

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- עדכון בנושא העסקתם בישראל של פלסטינים הטוענים למאוימות
- נחתם צו הרחבה להסכם קיבוצי חדש, בשירות "מוקדי הסיוע" בין ההסתדרות לבין ארגון חברות המוקד

סוגיה בדיני עבודה

- צירוף תקופת תושבות בישוב מזכה למי שעבר בחלק מהשנה מיישוב מזכה אחד לישוב מזכה שני

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה חוזר בנושא העסקתם בישראל של פלסטינים הטוענים למאוימות.

1. תחילה יובהר כי חוזר 07/2021 חל על פלסטינית/ת שהוכרה/ה כמאוימת בשל חשד לשיתוף פעולה עם גורמי ביטחון ישראלים או בשל חשד למעורבות במכר קרקעות לישראלים, לאחר שניתנה בעניינו המלצת הוועדה לבחינת הטענות בדבר מאוימות על רקע שיתוף פעולה עם ישראל, ושוהה בישראל כדין **מכוח היתר המאפשר לינה בישראל למטרת "צרכים אישיים שהייה בישראל" שהונפק לו על ידי המינהל האזרחי או מת"ק עזה ועל גביו מצוין "היתר זה מאפשר עבודה במדינת ישראל"** (להלן: "היתר צרכים אישיים"), כך שהיא/הוא רשאית/על עבודה בישראל אצל כל מעסיק, ואין למעסיק חובה להסדיר העסקתו/ה באמצעות אגף שירות למעסיקים ברשות האוכלוסין וההגירה.
2. בנוסף, בהמשך להודעת המדינה בתיק בג"צ 7126/19, הריני לעדכן כי גם פלסטינית/ת הטוענת/ת למאוימות שלא בשל חשד לשיתוף פעולה עם גורמי ביטחון ישראלים או בשל חשד למעורבות במכר קרקעות לישראלים, לאחר שניתנה בעניינו המלצת מתאם הרווחה במינהל האזרחי, ושוהה בישראל כדין **מכוח היתר המאפשר לינה למטרת "צרכי רווחה" שהונפק לו על ידי המינהל האזרחי ועל גביו מצוין "היתר זה מאפשר עבודה במדינת ישראל"** (להלן: "היתר צרכי רווחה"), רשאית/על עבודה בישראל אצל כל מעסיק, ואין למעסיק חובה להסדיר העסקתו באמצעות אגף שירות למעסיקים ברשות האוכלוסין וההגירה.
3. כמו כן, כל עוד פלסטיני מתגורר בישראל מכוח היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, לא חלה על המעסיק חובה לקבל היתר מאגף שירות למעסיקים לצורך העסקתו, ולא מוטלת על המעסיק חובה לשלם היטל השוואה בגין העסקתו.
4. בנוסף, המעסיק אינו נדרש להעביר לאגף שירות למעסיקים דיווחי העסקה ותשלומי הפרשות וניכויים בקשר לשכרו של פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, וזאת בשונה ממעסיקי עובדים פלסטינים בעלי היתרי כניסה למטרת עבודה. אולם אין הדבר פוטר את המעסיק מן החובה לנהל פנקס עבודה ולמלא אחר החובות הרגילים החלים על מעסיקים מכוח דיני העבודה החלים בישראל, וכן לשלם ישירות לקרנות, לקופות ולגופים הרלוונטיים את כל התנאים הסוציאליים הנלווים, המיסים וכיו"ב.
5. **למען הסר ספק, מעסיק של פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, חייב למלא אחר כל חובות המעסיק בהתאם לדיני העבודה החלים בישראל, ובכלל זה חובות לפי צווי הרחבה והוראות הסכמים קיבוציים רלוונטיים.**
6. יחד עם זאת, יודגש כי פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, עונה על הגדרת "עובד זר" לפי סעיף 1 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן - "חוק עובדים זרים"), ולכן חלות על המעסיק חובות מיוחדות מכוח הוראות חוק עובדים זרים כמפורט להלן, ואי עמידה בחובות אלו מהווה עבירה פלילית:
 - א. המעסיק חייב לספק לעובד פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, **ביטוח רפואי כדין בהתאם לחובה לפי סעיף 1ד' לחוק עובדים זרים** והצו לפיו, ואינו רשאי לנכות משכרו בגין ביטוח זה סכום העולה על סכום הניכוי המותר הקבוע בתקנות עובדים זרים בעניין ביטוח רפואי.
 - ב. המעסיק חייב לכרות עם עובד פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, **חוזה העסקה מפורט בשפת העובד ולתת לו עותק מההסכם בהתאם להוראות סעיף 1ג' לחוק עובדים זרים.**

ג. המעסיק חייב להחזיק במקום העבודה את חוזה העבודה שכתר עם עובד פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, וכן תרגום שלו לשפה העברית, כמו גם מסמכי העסקה רלוונטיים אחרים, בהתאם לסעיף 1ו' לחוק עובדים זרים והתקנות לפיו.

7. יודגש כי כל עוד פלסטיני בעל היתר צרכים אישיים או היתר צרכי רווחה, כאמור לעיל, מתגורר בישראל מכוח ההיתר, לא מוטלת על המעסיק חובה לפי סעיף 1ה לחוק עובדים זרים לספק לו מגורים.

נחתם צו הרחבה להסכם קיבוצי חדש, בשירות "מוקדי הסיור" בין ההסתדרות לבין ארגון חברות המוקד

ביום 29.8.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם צו הרחבה להסכם קיבוצי חדש, בשירות "מוקדי הסיור" בין ההסתדרות לבין ארגון חברות המוקד. להלן עיקרי ההודעה:

שרת הכלכלה והתעשייה אורנה ברביבאי חתמה על צו ההרחבה עבור שירותי המוקד והסיור. ענף מוקדי הסיור מונה כ-3,000 עובדים, רובם מועסקים תחת ארגון חברות המוקד. מטרת ההסכם להעניק לעובדי הסיור והמוקדים המבצעים, שכר משופר, קרן השתלמות ושני מענקים ייחודיים.

עיקרי ההסכם: קביעת שכר ענפי הגבוה משכר המינימום במשק, אשר עולה בהתאם לוותק, עד לגובה של 2.3% מעל שכר המינימום במשק. הפרשות מעסיק לקרן השתלמות, בגובה של 2.5%-7.5%, לעובדים עם ותק של שנתיים ומעלה. ככל שהוותק עולה, גובה הפרשת המעסיק עולה. בנוסף, יוענק מענק היקף משרה בסוף כל רבעון, לעובדים שביצעו היקף עבודה רחב, וכן מענק מצוינות רבעוני.

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

סוגיה בדיני עבודה

צירוף תקופת תושבות בישוב מזכה למי שעבר בחלק מהשנה מישוב מזכה אחד לישוב מזכה שני

רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס

האם תושב שהתגורר בשנת 2022 חצי שנה ביישוב מצפה רמון, ובחצי השנה שלאחר מכן התגורר באילת, זכאי לזיכוי מס בשנת 2022 לפי סעיפים 11 לפקודת מס הכנסה ו-11 לחוק אזור סחר חופשי, או שלא ניתן לצרף את תקופת תושבותו בשני היישובים השונים לתנאי הנדרש של שנת מגורים?

מי שהתגוררו ביישוב שנכלל ברשימת היישובים המזכים ועברו להתגורר ביישוב אחר, שגם מופיע ברשימת היישובים המזכים, יהיו זכאים לזיכוי ממס אם השלימו 12 חודשי מגורים במצטבר בשני היישובים, גם אם התגוררו פחות משנה בכל אחד מהיישובים בנפרד. לדוגמה, עובדת שהתגוררה ארבעה חודשים ביישוב שמזכה בהטבה בשיעור 11% ולאחר מכן עברה להתגורר במשך שמונה חודשים ביישוב אחר שמזכה בהטבה באותו שיעור, זכאית לזיכוי בשיעור 11%, רטרואקטיבית החל מיום תחילת מגוריה ביישוב הראשון.

סיכומם של דברים

ביום 29.8.2022 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם צו הרחבה להסכם קיבוצי חדש, בשירות "מוקדי הסיור" בין ההסתדרות לבין ארגון חברות המוקד.

סיכומם של דברים

האם תושב שהתגורר בשנת 2022 חצי שנה ביישוב מצפה רמון, ובחצי השנה שלאחר מכן התגורר באילת, זכאי לזיכוי מס בשנת 2022 לפי סעיפים 11 לפקודת מס הכנסה ו-11 לחוק אזור סחר חופשי, או שלא ניתן לצרף את תקופת תושבותו בשני היישובים השונים לתנאי הנדרש של שנת מגורים?

אם גובה הזיכוי בשני היישובים שונה, התושבים יהיו זכאים לחלק היחסי של הזיכוי לפי תקופת מגוריהם בכל יישוב. לדוגמה, עובד שהתגורר שלושה חודשים ביישוב שניתן עבורו זיכוי בשיעור 10% ועבר להתגורר במשך תשעה חודשים ביישוב שניתן עבורו זיכוי בשיעור 14%, זכאי לזיכוי בדיעבד מיום תחילת מגוריו ביישוב הראשון. שווי הזיכוי יהיה יחסי לתקופת מגוריו בכל אחד מהיישובים, כלומר הוא יהיה זכאי ל-1/4 מהזיכוי השנתי שניתן ביישוב הראשון ול-3/4 מהזיכוי השנתי שניתן ביישוב השני.

הכותב - מומחה בתחומים: מיסוי בינלאומי, מס הכנסה יחידים וחברות, מיסוי מקרקעין, מע"מ, ניהול ספרים, מיסוי שוקי ההון

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



בית הדין הארצי חייב מעסיק להפריש לקרן הפנסיה גם בגין רכבי "פרמיה" ו"בונוס" היות והיוו חלק משכרו הרגיל של העובד

ע"ע 52050-12-20 איליה דזורייב נגד מסיעי עמק איילון בע"מ. ניתן ביום 29.03.22, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י השופטים לאה גליסמן, אילן סופר ומיכאל שפיצר

עובד שעבד כשנתיים וחצי כנהג הסעות בחברת הסעות תבע את המעסיק בגין אי הפרשות לקרן הפנסיה על הרכיבים של "פרמיה" ו"בונוס" שקיבל מהמעסיק שסירבה לעשות כן היות והתוספות האלה הם לא חלק משכרו הרכיל אלא מהווים תוספות בגין מאמץ מיוחד. ביה"ד הארצי פסק כי הרכיבים פרמיה ובונוס ששולמו לעובד הם בגדר "שכר" בעד עבודתו הרגילה, ועל המעסיקה היה להעביר הפקדות בגינם לקרן הפנסיה. העובדה שהמחלוקת בעניין מהות הרכיבים הנ"ל התגלעה רק לקראת סיום יחסי עובד ומעביד, אין בה כדי לשלול את האפשרות כי הימנעות המעסיקה מלהפקיד כספים לקרן הפנסיה מרכיבים אלה מהווה "הרעה מוחשית בתנאי עבודה" אך מאחר שאין קשר סיבתי בין התפטרות העובד לבין הימנעות המעסיקה מהפקדות לקרן הפנסיה בעד הרכיבים פרמיה ובונוס הוא אינו זכאי לפיצויי פיטורי כמתפטר בדין מפוטר.

ניוד עובד לתפקיד אחר ומחלקה אחרת בטרם עריכת שימוע מהווה הרעת תנאים מוחשית המזכה בפיצוי פיטורים ופיצוי על פגם בהליך השימוע

סע"ש 32677-07-19, מלכה פראדיל נגד בית חולים לניאדו, אסתי שיר, אריאלה כהן ארזי, ד"ר יעקב אלתרמן. ניתן ביום 04/07/2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כב' הנשיאה הדס יהלום

העובדת הינה מיילדת מוסמכת בבית החולים לניאדו הרבה שנים. ביום מן הימים, הועברה העובדת מתפקידה ממחלקת יולדות למחלקת גניקולוגיה. העובדת לא הסכימה לשינוי התפקיד והתפטרה ממקום העבודה. העובדת דרשה פיצויי פיטורים מלאים. בית הדין לעבודה קבע כי מעסיק המנייד עובד לתפקיד אחר במחלקה אחרת ללא הליך שימוע תקין, ישלם פיצוי לעובד בגין שני רכיבים, פגם בהליך השימוע ופיצוי פיטורים מלאים עקב הרעה מוחשית בתנאי ההעסקה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבד'לוב ועו"ד פזית לוי-שחר

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.