

חוזרים

זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים

ביום 10.5.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים. להלן עיקרי ההודעה:

השאלה מה דינו של אירוע גיבוש שעורך ומממן המעסיק, לעניין זקיפת שווי הטבה לעובד, עלתה במספר מקרים בהם נתבקשנו להבהיר את עמדתנו בנוגע לנושא זה. סוגיה זו נדונה גם בבית דין לענייני עבודה בפס"ד דה נשון טרפיק בע"מ נ' המוסד לביטוח לאומי (30052-07-12).

הנחיה זו נועדה לאפיין את המקרים בהם ניתן לראות בפעילות גיבוש לעובדים, כפעילות שבה טובת המעסיק גוברת על טובת העובד.

לאור כך, במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שבהנחיה אין צורך לזקוף שווי לעובד.

להלן ההנחיה:

במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שלהלן, ניתן לראות באירוע ככזה שבו טובת המעביד גוברת על טובת העובד, ולכן, אין צורך לזקוף שווי לעובדים:

א. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצא ב.

ב. ההחלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע.

ג. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם.

ד. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו (לרבות כל קרוב, כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודת מס הכנסה).

ה. פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות.

ו. לויז' הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק.

ז. הפעילות נערכת בישראל.

ח. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים. כמו כן, הפעילות חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה.

הבהרות ודגשים נוספים

- על המעסיק לשמור מסמכים מאמתים לקיום הכללים לעיל.
- העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה. לעניין זה, עלויות העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות (נכון להיום - 400 ש"ח לפעילות של יום שלם ללא לינה או 700 ש"ח ליום לפעילות הכוללת לינה).
- בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי הטבה.

הסדרים פרטניים לקיצור שבוע העבודה

ביום 29.4.2018 פרסמה התאחדות התעשיינים בישראל חוזר בעניין קיצור שבוע העבודה במשק לכל חברי ההתאחדות. להלן החוזר במלואו:

1. כזכור, ביום 29.3.2017 נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין ההסתדרות הכללית הסכם קיבוצי שעניינו קיצור שבוע העבודה מ-43 שעות שבועיות ל-42 שעות.

2. כזכור, הסכם זה נחתם כחלופה להצעת החוק, אשר אושרה לחקיקה בכנסת ובממשלה, להחיל 6 ימי חופשה נוספים בשנה. הסכם זה קובע במפורש כי במידה ויתווספו ימי החופשה, ההסכם יבוטל.

מה במבזק

חוזרים

- זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים
- הסדרים פרטניים לקיצור שבוע העבודה
- השכר הממוצע של הגברים שיצאו לחופשת לידה הוא מעל השכר הממוצע במשק

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 9.4.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים.

סיכומם של דברים

ביום 29.4.2018 פרסמה התאחדות התעשיינים בישראל חוזר בעניין קיצור שבוע העבודה במשק לכל חברי ההתאחדות.

3. סעיף 2.2 להסכם קובע, כי קיצור שבוע העבודה יבוצע על ידי הפחתת שעת עבודה אחת ביום מוגדר וקבוע במהלך שבוע העבודה.
4. בהתאם לסעיף 5.2 להסכם הקיבוצי מוסמך צוות ההיגוי שהוקם מכוח ההסכם **לאשר במקומות עבודה מסוימים הסדרים פרטניים, השונים מההסדרים שנקבעו בהסכם זה לעניין קיצור שבוע העבודה, תוך שמירת הנורמה של עד 42 שעות עבודה שבועיות**. קרי- חלוקה גמישה של שעת הפחתה על פני השבוע.
- לדוגמא הפחתת 12 דק' בכל יום עבודה בשבוע עבודה בן חמישה ימים.
5. מפעלים המעוניינים באפשרות למימוש קיצור שעת העבודה בהסדר פרטני כאמור מוזמנים לפנות לוועדת היגוי בבקשה להיתר להסדר פרטני.
6. לבקשה להסדר הפרטני יצורפו:
- א. **פרטי החברה** - שם החברה, מספר ח.פ, מספר העובדים בחברה, האם עובדי החברה בגינם נדרש ההסדר מאוגדים והיכן.
- ב. **ההסדר הפרטני הנדרש** - תיאור ההסדר הפרטני הנדרש, תיאור אופי וסדרי העבודה במפעל, הנימוקים בגינם מתבקש ההסדר הפרטני, ההשלכות, ככל שישנן, באי קבלת הסדר פרטני כל זאת בצירוף אסמכתאות תומכות, במידת האפשר.
- ג. **פרטי איש הקשר בנוגע לבקשה** - שם, שם משפחה, תפקיד, טלפון נייד, כתובת מייל.
7. להזכירכם, יוצאים מן הכלל הם **מקומות עבודה בהם עובדים בעבודה במשמרות**. במקומות אלה יקבע המעסיק את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מקיצור שבוע העבודה. קרי, **למעסיק במשמרות הזכות לחלק את שעת הקיצור בדרך גמישה בהתאם לצרכי עבודתו**, וזאת אף ללא צורך בפנייה להסדר פרטני.
8. את הבקשה יש לשלוח לגב' אביבה קרני, מזכירת אגף עבודה בהתאחדות התעשיינים, בדוא"ל avivak@industry.org.il טל' 03-5198819
- לשאלות או הבהרות ניתן לפנות לעו"ד מיכל וקסמן חילי, ראש אגף עבודה, בטל' 03-5198820 ובדוא"ל michalh@industry.org.il, למנהל תחום משפט קיבוצי עו"ד מוטי עזרן בטל' 03-5198824 ובדוא"ל motia@industry.org.il, או לעו"ד מוריה ברבי בטל' 03-5198731 ובדוא"ל moriah@industry.org.il.

השכר הממוצע של הגברים שיצאו לחופשת לידה הוא מעל השכר הממוצע במשק

ביום 30.4.2018 פרסמה הכנסת הודעה בעניין נתונים על יציאת גברים עובדים לחופשת לידה. להלן עיקרי החוזר:

בדיון שנערך בוועדת הרפורמות בנושא יישום חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות עלה כי **השכר הממוצע של הגברים שיצאו לחופשת לידה הוא מעל השכר הממוצע במשק, לעומת פחות מרבע מהנשים שמרוויחות מעל השכר הממוצע במשק**. 84% מהם שכירים ורק 16% עצמאיים. שיעור הגברים העצמאיים, כפול מהנשים העצמאיות 26% לעומת 15%. 77% לקחו חופשה מתחלקת ורק 23% נטלו חופשה מקבילה לשני בני הזוג. מחציתם תושבי אזור המרכז 13% תושבי ירושלים ורק 9% תושבי דרום הארץ. הגיל הממוצע של הגברים, הוא 35.

נציגי ארגוני הנשים ברכו על החוק וביקשו מיו"ר הוועדה לא לעצור פה, אלא להוסיף תקופה נוספת של הורות משותפת שלא על חשבון חופשת הלידה של היולדת. הוועדה שמעה גברים שיצאו לחופשת לידה וכן את מצוקת אימהות סטודנטיות.

סיכום של דברים

ביום 30.4.2018 פרסמה הכנסת הודעה בעניין נתונים על יציאת גברים עובדים לחופשת לידה.

תקצירי פסיקה חדשה



בטרם פיטורי עובד ותיק קיימת חובת השתדלות למציאת תפקיד חלופי לעובד
 סע"ש 67436-06-16, שמואל וגמן נ' י.ו. גליל הנדסה בע"מ ויוסי וייס. ניתן ביום 17.01.18,
 בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב- מוטולה
 והשופטת חני אופק דנדלר

עובד וותיק אשר ביקש להחליף את תפקידו כמנהל זומן לשימוע ראשוני בו התבשר כי, הוחלט לסיים את תפקידו ולהעבירו לעובד אחר צעיר. כמו כן, נמסר לו כי ישקלו תפקידים חלופיים עבורו. בהמשך התקיים שימוע נוסף בין הצדדים לפיו מאחר ולא נמצאו חלופות להעסקת העובד, הוחלט לסיים את עבודתו בחברה. העובד תבע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין מחמת גיל ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות במקום העבודה, תשמ"ח-1988. בית הדין האזורי דחה את טענת האפליה אך קבע כי נפל פגם באי נקיטת מדיניות של העדפה מתקנת כלפי העובד המזכה בפיצוי בסך 150,000 ש"ח תוך התחשבות בגילו ובוותקו בעבודה. הצדדים ערערו לבית הדין הארצי ושם נקבע כי אין מקום להתערב בפסיקת בית הדין, גיל העובד לא היה קריטריון בסיום היחסים אלא שהיה שיקול ענייני שעמד ביסוד העברת העובד מתפקידו הניהולי ובכך אין אפליה פסולה מחמת גיל. יחד עם זאת, הערעור התקבל חלקית ונקבע כי יהיו מקרים בהם תוטל על מעסיק חובה לחפש תפקיד חלופי לעובד מכוח חובת תום הלב וחובת ההגינות.

פיטורי עובד בתאונת עבודה מחייבים ביצוע הליך פיטורים תקין
 סע"ש 23503-06-15 שלמה לוי נ' דיאסורין בע"מ. ניתן ביום 26.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

איש מכירות לאפליקציות, הועסק על ידי מעסיקה למשך כשנתיים ועד אשר ארעה לו תאונת עבודה. העובד פוטר בעת ששהה בחופשת מחלה בגין תאונת עבודה. העובד עתר לחייב את המעסיקה בפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, שכן לא נאמר לו שמדובר בשימוע לפני הפיטורים וכן מכתב הפיטורים הוכן עוד קודם לפגישה, משמע ההחלטה על פיטורי העובד התקבלה לפני השיחה. המעסיקה טענה, כי סיבת הפיטורים הייתה התנהלות העובד כלפי הלקוחות. כמו כן, טענה לקיזוז בשל תשלום כפול. התביעה התקבלה, לעובד נפסק פיצוי בסך של 21,250 ₪ וכן הוצאות בסך של 4,000 ₪.

העובד לא התריע שיתפטר אם זכויותיו לא יכובדו, ובכל זאת נפסקו לו פיצויי פיטורים
 סע"ש 48081-02-14, פאדי דלאשה נ' ע.ל.מ. מיזוג וצנרת בע"מ. ניתן ביום 22.10.17, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופטת הבכירה ורד שפר

העובד הועסק כטכנאי בשירות המעסיקה וטען כי המעסיקה הלינה את שכרו דרך קבע ולא העניקה לו את זכויותיו לחופשה שנתית, הבראה והפרשות לפנסיה כחוק. נפסק כי אמנם פניית ב"כ העובד למעסיקה בדרישה לעשות תיקונים בשכרו ובתשלום זכויותיו הנלוות לא כללה התראה מפורשת שככל שלא יתוקנו התנאים – העובד יתפטר, אולם משהבהירה המעסיקה כי לא יערך כל שינוי בתנאי העסקתו חרף דרישותיו, יש הצדקה לראייתו מתפטר כדין מפוטר. בית הדין קבע, כי המעסיקה הפרה את הוראות החוק על ידי הלנת שכר, אי תשלום ימי חופשה ודמי הבראה והיעדר הפרשות לגמל ולפיכך עליה לשלם לעובד פיצויים בגין הפרת החוק בסך 48,598 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד נופר קונשטט
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.