

דברי הסבר

הארכת תוקפן של התקנות המעניקות זיכוי בגין עבודה במשמרות

עו"ד מיטל דולב- בלט

ביום 20.2.2019 פורסמו ברשומות תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) (תיקון), התשע"ט-2019 (להלן: "התיקון").

במסגרת התיקון הוארך תוקפן של תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), התשמ"ז-1986 (להלן: "התקנות"), אשר העניקו זיכוי בגין עבודה במשמרות, עד ליום 31.12.2018.

התקנות הוארכו רטרואקטיבית ויחולו עד 31.12.2020.

החל מיום 1.1.2019 הסכומים בהתאם ללוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה, הם כדלקמן: תקרת הכנסה - 10,730 ש"ח לחודש.

זיכוי בשיעור 15% - עד 940 ש"ח לחודש.

הכותבת - מנהלת "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.

חוזר

הטבות מס בישובים לשנת 2019 - סעיף וז לפקודת מס הכנסה - תוספת

ביום 24.2.2019 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הטבות מס בישובים. להלן עיקרי החוזר:

הרינו לעדכן כי נוספו שלושה ישובים לרשימת הישובים המוטבים שבהם לא חל שינוי במהלך שנת 2019, שיעור ההטבה ותקרת ההטבה הינם לכל שנת המס. להלן העדכון:

סמל היישוב	שם יישוב	שיעור ההטבה לשנת 2019	תקרה ההטבה לשנת 2019
1415	מחנה יפה	7%	132,000
1341	רוח מדבר	7%	132,000
1373	שלווה במדבר	7%	132,000

סוגיה בדיני עבודה

מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום מנוחה

עו"ד עינב כהן

סעיף 9 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע, כי שכר עבודה, המשתלם על בסיס של חודש, ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם. "שכר מולן", אשר עליו משולם פיצוי הלנת שכר עפ"י סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר, הוא שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע (סעיף 1 לחוק הגנת השכר). ה"יום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה.

בפסק דין, שניתן בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצויי הלנה (ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ. אסדי נזאר ואח').

בית הדין דחה את טענת המעסיקה, כי כאשר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה חל ב"יום מנוחה", אותו יום אינו נמנה במנין תשעת הימים, וה"יום הקובע" המוגדר בחוק הגנת השכר יהיה היום העשירי.

מה במבזק

דברי הסבר

- הארכת תוקפן של התקנות המעניקות זיכוי בגין עבודה במשמרות

חוזר

- הטבות מס בישובים לשנת 2019 - סעיף 11 לפקודת מס הכנסה - תוספת

סוגיה בדיני עבודה

- מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום מנוחה

מאמר

- דמי לידה - אילו שינויים בשכר לפני לידה יוכרו?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 24.2.2019 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הטבות מס בישובים.

סיכומם של דברים

בפסק דין, שניתן בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצויי הלנה.

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תאריך

דמי לידה – אילו שינויים בשכר לפני לידה יוכרו?

מר חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי כהן

בית הדין האזורי לעבודה (בי"ל 16-02-58248) פסק ביום 22/11/18 בנוגע לשינויים שנעשו בשכרה של מבוטחת טרם שילדה וקבע במקרה זה מהם המבחנים להכרה או לאי הכרה בשינויים כבסיס לתשלום דמי לידה.

רקע חוקי

- שכר העבודה הרגיל לעניין דמי לידה הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטחת ברבע השנה שקדם ליום הקובע ב-90.
- על פי ההלכה הפסוקה, במקום שבו שכרה של עובדת הועלה בצורה ניכרת במהלך החודשים טרם הלידה מבלי שהשתנו היקף העבודה או מהות התפקיד, רשאי פקיד תביעות של המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל"), לבחון אם ההכנסה המדווחת היא הנכונה, או שמא מדובר בפיקציה.

תמצית עובדתית

- מיום 1.6.2014 עבדה המבוטחת כמנהלת סניף חיפה של חברת ספלאש אנרג'י בע"מ, המהווה אחד מסניפי עסק משפחתי, שאחד ממנהליו הוא אביה של המבוטחת.
- שכרה של המבוטחת:
 - 7-8/14 – 8,000 ש"ח, 9/14 – שכר 8,000 ש"ח בתוספת 1,400 ש"ח שי לחג ו-3,000 ש"ח רכב.
 - 10/14 – 10,930 ש"ח (ניסוד + תוספת תשלום חג).
 - 11/14 - 10,930 ש"ח ו-3,000 ש"ח אחזקת רכב.
 - 12/14 - 10,930 ש"ח ו-5,500 ש"ח אחזקת רכב.
- ביום 7/1/2015 המבוטחת ילדה והגישה תביעה למל"ל.
- ביום 25/2/2015 המל"ל אישר זכאותה לדמי לידה על פי בסיס שכר של 8,044 ש"ח ולא כלל את תוספת השכר ואחזקת הרכב, מהטעם שלא קיימת הצדקה להעלאה בשכרה בסמוך ללידה ואף על פי העדויות שגבה, ולפיהן הייתה ירידה בעבודה בתקופת החורף.
- המבוטחת הגישה תביעה לבית הדין לעבודה וטענה כי שכרה הועלה זמן רב טרם הלידה, וכי השכר שולם לאחר שהשקיעה מאמצים בביצוע עבודתה, ולראיה, גם לאחר החזרה מחופשת הלידה המשיכה לקבל שכר זהה.

דיון והחלטה

- בעניין נטל ההוכחה קובע בית הדין כי הוא מוטל על המבוטחת ועליה להוכיח מהו "השכר הרגיל" שצריך לשמש לבסיס תשלום הגמלה. קל וחומר נכונים הדברים כאשר מדובר ביחסים של בני משפחה.
- לאחר שמיעת העדות ובחינת הראיות הגיע בית הדין למסקנה כי אין מדובר בפיקציה אלא בתוספת ראויה המגובה בעדויות וטעמים כלכליים הגיוניים.
- בית הדין קיבל את גרסת התובעת לפיה הועלה השכר בשל עמידה במשימה. הסניף החדש נשא רווחים ולכן תוגמלה בהתאם.
- גם לאחר חזרתה לעבודה שולם לה שכר מקביל לזה שקבלה טרם הלידה.
- המבוטחת נשענה על פס"ד אודט ברכה שם נקבע כי שכר של עובדת הועלה בד בבד עם שכר עובדים אחרים זמן רב לפני יום הזכאות לדמי לידה, וכי שכר זה המשיך להשתלם גם לאחר מכן.
- באשר לתוספת של "אחזקת רכב", בית הדין קבע שאין לכלול תוספת זו בבסיס השכר לתשלום דמי הלידה. הנושא לא הוסדר באופן ברור במסגרת תלושי השכר, בחודשים מסוימים אף לא שולם רכיב זה כלל, ובחודשים אחרים שולמו סכומים משתנים.

סיכום של דברים

בית הדין האזורי לעבודה (בי"ל 58248-02-16) פסק ביום 22/11/18 בנוגע לשינויים שנעשו בשכרה של מבוטחת טרם שילדה וקבע במקרה זה מהם המבחנים להכרה או לאי הכרה בשינויים כבסיס לתשלום דמי לידה.

נציין כי אין כל מניעה מלבצע העלאות שכר ראויות גם לפני לידה. בוודאי אין לשלול העלאות שכר רק בשל העובדה שאישה נמצאת בהיריון. ואולם ניתן ללמוד ממקרה זה כי ההעלאות צריך שתהיינה מבוססות ומגובות בראיות בזמן אמת ולא ב"סעיפי סל" כגון תוספות רכב שאינן מגובות או עקביות.

הכותבים - רו"ח (משפטן) ישי חיבה - שותף במשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ www.ahec-tax.co.il וחיים חיטמן - משרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ www.ahec-tax.co.il



תקצירי פסיקה חדשה

בזמן שימוע לפני פיטורים יש לאפשר לעובד נוכחות בן משפחה או אדם אחר הקרוב אליו ע"ע 47288-09-17, פבל טובבין ל' אוניברסיטת חיפה ואח' . ניתן ביום 07.01.19, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטות לאה גליקסמן, סיגל דוידוב-מוטולה וחני אופק גנדלר

העובד עבד כמטפל בבית החיות במכון לאבולוציה באוניברסיטת חיפה. העובד פוטר ותבע את האוניברסיטה בגין ליקויים בהליך הפיטורים. העובד טען כי בעת השימוע לא אפשרו לביתו ולפרופסור שהיה מנהלו בעבר לקחת חלק בשימוע, דבר שפגם ביכולתו להבין את טענות האוניברסיטה בשימוע. בית הדין הארצי קבע כי סירוב האוניברסיטה לבקשת העובד לנוכחות ביתו בשימוע ללא כל סיבה עניינית מהווה פגם בהליך השימוע. לא כל שכן לעניין מנהלו לשעבר, זאת מאחר וניתנה למנהל אפשרות לטעון את טיעונו בעניינו של העובד שלא במסגרת השימוע. לעניין מכתב הזימון נקבע, כי מעסיק רשאי בהחלטה מושכלת לבור את עילות הפיטורים ולזנוח את חלקו, ובהתאם לכך להחליט למקד את הליך השימוע אך בעילות בעטיין נשקלים הפיטורים. במקרה של ברירה בתום לב תוך זניחת טענות אחרות אין ככלל טעם לפגם בצמצום השימוע לעילות מסוימות, כל עוד אכן לא נלקחות בחשבון טענות נוספות שלא מתאפשר לעובד להתמודד עמן. בית הדין הארצי קבע פיצוי לעובד בסך 50,000 ש"ח.

טענת עובד לקבלת דמי מחלה נדחתה בשל טעות טכנית בסיווגו כעובד בשכר ד"מ 48713-10-17 אילן חסן נגד הסעות כפר שמריהו בע"מ וחיים צדוק, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד הרשמת רעות שמר בגס

העובד הינו נהג הסעות מיניבוס העובד בשירותי המעסיקה, הסעות כפר שמריהו בע"מ מאז שנת 2002. במהלך שנת 2017 עבר העובד ניתוח ובעקבותיו יצא לחופשת מחלה ממושכת בת כ-7.5 חודשים. במהלך חופשת המחלה שולמו לעובד ימי המחלה להם היה זכאי על פי חוק, אך הצדדים חלוקים בשאלה האם זכאי העובד לתשלום עבור 19.5 ימים נוספים. לצורך הכרעה במחלוקת בין הצדדים נדרש לקבוע האם יש לסווג את העובד כעובד במשכורת או כעובד בשכר לאור ההגדרות שנקבעו בחוק דמי מחלה. מתלושי השכר שצורפו עולה כי אכן בהגדרת בסיס השכר המופיעה בשורת הפרטים האישיים מסווג העובד "כעובד שעת"י. יחד עם זאת, מתלושי השכר עולה בבירור כי לעובד שולמה מדי חודש משכורת חודשית קבועה, וכמות השעות המופיעה חודש בחודשו היא של 186. צוין, כי בית הדין קיבל את טענת המעסיקה לפיה הגדרת בסיס השכר כשעתי הינה טעות טכנית ואין די בטעות טכנית זו כדי לשנות ממהותם ואופיים של יחסי העבודה או כדי לסווג את העובד כעובד בשכר. לאור זאת נקבע כי העובד מועסק בפועל כעובד במשכורת. משכך יש לקבוע כי תקופת מחלתו של העובד הינה של כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית. לכן לא נפל פגם בכך שהמעסיקה ספרה במסגרת ימי המחלה את ימי המחלה הקלנדריים של העובד ולא חישבה רק את ימי המחלה שבהם יכול היה העובד לעבוד בפועל. לפיכך התביעה לתשלום ימי מחלה נדחתה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד רן בינות ועו"ד מורן טימן-גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

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.