

## חקיקה

### הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי

#### לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2010

##### עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 02.03.2014 פורסמה ברשומות הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "ההודעה").

ביוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק"). במסגרת החוק, בין היתר, מוסמך מפקח עבודה בכיר להטיל עיצום כספי על מעביד בשל הפרת חוקי העבודה המנויים בתוספת השנייה לחוק.

גובה העיצום לגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית – מחצית מסכום העיצום כפי שיפורט להלן.

כמו כן, החוק מטיל אחריות ישירה על מנהל כללי של מעביד שהוא תאגיד וקובע כי הוא חייב לפקח ולנקוט את כל האמצעים הסבירים למניעת הפרה של ההוראות המפורטות בתוספת. במקרה של הפרת אחת ההוראות המנויות בתוספת, רשאי מפקח עבודה בכיר לשלוח למנהל הכללי התראה על מנת שינקוט אמצעים להפסקת ההפרה תוך פרק זמן קצוב. באם לא ננקטו האמצעים על ידי המנהל הכללי, חזקה כי המנהל הכללי הפר חובתו וניתן להטיל עליו עיצום כספי באופן אישי בשיעור רבע מגובה העיצום הקבוע לאותה הפרה, אלא אם כן יוכיח כי עשה ככל שניתן כדי למלא חובתו.

החוק קובע שלוש דרגות של עיצומים בהתאמה להפרה שבוצעה.

במסגרת ההודעה עודכנו סכומי העיצום הכספי כמפורט להלן:

1. דרגה 1 - בגין הפרה של אחת ההוראות המנויות בחלק א' לתוספת השנייה לחוק (כגון ניהול פנקס חופשה ופנקס שעות עבודה) – 5,110 ש"ח (במקום 5,010 ש"ח).
2. דרגה 2 - בגין הפרה של אחת ההוראות המנויות בחלק ב' לתוספת השנייה לחוק (כגון מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה, מסירת תלוש שכר ומתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד) - 20,420 ש"ח (במקום 20,040 ש"ח).
3. דרגה 3 - בגין הפרה של אחת ההוראות המנויות בחלק ג' לתוספת השנייה לחוק (כגון תשלום שכר מינימום ותשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה) – 35,740 ש"ח (במקום 35,070 ש"ח).

### הודעת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (עדכון סכומים), התשע"ד-2014

##### עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 27.02.2014 פורסמה ברשומות הודעת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (עדכון סכומים), התשע"ד-2014 (להלן: "ההודעה"). להלן עיקרי ההודעה:

בהתאם לסעיפים 3(א)(2) ו-10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק"), קבלת רישיון למבקש לעסוק כקבלן כוח אדם או כקבלן שירות, כהגדרתם בחוק, מותנית בהמצאת ערובה.

תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996 (להלן: "התקנות") מסדירות, בין היתר, את המועד להמצאת הערובה, סכומה ואופן חילוט הערובה.

גובה הערובה נגזר מהוצאותיו של קבלן כוח האדם או קבלן השירותים (להלן: "הקבלן") בשל שכר העובדים אותם הוא מעסיק לשם עבודה אצל זולתו (לרבות תשלומים בעד שכר ותשלומי חובה למס הכנסה ולמוסד לביטוח לאומי, אך למעט תשלומים ששולמו להבטחת פיצויי פיטורים, פנסיה או גמל, והכל בחישוב ממוצע חודשי לתקופה של 12 החודשים שקדמו למועד המצאת הערובה) (להלן: "ההוצאות").

## מה במבזק

### חקיקה

- הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי
- הודעת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) (עדכון סכומים), התשע"ד-2014

### חוזרים

- שינויים ברשימת הישובים המזכים בהטבות מס על פי סעיף 11 לפקודה
- בית הדין הארצי לעבודה הפך את קביעת בית הדין האזורי לעבודה וקבע בפס"ד תקדימי: חוק שעות עבודה ומנוחה – לא עוד אופנה חולפת
- נדחה בטרומית: זכאות לפיצוי פיטורים לכלל העובדים
- כ-2,000 מעסיקים שעברו על חוק עבודת נוער, נקנסו ב-25 מיליון ש"ח
- בית הדין: על מגדל להחזיר את הכספים שגבתה מעובדיה בגין תקופת העיצומים
- דחיית מועד דיווח ותשלום מס הכנסה, ניכויים ומע"מ בשל חג הפורים

### תקצירי פסיקה

**סיכום של דברים**  
עודכנו סכומי הערובה הנדרשת לצורך קבלת רישיון לעסוק כקבלן כ"א או כקבלן שירות.

בהתאם להודעה עודכנו גובה ההוצאות והערובה בהתאם, כדלקמן:

1. הוצאות שאינן עולות על 169,335 ש"ח – הוצאות הקבלן או 33,867 ש"ח, הגבוה מביניהם.
2. הוצאות העולות על 169,335 ש"ח ושאינן עולות על 329,106 ש"ח – 75% מההוצאות או 169,335 ש"ח, הגבוה מביניהם.
3. הוצאות העולות על 329,106 ש"ח – 50% מההוצאות או 246,829 ש"ח, הגבוה מביניהם.

**חוזרים**

**שינויים ברשימת הישובים המזכים בהטבות מס על פי סעיף זו לפקודה**

ביום 02.03.2014 פרסמה רשות המסים בישראל הודעה, שעניינה רשימת הישובים המזכים בהטבת מס. להלן עיקרי ההודעה:

בהנחייתנו מספר 5423013 מיום 13/5/2013, הודענו על פסיקת בית המשפט העליון, לפיה הישובים הבאים יגרעו מרשימת הישובים בחלק ב' לתוספת הראשונה לפקודה ביום 23/2/2014: מועצה אזורית ערבה תיכונה, מועצה אזורית אילת, ערד, חצור הגלילית ובית שאן.

בעקבות פניה מחודשת לבית המשפט, ניתנה ביום 20/2/2014 החלטה לפיה נדחה מועד כניסתה של הצהרת הבטלות לגבי הישובים הנ"ל, עד ליום 1/11/2014.

לאור האמור, ההנחיה שפורסמה בחוברת הניכויים לחודש ינואר 2014 תתוקן כדלקמן: תושבי הישובים הנ"ל יהיו זכאים לזיכוי ממס עפ"י סעיף 11(ב)(3)(ה) לפקודה עד ליום 31/10/2014.

יחיד שהיה תושב ישוב כאמור לפני יום 1/11/2014, וביום 31/10/2014 או קודם לכן, מלאו לו 12 חודשים רצופים כתושב הישוב, יהיה זכאי להטבת מס על פי סעיף 11(ב)(3)(ה) לפקודה, עד ליום 31/10/2014.

המעבידים יעניקו לעובדים תושבי ישובים כאמור את ההטבה, בכפוף לסעיף 11(ב)(4) לפקודה.

לפיכך, עובד שהיה תושב הישוב שנים עשר חודשים רצופים לפחות יהיה זכאי להנחה על פי הסעיף באופן יחסי, קרי החלק השנים עשר של הזיכוי כשהוא מוכפל במספר חודשי התושבות בשנת המס 2014 שקדמו ליום 1/11/2014.

**ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

**סיכום של דברים**  
**ביום 02.03.2014**  
**פרסמה רשות המסים**  
**בישראל**  
**הודעה,**  
**רשימת**  
**הישובים**  
**המזכים**  
**בהטבת מס.**

**בית הדין הארצי לעבודה הפך את קביעת בית הדין האזורי לעבודה וקבע בפס"ד תקדימי: חוק שעות עבודה ומנוחה – לא עוד אופנה חולפת**

ביום 26.02.2014 פרסם משרד הכלכלה והודעה שעניינה פסיקת בית הדין הארצי לעבודה ביחס למנוחה שבועית לעובד לא יהודי. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין הארצי לעבודה קבע, בפסק דין תקדימי, כי עובד שאינו יהודי מחויב לבחור יום מנוחה שבועי קבוע, ואינו רשאי לשנות את ימי המנוחה השבועיים. בכך, קיבל בית הדין הארצי את ערעור המדינה, ביטל את החלטת בית הדין האזורי בחיפה, שזיכה זכייין של רשת "רנואר" מעבירה של העסקת עובדת ביום המנוחה השבועי.

במסגרת אכיפה יזומה שביצע מחוז צפון במינהל הסדרה ואכיפה במשרד הכלכלה, הוגש כתב אישום בגין אי מתן מנוחה שבועית לעובדת שאינה יהודייה, זאת, לאחר שהעובדת הועסקה במשך שבעה ימים רצופים. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי עובד 'לא יהודי' חייב לבחור את יום המנוחה השבועי ולא יהא רשאי להחליף בין ימי מנוחה שבועיים.

בסיום פרשת התביעה החליט בית הדין האזורי לעבודה לזכות את הנאשמים, בקובעו כי למי שאינו יהודי זכות בחירה ביום מנוחה שבועי מתוך 3 ימים מוגדרים בשבוע - שישי, שבת וראשון, אולם אין חובה לבחור יום קבוע ויום המנוחה יכול להיות יום מנוחה משתנה. כמו כן נקבע כי לא הוגדר בחוק מהו "שבועי" ולא צוין בחוק במפורש כי יש לתת – לעובדות שאינן יהודיות – יום מנוחה קבוע.

בערעור המדינה לבית הדין הארצי נטען כי בפסיקת בית הדין הארצי נקבע בעבר כי שבוע העבודה מתחיל ביום ראשון ומסתיים ביום שבת. עוד נטען, כי הפרשנות התכליתית מחייבת מתן יום מנוחה קבוע גם לעובד שאינו יהודי, שאם לא כן התוצאה בפועל תהיה מפלה.

בית הדין הארצי הציע לצדדים שהחלטת בית הדין האזורי תבוטל, וההליך יסתיים בכך שהנאשמים ישלמו קנס מינהלי. מעבר להסכמת הצדדים, בית הדין מצא לנכון להבהיר את

**סיכום של דברים**  
**במסגרת אכיפה יזומה**  
**שביצע מחוז צפון**  
**במינהל הסדרה**  
**ואכיפה במשרד**  
**הכלכלה, הוגש כתב**  
**אישום בגין אי מתן**  
**מנוחה שבועית**  
**לעובדת שאינה**  
**יהודייה, זאת, לאחר**  
**שהעובדת הועסקה**  
**במשך שבעה ימים**  
**רצופים. בית הדין**  
**הארצי לעבודה קבע כי**  
**עובד 'לא יהודי' חייב**  
**לבחור את יום המנוחה**  
**השבועי ולא יהא רשאי**  
**להחליף בין ימי מנוחה**  
**שבועיים.**

הנורמה שבחוק, וקבע כי לעובד הלא יהודי נתונה זכות לבחור יום מנוחה שבועי מבין הימים שישי, שבת או ראשון, אולם זו מחייבת בחירה של יום מנוחה קבוע. עוד נקבע, כי הפרשנות לה טענו הנאשמים ולפיה נתונה לעובד הלא יהודי אפשרות לשנות מדי פעם את בחירתו במהלך תקופת עבודתו, אינה מתיישבת עם לשון החוק - הקובע כי יש לאפשר מנוחה שבועית לעובד בתוך פרק זמן של שבעה ימים - ומחטיאה את תכלית החקיקה, לאור העובדה שביכולתה להביא למצב בו פרק הזמן עד ליום המנוחה השבועי עולה על שבעה ימים. **ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.**

**נדחה בטרומית: זכאות לפיצויי פיטורים לכלל העובדים**

ביום 26.02.2014 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת דחתה בקריאה טרומית את הצעת חוק פיצויי פיטורים (תיקון - הזכות לפיצויי פיטורים בעת סיום יחסי עובד ומעביד), התשע"ג-2013.

בהתאם להודעה, ההצעה שנדחתה נועדה לקבוע כי עובד שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שלוש שנים לפחות ובעובד עונתי ארבע עונות בארבע שנים רצופות, ויחסי העבודה הסתיימו שלא בשל פיטורי העובד, יהיה זכאי גם הוא לפיצויי פיטורים. על פי ההצעה, עובד כאמור לא היה זכאי לפיצויי פיטורים אם יחסי העבודה הסתיימו בנסיבות בהן גם כיום נשללת הזכאות לפיצויי פיטורים, או אם ניתנים פיצויים חלקיים. עוד הוצע לעגן בחקיקה ראשית את זכאותו של עובד בשכר לפיצויי פיטורים בגובה חודש עבודה, בגין כל שנת עבודה, כמו שמקבל עובד במשכורת, וכמו שמקבל כיום עובד בשכר מכוח תקנות פיצויי פיטורים (שיעורי פיצויי פיטורים לעובד בשכר), התשמ"ג-1983.

**ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.**

**כ-2,000 מעסיקים שעברו על חוק עבודת נוער, נקנסו ב- 25 מיליון ש"ח**

בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת ביום 25.02.2014 כ-2,000 מעסיקים שעברו על חוק עבודת נוער, נקנסו ב- 25 מיליון ש"ח בשבע השנים האחרונות. להלן עיקרי ההודעה:

הוועדה לזכויות הילד בכנסת דנה בהעסקה פוגענית של בני נוער. זאת, בעקבות פציעתו הקשה של נער בן 17 בן הקהילה האתיופית מנתניה, שהועסק בניגוד לחוק בשעות הלילה במפעל "טמפוו" בעיר.

לדברי נציג משרד הכלכלה, בשנים 2007-2013 נפתחו 2,300 חקירות עקב עבירה על חוק עבודת הנוער, הוגשו 164 כתבי אישום, והוטלו 1,960 קנסות בסכום כולל של 25 מיליון ש"ח. בנוסף ניתנו 140 התראות פליליות, 320 התראות מנהליות וכן 10 עיצומים כספיים בסכום כולל של חצי מיליון ש"ח. לדבריו, בעבר היו מפקחים ייעודיים לחוק הנוער, והדבר הוכח כלא-יעיל ולא נכון.

**ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.**

**בית הדין: על מגדל להחזיר את הכספים שגבתה מעובדיה בגין תקופת העיצומים**

ביום 25.02.2014 פרסמה ההסתדרות החדשה הודעה לפיה בית הדין האזורי לעבודה בת"א הוציא צו שמורה לחברת מגדל להחזיר לעובדיה את הניכוי בגובה 30% משכר חודש ינואר, למעט חברי ועד הפעולה, שגם לגבי גובה הניכוי שלהם מגדל תחויב לנהל משא ומתן מול ההסתדרות.

בהתאם להודעה, בהחלטת בית המשפט נכתב כי אין די בטיעונים של מגדל כדי להצדיק ניכוי שכר קולקטיבי וגובה של 30%, וצוין גם כי "מגדל לא הציגה בפנינו ולו דוגמא קונקרטית אחת לשיבושים בפעילות יחידה כלשהי מיחידות החברה, או של החברה בכללותה, שמקורם היה בהאטת עבודה או באי עבודה של עובדים בזמן שהם דיווחו על כך שהם בעבודה".

ההחזר לעובדים, כך על פי הצו, יבוצע במסגרת תשלום שכר חודש פברואר, או כתשלום נוסף על התשלום החודשי, במידה ומגדל לא תספיק לעדכן את תלושי השכר הקרובים, ובלבד שהסכום ישולם לעובדים לא יאוחר מה-9 במרץ 2014.

**ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.**

**סיכום של דברים**  
 בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת, נדחתה בקריאה טרומית הצעת חוק פיצויי פיטורים (תיקון - הזכות לפיצויי פיטורים בעת סיום יחסי עובד ומעביד), התשע"ג-2013.

**סיכום של דברים**  
 בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת ביום 25.02.2014 כ-2,000 מעסיקים שעברו על חוק עבודת נוער, נקנסו ב- 25 מיליון ש"ח בשבע השנים האחרונות.

**סיכום של דברים**  
 בהתאם להודעה שפרסמה ההסתדרות החדשה, בית הדין האזורי לעבודה בת"א הוציא צו שמורה לחברת מגדל להחזיר לעובדיה את הניכוי בגובה 30% משכר חודש ינואר, למעט חברי ועד הפעולה, שגם לגבי גובה הניכוי שלהם מגדל תחויב לנהל משא ומתן מול ההסתדרות.

**דחיית מועד דיווח ותשלום מס הכנסה, ניכויים ומע"מ בשל חג הפורים**

בהתאם להודעת רשות המסים, מאחר וב-15.3.2014 חל יום השבת ולרגל חג הפורים, החל בין התאריכים 16-17.03.2014, בתקופת מועד הדיווח והתשלום למע"מ, מקדמות מס הכנסה ודו"ח ניכויים, החליט מנהל רשות המסים על דחיית מועד הדיווח והתשלום לכלל הציבור ל-18.03.2014. ניתן לשלם באינטרנט עד 19 לחודש בשעה 18:30.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מעסיק שטען כי העובד גנב ולא הוכיח זאת, ישלם לעובד פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת ואף ישלם לעובד פיצוי בסך 10,000 ש"ח על הוצאת דיבה**

**סע 10-12-33477 שי משאלי נגד חברת מלונות דן בע"מ ח.צ. 520023573 (טרם פורסם). ניתן ביום 12.12.2013, בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-א"פ, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ**

ביה"ד האזורי לעבודה קבע, שמעסיק המפטר עובד בטענה כי גנב, לא ישלול ממנו את זכותו להודעה מוקדמת ופיצוי פיטורים ולא יפרסם את סיבת פיטוריו בפני מעסיקים אחרים ובכך יוציא את דיבתו לרעה רק בשל הודאתו של העובד בדבר הגניבה. בהתאם להלכה הפסוקה, המעסיק חייב שתהיה לו בנוסף הוכחה מוצקה ומוגברת. סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע מעניק הגנה למפרסם אם היה אמת בפרסום. אי הוכחת מעשי הגניבה ואמירה של המעסיק שהעובד פוטר בשל "התנהלות כספית לא תקינה" היא זו שהביאה את בית הדין לעבודה להחליט כי המעסיק הוציא את דיבתו של העובד ובכך פגע בפרנסתו. לפיכך נפסק כי העובד זכאי להודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים ופיצוי בגין לשון הרע בגובה 10,000 ש"ח.

**האם המעסיק רשאי לצמצם את היקף משרתה של עובדת בהריון בשל מצבו הכלכלי עד לקבלת החלטה בדבר היתר לפיטוריה?**

**סע 20143-05-11 סטלה רבינוביץ' נ' א.א. אריאל הסעות בע"מ וברוך שטרית (טרם פורסם). ניתן ביום 10.06.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-א"פ, ע"י כבוד השופטת אוסנת רובוביץ'-ברכש**

עובדת הועסקה מעל שנה כסדרנית בתחנת מוניות ופוטרה בהיותה בהריון. הצדדים היו חלוקים ביחס למועד ידיעתם בדבר ההיריון. כך או כך, לאחר שהוברר דבר הריונה של העובדת, המעסיק פנה למשרד התמי"ת לקבלת היתר לפיטוריה בעוד שעד מתן ההחלטה הופחת היקף משרתה. לאחר קבלת החלטת משרד התמי"ת העובדת פוטרה לאלתר. העובדת טענה כי היא זכאית לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולחוק עבודת נשים וכן לתשלומים שונים המגיעים לה בגין עבודתה. המעסיק מאידך טען, כי העובדת פוטרה בגלל מצב כלכלי מבלי שנתקבל עובד חלופי במקומה וכי העובדת היא זו שביקשה להקטין את היקף משרתה בתקופת ההריון. בית הדין קיבל חלקית את תביעתה של העובדת וקבע כי העובדת אינה זכאית לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה היות והתקבל היתר לפיטוריה ממשרד התמי"ת, אך מאחר שלא נתקבל היתר כנדרש להפחתת היקף משרתה ושכרה העובדת זכאית לפיצוי בגין זאת.

**תקצירי פסקי הדין מאת**

**עו"ד פזית לוי-שחר, עו"ד דנה פרייס ועו"ד מורן טימן-גוגול  
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

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](mailto:koloved@hashavim.co.il)