

שאלות ותשובות בדיני עבודה - שכ"ט

סגל המרצים בקורס

עו"ד סיגל פעיל
עו"ד עדי ינקלביץ'
עו"ד רענן קריב

עו"ד נעמי לנדאו
עו"ד יאיר דוד
עו"ד כפיר דיין חובב

מענה מאת עו"ד כפיר דיין חובב

| שאלה | תשובה |
|--|--|
| <p>1</p> <p>כעו"ד חדש בתחום, מה נהוג לגבות עבור פגישת ייעוץ שאיננה מחייבת?</p> | <p>מרבית עו"ד העוסקים בתחום דיני עבודה מצד העובדים לא נוהגים לגבות תשלום עבור פגישה ראשונית עם לקוח, כאשר יש חשיבה שהלקוח מעוניין להגיש תביעה.</p> <p>במקרים בהם ברור כי הלקוח מעוניין בייעוץ בלבד (לדוגמא: שוקל להתפטר אבל מתלבט; לא מקבל כל הזכויות אבל מעוניין להישאר במקום העבודה), עורכי הדין בתחום נוהגים לקבל 400-700 ₪ לפגישת ייעוץ בתוספת מע"מ.</p> |
| <p>2</p> <p>מה נהוג לגבות מהלקוח במידה וממשיכים לייצוג - ועד להגשת תביעה</p> | <p><u>כאשר מייצגים עובד:</u></p> <p>חלק גדול מעו"ד מתמחרים את התיק באחוזים בלבד, על בסיס תוצאה – בדרך כלל סביב 20% בתוספת מע"מ.</p> <p>אני סבור שזו טעות ומציע לקחת לכל הפחות כמה אלפי שקלים או יותר מראש כי זה מעיד שהלקוח מאמין בתיק של עצמו ומוכן להשקיע בו.</p> <p>אפשר לתמחר לפי שלבים: הכנת מכתב דרישה, הכנת תביעה, עד שלב קדם משפט כולל גלמ"ס, תצהירים, הוכחות, סיכומים. וכן אחוזים בסוף נמוכים יותר.</p> <p>בתיקים מורכבים של פרילנסרים, תיק מורכב שבו ידוע שהמאבק יהיה ארוך – חשוב לתמחר את שלבי ההליך ולא רק אחוזים.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p><u>כאשר מייצגים מעסיק:</u></p> <p>התמחור הנהוג הוא לפי שלבי ההליך.</p> <p>מציע להוסיף בונוס באחוזים מהחיסכון בין סכום התביעה לסכום שייקבע בפסק דין או הסכם פשרה.</p> | | |
| <p>1. 3,000 ₪ + מע"מ להכנת מכתב דרישה וניהול מו"מ.</p> <p>2. 5,000 ₪ + מע"מ עם הגשת כתב תביעה;</p> <p>3. 5,000 ₪ + מע"מ אם הדיון לא מסתיים בקדם המשפט (כ- 6-10 חודשים לאחר הגשת התביעה);</p> <p>4. 3,000 ₪ + מע"מ בגין תצהירי עדות ראשית (צפוי כמה חודשים לאחר הדיון המקדמי);</p> <p>5. 2,000 ₪ + מע"מ בגין דיון הוכחות (צפוי כשנתיים ממועד הגשת התביעה).</p> <p>6. 2,000 ₪ + מע"מ לסיכומים.</p> | <p>3 מה נהוג לגבות מהלקוח</p> <p>ככל שיבחר הלקוח להגיש תביעה?</p> | |
| <p>התמחור לעיל כולל הכל.</p> <p>ניתן להוסיף עלות פר דיון בבית הדין, נהוג 1000-1500 ₪ + מע"מ.</p> | <p>4 מה כלול במסגרת הטיפול?</p> | |
| <p>לעולם לא. זה גם מנוגד לכללי האתיקה של לשכת עו"ד.</p> <p>הלקוח חייב לשאת בכל התשלומים הנלווים כמו אגרות, שליחויות, חקירות, דואר, נסיעות, צילומים וכו'.</p> | <p>5 האם שכר הטרחה כולל הוצאות?</p> | |
| <p>התמחור לאורך ההליך אינו גבוה. לא מדובר בעשרות אלפי שקלים בכל תשלום ולכן בד"כ מדובר בתשלום אחד של כמה אלפי שקלים. ללקוחות שקשה לשלם (פוטר וול עובדים, שכר נמוך) אפשר לפרוס לתשלומים.</p> <p>נהוג שהמעסיק משלם שכ"ט ישירות לעו"ד המייצג עובד, כך שהוא מוסיף מע"מ כנגד חשבונית מס. המעסיק מתקזז באופן מלא על המע"מ והעובד נהנה מכך.</p> | <p>6 מהם תנאי תשלום שכ"ט המקובלים?</p> | |
| <p>המסמכים שייכים ללקוח והוא זכאי לקבלם בסיכום התיק. זכות עכבון קיימת כאשר הלקוח לא משלם שכ"ט.</p> | <p>7 מה בנוגע למסמכים בסיסם הטיפול בתיק?</p> | |
| <p>הסכם ריטיינר למעסיקים כולל מפרט פעולות שבשגרה: עריכת הסכמי עבודה, בחינת תלושי השכר ותקינותם, ייעוץ שוטף לגבי חקיקה ופסיקה, ליווי בהליכי שימוע ופיטורים, ליווי בהליכי מיזוג ורכישות בצד של דיני עבודה.</p> <p>ההסכם יכול לכלול גם מכסת תביעות שנתית.</p> | <p>8 כיצד מנוהל הסכם "ריטיינר" בין עו"ד לבין הלקוח?</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>זכויות שאינן קוגנטיות הם זכויות שבשיקול דעת של בית הדין לעבודה, ולכן אין חישוב אריתמטי מדויק.</p> <p>אישה שפוטרה בהיריון שלא כדין (לאחר חצי שנה, ללא אישור תמ"ת וכולי), תהא זכאית לקבל משכורת עד הלידה, וכן בגין 60 יום לאחר חופשת לידה והודעה מוקדמת.</p> <p>המשכורת הקובעת היא כל רכיבי השכר הקבועים שמהווים שכר וכן ממוצע של עמלות לאורך 12 חודשי העסקה אחרונים.</p> | <p>9</p> <p>חישוב ברמה של רכיבי שכר בפועל להגשת תביעה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פיטורין שלא כדין לאישה בתקופת הריון 2. חופשת לידה 3. אחרי לידה | |
| <p>עובדים שמועסקים פחות משנה כמעט ואינם זכאים לסעדים גם אם פוטרו. זכאות לפיצויי פיטורים ודמי הבראה קמה לאחר שנת העסקה.</p> <p>ביטוח פנסיוני בהתאם לצו ההרחבה מיידי / 3 חודשים / 6 חודשים.</p> <p>באם העובד פוטר שלא כדין – יש משמעות רבה כמה שנים הועסק במקום, גילו, והסיכוי שלו למצוא עבודה חלופית במהרה.</p> <p>בעבר היו דנים במונחים של מספר משכורות בפיטורים שלא כדין. כיום מדובר על סכום לא ממוני קבוע שגדל ככל שהפיטורים חמורים יותר (היעדר שימוע לחלוטין, גיל, ותק וכולי)</p> | <p>10</p> <p>מה מקובל לדרוש בנוסף בהתאם לשכר + דוגמה מה היה קורה אם הלקוח (העובד) הועסק תקופה ארוכה או קצרה? מה הן נקודות הקיצון?</p> | |
| <p>אין הפרדה בין סעדים שונים בבית הדין מבחינת התמחור. מרבית הסעדים נובעים מזכויות קוגנטיות ונהוג לתמחר בסכום נמוך יחסית מראש וכן בנוסף 15% - 20% בתוספת מע"מ מהזכייה.</p> | <p>11</p> <p>מה מקובל לדרוש בפרקטיקה (כעו"ד חדש בתחום) + רכיבי נזק בתביעות שונות?</p> | |