

חוזרים

נחתם הסכם להארכת התקופה בה ניתן לדרוש רטרואקטיבית דמי הבראה

בהתאם להודעה שפרסמה ההסתדרות החדשה ביום 31.1.2016 הסכם קיבוצי שנחתם בין יו"ר ההסתדרות לנשיא התאחדות התעשיינים מבטל את תקופת ההתיישנות בה עובד יכול לדרוש רטרואקטיבית דמי הבראה שלא קיבל. להלן עיקרי ההודעה:

כיום כל עובד במשק זכאי לקבל תשלום לימי הבראה, המשתנה בהתאם לגובה אחוז המשרה שלו ובהתאם לוותק שצבר אצל המעסיק. שווי יום הבראה אחד עומד נכון להיום על 378 שקל. מרגע סיום ההעסקה אצל מעסיק מסוים, רשאי העובד לתבוע ממנו דמי הבראה שלא שולמו לו, אך רק עבור השנתיים האחרונות לעבודתו.

לפי ההסכם הקיבוצי שנחתם, תבוטל תקופת ההתיישנות, כך שבפועל היא תוארך משנתיים לשבע שנים. הצדדים יפנו לשר הכלכלה כדי שיחתום על צו הרחבה להסכם ויחיל אותו בהקדם על כלל המשק.

תזכורת: ארכה לתוקף אישורי תיאום מס

רשות המסים בישראל פרסמה הבהרה לפיה כמידי שנה ניתנה ארכה לאישורים לתיאומי מס, שתוקפם פג בתום שנת המס 2015 וזאת עד לתאריך תשלום משכורת פברואר 2016 ולא יאוחר מיום 13.3.2016.

שימוש במערכת למדידת שווי שימוש ברכב/הוצאות רכב

ביום 25.1.2016 פרסמה רשות המסים בישראל הנחיה לפקידי השומה לעניין שימוש ביומן רכב ממוחשב לחישוב שווי השימוש ברכב/ הוצאות הרכב המותרות בניכוי. להלן ההודעה במלואה:

ביום 23/10/2011, פורסמה הנחייתנו שמספרה 827011, אשר קבעה באופן חד משמעי כי עמדתה של רשות המסים בעניין שבנדון הינה כדלקמן:

- הדרך לקביעת שווי השימוש ברכב הינה אך ורק עפ"י תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז-1987.
- הדרך לחישוב הוצאות הרכב המותרות בניכוי הינה אך ורק עפ"י תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.

כמו כן, הונחו פקידי השומה להודיע בכתב את עמדתנו האמורה לכל מי שפונה בהודעה על שימוש ביומן רכב ממוחשב לחישוב שווי השימוש ברכב/ הוצאות הרכב המותרות בניכוי.

יחד עם זאת, עדיין מתקבלים דיווחים על מספר חברות אשר ממשיכות לשווק את התוכנות של יומן רכב ממוחשב לחברות ו/או ועדי עובדים שונים.

יובהר כי השימוש בתוכנות אלו לחישוב שווי השימוש ברכב/ הוצאות הרכב המותרות אינו תואם את הוראות החוק המפורטות לעיל. תיקים אשר קיים בהם שימוש בתוכנות כאמור יטופלו במסגרת ביקורת ניכויים.

אושר לקריאה ראשונה: 5% מהעובדים בגופים ציבוריים יהיו אנשים עם מוגבלות משמעותית

בהתאם להודעה שפרסמה הכנסת ביום 27.1.2016, ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת אישרה לקריאה ראשונה הצעות חוק, לפיהן גופים ציבוריים שבהם למעלה מ-25 עובדים, יידרשו לדאוג לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית (בעלי דרגת נכות 40%, בעלי תעודת עיוור, בעלי לקות שמיעה הזכאים לשירותי תמיכה לתקשורת, זכאים לשיקום, מקבלי שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות) בשיעור של 5% בתוך חמש שנים. גופי הביטחון ומגן דוד אדום יידרשו לשיעור זה עבור עובדים לא מבצעים בלבד.

יישום פיילוט שעות נוספות מהבית במגזר הציבורי

נציבות שירות המדינה פרסמה ביום 26.1.2016 חוזר שעניינו פיילוט לביצוע שעות נוספות מהבית לעובדים/עובדות במשרת הורה. להלן עיקרי החוזר:

רקע

במסגרת המלצות דו"ח ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה (להלן: דו"ח שטאובר) אשר אומצו בהחלטת ממשלה מספר 1697 מיום 8.6.2014 (להלן: הדו"ח), הוחלט כי יש לבצע פיילוט

מה במבזק

חוזרים

- נחתם הסכם להארכת התקופה בה ניתן לדרוש רטרואקטיבית דמי הבראה
 - תזכורת: ארכה לתוקף אישורי תיאום מס
 - שימוש במערכת למדידת שווי שימוש ברכב/הוצאות רכב
 - אושר לקריאה ראשונה: 5% מהעובדים בגופים ציבוריים יהיו אנשים עם מוגבלות משמעותית
 - יישום פיילוט שעות נוספות מהבית במגזר הציבורי
 - בשורה לעובדים ולעסקים: קרן סיוע למפעלים במצוקה שבשלב זה יש בה כבר כ-100 מיליון שקל יוצאת לדרך
- תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

רשות המסים מבהירה כי בתוכנות של יומן רכב ממוחשב לחישוב שווי השימוש ברכב אינו תואם את החוק.

סיכומם של דברים

אושר לקריאה ראשונה הצעות חוק לפיהן גופים שבהם מעל 25 עובדים יידרשו לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית.

לביצוע שעות נוספות מהבית לעובדים/עובדות במשרת הורה בכפוף למספר תנאים שיפורטו להלן. בדו"ח שטאובר נקבע, כי אחד החסמים המשמעותיים לקידום נשים לתפקידים בכירים, הוא הקושי באיזון משפחה – עבודה. זאת, בעיקר נוכח קיומה של הבניה חברתית שלפיה עיקר הטיפול בתא המשפחתי עדיין מוטל על הנשים

כמו כן, הוועדה ביקשה לנסות ולמצמצם את פערי השכר המגדריים, בשים לב לכך שנמצא שחלק מן הפער נעוץ ברכיבי שכר משתנים ובכלל זה ביכולתן המצומצמת הלכה למעשה של נשים לבצע שעות נוספות, בין היתר בשל ההבניה החברתית האמורה. כפועל יוצא מכך, יש לנשים לעתים פחות נראות במשרד לאחר שעות העבודה הרגילות, וכן פחות הזדמנויות לרישום ולשיווק עצמי – ובסופו של דבר הן פחות מקודמות לתפקידים בכירים.

על מנת להתמודד עם חסם משמעותי זה, לאחר חשיבה מאומצת והתייעצות עם כלל הגורמים המקצועיים, החליטה ועדת שטאובר להמליץ על קיומו של פיילוט שיאפשר ביצוע שעות נוספות מהבית למי שמוגדר ב"משרת הורה" – עובדות ועובדים כאחד, בתפקידים עתירי כתיבה והכנה בדרגות 40-42 ומעלה בדירוג המח"ר ומקביליהם.

תחולת הפיילוט:

א. הפיילוט יחול על עובדי/ות שירות המדינה ויחידות הסמך אשר עומדים/ות בקריטריונים הבאים:

1. עובדים/ות בדרגה 40-42 ומעלה בדירוג המח"ר ובדירוגים המקבילים.
2. מועסקים/ות בתפקידים עתירי כתיבה והכנה (כלומר: שמרכיב הכתיבה וההכנה הינו מרכזי בתפקידם, כגון: כתיבת חוות דעת, ניירות עמדה וכו').
3. העובד/ת מועסק/ת במשרת הורה (כהגדרתה בתקשי"ר) במשך כל ימי השבוע או בחלקם.

ב. להלן הסייגים שיחולו על המשרד, המנהל והעובד גם יחד:

1. מכסת שעות נוספות מהבית תהיה במסגרת מכסת השעות הנוספות המוקצות לכל עובד/ת.
2. ניתן לבצע שעות נוספות מהבית רק בימים בהן העובד/ת נכח/ה עבודה, והשלים את שעות התקן המאושרות לו, או עד חצי שעה פחות מהן.
3. לא יבוצעו מעל שתי שעות נוספות מהבית ביום, אלא באישור ראש של הממונה. בכל מקרה שיעור השעות הנוספות המבוצע מהבית בערך של 150%, לא יעלה על 25% מסך השעות הנוספות המוקצות לעובד לעבודה מהבית.
3. השעות הנוספות שיבוצעו בבית ידווחו בדו"ח נוכחות של העובד/ת בליווי הסבר מפורט על מהות העבודה שנעשתה בשעות הנוספות.
4. ניהול ופיקוח על ביצוע השעות הנוספות מהבית יבוצע ע"י הממונה. העובד/ת יידרשו לדווח על המשימות שביצעו במסגרת שעות אלה במערכת הנוכחות (ESS).
5. על הממונה לבצע פיקוח ובקרה במסגרת יודא, כי דיווחי העובד/ת כאמור בסעיף 4 לעיל תואמים את הדרישות שלו ממנה. על הממונה לדווח ליחידת משאבי אנוש על כל חריגה מהאמור.

ג. הפיילוט לא יחול על העובדים/ות הבאים:

1. עובדים/ות בחוזה שכר גלובלי, שאינו מזכה בתשלום נוסף עבור ביצוע עבודה נוספת.
2. עובדים/ות במתח דרגות נמוך מ-40-42 מח"ר ומקבילותיו.
3. עובדים/ות בתפקידים שלא ניתן לבצע מהבית (ובכלל זה צוות רפואי – אחים/ות, רופאים/ות, פיזיותרפיסטים/ות, רוקחים/ות, ביוכימאים/ות, פאר-רפואיים/ות ונותני שרות (קבלת קהל) עובדי בנא"מ, ארכיב וכיוב').
4. עובדים/ות בתפקידים בהם יש מגבלות בטחון מידע.
5. עובדים/ות בעלי הסדר מיטיב בנושא, דוגמת פרקליטים.

תוקם ועדה בנציבות שירות המדינה בראשות מנהל אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות, רפרנט המשרד הרלבנטי בנשי"מ ונציגת האגף לשוויון מגדרי בנשי"מ אשר תדון במקרים חריגים. ניתן יהיה להגיש לוועדה בקשות לאישור ביצוע שעות נוספות מהבית במקרים שאינם עונים על הכללים בסעיף א' לעיל באמצעות יחידת משאבי אנוש של המשרד או יחידת הסמך.

תחילת ביצוע הפיילוט: מיום 1.2.16 למשך שנתיים, עם אפשרות להארכה בשנה נוספת באישור נציבות שירות המדינה.

בשורה לעובדים ולעסקים: קרן סיוע למפעלים במצוקה שבשלב זה יש בה כבר כ-100 מיליון שקל יוצאת לדרך

בהתאם להודעה שפרסם משרד האוצר, יוצאת לדרך קרן שתפעל להצלת מפעלים שנקלעו למשבר וקיים בהם חשש ממשי לפיטורי עובדים. להלן עיקרי ההודעה: זכור, בימי השיא של המשבר הכלכלי העולמי, בשנת 2009, התקבל הסדר שקבע הפחתה זמנית בדמי ההבראה של העובדים, על מנת לסייע בהתמודדות עם השלכות המשבר שפקד את המשק. העובדים

סיכום של דברים

במסגרת המלצות דו"ח ועדת שטאובר לקידום נשים בשירות המדינה, אשר אומצו בהחלטת ממשלה, הוחלט כי יש לבצע פיילוט לביצוע שעות נוספות מהבית לעובדים/עובדות במשרת הורה בכפוף למספר תנאים. תחילת ביצוע הפיילוט מיום 1.2.16 למשך שנתיים, עם אפשרות להארכה בשנה נוספת באישור נציבות שירות המדינה.

ויתרו על מחצית מדמי ההבראה על מנת להגדיל את החיסכון הלאומי ולשם הקמת קרן הסיוע למפעלים במצוקה. מאז, התנהלו דיונים במגוון דרגים, אך עד כה לא הושגה הסכמה על מנדט הקרן.

בחודשים האחרונים, ובעקבות פעילות משותפת ומאומצת של יו"ר ההסתדרות אבי ניסנקורן, מנכ"ל משרד האוצר, שי באב"ד, אשר יעמוד בראש הקרן, ובשיתוף עם נשיא התאחדות התעשיינים שרגא ברוש, התחדשה העבודה המקצועית בנושא והגיעו הצדדים להבנות.

הקרן שהצטברו בה עד כה קרוב ל-100 מיליון שקל ועתידה לכלול מאות מיליוני שקלים נוספים, צפויה לסייע למפעלים שנקלעו למצוקה אך בעזרת הסיוע יוכלו לשוב לפעילות עם כדאיות כלכלית באופן עצמאי. דרכי הפעולה של הקרן יתבססו על מינוף הידע והיכולות של גורמים פרטיים לשם גיבוש תכניות הבראה איכותיות וברות פוטנציאל צמיחה למפעלים אשר נקלעו למשבר. בין תנאי הזכאות להגשת הבקשה לקרן: ותק פעילות של למעלה מ-3 שנים, העסקה של לפחות 20 עובדים בעסק, ואי יכולת לקבל הלוואות מקרן הלוואות בערבות המדינה לעסקים קטנים ובינוניים. מקורות הקרן יועמדו לרשות משקיע חיצוני או בהעדרו, עבור בעל העסק, ויהיו בכפוף לגבייה בפועל ולמקורות הקרן, לפי חוק ההתייעלות הכלכלית.

הודעות והחוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים

קרן מפעלים במצוקה, שהוקמה ויוצאת לדרך בימים אלו, תפעל במטרה לסייע לעסקים בפריפריה שנקלעו להפסדים וקיים בהם חשש ממשי לפיטורי עובדים.

תקציר כטיקה חדשה

ביה"ד הטיל אחריות על נושאי משרה בגין פיטורים ללא שימוע ובחוסר תום לב ותוך אפליה מחמת מין וגיל

ס"ע 7752-04-12 קרן גולד נ' ישיבת השומרון ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 18.8.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה שדיאור

העובדת הועסקה כמורה ע"י הישיבה והמועצה האזורית שומרון במשך 24 שנים עד לסיום יחסי העבודה. ביה"ד נדרש לבחון את נסיבות סיום העסקתה והזכויות הקמות מנסיבות אלה. לטענת העובדת נהגו כלפיה באפליה מטעמי גיל ומטעמי מין עת פיטרו אותה בלא כל עילה ובהעדר שימוע. לאחר קיום ההוכחות נמצא כי העובדת פוטרה בשיחת מסדרון בלא שנרשמו תלונות כלפיה. המעסיקים ניסו להציע כי העובדת תפרוש פרישה מוקדמת ותהה זכאית לפנסיה תקציבית מידית ובהמשך הודיעו לה כי פרישתה המוקדמת אינה מאושרת. מכאן נקבע כי החלטתה לפטר את העובדת הוותיקה נפלה עוד בטרם נעשה לה שימוע. לעניין עילת הפיטורים ונושא האפליה, המעסיקים טענו כי הפיטורים היו בהקשר לבעיות משמעת אולם לא הוכיחו זאת בתיעוד מסמכים. מנגד, העובדת טענה כי פוטרה על בסיס הפליה וכדי שהמעסיקים יוכלו למנות מורים גברים וצעירים. בין היתר נמצא כי פורסמה מודעה בעניין המשרה אשר פנתה לגברים בלבד. ביה"ד קבע כי נושאי המשרה היו מעורבים אישית בהפסקת עבודתה של העובדת, הם קיבלו החלטה כאחד וכל אחד לחוד על פיטורי העובדת וזאת בטרם נערך לה שימוע. ביה"ד קבע כי הישיבה הייתה המעסיקה בפועל של העובדת והיא טיפלה בכל הקשור לזכויות סוציאליות של העובדת. עם זאת, למועצה הייתה הזכות לפטר או להוציא עובדים לפרישה מוקדמת. במקרה זה לא קיבלה הישיבה רשות מהמועצה לנהל מו"מ לפיטורי העובדת וכל ההתנהלות נעשתה ע"י הישיבה וללא ידיעת המועצה. לסיכום, עקב עירוב הסמכויות בין הישיבה למועצה, ראה בית הדין במעסיקים כמעסיקים במשותף ונקבע כי הם פעלו בניגוד לחקיקה, פיטרו עובדת ללא שימוע ופגעו בשמה הטוב בחוסר תום לב ולפיכך נדרשה הישיבה לתשלום 12 חודשי שכר בגין פיטורים ללא ששימוע, כאשר המועצה הגיעה עם העובדת להסכם פשרה לפני הדיון. בנוסף, הישיבה תשלם פיצוי ע"ס 35,000 ₪ לעובדת בגין האפליה וחוסר תום לב, כמו כן, נושאי המשרה יפצו את העובדת בסך 10,000 ₪ לכל נושא משרה בנפרד (מנכ"ל הישיבה ומנהל התיכון).



תקציר פסק הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניקי **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.