

חוזרים

מועד דיווח ותשלום של מעסיקים עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.10.20

ביום 4.8.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים בחל"ת לחודשים אפריל, מאי, יוני, יולי ואוגוסט 2020 נדחה ל-15.10.2020. שימו לב, אין דחייה של הדיווח השוטף עבור חודשים אלה.

קבלת סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסק – מקצה 2020 מותאם לתקופת הקורונה

ביום 5.8.2020 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה חוזר בעניין קבלת סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסק. להלן עיקרי החוזר:

הרשות להשקעות במשרד הכלכלה מפרסמת את מסלול תעסוקה 4.17 לשנת 2020 - תכנית סיוע לקליטת עובדים נוספים עם מסלול מהיר מותאם לתקופת הקורונה, בשיטת "כל הקודם זוכה".

מטרת התכנית

לסייע לעסקים לקלוט עובדים חדשים.

למי מיועדת התכנית

למעסיקים שעיסוקם העיקרי הוא באחד מענפי התעשייה, היי-טק, או באחד מענפי השירותים המפורטים בתנאי המסלול, עבור קליטת עובדים ששיעור השתתפותם בשוק העבודה נמוך: האוכלוסייה הערבית (לרבות בדואים, צירקסים ודורזים), חרדים, אנשים עם מוגבלות, הורים יחידים ותושבי אזורי עדיפות לאומית וירושלים.

מה חדש בתכנית

השנה, לאור המשבר בשוק התעסוקה, נוסף מסלול מהיר המתמרץ מעסיקים לקלוט עובדים אשר אינם זכאים למענק על פי חוק עידוד התעסוקה, לרבות עובדים מהציבור הכללי בפריפריה.

להוראה שלושה תתי מסלול:

- **מסלול מהיר קורונה** – למסלול זה רשאי להגיש בקשות מעסיק שמתחייב לקלוט עובדים החל מהעובד הראשון. במסלול זה ניתן להעסיק עובדים שלא זכאים למענק לפי חוק עידוד תעסוקה שאושר בחודש יוני, ובכלל זה עובדים מהציבור הכללי באזורי עדיפות לאומית ובירושלים, בנוסף לעובדים מהאוכלוסיות ששיעור השתתפותן בתעסוקה נמוך בכל הארץ. לאור אופיו המיוחד של מסלול זה, מגישי בקשות במסלול זה ידונו תחילה בשיטת כל הקודם זוכה, ההתחייבות לשנה בלבד, יינתן פטור מהגשת ערבות, אין חובה בדיווח על משרות בסיס, התשלום יינתן מיד לאחר הדיווח ודמי ההגשה למסלול זה הופחתו משמעותית.
- **אזורי עדיפות לאומית וירושלים** – למסלול זה רשאי להגיש בקשות מעסיק שמתחייב לקלוט 3 לפחות עובדים, כאשר לפחות 70% מהעובדים החדשים יהיו מאוכלוסיות ששיעור השתתפותן בתעסוקה נמוך.
- **כל הארץ** - למסלול זה רשאי להגיש בקשות מעסיק שמתחייב לקלוט לפחות 3 עובדים, כאשר לפחות 90% מהעובדים החדשים מעבר למשרות הבסיס, יהיו מאוכלוסיות ששיעור השתתפותן בתעסוקה נמוך.

מה במבזק

חוזרים

מועד דיווח ותשלום של מעסיקים עבור עובדים בחל"ת נדחה ל-15.10.20

קבלת סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסק - מקצה 2020 מותאם לתקופת הקורונה

פורסמו הנחיות למשיכת עד 7,500 ש"ח בחודש מקרנות ההשתלמות בפטור ממש

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 5.8.2020 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה חוזר בעניין קבלת סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסק.

מה מקבלים

סכום הסיוע עבור כל עובד הינו 20% - 30% מתוך עלות שכר העובד (מינימום 6,890 ₪ ברוטו ועד עלות של 16,000 שקלים) לתקופה של עד שנתיים, כך שעל כל עובד ניתן לקבל מענק של עד 115,200 שקלים.

יש לכם שאלה

שאלות בנוגע להוראה ונהליה ניתן לשלוח לדואר אלקטרוני בלבד בכתובת: EmploymentDis@economy.gov.il, לא יאוחר מיום 18.08.2020 עד השעה 09:00. לצד כל שאלה יש לציין את הסעיף אליו היא מתייחסת בהוראה.

התשובות לשאלות יפורסמו במרוכז באתר משרד הכלכלה והתעשייה – הרשות להשקעות ולפיתוח התעשייה והכלכלה – בעמוד ההוראה עד יום 31.08.2020

איך מגישים בקשה

בקשות ניתן להגיש עד תאריך 13/09/20 בשעה 15:00.

פורסמו הנחיות למשיכת עד 7,500 ש"ח בחודש מקרנות ההשתלמות בפטור ממס

ביום 6.8.2020 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין משיכת כספים מקרן השתלמות בפטור ממס. להלן ההודעה במלואה:

ב- 29 ביולי 2020 [פורסמה ברשומות](#), במסגרת חקיקת התוכנית לסיוע כלכלי, הוראת השעה הכוללת הוספת סעיף 9(ג16) לפקודת מס הכנסה לפיה, בתקופה שמיום 10 באוגוסט 2020 ועד ליום 9 בפברואר 2021, עובד או יחיד, יהיו רשאים למשוך כספים מקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה מוטבת, בפטור ממס, וזאת אם טרם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לחשבון, ולגבי עובד או יחיד שהגיע לגיל הפרישה, אם טרם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לחשבון. הכול ובלבד שסך משיכת הכספים מכלל חשבונותיו של העובד או היחיד לא יעלה על 7,500 ש"ח בחודש מסוים ובהתקיימותם של לפחות אחד מהתנאים המפורטים להלן:

- במהלך התקופה שמיום 1 במרס 2020 ועד ליום שבו הוגשה הבקשה למשיכת הכספים לקרן ההשתלמות, העובד או בן זוגו או בן זוגו של היחיד, פוטרו מעבודתם או יצאו לחופשה ללא תשלום.
- ההכנסה החייבת החודשית הממוצעת של העובד ובן זוגו או היחיד ובן זוגו, ממשכורת, מעסק או משלח יד, החל ב 1 במרס 2020 ועד תום החודש שקדם ליום שבו הוגשה הבקשה לקרן ההשתלמות, פחתה ביחס להכנסה החייבת החודשית הממוצעת כאמור בשנת המס 2019.

בקשות למשיכת הכספים בהתאם להוראת השעה יוגשו ויטופלו על ידי קרנות ההשתלמות ולא על ידי משרדי השומה. [הנחיות בעניין הועברו לקרנות ההשתלמות.](#)

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

סיכום של דברים

ביום 6.8.2020 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין משיכת כספים מקרן השתלמות בפטור ממס.

תקצירי פסיקה חדשה



על מעסיק להיזהר מלשון הרע בפגישת עבודה
 סע"ש 7150-05-14, ז'ולייט אלמקייס נ' שלמה רביב. ניתן ביום 15.05.2019, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י כבוד השופט משה טוינה

העובדת, מורה באולפנה זומנה לפגישת עבודה על ידי מנהל האולפנה. במהלך הפגישה, אמר המנהל לעובדת משפטים שעולים כדי לשון הרע, כדלקמן ציטוטים: "חוץ מלהיכנס לכיתות באיחור את לא עושה כלום", "כל הערמומיות שיש בעולם עשתה האשה הזו", "תורדי את כיסוי הראש". לטענת העובדת, הדברים עונים להגדרת "לשון הרע", כהגדרתו בחוק איסור לשון הרע, לפיכך תבעה העובדת פיצוי מכוח החוק בסכום של 100,000 ש"ח. לטענת המנהל, הדברים שנאמרו, ככל שנאמרו, הן בגדר הבעת דעה על תפקודה המקצועי של העובדת, ומכוח היותו מנהלה והממונה עליה ובשל כך ההגנות הקבועות בחוק עומדות לזכותו ואין מקום לפיצוי. בית הדין בחן האם האמירות של המנהל מהוות לשון הרע כהגדרתה בחוק ופסק כי אותן אמרות שהטיח המנהל בעובדת בקשר לאופייה, אפילו שהדברים נאמרו ביחס לתלונות נכונות שיש למנהל ביחס לתפקוד העובדת, אותן אמרות, חורגות מתחום הסביר, ייחוס אותן תכונות שליליות לעובדת פגע במידה גדולה משהחוק מעניק למנהל ואינם חוסים במסגרת ההגנה על הערכים המוגנים בסעיף 15 לחוק, החוק מעניק לבעל תפקיד הגנה מפני אמירות ופעולות הנחוצות לצורך מילוי תפקידו במסגרת התפקיד. בהקשר לזה יש להפריד בין התלונות עצמן שהעלה המנהל כלפי העובדת במעמד הפגישה מול המפקח, שהן לכשעצמן, הגם שמטילות דופי, אמירות מסוג זה מוגנות, מפני שנאמרו במסגרת היותו הממונה עליה ובהקשר לתפקיד. באשר לאותם ביטויים חריפים המייחסים לעובדת תכונות שליליות, ביטויים אלו אינם חוסים תחת ההגנה על הערכים המוגנים בסעיף 15, בשל כך פסק בית הדין כי על המנהל לשלם לעובדת סך של 5,000 ₪.

רשת חנויות רמי לוי תפצה קצין ביטחון ב-30,000 ₪ בגין התנכלות תעסוקתית בסניפים בהם עבד

סע"ש 23352-06-16, נתנאל פרזם נ' רשת חנויות רמי לוי שיווק השיקמה 2006 בע"מ. ניתן ביום 30.12.19, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד השופטת שרה שדיאור

העובד הועסק כקצין ביטחון בשני סניפים של רשת חנויות רמי לוי שיווק השיקמה במשך קרוב לשנה. העובד טען כי נאלץ לעזוב את עבודתו בשל העסקה פוגענית והתנכלות תעסוקתית וכי מנהליו התנכלו לו באופן אישי והעבירו אותו דרך ייסורים הכוללת העלבות והכפשות חוזרות ונשנות. מתיאור העובד עלה כי החיכוכים עם מנהלי הסניף (בשני הסניפים), לא אפשרו לו לבצע העובד באיתור וטיפול בגניבות מצד עובדים, אך מנהלי הסניף (בשני הסניפים), לא אפשרו לו לבצע את עבודתו ואף ביזו אותו על ביצוע תפקידו. נקבע כי העובד הרים את נטל ההוכחה שהמנהלים לא אפשרו לו לבצע את תפקידו כנדרש וביקשו ממנו להעלים עין מגניבות עובדים, בניגוד לנהלים. בכך פגעו בתפקודו ובמוניטין המקצועי שלו וזאת בצירוף לאמירות מעליבות בפרהסיה. יתר על כן נקבע כי המנהלים לא אפשרו לעובד לבצע את תפקידו מטעמים השמורים עמו, פגעו באוטונומיה ובשק"ד המקצועיים שלו כקב"ט, ואף פגעו בו מילולית עת ניסה לפעול במסגרת תפקידו, בין אם פנים אל פנים, ובין אם בנוכחות אחרים. נקבע כי רף ההתעמרות הצדיק התפטרות מחמת שעובד אינו יכול למלא תפקידו כי לא מאפשרים לו ואח"כ נזופים בו בשל אי מילוי תפקידו ומאיימים חדשות לבקרים על פיטורים. סך הפיצוי שנפסק בגין רכיב זה 30 אלף שקלים.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימן גוגול
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.