

חוזרים

בדיקת זכאות למענק הסתגלות לבני 67+ עבור חודש מאי

ביום 14.5.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מענק הסתגלות לבני 67+. להלן ההודעה במלואה:

מי שמילא בטופס הבקשה למענק הסתגלות תאריך חזרה לעבודה בחודש מאי, ועדיין לא חזר לעבודה - מתבקש למלא שוב בקשה למענק, כדי שנוכל לבדוק את זכאותו עבור חודש מאי. למענק של חודש מאי זכאי מי שפוטר או הוצא לחל"ת כל חודש מאי, כלומר מ-1.5 עד 31.5.

הנחיות למעסיקים לניכוי מס משכר עבודה של עובדים שחזרו לעבודה לאחר שהוצאו לחל"ת בעקבות נגיף הקורונה

ביום 13.5.2020 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין ניכוי מס משכר עבודה של עובדים שחזרו מחל"ת. להלן החוזר במלואו:

עם התפשטות נגיף הקורונה עובדים רבים הוצאו על ידי המעסיקים לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") והיו זכאים לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי (להלן: "ביטוח לאומי") בגין תקופה זו. דמי האבטלה מהווים תחליף לשכר עבודה ומהווים הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.

עם חזרת המשק לשגרה, ושובם של העובדים למקום עבודתם, מתבקשים המעסיקים להתחשב בהכנסות מדמי האבטלה שקיבלו עובדיהם ומהמס שנוכה מהם, זאת לצורך חישוב ניכוי המס הנדרש מההכנסה ממשכורת.

מטרת הנחיה זו הינה להסדיר את ניכוי המס על ידי המעסיק בעת תשלום שכר עבודה לעובד שחזר מחל"ת, כדלקמן:

1. עובד שחזר לעבודתו לאחר ששהה בחל"ת וקיבל דמי אבטלה, נדרש להציג למעסיקו את האישורים מביטוח לאומי על סה"כ דמי האבטלה שקיבל וסכום המס שנוכה, על מנת שהמעסיק יוכל לערוך תיאום של דמי האבטלה כמפורט בסעיף 2 להלן.

אישורים אלו ניתן להפיק לאחר תשלום דמי האבטלה הסופיים באזור האישי [באתר המוסד לביטוח לאומי](#).

2. עם קבלת אישורים אלו מהעובדים, מתבקשים המעסיקים לערוך תאום מס באופן עצמאי ולהתייחס להכנסה מדמי האבטלה בתוכנת השכר כ"הכנסה ממקור אחר" (הכנסה ברוטו והמס שנוכה על ידי ביטוח לאומי) וזאת לצורך חישוב המס השנתי המצטבר.

3. עובד הזכאי לדמי אבטלה ולא יציג למעסיקו אישור על גובה דמי האבטלה שקיבל בתקופה ששהה בחל"ת - יחשב המעסיק את ניכוי המס השנתי המצטבר מהכנסתו, בנטרול תקופת שהייתו בחל"ת (לעניין מתן זיכויים, ניכויים, מדרגות מס וכו' בתקופה זו).

4. עובד שיצא לחל"ת והצהיר בפני המעסיק שלא קיבל דמי אבטלה ולא הייתה לו הכנסה ממעסיק אחר בתקופה זו (כמפורט בטופס 101) - יחשב המעסיק את ניכוי המס לעובד זה באופן שנתי מצטבר כולל תקופת החל"ת.

הנחיה זו רלוונטית גם למי שערך תיאום מס טרום היציאה לחל"ת, אולם רק עבור המעסיק שתיאום המס מתייחס לחישוב הזיכויים, הניכויים ומדרגות המס מהכנסת העובד.

ככלל, המעסיקים מתבקשים לפעול בהתאם להנחיה זו ולא לדרוש מהעובדים תיאומי מס בגין הכנסות מדמי אבטלה בגין תקופת חל"ת.

מה במבזק

חוזרים

■ בדיקת זכאות למענק הסתגלות לבני 67+ עבור חודש מאי

■ הנחיות למעסיקים לניכוי מס משכר עבודה של עובדים שחזרו לעבודה לאחר שהוצאו לחל"ת בעקבות נגיף הקורונה

■ הנחיות למעסיקים המוגנים מתוקף חוק עבודת נשים, לצורך הוצאה לחל"ת, בעקבות נגיף הקורונה

סוגיה בדיני עבודה

■ תושב חוץ אינו זכאי לדמי אבטלה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 13.5.2020 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין ניכוי מס משכר עבודה של עובדים שחזרו מחל"ת.

הנחיות והבהרות למעסיקים ולעובדים המוגנים מתוקף חוק עבודת נשים, לצורך הוצאה לחל"ת, בעקבות נגיף הקורונה

משרד העבודה והרווחה פרסם הנחיות בעניין הוצאה לחל"ת של עובדים מוגנים. להלן עיקרי ההנחיות:

מעסיקים רבים שפעילות עסקם הוגבלה או צומצמה, בעקבות נגיף הקורונה, נאלצו להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת) וביניהם עובדים/ות המוגנים מתוקף חוק עבודת נשים. כתוצאה מהיקף הבקשות הגדול בתקופה קצרה מאוד, והצורך במתן מענה מהיר, פורסם טופס בקשה ייחודי לבקשות לחל"ת לתקופה זו.

בעת בחינת בקשת המעסיק להוצאה לחל"ת של עובדת מוגנת, נערכת שיחה עם העובדת, לבדיקת הסכמתה לצאת לחל"ת וכן נבחן מצבו של העסק למימון אפשרויות העסקה, בטרם תאושר הבקשה.

במידה וניתן היתר, אושרה בהיתר תקופת החל"ת לתקופה של מינימום 30 ימים ועד 60 ימים. לאור ההיקף הגדול של הבקשות למתן היתרים להוצאה לחל"ת, לא ניתן יהיה לטפל בכולן, בטרם חלוף המועד הרלוונטי להגשת התביעה לדמי אבטלה (7.4.20) ובשל כך, היה חשש שללא התקנת התקנות, תיפגענה העובדות והעובדים המדוברים בסעיף 9 לחוק עבודת נשים, במובן זה שהן לא תהיינה זכאיות לדמי האבטלה במתכונת המיטיבה.

ביום 6.4.2020, פורסמו תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"פ-2020, שאפשרו למעסיקים שעמדו בתנאים המצטברים המופיעים בהן ואשר הוציאו עובדים לחל"ת בתקופה שבין 15.3.2020 ועד [לביטול ביום 17.4.2020](#), להוציא עובדים לחל"ת גם אם לא קיבלו היתר מיוחד לכך.

כמו כן, אפשרו התקנות למעסיקים שהוציאו עובדים לחל"ת של 30 ימים, להאריך את החל"ת לתקופה של 30 ימים נוספים, בתוך תקופת תוקפן של התקנות (בין 15.3 ל-17.4) וזאת מבלי שנדרש להגיש בקשה להארכת החל"ת.

לאור מה שנקבע בתקנות, הוציא מנהל הסדרה ואכיפה הודעה לכלל המעסיקים והבהיר כי מעסיק שהגיש בקשה להיתר להוצאת עובדים לחל"ת, בתוך תקופת התקנות האמורה, ולא קיבל החלטה בבקשתו, ובקשתו אינה עומדת בדרישות התקנות, יודיע למינהל הסדרה ואכיפה בתוך 7 ימים, כי הוא מבקש שבקשתו תיבחן. ההודעה כאמור הופיעה באתר זרוע העבודה וכן נשלחה במייל מפורט לכלל המעסיקים, ששלחו בקשה לתיבת המייל של תחום עבודת נשים.

מעסיק שלא ענה על התנאים כאמור בתקנות, היה מחויב בהגשת בקשת היתר לחל"ת, עבור עובדיו המוגנים, ומי שהוציא לחל"ת ולא הגיש בקשה להיתר, הפר את חוק עבודת נשים. מובהר כי עובדת/ת שהמעסיק שלו/ה לא ענה על הוראות התקנות והוציאה לחל"ת, ללא עמידה בתנאים, לרבות קבלת הסכמה כנדרש, יכול לפנות באמצעות הכתובת Nhalat@economy.gov.il.

החל מתאריך 17.4.2020, כלל המעסיקים המעוניינים להוציא לחל"ת, עובדת/ת המוגנת/ת עפ"י חוק עבודת נשים או להאריך היתר שתוקפו הסתיים, החל ממועד זה, מחויבים בהגשת בקשה להיתר / בקשה להארכת תוקף היתר.

יובהר כי מינהל הסדרה ואכיפה יפעל לאכוף הוצאה לחל"ת, שלא בהתאם לתקנות, בין היתר ככל שתוגש תלונה בעניין, ומעסיק שימצא מפר, אף יהיה חשוף להליכים לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011, ולפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

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

סוגיה דיני עבודה

תושב חוץ אינו זכאי לדמי אבטלה

עו"ד ג'ולייט אליהו

על פי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 ותקנות הביטוח הלאומי (זכויות וחובות לפי חוק הביטוח הלאומי לשאינם תושבי ישראל), התשמ"ז-1987, חלה על המעסיק חובת דיווח ותשלום דמי ביטוח לאומי בעבור עובדיו. תושבי חוץ אינם מבוטחים, על פי חוק, בביטוח בריאות ממלכתי, והמעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח לאומי בעבור עובד תושב חוץ ל-3 ענפי ביטוח: ביטוח נפגעי עבודה, ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפרוק תאגיד וביטוח אימהות. לאור האמור, עובד שהינו תושב חוץ לא יהיה מבוטח בביטוח דמי אבטלה.

סיכום של דברים

משרד העבודה והרווחה פרסם הנחיות בעניין הוצאה לחל"ת של עובדים מוגנים.

סיכום של דברים

על פי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 ותקנות הביטוח הלאומי חלה על המעסיק חובת דיווח ותשלום דמי ביטוח לאומי בעבור עובדיו.

אי-דיווח ואי-תשלום דמי הביטוח במועד החוקי יגרום לחיוב חשבון המעסיק בקנסות ובתוספת הצמדה בהתאם לחוק. כמו כן, עלול הדבר לגרום להגשת תביעה נגד המעסיק להחזר הסכום השווה לקצבאות שהמוסד לביטוח לאומי שילם או עתיד לשלם לעובדיו של המעסיק.

הכותבת – עורכת דין במחלקת "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.

תקצירי פסיקה חדשה



עובד יהיה זכאי לדמי חגים גם אם עבודתו נדחתה בשל החג ליום אחר
ע"ע 47880-03-19, טליה שטראוס נגד המרכז החרדי להכשרה מקצועית ע"ר. ניתן ביום 13.1.2020, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים: אילן איטח, לאה גליקסמן ואילן סופר

העובדת הועסקה כמרצה בקורס חשבי שכר בכירים משנת 2004 במרכז החרדי להכשרה מקצועית. בשנת 2018 הסתיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים והעובדת תבעה את המעסיק לתשלום זכויות הסוציאליות בין היתר לתשלום דמי החגים ודמי מחלה. בית הדין האזורי דחה את תביעת העובדת לתשלום דמי מחלה ודמי החגים כיוון שהעובדת לא הועסקה בתקופות של חגים והשלימה את ההוצאות אותם הפסידה בימים אחרים. ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את ערעורה של העובדת ופסק כי הזכאות לדמי חג אינה מותנת בעבודה בחג. נהפוך הוא, העובד מקבל רכיב של דמי חגים בגלל שהוא לא עבד בחג. כמו כן פסק ביה"ד הארצי כי משימי החג חלו ביום בשבוע בו היתה העובדת אמורה ללמד והיא לא לימדה בשל החג, הרי שהיא היתה זכאית לתשלום דמי חגים. העובדה כי הרצאה שאמורה היתה להתקיים ביום חג נדחתה למועד מאוחר אינה שוללת את זכאותה לדמי חג.

ניתן לזמן עובדת לשימוע בתקופה המוגנת אך לא ניתן לתת מכתב פיטורים גם כאשר מועד הפיטורים נקבע לאחר התקופה האסורה לפיטורים
סע"ש 148-03-18, אסאלה גאליה ל' עמותת דיאלה בע"מ. ניתן ביום 1.8.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת סאוסן אלקאסם

עובדת אשר הועסקה כמורה בתחום הפרה רפואי בעמותה אשר מפעילה בתי ספר לחינוך מיוחד בכל הארץ, הגישה תביעה לתשלום פיצוי מכוח חוק עבודת נשים או מכוח חוק שיווין הזדמנויות בעבודה או פיצוי פיטורים שלא כדין בהעדר שימוע. הסוגיה שעמדה בפני בית הדין הייתה האם ניתן להודיע לעובדת על פיטוריה בתקופה המוגנת לפיטורין כאשר מועד סיום היחסים נקבע לאחר התקופה האסורה על פי הדין. העובדת טענה, כי לא ניתן היה למסור לה הודעת פיטורים בתקופה המוגנת. מנגד טענה המעסיקה, כי ניתן למסור הודעת פיטורים בתקופה המוגנת ובלבד שמועד הפיטורים יהא לאחר אותה התקופה, כפי שעשתה בפועל. הפיטורים בוצעו כחלק מפיטורי עובדי הוראה בתקופת ניסיון. בית הדין קבע כי המעסיקה פעלה בניגוד לחוק עבודת נשים משמסרה לעובדת הודעת פיטורים בתקופה המוגנת מבלי שקיבלה היתר כדין. בית הדין חייב את המעסיקה לשלם לעובדת פיצוי של 20,000 ₪ בגין פיטוריה שלא כדין בתקופה המוגנת (כפיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים) וכן חייב את המעסיקה בהוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 8,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ראובן בבדל'נוב ועו"ד מעיין קישלס
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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.