

המדריך למעסיקים בתקופת הקורונה באישור בודק שכר מוסמך

לקהל לקוחותינו,

עניינה של אגרת זו הינה מענה לשאלות החוזרות ונשנות עקב משבר וירוס הקורונה וצווי משרד הבריאות והתמודדויות השונות להגבלת הנזקים הכלכליים בעקבות המצב.

חברתנו מקיימת הערכות מצב שוטפות בהתאם לעדכונים השונים, ומעדכנת אונליין את ההמלצות המשתנות מטעם משרד הבריאות, משרדי הממשלה, החוק ועומדים לרשותכם באופן נקודתי ככל שיידרש

בקרת שכר - שירות המומחים שאתה חייב להכיר!!!

מעל 5,000 מעסיקים מקבלים מענה מקצועי ומסחרי ע"י צוות בודקי שכר מוסמכים, ר"ח, חשבי שכר ומומחי מס ופנסיה מובילים בתחומם.

בעקבות משבר הקורונה ולנוכח חוסר הבהירות בנושא שכר, היעדרות, נהלי עבודה, בקרת שכר שמחים להירתם ולסייע ללא עלות עד 10.4.2020 כדי שתוכלו להתמודד ולתת מענה לארגון שלכם, נעמוד לרשותכם בטלפון 073-2195500, בוואטסאפ 52-21430710, באתר <https://www.bsachar.co.il/>

רקע:

ביום 2.2.2020, חתם מנכ"ל משרד הבריאות על צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020 -

לפיו נקבע כי כל מי שחוזר מהיעדים שקבועים בהוראת השעה יהיה חייב בבידוד ביתי של 14 יום לרבות דיווח במערכת האינטרנט של משרד הבריאות כי הינו נמצא בבידוד ביתי.

דיווח עצמי על בידוד- <https://govforms.gov.il/mw/forms/HouseIsolation@health.gov.il>

ביום 4.2.2020 פורסם צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019)(הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית)(הוראת שעה) התש"ף-2020 (להלן- "צו למעביד")

הצו קובע כי מעביד של עובד בבידוד לא ידרוש מהעובד להגיע למקום העבודה ולא יאפשר לעובד להיכנס למקום העבודה.

עובד בבידוד ימסור הודעה למעבידו בהקדם האפשרי ולמעביד אסור לפטר עובד בתקופת הבידוד.

תקופת הבידוד נקבעה ל- 14 יום. כאמור, אין צורך בקבלת תעודת מחלה ובעת הרישום במערכת האינטרנט של משרד הבריאות מופקת תעודת מחלה אוטומטית.

תעודת מחלה גורפת לעובד השוהה בבידוד לפי צו בריאות העם-

<https://www.health.gov.il/NewsAndEvents/SpokemanMessegas/Documents/04022020.pdf>

ביום 17.2.2020 פורסם ברשומות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית) (הוראת שעה) (תיקון), התש"ף-2020, המרחיב את חובת הבידוד לכל מי ששב מאחד היעדים הבאים: סין, סינגפור, מקאו, תאילנד והונג קונג.

כמו כן, ביום 23.02.2020 פורסם ברשומות תיקון מס' 2 לצו בריאות העם- לפיו חובת הבידוד תורחב גם למדינות דרום קוריאה ויפן.

ביום 27.02.2020 פורסם ברשומות תיקון מס' 4 לצו בריאות העם- לפיו חובת הבידוד תחול גם על השבים מאיטליה.

ביום 5.03.2020 פורסם ברשומות תיקון מס' 6 לצו בריאות העם לפיו שונה שם הצו ל: צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראות שעה) (תיקון מס' 6), התש"ף-2020.

בנוסף, נוספו מדינות נוספות אליהן תחול חובת הבידוד, להלן רשימת המדינות: צרפת, גרמניה, ספרד, שוויץ, אוסטרליה, סן מרינו, אנדורה.

החל מתאריך 09.03.2020 השבים לישראל מכל יעד בעולם, נדרשים להיכנס לבידוד ביתי- למשך 14 ימים ממועד חזרתם לישראל.

הוראה זו מרחיבה את בידוד בית לשבים מאוסטרליה, איטליה, אנדורה, גרמניה, הונג קונג, יפן, מצרים, מקאו, סין, סינגפור, סן מרינו, ספרד, צרפת, קוריאה הדרומית, שוויץ או תאילנד שהייתה בתוקף עד כה.

שאלות ותשובות:

תשלום ימי הבידוד- על מי חל?

על המעביד לשאת בתשלום ימי המחלה בהתאם לימי המחלה שצבר העובד ובהתאם לתנאי תשלום ימי המחלה המקובלים בהסכם בין המעביד לבין העובד ו/או בהתאם להסכם הקיבוצי.

מעסיק אשר מסרב לשלם דמי מחלה מפר חוק מגן ומשרד עבודה, הרווחה והשירותים החברתיים אמון על אכיפת חוקי המגן בעבודה.

עובד שאין ברשותו ימי מחלה ו/או אין מספיק ימי מחלה – יאלץ לספוג פגיעה בשכרו.

ככל שמדובר בעצמאי- הרי אין תשלום ימי מחלה לעצמאי ועל העצמאי לספוג הפגיעה בשכר בשל מקרה זה.

כמה שכר זכאי העובד על תקופת הבידוד?

בהתאם לתשלום שכר עבור ימי מחלה. עבור היום הראשון שבו נעדר העובד בשל מחלתו לא יהיה זכאי העובד לדמי מחלה. החל מהיום השני והשלישי יהיה זכאי העובד ל- 50% משכרו, החל מהיום הרביעי ואילך יהיה זכאי העובד ל-100% משכרו על ימי היעדרותו.

האם מעסיק רשאי לבדוק את דיווח העובד לחובת ימי בידוד?

יש לצין כי מערכת משרד הבריאות מפיקה תעודת מחלה אוטומטית גורפת.

ישנם מעסיקים המעלים חשש מדיווח לא אמין על ידי העובד, המעוניין לקבל 14 ימי מנוחה בביתו.

הכלל הקובע, בהקבלה לימי בידוד כימי מחלה כי בעניינים אישיים כגון מחלה- אין חובה להציג למעביד את הסיבה למחלה ודי בכך שהרופא קבע כי ניתנו לעובד ימי מחלה.

בהוראת שעה מיום 04.02.2020¹ נקבע כי מעביד לא ידרוש כל תעודת מחלה אחרת ואולם לא נקבע דבר לעניין בדיקה האם הדיווח על הישארות בבידוד היה תקין.

להלן עקרי החוזר:

1. תעודת מחלה לפי חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 תינתן לכל עובד שנעדר מעבודתו עקב שהיה בבידוד בהתאם להוראות צו בריאות העם.

2. תעודת מחלה זו תעמוד בתוקפה ביחס לעובד שביקש זאת ממעסיקו וזאת בהתאם להצהרת העובד, בה יפורטו שם, ת.ז והתקופה בה לא מסוגל העובד להגיע לעבודה עקב הבידוד (נוסח ההצהרה מצורף כנספח למסמך זה). משך תוקפו של אישור היעדרות לרגל המחלה, יהיה תואם את תקופת היעדרות המתחייבת ביחס לעובד לפי הוראות הצו.

3. אישור כאמור בסעיף 1 לעיל, יבוא במקום צורת תעודת המחלה כהגדרתה בתקנה 2 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 (להלן: "תקנות דמי מחלה").

¹ ביום 4.2.2020 פורסם חוזר משרד הבריאות בעניין תעודת מחלה גורפת לעובד השוהה בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020, (להלן: "צו בריאות העם")

האם ניתן לפטר עובד עקב שהייה בבידוד?

לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) חל איסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו מכיוון שנאלץ לשהות בבידוד עקב חשש להידבקות בנגיף ה"קורונה".
עובד בבידוד נדרש להודיע למעסיקו בהקדם האפשרי על כך שעליו לשהות בבידוד, ועל תקופת הבידוד. האיסור לפיטורים בתקופת הזכאות הוא האיסור לפטר עובד עקב מחלה.

אם העובד מעוניין להגיע לעבודה על אף שמוכרח לשהות בבידוד?

במקרה זה אסור למעסיק לדרוש מהעובד להגיע לעבודה כאשר הוא נמצא בבידוד ואסור לו לאפשר לעובד להיכנס למקום העבודה אפילו אם העובד מעוניין בכך.

מה הזדמן במקרה בו עובד נאלץ להישאר בבית בשל חובת בידוד של אחד מילדיו?

במקרה כזה העובד יהיה רשאי לזקוף את מחלת הילד על חשבון ימי המחלה שנצברו לו. אם מניין ימי המחלה הסתיים, ההיעדרות תהיה על חשבון.

האם עובד רשאי שלא להגיע לעבודה עקב החשש מנגיף ה"קורונה"?

על פי הנחיות משרד הבריאות, רק לעובדים החולים בקורונה או שחייבים להישאר בבידוד בית, חל איסור להגיע למקום עבודתם. עובדים אחרים נדרשים להגיע למקום העבודה כרגיל. עובדים אלה רשאים לנצל ימי חופשה בהסכמת המעסיק.

האם מעסיק רשאי לדרוש מעובד שלא לטוס למדינה מסוימת במסגרת חופשה פרטית?

משרד הבריאות פרסם הודעה כי יש לשקול נחיצות נסיעות לחו"ל עקב הנגיף ובעקבות כך סביר כי מעסיקים רבים יבקשו להגביל נסיעות עובדיהם ליעדים מסוימים במטרה להגן על סביבת העבודה והעובדים מפני הידבקות.

עם זאת, כאשר אין הוראה בעניין זה בהסכם העבודה האישי או הקיבוצי, ככלל מעסיק אינו רשאי להתערב באופן בו מנצל עובד את ימי החופש שלו, לרבות הגבלת נסיעה למקום כזה או אחר והדבר נתון לשיקול דעתו של העובד.

הדברים עלולים להשתנות אם יוצאו הנחיות רגולטוריות מפורשות לעניין הימנעות מנסיעות מסוימות.

האם אני יכול להכריח עובד ששוהה בבידוד לעבוד מהבית?

הוראת השעה אינה מתייחסת לכך ולכן הדבר צריך להיות מוסכם על שני הצדדים. היה והעובד מסתייג מעבודה במהלך הבידוד- המעסיק אינו יכול לכפות זאת עליו.

האם אני יכול להוציא עובד לחופשה ללא תשלום לצורך התייעלות בחברה?

הזכאות לדמי אבטלה היא למי שיצא לחופשה ללא תשלום למשל 30 יום ומעלה, ומותנית בעמידה בתנאי הזכאות לדמי אבטלה.

בעקבות בקשת ההתאחדות, התאים המוסד לביטוח לאומי את הנוהל לקבלת דמי אבטלה, באופן מיוחד לעובדים שנאלצו לצאת לחל"ת עקב משבר הקורונה, כך שיוכלו לקבל דמי אבטלה מבלי לנצל ימי החופשה. נוהל מיוחד זה מאפשר התייצבות חודשית בסניפי הביטוח הלאומי, במקום שבועית.

להנחיות המלאות: <https://www.btl.gov.il/benefits/Unemployment/Pages/SohenNesiaot.aspx>

כיצד יוכל מעסיק למזער את נזקיו לאור משבר הקורונה?

ישנם הרבה ארגונים אשר עיקר עיסוקם תלוי בשוק הגלובלי ומתקשים ונאלצים בשל מצב החירום לצמצם עלויות ואף שוקלים חלופות דרסטיות של צמצום היקף כוח אדם.

אנו ממליצים למעסיקים לפעול במשנה זהירות, לבצע תכנון מקדים וקפדני בעניין, תוך התחשבות בחלופות העומדות בפניהם והשלכותיהן לעניין שכר ותנאי עבודה נוספים.

להלן מספר חלופות העשויות להקל על מעסיקים בתקופה זו:

1. עבודה מהבית בתקופת הבידוד- למרות ההוראה הקובעת כי ימי בידוד ייחשבו כימי מחלה של העובד, רשאי מעסיק להגיע להסכמה עם עובדיו הנתונים בבידוד, לבצע את תפקידם ועבודתם מביתם, וזאת לתקופה התואמת את ימי הבידוד.
2. קביעת נוהל פנימי בארגון לעובד המחליט לטוס בניגוד להוראות משרד הבריאות- עריכת נוהל המחדד בפני העובדים את המלצות משרד הבריאות, וממליץ להימנע ככל שניתן מנסיעות פרטיות לחו"ל. כמו כן יש לקבוע בנוהל כי עובד אשר יפעל בניגוד להמלצות משרד הבריאות ויבחר לצאת לנסיעה פרטית למדינה המחייבת בידוד או לנסיעה הכוללת השתתפות בהתכנסות בין לאומית, זמן השהות בבידוד יהיה על חשבון העובד.
3. יציאת העובדים לחופשה כפויה- חלופה זו עשויה להתאים כשלב א', במקרים בהם רווחיות החברה עשויה להיפגע בעקבות המשבר, בטרם תנקוט החברה בצעד דרמטי לצמצום היקף כוח אדם.
- על פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, כאשר מדובר בחופשה בת 7 ימים או יותר חייב המעסיק להודיע על כך לעובדים בהודעה בכתב 14 ימים מראש. בחופשה שאורכה פחות מ-7 ימים אין חובה בהודעה מוקדמת.
4. צמצום היקף משרה- יש מעסיקים הנוקטים בצמצום משרות ובכך מקטינים את עלויות השכר והזכויות הסוציאליות. דהיינו מעבר ממשרה מלאה לחצי משרה או מעבר מעבודה על פני 5 ימים בשבוע לעבודה על פני שלושה וכדומה.
5. חופשה ללא תשלום (חל"ת)- אחת השיטות הננקטות הינה הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום. יש מעסיקים המוציאים את עובדיהם לחל"ת מלא ללא הגבלת זמן ויש המגדירים תקופה. המשמעות לחופשה ללא תשלום הינה למעשה השעיה של חוזה העבודה. למרות שיחסי העבודה ממשיכים, על כל המשמעות הנובעת מכך (איסור ניגוד עניינים, חובת שמירת הסודיות ואי תחרות, חובת הנאמנות ועוד). תוך אפשרות לזכאות לדמי אבטלה עבור תקופה זו (כפי שהורחב לעיל).
- שאלה חשובה נוספת הכרוכה בהוצאה כפויה לחופשה ללא תשלום הינה זכאותו של העובד אשר איבד את הכנסתו לדמי אבטלה: בהתאם להנחיות החדשות של המוסד לביטוח הלאומי, מי שהוצא לחל"ת בעקבות הקורונה, יועל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופשה שלו.
- דרך המלך הינה כמובן לקבל הסכמתו של העובד לצאת לחופשה ללא תשלום. במסגרת אותה הסכם ניתן לקבוע את תנאי החופשה והשלכותיה.
- ככל שהעובד אינו מסכים לצאת לחופשה ללא תשלום (נושא החל"ת לט מוסדר בהסכם קיבוצי או חוזה אישי) עלולים להתפתח עמה תרחישים שרצוי שהמעסיק יהיה מודע להם:
- א. התרחיש הפסימי ביותר, העובד יתנגד להוצאתו לחל"ת, יימחה ויתמיד בהתנגדותו תוך שיעמיד את עצמו לרשות המעסיק על אף שהמעסיק מבקש להוציאו לחופשה או אף לסגור את העסק. במקרה כזה יכול להיות תרחיש לפיו העובד יפנה לבית הדין אשר ייטה לחייב את המעסיק לשלם לעובד עבור ימי החל"ת.
- ב. העובד לא יסכים לצאת לחל"ת ויבחר לסיים את ההתקשרות ולהתפטר מהעבודה. במקרה מסוים עובד כזה יוכל להתפטר כדין מפוטר, דהיינו יהיה ניתן לראות בהוצאה הכפויה לחל"ת כהרעה מוחשית אשר מזכה בפיצויי פיטורים.

בברכה,

עו"ד עמית חוגיה - מנהל מוקד בקרת שכר - <https://www.bsachar.co.il/>

עו"ד שני גולן ברקוביץ - בודק שכר מוסמך - משרד ברקוביץ אהרוני זיו - www.bazlaw.co.il

יום הבחירות

מאת: עו"ד נועה שומר

הבחירות לכנסת נערכו ביום שני בתאריך 2.3.2020.

יום הבחירות לכנסת הוא יום שבתון.

על מי חלה הזכות ליום שבתון?

הזכות חלה על כלל העובדים במשק, גם אלו שאינם בעלי זכות בחירה כמו עובדים זרים ונוער.

יום השבתון אינו חל על עובדים בשירותי התחבורה ושירותים ציבוריים, ואינו חל במערכת בחירות זו על עובדים זרים בתחום הסיעוד אשר ייעדרו מעבודתם ביום הבחירות.

זכות לשכר ביום הבחירות

סעיף 136 לחוק הבחירות לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], תשכ"ט-1969 קובע את הזכות לשכר ליום הבחירות, וזה לשונו:

"זכות לשכר ליום הבחירות (תיקון מס' 63) תשע"ד-2014 (תיקון מס' 73 – הוראת שעה) תש"ף-2019

136. עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החדשיים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת; שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, באישור ועדת הכספים של הכנסת, יקבע הוראות בדבר שיעור השכר המשולם לפי סעיף זה לעובד שאינו אזרח ישראלי המועסק על ידי יחיד בענף הסיעוד; תקנות ראשונות לפי סעיף זה יובאו לאישור ועדת הכספים של הכנסת לא יאוחר מיום ט"ו בטבת התש"ף (12 בינואר 2020)."

האם על ה-14 ימים להיות רצופים או מספיק כי ישנם יחסי עבודה במהלך 14 ימים אלו?

לעניין זה יש מס' פרשנויות שונות, נכון להיום אין הלכה מחייבת של בית הדין הארצי לעבודה.

האם ניתן לחייב עובד לעבוד ביום הבחירות:

מי שאינו מנוי ברשימת המוסדות והשירותים שיפעלו כסדרם, אינו חייב לעבוד ביום הבחירות, והמעסיק אינו יכול לחייבם לעשות כן.

אין איסור בחוק על עבודה ביום הבחירות, ועובד רשאי לבחור אם לעבוד באותו יום, אם לאו. הדבר נתון להסכמת הצדדים (העובד והמעסיק).

עובדים בעבודה זמנית במערכת הבחירות

ביחס לעובדים זמניים שהחליטו לעבוד באותו יום במערכת הבחירות, הזכאות לשכר יהיה בשיעור של 200% משכר המינימום וכן הם יהיו זכאים לתשלום תמורה של 4% מהשכר שישולם להם. במקרה זה, העובדים ישלמו מס הכנסה בגובה של 25%, למעט בני נוער.

מה לגבי עובדי לילה?

החוק אינו מספק הגדרה לגבי מועדי השבתון ואולם שעה שנקבע ששעות ההצבעה יחולו החל מהשעה 07:00 ועד שעה שעה 22:00, מקובל להתייחס לשבתון ככזה שמתחיל בשעה 07:00 ומסתיים בשעה 22:00.

מעסיק כופה עלי לעבוד ביום הבחירות – האם ניתן להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים?

במידה ומעסיק אינו מאפשר לעובד לצאת להצביע או מחייב את העובד לעבוד באותו היום, יכול העובד להתריע בפני המעסיק כי עליו לפעול בהתאם לחוק. במידה והמעסיק עומד על שלו, ככל הנראה ניתן יהיה להתפטר ולזכות בפיצויי פיטורים.

קרדיט לכותב: עו"ד נועה שומר

השכר הקובע להפרשות לגמל

מאת: עו"ד מליסה כלף

צו ההרחבה הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק, קובע כי חובת הביטוח הפנסיוני חלה על השכר הקובע לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו. כלומר, רכיבי השכר אשר נכללים בחישוב פיצויי הפיטורים, הם רכיבי השכר שמהם על המעביד להפריש הפרשות סוציאליות לעובדיו.

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד – 1964, קובעת מהם רכיבי השכר שיובאו בחשבון שכר עבודה כבסיס לחישוב פיצויי פיטורים. רכיבים אלה הינם:

- (1) שכר יסוד
- (2) תוספת ותק
- (3) תוספת יוקר המחיה
- (4) תוספת משפחה
- (5) תוספת מחלקתית
- (6) תוספת מקצועית.

"שכר יסוד" הינו מונח שפורש בפסיקה כתמורה שמקבל העובד כנגד עבודתו הרגילה, במסגרת מילוי תפקידו. לעומת זאת "תוספת", שאינה מהווה חלק משכר היסוד, פורשה כתשלום מותנה בתנאי או בגורם מיוחד. רכיב שלפי מהותו הוא תוספת, כלומר מותנה בתנאי, אינו בא בחשבון השכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

כמו כן, החזר הוצאות לא יובאו בחשבון השכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

בהתאם לפסיקה, "בונוס", איננו שכר רגיל – שיש להכלילו בחישוב פיצויי הפיטורים, שהרי הוא מותנה בתנאי או במצב וההלכה הפסוקה קבעה לא אחת כי בונוס הוא זכות נלווית לשכר הרגיל (דב"ע נד/ 3-101 יעקב עמנואל נ' שופרסל בע"מ ואח', ניתן ביום 30.1.1995 בבית הדין הארצי לעבודה). כמובן שלא שם הרכיב הוא שיקבע, אלא המהות.

כשבאים לבחון האם בונוס ייחשב כחלק מהשכר הרגיל, יש לבחון האם מדובר בבונוס אמיתי או שמא בכינוי פיקטיבי לרכיב שלמעשה מהווה רכיב עמלות או חלק משכר היסוד. כאשר בונוס הוא רכיב אמיתי, ולא מכונה כך רק באופן פיקטיבי, הרי שמדובר ברכיב שאינו נלקח בחשבון לפיצויי פיטורים ולהפרשות לפנסיה.

ביחס לעמלות – כאשר מדובר בתוספת עמלות למשכורת שהינה בשיעור מסוים מן המכירות שביצע העובד, תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד 1964 קובעת כי לצורך חישוב פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד ששכרו משתלם בעמלות, יש לקחת בחשבון את שיעור משכורתו הבסיסית האחרונה בתוספת הממוצע של שיעור העמלות שקיבל העובד במשכורתו במשך 12 חודשי עבודתו האחרונים.

בע"ע 170/03 יוסי עזרא נ. יה"ב פרוייקטים ומיחשוב ואח' (ניתן ביום 15.11.2004), פסק בית הדין הארצי לעבודה כי גם פרמיה הדומה במאפייניה לעמלה היא תוספת שיש להכלילה בחישוב פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת.

❖ **יצוין כי הפרשה לפנסיה תבוצע לפי חוק פנסיוני חובה, כאדר ניתן להגביל את השכר המבוטח לשכר מקסימאלי בסך 10,273 ₪ (השכר הממוצע במשך נכון לשנת 2019).**

שיעורי ההפרשות עומדים על 6% לפיצויים או 8.33% בהנחה שמופעל סעיף 14, תגמולים 6.50% חלק מעביד, תגמולים 6% חלק עובד, אובדן כושר עבודה לא חובה עד מקסימום של 2.5%.

קרויט לכותב: עו"ד מליסה כלף

פסיקה

מעסיק המשלם לעובד פדיון ימי חופשה שנתית במהלך תקופת העבודה

מסתכן בתשלום כפול.

מאת עו"ד נועה שומר

סעש (ת"א) 10408-08-17 אלכסיי שאולוב - תלמה חרדון

הקדמה

בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, נדונה לאחרונה, בין היתר, תביעת עובד אשר טען כי לא יצא לחופשה שנתית במשך כל תקופת העסקתו. המעסיק כפר בכך וטען, כי תלושי השכר, בהם מופיע תשלום חודשי בגין תמורת חופשה מעיד כי ההיפך הוא הנכון, וכי העובד נטל חופשה שנתית בשכר מידי חודש בחודשו.

פסק הדין

בית הדין עמד על תכליתו של חוק חופשה שנתית כפי שנקבע בפסיקה:

תכליתו של חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 היא לתת לעובד חופשה בפועל ועל כן הוא אוסר מתן שכר הכולל בתוכו תשלום בעד חופשה, תמורתה או פדיונה. אי לכך, תשלום תמורת חופשה מבלי שהוכח כי העובד יצא לחופשה בפועל, לא יבוא בחשבון בעת קביעת זכותו של העובד לפדיון חופשה. וראו לעניין זה דברי בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 184-09 פיוזור קרבצ'ניקו נ' חברת השמירה בע"מ (פורסם בנבו, 18.12.2011).

"נוהג, לפיו עובד "פודה" את זכות חופשתו השנתית בתוך תקופת העבודה להבדיל מסיום תקופת העבודה, הוא פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית... ולתכליתו. תכליתו של חוק חופשה שנתית היא, שהעובד יקבל את חופשתו בעין. מטרתו היא סוציאלית – שהעובד ינוח מעבודתו וינפוש. אין מטרתו של חוק חופשה שנתית להגדיל את שכרו של העובד, אלא לדאוג לרווחתו. מעביד המשלם לעובד "פדיון חופשה" בתוך תקופת העבודה, במקום להעניק אותה לו בעין, גם בהסכמת העובד ואפילו על פי דרישתו, עלול להסתכן בתשלום כפול. תוצאה זו, הנראית ממבט ראשון בלתי צודקת בשל התשלום הכפול, היא הדרך לשמור על נורמה כה חשובה במשפט העבודה המגן". (ע"ע 1144/04 אברהם מרחיב – מוקד אמון סביון (1981) בע"מ, מיום 21.12.06; כן ראו את עניין אצ'ילדייב; עד"מ 13/07 אלירן אסלטי – כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ, מיום 29.10.08).

הטעם להלכה זו אינו "להעניש" את המעסיק או להטיל עליו קנס, אלא להביא לאכיפה של הנורמה מחוק המגן של מתן חופשה בפועל לעובד, מתוך הנחה כי מחד גיסא מעסיק יימנע מתשלום "פדיון חופשה" במהלך תקופת העבודה אם ידע שהוא עלול להיות מחויב בתשלום כפול. מאידך גיסא, עובד ידרוש לצאת לחופשה לפועל ככל שלא ישולם לו פדיון חופשה במהלך תקופת העבודה, ולא יוותר על זכאותו לחופשה על פי החוק. יחד עם זאת, יש לבדוק את הנסיבות הייחודיות של כל מקרה ומקרה.

בפסק הדין נקבע כי לאור העובדה שלא הוצג בפני בית הדין יומן חופשה שהיה על המעסיק לנהל בהתאם לדין, ולאחר עיון בדוחות נוכחות ובתלושי השכר, הוחלט כי העובד זכאי לתשלום מלוא ימי החופשה על פי דין, בהפחתת הסכום שקיבל כפדיון ימי חופשה בסיום העסקה.

קרדיט לכותב: עו"ד נועה שומר

חישוב גמול בגין שעות נוספות כאשר אין דוח נוכחות או ראיות אחרות

מאת עו"ד ליהיא רוזנבך

ביה"ד דן לאחרונה בערעור שעיקרו גמול שעות נוספות (ע"ע 63110-06-19 אביחי נ' יוסי דהן, ניתן ביום 18 פברואר 2020)

במסגרתו קבע כללים לאופן בו היה על המעביד לשלם לעובד גמול שעות נוספות בתקופה בה העובד עבד במתכונת שעתית ולא במתכונת קבועה. ביה"ד הפעיל את החזקה הקבועה בסעיף 26 לחוק הגנת השכר בעקבות היעדר דוח נוכחות או ראיות אחרות.

עניינו נובע מתיקון חוק הגנת השכר בשנת 2008 בו נערכו מספר שינויים, להלן לשון החוק :

" בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו."

כלומר, במקום שהעובד יצטרך להוכיח את שעות העבודה המעביד יצטרך לעשות כן וחובת ההוכחה תהיה על המעביד.

יחד עם זאת סעיף 26 לחוק קובע: "על אף האמור בסעיף קטן (א), הייתה התובענה לתשלום שכר עבודה בעד גמול שעות נוספות, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כאמור באותו סעיף קטן, רק בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות."

במסגרת הערעור בע"ע 63110-06-19 אביחי סיסו נ' יוסי דהן נקבעו כמה כללים כיצד יחושב הגמול בגין אותן שעות נוספות:

1. בהעדר מידע, ההנחה היא שהשעות הנוספות מכוח החזקה התפרשו באופן שווה על פני החודש.
2. בהעדר מידע לגבי מספר ימי העבודה בחודש או מספר שעות העבודה בכל שבוע או ראייה לחלוקה אחרת, את התחשיב יש לערוך לפי ההנחה שהעובד הועסק 5 ימים בשבוע וכי חלוקת השעות הנוספות בין ימי העבודה השונים הינה באותו היקף.
3. כאשר הוכח כי העובד הועסק ימים בודדים בחודש הרי שבהעדר מידע, ההנחה היא שעבד 12 שעות ביום ולא יותר מהגמול המרבי בעד או חודש.

יישום הכללים

1. ההנחה היא שהשעות הנוספות מכוח החזקה התפרשו באופן שווה על פני החודש :

יישום בפועל לגבי עובד שמועסק 5 ימים בשבוע :

יתפרשו השעות הנוספות מכוח החזקה על פני 22 ימי עבודה חודשיים.

44 שעות נוספות – בתעריף של 125% (שעתיים ליום).

16 שעות נוספות – בתעריף של 150%.

סה"כ : 60 שעות.

יישום בפועל לגבי עובד שמועסק 6 ימים בשבוע :

יתפרשו השעות הנוספות מכוח החזקה על פני 25 ימי עבודה חודשיים.

50 שעות נוספות – בתעריף של 125% (שעתיים ליום).

10 שעות נוספות – בתעריף של 150%.

סה"כ : 60 שעות.

2. ההנחה היא שהעובד הועסק 5 ימים בשבוע וחלוקת השעות הנוספות בין ימי העבודה השונים הינה באותו היקף, אלא אם סותר זאת מידע הנוגע למספר ימי העבודה בחודש, למספר שעות העבודה בכל שבוע – או מידע הנוגע לכל חלוקה אחרת.

יישום בפועל:

השעות הנוספות התפרשו על פני 22 ימי עבודה חודשיים.
44 שעות נוספות – בתעריף של 125% (שעתיים ליום).
16 שעות נוספות – בתעריף של 150%.
סה"כ: 60 שעות.

3. כאשר יוכח כי העובד הועסק ימים בודדים בחודש, ואין מידע לנסיבות מסוימות, ההנחה היא שהעובד הועסק 12 שעות ביום, ולא יותר מהגמול המרבי בעד שבוע או חודש.

סיכום:

פסיקה זו מדגישה את החשיבות הגדולה ברישום ומעקב אחר שעות עבודה ומנוחה של עובדים. בהיעדר רישום נקבעו כללים ברורים לאופן יישום החזקה וכיצד יש לחשב את תמורת השעות הנוספות. בנוסף, שיטת החישוב לעיל היא בהיעדר ראיות אחרות. במצב שהעובד ישכנע שהפרישה לא הייתה שוויונית וכי הוא עבד ימים ארוכים אז ניתן יהיה לחשב את התמורה ביחס שונה.

קרדיט לכותב: עו"ד ליהיא רוזנבך

בברכה,
מיכפל ידע