

חוזרים

זיכוי במס בגין תרומה – ישירות דרך תלוש השכר

ביום 13.11.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין זיכוי במס בגין תרומה. להלן עיקרי ההודעה:

החל מהיום, עמותות וארגונים המחזיקים באישור לפי סעיף 46 לפקודת מס הכנסה, המקנה לתורמים לאותן עמותות זיכוי במס בגין תרומתם, יוכלו לדווח ישירות לרשות המיסים על סכומי התרומות שקיבלו, והמידע יועבר באופן אוטומטי למערכות השכר של המעסיקים ויזכה באופן אוטומטי את העובד בזיכוי המס המגיע לו, ללא צורך בתיאום מס או בקשה להחזר מס. למערכות השכר של המעסיק יועבר אך ורק סכום התרומה לצורך הזיכוי במס, ללא פרטים מזהים אודות העמותה אליה נתנם הכסף, ובכך תשמר גם פרטיות התורם. הפרויקט הוא יוזמה משותפת של אגף החשב הכללי ורשות המיסים ומטרתו לאפשר מיצוי זכויות מרבי ואפקטיבי לעובדים, לצד הטמעת חדשנות וקידום תרבות של תרומה ונתינה. הפרויקט מתחיל כפילוט במספר משרדי ממשלה, והוא צפוי להיות מורחב למשק בכללותו. העברת המידע מתאפשרת באמצעות התממשקות למערכת התרומות הדיגיטלית של רשות המיסים, שהושקה בדצמבר 2023. כבר היום, מאפשרת מערכת זו לכל עמותה המחזיקה באישור לפי סעיף 46 להתממשק למערכת התרומות הדיגיטלית ולהעביר את פרטיה של כל תרומה ישירות לאזור האישי של התורם באתר רשות המיסים, ובכך לחסוך לתורם את הצורך לשמור קבלות נייר ולהציג בפני מס הכנסה בעת עריכת תיאום מס או הגשת בקשה להחזר מס. באפריל 2024 הודיעה רשות המיסים על כוונתה לנצל את יתרונותיה של מערכת זו בניהול והעברת נתונים, על מנת לקדם מספר מהלכים להגברת מיצוי הזכאות לזיכוי במס בגין תרומות בקרב הציבור הרחב. במסגרת זו, הצהירה הרשות כי בקרוב תאפשר למעסיקים ועובדים שייבחרו בכך להתממשק למערכת הדיגיטלית ולקבל את הזיכוי ישירות בתלוש השכר.

ביוזמת משרד הפנים - 10 מיליון ש"ח יושקעו ברשויות מקומיות לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ברשות המקומית

משרד הפנים פרסם הודעה לפיה יושקעו 10 מיליון ₪ ברשויות מקומיות לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ברשות המקומית. להלן עיקרי ההודעה:

משרד הפנים הרואה חשיבות רבה בפיתוח ההון האנושי ברשויות המקומיות, ממשיך בפעילותיו הענפות למען עובדי הרשויות המקומיות במגוון תכניות ופעילויות כמו תכנית פיתוח ארגוני, תכנית צוערים, הכשרות, פיתוח ידע וחדשנות ארגונית מתוך תפיסה שכל אלה מהווים הכח המניע לשינוי ופיתוח של הרשויות המקומיות בישראל. המשרד יזם לראשונה קול קורא שמטרתו עידוד העסקת אנשים עם מוגבלות ברשויות המקומיות וזאת באמצעות השקעה של 10 מיליון ₪. משרד הפנים קיים תהליך חקר ולמידה מהשטח ביחס לחסמים והסיבות להעסקה נמוכה של אנשים עם מוגבלות ברשויות המקומיות. אנשי המשרד פגשו נציגים מהרשויות, מהמגזר השלישי ומהמגזר העסקי על מנת ללמוד על האתגרים הניצבים בפני הארגונים אך גם מהצלחות ומודלים של ארגונים שהגדילו את אחוז העובדים עם המוגבלות גם ביחס למה שמחייב החוק כיום. בהמשך לתהליך שהתקיים, החליט כאמור, המשרד להשקיע תקציב של 10 מיליון ש"ח באמצעות קול קורא שפורסם היום - המגדיר את חלוקת התקציב באמצעות 2 מסלולים:

א. מסלול תגמול ליווי – על מנת להקל על השתלבות העובד עם המוגבלות בעבודה ברשות המקומית, המשרד יעניק עד 1,000 ₪ לחודש למשך שנה עבור מלווים לעובדים עם בעלי מוגבלות וזאת בנוסף לשכרם. המלווה יהיה אמון על כתיבת תוכנית ליווי לעובד טרם קליטתו, יתווך את צרכי העובד עם המוגבלות אל מול כלל הגורמים ברשות המקומית וילווה את העובד בכלל הממשקים הניהוליים, המקצועיים והחברתיים בסביבת עבודתו.

מה במבזק?

חוזרים

- זיכוי במס בגין תרומה – ישירות דרך תלוש השכר
- ביוזמת משרד הפנים - 10 מיליון ש"ח יושקעו ברשויות מקומיות לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ברשות המקומית

סוגיה

- הגבלת פיטורים בזמן מחלת בן/בת זוג
- היעדרות עובד בחג הסיגד

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 13.11.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין זיכוי במס בגין תרומה.

סיכומם של דברים

משרד הפנים פרסם הודעה לפיה יושקעו 10 מיליון ₪ ברשויות מקומיות לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ברשות המקומית.

ב. מסלול פעילות – רשויות מקומיות יזכו לתקציב של עד 150 אלף ש"ח עבור קיום פעילות לאנשים עם מוגבלות המועסקים ברשות. מטרת הפעילות הינה לסייע לרשות להעלות את המודעות לשילוב עובדים עם מוגבלות וכן את היקף המועסקים עם מוגבלות. התכנית תכלול סדנאות, פעולות חברתיות, ימי גיבוש למחלקות המעסיקות עובדים עם מוגבלות, תקציב הנגשה (פיזי, תשתיתי וטכנולוגי) לעובדים עם מוגבלות.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד"

סוגיות

הגבלת פיטורים בזמן מחלת בן/בת זוג

עו"ד מיטל דולב בלט

הזכות לסיים את יחסי העבודה ניתנת למעסיק במסגרת הפרוגטיבה הניהולית שלו, כל עוד אין מדובר בפיטורים אסורים או מוגבלים לפי חוק.

סעיף 4א (א) לחוק דמי מחלה, התשל"ב-1976 (להלן: "החוק") קובע, כי חל איסור על מעסיק לפטר עובד, שנעדר מעבודתו עקב מחלתו כל עוד העובד זכאי לנצל את התקופה הצבורה לו לדמי מחלה, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימאלית כמשמעותה בסעיף 4 לחוק דמי מחלה, העומדת על 90 יום.

החוק אינו עוסק במפורש בסוגייה שעניינה פיטורי עובד עקב מחלת בן /בת זוג אלא רק באיסור פיטורי עובד השרוי במחלה.

הפסיקה (*) דנה בסוגייה זו וקבעה כי סעיף 4א(א) לחוק שמטרתו לדאוג לעובד המצוי במחלה ולספק לו הגנה מפני פיטוריו בתקופה זו, הנו מסוג סעיפי החוק המהווים הכבדה על המעסיקים ולכן יש להיזהר בפרשנותם וכן לנהוג משנה זהירות בהרחבת האמור בהם למקרים אחרים.

נראה שהרחבת גבולות האיסור גם על סיטואציה שהמחוקק בחר שלא להתייחס אליה, תהווה הכבדה נוספת על מעסיקים שספק אם נכון לעשותה בלא דבר חקיקה ברור.

לאור האמור לעיל, הגבלת פיטורי עובד שקיימת כאשר העובד במחלה אינה קיימת כאשר בן/בת הזוג חולים.

(*) פ"ה 39928-09-15, ערן בר רבי ל' נתנאל טויטו ראש עיריית נצרת עילית ועיריית נצרת עילית, מיום 11.11.2015.

היעדרות עובד בחג הסיגד

עו"ד מיטל דולב בלט

בחוק חג הסיגד, התשס"ח-2008 (להלן: "החוק"), הוכרז יום כט' בחשוון כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "חג הסיגד". חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיופית חמישים ימים לאחר יום הכיפורים.

יצוין, כי לפי החוק כאשר חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו.

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם חג הסיגד.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול ההסדר המיטיב.

הכותבת – מנהלת "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 <

הזכות לסיים את יחסי העבודה ניתנת למעסיק במסגרת הפרוגטיבה הניהולית שלו, כל עוד אין מדובר בפיטורים אסורים או מוגבלים לפי חוק. הגבלת פיטורי עובד שקיימת כאשר העובד במחלה אינה קיימת כאשר בן/בת הזוג חולים.

סיכום של דברים <

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו.

תקצירי פסיקה חדשה

ביה"ד דחה את תביעת העובדת לפיצויי פיטורין לאחר שלא הוכיחה כי התפטרה לרגל מצב בריאותי לקוי של בנה

סע"ש 42739-04-21, ליבי שלו נגד שרון פלוס. ניתן ביום 08.10.2024, בבית הדין לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת שרון חבקיין

עובדת שעבדה במשך כ- 18 שנים כמדריכת מחול בסטודיו שהפעילה המעסיקה, התפטרה לאחר סירוב המעסיקה לדרישתה להגדיל את היקף משרתה. העובדת הגישה מכתב התפטרות ובו טענה כי התפטרותה נובעת מהצורך לטפל בבנה עם צרכים מיוחדים ודרשה לקבל פיצויי פיטורין. ביה"ד דחה את תביעתה של העובדת לפיצויי פיטורין מלאים היות ולא עמדה בנטל להראות שמצב הבריאות של הילד היה המניע בפועל להתפטרות.

בית הדין פסק פיצויי עובדת בסך 5,000 ₪ בגין הטרדה מינית מילולית שנאמרה פעם אחת

סע"ש 6019-01, פלונית נגד 1. אלמונית 2. פלוני 3. פלמוני. ניתן ביום 04/09/2024, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופט דורון יפת

בית הדין לעבודה קבע, כי בקשת העובד מהעובדת החד מינית (לסבית) שתכיר לו את חברותיה הלסביות, הצעותיו להקפיץ אותה לביתה על האופנוע שלו, סיפוריו אודות פגישותיו עם בחורות יפות ואמירותיו כי קשה לו לעבוד בקרב נשים יפות אינן עולות כדי הטרדה מינית. אך אמירה מינית "למה לך? אני הייתי מציע לך הכי פשוט, כמה דקות לעצום עיניים ולפתוח רגליים", כלפי העובדת, כשלעצמה, מתייחסת למיניותה של העובדת. לפיכך, אמירה זו תיחשב הטרדה מינית. האמירה היא בבחינת אמירה גסת רוח הראויה לגנאי. לא ניתן לפטור את הדברים כי מדובר בהלצה (לא מוצלחת) שכן באמירה כאמור, מבחינה תוצאתית, יש כדי להשפיל את העובדת אפילו אם פלמוני לא התכוון לכך.

עובדת פוטרה בתקופה מוגנת עקב הריון פוצתה ב-80,544 ₪

סע"ש 35044-10-20, דיאלה אבו רמדאן - סופר קופיקס בע"מ. ניתן ביום 11.08.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט דורי ספיבק

לאחר ההודעה של העובדת למעסיק על הריונה, החלו היחסים בינה לבין המעסיקה להתדרדר. העובדת טענה כי החל ממועד ההודעה על הריונה שינה המנהל את יחסו אליה, וזאת במטרה לגרום לה לעזוב ואי שיבוצה למשמרות מהווה פיטורים בזמן תקופה מוגנת עקב ההיריון. המעסיקה טענה לתפקוד לקוי מצד העובדת. בית הדין קבע כי מעשי המעסיקה מהווים פיטורים שלא כדין במהלך התקופה המוגנת. עוד נקבע כי מעשים אלו עולים לכדי פיטורי העובדת בהתנהגות. בית הדין פסק לעובדת פיצוי בסך 80,544 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבדל'נוב, עו"ד פזית לי ועו"ד רן בינות

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.