

חוזרים

דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 26זום) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2013 – הארכת מועד הגשה

ביום 30.03.2014 פרסמה רשות המסים בישראל הודעה לעניין הארכת מועד הגשת הדוחות השנתיים. להלן עיקרי ההודעה:

בהתחשב בזמן הנדרש להיערכות להגשה ולקליטה של הדוחות המקוונים ובשל העיצום הכספי המוטל על המאחרים בהגשה, החליטה הנהלת רשות המסים להאריך את מועד הגשת הדוחות השנתיים, לחייבים בהגשת דוחות 126 ו-856 לשנת המס 2013 עד לתאריך ה-29 במאי 2014.

במסגרת תיקון מס' 161 תוקן סעיף 166 לפקודת מס הכנסה ונקבע כי החל משנת 2008, יוגשו דוחות הניכויים לשנת מס 2007 ואילך באופן "מקוון" בלבד.

יודגש: דו"ח ייחשב כדו"ח שהוגש רק לאחר הגשת טופס ההצהרה חתום על-ידי המעביד / משלם בלבד בהתאם להנחיות ולפרסומים, למחלקת תפעול (מוקד הניכויים) שבחטיבת שירות לקוחות.

תאריך הגשת הדו"ח הינו התאריך שבו התקבל טופס ההצהרה כאמור, במוקד הניכויים.

בנוסף, בגוף ההודעה טלפונים שונים לקבלת תמיכה טכנית או לשאלה מקצועית.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

"אלוף בזריקת קורות חיים לפח- העסק שלך מפסיד מזה!" – קמפיין משרד הכלכלה הקורא למעסיקים/ות לא לוותר על עובדים בשל דעות קדומות

ביום 03.03.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה והממונה על התעסוקה במשרד הכלכלה יצאו בקמפיין משותף הקורא למעסיקים/ות לא לוותר על עובדים בשל דעות קדומות. להלן עיקרי ההודעה:

במטרה לעורר מודעות בקרב המעסיקים והציבור הרחב לאפליה הקיימת בשוק העבודה ולעודד העסקה גם של אוכלוסיות המודרות משוק העבודה – יוצאות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה והממונה על התעסוקה במשרד הכלכלה, בקמפיין ראשון מסוגו בנושא **העסקה מגוונת**. באמצעות הקמפיין מבקש משרד הכלכלה לעודד מעסיקים ומעסיקות בישראל לחשוב רגע נוסף לפני שהם משליכים לפח קורות חיים של מועמדים שונים בהם חרדים, ערבים, מבוגרים, אמהות, בעלי מוגבלות ועוד, ולהבין שעסק שלא פתוח בפני כל העובדים הפוטנציאליים - מפסיד!

שוק העבודה הישראלי מדייר באופן קבוע מגוון אוכלוסיות:

- שיעור התעסוקה של נשים ערביות עומד על 30.5% בלבד.
- שיעור התעסוקה של גברים חרדים עומד על 44.5% בלבד.
- קיימים פערי שכר עצומים בין נשים לגברים שעומדים על 34%.
- 60% מהמעסיקים סבורים שנשים לא יכולות למלא כל תפקיד במקום העבודה.
- 80% מהציבור סבורים שאימהות לילדים קטנים ונשים סובלות מאפליה בשוק העבודה.
- 86% מהציבור סבורים שמבוגרים [+45] סובלים מאפליה בשוק העבודה.
- 81% מהציבור סבורים שערבים סובלים מאפליה בשוק העבודה.
- 80% מהציבור סבורים שאתיופים סובלים מאפליה בשוק העבודה.

במקביל לקמפיין, נציבות השוויון משיקה "מועדון מעסיקים" שיציע למעסיקים/ות קורסים להכשרת מעסיקים/ות בנושא שוויון וגיוון, ייעוץ משפטי, מדריכים להעסקה מגוונת ושוויונית ועוד, ניתן להירשם למועדון בכתובת: <http://www.nezivut-shivyon.org.il>

מה במבזק

חוזרים

■ דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 0126) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2013 - הארכת מועד הגשה

■ "אלוף בזריקת קורות חיים לפח- העסק שלך מפסיד מזה!" - קמפיין משרד הכלכלה הקורא למעסיקים/ות לא לוותר על עובדים בשל דעות קדומות

שאלות

■ תשלום עבור "יום גשר"
■ זכאות עובד זר לפיצויי פיטורין

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 03.03.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה והממונה על התעסוקה במשרד הכלכלה יצאו בקמפיין משותף הקורא למעסיקים/ות לא לוותר על עובדים בשל דעות קדומות.

שאלות

תשלום עבור "יום גשר"

האם קיימת זכאות לתמורה בגין "יום גשר"?

מומחי "כל עובד" משיבים:

בחוקי העבודה לא קיימת כל התייחסות לאופן התשלום בגין "יום גשר".

על כן, כאשר הוחלט על "יום גשר" ואופן התשלום לא הוסדר בהסכם אישי, נוהג, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, המעביד יקבע את אופן התשלום בגין יום זה.

כאשר המעביד מחליט על "יום גשר" עומדות בפניו שתי אפשרויות מרכזיות: האחת, שיום זה יבוא על חשבון המעביד והוא ישלם לעובדים את שכרם הרגיל; השנייה, להוציא את העובדים לחופשה שנתית, תוך ניכוי יום חופשה מלא או חלק ממנו.

יצוין, כי הוצאת עובדים לחופשה ב"יום גשר" כפופה לשתי מגבלות:

המגבלה האחת: על פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, יש להודיע לעובדים על דבר ההוצאה לחופשה ותאריך תחילתה, שבועיים מראש לפחות.

עם זאת, נראה, כי גם כאשר אורך החופשה קצר משבעה ימים, על פי רוח הפסיקה, ככל זכות וחובה, יש לפעול בתום לב, בסבירות, תוך הבנה והתחשבות הדדיים.

המגבלה השנייה: יש לוודא, כי לעובד יש די ימי חופשה שעומדים לזכותו לניצול, מכיוון שלא ניתן להוציא עובדים לחופשה שנתית, ביוזמת המעביד, על חשבון ימי חופשה עתידיים. לפיכך, אם ישנם עובדים, אשר אין לזכותם די ימי חופשה לניצול, אין להוציאם לחופשה, ויש לזכותם בתשלום מלא בעבור ימים אלה. לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד, להוציאם לחופשה ללא תשלום לתקופה זו.

יצוין, כי אין מניעה להגיע לכל הסדר אחר במסגרת המגבלות שבדין.

זכאות עובד זר שהתפטר לפיצויי פיטורים

עובד זר שהיו צריכים לפתוח לו חשבון בנק ולהפקיד את כספי התגמולים והפיצויים סיים לעבוד בנסיבות לא מזכות - התפטרות ומעבר לעבודה אחרת בארץ.

סעיף 1א לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים") קובע כדלקמן:

"(ד) עובד זר זכאי לקבל את הכספים ששולמו בעדו לקרן או לחשבון הבנק בתוספת הרווחים שנצברו עליהם, בניכוי דמי ניהול של הקרן או בניכוי עמלות בשל ניהול חשבון הבנק, לפי הענין, ובניכוי מס כדין במועד, במקום ובתנאים שקבע שר הפנים, ובלבד שהעובד הזר עזב את ישראל, שלא לצורך יציאה זמנית ממנה, עד תום התקופה שבה הורשה לשהות בה לפי הוראות חוק הכניסה לישראל; המועד שייקבע לפי סעיף קטן זה לא יהיה מוקדם מיום עזיבתו של העובד הזר את ישראל ולא יהיה מאוחר מתום שלושה חודשים מיום עזיבתו כאמור."

העובד לא עזב את הארץ ונשאלת השאלה האם עדיין יש צורך לשחרר את הכספים שנצברו לו בחשבון הבנק.

במידה ולא נפתח חשבון בנק כנדרש, האם המעסיק אמור לשלם לעובד את הסכומים שהיה אמור לשלם בשווה כסף בתלוש השכר או לפתוח כרגע חשבון בנק כזה ולשחרר את הסכומים?

עו"ד איריס מעיין, ממונה על זכויות עובדים זרים במשרד הכלכלה, משיבה:

אנו מצויים כרגע בתקופת ביניים לעניין יישום סעיף 1א לחוק עובדים זרים (כי אין, כידוע, עדיין תקנות).

בשלב זה על פי פסיקה המוכרת לי, החובה להפריש לעובד על פי צו ההרחבה בעניין הפנסיה עומדת בעינה.

כל עוד אין תקנות, עומדת בעינה המלצה שהוציא הממונה על יחידת הסמך בזמנו (ראו בקישור הבא):

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/6E900727-FD96-429D-BF00-799D63BD274F,frameless.htm>
מעסיק שלא עמד בחובה זאת ישלם לעובד בסיום יחסי העבודה כפיצוי את הסכום שאמור היה להיות מופרש לפנסיה (ראו פסה"ד בתיק עע 30008/98 בעניין כהן אברהם נ' גביר קבלנים, שמוזכר בתיק סע (חי) 10-07-30793, בעניין דרור ניר; ויש גם פסקי דין כאלה בהקשר להעסקת עובדים זרים).

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ואו תחליף לייעוץ משפטי.

סיכומם של דברים

בחוקי העבודה לא קיימת כל התייחסות ליום גשר. על כן, במידה ונקבע, כי במקום העבודה יחול יום גשר, המעביד הוא זה, שיקבע את אופן התשלום בגין יום זה.

סיכומם של דברים

עובד זר שהיו צריכים לפתוח לו חשבון בנק ולהפקיד את כספי התגמולים והפיצויים סיים לעבוד בנסיבות לא מזכות - התפטרות ומעבר לעבודה אחרת בארץ. העובד לא עזב את הארץ ונשאלת השאלה האם עדיין יש צורך לשחרר את הכספים שנצברו לו בחשבון הבנק.

תקצירי פסיקה חדשה



האם עובד שנעדר בסמוך לחג בשל סגר זכאי לתשלום החג והאם הכרזת המעסיק עליו כמי שנטש את מקום העבודה מהווה התפטרות או פיטורים?

ס"ע 39080-02-12 חסן עאיש נ' מפעלים טרומיים אשטרום ירושלים בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 5.12.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד הרשם כאמל אבו קאעוד

עובד, תושב שטחים, הגיש תביעה להפרשי שכר בטענה שהדיווח של המעסיקה למדור התשלומים אינו משקף את המציאות. כמו כן תבע העובד פיצויי פיטורים, בטענה כי המעסיקה ביטלה את היתר העבודה אותו החזיק. בית הדין קבע כי ככלל יש לראות בדיווח למדור התשלומים כמשקף את מציאות העסקתו של העובד, ואימץ את הדיווח למדור התשלומים. לעניין זכאותו של העובד לפיצויים נקבע, כי בנהל של המעסיקה, במסגרתו היא מכריזה על "נטישה" של עובד אם הוא לא מגיע לעבודה יותר משלושה ימים, טמונה הודעת פיטורים. לאור זאת נקבע כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים. בעניין תביעתו של העובד לדמי חגים, קיבל בית הדין את טענותיו וקבע כי טענת המעסיקה שבסמוך לחגים היה סגר לא רלוונטית, שכן היעדרותו של העובד בגלל סגר אינה שוללת את זכותו לדמי חגים, שכן רק עובד שלא מגיע לעבודה בסמוך לחג שלא בהסכמת מעסיקו לא יהא זכאי לדמי חגים.

האם דרישה מעובדים לא יהודים לעבוד עם טבח יהודי מטעמי כשרות מהווה הפליה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה?

ס"ע 14374-01-11 אנדריי פרוב וניקיטה טרונין נ' גאיה גן אירועים (טרם פורסם). ניתן ביום 13.1.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי

העובדים הועסקו אצל המעסיקה והתבקשו לעבוד במחלקה הקרה ו/או בסיוע בבישול לטבח יהודי וזאת בשל כך שאינם יהודים. יודגש כי הדבר מתחייב מאופי וממהות התפקיד והיא נעוצה בכללים הלכתיים של כשרות. העובדים טענו כי המעסיקה נהגה בהם באפליה אסורה ובניגוד לסעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועל כן דרשו פיצוי בגין כך. ביה"ד קבע כי המעסיקה לא נהגה בהם באפליה פסולה והדבר מתחייב מאופי וממהותו של התפקיד או המשרה והמעסיקה כפופה להנחיות הרבנות ומגבלות הכשרות ועל כן הגבלה זו הייתה סבירה ומידתית ומחייבת המציאות. לאור האמור לעיל, תביעת העובדים נדחתה.

האם המעסיק רשאי לחייב עובד למסור חתימה ביומטרת לצורך החתמת שעון נוכחות?

ס"ק 49718-11-12 עיריית קלנסואה נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 23.2.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

עיריית קלנסואה ביקשה לעבור לדיווח שעות באמצעות שעון ביומטרי בעקבות אי סדרים בהחתמת שעון הנוכחות של העובדים כגון החתמת כרטיסים פיקטיביים. העובדים התנגדו נחרצות למהלך וטענו כי יש בכך פגיעה בזכותם לפרטיות ולכבוד וכי הפעולה אינה מעוגנת בחוק. בית הדין קבע כי למעסיקה הזכות הניהולית לקבוע את סוג שעון הנוכחות וכי שינוי שיטת דיווח הנוכחות והמעבר לשעון ביומטרי ברשויות המקומיות הנו ראוי ורצוי בנסיבות העניין. זאת ועוד נקבע כי אין בשימוש בשעון המבוסס על טביעות אצבע של העובדים משום פגיעה בעובדים, בפרטיותם או בכבודם.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אביגיל ארפי, עו"ד אילנית מילוא ועו"ד נטע סלע
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הליה כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il