

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

■ דוח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-22 בחודש 9/2019

■ תעסוקת אנשים עם מוגבלות - מדרוך זכויות

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ובו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-22.

דוח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-22 בחודש 9/2019

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ובו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-22. להלן עיקרי החוזר:

ביום 17/9/2019 (י"ז באלול תשע"ט) צפויות להתקיים הבחירות לכנסת ה-22.

בחוק מיסוי תשלומים בתקופת הבחירות, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק"), ובתקנות מיסוי תשלומים ביום הבחירות התשנ"ו-1996 נקבעו הוראות מיוחדות למיסוי תשלומים בתקופת הבחירות (להלן - הוראות הדין המיוחד).

הוראה זו כוללת הנחיות הן לגבי תשלומים שחלות עליהם הוראות הדין המיוחד, והן לגבי תשלומים אחרים המשולמים בגין בחירות.

"תקופת בחירות" - היא כל אחד אחד מאלה:

תקופה של 30 ימים המסתיימת יום לאחר היום שבו נערכות הבחירות המוקדמות למועמדי המפלגות כמשמעותן בסעיף 17 לחוק המפלגות (בחירה בהליך שהוגדר בתקנון המפלגה).

תקופה של 30 ימים המסתיימת 3 ימים לאחר היום שבו נערכות הבחירות לכנסת. יום הבחירות נקבע ל- 17.9.2019, לפיכך "תקופת הבחירות" תהיה מיום 22.8.2019 ועד ליום 20.9.2019.

הגדרת "תשלומים"

הוראות הדין המיוחד חלות אך ורק על תשלומים שנתקיימו לגביהם התנאים הבאים:

1. התשלום הוא בעד עבודה או שירות בשל הבחירות, שנעשו ב"תקופת הבחירות", בעד הסעת נוסעים, הובלה, או החזר הוצאות בשל הבחירות, אך לא בעד דמי שכירות.
2. המשלם הוא אחד מאלה:

- מפלגה כהגדרתה בסעיף 1 לחוק המפלגות.
- מועמד לבחירות מוקדמות, כמשמעותו בסעיף 16 לחוק המפלגות.
- רשות הממונה על-פי דין על ביצוע הבחירות.
- 3. העבודה או השירות נעשו רק "בתקופת בחירות" כמוגדר לעיל.
- 4. מקבל התשלום מועסק על ידי המשלם או נותן לו שירות "בתקופת הבחירות" בלבד, דהיינו אינו נמנה על עובדיו או ספקיו הקבועים של המשלם.
- 5. תקרת התשלום החייב בדמי ביטוח למי שהועסק "בתקופת הבחירות" הינה 8,800 ש"ח. עובד המועסק בתקופת הבחירות מבוטח לענף נפגעי עבודה בלבד.

אופן הדיווח והתשלום של דמי הביטוח

עבור עובדים המועסקים בתקופת הבחירות כמפורט במכתב זה ישולמו דמי ביטוח:

בשיעור מופחת 0.47% עד לסכום 60% מהשכר הממוצע - 6,164 ש"ח נכון ל-1.1.2019
בשיעור מלא 2.06% עד לסכום ההכנסה של 8,800 ש"ח (הכנסה זו נקבעה על ידי מס הכנסה)
על-פי החוק חל מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח ב-15 בחודש עבור החודש שקדם לו.

דיווח עבור עובדים ב"תקופת הבחירות" יש לבצע בדרכים הבאות:

- טופס דין וחשבון עבור העסקת עובדים ע"פ חוק מיסוי ותשלומים התשנ"ו-1996 (ראו נספח) את הטופס יש להעביר לסניף הביטוח הלאומי בו מתנהל תיק הניכויים.
- בקובץ

תעסוקת אנשים עם מוגבלות – מדריך זכויות

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות פרסמה מדריך זכויות בתעסוקה לאנשים עם מוגבלות. המדריך מפרט מידע הנוגע לעובדים או מועמדים לקבלה לעבודה שהינם אנשים עם מוגבלות. המידע מוגש מטעם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים, הפועלת לקידום שוויון הזכויות של אנשים עם מוגבלות בישראל בכל תחומי החיים. להלן עיקרי המדריך:

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 סימן נקודת מפנה בתחום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. לפי הגדרת החוק, אדם עם מוגבלות הינו אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

חוק השוויון אוסר על הפליה של אנשים עם מוגבלות מחמת מוגבלותם: בקבלה לעבודה, במבדקי קבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית, בפיטורין או בפיצויי פיטורין ובהטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה. אי מתן התאמות לצורך ביצוע התפקיד עלול להוות אף הוא הפליה בתעסוקה.

המעסיק חייב לספק עבור התאמות במקום העבודה או בתפקיד, אשר יסייעו לך להשתלב במקום העבודה באופן מיטבי ושוויוני. ההתאמות להן אתה זכאי יכולות לכלול התאמה של מבנה מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה או לקידום בעבודה, הכשרה, הדרכה, נוהלי עבודה או חניה. לצורך קבלת התאמות יהיה עליך להצהיר על מוגבלות על פי הגדרת החוק ולהציג תעודות המעידות על כך.

העסקה במגזר הפרטי

החקיקה הקשורה לאיסור הפליה והתאמות חלה גם על המגזר הפרטי. מעסיק פרטי יכול לפנות למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה והרווחה לשם קבלת סיוע במימון ההתאמות.

ייצוג הולם במגזר הפרטי

מעסיק במגזר הפרטי ובו 100 עובדים לפחות, יפעל לקידום ייצוג הולם של לפחות 3% אנשים עם מוגבלות בקרב העובדים. כמו כן, עליו למנות אחראי להעסקת אנשים עם מוגבלות שתפקידו להוות מוקד ידע מקצועי עבור המעסיק, לרכז את נוהלי העבודה מול הגופים המקצועיים ולהוות כתובת לפניות עובדים עם מוגבלות. אין חובה עליך כעובד לחשוף את מוגבלותך בפני המעסיק.

זכותך לפנות אלינו

אם אתה/חש/ה כי הפלו אותך או פגעו באדם אחר בשל מוגבלותו - היחידה לפניות הציבור של נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות עומדת לרשותך. אנו נוכל לסייע לך בייעוץ ובמתן מידע אודות זכויותיך, תוך שמירה על סודיות. במקרה הצורך נוכל לטפל בפנייתך בכלים משפטיים, בין היתר באמצעות פנייה אל הגורם המפלה או באמצעות ייצוג בבתי המשפט, ללא תשלום.

איך לפנות אלינו?

פניות בנושא דיור, תעסוקה, הפליה בביטוח, חינוך פנאי ותחומי חיים נוספים:
 עו"ד טובה רקנטי, טלפון: 02-5088037, דוא"ל: tovar@justice.gov.il
 כמו כן, ניתן לפנות בפקס: 02-5088025. המענה ניתן בשפות עברית וערבית.

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

סיכום של דברים

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות פרסמה מדריך זכויות בתעסוקה לאנשים עם מוגבלות. המדריך מפרט מידע הנוגע לעובדים או מועמדים לקבלה לעבודה שהינם אנשים עם מוגבלות.

תקצירי פסיקה חדשה



קֶרן פְּנִסִיָּה הַמוֹגְדֶרֶת כֹּלָא פְּעִילָה אֵינָה עוֹמֶדֶת בְּתַנְאֵי הַנִּדְרָשׁ לְבִצּוּעַ הַפְּקֻדוֹת לְפְנִסִיָּה מִתְחִילַת הָעֵסְקָת הָעוֹבֵד

ס"ע 54077-02-16, עבד אללה תובה ואח' נגד בול מרקט השקעות בע"מ. ניתן ביום 11.08.17, בבית הדין האזורי לעבודה, על ידי כבוד הרשמת קארין ליבר-לויין

העובדים הועסקו על ידי המעסיקה, חברה העוסקת במסחר בשוק ההון במשך שמונה חודשים ויומיים. בין העובדים והמעסיקה התגלעה מחלוקת בדבר מועד הזכאות לביצוע ההפקדות לקופת הגמל. בית הדין בחן האם העובדים היו בעלי ביטוח פנסיוני אשר עומד בתנאי סעיף 6(ה) לצו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיית חובה 2011 באופן אשר חייב את המעסיקה לבצע עבורם הפקדות מתחילת העסקת העובדים או שהעובדים לא היו בעלי ביטוח פנסיוני כזה ועל כן היו זכאים לביצוע הפקדות מהחודש השביעי להעסקתם. בית הדין פסק כי כאשר עובד שהוא עמית בקרן פנסייה נחשב ל"עמית לא פעיל" (או בעבר "עמית מוקפא") משמע, אין לו קופת גמל פעילה. ברור, כי חברות בקרן פנסייה המוגדרת כלא פעילה אינה מקנה לעובד/העמית כיסוי ביטוחי כלשהו, ובענייננו עסקינן במי שאין לו הסדר פנסיוני פעיל ובלשון צו ההרחבה הוא אינו מבוטח ועל כן אינו עומד בתנאי הנדרש לביצוע הפקדות מתחילת העסקתו. נקבע כי לעובדים לא היה הסדר פנסיוני פעיל, כלומר, העובדים אינם מבוטחים ולכן אינם זכאים להפקדות מתחילת העסקתם.

בפיטורים מחמת הריון בקביעת גובה הפיצוי יש להתחשב בכך שהעובדת מצאה עבודה אחרת

סע"ש 20986-12-16, מיטל בר נ' נר לדוד עמותת שלח לחמיך על פני המים. ניתן ביום 12.3.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

עובדת אשר הועסקה כ-5 חודשים כסייעת לגננת הגישה תביעה לתשלום פיצוי על פי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, שכן במועד הפיטורים הייתה בהריון. המעסיקה טענה מנגד, כי כלל לא ידעה על ההיריון במועד הפיטורים ושהעובדת פוטרה מסיבות ענייניות. בית הדין דחה את התביעה, אך ציין, כי לו היה נקבע שהפיטורים היו מחמת ההריון, היה מקום להתחשב בכך שהעובדת מצאה עבודה אחרת חודש וחצי לאחר שפוטרה, בקביעת גובה הפיצוי.

נקבע כי פיטורי עובדת המבוגרת ביותר במוסד אקדמי אינו מהווה אפליה

סע"ש 26461-06-17, היידי אדר נ' המסלול האקדמי המכללה למנהל. ניתן ביום 12.06.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

אדריכלית מוסמכת אשר עבדה כמרצה בכירה במוסד אקדמי פרטי פוטרה כאשר הסיבה האמתית לפיטורים הייתה ליבת המחלוקת, היינו האם פוטרה על רקע הפליה בשל גילה בהתאם לגרסת העובדת או שמא פוטרה משיקולים ענייניים ועקב צמצומים. נקבע כי השיקולים ששקלה המעסיקה כבסיס לפיטורי העובדת היו ענייניים וסבירים. נמצא כי העובדת לא התחייבה בפועל לעבודה מעבר ליומיים בשבוע, לא הוכחה תרומתה בפרויקטים ומיזמים שונים מעבר לתפקידי ההוראה. עוד נקבע כי המעסיקה הפעילה את שיקול הדעת הנתון לה כמעסיקה ובחנה את חברי הסגל הנוספים שהועסקו במשרה שנתית במקביל לעובדת ונמצא כי כל חברי הסגל המועמדים לפיטורים היו ותיקים. יתרת המועמדים לפיטורים היו בעלי נסיבות אישיות שונות שהיו שיקול שלא לפטרם, בעוד שלעובדת לא היו טענות לנסיבות כאלו. מרבית התביעה נדחתה למעט פיצוי בסך 20,000 ש"ח אותו נקבע כי תשלם המעסיקה לעובדת בשל פגם שנפל בהליך הפיטורים בכך שגיל העובדת לא נלקח בחשבון באופן הולם.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-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.