

דברי הסבר

הודעה על כוונה למתן צו הרחבה

עו"ד מיטל דולב- בלט

ביום 26.7.2022 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעה של שרת הכלכלה והתעשייה, גבי אורנה ברביבאי, בדבר כוונתה להוציא צו הרחבה, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום כ"ז בסיוון התשפ"ב (26 ביוני 2022) שמספרו 7027/2022 אשר נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. נושא ההסכם הוא עדכון תעריף דמי ההבראה במגזר הפרטי.

צו הרחבה בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע שומר החומות) לפי חוק הסכמים קיבוציים

עו"ד מיטל דולב- בלט

ביום 26.7.2022 פורסם ברשומות צו הרחבה בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע שומר החומות) לפי חוק הסכמים קיבוציים (להלן: "צו ההרחבה"), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 21.12.2021 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. להלן עיקרי צו ההרחבה:

הגדרות

"הוראה של פיקוד העורף" – אחד משני אלה:

א. "הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך" – הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך באזור המיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופה המזכה.

ב. "הוראה בדבר איסור התקהלות" – הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור המיוחד שניתנה בתקופה המזכה.

"מוסד חינוך" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

תקופת צו ההרחבה

מיום 10.5.2021 עד יום 21.5.2021

התנאים לתשלום שכר לעובדים

מעסיק ישלם לעובד שכר, לרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרות העובד מעבודתו, בכל אחד מהימים בתקופת צו ההרחבה ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים:

א. העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור המיוחד, והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת צו ההרחבה עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך.

ב. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד או עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור המיוחד ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור המיוחד.
2. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלה ידו.

ג. עובד שהוא אומן בתנאים מסוימים.

ד. העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות.

ה. העובד הוא אדם עם מוגבלות שמקום מגוריו או מקום עבודתו באזור המיוחד ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

1. מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור המעיד על מוגבלותו.
2. מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף.

ו. הורה של אדם עם מוגבלות שמתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

1. המוגבלות של בנו או בתו של העובד ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור על המוגבלות של בנו או בתו.

מה במבזק

דברי הסבר

■ הודעה על כוונה למתן צו הרחבה

■ צו הרחבה בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע שומר החומות) לפי חוק הסכמים קיבוציים

חוזר

■ הבחירות לכנסת העשרים וחמש שיתקיימו בנובמבר 2022

סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובד בתשעה באב

סיכומם של דברים

ביום 26.7.2022 פורסם ברשומות צו הרחבה בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע שומר החומות) לפי חוק הסכמים קיבוציים, לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 21.12.2021 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

2. ההורה נעדר מעבודתו לצורך השגחה על בנו או בתו כיוון שהמוגבלות אינה מאפשרת לה או לו לעמוד בהוראות פיקוד העורף.
3. מתקיים לגבי ההורה אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:
 - א. האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של האדם עם המוגבלות.
 - ב. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על בנו/בתו שהם אדם עם מוגבלות.

החזר ימי חופשה

עובד אשר נוכח ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין הימים הכלולים בתקופת צו ההרחבה ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלה או חלק מהם, יהוו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת הצו, והימים אשר נוכח ממכסת חופשתו יוחזרו לזכותו.

היעדרות שלא מזכה בשכר לפי צו ההרחבה

עובד שנעדר מעבודתו בגין בידוד, מחלה, תאונה, חופשה או מילואים לא יהא זכאי לשכר לפי צו ההרחבה בגין היעדרות זו.

שכר העבודה שישולם לעובד

השכר שישולם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, יהיה "שכר העבודה היומיומי" ולא יותר מ"השכר המרבי". כלומר, שכר רגיל ברוטו בלא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות כונויות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם. אך כולל הפרשות סוציאליות בגינו לפי זכאות העובד.

חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו תהא בין אם המעסיק הגיש תביעה ובין אם לאו.

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.

חוזר

הבחירות לכנסת העשרים וחמש שיתקיימו בנובמבר 2022

ביום 26.7.2021 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הבחירות לכנסת העשרים וחמש שיתקיימו בנובמבר 2022. להלן עיקרי החוזר:

ביום 01.11.2022 (ז' בחשוון תשפ"ג) יתקיימו הבחירות לכנסת העשרים וחמש. לקראת הבחירות ובמהלכן מבצעים המועמדים, המפלגות הקיימות, המפלגות החדשות וועדת הבחירות תשלומים שונים עליהם חלה חובת ניכוי מס במקור או חובת תשלום מקדמה בשל הוצאות עודפות.

בחוק מיסוי תשלומים בתקופת בחירות, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") ובתקנות מיסוי תשלומים בתקופת בחירות, התשנ"ו-1996 שהוצאו מכוחו, נקבעו הוראות מיוחדות למיסוי תשלומים בתקופת הבחירות (להלן: "הוראות הדין המיוחד").

יש להבהיר כי בכל מקרה הוראות הדין המיוחד אינן חלות על תשלומים שנעשו במהלך עסקו, משלח ידו או עבודתו של המקבל.

הנחיה זו כוללת הוראות הן לגבי תשלומים שחלות עליהם הוראות הדין המיוחד והן לגבי תשלומים אחרים המשולמים בגין בחירות.

מיסוי תשלומים בתקופת בחירות עפ"י הוראות הדין המיוחד

א. הגדרת "תקופת הבחירות"

"תקופת הבחירות" - היא כל אחת מאלה:

1. תקופה של 30 ימים המסתיימת יום לאחר היום שבו נערכות הבחירות המוקדמות למועמדי המפלגות כמשמעותן בסעיף 17 לחוק המפלגות (בחירה בהליך שהוגדר בתקנון המפלגה).
2. תקופה של 60 ימים המסתיימת ביום ה-14 שלאחר יום הבחירות, דהיינו מיום 17.9.2022 ועד ליום 15.11.2022.

ב. הגדרת התשלומים

הוראות הדין המיוחד חלות אך ורק על תשלומים שנתקיימו לגביהם התנאים הבאים:

סיכום של דברים

ביום 26.7.2021 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הבחירות לכנסת העשרים וחמש שיתקיימו בנובמבר 2022.

1. התשלום הוא בעד עבודה או שירות בשל הבחירות, שנעשו בתקופת הבחירות, בעד הסעת נוסעים או הובלה או החזר הוצאות בשל הבחירות שבוצעו או הוצאו, לפי העניין, בתקופת הבחירות, אך לא בעד דמי שכירות.
2. המשלם הוא אחד מאלה:
 - א. מפלגה.
 - ב. רשות הממונה על פי דין על ביצוע הבחירות.
 - ג. מועמד לבחירות מוקדמות.
3. **חברות כוח אדם אינן נחשבות כמשלם.**
4. העבודה או השרות נעשו רק "בתקופת הבחירות" כמוגדר לעיל.
5. התשלום הכולל למקבל אחד אינו עולה על 18,000 ש"ח.
6. מקבל התשלום מועסק על ידי המשלם או נותן לו שרות בתקופת הבחירות בלבד, דהיינו אינו נמנה על עובדיו או ספקיו הקבועים של המשלם. לעניין זה, מקבל לרבות מזכיר ועדת הקלפי המועסק על ידי הרשות הממונה על ביצוע הבחירות על פי דין, גם אם הוא מועסק לא רק בתקופת הבחירות.
7. תשלום הינו תמורה בכסף או בשווה כסף בעד עבודה או שרות בשל הבחירות שהוצאו על ידי משלם בתקופת הבחירות, בעד הסעת נוסעים או הובלה או החזר הוצאות בשל הבחירות ובלבד שלא נעשו במהלך עסקו, משלח ידו או עבודתו של המקבל.

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד בתשעה באב

עו"ד דנה להב

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק. בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית. עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיקו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

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

בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיקו.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.