

18.6.2018

לקהל לקוחותינו שלום רב,

הנדון: חוזר לקוחות – עדכוני פסיקה וחקיקה

לאור חידושי פסיקה וחקיקה מהעת האחרונה, מצאנו לנכון להביא בפניכם את עיקרי העדכונים כאמור, וכן את ההשלכות שיש לעדכונים אלו על הזכויות ביחסי העבודה.

מועד תשלום שכר לעובדים ששכרם אינו משתלם על בסיס חודשי

1. תשלום השכר לעובדים יכול להיעשות על בסיס חודשי, ויכול להיעשות גם על בסיס שעתי או יומי. עובדים הנמנים על הסוג הראשון מכונים בחוק כ"עובדים במשכורת" ואילו עובדים הנמנים על הסוג השני מכונים בחוק כ"עובדים בשכר".
2. על פי חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: **החוק**) על המעסיק לשלם את שכר העבודה עד היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר. כך לדוגמא, את השכר עבור העבודה שבוצעה בחודש יוני 2018 – המעסיק נדרש לשלם לעובד לכל המאוחר עד ליום 9.7.2018.
3. לגבי עובדים במשכורת – מאחר ששכרם החודשי לא משתנה בין חודש אחד למשנהו (למעט במקרים חריגים) – הרי שאין קושי ממשי לעמוד במועד התשלום כפי שנקבע בחוק.
4. לעומת זאת, כאשר מדובר בעובדים בשכר – אשר שכרם מותנה בעיבוד של דוחות הנוכחות – מעסיקים רבים דיווחו על קושי לעמוד במועד התשלום הנהוג בחוק, ולפיכך השתרש נוהג לשנות את תקופת העבודה שבעדה מבוצע התשלום. כך לדוגמא, במקומות רבים הוגדר חודש העבודה בין ה-19 לחודש עד ה-18 בחודש העוקב, והשכר ששולם התייחס לתקופה זו (השכר בעבור 19.4.2018 עד 18.5.2018 שולם עד ליום 9.6.2018).
5. תשלום השכר בדרך זו יצר למעשה הלנת שכר קבועה – לשכר שזכאי העובד לקבל עבור הימים האחרונים של החודש (בדוגמא שהצגנו לעיל הולך השכר בעבור 19.5.2018-31.5.2018).
6. על רקע מציאות זו התנהל הליך משפטי בבית הדין הארצי לעבודה ובפסק דין מיום 24.4.2018 נקבעה הלכה מחייבת בדבר מועד תשלום השכר לעובדים בשכר¹, תוך ביטול הנוהג בדבר דחיית התשלום כאמור.
7. באותו מקרה, המעסיקה - אוניברסיטת חיפה (להלן: **האוניברסיטה**), שילמה את שכר העובדים בראשון לכל חודש, תוך שנדרשה להספיק לאסוף מהעובדים השעתיים את דיווחי השעות ולעבדם (דיווחים אשר משתנים מחודש לחודש). נוכח זאת, ומאחר שתהליך עיבוד הנתונים אורך מספר ימים, הורתה האוניברסיטה לעובדים השעתיים להגיש את דווחי השעות שלא בגין החודש הקלנדרי המלא, אלא בגין התקופה שמיום 19 לחודש הקודם ועד ל-18 של החודש בו נמסר הדיווח.

¹ עסק (ארצי) 41472-06-16 ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה נ' אוניברסיטת חיפה (פורסם בנבו, ניתן ביום 24.4.2018)

8. את הדיווח כאמור היה על העובדים להגיש לאוניברסיטה עד ליום ה-19 בכל חודש, כך שמיום ה-19 לחודש בו נמסר הדיווח ועד לתום אותו החודש, נאספים ונבדקים הנתונים, וכך מתאפשר תשלום השכר בראשון לחודש העוקב.
9. העובדים טענו בבית הדין כי האוניברסיטה הלينة את שכרם באופן שיטתי בניגוד לחוק, ואילו האוניברסיטה טענה מנגד, כי הצדדים הסכימו בחוזה העבודה על מועד תשלום אחר מהקבוע בחוק ולכן אין מדובר בהלנת שכר.
10. בית הדין הארצי קבע בפסק הדין את הקביעות הבאות –

א. ככלל, תשלום השכר לעובד יבוצע בתום החודש, עבור תקופה של חודש קלנדרי מלא (החל מהראשון לחודש ועד לתום החודש). בהתאם לאמור, ולדוגמא, את השכר עבור העבודה שבוצעה בחודש יוני 2018 יש לשלם לעובד עד ליום 9.7.2018.

ב. לצד זאת, אין מניעה לסכם בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה תקופה קלנדרי אחרת שבעדה ישולם השכר, ושאיננה חודש עבודה קלנדרי מלא. כך לדוגמא, ניתן לסכם שהשכר בכל חודש ישולם עבור 18 בחודש עד ה-17 בחודש העוקב. ואולם, ככל שנקבעה תקופה קלנדרי אחרת כאמור, את התשלום צריך לבצע בתוך 9 ימים מתום אותה תקופה. כך לדוגמא, את השכר בעבור התקופה שבין 19.5.2018 ועד 18.6.2018 יש לשלם עד ליום 27.6.2018 (9 ימים מתום התקופה שהסתיימה ב-18.6.2018).

11. לאור האמור לעיל, בית הדין הארצי פסק כי המועד בו שילמה האוניברסיטה את השכר ל"עובדים בשכר" אינו תואם את הוראות החוק, כך שבפועל שכרם אכן הולך. עם זאת נציין, כי במסגרת פסק הדין לא נפסק פיצוי כלשהו ל"עובדים בשכר" שכן כלל לא התבקש סעד שכזה מטעם העובדים.

חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), תשע"ח-2017

12. החל מיום 1.1.2018, הורה אשר הגיע לגיל פרישת חובה, ושילדו נפטר (מכל סיבה שהיא), יהיה רשאי להמשיך בעבודתו במשך ארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה, דהיינו עד גיל 71. בהתאם לאמור – מעסיק לא יהא רשאי לחייב עובד שכזה לפרוש לגמלאות בגיל 67.

13. זכאות זו חלה במקום עבודה המונה יותר מ-25 עובדים, ועל עובד שהועסק במקום עבודתו שבע שנים לפחות לפני הגיעו לגיל פרישת חובה.

14. הוראות החוק לא חלות על טייסים (בתנאים מסוימים), כבאים, שוטרים, סוהרים, עובד בשב"כ או במוסד.

15. כמו כן, הוראת החוק כאמור תעמוד בתוקף למשך 4 שנים, קרי עד ליום 31.12.2021, במהלך יערוך המשרד לשוויון חברתי מחקר לבחינת יישומו והשפעתו של החוק על סוגיות הנובעות מהעסקת הורים שילדם נפטר.

האמור אינו מחליף ייעוץ קונקרטי שיינתן בכל מקרה לפי נסיבותיו, וככל שיידרש סיוע נוסף, נשמח לעמוד לרשותכם

בברכה,

נעמה שבתאי בכר, עו"ד

חן בכר, עו"ד

משרד בכר שבתאי, עורכי דין