

שאלות

פיטורי עוזרת בית והוצאת טופס ו60 על ידי אדם פרטי ללא תיק ניכויים

שאלה לדוגמא:

כיצד ניתן לתת לעוזרת בית שפוטרה טופס 161 בגין קרן הפנסיה שלה והשלמת תשלום פיצויי פיטורים על ידי המעסיק?

רו"ח יעקב כהן משיב:

הדבר בעייתי שכן כאדם פרטי אין לנישום תיק ניכויים. לפיכך יש לצייד את העובד/ת במכתב ולהפנות לרשויות המס שיוציאו אישור ידני.

המשיב - רו"ח MBA (התמחות במסים); מומחה למיסוי פרישה וביטוח פנסיוני; לשעבר מנהל מחלקת קופות גמל ברשות המסים; מאדריכלי חקיקת תיקון 190 לפקודה; משמש מורה מן החוץ באוניברסיטת תל אביב ובאוניברסיטה העברית בירושלים

דמי ביטוח לאומי לתושב ארעי

שאלה לדוגמא:

מהו שיעור דמי הביטוח לאומי שיש לשלם מהכנסתו של עובד בעל תעודת זהות של תושב ארעי (א5 – תעודת זהות ורודה או כתומה) - האם נחשב כעובד זר לצורך הביטוח הלאומי או שיש להתייחס אליו כמו לעובד ישראלי?

המוסד לביטוח לאומי משיב:

בעל אשרה א5 נבחן כמו כל תושב ישראל אחר.

כמובן שעליו להוכיח שהיה בישראל לפחות 183 ימים.

זכאות הורים מיועדים המתחלקים בחופשת הלידה לדמי לידה

שאלה לדוגמא:

סעיף 6 לחוק עבודת נשים תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") קובע שחופשת הלידה לעובדת בוותק של שנה ומעלה הינו 26 שבועות ולגבי עובדת בוותק קצר משנה תהא חופשת הלידה 14 שבועות.

סעיף 6(ח) לחוק עבודת נשים כי כאשר בן הזוג ירצה לנצל חלק מחופשת הלידה הוא זכאי לעשות כן רק מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה.

בנוסף, סעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי, [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי") קובע כי לא תקום זכאות לדמי לידה כאמור לתקופה הפחותה מ-21 ימים רצופים.

סעיף 99(ג1) לחוק עבודת נשים קובע שכאשר שני בני הזוג הורים מיועדים ואחד מבני הזוג נעדר למשך תקופה קצרה מהאמור בסעיף 6 לחוק כמפורט לעיל, רשאי בן הזוג להיעדר מהעבודה למשך יתרת התקופה האמורה.

לפיכך, בהתאם לחוק עבודת נשים, במקרה של הורה מיועד אין דרישה שהאישה תנצל לפחות שישה שבועות על מנת שבן הזוג יוכל לחלוק איתה את חופשת הלידה.

האם גם במקרה של עובד שהוא הורה מיועד לא תקום זכאות לדמי לידה בעד ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה ולתקופה הפחותה מ-21 ימים רצופים כאמור בחוק הביטוח הלאומי?

המוסד לביטוח לאומי משיב:

במקרה כזה אין מגבלה לגבי מי יצא לחופשת לידה (בכפוף כמובן לכך שהושלמו תקופות העבודה וקיימת זכאות לשני בני הזוג), אין מגבלה לגבי מי יצא ראשון ואין מגבלה של 6 שבועות.

עם זאת, התנאי שחופשת הלידה המנוצלת תהיה לפחות 21 ימים מחייב.

מה במבזק

שאלות

- פיטורי עוזרת בית והוצאת טופס 161 על ידי אדם פרטי ללא תיק ניכויים
- דמי ביטוח לאומי לתושב ארעי
- זכאות הורים מיועדים המתחלקים בחופשת הלידה לדמי לידה
- זכויות עובד המתפטר עקב מצב בריאותי לקוי
- יום חופשה ביום שישי

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

מועד בעל אשרה א5 נבחן כמו כל תושב ישראל אחר.

סיכום של דברים

במקרה של עובד שהוא הורה מיועד לא קיימת תקופת מינימום לניצול חופשת הלידה ע"י האישה אך הזכאות לדמי לידה מותנית בכך שהעובד ינצל לפחות 21 ימים רצופים כאמור בחוק הביטוח הלאומי?

זכויות עובד המתפטר עקב מצב בריאותי לקוי

שאלה לדוגמא:

עובד עם וותק של שנתיים, הציג בפני מעסיקו אישור רפואי מרופא, הקובע כי לאור מצבו הבריאותי הלקוי, הוא אינו כשיר להמשיך לעבוד. המעסיק והעובד מעוניינים לדעת, מהן זכויותיו של העובד אשר אינו כשיר להמשיך ולעבוד עקב מצבו הרפואי?

מומחי "כל עובד" משיבים:

ראשית, ככלל, על פי חוק, אין ניתוק אוטומטי של יחסי עובד-מעביד. על מנת לנתק יחסי עובד-מעביד, חייב להתבצע אקט מפורש של פיטורים או התפטרות, בכתב. לפיכך, במקרה המתואר, על העובד להגיש למעסיק מכתב התפטרות ובו הוא מציינ, כי הוא מתפטר עקב מצב רפואי לקוי. למכתב זה, עליו לצרף את האישור הרפואי התומך באקט ההתפטרות.

שנית, סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") קובע, כי עובד המתפטר עקב מצב בריאותו שלו או של בן משפחתו, יראו בהתפטרותו בנסיבות אלה כפיטורים.

כמו כן, קובע סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, כי עובד אשר עבד שנה אחת לפחות, והתפטר עקב מצב בריאותי לקוי, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים.

שלישית, סעיף 166(ב) לחוק הביטוח הלאומי קובע, כי מי שהפסיק את עבודתו מרצונו, ללא הצדקה, יתחיל לקבל את דמי האבטלה רק לאחר 90 ימים מיום הפסקת העבודה. עוד נקבע, כי שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע מה ייחשב כהצדקה לעניין סעיף זה. כלומר, עובד המפסיק את עבודתו מסיבה מוצדקת כמשמעותה בחוק או בתקנות, יהיה זכאי לקבל דמי אבטלה, וזאת מבלי להמתין 90 ימים מיום הפסקת העבודה.

תקנה 8 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה), התשל"ג-1972 קובעת, כי התפטרות ממקום עבודה מהסיבות האמורות בסעיפים 6 או 11 לחוק פיצויי פיטורים, תחשב כהצדקה להפסקת עבודה מרצונו של המבוטח. כאמור לעיל, סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים קובע, כי עובד המתפטר לרגל מצב בריאותו או של בן משפחתו יהיה זכאי לפיצויי פיטורים.

לפיכך, עובד המתפטר בשל מצב בריאותי לקוי, יהיה זכאי לדמי אבטלה מיידי, מאחר שרואים בנסיבות אלה כהצדקה להפסקת העבודה.

עם זאת יצוין, כי בפסיקה נקבע, שהסעיפים האמורים אינם מהווים רשימה סגורה לעניין מהי הצדקה המזכה את העובד בדמי אבטלה מיידי, ובית הדין יבדוק כל מקרה לגופו על פי נסיבותיו.

לאור האמור לעיל, עובד המתפטר עקב מצב בריאותי לקוי, ובהתאם לאישור רפואי, יהיה זכאי עקב התפטרותו לפיצויים, וכן לתשלום דמי אבטלה מביטוח לאומי באופן מיידי, ללא תקופת המתנה של 90 ימים.

יום חופשה ביום שישי

שאלה לדוגמא:

עובד שעובד חצי יום ביום שישי יצא לחופשה ביום זה. המעסיק שואל: האם מנכים ומשלמים רק חצי יום חופשה?

מומחי "כל עובד" משיבים:

יום חופשה ביום שישי דינו כיום חופשה מלא. חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית") מתייחס לימי חופשה מלאים, ואינו עוסק בחלקי יום חופשה. כאשר עובד נעדר יום שלם מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד באותו יום, ורואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא.

כשם, שבעד יום עבודה ביום שישי, עובד (חודשי) זכאי לשכרו המלא, וכשם, שבצאתו לחופשה בימים האמורים, מקבל העובד דמי חופשה בגין יום עבודה מלא, ולא מחצית דמי החופשה, כך גם יראו בהיעדרות בימים אלו, יום חופשה מלא ולא מחצית יום חופשה. עם זאת, יש לציין, כי קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, בשל יום חופשה ביום שישי, מותר בהיותו עודף על התנאים הקבועים בחוק. מקום עבודה בו קיים הסכם/נוהג כאמור, מחויב על פיו.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

סיכום של דברים

על מנת לנתק יחסי עובד-מעביד, חייב להתבצע אקט מפורש של פיטורים או התפטרות. עובד המתפטר עקב מצב בריאותי לקוי, ובהתאם לאישור רפואי, יהיה זכאי עקב התפטרותו לפיצויים, וכן לתשלום דמי אבטלה מביטוח לאומי באופן מיידי.

סיכום של דברים

יום חופשה ביום שישי דינו כיום חופשה מלא. עם זאת, קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, בשל יום חופשה ביום שישי, מותר בהיותו עודף על התנאים הקבועים בחוק.

תקציר פסיקה חדשה



עובדי בתי מלון אינם זכאים להטבת מס בגין עבודה במשמרות

ע"א 6889/12 מלון חוף גיא בע"מ נ' פקיד שומה טבריה (טרם פורסם). ניתן ביום 28.4.2014, בבית המשפט העליון, ע"י כבוד המשנה לנשיא, השופט מרים נאור

פקודת מס הכנסה מעניקה לשר האוצר סמכות לקבוע הנחה ממס בגין עבודה במשמרות למפעלי תעשייה שפעילותם העיקרית היא ייצורית. מלון חוף גיא בע"מ, המפעיל בית מלון לחוף הכנרת טען שיש להקנות לו את הטבת המס עבור עבודה במשמרות בגין עובדיו העובדים במשמרות. בית המשפט העליון פסק כי עובדי בתי מלון אינם זכאים להטבת מס בגין עבודתם במשמרות, מאחר ובית מלון לא הוכר כ"מפעל תעשייתי" ולפיכך הטבות המס אינן חלות.

דרישה להרחבת שעות העבודה בערב מעובדת לאחר חופשת לידה ופיטוריה מסיבה זו לאחר התקופה המוגנת – מהווים חוסר תום לב

ס"ע 52260-11-10 ענבר אמיגה נ' חגית טסה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 3.10.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב מוטולה

כאשר תנאי עבודתה המוסכמים של עובדת החל מתחילת עבודתה כוללים משמרת ערב אחת לשבוע בלבד, לא ניתן לחייב את העובדת לעבוד משמרות ערב נוספות. העלאת דרישה לכך מיד לאחר שובה של העובדת מחופשת לידה, בהתחשב בנסיבותיה האישיות, ופיטוריה עקב סירובה להגדיל כמות משמרות הערב (חודש לאחר סיום התקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים) מהווים חוסר תום לב. גם כאשר נודע למעבידה על היות עובדת הרה בעת פיטוריה, רק כחודשיים לאחר הודעת הפיטורים – עדין זו מחויבת, ברגע שנודע לה כי פיטורה עובדת בהיריון, לפנות באופן מיידי לקבלת היתר מהממונה על עבודת נשים ואין היא יכולה להסתמך על העדר דרישה מצד העובדת לחזור לעבודה.

האם עובד שפוטר שלא כדין אך ביסס תביעתו על חקיקה שאינה רלוונטית זכאי לפיצוי?

ס"ע 53742-09-11 יוסף קובה נ' אפדור בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 1.9.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע בשבתו באילת, ע"י כבוד השופט צבי פרנקל

העובד הועסק כקצין אבטחה במלון פלאזיה באילת. לאחר כחודשיים העובד נכח באירוע בו ניסו אורחי המלון להיכנס למלון לאחר השעה 23:00 יחד עם אנשים נוספים אשר לא נכללו ברשימת אורחי המלון (להלן: "האירוע"). העובד, מילא אחר נהלי העבודה ומנע את כניסת האורחים למלון. האורחים תקפו את העובד בניסיון להיכנס למלון, העובד זעק לעזרה של שאר קציני הביטחון אולם לא זכה לקבל עזרה. לאחר שהעובד התלונן במשטרה על אורחי המלון, פוטר וזאת ללא קיום שימוע. העובד ביסס את תביעתו לפיצוי על חוק הגנה לעובדים - חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין והפרת חוק איסור לשון הרע. בית הדין דחה את העילות והחוקים עליהם התבססה התביעה אך קבע כי שיקולי הצדק מחייבים מתן סעד לפיצויים. אשר על כן נקבע כי המעסיקה תפצה את העובד בפיצוי של חמש משכורות בגין פיטורים שלא כדין.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רו"ח (כלכלן) ארז בוקאי, עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "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