

מאמר

נכים בעלי דרגת אי כושר מלאה פטורים מדמי ביטוח לאומי

רו"ח אורנה צח-גלרט, מר חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה

החל מינואר 2019 שולח המוסד לביטוח לאומי למקבלי קצבת נכות כללית מלאה לשנה לפחות או לצמיתות, ויש להם הכנסות משכר או מפנסיה מוקדמת, אישור עבור המעסיק או משלם הפנסיה, כדי שיוכלו ליהנות מפטור מדמי הביטוח הלאומי

החל מינואר 2019 שולח המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") למבוטחים שמשלמת להם קצבת נכות כללית מלאה לשנה לפחות או לצמיתות, ויש להם הכנסות משכר או מפנסיה מוקדמת, אישור עבור המעסיק או משלם הפנסיה, כדי שיוכלו ליהנות מהפטור מדמי הביטוח הלאומי (ברוב ענפי הביטוח) (להלן: "דמי הביטוח") המגיע להם.

רקע חוקי

- נכות כללית – נכות שאינה פגיעה מעבודה.
- נכה שמקבל קצבת נכות כללית מלאה (בדרגת אי כושר של 75% לפחות) למשך שנה רצופה לפחות או לצמיתות פטור מתשלום מדמי ביטוח על כל הכנסותיו. אם הוא עובד שכיר, הוא משלם רק דמי ביטוח בריאות. נכה כאמור שקצבתו הופסקה בשל הכנסות גבוהות מעבודה או ממשלח יד, ימשיך להיות פטור מדמי הביטוח למשך 36 חודשים נוספים, כמפורט בחוק.
- הזכאות לקבלת גמלת נכות כללית תתחיל לאחר תקופת המתנה של 30 או 90 יום, על פי התנאים שבחוק.
- מי שנקבעה לו זכאות לקצבת נכות (דרגת אי כושר של 75% לפחות) לתקופה כוללת המגיעה לכדי 12 חודשים לפחות, יהא פטור מדמי ביטוח לגבי החודשים שבהם שולמה לו הגמלה בפועל, ויהא חייב בדמי ביטוח על תקופת ההמתנה.

המצב הקודם

עד שנת 2018 שכירים או מקבלי פנסיה מוקדמת שהיו זכאים לפטור מדמי ביטוח בגין זכאותם לקצבת נכות כללית כאמור, פנו למוסד לביטוח לאומי כדי לקבל אישור למעסיק או למשלם הפנסיה.

המצב הנוכחי, החל מינואר 2019

החל מינואר 2019 המל"ל מפיך אישורים למקבלי גמלת נכות כללית הזכאים לפטור באופן אוטומטי, בתהליך המפורט להלן:

- המערכת מאתרת עובדים שכירים ומקבלי פנסיה מוקדמת המקבלים קצבת נכות כללית ופטורים בשל כך מדמי ביטוח, ומנפיקה אישור לתקופת הזכאות לפטור בשנה השוטפת. האישור נשלח למבוטח לצורך העברתו למעסיק או למשלם הפנסיה.
- באישור למעסיק מפורט כי המבוטח פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי וחייב בדמי ביטוח בריאות. על המעסיק עצמו חלה חובת תשלום דמי ביטוח לאומי לענפים של נפגעי עבודה וזכויות עובדים בפשיטות רגל ופירוק תאגיד (2.12% בשיעור המלא בשנת 2019).
- האישור מופנה למעסיק הנוכחי כפי שידוע למל"ל. משום כך, מי שמגיע לו פטור מדמי ביטוח כאמור ועבר מקום עבודה, יפנה למל"ל להפקת אישור לפטור המופנה למעסיקו החדש.
- אם חל שינוי בזכאות והמבוטח חייב בתשלום דמי הביטוח, המערכת תפיך הודעה חדשה למעסיק עם התקופות הפטורות והתקופות החייבות.
- באישור למשלם הפנסיה מפורט כי המבוטח פטור מתשלום דמי ביטוח וגם מדמי ביטוח בריאות.

הכותבים - אורנה צח-גלרט, רואת חשבון, יועצת ומרצה לענייני הביטוח הלאומי
ornazachcpa@gmail.com

רו"ח (משפטן) ישי חיבה - שותף במשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ
www.ahec-tax.co.il

חיים חיטמן - משרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ

מה במבזק

מאמר

■ נכים בעלי דרגת אי כושר מלאה פטורים מדמי ביטוח לאומי

חוזר

■ פעילות אכיפה לבדיקת זכויות עובדים זרים

סוגיות ביני עבודה

■ הפרשות השתלמות בחופשת לידה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

החל מינואר 2019 שולח המוסד לביטוח לאומי למבוטחים שמשלמת להם קצבת נכות כללית מלאה לשנה לפחות או לצמיתות, ויש להם הכנסות משכר או מפנסיה מוקדמת, אישור עבור המעסיק או משלם הפנסיה, כדי שיוכלו ליהנות מהפטור מדמי הביטוח הלאומי.

חוזר**פעילות אכיפה לבדיקת זכויות עובדים זרים**

ביום 4.7.2019 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין אכיפת זכויות עובדים זרים. להלן החוזר במלואו:

בפעילות אכיפה ממוקדת שנערכה על ידי מנהל אכיפה וזרים, מרחב ת"א, ברשות האוכלוסין וההגירה, עוכבו היום עשרה אריתראים אשר הועסקו על ידי חברה קבלנית במועצה המקומית אזור.

מבחינת הנתונים עלה כי מעסיקי העובדים אינם מפקידים עבורם דמי פקדון, כנדרש בחוק וכלל לא דיווחו עליהם כעובדי החברה.

עוד התברר בחקירה ראשונית, כי החברה הקבלנית אשר רשומה במשרד העבודה, הצהירה כי אינה מעסיקה זרים בניגוד לנעשה בפועל.

תיק חקירה נפתח נגד החברה המעסיקה בגין עבירה על החוק ובמקביל, הועברו כל המסמכים הרלוונטיים למשרד העבודה להמשך בדיקה.

ברשות האוכלוסין וההגירה הבהירו כי אין זו הפעם הראשונה בה מועסקים זרים בלתי חוקיים ברשויות מקומיות, גם אם באמצעות חברות קבלניות. ברשות קראו לרשויות המקומיות לבדוק כל עובד המועסק בתחומה והדגישו כי על הרשות מוטלת האחריות לוודא כי העובדים המועסקים בתחומה הם עובדים חוקיים.

סוגיה בדיני עבודה**הפרשות לקרן השתלמות בחופשת לידה****עו"ד מיטל דולב - בלם**

סעיף 7א לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 מחייב להמשיך ולהפריש לקרן השתלמות בזמן תקופת חופשת הלידה של עובדת בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:

א. העובדת או העובד עבדו אצל המעביד שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההיריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין והתקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם בכל תקופת ההיריון.

ב. העובדת או העובד והמעביד או המעביד בלבד נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל (כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005).

יצוין, כי עד ליום 1.9.2008, מועד כניסתן לתוקף של תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), התשס"ח-2008 (להלן: "התקנות"), החובה הייתה קיימת רק לגבי קופות גמל בהם היה קיים חסכון לפנסיה ולקרן השתלמות.

ג. העובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם.

יודגש, כי חובת ההפקדה לקרן השתלמות, מתייחסת לתקופת חופשת הלידה בה קמה לעובדת זכאות לדמי לידה.

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.

סיכומם של דברים

ביום 4.7.2019 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין אכיפת זכויות עובדים זרים.

סיכומם של דברים

סעיף 7א לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 מחייב להפריש ולתשלום השתלמות תקופת חופשת הלידה של עובדת בהתקיים תנאים מצטברים.

תקצירי פסיקה חדשה

מועמד לעבודה שנדחה בקבלה לעבודה בשל היעדר שירות צבאי לאור מוצאו הערבי קיבל פיצוי על סך 10,000 ₪
 סע"ש 5865-08-16, עומרי קיס נגד קשת גיבורים-שיווק בע"מ. ניתן ביום 21.2.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופט רות צדיק

מועמד לעבודה הופנה על ידי לשכת התעסוקה לחברה העוסקת בשיווק סיטונאי של מזון לתפקיד של מלקט סחורה. במהלך השיחה עם המועמד, מסר לו איש הקשר בלשכת התעסוקה כי הוא זקוק לעובדים בוגרי צבא לשם מילוי התפקיד וזאת לאחר שהמועמד ציין כי הוא ערבי מוסלמי. נקבע כי החברה הפרה את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה- התשמ"ח-1988 הואיל והדרישה בדבר שירות צבאי אינה רלבנטית למשרה. כן נוכח העלאת הטענה על ידי החברה, עת בחרה לכלול דרישה בדבר שירות צבאי, אשר כלל אינה רלוונטית לדרישות התפקיד הפלחה את המועמד אשר אין חולק כי לא שירת בצבא ולא יכול היה לעשות זאת לאור מוצאו. יחד עם זאת, בית הדין שוכנע כי המועמד לא רצה להתקבל לעבודה בחברה ותרץ זאת בתירוצים שונים כעולה מעדותו. לאחר שבית הדין שקל את מכלול השיקולים במקרה זה, לרבות התנהלות המועמד, אשר כלל לא רצה להתקבל למשרה וכן את העובדה כי לא הוכיח כי מצבו הפיזי היה כשיר למילוי המשרה ובהתחשב בנסיבותיו הייחודיות של מקרה זה, הגיע למסקנה כי הפיצוי הראוי למועמד עומד על סך של 10,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

דיווח נוכחות באפליקציית שעות אפשרית ככל שלא הוכח כי האפליקציה היתה לא מדויקת או שגויה

סע"ש 60763-09-16, שלמה שמואל נ' הרן שינוע מטענים בע"מ. ניתן ביום 10.04.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י סגנית הנשיאה כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

נהג משאית סמיטריילר עבד במשך כ-3 שנים בחברת שינוע מטענים עד לקרות ארוע תאונת עבודה אשר הוביל לסיום העסקתו. העובד תבע את המעסיקה בטענה כי המעסיקה פיטרה אותו בתקופת מחלה ולא שילמה לו פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת ולא זומן לשימוע. עוד נטען כי העובד עבד בסביבה עוינת, פוגענית ומשפילה וכי נכפה על העובד לעבוד בעת שלא הרגיש טוב ואף לא קיבל תשלום עבור שעות נוספות. מנגד, המעסיקה טענה כי דין התביעה להידחות היות שהעובד ביקש לעזוב, אך בהמשך ביקש העלאה בשכר וכאשר המנהל סרב, הודיע העובד כי יעבוד עד סוף חודש אוקטובר 2015. העובד הפסיק להתייצב בעבודה והציג אישורי מחלה בדיעבד. בית הדין דחה את מרבית התביעה וקיבל חלק קטן ממנה כאשר לעניין סביבה עוינת ופוגענית נקבע כי העובד לא הביא ראשית ראיה ליחס פוגעני מצד מעסיקתו ולכן רכיב זה נדחה. לעניין תשלום שעות נוספות, העובד שינה גרסאות לאורך ההליך המשפטי, בתחילה טען העובד כי דיווח שעות באמצעות טלפון נייד – אפליקציית שעות ששיקפו את שעות העבודה, דוח הנוכחות, ובהמשך העיד כי היה מתקשר למעסיק אם היתה בעיה בטלפון כדי לדווח על שעות עבודה. במהלך העדויות, נמצא כי העובד דיווח באמצעות האפליקציה וכי ניהול דוח הנוכחות נעשה כנדרש ועל פי דין. לא הוכח כי שעון הנוכחות לא היה מדויק או שגוי ולא הוגשו דוחות סותרים. בשלב מסוים שולם לעובד גמול שעות נוספות גלובאליות אשר נחשבת לגליטימית אם נרשמות בדרך של תוספת קבועה, הנפרדת משכר והתוספת מגולמת ממוצע של שעות נוספות חודשי. הואיל ובתחילת ההעסקה הופיע בתלוש השכר כולל שעות נוספות (שכר גלובאלי), העובד ביצע שעות נוספות אולם הדבר לא השתקף בתלוש השכר. נקבע כי על המעסיקה להשלים בדיעבד את גמול השעות הנוספות בסך 32,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד ג'ולייט אליהו
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

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