

חוזרים

הודעה על הארכת מועד הגשת הבקשות למענק שימור עובדים

ביום 27.6.2021 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה בעניין הארכת מועד הגשת הבקשות למענק שימור עובדים. להלן ההודעה במלואה:

שימו לב! המועד האחרון להגשת בקשות הוארך בחודשיים עד ל-31.08.2021.

מענק בסך 5,000 ש"ח על כל עובד מוכה

כחלק מהתכנית הכלכלית לסיוע לעסקים שנפגעו ממשבר הקורונה, ניתן מענק שיסייע לכם במימון עלויות ההעסקה בגין עובדים שנמשכה העסקתם גם לאחר החמרת ההגבלות וירידה בהיקף הפעילות.

בדקו את זכאותכם בהתאם להנחיות ותוכלו להגיש בקשה באמצעות טופס מקוון.

לתשומת לבכם!

עדכון חשוב לגבי תנאי התוכנית לעסקים שזכאים למענק עידוד תעסוקה

עסק שקיבל מענק עידוד תעסוקה משירות התעסוקה עבור חודש ספטמבר ו/או חודש אוקטובר 2020, סכום המענק עבור חודשים אלו יקוזז מסכום מענק שימור עובדים, ככל שיאושר. האפשרות לקיזוז המענקים זמינה כעת באתר.

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2021 – במגזר הציבורי

ביום 16.6.21 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה הודעה בעניין עדכון קצובת ביגוד. להלן ההודעה במלואה:

יש לעדכן את קצובת הביגוד החל מ-1.7.2021 בכ- 1.5% להלן סכומי קצובת הביגוד המעודכנים:

רמה 3 - 1,539 ש"ח

רמה 4 - 2,148 ₪

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

מאמר

סוגיות בתשלום דמי הבראה

עו"ד מיטל דולב - בלם

מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה:

מי זכאי לדמי הבראה

בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש (להלן: "צו ההרחבה") עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה.

בפסיקה נקבע, כי: "אפילו אם רק יחצוץ יום בין זכאות לזכות נלווית לבין היעדרה, לא יתעלם בית הדין מתאריך הזכאות המדויק ולא ייזיזו לאחור", כדי להקים זכאות שאיננה" [דבע נד/ 3-153 עו"ד גיינאו נ' ההסתדרות הכללית, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 986]. כלומר, די בכך שיחסר לעובד יום עבודה אחד, עד להשלמת שנת עבודה, כדי לשלול ממנו את הזכות לדמי הבראה.

עם זאת יודגש, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה [ע"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212].

מה במבזק

חוזרים

- הודעה על הארכת מועד הגשת הבקשות למענק שימור עובדים
- עדכון קצובת ביגוד לשנת 2021 - במגזר הציבורי

מאמר

- סוגיות בתשלום דמי הבראה
- תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 16.6.21 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה הודעה בעניין עדכון קצובת ביגוד.

עוד נקבע בצו ההרחבה, כי עובד שהשלים שנת עבודה יהיה זכאי גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. מכאן שעל מעסיק המשלם לעובדיו, המועסקים מעל שנה, דמי הבראה בחודשי הקיץ, אך בכל מועד נהוג אחר, לשלם עבור התקופה שחלפה מאז התשלום הקודם, ועבור מי שטרם שולמו להם דמי הבראה, התשלום הנו עבור שנה בתוספת החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

יודגש כי בהתאם לצו ההרחבה, עובד זכאי לדמי הבראה מבלי שיהיה עליו להוכיח או להראות ששהה בבית הבראה או בכל צורת נופש אחרת.

בהתאם לצו ההרחבה, עובד שמסיים את עבודתו וטרם חלפה שנה ממועד התשלום האחרון זכאי עם סיום עבודתו, לתשלום החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

התיישנות תביעה לתשלום דמי הבראה

ביום 8.1.2017 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום 10.7.2016. צו ההרחבה קובע, כי ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה, במידה ולא שולמו, גם אם יחסי העבודה התנתקו, לתקופה של 7 שנים, שהיא תקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק ההתיישנות, תשי"ח-1958, ולא שנתיים בלבד, כפי שהיה קבוע בצו ההרחבה הבסיסי.

מועד תשלום דמי הבראה

צו ההרחבה קובע, כי קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה על פי צו ההרחבה לשלם את קצובת הבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים, או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

כאמור, תשלום דמי הבראה נעשה בדרך כלל מידי שנה באחד מחודשי הקיץ. עם זאת, קיימות אפשרויות נוספות לתשלום דמי הבראה:

תשלום דמי הבראה מידי חודש

בפסיקה נקבע כי אין כל מניעה, שיפוצל התשלום בגין דמי הבראה, כך שהוא ישולם לשיעורין במהלך חודשי השנה ובלבד, שהעובד הסכים לתשלום באופן האמור [תבע 35-794/97 בלפר אביבה נ' אבי בן אבו מספרה במלון המלך דוד, דינים אזורי לעבודה 1998 (3) 727].

לפיכך מעסיק יכול לשלם לעובדיו דמי הבראה מידי חודש, ובלבד שניתנה לכך הסכמה מפורשת מצד העובדים.

שכר כולל דמי הבראה

סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 אוסר לכלול בשכרו של עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית, ואותו הסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה.

ביה"ד הארצי התייחס לאפשרות לכלול רכיבים אחרים בשכר וקבע כי המחוקק היה מודע לעניין "השכר הכולל" ואסר עליו רק בנושאים מוגדרים, ולפיכך, אין מניעה להסכים על שכר כולל בתחומים אחרים [דבע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

בפסיקה נקבע, כי קביעת שכר כולל צריכה להיות מפורשת וחד-משמעית [ע"ב (ת"א) 913731/99 ברזילאי אריק נ' המועצה דתית ראש העין מחלקת כשרות ברבנות ושות', עב' טז, 507; דבי"ע 3-63/98 גלי בובליל נ' א.צ שירותים משפטיים בע"מ, פדי"ע לב 91].

עוד קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לעדכן את השכר הכולל כאשר מתעדכן תעריף הרכיב הכלול בו, למשל כאשר מתעדכן תעריף יום הבראה [דבע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

הוצאת העובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי ככלל אין לפסול תשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש במקום תשלום דמי הבראה. עם זאת, בית הדין התנה זאת בשני תנאים: האחד הוא, כי על המעביד להודיע מראש לעובדיו, כי יציאתם לנופש היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים. התנאי השני הוא, כי העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לנופש [תבע נד/3-196 אריאלה מילר נגד תוריקו נסיעות ותיירות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 1997 (2) 1246].

סיכום של דברים
מעסיקים רבים נוהגים
לשלם דמי הבראה
בחודשי הקיץ. הזכאות
לדמי הבראה מוסדרת
בהסכם הקיבוצי הכללי
בדבר השתתפות
המעביד בהוצאות
הבראה ונופש ובצו
ההרחבה שהוצא לו.

כלומר, מעביד אינו יכול לחייב את העובדים שלו לצאת לנופש על חשבון תשלום דמי הבראה בפועל והבחירה אם לצאת לנופש במקום לקבל דמי הבראה היא בידי העובד בלבד.

רישום דמי הבראה בתלוש השכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 מסדיר את חובות המעסיק ביחס לתלוש השכר.

החוק מפרט בתוספת לו את הפרטים שיש לכלול בתלוש השכר וקובע בסעיף 3(5) לתוספת כי יש לפרט בתלוש "תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול כאמור, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם - אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;".

חישוב הזכאות

על פי צו ההרחבה תשלום דמי הבראה מתבצע לפי מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בכל שנה בהתאם לוותק במקום העבודה, כשהם מוכפלים בשיעור התשלום בגין יום הבראה, המתעדכן מידי שנה.

הזכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הפרטי:

ותק בשנים	ימי הזכאות
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9
20	10

יודגש, כי יש לבחון האם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסדר או הסכם אישי הקובעים אחרת.

מחיר יום הבראה

החל מיוני 2021 עומד תעריף יום הבראה במגזר הציבורי על סך של 432 ש"ח.

החל מיולי 2015 מחיר יום הבראה במגזר הפרטי ללא שינוי – 378 ש"ח.

חישוב דמי הבראה במשרה חלקית

צו הרחבה קובע כי: "לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה".

לפיכך, ובהתאם להוראות צו ההרחבה שלעיל, על מנת לחשב את דמי הבראה המגיעים לעובדים במשרה חלקית, יש להכפיל את אחוז המשרה בדמי הבראה המגיעים לעובד במשרה מלאה, המחושבים בהתאם לתעריף ליום הבראה ולמכסת ימי הבראה המגיעים לעובד, על פי וויתקו.

יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לצורך חישוב זכאות דמי הבראה לעובד בחלקיות משרה, יש לערוך בהתאם לחלקיות המשרה המדויקת של העובד, לפי שעות עבודתו בפועל, ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה [דבע (ארצי) נ/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נגד שלומית פרץ, דינים ארצי לעבודה 1997 (1) 506].

הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות

חופשה ללא תשלום

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום.

מחלה בתשלום

בהתאם לסעיף 7 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, דין דמי מחלה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל מחלה בגינה העובד מקבל דמי מחלה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 17 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל חופשה שנתית בגינה העובד מקבל דמי חופשה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשת לידה

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה על פי חוק.

על פי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות. חופשת הלידה של עובדת, שעבדה פחות משנים עשר חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה היא חמישה עשר שבועות.

שמירת הריון

סעיף 7(ג1) לחוק עבודת נשים קובע, כי היעדרות לרגל שמירת הריון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל מעבידה".

בהתבסס על הוראה זו קבע בית הדין האזורי לעבודה, כי יש לקחת את תקופת שמירת ההיריון כוותק לחישוב דמי הבראה. עם זאת, בית הדין ציין, כי מדובר בשאלה עקרונית שלא ניתנה בה הכרעה בפסיקה של בית הדין הארצי [דמ 2397/03 אור (שבת) לי נגד צוברי דליה ואח', דינים אזורי לעבודה 2004 (16) 1083].

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

תקציר כטיקה חדשה

גם בניתוק של פחות מ-6 חודשים "בחילופי מעסיקים" יש לשמור את הותק גם לעניין חופשה והבראה

ע"ע 54394-07, יורי פוזדנישב נגד אולימפיה תעשיות מתכת בע"מ, ניתן ביום 19.05.2020. בבית הדין לעבודה באר שבע, ע"י כבוד השופטת רחל גרוס

עובד שחזר לעבוד באותו מקום עבודה לאחר ניתוק של 4 חודשים בעקבות פשיטת הרגל של מעסיקו הראשון, תבע את זכויותיו מאת מעסיקו השני שרכש את הפעילות של המעסיק הראשון. העובד טען, כי לעניין הזכאות לחופשה וההבראה יש להתחשב בוותקו אצל המעסיק הראשון גם לעניין ותק לחופשה והבראה ולא רק לעניין פיצויי הפיטורין. ביה"ד לעבודה פסק, כי ניתן להקיש מההסדר הקבוע בחוק פיצויי פיטורים הקובע שמירת הוותק בהפסקה ארעית של פחות מ-6 חודשים עם או בלי ניתוק יחסי עבודה גם לעניין רציפות לצורך צבירת הוותק לחופשה ולהבראה. על כן, בשים לב לכך כי בין מועד סיום עבודת העובד בחברה הראשונה לבין מועד תחילת עבודתו אצל המעסיק לא חלפו שישה חודשים (מדובר בכארבעה חודשים), הרי שאין בהפסקה האמורה כדי לנתק את הרציפות במקום העבודה גם לצורך צבירת הוותק לחופשה ולהבראה.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד ראובן בבד'נוב

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מימל 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.