

חוזרים

הטבות מס ליישובים – סעיף וו לפקודת מס הכנסה

ביום 10.9.2017 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין הטבות מס ליישובים. להלן עיקרי החוזר:

החל מחודש ינואר 2017 הוגדלה תקרת ההכנסה לצורך מתן זיכוי ממס למי שהיה בשנת המס תושב ביישוב מוטב שהוא יישוב צמוד לגבול עימות בצפון. התיקון קובע כי לתקרת ההכנסה המזכה בזיכוי ממס לפי סעיף 11 (ב) (א3) (ב) לפקודת מס הכנסה יתווסף סכום של 24,000 ש"ח במקום 6,000 ש"ח.

להלן רשימת היישובים הזכאים לתיקון עם התקרות המעודכנות:

שם יישוב	שיעור הזיכוי	תקרת ההכנסה
אבליים, אלוני הבשן, ברעם, דוב"ב, דישון, דפנה, יובל, יערה, יפתח, יראון, מטולה, מלכיה, מנרה, מעיין ברוך, מרגליות, משגב עם, מתת, נטועה, עראמשה.	13%	216,000
אדמית, בצת, חניתה, כפר ראש הנקרה, כפר רוזנואלד (זרעית), שומרה, שתולה.	11%	186,000
מגידל שמש, עיג'ר, קריית שמונה	19%	252,000
שלומי	17%	222,000

הוראת המעבר תוקנה כך שיחולו כללי היחסיות בהתאם לסעיף 11 (ב) (4) לפקודת מס הכנסה לתושב ישוב הנמנה על רשימת היישובים בסעיפים (ב) ו- (ד) בהוראה זו. הזיכוי יינתן בשנות המס 2017 ו-2018.

ההנחה תוענק לתושבים בכפוף לעמידה בתנאי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה.

כגישת שר הפנים ושרת המשפטים בנושא פס"ד בגצ – יציאה מרצון

ביום 3.9.2017 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה בעניין המסתננים. לפי ההודעה, שר הפנים, אריה דרעי, ושרת המשפטים, איילת שקד, קיימו היום דיון במטרה לקבל החלטות לנקיטת צעדים בעקבות פסק הדין של בגצ. להלן ההודעה במלואה:

בדיון השתתפו מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה - פרופ' שלמה מור יוסף, המשנים ליועם לממשלה - רועי שניידורף, דינה זילבר ורוז נורי, נציגי רשות האוכלוסין וההגירה, נציגי משרד המשפטים, נציגי משרד החוץ ונציגי משרד האוצר.

בפתח הדיון הבהירו השרים כי פסק הדין שניתן על ידי שופטי בג"צ לפני מספר ימים הוא אבן דרך משמעותית המחייבת קבלת החלטות מיידיות לגבי המשך התנהלות הרשויות בנושא היציאה מרצון.

"מה שהיה הוא לא מה שיהיה" אמר השר דרעי והדיון נסוב סביב סוגיית היציאה מרצון גם ללא הסכמת היוצא והצבת שתי אפשרויות בפניו: יציאה למדינה שלישית או שהייה במשמורת.

במהלך הדיון הוחלט על שני צעדים - תיקון ההסכם מול המדינות השלישיות או תיקון חקיקה.

מה במבזק

חוזרים

- הטבות מס ליישובים - סעיף 11 לפקודת מס הכנסה
- פגישת שר הפנים ושרת המשפטים בנושא פס"ד בגצ - יציאה מרצון
- אכיפת תנאי העסקה של עובדים זרים

סוגיה בענייני עבודה

- ימי היעדרות שלא יבואו במניין חופשה שנתית

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 10.9.2017 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין הטבות מס ליישובים.

סיכומם של דברים

ביום 3.9.2017 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה המסתננים.

שר הפנים, אריה דרעי, הבהיר כי לצד המהלכים המשפטיים, לא יוכלו עוד מעסיקים להעסיק מסתננים שסרבו לצאת מרצונם ושחררו ממשמורת "לא יתכן שמסתנן סרב לצאת ושחרר ממשמורת לחיים חופשיים ונורמטיביים ויועסק על ידי ישראלים, תוך התעלמות מצעדי המדינה להוביל ליציאה מהארץ.

מעסיק שיאפשר תעסוקה למסתנן שסרב לצאת מרצון יסתכן בפתיחת תיק העסקה בניגוד לחוק ויוטל עליו קנס".

שרת המשפטים, איילת שקד: "פסק הדין מאפשר למדינה להוציא מסתננים גם ללא הסכמתם. נדרש תיקון מינורי להסכמים עם המדינות השלישיות ולכן נפעל לתקנו, זאת על מנת להוציאו אל הפועל ובכך יעמוד במבחני פסק הדין."

במהלך הדיון נדונו צעדים נוספים שעיקר מטרתם תהיה להוות תמריצים משמעותיים למסתננים לצאת מישראל, אם מרצון ואם ללא הסכמה מלאה.

השרים הבהירו כי הצעדים מחייבים פעולות בהקדם האפשרי וסיכמו להיפגש להמשך דיון.

אכיפת תנאי העסקה של עובדים זרים

ביום 10.8.17 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה הגיעו נציגי רשות האוכלוסין וההגירה, ביחד עם נספח העבודה של ממשלת תאילנד בישראל, לביקורת במושבים החקלאיים בדרום, במטרה לבחון את התנאים בהם מועסקים העובדים התאילנדים בענף החקלאות ואת תנאי המגורים שלהם. להלן ההודעה במלואה:

צוות הביקורת מטעם רשות האוכלוסין וההגירה כלל את ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים, יואל ליפוביצקי, והממונה על אכיפת מעסיקים, שמעון זיגוג.

הביקורת נסובה סביב תנאי העובדים והתאמתם לחוק וחקלאים אשר נדרשו לבצע שיפורים בתנאי המגורים והעבודה, התבקשו להשלים את השינויים בזמן שנקצב להם.

במהלך הביקור סיירו השלושה במשקים, במגורי העובדים, בדקו את הביטוח הרפואי ואת תנאי המחיה באופן כללי. מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה, פרופ' שלמה מור יוסף התייחס לביקורת: "אנו מחויבים לספק לעובדים הזרים את כל התנאים הבסיסיים ואף מעבר לכך. אחרי הכל, תפקידנו לוודא שהעובדים מועסקים ומתגוררים בסביבה אנושית וראויה ובכוונתנו להקפיד על כך". מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה, פרופ' שלמה מור יוסף התייחס לביקורת: "אנו מחויבים לספק לעובדים הזרים את כל התנאים הבסיסיים ואף מעבר לכך. אחרי הכל, תפקידנו לוודא שהעובדים מועסקים ומתגוררים בסביבה אנושית וראויה ובכוונתנו להקפיד על כך".

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

סוגיה בדיני עבודה

ימי היעדרות שלא יבואו במניין חופשה שנתית

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

סעיף 5 (א) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") מונה ימי היעדרות, שלא יבואו במניין ימי החופשה השנתית:

- (1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;
- (2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית;
- (3) ימי חופשת לידה;
- (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה;
- (5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם;
- (6) ימי שביתה או השבתה;
- (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו.

סעיף 5(ב) לחוק קובע, כי אם הימים האמורים חלים במהלך שהותו של העובד בחופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם ימים, ויש להשלים את החופשה, ככל האפשר, תוך אותה שנת עבודה.

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

סיכום של דברים

ביום 10.8.17 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה הגיעו נציגי רשות האוכלוסין וההגירה, ביחד עם נספח העבודה של ממשלת תאילנד בישראל, לביקורת במושבים החקלאיים בדרום.

סיכום של דברים

סעיף 5 (א) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 מונה ימי היעדרות, שלא יבואו במניין ימי החופשה השנתית.

תקצירי פסיקה חדשה



האם כנס מהווה פעילות נלווית לעבודתה של עובדת לצורך הכרעה של תאונת עבודה?

ב"ל 23629-04-15, אילנה כאוי' ל' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 26.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

העובדת עבדה כמוזכירה אגפית ומנהלת חשבונות בעיריית ראשון לציון. כתוצאה מתאונה זו תבעה העובדת דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. המוסד דחה את התביעה. בית הדין קבע כי יש לקבל את התביעה מאחר ועל פי ההלכה הפסוקה, גם פעולות נלוות לעבודה יכולות להיחשב כפגיעה תוך כדי ועקב עבודה, אך זאת ככל שהן קשורות לעבודה במידה סבירה תוך הבאה בחשבון של יחסיות הזמן ויחסיות המרחק בהתאם לכלל הנסיבות. נקבע מבחן דו שלבי בבחינת "פעילות נלווית".

פיצוי בסך 87,904 ש"ח במקרה של העסקת בן משפחה

סע"ש 46907-04-14, רותי חיה רייטר ל' אולשטיין דני. ניתן ביום 6.6.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, ע"י כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי

מדובר בקרובי משפחה מדרגה ראשונה, אשר בניהם התנהלו יחסי עבודה אשר לא עוגנו כדן. העובדת הגישה תביעה כנגד אחיה ומעסיקה. כמו כן, העובדת הועסקה אצל המעסיק כמוכרת בחנות רהיטים שבבעלותו בתל אביב. תביעותיה של העובדת הן: "פיצויי פיטורים", "הלנת פיצויי פיטורים", "פיצוי בגין פיטורים שלא כדן - אי עריכת שימוע", "הודעה מוקדמת", "דמי הבראה", "דמי נסיעות", "פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה", "פדיון חופשה", "דמי חגים", "הפרשי שכר", "פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי העסקה", "פיצוי בגין אי מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד מעביד" ו-"פיצוי בגין אי מסירת תלושי שכר כדן". העובדת טענה, כי פוטרה ע"י המעסיק באמצעות שיחת טלפון, לא שולמו לה נסיעות כדן, לא בוצעו לה הפרשות לפנסיה, לא קיבלה דמי הבראה ופדיון חופשה. לעומתה טען המעסיק, כי העובדת יצאה לחופשה ממנה לא שבה. התביעה התקבלה בחלקה, לעובדת נפסק פיצוי בסכום כולל של 87,904 ש"ח.

נדחתה תביעתה של מועמדת לעבודה אשר טענה להפליה מחמת מין לאחר שהתנהלה בחוסר תום לב כשניסתה לבסס עילת תביעה יש מאין

ד"מ 16079-02-16 טובה זרחיה-רוזן ל' כל דגן בע"מ. ניתן ביום 12.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט שמואל טננבוים

מועמדת לעבודה התקשרה לחברה בעקבות מודעת דרושים שפרסמה והתעניינה בתפקיד. נאמר לה כי העבודה אינה מיועדת לנשים והמועמדת בתגובה הגישה תביעה לתשלום פיצוי בגין הפליה מחמת אי קבלתה לעבודה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה בשל היותה אישה. מנגד, החברה טענה כי אופיו ומהותו של התפקיד דורשים כוח פיזי ומאמץ מרובים ומשכך לא מדובר בהפליה. בית הדין קבע כי המועמדת לא הייתה בגדר דורשת עבודה אמיתית הנוהגת בתום לב בחיפוש עבודה ולפיכך אין היא זכאית לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נקבע, כי המוטיבציה האמיתית שהביאה את המועמדת לפנות לחברה בעקבות מודעת הדרושים היא ניסיון חסר תום לב לבסס עילת תביעה ולזכות בפיצוי כספי ללא כוונה אמיתית להתקבל לעבודה, והכל תוך ניצול לרעה של הוראות החוק. ניסיונות המועמדת להציג את החברה כמפלה נשים לרעה בקבלה לעבודה לא צלחו. נציג החברה הוכיח לבית הדין כי החברה מעסיקה נשים בתפקידים שונים, לרבות בתפקידי ניהול וייצור. לאור כל האמור, השית בית הדין על המועמדת תשלום הוצאות ושכ"ט עו"ד בסכום כולל של 10,000 ש"ח לטובת החברה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד שירן אסתר אוחיון, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד תומר שילוני
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.