

חוזרים

**דווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-21
בחודש 4/2019**

ביום 12/3/2019 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שמטרתו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-21. להלן עיקרי החוזר:

ביום 9 באפריל 2019 (ד בניסן תשע"ט) צפויות להתקיים הבחירות לכנסת ה-21.

בחוק מיסוי תשלומים בתקופת הבחירות, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק"), 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 הבחירות"

"תקופת בחירות" - היא כל אחד מאלה:

תקופה של 30 ימים המסתיימת יום לאחר היום שבו נערכות הבחירות המוקדמות למועמדי המפלגות כמשמעותן בסעיף 17 לחוק המפלגות (בחירה בהליך שהוגדר בתקנון המפלגה).

תקופה של 30 ימים המסתיימת 3 ימים לאחר היום שבו נערכות הבחירות לכנסת. יום הבחירות נקבע ל-9.4.2019 "תקופת הבחירות" תהיה מיום 14.3.2019 ועד ליום 12.4.2019.

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. תקרת התשלום החייב בדמי ביטוח למי שהועסק "בתקופת הבחירות" הינה 8,800 ש"ח. עובד המועסק בתקופת הבחירות מבוטח לענף נפגעי עבודה בלבד.

אופן הדיווח והתשלום של דמי הביטוח

עבור עובדים המועסקים בתקופת הבחירות כמפורט במכתב זה ישולמו דמי ביטוח:

בשיעור מופחת 0.47% עד לסכום 60% מהשכר הממוצע - 6,164 ש"ח נכון ל-1.1.2019.

בשיעור מלא 2.06% עד לסכום ההכנסה של 8,800 ש"ח (הכנסה זו נקבעה על ידי מס הכנסה) 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 (ראו נספח) את הטופס יש להעביר לסניף הביטוח הלאומי בו מתנהל תיק הניכויים.
- בקובץ

תשלום דמי הביטוח יתבצע באופן הבא:

את דמי הביטוח יש לשלם ע"ג שובר 102 (רזרבלי) ובקוד הדיווח יש לציין קוד 12.

לבירורים ניתן לפנות לטלפון: 02-6709948

מה במבזק

חוזרים

■ דווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-21 בחודש 4/2019

■ הכנסות עובד שכיר הפטורות מתשלום דמי ביטוח

מאמר

■ מדברים באותה שפה

סיכום של דברים
ביום 12/3/2019 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שמטרתו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לכנסת ה-21.

הכנסות עובד שכיר הפטרות מתשלום דמי ביטוח

ביום 21.2.2019 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שמטרתו לפרט את המצבים בהם הכנסת עובד שכיר פטורה מתשלום דמי ביטוח. להלן עיקרי החוזר:

#	סוג ההכנסה	מהות ההכנסה	תנאים
1	תשלומים המשולמים לעובד עקב ניתוק יחסי עובד-מעסיק על פי דין	תשלומים המשולמים עפ"י דין בניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעסיק: פיצויי פיטורין – פטורים פדיון ימי מחלה-פטור פדיון ימי חופשה-פטור, מענק שנים עודפות(לעובדי השירות הציבורי) - פטור תשלומים אחרים כגון: פיצוי בגין אי תחרות, דמי הסתגלות - פטורים.	הבראה בניתוק יחסי עובד-מעסיק אינה פטורה. אי הודעה מוקדמת- התשלום הקבוע ע"פ חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות- התשס"א-2001 חייב בדמי ביטוח. יש ליחס את התשלום לתקופה שבעדה שולם. (זאת בהתאם לאמור בחוזר מעסיקים בנושא: "תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה הקבועה בחוק" שפורסם ב-20.1.2009) תשלומים בעת ניתוק יחסי עובד-מעסיק שאינם סבירים ו/או שקיים חשש שהיו מסווה לשכר עבודה יבדקו על ידי המוסד.
2	החזרי הוצאות הוציא העובד לצורך המעסיק	העובד מקבל בתלוש השכר החזר הוצאות כגון קניות, כיבוד עבור הוצאות השייכות למעסיק	בכפוף לקבלות ורישום ההוצאה בספרי המעסיק, למעט החזר הוצאות אחזקת רכב פרטי לפי תקנות מ"ה.
3	מימון לימודים/ השתלמות/ קורסי הכשרה וכד'	תשלומי המעסיק לעובד או למוסד הלימודים עבור הלימודים של העובד	הלימודים מהווים שמירה על הרמה המקצועית הקשורה לתחום עיסוקו של העובד, אחרת יש לראות בתשלום כהכנסה חייבת
4	בגדי עבודה	א. עם לוגו העסק או ביגוד שבמהותו שמש רק לעבודה כגון מדים, סרבלי, חלוק עבודה וכד' ב. ביגוד הנדרש לעובד על פי דין, כגון: לעו"ד	א. פטורה ב. 80% פטורה
5	הפרשות סוציאליות	הפרשות המעסיק לקרן השתלמות, קופת גמל, פנסיה, פיצויים.	פטורה - ובלבד שהיא לא מעל לתקרה הקבועה בפקודת מס הכנסה. הפרשות המעסיק מעבר לתקרה-חייבות בזקיפת שווי.

סיכום של דברים
ביום 21.2.2019 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר שמטרתו לפרט את המצבים בהם הכנסת עובד שכיר פטורה מתשלום דמי ביטוח.

#	סוג ההכנסה	מהות ההכנסה	תנאים
6	אופציות במסלול הוני לפי סעיף 345א	הקצאות לאחר 1.1.2003	מסלול הוני – פטור אם במסלול ההוני קיים גם חלק פירותי – חלק זה אינו פטור. אם המסלול ההוני מוסה לפי פירותי בהתאם לאישור נאמן – ההכנסה אינה פטורה. אופציות במסלול פירותי - הכנסה חייבת
7	פיצויי הלנת שכר, ריבית והפרשי הצמדה על השכר המולן		פטור בכפוף לתקרה עפ"י פקודת מס הכנסה. הסכומים מעל התקרה- חייבים כהכנסת עבודה.
9	מענק פטירה	מענק פטירה וכן תשלומים הניתנים לעובד לאחר פטירתו	תשלומים המיוחסים לתקופה שלאחר ניתוק יחסי עובד מעביד – פטורים. תשלומים המיוחסים לתקופה שלפני ניתוק יחסי עובד מעביד – חייבים.
10	הוצאות המותרות בניכוי למומחה חוץ / ספורטאי חוץ / עיתונאי חוץ	החזר הוצאות בפועל	בכפוף לתנאים המפורטים בתקנות מס הכנסה. יש למלא טופס הצהרה של העובד לפיה מדובר בהחזר הוצאות שהוציא בפועל.

החוזרים במלואם נמצאים באתר " כל עובד ", באינטרנט- www.koloved.net

מיאמר

מדברים באותה שפה

הקדמה

1. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון") מעגן את הזכות לשוויון הזדמנויות וקובע איסור אפליה בשוק העבודה, הפרטי והציבורי. התערבות זו של המחוקק נעשתה, בין היתר, מתוך הבנת החשיבות של זירת התעסוקה והשלכותיה על החברה והרווחה. עבור העובד והעובדת המצויים במקום העבודה ברוב שעות היום, מקום העבודה הוא חלק משמעותי מחייהם, מהגדרתם העצמית ומיכולתם להתפרנס ולממש את כישורונותיהם. המחוקק גם הכיר בכך שהרחקת עובדים בשל סטראוטיפים איננה יעילה וגורמת למעסיקים להחמיץ עובדים מוכשרים מטעמים זרים.

2. החברה בישראל מאופיינת בהטרוגניות ובריבוי תרבויות. מגוון הקהילות, השפות, הדתות והזהויות בישראל הוא דומיננטי ודינמי וממשיך להשתנות גם כיום לנוכח גלי הגירה ומגמות דמוגרפיות שונות. על פי נתוני הלמ"ס משנת 2015, מונים התושבים בגיל העבודה בישראל (מעל גיל 15) שישה מיליון תושבים, מהם 18.6% ערבים, 6.7% חרדים, 1.5% יוצאי אתיופיה (1.1 ילידי אתיופיה). על פי סקר שעסק בשפות האם של העובדים שערכה הלמ"ס בשנת 2011, שפת אימם של 51% מהתושבים הבגירים (מעל גיל 20) אינה עברית. על פי הנתונים, שפת האם של 18% היא ערבית, 15% דוברי רוסית כשפת אם, שפת אימם של 2% היא יידיש, שפת אימם של 2% היא צרפתית ו-2% דוברים אנגלית כשפת אם.

סיכום של דברים
 לעובד יש זכות לדבר בשפה זרה במקום העבודה אלא אם יכול המעסיק להראות שיש בכך פגיעה בביצוע התפקיד. פגיעה תפורש באופן צר כך שההגבלה על שימוש בשפה שאיננה עברית תותר אך ורק אם הדבר מתחייב מאופי וממהות התפקיד.

3. למדינת ישראל שתי שפות רשמיות, עברית וערבית. מעמדה הרשמי של השפה הערבית נקבע בסימן 82 לדבר המלך במועצתו המנדטורית-1922, ולפיו הממשלה מחויבת לפרסם את כל הפקודות, המודעות הרשמיות והטפסים הרשמיים בעברית ובערבית. כמו כן מוכרת זכותו של הפרט לפנות אל רשויות השלטון ולמשרדי הממשלה בעברית או בערבית, ומוטלת חובה על רשויות מקומיות לפרסם את כל המודעות הרשמיות שלהן בשתי השפות.
4. נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "נציבות השוויון") היא זרוע ביצועית הפועלת לאכיפת שוויון הזדמנויות בעבודה במישור האזרחי ולהפנמת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה במשק כולו.
5. הנציבות לשוויון השואבת את סמכותה הסטטוטורית מחוק השוויון, שואפת להוביל תהליך של הטמעת שוויון ומיגור אפליה בשוק העבודה, ליצור מודעות ציבורית לתרומת השוויון מחד גיסא ולמחיר האפליה מאידך גיסא ולהוות כתובת אמינה ומקצועית לפונים אליה, מעסיקים ועובדים כאחד. בין היתר, בסמכות הנציבות לטפל בכל חשד לאפליה, להעניק ייעוץ משפטי, להורות בצו על קבלת נתונים ממעסיק ולהגיש תביעות לבתי הדין לעבודה.
6. חוק השוויון מקנה הגנה לקבוצות המוגדרות בחוק, שעלולות להיפגע מאפליה בשוק העבודה על רקע השתייכותן הקבוצתית, מפני פגיעה בתנאי עבודתן והעסקתן על כל שלביהן. האיסור על אפליה בחוק חל, בין היתר, על אפליה מחמת מוצא ולאום.

השאלה המשפטית

1. לנציבות השוויון הגיעו פניות הן מעובדים והן ממעסיקים הנוגעות לשאלה, האם ניתן לחייב עובדים/ות לדבר רק בשפה העברית במקום העבודה במהלך שעות העבודה?
2. נשאלת השאלה מהו האיזון הראוי בין הפררוגטיבה (זכותו המיוחדת) של המעסיק לנהל את עסקו כרצונו, אם שימוש בשפה זרה עלול לפגוע במהלך העסקים הרציף, לבין הפגיעה האפשרית בזכויות עובדיו שיימנע מהם לדבר ביניהם בשפתם.
3. להלן יוצגו הנחיות של נציבות השוויון למעסיקים/ות בכל הנוגע ליכולתם להפעיל את הפררוגטיבה אל מול זכות העובדים/ות לשוחח בשפת אימם (אם אינה עברית) במקום העבודה. זאת תוך התחייבות בפגיעה שאיסור על שימוש בשפה שאינה עברית יוצר בעובדים מחד גיסא, והשיקולים שבהם יש להתחשב על מנת לשמור על האינטרסים של המעסיק ומקום העבודה מאידך גיסא.
4. לפי עמדת נציבות השוויון, ככלל יש לאפשר לעובדים לדבר בשפתם גם במקום העבודה. עם זאת במקרים מסוימים ניתן לקבוע הגבלות אשר נוגעות ישירות ליכולת העובד לבצע את עבודתו לפי אופי ומהות התפקיד. נפרט להלן.

המצב החוקי - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

1. הוראת סעיף 2(א) לחוק השוויון אוסרת על מעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה, והיא קובעת לאמור:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית או היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם או מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

 - (1) קבלה לעבודה;
 - (2) תנאי עבודה;
 - (3) קידום בעבודה;
 - (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
 - (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
 - (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;
2. פניות רבות שהגיעו לנציבות נוגעות לדרישת מעסיקים מעובדיהם להקפיד להימנע משימוש בשפה זרה במקום העבודה. לפי עמדת הנציבות איסור זה חמור עוד יותר, כשמדובר בשפה הערבית, שהיא שפה רשמית במדינת ישראל. נזכיר כי השפה הערבית נקבעה כשפה רשמית במדינת ישראל וכשפתו של המיעוט הערבי כמיעוט לאומי במדינה כחלק מההכרה בזכויות הקבוצתיות של האזרחים הערבים בישראל, ובראשן הזכות לשון ולתרבות (בג"ץ 4112/99).

פסק הדין שניתן בבג"ץ עדאלה (בג"ץ 4112/99 עדאלה והאגודה לזכויות האזרח בישראל נגד העיריות והיועץ המשפטי לממשלה) הקובע שהזכות לשוויון והזכות לשפה מטילות חובה משפטית על העיריות לדאוג לשילוט גם בערבית, מחזק את ההכרה בזכות לשפה כחלק בלתי נפרד מזהות תרבותית. פגיעה בזכויות אלה מהווה, כאמור, פגיעה בכבוד ובשוויון.

3. אפליה על רקע לאום ומוצא היא אחת התופעות החזקות בישראל, ומנתוני התעסוקה בישראל ניתן ללמוד על הקושי הרב שיש לעובדים שהם עולים חדשים או בנים ובנות של האוכלוסייה הערבית להשתלב בשוק העבודה. דחיקת רגליהם של פרטים ממסגרת יחסי העבודה יוצרת פגיעה בפרנסתם, בכבודם ובערכם העצמי - תופעה שיש לעקור מן השורש. בשל חומרתה של תופעת האפליה על רקע לאום ומוצא בחברה הישראלית ובשוק העבודה בפרט, עלינו להיאבק בגישות אלו, ועל המעסיקים להיות ערים להשלכות היומיומיות של שילוב עובדים עולים חדשים או בני הלאום הערבי בעסק שהם מנהלים.

4. לעובד יש זכות לדבר בשפה זרה במקום העבודה אלא אם יכול המעסיק להראות שיש בכך פגיעה בביצוע התפקיד. פגיעה תפורש באופן צר כך שההגבלה על שימוש בשפה שאיננה עברית תותר אך ורק אם הדבר מתחייב מאופי וממהות התפקיד [ועלה כדי החרג הקבוע בסעיף 2(ג) לחוק המאפשר הבחנה בין עובדים, כאשר מדובר באפליה מותרת הקשורה באופן מהותי ליכולתו של העובד לבצע את התפקיד הנדרש ממנו].

בלשון החוק:

"2(ג)אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה."

5. חריג זה פורש על ידי בתי המשפט בצמצום על מנת למנוע ככל הניתן פגיעה בעובדים. במקרים כאלה הנטל מוטל על המעסיק להראות שהאיסור נובע מאופי וממהות התפקיד. בענייננו, כך לדוגמה:

ניתן להגביל את השימוש בשפות שאינן עברית במקרים שבהם ההגבלה נועדה לאפשר תקשורת בצוות העובדים בזמן עבודתם בכל הנוגע לעבודת הצוות ובקשר לעבודה בלבד.

ראוי להנחות את העובדים כי התנהלות מול לקוח או מבקש שירות בשפה זרה שהוא אינו מבין עלולה לפגוע בו ולגרום לו לתחושת חוסר נוחות, ולכן במקרים מסוימים ניתן להגביל דיבור בשפה זרה בין עובדים, כאשר נמצא בסביבתם לקוח שאינו מבין את השפה. למשל, בבית חולים מטופלים חשים אי-נוחות, כאשר הצוות משוחח בשפה שאינה מובנת להם. כל עוד אין פגיעה ישירה ביכולת העובד או העובדת לבצע את תפקידם אין כל הצדקה למנוע מעובדים לדבר בינם לבין עצמם בשפה שאינה עברית במקום העבודה. ראוי כי ירגישו בנוח במקום עבודתם על מנת שיתאפשר להם לבצע את תפקידם. לדוגמה, אם הלקוח או מבקש השירות דוברים את אותה השפה, ראוי ואף רצוי לאפשר להם לשוחח בשפתם, והדבר יכול להוות יתרון.

לסיכום, איסור על דיבור בשפה שאינה עברית יוצר פגיעה משמעותית בעובדים ובכבודם, והוא אינו מידתי באשר הוא מוחל באופן גורף ואינו תחום באופן היוצר איזון בין זכויות העובדים לחובותיהם במקום העבודה. איסור גורף על שימוש בשפה שאינה עברית במקומות העבודה מעלה, לדעת נציבות השוויון, חשש לאפליה בתנאי העסקה על רקע מוצא ולאום.

לשוויון הזדמנויות ולגיוון בשוק העבודה יש חשיבות ומשמעות מרובה לחברה ולכלכלה בישראל. שוק העבודה מאפשר לכלל אזרחי המדינה ותושביה להשתלב בשוק העבודה ולממש את כישוריהם תוך לקיחת חלק פעיל ופרודוקטיבי בחברה הישראלית. עבור המעסיקים והמעסיקות בישראל הדבר מאפשר בחירת מועמדים ממאגר עצום ומגוון של הון אנושי איכותי וכישרוני. שילוב של עובדים ממוצא או לאום שונים מחייב את שוק העבודה לייצר התאמות המכירות בשונות ומאפשרות את כניסתם של עובדים אלו לשוק העבודה והשתלבותם בו. כדי לאפשר לעובדים לממש את זכותם להשתתף בשוק העבודה ולמעסיקים ליהנות מההון האנושי הקיים ולסייע בקידומו ובפיתוחו עלינו ליצור יחד שוק עבודה שמאפשר שוויון הזדמנויות לכול.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם 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.