

חוזרים

מה במבזק

תזכיר חוק - עד סוף 2024 ניתן יהיה למשוך כספים מקרן השתלמות בשיעור מס מופחת לפני שחלפו 6 שנים ממועד ההפקדה הראשון

ביום 7.7.24 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין משיכת כספי קרן השתלמות. להלן ההודעה במלואה:

על רקע מלחמת חרבות ברזל, ובמסגרת מאמצי הממשלה לסייע למשקי בית בתקופה מאתגרת זו, פרסמה היום רשות המיסים תזכיר חוק להערות הציבור, ובו מוצע לאפשר לשכירים ועצמאים למשוך כספים מקרן השתלמות בשיעור מס מופחת, במקום בשיעור מס שולי. על פי התזכיר, ההטבה תחול עד סוף שנת 2024. כיום, סכומים שמשך שכיר או עצמאי מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים, פטורים ממס רק אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון ולגבי עובד או יחיד שהגיע לגיל הפרישה – רק אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון. משיכה מוקדמת מהאמור, מחייבת תשלום מס בשיעור המס השולי על הכספים שנמשכו. על פי תזכיר החוק שהופץ, מוצע להחיל, במקום המס השולי, שיעור מס של 15% (ובמקרה של יחיד שהגיע לגיל פרישה 7.5%), לכל היותר, על סכומים שנמשכו כאשר, ככל שמועד המשיכה קרוב לתקופה הקבועה בדין למשיכה פטורה ממס, שיעור המס שיחול יהיה נמוך יותר. כך, לדוגמא, יחיד שלא הגיע לגיל הפרישה ויבקש למשוך כספים 3 שנים לאחר מועד התשלום הראשון, ישלם מס בשיעור של 7.5% על הכספים שנמשכו.

אפשרה תכנית ענק להגברת שיעורי התעסוקה של גברים חרדים

ביום 23.6.2024 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין אישור תכנית ענק להגברת שיעורי התעסוקה של גברים חרדים. להלן עיקרי ההודעה:

במסגרת תכנית להאצת המשק, באמצעות הגברת הפריור ושילוב הגברים החרדים בשוק העבודה, הממשלה אישרה הצעת מחליטים מקיפה של שר האוצר, בצלאל סמוטריץ', ושר העבודה, יואב בן צור, בהיקף של 70 מילוני שקלים, לתוכניות תעסוקה שונות לגברים חרדים, בדגש על עידוד ותמרון רכישת השכלה והכשרה איכותית ושילוב בתעסוקה בשכר גבוה. התכנית תביא לרכישת השכלת בסיס באמצעות סבסוד לימודים ופיתוח תכנים מונגשים דיגיטלית. בנוסף, תיישם התכנית הגברת שילוב בהשכלה על תוכנית רלוונטית לשוק העבודה ולמערכת הביטחון באמצעות תכניות הכשרה, תמיכה וליווי. כמו כן, התכנית תתמוך בהרחבת התמיכה במהלך הלימודים ע"י מנגנון הלוואות מותנות הכנסה, כאשר הקצאת הלוואות תהא תוך העדפה להכשרות עם תשואה גבוהה מוכחת להשכלה. המחויבות של משרד העבודה, להבטיח שתתקיים שיוויון בשכר בין האוכלוסיות ולמצות את מירב הפוטנציאל של החברה החרדית בתעסוקה איכותית.

הביטוח הלאומי מתריע: מענקי הפינוי ומענקי העידוד תמו אתמול והחקיקה עדיין לא הוארכה

ביום 1.7.2024 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מענקי הפינוי ומענקי העידוד. להלן עיקרי ההודעה:

המוסד לביטוח לאומי מעניק מענקי הפינוי (200 למבוגר, 100 לילד), לתושבי הצפון והדרום שפונו מבתייהם - הסתיימו על פי החקיקה ב-30.6. מענק עידוד - עובדי הצפון המפונים ששבו לעבודם זכאים למענק עידוד. מענק זה לפי החקיקה הקיימת הסתיים ב-30.6. התשלום האחרון למענקי פינוי ומענקי העידוד יהיה במהלך חודש יולי (החודש הקרוב) וללא הארכת החקיקה, לא יהיה תשלום נוסף. הסכם מענקים חלף אבטלה של תושבי הצפון - תושבי הצפון שאיבדו את עבודתם בעקבות המלחמה, קיבלו עד עתה מענקי חלף אבטלה (מעין דמי אבטלה). על פי החקיקה הקיימת מסתיים ב-31.8 (אוגוסט). גם חקיקה זו דורשת היערכות מוקדמת, והביטוח הלאומי מתריע כי כדי להיערך לוגיסטית, מחשובית ושירותית - יש להאריך את החקיקה בהקדם. יצוין שישנו שיח בין הביטוח הלאומי למשרד האוצר בדבר הארכת החקיקה (בהתבסס על הסכם סעיף 9 בחוק הביטוח הלאומי).

- חוזרים
- תזכיר חוק - עד סוף 2024 ניתן יהיה למשוך כספים מקרן השתלמות בשיעור מס מופחת לפני שחלפו 6 שנים ממועד ההפקדה הראשון
- אפשרה תכנית ענק להגברת שיעורי התעסוקה של גברים חרדים
- הביטוח הלאומי מתריע: מענקי הפינוי ומענקי העידוד תמו אתמול והחקיקה עדיין לא הוארכה
- עדכון קצובת ביגוד לשנת 2024 - במגזר הציבורי

- **סוגיה בדיני עבודה**
- צו הרחבה בענק השמירה אינו חל על עובד בחברת מוקד וסויר
- **תקצירי פסיקה**

סיכום של דברים
ביום 23.6.2024 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין אישור תכנית ענק להגברת שיעורי התעסוקה של גברים חרדים.

סיכום של דברים
ביום 1.7.2024 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין מענקי הפינוי ומענקי העידוד.

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2024 – במגזר הציבורי

ביום 16.6.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר ובו עדכון קצובת ביגוד לשנת 2024, כדלקמן:

רמה 3 – 1,724 ש"ח

רמה 4 – 2,405 ₪

החוזרים המלאים נמצאים באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

סוגיה בדיני עבודה**צו הרחבה בענף השמירה אינו חל על עובד בחברת מוקד וסיוור**

נו"ד ג'ולייט אליהו

ביום 1.11.2014 החל צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה (להלן: "צו ההרחבה") אשר ביטל את הצו הקודם מיום 14.7.2009. צו ההרחבה הגדיר בין היתר, תחולה ביחס למונחים הבאים:

"עובד" - כל עובד מעל גיל 18, המועסק ע"י מעסיק והמבצע עבודת שמירה ו/או אבטחה אצל מזמין שירות מכוח חוזה למתן שירותים, ובכלל זה עובד חודשי ועובד בשכר, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית, לרבות אם אינה מבוצעת בחצרי מזמין השירות. למען הסר ספק מובהר כי הסכם זה לא יחול על עובדי המטה של המעסיק, ובכלל זה: עובדי הנהלה, עובדי מנהלה, אדמיניסטרציה, חשבונות, לוגיסטיקה, כספים, שכר, משאבי אנוש, לשכה משפטית ומנהלים מקצועיים של המעסיק.

"מעסיק" - מעסיק העוסק בתחום השמירה ו/או האבטחה כקבוע בתוספת השנייה לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996.

פ"ד ע"ע 11801-02-23 מוקד אמון- סביון נ' ראובן נח מיום 15.05.24 עסק בעובד חברת מוקד וסיוור אשר טען לתחולת צו ההרחבה, הואיל ובנוסף לתפקידו כסייר ביצע גם תפקידי שמירה. המעסיקה אשר היתה חברה העוסקת במוקד בקרה המחובר למערכות שונות של חברת המוקד המותקנות אצל לקוחותיה ושמטרתן לנטר אותות שונים העשויים להעיד על התרחשות של אירוע פלילי (כגון: גניבה או פריצה) או אירוע חירום ובהמשך משוגר ללקוח סייר שמטרתו לספק מידע ישיר על המתרחש במקום טענה כי אין לה רישוי לעסוק בשמירה (כפי הנדרש מקבלנים נותני שירות בתחום השמירה), אינה עוסקת בתחום השמירה ולא חל עליה צו ההרחבה;

בית הדין הארצי קבע לאחר סקירה היסטורית של כל ההסכמים וצווי ההרחבה בענף השמירה החל משנת 1972 כי התשובה לשאלה האם צו ההרחבה חל על יחסי הצדדים תינתן בראש ובראשונה לפי הוראת התחולה במבוא לצו, המפרטת את סוג העובדים וסוג המעסיקים שעליהם חל הצו.

הוראת התחולה שבצו ההרחבה קובעת כי הוא חל "על כל העובדים והמעסיקים בענף השמירה והאבטחה בישראל". לפיכך, נקבע כי מעסיק הנותן שירותי מוקד אינו "מעסיק" כהגדרתו בהסכם השמירה. בנוסף נקבע כי אין די בקביעה העובדתית של בית הדין האזורי שלפיה העובד עסק גם בשמירה (במובן של שמירה הטעונה רישוי) כדי להגיע למסקנה כי לחברה יש פעילות של שמירה הטעונה רישוי.

משמעות הדבר היא כי לא עלה בידי העובד להוכיח כי החברה היא "מעסיק" כהגדרתו בצו ההרחבה ולכן על יחסי הצדדים לא חל הצו האמור.

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

ביום 16.6.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר ובו עדכון קצובת ביגוד לשנת 2024.

סיכום של דברים

בית הדין הארצי קבע לאחר סקירה היסטורית של כל ההסכמים והרחבה השמירה החל משנת 1972 כי התשובה לשאלה האם צו ההרחבה חל על יחסי הצדדים תינתן בראש ובראשונה לפי הוראת התחולה במבוא לצו.

תקצירי פסיקה חדשה



פיצוי לעובדת שפוטרה בשל תלונתה להטרדה מינית מצד עמית לעבודה
סע"ש 557744-06-19, פלונית נ' אלמונית ושות'. ניתן ביום 11.03.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת יפית מזרחי-לוי

העובדת הועסקה במשך כחמישה וחצי חודשים בשירות טלפוני ללקוחות המעסיקה והייתה גם אחראית על תכנון יומן העבודה של איש השירות אצל המעסיקה ולשם כך נפגשו מדי בוקר. מדובר בתביעת העובדת לפיצוי בגין הטרדות מיניות מצד איש השירות ובגין פיטורים שנעשו על רקע הטרדות המיניות ועל רקע הריונה. נפסק כי המעסיקה כשלה במילוי חובותיה כמעסיקה לטפל בתלונת העובדת, והליך הבירור עמד בניגוד לחוק למניעת הטרדה מינית ולתקנות. המנכ"ל התערב בהליך ואף נעשה ניסיון מכוון מצידו לטשטש את ממצאי החקירה. נקבע כי פיטוריה נעשו על רקע תלונתה על ההטרדות המיניות. נקבע כי יש לשלם לעובדת לעובדת סך של 20,000 ₪ בגין הטרדות מיניות. כמו כן, על המעסיקה לפצות את העובדת בגין מחדליה בבירור תלונת העובדת להטרדה מינית בסכום של 40,000 ₪ ועל המעסיקה לשלם לעובדת סך של 15,000 ₪ בגין פיטורי העובדת על רקע ההטרדות המיניות.

מעסיקה יכולה לפטר מנכ"ל גם אם הוא מתפקד היטב
סע"ש 59377-11-19, אביחי סודרי וקטיס קליימס סרביטז בע"מ סוויס ראינשורנס קומפני בע"מ. ניתן ביום 18.04.24, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

מנכ"ל שעבד אצל חברה מסוימת. החברה נרכשה עי חברה חדשה. החברה החדשה פיטרה את המנכ"ל כי היה מזוהה עם החברה בה עבד קודם. המנכ"ל הגיש תביעה זו נגד החברה החדשה בגין פיטורים שלא כדין ומתוך אפליה. החברה טענה שהוא פוטר כדין. בית הדין פסק כי דין התביעה להידחות. זכותה של החברה החדשה לפטר עובד ובלבד שהנימוקים לפיטוריו הם ענייניים. למעשה הוכח כי החברה החדשה לא חפצה עוד בהמשך העסקתו של המנכ"ל ממה שלא נבע משום מניע פסול. למעסיקה מותר לשקול האם עובד מתאים לדרכה ובלבד שאין בשיקולים אלו שיקולים הנובעים משיקולים זרים לרבות אפלייה. אין חובה שבדין על המעסיקה להסביר למנכ"ל מדוע לא קיבלה טיעונו.

בית הדין חייב מעסיק לשלם פיצוי בסך כ- 170 אלף ₪ בגין העסקת מסתנן שעות מרובות ואי תשלום זכויותיו
סע"ש 13390-12-19 ABDELE MHAMD נגד מסעדת סמרקנד בע"מ. ניתן ביום 26.02.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט אורן שגב

תביעתו של עובד, מבקש מקלט מאריתראה, שעבד שעות מרובות כטבח אצל מעסיקה במשך כ- 3.5 שנים לקבלת זכויות שונות הנובעות מעבודתו ומאופן סיומה. בית הדין לעבודה קיבל את תביעתו של העובד ופסק פיצוי לעובד בסך כולל של כ- 170 אלף ₪, רובם בשל שעות נוספות. נפסק כי המעסיקה לא הרימה את הנטל ההוכחה הנדרש ממנה לסתור את גרסתו של העובד לעבודה בשעות נוספות ותשלום זכויות סוציאליות נוספות.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד מורן טימן גוגול, עו"ד עידו סמולר ועו"ד ראובן בבדז'נוב
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט 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.