

דברי הסבר

הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

עו"ד מיטל דולב - בלמ

ביום 16.11.2017 פורסמה ברשומות הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ו-1987 לפיה החל מיום 1.12.2017 שכר המינימום לחודש הוא 5,300 שקלים חדשים. כמו כן נקבע בהודעה כי הסכום הבסיסי, כהגדרתו בסעיף 3(ב)(5) לחוק (קרי שכר המינימום שהעובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה) הוא 4,532.93 שקלים חדשים.

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.

חוזרים

הסכם ענפי חדש משפר את תנאי השתכרותם של עשרות אלפי עובדי בתי המלון בישראל

ביום 14.11.2017 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם קיבוצי בענף המלונאות. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות **אבי ניסנקורן**; נשיא התאחדות המלונות בישראל **אמיר חייק**; יו"ר איגוד עובדי המלונות, כימיה, שמירה וניקיון **פרדי כהן**; מזכיר ארצי באיגוד עובדי המלונות **יוסי ברבי**; יו"ר ועדת העבודה של התאחדות המלונות **שמעון לוי**; סמנכ"ל ההתאחדות **יואב בכר** ונציגי עובדי הענף חתמו על הסכם קיבוצי ענפי חדש, המשפר משמעותית את תנאי העסקתם של כ-40 אלף איש העובדים בכ-400 בתי מלון ובתי הארחה בישראל.

ההסכם, שהושג לאחר תקופת הידברות ממושכת בין הצדדים, יחול למשך ארבע שנים והוא ישפיע על כלל עובדי הענף בהם חדרנים ועובדי ניקיון, אנשי תחזוקה ולוגיסטיקה, עובדים אדמיניסטרטיביים, עובדים בתחום המזון ועוד.

בראש ההסכם הענפי החדש נקבע כי במהלך ארבע שנות ההסכם, ייהנו עובדי הענף מתוספת שכר שתגיע ל-7.25% ותחולק בשלוש פעימות (2.25%, 2.5% ו-2.5%). לצד זאת יקבלו העובדים מענק בגובה 26% משכר היסוד, שמשמעותו תשלום בגובה של כ-1,000 שקל לפחות. מענק זה יתקבל עבור התקופה שבין ינואר לאוקטובר 2017 לעובדים אשר צברו ותק של 30 חודשים ביום 1.1.17.

בשורה נוספת הכלולה בהסכם קובעת כי יחול שינוי בתוספת הוותק הנהוגה בענף, כך שהיא תיטיב עם העובדים הוותיקים יותר. עד כה תוספת הוותק שקיבל עובד לאחר כל שנה הייתה שקלית ועמדה על 35-45 שקל. עתה, התוספת תגדל ותחושב באופן אחוזי, כך שגובהה יעמוד על 40-80 שקל לכל שנה. בנוסף לכך, ההסכם מפחית משעה וחצי לכדי שעה את ניכוי זמן ההפסקות מהעובדים.

עוד קובע ההסכם כי תגדל ההפרשה של העובדים לקרן הרווחה המשותפת להסתדרות ולהתאחדות המלונות, אשר כספיה מוקדשים לארגון פעילויות רווחה לטובת העובדים ולהוצאת עובדים במקצועות השחיקה לפרישה מוקדמת. כמו כן, שונה הסדר הגבייה לקרן ההדרכות המקצועיות לעובדי הענף, אשר מנוהלת על ידי ההסתדרות. קרן זו אמונה בין היתר על השתלמויות וקורסים להגברת איכות השירות והפיריון של העובדים, בתחומים רבים הקשורים לענף.

מה במבזק

דברי הסבר

■ הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

חוזרים

■ הסכם ענפי חדש משפר את תנאי השתכרותם של עשרות אלפי עובדי בתי המלון בישראל

■ היטל העסקת עובדים זרים - עריכת שומות בניכויים בעקבות פס"ד ע"א 4946/26 שלמה סעד ואח' נ' פקיד שומה אשקלון ואח'

סוגייה דיני עבודה

■ מועד תחילת ההפקדה לגמל לעובד חדש

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 14.11.2017 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם קיבוצי בענף המלונאות.

היטל העסקת עובדים זרים – עריכת שומות בניכויים בעקבות פס"ד ע"א 4946/26 שלמה סעד ואח' נ' פקיד שומה אשקלון ואח'

ביום 21.11.2017 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין היטל העסקת עובדים זרים. להלן ההודעה במלואה:

כפי שצוין במכתב שבסימוכין, ביום 12.9.2017 ניתן פסק דין בבית המשפט העליון במסגרת ע"א 4946/16 שלמה סעד ואח' נ' פקיד שומה אשקלון ואח' (להלן: "פסק הדין"), בפסק הדין קיבל בית המשפט את עמדת רשות המסים וקבע כי על המעסיקים לשלם היטל העסקת עובדים זרים בגין עובדים זרים שהם מסתננים.

ביום 31.10.2017 הוגשה לבית המשפט העליון עתירה לקיים דיון נוסף בעניין פסק הדין דנ"א 8496/17 ישרוטל בע"מ נ פקיד שומה אילת (להלן: "הדיון הנוסף").

לאור פניות שהגיעו לידי רשות המסים, החלטנו לאפשר למעסיקים המעוניינים להיכלל במתווה ההקלות שפורסמו ביום 5.11.2017 בנושא שבנדון, לחתום על הסכמי שומה אשר יתוקנו במקרה שבו הלכת בית המשפט העליון במסגרת הדיון הנוסף בתיק זה תשתנה ותקבע כי אין מקום לחיוב ההיטל.

יובהר, כי תנאי להחלת המתווה הוא הסדרת תשלום ההיטל עם חתימת ההסדר, לרבות קבלת ערבויות להבטחת התשלום במקרים הרלבנטיים.

בהסכמים כאמור יש להוסיף את הפסקה הבאה:

"היות והוגשה בקשה לדיון נוסף בעניין פסק הדין ע"א 4946/16 שלמה סעד ואח' נ' פקיד שומה אשקלון ואח' במסגרת דנ"א 8496/17 ישרוטל בע"מ נ פקיד שומה אילת, מוסכם כי ככל שבית המשפט יחליט על קיום דיון נוסף וייקבע בעקבות הדיון הנוסף שהעסקת מסתננים אשר נכנסו לישראל בניגוד לדין ומחזיקים ברישיון זמני בהתאם לסעיף 2(א)(5) לחוק הכניסה לישראל, תשי"ב - 1952, איננה מחייבת בתשלום היטל העסקת עובדים זרים מכוח חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) התשס"ג - 2003, תתוקן השומה כך שיבוטלו החיובים בגין ההיטל במסגרת הסכם זה."

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

סוגייה בדיני עבודה

מועד תחילת ההפקדה לגמל לעובד חדש

מאת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו. מועד תחילת ההפקדה נגזר מההסדר החל על המעסיק ביחס לחובה זו.

מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), משתנה בין עובד שברשותו כיסוי ביטוחי קיים לעובד שאין לו כיסוי ביטוחי קיים:

1. עובד שאין ברשותו כיסוי ביטוחי קיים – תחל חובת ההפקדה לגביו לאחר שישה חודשי עבודה.
2. עובד שיש ברשותו כיסוי ביטוחי קיים – תחל חובת ההפקדה לגביו לאחר שלושה חודשים או בתום שנת המס, לפי המוקדם, רטרואקטיבית מתחילת עבודתו.

במקרה בו יש ברשות העובד כיסוי ביטוחי קיים ותום שנת המס מוקדם מתום שלושה חודשי עבודה, המעסיק יהיה חייב בהפקדות לגמל עם תום שנת המס, רטרואקטיבית מתחילת העסקה.

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.

סיכום של דברים

ביום 21.11.2017 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין היטל העסקת עובדים זרים.

סיכום של דברים

מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, משתנה בין עובד שברשותו כיסוי ביטוחי קיים לעובד שאין לו כיסוי ביטוחי קיים.

תקצירי פסיקה חדשה



על מעסיק מוטלת האחריות "לרכך" את שובה של עובדת מחופשת הלידה תוך יצירת אקלים מזמין

סע"ש 55637-07-14, יעל כהן נגד קופיטק-מיכון משרדי בע"מ. ניתן ביום 25.9.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת מיכל פריימן

העובדת הועסקה במוקד שירות הלקוחות של המעסיקה במשך כשנה וחצי עד ליציאתה לחופשת לידה. העובדת שבה לעבודתה אצל המעסיקה לאחר חופשת הלידה, ובמהלך "התקופה המוגנת" של 60 יום מתום חופשת הלידה, הועברה לעבוד במחלקה אחרת. בחלוף 12 ימים מתום התקופה המוגנת זומנה העובדת לשימוע לאור תפקודה ולאחר קיומו נמסר לה מכתב פיטורים. בית הדין קבע כי המעסיקה פעלה בניגוד לחוק עבודת נשים, עת העבירה את העובדת מעבודתה במחלקת השירות, בה עבדה לפני יציאתה לחופשת הלידה למחלקה חדשה. לא הוכח כי העובדת לא ביצעה עבודתה כהלכה עם שובה מחופשת הלידה ולא נאמר לה דבר לגבי תפקודה הלקוי במחלקת השירות וכי ההסבר שניתן לה היה כי במחלקת השירות אין עבודה היות ואת מקומה תפסה עובדת אחרת לפני יציאתה לחופשת לידה. נקבע כי בשכר ובהיקף עבודתה לא חל כל שינוי ולא נמצא כי העבודה במחלקה החדשה מהווה הרעת תנאים. כמו כן, על מעסיק מוטלת האחריות "לרכך" את שובה של עובדת מחופשת הלידה תוך יצירת אקלים מזמין. לאור האמור, בית הדין קבע כי המעסיקה פעלה שלא כדין עת בחרה להעביר את העובדת ששבה מחופשת לידה למחלקה חדשה על פני העברת עובדת אחרת שתפסה את מקומה. זאת ועוד, העובדת לא פוטרה בניגוד לסעיף 9 לחוק עבודת נשים, אלא לאחר תום התקופה המוגנת של 60 הימים כקבוע בחוק. בנסיבות המקרה, נפל פגם בהתנהלות המעסיקה באשר למתן הזדמנות לעובדת להשתלב במקום עבודתה ובתפקידה הקודם ליציאתה לחופשת לידה, ובסופו של יום פוטרה בשל תפקוד לקוי בתפקיד החדש אליו הועברה. בנסיבות אלה נקבע להעמיד את הפיצוי בגין נזק לא ממוני מכח חוק עבודת נשים, על סך של 20,000 ש"ח.

מאמן ג'ודו במתנ"ס במשך שנים הוא עצמאי ולא עובד

סע"ש 56519-04-13, עובד אזולאי נ' החברה למתנס"ים- מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ (חל"צ)- מתנס גדרה. ניתן ביום 18.09.2017, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת מיכל לויט

מאמן ג'ודו התקשר עם מתנ"ס לצורך מתן שיעורים לילדים. ההתקשרות בין הצדדים נמשכה כ- 9 שנים והסתיימה מרצונו של המאמן, כתוצאה מהפחתת התמורה ששולמה לו. ההפחתה בתמורה נבעה מהצורך של המתנ"ס להתייעל כלכלית. בסיום ההתקשרות, המאמן העביר תלמידים של המתנ"ס לבית הספר שהיה בבעלותו. זאת ועוד, טען המאמן לקיום יחסי עובד מעביד חרף הקבוע בהסכם ההתקשרות וכתוצאה מהכרה בכך דרש פיצויי פיטורים, ויתר זכויות סוציאליות. מנגד, המתנ"ס טען כי לא מתקיימים יחסי עובד מעביד שהרי המאמן היה עצמאי אשר בחר להתקשר בהסכם למתן שירותים במודע וידע היטב את ההבחנה בין עצמאי לעובד. כך גם דיווח המאמן על סטטוס של עצמאי לרשויות המדינה, התפרנס מלקוחות נוספים שלו כעצמאי ועיקר פרנסתו לא היה מהמתנ"ס. בית הדין בחן את המבחינים והסממנים לקיום יחסי העבודה וקבע כי דין התביעה להידחות ואף פסק הוצאות לטובת המתנ"ס היות שהוכח כי המאמן היה עצמאי אשר נתן שירותים למתנ"ס לאורך שנים מבחירתו, קיבל תמורת שכר גבוהה וזאת בשונה משכר שהיה מקבל אילו הוגדר כעובד.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן-גוגל ועו"ד ג'ולייט אליהו

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.