

חוזרים

מיום 2.12.2024 תורמים לעמותות מוכרות שהתממשקו למערכת הדיגיטלית של רשות המסים יוכלו לקבל זיכוי במס מבלי להציג קבלה

ביום 2.12.2024 פרסמה רשות המסים חוזר בעניין תרומות. להלן החוזר במלואו:

רשות המסים מציגה הקלה נוספת לתורמים לעמותות מוכרות לפי סעיף 46 לפקודת מס הכנסה, אשר התממשקו למערכת התרומות הדיגיטלית של רשות המסים. החל מהיום תורמים לעמותות מוכרות המבקשים לממש את זכאותם לזיכוי במס בגין התרומה, יוכלו לעשות זאת באמצעות תיאום מס מקוון או תיאום מס במשרד מס הכנסה, ללא צורך לשמור ולהציג קבלה בגין התרומה, כל עוד העמותה התממשקה למערכת התרומות הדיגיטלית. אם תרומה דווחה במערכת הדיגיטלית יופיע על גבי הקבלה בגין אותה תרומה הכיתוב: "התרומה דווחה לרשות המסים" בצירוף מספר דיווח. תורמים שיערכו תיאום מס מקוון, באתר רשות המסים, יראו מיד עם כניסתם לתהליך המקוון רשימה של התרומות שלהם לשנה הנוכחית, מתוכה יוכלו לסמן את התרומות עליהן הם מבקשים לקבל זיכוי, ללא צורך בצירוף הקבלות. תורמים שיפנו למשרדים לצורך תיאום מס, לא יצטרכו להציג קבלות. רשות המסים ממליצה לעשות שימוש בשירותים המקוונים וכך לחסוך זמן הגעה למשרדים. הקלה זו מתאפשרת בזכות מערכת התרומות הדיגיטלית שהשיקה רשות המסים בתחילת השנה. מערכת זו מאפשרת למוסדות ציבור להעביר ישירות למאגרי המידע של הרשות את כל המידע בנוגע לתרומות שקיבלו. כבר עתה חוסכת המערכת לתורמים לעמותות שעושות בה שימוש את הצורך לשמור קבלות נייר, שכן הקבלות מרוכזות עבור התורם באזור האישי שלו באתר רשות המסים. כעת הושלם הפיתוח המאפשר הצגה של המידע בנוגע לתרומות במערכות המידע המשמשות לעריכת תיאום מס, ובזאת נחסך לתורם הצורך להציג את הקבלות שבאזור האישי בפני המשרד או להעלותן למערכת תיאומי המס המקוונת. במקביל עורכת רשות המסים בימים אלה, בשיתוף עם החשב הכללי במשרד האוצר, פיילוט בקרב מספר משרדי ממשלה שבמסגרתו מועברים פרטי התרומות ישירות למערכות השכר של המעסיק, כך שהעובד יוכל לקבל את זיכוי המס ישירות דרך תלוש השכר ללא צורך בתיאום מס. בעתיד, מתכוונת רשות המסים לעשות שימוש במערכת זו על מנת לקדם מהלכים נוספים של מיצוי זכויות לתורמים. מהלכים אלה נעשים בהתאם למדיניותה של רשות המסים, הרואה חשיבות עליונה בהגברת מיצוי זכויות בקרב הציבור, בקידום וחיזוק המגזר השלישי במדינת ישראל, ובשיפור השירות לאזרח באמצעות מהלכי דיגיטציה של שירותים ותהליכים.

סוגיה בדיני עבודה

איסור פיטורי עובד שבן/בת זוגו במילואים**עו"ד אורן פריד**

חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 (להלן: "החוק") אשר פורסם ברשומות ביום 30.5.2024, קובע איסור פיטורי עובד שבן/בת זוגו במילואים.

החוק קובע כי חל איסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו (ילד שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988) בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו, ואם פיטרו - בטלים הפיטורים;

מה במבוק?

חוזרים

2.12.2024 מיום ■
תורמים לעמותות מוכרות שהתממשקו למערכת הדיגיטלית של רשות המסים יוכלו לקבל זיכוי במס מבלי להציג קבלה

סוגיה בדיני עבודה

■ איסור פיטורי עובד שבן/בת זוגו במילואים
תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 2.12.2024 פרסמה רשות המסים חוזר בעניין תרומות.

איתך בכל החלטה חשובה

הוראת השעה שתוקפה הוא עד ליום 31.12.2025, קובעת כי אסור לפטר או להוציא לחופשה ללא תשלום, עובד שהוא הורה לילד (ילד שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988 או ילד אומנה) בתקופת שירות המילואים של ההורה האחר ללא היתר מועדת התעסוקה במשרד הביטחון. איסור כאמור יחול כאשר התקיימו כל אלה:

א. שירות המילואים הוא בנסיבות חירום לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות.

ב. העובד הודיע למעסיק בכתב לגבי שירות המילואים לא יאחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד על הכוונה לפטרו או להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום.

עד ליום 31.12.2024 יחול האיסור לפטר עובד כאמור לעיל או להוציא לחופשה ללא תשלום, גם 14 ימים לאחר תום שירות המילואים של בן זוגו או הורו האחר של ילדו המשרת במילואים.

"הוצאה לחופשה ללא תשלום" לפי סעיף זה- הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום לרבות הארכת חופשה כאמור, לתקופה שהיא אחת מאלה:

א. תקופה בלתי מוגבלת.

ב. תקופה רצופה של 30 ימים לפחות.

ג. תקופה של פחות מ- 30 ימים, ובלבד שבמהלך החודשיים שקדמו לאותה חופשה שהה העובד בחופשה ללא תשלום, וסך התקופות של חופשות ללא תשלום כאמור הוא 30 ימים לפחות.

ועדת התעסוקה תיתן היתר לפיטורי העובד רק לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו, ולאחר שהמעסיק הוכיח שהפיטורים אינם בקשר לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורה האחר של ילדו או להיעדרות העובד או לאי ביצוע העבודה עקב כך.

ועדת התעסוקה תיתן היתר להוצאת עובד לחופשה ללא תשלום רק לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו והתקיים אחד מאלה:

1. המעסיק הוכיח שההוצאה לחופשה ללא תשלום אינה קשורה לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורה האחר של ילדו או להיעדרותו של העובד או לאי ביצוע העבודה עקב כך, ובלבד שהוועדה מצאה כי ההוצאה לחופשה ללא תשלום נעשתה בהסכמת העובד.

2. הוועדה מצאה כי העובד מעוניין לצאת לחופשה ללא תשלום אף אם היא בקשר לשירות המילואים והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחופשה ללא תשלום.

עוד נקבע בחוק כי תקופת שירות המילואים של בן הזוג לא תבוא במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים של העובד וכי היעדרות עובד מהעבודה בתקופה שבה בן זוגו או הורה האחר של ילדו משרת בשירות מילואים לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו.

בנוסף, יצוין כי בהתאם לסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חל איסור להפלות עובד בשל שירות מילואים, קריאתו לשירות או שירותו הצפוי של בן זוגו או הורה האחר של ילדו. הפליה כאמור לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מהווה עבירה פלילית שבסמכות משרד העבודה וכן מקנה סעדים אזרחיים בבית הדין לעבודה לנפגע/ת.

הכותב - 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.

סיכומם של דברים

החוק קובע כי חל איסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורה האחר של ילדו (ילד שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988) בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו, ואם פיטרו - בטלים הפיטורים.

תקצירי פסיקה חדשה

הסכם לקיצור תקופת ההתיישנות במסגרת יחסי עבודה שנועד לשרת רק או בעיקר את אינטרס המעסיק נוגד את תקנות הציבור וככזה בטל

ע"ע(ארצי) 23901-07-23, ציר הסעות ותיור בע"מ- טובה דהרי ו- 6 אח'. ניתן ביום 30.10.2024, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה וכבוד השופט רועי פוליאק

מעסיקה החתימה עובד על הסכם בו נקבע קיצורה של תקופת ההתיישנות לשישה חודשים בלבד. לאחר סיום עבודתו העובד הגיש תביעה כנגד המעסיקה, בגין זכויות קוגנטיות שלא שולמו לו. המעסיקה טענה כי לאור ההסכם יש לדחות על הסף מחמת ההתיישנות את כל התביעות המתייחסות לתקופה הקודמת לשה חודשים טרם הגשת התביעה. השאלה אשר עמדה להכרעה בערעור לבית הדין הארצי לעבודה הייתה תוקפו של הסכם. בית הדין הארצי קבע כי הסכם לקיצור תקופת ההתיישנות במסגרת יחסי עבודה שנועד לשרת רק או בעיקר את אינטרס המעסיק נוגד את תקנת הציבור וככזה בטל בהתאם להוראת סעיף 30 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973.

יש יחסי עובד-מעביד בין אב לבן למרות שאין ביניהם הסכם העסקה, דוחות נוכחות, פירוט חופשה ומחלה בתלושי השכר

ב"ל 22203-12-22, בהאא אל דין גנאים נגד המוסד לביטוח הלאומי. ניתן ביום 23.09.2024, בבית הדין האזורי לעבודה חיפה, ע"י כבוד השופט טל גולן

בית הדין לעבודה קבע, כי בין העובד לאביו התקיימה מערכת יחסי עובד מעביד. לא מדובר בעזרה משפחתית של העובד בעסק של אביו, על אף שלא נערך ביניהם הסכם עבודה, דוחות נוכחות, פירוט חופשה ומחלה בתלושי השכר. העובד הוכיח כי החליף עובד אחר, עבד בצורה סדירה, מערכת שעות קבועה, קיבל תלושי שכר באופן קבוע וזכויות פנסיוניות. לפיכך, העובד זכאי להגיש תביעה לביטוח לאומי ולברר את זכויותיו בקבלת דמי פגיעה בגין תאונה שהתרחשה בזמן עבודתו בעסק של אביו.

נדחתה טענה לגזל ממעסיק והפרת סעיף אי תחרות בחוזה

סע"ש 26870-10-19, מן הטבע בארתיים ואח' נ' חיים בז'ה. ניתן ביום 5.10.2024, בבית הדין לעבודה- ת"א, ע"י כבוד השופט אורן שגב

נדחתה תביעת מעסיקה לשלילת כספי פיזויים של עובד וקבלת פיצוי בגין תחרות בלקוחותיה וגניבה בסך של כ- 250,000 ש"ח. נקבע כי לא הונחה תשתית ראיתית מספקת כי אכן העובד ביצע את הטענות המיוחסות לו. יחד עם זאת, העובד התחייב בחוזה שלא להתחרות במעסיקה במשך 4 שנים וטענה זו בעינה עומדת. בתביעה שכנגד אותה הגיש העובד, נפסק לו פיצוי ע"ס 50,000 ש"ח מכוח חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 וכן נפסקו לו מלוא תשלום פיצויי הפיטורים ותשלום הודעה מוקדמת להם היה זכאי ותשלום פדיון ימי חופשה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד, עו"ד פזית לוי ועו"ד ג'ולייט אליהו

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

ביצוע גרפי: שרה וייס

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.