

חוזרים

דחיית מועד הדיווח והתשלום התקופתי מ-15.10.16 ליום 31.10.16

ביום 28.9.2016 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין דחיית מועדים. להלן ההודעה במלואה:
לרגל חגי תשרי, שיבואו עלינו לטובה החליטה הנהלת רשות המיסים לדחות את מועד הגשת הדיווח והתשלום התקופתי של מקדמות מס הכנסה, ניכויים ומע"מ של ה-15.10.2016 לתאריך 31.10.2016.

בית הדין לעבודה הרשיע חברת בניה בעבירות בטיחות בעבודה

ביום 27.9.2016 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה לפיה בית הדין לעבודה הרשיע חברת בניה בעבירות בטיחות בעבודה. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות תאונת עבודה שארעה ביום 5.12.2010, במסגרת עבודות להסרת סככה במבנה ישן ורעוע, כאשר העובד עלה על חלק הגג שמיועד להריסה ודרך עליו, חלק הגג קרס פנימה והביא לנפילת העובד מגובה של 3.5 מטרים וכתוצאה מכך נגרם לעובד נזק גופני. במסגרת חקירת המקרה על ידי חוקר היחידה הפלילית במנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית נמצאו ליקויים ומחדלים בפעולותיה של חברת אחים עאמר בניה ושיווק ואחזקות בע"מ המוגדרים כעבירות פליליות לפי פקודת הבטיחות בעבודה ותקנותיה.

עו"ד מהלשכה המשפטית במשרד הכלכלה, הגישה כתב אישום כנגד החברה מבצעת הבנייה ומנהלה. כתב האישום כלל חמש עבירות מהותיות על פקודת הבטיחות בעבודה ותקנותיה העוסקות בנושא; אי מינוי מנהל עבודה, אי אבטחה מפני התמוטטות מבנה העומד להריסה, אי נקיטה באמצעים נאותים למניעת נפילה של עובד מהגג, אי גידור אתר בגדר מתאימה ואי הצגת שלטי אזהרה.

במסגרת הטיעונים לעונש טענה עו"ד רנין יעקב- מנסור כי תוצאות הפרת הפקודה ותקנותיה חמורות מאוד וכי הרבה פעמים אנשים מקפחים את חייהם כתוצאה מהפרות מסוג זה. על כן התבקש בית הדין להטיל עונשים מחמירים ומרתיעים. השופטת מיכל נעים דיבנר מבית הדין האזורי לעבודה בחיפה קיבלה ביום 21.9.16 את הסדר הטיעון לפיו הורשעו החברה ומנהלה ובהמשך לכך הוטל על החברה קנס פלילי בסך 73,000 ₪, על המנהל הוטל קנס עונשי בסך 15,000 ₪ ושני הנאשמים חתמו על התחייבות לפיה יימנעו מלעבור על הוראות הסעיפים בהם הורשעו, למשך שלוש שנים ואם תופר ההתחייבות יישלמו הקנס המרבי הקבוע בפקודה, סך של 29,200 ₪ לכל עבירה. כמו כן מנהל החברה חויב לשלם פיצוי עונשי בסך של 10,000 ₪ לעובד אשר נפגע. השופטת ציינה בהכרעת הדין כי הסדר הטיעון הינו סביר וראוי בנסיבות העניין ובין היתר לעניין לקיחת האחריות של הנאשמים הן ביחס לחובתם על פי הפקודה והן כלפי העובד שנפגע.

ראש מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, ומפקחת עבודה ראשית ציינה כי הרשעת הנאשמים הינה צעד נוסף בפעולות המנהל בשילוב עם יחידת התביעה במשרד, להגברת האכיפה כנגד מעסיקים מפירי חוק בענף הבנייה. לאור שיעורם הגבוה של התאונות בענף הבניה, מפעיל המנהל יד קשה בהתאם למשאבים העומדים לרשותו, מבצע אכיפה ממוקדת בקבלנים שהצטבר מידע אודות בעיות בטיחות חוזרות באתריהם ובהמשך לפעילות המנהל לאחר גיבוש ראיות מגישה התביעה כתבי אישום נגד אלו המפרים את הוראות הבטיחות ומסכנים את עובדיהם. רק באחרונה הרשיע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו וקנס מנהל עבודה בבנייה בגין אי דאגה לגידור כנדרש בתקנות הבנייה ולא ווידא שהעובדים ישתמשו בציוד מגן אישי שסופק להם. גם בענפי משק אחרים הרשיעו בתי הדין מעסיקים בעקבות חקירות שביצע המנהל.

אנו קוראים בעת הזו לציבור הקבלנים ומבצעי הבניה באתרים ודורשים מהם להיות ערים לסיכונים, להקפיד על הוראות הבטיחות ולשמור על סביבת עבודה בטוחה לעובדיהם

מה במבזק

חוזרים

■ דחיית מועד הדיווח והתשלום התקופתי מ-15.10.16 ליום 31.10.16

■ בית הדין לעבודה הרשיע חברת בניה בעבירות בטיחות בעבודה

■ ראשי הוועדים הגדולים במשק לבעל השליטה בקבוצת הראל: הפסק את הפגיעה בהתארגנות

סוגיה בדיני עבודה

■ מתנות לחג- חיוב במס ובביטוח לאומי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 27.9.2016 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה לפיה בית הדין לעבודה הרשיע חברת בניה בעבירות בטיחות בעבודה.

ראשי הוועדים הגדולים במשק לבעל השליטה בקבוצת הראל: הפסק את הפגיעה בהתארגנות

ביום 15.9.2016 פרסמה הסתדרות העובדים הכללית הודעה לפיה ראשי הוועדים הגדולים במשק פנו לבעל השליטה בקבוצת הראל על מנת שיפסיק את הפגיעה בהתארגנות. להלן עיקרי ההודעה:

מכתב התראה חריף, שעליו חתומים עשרות מראשי הוועדים הגדולים במשק, נשלח לפני זמן קצר לבעל השליטה בקבוצת הראל ויו"ר הדירקטוריון, יאיר המבורגר. בין ראשי הוועדים שחתומים על המכתב, נמצאים בין היתר, ראשי הוועדים בכללית שירותי בריאות, חברת החשמל, רשות שדות התעופה, עיריית ירושלים ועיריית תל-אביב, חברות התקשורת וההייטק, הבנקים וחברות האשראי, ורבים נוספים.

ההתגייסות הרחבה של ראשי הוועדים מחברות רבות כל כך במשק הישראלי הינה צעד חריג שנקטו בו פעמים ספורות בעבר, בין היתר בזמן ההתארגנות הראשונית בחברת פלאפון, שבעקבותיה נקבע התקדים המשפטי שאוסר על התערבות המעסיק בהתאגדות עובדיו ומפרש התערבות זו כפגיעה לא מידתית בהליך דמוקרטי פנימי של העובדים.

החתומים על הפנייה, מבקשים להביע את מחאתם ולהתריע על האופי האלים של מסע ההסתה המתנהל במתקני החברה ובפייסבוק, כנגד העבודה המאורגנת בכלל ונגד מובילי ההתארגנות בהסתדרות בפרט. במכתב צוין כי מדובר ב"הסתה אשר לכל הפחות, הנהלת החברה אינה נוקפת אצבע כדי להפסיקה".

כמו כן, ראשי הוועדים מביעים במכתבם סולידריות ותמיכה במתאגדים בהראל, וקוראים לעובדים "להיות חזקים ונחושים, אל מול מה שנראה כחציית קווים אדומים בתחום יחסי העבודה ועליית מדרגה בהתנגדות אסורה ופסולה להתאגדות פורצת".

זאת ועוד, ראשי הוועדים הביעו את תמיחתם על התנהלות החברה, לנוכח העובדה כי חלק מהכנסות הראל מגיע מביטוחים קולקטיביים, הנובעים מהסדרים בינה לבין ועדי עובדים ממגוון מקומות עבודה בישראל.

www.koloved.net "כל עובד" באתר נמצאים

סוגיה בדיני עבודה

מתנות לחג – חיוב במס ובביטוח לאומי

עו"ד עינב כהן

מתנות לחג מהוות הכנסת עבודה לעניין מס הכנסה, בהיותן טובת הנאה הניתנת לעובד ממעבידו (סעיף 2)2 לפקודת מס הכנסה). יש לציין, כי בעבר היה פטור ממס עד לתקרה שנקבעה, ביחס למתנות שקיבל עובד ממעבידו. פטור זה בוטל ב-1.7.1990 והחל ממועד זה יש לחייב עובדים בשווי מתנות.

מתנות החייבות במס הכנסה, חייבות גם בתשלום דמי ביטוח לאומי. זאת מכח הוראת החוק הקובעת, כי ההכנסה החייבת בדמי ביטוח היא ההכנסה לפי המקורות המפורטים בסעיף 2)2 לפקודת מס הכנסה (סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי). כאמור, מתנות הינן הכנסת עבודה בהתאם לסעיף 2)2 לפקודה, ואינן פטורות ממס, ולפיכך, שווי מתנות מהווה הכנסת עבודה אשר בגינה יש לשלם דמי ביטוח לאומי.

הכותבת – עורכת-דין 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

יום 15.9.2016
פרסמה הסתדרות העובדים הכללית הודעה לפיה ראשי הוועדים הגדולים במשק פנו לבעל השליטה בקבוצת הראל על מנת שיפסיק את הפגיעה בהתארגנות.

סיכום של דברים

מתנות הינן הכנסת עבודה בהתאם לסעיף 2)2 לפקודת מס הכנסה ואינן פטורות ממס, ולפיכך, שווי מתנות מהווה הכנסת עבודה אשר בגינה יש לשלם דמי ביטוח לאומי.

תקצירי פסיקה חדשה



עובדות בביטוח לאומי שחוו אפליה במהלך עבודתן קיבלו פיצוי כספי
סע"ש 49329-03-14 אלכסנדרה גנדל ואח' נ' המוסד לביטוח לאומי - היחידה הארצית לחקירות הונאה ואח'. ניתן ביום 12.7.16, בבית הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י כבוד השופטת דיתה פרוז'נין

שתי עובדות שעבדו כחוקרות בביטוח הלאומי טענו כי סבלו מהפליה מגדרית חמורה בשל היותן נשים ולכן הגישו תביעה. בית הדין קבע לעניין התנהלות המוסד, כי כאשר מתגלות תופעות של אפליה במקום העבודה על המעסיק לפעול תחילה לבירור העובדות תוך מתן הזדמנות לשני הצדדים להשמיע את גרסתם, ואם לאחר מכן אמנם מתברר כי הייתה אפליה, עליו לפעול ליצירת סביבת עבודה שוויונית ונקיה מאפליה השומרת על כבודם. עוד ציין בית הדין כי על המוסד, כגוף ציבורי, לדאוג לייצוג שוויוני של נשים בשוק התעסוקה ובייחוד במקצועות המזוהים כמקצועות "גבריים". בית הדין קיבל את התביעה ופסק לעובדת 1 פיצוי בסך של 80,000 ש"ח בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ולעובדת 2 פיצוי בסך של 90,000 ש"ח.

עובדת שעבדה בחברה של בעלה זכאית לדמי לידה
ב"ל 30823-01-14, ליאת ליפסקי פוזיצקי נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 21.04.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

עובדת הגישה תביעה נגד המוסד לביטוח לאומי וזאת לאחר שזה דחה את תביעתה לקבלת דמי לידה בטענה שהעובדת לא הועסקה בחברת "שיחה ותוצאה" שבעלה שותף בה. בהתאם לכך המחלוקת בין הצדדים הייתה האם התקיימו יחסי עובד מעביד בין העובדת לבין "שיחה ותוצאה". בית הדין קיבל את תביעתה של העובדת וקבע כי יש לשלם לה דמי לידה בגין חודשי עבודתה היות והעובדת הוכיחה כי היא אכן עבדה בפועל בחברת "שיחה ותוצאה" ועבודתה לא הסתכמה בעזרה משפחתית. בית הדין קבע, כי העובדת ביקשה לשוב למעגל העבודה אך בסופו של יום העובדת לא מצאה עבודה מתאימה ולכן היא הסכימה להסתפק במשכורת נמוכה יותר ממה שקיבלה בחברה שבעלה שותף בה אינה אמורה לעמוד לרעתה זאת במיוחד שבית הדין לא שוכנע כי מדובר בעזרה משפחתית אלא בעבודה בפועל.

בית הדין אישר את החזרת כספיי הפיצויים למעסיק במקרה של התפטרות בנסיבות שאינן מזכות כאשר חל סעיף 14

סע"ש (חיפה) 40372-11-14, קונב אנדרי נ' אחים ברון בע"מ. ניתן ביום 22/6/2016, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

העובד עבד במעסיקה כ 16 שנים. העובד היה חתום על סעיף 14 וטען כי התפטר בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים בשל הרעת תנאים. לטענתו המעסיקה סיכמה איתו על העלאת השכר השעתי אולם לאחר ברור הנסיבות נמצא כי סוכם על העלאת רכיב פרמיה בלבד. כלומר, תנאי עבודתו של העובד לא הורעו אלא שופרו כפי שסוכם. עם התפטרותו המשך העובד את כספי הפיצויים לא בשל ארוע מזכה ועל כן המעסיקה ביקשה למשוך את כספי הפיצויים חזרה אליה. העובד תבע חזרה את הכספים אולם תביעתו נדחתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מיכל פסטרנק עו"ד דנה פרייס ועו"ד אילנית מילוא

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.