

חקיקה

תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר), התשע"ד-2014 וכללי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי) (ביטול), התשע"ה-2014

עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

ביום 5.10.2014 פורסמו ברשומות כללי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי) (ביטול), התשע"ה-2014 (להלן: "כללי מס הכנסה") וביום 7.10.2014 פורסמו ברשומות תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר), התשע"ד-2014 (להלן: "התקנות" או "התקנות החדשות").

בהתאם לכללי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי), התשס"ז-2007 עובדים זרים זכאים ל-2.25 נקודות זיכוי בסיסיות מהכנסתם ואישה זכאית בנוסף לחצי נקודת זיכוי.

החל מיום 1.1.2015 יבוטלו כללי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי), התשס"ז-2007, המעניקים נקודות זיכוי לעובדים זרים כאמור.

התקנות החדשות מסדירות את ההוראות שיחולו החל מינואר 2015 לעניין מתן נקודות זיכוי לעובדים זרים. להלן עיקרי התקנות החדשות:

בהתאם לתקנות, יינתנו נקודת זיכוי רק לעובדים זרים העובדים באופן חוקי בענף הסייעוד. עובד זר בענף הסייעוד יהיה זכאי ל-2.25 נקודות זיכוי ועובדת זרה בענף הסייעוד תהיה זכאית ל-2.75 נקודות זיכוי.

כמו כן נקבע בתקנות כי עובדות זרות (ביתר הענפים) יהיו זכאיות למחצית נקודת זיכוי.

עובד זר ששהה בישראל חלק משנת המס יהיה זכאי לנקודות זיכוי חלקיות בהתאם לתקופת שהותו בישראל.

עובדים זרים (בין בענף הסייעוד ובין ביתר הענפים) לא יהיו זכאים לכל זיכוי נוסף במס (למשל בגין תרומות, ילדים, הפקדות לקופות גמל וכד').

צו הרחבה בדבר תשלום דמי הבראה

ביום 5.10.2014 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.

דברי הסבר להוראות צו ההרחבה פורסמו במבזק 976. דברי ההסבר והוראות הצו המלא נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

ביום 5.10.2014 פורסם ברשומות צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות.

דברי הסבר להוראות צו ההרחבה פורסמו במבזק 977. דברי ההסבר והוראות הצו המלא נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

חוזר

הודעה לעובדים שהם הורים בהליכי אימוץ בין ארצי ולעובדת שהיא אם נושאת או אם שהסכימה לאימוץ

ביום 5.10.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה כניסתן לתוקף של תקנות חדשות לעניין עובדים בהליכי אימוץ, עובדת שהיא אם פונדקאית ועובדת שמסרה את ילדה לאימוץ. להלן ההודעה המלאה:

משרד הכלכלה מודיע על כניסתן לתוקף של תקנות המסדירות את מתן הודעה של עובדת/ת למעסיקה/ה, במסגרת הסמכות שהוענקה לשר הכלכלה בחוק עבודת נשים.

התקנות המאושרות מסדירות דרך ומועד מתן הודעה של עובדת/ת למעסיקה/ה במקרים של:

מה במבזק

חקיקה

■ תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר), התשע"ד-2014 וכללי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי) (ביטול), התשע"ה-2014

■ צו הרחבה בדבר תשלום דמי הבראה

■ צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

חוזר

■ הודעה לעובדים שהם הורים בהליכי אימוץ בין ארצי ולעובדת שהיא אם נושאת או אם שהסכימה לאימוץ

שאלה ותשובה

■ קיזוז ימי מחלה מעובד שהוכר כנפגע תאונת עבודה ע"י המוסד לביטוח לאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

פורסמו ברשומות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות.

סיכומם של דברים

ביום 5.10.2014 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה כניסתן לתוקף של תקנות חדשות לעניין עובדים בהליכי אימוץ, עובדת שהיא אם פונדקאית ועובדת שמסרה את ילדה לאימוץ.

- היעדרות מעבודה לרגל נסיעה לחו"ל לצורך אימוץ בן ארצי.
 - מימוש זכאות להאריך את התקופה המוגנת מפני פיטורים או צמצום בהיקף משרה או בהיקף הכנסה מכוח החוק, בשל עיכוב בהליכי אימוץ בין ארציים.
 - קיצור חופשת הלידה של אם נושאת או של עובדת שהסכימה לאימוץ.
- חשוב לציין כי מימוש זכויות אלו יתאפשר רק אם העובד הודיע למעסיק בכתב בדרך שנקבעה בתקנות.
- עובד/ת או מעסיקה/ה המעוניינים בפירוט התקנות מוזמנים להיכנס ל: www.economy.gov.il/emutz
התקנות ודברי החסבר לחם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

שאלה ותשובה**קיזוז ימי מחלה מעובד שהוכר כנפגע תאונת עבודה ע"י המוסד לביטוח לאומי**

עובד נפגע בעבודה והגיש תביעה לביטוח לאומי לקבלת דמי פגיעה. לבקשת העובד שולמו לו ע"י המעסיק דמי מחלה עד לקבלת תשובה מהמוסד לביטוח לאומי.

כעבור זמן, הוכרה התביעה כתאונת עבודה והמעסיק קיבל הודעת תשלום של דמי הפגיעה עבור הימים בגינם שילם לעובד דמי מחלה. האם ובאילו תנאים יוכל המעסיק לקזז את דמי המחלה ששילם לעובד?

מומחי "כל עובד" משיבים:

בהתאם לסעיף 11 לחוק דמי מחלה, התשלוי-1976, עובד הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי כושר לעבוד מטעמי בריאות (למעט תשלום בעד נכות, נכות מעבודה, או פיצויים לפי פקודת הנזיקין), אינו זכאי לדמי מחלה על פי חוק זה, זאת ביחס לתקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור.

לפיכך, אם לא נאמר אחרת בהסכם, עובד אינו זכאי לדמי מחלה בגין התקופה בה הוא זכאי לדמי פגיעה.

עם זאת, אם בחר המעסיק לשלם לעובד דמי מחלה בתקופת ההמתנה עד לקבלת החלטת המוסד לביטוח לאומי, והמוסד לביטוח לאומי אישר את תשלום דמי הפגיעה לעובד, יוכל המעסיק לקזז את דמי המחלה ששולמו לעובד ולהתייחס לכך כאל קיזוז חוב בהתאם לתנאים שבסעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: "החוק"). סעיף 25 לחוק דן בניכויים מותרים משכר עבודה, כמפורט להלן:

במהלך יחסי עבודה - סעיף 25(א)6 לחוק, מתיר למעביד לנכות משכר עבודתו של עובד חוב, על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע משכר העבודה (ברוטו). העובד לא יכול לאשר ניכוי בשיעור גבוה יותר. בתי הדין לעבודה קבעו זה מכבר, כי החוב בסעיף זה הוא חוב קצוב (הניתן לחישוב אריתמטי פשוט) שאינו שנוי במחלוקת, אשר העובד התחייב בכתב לשלמו למעביד.

ניכוי חוב משכר עבודה אחרון - סעיף 25(ב) לחוק קובע, כי במקרה שעובד חדל לעבוד אצל מעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות. בהתאם לפסיקה, הכוונה היא לחוב, שהעובד התחייב לשלמו למעביד, שהוא סכום קצוב ומוכח או בלתי שנוי במחלוקת. כאשר לא מדובר בסכום קצוב, אלא בכיסוי נזק שאת שיעורו לא קצבו - לא קיים חוב קצוב המותר לניכוי עפ"י סעיף 25(ב) לחוק (תב"ע לט/14-11 דנה מרטון - פנחס שפילמן; תב"ע (ירושלים) נו/15-343 הרוש יצחק - שבתאי).

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

סיכום של דברים

עובד נפגע בעבודה והגיש תביעה לביטוח לאומי לקבלת דמי פגיעה.

לבקשת העובד שולמו לו ע"י המעסיק דמי מחלה עד לקבלת תשובה מהמוסד לביטוח לאומי.

כעבור זמן, הוכרה התביעה כתאונת עבודה והמעסיק קיבל הודעת תשלום של דמי הפגיעה עבור הימים בגינם שילם לעובד דמי מחלה. האם ובאילו תנאים יוכל המעסיק לקזז את דמי המחלה ששילם לעובד?

תקציר פסיקה חדשה



נדחתה תביעתה של עובדת שפוטרה בזמן הריון לאחר שהוכח שדבר ההריון נודע למעסיק רק בקריאת כתב התביעה

ס"ע 11957-10-11 מזל לו רביב נ' וילי פוד אינטרנשיונל בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 15.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת רות צדיק

הגבלת הפיטורים בחוק עבודת נשים אינה מחייבת שהמעסיק ידע דבר ההריון במועד הפיטורים. עם זאת, משהעובדת הסכימה לפיטורים ומשהוכח כי לא הודיעה על הריונה סמוך לאחר פיטוריה, עסקינן בנסיבות בהן העובדת לא אפשרה למעסיק לשקול את צעדיו ולהחליט האם להמשיך להעסיקה או לפנות לממונה לקבלת ההיתר. בנסיבות בהן המעסיקה לא הייתה מודעת בזמן אמת ואף לא במועד סביר לאחר מכן לסיכון הכרוך בפיטורי העובדת ושקלה שיקולים ענייניים מקצועיים גרידא, עובר לפיטורי העובדת, אין להורות על ביטול הפיטורים או לתן סעדים אחרים שיסודם בחוק עבודת נשים או חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

זכאות עובדת שגנבה לפיצויי פיטורין וזכאות המעסיק לפיצוי בגין נזק לא ממוני

ס"ע 1010-10-11 פלונית אלמונית נ' אלמונית חברה בע"מ ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 21.5.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוסף יוספי

התובעת עבדה בתור קופאית אשר ביצעה גם עבודות נוספות. הנתבעות חשדו כי התובעת מועלת בכספים ושכרו שירותי חוקר פרטי. התובעת עומתה עם הממצאים שנאספו ונאלצה להודות בגניבת כספים. בשל הגניבה התובעת פוטרה ללא פיצויי פיטורין. במקביל, הנתבעות הגישו תלונה במשטרה כנגד התובעת בגין גניבה, ולאחר מכן הגישה התובעת את התביעה דנן. לבד משאלת הפיטורין ופיצויי הפיטורין, התובעת טענה כי פלוני אלמוני הטריד אותה מינית, וכי המעסיקה לא נקטה בשום אמצעי משמעותי נגדו, ולא טרחה לברר את תלונותיה. התובעת הגישה תביעה לפיצוי של 300,000 ש"ח. ביה"ד פסק כי יש לשלול את פיצויי הפיטורין מן העובדת וכן יש לחייבה בתשלום בסך 50,000 ש"ח בגין נזק לא ממוני שנגרם לנתבעות. כמו כן, ביה"ד דחה את טענות התובעת לעניין ההטרדה המינית.

הזמנת פירוט שיחות של העובד במכשיר טלפון שבבעלות המעביד הנה לגיטימית במאזן שבין זכות הקניין של המעביד וזכות העובד לפרטיות

ת"א (י-ם) 11440-09 מוקד דרך המלך בע"מ נ' פלאפון תקשורת (טרם פורסם). ניתן ביום 19.8.2014, בבית משפט השלום בירושלים, ע"י כבוד השופטת יעל ייטב

בית המשפט הסתמך על ההלכה שנקבעה בפסיקת בית הדין הארצי בעניין טלי איסקוב, אשר עסק אמנם בחדירה של מעביד למחשב שבשימוש העובד, וקבע שניתן להקיש מקביעותיו גם לעניין השימוש בטלפון הנייד. ההגנה על הפרטיות בתחום דיני העבודה אינה מוחלטת. מדובר באיזון מורכב בין זכויות שונות הנעשה במישור יחסי העבודה. הקביעות האמורות בהלכת איסקוב נקבעו אמנם בהקשר של חדירה לתיבות דואר ותוכנה של התקשורת, אולם הן נכונות גם לעניין מכשיר הטלפון הנייד. מכשיר הטלפון הנייד הוא בבעלות המעביד המממן את עלות השימוש בו, ועל כן רשאי המעביד לפקח על היקף שיחות הטלפון, בין היתר לשם פיקוח על גובה ההוצאה שהיקפה עלול לפגוע בקניינו, ולשם כך רשאי המעביד לבקש פירוט שיחות יוצאות מהחברה המעניקה לו שירותים סלולאריים, בין היתר, כדי לוודא את היקף השיחות הפרטיות. על החברה הסלולארית מוטלת חובת זהירות, מושגית וקונקרטיית כאחד שמשמעותה המעשית הנה החובה לוודא שהבקשה לקבלת פירוט שיחות הוגשה על ידי המעסיק באופן מוסמך וכוללת את חותמת התאגיד וחתומה על ידי מורשה חתימה.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד איילת גלעד
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית 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 חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il