

חוזרים

שר העבודה חתם על כוונתו למתן צו הרחבה בעניין דמי הבראה לשנת 2023

ביום 9.7.2023 פרסם משרד העבודה הודעה על כך ששר העבודה חתם על כוונתו למתן צו הרחבה בעניין דמי הבראה לשנת 2023. להלן עיקרי ההודעה:

שר העבודה, יואב בן צור, חתם על כוונתו למתן צו בחוק שירחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בין ההסתדרות הכללית לבין נשיאות המגזר העסקי, שעניינו עדכון גובה יום הבראה בדמי הבראה לעובד במגזר הפרטי לתעריף מעודכן בסך של 418 ₪ ליום. עדכון הסכום יעניק תוספת של כמה מאות שקלים לכל עובד. השר, ששם את טובת העובדים לנגד עיניו, החליט לסיים את הקיפאון בעניין לטובת כלל המשק וזאת לאחר שבממשלה הקודמת לא נחתם צו הבראה לשנים 2021-2022. גובה דמי הבראה ליום במגזר הפרטי מתעדכן בהתאם לעליית מדד המחירים הכללי לצרכן, זאת במסגרת צו הרחבה. במסגרת חתימת השר גם עובדים שעתיים יזכו להבראה.

מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

ביום 5.7.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה בעניין אזרחי אוקראינה. להלן ההודעה במלואה:

שר הפנים, משה ארבל, מעדכן את המדיניות לעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה הנמצאים בישראל ומודיע כי נוכח התמורות שחלו ובכלל זה חלוף הזמן והניסיון שנצבר, לא תבוצענה פעולות אכיפה כנגד העסקתם של אזרחי אוקראינה ובלבד שחלפו 90 יום מעת כניסתם ארצה ושברשותם דרכון אוקראיני. יובהר כי על המעסיק האחריות לבדוק שהעובד אכן מחזיק בדרכון אוקראיני וכי הוא שוהה בישראל מעל 90 יום. כמו כן, הוחלט על ידי שר הפנים להאריך את הרישיונות לשיבת ביקור מסוג 2/ב (תייר) של אזרחי אוקראינה ששהו כחוק בישראל ביום תחילת המלחמה או שנכנסו לאחר תחילתה עד ליום 31.1.24. מדיניות זו תקפה עד לתאריך 31.1.24. בתום תקופה זו, תיבחן המדיניות מחדש בהתאם לנתונים העדכניים.

רשות המיסים תאפשר גישה לכל טופסי מסו-6 השנים האחרונות דרך האזור האישי

ביום 6.7.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין טופסי 106. להלן עיקרי ההודעה: החל מהיום, לקוחות רשות המיסים בישראל, יכולים להיכנס לאזור האישי שלהם, באתר הרשות ולהפיק טופסי 106 עד 6 שנים אחורה. המהלך יהווה הקלה משמעותית בתהליך הגשת בקשות להחזר מס ויתרום למיצוי הזכויות של הזכאים. טופס 106 הינו אישור שנתי שמופק לשכיר על ידי כל מעסיק בנפרד, ומרכז את נתוני המשכורת וניכויי המס וההפרשות הסוציאליות מכל החודשים בשנת המס. בהתאם לחוק, הטופס נמסר לשכיר על ידי המעסיק ברבעון הראשון של השנה, עבור השנה החולפת. עד היום, שכירים שנדרשו למסמך זה והוא לא היה עוד בידיהם, הצטרפו לפנות למעסיק על מנת לשחזרו ואם לא ניתן היה לשחזרו אצל המעסיק (אם בשל סגירת מקום העבודה או מכל סיבה אחרת), היו נדרשים אותם עובדים לפנות למשרד מס הכנסה באזור מגוריהם לשחזור הטופס או לשאת בתשלום למייצג ששייג עבורם את הטופס. השירות שהושק היום לציבור, מייתר למעשה את הצורך לפנות למעסיק או למשרד מס הכנסה או למייצג על מנת להשיג את הטופס. השירות החדש נועד לסייע ולהקל על ציבור משלמי המס למצות את זכויותיהם לקבלת החזרי מס ששולם על ידם ביתר, בין השאר בשל נסיבות אישיות שלא מצאו את ביטויין בחישוב המס של המעסיק למשל, עזיבת מקום עבודה במהלך השנה, קבלת אישור נכות רטרואקטיבי בשיעור המזכה בפטור ממס ועוד. יודגש, מימוש הזכויות הינו באמצעות הגשת דו"ח שנתי למס הכנסה. שכירים שאינם חייבים בהגשת דו"ח שנתי, יכולים להגיש בקשה להחזר מס עד שש שנים אחורה.

מה במבזק

חוזרים

שר העבודה חתם על כוונתו למתן צו הרחבה בעניין דמי הבראה לשנת 2023

מדיניות שר הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

רשות המיסים תאפשר גישה לכל טופסי 106-מ-6 השנים האחרונות דרך האזור האישי

סוגיה דיני עבודה

זכאות נערה לפיצויי פיטורים לאחר שנת עבודה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 5.7.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה בעניין אזרחי אוקראינה.

סיכומם של דברים

החל מהיום, לקוחות רשות המיסים בישראל, יכולים להיכנס לאזור האישי שלהם, באתר הרשות ולהפיק טופסי 106 עד 6 שנים אחורה.

זכאות נער/ה לפיצויי פיטורים לאחר שנת עבודה

עו"ד ג'וליים אליהו

חוק עבודת נוער, התשי"ג - 1953 (להלן: "החוק/ חוק עבודת נוער"), חל על עובדים החל מגיל 14 ועד גיל 18 והוא נועד להגן על עובדים אלו שטרם הגיעו לגיל 18. החוק קובע הסדרים בעניין הגיל המותר של נערים עובדים, שעות העסקתם, מגבלות, פיקוח וכו' - וזאת כדי להבטיח את שלומם, בטיחותם וזכויותיהם המיוחדות, וכן כדי להבטיח את יכולתם לרכוש השכלה בתוך תקופת העסקתם.

מעבר לכך, בהעדר התייחסות מיוחדת, חלים על בני הנוער המועסקים, כל יתר חוקי העבודה מתייחסים לעובד באשר הוא עובד.

חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963 קובע בסעיף 1 לחוק את הזכות לפיצויי פיטורים באילו המילים:

"(א) מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטור, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטורו פיצויי-פיטורים." בנוסף, בחוזר הסתדרות שפורסם ביום 20.6.2019 צוין כי "ברגע שעובד עובד תקופה מסוימת במקום עבודה (חודש-חודשיים ומעלה) אי אפשר פשוט לפטר אותו. חייבים לערוך לו "שימוע" ולתת לו צ'אנס להשמיע את הצד שלו, לנסות לשנות את עמדת המעסיק ואולי לבטל את הפיטורים. חוץ מזה צריך לתת הודעה מראש ובכתב, ובמידה ועבד למעלה משנה - גם לשלם פיצוי פיטורים."

עוד מצוין בחוזר ההסתדרות כי מעסיק המסרב לשלם לעובד החוסה תחת הגנת חוק עבודת נוער, את זכויותיו אזי: "קודם כל לנסות לדבר איתו. ייתכן שמדובר בטעות שתתוקן. אבל אם המעסיק עומד בסירובו, אפשר לפנות להסתדרות הנוער העובד והלומד בכתובת www.minimum.org.il או בטלפון מספר כוכבית אחת אחת שתיים אחת (1121*) או בקן/בסניף הקרוב למקום מגוריך. ... מידע נוסף ניתן לקרוא גם בעמוד הפייסבוק של האיגוד המקצועי לנוער בהסתדרות הנוער העובד והלומד:

<https://www.facebook.com/minimum.noal>. לחוזר ההסתדרות - [לחץ כאן](#).

לסיכום, הואיל ויש בחוק פיצויי פיטורים, המהווה חקיקה ראשית, הוראה גורפת וללא חריגים לעניין המונח "עובד" אזי כי זכאות עובד לפיצויי פיטורים לאחר פיטוריו ע"י מעסיקו ולאחר שנת עבודה, מחייבת גם כלפי העובדים החוסים תחת חוק עבודת נוער.

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

סיכום של דברים

חוק עבודת נוער, התשי"ג - 1953, חל על עובדים החל מגיל 14 ועד גיל 18 והוא נועד להגן על עובדים אלו שטרם הגיעו לגיל 18. החוק קובע הסדרים בעניין הגיל המותר של נערים עובדים, שעות העסקתם, מגבלות, פיקוח וכו' - וזאת כדי להבטיח את שלומם, בטיחותם וזכויותיהם המיוחדות, וכן כדי להבטיח את יכולתם לרכוש השכלה בתוך תקופת העסקתם.

תקצירי פסיקה חדשה

מנהלת אינה זכאית להחזר קיזוזי שכר בגין שעות היעדרות למרות שמדובר במשרת אמון ועבודה בהיקף משמעותי מהבית
סע"ש 19019-02-20, ורד שלם (שאבי) נ' מרכבים טכנולוגיות תחבורה בע"מ. ניתן ביום 07.03.23, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופט דורי ספיבק
 עם סיום עבודתה, הגישה העובדת תביעה בה נטען כי לאורך השנים ניכתה המעסיקה שלא כדין משכרה סכומי כסף שונים בגין שעות היעדרות מהמשרד, וזאת על אף שבפועל עבדה בהיקף משמעותי מביתה. בית הדין דחה את התביעה ופסק כי אין חולק כי העובדת הועסקה בתפקיד ניהולי המחייב "מידה מיוחדת של אמון אישי", כך שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל, אך על העובדת לעבוד במשרה מלאה לפחות כתנאי לקבלת השכר, וכי היעדרויות יבואו בחשבון. כלומר, בהעדר הסכמה חוזית מפורשת של הצדדים ליחסי העבודה על כך ששכר העבודה החודשי ישולם בלא ניכוי ימי היעדרות, אין לעובדת זכות לקבל שכר בעד ימים שבהם לא עבדה. בנסיבות אלה, אפילו אם הייתה העובדת מוכיחה כי הקיזוזים שבוצעו משכרה נעשו בניגוד לדין כלשהו, הרי שבד בבד עם קיזוזי השכר זכתה העובדת לתשלומי בונוס גבוהים ביותר בהוראת המנכ"ל, וממילא הייתה נשמטת עילת תביעתה.

העובדה כי המעסיקה העמידה לעובדיה הסעה על חשבונה אין בה כשלעצמה כדי להפוך שעות הגעה לעבודה לשעות עבודה
ע"ע 18397-06-22 נירטל בניה בע"מ נ' מוראד דיב. ניתן ביום 8.3.2023, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק והשופטת חני גנדלר
 לפנינו שני ערעורים על פסק דין של בית הדין האזורי בתל אביב, אשר במסגרתו התקבלה ברובה תביעת עובדים כנגד המעסיקה לתשלום זכויות שונות ובכלל זה גמול בעד שעות נוספות. בית הדין הארצי לעבודה ציין כי ככלל, זמן נסיעה לעבודה וממנה אינו נלקח בחשבון כחלק משעות העבודה והעובדה כי המעסיקה העמידה לעובדיה הסעה על חשבונה אינה משליכה על כך ואין בה כשלעצמה כדי להפוך שעות הגעה לעבודה לשעות עבודה. כפועל יוצא מהאמור לעיל, התערב בית הדין הארצי בפסיקת בית הדין האזורי בכל הנוגע לגמול השעות הנוספות בימי חול (א-ה) והפחית במחצית את החיוב בגמול שעות נוספות.

נקבע כי אופן חישוב הוותק לעניין קידום בדרגה בענף הבנייה הוא בהתאם לימי העבודה בפועל של העובד, לרבות ימי היעדרות בתשלום
סע"ש (ת"א) 794-02-20 מוחמד כאמל צאדק עיסה נ' ק.מ. מרום הנדסה וייזום בע"מ. ניתן ביום 20.04.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק (סגן הנשיאה)
 העובד תושב הרשות הפלסטינית, הועסק כפועל בניין אצל המעסיקה אשר עיסוקה העיקרי הוא בתחום הבנייה. העובד טען כי שכרו שולם בחסר מאחר שזה לא חושב לפי הוותק שצבר, בהתאם לצו ההרחבה בענף הבנייה. לטענת העובד יש לחשב את הוותק בהתאם לתקופת העבודה ולא לפי ימי העבודה. המעסיקה טענה כי חישוב הוותק אינה לפי שנה קלנדרית אלא לפי ימי עבודה בפועל. בית הדין קיבל את טענת המעסיקה וקבע כי יש לחשב את הוותק הענפי לצורך קידום בדרגה בהתאם לימי העבודה בפועל (כולל ימי היעדרות בתשלום).

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד אורן פריד
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט****המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".**

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il