

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

■ נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלול מחזורים לחודשים יולי-אוגוסט 2024

■ הנחיות להחלה רטרואקטיבית לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

חגים

■ שעות העבודה בימי חול המועד

■ הוצאת לחופשה מרוכזת בחול המועד

■ ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד

תקצירי פסיקה

נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלול מחזורים לחודשים יולי-אוגוסט 2024

ביום 15.9.24 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין הגשת תביעות לחודשים יולי-אוגוסט 2024. להלן ההודעה במלואה:

קרן הפיצויים ברשות המיסים פתחה היום את האפשרות להגיש תביעה במסלול מחזורים לחודשים יולי-אוגוסט 2024 עבור בעלי עסקים בישובים שפוגו ובאזור שמוגדר כ"אזור שנפגע בחודשים יולי-אוגוסט 2024" בתקנות. בהמשך תפתח האפשרות להגשת תביעה במסלול שכר לתקופה זו, ובעלי העסקים יוכלו לבחור האם להגיש תביעה במסלול מחזורים או שכר. הפיצויים במסלול זה הם עבור אובדן הרווח ומחושבים בהתאם לירידה במחזור העסקאות בין יולי-אוגוסט 2023 לבין יולי-אוגוסט 2024, למדווחים בדיווח דו-חודשי וחד-חודשי, בכפוף לתקרה של 5 מיליון ₪. רשימה מלאה של היישובים המזכים מופיעה באתר רשות המסים. הגשת הבקשות והתביעות תתאפשר לאחר הזדהות וכניסה למערכת, בחירת תקופת זכאות ובחירת מסלול. תנאי מוקדם לבדיקת הזכאות הוא הגשת דיווח למע"מ בגין החודשים שעברו מבוקשים פיצויים ותשלום שכר מלא לעובדים. תשלום פיצויים יתבצע תוך 7 עד 14 ימי עסקים מהגשת תביעה מלאה (חוץ ממקרים בהם נדרשת בדיקה והשלמת מסמכים).

הנחיות להחלה רטרואקטיבית לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

משרד העבודה פרסם הנחיות להחלה רטרואקטיבית לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "סעיף 14"). להלן ההנחיות:

סעיף 14 קובע כי: "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר בצו על ידי שר העבודה ובמידה שאושר". מתוקף סמכות שר העבודה לפי הסעיף האמור, פורסם אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים. בהתאם לאישור האמור, מעסיקים העומדים בתנאים, יינתן אישור אוטומטי להסכם העבודה ובלבד כי העובד חתם על ההסכם וצורף לו נוסח האישור הכללי. תחולת הוראות סעיף 14 היא מיום החתימה על הסכם העבודה. עם זאת, במקרים חריגים בלבד ובכפוף לעמידה בתנאים שיפורטו בהמשך, תיבחן החלה רטרואקטיבית של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים: על הפונה להגיש בקשה מפורטת ומנומקת, המבהירה את הרקע לבקשה החריגה בצירוף טבלה הכוללת רשימת העובדים בגינם מוגשת הבקשה וגובה ההשלמה הרטרואקטיבית שתעשה בגינם. יודגש כי, השיקול המרכזי למתן האישור הרטרואקטיבי הוא שהבקשה תכלול הסכם להעלאת שכר העובד/ת אשר יחול ממועד קבלת האישור המבוקש (להלן: "המועד הקובע"). להלן רשימת המסמכים שיש לצרף לבקשה להחלה רטרואקטיבית של סעיף 14 לחוק:

1. רשימה מפורטת של העובדים לגביהם מתבקש האישור האמור
2. הסכם ההעסקה המקורי חתום עבור כל עובד
3. שכר לפני המועד הקובע ושכר לאחר המועד הקובע, ובו העלאת שכר, שעליו חתומים העובד והמעסיק.
4. טבלה ובה רשימת כל העובדים וגובה ההשלמה הרטרואקטיבית שתיעשה בגינם (צירוף אישור רואה חשבון, המפרט והמסביר דרך ההתחשבות).
5. הצהרה של העובד בסעיף ספציפי שההסכם בא במקום תשלום מלוא פיצויי פיטורין. והצהרת המעסיק על ויתורו על כספי הפיצויים כפי הנוסח באישור הכללי.
6. אישור כללי הכולל חתימת העובד והמעסיק עליו.

סיכום של דברים
תחולת הוראות סעיף 14 היא מיום החתימה על הסכם העבודה. עם זאת, במקרים חריגים בלבד ובכפוף לעמידה בתנאים שיפורטו, תיבחן החלה רטרואקטיבית של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

לתשומת לבכם, האישור מותנה בהעברת כספי ההשלמה תוך חודשיים לכל היותר מיום מתן האישור. **מקום ואופן ההגשה**

בקשה לאישור לפי סעיף 14 תוגש בצירוף כל המסמכים לעיל במשרד העבודה, היחידה ליחסי עבודה, רחוב בנק ישראל 7 ת.ד. 39255 ירושלים 9139102, או באמצעי דיגיטלי באתר של משרד העבודה באמצעות הטופס המקוון

<https://www.gov.il/he/service/approval-agreement-section28-request>

חגים

שעות העבודה בימי חול המועד

עו"ד מיטל דולב בלם

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים בהם נקבע יום עבודה מקוצר בימי חול המועד, ומפעל עליו חל הסכם שכזה, חייב לנהוג בהתאם לאמור בהסכם. כמו כן, מקובל במקומות עבודה רבים, לעבוד בימים אלה מספר שעות נמוך מבימי עבודה רגילים.

לפיכך, במקומות עבודה עליהם לא חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג מחייב, אין חובה להנהיג יום עבודה מקוצר בימי חול המועד.

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

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. לפיכך, במקומות עבודה עליהם לא חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג, אין חובה להנהיג יום עבודה מקוצר.

הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד

עו"ד מיטל דולב בלם

בלוח השנה העברי, בין חגי ישראל מצויים להם גם ימי "חול המועד". מדובר למעשה בימי עבודה רגילים המצויים בין שני ימי החג שבסוכות ובפסח. במקומות עבודה רבים קיימים הסדרים שונים לפיהם מקום העבודה נסגר במהלך תקופה זו והעובדים מוצאים לחופשה. אצל מעסיקים מסוימים, בעיקר במגזר הציבורי, נזקפים רק חלק מימי העבודה על חשבון ימי החופשה של העובד והחלק האחר על חשבון המעביד (ר' למשל בפרק 33.7 לתקשי"ר החל על עובדי המדינה). מעסיקים אשר אינם כפופים להסדר מיטיב כגון חוזה אישי, הסכם קיבוצי, צו הרחבה רשאים לקבוע חופשה מרוכזת בימי חול המועד בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן - "החוק").

הסמכות הניהולית והאחריות של המעסיק ביחס ליישום חוק חופשה שנתית נבחנה במסגרת הלכת בית הדין הארצי בפסק הדין בענין בראדון נ' גירד(1) שם נקבע:

" המעסיק הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק".

כלומר, מעסיק יכול להחליט, כי במועד מסוים ייסגר מקום העבודה, והעובדים יהיו בחופשה שנתית; וזאת, בכפוף לשתי מגבלות:

המגבלה האחת: מתן הודעה מראש - על פי סעיף 9 לחוק, אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה-עשר יום מראש.

עם זאת, גם כאשר אורך החופשה קצר משבעה ימים, נקבע כי ככל זכות וחובה יש להפעיל גם חובה זו באופן סביר תוך הבנה והתחשבות הדדים ובעת קביעת המועד לחופשה על המעסיק להביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד בנדון(1).

כמו כן נקבע בפסיקה(2), שהוצאתם של עובדים לחופשה, ללא הודעה מוקדמת כנדרש בסעיף 9 בחוק, לא תיזקף על חשבון החופשה השנתית של העובדים.

סיכום של דברים

מעסיק יכול להחליט כי במועד מסוים ייסגר מקום העבודה והעובדים יהיו בחופשה שנתית וזאת בכפוף לשתי מגבלות.

המגבלה השנייה: צבירה מספקת של ימי חופשה – החוק אינו מסדיר הוצאתם של עובדים לחופשה שנתית, על חשבון ימי חופשה עתידיים. מעבר לכך, נקבע בפסיקה⁽³⁾ כי לא ניתן לקזז יתרה שלילית של חופשה מבלי שהייתה לכך הסכמה מפורשת.

לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד, להוציאו לחופשה ללא תשלום לתקופה זו. (הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום ללא הסכמתו עשויה לזכות את העובד בפיצויי פיטורים מלאים⁽⁴⁾ ובשכר עבור תקופה זו⁽⁵⁾).

עוד יצוין, כי על פי סעיף 25(2) לחוק, ימי חג לא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. בהתאם לחוק, אם ימי החג חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, וימי החג לא ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית של העובד.

(1) דב"ע לא/3-1 בראדון ישראל נ' שמחה ג'רד, פד"ע ב, 121 עמ' 128-129

(2) דב"ע לו/4-5, משה גינסטר נ' מדינת ישראל, פד"ע ח 3.

(3) עב 002982/05, מנדלוביץ' נ' ניצנים חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ, 22/10/2007.

(4) עע 10/03 - גליה פיליפוביץ' נ' סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, מיום 21/02/2005.

(5) עב 1033/02, גואן קרספין נ' בז.וי.סי בע"מ, מיום 26/05/2003.

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין הגדרה של יום עבודה מקוצר בחול המועד, אולם במקומות עבודה מסוימים בהם חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, מונהג יום עבודה מקוצר בחול המועד.

חוק חופשה שנתית, התשי"א 1951 (להלן: 'החוק'), מונה את תקופת החופשה ביחידות של ימים ואינו עוסק בחלקי יום חופשה. החוק אף קובע בסעיף 3(ב) ו-3(ג) כי: "חלק של יום חופשה לא יובא במניין". מכאן שכאשר עובד נעדר כליל מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד באותו יום, ורואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא, גם אם בפועל נהוג במקום העבודה יום עבודה מקוצר.

עם זאת יצוין, כי אף שהחוק מאפשר למעסיקים לקזז יום שלם מצבירת החופשה לעובד, הרי שבמקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי או נוהג, המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, יגבר ההסדר המיטיב.

דמי החופשה על פי סעיף 10 לחוק הנם בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד, שהוא - לגבי עובד חודשי - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, ולגבי עובד בשכר שעת/יומי - שכר-העבודה היומי הממוצע^(*) כפול מספר ימי החופשה.

^(*) שכר-העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי-עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע-השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.

הכותב – עו"ד ב"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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים..

סיכום של דברים
החוק מאפשר לקזז יום שלם מצבירת החופשה לעובד, אולם במקום עבודה שחל הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי/נוהג המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא, יגבר ההסדר המיטיב.

תקצירי פסיקה חדשה

זימון לשימוע שמכיל התבטאות על עברו של העובד מהווה פרסום לשון הרע
 סע"ש 37904-07-21, אלעד זגורי נ' עיריית ראשון לציון. ניתן ביום 07.04.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט שרון שביט כפתורי

העובד זומן לשימוע טרם פיטורים. העובד טען שהמעסיקה לא הייתה צריכה להוציא את הזימון לשימוע בתפוצה רחבה שאינה רלוונטית ושהועלו כלפיו טענות לא מבוססות כלפי מספר רב של גורמים בעירייה לחינם. המעסיקה צריכה לשאת באחריות להוצאת לשון הרע משום האופן בו היא ניסחה את מכתבי הזימון לשימוע. מנגד המעסיקה טענה כי לא נפל כל פגם בהליך הפיטורים של העובד. בית הדין סבר שהמעסיקה פעלה שלא כראוי וזאת בניסוח הזימון לשימוע. פגם זה נמצא בזימון לשימוע הראשון וגם בזימון לשימוע השני. בשני הזימונים נמצא כי המעסיקה התבטאה כלפי העובד בלשון קשה, נושאת פני עבר, שכבר חרצה את הדין. נפסק כי על המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בסך 20,000 ₪ בגין הפגמים שנפלו בזימון לשימוע.

פיטורים ממניעים פוליטיים – האמנם?

פ"ה (חיפה) 22771-06-22, לינא עאלם נ' המועצה המקומית כפר מנדא. ניתן ביום 24.06.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופט טל גולן

שני עובדי מועצה מקומית פוטרו מעבודתם. העובדים עתרו כנגד פיטוריהם וטענו כי מדובר בפיטורים פוליטיים. המעסיקה טענה כי העובדים פוטרו מטעמים ראויים ולאחר שנערך להם הליך סדור ומובנה, וכי אין מקום להתערב בהחלטת הפיטורים. בית הדין דחה את התביעה היות שלא הובאה על ידי העובדים ראיה של ממש לטענתם. טענת העובדים נטענה בעלמא, וללא כל אסמכתה או עדות אובייקטיבית תומכת. בית הדין הדגיש כי כדי לבסס טענה בדבר פיטורים ממניעים פוליטיים, על העובד להראות כי התנהגותו של המעסיק נגועה בחוסר סבירות על פי קנה מידה אובייקטיבי.

חישוב ימי חופשה ודמי חגים לעובד המועסק בהיקף משרה משתנה

תקציר סע"ש 22484-05-22, גריק דוידוב-ע.מי.ש.ב (1989) בע"מ. ניתן ביום 30.07.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אריאלה גליצר-כץ

עובד הועסק כעובד שעתים במשמרות משתנות. העובד טען כי הוא זכאי להפרשים בגין רכיבי שכר שונים. המעסיקה טענה כי שילמה לעובד את מלוא זכויותיו וכי היקף משרתו הממוצע היה 84%. בנוסף טענה כי העובד טעה בתחשיביו השונים. בית הדין קבע כי במסגרת חישוב היקף המשרה היה צריך לקחת בחשבון ימים בהם נעדר בתשלום ובנוסף היה צריך למנות שעות עבודה בשבת וקבע כי המשרה של העובד עמדה על היקף של 94.14%.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול, עו"ד אורן פריד ועו"ד רן בינות
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: שרה וייס

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.