

חוזר

דיוח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת העשירים

ביום 11.1.2015 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שעניינו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת העשירים. להלן עיקרי החוזר:

פתח דבר

ביום 17.3.2015 צפויות להתקיים הבחירות לכנסת העשירים.

בחוק מיסוי תשלומים בתקופת הבחירות, התשנ"ו-1996, ובתקנות מיסוי תשלומים ביום הבחירות, התשנ"ו-1996 נקבעו הוראות מיוחדות למיסוי תשלומים בתקופת הבחירות (להלן – הוראות הדין המיוחד). הוראה זו כוללת הנחיות הן לגבי תשלומים שחלות עליהם הוראות הדין המיוחד, והן לגבי תשלומים אחרים המשולמים בגין בחירות.

הגדרת "תקופת בחירות"

1. תקופה של 30 ימים המסתיימת יום לאחר היום שבו נערכות הבחירות המוקדמות למועמדי המפלגות כמשמעותן בסעיף 17 לחוק המפלגות (בחירה בהליך שהוגדר בתקנון המפלגה).
2. תקופה של 30 ימים המסתיימת 3 ימים לאחר היום שבו נערכות הבחירות לכנסת. יום הבחירות נקבע ל-17/03/2015, לפיכך תחל "תקופת הבחירות" ביום 19/2/2015 ועד ליום 20/03/2015.

פתיחת תיק ניכויים

כל מי שמעסיק עובדים "בתקופת הבחירות" יפתח תיק ניכויים במשרד השומה באיזור מגוריו או באיזור בו מתנהל מטה הבחירות.
אם קיים תיק ניכויים ישתמש בתיק הקיים ואין צורך לפתוח תיק נוסף.

הגדרת תשלומים

- הוראות הדין המיוחד חלות **אך ורק** על תשלומים שנתקיימו לגביהם התנאים הבאים:
1. התשלום הוא בעד עבודה או שירות בשל הבחירות, שנעשו ב"תקופת הבחירות", בעד הסעת נוסעים, הובלה, או החזר הוצאות בשל הבחירות, אך לא בעד דמי שכירות.
 2. המשלם הוא אחד מאלה:
מפלגה כהגדרתה בסעיף 1 לחוק המפלגות.
מועמד לבחירות מוקדמות, כמשמעותו בסעיף 16 לחוק המפלגות.
רשות הממונה על-פי דין על ביצוע הבחירות.
 3. העבודה או השירות נעשו רק "בתקופת בחירות" כמוגדר לעיל.
 4. מקבל התשלום מועסק על ידי המשלם או נותן לו שירות "בתקופת הבחירות" בלבד, דהיינו אינו נמנה על עובדיו או ספקיו הקבועים של המשלם.
 5. התשלום החייב בדמי ביטוח לענף נפגעי עבודה הינו עד 8,800 ש"ח.

אופן הדיווח והתשלום של דמי הביטוח

עבור עובדים המועסקים בתקופת הבחירות, כמפורט במכתב זה, ישולמו דמי ביטוח לענף נפגעי עבודה בלבד ועל חשבון המעסיק: בשיעור מופחת **0.37%** (עד לסכום 60% מהשכר הממוצע - 5,556 ש"ח נכון ל-1.1.2015) ובשיעור מלא **1.80%** (עד לסכום ההכנסה של 8,800 ש"ח).

על-פי החוק חל מועד הדיווח והתשלום של דמי הביטוח ב-15 בחודש עבור החודש שקדם לו.

דיווח עבור עובדים ב"תקופת הבחירות" יש לבצע בדרכים הבאות:

- טופס דין וחשבון עבור העסקת עובדים ע"פ חוק מיסוי ותשלומים התשנ"ו-1996 (המצורף לחוזר).
- בקובץ.

מה במבזק

חוזר

■ דיוח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת העשירים

סוגיות דיני עבודה

■ זכאות עובדים זרים לזכויות מכוח דיני עבודה
■ אופן ניצול ימי מחלה וצבירתם

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 11.1.2015 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שעניינו עדכון השינויים ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת העשירים.

תשלום דמי הביטוח יתבצע באופן הבא :

את דמי הביטוח יש לשלם ע"ג שובר 102 (רזרב) ובקוד הדיווח יש לציין קוד 12 או על גבי שוברי תשלום שוברים נוספים ניתן לקבל בסניפי המוסד לביטוח לאומי בו מתנהל חשבון דמי הביטוח שלכם או בפניה טלפונית למספר 02-6709948.

עובדים המועסקים לרגל הבחירות מעבר לתקופה המוגדרת בחוק

עבור עובדים המועסקים לרגל הבחירות גם בתקופה שאינה מוגדרת עפ"י חוק כ"תקופת הבחירות", ישלם המעסיק את דמי הביטוח עבורם כמקובל לגבי יתר העובדים השכירים כלומר, עפ"י הבסיס לתשלום דמי הביטוח ושעורי דמי הביטוח החלים על כלל העובדים השכירים.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיות בדיני עבודה

זכאות עובדים זרים לזכויות מכוח דיני עבודה

עו"ד דנה להב

בישראל חל משפט העבודה הישראלי. בית המשפט העליון קבע זה מכבר כי חוקי משפט העבודה וצווי ההרחבה החלים על כלל המשק, הינם בעלי תחולה טריטוריאלית, והם אינם מוגבלים לתושבי ישראל או אזרחיה בלבד. הם חלים על כל "עובד" בשטח מדינת ישראל, ללא קשר לאזרחותו או לזיקתו הלאומית (בג"צ 5666/03 עמותת קו לעובד ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים ואח', דינים עליון 2007 (50) 882).

עוד קבע ביהמ"ש העליון, כי החוקים במשפט העבודה המקנים זכויות לעובדים, נוקטים במונח "עובד" ואינם מבחינים בין עובד זר לבין עובד שהוא אזרח/תושב ישראל. לפיכך, עובדים זרים המועסקים בישראל על ידי מעסיק ישראלי, יהיו זכאים לכל הזכויות המוקנות בחוקי העבודה השונים לעובדים אזרחי המדינה, כגון: מחלה, חופשה, דמי חג, הבראה, נסיעות, ימי אבל, הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים וכיו"ב.

הכותבת – עו"ד 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

אופן ניצול ימי מחלה וצבירתם

עו"ד עינב כהן

בהתאם לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "החוק") עובד צובר 1.5 ימי מחלה לחודש עבודה. סעיף 4(ב) לחוק קובע כי כאשר מדובר בעבודה חלקית, הצבירה תהיה יחסית ובהתאמה לימי העבודה של העובד באותו חודש. על פי החוק חישוב הצבירה היחסית יהיה סך ימי עבודה בפועל חלקי 25 (לשבוע עבודה של ששה ימים בשבוע במקום העבודה) או 21.66 (לשבוע עבודה של חמישה ימים במקום העבודה).

עם זאת, כאשר עובד מנצל את צבירת ימי המחלה העומדת לרשותו, החוק מבחין לעניין חישוב תקופת המחלה בין עובד במשכורת (שכר חודשי) לבין עובד בשכר יומי או שעתי.

סעיף 2(ב)1 לחוק קובע, כי לגבי עובד במשכורת תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים. זאת בשונה מעובד בשכר אשר על פי החוק תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

כלומר אם מדובר בעובד חודשי אז תקופת המחלה לניצול מתוך הצבירה כוללת מנוחה שבועית וחגים (היינו: קלנדארית), בעוד שאם מדובר בעובד שעתי או יומי אז תקופת המחלה לניצול מתוך הצבירה היא למעט מנוחה שבועית וחגים (כלומר: אינה קלנדארית).

הכותבת – עו"ד 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

בית המשפט העליון קבע זה מכבר כי חוקי משפט העבודה וצווי ההרחבה החלים על כלל המשק, הינם בעלי תחולה טריטוריאלית, והם אינם מוגבלים לתושבי ישראל או אזרחיה בלבד.

סיכום של דברים

החוק מבחין לעניין חישוב תקופת המחלה בין עובד במשכורת (שכר חודשי) לבין עובד בשכר יומי או שעתי.

תקציב פסיקה חדשה



מעסיק אשר כשל בטיפול בתלונה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית מסתכן בפרסום פרטי ע"ע 39314-01-14 פלונית נ' אלמוני וחברה פלמונית (טרם פורסם). ניתן ביום 26.11.2014, בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת נטע רות

עובדת תבעה את מעסיקה ואת אחד העובדים בעקבות מעשי הטרדה מינית מצד העובד והתנכלות. הדיון התנהל תוך איסור פרסום פרטים מזהים של הצדדים והעדים בהליך. ביה"ד דחה את מרבית טענותיה של העובדת כלפי העובד שהטריד ובסופו של יום חויב הוא לשלם פיצוי כספי לעובדת בשל אמירה שהוגדרה כ"הטרדה מינית מינורית". מנגד, ביה"ד חייב את החברה בפיצוי כספי גבוה פי 5 מהפיצוי שנפסק לעובד המטריד משום שהחברה כשלה בטיפול בתלונה על מעשי ההטרדה שיוחסו לעובד, לא פעלה כנדרש בכל הנוגע לדרך טיפול הממונה, לא נעשה רישום, פרוטוקולים ותחקור עובדים אחרים. העובדת ביקשה לפרסם את פרטי העובד והחברה ומכאן הגיע המקרה לביה"ד הארצי. ביה"ד הארצי בחן את עקרון הפומביות מול הפגיעה בזכות הפרטיות כלפי תאגיד והגיע למסקנה כי במקרה זה מדובר בחברה המוכרת לציבור היטב ומספקת שירותים שונים אשר כשלה בטיפול בתלונת העובדת ולפיכך יש לה כוח המצדיק קיומה של ביקורת ציבורית על התנהלותה כמו גם על התנהלות תאגידים אחרים כדוגמתה. לפיכך, נקבע שיש להתיר פרסום פרטי החברה אך לא את שמותיהם של בעלי תפקידים בחברה. לעניין פרסום פרטי הנילון נקבע כי מדובר במקרה ששווה כהטרדה מינורית ואין הלימה בין טענות חמורות רבות להן טענה העובדת לבין הממצא שנקבע כלפי הנילון. לפיכך נקבע כי פרסום שמו של הנילון במקרה זה יהווה פגיעה בלתי מידתית בזכות הפרטיות, וכן אינו נדרש לצורך קידום מטרות של הרתעת העובד המטריד ואזהרת הציבור והרתעתו מפני ביצוע מעשים של הטרדה מינית.

שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר" כ"גבול עליון לסמכות הענישה"

סע"ש 28936-01-13 ליאונד חיימוב נ' טיב טעם רשתות בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 30.6.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת חופית גרשון-זרעאלי
ליאונד חיימוב שימש כמנהל מחלקת בשר, ובמקביל כאחראי משמרת בטיב טעם רשתות בע"מ. בתקופת עבודתו של העובד אירעו מספר אירועים שהוגדרו אצל המעסיקה כהפרות משמעת כשההפרה העיקרית הנוטעת ע"י המעסיקה הייתה שהעובד שתה לשכרה בשעות הלילה והיה מעורב בקטטה בעקבותיה נאלץ לפנות לסיוע רפואי. העובד פוטר לאחר שימוע תוך שלילת פיצויי הפיטורים. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי ככלל הפיטורים עצמם הם עונש לעובד גם אם שולמו לו פיצויי פיטורים. על כן, שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר" כ"גבול עליון לסמכות הענישה". בית הדין קבע כי המעסיקה לא הרימה את הנטל המוטל עליה ולא הוכחו נסיבות שיש בהן כדי להצדיק את הסנקציה החריפה והחמורה של פיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים.

שאלת תושבותם של עובדים זרים שנכנסו לארץ כמסתננים לעניין תשלום היטל העסקה ע"מ 58167/12 ג. ארזים ניהול ותפעול בע"מ נ' פקיד שומה אילת (טרם פורסם). ניתן ביום 28.10.2014, בביהמ"ש המחוזי בב"ש, ע"י כבוד השופט יוסף אלון

בית המשפט המחוזי בבאר שבע פסק כי את שאלת התושבות של מסתננים יש לבחון לפי הוראות הדין המסדירות את מעמדם של אלו שזיקתם לארץ ארעית, על פי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952 וכן על פי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 והקריטריונים שבהם. התוצאה היא שמסתנן המועסק בישראל ומקבל היתר לשהייה מוגבלת בישראל על פי חוק הכניסה לישראל - אינו "תושב", ומשכך מעסיקו נדרש לשלם היטל בגין העסקתו.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד גולייט אליהו, עו"ד עינב כהן ועו"ד רו"ח (כלכלן) ארז בוקאי נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניצקי 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.