

חוזרים

ביה"ד האזורי לעבודה הטיל קנס פלילי כולל בסך 98,500 ש"ח על חברת טופ שייק ומנהלה, בגין עבירות על 3 חוקי עבודה שפגעו בעובדת מהחברה

ביום 23.12.2013 פרסם משרד הכלכלה הודעה, שעניינה הטלת קנס פלילי על חברה ומנהלה בגין הפרות של חוקי העבודה. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה הרשיע את חברת "טופ שייק" ומנהלה, בעבירות על חוק שכר מינימום (אי תשלום שכר מינימום במשך חודשיים), חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות בעניין אי מסירת אישור על תקופת העסקה ובגין עבירה של פיטורי עובדת בחופשת לידה ללא היתר. במסגרת גזר הדין הושת קנס פלילי בסך 61,000 ש"ח על החברה וקנס פלילי בסך 37,500 ש"ח על מנהלה, שהורשע במסגרת אחריותו כנושא משרה. כמו כן, חייבם בית הדין לחתום על התחייבות בסך של 226,000 ש"ח להימנע מביצוע העבירות נשוא כתב האישום למשך שלוש שנים.

משרד הכלכלה טען, כי יש להביא בחשבון את החשיבות החברתית העומדת בבסיסם של חוקי המגן נשוא כתב האישום, שמטרתם להבטיח את קיומה של רשת מגן בסיסית לעובדים וכן את הצורך בהרתעת מעסיקים, צורך העומד בבסיסה של הנורמה הפלילית. עוד נטען כי על ביה"ד ליתן עונש כבד משקל אשר יהפוך את עבירת אי תשלום שכר מינימום ללא כדאית מבחינה כלכלית כדי שהמעסיקים יירתעו מלבצעה. הנאשמים הודו באישומים שיוחסו להם בכתב האישום.

בהמשך לכך השית בית הדין על הנאשמים קנס פלילי בסך כולל של 98,500 ש"ח וכן התחייבות בסך של 226,000 ש"ח, למשך שלוש שנים, להימנע מביצוע העבירות נשוא כתב האישום. שופט בית הדין יוסף יוספי הדגיש בגזר דינו כי הענישה היא על כל עבירה ובגין כל חודש.

הממשלה אישרה את הצעת שר האוצר לעדכון כלל ההוצאה הממשלתית ולהפחתת הפרשת מעסיקים בביטוח לאומי

ביום 29.12.2013 פרסם משרד האוצר הודעה, שעניינה אישור הצעתו של שר האוצר לעדכון כלל ההוצאה הממשלתית והפחתת הגדלת שיעורי דמי הביטוח המתוכננת. להלן עיקרי ההודעה ביחס לשיעור דמי הביטוח:

כיום, ישנן שתי מדרגות להפרשת מעסיקים לביטוח לאומי: הראשונה, תשלום של 3.45% עבור עובדים המשתכרים עד 60% מהשכר הממוצע במשק כ- 5,300 ש"ח; המדרגה השנייה, תשלום של 6.5% עבור עובדים המשתכרים מעבר לכך ועד תקרה של חמש פעמים מהשכר הממוצע, כ- 42 אלף ש"ח.

הממשלה אישרה את הצעתם של ראש הממשלה ושר האוצר, להפחית בחצי את ההעלאה המתוכננת של הפרשות מעסיקים לביטוח לאומי, כך שהפרשות המעסיקים לביטוח לאומי בגין העסקת עובדים יעלו בתחילת חודש ינואר משיעור של 6.5% ל- 6.75% במקום ל- 7%.

המהלך נועד להקל על המגזר העסקי ובייחוד על העסקים הקטנים והבינוניים באמצעות הוזלת עלויות השכר של עסקים, וכך לעודד את התעסוקה והמשך הצמיחה במשק.

ההודעות במלואן נמצאת באתר "כל עובד"

מאמר

אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדרים. משמע, הזכאות על פי החוק כוללת גם את ימי המנוחה השבועית. דהיינו - אם על פי חוק זכאי עובד ל-14 ימי חופשה בשנה (ברוטו), אזי הכוונה היא ל-12 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק שישה ימים, לא כולל 2 שבתות, ו-10 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק חמישה ימים.

מה במבזק

חוזרים

■ ביה"ד האזורי לעבודה הטיל קנס פלילי כולל בסך 98,500 ש"ח על חברת טופ שייק ומנהלה, בגין עבירות על 3 חוקי עבודה שפגעו בעובדת מהחברה

■ הממשלה אישרה את הצעת שר האוצר לעדכון כלל ההוצאה הממשלתית ולהפחתת הפרשת מעסיקים בביטוח לאומי

מאמרים

■ אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 29.12.2013 פרסם משרד האוצר הודעה, שעניינה אישור הצעתו של שר האוצר לעדכון כלל ההוצאה הממשלתית והפחתת הגדלת שיעורי דמי הביטוח המתוכננת.

על פי סעיף 1 לחוק, הזכאות לחופשה שנתית מחושבת על בסיס צבירה שנתי, ונקבעת על פי מספר הימים שבהם עבד העובד באותה שנה. יודגש, כי לעניין צבירת החופשה החוק אינו מבחין בין סוגי העובדים השונים. אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים במשך כל שנת העבודה, והעובד עבד לפחות 200 ימי עבודה בפועל, הוא יהיה זכאי למלוא מכסת ימי החופשה כקבוע בחוק, על פי ותק העובד. עובד שעבד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה על פי חוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה בפועל ל-200, על פי הנוסחה הבאה:

$$\frac{\text{הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל}}{200}$$

אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים רק בחלק משנת העבודה, נדרש העובד לעבוד 240 ימים בפועל כדי להיות זכאי למלוא מכסת ימי החופשה. עובד שעבד פחות מ-240 ימי עבודה בפועל, יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה בחוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה ל-240, על פי הנוסחה הבאה:

$$\frac{\text{הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל}}{240}$$

יצוין, כי במניין 200 או 240 הימים, לפי העניין, יובאו בחשבון גם חלקי יום. כלומר גם יום שבו עבד העובד שעה אחת בלבד ייחשב יום עבודה לעניין זה. לפיכך, עובד במשרה חלקית שניצל בפועל כמה ימי חופשה, מנכים לו מצבירת ימי החופשה את מספר הימים שניצל, ללא התחשבות במספר שעות עבודתו.

כך למשל "הזכאות המלאה" על פי החוק בארבע שנות העבודה הראשונות היא 14. במידה והמעסיק נוהג לקבוע את ימי החופשה בנטו, "הזכאות המלאה" לעובד בארבע שנות עבודתו הראשונות תהיה 12 – לעובד המועסק שישה ימים בשבוע, ו-10 – לעובד המועסק חמישה ימים.

מעסיק אשר אינו כפוף להסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסדר אחר, זכאי לבחור באחת משתי חלופות: חישוב הזכאות כולל ימי המנוחה השבועית (כלומר לפי הזכאות "ברוטו") או חישוב הזכאות בהתאמה לימי עבודה בפועל בהתאם למספר ימי העבודה של העובד (5 ימי עבודה או שישה ימי עבודה) (כלומר לפי הזכאות "נטו").

לעניין "ימי עבודה בפועל" יודגש, כי בפסיקה נקבע, שימי מחלה בגינם מקבל העובד תשלום (כלומר דמי מחלה) צוברים זכויות לחופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל. הפרשנות הנכונה היא זו הכוללת בהגדרת הביטוי "ימי עבודה בפועל" גם ימי היעדרות של העובד מסיבה שאיננה תלויה בו ובגינם משולם לו שכר כמו במקרה של מחלה (עסק 68-09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' אלביט מערכות תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ, מיום 29.11.2012).

חישוב ערך יום חופשה

קיימת אבחנה בחוק בין חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי לחישוב ערך יום חופשה לעובד שעתי ויומי.

לגבי עובד חודשי, נקבע בסעיף 10(א) ו-10(ב) לחוק, שהמעביד חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל. בנוגע לעובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה יותר, שכר רגיל הוא שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, למעט החזרי הוצאות למיניהן (הוצאות נסיעה, אש"ל וכד') ותמורה בעבור עבודה בשעות נוספות.

בחוקי העבודה לא נקבעה דרך החישוב של ערך יום חופשה לעובד חודשי, לפיכך, אין הכרעה בדבר הדרך "הנכונה", אך ברור שעל המעסיק לבחור באחת מהשיטות ולדבוק בה.

מעסיק המעוניין לחשב ערך יום חופשה לעובד חודשי יוכל לנקוט אחת משתי הדרכים הבאות: האחת, חישוב ערך של יום קלנדרי ולא ערך של יום עבודה. במקרה כזה ייכללו גם השבתות וגם הימים הפנויים בשבוע במסגרת הימים שבעבורם יקבל העובד תשלום במהלך אותו חודש (שכר חודשי חלקי מספר הימים בחודש = שכר יומי). על פי הדרך השנייה ייערך חישוב ערך של יום עבודה בפועל, ואז בחישוב שכרו של העובד יובאו רק ימי העבודה שעבד בפועל (שכר חודשי חלקי מספר ימי עבודה אפשריים בחודש = שכר יומי).

יודגש, כי יש להתאים את חישוב ערך יום חופשה לאופן חישוב זכאות החופשה, משמע זכאות חופשה לעובד שערך יום החופשה שלו הינו "ערך יום קלנדרי" תהיה הזכאות המלאה על פי החוק (ברוטו), לעומת זאת, זכאות חופשה שנתית לעובד שערך יום החופשה שלו מחושב לפי "ערך יום

סיכום של דברים

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדריים. משמע, הזכאות על פי החוק כוללת גם את ימי המנוחה השבועית. מעסיק אשר אינו כפוף להסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסדר אחר, זכאי לבחור באחת משתי חלופות: חישוב הזכאות כולל ימי המנוחה השבועית (כלומר לפי הזכאות "ברוטו") או חישוב הזכאות בהתאמה לימי עבודה בפועל בהתאם למספר ימי העבודה של העובד (5 ימי עבודה או שישה ימי עבודה) (כלומר לפי הזכאות "נטו").

עבודה בפועל" תהיה הזכאות בנטו.

בנוגע לדרך החישוב של ערך יום חופשה לעובד יומי ושעתי, סעיף 10(ב)2 לחוק קובע, כי שכרו הרגיל של עובד כאמור הוא שכר העבודה היומי הממוצע, המתקבל מחלוקת שכר רבע השנה שקדמה לחופשה ב-90, או חלוקת רבע השנה של תקופת העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו לחופשה ב-90, לפי בחירת העובד.

כפי שפורט לעיל, מעסיקים רבים במשק נוהגים לקבוע את ימי החופשה של עובדיהם לפי ימי עבודה נטו (ולא לפי ימי החופשה הנקובים בחוק). במקרה כזה יש לחשב את ערך יום החופשה לעובד בהתאמה, קרי הכנסתו של העובד ברבע השנה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה, חלקי מספר ימי העבודה בפועל בתקופה זו (על מנת להגיע לערך יום "אמיתי" של העובד).

כפי שהודגש ביחס לעובד חודשי, חשוב גם ביחס לעובד שעתי, בעת חישוב ערך יום חופשה להתאים את החישוב לדרך בה בחר המעסיק לחשב את כמות ימי החופשה להם העובד זכאי.

הכותבת – מומחית לדיני עבודה. מנהלת "כל עובד", חברת חשבים.

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן.

תקציר כטיקה חדשה

התפטרות עובד עקב העתקת מקום מגורים בעילה של נישואין לא תחשב כפיטורים, מקום בו עילת ההתפטרות טרם נוצרה במעמד ההתפטרות
סע 42007-09-12 משה קסימוב נ' שרי לידי בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 21.11.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד הרשמת דניא דרורי

העובד תבע פיצויי פיטורים ממעסיקו בנסיבות בהן התפטר לצורך מעבר מגורים ומיסוד קשר עם בת זוגו, לה נישא בחלוף כשנה ושמונה חודשים ממועד התפטרותו. על-פי לשון החוק, נדרש שההתפטרות תהיה עקב העתקת מקום המגורים לרגל הנישואין. מכאן שעל-פי לשונו של החוק, נדרש כי טקס הנישואין הוא שיהווה את הסיבה להעתקת המגורים והסיבה להתפטרות, ונדרשת לכן סמיכות זמנים וסיבתיות בין הנישואין לבין העתקת המגורים וההתפטרות. לכן, מוטל על העובד להוכיח כי הסיבה להתפטרות נוצרה כבר בעת שהביא את יחסי העבודה לידי סיום. משלא הוכיח העובד כי התמלאו דרישות החוק להתקיימות העילה בעת סיום יחסי העבודה, דחה בית הדין את תביעתו של העובד בדבר זכאותו לפיצויי פיטורים.

עובד ששיקר למעסיקו כאשר לטענתו התפטר לצורך טיפול בילד חויב בהחזרת כספי הפיצויים בסך של 86,834 ש"ח

תע"א 3811-10 ש.אנגל מהנדסים בע"מ נ' מרק גבריאלוב (טרם פורסם). ניתן ביום 12.09.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר

העובד עבד אצל המעסיקה כשמונה שנים וחצי וסיים עבודתו לאחר שהודיע על התפטרותו לצורך טיפול בילד. לעובד שולמו פיצויי פיטורים מלאים בסך 132,584 ש"ח. חודש לאחר סיום עבודתו החל לעבוד אצל מעסיקה חדשה במשרה מלאה ובאותו היקף משרה שעבד קודם לכן. לא הוכח והעובד אף לא טען כי תנאי עבודתו במעסיקה החדשה שונו במובן כלשהו. לאור זאת, העובד לא התפטר לצורך טיפול בילד וחויב להשיב סך של 86,834 ש"ח בגין פיצויי פיטורים ששולמו לו. יתר רכיבי התביעה נדחו.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"אביגיל ארפי ועו"ד אילנית מילוא

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רזניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il