

חקיקה

חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו – 2016

עו"ד דנה להב

ביום 11.2.2016 פורסם ברשומות חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו – 2016 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 44 לחוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), התשס"ג-2003 (להלן: "החוק") קובע מספר חריגים, לגביהם פטור מעסיק ישראלי המעסיק עובד זר, מחובת תשלום היטל למס הכנסה (למשל עיתונאי חוץ, ספורטאי חוץ או עובד זר המועסק בענף הסיעוד). במסגרת התיקון לחוק, התווספו לרשימת הזרים שמעסיקהם פטורים מתשלום היטל, משקיע זר שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב – 1952, וכן עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/51 לפי החוק האמור, ובני זוגם.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי בתקופה שמיום כ' בטבת התשע"ו (1 בינואר 2016) ועד יום ט"ז בטבת התשפ"א (31 בדצמבר 2020), היטל עובדים זרים בענף החקלאות יבוטל (עד ליום 31.12.2015 היה ההיטל בגובה 10%).

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.

הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות (הוראת שעה)

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 8.2.2016 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות (הוראת שעה) (להלן: "ההיתר"). להלן עיקרי הוראות ההיתר: בהתאם להיתר, ניתן להעסיק עובד בשמירה עד 14 שעות עבודה ביום כולל שעות נוספות, ובלבד שהעובד הביע הסכמתו לכך.

על פי ההיתר, עובד שמירה לא יועסק יותר מ-37 שעות נוספות בשבוע.

עוד נקבע בהיתר כי עובד שמירה שיועסק מעל 12 שעות עבודה ביום יהיה זכאי להפסקה נוספת למשך 30 דקות לפחות.

ההיתר חל לגבי עובד שמירה המועסק לכל היותר שישה ימים בשבוע.

תוקף ההיתר חודשיים מיום פרסומו, קרי עד ליום 7.4.2016.

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.

מה במבזק

חקיקה

■ חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו – 2016

■ הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות (הוראת שעה)

חוזרים

■ אושר בטרומית: חופשת אבהות

■ הנחיות להגשת בקשה להפחתת סכום העיצום הכספי בהתאם לתקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי), התשע"ב-2012

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

פורסמה הארכה להיתר להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות.

חוזרים

אשר בטרומית: חופשת אבהות

ביום 10.2.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק עבודת נשים (תיקון – חופשת אבהות), התשע"ו–2015. להלן עיקרי ההודעה:

מוצע להסדיר היעדרות עובד לצורך ליווי בת זוגו במהלך ההיריון והלידה, כך שיהיה רשאי להיעדר עד 3 ימים לצורך ליווי בת זוגו לטיפולים או בדיקות הקשורים להריונה וכן לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו החל מתחילת הופעתם של צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה. נוכחות היעדרויות אלו כדין היעדרות מפאת מחלה. בנוסף, יהיה רשאי להיעדר עד שמונה ימים מיום הלידה של בת זוגו, כאשר דין ההיעדרות של שלושת הימים הראשונים כדין חופשה שנתית ושל חמשת הימים הנותרים כדין היעדרות מפאת מחלה.

בדברי ההסבר להצעה נכתב: "תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א–2000, צמצמו את האפשרויות שעומדות בפני האב כאשר להיעדרות על חשבון ימי מחלה על מנת להתלוות לבת זוגו לבדיקות הריון. הצעה זו מציעה לתת את שיקול הדעת בידי האב בשאלה לאילו בדיקות להצטרף אליהן ובכך להפכו לחלק מתהליך ההיריון".

הנחיות להגשת בקשה להפחתת סכום העיצום הכספי בהתאם לתקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי), התשע"ב–2012

באתר משרד הכלכלה פורסמו הנחיות המפרטות את הנסיבות בהן מעסיק יהיה רשאי לבקש להפחית עיצום כספי שהוטל עליו מכוח החוק להגברת אכיפה. להלן ההנחיות במלואן:

1. בהגשת בקשה להפחתת סכום העיצום הכספי יש להמציא אסמכתאות התומכות בבקשה, ממונה עיצומים כספיים ידון בבקשה נוכח המסמכים הנתונים בפניו.

יש לצרף הצהרה של המעסיק ואישור של רואה חשבון(1) לפיו הפסיק המעסיק את ההפרה שבשלה הוטל עיצום כספי ותיקן אותה, ככל שהיא ניתנת לתיקון. נוסח האישור על נספחיו מופיע באתר המשרד בכתובת <http://economy.gov.il/Hafchata> לתשומת לבך, לא יפחית ממונה עיצומים כספיים את סכום העיצום הכספי ללא אישור כאמור.

יובהר כי לאור הוראות תקנה 1(ב) רשאי הממונה להפחית למעסיק את סכום העיצום הכספי לגבי אחת או יותר מסיבות ההפחתה ובלבד ששיעור ההפחתה המצטבר לא יעלה על 50% מסכום העיצום הקבוע בשל אותה הפרה.

יש לציין את התקנה/ות בשלהן/ן מוגשת בקשת ההפחתה ולצרף מסמכים המגבים את הבקשה להפחתה, לפי העניין:

תקנה	מסמכים לדוג'
1(א)(1) - המעסיק לא הפר כל הוראה מהוראות התוספת השנייה לחוק בחמש השנים שקדמו להפרה; לא הפר את אותה הוראה בחמש השנים שקדמו להפרה;	ייבדק מול נתוני מינהל ההסדרה והאכיפה
1(א)(2)- המעסיק, עוד בטרם פנה אליו מפקח העבודה באותו עניין, הפסיק את ההפרה	ראיות להפסקת ההפרה (תלוש, פנקס, קבלות, עדויות...) אישור רואה חשבון או בודק שכר כי אם הייתה קיימת הפרה אצל עובדים אחרים במקום העבודה היא תוקנה.

סיכום של דברים
מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית הצעת החוק במסגרתה מוצע לקבוע, בין היתר, כי עובד יהיה רשאי להיעדר עד שמונה ימים מיום הלידה של בת זוגו, כאשר דין ההיעדרות של שלושת הימים הראשונים כדין חופשה שנתית ושל חמשת הימים הנותרים כדין היעדרות מפאת מחלה.

סיכום של דברים
באתר משרד הכלכלה פורסמו הנחיות המפרטות את הנסיבות בהן מעסיק יהיה רשאי לבקש להפחית עיצום כספי שהוטל עליו מכוח החוק להגברת אכיפה.

<p>פירוט והוכחת הפעולות האופרטיביות שנקט המעסיק לאחר ההפרה ושיש בהן כדי להרים את נטל השכנוע בכך שתימנע בעתיד הישנות ההפרה (ואלה פעולות שונות ונוספות לתיקון ההפרה למפרע)</p> <p>ככלל תיקון ההפרה כשלעצמו לא יהווה פעולה למניעת הישנות ההפרה אלא אם הוכיח המעסיק אחרת</p>	<p>1(א)(3)- המעסיק נקט פעולות למניעת הישנות ההפרה ולהקטנת הנזק שנגרם בשלה, להנחת דעת הממונה והיועץ המשפטי של משרד הכלכלה</p>
<p>אישור ממצע הבדיקות בדבר הבדיקות התקופתיות שנערכו, מועדי הבדיקות, ההוראות שנבדקו ותוצאות הבדיקה</p>	<p>1(א)(4)- המעסיק הסתמך על בדיקות תקופתיות, כמשמעותן בסעיף 45 לחוק, שנערכו בידי רואה חשבון (ראה הערה 1), שלפיהן קוימה בידיו החובה שהופרה</p>
<p>מסמכים בנקאיים/מסמכים רפואיים/ כל מסמך אחר שיש בו כדי להעיד על הבעיה הנטענת וכן טופס 102 אחרון</p>	<p>1(א)(5)- המעסיק הוא יחיד המעסיק פחות מ-10 עובדים, והממונה שוכנע, באישור היועץ המשפטי של משרד הכלכלה, כי ההפרה נגרמה בשל נסיבות אישיות חריגות שלו המצדיקות הפחתה של העיצום הכספי, או שהתקיימו בו נסיבות אישיות קשות המצדיקות שלא למצות את הדין עם המעסיק</p>
<p>אישור מרואה חשבון בדבר הבדיקות התקופתיות שנערכו, מועדי הבדיקות, ההוראות שנבדקו ותוצאות הבדיקה</p>	<p>2- למזמין שירות- מזמין השירות הסתמך על בדיקות תקופתיות, כמשמעותן לפי סעיף 45 לחוק, שנערכו בידי בודק שכר מוסמך (ראה הערה 1), שלפיהן קוימה בידי המעסיק החובה שהופרה.</p>
<p>מסמכים בנקאיים/מסמכים רפואיים/ כל מסמך אחר לגבי המנהל הכללי בתאגיד, שיש בו כדי להעיד על הבעיה הנטענת</p>	<p>3(א)(1) – למנהל הכללי בתאגיד- הממונה שוכנע, באישור היועץ המשפטי של משרד הכלכלה, כי ההפרה נגרמה בשל נסיבות אישיות חריגות שלו המצדיקות הפחתה של העיצום הכספי, או שהתקיימו בו נסיבות אישיות קשות המצדיקות שלא למצות עמו את הדין</p>
<p>פירוט והוכחת הפעולות האופרטיביות שנקט המנהל, לאחר ההפרה, להפסקת ביצוע ההפרה על ידי התאגיד או למניעת הישנותה</p>	<p>3(א)(2)- למנהל הכללי בתאגיד- הממונה שוכנע שהמנהל הכללי נקט אמצעים להפסקת ביצוע ההפרה על ידי התאגיד או למניעת הישנותה</p>

2. במקרה בו סכום העיצום הכספי עולה על 15% ממחזור העסקאות של המעסיק, ניתן לצרף לבקשת ההפחתה אישור רואה חשבון לעניין גובה מחזור עסקאות. ייתכן ויהיה בכך בכדי להשליך על החלטת הממונה.

מחזור עסקאות:

לעניין תאגיד שאינו מלכ"ר- מחזור עסקאות של עוסק כהגדרתו בחוק מס ערך מוסף, התשל"ו 1975 לעניין מלכ"ר- כהגדרת מחזור בתוספת השנייה לחוק העמותות, התש"ס-1980;

(1) הסדר זה יהיה בתוקף עד לכניסתו לתוקף של התקנות בעניין בודק שכר מוסמך

תקצירי פסיקה חדשה



פיצוי למורים בבית ספר מוכר שאינו רשמי שפוטרו לאחר ה-31 במאי סע"ש 5719-07-12 מרות סלאח אלדין סברי ג'פאל ו-8 אח' נ' עמותת "נשים אמליסון" (טרם פורסם). ניתן ביום 8.6.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד סגן הנשיאה השופט אייל אברהמי

בית הדין קבע כי לא ניתן לקבוע מראש כי תקנון שירות עובדי ההוראה יחול בהכרח על הצדדים, לנוכח מגוון ההוראות השונות המופיעות בו והמקורות השונים להם. עם זאת, הכלל המנחה בהתאם לתקנה 3(א)6 לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), התשי"ד-1953 והפסיקה, הוא כי תשלום שכר ייעשה בהתאם לכללים ולשיעורים הנהוגים במשרד החינוך. הפרשנות לעניין מהות תנאי ספציפי והגדרתו כ"משכורת" (וכן שיעור או כלל לתשלום המשכורת) תיעשה בנסיבות ההוראה הספציפית ובהתאם לכללי הפרשנות, ביניהם תכלית התקנה. באשר לזכות לקבל הודעה על הפסקת העבודה עד לסוף מאי הרי שמדובר בזכות כללית החלה על כלל עובדי ההוראה ואף על מורה במוסד מוכר שאינו רשמי.

אי הפקדה לגמל ואי מתן תלושי שכר – הרעה מוחשית המצדיקה התפטרות ללא התראה סע"ש 50193-02-13 ISMAIL BAHAR MUSSA HUSSEIN נ' איוו מיט בורגר בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 27.5.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד הנשיאה, השופט דיתה פרוז'נין

העובד טען כי לא קיבל תלושי שכר במשך תקופת עבודתו, על אף שפנה פעמים רבות למעסיקה. כמו כן ביקש העובד כי יופרשו עבורו הפרשות לפנסיה. משפניותיו הרבות לא נענו, התפטר. העובד התפטר על אתר ולא נתן למעסיקה די זמן לתקן את דרכיה. לדעת בית הדין הנסיבות מצדיקות את התפטרותו של העובד על אתר, על אף הדרישה ליתן למעביד שהות לתקן את דרכיו. טענת המעסיקה כי לא ניתן להפריש לעובד זר הפרשות פנסיוניות לא הוכחה ולא הובאו לה תימוכין. מכל מקום, המעסיקה יכלה אף להפריש לקופת חסכון עבור העובד אך לא עשתה כן. משאלו הם פני הדברים, הרי גם אם היה העובד נותן למעסיקה שהות לתקן את מחדלה בעניין ההפרשות הפנסיוניות, לא הייתה עושה כן. על כן נקבע כי אין לייחס חשיבות רבה לכך שהעובד לא נתן למעסיקה שהות לתקן את הטעון תיקון ונפסק כי העובד התפטר בדין מפוטר והוא זכאי לפיצוי פיטורים. בנוסף, נקבע כי המעסיקה בחרה להעסיק את העובד בלילות, במנוחה השבועית ובחגים, תוך זלזול בהוראות החוק. העובד תבע פיצוי ולא ניתן כל פירוט לגבי הגמול הנתבע בגין עבודה במנוחה השבועית ובלילה, לפיכך חויבה המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בגין אופן העסקתו בסך של 10,000 ש"ח.

ממונה ישירה של עובד חויבה לפצותו בגין הפרת חוק הגנת הפרטיות

ס"ע 56290-12-12 אבי רפורקר נגד אליזבט בוכניק מור ואלבר צ"י רכב (ר.צ.) בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 2.3.2015, בבית הדין האזורי בתל אביב, ע"י כבוד השופטת שרה מאירי

העובד עבד כמנהל אזור אצל המעסיקה עד לפיטוריו ממנה. בגין פיטוריו תבע העובד את המעסיקה ואת הממונה הישירה עליו בתביעה נזיקת בעילת לשון הרע ופגיעה בפרטיותו, בשל כך שהזימון לשימוע לקראת סיום העסקתו נשלח בדואר אלקטרוני לעמיתתו לעבודה במטרה שיועבר אליו, ולא הועבר אליו ישירות. בית הדין האזורי דחה את התביעה כנגד המעסיקה וקיבל את התביעה באופן חלקי כנגד הממונה הישירה על העובד. בית הדין קבע, כי הממונה הישירה פעלה בניגוד להוראות חוק הגנת הפרטיות. המעסיקה שלחה את זימונו של העובד לשימוע לדואר האלקטרוני של עמיתתו לעבודה, ללא ידיעתו וללא הסכמתו במפורש או מכללא. זימון לשימוע הינו מענייניו הפרטיים של העובד. מקום עבודתו של אדם הוא עניינו האישי וכלל אינו נחלת שאר עובדי החברה. בית הדין פסק לזכות העובד פיצויים ללא הוכחת נזק בסך של 2,500 ש. התביעה לפיצוי בגין לשון הרע נדחתה שעה שלא התקיימו רכיבי העולה הקבועים בחוק לשון הרע.

תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד קארין לוי, עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד מורן טימן-גוגול 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.