

חוזר

ההסתדרות עתרה לביה"ד: לחייב את חברות ההובלה להעלות לנהגים את שכר המינימום

ביום 29.4.2015 פרסמה ההסתדרות החדשה הודעה, שעניינה עתירת ההסתדרות לביה"ד הארצי לעניין תשלום שכר מינימום לנהגים. להלן עיקרי ההודעה:

חברות התובלה הודיעו כי יפחיתו את הפרמיות לעובדים כדי לממן את העלאת שכר המינימום, ובכך ייאלצו הנהגים לממן מכיסם את עליית שכרם.

ההסתדרות עתרה לביה"ד הארצי לעבודה בבקשה לתת צווי מניעה שיחייבו את ההתאחדות להעלות את השכר מבלי לפגוע בתוספת הפרמיות.

איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות הגיש לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים עתירה ובקשה דחופה למתן צווי מניעה שיחייבו את **התאחדות בעלי מפעלי הובלה** לשלם לנהגים את שכר המינימום המעודכן כפי שנדרש בחוק. זאת, לאחר שארגון המעסיקים החליט באופן בוטה וחד צדדי לממן את העלאת השכר באמצעות הפחתת הפרמיות המשולמות לנהגים, ולא בנוסף להן. התוצאה היא כי השכר הכולל של העובדים בענף כלל לא יתעדכן כפי שיקרה בשאר ענפי המשק.

הרקע לבקשה הוא יוזמת ההסתדרות להעלאת שכר המינימום החל ממשכורת אפריל 2015, שקיבלה תוקף חוקי בעדכון הוראות חוק שכר המינימום ולפיכך מחייבת את כלל המעסיקים. ואולם, התאחדות בעלי מפעלי הובלה, ארגון המעסיקים שמאחד את כל חברות התובלה, החליטה שהיא אינה מיישמת את ההעלאה כנדרש, ובכוונתה להשתמש בפרמיה המשולמת לעובדים לשם מימון העלאת שכרם. החלטה פוגענית זו של ההתאחדות אמורה להיות מיושמת כבר במשכורת אפריל שתשולם לעובדים בימים הקרובים.

הפרמיה הינו רכיב שכר המשולם לנהגים בנוסף לשכר הבסיס שלהם, ותפקידה לפצותם בגין מאמץ על עבודתם ובגין שעות עבודה נוספות. הוראות חוק שכר מינימום קובעות בפירוש כי מעסיק אינו רשאי להטמיע את הפרמיה בשכר העובדים, מכיוון שאז תיגרע מהם הזכות ליהנות מהעלאות שכר. המשמעות האבסורדית של הפחתת הפרמיה לנהגים, שממילא הינם אוכלוסייה מוחלשת המשתכרת ברמות שכר נמוכות, היא שהם יממנו בעצמם, מכיסם, את העלאת שכר המינימום.

בבקשה שהגישה לבית הדין באמצעות עורכי הדין שי תקן, מורן פרידמן וקארין איילון, ציינה ההסתדרות כי מדובר ב"ביצוע חד-צדדי של חלוקה מניפולטיבית שונה בין רכיבי השכר, כאשר ההתאחדות משיתה למעשה על העובדים את מלוא עלות עדכון שכר המינימום, והכל במטרה לחסוך להתאחדות את עלויות העדכון".

אם לא די בפגיעה המהותית בשכר העובדים, החלטת התאחדות בעלי מפעלי הובלה פוגעת גם במערכת יחסי העבודה הקיבוציים הקיימת בין הצדדים, שכן ההתאחדות נהגה שלא בתום לב וכלל לא קיימה עם ההסתדרות משא ומתן בנוגע לכוונתה "לעדכן" כאמור את שכר המינימום והפרמיה לעובדים, אלא הסתפקה במשלוח הודעה ותו לא.

ההסתדרות מבקשת מבית הדין לתת צו זמני שימנע את השינוי לרעה בשכר העובדים במשכורת חודש אפריל ומנגד יגלם את ההעלאה החדשה בשכר המינימום, וכן שייקבע דיון דחוף במעמד שני הצדדים. במקביל נתבקש בית המשפט לאשר צו קבוע שימנע כליל את השינוי לרעה שביצעה ההתאחדות בשכר הנהגים ויחייב אותה לקיים מו"מ בנושא עם ההסתדרות.

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד בל"ג בעומר

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

מה במבזק

חוזר

ההסתדרות עתרה לביה"ד: לחייב את חברות ההובלה להעלות לנהגים את שכר המינימום

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד בל"ג בעומר
חובת המעסיק למתן הודעה מוקדמת - דרכי ביצוע

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

חברות התובלה הודיעו כי יפחיתו את הפרמיות לעובדים כדי לממן את העלאת שכר המינימום, ובכך ייאלצו הנהגים לממן מכיסם את עליית שכרם. ההסתדרות עתרה לביה"ד הארצי לעבודה בבקשה לתת צווי מניעה שיחייבו את ההתאחדות להעלות את השכר מבלי לפגוע בתוספת הפרמיות.

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד.

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שלי"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

חובת המעסיק למתן הודעה מוקדמת – דרכי ביצוע

עו"ד עמוס הלפרין

על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א 2001 בידי מעסיק נתונות מספר אפשרויות למלא אחר חובת מתן ההודעה המוקדמת כדלקמן:

1. **מתן הודעה מוקדמת הכוללת עבודה בפועל** - משמע, המעסיק מודיע לעובד על מועד פיטוריו, שיחול עם תום תקופת ההודעה המוקדמת. בפרק הזמן שבין מתן ההודעה המוקדמת לבין היום הנקוב בהודעה לגמר העבודה, העובד נדרש להגיע לעבודה ויחסי עובד מעסיק נמשכים כרגיל, על כל המתחייב מכך, לזכות או לחובה.

2. **מתן הודעה מוקדמת תוך ויתור על עבודת העובד בתקופה זו** – סעיף 6 לחוק הודעה מוקדמת מאפשר למעסיק להודיע לעובד, במסגרת ההודעה המוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחותו ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו. מפסיקת בית הדין הארצי (1) עולה כי פיצוי זה מבוצע על ידי תשלום שכרו של העובד באופן שוטף במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ובתקופה זו נמשכים יחסי עובד מעסיק בין הצדדים על כל הזכויות הנלוות לה כגון הפרשות לקופות גמל, קרן השתלמות וכד'.

מבחינת מס הכנסה וביטוח לאומי, מאחר שהתשלומים עבור תקופת ההודעה המוקדמת הינם עבור תקופה בה מתקיימים יחסי עובד מעסיק, רואים בתשלומים אלה הכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א 1961 (להלן: 'פקודת מ"ה') והם חייבים במס הכנסה ודמי ביטוח לאומי כרגיל.

3. **פיטורי עובד לאלתר ללא מתן הודעה מוקדמת** - לפי סעיף 7 לחוק הודעה מוקדמת, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק הודעה מוקדמת, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת. מסעיף זה נגזרת האפשרות לפיטורים לאלתר, תוך תשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת, בגובה הפסד השכר הרגיל שהיה מקבל העובד, לו עבד בתקופת ההודעה המוקדמת. בפסיקה (2) נקבע, כי פיצוי זה אינו נחשב לשכר עבודה ואינו מזכה בתשלומים נלווים (קופ"ג, קרן השתלמות, זכאות לפיצויי פיטורים וכד'). כאמור במקרה זה, מועד סיום יחסי עובד מעסיק הוא במועד הפיטורים.

מאחר שהתשלומים האמורים במקרה של ניתוק מידי ביחסי עובד מעסיק הינם בגין תקופה שלאחר ניתוק יחסי עובד מעסיק, מבחינת מס הכנסה (3) רואים בהם חלק ממענק הפרישה. מבחינת ביטוח לאומי, בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה מיום 26.3.2008, פדיון הודעה מוקדמת חייב בדמי ביטוח, ומהווה תקופת אכשרה לעניין הזכאות לדמי אבטלה (עב"ל 123/07; 840/06 יהודה זפרני וצבי קרויטורני' המוסד לביטוח לאומי)

(1) לענין מעמדו של התשלום כשכר עבודה ראה עע 178/08 פיילר נ' חברת לינת צדק "בית דינה" בע"מ מיום 26/6/2010.

(2) עע 319/99 קציר רובינסון בע"מ נ' משה איתם מיום 12/08/2002.

(3) פקודת מס הכנסה אינה מגדירה מהו "מענק הון שנתקבל עקב פרישה". עם זאת, קובץ הפרשנות של מס הכנסה (החב"ק, כרך 1, חלק ג' עמ' 21.4) מתייחס לנושא וקובע, כי מענק פרישה הוא "כל תשלום המתקבל על ידי העובד בעקבות פרישתו מעבודה...". כן מצוין בחב"ק, כי מענק הפרישה כולל, נוסף על פיצויי פיטורים, גם פיצוי עקב הפרת חוזה עבודה, פיצוי בעבור ימי מחלה שלא נוצלו (פדיון בגין אי ניצול ימי מחלה קיים בעיקרו במגזר הציבורי) ופדיון הודעה מוקדמת. זאת להבדיל ממתן הודעה מוקדמת בפועל, שאז נמשכים יחסי העבודה, והתשלום בעבור ההודעה המוקדמת הוא שכר לכל דבר ועניין).

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

סיכום של דברים

על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א 2001 בידי מעסיק נתונות מספר אפשרויות למלא אחר חובת מתן ההודעה המוקדמת.

תקציר פסיקה חדשה

בהתפטרות עקב העתקת מקום מגורים מזכה, די בקיום התנאים שבחוק ובסיבה שהובילה להתפטרות ואין דרישה למניע נוסף שיכשיר את הזכאות
 דמ"ש 46427-09-11 דמ"ר 29595-06-12 לי (מלכה) גלמידי נ' יעד פתרונוט בטוחים בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 30.10.2014, בית הדין לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת מיכל לויט

מעסיקה סירבה לשלם לעובדת אשר התפטרה עקב מעבר להתנחלות את תשלום פיצויי פיטורים וזאת בטענה כי המניע להתפטרות לא נבע מהרצון לעבור לאזור התנחלות אלא עקב מחלוקת עם האחראית על העובדת. המעסיקה טענה כי העובדת עזבה באופן חד צדדי וללא מתן הודעה מוקדמת וגרמה לנזקים רבים תוך שעברה לעבוד אצל מתחרים. בית הדין קבע, כי העובדת הוכיחה מעבר לאזור התנחלות וכן מגורים באזור מעל חצי שנה ולפיכך זכאית היא לתשלום פיצויי הפיטורים. אין דרישה לבחינת המניע למעבר להתנחלות אלא נדרשת סיבה בגינה בחרה העובדת להתפטר. במקרה זה הסיבה להתפטרות היא שהעובדת התגרשה ונאלצה לעבור לבית הוריה להתנחלות. המעסיקה ניכתה שלא כדין וללא הסכמת העובדת את תשלום דמי ההודעה המוקדמת והשכר בגין מחצית חודש עבודה אותו עבדה. לפיכך, נדחו טענות המעסיקה לקיזוז נזקים והיא חויבה בתשלום הרכיבים להם טענה העובדת בתביעתה.

הוצאת תלוש שכר משיקולי מס אינה מעידה בהכרח על קיומם של יחסי עובד מעסיק
 סע"ש (י-ם) 52994-06-12, יוג'ין יהודה סינגר נ' 'תכתוב, תדריך, תוביל בע"מ' (טרם פורסם). ניתן ביום 11.8.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה ברוינר ישרדה
 העובדה שמבחינה מסוייית, על מנת לפעול באופן חוקי, נכפה על הצדדים "לבחור" במנגנון פורמלי זה או אחר, והעובדה כי לעתים, בהעדר תיק במס הכנסה, מע"מ וביטוח לאומי לנותן השירות/עובד, אין מנוס מתשלום "משכורת" דווקא, אינה משמעה בהכרח כי מערכת היחסים היא מערכת יחסים של עובד ומעסיק.

דרישת הותק בחוק עבודת נשים, משמעה עבודה בפועל במשך שישה חודשים, אף אם אינם רצופים
 ס"ע 51501-03-12 נעמה פלג נ'. עם האדמה בע"מ ועמרים בן עזרא. ניתן ביום 26.1.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת ע"י כבוד השופטת אורית יעקבס
 בתביעה של עובדת לפיצויים בניגוד לחוק עבודת נשים קבע בית הדין האזורי לעבודה, הדרישה בהוראת סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, משמעה עבודה בפועל במשך שישה חודשים, אף אם אינם רצופים. החובה לקבלת היתר לפיטורים נובעת מעצם היותה של העובדת בהיריון במועד הפיטורים, ואינה תלויה בידיעתו של המעסיק על כך.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד עינב כהן
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

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.