

משרד רו"ח פויכטונגר: ת.ד. 128 יד בנימין דב. עמק שורק 76812
טל: 08-8592033, פקס: 08-8592036 נייד: 054-5684922 Gabbif@gmail.com
הגדלת הגטו שלך - זו המומחיות שלנו
בקרר באתרנו החדש: www.fcpa.co.il

דבר המערכת

לקוחות וידידים יקרים,

עברו שלוש שנים מאז החל העלון המקצועי שלנו את דרכו, והגענו לגיליון מספר 30. אנו מסתכלים אחורה בהתרגשות ובסיפוק, על עשרות המאמרים העדכניים שהגשנו לכם - לקוחות וידידי המשרד במסגרת הזו. המשובים החיוביים החמים שאנו מקבלים בעקבות כל עלון, הם שנותנים לנו את הכח להמשיך להשקיע זמן ואנרגיה בהפצת הידע, ומחדדים את הצורך האמיתי של כל בעל עסק, לדעת יותר ולהתעדכן בחידושי המיסים והחקיקה. לכבוד העלאת שכתב המינימום,

העלאת שכר המינימום

ביום 15.6.2011 פורסם ברשומות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"א-2011. בשלב הראשון עלה שכר המינימום ל-4100 ₪ לחודש, החל מ-1.7.11, ובשלב שני, עלה פעם נוספת ל-4300 ₪ החל מיום 1.10.12. להלן פירוט שכר המינימום העדכני ליחידות הזמן השונות:

יומי - לעובד 6 ימים בשבוע	יומי - לעובד 5 ימים בשבוע	לשעה	חודשי
₪ 172	₪ 198.46	₪ 23.12	₪ 4,300

השכר החודשי הוא למשרה מלאה (186 שעות). למשרה חלקית יחושב השכר היחסי. סכום זה ישולם לעובד עבור עבודתו ולא יכללו בו הפרשה לפנסיה חובה, תוספת ותק, החזר הוצאות, הבראה ונסיעות, אותם מחויב המעסיק לשלם לעובד, בנוסף.



תשלום שכר לעובדים בתקופת החגים

הילה פורת, עו"ד

עובד ששכרו על בסיס חודשי - זכאי לשכר עבודה גם עבור ימי החג החלים באותו חודש, מפני ששכרו משתלם על בסיס קבוע, ללא תלות במספר ימי העבודה בחודש.

עובד ששכרו על בסיס שעה / יום / שבוע (עובד בשכר) - צו ההרחבה מיום 1.7.2000, קובע כי: עובד עם ותק 3 חודשים שלא נעדר מהעבודה יום לפני החג ויום לאחריו אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד בשכר לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. אם העובד לקח חופש בערב חג - המעביד יכול לנכות לו יום חופשה מלא גם בחג.

אם החג חל ביום הפנוי של העובד - כיוון שאין לכך התייחסות ברורה בצו ההרחבה, נראה כי מעסיק יכול שלא לשלם לעובד עבור חג שחל ביום הפנוי שלו. הכרעה הסופית בעניין זה תהיה בבית הדין לעבודה.

מספר שעות העבודה בערב החג

א. במקום עבודה בו עובדים בד"כ 8 שעות ביום, שישה ימים בשבוע: לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה.

ב. במקומות עבודה בהם עובדים 9 שעות ביום, חמישה ימים בשבוע: יום העבודה בערב החג יהיה בן 8 שעות.

חופשה בחול המועד

הילה פורת, עו"ד

עפ"י דיני העבודה ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים. במקרה בו עובד יצא לחופשה שנתית בחול המועד, המעסיק יכול לנכות לו ימי חופשה מלאים, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה ענפי, בהסכם עבודה אישי או בנוהג החל במקום העבודה.

1. יום חופשה בחול המועד ביוזמת המעביד

בית דין לעבודה קבע, כי עובד זכאי לשכרו גם אם לא עבד בפועל, כאשר הוא מוכן לעבוד והמעסיק לא סיפק לו עבודה. לפיכך, במקרה בו המעסיק כופה על עובד שלא לעבוד ביום מסוים, שבו העובד היה מוכן לעבוד, על המעסיק לשלם לעובד שכר עבודה בגין יום זה.

האם ניתן לזקוף יום חופשה בגין ימי חול המועד?

בית דין לעבודה קבע כי החובה למתן חופשה שנתית מוטלת על המעביד והוא זה המסדיר את מועדה. אמנם כשמדובר על חופשה בת 7 ימים רצופים ומעלה, תאריך תחילת החופשה יקבע לפחות 14 יום מראש (סעיף 9 לחוק חופשה שנתית).

במקרה בו לעובד ישנה יתרת חופשה צבורה לזכותו, המעסיק יוכל לשלם לו דמי חופשה ולנכות לו ימי חופשה בגין ימי חול המועד בהם היה בחופשה. אך אם לעובד אין ימי חופשה צבורים לזכותו, המעסיק אינו רשאי לרשום לו יתרת ימי חופשה שלילית, והעובד זכאי לשכר עבודה רגיל בימי החופשה שנכפו עליו.

מעסיק אשר למרות זאת ירשום לעובד יום חופשה במינוס (יתרה שלילית), לוקח על עצמו את הסיכון כי העובד ידרוש את יום החופשה אשר נוכה ממנו שלא כדין (לרבות תשלום פיצויי לנתן שכר אם המעביד ינכה את יתרת החופשה השלילית ממשכורתו של העובד).

סיפורי הצלחה

לכבוד גבי היקר

רק רצינו לומר תודה על האוזן הקשבת, האכפתיות והרצון הטוב לעזור תודה רבה

רנית קוטלר

Dear Gabi,

We just wanted to take the opportunity to thank you for always caring so much and helping our family make the right decisions. It is much appreciated.

Best,

Ranit Kotler

משכר המינימום למבוגר (מעל גיל 18) נגזר שכר המינימום לנועה, בגילאים השונים

גיל	אחוז ממבוגר	שכר חודשי	שכר לשעה
עד 16	70%	₪ 3,010	₪ 17.39
עד 17	75%	₪ 3,225	₪ 18.64
עד 18	83%	₪ 3,569	₪ 20.63
חניך	60%	₪ 2,580	₪ 14.91

עונשים לאי תשלום שכר מינימום

אי תשלום שכר מינימום על ידי המעביד הינו עבירה שעונשה מאסר שנה או קנס בסך 202,000 ש"ח.

לגבי עובד המועסק באמצעות קבלן כוח אדם - אם נמסרה למעסיק בפועל הודעה בכתב, על כך שקבלן כוח האדם נדרש בכתב לשלם את שכר המינימום ולא עשה כן, והמעסיק בפועל לא שילם גם הוא את השכר בתוך 21 יום, צפוי גם המעסיק בפועל לעונש מאסר או לקנס, בגובה מחצית מעונשו של המעביד. (במקום הודעה בכתב מאת העובד יכולה לבוא הודעה בכתב ממפקח עבודה על אי תשלום שכר המינימום, או תביעה של העובד כנגד קבלן כוח האדם והמעסיק בפועל).

כמו כן מהווה אי תשלום שכר המינימום עבירה מנהלית שעונשה קנס בסך 5,000 ש"ח, לכל חודש, לכל עובד, או קנס בשיעור 200 ש"ח לכל יום עבור עובד שמועסק על בסיס שאינו חודשי, ועבור עובד בבסיס חודשי שהועסק פחות מ-12 ימים.

במקרה שהמעביד הוא תאגיד, יואשם בעבירה גם מנהל פעיל, שותף שאינו מוגבל והפקיד האחראי על הנושא, אלא אם לא ידע על העבירה ונקט כל האמצעים הסבירים לשמירת החוק.

מספר שעות העבודה בחול המועד

בחוק אין כל התייחסות לשעות העבודה ב"חול המועד" או לתשלום בגין. כלומר, עפ"י דיני העבודה ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים. במקרה בו עובד יצא לחופשה שנתית בחול המועד המעסיק יכול לנכות לו ימי חופשה מלאים.

כאשר מעסיק משתמש בסמכותו להוציא את עובדיו לחופשה בחול המועד, למרות שאין לעובד מיכסת ימי חופשה צבורים, אין המעסיק רשאי לרשום לעובד יתרת ימי חופשה שלילית, והעובד זכאי לשכר עבודה רגיל בימי החופשה שנכפו עליו, אא"כ סוכם מראש אחרת. הרחבת הנושא להלן במאמר הסמוך

חג בזמן חופשה שנתית

ימי חג שאין עובדים בהם (להוציא ימי מנוחה שבועית), לא יובאו במניין ימי חופשה. כאשר חג חל בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה.

מחלה במהלך חג

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לאופן תשלום ימי מחלה שחלים בימי חג. מחד, ניתן לטעון כי עובד שחלה במהלך החג זכאי ליהנות משכר עבודה מלא, שכן אלמלא חלה הוא היה זכאי לתשלום מלא בגין ימי החג. מאידך, ניתן לטעון כי יש להתייחס לימי המחלה הנ"ל כאל ימי מחלה לכל דבר, ולשלם לעובד בהתאם לחוק דמי מחלה. **שאלה זו טרם נידונה בפסיקת בתי הדין לעבודה** ולפיכך, נותרות שתי הפרשנויות הנ"ל אפשריות כל עוד לא נקבע אחרת.

2. יום חופשה בחול המועד ביוזמת העובד

אם העובד פונה מיוזמתו למעסיק ומבקש חופשה בחול המועד, בידיעה כי אין לו ימי חופשה צבורים - המעסיק יכול לנכות לעובד ימי היעדרות ממשכורתו. האפשרות לרשום לעובד ימי חופשה במינוס (יתרה שלילית) ולשלם לו שכר רגיל, טרם נבחנה בבית הדין לעבודה. נראה כי המעסיק יהיה רשאי לעשות זאת, רק במקרה בו יהיה למעסיק תיעוד בכתב על כך כי העובד ביקש את ימי החופש, מאשר שאין לזכותו ימי חופשה צבורים באותו מועד ומסכים כי המעסיק יוכל לנכות מכל סכום שיגיע לו בעתיד את היתרה השלילית של ימי החופשה.

לסיכום, מעסיק שכופה על עובדיו חופשה בחול המועד ויכול לקזז ימי חופשה ממכסת החופשה הצבורה של כל עובד או לשלם לעובד שכר רגיל עבור אותם ימים (במקרה בו לעובד אין יתרת ימי חופשה צבורה לזכותו), זאת כמובן כשלא קיים הסכם אישי/נוהג / הסכם קיבוצי/ צו הרחבה במקום העבודה הקובע אחרת.

