

חוזרים

רשות המסים מודיעה על מתן ארכה להגשת בקשות למענק עבודה עד 26.12.17

ביום 30.11.2017 פרסמה רשות המסים הודעה בעניין הגשת בקשות למענק עבודה. להלן ההודעה במלואה:

מנהל רשות המסים, משה אשר, החליט על מתן ארכה להגשת בקשות לקבלת מענק עבודה בסניפי הדואר עבור שנת המס 2016 וזאת עד ליום שלישי, ח' טבת תשע"ח **26.12.2017**, במקום עד ל-30.11.2017, המועד הקבוע בחוק.

לרגל היום הבינלאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות קוראת הנציבות למעסיקים לשלב אנשים עם מוגבלות בעבודה, וזאת לאור נתונים על פערי תעסוקה גדולים

ביום 5.12.2017 פרסמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הודעה הקוראת למעסיקים לשלב אנשים עם מוגבלות בעבודה. להלן ההודעה במלואה:

עבודה חשובה לאנשים מסיבות רבות ומגוונות. עבודה מאפשרת לאדם עצמאות כלכלית, ומקנה תחושת ערך, סיפוק וכבוד. לעיתים קרובות, אנשים מגדירים את עצמם דרך עבודתם, וזוכים להכרה בתרומתם לחברה דרך עבודתם. עבור אנשים עם מוגבלות, היציאה לעבודה מהווה גם ערך חברתי ושילוב בקהילה.

נתונים שעובדו עבור נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים מראים כי 50% מאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות הינם בוגרים בגילאי העבודה. מדובר על כ-700 אלף איש אשר רק 51% מהם עובדים, וזאת לעומת 79% בקרב אנשים ללא מוגבלות. בנוסף, בקרב אנשים עם מוגבלות אחוז גבוה יחסית עובד בעבודה שאינה קשורה לתחום הלימודים (42%).

יתרה מכך, רמות השכר בקרב עובדים עם מוגבלות נמוכות לעומת אנשים ללא מוגבלות – כאשר 41% מקרב אנשים עם מוגבלות חמורה מרווחים פחות מ-5,000 ש"ח, ו-27% מהם עובדים במשרות חלקיות בלבד.

הנתונים גם מראים כי יותר אנשים עם מוגבלות (51%) מעריכים כי הסיכויים למצוא עבודה באם יאבדו את מקום עבודתם קטנים או אינם קיימים כלל, לעומת אנשים ללא מוגבלות (39%), אנשים עם מוגבלות גם חוששים יותר לאבד את מקום עבודתם.

בחברה הערבית הפער אף גדול יותר - רק 27% מן האנשים עם מוגבלות בגילאי העבודה מועסקים, לעומת 60% מהאנשים ללא מוגבלות באותם גילאים.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מקבלת מספר הולך ועולה של פניות בנושא תעסוקה, המעידות על פער בין החוק לבין המצב בפועל. בשנת 2017 התקבלו עד כה כ-800 פניות, בעוד בשנת 2016 התקבלו 527 פניות, מדובר בעלייה של למעלה מ-50%. הפניות עוסקות בקושי לקבל התאמות, רצון לקבל מידע על זכויות שיאפשר לאדם לפעול בעצמו מול המעסיק ואיום בפיטורין על רקע מוגבלות, מחלה או חמרה במצב הרפואי. במענה לפניות אלה מספקת נציבות שוויון מידע, פועלת בכלים משפטיים ובמקרים מתאימים אף מגישה תביעות בנושאים הקשורים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 קובע כי אין להפלות אדם עם מוגבלות מחמת מוגבלותו, בכל הקשור לעבודה ובתנאי שהוא כשיר לתפקיד או למשרה. אין להפלות בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום בעבודה, אין לקבוע תנאים לא רלוונטיים ואין לפטר אדם בשל מוגבלותו. למעסיק יש זכות להעסיק אדם הכשיר לביצוע התפקיד. אם יש לאדם מוגבלות, ועצם המוגבלות שוללת כליל את כשירותו לתפקיד, אין חובה לקבלו לעבודה או להמשיך להעסיקו. אולם אדם עם מוגבלות זכאי להתאמות. לכן יש לבדוק את כשירותו לתפקיד בהתחשב בהתאמות האפשריות. לפי תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, אשר נכנס לתוקף בינואר 2017, גופים ציבוריים המעסיקים יותר ממאה עובדים צריכים להגיע ליעד ייצוג הולם של 5% לפחות של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

מה במבזק

חוזרים

■ רשות המסים מודיעה על מתן ארכה להגשת בקשות למענק עבודה עד 26.12.17

■ לרגל היום הבינלאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות קוראת הנציבות למעסיקים לשלב אנשים עם מוגבלות בעבודה, וזאת לאור נתונים על פערי תעסוקה גדולים

מאמר

■ סוף השנה מתקרב – גם אתם יכולים לנצל את הטבות המס ולחסוך הרבה כסף!

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 5.12.2017 פרסמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות קוראת למעסיקים לשלב אנשים עם מוגבלות בעבודה.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים פועלת בכלים שונים על מנת ליישם את תיקון 15 לחוק השוויון, ובין היתר פנתה לכלל המעסיקים הציבוריים בעניין וכן מקדמת הסרה של חסמים בתהליכי הקליטה והמיון למשרדי הממשלה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

תאמר

סוף השנה מתקרב – גם אתם יכולים לנצל את הטבות המס ולחסוך הרבה כסף !

רו"ח אייל מנדלאווי

בדרך כלל כשאנו חושבים על הפקדות לקופות גמל וביטוחי חיים לסוף שנה אנו מתמקדים בבעלי עסק עצמאי אולם גם שכירים יכולים להפקיד כסף לקופת גמל וביטוחי חיים באופן עצמאי ולנצל את הטבות המס. **ההמלצה לעצמאיים נמצאת בסוף המאמר.**

למי זה רלוונטי?

לשכירים שיש להם חלק שכר שאינו מבוטח (חלק השכר שבגיננו אין הפרשות סוציאליות של עובד ומעביד). ההפקדות רלוונטיים לבעלי הכנסות בינוניות ומעלה – בדרך כלל זה יהיה אפקטיבי למי שיש לו רובר ראשוני של שכר מבוטח וחלק שכר נוסף שאינו מבוטח (רכיבי שכר כגון שווי רכב, מכירות וכו').

ניתן להפקיד 16% מההכנסה הלא מבוטחת עד תקרה של 103,200.

דוגמא

עובד מקבל שכר שעליו יש הפרשות מלאות + רכב צמוד.

סה"כ שכר 200,000 מתוכו 50,000 מהווים את שווי הרכב בגינו אין הפרשות.

השכר הלא מבוטח עומד על $103,200 > 50,000$

ההפקדה המומלצת: $50,000 * 16\% = 8,000$

החיסכון במס יכול לנוע במוצק בכ – 2,800 ₪

מה הסכום המקסימלי להפקדה?

$103,200 * 16\% = 16,512$

החזר מס הממוצע במקרה זה – כ-5,800 ₪

הערה – קיימת מגבלה הקובעת שמי שהכנסתו המבוטחת 258,000 ומעלה לא יוכל לקבל את הטבות במלואן - תיקון שחל החל משנת 2016 ובו הופחת הסכום מ 4 פעמים השכר הממוצע במשק לפי 2.5 מהשכר הממוצע במשק.

מה לגבי הפקדות לביטוחי חיים?

גם בגין תשלומים לביטוח חיים ניתן לקבל החזר מס.

שימו לב- גם תשלומי ביטוח חיים למשכנתא נלקחים בחשבון !!!

ניתן לשלם לביטוח חיים 5% מהשכר הלא מבוטח עד תקרה של 103,200.

מה הסכום המקסימלי להפקדה?

$103,200 * 5\% = 5,160$

החזר המס במקרה זה: 1,290 ₪

איך ניתן לקבל את החזר המס?

ניתן להעביר את ההפקדה לחשבי שכר בארגון ולקבל את החזר בתלוש המשכורת.

ההפקדה יכולה להיות חד פעמית או בהוראת קבע מדי חודש.

אפשרות נוספת היא על ידי הגשת דו"ח שנתי למס הכנסה.

הכסף מוחזר ממס הכנסה כשהוא צמוד למדד + 4% ריבית.

סיכום של דברים

בדרך כלל כשאנו חושבים על הפקדות לקופות גמל וביטוחי חיים לסוף שנה אנו מתמקדים בבעלי עסק עצמאי אולם גם שכירים יכולים להפקיד כסף לקופת גמל וביטוחי חיים באופן עצמאי ולנצל את הטבות המס.

ומה לגבי עצמאים ופנסיונרים?

יכולים להפקיד 35,084 לקופ"ג באופן עצמאי כדי לנצל הטבות מקסימליות.

הנתונים מעודכנים לשנת המס 2017

הכותב - מומחה במיסוי יחיד ובקופות גמל מרצה למיסים באוניברסיטת בר-אילן מנהל היחידה ללימודי חוץ - הקריה האקדמית, קרית אונו

תקצירי פסיקה חדשה

עובדת שפעלה שלא בתום לב תיחשב כמי שהביאה לסיום העסקתה ביוזמתה
 סע"ש 6377-08-13, איריס ברק נ' חברת דואר ישראל בע"מ. ניתן ביום 29.5.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוסף יוספי

עובדת שעבדה כדוורית בחברת דואר ישראל בע"מ, נפגעה בתאונת עבודה, אשר הוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי. העובדת מסרה אישור רפואי לפיו היא יכולה לעבוד ללא עומס פיזי ביד שמאל, אולם לא שובצה לעבודה מתאימה. המעסיקה לא פעלה לזימון העובדת לוועדה הרפואית תוך זמן סביר, ולפיכך העובדת הייתה זכאית לשכר עבודה לתקופה שעד ליום סיום העבודה. העובדת טענה כי הייתה כשירה לעבודה עם מגבלות אולם לא שובצה. המעסיקה טענה כי העובדת פעלה שלא בתום לב מאחר שלא התייצבה לוועדה הרפואית, לא הייתה מעוניינת לעבוד כדוורית ואף כפרה בסמכות הוועדה הרפואית מטעם המעסיקה. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה בכל הנוגע למשכורות שלא שולמו לעובדת. ומנגד, דין התביעה שכנגד להתקבל. העובדת נמנעה מלהעביר מסמכים רפואיים. עם זאת, היה על המעסיקה מלכתחילה להוציא זימון לוועדה הרפואית לעוד חודש ימים, ולדרוש מהעובדת להמציא עד להתכנסות הוועדה את כל החומר הרפואי. אי לכך, העובדת היא זו שהביאה לסיום העסקתה במעסיקה.

זמן נסיעה בין מטופל למטופל, שאינו מאפשר לעובדת לסור לביתה או לענייניה, יזכה בתשלום שכר עבודה

סע"ש 36479-09-14 שהנז דשתי נ' חברת א.ש סיעוד ורווחה בע"מ. ניתן ביום 27.7.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

העובדת הועסקה כמטפלת בבתי קשישים ע"י המעסיקה, חברה לשירותי סיעוד, בין השאר באמצעות הסכם עם המוסד לביטוח לאומי. מרבית תקופת העבודה הועסקה בשני בתים, כאשר במהלך יום עבודה עברה מבית לבית. העובדת תבעה זכויות סוציאליות, לרבות תשלום עבור פרק הזמן שבו נסעה ממטופל למטופל במסגרת עבודתה. בית הדין קיבל את עמדת העובדת, לפיה מעבר בין מטופל למטופל, שאינו מאפשר לעובדת לסור לביתה או לענייניה, אמור לזכות אותה בשכר עבודה. כאשר עסקינן בהפסקה שנמשכת זמן קצר, הרי שאין לצפות מהעובדת שתסור לביתה בפרק הזמן שבו מדובר. נקבע, כי האילוץ של עובדות אלה לעבור ממטופל למטופל, נובע מאופי התפקיד ומאופי ההתקשרות בין המעסיקה לבין המוסד לביטוח לאומי ומכסת השעות הניתנת לכל מטופל. מכיוון שהעובדות שמועסקות בתפקידי סיעוד, משתכרות שכר מינימום, ומכיוון שהמוסד לביטוח לאומי אינו מאשר למטופל שעות סיעוד במשרה מלאה, נוצר צורך אצל עובדות הסיעוד, ובכללן העובדת בענייננו, לעבור ממטופל למטופל. הדבר מהווה חלק משגרת העבודה שלהן, וכאמור, אין להן אפשרות אחרת. גם מטעם זה נקבע, כי יש לזכות את העובדת בתשלום על שעות המעבר בין מטופל למטופל. התביעה התקבלה באופן חלקי. המעסיקה תשלם לעובדת תשלום עבור זמן נסיעות במסגרת העבודה בסך 5,202 ₪, פיצויי פיטורים בסך 3,404 ₪, דמי חג בסך 861 ₪ ודמי הבראה בסך 1,314 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד שירן אסתר אוהיון ועו"ד דנה להב

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.