

לקוחות נכבדים,
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

פסיקה

דמ (ת"א) 53284-02-17 נביל ח'טאב - י. אדיב את י. גוז בע"מ

הקדמה:

מדובר בתביעה בה טען עובד כי תלושי השכר שהופקו לו אינם משקפים נכונה את ימי עבודתו ואת השכר ששולם לו בפועל, וכי לא שולמו לו הזכויות הסוציאליות המפורטות בתלושים.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב פסק כי המעסיק לא הרים את נטל ההוכחה כי הרישום בתלושי השכר משקף נכונה את שכרו וזכויותיו של התובע, ולכן פסק לעובד הפרשי בגין פיצויי פיטורים, תגמולים ודמי חופשה, וכן תשלום עבור דמי חגים ודמי נסיעות.

עיקרי הפסק:

תביעה של עובד, תושב הרשות הפלסטינית, לתשלום זכויות בגין תקופת עבודתו אצל המעסיק, אשר טענתו המרכזית של העובד היא, כי תלושי השכר שהופקו לו על ידי מדור התשלומים בלשכת התעסוקה (להלן: **המעסיק**) אינם משקפים נכונה את ימי עבודתו ואת התשלומים ששולמו לו וכי בפועל שולם לו שכר יומי גבוה יותר, עוד טען העובד בתביעתו כי לא שולמו לו הזכויות הסוציאליות המפורטות בתלושים. ההלכה היא שיש חזקה כי תלושי השכר של העובד מהווים ראיה לאמיתות תוכנם, למעט במקרים בהם הוכח בראיות מהימנות אחרת.

בהלכת אוקראינסקי נפסק כי טענה כי תלושי השכר אינם משקפים את הסכמתם העובדתית של הצדדים היא טענה עובדתית שיש לבחון בראי החקיקה, ובעיקר לפי הוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן: חוק הודעה לעובד) וחוק הגנת השכר.

בפסק דין זה המהווה הלכה נקבע כי ראוי להבחין בין שני מקרים :

1. המעסיק מסר לעובד הודעה על תנאי עבודה, ואכן והאמור בה משתקף בצורה נאותה בתלושי השכר של העובד
 2. מקרה בו לא נמסרה לעובד הודעה כנדרש, או נמסרה הודעה שתוכנה אינו בא לביטוי בתלושי שכרו. במקרה זה לא היה ברשות המעסיק חוזה עבודה או הודעה לעובד, והסיכום עם העובד הושג בעל פה. המעסיק לא עמד בחובתו מכוח הגנת השכר ולא הציגה רישומי נוכחות של העובד. לאור האמור, החליט ית הדין לפי סעיף 5א לחוק הודעה לעובד, כי הנטל על המעסיק לסתור את טענות העובד כי הרישום בתלושי השכר אינו משקף את שכרו וזכויותיו בפועל.
- המעסיק לא הרים נטל זה, ולפיכך התקבלה טענת העובד כי שכרו היומי היה גבוה יותר וכי לא שולמו לו זכויות נוספות. לאור מסקנה זו, נפסק כי העובד יהיה זכאי להפרשי הפרשות ברכיבי פיצויי פיטורים, תגמולים ודמי חופשה.

תיקוני חקיקה

עיקרי הצעת החוק: העלאת גיל הפרישה לנשים

מטרת הצעת החוק היא להעלות את גיל הפרישה לאישה.

בשלב הראשון מוצע להעלות את גיל הפרישה לאישה לגיל 65, באופן הדרגתי באופן הבא:

העלאת גיל הפרישה עד לגיל 63 - תתבצע בקצב של 4 חודשים בשנה.

העלאת גיל הפרישה מגיל 63 ועד לגיל 65 - תתבצע בקצב של 3 חודשים בשנה.

בשלב השני, החל מחודש ינואר 2037 (כשלוש שנים וחצי לאחר שגיל הפרישה לאישה יעמוד על גיל 65), מוצע להחיל מנגנון אוטומטי להעלאת גיל הפרישה לאישה בהתאם לשינויים בתוחלת החיים, כך שגיל הפרישה לאישה לא יעלה על גיל הפרישה לגבר.

על פי עמדת משרד האוצר, העלאת גיל הפרישה תסייע לשמר מערכת ביטחון סוציאלי יציבה ותגדיל את שיעורי התעסוקה של נשים בצורה משמעותית.

בהתאם לסקירה של ארגון ה-OECD, הפער בין גיל פרישה לנשים לבין גיל הפרישה של גברים מוביל לפערים בשיעורי התעסוקה של גברים ונשים אחרי גיל 60. יתרה מזו, מעבר להשפעה הרוחבית על הנשים והמשק כולו, העלאת גיל הפרישה תוביל לעלייה של עשרות אחוזים בקצבה של נשים.

תזכיר חוק מטעם משרד האוצר:

תזכיר חוק גיל פרישה (תיקון מס' __), התשע"ט-2019

1. תיקון סעיף 2 בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004¹ (להלן - **החוק העיקרי**), בסעיף 2, בסופו יבוא:
"תוחלת חיים לאישה" במועד מסוים - תוחלת החיים לנשים בגיל 65 לפי הפרסום האחרון באותו מועד של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה".
2. תיקון סעיף 3 בחוק העיקרי - בסעיף 3 לחוק העיקרי -

(1) האמור בו יסומן כסעיף קטן (א) והסיפא החל במילים "ובכפוף להוראות פרק ד" יבוא "ובכפוף להוראות פרק ג' ולסעיף קטן (ב) - גיל 65 לאישה (בחוק זה - **גיל פרישה**)";

(2) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(ב) ביום י"ד בטבת התשצ"ז (1 בינואר 2037) יעודכן גיל הפרישה לאישה שנולדה בחודש ינואר 1972 ואילך, כך שהוא יעמוד על גיל 65 בתוספת שני שלישים מהעלייה בתוחלת החיים לאישה שמיום ד' בסיון התשצ"ג (1 ביוני 2033) ועד יום ו' בסיון התשצ"ו (1 ביוני 2036).

¹ ח"ח התשס"ד, עמ' 46; התשע"ז, עמ' 1053.

(ג) גיל הפרישה לאישה יעודכן אחת לשלוש שנים החל מיום ט"ו בטבת הת"ת (1 בינואר 2040), לאישה שנולדה בחודש ינואר של שנת הבסיס כך שהוא יעמוד על הגיל שנקבע לאחר העדכון הקודם בתוספת שני שלישים מהעלייה בתוחלת החיים שחלה ביום 1 ביוני של השנה שקדמה לשנה שבה מעודכן גיל הפרישה לאישה לעומת 1 ביוני של השנה שקדמה לשנה שבה עודכן גיל הפרישה הקודם, ובכל מקרה לא יעלה על גיל הפרישה לגבר.

(ד) בחישוב עדכון תוחלת החיים לאישה שאינה עולה כדי חודש מלא אך עולה על חמישה עשר יום – תחושב כחודש מלא, ושאינה עולה על חמישה עשר יום – לא תחושב כלל.

(ה) המנהל הכללי של משרד האוצר יפרסם ברשומות ובאתר האינטרנט של המשרד הודעה בדבר גיל הפרישה המעודכן חמישה חודשים לפחות לפני מועד תחילתו של העדכון.

(ו) לעניין סעיף זה -

"שנת הבסיס" – שנת 1972 בתוספת המכפלה של שלוש שנים במספר המועדים שנבדק העדכון לפי סעיף קטן (ג), גם אם העדכון לא בוצע בפועל."

3. תיקון סעיף 6 בסעיף 6 לחוק העיקרי -

(1) במקום פסקה (2), במקום "עד חודש אפריל 1947" יבוא "עד חודש דצמבר 1971";

(2) פסקה (3) – תימחק.

4. בחלק ב' לתוספת, במקום הסיפה החל במילים "מאי 1947" יבוא: תיקון חלק ב' לתוספת

62	"מאי 1947 עד מאי 1958
62 ו-4 חודשים	יוני 1958 עד מאי 1959
62 ו-8 חודשים	יוני 1959 עד מאי 1960
63	יוני 1960 עד מאי 1961
63 ו-3 חודשים	יוני 1961 עד מאי 1962
63 ו-6 חודשים	יוני 1962 עד מאי 1963
63 ו-9 חודשים	יוני 1963 עד מאי 1964
64	יוני 1964 עד מאי 1965
64 ו-3 חודשים	יוני 1965 עד מאי 1966
64 ו-6 חודשים	יוני 1966 עד מאי 1967
64 ו-9 חודשים	יוני 1967 עד מאי 1968
"65	יוני 1968 עד דצמבר 1971

הגבלות על פירעון שיקים במסגרת חוק צמצום השימוש במזומן, התשע"ח - 2018.

החוק קובע כי מעל לסכומים מסוימים ייאסר על הצדדים לתת ולקבל תשלום במזומן. שלצ'קים מוסבים ולצ'קים פתוחים ישנם מאפיינים דומים למזומן ולכן נקבעו הגבלות בחוק גם על השימוש בהם.

החל מה-1.7.19 יכנסו לתוקף ההגבלות בנוגע לפירעון שיקים על ידי הבנקים, וזהו עיקרם:

אסור לעוסק לתת/ לקבל שיק פתוח בכל סכום.

אסור לאדם פרטי לתת לעוסק שיק פתוח בכל סכום.

אין להסב שיק מבלי לציין בגב השיק את שמות המסב והנסב ומס' הזהות של המסב.

על פי החוק לא יפרע שיק על ידי הבנק כאשר מתקיימים אחד מהתנאים:

שם הנפרע אינו נקוב בשיק.

שיק שמוסב יותר מפעם אחת על סכום מעל 10,000 ש"ח (למעט חריגים).

להלן לשון החוק:

הגבלות על שימוש בשיקים והיסבם

4. (א) לא ייתן עוסק ולא יקבל, במסגרת עסקו, תשלום בשיק בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששם מקבל התשלום בשיק נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.
- (ב) לא יקבל אדם שאינו עוסק תשלום בשיק העולה על 5,000 שקלים חדשים, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששמו נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.
- (ג) לא ייתן אדם שאינו עוסק לעוסק, במסגרת עסקו של העוסק, תשלום בשיק, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששם העוסק נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.
- (ד) לא ייתן אדם שאינו עוסק לאדם אחר שאינו עוסק תשלום בשיק העולה על 5,000 שקלים חדשים, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששם מקבל התשלום בשיק נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.
- (ה) לא יסב אדם שיק ולא יקבל נסב שיק מוסב, בלי ששמו ומספר זהותו של המסב נקובים בשיק.
- (ו) לעניין סעיף זה –

- (1) לא יראו תאגיד בנקאי, את בנק הדואר או בעל רישיון למתן שירותי פיקדון ואשראי המקבל שיק לשם פירעונו כמקבל התשלום, והוראות סעיף קטן (ה) לא יחולו על מי שמסר לו את השיק לשם פירעונו;
- (2) אין נפקא מינה אם נותן התשלום בשיק הוא המושך או המסב של השיק, או אדם אחר.

שימוש בשיק שהופרו לגביו הגבלות

5. לא יפרע תאגיד בנקאי, בנק הדואר או בעל רישיון למתן שירותי פיקדון ואשראי שיק שמתקיימות לגביו אחת או יותר מההגבלות המנויות בתוספת השנייה.

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה

החקיקה בדיני עבודה אינה מחייבת בכריתת חוזה עבודה, לא בכתב ולא בעל פה.

ניתן למצוא חובה לעריכת חוזה עבודה בכתב במקרים מועטים בלבד, למשל עם עובדים זרים או הסכם עבודה עם עובד קבלן כוח אדם (חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כח אדם)

על אף שאין חובה בעריכת הסכם על פי חוק נהוג ורצוי לעגם את תנאי העבודה של העובדים בחוזה עבודה שנערך ע"י עו"ד.

בשנת 2002, נחקק חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, במטרה לחייב מעסיקים למסור לעובדים הודעה מפורטת בכתב בדבר תנאי העסקתם.

סעיף 1 לחוק, קובע כי הודעה לעובד בדבר תנאי העסקתו ימסרו לא יותר משלושים ימים מתחילת העסקת העובד.

במידה ומדובר בעובד נוער, המעסיק חייב למסור את ההודעה לעובד תוך שבעה ימים.

יודגש כי בשונה מחוזה עבודה אשר יכול להכרת במועד מאוחר מתחילת ההעסקת העובד בהתאם לרצון הצדדים, ההודעה על תנאי העסקה תימסר לעובד עד שלושים יום מתחילת ההעסקה ולא ממועד תחילת החוזה.

סעיף 2 לחוק קובע מה הם הפרטים שעל ההודעה על תנאי העבודה להכיל.

תוכן ההודעה על תנאי עבודה (תיקון מס' 5) תשע"ד-2014 (תיקון מס' 6) תשע"ה-2014

2. (א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בעניינים אלה:

- (1) זהות המעסיק וזהות העובד;
- (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה – תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;
- (3) תיאור עיקרי התפקיד;
- (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
- (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – דירוג העובד ודרגתו;
- (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין;
- (7) יום המנוחה השבועי של העובד;
- (8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
- (9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד – שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו;

(תיקון מס' 1) תשס"ח-2007 (תיקון מס' 2) תשס"ח-2008

- (10) לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק – תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג)(1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עבודה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

(תיקון מס' 1) תשס"ח-2007 (תיקון מס' 6) תשע"ה-2014

(ב) בנוסח ההודעה על תנאי עבודה יצוין כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו.

בנוסף מכוח החוק הותקנו תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה) התשס"ב-2002) להלן "התקנות", אשר קובעות כי הודעה לעובד תהיה ערוכה בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות (סעיף 1 לתקנות).

בסעיף 2 לתקנות, נקבעו פרטים נוספים שיש להכליל בהודעה לעובד, ראו להלן:

פרטים נוספים

2. בהודעה לעובד לפי סעיפים 1 ו-3 לחוק, ייכללו גם פרטים אלה:

(1) הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית, שכר שעה, שכר יום, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת;

(2) תשלום בשווה כסף לפי סעיף 3 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, אם הוסכם על דרך תשלום זו; ולענין תשלום בשווה כסף בשיעור קבוע - גם שיעור התשלום.

לתשומת לב המעסיקים כי סעיף 9 לחוק קובע כי מעסיק אשר מעסיק עובד לתקופה שאינה עולה על שלושים ימים פטור ממתן הודעה לעובד.

ביחס לעובד נוער, יהיה פטור המעסיק ממסירת הודעה לעובד אם תקופת ההתקשרות אינה עולה על שבעה ימים.

פטור נוסף ניתן לראות במידה והמעסיק מסר לעובד את החוזה העבודה אשר כרתו ביניהם ככל שהוא מכיל את כל הפרטים שחוק הודעה לעובד מחייב (סעיף 2(ד) לחוק).

סעיף 3 לחוק קובע כי על המעסיק למסור לעובד הודעה על שינוי בתנאי העסקתו (שלא מכוח חוק/ הסכם קיבוצי/ צו הרחבה) וזאת תוך שלושים ימים.

במידה ומדובר בעובד נוער, חלה חובה על המעסיק למסור הודעה על שינוי בתנאי העסקה תוך שבעה ימים. על פי התקנות הודעה בדבר שינוי בתנאי העסקה תהיה ערוכה בהתאם לטופס 3 שבתוספת.

התקנות קובעות גם כי בהתאם לקבוע בסעיף 2(8) לחוק יש למסור לעובד גם הודעה על תנאים סוציאליים וזאת בהתאם לטופס 2 שבתוספת.

בשנת 2014 תוקן החוק ונוספה לו תוספת המחייבת את המעסיק להודיע למועמד לעבודה (בכתב) על התקדמותו בהליכי המיון למשרה אליה הגיש מועמדות ולעדכן את המועמד בדבר אי קבלתו למשרה.

החוק חל על מי שמעסיק במקום עבודה יותר מ-25 עובדים.

החובה להודיע למועמד לא תחול על תחום ההסעדה, או במידה וההתקשרות לתקופת עבודה אינה עולה על 30 ימים, או אם המועמד הגיש קורות חיים או הציע את מועמדותו בדרך אחרת ולא זומן לראיון/ בחינה.

את ההודעה על התקדמות הליכי המיון לעבודה על המעסיק למסור למועמד לפחות אחת לחודשיים מיום תחילת השתתפות של המועמד בהליכי המיון.

הודעה בדבר אי קבלת מועמד לעבודה על המעסיק למסור לכל המאוחר תוך 14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון.

על ההודעה להכיל את הפרטים הבאים : שם המעסיק (במידה ומדובר בחב' השמה/ מכון הערכה וכיו"ב יש לציין זאת), שם המועמד לעבודה, מועד תחילת הליכי המיון לעבודה, שם התפקיד/משרה.

החוק דורש כי ההודעה על התקדמות בהליכי המיון/ אי קבלת מועמד לעבודה תהייה בכתב, אופן מסירת ההודעה המעסיק לשלוח למועמד הודעה בכתב.

- ניתן לשלוח את ההודעה גם באמצעים אלקטרוניים או טכנולוגיים אחרים, כגון : הודעת דוא"ל, הודעת SMS.

- ההודעה צריכה לכלול את הפרטים הבאים :

שם הגורם שעורך את הליכי המיון (אם אינו המעסיק), למשל : חברת השמה, מכון הערכה וכיו"ב,

- התפקיד או המשרה שלגביהם נערכים הליכי המיון,

- שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו,

- מידע על התקדמותם של הליכי המיון (במקרה שעדיין לא התקבלה החלטה על קבלתו או אי קבלתו של המועמד) או הודעה על אי קבלתו של המועמד לעבוד (אם התקבלה החלטה כזו

❖ לנוחיותכם, להלן לינק לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002 הכוללים נוסח הודעה לעובד (תנאי העסקה), נוסח הודעה על הפרשת תשלומים בעבור תנאים סוציאליים, נוסח הודעה על שינוי בתנאי עבודה.

https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/094M1_002.htm

בברכה,

מיכפל ידע