

סוגיה בדיני עבודה

סוגי עובדים זרים שמעסיקיהם זכאים להפחתה בהיטל – על פי פסק דין טומי ווש

עו"ד משה גבע משיב

ביום 14/7/19 התקבל פסק דין בתיק מספר 29283-08-16 פקיד שומה רחובות נגד טומי ווש בע"מ. בפסק הדין נקבע כי אין לשלם היטל בגובה 20% בגין עובדים מסתננים שעובדים בתעשייה אלא בשיעור 15%, אף על פי שאין להם היתר עבודה בענף התעשייה.

האם פסק הדין חל גם על עובד בעל ויזה 2(א)5 או ב(1) אשר הגיע דרך מעבר גבול (לא מסתנן)? האם פסק הדין חל גם על שאר הענפים שבהם יש הקלות לעניין גובה ההיטל, כמו בניין, מסעדות, חקלאות וכדו'?

פסק הדין בעניין טומי ווש התייחס לעובדים זרים בעלי היתר, או כאלה שאין בידם היתר דוגמת מסתננים וכו', כך שנדמה לי שהתייחסות בית המשפט היא לכל עובד זר שמועסק בישראל.

מקריאת פסק הדין עולה כי אף על פי שבאותו מקרה ספציפי דובר על עובדים זרים בענף התעשייה, הרי הכוונה הייתה גם לכל ענף שהמעסיקים בו זכאים להיטל מופחת.

להלן התייחסות בית המשפט (מתוך סעיפים 17-18 לפסק הדין) עצמו לעניין:

"אזכיר כי הצורך להשוות בין עובדים זרים חוקיים, ובין מסתננים, היא שעמדה ביסוד פסק דינו של בית המשפט העליון בעניין סעד. מטעם זה מצא בית המשפט כי יש לחייב את מעסיקי המסתננים בהיטל באותו אופן שבו יש לחייב מעסיקי עובדים זרים חוקיים בהיטל. לטעמי, השוואה זו אינה מסתיימת, ואין ראוי שתסתיים, רק בעצם הטלת ההיטל, אלא אף בשיעור ההיטל..."

...העומד ביסוד ההבחנה בין הענפים השונים אינו קשור לשאלה האם ההעסקה נעשית לפי היתר או אם לא; היתר נדרש לגבי כל העסקה של עובד זר בכל ענף שהוא. הצורך להתמודד עם תופעת העסקת מסתננים "ללא היתר", חובק את כל הענפים, ללא הבדל ביניהם;

המשיב – שותף ומנהל סניף ת"א במשרד עורכי הדין סלי אילון ושות'. ייעוץ וליווי מקצועי ומשפטי, אזרחי ופלילי, בתחומי המיסוי השונים. למשרד התמחות ייחודית וניסיון רב במיסוי מקרקעין. עבד ברשות המיסים במגוון תפקידים מקצועיים וניהוליים ומשמש חבר פורום מסים בלשכת עורכי הדין. www.salieilon.com moshe@salieilon.co.il

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" 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

מאמר

פגיעה במהלך טיול טרקטורונים בחו"ל שהיה במנותק מהנופש המשרדי – לא הוכרה כפגיעה בעבודה (הלכת מרעי)

רו"ח אורנה צח, מר חיים חיטמן ורו"ח (משפמן) ישי חיבה

בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 18-09-121) דחה ביום 29 באפריל 2019 את ערעורו של אברהם מרעי (להלן: המבוטח) שביקש להכיר בפגיעה שאירעה לו תוך כדי טיול טרקטורונים במהלך נופש משרדי בחו"ל, כפגיעה בעבודה.

רקע חוקי

- תאונת עבודה, היא תאונה המתרחשת "תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו" של העובד "אצל מעבידו או מטעמו".
- הסעיף הוחל גם על תאונות המתרחשות במסגרת פעילות נלווית לעבודה, לרבות אירועי ספורט ונופש.

מה במבזק

סוגיה בדיני עבודה

- סוגי עובדים זרים שמעסיקיהם זכאים להפחתה בהיטל – על פי פסק דין טומי ווש

מאמר

- פגיעה במהלך טיול טרקטורונים בחו"ל שהיה במנותק מהנופש המשרדי – לא הוכרה כפגיעה בעבודה (הלכת מרעי)

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 14/7/19 התקבל פסק דין בתיק מספר 29283-08-16 פקיד שומה רחובות נגד טומי ווש בע"מ. בפסק הדין נקבע כי אין לשלם היטל בגובה 20% בגין עובדים מסתננים שעובדים בתעשייה אלא בשיעור 15%, אף על פי שאין להם היתר עבודה בענף התעשייה.

- על פי הלכות בית הדין הארצי, לצורך הכרה באירוע שנגרם במסגרת פעילות נלווית לעבודה צריך שיתקיימו שני תנאים מצטברים:
- העניין שיש למעסיק בקיומו של אירוע הנופש, החשיבות שהמעסיק מייחס לאירוע ותרומתו של אירוע הנופש לחיי העבודה במפעל. לכך תידרש הוכחת מעורבות המעסיק בייזומו של האירוע ובאחריות לו, מימון האירוע, ארגונו וכד'.
- "בחינת הקשר, או הזיקה, שבין הפעילות במהלכה נפגע העובד בתאונה, לבין האירוע המוכר, על רקע מארג הפעילויות שהוצעו לעובדים במסגרת האירוע". (כאשר העובד פרש מן הכלל "ועשה תכנית לעצמו", או במקום שבו ניתן להצביע על ניתוק הקשר, או הזיקה, בין הפעילות שבה היה העובד מעורב בעת התאונה לבין האירוע המוכר, הפגיעה אינה מוכרת כתאונה בעבודה).

רקע עובדתי

- המבוטח יצא לחו"ל יחד עם עובדים נוספים, במסגרת אירוע נופש שאורגן על ידי מעסיקם (להלן: "המעסיק").
- הנופש אורגן ומומן ברובו על ידי המעסיק.
- המעסיק קבע את לוח הזמנים ואת הפעילויות שבהן היה על העובדים להשתתף.
- היום השלישי הוגדר כיום חופשי, ובמסגרתו הוצעו כמה חלופות לעובדים, לפי שיקול דעתם. הפעילויות והאטרקציות היו בתוספת תשלום ובאחריות העובדים.
- המבוטח בחר בטיול טרקטורונים שבמהלכו נפגע ונגרם לו נזק בעמוד השדרה.
- המבוטח הגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי (להלן: המל"ל) להכיר באירוע כפגיעה בעבודה. התביעה נדחתה בטענה כי האירוע לא היה פעולה נלווית לעבודה, שכן המבוטח בחר להשתתף בטיול על דעת עצמו ובאופן פרטי.
- בית הדין האזורי דחה תביעתו וקבע כי מדובר בתאונה במהלך פעילות פרטית שמומנה על ידי המבוטח ולא הייתה חלק אינטגרלי מתוכנית הפעילות ולוח זמנים של המעסיק.
- המבוטח ערער לבית הדין הארצי.

עיקר טענות הצדדים – בבית הדין הארצי

- המבוטח טען כי למעסיק היה אינטרס מובהק בקיומו של הטיול. לטענתו, אחת החלופות שהוצעו על ידי המעסיק הייתה פעילות הטרקטורונים, וכי המעסיק אף שלח מטעמו מנהלים שיפקחו על פעילות זו.
- לטענת המל"ל: הפעילות נבחרה על ידי המבוטח על פי שיקול דעתו ובחירתו החופשית, ומשום כך התנתק הקשר בין הפעילות לבין הנופש שמומן על ידי המעסיק.

החלטה

- אין חולק שהמבוטח עמד בתנאי הראשון הנדרש לקיומה של פעילות נלווית:
- המעסיק בחר לממן באופן מלא את פעילויות העובדים במהלך לוח הזמנים שנקבע מראש, ואף תכנן את מרבית סדר היום של העובדים.
- עם זאת, "בחינת הנופש כולו כפעילות נלווית לעבודה, אין משמעה כי כל תאונה שאירעה במהלכו תיחשב כתאונת עבודה" (הלכת עבד אל ראוף).
- קביעת בית הדין האזורי אושרה ונקבע כי האירוע אינו עומד בתנאי השני (המתואר לעיל):
- המעסיק הותיר בידי העובדים את ההחלטה כיצד ואם בכלל לעשות פעילות זו, ואף ציין במפורש בטופס התביעה למל"ל כי האירוע התרחש בזמן החופשי.
 - הפעילות הייתה כרוכה בתוספת תשלום ובאחריות העובד.
 - היה ברור לעובדים כי "המעסיק היה אדיש לבחירות שיעשו העובדים באותו יום (חופשי), ומכאן שלא ניתן לומר כי פעילות זו הייתה חלק אינטגרלי מהנופש".
- הערעור נדחה.

בשולי הדברים

- מתוך הפסיקה בבית הדין הארצי לעניין הקשר בין הפעילות הספציפית לבין כלל הפעילויות בנופש: "אינני רואה נפקא מינא אם התאונה לעובד נגרמה במהלך פעילות קבוצתית, אינדיבידואלית, או משפחתית, כל עוד הייתה אותה פעילות חלק אינטגרלי מתכנית הפעילויות של האירוע המוכר".
- נופש גיבוש משרדי, אפילו הוא בחו"ל, ואפילו הוא עם בני הזוג, בהחלט ייתכן שהוא פעילות נלווית לעבודה.

סיכום של דברים

בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 121-18-09) דחה ביום 29 באפריל 2019 את ערעורו של אברהם מרעי (להלן: המבוטח) שביקש להכיר בפגיעה שאירעה לו תוך כדי טיול טרקטורונים במהלך נופש משרדי בחו"ל, כפגיעה בעבודה.

• בענייננו אף לא נטענה ולא נדון כלל קיומה של "השתלמות" או היעדרה. הדבר לא גרע מהקביעה כי מדובר בפעילות נלווית לעבודה.

בהלכה זו של בית הדין הארצי נקבע במפורש כי מדובר בפעילות נלווית לעבודה. לדעתנו (אף שייתכן שהמל"ל יסבור אחרת) ניתן לומר כי המקבילה לקביעה זו היא הקביעה כי מדובר בעצם ב"טובת מעביד".

אף כי ענייננו הוא בגמלת פגיעה בעבודה, לדעתנו ניתן לומר כי ככל שמדובר ב"טובת מעביד", כך יהא גם לעניין קביעת שומות ניכויים בביטוח לאומי, ואף במס הכנסה.

זאת בניגוד להנחיית רשות המסים לחשב הכללי, שהתבססה על עובדות המקרה בפסק דינו של בית הדין האזורי בעניין דה נשון, כך שחלק מהתנאים הנדרשים לאי קביעת הטבת שכר לעובד באירוע גיבוש משרדי הם כי מדובר באירוע גיבוש בישראל בלבד וכי האירוע יהיה ללא בני זוג וכי הפעילות חייבת לכלול הוצאה מקצועית או העשרה.

הכותבים - אורנה צח-גלרט, רואת חשבון, יועצת ומרצה לענייני הביטוח הלאומי
ornazachcpa@gmail.com
רו"ח (משפטן) ישי חיבה - שותף במשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ
www.ahec-tax.co.il
חיים חיטמן - ממשד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ

תקציר כטיקה חדשה



השליבים הנבחרים לקיום עילת הוצאת דיבה
סע"ש 33301-12-16, ד"ר חגית שוימר נ' ד"ר סקיי גרוס. ניתן ביום 10.04.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י סגן נשיא בית הדין כבוד השופט כאמל אבו קאעוד

עובדת אשר כיהנה כסגנית המדען הראשי במשרד המדע, הטכנולוגיה והחלל התפטרה בשל פרסומי לשון הרע מצידה של מנהלת תחום מדעי החברה אצל המעסיקה והפגיעה בשכרה עקב הורדה בדרגה. העובדת תבעה את המנהלת הפוגעת. במסגרת התביעה עתרה העובדת לפיצויים בגין הפרת חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965. בנוסף, עתרה העובדת לפרסום תיקון או הכחשה של דברי לשון הרע וכן מתן צו מניעה קבוע אשר יאסור על המעסיקה לפרסם פרסומים נושאי התביעה. בית הדין בחן בחינה של 4 שלבים לצורך התקיימות לשון הרע:

1. פרוש הביטוי הפוגע בהקשר אובייקטיבי ושאיבת המשמעות העולה ממנו על פי אמות מידה של האדם הסביר.
2. יש לברר האם הביטוי מהווה לשון הרע והאם הביטוי אכן פורסם עפ"י הוראות החוק.
3. האם עומדות למפרסם ההגנות המנויות בהוראות החוק.
4. האם ממלא הפרסום את תנאי שלושת השלבים הקודמים, נבחנת שאלת הסעדים ובתוכם שאלת הפיצוי הראוי לנפגע.

לאחר בחינת ארבעת השלבים הנ"ל נקבע כי אכן התקיימה עוולת הוצאת הדיבה והמעסיקה חויבה בפיצוי של 40,000 ש"ח לעובדת.

תקציר פסק הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.