

**חוזרים**

**מה במבזק**

**מועדי דיווח ותשלום דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים לשנת המס 2019**

ביום 8.4.2019 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין מועדי הדיווח. להלן עיקרי החוזר: להלן מועדי הדיווח והתשלום של דוחות מע"מ, מס-הכנסה וניכויים שנקבעו לשנת המס 2019

תקופת דיווח ותשלום	תאריך שנקבע לדיווח ותשלום מע"מ ומקדמות מ"ה	תאריך שנקבע לדיווח ותשלום ניכויים	תאריך שנקבע לדיווח ותשלום מע"מ - דיווח מפורט
ינואר	18.2.19	18.2.19	25.2.19
פברואר	18.3.19	18.3.19	25.3.19
מרץ	15.4.19	16.4.18	1.5.19
אפריל	16.5.19	16.5.19	23.5.19
מאי	17.6.19	17.6.19	24.6.19
יוני	15.7.19	16.7.19	23.7.19
יולי	21.8.19	21.8.19	26.8.19
אוגוסט	16.9.19	16.9.19	23.9.19
ספטמבר	31.10.19	31.10.19	31.10.19
אוקטובר	18.11.19	18.11.19	25.11.19
נובמבר	16.12.19	16.12.19	23.12.19
דצמבר	15.1.20	16.1.20	23.1.20

- מועדי דיווח ותשלום דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים לשנת המס 2019
  - תשלום דמי מילואים למי שמשרת ביום הבחירות
  - הנחיית אכיפה בנוגע להנפקת תלוש שכר דיגיטלי לאור תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), תשע"ז-2017
  - בעקבות כתב אישום של משרד העבודה - גזר דין פלילי בסכום של 350,000 ש"ח לחברה שהפרה זכויות עובדים ואף פעלה ללא רישיון כקבלן שירות בניקיון
- תקצירי פסיקה**

**תשלום דמי מילואים למי שמשרת ביום הבחירות**

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה בעניין תשלום מילואים בבחירות. להלן ההודעה במלואה: לקראת יום הבחירות שיחול ביום שלישי, 9.4.2019, ברצוננו להביא לידיעת עובדים שכירים המשרתים במילואים ומעסיקיהם: **עובד שכיר שמשרת במילואים ביום הבחירות זכאי לקבל את מלוא תגמול המילואים הרגיל, ובנוסף לקבל שכר מהמעסיק עבור יום השבתון.**

**הנחיית אכיפה בנוגע להנפקת תלוש שכר דיגיטלי לאור תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), תשע"ז-2017**

ביום 18.2.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הנחיית אכיפה בנוגע להנפקת תלוש שכר דיגיטלי. להלן עיקרי ההנחיה: תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), תשע"ז-2017 (להלן - התקנות), שפורסמו ביום 17.07.26, קובעות כי במידה והסכים עובד בכתב לא לקבל תלוש שכר מודפס, רשאי מעסיק למסור לעובד את תלוש השכר, בין היתר, באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק כהגדרתו בתקנות; תקנה 2(ג)3 קובעת כי על מעסיק הנוקט בדרך זו למסירת תלוש השכר, לקבל חיווי בתוך חמישה ימים מהיום הקובע בדבר הגעתו לידי העובד. אם לא התקבל החיווי בתוך חמישה ימים, ימסור המעסיק לעובד תלוש מודפס בתוך חמישה ימים נוספים. לענין האכיפה הפלילית והמנהלית של החובה למסירת תלוש השכר נראה את המעסיק כעומד במסירת תלוש שכר לפי תקנה 2(א)2 אתר אינטרנט מאובטח ותקנה 2(ג)3 על ידי שליחת הודעת מערכת לעובד לפיה תלוש השכר זמין באתר האינטרנט ומוכן לצפייה, בכפוף לקיום הוראות התקנות והתנאים הבאים:

**סיכומם של דברים**

**עובד שכיר שמשרת במילואים בבחירות זכאי לקבל את מלוא תגמול המילואים הרגיל, ובנוסף לקבל שכר מהמעסיק עבור יום השבתון.**

**סיכומם של דברים**

**ביום 18.2.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הנחיית אכיפה בנוגע להנפקת תלוש שכר דיגיטלי.**

1. המעסיק קיבל את הסכמתו של העובד שניתנה בדרך דיגיטלית באתר האינטרנט המאובטח, לקבלת התלוש דרך אתר האינטרנט המאובטח בהתאם לקבוע בתקנות ויידע את העובד בפרטים הקבועים בתקנה 2(א)(2) ובדבר האפשרות והדרך לצפות בתלוש השכר ולהדפיסו. לעניין סעיף זה :
- א. הסכמה בדרך דיגיטלית תינתן באמצעות טופס הסכמה דיגיטלי כאמור בתוספת לתקנות. חתימה של עובד על טופס דיגיטלי כאמור תיעשה באמצעות אמצעי אבטחה המבטיחים כי העובד הוא זה שאישר את קבלת התלושים דרך אתר האינטרנט
- ב. לכל עובד עומדת בכל עת הזכות להודיע על חזרה מהסכמה לצפייה בתלוש השכר באתר המאובטח, וזאת באמצעות הגשת בקשה בכתב, ועל המעסיק חובה לידע עובדו בכך. אין לחייב כי בקשה לחזרה מהסכמה, תוגש אף היא בדרך דיגיטלית בלבד.
2. ככל שיש תקלה טכנית מתמשכת של 24 שעות ומעלה שאינה מאפשרת את פתיחת התלוש באתר, המערכת מתריעה על כך ונשלח לעובד קישור לפתיחה מחודשת בתוך חמישה ימים מהיום הקובע לפי החוק למסירת תלוש השכר והמעסיק וידא כי אין מניעה טכנית לצפות בתלוש.
3. במקרה שנשלחה לעובד הודעה מהמערכת כי התלוש מוכן לצפייה והעובד אינו יכול להיכנס לאתר ולהזדהות בנסיבות בהן שכח את הסיסמא שהונפקה לו או מכל סיבה אחרת, המעסיק אפשר פתרון טכני לצפות בתלוש השכר ולהדפיסו בתוך חמישה ימים מהיום הקובע כהגדרתו בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958(להלן – החוק).
4. לעניין תקנה 3(ב) ככל שבסיום יחסי עבודה יתקשה המעסיק לאפשר גישה לאתר האינטרנט לתקופה שלא תפחת מ- 12 חודשים, ימסור המעסיק לעובדו תלושי שכר בעד 12 החודשים שקדמו לסיום העסקתו וכן את תלוש השכר האחרון, וזאת מבלי לגרוע מהוראות תקנה 3(א) לתקנות.

## **בעקבות כתב אישום של משרד העבודה – גזר דין פלילי בסכום של 350,000 ₪ לחברה שהפרה זכויות עובדים ואף פעלה ללא רישיון כקבלן שירות בניקיון**

ביום 14.4.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה נגזר על חברה שהפרה זכויות עובדים גזר דין פלילי בסכום של 350,000 ₪. להלן עיקרי ההודעה :

בעקבות חקירה שניהל האגף הפלילי במנהל הסדרה ואכיפה של חוקי עבודה, הורשעה חברת "פרח ירוק – לניהול כ"א, הדרכות ושירותים בע"מ" בהפרת זכויות עובדים. בנוסף הורשע מנהל החברה, על שלא עשה ככל יכולתו בכדי למנוע את העבירות – הפרת חובת הפיקוח של נושא משרה.

מגזר הדין עולה כי החברה ניכתה כספים משכרם של העובדים מבלי להעבירם לקרנות הפנסיה וקרנות ההשתלמות, בניגוד לחוק הגנת השכר. בפועל, הדבר דומה לשליחת יד לכיסם של העובדים.

בנוסף הורשעה החברה גם בעיסוק כקבלן שירות בתחום הניקיון ללא רישיון, כנדרש בחוק. זאת לאחר שרישיון מסוג זה שהחזיקה נשלל, ומכאן שפעלה ביודעין בניגוד לחוק. בגין עבירות אלו על חוק הגנת השכר וחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם נגזר על החברה קנס פלילי של 350 אלף ש"ח. התחייבה החברה להימנע מביצוע עבירות אלו במשך תקופה של 3 שנים.

בשנת 2018 ניתנו 1199 התראות מנהליות ו-422 עיצומים כספיים על סך 54.5 מיליון ש"ח בגין הפרות חוק הגנת השכר, וכן הוגשו 10 כתבי אישום וניתנו 12 גזרי דין בסכום כולל של כ-3.6 מיליון ש"ח.

**החוזרים במלואם נמצאים באתר " כל עובד " באינטרנט [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

### סיכום של דברים

**ביום 14.4.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה נגזר על חברה שהפרה זכויות עובדים גזר דין פלילי בסכום של 350,000 ₪.**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**פיצוי בגין שימוע שלא כדין יקבע כתשלום גלובאלי לפי שופטי בית הדין ולא לפי מכפלת השכר של העובד**  
 ס"ע 27395-05-10, יונתן רון נגד מנורה מבטחים בע"מ. ניתן ביום 5.1.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש

זוהי תביעה שביה"ד הארצי החזיר לביה"ד האזורי לצורך קביעת שיעור הפיצוי הגלובאלי ולא כנגזרת ממכפלת שכרו של העובד בגין פגמים שנפלו בעריכת שימוע, בהתאם לשיקול דעתו ולאחר מיצוי והכרעה בנתונים הרלוונטיים המשפיעים על גובה הפיצוי. ביה"ד לעבודה בחן שוב את עובדות המקרה ולאחר השלמת ומיצוי העובדות קבע כי חלק מהנימוקים לפיטורי העובד לא פורטו בכתב הזימון לשימוע ולכן בהזמנה לשימוע נפלו פגמים. ביה"ד האזורי נדרש לדון בסוגיית גובה הפיצוי בגין אי מיצוי חובת השימוע תוך הבחנה בין פיצוי על נזק ממוני ובין נזק שאינו ממוני. ביה"ד האזורי קבע כי הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד לפצות את העובד על עוגמת הנפש שנגרמה לו עקב כך שהמעסיק הפר את חובת תום הלב כיוון שלא ניתנה לעובד הזדמנות הוגנת להשמיע טענותיו טרם פיטוריו. נוכח שינוי ההלכה בפסיקה בכל הנוגע לאופן קביעת הפיצוי כסכום גלובאלי ולא לפי מכפיל של שכר העובד ולאחר שנשקל הפגם שפורט בפסק הדין בנוגע להליך השימוע, תוך התייחסות לכך שחל פגם בעילת הפיטורים האמתית שהוסתרה מהעובד, כמו גם גילו של העובד ותקופת העסקה קצרה, הפחית בית הדין את סכום הפיצוי והעמידו ע"ס של 70,000 ₪.

**התפטרות עקב הטרדה מינית תחשב כפיטורים**

בג"ץ DIAMAANO MARIA LUISA 9239/17 ל' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים ואח'. ניתן ביום 24.02.2019, בבית משפט עליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, ע"י כבוד השופט נ' הנדל, כבוד השופטת י' וילנר, כבוד השופט ע' גרוסקופף

עתירה זו נולדה לאחר שעובדת התפטרה עקב הטרדה מינית ותבעה את מעסיקה בבית הדין האזורי לעבודה. בית הדין קבע כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ותשלום פיצוי בגין הטרדה מינית מכוח חוק שוויון הזדמנויות. המעסיקים ערערו לבית הדין הארצי ושם נקבע כי העובדת התפטרה ולכן אינה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. בבית הדין הגבוה לצדק נקבע כי נימוקי פסק הדין של בית הדין הארצי אינם מקובלים לעניין התפטרות העובדת אשר אינה מזכה בפיצויים. התוצאה של ראיית התפטרות כפיטורים משקפת את חומרת נושא ההטרדה המינית במקום העבודה ואת פגיעת העובד. קביעה זו מתיישבת עם תיקוני החקיקה ועם הרצון להילחם נגד התופעה המכוערת של הטרדה מינית בכלל, ובמקום העבודה בפרט, זאת מתוך הכרה בפגיעה הקשה הנגרמת ע"י הטרדה מינית. בהסכמת הצדדים הוחלט לתת צו מוחלט לפיו בטל פסק הדין של בית הדין הארצי, המעסיקים ובית הדין הארצי חויבו לשלם לעובדת את החיוב הכספי שעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

ביצוע גרפי: עידו דבס

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.