

חוזר

דף מידע לנוער העובד (לרבות בחופשת הקיץ)

ביום 5.8.2015 פרסמה רשות המסים בישראל הודעה הכוללת מידע לעניין זכאות נוער עובד לנקודות זיכוי. להלן ההודעה במלואה:

ברצוננו להביא לידיעתכם מידע על זכויותיכם בעבודה, לרבות בתקופת חופשת הקיץ. על פי פקודת מס הכנסה, נוער עובד (מי שמלאו לו בשנת המס 16 או 17 שנה) זכאי לנקודות זיכוי אחת, בשווי של 218 ש"ח לחודש, בנוסף לנקודות הזיכוי המגיעות לתושבי ישראל:

- נער שמלאו לו 16 שנה וטרם מלאו לו 18 שנה זכאי ל-3.25 נקודות זיכוי.

- נערה שמלאו לה 16 שנה וטרם מלאו לה 18 שנה זכאית ל-3.75 נקודות זיכוי.

נקודות זיכוי פירושה הפחתה מסכום המס שחייבים בו. לפיכך, נער המשתכר עד 6,500 ש"ח לחודש ונערה המשתכרת עד 7,300 ש"ח לחודש לא ישלמו מס הכנסה.

במסגרת קבלתכם לעבודה בחופשת הקיץ, יהיה עליכם למלא טופס 101 (כרטיס עובד) ולסמן במקום המיועד לכך כי מלאו לכם 16 שנה אך טרם מלאו לכם 18 שנה בשנת המס. המעסיק יעניק לכם את נקודות הזיכוי המגיעות ויחשב את המס הנכון.

ניתן להוריד את הטופס מאתר רשות המסים שכתובתו: www.taxes.gov.il.

כמו כן, מי שלא עבד בחלק מהשנה ולא היו לו הכנסות נוספות מלבד משכורתו אצל אותו מעסיק, יהא זכאי לניכוי מס מופחת ממשכורתו. יש לציין עובדה זו במקום המיועד לכך בטופס 101.

דברי ההסבר המובאים כאן הינם כלליים ואין לראות בהם נוסח החוק.

סוגיות בדיני עבודה

האם חובה למנות בודק שכר ?

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק"). חוק זה פועל בשלושה מישורים:

1. הטלת עיצום כספי על מעסיק שהפר אחת מההוראות המנויות בתוספת השניה או מתן התראה מינהלית.
2. הטלת אחריות אזרחית ופלילית על מזמין שירות בענפים המנויים בתוספת – שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה.
3. אחריות מנכ"ל במישור המינהלי ובמישור הפלילי.

סעיף 40 לחוק קובע כי שר הכלכלה רשאי לתת לאדם תעודת הכרה כבודק שכר מוסמך לצורך עריכת בדיקות תקופתיות כאמור בחוק. "בודקי שכר" יועסקו כמומחים לבקרה על זכויות עובדים ויהיו אחראים מטעם המעסיקים לוודא העסקה כחוק על פי מסמכים ועל פי בדיקות בשטח (מתוך חוזר משרד הכלכלה מיום 18.6.2012).

בהתאם לסעיף 27 לחוק, מזמין שירות, שהסתמך על בדיקות תקופתיות של בודק שכר יהיה מוגן מפני הטלת אחריות אזרחית ופלילית.

יובהר כי בהתאם להוראות החוק לא חלה חובה למנות בודק שכר והדבר נתון להחלטתו של המעסיק / מזמין השירות.

בהתאם לסעיף 54 לחוק (הוראת שעה), עד להשלמת הליכי החקיקה להסדרת הדרישות, הכישורים וההכשרה למי שישמש כבודק שכר מוסמך ואופי הבדיקות שיהיה עליו לבצע, ניתן לבצע בדיקות תקופתיות באמצעות רואה חשבון לגבי 10% לפחות מהעובדים, לפחות אחת לתשעה חודשים (ראה הנחיה לאכיפה פלילית ומינהלית בדבר הוראות הנוגעות לבודק שכר מוסמך, מיום 25.5.2015).

מה במבזק

חוזר

■ דף מידע לנוער העובד (לרבות בחופשת הקיץ)

סוגיות בדיני עבודה

■ החובה למנות בודק שכר
■ תקופות שיכלול לצורך דמי אבטלה בביטוח הלאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

החוק להגברת האכיפה אינו מחייב למנות בודק שכר. מזמין שהסתמך על בדיקות תקופתיות של בודק שכר יהיה מוגן מפני הטלת אחריות אזרחית ופלילית. עד להשלמת הליכי החקיקה לעניין מינוי בודק שכר ניתן לבצע בדיקות תקופתיות באמצעות רואה חשבון.

על פי חוזר שפרסמה הכנסת ביום 18.11.2014 אושרו תקנות הקובעות מי יוכר כ"בודק שכר מוסמך" ומהי ההכשרה הנדרשת למקצוע זה, אך תקנות אלה טרם פורסמו ועל כן טרם נכנסו לתוקף.

הכותרת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

התקופות שיכללו בתקופת האכשרה לצורך זכאות לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי

עו"ד אילנית מילוא

סעיף 161 (א) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי") קובע, כי לצורך קבלת דמי אבטלה יש להשלים תקופת אכשרה של 12 חודשים לפחות, שבעד שולמו דמי ביטוח אבטלה בתוך 18 החודשים שקדמו לתחילת תקופת האבטלה.

כמו כן, עבודה בחלק מהחודש נחשבת לחודש עבודה מלא. כלומר, אפילו יום עבודה אחד בחודש ייחשב כחודש עבודה בחישוב תקופת האכשרה.

עפ"י סעיפים 161-162 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה-1995, בתקופת האכשרה לצורך דמי אבטלה ייכללו התקופות הבאות:

- חודשי עבודה
- ימי חופשה וחג ששולם בעד שכר (ימי פדיון חופשה, ששולמו עקב ניתוק יחסי עובד מעביד, לא יימנו לתקופת אכשרה)
- ימי אבל
- תקופת שירות סדיר - עד 6 חודשים
- תקופת התנדבות בשירות לאומי - עד 6 חודשים, למי שסיים תקופת התנדבות של 24 חודשים לפחות, וכן למי ששירתה לפחות 6 חודשים, ונישאה בתוך 30 ימים מיום שהפסיקה את השירות
- תקופת שירות מילואים
- תקופת מחלה שבעד ששולמו דמי מחלה
- התקופה שבעדה שולמו דמי פגיעה בעבודה
- התקופה שבעדה שולמו דמי לידה
- התקופה שבעדה שולמה גמלה לשמירת היריון
- שני חודשי חופשה ללא תשלום ראשונים, שבהם חייב המעסיק לשלם את דמי הביטוח בעד העובד
- התקופה שבעדה ניתן תשלום בשל אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטורין

הכותרת – 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.

סיכום של דברים

על פי חוק הביטוח הלאומי, לצורך קבלת דמי אבטלה יש להשלים תקופת אכשרה של 12 חודשים לפחות, שבעד שולמו דמי ביטוח אבטלה בתוך 18 החודשים שקדמו לתחילת תקופת האבטלה. האכשרה יובאו בחשבון חודשי עבודה ותקופות נוספות בהן קיבל העובד תשלום כגון, דמי חופשה, דמי מחלה, דמי חג, דמי לידה ודמי פגיעה.

פסיקה חדשה

על פי החלטת בג"ץ: היישובים שהוצאו מרשימת היישובים שתושביהם זכאים להטבות מס יישארו ברשימה עד 1.12.2015
 בג"ץ 8300/02, בג"ץ 7742/03, בג"ץ 6880/05, בג"ץ 6901/05, בג"ץ 8371/05, בג"ץ 463/06, בג"ץ 4659/06, בג"ץ 6832/07

בהתאם להחלטת בג"ץ, מועד כניסתה לתוקף של הצהרת הבטלות יוארך זו הפעם, ככל שמדובר ביישובים הבאים: המועצה האזורית ערבה תיכונה, המועצה האזורית חבל אילות, המועצה המקומית חצור הגלילית, ערד ובית שאן. היישובים האמורים ייוותרו ברשימת היישובים שתושביהם זכאים להטבות המס עד ליום 1.12.2015.

ההחלטה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

חברה ממשלתית רשאית לפטר עובד שהורשע בעבירה שיש עמה קלון, גם אם העובד נחשב מצטיין ומסור, בשל חומרת העבירה
 ע"ע 2905-10-13 מאיר גרשון ל' חברת נמל אשדוד בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 12.1.2015, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב-מטולה

עובד נמל אשדוד ערער על החלטת ביה"ד האזורי שלא להצהיר על פיטוריו כבטלים ולהשיבו לעבודה כמנופאי מעצם היותו עובד ותיק, מקצועי ומסור במשך שנים רבות. המעסיקה אשר הינה חברה ממשלתית החליטה לפטר בעקבות הרשעתו בפלילים בעבירה שיש עמה קלון, ביצוע מעשים מגונים בקטינה, ביתה של אחת העובדות בחברה. העובד טען להפליה לרעה שכן עובדים אחרים שהורשעו בפלילים לא פוטרו. הנהוג הקיים בחברה היה הוצאת עובדים שהורשעו בפלילים לחלי"ת וכך גם היה צריך לנהוג לגביו. עוד טען כי נפלו פגמים רבים בהליך השימוע ולא הייתה הצדקה לפיטורים לאחר ששילם את חובו לחברה. לטענת המעסיקה, ההסכם הקיבוצי מאפשר פיטורי עובד אשר ביצע עבירה שיש עמה קלון בהקשר לעבודה ואין זו דרכו של ביה"ד להתערב בתוכן ההסכם הקיבוצי. בנוסף, מוטלת אחריות על המעסיקה כחברה ממשלתית לנפות את העובדים אשר אינם מתאימים ולהבטיח את אמון הציבור בתפקודה. ביה"ד החליט לדחות את הערעור ותמך בטיעוני המעסיקה. נמצא כי השימוע היה כדן והמעסיקה פעלה בסבירות ובמידתיות הנדרשת ממנה, נוכח העבירה הפלילית בה הורשע העובד ונוכח האיזון המצופה מהתנהלות של חברה ממשלתית דוגמת המעסיקה.

גננת ששיבוצה בגן ממלכתי דתי בוטל בשל היותה חרדית תפוצה ע"י משרד החינוך והעירייה ב-50,000 ש"ח

ס"ע 8236-01-12 מיכל אבו נגד עיריית חדרה ומדינת ישראל (טרם פורסם). ניתן ביום 21.6.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את תביעתה של העובדת ששיבוצה לגן ממלכתי-דתי בוטל ודחה את הטענה, כי ביטול השיבוץ נבע מתפקודה הלקוי. בית הדין קבע, כי העירייה התנגדה לשיבוץ עקב פניות ולחץ שהפעילו הורים בגן שלא לשבץ בו גננת חרדית. בית הדין התייחס לסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 האוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו בין היתר מחמת דת, וכי מקום בו העובד ודורש העבודה הוכיחו, כי נתקיימו בו התנאים והכישורים אותם קבע המעסיק, עובר הנטל למעסיק להוכיח, כי לא הפלה את העובד בניגוד לחוק. בנסיבות הללו, לא עמדה העירייה בנטל להוכיח, כי ביטול השיבוץ לא נבע משיקול מפלה ועל כן על העירייה ומשרד החינוך לפצות את העובדת "כמעסיקות במשותף" בסך 50,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן-גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



עורכת: עו"ד הלית כהן-רזניצקי 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.