

חוזר

שר האוצר העביר לוועדת הכספים תקנות להארכת התקופה של מתן הטבות במס לעובדים במשמרת שנייה ושלישית במפעלים תעשייתיים

ביום 29.7.2015 פרסמה רשות המסים הודעה שעניינה זיכוי בגין עבודה במשמרות. להלן ההודעה במלואה:

שר האוצר, **משה כחלון**, העביר לוועדת הכספים של הכנסת בראשות **משה גפני**, תקנות אשר מאריכות את התקופה למתן הטבות במס לעובדים במשמרת שנייה ושלישית במפעלים תעשייתיים, עד לתום שנת המס 2016, זאת לאחר שקיים התייעצות עם שר הכלכלה, **אריה מכלוף דרעי**.

בהתאם לתקנות, יקבלו העובדים זיכוי ממס בשיעור של 15% מהמס החל על הכנסה מעבודה במשמרת שנייה ושלישית של עובדים במפעלי תעשייה, אשר עיקר פעילותם היא פעילות ייצורית.

בהתאם לתקנות, סכום הזיכוי לפי התקנות לא יעלה על 11,280 שקלים חדשים לשנה (בערכי שנת 2015). עוד יצוין, כי בשנת 1990 הוגבלה ההכנסה בגינה תינתן ההטבה, לסכום השווה ל-128,400 ש"ח בשנה, בערכי שנת המס 2015.

תוקף התקנות הוארך מאז חקיקתן בתום כל שנת מס, עד לשנת המס 2014. בשנת 2015, לאור הבחירות לכנסת, תוקף התקנות הוארך מכוח סעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת, עד יום 30.6.2015. עתה, בהתאם לתקנות תוארך תקופת ההטבה עד תום שנת 2016.

סוגיות בדיני עבודה

הגבלת פיטורי עובדת קבלן בהריון אשר הועסקה בחוזה לתקופה קצובה

עו"ד דנה פרייס

סעיף 9(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1956 (להלן: "החוק") קובע איסור על קבלן כוח אדם לפטר עובדת בהריון אשר הועסקה אצלו בפועל במשך שישה חודשים לפחות ויראו גם הפסקה זמנית של העסקתה כפיטורים, אלא אם התקבל היתר מאת הממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה (להלן: "הממונה").

סעיף 9(ב1) לחוק קובע, כי לעניין עובדת קבלן כוח אדם המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות יחולו הוראות אלה:

לא יגרס מעסיק בפועל לכך שקבלן כוח אדם יפטר עובדת בהריון בניגוד להוראות סעיף זה.

פוטרה עובדת בהריון בניגוד להוראות סעיף זה, חזקה היא שהמעסיק בפועל הוא זה שגרס לפיטוריה אלא אם הוכיח אחרת.

בקשה לקבלת היתר לפיטוריה של העובדת תוגש על ידי המעסיק בפועל וכן על ידי קבלן כוח האדם.

בהתאם לסעיף 9(ז) לחוק, אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה כמוהו כפיטורים בכל המצבים והתקופות שבהם מוגנים עובדת ועובד מפני פיטורים בהתאם לסעיף זה, ובלבד שחוזה העבודה הוא לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים לפחות או לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

מה במבזק

חוזר

שר האוצר העביר לוועדת הכספים תקנות להארכת התקופה של מתן הטבות במס לעובדים במשמרת שנייה ושלישית במפעלים תעשייתיים

סוגיות בדיני עבודה

הגבלת פיטורי עובדת קבלן בהריון אשר הועסקה בחוזה לתקופה קצובה
חובת דיווח על הריון

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

חוק עבודת נשים קובע איסור על קבלן כוח אדם לפטר עובדת בהריון אשר הועסקה אצלו בפועל במשך שישה חודשים לפחות. יראו גם הפסקה זמנית של העסקתה כפיטורים, אלא אם התקבל היתר מאת הממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה.

לפיכך, במידה ומדובר בחוזה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, אשר לא הוארך או חודש כאמור לעיל, הרי שאין מניעה, לסיים את חוזה העבודה מבלי לקבל היתר ממשרד הכלכלה.

במידה והחוזה שנערך היה לתקופה העולה על שנים עשר חודשים ו/או שהאריך או חידש חוזה כאמור לעיל, הרי שלא ניתן לסיים את העסקתה בתום החוזה מבלי לקבל היתר ממשרד הכלכלה ויש להמשיך ולהעסיקה למשך תקופת ההיריון.

כמו כן, המעסיק מחויב להחזירה לעבודה לאחר חופשת הלידה ו/או חופשה ללא תשלום מכוח החוק, ולמשך 60 יום מתום תקופות אלה והוא אינו יכול לפטרה במהלך חופשת הלידה, חופשה ללא תשלום מכוח החוק וכן במהלך 60 יום מתום התקופות האמורות, אלא בהיתר מאת הממונה.

לעניין איסור הפיטורים לאחר חופשת לידה, יינתן היתר רק כאשר הממונה שוכנעה, כי הפיטורים אינם בקשר ללידה או לחופשת הלידה ועסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל.

יצוין כי בפסיקת ביה"ד האזורי לעבודה נקבע כי, כאשר מדובר בחוזה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, וחוזה זה הוארך או חודש לתקופה נוספת, כך שסך תקופת ההעסקה בחוזה אלה אינה עולה על שנים עשר חודשים, אין מניעה לסיים את העסקת העובדת במועד תום החוזה (תעא (אזורי ת"א) 6761/09 מיה ישראלי נגד החברה לפיתוח משאבי אנוש בשלטון המקומי (1995) בע"מ, עיריית חולון, דינים אזורי לעבודה 2011 (71) 1200). יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה ולא מחייבת.

חובת דיווח על הריון

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 10(א) לחוק עבודת נשים, התשי"ד 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") קובע, כי: **"עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעסיקה, ומשעשתה כך, או משנודע על כך למעסיק בדרך אחרת, לא יעסיקנה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעוד עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; הוא הדין לגבי עובדת לילה, אם העובדת הודיעה למעסיקה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עובדת לילה"**.

בפסיקת בית הארצי לעבודה נדונה שאלת חובת גילוי דבר ההריון במסגרת ראיון עבודה, כאשר טרם התגבשו יחסי עובד-מעביד. המבחן שביה"ד קבע לעניין חובת גילוי ההריון בראיון עבודה לפני החודש החמישי להריון הינו מבחן הרלוונטיות, דהיינו עד כמה הריונה של המועמדת לעבודה רלוונטי למשימות שאליהן היא תידרש בעבודה. הנשיא אדלר הוסיף בפסיקתו, כי לכלל שלפיו מועמדת לעבודה אינה חייבת לגלות דבר הריונה עד החודש החמישי יש חריגים, שעניינם בנסיבות בהן ההיריון הוא עובדה רלוונטית למשרה המוצעת. המדובר לא רק בסוג משרה שעובדת בהריון אינה יכולה לבצע בשל מגבלות פיזיות הקשורות בהריון, אלא גם במקרים כגון פרויקט שנסמך במידה רבה על עבודתה של המועמדת בתקופה שלאחר תחילת עבודתה, כך שיציאתה לחופשת לידה תגרום למעסיק נזק חריג, או במועמדת שנשכרת לתקופת זמן מוגדרת על מנת למלא מקומו של עובד אחר. במקרים מעין אלה חובת תום הלב המוטלת על הצדדים ליחסי עבודה, לרבות במשא ומתן לכריתת חוזה עבודה, תחייב גילוי של ההיריון למעסיק בראיון העבודה, גם לפני החודש החמישי (עע 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס, דינים ארצי לעבודה 2010 (90) 1278).

יודגש עם זאת, על אף העובדה שקיימת חובה להודיע על הריון החל מהחודש החמישי ובנסיבות מסוימות כאמור אף קודם לכך - אין כל סנקציה מכוח חוק עבודת נשים בה יכול לנקוט המעסיק בגין אי הודעה של עובדת על הריונה.

הכותבים – 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.

סיכומם של דברים

חוק עבודת נשים קובע מגבלות לעניין העסקת עובדת בשעות נוספות, בעבודת לילה ובמנוחה השבועית, החל מהחודש החמישי להריונה. בפסיקה נקבע שחובת גילוי ההריון לפני החודש החמישי במהלך ראיון עבודה תלויה ברלוונטיות של ההריון למשרה המוצעת.

תקציר פסיקה חדשה



השתלמות בבית חולים למטרת לימוד אינה בהכרח מקימה מערכת יחסי עבודה
תע"א 2413/10 דעאס סאמר נ' מדינת ישראל (טרם פורסם). ניתן ביום 18.9.2014, בבית הדין
האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

דעאס סאמר, בעל תואר ד"ר, התקבל להתמחות במעבדה לביוכימיה בבית חולים וולפסון לתקופה של 5 חודשים ללא שכר. בסיום ההשתלמות אושרו שעות ההשתלמות שבוצעו. בהמשך, התובע תבע תשלום עבור שעות ההשתלמות וזכויות סוציאליות. ביה"ד בוחן את המבחנים לקביעת יחסי עובד מעביד על פי הפסיקה וקובע כי דין התביעה להידחות. נקבע כי תנאי יסודי לקיום מערכת יחסי עבודה הוא ביצוע עבודה כמטרה בפני עצמה ולא תוצאה נלווית להשגת מטרה אחרת. בתקופת התלמדות המטרה שבבסיס ההתקשרות היא לימוד מקצוע מסוים אולם, יתכן מצב שבו תפקיים מערכת יחסי עבודה ויתכנו מצבים בהם שתי המטרות יישמשו זו לצד זו כשתי מטרות עיקריות להתקשרות בין מאמץ/מעסיק למתלמד. נקבע כי התובע לא ביצע את שעות ההשתלמות הנדרשות, התובע לא תרם תרומה ממשית לנתבעת ולא עמד על הפרק נושא קליטתו לעבודה. בנוסף, בייח לא הפיק רווח כלשהוא מהתובע והתובע ביצע פעולות טכניות בלבד, לצורך לימוד והשתלמות. מכאן, כי אין לראות בתובע כעובד מעבדה בבית החולים בתקופת ההשתלמות והתביעה כאמור, נדחתה.

מעסיק אשר לא משלם פנסיה כנדרש על פי צו ההרחבה יידרש לשלם פיצוי גם אם היעדר ההפקדות נבע מבקשת העובד

ד"מ 41277-11-12, מוחמד שורפי נגד זאב שילוח (טרם פורסם). ניתן ביום 30.10.2014, בבית
הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת מיכל לויט

ביה"ד לעבודה קבע כי עובד אשר אינו מתריע בפני המעסיק על כוונתו להתפטר בשל הרעת תנאים לא תקום לו הזכות לפיצוי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק פיצוי פיטורים. מעסיק אשר לא משלם פנסיה כנדרש על פי צו ההרחבה יידרש לשלם פיצוי אף אם אי הפרשותיו נבעו מבקשתו של העובד. מעסיק אשר לא מציג תלושי שכר בזמן בהתאם לחוק הגנת השכר יידרש לשלם פיצוי אף אם האיחור הוא ביום אחד בלבד. מעסיק אשר לא ימסור לעובד הודעה על תנאי העסקתו כנדרש על פי חוק ההודעה לעובד יידרש לשלם פיצוי אף אם תקופת העסקתו של העובד הייתה קצרה.

שיקול עבר פלילי בהחלטת פיטורים מהווה פיטורים שלא כדין

סע"ש 36904-03-13 פלוני נ' נתיב 2 בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 3.6.2015, בבית הדין
האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת עידית איצקוביץ

עובד הועסק כמטפל בשלושה נכי צה"ל ופגועי ראש החל מיום 12.2.12 ועד ליום 31.8.12. העובד פוטר עקב אי שביעות רצון מתפקודו מצד שתי המשפחות הראשונות. המשפחה השלישית גילתה את עברו הפלילי וביקשה לסיים את הטיפול על רקע זה. בית הדין קבע, כי אין לדרוש מעובד קיים שהורשע בפלילים ושילם את חובו לחברה לחשוף בפני כל מעסיק את עברו גם בלי שהתבקש כאילו הוא נושא אות קלון למשך כל ימי חייו. זוהי דרישה לא מידתית כדי להגן על מעסיקו. הגילוי של עברו הפלילי סתמו את הגולל מבחינתה של המעסיקה שכבר לא טרחה לערוך חיפוש אמיתי של הצבת העובד. בית הדין העניק משקל רב למהירות וסמיכות הזמנים מרגע הגילוי ועד פיטוריו דבר המשקף את המשקל הרב שהמעסיקה העניקה לעבר הפלילי בהחלטה לפטר ולפיכך יש בכך פגם מהותי במעשה הפיטורים. על סמך האמור לעיל, בית הדין קבע כי יש לפצות את העובד בגין פגמים שנפלו בהליך הפיטורים בסך של 25,000 ש"ח. כמו כן נקבע, כי העובד זכאי לסך של 6,608 ש"ח בגין שכר עבודה עבור 27 ימים בחודש ספטמבר 2012 שבהם העובד "עמד לרשות העבודה" לפני שפוטר אף אם לא עבד בפועל.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד פזית לוי-שחר ועו"ד דנה פרייס
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי **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.