

חוזר

מה במבזק

חוזר

- אושר מתווה פיצויים חדש לכלל העסקים בצפון לחודשים מאי-אוגוסט 2024
- עד סוף 2024 ניתן יהיה למשוך כספים מקרן השתלמות בשיעור מס מופחת לפני שחלפו 6 שנים ממועד ההפקדה הראשון

סוגיות בידיני עבודה

- הפקדה לגמל בגין דמי מחלה ודמי חופשה
- קביעת מועד החופשה השנתית

תקצירי פסיקה

אוסר מתווה פיצויים חדש לכלל העסקים בצפון לחודשים מאי-אוגוסט 2024

ביום 7.8.2024 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בדבר מתווה פיצויים לעסקים. להלן ההודעה במלואה:

ועדת הכספים של הכנסת אישרה את תקנות מס רכוש קרן פיצויים עבור החודשים מאי-אוגוסט, המעניקות פיצוי מלא לכלל העסקים ביישובי הצפון בגין נזקים שנגרמו להם בעקבות המלחמה:

יישובי קו העימות

- יישובי קו עימות שפוננו: יישובים אלו זכאים לפיצוי מלא בגין החודשים מאי - אוגוסט במסלול מחזוריים או במסלול האדום
- יישובי קו עימות שלא פוננו: יישובים אלו זכאים לפיצוי מלא בגין החודשים מאי - אוגוסט במסלול מחזוריים.
- בענף התיירות יינתן פיצוי מלא במסלול מחזוריים או במסלול האדום.

יישובי רמת הגולן

- כלל יישובי רמת הגולן, צפון ודרום, יזכו לפיצוי מלא לכלל העסקים לחודשים מאי עד אוגוסט במסלול מחזוריים.
- בענף התיירות יינתן פיצוי מלא במסלול מחזוריים או במסלול האדום.

יישובי גליל עליון

- כלל יישובי הגליל העליון יזכו לפיצוי מלא לכלל העסקים לחודשים מאי עד אוגוסט במסלול חזוריים.

עד סוף 2024 ניתן יהיה למשוך כספים מקרן השתלמות בשיעור מס מופחת לפני שחלפו 6 שנים ממועד ההפקדה הראשון

ביום 4.8.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין משיכת כספי קרן השתלמות. להלן ההודעה במלואה:

הממשלה אישרה את הצעת שר האוצר לאפשר לשכירים ועצמאים למשוך כספים מקרן השתלמות בשיעור מס מופחת, במקום בשיעור מס שולי. על פי החוק, ההטבה תחול עד סוף שנת 2024. במצב החוקי הקיים, סכומים שמשך שכיר או עצמאי מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים, פטורים ממס רק אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון ולגבי עובד או יחיד שהגיע לגיל הפרישה – רק אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון. משיכה מוקדמת מהאמור, מחייבת תשלום מס בשיעור המס השולי על הכספים שנמשכו. על פי הצעת החוק, במקום המס השולי, יחול שיעור מס של 15% (ובמקרה של יחיד שהגיע לגיל פרישה 7.5%), לכל היותר, על סכומים שנמשכו כאשר, ככל שמועד המשיכה קרוב לתקופה הקבועה בדין למשיכה פטורה ממס, שיעור המס שיחול יהיה נמוך יותר. כך, לדוגמה, יחיד שלא הגיע לגיל הפרישה ויבקש למשוך כספים 3 שנים לאחר מועד התשלום הראשון, ישלם מס בשיעור של 7.5% על הכספים שנמשכו.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

סיכומם של דברים

ביום 4.8.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין משיכת כספי קרן השתלמות.

סוגיות בדיני עבודה**הפקדה לגמל בגין דמי מחלה ודמי חופשה****עו"ד פזית לוי-שחר**

על פי סעיף 7 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, דין דמי מחלה המשתלמים על ידי המעביד כדין שכר עבודה.

סעיף 17 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע, כי דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. מסעיפים אלו עולה, כי דמי מחלה ודמי חופשה המשולמים ע"י המעסיק, נחשבים כשכר לכל דבר, וככאלה, הרי שהם חייבים אף בהפקדות לגמל בשיעורי ההפקדות של המעסיק בגין שכרו של העובד. יצוין, כי החובה להפקיד לגמל בתקופת מחלה ובתקופת חופשה שנתית, חלה רק לגבי התקופה בה זכאי העובד לדמי מחלה ולדמי חופשה מהמעסיק. עוד יודגש, כי כאשר עובד נמצא במחלה ואינו זכאי לדמי מחלה מהמעסיק, או כאשר העובד נמצא בחופשה ללא תשלום, בתקופות אלו הרי שלא קיימת חובה על פי חוק להפקיד לגמל.

עם זאת, יש לבחון האם חל על הצדדים במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה אישי או נוהג, הקובע זכויות עודפות על המפורט לעיל, ובמידה וישנם, יש לנהוג בהתאם להוראה המיטיבה עם העובד.

קביעת מועד החופשה השנתית**עו"ד עמוס הלפרין**

סעיף 6 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), המסדיר את מועד החופשה, קובע, כי החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה לאחריה, יחד עם זאת אין החוק קובע במפורש מי קובע או מסדיר את מועד החופשה.

בית הדין הארצי קבע כי המעסיק הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק.

נקבע כי לא יתכן שכל עובד יקבע לו את מועדי חופשותיו כפי רצונו, ויהרוס את סדרי העבודה במפעל. המעסיק הוא הנותן חופשות ואף קובע את מועדי החופשות כפוף למתן הודעה של 14 יום מראש לחופשה של 7 ימים רצופים ומעלה, כאמור בסעיף 9(א) לחוק.

עם זאת נקבע, כי ככל זכות וחובה יש להפעיל גם חובה זו באופן סביר תוך הבנה והתחשבות הדדים ובעת קביעת המועד לחופשה על המעסיק להביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד בנדון (דבי"ע לא/3-1 ישראל בר אדון נ' שמחה גירד פד"ע ב 121, דינים ארצי לעבודה 1971 (1) 44).

יצוין, כי בהתאם לסעיף 6(ב) לחוק, רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. ברשימת הימים בתוספת נכללים, בין היתר, את ימים אלה: ערבי החג, פורים, ל"ג בעומר, ערב חג המולד, ערב חג הפסחא, ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר), ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא), יום האישה הבינלאומי, יום הזיכרון לשואה ולגבורה, יום ירושלים, אחד במאי וראש השנה האזרחית.

סיכומם של דברים, עובד איננו זכאי לקבוע את מועדי יציאתו לחופשה שנתית, למעט הזכות כאמור בסעיף 6 לחוק. המעסיק הוא שמסדיר וקובע את מועדי החופשות של עובדיו, תוך התחשבות ברצון העובד.

הכותבים – 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 יעוץ 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

דמי מחלה ודמי חופשה המשולמים ע"י המעסיק, נחשבים כשכר לכל דבר, וככאלה, הרי שהם חייבים אף בהפקדות לגמל בשיעורי ההפקדות של המעסיק בגין שכרו של העובד.

סיכומם של דברים

בית הדין הארצי קבע כי המעסיק הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין האזורי דחה טענת התעמרות כלפי עובד תחזוקה סע"ש 8418-07-22, מרדכי אזולאי נ' קריית ספורט והבילוי חיפה. ניתן ביום 4.07.2024, בבית הדין האזורי לעבודה - חיפה, ע"י כבוד השופטת קרן כהן

עובד שהתקבל לעבודה אצל מעסיק בתפקיד של עוזר חשמלאי ועבודות תחזוקה, ביצע בפועל לאורך השנים עבודות תחזוקה בלבד עד לנקודה שבה לא קיבל העלאת שכר והוחלף מנהלו. העובד טען כי לא הסכים להישמע להוראות מנהלו שדרש כי יבצע עבודות שהן לא עבודות של עוזר חשמלאי. המעסיקה זימנה אותו לשימוע והציע לו לשפר דרכיו כדי להמשיך לעבוד אצל המעסיקה אך העובד ראה בכך התעמרות ואיום בפיטורים מעצם סירובו לבצע עבודות תחזוקה אותן ביצע לאורך שנים. בית הדין דחה את תביעת העובד וקבע כי העובד לא חווה התעמרות וכי פיטוריו נעשו כדין ע"י שימוש בכל עקרונות התנהלות סיום יחסים, בתום לב, לרבות זימון לשימוע ושימוע בפועל.

האם התקיימו יחסי עובד מעביד?

סע"ש (חי') 62608-08-22, איגור חנונוב נ' איגור פוצ'טר ואח'. ניתן ביום 13.06.2024, על ידי כבוד השופט טל גולן, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה

עובד טען כי הוא הועסק במעסיקה כסוכן מכירות, וכי בשל כך הוא זכאי לזכויות שונות שלא שולמו לו. המעסיקה טענה כי לא חלו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים, העובד נתן שירותים כפריילנסר. התביעה התקבלה. בית הדין קבע לאור מבחני הפסיקה בדבר קיומם של יחסי עובד-מעסיק, ובהתרשמותו מהעדויות והראיות כי התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים וכי אין מדובר במסגרת של פריילנסר. העובד עבד במעסיקה כאיש מכירות עם ציוד של המעסיקה, בעודו מנפיק קבלות של המעסיקה ומוכר מוצרים של המעסיקה. לאור האמור לעיל, בית הדין קבע כי על המעסיקה לשלם לעובד סך של 61,937 ₪ בגין זכויותיו השונות כעובד שלא שולמו לו.

נקבע כי הפרשות המעסיק לרכיב הפיצויים בביטוח המנהלים באו במקום פיצויי פיטורין וחל עליהם סעיף 14

סע"ש 40018-03-21 אברהם דסקל נגד ליד טכנולוגיות בע"מ ואח', ניתן ביום 21.05.2024, ע"י כבוד השופטת שרון שביט כפתורי בביה"ד האזורי לעבודה ת"א

עובד שעבד כ-22 שנה אצל המעסיק והופרש לו 8.33% לפיצויי הפיטורין מתחילת עבודתו הגיש תביעה במסגרתה טען, כי הוא זכאי להשלמת פיצויי פיטורים, עקב סיום עבודתו אצל המעסיקה. בית הדין לעבודה דחה את רוב רובה של תביעת העובד, שכן הוראות ההסכם הקיבוצי בין התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בישראל וצו ההרחבה חלות על הצדדים. לפיכך, הפרשות המעסיקה בשיעור 8.33% משכרו של העובד, לאורך שנות עבודתו, באות במקום חובתה לתשלום פיצויי פיטורים ואין היא נדרשת להשלים סכומים כלשהם. כמו כן נפסק כי גם אם לא הייתה קביעה ברורה לפיה הפרשות בשיעור 8.33% באות במקום חובת תשלום פיצויי פיטורים, הרי שסכום ההפרשות, לרבות התשואות הוא הסכום אותו קיבל העובד, שכן לא הוסטו כספים כלשהן לחשבון תגמולים ו/או מקום אחר, על פי הפוליסה או בכלל.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד אורן פריד ועו"ד ראובן בבד'נוב
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם 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.