

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

■ סטודנטים - קצובת הבראה וביגוד לשנת 2024 - תיקון והבהרה החל מהיום (11.8.2024): ניתן להגיש בקשות למקדמה לחודשים יולי אוגוסט 2024 כמו-כן, בעלי עסקים ברמת הגולן ובגליל העליון יכולים להגיש תביעת פיצויים במסלול מחזורים לחודשים מאי יוני 2024

סוגיה בדיני בודה

■ השכר הקובע לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 31.7.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים.

סיכומם של דברים

ביום 11.8.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין בקשות למקדמות.

סטודנטים - קצובת הבראה וביגוד לשנת 2024 - תיקון והבהרה

ביום 31.7.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין קצובת הבראה וביגוד לסטודנטים. להלן החוזר במלואו:

בהמשך להסכם הקיבוצי בדבר הפחתת דמי הבראה מיום 23.1.2024 ובהתאם לאמור בסעיף 5 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים דמי הבראה מופחתים כדלקמן:

סוג הגוף	תעריף מלא לשעת עבודה	תעריף מופחת לשעת עבודה
שירות המדינה - החל מ 1.4.2024	1.59 ₪	1.36 ₪
בגופים בהם המעבר לשבוע עבודה בן 40 שעות יחל החל מ 1.9.2024	עד 31.8.2024 - 1.55 ₪ החל מ- 1.9.2024 - 1.59 ₪	1.32 ₪ 1.36 ₪

למען הסר ספק, את ההפרש בין התעריף המלא לתעריף המופחת אשר ישולם לסטודנט יש להעביר לפקיד השומה, על פי הוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024.

קצובת ביגוד:

- בשירות המדינה יש לשלם לסטודנטים החל מ- 1.7.2024 קצובת ביגוד בסך 0.83 ₪ לכל שעת עבודה.
 - בגופים בהם המעבר לשבוע עבודה בן 40 שעות יחל החל מ 1.9.2024 ישולם לסטודנטים סך של 0.81 ₪ לשעת עבודה עד ליום 31.8.2024 והחל מיום 1.9.2024 ישולם סך של 0.83 ₪ לשעת עבודה.
- למען הסר ספק, מובהר כי התשלום יבוצע בתנאי שסכום הקצובה לחודש לא יהיה יותר מסכום הקצובה המשולם עבור 173.33 שעות עבודה או 176.66 שעות עבודה לפי העניין, בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה באותו חודש.

החל מהיום (11.8.2024): ניתן להגיש בקשות למקדמה לחודשים יולי אוגוסט 2024 כמו-כן, בעלי עסקים ברמת הגולן ובגליל העליון יכולים להגיש תביעת פיצויים במסלול מחזורים לחודשים מאי יוני 2024

ביום 11.8.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין בקשות למקדמות. להלן ההודעה במלואה:

קרן הפיצויים ברשות המסים פתחה היום את האפשרות להגיש בקשה למקדמות לחודשים יולי אוגוסט 2024 עבור הנזק העקיף (הכלכלי) שנגרם לבעלי עסקים ביישובי ספר בדרום ובצפון שפוננו, כתוצאה ממלחמת חרבות ברזל. במקביל, עדכנה הקרן את רשימת היישובים, שבעלי עסקים בהם זכאים לבקש מקדמות לחודשים מאי יוני 2024. ולצד זאת, פתחה לבעלי עסקים ברמת הגולן ובגליל העליון את האפשרות להגיש תביעה במסלול מחזורים לחודשים מאי יוני 2024.

במסלול מקדמות, מתאפשר לבעלי עסקים, העומדים בתנאים, לבקש מקדמה על חשבון הפיצויים בגובה של עד 70%, עוד לפני הגשת תביעה וגובה המקדמה המקסימלי עומד על 1 מיליון ₪. בעלי עסקים המעוניינים במקדמה גבוהה יותר יכולים לפנות באופן מקוון עם הסברים. הגשת בקשות למקדמות ליוני אוגוסט תתאפשר עד 30.9.2024. בתוך כך, עודכנה רשימת היישובים, שבעלי עסקים בהם זכאים להגיש בקשה במסלול מקדמות למאי יוני 2024, וגם בעלי עסקים בארז, יבול, מגן, מפלסים, ניר יצחק, ניר עם, עלומים ורעים יוכלו להגיש בקשות במסלול מקדמות. עד כה הוגשו כ-17.5 אלף בקשות למקדמות ושולם עבורן סכום של למעלה מ-1.7 מיליארד ₪.

במקביל, בהמשך להחלטת ועדת הכספים משבוע שעבר, נפתחה לבעלי עסקים ב-112 יישובים ברמת הגולן ובגליל העליון, העומדים בתנאים, האפשרות להגיש תביעה במסלול מחזורים לחודשים מאי יוני 2024 (בהמשך תפתח האפשרות להגשת תביעה במסלול שכר לתקופה זו, ובעלי העסקים יוכלו לבחור האם להגיש תביעה במסלול מחזורים או שכר).

עד כה, רק עסקי תיירות ברמת הגולן ובגליל העליון היו זכאים לפיצויים וכעת בעלי עסקים מכל הענפים יוכלו להגיש תביעה. הפיצויים במסלול זה הם עבור אובדן הרווח ומחושבים בהתאם לירידה במחזור העסקאות בין מאי יוני 2023 לבין מאי יוני 2024, למדווחים בדיווח דו-חודשי וחד-חודשי, בכפוף לתקרה של 5 מיליון ₪.

הגשת הבקשות והתביעות תתאפשר לאחר הזדהות וכניסה למערכת, בחירת תקופת זכאות ובחירת מסלול. זמני הטיפול במסלול מקדמות הוא תוך 7 ימי עסקים ובמסלול מחזורים תוך 7 עד 14 ימי עסקים (למעט בקשות ותביעות שנדרשת בדיקה והשלמת מסמכים).

שימו לב, במקרה של סתירה או אי התאמה בין המידע המופיע בדף המידע לבין הודאות הדין הרלוונטיות יגברו הודאות הדין

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" המלאים נמצא באתר

סוגיה דיני עבודה

השכר הקובע לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת

עו"ד ג'ולייט אליהו

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "החוק"), קובע כי המעסיק והעובד במקרה של פיטורים והתפטרות, לפי העניין, חייבים לתת הודעה מוקדמת בכתב, בה יצוין יום הוצאת ההודעה ויום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי העניין.

בסעיף 6(א) לחוק נקבע, כי מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או קצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.

בסעיף 6(ב) לחוק נקבע, כי מעסיק רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.

בסעיף 7(א) לחוק נקבע, כי מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

"שכר רגיל" לצורך הודעה מוקדמת מוגדר בסעיף 1 לחוק, כשכר העבודה המובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד – 1964 (להלן: "התקנות") מגדירות מהם רכיבי השכר שיובאו בחשבון שכר עבודה, לעניין חישוב הפיצויים. תקנה 1(א) לתקנות קובעת, כי השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים יכלול את הרכיבים הבאים:

- (1) שכר יסוד
- (2) תוספת ותק
- (3) תוספת יוקר מחיה
- (4) תוספת משפחה
- (5) תוספת מחלקתית או מקצועית

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי כל רכיב שהוא בגדר "תוספת", למעט הרכיבים שפורטו לעיל, לא יהווה חלק מ"שכר היסוד", לעניין חישוב פיצויי פיטורים. יחד עם זאת נקבע, כי יש לבחון בכל מקרה ומקרה האם הרכיב/התוספת, הוא בגדר "תוספת אמיתית" או לא. באם מדובר ב"תוספת אמיתית", הרי שאז, כאמור, אין לקחת אותה בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים, אולם, אם מדובר בתוספת שהיא בגדר רכיב פיקטיבי אשר למעשה מהווה חלק מ"שכר היסוד", הרי שאז יש לקחת אותה בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים.

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

סיכום של דברים

"שכר רגיל" לצורך הודעה מוקדמת מוגדר בסעיף 1 לחוק, כשכר העבודה המובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

תקצירי פסיקה חדשה

התקבל בחלקו ערעור מעסיקה להגדלת פיצוי כנגד עובדת שפעלה בחוסר תום לב
 ע"ע 53483-12-22, אופקים סוכנות לביטוח כללי בע"מ נ' צביה תבור ואמנון גור סוכנות לביטוח.
 ניתן ביום 15.07.24, בבית הדין הארצי לעבודה - בירושלים, ע"י כבוד השופט לאה גליקסמן,
 השופטת חני אופק גנדלר והשופט אילן סופר

התקבל בחלקו ערעור מעסיקה על פסק דין של בית הדין האזורי לפיו נדרש שלילת מלוא פיצויי פיטורים אשר הופקדו לעובדת בקופה פנסיונית והכל עקב התפטרותה וביצוע עבירות חמורות במהלך העסקתה ובניגוד למחויבותה בהסכם העבודה. העובדת קיבלה תמורה ותוגמלה לעניין נושא שמירת סודיות של רשימת לקוחות המעסיקה ואי תחרות. יחד עם זאת, נמצא כי העובדת העבירה לקוחות שהיו של המעסיקה לחברה מתחרה. העובדת פעלה בחוסר תום לב ובזמן העסקתה אצל המעסיקה. בית הדין הארצי קיבל את נימוקי המעסיקה בערעור וקבע בין היתר, הגדלת סכום פיצוי לא ממוני לחובת העובדת מ- 45 אלף ש"ח ל- 150 אלף ש"ח. בנוסף נקבע כי יש לשלול מלוא פיצויי פיטורים שהיו בקופה פנסיונית על שם העובדת וכן העובדת חויבה לפצות את המעסיק בגין אי מתן הודעה מוקדמת ללא כל הצדק, עת התפטרה.

נדחתה תביעת לשון הרע נגד עובד

סע"ש 572673-12-20, מרדכי ברבי הנרי מלכה. ניתן ביום 19.06.24, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י כבוד השופט עידו בן צור

עובד עייריה פנה במכתב כנגד מנהלו לגורמים בעיירה וכתב את כל בכירי העירייה כולל ראש העיר. בתוכן המכתב העובד העלה טענות נגד מנהלו והאשימו כי אינו חס על כספי הציבור ומועל בתפקידו. ב"כ המנהל דרש מהעובד לחזור בו מטענותיו ולפרסם התנצלות ולפצות את המנהל אחרת יגיש תביעת לשון הרע בגין פרסום לשון הרע. העובד טען כי יש לסלק את התביעה על הסף מאחר והמכתב שכתב הינו בנושא העבודה והופנה לגורמים הרלוונטיים במקום העבודה וזאת לאחר התנהגות כוחנית וקלוקת מצד המנהל ובמקרים מאין אלו חלות עליו ההגנות המנויות בחוק איסור לשון הרע בגין טענת תום הלב. לטענתו, מתייתר למעשה הצורך לדון בטענת פרסום אמת. בית הדין קיבל את טענת העובד ודחה את תביעת המנהל.

נפסק פיצוי לעובדת שהופלתה לרעה בתנאי הפרישה בהיותה אישה

סע"ש 39011-01-21 רויטל ליכטנפלד נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ. ניתן ביום 04.07.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

העובדת עבדה אצל המעסיקה עד הגיעה לגיל 61 שנים ו-3 חודשים, עת פרשה מעבודתה. העובדת טענה כי הסכם הפרישה מפלה אותה מגדרית, באשר הוא מאלץ אותה לקבל ממבטחים פנסיית זקנה בגיל 62, בעוד שגברים ממשיכים לקבל גמלה מן המעסיק עד לגיל 67. המעסיקה טענה כי העובדת נהגה בחוסר תום לב קיצוני כאשר ניהלה משא ומתן לכריתת הסכם הפרישה, חתמה על הסכם והגישה תביעה זו. נקבע כי אין למעשה חולק, כי לו היו מוחלות הוראות הסכם הפרישה של העובדת על עובד גבר, היה זה האחרון זכאי לזכויות עודפות בהשוואה לעובדת. בכך די כדי לקבוע כי הוראות ההסכם נגועות בהפליה. עצם התוצאה הבלתי שוויונית כלפי מגדרים שונים מלמדת על הפליה, אף שהעובדת לא הצביעה על עובד מקביל לה שזכה לתנאים טובים יותר בפרישה. נקבע כי התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי שלפנינו אכן מפלות בין נשים וגברים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.