

חוזר

שינויים ותוספות שבוצעו בהוראת הביצוע 8/2018 – קרן פיצויים

ביום 4.9.2014 פרסמה רשות המסים בישראל עדכונים להוראת הביצוע שעניינה מתן פיצויים בגין נזק עקיף שנגרם למעסיקים בתקופת מבצע "צוק איתן". להלן החוזר במלואו:
לתשומת לבכם, הועלה לאתר רשות המסים נוסח מעודכן של הוראת הביצוע 8/2014 העוסקת בפיצויים בשל נזק עקיף לניזוק באזור המיוחד (מבצע "צוק איתן").

הנוסח המעודכן כולל שינויים ותוספות שיפורטו להלן:

1. נקבע כי המועד אחרון להגשת מקדמה בטרם הגשת תביעה הינו 30.9.2014.
2. במסלול שכר - התווספה האמירה כי לגבי עובד המתגורר בטווח של 7-40 ק"מ מגבול רצועת עזה, בימים בהם לא ניתנה הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך, לא תהיה זכאות לפיצוי בגין היעדרות עובדים.
3. במסלול שכר תינתן אפשרות להגיש תביעה בנפרד עבור חודש יולי ובנפרד עבור חודש אוגוסט. לשם כך יהא על מגיש התביעה לצרף את כל המסמכים הנדרשים כמפורט בהוראת הביצוע, לכל תביעה בנפרד.
4. נוספו הנספחים הבאים והפניות מתאימות בהוראת הביצוע:
 - נספח 1ד - רשימה מרכזת של ימי היעדרות עם חתימות עובדים במסלול שכר לקבלן כוח אדם.
 - ספח ט' - יפוי כוח כללי להגשת תביעה בגין "נזק עקיף" - מבצע "צוק איתן".
 - נספח י' - הצהרת השותפים בתיק תביעה.
5. הוחלף נספח ה' (הצהרת עובד על היעדרות מעבודה) בנספח מעודכן.
6. תקרת הפיצוי הועלתה ל-4 מיליון.
7. תיקון קל בהגדרת תשומות שוטפות.
8. קבלני בניה - נמחקה האמירה לגבי קבלן רשום רגיל ושאר ענפי הבניה שאינם 8א - מהחריגים של מסלול מחזוריים, ועדכון רשימת הזכאים במסלול מחזוריים מותאם. בימים הקרובים יפורסמו הנחיות לחישוב הפיצוי לענף זה.
9. מסלול הוצאות שוטפות - תוקנה האמירה והותאמה לאמור בתקנות לענין הפסדים כלהלן:
נקבע כי לעניין מסלול ההוצאות, ניזוק המצוי בהפסד לפני תקופת הפיצוי, יהיה מי שהיה לו הפסד באחת או יותר מתקופות הדיווח בחודשים יולי 2013 עד יוני 2014, לצורך חישוב ההפסד תופעל נוסחת הפיצוי על כל אחת מתקופות הדיווח האמורות.
תיקון מקביל בוצע בחריגים למסלול הוצאות שוטפות.
10. חריגים להוצאות שוטפות - במסגרת רשימת החריגים, לגבי ניזוק שעסקו לא היה פעיל לפני תחילת הפיצוי: בהתייחס לניזוק שלא הגיש אחד או יותר מהדיווחים התקופתיים למע"מ ולמס הכנסה שהיה חייב בהגשתם, שונה תאריך תום התקופה שנקבעה בסעיף ל-1.9.2014.
11. במסגרת אופן תשלום הפיצויים צוין כי יש לצרף נתונים גם על "תשלומי פיצויים עפ"י חוק זה" לצורך הטיפול בתביעה.

הוראת הביצוע המעודכנת נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net

מה במבזק

חוזרים

- שינויים ותוספות שבוצעו בהוראת הביצוע 8/2018 – קרן פיצויים

שאלות

- זכאות לימי מחלה לעובד שעתי העובד ימים קבועים
- תקרת סכום ניכוי מהשכר עבור תשלום מקדמה שנלקחה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

רשות המסים בישראל פרסמה עדכונים להוראת הביצוע שעניינה מתן פיצויים בגין נזק עקיף שנגרם למעסיקים בתקופת מבצע "צוק איתן".

שאלות

זכאות לימי מחלה לעובד שעתי העובד ימים קבועים

עובד בשכר שעתי, העובד באופן קבוע בימים ב' ו-ה', הציג בפני מעסיקו אישור מחלה מיום א' ועד יום א' שלאחריו – סה"כ 8 ימי מחלה, הכוללים בתוכם ימים בהם העובד אינו עובד וכן ימי מנוחה שבועית. המעסיק מעוניין לדעת, עבור אילו ימים יהיה זכאי העובד לתשלום דמי מחלה מתוך אישור המחלה, ובאיזה גובה ישולמו?

מומחי "כל עובד" משיבים:

חוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976 (להלן: "החוק") מבחין לעניין חישוב תקופת המחלה בין עובד במשכורת (שכר חודשי) לבין עובד בשכר (יומי או שעתי).

סעיף 2(ב)(2) לחוק קובע, כי לגבי עובד בשכר, שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

בנוסף קובע סעיף 7 לחוק, כי דין דמי מחלה הם כדין שכר.

משילוב הוראות סעיפים אלה עולה, כי עובד שעתי יקבל תשלום דמי מחלה רק עבור ימים בגינם נגרם לו הפסד שכר.

לעניין גובה תשלום דמי המחלה לעובד בשכר קבע ביה"ד הארצי לעבודה, כי גובה דמי המחלה ישולמו לעובד בהתאם לסדר הופעתם על גבי אישור המחלה, ולא לפי ימי ההיעדרות ממקום עבודתו אצל המעסיק (דבי"ע נז/18-3 גיל שעל נ' נינה ויקל).

לפיכך, בנסיבות השאלה, ועל פי פרשנות בית הדין הארצי לעבודה, יקבל העובד תשלום עבור שני ימי מחלה בלבד (יום ב' ויום ה') מתוך אישור המחלה שהציג למעסיקו.

התשלום עבור יום ב' יהיה בגובה 50% משכרו של העובד (שכן יום זה הינו היום השני למחלתו, כפי שמופיע על גבי האישור), והתשלום עבור יום ה' יהיה בגובה של 100% (שכן יום זה הינו היום החמישי למחלתו, כפי שמופיע על גבי האישור).

עם זאת תיתכן פרשנות לפיה גובה התשלום יהיה בהתאם ללשון החוק הדווקנית, קרי בהתאם לימי ההיעדרות של העובד. על פי פרשנות כזו העובד לא יקבל תשלום על יום ב', היום הראשון להיעדרותו, ויקבל תשלום של 50% על יום ה', היום השני להיעדרותו אצל המעסיק.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

תקרת סכום ניכוי מהשכר עבור תשלום מקדמה שנלקחה

עובד ביקש ממעסיקו לקבל מקדמה על חשבון שכרו העתידי, נשאלת השאלה האם הניכוי מהשכר מוגבל לסכום כלשהו מדי חודש?

חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 קובע בסעיף 25 לעניין ניכויים משכר עבודה כי:
"א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:

(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;

(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פיסקה (6).

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".

סעיף 25 לחוק הגנת השכר קובע כללים בנוגע לניכוי מהשכר, לעניין מקדמות קובע הסעיף שניתן לנכות מהשכר מקדמות, אם סכומן לא עולה על שכר עבודה של שלושה חודשים (כלומר, אם למשל השכר החודשי הנו 5,000 ש"ח ונלקחה מקדמה בסך 4,000 ש"ח ניתן יהיה לשלם לעובד בתשלום השכר הבא 1,000 ש"ח בלבד לאחר שנוכחה המקדמה). לעומת זאת, במידה והמקדמות עולות על שכר עבודה של שלושה חדשים, לא ניתן לנכות יותר מרבע משכר העבודה על הסכום

סיכום של דברים

עובד בשכר שעתי שמועסק קבועים הביא אישור מחלה ובו כלולים ימים שלא היה אמור לעבוד בהם וימי מנוחה שבועית. עבור אילו ימים יהיה זכאי העובד לתשלום דמי מחלה, מתוך אישור המחלה, ובאיזה גובה ישולמו?

סיכום של דברים

עובד ביקש ממעסיקו לקבל מקדמה על חשבון שכרו העתידי, נשאלת השאלה האם הניכוי מהשכר מוגבל לסכום כלשהו מדי חודש?

העולה על שלוש משכורות (כלומר אם נלקחה מקדמה בסך 19,000 ש"ח, ניתן יהיה לנכות בשלושת החודשים שלאחר שנקלחה המקדמה סך של 5,000 ש"ח, מלוא שכרו החודשי של העובד ולאחר מכן ניכוי המקדמה עד לגובה שלוש משכורות גובה הניכוי לא יעלה על רבע מהשכר, קרי לא יותר מ- 1,250 ש"ח (5,000/4)).

במידה ומדובר על שכרו האחרון של העובד עקב סיום עבודתו אצל המעסיק, ניתן לנכות משכרו האחרון כל יתרה של חוב שהעובד חייב, כולל מקדמות.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

תקציר פסיקה חדשה

זימון לשימוע צריך להיעשות בכתב

סע"ש 28936-01-13 ליאוניד חיימוב נ' טיב טעם רשתות בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 30.06.2014 בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

עובד שהועסק כמנהל מחלקת בשר ובמקביל כאחראי משמרת פוטר לאלתר בטענה להפרת משמעת חמורה תוך כדי שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. העובד תבע תשלום בגין הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פגמים שנפלו בהליך השימוע פיטורים, תשלום בגין שעות נוספות ופדיון ימי חופשה. בית הדין קיבל את תביעתו של העובד ברובה וקבע, כי לא הוכח שבנסיבות אלו היה מוצדק לפטר את העובד ללא מתן הודעה מוקדמת וללא תשלום פיצויי פיטורים. עוד נקבע, כי נפלו פגמים בהליך פיטוריו של העובד משום שלא ניתן לו זימון לשימוע בכתב ולא פורטו בפניו כל הטענות שהועלו במהלך השימוע וכן על כוונתה של המעסיקה לשלול ממנו את ההודעה המוקדמת והפיצויים ובכך נשללה ממנו האפשרות להיערך לשימוע כראוי בצורה מסודרת ועניינית.

ההחלטה על פיטוריה של עובדת בגין איומים מבעלה לשעבר על המעסיקה היא במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק

ס"ע 5394-10-09 ל.ו. נ' יונידרס-תדמית בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 30.1.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת אילת שומרוני-ברנשטיין

בית הדין נדרש להכריע האם פיטוריה של העובדת היו כדין, שכן המניע האמיתי לפיטוריה היה רצון המעסיקה להפסיק את המצב בו סמנכ"ל השיווק ומשפחתו סובלים מאיומים והטרדות מבעלה לשעבר על רקע הליך גירושם ולא בגלל שיקולים כלכליים או אי שביעות רצון מהעובדת. בית הדין סבר, כי העובדת הייתה ככל הנראה קורבן של בעלה ופיטוריה לא היו קשורים להתנהלותה, אלא להתנהלות של בעלה עימו הייתה בהלך הגירושם. עם זאת נקבע כי, כאשר עמדו בפני המעסיק שתי אפשרויות: האחת, סיום העסקתו של הסמנכ"ל והשנייה, סיום העסקת עובדת מכירות, זכותו הניהולית להעדיף את מי מהעובדים הללו לפטר והוא רשאי במסגרת הפררוגטיבה הניהולית להעדיף את הסמנכ"ל על עובדת המכירות. פיטוריה של העובדת נעשו כדין אך יש לחייב את המעסיקה בהפרש פיצויי פיטורים והלנה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד דנה פרייס ועו"ד מורן טמין-גוגול

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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