

חוזרים

הודעה למעסיקים שינויים בדיווח לקופות הגמל

אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר פרסם הודעה שעניינה שינוי באופן הדיווח על הפקדות המעסיק לחסכון פנסיוני של עובדיו. להלן עיקרי ההודעה:

ביום 16 ביולי 2014 פורסמו תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל) (תשלומים לקופת גמל), תשע"ד-2014 (להלן - התקנות). התקנות מסדירות את אופן הדיווח על הפקדות תשלומים לחיסכון הפנסיוני של העובדים. בהתאם לתקנות, החל **מינואר 2016** כל מעביד המעסיק למעלה מ-10 עובדים **מחויב לדווח** על הפקדות לחיסכון פנסיוני **באמצעים דיגיטליים בלבד ובקובץ דיווח אחיד**, שנקבע על ידי משרד האוצר. החל מינואר 2017 יחולו הוראות התקנות על כלל המעסיקים במשק.

בנוסף, התקנות מחייבות את כל הגופים המוסדיים לתת משוב למעסיק על אופן קליטת הכספים במערכות המידע של הגופים.

מודגש כי **החל מינואר 2016 גוף מוסדי לא יקלוט דיווח שלא בהתאם להוראות התקנות.**

הערכות לשינוי

לרשות המעסיק מגוון רחב של דרכים להעברת הדיווח בהתאם להוראות התקנות. על מנת להבטיח כי המעסיקים יהיו ערוכים במועד כניסת התקנות לתוקף, מומלץ לפנות לגורמים הרלבנטיים מספר חודשים לפני כן. לפרטים ניתן לפנות לגופים המוסדיים, למסלקה הפנסיונית או לגורם המפיק עבורך את תלושי השכר של עובדיך.

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

סוגיות בדיני עבודה

האם עובד שלא אמור לעבוד ביום הבחירות זכאי לתשלום?

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

בהתאם לסעיף 10 לחוק יסוד: הכנסת יום הבחירות הוא יום שבתון. השבתון הוא כללי וחל על כל המשק, אך שירותי התחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם. כלומר, השבתון חל על כלל העובדים.

עובדים רבים אינם מועסקים שבוע עבודה מלא וזכאותם לתשלום יום הבחירות תיבחן לאורן של הוראות סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969 (להלן: "חוק הבחירות").

סעיף 136 לחוק הבחירות קובע, כי עובד, שעבד 14 ימים רצופים לפחות אצל מעביד, סמוך ליום הבחירות, וכן עובד, שעבד בעבודות יזומות 14 ימים לפחות אצל אחד מהמוסדות הציבוריים, מתוך החודשיים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעביד את השכר, שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת.

מן האמור לעיל עולה, כי הזכאות לתשלום מותנית בקיומם של שני תנאים בלבד:

א. העובד עבד תקופת עבודה מינימלית לפני יום הבחירות.

ב. העובד היה אמור לעבוד ביום הבחירות לולא השבתון.

מכאן, הואיל והשבתון ביום הבחירות חל על כלל העובדים במשק (למעט השירותים הציבוריים והשירותים החיוניים שנקבעו), כלל העובדים יהיו זכאים לתשלום ביום הבחירות, למעט אותם עובדים מביניהם, שמלכתחילה לא היו אמורים לעבוד בו.

מה במבזק

חוזרים

■ הודעה למעסיקים שינויים בדיווח לקופות הגמל

סוגיות בדיני עבודה

■ האם עובד שלא אמור לעבוד ביום הבחירות זכאי לתשלום?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

החל מינואר 2016 כל מעביד המעסיק למעלה מ-10 עובדים מחויב לדווח על הפקדות לחיסכון פנסיוני באמצעים דיגיטליים בלבד ובקובץ דיווח אחיד, שנקבע על ידי משרד האוצר.

סיכומם של דברים

חוק הבחירות לכנסת קובע כי עובד יהיה זכאי לתשלום עבור יום הבחירות אם עבד תקופת עבודה מינימלית והיה אמור לעבוד לולא השבתון.

יצוין כי עובד חודשי שלא אמור לעבוד ביום הבחירות יקבל את שכרו הרגיל אם עבד את כל ימי העבודה בהם הוא מחויב בחודש זה.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

זכויות עובדים זרים ביום הבחירות

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

הבחירות הקרבות מעלות סוגיות שונות הנוגעות להעסקת עובדים זרים - האם עובדים זרים, שאינם עובדים ביום הבחירות, זכאים לתשלום ומה יהיה גובה התשלום לעובדים זרים שיועסקו ביום זה ?

סעיף 10 לחוק יסוד: הכנסת קובע, כי יום הבחירות הוא יום שבתון. השבתון הוא כללי וחל על כל המשק, אך שירותי התחבורה ושאר שירותים ציבוריים, כפי שקבעה ועדת הבחירות המרכזית לכנסת העשרים, יפעלו כסדרם. כלומר, השבתון חל על כלל העובדים, בין אם הם בעלי זכות בחירה ובין אם לאו; בין אם הם תושבי ישראל ובין אם לאו.

כמו כן, סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט-1969 קובע, כי עובד, שעבד אצל מעבידו 14 ימים רצופים לפחות (ובכללם ימי המנוחה השבועיים), סמוך ליום הבחירות, ישלם לו המעביד את השכר, שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת.

מן האמור לעיל עולה, כי הזכאות לתשלום מותנית בקיומם של שני תנאים בלבד:

א. העובד עבד תקופת עבודה מינימלית לפני יום הבחירות.

ב. העובד היה אמור לעבוד ביום הבחירות לולא השבתון.

לפיכך, הואיל והשבתון ביום הבחירות חל על כלל העובדים במשק (למעט השירותים הציבוריים והשירותים החיוניים שנקבעו), ומאחר שאין החוק מבחין לצורך התשלום בין עובדים תושבי ישראל לבין עובדים זרים, אף שאינם בעלי זכות בחירה, הרי שגם עובדים זרים יהיו זכאים לתשלום ביום הבחירות, למעט אותם עובדים מביניהם, שמלכתחילה לא היו אמורים לעבוד בו.

לעניין העסקת עובדים זרים ביום הבחירות, לא קיימת כל הוראה בחקיקה באשר לגובה התשלום שינתן לעובד שעבד בפועל ביום הבחירות, בין אם מדובר בעובדים תושבי ישראל ובין אם מדובר בעובדים זרים. עם זאת, בעקבות נוהג שהשתרש במשק, המבוסס על פסיקת בית הדין האזורי לעבודה, חוזר התאחדות התעשיינים, הוראות התקשי"ר לגבי עובדי מדינה והנחיית יו"ר ועדת הבחירות בעבר (השופט תאודור אור), גובה השכר לעובד שעבד ביום הבחירות יהיה בשיעור של 200% משכרו הרגיל של העובד או לחילופין שכר רגיל ובנוסף לכך שעות חופשה חלף שעות העבודה בפועל ביום הבחירות.

לפיכך, עובדים זרים, שיועסקו ביום הבחירות, יהיו זכאים לתשלום בשיעור של 200% משכרם הרגיל של העובד או לחילופין שכר רגיל ובנוסף לכך שעות חופשה חלף שעות העבודה בפועל ביום הבחירות, ובלבד שלא חל עליהם הסדר הקובע אחרת.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

הבחירות הקרבות מעלות סוגיות שונות הנוגעות להעסקת עובדים זרים - האם עובדים זרים, שאינם עובדים ביום הבחירות, זכאים לתשלום ומה יהיה גובה התשלום לעובדים זרים שיועסקו ביום זה ?

תקציר פסיקה חדשה

שימוש בלשון סטריאוטיפית ו/או בסיווגים המבחינים ללא הצדקה עניינית על בסיס גיל - מהווים התנהגות מפלה

תע"א 9172-09 כהן אדוארד דוד נ' בנק לאומי לישראל בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 26.8.2014, בבית הדין האזורי בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת נטע רות

עובד בנק לאומי הועסק בתפקיד של שומר, כאשר במהלך 3 שנים ראשונות, הוגדר כ"עובד זמני" בהתאם להוראות הסכם קיבוצי ספציפי. (להלן: "חוקת עבודה"). במהלך השנים נערכו הסכמים שנועדו לאפשר העסקת עובדים ללא קביעות גם לאחר תום תקופת הניסיון בתנאים פחותים מאלו שנקבעו בחוקת העבודה (להלן: "הסכם 80/ הסכם קשישים"). במקרה דנן, משהגיע העובד לגיל 55 הועסק לפי "הסכם 80" ובהמשך פוטר בגיל 68, בהתאם לשינוי במדיניות הבנק ומתוך רצון שלא להעניק קביעות לעובדים בתפקידי היקף כלליים. לטענת העובד, ביקש להאריך את תקופת עבודתו והמעסיק האריך בשנה נוספת ובכפוף לכך שלא תינתנה הארכות נוספות. העובד סרב להפסקת העבודה הכפויה ותבע את המעסיק בטענה כי הסכם 80 הינו הסכם מפלה על בסיס גיל. כמו כן, טען העובד כי פיטוריו אינם חוקיים ואף נוגדים את התחייבות המעסיק להעסיקו שנים נוספות מעבר לגיל פרישה. ביה"ד קבע כי כל עוד לא תוקן ולא שונה נוסח הסכם 80, כך שקיים קריטריון הגיל בהסכם ללא הוכחת רלוונטיות לביצוע העבודה, הדבר מהווה הפליה. לעניין חוקיות הפסקת עבודתו של העובד לאחר גיל הפרישה הקבוע בחוק נקבע כי יש לדחות את טענות העובד שהרי הפיטורים נעשו לאחר גיל הפרישה הקבוע בחוק וזה המצב הנהוג אצל המעסיק עם שינוי מדיניות ההעסקה בשנת 2008.

יש לאפשר לנאשם לקבל מידע ונתונים הדרושים להוכחת טענתו לאפליה בגין אכיפה בררנית בעבירה של העסקת עובד זר שלא כדין

העז (ת"א) 33876-07-13 אורן שולץ ומאיה שולץ נ' מדינת ישראל – משרד הפנים, רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול (טרם פורסם). ניתן ביום 8.12.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת מיכל לויט

כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום ע"י המדינה בגין עבירה של העבדת עובד זר שלא כדין. הנאשמים הגישו בקשה להורות למדינה להעביר לעיונם, בין היתר, מידע בנוגע לכתבי אישום שהוגשו בשנים האחרונות כנגד שני בני זוג (ולא אחד מהם) בבית בו נמצאה/העובדת/הזר/ה, זאת לשם ביסוס טענת הגנה מן הצדק, בשל אכיפה בררנית. לטענתם, במקרים רבים אחרים, על אף קיומה של מערכת נסיבות דומה, נהגה המדינה מדיניות שונה מזו שננקטה בעניינם, ובחרה להגיש כתב אישום כנגד בת הזוג בלבד. המדינה טענה, כי המידע והמסמכים המבוקשים אינם נכללים בהגדרת "חומר חקירה" לפי סעיף 74 לחוק סדר הדין הפלילי, אותו היא חייבת להעמיד לעיון הנאשמים. ביה"ד קבע, כי אין לפרש את המונח "חומר חקירה" פירוש דווקני ומצומצם, המוגבל לחומר הראיות, הנוגע אך ורק במישרין לעבירה המיוחסת לנאשם. ביה"ד קבע, כי יש להביא בחשבון את הקושי האינהרנטי הטמון בהוכחת טענת אפליה בגין אכיפה בררנית, שכן כל המידע הרלבנטי מצוי בידי הרשות ואין לנאשם גישה אליו. לפיכך נקבע, כי כאשר מדובר בטענת אפליה, יש להקל במידת ההוכחה לכאורה הנדרשת מהנאשם. כמו כן, יש לאפשר לנאשם לקבל מידע ונתונים מהרשות הדרושים להוכחת הטענה. ביה"ד קיבל את הבקשה בחלקה, וקבע, כי המדינה תעביר לעיון הנאשמים את החומר המבוקש על ידם.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד דנה להב

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רזניצקי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.