

דברי הסבר

הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

מאת: עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 18.12.2016 פורסמה ברשומות הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 לפיה החל מיום 1.1.2017 שכר המינימום לחודש הוא 5,000 שקלים חדשים.

הכותבת – מנהלת "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.

חוזרים

לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לשנת המס 2016

ביום 14.12.2016 פרסמה רשות המסים בישראל את לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לשנת המס 2016.

הלוח מפרט, בין היתר, את שיעורי המס, שווי שימוש ברכב, רשימת היישובים שתושביהם זכאים להנחה ממס, מס שכר והיטל עובדים זרים ופירוט נקודות זיכוי על פי מצב משפחתי.

לוח העזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

הארכת תוקף האישורים על תיאומי מס

שתוקפם פג בתום שנת 2016 עד ליום 13/3/2017

כמידי שנה תינתן ארכה לאישורים על תיאומי מס, שתוקפם פג בתום שנת המס 2016, עד למועד תשלום המשכורת לחודש פברואר 2017 ולא יאוחר מיום 13/03/2017.

יודגש, כי לא תינתן ארכה לאישורים על פטור מניכוי מס הכנסה במקור ולא תינתן ארכה לתיאומי מס שאינם בגין משכורת כהגדרתה בתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), התשנ"ג-1993.

מתוך לוח עזר לחישוב מס הכנסה לשנת המס שפורסם באתר רשות המסים ביום 12/12/2016

מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית ומשטרת ישראל יוצרים ומטמיעים נוהל משותף לטיפול בתאונות עבודה

ביום 14.12.2016 פרסם משרד הכלכלה והודעה, לפיה מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית ומשטרת ישראל יוצרים ומטמיעים נוהל משותף לטיפול בתאונות עבודה. להלן עיקרי ההודעה:

משטרת ישראל ומשרד העבודה והרווחה קיימו היום כנס משותף במעמד ראש אגף החקירות והמודיעין במשטרת ישראל, מפקחת עבודה ראשית במשרד העבודה והרווחה ובכירים מפרקליטות המדינה, להטמעת פרוטוקול העבודה המשותף לחקירת תאונות עבודה ולמיצוי הדין עם מעסיקים, אשר ברשלנותם גרמו לפגיעה בשלום עובדיהם.

על רקע היקף תאונות העבודה במשק בכלל ותאונות העבודה בבניין בפרט, וכחלק ממאמץ משותף לטייב את הטיפול בנושא, פעל בחודשים האחרונים צוות משותף של מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, במשרד העבודה והרווחה, משטרת ישראל ופרקליטות המדינה, לגיבוש נוהל עבודה משותף לכלל הגורמים הרלוונטיים לעניין חקירות תאונות עבודה.

הנוהל מגדיר ומחדד שיטות וממשקי העבודה בין מנהל הבטיחות ומשטרת ישראל, מגדיר לוחות זמנים להעברת תוצרי החקירות בין הגופים השונים, ויקצר את טווחי הזמן בין התרחשות תאונות העבודה לבין הגשת כתב אישום ומיצוי הדין עם מעסיקים שכשלו בשמירה על בטיחות עובדיהם. הנוהל נגזר בין היתר משינויי חקיקה שנכנסו לתוקפם בקיץ האחרון.

מה במבזק

הודעה

הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

חוזרים

לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לשנת המס 2016

הארכת תוקף האישורים על תיאומי מס שתוקפם פג בתום שנת 2016 עד ליום 13/3/2017

מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית ומשטרת ישראל יוצרים נוהל משותף לטיפול בתאונות עבודה

בני נוער הסובלים מהתעמרות בעבודה: "מפחדים להתלונן"

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

תקציר פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 14.12.2016 פרסם משרד הכלכלה והודעה לפיה מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית ומשטרת ישראל יוצרים ומטמיעים נוהל משותף לטיפול בתאונות עבודה.

כחלק מתהליך הטמעת הנוהל, התקיים היום כנס במכללה לשרותים בבית שמש, במעמד ראש אגף החקירות והמודיעין במשטרת ישראל, ראש חטיבת החקירות באגף, מפקחת עבודה ראשית במשרד העבודה ונציגים בכירים מפרקליטות המדינה. בכנס נטלו חלק למעלה מ-80 קצינים וחוקרים במשטרת ישראל, נוסף על כ-30 מפקחי וחוקרי מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית.

בני נוער הסובלים מהתעמרות בעבודה: "מפחדים להתלונן"

ביום 12.12.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה בני הנוער סובלים מהתעמרות בעבודה. להלן עיקרי ההודעה:

במהלך דיון שסיכם את פעילות הוועדה נגד ניצול בני נוער עובדים בקיץ, סיפר נער בן 16 על השפלות מצד מעסיקו: "לא שילמו לי על שעות, קראו לי גרוע ואפסי". משרד העבודה: "מתוך 300 בתי עסק שנבדקו, נפתחו חקירות נגד 160 בשל חשדות להפרות העסקה".

הוועדה לזכויות הילד קיימה דיון מעקב בנושא 'תכנית להגברת הפיקוח והאכיפה על עבודת בני נוער'. הטיפול בסוגיה בוועדה החל כבר בחודש ינואר האחרון, והיא יושמה בקיץ במסגרת פעילות מוגברת של סיירות נוער שפעלו במוקדי עבודות נוער, פעילות פיקוח מוגברת מצד הרשויות, הסברה לבני הנוער והוריהם ועוד.

יו"ר הוועדה, ח"כ יפעת שאשא ביטון, פתחה את הדיון: "עשינו צעדים משמעותיים ואני שמחה על שיתוף הפעולה הרחב. תהליך האכיפה והפיקוח על העסקת בני נוער מוקד לקיץ, אך הכוונה היא לשמרו גם במהלך שנת הלימודים ונמשיך לפעול לשם כך".

מאיר דוד, נציג משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים: "במהלך הקיץ בדקנו למעלה מ-300 בתי עסק, כאשר ל-160 מתוכם נפתחו חקירות בשל חשדות להפרות העסקה ואילו בשני מקרים חשד להפרות שכר. בנוסף ניתנו 188 התרעות, מתוכן שבעה התרעות בפעם השנייה שלו בעיצומים כספיים עבור בית העסק המפר. עוד פעלנו רבות בתחום ההסברה; הפקנו קמפיין פרסומי שהיווה הצלחה, השקנו אפליקציה לבני נוער עובדים, התראיינו בתקשורת וכן אנו עובדים בימים אלה על סרטוני הסברה ומנסים לייסד הרצאות זכויות עובדים בבתי הספר".

שרית אולשביץ, רכזת האיגוד המקצועי לנוער בהסתדרות הנוער העובד והלומד: "במהלך חודשי הקיץ האחרון הגיעו אלינו 453 פניות של בני נוער, מתוכן 369 הפכו לפניות שיש לטפל בהן. התלונות בעיקר מתחום המסעדות והמכירות ורובן בתחום השכר. אנו מלווים את בני הנוער בבית הדין לעבודה, מייצגים אותם ודואגים לפיצוי. במהלך הקיץ צוות מומחים לדיני עבודה של האיגוד שהה ברחבי אילת, בייחוד במלונות, בחופים ובקניונים בכדי להפיץ ידע ולהעלות מודעות בקרב הנוער והמעסיקים. בנוסף במהלך השנה אנו מקיימים הרצאות בבתי ספר שיתוף הפעולה עמנו בנושא זה אינו מרבי".

במהלך הדיון לקחו חלק מספר בני נוער שהועסקו בתנאי ניצול, וסיפרו על הפרות שונות במקומות עבודתם ואף על התעמרות, אך ציינו כי הם חוששים להתלונן.

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

סוגיה דיני עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

מאת: עו"ד מיטל דולב בלם

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ימי חנוכה אינם נחשבים כימי חג, בהם זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים יחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים יחשבו כיום בחירה.

סיכום של דברים

ביום 12.12.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה בני הנוער סובלים מהתעמרות בעבודה.

סיכום של דברים

עובד יהיה זכאי לתשלום בחג החנוכה, במסגרת ימי בחירה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

יודגש כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

יצוין כי אף צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר קבע את החובה לתשלום בעבור ימי חגים גם לעובדים, שאינם עובדים במשכורת חודשית, לא כלל את זכות יום הבחירה, אלא התמקד אך ורק בחגים המוגדרים בחוק.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לימי בחירה בתשלום בחג החנוכה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמוכר, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.



הכותבת - מנהלת "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקציר פסיקה חדשה

מעסיק חויב בתשלום פיצוי בסך 32,500 ש"ח למארכת במסעדה, בין היתר, בגין הפרת הזכות לעבוד בישיבה

סע"ש 9805-03-14, ליאת בירון נ' דוד ויוסף דאון טאון בע"מ. ניתן ביום 2.11.16, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א - יפו, ע"י כבוד השופט תומר סילורה

העובדת עבדה כמארכת במסעדה. לטענתה, במהלך ההתלמדות וכחלק מנוהלי המסעדה, נאמר למארכות, בין היתר, כי על מנת להיות ייצוגיות, עליהן לנעול נעלי עקב ואסור להן לשבת בזמן המשמרת, אף בזמנים בהם אין לקוחות. העובדת פנתה לאחראי המשמרת, וביקשה כי יסופק לה מושב ראוי. אחראי המשמרת סירב לבקשתה, גם לאחר שציינה בפניו את חוק הזכות לעבודה בישיבה. למחרת המשמרת, במסגרת שיחה טלפונית, התבקשה העובדת להגיע לשיחה אצל האחראית. במעמד השיחה התברר לה, כי מדובר בשיחת שימוע, במהלכה הודע לה על פיטוריה. העובדת תבעה, בין היתר, פיצוי בגין הפרת חוק הזכות לעבודה בישיבה, וכן פיצוי בשל פיטורים בחוסר תום לב, ללא קיום חובת שימוע ותוך שלילת זכות הטיעון. המעסיקה טענה, כי עוד בסיום תקופת ההתלמדות נמצא כי העובדת אינה מתאימה לתפקיד, וכאשר נראה היה שאינה מפגימה את המצופה ממנה, הוחלט לפטרה. עוד טענה המעסיקה, כי המארכת הניצבת בכניסה למסעדה מהווה את פני המסעדה וכרטיס הביקור שלה, ולכן, נדרשת להופעה ייצוגית ומכובדת. יחד עם זאת, מעולם לא נאסר עליה לשבת כאשר רצף העבודה מאפשר זאת. נקבע, כי במקרה הנדון, תפקידה של המארכת הוא אכן, לפחות בחלקו, דינמי: הושבת הלקוחות, הגשת התפריטים ועזרה בעת הצורך לצוות המסעדה. תפקידים אלה נעשים בתזוזה וכמובן שבמהלכם לא יכולה המארכת לשבת. בין לבין, אין מניעה כי המארכת תשב ואין כל צורך בעמידה. נקבע, כי המעסיקה לא מילאה אחר הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה, ולא עמדה בנטל להוכיח, כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה לכל אורך המשמרת. הגם שעבודתה של המארכת היא ברובה עבודה דינאמית הכרוכה במגוון פעולות, שאת חלקן ולעתים את רובן יש לבצע בעמידה ו/או בתנועה ממקום למקום, לא הוכח, כי העבודה אינה מאפשרת, ולו לצורך ביצוע עבודות/פעולות מסוימות, ישיבה. ביה"ד קיבל את התביעה וקבע, כי על המעסיקה לשלם לעובדת פיצוי בגין הפרת זכותה לישיבה בעבודה בסך 20,000 ש"ח ופיצוי בגין פיטורים ללא עריכת שימוע כדין בסך 5,000 ש"ח.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד דנה להב

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

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.