב שתי ההוראות קובע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). יודגש, כי אם חל על העובד ועל המעסיק הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בשיעור הגמול הגבוה, כאמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בפסק הדין ע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) קבע בית הדין לעבודה, כי אם העובד עובד בחג שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים. דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (קרי, שה"כ גמול של 250%).

(* תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

הכותבת – עורכת דין "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



עובד שפוטר כי התעקש לקבל הסבר על ניכוי תשלום יתר משכר, פוטר שלא כדין ויזכה לפיצוי בגובה 2 משכורות

סע"ש 19565-09-16, עידן זוסמן נ' איסתא ישראל בע"מ. ניתן ביום 5.11.18, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י אב"ד כבוד השופטת עידית איצקוביץ

העובד עבד כסוכן נסיעות בחברת תיירות. בעקבות מחלוקת לעניין ניכוי תשלום יתר מעמלות שקיבל העובד והתנהלות שגרמה נזקים למעסיקה, פוטר העובד. העובד תבע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין וכן תבע בגין ניכויים שנעשו מפיצויי הפיטורים אשר נעשו שלא כדין לטענתו. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע לעניין פיטורים שלא כדין כי היתה זכות לגיטימית לעובד לקבל ייעוץ בטרם יחזיר שכר שהוא קיבל עקב טעות לה טענה המעסיקה. נקבע כי המעסיקה פירשה את התעקשות העובד לברר את הקיזוז משכרו כ"חוסר שיתוף פעולה" ובכך נפל פגם בהליך הפיטורים, פגם אשר מצדיק חיוב המעסיקה בפיצוי בגובה שתי משכורות. לעניין ניכוי כספים מפיצויי הפיטורים בגין טעות בתשלום לעובד, נדחתה טענת העובד הואיל והעובד הבין כי שולמו לו עמלות ביתר אך לא השתכנע לגבי נכונות הסכום. בית הדין קבע כי מדובר בסכומים ששולמו לעובד ביתר עקב טעות והעובד לא הביא חישובים נגדיים ומשלא עשה כן הרי שסכום אותו ניתנה המעסיקה שיקף נכונה את ששולם ביתר.

אין לבצע שימוע לפני פיטורין ביום הזימון לשימוע

סע"ש 10512-12-16, זיוה גורן נ' סטודיו קרמיקה ואח'. ניתן ביום 19.11.18, בבית הדין האזורי לעבודה, על ידי כבוד השופטת מיכל דבינר

העובדת הועסקה במשך כתשע שנים בחברת סטודיו קרמיקה בע"מ. העובדת תבעה בגין רכיבים לגמל ולפיצויים שלא שולמו לה, בגין שעות נוספות גלובליות ובנוסף פרויקטים. כמו כן תבעה בגין ליקויים בהליך השימוע שנערך לה. העובדת זומנה לשימוע ביום בו היא פוטרה, לא ניתנה לעובדת שהות להתכונן לשימוע, בזימון העובדת לשימוע לא פורטו הסיבות העיקריות לפיטוריה. כמו כן לא נערך פרוטוקול שימוע כדין. בית הדין פסק כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות מהווה תוספת אמיתית ואינו רכיב לגמל. לעניין רכיב "בנוסף פרויקטים" נקבע כי מדובר בתוספת אמיתית אך היא חלק מהרכיבים לגמל על פי תקנה 9 לחוק פיצויי פיטורים. לעניין השימוע, בית הדין קבע כי השימוע נועד להשיג שתי מטרות עיקריות: האחת - לאפשר לעובדת להתגונן בפני טענות כנגדה ובפני הכוונה לפטרה והשנייה - לפעול בתום לב, תוך שמירה על כבוד העובדת בהליך הפיטורים. שתי המטרות לא התקיימו במקרה הנדון, על כן נפסק לעובדת פיצוי בסך 30,000 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד רן בינות
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

ביצוע גרפי: עידו דבס

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.