

חוזר

עדכון לתיאום המס לשנת 2020 של תושבים ביישובים הזכאים להטבות במס

ביום 17.12.2020 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין תיאום מס. להלן ההודעה במלואה: רשות המיסים מעדכנת בימים אלה את אישורי תיאום המס לשנת 2020 של תושבי היישובים הזכאים להטבות מס, זאת בעקבות תיקון החקיקה שאושר לאחרונה בוועדת הכספים בדבר הארכת תוקף להטבות המס ליישובים. כל האישורים שכבר עודכנו זמינים באזור האישי באתר רשות המיסים.

סוגיות בדני' עבודה

איסור קבלת ביטחונות מעובד

מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו

סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012 (להלן: "החוק") קובע כי: "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן."

החוק מגדיר "בטוחות" כ-מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישגותיו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות אלו;

מעסיק שקיבל בטוחות מעובד או שמימש אותן בניגוד לחוק, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977. נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה ע"י התאגיד או ע"י עובד. המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977. לעניין זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה.

נעברה עבירה ע"י תאגיד או ע"י עובד, חזקה היא שנושא משרה בתאגיד הפר את חובתו אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

הוראות החוק יחולו, על מעסיק בפועל, עובד קבלן כוח אדם, מזמין שירות ועובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות.

יצוין כי זכותו של עובד לפי חוק זה אינה ניתנת להתניה או לויתור.

יישום החוק באופן מעשי נעשה כלפי רשת סופרמרקטים "ויקטורי" (להלן: "החברה") כאשר זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים הגיש כתב אישום כנגד החברה הואיל ונמצא כי היא גבתה תשלום מעובדים כבטוחה בעבור אספקת ביגוד לעבודתם במרכולים, ובמסגרת זאת ניכתה משכרם. כתנאי מקדים להעסקתם, העובדים הוחתמו על טפסי פיקדון ונוכו משכרם סכומים בגין בטוחה זו. לחזור המלא- לחץ כאן

לסיכום, החוק בא למנוע ניסיון מצד מעסיקים לקבל בטוחות מהעובדים כתנאי להישגות העובד בעבודה או כתנאי מקדים לקבלת העובד לעבודה.

הכותבת - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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

איסור צבירת חופשה שנתית

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

אחד התיקונים המשמעותיים בחקיקת העבודה בשנים האחרונות היה תיקון מספר 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958(1) אשר הרחיב והסדיר את חובות המעסיק ביחס לתלוש השכר. עיקר התיקון מתייחס לפרטים אותם יש לכלול בתלוש השכר, ובכלל זה החובה לציין בתלוש את ימי החופשה בתשלום להם זכאי העובד. פריט זה, מחדד את הצורך בהבנת הוראותיו של חוק חופשה שנתית התשי"א 1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית") בכל הנוגע לצבירת החופשה השנתית וניצולה.

מה במבזק

חוזר

■ עדכון לתיאום המס לשנת 2020 של תושבים ביישובים הזכאים להטבות במס

סוגיות בדני' עבודה

■ איסור קבלת ביטחונות מעובד
■ איסור צבירת חופשה שנתית

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012 קובע כי: "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן."

סיכום של דברים

המעסיק רשאי לאסור על העובד צבירת חופשה, אולם איסור זה חייב להיות במפורש ולבוא בד בבד עם הוצאת העובד לחופשה.

סעיף 7 לחוק חופשה שנתית, קובע: "אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעביד, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתניתן בשתי שנות העבודה הבאות".

בית הדין הארצי פסק(2), כי על פי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית, בעת סיום יחסי עובד מעביד, נצברים לזכות העובד לכל היותר ימי חופשה שהיה זכאי לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת. בית הדין קבע, כי לא קיימת סתירה בין קביעה זו לפסיקה שניתנה בעבר(3) אשר אינה כוללת התייחסות לימי חופשה שהצטברו לעובד בשנת העבודה השוטפת, עובר לסיום העסקתו.

ביום 3.5.2017 בית הדין הארצי פסק כי חישוב הזכאות לפדיון חופשה שנתית צריך שיתבצע בגין שנת העבודה השוטפת ושלוש השנים שקדמו לה, באופן שיש לקחת את סך כל ימי החופשה שעמדו לזכות העובד בתקופה שלא התיישנה כאמור, ולהפחית ממנו את מספר הימים שנוצלו ע"י העובד כחופשה בתקופה זו(4).

מנוסחו של סעיף 7 לחוק חופשה שנתית עולה, כי החופשה ניתנת לצבירה רק בהסכמת המעסיק. הסמכות הניהולית והאחריות של המעסיק ביחס ליישום חוק חופשה שנתית נבחנה במסגרת הלכת בית הדין הארצי בפסק הדין בענין בראדון נ' ג'רד(5) שם נקבע:

"החובה למתן חופשה מוטלת על המעביד, והוא חייב לתת תוך המועד הקבוע בסעיף 6 לחוק, ואם אינו ממלא את חובתו הוא עובר עבירה שהוא נענש עליה (סעיף 28(א) לחוק). המעביד הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק. גם לא יתכן שכל עובד יקבע לו את מועדי חופשותיו כפי רצונו, ויהרוס את סדרי העבודה במפעל, אלא המעביד הוא "הנותן" חופשות, ואף הקובע את מועדי החופשות כפוף למתן הודעה של 14 יום מראש על תחילת החופשה כאמור בסעיף 9(א) לחוק, בהביאו בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד בנדון באשר מובן כי ככל זכות וחובה יש להפעיל גם את החובה האמורה באופן סביר ויחסי עבודה טובים מחייבים הבנה והתחשבות הדדיים גם בענין החופשה, והמעביד יביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובדים בנדון. מטובתם של העובד והמעביד כאחד שהעובד יטול את חופשתו מדי שנה בשנה, ויחליף כוח, וישוב רענן לעבודתו. על כן קבע המחוקק בסעיף 6 לחוק את החובה ליתן את החופשה תוך פרק זמן מוגדר, וברצונו למנוע מהעובד לדחות את לקיחת החופשה, אמר המחוקק בסעיף 7 לחוק צבירת חופשה במדה בלתי סבירה, אפילו בהסכמת המעביד. אם צבר בניגוד לחוק מקפח העובד את זכותו לחופשה שהיה עליו לקחת במועד הנכון, - וזוהי הסנקציה המוטלת עליו על-ידי החוק כדי להביאו לכך שיקח את החופשה במועד. אולם כאמור אין הוא יכול "לקחת" מה שלא ניתן לו, ואין הוא יכול לצבור מה שאינו יכול "לקחת", לשון אחרת, סבורים אנו שצבירה חייבת להיות מדעת, מרצון מפורש לדחות את לקיחת החופשה שניתנת לו, מעבר לזמן המותר על-פי החוק. אין רצונו לומר שיש להביא בחשבון ידיעה או אי ידיעה של הזכות, הניתנת על-פי החוק, אלא שאין לייחס לעובד רצון לצבירה על-ידי שתיקה ואי-עמידה על זכותו לצאת לחופשה. כיוון שהחובה ליתן את החופשה וקביעת מועדה הם על המעביד, מזכותו של העובד לחכות עד שהמעביד יתן לו את החופשה. בודאי שיכול גם יכול העובד לכפות על המעביד על-ידי הליך משפטי ליתן לו את החופשה המגיעה לו על-פי החוק, אך אין כפיה מתיישבת עם יחסי עבודה תקינים, מכל מקום בודאי ובודאי שאין להעניש את העובד על שלא נקט באמצעי כפיה. מאידך, אם ניתנה החופשה והעובד מסרב לקחתה, או אינו לוקח אותה מסבה התלויה בו, ואינה סבירה, הוא מקפח את זכותו לחופשה, כפוף לכך שבהסכמת המעביד הוא זכאי לצבור חופשה באופן הקבוע בסעיף 7 לחוק. לא הוכח מתן החופשה, וסרובו של עובד לקחתה, או אי-לקיחתה מסבה התלויה בו והיא בלתי סבירה, אין לראות באי-לקיחת החופשה צבירה בלתי חוקית, וכייתור על החופשה או חלק הימנה." (הדגשות שלי - ע.ה.)

בהתאם לפסיקה כאמור, המעסיק רשאי לאסור על העובד צבירת חופשה, אולם איסור זה חייב להיות במפורש ולבוא בד בבד עם הוצאת העובד לחופשה. המעסיק חייב לנהל מעקב על צבירת החופשה של כל עובד, לציינה בתלוש השכר ולחייב את העובד לצאת ולנצל לפחות שבעה ימי חופשה רצופים בפועל בשנה.

אין לייחס לעובד רצון לצבירת חופשה על ידי שתיקה ואי עמידה על זכותו לצאת לחופשה. עובד אשר שתק ולא מחה על אי מתן חופשה על ידי מעסיקו, לא יפסיד בשל כך את תקופת החופשה כולה ואף לא את שבעת הימים שהיה עליו לקחתם. איסור צבירת החופשה יחול רק במקרה בו המעסיק ביקש מן העובד לצאת לחופשה והעובד סירב מסיבה שתלויה בו ושאינה סבירה. בכל מקרה אחר בו העובד ביקש לצאת לחופשה ולא נענה, או שלא נאמר דבר בעניין, לא יחול איסור

צבירת החופשה והעובד יהיה זכאי למלוא ימי החופשה בגין שנות העבודה שבהן לא יצא לחופשה בגבולות תקופת ההתיישנות.

- (1) פורסם בס"ח 2162, התשס"ח (6.7.2008), עמ' 612. נכנס לתוקף ממשכורת פברואר 2009.
- (2) ע"ע 547/06 משה כהן נגד ויליאם אנויה, מיום 08.10.2007.
- (3) ע"ע 324/05 ריבה אצילדייב נ' עמישב, מיום 27.03.2006.
- (4) ע"ע 42510-06-15 אלכסנדר פינדירין נ' בן ציון זיסמן
- (5) דב"ע לא/3-1 בראדון ישראל נ' שמחה גירד, פד"ע ב, עמ' 128-129

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים

תקצירי פסיקה חדשה

משיכת כספי פיצויים מקופת פנסיה ע"י מעסיק אפשרית במקרה שמאופיין כגניבה ממנו

ע"ע 42257-07-19, שמעון שוקרון נ' דקסל בע"מ ומבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ. ניתן ביום 16.04.2020, בבית הדין הארצי, ע"י כבוד השופט סיגל דוידוב מוטולה, השופט רועי פוליאק, השופט אילן סופר

עובד ותיק אשר עבד כסבל ובהמשך בתפקיד של קניין בחברת תרופות, נמצא גונב ממעסיקה פסולת מתכנית, מוכר אותה ומשלשל את הכסף לכיסו. העובד הודה בכך בישיבת בירור שביצעה המעסיקה. המעסיקה בנתה הסכם עם העובד לפיו הוא יחזיר לה חוב של למעלה ממיליון ש"ח בתשלומים ולא יקבל פיצויי פיטורים או הודעה מוקדמת, ויחסי העבודה יסתיימו לאלתר. לעניין כספי הפיצויים שבקופת הפנסיה, יוכל העובד לפנים משורת הדין למשוך את כספי הפיצויים שהצטברו. בהמשך, העובד הפר את ההסכם ולא שילם את התשלום הראשון ואף ניסה לשכנע את המעסיקה לוותר לו על החוב. בתגובה המעסיקה תבעה את העובד בבית הדין האזורי. בית הדין קבע כי עובד שגנב ממעסיקתו אינו זכאי לתשלום פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ואף מאפשר למעסיקה הטלת עיקולים לצורך תשלום החוב של העובד גם בקופה הפנסיונית בה נמצאים כספי הפיצויים. בית הדין הארצי חיזק את מרבית הנימוקים של בית הדין האזורי, אך הפחית את החוב שחויב העובד ובכך קיבל חלקית את ערעור העובד.

נקבע פיצוי לעובד שפוטר טלפונית ללא שימוע

סע"ש 54413-12-17, איתן אלדד נ' דפוס שיכפולית בע"מ. ניתן ביום 08.04.2020, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י כבוד סגנית הנשיאה השופטת רות צדיק

המעסיקה סיימה את העסקת העובד בטענה לאי התאמה, זלזול בעבודה ובלקוחות. לטענת המעסיקה העובד לא פוטר אלא נטש את מקום העבודה ובשל כך לא מגיע לו פיצויים. לטענת העובד המעסיקה פיטרה אותו בשיחת טלפון לאלתר וללא שימוע, העובד אולץ לצאת לחופשה כפויה, המעסיקה מסרה לו כי, אין לה תפקיד עבורו ודרשה ממנו להחזיר את מפתחות החנות באופן מידי ובכך לטענתו פוטר לאלתר. בעקבות כך תבע העובד, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, פדיון ימי חופשה, דמי הבראה, הפרשות פנסיוניות והפרשי שכר עבודה, דמי חגים, מענק ודמי ביגוד ע"פ צו הרחבה בענף הדפוס. בית הדין פסק כי, צו הרחבה בענף הדפוס לא חל במקרה דנן ועל כן אין העובד זכאי להטבות בגין צו זה. עוד נקבע כי העובד פוטר לאלתר בשיחת טלפון שלא כדין, ללא שימוע, הודעה מוקדמת ופיצויים, כן לא שולם לעובד דמי הבראה והפרשות פנסיוניות כנדרש. בשל כך, חייב בית הדין את המעסיקה לשלם לעובד סך כולל של 43,543 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד עידו סמולר

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



ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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