

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- פיצוי מיוחד לעובדים שהתייצבו לעבודה בתקופת המצב הקובע - מבצע צוק איתן
- הפסקת השכר במגזר הציבורי
- לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לשנת 2015
- עדכון תקרת שכר לדמי חבר ודמי טיפול

סוגיות בידי עבודה

- היעדרות עובד ביום הבחירות המקומיות

תקצירי פסיקה

פיצוי מיוחד לעובדים שהתייצבו לעבודה בתקופת המצב המיוחד בעורף באזור הקובע - מבצע צוק איתן

ביום 11.1.2015 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר שעניינו מתן ימי חופשה לעובדים במגזר הציבורי, שהתייצבו לעבודה בתקופת מבצע צוק איתן. להלן עיקרי החוזר: בהמשך להסכם הקיבוצי מיום 3.8.2014 אשר הסדיר תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל ההכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951 (להלן: "הסכם היעדרות"), החליט הממונה על השכר והסכמי העבודה, להעניק ימי חופשה מיוחדים לעובדים שהתייצבו לעבודה בתקופה לגביה נקבעו הוראות הסכם היעדרות, כפי שיפורט בחוזר זה.

הוראות חוזר זה יחולו לגבי עובדים בשירות המדינה אשר חרף המצב הביטחוני ועמידתם בתנאים המזכים בתשלום שכר בעת היעדרות לפי הסכם היעדרות לא נעדרו מהעבודה וביצעו את עבודתם (יצוין כי עובדים אלו זכו לתשלום שכר בהתאם לעבודה שביצעו, אך לא זכו להטבות מעבר לכך).

מובהר כי הוראות הסכם היעדרות אינן חלות לגבי עובד שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967, אלא אם שוחרר כדין לפי החוק האמור ולגבי התקופה שלגביה שוחרר כאמור (להלן: "עובדי שירות עבודה").

ואולם, למרות האמור לעיל, הוראות חוזר זה לגבי ימי החופשה המיוחדים יחולו גם לגבי עובדי שירות עבודה (כלומר עובדים שהסכם היעדרות אינו חל לגביהם אולם אם לא היו חייבים להתייצב לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 היו זכאים לתשלום שכר בתקופת היעדרותם כאמור בהסכם היעדרות).

הוחלט להעניק לעובדים כאמור לעיל, ימי חופשה מיוחדים, אשר יבואו בנוסף לימי החופשה השנתית להם זכאים העובדים על פי דין ו/או על פי ההסכמים הקיבוציים (להלן: ימי חופשה מיוחדים).

מספר ימי החופשה המיוחדים שיוענק לעובדים הינו כדלקמן:

מס' ימי החופשה המיוחדים הנוספים שיוענקו לעובד	מס' הימים בתקופת הסכם היעדרות, בהם העובד עבד אולם אם היה נעדר מהעבודה - היה זכאי לתשלום שכר לפי האמור בחוזרנו הע 21-1-2014 מיום 11.8.2014
1- ימי חופשה	6-11 ימי עבודה
1.5 - ימי חופשה	12-17 ימי עבודה
2 - ימי חופשה	18-23 ימי עבודה
2.5 - ימי חופשה	24-29 ימי עבודה
3 - ימי חופשה	30-35 ימי עבודה
4 - ימי חופשה	36+ ימי עבודה

המעסיקים במגזר הציבורי שהינם גוף נתמך או גוף מתוקצב, כהגדרתם בחוק יסודות התקציב התשמ"ה-1985, רשאים להעניק ימי חופשה מיוחדים אלה לעובדיהם על פי הכללים בחוזר זה.

להלן הכללים שיחולו לגבי ימי החופשה המיוחדים:

- א. ימי החופשה המיוחדים יהיו ניתנים למימוש עד לתקופה של 3 שנים מיום הענקתם. עם תום תקופה זו ימחקו ימי החופשה שלא נוצלו ולא ניתן יהיה עוד לממשם.
 - ב. בעת יציאת עובד לחופשה, ימים אלה יהיו הימים הראשונים שימומשו וינכרו ממכסת ימי החופשה שלרשותו.
 - ג. ימי החופשה המיוחדים לא יהיו ניתנים לפדיון עם סיום העבודה (או בכל מועד אחר).
 - ד. ימי החופשה המיוחדים ירשמו בנפרד מיתר ימי החופשה להם זכאי העובד.
- חוזר זה לא יחול על עובדים אשר משולם להם תשלום תמורת חופשה בהתאם להוראות סעיף 15 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (עובדים אלו אינם זכאים לחופשה בפועל).

סיכומם של דברים

ביום 11.1.2015 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר שעניינו מתן ימי חופשה לעובדים במגזר הציבורי, שהתייצבו לעבודה בתקופת מבצע צוק איתן.

הפסקת הפחתת השכר במגזר הציבורי

ביום 1.1.2015 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר שעניינו ביטול הפחתת השכר במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

ביום 1.7.2013 אושר בקריאה שניה ושלישית החוק להשתתפותם של העובדים, נושאי המשרה ובעלי תפקיד אחרים בשירות הציבורי, בצעדים לייצוב המצב הפיסקלי במדינה במהלך השנים 2013 ו-2014 (הוראת שעה), התשע"ג – 2013 (להלן "החוק").

ביום 8 במאי 2013 נחתם הסכם הקיבוצי בדבר השתתפות העובדים בנטל לתקופה זמנית, לצורך ייצוב המצב הפיסקאלי במדינה, בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות הציבורי, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. בהמשך להוראות ההסכמים האמורים, נחתמו הסכמים קיבוציים נוספים בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות הציבורי, לבין ארגוני עובדים - בדבר הפחתה במשכורת או דחיית העלאה של משכורת בתקופה שמיום 1.7.2013 עד יום 31.12.2014.

מובהר בזאת כי החל מיום 1.1.2015 אין להמשיך לבצע הפחתה במשכורת או דחיית העלאה של המשכורת, אשר נבעה מהוראות החוק וההסכמים המוזכרים לעיל.

לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לשנת 2015

ביום 13.1.2015 פרסמה רשות המסים בישראל את לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה החל מינואר 2015 ואילך.

הלוח מפרט, בין היתר, את שיעורי המס, שווי שימוש ברכב, רשימת היישובים שתושביהם זכאים להנחה ממס, מס שכר והיטל עובדים זרים ופירוט נקודות זיכוי על פי מצב משפחתי.

לוח העזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

תקרת שכר לעניין דמי חבר/דמי טיפול ארגוני - עדכון

בהתאם לחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, יש לעדכן את תקרת השכר לעניין דמי חבר/דמי טיפול ארגוני החל מיום 1.1.2015 לסכום של 15,742 ש"ח לחודש (במקום 15,451.3 ש"ח לחודש).

בהתאם לחוזר ההסתדרות החדשה, לאור זאת, שיעור ניכוי דמי החבר יעמוד החל ממשכורת חודש ינואר 2015 על 0.95% מהשכר (לאור התקרה כאמור לעיל, הסכום המקסימאלי לא יעלה על 149.55 ש"ח) ושיעור ניכוי דמי הטיפול יעמוד החל ממשכורת חודש ינואר 2015 על 0.8% מהשכר (לאור התקרה כאמור לעיל, הסכום המקסימאלי לא יעלה על 125.94 ש"ח).

החוזרים המלאים נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיות בד"ני עבודה**היעדרות עובד ביום הבחירות לרשויות המקומיות****עו"ד נטע סלע**

בהתאם לסעיף 97 לחוק הרשויות המקומיות (בחירות), התשכ"ה-1965 (להלן: "החוק") יום הבחירות הכלליות יהיה יום שבתון בתחומן של הרשויות המקומיות שבהן נערכות הבחירות וכן לגבי עובדים הרשומים בפנקס בוחרים של רשויות מקומיות כאמור, אף אם מקום עבודתם הוא ברשות מקומית שלא חל בה יום שבתון, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים (כפי שיפרסם שר הפנים) יפעלו כסדרם.

על פי סעיף 97(ג) לחוק, עובד שלא עבד ביום השבתון יהיה זכאי לשכרו הרגיל אם עבד אצל המעסיק 14 ימים רצופים לפחות סמוך ליום הבחירות הכלליות

סיכומם של דברים

בהתאם לחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר, החל מיום 1.1.2015 אין להמשיך לבצע הפחתה במשכורת או דחיית העלאה של המשכורת, אשר נבעה מהוראות החוק להשתתפותם של העובדים, נושאי המשרה ובעלי תפקיד אחרים בשירות הציבורי.

סיכומם של דברים

רשות המסים בישראל פרסמה את לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה החל מינואר 2015 ואילך.

סיכומם של דברים

בהתאם לחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה, עודכנה תקרת השכר לתשלום דמי חבר ודמי טיפול ארגוני.

סיכומם של דברים

יום הבחירות לרשויות המקומיות נקבע כיום שבתון.

יצוין כי עד ליום 3.7.2014 לא הייתה בדיני העבודה התייחסות להיעדרות עובד במהלך יום הבחירות לרשויות המקומיות והוא היה יום עבודה רגיל.

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.

תקצירי פסיקה חדשה



לממונה על חוק עבודת נשים אין סמכות לאשר פיטורי עובדת מוגנת למועד עתידי על"ח 13-03-3727 יניב אסטרטגיות שיווק בע"מ ל' נעמה גור ארי (טרם פורסם). ניתן ביום 13.4.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר כץ
 לממונה על חוק עבודת נשים שיקול דעת שלא להתיר פיטורים גם עת אין קשר בין הפיטורים להיריון, אולם בכל מקרה, החלטה זו נתונה לביקורת שיפוטית מוגברת. בית הדין האזורי קבע, שבמקרה בו הממונה השתכנעה והחליטה להתיר את הפיטורים, אין לה סמכות לדחות את מועד כניסת ההיתר לתוקף לסוף הריונה של העובדת. אין להעדיף את אינטרס העובדת על פני המעסיק, המעסיק איננו צריך לשמש כ"כיס העמוק". לו לא מצאה העובדת עבודה בחודש השביעי להריונה, יכלה לפנות למלי"ל לשם קבלת דמי אבטלה. לממונה קיימות 3 אפשרויות בלבד והן: להתיר את הפיטורים ממועד ההחלטה, להתיר את הפיטורים באופן רטרואקטיבי או לא להתיר את הפיטורים כלל.

עובדת ששהתה בחל"ת בתאום עם המעסיק נחשבת "עובדת" לצורך זכאות לגמלת שמירת הריון ודמי לידה על אף שלא עבדה בפועל ב"ל 10-04-34497 שרבין דלשפר ל' המוסד לביטוח לאומי (טרם פורסם). ניתן ביום 16.10.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת אורנית אגסי.

עובדת הרתה בשנית במהלך חל"ת שלאחר חלי"ד, בטרם חזרה לעבודה. ההיריון השני היה בסיכון, ובשל כך הורה הרופא על שמירת הריון מלאה. תביעותיה לגמלת שמירת הריון ודמי לידה בעקבות ההריון השני נדחו ע"י המלי"ל. עקב כך הגישה העובדת תביעה זו. ביה"ד קבע, כי התקופה בה גילתה העובדת כי היא בהריון נוסף הייתה בתקופת החל"ת ממקום עבודתה הקבוע, ובפועל עדיין נחשבה כעובדת של המעסיק. אמנם, באופן מילולי דווקני, כפי שמגדיר החוק, בעת קבלת ההחלטה שעליה לשהות בשמירת הריון, לא עבדה העובדת בפועל אצל המעסיק, אך אין בכך כדי לפגום בזכותה לקבלת הגמלה וזאת הן לפי מידת הצדק והיושר, כמו גם מעקרונות הביטחון הסוציאלי. נקבע, כי במקרה זה יש להגמיש את הוראת החוק ולראות בעובדת כעובדת המצויה בחל"ת מאושר, ועל כן הקביעה במהלך החל"ת, כי אינה יכולה לשוב לעבודתה כפי שתכננה לעשות בטרם ידעה על ההיריון, יש בה כדי להוות אישור כי היא נחשבת לעובדת, ועל כן היא זכאית לגמלת שמירת ההיריון. עוד נקבע, כי גמלת שמירת ההיריון מהווה תחליף לתשלום שכרה של העובדת בשל העדר יכולתה מבחינה בריאותית לעבוד בפועל, ועל כן, על פי תכלית החקיקה, ומשלא נותקו יחסי עובד-מעביד, היום הקובע של העובדת הוא אותו מועד בו נקבע על שמירת הריון עד ללידה, ועל כן זכאית היא אף לתשלום דמי הלידה. ביה"ד קיבל את התביעה וחייב את המלי"ל לשלם לעובדת את גמלת שמירת ההיריון ואת דמי הלידה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:
 עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד דנה להב
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי ביצוע גרפי: רונית קפלן
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.