

חוזרים

מעל 800 היתרים לפיטורי עובדות בהיריון ניתנו ב-2017

ביום 12.2.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה בוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי התבצע הדיווח השנתי של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים אודות היקף הפיטורים של עובדות בהיריון ובטיפול פוריות לשנת העבודה 2017. להלן עיקרי ההודעה:

על פי הדיווח, במהלך השנה הוגשו 1190 בקשות על ידי מעסיקים, ב- 1083 מהם כבר התקבלה החלטה. ב-777 מהמקרים (72%) ניתן ההיתר המבוקש (מתוכם 30 היתרים לצמצום משרה או הכנסה). מדובר בירידה בהיקף הפניות ביחס לשנים קודמות לשם השוואה, בשנה שעברה דיווח המשרד על 1589 בקשות ועל 964 היתרים שניתנו. בשנת 2015 הוגשו 1422 בקשות וניתנו 956 היתרים.

בדומה לשנים קודמות, מרבית הבקשות שהוגשו השנה (62%) עסקו בפיטורי עובדת בזמן היריון. 16% עסקו בפיטורי עובדת במהלך 60 יום לאחר חזרתה מחופשת לידה, 13% בפיטורי עובדת הנמצאת בתהליך של טיפולי פוריות והיתר בפיטורים בתום חופשת לידה (7%) או בחופשה ללא תשלום (2%). מתוך כלל ההיתרים שניתנו השנה, ב- 454 מקרים העילה הייתה כלכלית (סגירת עסק או מחלקה, צמצום כוח אדם, סיום פרויקטים, שינויים במבנה ארגוני ועוד). ב- 264 מקרים העילה היא תפקוד ונסיבות חמורות וב- 59 מקרים היה מדובר בתום מינוי או סיום חוזה.

425 מהעובדות שלגביהן ניתן ההיתר מתגוררות במרכז, 166 בצפון, 130 בירושלים ורק 56 באזור הדרום. 32 מהעובדות משתייכות לחברה הערבית, 66 לחברה החרדית ו-11 עובדות זרות. התחום בו ניתן מספר ההיתרים הגבוה ביותר הוא שירות לקוחות ואדמיניסטרציה – 264 היתרים. ב-109 מקרים מדובר במנהלות, ב-84 מקרים בעובדי הוראה וב-80 מקרים במקצועות הנדסה. במרבית המקרים (459) הוותק של העובדות שלגביהן ניתנו ההיתרים עומד על בין 2-5 שנים.

עוד נמסר כי בשנת 2017 הוגשו למשרד 70 פניות של עובדות בטענה להפרת של חוק עבודת נשים, חלקן עדיין נמצאות בטיפול (11). 3 עובדות הוחזרו לעבודה בעקבות הפנייה למעסיק ו-23 נותרו לאכיפה. ב-16 מהפניות לא נמצא חשד להפרה של החוק. כלל העיצומים הכספיים שהוטלו על מעסיקים בשנת 2017, בגין 19 הפרות של חוק עבודת נשים עומד על 653,600 ₪. מתוכם, 9 עיצומים הוטלו בגין פיטורי עובדות בהיריון ללא היתר (300,340 ₪), 5 בגין הפרת האיסור לפגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת (176,400 ₪) ו-3 בגין הפרת איסור לפיטורי עובדת בטיפול פוריות (106,300 ₪).

טופס 106 לשנת 2017 ועדכונים נוספים

ביום 15.2.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין טופס 106 לשנת 2017. להלן עיקרי החוזר: יש להקפיד ולציין בטופס ליד כל תשלום או ניכוי את השדה או הסעיף שצוין ליד כל פרט שבהוראות אלה.

השדות מותאמים למדווח בטופס, 1301 דו"ח שנתי ליחיד. שדה/סעיף זה מנחה את העובד היכן עליו לרשום את התשלום או את הניכוי בדו"ח השנתי על הכנסתו.

חלק מהפרטים החייבים להופיע בטופס 106 הם:

א. פרטי המעסיק

1. שם המעסיק.
2. כתובת המעסיק.
3. מספר תיק ניכויים (המספר בן 9 ספרות).

ב. פרטי העובד

1. שם משפחה ושם פרטי.
2. מספר תעודת זהות.
3. סה"כ נקודות הזיכוי, הזיכויים, ההנחות או הפטורים שניתנו לעובד בשיטה המצטברת.
4. חבר קיבוץ/מושב שיתופי_ כן_ לא.

מה במבזק

חוזרים

- מעל 700 היתרים לפיטורי עובדות בהיריון ניתנו ב-2017
- טופס 106 לשנת 2017 ועדכונים נוספים

סוגייה ביני עבודה

- זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 12.2.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה בוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי התבצע הדיווח השנתי של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים אודות היקף הפיטורים של עובדות בהיריון ובטיפול פוריות לשנת העבודה 2017.

סיכום של דברים

ביום 15.2.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין טופס 106 לשנת 2017.

ג. פרטים על סוג המשרה

נא לפרט סוג המשרה לפי סיווג המשרות ברשומה.

ד. פרטים על תקופת עבודה במשך שנת המס

חובה לפרט את החודשים שבהם הועסק העובד.

ה. פירוט התשלומים

משכורת

שדה 172/158 משכורת חייבת בשיעורי מס רגילים.

משכורת המדובר בתשלומים החייבים בשיעורי מס רגילים, בין אם המעסיק – הפריש עבורם הפרשות סוציאליות ובין אם לאו. יש לכלול בשדה זה: תשלום בעד פרויון עבודה, שעות נוספות, כוננויות וכל התשלומים האחרים החייבים לכיסוי הוצאות למיניהם, הבראה, ספרות מקצועית, קצובת נסיעה לעבודה, ביגוד, תשלומים למנהלי חברה עבור דמי ניהול וכד' ששולמו תוך שנת המס וכל תשלום אחר בכסף או בשווה לכסף החייב במס. כמו כן שווי ההנחה של סחורה, שרות או ארוחות שהמעסיק נתן לעובד, תשלום החזקת טלפון, הפרשות לקופת גמל לקצבה ו/או לקרן השתלמות מעל התקרה, החייבות במס, הפרשות לקופת גמל לקצבה מרכיב הפיצויים מעל התקרה, החייבות במס. תשלום לכיסוי הוצאות רכב פרטי של העובד ושווי שימוש ברכב המעסיק.

רשימת הישובים המוטבים לפי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה

בהמשך לפרסום בלוח הניכויים ינואר, 2018 להלן עדכון תקרות ו/או שיעורי הנחה ליישובים הבאים לשנת 2018:

- אחיהוד (סמל ישוב 10%) – 785 עד לתקרה של 162,000 ₪
- בן עמי (מל ישוב 12%) – 712 עד לתקרה של 192,000 ₪
- משאבי שדה (סמל ישוב 10%) – 421 עד לתקרה של 162,000 ₪
- נמרוד (סמל ישוב 12%) – 4035 עד לתקרה של 192,000 ₪
- עין חצבה (סמל ישוב 12%) – 1053 עד לתקרה של 192,000 ₪
- עיר אובות (סמל ישוב 12%) – 1187 עד לתקרה של 192,000 ₪
- מחנה יוכבד (סמל ישוב 10%) – 1416 עד לתקרה של 162,000 ₪
- שיטים (סמל ישוב 10%) – 1267 עד לתקרה של 162,000 ₪

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה להם נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה יהיה רשאי לקחת יום חופשה בפורים, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר, פורים או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

הכותבת – עורכת דין "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.

תקצירי פסיקה חדשה



צו ההרחבה בענף הייבוא, הייצוא והמסחר בסיטונאות חל על רשת "מקדונלדס" ת"צ 69277-03-16, עידו שומרון, טל כחלון ואח' נ' אלוניאל בע"מ. ניתן ביום 4.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר כץ
 בקשה שהוגשה לבית הדין מטעם עובדי רשת "מקדונלדס" בעלת סניפים בכל רחבי בארץ להחיל את צו ההרחבה בענף הייבוא, הייצוא והמסחר בסיטונאות על המעסיקה. אם יחול צו ההרחבה אז זכאים העובדים להפרשות לפנסיה, ימי בחירה, ימי חופשה, מחלה וימי חגים על פי צו ההרחבה. בית הדין פסק כי רשת מקדונלדס הפרה את חוק הזכות לשיבה בעבודה ולא שילמה באופן גורף זכויות לעובדים (הפרשות לפנסיה, ימי חגים, ימי בחירה, חופשה ומחלה) על פי צו ההרחבה בענפי הייבוא, הייצוא והמסחר בסיטונאות (השירותים) כלפי עובדיה. והסוגיות מעוררות שאלה מהותיות של משפט ושל עובדה. בכך יש כדי להוות אפשרות סבירה לקבלת התביעה.

על מעסיק להחתים עובד על פרוטוקול שימוע בכדי להימנע מטענות עתידיות בנוגע לדברים שנאמרו בשימוע

סע"ש 4189-09-14, יוסף קליין נגד קווים תחבורה ציבורית בע"מ. ניתן ביום 31.12.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד סגן הנשיא שמואל טנגבוים
 העובד זומן לשימוע ולבסוף פוטר בשל חשד לגניבה מהמעסיקה. העובד טען, כי לאורך תקופת עבודתו התלונן לא אחת בפני הממונים עליו על תקלות והפרות שונות, דבר שהוביל להתארגנות עובדים, ולכן המעסיקה ראתה בו כגורם מתסיס והחליטה להתנכל לו עד שיתפטר מיוזמתו, ומשלא עשה כן, "תפרה לו תיק" על מנת לפטרו. בנוסף טען לפגמים רבים במהלך השימוע, ותבע פיצויים בגין פיתורים שלא כדין, פיצויים בעילת לשון הרע ופיצוי לפי חוק ההגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל תקין), התשנ"ז-1997. העובד טען, בין היתר, כי פרוטוקול השימוע הינו פיקטיבי ואינו משקף את שנאמר בשימוע. בית הדין לא קיבל את טענות העובד במלואן, אך קבע, כי היה על המעסיקה כבר במעמד השימוע להחתים את העובד על פרוטוקול השימוע למען לא יעלו טענות ממין אלו בשלבים מאוחרים יותר. בית הדין קיבל את התביעה באופן חלקי וקבע, כי המעסיקה תשלם לעובד פיצוי בגין פגמים בהליך השימוע בסך 10,000 ₪; פיצוי בגין פרסום לשון הרע בסך 15,000 ₪; השלמת פיצויי פיתורים בסך 539 ₪ ויתרת חופשה בסך 845 ₪. שאר רכיבי התביעה נדחו.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד נופר קונשט
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דוכב-בלט **ביצוע גרפי: אולגה פאי**
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.