

חוזרים

עדכון בדבר שינוי כללי פריסת השכר החל מ-1 ביוני 2014 (החל ממשכורת מאי 2014)

בהתאם לחוזר המוסד לביטוח לאומי, החל ממשכורת מאי 2014 יחול שינוי בכללי פריסת דמי הביטוח. להלן עיקרי החוזר:

הגדרות

"שכר חודשי רגיל" - שכר שנהוג לשלמו לעובד מידי חודש.

"תשלום נוסף" - שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים.

פירוט השינוי בכללי פריסת שכר

בהתאם לתקנה (5) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) התשנ"ה-1995 - התשלום הנוסף נפרס כאשר שיעורו היה 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל. בשל כך תשלומים רבים לא נפרסו, וכתוצאה מכך הבסיס לתשלום גמלאות לא תמיד כלל את התשלום הנוסף או לחילופין כל התשלום הנוסף התווסף לבסיס הגמלה. החל מה-1 ביוני 2014 יכנס לתוקפו תיקון לתקנה 5 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) התשע"ד 2014. כלהלן.

בתקנת משנה (1) במקום המילים "מהשכר החודשי הרגיל" יבואו המילים "משכר המינימום".

ובתקנת משנה (2) במקום המילים "מהשכר החודש הרגיל" יבואו המילים "מהשכר המינימום".

כלומר פריסת השכר תתבצע כאשר התשלום הנוסף יהיה 25% או יותר משכר המינימום החודשי (שכר המינימום החל מ 1/10/2012 - 4,300 ש"ח), קרי כל סכום מעל 1,075 ש"ח.

סכום מוחלט הנכון לגבי כל העובדים במשק.

מערכות הכנסות במבוטח וכן מערכות הגמלה הותאמו לשינוי התקנה.

דוגמה לפריסת שכר בגמלה

הוגשה תביעה לדמי אבטלה

התביעה מחושבת עפ"י הכנסות של החודשים הבאים:

05/2014 שכר חודשי של 10,000 ש"ח + 2000 ש"ח תשלום נוסף.

04/2014 שכר חודשי של 10,000 ש"ח + 1900 ש"ח תשלום נוסף.

כאמור, התקנה החדשה נכנסת לתוקף ב-01.06.2014 וחלה על חודש 05/2014 והלאה, ולכן:

השכר הנוסף של חודש 05/2014 ייפרס מכיוון שהוא עולה על 25% מהשכר המינימום (1,075 = 4,300 X 2.5%).

השכר הנוסף של 04/2014 לא ייפרס כי הוא לא עולה על 25% מהשכר החודשי הרגיל של אותו חודש (2,500 = 10,000 X 2.5%).

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

מעסיק שלא כחוק עובד זר או מסתנן, שים לב!

ביום 11.5.2014 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה שעניינה העסקת עובדים זרים ומסתננים. להלן עיקרי ההודעה:

רשות האוכלוסין וההגירה מגבירה את אכיפת החוק האוסר העסקת עובדים זרים ומסתננים. טרם העסקת עובד, בדוק את מעמדו ואת תוקף אשרתו (רישיון הישיבה שברשותו) והימנע מכתבי אישום פלילי ומקנסות כבדים.

מה במבזק

חוזרים

- עדכון בדבר שינוי כללי פריסת השכר החל מ-1 ביוני 2014 (החל ממשכורת מאי 2014)
- מעסיק שלא כחוק עובד זר או מסתנן, שים לב!

שאלות

- היעדרות עובד בל"ג בעומר
- האם ניתן לשלם שכר בשיק?

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

בהתאם לחוזר המוסד לביטוח לאומי, החל ממשכורת מאי 2014 יחול שינוי בכללי פריסת דמי הביטוח.

העסקת מסתנן

העסקת מסתנן אשר לא מחזיק ברישיון בהתאם לסעיף 2(א)5 בתוקף אסורה!
חל איסור העסקת מסתנן אשר מחזיק ברישיון מסוג 2(א)5 בו מובהר כי אינו רשאי לעבוד או
כאשר קיימת ברישיון הגבלה למקום העבודה.
כמו כן, חל איסור על העסקת מסתנן אשר שוהה במרכז השהייה הפתוח "חולות" ומחזיק בהוראת
שהייה במתקן.

העסקת עובד זר

העסקת עובד זר מחייבת את המעסיק בקבלת היתר העסקה על שמו מרשות האוכלוסין וההגירה.
היתר העסקה חייב להיות רק לתחום שאושר לעובד.

היתר להעסקת עובד זר ניתן רק למעסיקים בתחום הסייעוד, החקלאות, תעשייה ושירותים,
תאגידי בניין ומסעדות.

בהודעה יש הפנייה למידע נוסף על העסקת עובדים זרים. המידע נמצא באתר "כל עובד"
www.koloved.net

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

שאלות**היעדרות עובד בל"ג בעומר**

האם עובד שנעדר מעבודתו בל"ג בעומר (למחרת חגיגת המדורות) זכאי לשכר עבודה?

מומחי "כל עובד" משיבים:

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי
השלטון והמשפט, התשי"ח-1948.
במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי
או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה,
ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1
במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).
יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת
יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו
30 ימים מראש לפחות.
בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה
השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים
מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.
לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה
בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד
שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

האם ניתן לשלם שכר בשיק?

עובד מבקש מהמעסיק שישלם לו את שכרו בצ'ק. האם הדבר אפשרי?

מומחי "כל עובד" משיבים:

סעיף 2(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "החוק") קובע כי שכר עבודה ישולם
במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם
קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל ממעסיקו
את פירעון השיק או המחאת הדואר לא יאוחר מהמועד לתשלום השכר כהגדרתו בחוק.
בהתאם להוראה זו, ניתן לשלם את שכרו של העובד בשיק, ובלבד שמועד פירעון השיק לא יהיה
מאוחר למועד תשלום השכר.
**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי לחוות ייעוץ משפטי ואו
תחליף לייעוץ משפטי.**

סיכום של דברים

רשות האוכלוסין וההגירה מגבירה את אכיפת החוק האוסר העסקת עובדים זרים ומסתננים ללא היתר.

סיכום של דברים

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל. עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד.

סיכום של דברים

ניתן לשלם את שכרו של העובד בשיק, ובלבד שמועד פירעון הצ'ק לא יהיה מאוחר למועד תשלום השכר.

תקציר פסיקה חדשה



מעסיק שפיטר עובדת בזמן מחלה וללא עריכת שימוע חויב בתשלום ארבע משכורות בסך 12,672 ש"ח בגין פיטורים שלא כדין

סע"ש 50287-12-12 אביטל פוד נ' אחים חורי ח.מ. (2005) בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 24.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בב"ש, ע"י כבוד השופט צבי פרנקל

העובדת עבדה אצל המעסיקה מיום 14/10/2007 ועד ליום 30/9/2012. לטענת העובדת פוטרה מעבודתה בשל מחלתה מבלי שנערך לה שימוע ומבלי שניתנה לה הזדמנות להתגונן מפני הפיטורים. העובדת תבעה פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ותבעה זכויות נוספות במסגרת יחסי עובד מעביד. ביה"ד קבע שהעובדת פוטרה בשל היעדרות בגין ימי מחלה. לאור האמור נקבע, כי המעסיקה תשלם לעובדת פיצוי בגובה ארבע משכורות חודשיות. בנוסף נפסקו לעובדת סכומים שונים בגין ימי מחלה, חופשה, חג, עבודה במוצאי שבת, עבודה במנוחה השבועית והפרש בגין דמי הודעה מוקדמת.

לא נפל פגם בהיתר לפיטורי עובדת הרה ממועד יציאתה לחופשת לידה בשל דיווחי נוכחות כוזבים

על"ח 1116-02-12 פ.ד.ג. נ' פריגו ישראל סוכנוית בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 18.8.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-פו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

בית הדין לעבודה דן בערעור על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים להתיר פיטורי עובדת בהריון ממועד יציאתה לחופשת לידה. נפסק, כי קיומו של משבר אמון בין מעסיק לעובדת, בשל החשד לדיווחי נוכחות כוזבים "וגניבת שעות" על ידי העובדת מהווה "נסיבות מחמירות", בהן לא יהיה זה צודק לדרוש מהמעסיקה להמשיך ולהעסיק את העובדת, אשר האמון בה אבד ולכן החלטת הפיטורים סבירה ומידתית. בנוסף נקבע, כי מסקנת הממונה להקדים את מועד הפיטורים לערב יציאתה של העובדת לחופשת הלידה ולא למועד הגשת הבקשה, היא מסקנה צודקת ונכונה בנסיבות העניין מהסיבה שיש לאזן בין האינטרסים השונים: מחד לא לפגוע בפרנסת העובדת ולהתיר את הפיטורים עם יציאתה לחופשת הלידה, ומאידך המעסיק לא מחויב להעסיק את העובדת 60 ימים נוספים, לאור משבר האמון שנוצר. לאור האמור לעיל, הערעורים נדחו.

בית הדין פסק פיצוי לעובד בגין אמירה פוגענית שנאמרה ע"י הממונה עליו מכוח חוק איסור לשון הרע

ס"ע 41868-02-12 אליהו בוטבול נ' יעקב שושנה (טרם פורסם). ניתן ביום 19.11.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה ברוינר ישרזדה

עובד במטה הארצי במשטרה תבע את חשב המשטרה בתביעת פיצויים בגובה 100,000 ש"ח לפי חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965. הסכסוך החל כאשר העובד הגיש תלונה כנגד ראש מדור השכר וכנגד עובד נוסף במשטרה בגין לקיחת מוצרים שלא כדין. התלונה התבררה כמוצדקת ולטענת העובד, לאחר תלונה זו, ביקש החשב להתנקם בו ובמסגרת אחת הישיבות אמר שיש לעובד בעיה נפשית קשה ומבקשים לשלוח אותו לפסיכולוג משטרה. החשב הכחיש את המיוחס לו והוסיף כי האופן בו פעל אינו מקים עילה כנגדו ולחלופין עומדות לו הגנות. בית הדין קבע כי בנסיבות המקרה אכן נעשה פרסום אסור אשר פגע בכבודו של העובד. ביה"ד פסק פיצוי של 4000 ש"ח בלבד, בין היתר, בעקבות התרשמותו כי החשב האמין שיש ממש בפרסום, הפרסום היה בקרב מספר מצומצם של אנשים, והעובד המשיך בעבודתו ואף קודם כש שלא הייתה כל פגיעה בפרנסת העובד.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אילנית מילוא, עו"ד מורן טימן-גוגול ועו"ד ג'ולייט אליהו

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ו 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