

**חוזרים**

**עדכון קצובת ביגוד לשנת 2019 – במגזר הציבורי**

ביום 17.6.2019 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר לפיו עודכנו השיעורים של קצובת הביגוד החל מ-1.7.2019 בכ-1.5%. להלן סכומי קצובת הביגוד המעודכנים:

רמה 3 - 1,540 ש"ח

רמה 4 - 2,150 ש"ח

**סטודנטים – קצובת הבראה וביגוד לשנת 2019**

הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר פרסם חוזר ובו עדכון קצובת ביגוד והבראה לסטודנטים במגזר הציבורי. להלן החוזר במלואו:

בהתאם לאמור בסעיף 4 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים החל

מ-1.6.2019 קצובת הבראה בסך של 1.38 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.

בהתאם לאמור בסעיף 5 להסכם מיום 17.2.99 יש לשלם לסטודנטים החל מ-1.7.2019 קצובת ביגוד בסך 0.71 ש"ח לכל שעת עבודה לפי התנאים בהסכם.

למען הסר ספק, מובהר כי התשלום יבוצע בתנאי שסכום הקצובה לחודש לא יהיה יותר מסכום הקצובה המשולם עבור 182 שעות עבודה, בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה באותו חודש.

**הטבות מס בישובים לשנת 2019 – סעיף זו לפקודת מס הכנסה – עדכון שינויים**

ביום 24.6.2019 פרסמה רשות המיסים חוזר עדכון שינויים בעניין הטבות מס בישובים לשנת 2019. להלן החוזר במלואו:

ביום 14.1.2019 פורסמו הנחיותינו למתן הטבות מס בישובים לשנת 2019. לאחרונה, בהתאם להוראות סעיף 38 לחוק יסוד הכנסת, הוארך תוקפן של הטבות אלו עד 1.1.2020.

במכתב זה יפורטו הנחיות מעודכנות באשר למתן הטבות מס לתושבים ביישובים המוטבים וכן שמות הישובים המוטבים לשנת 2019, תוך הפרדה בין ישובים בהם ניתנה מראש הטבה לשנה מלאה (לגביהם לא חל שינוי), לבין ישובים בהם הוארך תוקף ההטבה עד סוף השנה בהתאם לסעיף 38 לחוק יסוד הכנסת.

טבלת שיעורי ההנחה ממס ותקררות ההכנסה לעניין ההטבה לתושבי יישובים מוטבים לשנת 2019 מפורטת בנספח א'.

רשימת היישובים המוטבים, שיעור ההטבה ותקרת ההטבה לכל שנת 2019 (לגביהם לא חל שינוי) מפורטת בנספח ב'.

להלן רשימות היישובים לגביהם חלה הארכת תוקף ההטבה עד ליום 31.12.2019:

**קבוצה 1** - יישובים בהם הוארכה תקופת ההטבה לכל השנה (במקום עד 30.6.2019). רשימת היישובים מפורטת בנספח ג'.

**קבוצה 2** - יישובים בהם תקרת ההטבה כפי שנקבעה למחצית הראשונה של השנה, תמשיך עד ליום 31.12.2019.

**קבוצה 3** - יישובים בהם תקרת ההטבה ושיעור ההטבה כפי שנקבעו במחצית הראשונה של השנה ימשיכו עד ליום 31.12.2019.

רשימת היישובים לעניין קבוצה 2 וקבוצה 3 מפורטת בנספח ד'.

להטבות המפורטות בנספחים ג' ו-ד' מכוח תיקון החוק, יהיו זכאים תושבים של היישובים המוטבים, רק אם היו תושבים הזכאים להטבה זו בשנת 2018. כלומר, מי שבשנת 2019 הפך להיות תושב הזכאי להטבות מס בגין יישובים, יהיה זכאי רק להטבות המס שאינן מכוח תיקון החוק.

**מה במבזק**

**חוזרים**

■ עדכון קצובת ביגוד לשנת 2019 - במגזר הציבורי

■ סטודנטים - קצובת הבראה וביגוד לשנת 2019

■ הטבות מס בישובים לשנת 2019 - סעיף 11 לפקודת מס הכנסה - עדכון שינויים

**סוגייה דיני עבודה**

■ האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**ביום 24.6.2019 פרסמה רשות המיסים חוזר עדכון שינויים בישובים לשנת 2019.**

על המעסיקים להעניק הטבות אלו בהתאם לרשימות הישובים כמפורט בנספחים המצורפים.

#### אישורי תיאום מס לשנת 2019

1. אישורי תיאום מס שהופקו עד יום 30.6.2019 יעודכנו מחדש על ידי משרדי השומה בהתאם לתקרות המפורטות בנספחים ג' ו-ד' וישלחו בדואר בהתאם.
  2. אישורי תיאום מס שיופקו החל מיום 1.7.2019 יהיו בהתאם לתקרות האמורות בהנחיה זו.
- דגשים:
- יובהר כי הטבת המס תינתן מהכנסה חייבת שהיא הכנסה מיגיעה אישית בלבד.
  - רשימות הישובים השונות המפורטות בהנחיה זו הינן לפי סדר אלפביתי.
  - יודגש כי הטבות אלו יוענקו לתושבים בכפוף לעמידה בתנאי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה.

### **סוגיה דיני עבודה**

## **האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?**

### **עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה (להלן: "צו ההרחבה") חל על כל העובדים והמעסיקים בישראל על כל העובדים והמעבידים בישראל, למעט:

1. עובדים ששכרם משתלם בהתאם להוראות הסכמים קיבוציים החלים בשרות הציבורי.
  2. עובדים ששכרם משתלם על פי הצמדה להסכמי שכר בשירות הציבורי.
  3. עובדים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- חוק עבודת נוער, התשי"ג 1953 (להלן: "החוק") קובע הוראות, המתייחסות לבני נוער במשפט העבודה ובאות להעניק להם זכויות מיוחדות בגין היותם נערים. בחוק אין הוראה, המתייחסת לתשלום דמי הבראה.
- בהיעדר התייחסות בחוק לעניין הבראה, יחול הדין הכללי על נוער עובד קרי, צו ההרחבה לעניין הבראה.
- בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.
- לעניין זה יצוין כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה (ה"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212).

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

#### **סיכום של דברים**

**בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**פיטורי עובדת בהריון אפשריים כאשר לא מוצג אישור על קיומו של הריון**  
**סע"ש 22521-04-17, לירון כהן מזרחי נ קלאב הוטל טבריה בע"מ. ניתן ביום 5.02.19, בבית**  
**הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופטת רויטל טרנר**

ברמנית במלון קלאב הוטל טבריה עבדה במשך כ- 13 שנים עד ליום פיטוריה. כחודש לפני הפיטורים, זימנה המעסיקה את העובדת לשימוע בשל בעיות משמעת. השימוע התקיים ולאחר יממה נמסר מכתב פיטורים עם הודעה מוקדמת, ובאותו מועד הודיעה העובדת כי היא בחודש השני להריונה. בתגובה לכך ביקשה המעסיקה אישור על ההיריון אחרת הפיטורים יכנסו לתוקף במועד שנקבע. העובדת הגיבה במסרונים כי תעביר מסמך עדכני מהרופא אולם בפועל לא הועבר אישור והפיטורים נכנסו לתוקפם במועד. לאחר כ- 4 חודשים הגישה העובדת תביעה ובה צורף לראשונה, אישור בדבר ההיריון. במסגרת התביעה העובדת טענה כי פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים, תשי"ד- 1954 שכן היתה בהריון במעמד הפיטורים, וכן כי השימוע נערך שלא כדין. מנגד, טענה המעסיקה כי למרות בקשותיה החוזרות ונשנות, העובדת לא הציגה אישור בדבר ההיריון ולכן לא היה עליה לפנות ולבקש היתר בדבר הפיטורים. בנוסף, פיטורי העובדת נבעו מעבירות משמעת מתמשכות וכי הליך הפיטורים נערך כדין. בית הדין דחה את תביעת העובדת בקבעו כי לא נפלו פגמים בהליך השימוע וכי ניתנה לעובדת אפשרות נאותה וממצא לעלות את טענותיה. הטענה כי העובדת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים נדחתה אף היא, שכן העובדת נמנעה שוב ושוב מלהציג אישור בדבר ההיריון ועל פי הלכה מחייבת אין די באמירה של עובדת כי היא בהריון כדי להקים חובה על פי חוק לקבלת היתר לפיטורים. הנכון הוא כי ככל שהעובדת מתבקשת להציג אישור על הריונה, עליה להציג אישור כזה, ואך אם הוצג, קמה חובה על המעסיק לפנות אל הממונה לפי החוק לקבלת היתר לפיטורים. לסיכום, נקבע כי התביעה נדחית ונוכח תוצאות ההליך ונסיבות העניין נפסק הוצאות ע"ס 7,000 ש"ח אותם תשלם העובדת למעסיקה.

**תשלום בסך 84,000 ש"ח לעובד בגין שעות נוספות**  
**סע"ש 35667-03-17, יוסף כהן נגד "בכורי הצפון 1994 ג.ד בע"מ". ניתן ביום 06.03.19, בבית**  
**הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום**

העובד, ששימש כנהג חלוקה בכל הארץ אצל המעסיקה, התפטר לאחר כ-13 שנה. בתום ההתקשרות הגיש העובד תביעה כנגד המעסיקה ובה דרש תשלום בגין שעות נוספות בהתאם לחוק שעות העבודה ומנוחה שחל עליו, אותם לא קיבל במהלך העסקתו. העובד טען כי שכרו שעמד על 11,000 ₪, כלל רכיבים שונים ופרמיות ששולמו לו במסגרת השכר. המעסיקה טענה, כי הפרמיות במסגרת השכר של העובד היוו את השכר בגין השעות הנוספות. בית הדין קיבל את תביעת העובד שהוכיח שהפרמיות בשכר היו מהשעה הראשונה וללא קשר לשעות הנוספות וחייב את המעסיקה לשלם את השעות הנוספות לתובע שעמדו בסך של כ-84,000 ₪ בגין השנים שעבד.

**תקצירי פסקי הדין מאת:****עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד עידית דואני רז****נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)****ביצוע גרפי: אולגה פאי****עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**