

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- קביעת מועדי דיווח ותשלום דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים - שנת המס 2021
 - תוספת מעונות (זכויות הוריות), עדכון התוספת- מגזר ציבורי
 - אפשר לקבל דמי אבטלה ולעבוד בקלפי ביום הבחירות
 - אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל - עדכון הבהרה לגבי חובת מעסיקי עובדים זרים בענף הבניין בקשר לטיפול בעובדיהם בתקופת הקורונה
- תקצירי פסיקה**

קביעת מועדי דיווח ותשלום דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים - שנת המס 2021

ביום 18.1.2021 פרסמה רשות המיסים את מועדי הדיווח והתשלום של דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים לשנת המס 2021:

תאריך דיווח ותשלום מע"מ דיווח מפורט	תאריך דיווח ותשלום ניכויים מ"ה	תאריך דיווח ותשלום מע"מ ומקדמות מ"ה	ופת דיווח תשלום
23.2.21	16.2.21	15.2.21	ינואר
23.3.21	16.3.21	15.3.21	פברואר
26.4.21	19.4.21	19.4.21	מרץ
24.5.21	19.5.21	19.5.21	אפריל
23.6.21	16.6.21	15.6.21	מאי
26.7.21	19.7.21	15.7.21	יוני
23.8.21	16.8.21	16.8.21	יולי
4.10.21	20.9.21	20.9.21	אוגוסט
25.10.21	18.10.21	18.10.21	ספטמבר
23.11.21	16.11.21	15.11.21	אוקטובר
23.12.21	16.12.21	15.12.21	נובמבר
24.1.22	17.1.22	17.1.22	דצמבר

סיכום של דברים

ביום 18.1.2021 פרסמה רשות המיסים את מועדי הדיווח והתשלום של דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים לשנת המס 2021.

סיכום של דברים

ביום 17.1.2021 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בדבר עדכון תוספת מעונות.

סיכום של דברים

ביום 24.1.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין קבלת אבטלה ועבודה בקלפי.

תוספת מעונות (זכויות הוריות), עדכון התוספת- מגזר ציבורי

ביום 17.1.2021 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בדבר עדכון תוספת מעונות. להלן עיקרי החוזר:

עפ"י הקבוע בסעיף 11 להסכם המסגרת מיום 12.1.2011, סכום תוספת מעונות (זכויות הוריות) עד גיל 5 תעודכן החל מיום 1.1.2021, בהתאם לשיעור השינוי במדד (-0.7%) כדלקמן:

1. בעד ילד אחד / ילד ראשון - 315 ש"ח לחודש.
2. בעד ילד שני - 213 ש"ח לחודש.

אפשר לקבל דמי אבטלה ולעבוד בקלפי ביום הבחירות

ביום 24.1.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה אם תעבדו בקלפי ביום הבחירות מטעם ועדת הבחירות המרכזית, השכר שישולם לכם לא ישפיע על דמי האבטלה שאתם זכאים לקבל.

אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל – עדכון

רשות שוק ההון פרסמה חוזר בנושא אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל הקובע דחייה בדיווח מקוון על הפקדות לקופות גמל למעסיקים שיש להם לפחות 3 עובדים אך לא יותר מ-10 עובדים, מפברואר 2021 לפברואר 2022 ובעבור מעסיקים שיש להם פחות מ-3 עובדים, מיוני 2021 ליוני 2022.

הבהרה לגבי חובת מעסיקי עובדים זרים בענף הבניין בקשר לטיפול בעובדיהם בתקופת מגפת הקורונה

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר ובו הוראות ומידע למעסיקי העובדים הזרים בענף הבניין בקשר לחובותיהם בעניין טיפול בעובדיהם הזרים בתקופת נגיף הקורונה. להלן עיקרי החוזר:

1. על מעסיקי העובדים הזרים לספק לעובדים אלו מידע ועדכונים בשפתם בעניין הוראות וצעדים למניעת נגיף הקורונה, תסמינים, ולהנחות את העובדים בכתב לגבי אופן ההתנהלות והדיווח של העובדים לתאגיד במקרים של הופעת תסמינים, או קרבה למי שהיה בעל תסמינים או חלה בקורונה. כן על המעסיק לעדכן את העובדים בשפתם ובאופן שוטף בקשר להוראות משרד הבריאות בעניין מגבלות וסגרים, הכל כנדרש באופן סביר על מנת שהעובדים ידעו לכלכל את צעדיהם בתקופה זו ובהתבסס על המידע והפרסומים העדכניים של משרד הבריאות.
2. על המעסיקים לספק לעובדיהם הזרים תנאי מגורים המאפשרים הקפדה על הנחיות משרד הבריאות בתוקף בקשר למגפת הקורונה, וכן עליהם לפעול על מנת לוודא שתנאי העבודה במקומות העבודה של העובדים הזרים בעידן הקורונה יהיו בהתאם להנחיות משרד הבריאות וכי מסופקים לעובדים אמצעי מיגון נדרשים.
3. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 2 לעיל, על נציגי המעסיקים לעמוד בקשר שוטף עם העובדים הזרים על מנת לברר מולם כי תנאי התו הסגול נשמרים במקומות העבודה והמגורים ואם יש להם תלונות על אי שמירת תנאי או הוראות משרד הבריאות במקומות העבודה או המגורים, או שאלות בנושא זה. במקרה של תלונות או שאלות- על המעסיק לטפל בכך בצורה מהירה מול העובדים ומקומות העבודה.
4. כן על מעסיקים לעמוד בקשר שוטף עם העובדים הזרים על מנת לעדכןם ואו לקבל מהם מידע לגבי כל עובד זר שנדרש להיכנס לבידוד או אשר מגלה סימני תחלואה, ולסייע להם. כידוע, עובד זר, שאינו מדבר קורא או כותב עברית ברמה גבוהה או בכלל, עלול שלא להבין את ההודעות שיקבל ממשרד הבריאות בקשר להזדקה בבידוד או צורך בבידוד. כמו-כן, עובד כאמור גם לא ידע איך לדווח על כניסה לבידוד בהתאם להוראות משרד הבריאות. לכן המעסיקים נדרשים לתקשורת שוטפת מיוחדת עם עובדיהם הזרים בקשר לנושאים אלו בתקופה זו.
5. החובה לשלם "דמי בידוד" או "דמי מחלה" לעובדים בבידוד או חולים בקורונה בהתאם לחקיקה בתוקף, חלה על מעסיקי העובדים הזרים כפי שהיא חלה על כל מעסיק אחר במשק הישראלי. לעניין זה, החובה בעניין דיווח על תחילת ותקופת הבידוד למשרד הבריאות, בהתאם להנחיות משרד הבריאות וכפי שמוזכר בחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מספר 3) התשפ"א-2020, תחול על העסיק של עובד זר בענף הבניין, כך שאם מעסיק ידע על תחילת בידוד של עובד ולא יסייע לעובד הזר לדווח על כך למשרד הבריאות, ולא ידווח על כך בעצמו למשרד הבריאות, המעסיק לא יהא רשאי לטעון לפטור מחובת תשלום דמי בידוד לעובד בגין תקופת הבידוד ועליו יהא לשאת בסכומים אלו.
6. תנאי המגורים בבידוד שהמעסיק יספק לעובדים הזרים יהיו תנאי מגורים הולמים כמתחייב מתקנות עובדים זרים, ויעמדו גם בהנחיות משרד הבריאות. בנוסף לתנאים המוזכרים בהחלטת הממשלה דלעיל, שהם סיפוק ארוחות ו-WIFI לעובדים, גם הסדרים נדרשים סבירים אחרים כגון הסדרים להוצאת אשפה או לכביסה יסופקו לעובדים בבידוד על ידי המעסיקים. על נציגי המעסיק לעמוד עם העובדים המבודדים פעם ביום לוודא את מצבם ולסייע כנדרש.
7. לגבי עובד זר שידווח על תסמיני קורונה, על המעסיק לוודא גישה מיידית לשירותים רפואיים, בידוד בתנאי בידוד הולמים וראויים וכן למלא בדחיפות אחר הנחיות משרד הבריאות ופיקוד העורף בכל הנוגע להתמודדות עם התפרצות המגפה.

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

סיכומם של דברים

רשות שוק ההון פרסמה חוזר בנושא אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל הקובע דחייה בדיווח מקוון.

סיכומם של דברים

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר ובו הוראות ומידע למעסיקי העובדים הזרים בענף הבניין בקשר לחובותיהם בעניין טיפול בעובדיהם בתקופת מגפת הקורונה.

תקצירי פסיקה חדשה



פיטורי העובד נעשו משיקולים עניינים, אך נפל פגם בכך שלא ניתן משקל למוגבלות ע"ע 48726-11-18, שלום (שולי) רוזנברג נגד גיוון אמג'ינג בע"מ. ניתן ביום 06.01.2020, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטים לאה גליקסמן, חני אופק גנדלר ומיכאל שפיצר

העובד, בעל מוגבלות, הועסק בתפקיד קב"ט אצל המעסיקה. המעסיקה מצאה כי משרת הקב"ט אינה נחוצה עוד וזימנה העובד לשימוע. טענות העובד לעניין חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, תשנ"ח-1998 נדחו ובמקביל נשלח לעובד מכתב סיום העסקה. בית הדין הארצי לעבודה קיבל את הערעור באופן חלקי וקבע כי משמעות ממצאיו העובדתיים של בית הדין קמא היא כי אין פסול בכך שהמעסיקה החליטה שתפקיד הקב"ט לא ימולא בדרך של משרה עצמאית, אלא כתפקיד נילוה לתפקיד אחר המצדיק כשלעצמו נוכחות במשרה מלאה. זאת, בשים לב לשילוב בין הנפח הקטן של המשרה הכוללת הנדרשת (20%) והעובדה שביצועה נעשה לסירוגין באופן שאינו מאפשר ריכוז זמן העבודה לפרק זמן תחום. מכאן כי השינוי הארגוני המתבטא בכך שתפקיד הקב"ט יהא בדרך של תפקיד נילוה לתפקיד עיקרי אחר של עובד, הינו חוקי ולא הורס הנטל לשכנע שהחלטה בדבר השינוי הארגוני מהווה הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות. יחד עם זאת, השינוי הארגוני החוקי - ביטול משרת הקב"ט כתפקיד עצמאי (והפיכתו לתפקיד נלוה) - אינו מחייב, כשלעצמו, פיטורי העובד.

נדחתה תביעת העובדת להכרה בליקוי נפשי כפגיעה בעבודה עב"ל 34274-10-19, פלונית נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 5.8.2020, בבית הדין הארצי לעבודה על ידי כבוד השופטים הנשיאה ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה אילן איטח והשופטת סיגל דוידוב - מוטולה

עובדת הגישה תביעה להכיר בליקוי נפשי בו לקתה כפגיעה בעבודה כאשר, אחת מחברותיה לעבודה של העובדת חלתה בסרטן ומשכך נעדרה למשך מספר שבועות. דבר מחלתה של חברתה של העובדת הובא לידיעתה במהלך כינוס צוות העובדים. העובדת טענה, כי עד למועד בו נודע לה על מחלתה של חברתה לא סבלה מבעיה נפשית כלשהי, ולאחריה נגרמו לה קשיים נפשיים מורכבים ונפגע התפקוד שלה. לטענתה, יש לראות בכינוס צוות העובדים כאירוע מיוחד שגרם למצבה הנפשי. מנגד המוסד לביטוח לאומי, טען, כי עצם הצער על חברתה אינו יכול להיחשב כאירוע מיוחד בעבודה. בית הדין הארצי דחה את תביעתה של העובדת להכיר בליקוי הנפשי בו לקתה כפגיעה בעבודה וקבע, כי בכינוס צוות העובדים לא נמסר מידע חדש שלא היה ידוע לעובדת לאורך שבועות ארוכים קודם לכן. בנוסף לא היו ראיות שהמפגש אכן טלטל את העובדת מבחינה נפשית.

מניעת שכר שווה לעובדת ולעובד עקב התארגנות בעבודה הינה התנכלות סע"ש 44234-09-17, מירי הירש נ' נת"ע - נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ. ניתן ביום 6.08.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת הבכירה חנה טרכטינגוט

מנהלת פרויקטים התפטרה לאחר 6 שנים שהועסקה בחברה והייתה חלק מועד התארגנות לצורך גיבוש הסכם קיבוצי במקום. ההתפטרות נבעה עקב התנכלות וסירוב מצד המעסיקה לבצע העלאת שכר בהתאם לדרוג שהיה לעובדים אחרים בחברה, בתפקיד כשלה. בסיוע ההסתדרות, בית הדין קיבל את תביעת העובדת ופסק כי שכר העובדת יחושב בתוספת 3,000 ₪ לחודש ובסך כולל של 138,000 ש"ח ונפסק 20,000 ש"ח פיצוי לדוגמא על הפרת חוק הסכמים קיבוציים והתנכלות לעובדת.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד מורן טימן גוגול, 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.