

חוזרים

עדכון בנוגע למענק למובטלים

ביום 29.10.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מענק למובטלים. להלן ההודעה במלואה:

בימים האחרונים אנחנו מקבלים פניות רבות בנוגע למענק למובטלים: מענק למובטל שחזר לעבודה, מענק למובטל בעיר אדומה ומענק למי שחזר לעבוד בשכר נמוך.

נכון להיום מדובר בהצעות חוק שעדיין לא אושרו בכנסת, ולכן אין טעם לפנות למוקד השירות שלנו בנושא הזה.

כשהחוק יאושר, אנחנו נדאג לפרסם את כל המידע באתר שלנו, בפייסבוק ובערוץ הטלגרם.

יו"ר ההסתדרות לרה"מ ולשר האוצר: למצוא פתרון שיסדיר תשלום ימי הבידוד של העובדים

ביום 1.11.2020 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לעניין הסדרת ימי הבידוד. להלן ההודעה במלואה:

יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד, העביר לפני זמן קצר מכתב לראש הממשלה בנימין נתניהו ולשר האוצר ישראל כץ, בדרישה למצוא פתרון מיידי בתוך שבעה ימים, להסדרת התשלום לעובדים שנדרשו להיכנס לבידוד, בשל מגיפת הקורונה, ובכך להיעדר ממקום עבודתם. "על פי פסיקת בג"ץ, החל מ-29.10.20, לא קיים כל הסדר בנוגע לתשלום ימי הבידוד של העובדים במשק הישראלי", כתב יו"ר ההסתדרות לראש הממשלה ולשר האוצר. "מדובר בהפקרת ציבור העובדים לאובדן פרנסה בגין ימי הבידוד. לא ייתכן שבמהלכה של מגיפה עולמית, נותר ציבור העובדים ללא פתרון לסוגיה כה אקוטית". "בהיעדר הסדרה, ההסתדרות שומרת על זכותה לנקוט בכל האמצעים החוקיים העומדים לרשותה", כתב יו"ר ההסתדרות בר-דוד, לראש הממשלה נתניהו ולשר האוצר כץ. "לא אתן יד להפקרתם ולפגיעה בשכרם של כלל העובדים השכירים במדינת ישראל".

סוגיות בדיני עבודה

דינם של פיצויי פיטורים בעקבות חזרה לעבודה בטרם חלפו 6 חודשים

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963 קובע, כי **יראו רציפות בעבודה לעניין פיצויי פיטורים, אפילו חלה בה הפסקה** ארעית ללא ניתוק יחסי עובד ומעסיק או הפסקה תוך ניתוק יחסי עובד ומעסיק שאינה עולה על שישה חודשים (1).

המדובר בהוראת חוק ייחודית המקנה לעובד רצף של זכות בתקופות של נתק ביחסי עובד ומעסיק, אשר אין לה מקבילה, לעניין זכויות אחרות מכוח חוקי המגן (כגון חופשה, הבראה, מחלה וכיו"ב) ולהבדיל מעיקרון רצף הזכויות החל בעת חילופי מעסיקים על כל זכויות העובד.

במקרים בהם נותקו יחסי עובד ומעסיק לתקופה בת פחות משישה חודשים (*), קיים כאמור רצף בין תקופת העבודה הראשונה לתקופת העבודה השנייה לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים. דהיינו, עובד אשר לא קיבל פיצויי פיטורים בגין תקופת העבודה הראשונה, יהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטורים בגינה, אם בתום תקופת עבודתו השנייה יסיים לעבוד בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים. הפיצויים יחושבו בהתאם לשכרו האחרון ובכפוף לחריגים והכללים המנויים בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב פיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד 1964(2).

עובד אשר קיבל פיצויי פיטורים בתום תקופת עבודתו הראשונה, וחזר לעבודה בטרם חלפו 6 חודשים מסיום יחסי עובד ומעסיק, יהיה אף הוא זכאי בתום תקופת העבודה השנייה, אם יסיים בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים מלאים, לפיצויי פיטורים עפ"י שכרו האחרון, בגין כל תקופת עבודתו כולל תקופת העבודה הראשונה. במקרים כאלו, הפיצויים אשר שולמו לעובד בעת הפסקת עבודתו בתום תקופת העבודה הראשונה, עשויים להחשב כמענק על חשבון פיצויי פיטורים

מה במבזק

חוזרים

■ עדכון בנוגע למענק למובטלים

■ יו"ר ההסתדרות לרה"מ ולשר האוצר: למצוא פתרון שיסדיר תשלום ימי הבידוד של העובדים

סוגיות בדיני עבודה

■ דינם של פיצויי פיטורים בעקבות חזרה לעבודה בטרם חלפו 6 חודשים

■ זכאות עובד לשכר בהיעדרותו בתקופת ההודעה מוקדמת

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 1.11.2020 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לעניין הסדרת ימי הבידוד.

סיכום של דברים

סעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963 קובע, כי יראו רציפות בעבודה לעניין פיצויי פיטורים, אפילו חלה בה הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עובד ומעסיק או הפסקה תוך ניתוק יחסי עובד ומעסיק שאינה עולה על שישה חודשים.

שישולמו לעובד עם תום התקופה השנייה לעבודתו(3).

שאלת הפיצויים הפטורים ממס

תקופה קצרה של ניתוק יחסי עבודה היא בעלת משמעות גם בצד המיסוי של פיצויי הפטורים. כידוע, כספי פיצויי הפטורים, עשויים להיות פטורים ממס, חלקם או כולם, מכוח סעיף 9(א7) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א 1961. תנאי למימוש הפטור הנו תקופת ניתוק ארוכה של יחסי עובד ומעביד, אשר תצביע על פרישה מוחלטת.

במקרים בהם הניתוק ביחסי העבודה הוא קצר, נתונה לרשות המיסים סמכות לראות בפרישה פרישה נחזית ולא אמיתית, ואז פיצויי הפטורים יהיו חייבים במס, כהכנסת עבודה. בהתאם לחוזר רשות המיסים מיום 31/08/2004 (4), אשר לא עודכן לאחר תיקון החוק, נדרשת תקופת ניתוק של 3 חודשים לפחות ביחסי העבודה. כמו כן, מודגש בחוזר כי לפקיד השומה הסמכות לבחון בכל מקרה לגופו אם מדובר בפרישה אמיתית, זאת, גם במקרים בהם הניתוק עלה על 3 חודשים ואף יותר.

לעניין נטל הוכחת הרציפות בעבודה, קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי על המעסיק רובץ נטל ההוכחה שאכן הייתה הפסקה, ואם הוכח כך עובר נטל ההוכחה לעובד, ועליו להוכיח שהניתוק בא במסגרת בתנאים שנקבעו בסעיף 9(2) לחוק (5).

(1) ביום 31.12.2009 פורסם ברשומות חוק פיצויי פטורים (תיקון מס' 25), התש"ע-2009, לפיו הוארכה תקופת הנתק לצורך רציפות בעבודה לעניין זכאות לפיצויי פטורים משלושה חודשים לשישה חודשים. עם זאת, לא פורסמו כל הנחיות חדשות לעניין זה בהקשר למיסוי מענק הפרישה.

(2) לטבלת חישוב פיצויים בהתאם לסוג העובד ובהתאם לאופן העסקתו – לחץ כאן.

(3) לענין זה ר' ע"ע (ארצי) 1489/04, עע (ארצי) 1479/04 עזבון המנוח מוסא חליל בסה ואח' - מלון סנט ג'ורג' (25.9.2006) וכן - עע (ארצי) 17706/07/11 ג'אלב אבו גוש נגד הרפובליקה האיטלקית - הקונסוליה האיטלקית בירושלים, דינים ארצי לעבודה 2014 (36) 708 (20/02/2014).

(4) לחוזר במלואו – לחץ כאן

(5) דבע נא/158-3 תחנת דלק בת-ים בע"מ נגד רפי מגלאשווילי, דינים ארצי לעבודה 1992 (1) 129; וכן ראה סעש 5201-01-14 ראפת מסארווה, נגד איזולטי-מונופורם איטום (1985) בע"מ, דינים אזורים לעבודה 2015 (162) 368.

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.

זכאות עובד לשכר בהיעדרותו בתקופת ההודעה מוקדמת

מאת: עו"ד אילנית מילוא

בפרק הזמן שבין מתן ההודעה המוקדמת, לבין היום הנקוב בהודעה לגמר העבודה, נמשכים יחסי עובד מעביד, על כל המתחייב בכך, לזכות או לחובה. מעמדו של העובד הוא כשל כל עובד אחר לעניין חובותיו וזכויותיו. ככל עובד אחר, עובד כאמור אשר אינו מופיע לעבודה, אינו זכאי לשכר בגין הימים בהם נעדר (אלא אם כן מדובר בהיעדרות המזכה בשכר כגון מחלה).

שונה המצב, אם העובד מעוניין לעבוד, אך המעביד ויתר על עבודתו באותה תקופה. במקרה זה עפ"י סעיף 6 (א) לחוק הודעה מוקדמת לפטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, (להלן: "החוק") העובד יהיה זכאי לשכר עבודה בעד התקופה שבה היה מוכן לעבוד, אך הדבר נמנע ממנו על ידי מעבידו.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי זכותו של העובד ושל המעביד לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת בהתאם לסעיף 7 לחוק, אינה מותנית בכך שנגרם נזק לעובד או למעביד. עקרון זה חל גם כאשר העובד הפר את החובה ליתן הודעה מוקדמת להתפטרותו (עע 33791-11-10 נובכוב מיכאל נגד ר-צ פלסט בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2012 (63) 1353).

הכותבת – 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.

סיכום של דברים

בפרק הזמן שבין מתן ההודעה המוקדמת, לבין היום הנקוב בהודעה לגמר העבודה, נמשכים יחסי עובד מעביד, על כל המתחייב בכך, לזכות או לחובה. מעמדו של העובד הוא כשל כל עובד אחר לעניין חובותיו וזכויותיו. ככל עובד אחר, עובד כאמור אשר אינו מופיע לעבודה, אינו זכאי לשכר בגין הימים בהם נעדר.

תקצירי פסיקה חדשה



ערעור עובד הוביל לביטול פיצוי כספי בגין עילת הטרדה מינית כלפי עובדת
 ע"ע 42257-07-19, אלמוני נ' פלונית. ניתן ביום 10.08.2020, בבית הדין הארצי, ע"י הנשיאה, כבוד השופטת ורדה וירט-ליבנה, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק-גנדלר. עובדת, נהגת בחברת אוטובוסים תבעה בגין הטרדות מיניות עובד בחברה שעבד כסדרן רציפים. העובדת קיימה מערכת יחסים עם העובד במשך שנתיים על אף שהיה נשוי וגדול ממנה ב-13 שנה. העובדת טענה כי הדבר נעשה עקב קיום יחסי מרות בינה לבין העובד, הוא דרש ממנה להגיע לביתו כשאשתו לא בבית והיא התייצבה כנדרש. לאחר שנתיים ובהתערבות הורי העובדת, נפרדה העובדת מהעובד, אך הוא המשיך לרדוף אותה עד אשר התלוננה כנגדו במשטרה והוא קיבל צו הרחקה ממנה. בית הדין האזורי קבע שהוכח כי התקיימו יחסי מרות בראיה סובייקטיבית של העובדת, מערכת היחסים הייתה ניצול מיני ולא יחסים בהסכמה ומרצון. כתוצאה מכך, נפסקו פיצויים לטובת העובדת. העובד ערער הן על הקביעה כי הייתה הטרדה מינית והן על הפיצוי שנפסק לחיובו. בית הדין הארצי קיבל את הערעור לאחר שקבע כי לא היו הטרדות מיניות, אלא מערכת יחסים בין צדדים שנבעה מתוך בחירה ורצון. עוד נקבע כי לא התקיימו יחסי מרות בין הצדדים שהרי העובד לא היה בתפקיד בעל סמכות לשפר או לקדם את תנאי העסקה של העובדת. לפיכך בוטל פסק הדין של בית הדין האזורי ועמו החיובים הכספיים כלפי העובד.

בית הדין התיר גילוי מסמכים ספציפי של תלושי השכר של העובדים בחברה
 סע"ש 21555-09-19, משה שאלתיאל נ' רפאל מערכות לחימה מתקדמות בע"מ. ניתן ביום 02.07.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופטת איריס רש. העובד עבד במשך 18 שנים אצל המעסיקה. העובד הגיש בקשה לגילוי מסמכים ספציפיים, ריכוזי השכר לשנים 2016-2017 של 15 עובדי המעסיקה תוך השחרת השמות והפרטים האישיים וזאת לצורך קביעת מעמדו של העובד ולצורך ביצוע השוואת שכר. המעסיקה התנגדה לבקשה בטענה כי הגילוי יפגע בפרטיות העובדים מאחר שהעובד מכיר את העובדים האמורים והוא ידע לשייך את השכר לעובד הספציפי, גם אם יושחרו השמות והפרטים האישיים. בית הדין ציין את תקנה 46 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991 בעניין גילוי מסמכים וקבע כי יש לאפשר לעובד להוכיח טענתו לפיה הוא זכאי לשכר דומה של אותם עובדים ולכן התיר גילוי תלושי השכר של העובדים תוך השחרת הפרטים האישיים של העובדים על מנת למנוע פגיעה בפרטיותם מעבר לנדרש.

על מעסיק להיזהר מלשון הרע על עובד
 סע"ש 39758-02-17, קובי מלכה נ' גלוב סקרין בע"מ ואח'. ניתן ביום 16.08.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר – כץ. עובד עבד כשנתיים בחברה והתעורר חשד אצל המעסיקה לחוסר במלאי המוצרים. העובד שנחשד בגניבה נשלח לבדיקת פוליגרף, בבדיקה יצא שהעובד אינו דובר אמת והעובד הושהה. לטענת העובד, הוא פוטר מעבודתו ללא עריכת שימוע, ללא תשלום הודעה מוקדמת ופיצויים כנדרש. העובד עתר לסעדים נוספים כנגד המעסיקה בגין פרסום לשון הרע מאחר והמעסיקה פרסמה במקום העבודה שהעובד גנב ובשל כך פגעה בתדמית העובד. בית הדין פסק כי בדיקות הפוליגרף אינן משקפות את האמת, המעסיקה לא הוכיחה באופן ודאי כי העובד הוא זה שגנב והמעסיקה לא פיטרה את העובד, אלא העובד הוא זה שנטש. על כן אין העובד זכאי לשימוע, הודעה מוקדמת וכספי פיצויים. באשר לתביעה בגין לשון הרע, נקבע כי המעסיקה הפיצה בקרב העובדים והלקוחות כי העובד גנב סחורה בשווי מאות אלפי שקלים ולכן הוציאה דיבתו של העובד לרעה. המעסיקה חויבה בסך של 20,000 ₪ בגין עוולה זו.

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