

חקיקה

חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 – הארכת תקופת החופשה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 16.2.2016 פורסם ברשומות חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

בהתאם לסעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 עובדים זכאים בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות לעבודתם ל-14 ימי חופשה (כולל ימי המנוחה השבועית). בשנה החמישית זכאים העובדים ל-16 ימי חופשה (כולל המנוחה השבועית) והזכאות עולה בהדרגה בהתאמה לוותק עד למקסימום של 28 ימי חופשה (כולל מנוחה שבועית).

בהתאם לתיקון לחוק, החל מיולי 2016 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 15 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).

כמו כן, החל מינואר 2017 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות יהיה 16 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

תקנות הכניסה לישראל (פטור מקבלת היתר למתן אשרה ורישיון ישיבה לעובד זר למשתתף תכנית זהות), התשע"ו – 2016

עו"ד דנה להב

ביום 21.1.2016 פורסמו ברשומות תקנות הכניסה לישראל (פטור מקבלת היתר למתן אשרה ורישיון ישיבה לעובד זר ולמשתתף תכנית זהות), התשע"ו – 2016 (להלן: "התקנות"). להלן עיקרי התקנות:

סעיף 1ג לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "החוק") קובע, כי מעסיק ישראלי המעוניין להעסיק עובד זר, חייב בקבלת היתר העסקה ממשרד הפנים.

בהתאם להוראות שנקבעו בתקנות, מעסיק ישראלי יהיה פטור מקבלת היתר העסקה לגבי העסקת אחד מאלה:

השתתף בתכנית זהות ומבקש לבדוק את האפשרות והתנאים להשתקעות בישראל כעולה, ובלבד שתקופת האשרה והרישיון לפי פסקה זו לא תעלה על שישה חודשים ממועד סיום התכנית;

השתתף בתכנית זהות והגיש בקשה לתעודת עולה לפי חוק השבות, התשי"י – 1950, בתוך שישה חודשים ממועד סיום התכנית, ובלבד שתקופת האשרה והרישיון לפי פסקה זו לא תעלה על שישה חודשים ממועד הגשת הבקשה.

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.

חוזרים

דמי נסיעה לעבודה – עדכון תעריף השתתפות מעסיקים פברואר 2016

בהתאם לחוזר התאחדות התעשיינים מיום 4.2.2016, עקב הפחתת מחיר הנסיעה, בהתאם לאישור משרד התחבורה, בשיעור ממוצע של כ-14.5% תהיה ההשתתפות המרבית של המעסיקים בדמי הנסיעה לעבודה וממנה – עלות הנסיעה בפועל אך לא יותר מ-22.60 ₪ ליום עבודה (במקום 26.40 ₪).

סכום זה בתוקף מיום 1.2.2016.

יודגש כי טרם פורסם הסכם קיבוצי או צו הרחבה לעניין עדכון זה.

מה במבזק

חקיקה

■ חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 - הארכת תקופת החופשה

■ תקנות הכניסה לישראל (פטור מקבלת היתר למתן אשרה ורישיון ישיבה לעובד זר למשתתף תכנית זהות), התשע"ו - 2016

חוזרים

■ דמי נסיעה לעבודה - עדכון תעריף השתתפות מעסיקים פברואר 2016

■ תשלום מענק חד פעמי לעובדים במגזר הציבורי - עובדים שהיו אמורים לשוב לעבודתם או להתחיל העסקתם ביום 1.8.2015 אך בשל יום השבת שבו לעבודתם או החלו העסקתם רק ביום 2.8.2015

סוגיות בדיני עבודה

■ נקודות זיכוי לעובד/ת שנישאה/ה לאלמנה/ה שלה ילד פעוט

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בהתאם לחוזר התאחדות התעשיינים, החל מפברואר 2016 תהיה ההשתתפות המקסימלית בדמי נסיעה בגובה 22.60 ש"ח ליום.

תשלום מענק חד פעמי לעובדים במגזר הציבורי - עובדים שהיו אמורים לשוב לעבודתם או להתחיל העסקתם ביום 1.8.2015 אך בשל יום השבת שבו לעבודתם או החלו העסקתם רק ביום 2.8.2015

ביום 11.2.2016 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, בהמשך להנחיות שפרסם ביום 14.1.2016 (הע 3-1-2016) לביצוע תשלום מענק חד פעמי על בסיס הבנות בין המדינה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הבהרות לעניין זכאות עובדים נוספים למענק. להלן עיקרי החוזר:

1. בנוסף לעובדים הזכאים למענק החד פעמי, יהיו זכאים לתשלום המענק החד פעמי גם עובדים אשר מתקיימים לגביהם האמור בסעיפים (א) עד (ג) שלהלן במצטבר:
א. מתקיים לגביהם אחד מאלו:

1) שהו בחופשה ללא תשלום (לרבות חופשה ללא תשלום שהיא לאחר תום חופשת הלידה כמשמעותה בחוק עבודת נשים) או נעדרו מן העבודה היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, והיו אמורים לשוב לעבודה ביום 1.8.2015 אולם שבו לעבודה ביום 2.8.2015 כיוון שיום 1.8.2015 היה יום שבת;

2) היו אמורים להתחיל את העסקתם בשירות המעסיקים ביום 1.8.2015 אולם החלו העסקתם ביום 2.8.2015 כיוון שיום 1.8.2015 היה יום שבת.

ב. הועסקו ברצף עד ליום 2.12.2015.

ג. משכורתם מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית ואשר מפורטים בנספח א' לחוזר שמיום 14.1.2016;

2. מובהר כי חישוב סכום המענק החד פעמי ותשלומו כאמור בסעיף 1 לעיל, יעשה בהתאם ובכפוף לכל הכללים וההוראות שנקבעו בחוזר שמיום 14.1.2016, למעט לעניין מועד התשלום כאמור בסעיף 3 להלן.

3. המענק החד פעמי שישולם לפי סעיף 1 לעיל, ישולם במשכורת חודש פברואר 2016 (המשתלמת בחודש מרץ 2016) ולכל המאוחר במשכורת חודש מרץ 2016 (המשולמת בחודש אפריל 2016).

מובהר כי לגבי עובד אשר במועד תשלום המענק לפי סעיף 1 לעיל, מתקיימות לגביו הנסיבות המפורטות בסעיפים (א) עד (ג) להלן, יבוצע תשלום המענק במשכורת החודש הראשונה שתשלום עם החזרה לעבודה במשכורת, ולכל המאוחר במשכורת החודש שאחריה:

א. בחופשת מחלה ללא משכורת;

ב. בחופשת לידה;

ג. נעדר מעבודתו בשל פגיעה בעבודה שאינה נזקפת לחשבון חופשת המחלה שלו, כאמור בפרק 33.6 לתקשי"ר;

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

סוגיות בדיני עבודה

נקודות זיכוי לעובד/ת שנישא/ה לאלמנה/ה שלה ילד פנוט

עו"ד עמוס הלפרין

בסעיף 66(ג) לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 (להלן: 'הפקודה') נקבעה זכאותם של עובדים לנקודות זיכוי בגין ילדיהם:

סעיף 66(ג)4) לפקודה קובע כי עובדת תהא זכאית כנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן: 1/2 נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו ובשנת בגרותו, נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו (לענין זה, "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)3) לפקודה). כמו כן זכאית העובדת לנקודת זיכוי נוספת, בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים.

סיכומם של דברים

בהתאם לתיקון 212 לפקודה, אשר נכנס לתוקף ב-1.12.2015, תקום זכאות למי שנישא/ה לאלמנה/ה לנקודות זיכוי בגין ילדיהם.

סעיף 66(ג)5) לפקודה קובע כי עובד יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מייגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו שהם פעוטות, כלהלן: נקודות זיכוי אחת בשנת לידתו של הפעוט ובשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים, שתי נקודות זיכוי בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ובשנת המס שלאחריה (לעניין זה, "פעוטי" ו"שנת לידה" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)3) לפקודה).

בהתאם לתיקון 212 לפקודה (פורסם בס"ח תשע"ו מס' 2511 ונכנס לתוקף ביום 01.12.2015) נוספו לסעיף 66(ג) לפקודה פסקאות (א4) ו-6) כדלקמן:

66(ג)4א): "בחישוב המס של אישה שנישאה לאלמן יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו כאמור בפסקה (4)".

66(ג)6): "בחישוב המס של גבר שנישאה לאלמנה יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה שהם פעוטות, כאמור בפסקה (5)".

לפי הנחיית רשות המיסים למילוי טופס 101 שפורסמה ביום 17/1/2016, מי שנשוי/אה לאלמן/ה ומבקש נקודות זיכוי בגין ילדים / פעוטות כאמור לעיל, ימלא את הסעיפים 7 או 8 בחלק ח' לטופס, לפי העניין, ויצרף צילום תעודת זהות של בן/ת הזוג בו רשומים הילדים האמורים.

הכותב – 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.

תקציר כטיקה חדשה

רווחים שבקופת גמל יזקפו על חשבון פיצויי פיטורים כאשר סעיף 14 לא חל
 סע"ש 48489-04-14 אילנה קאטר נ' קרנות קורת לישראל- עמותה לפיתוח כלכלי ע.ר (טרם פורסם). ניתן ביום 14.12.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בב"ש, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

עובדת הועסקה בתפקיד של כלכלנית בעמותה לפיתוח כלכלי המסייעת לעסקים במגזר הפרטי. העובדת פוטרה בתחילת שנת 2014. לטענת העובדת פוטרה בשל סירובה לצאת לחופשה כפויה. ביה"ד קבע, כי העובדת סירבה לצאת לחופשה כאשר הדבר נתבקש עקב ירידה בעבודה אצל המעסיקה ורצון להימנע מפיטורי עובדים. נקבע כי העובדת היא זו שביקשה לקבל מכתב פיטורים ואף לא הייתה מעוניינת לחזור לעבודה. לעניין הליך שימוע, דחה ביה"ד את התביעה לתשלום פיצוי בגין פגמים שנפלו בביצוע השימוע וקבע כי השימוע בוצע רק משום שהעובדת דרשה לקבל מכתב פיטורים. לעניין הפרשי תשלום פיצויי פיטורים, העובדת טענה כי המעסיקה לא הפרישה לקופה בגין כל חודשי העסקה וכי הכספים המצויים בקופה מקורם בין היתר ברווחים שעשתה קרן הפנסיה. נקבע, כי הואיל ולא חל סעיף 14 על הצדדים, יש לראות בתשלומים לקופה ברכיב הפיצויים כתשלום על חשבון הפיצויים ולא במקומם. אם היה מדובר בסכומים הפחותים מ-72% מסכום הפיצויים להם זכאית העובדת, חייבת המעסיקה בהשלמת פיצויים עד הסכום המלא.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



עורכת: עו"ד הלית כהן-רזניצקי 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.