

יום עיון לחברי איגוד המסעדות הישראלי

עו"ד הלית שמחוני, שותפה
מנהלת מחלקת דיני עבודה



AYR

עמר רייטר ז'אן שובטוביץ ושות'
עורכי דין

TIPS

**עבל (ארצי) 15-10-44405 עומרי קיס נ' המוסד
לביטוח לאומי ואח'**

מתוך דברי בית הדין הארצי -

"ככה זה מסדר ובנוי ומתאם" - פרטי ההסדר החדש

**התשר הינו הכנסה השייכת לבית העסק, והינו
הכנסתם של המלצרים משכר עבודה, במישור של
דיני הביטוח הלאומי ובמישור משפט העבודה;**

**כל הכנסה של המלצר מתשר תיחשב כשכר
עבודתו, בין אם התשר עבר בספרי המסעדה ובין
אם לאו;**

עבל (ארצי) 15-10-44405 עומרי קיס נ' המוסד
לביטוח לאומי ואח'
ברירת המחל

1. מלוא סכום התשר ישמש כשכר עבודה.
2. המעסיק אינו רשאי לשלם באמצעות כספי התשר תשלומי חובה (חלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי ובמס בריאות, וחלק המעסיק בהפרשות לפנסיה).
3. תשלומים אלה יש להעביר בגין מלוא השכר המשולם לעובד, כלומר, מלוא כספי התשר.

עבל (ארצי) 15-10-44405 עומרי קיס נ' המוסד לביטוח לאומי ואח' -

התניה חורגת

המעסיק רשאי, בכפוף לכל דין, להגיע להסכמה עם עובדי שרשרת השירות בעסקו, בדבר התניה החורגת מברירת המחדל האמורה.

כך, למשל, התניה חורגת הקובעת כי המעסיק רשאי להשתמש בכספי התשר, העולים על שכר המינימום או על שכר בשיעור גבוה יותר שסוכם עליו לשם תשלום תשלומי החובה החלים על המעסיק, כדוגמת חלקו בדמי הביטוח הלאומי ובהפרשות לפנסיה או תשלום הזכויות הסוציאליות של עובדי שרשרת השירות.



**עבל (ארצי) 15-10-44405 עומרי קיס נ' המוסד
לביטוח לאומי ואח' -**

התניה חורגת

**כפיפות התניה החורגת לכל דין - התניה החורגת כפופה להוראות
הדין.**

למשל:

הוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר (איסור שכר כולל); הוראת סעיף 26
ב(ג) לחוק הגנת השכר (מצב שבו תלוש השכר לא כולל רכיבים
מסוימים); וסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים.

התניה החורגת כפופה גם ליתר חוקי המגן, הסכמים קיבוציים וצווי
הרחבה.

עבל (ארצי) 15-10-44405 עומרי קיס נ' המוסד
לביטוח לאומי ואח' -
תכלית סוציאלית

- סיווג התשר, הן לעניין דיני הביטוח הלאומי והן לעניין דיני העבודה, כהכנסת עבודה של עובדי שרשרת השירות מאת המעסיק, וקביעת הכללים האמורים, מבטיחים, לדעת בית הדין, את שלושת אלה:
 - א. קביעת שכרו האמיתי של עובד שרשרת השירות;
 - ב. הבטחת תשלום הזכויות הסוציאליות של עובד שרשרת השירות על יסוד שכרו האמיתי;
 - ג. הבטחת תשלום גמלת ביטוח לאומי מחליפת הכנסה על יסוד שכרו האמיתי של עובד שרשרת השירות.

**עבל (ארצי) 15-10-44405 עומרי קיס נ' המוסד
לביטוח לאומי ואח' -
הכללים הלכה למעשה**

- החתמת העובד על הסכם עבודה/מסירת הודעה לעובד.
- יש לתקן את הסכמי העבודה הקיימים למלצרים או לכל עובדי שרשרת השירות, אשר שכרם משולם באמצעות הטיפים.
- הסכם העבודה צריך לכלול את כל התנאים הקבועים בחוק, **לרבות תשלום השכר באמצעות הטיפים**, כדלקמן:
 1. גובה השכר השעתי/יומי - שכר מינימום או שכר מוסכם גבוה יותר;
 2. השכר ישולם מתוך דמי התשר;
 3. התשר ישמש לכל רכיבי השכר, לרבות תשלום עבור **שעות נוספות, שעות שבת וכו'**.
 4. ככל והתשר יפחת מהשכר המוסכם, המסעדה תשלים את השכר.

חובת מסירת הודעה לעובד/הסכם ההעסקה

קביעת תניה חורגת:

- כספי התשר - העולים על שכר המינימום או על שכר גבוה יותר שסוכם עליו, ישמשו לצורך תשלום תשלומי החובה החלים על המעסיק, כגון: הפרשות לפנסיה (חלק מעסיק) ודמי הביטוח הלאומי.
- ככל שכספי התשר לא יעלו על השכר המוסכם - המעסיק ישא בתשלומי החובה החלים עליו, כך שסך התשלום לעובד לא ייפחת מהשכר שסוכם איתו.

הודעה לעובד/הסכם ההעסקה, ואופן ניהול רישום יומן המלצרים

- יש לקבוע בהסכם העבודה הוראות באשר לאופן רישום וניהול דמי התשר על ידי המסעדה, ולחובות העובד בעניין זה.
- יש לקבוע כי המסעדה תנהל רישום של דמי התשר ביומן שירות ("יומן מלצרים"), בו ירשמו כל דמי התשר בכל משמרת.
- יש לקבוע כי חובת הרישום על גובה התשר חלה על העובד. הערה: חובת הפיקוח על נכונות ומהימנות הרישום תחול על המעסיק.
- יש לקבוע את דרכי חלוקת הסכומים שהתקבלו, מועדי החלוקה וכו'.
- העובד מתחייב להעביר לקופת התשר את כל דמי התשר שיתקבלו בידו, ולמלא בכל יום את כל הפרטים הרלוונטיים הדורשים מילוי ידני ביומן המלצרים ולחתום במקום המיועד את שמו.
- הרישום ביומן השירות של דמי התשר וחלוקת הכספים יתנהלו בשקיפות מלאה.
- יש לקבוע בהסכם כי יומן השירות ישקף את סכום דמי התשר שנאסף בכל משמרת.

**הודעה לעובד/הסכם ההעסקה, ואופן ניהול
רישום יומן המלצרים**

- **הסכם העבודה צריך לכלול הסכמה, לפיה המלצר יפריש למעסיק שיעור משתנה מהכנסתו הממוצעת לשעה.**
- **שיעור זה ייקבע יחד עם רואה החשבון של המסעדה או חברות שמנהלות תוכנות שכר.**
- **את שיעור ההפרשה יש לקבוע בהסכם העבודה.**

הודעה לעובד/הסכם ההעסקה, ואופן ניהול רישום יומן המלצרים

דוח נוכחות –

- יש לקבוע בהסכם הוראות באשר לאופן רישום שעות העבודה של המלצרים.
- את דוחות הנוכחות יש לשמור ולמסור העתקים לעובדים.
- יש לרשום את שעות העבודה בפועל של המלצרים בתלוש המשכורת החודשי.
- הרישום בתלוש חייב להיות תואם לרישום בדוחות הנוכחות.

הודעה לעובד/הסכם העסקה - דמי נסיעות והבראה

ניתן להבחין בין תשלומים בעבור הוצאות נסיעה ותשלום דמי הבראה, לבין יתר התנאים הסוציאליים. ככל והשכר עולה על שכר מינימום ניתן לכלול את דמי ההבראה והנסיעות במסגרת השכר המשולם לעובד, בכפוף לכך שהדבר הוסדר בהסכם ההעסקה.

בפסק הדין בעניין קרון מרגרט אלון נקבע, כדלקמן:

"ההבדל בין זכויות סוציאליות אחרות לבין נסיעות והבראה, הוא שאת הראשונות בכל מקרה לא ניתן לכלול בשכר ולכן הן צריכות להתווסף אליו ואילו האחרונות, היה ניתן עקרונית לכלול בשכר (כולל בשכר שמורכב ממינימום + תשרים) בכפוף לכך שהשכר מכסה את מלוא זכויות אלה - אך זאת היה צריך להעשות מפורשות ובאופן ברור".

חובת מסירת הודעה לעובד/הסכם ההעסקה

- ניתן למצוא את הטופס המפרט את תנאי העבודה בתוספת לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002.
- המלצה: לערוך הסכם עבודה רחב יותר.

הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה

תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002
 טופס 1
 (תקנה 1(א))

הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה*

1. שם המעביד - □□□□□
 הישות המשפטית - □□□□□
 מס' זהות - □□□□□
 מס' רישום (תאגיד) - □□□□□
 מצען - □□□□□

- שם העובד - □□□□□
 מס' זהות - □□□□□
 מצען - □□□□□
2. תאריך תחילת העבודה - □□□□□
 תקופת החוזה מיום □□□□□ עד יום □□□□□
 תקופת החוזה אינה קצובה.
3. תפקידו העיקריים של העובד הם כלהלן -
 א. □□□□□
 ב. □□□□□
 ג. □□□□□
4. שם הממונה הישיר על העובד או תואר התפקיד של הממונה הישיר - □□□□□
5. הבסיס שלפיו משולם השכר - משכורת חודשית □□□□□
6. שכר עבודתו של העובד נקבע על פי דירוג □□□□□, דרגה □□□□□
 אם שכרו של העובד אינו נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי -
 סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא □□□□□ שקלים חדשים. פירוט כלל התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה הוא כלהלן:

תשלומים קבועים שאינם קבועים		תשלומים קבועים	
מועד התשלום ¹	סוג התשלום ¹	מועד התשלום	סוג התשלום ²
□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה

□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

7. אורכו של יום העבודה הרגיל של העובד □□□□□ שעות
 אורכו של שבוע העבודה הרגיל של העובד □□□□□ שעות.

8. יום המנוחה השבועי של העובד: □□□□□.

9. תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם:

סוג התשלום	הגוף המקבל ושם התכנית	אחוז הפרשה של העובד	אחוז הפרשה של המעביד	תאריך תחילת התשלום
פנסיה	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
ביטוחים	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
חיסכון (קרן השתלמות ואחר)	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
אחר:	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

10. אם המעביד או ארגון מעבידים שהמעביד חבר בו, הם צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם הקיבוצי הוא: □□□□□
 והמען לפניה אליו הוא: □□□□□

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביד בדבר עיקר תנאי העבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תאריך

חתימת המעביד

אי מסירת הודעה לעובד - נפקות מנהלית, פלילית ואזרחית

סנקציה מנהלית - הפרת החובה למסור לעובד הודעה בדבר תנאי העסקה עלולה לגרור לסנקציה מנהלית בגובה של 20,600 ש"ח לפי חוק הגברת האכיפה;

סנקציה פלילית - קנס בגובה של עד 14,400 ש"ח למעסיק;

סנקציה אזרחית - לבית הדין לעבודה הסמכות לפסוק לעובד פיצויים ללא הוכחת נזק בגובה של עד 15,000 ש"ח.

האם יש חובה להחתיים את העובד על הודעה לעובד - לפי לשון החוק ולפי פרשנות הפסיקה, די בכך שנמסרה לעובד הודעה ואין הכרח להחתיים את העובד על ההסכם.

יחד עם זאת, אנו ממליצים להחתיים את העובדים.

יש לתרגם את ההודעה לשפתו של העובד.

עדכוני חקיקה - ינואר 2019

תיקון לחוק שעות עבודה ומנוחה - סירוב לעבוד ביום המנוחה השבועי

- התיקון לחוק מאפשר לכל עובד לסרב לעבוד בשבת, ולא רק למי שמקיים את מצוות דתו.
- עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית.

עדכוני חקיקה - ינואר 2019

החוק לצמצום השימוש במזומן, תשע"ח-2018

- מטרתו - לצמצם את תופעת הכלכלה השחורה בישראל, להיאבק בפעילות פלילית, העלמות מס והלבנת הון. החוק מגביל את השימוש בעסקאות במזומן ובשיקים, וכן מחייב לערוך תיעוד של אמצעי תשלום ותקבול.
- החוק לצמצום השימוש במזומן כולל גם מגבלות בכל הנוגע לתשלום שכר עבודה.
- בסעיף 2(ז) לחוק נקבע כי לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על סך של 11,000 ₪.
- סעיף 2(א) בחוק הגנת השכר קובע כי שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת.
- החוק לצמצום השימוש במזומן מסייג אפשרות זו וקובע כי תשלום שכר במזומן כאמור בחוק הגנת השכר אין בו כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בחוק לצמצום השימוש במזומן.

עדכוני חקיקה - ינואר 2019

החוק לצמצום השימוש במזומן, תשע"ח-2018

- סעיף 4 לחוק לצמצום השימוש במזומן קובע, כי 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.
- הפרת החוק לצמצום השימוש במזומן עלולה להוביל להטלת עיצום כספי או קנס מנהלי, בהתאם לסיווגם וכן עונשי מאסר.
- בהתאם לחוזר שפרסמה רשות המיסים ביום 4.12.2018, לא יוטל עיצום כספי או קנס מנהלי על מפרי החוק עד ליום 30.9.2019, אלא אם כן המפר קיבל התראה בכתב על ההפרה, וחזר והפר את אותה הוראה.

תודה רבה!

HelitS@ayr.co.il

052-8391411

הלית שמחוני, עו"ד

The logo for AYR, featuring a small square above the letter 'A'.