

חקיקה

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 – תיקון מספר 28

מאת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 19.03.2014 פורסם ברשומות חוק שירות לאומי-אזרחי, התשע"ד-2014 (להלן: "חוק שירות לאומי-אזרחי"), במסגרתו תוקן חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") קובע את תנאי זכאותו של עובד לפיצויי פיטורים בעת סיום העסקה.

סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים קובע נסיבות שונות בהן תקום זכאות לפיצויי פיטורים לעובד שהתפטר. על פי התיקון לחוק, עובד שהתפטר סמוך לתחילת שירות לאומי-אזרחי, כהגדרתו בחוק שירות לאומי-אזרחי, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, ובלבד ששירת בשירות לאומי-אזרחי שישה חודשים לפחות.

הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 6), התשע"ד-2014

מאת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

במהלך בחינת יישומו של חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) התשס"ה-2005 (להלן: "חוק הפיקוח"), התעורר הצורך בתיקון חלק מהוראותיו והתאמתן לפרקטיקה הנוהגת, כמו גם תיקון טעויות סופר שנפלו בחוק בעת חקיקתו (מתוך דברי ההסבר להצעת החוק המפורטת להלן).

ביום 10.03.2014 פורסמה ברשומות הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 6), התשע"ד-2014 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק בכל הנוגע ליחסי עבודה:

על פי הצעת החוק, מעסיק לא יוכל להתנות ביצוע עסקה במוצר פנסיוני בכך שתבוצע באמצעות בעל רישיון מסוים. כמו כן, המעסיק לא יתנה מתן הטבה כלשהי מטעמו לעובד בביצוע עסקה באמצעות בעל רישיון מסוים. לעניין זה מוצע לקבוע כי העברת תשלומים לקופת גמל בעבור עובד לא תיחשב כעסקה.

עוד מוצע לקבוע, כי מעסיק שהתנה ביצוע עסקה בידי עובד בביצועה באמצעות בעל רישיון מסוים או שהתנה מתן הטבה כלשהי לעובד בביצוע עסקה באמצעות בעל רישיון מסוים, יהיה דינו מאסר שנתיים או קנס. גובה הקנס לגבי יחיד שאינו בעל רישיון (לרבות מעביד) הינו כקבוע בסעיף 38(ב) לחוק הפיקוח, קרי פי אחד וחצי מהקנס הבסיסי (שהינו כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)4) לחוק העונשין, שהינו, נכון להיום, 452,000 ש"ח), כלומר קנס של עד 678,000 ש"ח.

בהתאם להצעת החוק, תחילתו של התיקון המוצע המפורט לעיל יהיה ביום 01.07.2014 על מנת לאפשר למעסיקים לבצע את ההכנות הדרושות ליישומו.

שאלות

חופשה מרוכזת בחול המועד פסח

האם ניתן להוציא עובדים לחופשה מרוכזת במהלך החגים?

מומחי "כל עובד" משיבים:

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"), אינו קובע במפורש מי מסדיר את מועדי החופשה של העובדים.

הפסיקה קבעה, כי המעביד הוא אשר מסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, בכפוף להוראות החוק. על כן, מעביד יכול להחליט, כי במהלך חול המועד פסח, ייסגר מקום העבודה, והעובדים ישהו בחופשה שנתית; וזאת, בכפוף לשתי מגבלות:

המגבלה האחת: על פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי

מה במבזק

חקיקה

- חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 – תיקון מספר 28
- הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 6), התשע"ד-2014

שאלות ותשובות

- חופשה מרוכזת בחול המועד פסח
- מהי המשכורת הקובעת לחישוב פיצויי פיטורים לעובד שאינו עובד חודשי?
- משך הודעה מוקדמת לעובד שעבד פחות מחודש ימים

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בהתאם להצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 6), התשע"ד-2014, מעסיק לא יוכל להתנות ביצוע עסקה במוצר פנסיוני בכך שתבוצע באמצעות בעל רישיון מסוים.

והמנוחה (השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, יש להודיע לעובדים על דבר ההוצאה לחופשה ותאריך תחילתה, שבועיים מראש לפחות.

עם זאת, נראה, כי גם כאשר אורך החופשה קצר משבעה ימים, על פי רוח הפסיקה, ככל זכות וחובה, יש לפעול בתום לב, בסבירות, תוך הבנה והתחשבות הדדים.

המגבלה השנייה: יש לוודא, כי לעובד יש די ימי חופשה שעומדים לזכותו לניצול, מכיוון שלא ניתן להוציא עובדים לחופשה שנתית, ביוזמת המעביד, על חשבון ימי חופשה עתידיים.

לפיכך, אם ישנם עובדים, אשר אין לזכותם די ימי חופשה לניצול, אין להוציאם לחופשה ויש לזכותם בתשלום מלא בעבור ימים אלה. לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד, להוציאם לחופשה ללא תשלום לתקופה זו.

יצוין, כי על פי סעיף 25(2) לחוק חופשה שנתית, ימי חג לא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. בהתאם לחוק, אם ימי החג חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, וימי החג לא ינוכו ממכסת החופשה השנתית של העובד.

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

מהי המשכורת הקובעת לחישוב פיצוי פטורים לעובד שאינו עובד חודשי?

מומחי "כל עובד" משיבים:

על פי חוק פיצויי פטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פטורים"), פיצויי פטורים מחושבים על פי משכורתו האחרונה של העובד X שנות הוותק שלו. עם זאת, בחוק, בתקנות פיצויי פטורים ובפסיקה, נקבעו הוראות שונות לקביעת המשכורת לעניין חישוב הפיצויים כאשר ישנם שינויים בשכר בנסיבות שונות. להלן מספר דוגמאות:

עובד בשכר יומי/שעתי

ממוצע יומי/שעתי עבודה של- 12 חודשי עבודה שקדמו לפטורים מוכפל בתעריף אחרון ליום/שעה (דבע נז/57-3 / סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נגד שלומית פרץ).

עובד שחל שינוי בהיקף משרתו

החישוב יעשה באופן יחסי לחלקיות המשרה בכל תקופת עבודה, על פי השכר ערב הפטורים (תקנה 7 לתקנות פיצויי פטורים).

עובד שחלה הפחתה בשכרו, שכתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון

לגבי התקופה שלפני ההפחתה - לפי השכר ערב ההפחתה. לגבי יתרת התקופה - לפי השכר האחרון (תקנה 8 לתקנות פיצויי פטורים).

עובד שחל שינוי מהותי בצורת העסקתו

החישוב יעשה באופן יחסי עבור כל תקופת עבודה בנפרד, על פי השכר האחרון ששולם עבור כל תקופה (דב"ע שנ/ 107 - 3 מנפאואר (ישראל) בע"מ נ. צפריר גוטמן פד"ע כב 138).

עובד שחל שינוי מהותי בתפקידו

החישוב יעשה עבור כל תקופת עבודה בנפרד, כאשר, לגבי התפקיד הראשון תחושב המשכורת, בהתאם לשכר עובד אחר בתפקיד זהה, נכון ליום סיום יחסי העבודה (דבע נז/39-3 / ד"ר איסר מזר נגד הסתדרות מדיציניית הדסה).

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

משך הודעה מוקדמת לעובד שעובד פחות מחודש ימים

עובד הועסק בחברה פחות מחודש ימים. האם המעסיק חייב לתת לו הודעה מוקדמת בסיום העסקתו?

מומחי "כל עובד" משיבים:

בסעיפים 3 ו-4 לחוק הודעה מוקדמת לפטורים והתפטרות, התשס"א-2001 נקבע כי עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפטורים, כמפורט להלן:

סיכום של דברים

מעסיק המעוניין להוציא את עובדיו לחופשה של שבעה ימים לפחות צריך להודיע על כך לפחות 14 יום מראש ולוודא שלזכות העובדים מספיק ימי חופשה לניצול.

סיכום של דברים

ככלל פיצויי פטורים מחושבים בהתאם לשכרו האחרון של העובד. עם זאת, בחוק, בתקנות פיצויי פטורים ובפסיקה, נקבעו הוראות שונות לקביעת המשכורת לעניין חישוב הפיצויים כאשר ישנם שינויים בשכר בנסיבות שונות.

- (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;
- (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;
- (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים כמו כן, עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:
- (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;
- (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
- (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
- (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים.

בפסיקת בית הדין האזורי לעבודה, בית הדין ניגש לבחון את הדרישה לתמורת הודעה מוקדמת וקבע, כי מאחר וחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות מחייב מתן הודעה מוקדמת בת יום אחד למי שעבד חודש אחד, הרי שהעבודה שעובד עבד פחות מחודש ימים, שוללת זכות או חובה להודעה מוקדמת בכלל (דמ 2481/02 טולדנו שמעון נגד "שתקר" תפעול מכונות שתיה בע"מ, מיום 09.03.2003).

לאור האמור לעיל, מהחוק והפסיקה עולה, שעובד שעבד פחות מחודש ימים לא יהיה זכאי לתמורת הודעה מוקדמת.

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

סיכומם של דברים

מהחוק והפסיקה עולה, שעובד שעבד פחות מחודש ימים לא יהיה זכאי לתמורת הודעה מוקדמת.

תקציר פסיקה חדשה

עובד שהחלטה לפטרו התקבלה טרם עריכת שימוע ואשר פוטר בשל גילו שלוש שנים לפני הפרישה פוצה ב- 320,000 ש"ח

ס"ע 47439-08-11 מאיר שגי' נ' אפקון אחזקות בע"מ' (טרם פורסם). ניתן ביום 29.12.2013 בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת אורנית אגסי

עובד הועסק במשך 29 שנים בתפקידים שונים במעסיקה המנהלת את עסקיה בדרך של קונצרן על ידי חברות בנות ו/או הקשורות לה. לעובד נערכו מספר שיחות שימוע בטענה להתייעלות כלכלית אשר בהן נטען כי לא נמצא לעובד תפקיד חלופי להציע לו, וזאת למרות שהוצעה לו הצעה אחרת תוך כדי הפחתת שכרו. העובד טען, שנפלו פגמים בהליך השימוע וכן כי פיטוריו היו בשל גילו. המעסיקה הכחישה את טענותיו וטענה כי נעשו מאמצים רבים למצוא לו עבודה חלופית במטרה לשמרו אך ללא הצלחה ולכן לא נותר מנוס אלא לפטרו. בית הדין קיבל את רוב תביעתו של העובד וקבע, כי המעסיקה לא הרימה את הנטל להוכיח כי תפקידו של העובד התייתר וכי נעשה מאמץ אמיתי וכנה למצוא לעובד תפקיד חלופי במעסיקה, אלא להיפך גם כאשר הוצע לעובד תפקיד חלופי המעסיקה מנעה ממנו את האפשרות לקבלו. לפיכך נקבע כי העובד זכאי לפיצוי בסך של 230,000 ש"ח בגין פיטורים שלא כדין אשר נוגעים בחוסר תום לב וכן בגין הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד דנה פרייס

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



ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למגוון "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ. 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