

חוזרים

אוסר סופית: העלאת שכר המינימום

ביום 30.10.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין העלאת שכר המינימום. להלן עיקרי ההודעה: מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה) (תיקון), התשע"ז-2017.

מוצע להעלות את שכר המינימום לסכום של 5,300 החל מיום 1.12.17 וכל עוד הסכום האמור יהיה גבוה מ-47.5% מהשכר הממוצע במשק. שכר המינימום לשעה יעלה מ-26.9 שקלים ל-28.5, ושכר המינימום היומי יעלה מ-231 ל-245 שקלים. זאת בעקבות הסכמות בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים ובאישור משרד האוצר. לפי הערכת משרד האוצר, עלות המהלך היא בין 400 ל-500 מיליון שקלים בשנה.

בדברי ההסבר נכתב: "יצוין כי הצעת החוק מטיבה עם ציבור העובדים והיא מקובלת על נשיאות הארגונים העסקיים (המאגדת ארגוני מעבידים דומיננטיים) שחתמה עם הסתדרות העובדים הכללית החדשה על הסכם קיבוצי מיום י' בניסן התשע"ה שבו הוסכם להעלות את שכר המינימום לסכום של 5,300 שקלים חדשים כפי שמוצע בהצעת חוק זו."

יו"ר ועדת העבודה והרווחה ח"כ אלי אלאלוף: "העלאת שכר המינימום היא יישום ישיר של דו"ח העוני עליו סוכם בהסכם הקואליציוני. יחד עם העלאת קצבאות הנכות והשלמת ההכנסה לקשישים אני צופה שנראה כאן השפעה חיובית ביותר על ממדי העוני בשנים הקרובות."

רשות המסים גיבשה מתווה הקלות לבעלי חוב בגין העסקת מסתננים

ביום 5.11.2017 פרסמה רשות המסים הודעה בעניין מתווה הקלות לבעלי חוב בגין העסקת מסתננים. להלן עיקרי החוזר:

רשות המסים גיבשה מתווה הקלות לבעלי עסקים החייבים בהיטל העסקת עובדים זרים שהם מסתננים בגין שומות עבר, זאת לאור פסק דינו של בית המשפט העליון, שעניינו חיוב בהיטל על העסקת עובדים זרים מסתננים, בו קיבל בית המשפט הנכבד את עמדת המדינה וציין כי על רשות המסים לשקול התחשבות בהטלת קנסות וריביות על המעסיקים.

ההקלות במסגרת המתווה כוללות את ביטול מלוא הקנסות, ביטול 50% מהריבית שנצברה ופריסת החוב ל-36 תשלומים שווים בתוספת הפרשי הצמדה וריבית לתקופת הפריסה. ההקלות מיועדות אך ורק עבור מעסיקים שישדירו את השומות והחובות עד לתאריך ה-31.01.18. כמו כן, על המעסיקים להתחייב על דיווח ותשלום ההיטל באופן שוטף ולא מתן נקודות זיכוי למסתננים לגבי כל השנים הרלוונטיות ומכאן ואילך.

בהתאם למתווה, פקידי השומה וסגניהם יהיו מוסמכים לאשר את ההקלות ופריסת התשלומים לחובות מס, במקרה והחובות הינם בגין היטל העסקת מסתננים ו/או בגין נקודות זיכוי למסתננים בהתאם לתנאים שנקבעו.

ההודעות במלואן נמצאות באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

טבלת זכויות

צבירת זכויות בזמן חופשת לידה

מחלה	הבראה	חופשה	פיצויי פיטורים	הפקדות לפנסיה ולקרן השתלמות
כן ⁽¹⁾	כן ⁽²⁾	לא ⁽³⁾	כן – ביחס לחופשת הלידה המזכה בדמי לידה + 14 יום מתוך חופשת הלידה שאינה מזכה בתשלום ⁽⁴⁾	כן - ביחס לחופשת הלידה המזכה בדמי לידה ⁽⁵⁾ (בתנאים מסוימים)

מה במבזק

חוזרים

- אושר סופית: העלאת שכר המינימום
- רשות המסים גיבשה מתווה הקלות לבעלי חוב בגין העסקת מסתננים
- טבלת זכויות
- צבירת זכויות בזמן חופשת לידה
- תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 30.10.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין העלאת שכר המינימום.

סיכום של דברים

ביום 5.11.2017 פרסמה רשות המסים חוזר בעניין מתווה הקלות לבעלי חוב בגין העסקת מסתננים.

סיכום של דברים

גם לעובדת בחופשת לידה נצברות זכויות. טבלה זו מרכזת את הזכויות הנצברות בחופשת לידה.

(1) לפי תקנה 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976 גם בתקופה של חופשת לידה צוברת העובדת זכאות לימי מחלה.

(2) בצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה נקבע, כי חופשת לידה נחשבת כוותק לצורך זכאות לדמי הבראה.

(3) סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951 קובע, כי באם היה קשר משפטי בין העובד והמעסיק כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים בפועל, יהיה העובד זכאי למלוא מכסת ימי החופשה על פי חוק, בהתאם לוותק העובד. בשנה קלנדרית שבה נעדרה עובדת עקב חופשת לידה, אם עבדה לפחות 200 ימי עבודה בפועל – תהיה זכאית למכסה המלאה. אם עבדה פחות מ-200 ימים, תחושב צבירת החופשה באופן יחסי לפי הנוסחה הבאה:

ימי עבודה בפועל X זכאות מלאה

200

כאשר יחסי העבודה אינם מתקיימים במשך שנת עבודה מלאה, החישוב ייעשה על בסיס של 240 ימי עבודה.

בפסיקה נקבע, שימי מחלה בגינם מקבל העובד תשלום (כלומר, דמי מחלה) צוברים זכויות לחופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל [עסק 68/09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה ואח' נגד אלביט מערכות תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ ואח', דינים ארצי לעבודה 2012 (142) 462].

(4) סעיף 52 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 קובע, כי יראו רציפות בעבודה גם כאשר חלה בה הפסקה מחמת - "חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד". חופשת לידה נחשבת כחופשה שלא בשכר, שניתנת על פי חוק.

תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) תשכ"ג-1963 קובעת: "לעניין קביעת סכום הפיצויים לא יבואו במניין... תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר, כאמור בסעיף 52 לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם... לחוק הביטוח הלאומי...".

ביום 2.4.17 פורסם ברשומות חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקון חקיקה), התשע"ז-2017 אשר במסגרתו תוקנו שני חוקים עיקריים: חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (תיקון מס' 577) וחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (תיקון מס' 193). בהתאם לתיקון לחוק עבודת נשים, תקופת הלידה וההורות לא תפחת מ-15 שבועות. הוראה זו תחול על אישה שילדה מיום 1.1.2017 ואילך, אולם דמי הלידה ישולמו החל ביום 1.6.2017 ואילך.

משילוב ההוראות האמורות עולה, כי כוותק לפיצויי פיטורים תילקח בחשבון תקופת חופשת הלידה בגינה קמה זכאות לדמי לידה, קרי 15 שבועות בתוספת ההארכות מכוח החוק המזכות בדמי לידה. בנוסף יצוין, כי בגין התקופה בגינה אין זכאות לדמי לידה, יבואו במניין עד 14 יום כוותק לפיצויי פיטורים.

(5) בהתאם לסעיף 7א לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954, חובת ההפקדה לגמל, ובכלל זה לקרן השתלמות, חלה ביחס לעובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי, ובלבד שמתקיימים 3 תנאים מצטברים:

א. העובדת או העובד עבדו אצל המעביד שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההיריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין והתקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם בכל תקופת ההיריון.

ב. העובדת או העובד והמעביד או המעביד בלבד נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל (כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005). יצוין, כי עד ליום 01/09/08, מועד כניסת תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), התשס"ח-2008 (להלן: "התקנות") לתוקף, החובה הייתה רק לגבי קופות גמל בהם היה קיים חסכון לפנסיה ולקרן השתלמות.

ג. העובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלי עליהם.

רק באם מתקיימים שלושת התנאים שלעיל, יהיה המעביד מחויב להפריש לקופת גמל גם עבור תקופת חופשת הלידה המזכה בדמי לידה.

תקצירי פסיקה חדשה

בית המשפט העליון קבע: יש לשלם היטל על העסקת מסתננים

ע"א 4946/16, שלמה סעד נ' פקיד שומה אשקלון ואח'. ניתן ביום 12.9.17, בבית משפט המשפט העליון, ע"י כבוד המשנה לנשיאה א' רובינשטיין וכבוד השופטים ח' מלצר וא' שוהם מדובר במספר ערעורים בנוגע למדיניות המיסוי הראויה לגבי היטל ונקודות זיכוי ביחס להעסקת מסתננים המחזיקים ברישיונות שהייה זמניים. המערערות טענו, כי לא היה מקום לחייבן בתשלום היטל בגין העסקת מסתננים. לעניין נקודות הזיכוי טענו, כי יש לזכות את המסתננים כתושבים או לחילופין לראותם כתושבי חוץ זכאים לפי כללי ופקודת מס הכנסה. המשיבים טענו מנגד, כי השתת היטל בגין העסקת מסתננים עולה בקנה אחד עם לשונו של חוק עובדים זרים, אף נוכח תכליתו של ההיטל להקטין את התמריץ להעסקתם של עובדים זרים. ביסודו אמנם הופנה ההיטל כלפי עובדים זרים חוקיים, אולם התכלית שבבסיסו תקפה קל וחומר מקום בו עסקינן במי שנכנסו לישראל שלא כדין ואינם מועסקים מכוח היתר. לעניין נקודות הזיכוי טענו, כי אין העובדים זכאים לנקודות זיכוי הואיל ואין מקום לראות במי שמחזיק ברישיון מכוח סעיף 2(א)(5) לחוק הכניסה לישראל כתושב, ולחילופין אין מתקיים לגבי המסתננים התנאי לפיו שהייתם והעסקתם מותרות על פי דין. אימוץ הפרשנות המוצעת ע"י המערערות, יוצר אפוא מצב אבסורדי לפיו ניתנת העדפה למי שנכנס לישראל בניגוד לדין לבין עובדים חוקיים, אשר העסקתם כפופה להיתר עבודה. ביהמ"ש קבע, כי יש לשלם היטל על העסקת מסתננים, וכי נוכח הודעתה של רשות המסים, התייתר הערעור בדבר נקודות הזיכוי.



פיטורי עובדת שפוטרה לפני גיל פרישה אינם קשורים לגילה

סע"ש 4148-04-15, שולה סהר נגד מוצאים ראשון לציון. ניתן ביום 14.8.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת מיכל פריימן

העובדת הועסקה אצל המעסיקה כמוכרת בסניף חיפה בחברת מוצאים, רשת חנויות למוצרי תינוקות, כ-13 שנים. העובדת טענה כי פוטרה מעבודתה חודשים ספורים לפני הגעתה לגיל פרישה. לטענתה, פיטוריה היו שלא בתום לב, שלא כדין, ללא עילה מוצדקת ותוך הפליה מחמת גיל וקיפוח הזכות לשימוע. לטענת המעסיקה, בתקופת עבודתה האחרונה הפגינה העובדת זלזול בעבודה, לא מלאה תפקידה כראוי, השיבה בחוצפה למנהל הסניף החדש, ואף שידלה עובדים אחרים שלא להשקיע בעבודה תוך הפגנת רגשות שליליים כלפי המעסיקה. בית הדין דן בשאלה האם העובדת פוטרה משיקולים פסולים ומחמת גילה וקבע כי אין לקבל את עדות העובדת גורסת כי פוטרה מחמת גילה. עוד ציין בית הדין כי הוכח בפניו כי בחברה יש עובדים נוספים בני גילה של העובדת ומבוגרים יותר לאחר גיל פרישה, ולא מצא מדוע תפוסר דווקא העובדת מטעם זה בסמוך להגעתה לגיל הפרישה. מהראיות שוכנע בית הדין, כי פיטורי העובדת אינם קשורים לגילה אלא באו על רקע הגעת מנהל חדש למעסיקה, שלא היה נכון להשלים עם התנהגותה של העובדת והזלזול שהפגינה ומששוכנע כי אין מדובר בפיטורים תוך הפליה על רקע גיל וכי לא נפל פגם בהליך הפיטורים חייב את העובדת ב-8,000 ש"ח.

האם "רילוקיישן" של העובד מנתק יחסי העבודה עם מעסיקתו ויוצר יחסי עבודה חדשים?

סע"ש 25901-02-13, אושיק אביב נ' נט-אפ ישראל סיילס בע"מ. ניתן ביום 31.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו, ע"י כב' הנשיאה, השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

העובד עבד בחברה בארץ ויחסי עובד מעביד בין הצדדים הסתיימו. העובד עבר לעבוד באותה חברה בניגריה וחתם על חוזה עבודה. לאחר שהעובד העתיק את מגוריו לניגריה יחד עם משפחתו פוטר מאותה החברה. העובד טען כי החברה הישראלית היא זו שהעסיקה אותו בפועל ופעלה כחלק בלתי נפרד מהחברה הניגרית. בנוסף, טען העובד כי ההסכם עם החברה הניגרית היה למראית עין ונעשה לצרכיה הפנימיים של המעסיקה. מאידך, המעסיקה טענה כי אינה אחראית על העובד עוד והנהלת האזור היא שהציעה לעובד לעבוד בחברה הניגרית ולמעסיקה אין כל קשר לכך. בית הדין דחה את התביעה. נקבע, כי יחסי העבודה בין העובד למעסיקה הסתיימו בהסכמה ע"פ מכתב הפסקת העבודה שניתן למעסיקה. בנוסף, החוזה בין העובד לחברה הניגרית שונה מהחוזה עם המעסיקה דבר המעיד על היעדר קשר משפטי בין החוזים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד דנה להב, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד שירן אסתר אוחיין
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

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.