

חוזרים

הטבת מס לתושבי הישוב קורנית - סעיף וז לפקודת מס הכנסה - עדכון

ביום 3.5.2021 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הטבת מס לתושבי הישוב קורנית. להלן ההודעה במלואה:

בהמשך לפרסומנו בלוח הניכויים ינואר 2021 ברצוני לעדכן כי תושבי הישוב קורנית (סמל ישוב 1179) ממשיכים להיות זכאים להנחה ממס בהתאם לסעיף 11 לפקודת מס הכנסה בשיעור של 7% עד לתקרה של 131,640 ₪ עד ליום 31.12.2021.

הישוב הנ"ל משתייך לנספח א' ולא לנספח ב' (הוראת שעה) כפי שפורסם בלוח הניכויים, לכן הטבת המס לא תפוג ב-6.7.2021.

"יש לפצות את כלל העסקים והעובדים בטוח מגבלות פיקוד העורף בשומר החומות"

ביום 24.5.2021 פרסמה ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי הודעה בעניין פיצוי העסקים והעובדים בשומר החומות. להלן עיקרי ההודעה:

ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי קוראות הערב להחיל מנגנון פיצוי נזקים עקיף אחיד לכלל העסקים והעובדים אשר נפגעו במהלך מבצע "שומר החומות", בכל האזורים שנכללו בהגבלות אשר הטיל פיקוד העורף. מחר בבוקר תתכנס ועדת הכספים של הכנסת לדון במתווה הפיצוי.

במסגרת המבצע הטיל פיקוד העורף מגבלות על פעילות חינוכית ועסקית על מנת לשמור על חיי התושבים. החלטה זו שיבשה את הפעילות העסקית, לא רק בטווחים הקרובים לרצועת עזה, אלא באזורים נרחבים ברחבי הדרום, השפלה והמרכז - שמעבר לטווח ה-40 ק"מ.

במכתב ששלחו יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד ויו"ר נשיאות המגזר העסקי דובי אמיתי לשר האוצר ישראל כץ, הבהירו השניים כי יש לפצות את כלל העסקים והעובדים בטווח המגבלות שנקבעו על ידי פיקוד העורף, כפי שנעשה במערכות קודמות דוגמת "צוק איתן".

עדכון קצובת הבראה לשנת 2021

ביום 19.5.2021 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בעניין קצובת הבראה. בהתאם לחוזר, החל מיום 1.6.2021 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 432 ₪ ליום, למעט האמור להלן:

בהתאם להסכם מיום 10.8.2020 בין המדינה, שירותי בריאות כללית ושלוש הערים הגדולות, לבין ההסתדרות הרפואית בישראל, התשלום ליום הבראה בדירוג הרופאים לא יעודכן בשנת 2021, ויעמוד על סך של 429 ₪ ליום.

סוגיה דיני עבודה

חובותיו של מעביד במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה

עו"ד עינב כהן

[סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998](#) (להלן: "החוק") קובע את חובת המעסיק לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. במסגרת חובה זו על המעסיק לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית, לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולפעול לביטולה. בנוסף, על המעסיק לעשות כל שביכולתו למנוע את הישנות המעשים.

[על פי התקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעביד\), תשנ"ח-1998](#) (להלן: "התקנות") במקרה בו נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, גם אם לא הוגשה תלונה, עליו להעביר את המקרה לבירור האחראי במקום העבודה.

מה במבזק

חוזרים

■ הטבת מס לתושבי הישוב קורנית - סעיף 11 לפקודת מס הכנסה - עדכון

■ "יש לפצות את כלל העסקים והעובדים בטוח מגבלות פיקוד העורף בשומר החומות"

■ עדכון קצובת הבראה לשנת 2021

■ סוגיה דיני עבודה חובותיו של מעביד במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 24.5.2021 פרסמה ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי הודעה בעניין פיצוי העסקים והעובדים בשומר החומות.

סיכומם של דברים

ביום 19.5.2021 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בעניין קצובת הבראה.

סיכומם של דברים

ככל שהשנים עוברות..

לפיכך, על המעסיק במקרה זה להעביר את התלונה לטיפול האחראי במקום העבודה. "מתלונן"- אדם הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי העבודה. "נילון"- מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה. על פי [התקנות](#) על האחראי לפעול ביעילות ובלא דיחוי בעת בירור התלונה כמפורט להלן:

1. ליידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית (הגשת תלונה במשטרה, הגשת תביעה בבית הדין לעבודה ו/או בירור במקום העבודה).
 2. לשמוע את המתלונן, את הנילון ועדים, ולבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין.
 3. להגן על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.
 4. לא לגלות מידע שהגיע אליו במהלך הבירור אלא אם הדבר נדרש לבירור עצמו או על פי דין.
 5. להגיש למעסיק סיכום בכתב של הבירור בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול.
- [התקנות](#) קובעות את חובותיו של המעסיק במהלך בירור התלונה ולאחר תום בירורה. במהלך בירור התלונה על המעסיק להגן על המתלונן מפני פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה ולפעול להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן בנסיבות העניין.

לאחר תום הבירור על המעסיק להחליט, בלא דיחוי ובתוך 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו. במסגרת סמכויותיו המעסיק יכול לנקוט באחת מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן.
2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדרי המשמעת החלות אצל המעסיק.
3. אי נקיטת צעד כלשהו.

משהחליט המעסיק כיצד להפעיל את סמכויותיו עליו לפעול בלא דיחוי לביצוע החלטתו ולמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי. כמו כן, המעסיק מחויב לאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה ובמקרה כזה עליו למסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי. בנוסף, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה.

מן הראוי לציין, כי מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק ביחס להטרדה מינית והתנכלות בעבודה ויפורטו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן. הפרת חובה זו הינה עבירה שדינה קנס.

בנוסף, מעסיק אשר לא מילא את חובותיו על פי [החוק](#) חשוף לתביעה אזרחית. כך למשל מעסיק אשר לא טיפל ביעילות במעשי הטרדה מינית והתנכלות חויב בתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק לעובדות בשיעורים של 10,000 ו-50,000 ₪ (עב 2784/01 ברדה רעות וקדוש אסתר נ' עיריית ירושלים, פדע יז 557; עב 300297/97 פלונית ואלמונית נ' חברה פלונית ואלמונית, פד"ע יב 524).

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

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.

תקצירי פסיקה חדשה

הלכה חדשה בדיני עבודה בשאלת אופן חישוב הזכויות למי שהוכר בדיעבד כעובד
 ע"ע 15868-04-18 כותה נ' עיריית רעננה. ניתן ביום 7.4.2021, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטים ורדה וירט-ליבנה, א' איטח, ל' גליקסמן, ס' דוידוב-מוטולה, ר' פוליאק, ח' אופק-גנדלר, א' סופר

בית הדין הארצי לעבודה בהרכב מורחב של שבעה שופטים, דן ב 4 ערעורים שעניינם הכרה ביחסי עובד ומעסיק בדיעבד. נקבע כי לקביעת הזכויות של מי שהוכר למפרע כעובד, שני נדבכים. פיצוי ממנוני המצריך קביעה של הנזק הממוני, ופיצוי לא ממנוני שבו מוקנה לבית הדין שיקול דעת להתאים את גובה הסנקציה לחומרת ההפרה, תוך יצירת הרתעה שולית רצויה ומתן משקל לשאלת תום הלב.

ישרוטל שילמה לעובד שהועסק כמאבטח פיצוי בסך 2000 ₪ נוכח פיטורין בזמן ששירת במילואים ועקב שירותיו במילואים
 סע"ש 58217-07-18, מאור רפאל פרץ נגד ישרוטל ניהול מלונות בע"מ. ניתן ביום 27.10.2010, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט צבי פרנקל

העובד הועסק כמאבטח במלון שבבעלות המעסיקה. לטענת העובד, פוטר בזמן ששירת במילואים ועקב שירותו במילואים. העובד טען, שבחירתו לתפקיד מאבטח נעשתה לאור הרקע הצבאי שלו וכישוריו. מנגד טענה המעסיקה, כי העובד נהג בחוסר תום לב כלפיה וכלפי נציגיה תוך שהוא נמנע מלהציג מסמכים ואסמכתאות להוכחת זימונו למילואים, על אף הדרישות החוזרות והנשנות של המעסיקה. בנוסף טענה המעסיקה כי לא פיטרה את העובד, אלא הוא התפטר עת זנח את מקום העבודה. לאור האמור, הגיש העובד תביעה בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, השבת הודעה מוקדמת שקוזזה משכרו האחרון ותשלום הודעה מוקדמת שלא שולמה לו, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובהעדר שימוע וכן השבת קיזוז משכרו בגין ציוד. ביה"ד פסק, כי המעסיקה תשלם לעובד פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נוכח פיטוריו בזמן ששירת במילואים ועקב שירותו במילואים. במקרה דנן, הפיצוי הועמד על סך של 2,000 ₪. נקבע כי היה על המעסיקה להמתין עם מכתב סיום העסקתו של העובד עד שובו ואז לברר מהימנות טענתו בדבר שירותו במילואים. ביה"ד הדגיש את חובתו של עובד הנקרא לשירות מילואים, מיד עם קבלת הצו, להודיע למעסיקו אודות הזימון למילואים ולהמציא למעסיק את מלוא הנתונים על משך השירות הנקוב בצו, כדי לאפשר למעסיק לכלכל צעדיו בתקופת שירות המילואים.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד שוש גבע ועו"ד מורן טימן גוגול
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.