

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- התנאים להחלת חוק הפחתת דמי הבראה גם על בעלי שליטה בחברה
- החלת סעיף 14 על מלוא רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לצו ההרחבה לפנסיה חובה
- היעדרות עובד בתשעה באב
- תקצירי פסיקה

סוגיות בדיני עבודה

התנאים להחלת חוק הפחתת דמי הבראה גם על בעלי שליטה בחברה

השאלה:

האם הפחתת יום הבראה בהתאם לחוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 (להלן: "החוק") לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024, חל גם על בעל שליטה?

רו"ח אליק גנדמן משיב:

בבואנו לבחון את הסוגיה שלעיל יש לבדוק את הסטטוס של כל בעל שליטה כדלקמן:

- מצב 1 – בעל שליטה מקבל משכורת עם רכיב הבראה
- מצב 2 – בעל שליטה מקבל משכורת ללא רכיב הבראה
- מצב 3 – בעל שליטה כלל לא מקבל משכורת

התשובה למצב 1

כאשר בעל שליטה מקבל משכורת מהחברה כשהיא כוללת את רכיב הבראה – הרי ש"החוק" יחול על בעל שליטה כמו על כל עובד רגיל.

התשובה למצב 2

כאשר בעל שליטה מקבל משכורת ללא רכיב הבראה - הרי שעל פי "החוק", עובד מוגדר כעובד שזכאי לדמי הבראה לפי הסכם (כולל צו הרחבה) או נוהג, לפיכך נראה ש"החוק" יחול על בעל שליטה שמקבל משכורת אף אם לא משלמים לו דמי הבראה, זאת משום שכל עובד שכיר בישראל זכאי לדמי הבראה לפי צו הרחבה של שר העבודה.

להלן ההגדרה מתוך "החוק":

"עובד – "עובד שזכאי לפי הסכם או נוהג לדמי הבראה בשנת 2024, למעט עובד המועסק על ידי יחיד שלא במסגרת עסק או משלח יד;

"הסכם –"הסכם קיבוצי, צו הרחבה כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, הסדר קיבוצי לרבות הסדר חד-צדדי, הוראות מינהל, או חוזה עבודה אישי לרבות חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;

רשות המסים עשויה לטעון כי אי תשלום דמי הבראה לבעל שליטה הוא מעין דחיית תשלום לשנים הבאות במטרה להתחמק מתחולת "החוק" כאמור בסעיף 7:

הוראה בהסכם לעניין דחיית תשלום דמי הבראה או ביטול חובת העדכון

7. (א) הוראה בהסכם שלפיה תשלום דמי הבראה האמורים להיות משולמים בשנת 2024 ייעשה במועד שאינו במהלך השנה האמורה – אין לה תוקף.

(ב) נקבעה הוראה בהסכם, אחרי יום כ' בטבת התשפ"ד (1 בינואר 2024), שלפיה חובת העדכון תבוטל כך שלא תחול בשנת 2024, אין בכך כדי לגרוע מחובת המעסיק לפי סעיף 5 להעביר לפקיד השומה את סכום ההשתתפות שהיה חל אלמלא הוראה כאמור.

התשובה למצב 3

כאשר בעל שליטה לא מקבל משכורת תיתכנה שתי חלופות:

- בעל שליטה הוא משקיע פסיבי (לא פועל לטובת החברה). במצב זה החוק לא יחול.
- בעל שליטה פועל לטובת החברה אך לא מושך משכורת. במצב זה רשות המסים במסגרת ביקורת ניכויים עשויה לטעון לקיום יחסי עבודה בין בעל השליטה לחברה (תוך חיוב במחיר יום הבראה) אם כי קביעת יחסי עבודה בין בעל שליטה לחברה היא סוגיה משפטית סבוכה במישור דיני עבודה (בעל השליטה יכול לטעון כי הוא פועל לטובת החברה כעצמאי ולא כשכיר).

המשיב – מומחה בכל תחומי המיסים. ראש צוות מומחי מחלקת כל מס.

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" 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

האם הפחתת יום הבראה בהתאם לחוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 (להלן: "החוק") לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024, חל גם על בעל שליטה?

החלת סעיף 14 על מלוא רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לצו ההרחבה לפנסיה חובה

עו"ד אורן פריד

ביום 27.9.2011 פורסם ברשומות צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה (להלן: "צו ההרחבה") אשר ביטל את הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק משנת 2008. בהתאם להוראות צו ההרחבה, על מעסיק חלה חובת הפקדה לפיצויי פיטורים עבור העובד לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. שיעור ההפקדה לרכיב פיצויי הפיטורים מהשכר המבוטח, יהיה כמפורט בטבלה להלן:

| החל מיום | הפקדות מעביד לפיצויים |
|----------------|-----------------------|
| 1.1.2008 | 0.834% |
| 1.1.2009 | 1.68% |
| 1.1.2010 | 2.5% |
| 1.1.2011 | 3.34% |
| 1.1.2012 | 4.18% |
| 1.1.2013 | 5% |
| 1.1.2014 ואילך | 6% |

בסעיף 7 לצו ההרחבה, נקבע כי תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים, יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

החלת סעיף 14 על מלוא פיצויי הפיטורים

בהתאם לסעיף 9(א) לצו ההרחבה נקבע כי מעסיק המפקיד את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה לעיל או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד לשיעור של 8.33% לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה (להלן: "השלמת הפיצויים"). מעסיק אשר הסכים או בחר לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בכתב לקופה עם העתק לעובד, שכספים אלה יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

אי החלת סעיף 14 על מלוא פיצויי הפיטורים

בהתאם לסעיף 9(ד) לצו ההרחבה נקבע כי כאשר בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור מבלי להחיל את סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים על השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו לו במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים ובנוסף ישלם המעסיק לעובד את יתרת חוב הפיצויים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים

("אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים).

הכותב – עו"ד ב"ל 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

היעדרות עובד בתשעה באב

עו"ד דנה להב

ככלל, צום תשעה באב אינו נחשב כיום חג על פי החוק.

בסעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח - 1948 (להלן: "הפקודה") נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

סיכומם של דברים

בהתאם להוראות צו ההרחבה, על מעסיק חלה חובת הפקדה לפיצויי פיטורים עבור העובד לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה.

בהתאם לאמור, תשעה באב אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד למנוחה שבועית. עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, הקובעים במסגרתם, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם יום נוסף בתשלום (יום בחירה), נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה הצבורים לזכותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך מכסת ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי, באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם צום תשעה באב.

לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתשעה באב עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותבת – עו"ד ב"ל 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

בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

תקצירי פסיקה חדשה

האם פרגון לחברה מתחרה בפייסבוק יכול להיחשב כהתפטרות סע"ש 44030-02-21, לינור דעי – אר.א.אס פתרונות בנדלן – תיווך חסידים בע"מ. ניתן ביום 09.05.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופט אסף בראל

עובדת הועסקה בחברה. לאור "אירוע אלים" שאירע בינה לבין עובדת אחרת ולאחר בירור הוחלט שתעבור לעבוד מביתה. לטענת המעסיקה לאחר שינוי זה העובדת הפסיקה לבצע את עבודתה ובנוסף העלתה תגובה בפייסבוק שם המליצה על חברה מתחרה. המעסיקה ראתה במעשה זה כהתפטרות. העובדת טענה כי פוטרה על ידי המעסיקה בזמן היריון. בית הדין קבע כי העובדת פוטרה לאלתר, ביום קיום הבירור בזמן היות העובדת בתקופה מוגנת מפני פיטורים עקב ההיריון. בית הדין פסק פיצוי בסך 25,000 ₪ בגין פיטורים ללא שימוע וכך 40,000 ₪ עקב פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים.

נדחתה תביעת עובד להכיר באוטם שריר הלב ממנו הוא סובל כתאונת עבודה בל (ב"ש) 62534-12-20, טל נוראל נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 20.05.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופטת רחל גרוס

עובד לקה בעבודה בהתקף לב שלאחריו נעדר 3 חודשים. תביעת העובד לדמי פגיעה מהביטוח הלאומי נדחתה. העובד טען כי שמועות על סגירת המפעל גרמו לו ללחץ נפשי שבעקבותיו לקה באוטם שריר הלב. השמועות על סגירת המפעל מהוות אירוע חריג ועל כן, יש לראות בו כנפגע תאונת עבודה. הביטוח הלאומי טען כי לא הוכח שאירע לעובד אירוע חריג תוך כדי ועקב עבודתו. בית הדין הדגיש כי בהתאם להלכה הפסוקה, תאונה שהיא תולדה של גורמים שאינם נראים לעין, אשר אירוע לבבי נמנה עימה, נבחנת במבחן "האירוע החריג". יש להוכיח כי עובר לפגיעה אירע לעובד אירוע חריג בעבודתו, אשר הינו בלתי שגרתי לגביו. אירוע כזה יכול להיות תולדה של דחק נפשי מיוחד או מאמץ גופני יוצא דופן. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק, בית הדין קבע, כי לא עלה בידי העובד להוכיח קיומו של אירוע חריג ודחה את התביעה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות ועו"ד אורן פריד

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



עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
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.