

חוזר

הטבות מס לישובים – סעיף זו לפקודת מס הכנסה

ביום 14.8.2017 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה לפיה החל מחודש ינואר 2017 נוספו שלושה ישובים לרשימת הישובים שתושביהם זכאים להנחה ממס בהתאם לסעיף 11 לפקודת מס הכנסה. להלן ההודעה במלואה:

תושבי הישובים הללו יקבלו זיכוי ממס על הכנסה מיגיעה אישית כמפורט להלן:

אספר (סמל ישוב 3754) - 7% עד לתקרה של 132,000 ש"ח.

מחנה יתיר (סמל ישוב 1196) - 7% עד לתקרה של 132,000 ש"ח.

כרמי קטיף (סמל ישוב 1374) - 7% עד לתקרה של 132,000 ש"ח.

הזיכוי יוענק לתושבים בכפוף לעמידה בתנאי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

מאת: עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נשי"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להיעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

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.

מה במבזק

חוזר

■ הטבות מס לישובים - סעיף 11 לפקודת מס הכנסה

סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

■ היחס שבין עריכת שימוע לבין פיטורי צמצום

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר. עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

היחס שבין עריכת שימוע לבין פיטורי צמצום

מאת: עו"ד דנה להב

החובה לערוך שימוע לעובד בטרם פיטוריו נולדה במגזר הציבורי ובגופים דו מהותיים, שם נקבעו הוראות ביצוע ברורות בהודעת נציבות שירות המדינה. חובה זוהי לזו לא הייתה קיימת במגזר הפרטי, שכן חוקי העבודה עד עצם היום הזה אינם מעגנים את זכותו של עובד לשימוע בטרם פיטוריו. יחד עם זאת, בהלכות שנקבעו על ידי בית הדין הארצי ובשורה של פסקי דין של בתי הדין האזוריים לעבודה, הורחבה זכות השימוע, כך שכיום היא חלה גם במגזר הפרטי.

אחת הסוגיות שנבחנו בפסיקת בתי הדין לעבודה עניינה בחובה לערוך שימוע במסגרת הליך של פיטורי צמצום.

להלן סקירה של פסקי הדין אשר בחנו סוגיה זו:

פסיקת בית הדין הארצי

בית הדין הארצי קבע לא אחת, כי גם כאשר מדובר בפיטורין בגין מצב כלכלי קשה, הליך המכונה "פיטורי צמצום" או "פיטורין כלכליים" – Redundancy - מדובר בסיום עבודתם של בני אדם. שינוי הנסיבות לא יכול שיעשה בצורה מכנית. נקבע, כי יש לקחת בחשבון את האינטרסים של המפעל שיש להבריאו ואת האינטרסים של העובד המפוטר, ולבחון האם האמצעים הננקטים הם הכי פחות פוגעים. ברי שפיטורי צמצום אינם יכולים להיעשות בדרך של הגרלה, של הטלת מטבע. יש לשקול כל אחד מהמועמדים לפיטורי צמצום ולבחון את נסיבותיו הוא. יש לאפשר לו לנסות לשכנע שהקריטריונים שנקבעו לבחירת המפוטרים בפיטורי צמצום אינם חלים עליו.

[נע (ארצי) 1465/02 אברהם קיפר ובנימין משה נ' איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, דינים ארצי לעבודה 2004 (15) 442; וראה גם: עע 10376-05-10 בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ נ' אליהו אליאס, דינים ארצי לעבודה 2010 (190) 768].

עוד קבע בית הדין הארצי, כי גם כאשר מדובר בפיטורי צמצום, שומה על המעביד לזמן את העובד לפני שנופלת החלטה על פיטוריו, לשימוע כן ואמיתי, במהלכו יובהר לעובד מה כוונתו של המעביד בעניינו, בבחינת "לאן נושבת הרוח", ולאפשר לעובד להעלות את טענותיו תוך התייחסות אליהן באוזן קשובה ובלב פתוח, לרבות מתן אפשרות לעובד להציע דרכים אלטרנטיביות לצמצומים, כאלה שלא יחייבו את פיטוריו.

[נע 1349/01 ופא אסחאק נ' מדינת ישראל-משרד החינוך והתרבות, דינים ארצי לעבודה 2004 (10) 866; עע 202/05 לשכת התעסוקה נ' נורית חורש, דינים ארצי לעבודה 2005 (50) 540]

פסיקת בית הדין האזורי

בית הדין האזורי חיזק בפסיקתו את העקרונות שקבע בית הדין הארצי. כך למשל, נקבע, כי לנוכח הצורך בתהליך ההתייעלות והצמצומים, לא מן הנמנע כי אף אם הייתה נבחנת בכובד ראש אפשרות אלטרנטיבית לפיטורים, לא בהכרח שהדבר היה מסתייע. אולם הדבר אינו משחרר את המעביד להתעלם מטענות העובד בשימוע, ולפחות לגלות בהכרעתו את הסיבות לדחיית הטענות שהשמיע העובד המועמד לפיטורים [עב (אזורי ת"א) 5392/07 אלי פרגיון נ' חברת דואר, דינים אזורי לעבודה 2008 (29) 822].

בעניין אחר קבע בית הדין האזורי, כי הצורך בפיטורי צמצום יסודו באילוצים כלכליים ובמגמה להבריאו את מקום העבודה, תוך שיתוף נציגות העובדים, כאשר הפיטורים אין יסודם באי התאמת העובד לתפקיד, אלא לאור בחינת קריטריונים אובייקטיביים שנקבעו על ידי הצדדים.

יחד עם זאת, גם במסגרת פיטורי צמצום יש לבחון עניינו של העובד כפרט, מידת הפגיעה בעובד לרבות מצבו האישי, כל זאת לאחר קיום דיון ומתן הזדמנות לעובד להשמיע דברו טרם תינתן החלטה בעניינו [תעא (אזורי ת"א) 8259/09 הילה ויינינגר אמיגה נ' אמדוקס (ישראל) בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2012 (170) 428].

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

החובה לערוך שימוע לעובד בטרם פיטוריו נולדה במגזר הציבורי ובגופים דו מהותיים, שם נקבעו הוראות ביצוע ברורות בהודעת נציבות שירות המדינה. בהלכות שנקבעו על ידי בית הדין הארצי ובשורה של פסקי דין של בתי הדין האזוריים השימוע, כך שכיום היא חלה גם במגזר הפרטי. אחת הסוגיות שנבחנו בפסיקת בתי הדין לעבודה עניינה בחובה לערוך שימוע במסגרת הליך של פיטורי צמצום.

תקצירי פסיקה חדשה



לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בין חבר הקיבוץ לבין הקיבוץ שהיא אגודה שיתופית אלא רק במקרים חריגים

סע"ש 22305-02-15 טל חזון נגד קיבוץ נען. ניתן ביום 08.06.2017, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטים ורדה ירט ליבנה, לאה גליקסמן וסיגל דוידוב-מוטולה
 העובד יליד קיבוץ נען, קיבוץ המאוגד כאגודה שיתופית בסיווג "קיבוץ שיתופי" על פי תקנון ההתאגדות, עבד בקיבוץ בתפקיד "מנהל ענף בינוי ותחזוקה" במשך כשבע שנים לפי הסכם שנכרת בין הצדדים (התקופה הראשונה). לבקשתו, שונה מעמדו מ"חבר קיבוץ" ל"חבר קיבוץ במעמד חופשה מיוחדת" והוא עבר להתגורר במקום אחר ונכרת עמו הסכם עבודה כשכיר לתקופה בלתי קצובה (התקופה השנייה). העובד פוטר לאחר כ-11.5 שנות עבודה. בית הדין הארצי לעבודה פסק כי אין להכיר ביחסי עובד ומעסיק בין חבר לבין קיבוץ כאשר חל תקנון המסדיר את ענייני העבודה. בתקופת עבודתו הראשונה של העובד לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים. בתקופה זו, העובד ניהל את ענף הבנייה בקיבוץ, על פי הסכם ניהול, ומתוקף היותו חבר מחברי הקיבוץ, ובנסיבות הללו אין לראות בתקופת עבודתו הראשונה בקיבוץ, תקופה שבה היו יחסי עבודה בין הצדדים על כל המשתמע מכך. בית הדין הארצי פסק כי בהליך פיטורי העובד נפלו פגמים מהותיים ולכן הוא זכאי לפיצוי מהמעסיק.

שינוי מקום ישיבה לעובדת בנק החוזרת לאחר לידה מזכה אותה בפיצוי כספי
סע"ש 45627-04-14, אורלי עטיה נ' בנק מזרחי טפחות בע"מ. ניתן ביום 4.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת קרן כהן

עובדת זמנית פוטרה מעבודתה בבנק מזרחי טפחות לאחר ששבה מחופשת הלידה. העובדת טענה כי המעסיק היה שבע רצון מעבודתה והיה מעוניין לקדמה בתפקיד, אולם לאחר שנודע למנהל הסניף על הריון העובדת, נמנע ממנה האפשרות לקבלת קביעות והיא פוטרה בין היתר עקב היותה בהריון ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות. בנוסף, טענה העובדת כי לא ניתנה לה הזדמנות אמיתית להוכיח את עצמה לאחר חזרה מחופשת לידה, הואיל והמעסיק שינה את מקום הישיבה בו עבדה העובדת בטרם יצאה לחופשת הלידה וזאת בניגוד לחוק עבודת נשים. מנגד, המעסיק טען כי העובדת פוטרה מטעמים ענייניים, ההחלטה שלא להעניק קביעות לעובדת נסמכה על התנהלות לקויה שלה במשך תקופה ארוכה, כך שגם שינוי מקום הישיבה בעמדה כזו או אחרת לא היתה משנה את המלצות המנהלים בעניינה. בית הדין קיבל את התביעה באופן חלקי לעניין הפרת חוק עבודת נשים כך שנקבע פיצוי לעובדת בסך 13,500 ש"ח וזאת מכיוון שהעובדת לא הוחזרה לאותה עמדה שבה עבדה לפני יציאתה לחופשת לידה.

חובת הפרשה לפנסיה בזמן חופשת לידה או שמירת הריון מותנית בהפקדה מקבילה מצד העובדת

דמ 15553-07-15 zebib grezgier נגד אל-שי סופר קלין בע"מ. ניתן ביום 6.05.2017, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

חדרנית בית מלון התפטרה לטענתה עקב מצב בריאותי לקוי אולם, בית הדין דחה את טענתה בקביעה, כי התפטרותה בשל מצב רפואי לא הוכחה, בהעדר עמידה בתנאי סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים. כמו כן, העובדת לא הציגה אישורים רפואיים מתאימים ואף סירבה לעבור לתפקיד קל יותר מבחינה פיזית. המעסיקה העמידה את העובדת על החובה להציג אישור רפואי, ואף הוסבר לה שאם לא תעשה כן, תחשב כמתפטרת. לעניין הסוגיה האם העובדת זכאית לפיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה גם על התקופה שבה שהתה בחופשת לידה נקבע כי החובה לבטח את העובדת גם בתקופות שהייתה בחופשת לידה או שמירת הריון, מותנית בהפקדה מקבילה מצד העובדת. משלא הוצגו ראיות לכך, אין לחייב את המעסיקה בדמי גמולים בגין תקופת היעדרותה בגין חופשת לידה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבדל'נוב, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אידנה פרל
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.