

חוזרים

עובדי סיעוד זרים – הבהרות חשובות

ביום 7.5.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין עובדי סיעוד זרים. להלן עיקרי החוזר:
הרינו לחדד כי עדכון שכר המינימום במשק החל מיום 1.4.2023 - לסכום של 5,572 ₪ לחודש - רלוונטי ומתייחס אך רק לגבי עובדי סיעוד זרים ששכר הברוטו שלהם נמוך משכר המינימום המעודכן. יודגש, כי העלאת שכר המינימום אינה מטילה חובה על מעסיק של עובד זר ששכרו החודשי הרגיל ברוטו הוא מעל המינימום, להעלות את שכר העובד, ועובדים שמשכרם מעל שכר המינימום החודשי – אינם זכאים להעלאה כלשהי. כן הרינו להזכיר את סכומי הניכויים המירביים המותרים לניכוי משכרו החודשי ברוטו של עובד בענף הסיעוד הביתי –
הסכום המירבי לניכוי משכרו החודשי של עובד סיעוד ביתי בעד מגורים הולמים, המשתנה בהתאם לאזור המגורים, כפי שעודכנו ביום 1 בינואר 2023 הוא:

- ירושלים – 449.82
- תל אביב – 511.49
- חיפה – 341.02
- מרכז – 341.02
- דרום – 303.16
- צפון – 276.94

מעסיק שהמגורים הם בבעלותו, רשאי לנכות מחצית מהסכומים דלעיל משכר העובד, בהתאם לאזור המגורים.

הסכום המירבי שמוותר לנכות משכרו החודשי ברוטו של עובד בסיעוד המתגורר בבית מעסיקו בעד הוצאות נלוות למגורים עומד על סך של 86.23 ₪ לחודש. הסכום המירבי לניכוי משכר חודשי ברוטו של עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו בעד ביטוח רפואי הינו עד מחצית מהתשלום שהמעסיק שילם או התחייב לשלם בגין הביטוח, ולא יותר מ 154.29 ₪ לחודש.

שיפור שירות – דמוי תלושי משכורת מקוונים לעובדים הפלסטיניים

ביום 7.5.2023 פרסמה רשות האוכלוסין הודעה בדבר שיפור שירות – תלושי שכר מקוונים לעובדים הפלסטיניים. להלן עיקרי ההודעה:

החל מהחודש, אגף שירות למעסיקים במנהל עובדים זרים יחדל מלשלוח את דמוי תלושי המשכורת של העובדים הפלסטיניים המועסקים כדין בישראל באמצעות דואר ישראל או במסירה ידנית בלשכות, והעברת דמוי התלושים למעסיקים תתבצע מידי חודש במייל באופן אוטומטי ומאוברטח, ועל המעסיק יהיה להדפיסם ולהעבירם לעובדיו הפלסטיניים ללא דיחוי.

דמוי תלוש השכר שיישלח החל מהחודש הקרוב מהווה כאמור דמוי תלוש רגיל אשר יימסר מעתה למעסיקים באופן אלקטרוני וכקובץ PDF.

נזכיר כי דמוי תלוש המשכורת מונפק לעובדים הפלסטיניים על בסיס הדיווחים שהועברו על ידכם לאגף שירות למעסיקים בקובץ "יומן העסקה", המכיל את כל מרכיבי השכר של העובדים לרבות: מס' ימי העבודה, שכר הבסיס, שעות העבודה, ימי חופשה ועוד. עוד נזכיר כי דמוי התלוש כולל גם "בול בריאות" שהעובד הפלסטיני ובני משפחתו זקוקים לו לצורך קבלת שירותי בריאות ברשות הפלסטינית, ולכן חלה עליכם חובה למסור את דמוי התלוש לכל עובד.

לתשומת ליבכם - בהתאם להודעות קודמות ולתנאי ההיתרים להעסקת עובדים פלסטיניים בכל הענפים, החל מיום 01.01.23, מוטלת על המעסיקים החובה לשלם לכל עובד את השכר אך ורק בהעברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד המתנהל בבנק ברשות הפלסטינית. פרטי חשבון הבנק של כל עובד פלסטיני מצוינים על גבי דמוי התלוש שלו, והמעסיק נדרש להקפיד לוודא שהוא מבצע את תשלום השכר בהעברה בנקאית אל חשבון הבנק שפרטיו מצוינים בדמוי התלוש של כל עובד, על מנת להימנע מהעברות שגויות.

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

מה במבזק

חוזרים

- עובדי סיעוד זרים - הבהרות חשובות
- שיפור שירות – דמוי תלושי משכורת מקוונים לעובדים הפלסטיניים

סוגיה בדיני עבודה

- חובת דיווח בטופס 161 בהיבט דיני מס הכנסה וחובת השלמה של המעסיק לעובדו בגין פיצויים
- המועד לחישוב הלנת פיצויי פיטורים

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 7.5.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין עובדי סיעוד זרים.

סיכום של דברים

ביום 7.5.2023 פרסמה רשות האוכלוסין הודעה בדבר שיפור שירות – תלושי שכר מקוונים לעובדים הפלסטיניים.

סוגיה דיני עבודה

חובת דיווח בטופס וכו' בהיבט דיני מס הכנסה וחובת השלמה של המעסיק לעובדו בגין פיצויים

יועץ פנסיוני, עו"ד שי עופרי

בפיטורי עובד ישנו טופס מכין לטופס 161 עבור הפיצויים. האם הוא כולל את הרווחים שנצברו בחברת הביטוח וממילא המעסיק 'מרוויח' וצריך להשלים פחות פיצויים במצב כזה, וכמובן גם להפך, כשיש הפסדים צריך להשלים לסכום גבוה יותר? יש להבחין בין הסכומים שהמעסיק חייב למלא בטופס 161 לבין הסכומים שמעסיק חייב להשלים לעובד:

מבחינת דיני המס - המעסיק חייב למלא בטופס 161 את "סכום הפיצויים למס" המופיע באישור שמתקבל מהקופה הפנסיונית. סכום זה כולל כמובן גם את הרווחים שנצברו. יש לשים לב כי בחלק מהאישורים מחברות ביטוח מופיעים שני ערכי פדיון פיצויים: ערך פדיון למס וערך פדיון לעובד. בטופס 161 חובה לציין תמיד את ערך הפדיון למס.

באשר לחובת השלמה של המעסיק: זו נגזרת כבר מדיני העבודה. אם חל על תנאי ההעסקה של העובד סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים - אזי אין חובת השלמה, ולהיפך.

המשיב - יועץ פנסיוני, מומחה למיסוי פנסיוני ותכנון פרישה - רול יעוץ פנסיוני בע"מ

המועד לחישוב הלנת פיצויי פיטורים

עו"ד מיטל דולב בלט

סעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "החוק") קובע את המועדים לתשלום פיצויי פיטורים.

סעיף 20(ב) לחוק קובע, כי יראו פיצויי פיטורים כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים ממועד התשלום. במצב בו שולמו פיצויי הפיטורים בין היום ה-16 לבין היום ה-30 שלאחר מועד התשלום - ישולמו לעובד פיצויי הלנה בגובה הפרשי ההצמדה לתקופה ממועד התשלום עד ליום שבו שולמו. מן האמור לעיל עולה כי, מרגע שפיצויי פיטורים נחשבים מולנים יש למנות את תקופת ההלנה מהמועד לתשלום פיצויי הפיטורים, ולא מתום הארכה שנתן החוק.

בפסיקה נקבע, כי מועד תחילת פיצויי ההלנה (מועד תשלום פיצויי הפיטורים) הוא מהיום שלאחר ניתוקם של יחסי עובד ומעביד (דב"ע נד/6-3 זיוד חוסני ואח'י נ' מדינת ישראל, פד"ע כו (1), 39).

עם זאת, בהתאם לפסיקת ביה"ד הארצי בעניין ע"ע 18-11-29744, חברת מוסדות חינוך ותרבות בהרצליה נגד דורית לוי מיום 31.3.20 נקבע כי הוראות חוק הגנת השכר המסדירות את המועד לחישוב הלנת כספי הפיצויים נעשו עוד בשנת 1977. בעשרות השנים שחלפו חלו שינויים מהותיים בסדרי תשלום פיצויי פיטורים. לכל העובדים מועברים כיום, מכוח דין, תשלומים למרכיב הפיצויים בקופות גמל. שחרור כספי הפיצויים מחייב על פי דיני המס המצאת טפסי 161 (דיווח מעסיק) ו-161א (דיווח עובד). המצאת הטפסים אינה יכולה להתבצע ביום סיום העבודה כמצוות חוק הגנת השכר ולא ניתן להעבירם לקופת הגמל אף תוך 15 ימים בהתאם להקלה המוקנית למעסיק מכוח חוק הגנת השכר.

באותו מקרה חל עיכוב קל בין המועד שבו היה על המעסיקה להמציא את מכתב השחרור וטופס 161 לעובדת לבין המצאתו בפועל, ביה"ד הארצי פסק כי המעסיק פעל בתום לב ותוך זמן סביר ועל כן דחה את תביעתו של העובד להפעלת הסנקציה של הלנת פיצויי פיטורין כנגד המעסיק.

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.

סיכומם של דברים

בפיטורי עובד ישנו טופס מכין לטופס 161 עבור הפיצויים. האם הוא כולל את הרווחים שנצברו הביטוח וממילא המעסיק 'מרוויח' וצריך להשלים פחות פיצויים במצב כזה, וכמובן גם להפך, כשיש הפסדים צריך להשלים לסכום גבוה יותר?

סיכומם של דברים

סעיף 20(ב) לחוק קובע, כי יראו פיצויי פיטורים כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים ממועד התשלום. במצב בו שולמו פיצויי הפיטורים בין היום ה-16 לבין היום ה-30 שלאחר מועד התשלום - ישולמו לעובד פיצויי הלנה בגובה הפרשי ההצמדה לתקופה ממועד התשלום עד ליום שבו שולמו.

תקצירי פסיקה חדשה



בהעסקה משולשת ויצירת חוזה הפסד, הוכחת יחסי עובד מעסיק דורשת מבחן לגיטימיות ואותנטיות

ע"ע 37690-03-22, מרכז לחינוך וספורט רמת השרון נ' *FREWYNI TSAGU* ואח'. ניתן ביום 16.03.23, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט הנשיאה ורדה וירט- ליבנה, כבוד השופטת לאה גליקסמן וכבוד השופטת חני אופק- גנדלר

עובדת זרה הועסקה ע"י חברת שירותים והוצבה כעובדת ניקיון בקאנטרי ("המעסיקה בפועל"). העובדת פוטרה ע"י חברת השירותים בתקופה המוגנת מפוטורים לאחר לידה תוך התעלמותה מפניות העובדת על קיפוח זכויותיה. העובדת תבעה את חברת השירותים והמעסיקה בפועל. בית הדין האזורי קבע כי התקיימו יחסי עובד מעסיק בין המעסיקה בפועל לעובדת וכי המעסיקה בפועל לא קיימה את הוראות החוק להגברת האכיפה. חומרת התנהלות המעסיקה בפועל קיבלה ביטוי בפיטורי העובדת שלא כדין לאחר לידה תוך התעלמות מהוראות חוק עבודת נשים. המעסיקה בפועל ערערה לבית הדין הארצי בטענה כי לא התקיימו יחסי עובד- מעסיק בינה לבין העובדת וכי לא נבחנו מבחני לגיטימיות ואותנטיות בהעסקה משולשת. בית הדין הארצי קיבל את הערעור בחלקו וקבע כי אכן לא נבחנו מבחני יחסי עובד מעסיק. יחד עם זאת, נמצא כי המעסיקה בפועל הייתה אחראית מכוח הפרת הוראות החוק להגברת האכיפה ויצירת חוזה הפסד מול חברת השירותים, עצמה עיניים ולא פיקחה על חברת השירותים אשר ביצעה עבירות חמורות כלפי העובדת, עד כדי פיטורים בתקופה מוגנת.

לא סביר לזמן עובד לשימוע חמישה ימים לפני במידה והם כוללים סופ"ש
 סע"ש 16148-09-22, ויקטור קלקבני חברת החשמל לישראל בע"מ. ניתן ביום 20.12.2022, בבית הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י ידי כבוד השופטת שרה שדיאור

עובד אשר הועסק בחברת חשמל בעבודת שטח. במהלך תקופת העסקתו, העובד נפצע בתאונת דרכים והפך לאדם עם מוגבלות באופן שלא אפשר את חזרתו לעבודת שטח. בשל אי כשירותו הרפואית לעבודת שטח, העובד זומן לשיחת שימוע לפני פיטורים. הליך השימוע סבל מפגמים חמורים, בין היתר העובד זומן לשימוע ימים ספורים לפני מועד השימוע. העובד עתר לבית הדין האזורי לצורך השבתו לעבודה ובשל רכיבים נוספים. בית הדין פסק כי נפלו פגמים בשימוע הן בזימון לשימוע והן בשימוע עצמו. בנוסף נפסק כי על המעסיקה להשיב את העובד חזרה לעבודה.

נפסק פיצוי בסך 10,000 ₪ לעובד שהוסתרה ממנו הסיבה האמיתית לפיטוריו
 סע"ש 48965-08-17, חסן ניר נ' מודיעין אזרחי בע"מ. ניתן ביום 19.01.23, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

העובד הועסק בחברת אבטחה בפריסה ארצית כמנהל סניף אילת עד ליום פיטוריו. נקבע כי העובד פוטר בשל אי שביעות רצון המעסיקה מתפקודו וכי עילת פיטוריו אינה נגועה בשיקולים זרים. עם זאת נקבע כי נפל פגם בהליך פיטורי העובד בשל הסתרת הסיבה האמיתית לפיטוריו- העובד לא הצליח בתפקידו ולא הביא את הסניף למקום הרצוי על ידי המעסיקה. קיומם של יחסי עובד מעסיק מחייב את הצדדים במערכת גלויה ושקופה של הצגת הסיבה העומדת ביסוד ההחלטה לפטר את העובד, והצגת העניין כאילו סיבת הפסקת העבודה היא רצון הבעלים להשיב את המנהלת הקודמת לעבודתה בלבד ולא אי שביעות הרצון מעבודת העובד, חותרת תחת מגמת השקיפות והגילוי. לאור זאת נקבע כי המעסיקה תשלם לעובד פיצוי בגין 10,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

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.