

דברי הסבר

הארכת תוקפן של התקנות המעניקות זיכוי בגין עבודה במשמרות

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 7.10.2021 פורסמו ברשומות תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) (תיקון), התשפ"ב-2021 (להלן: "התיקון").

במסגרת התיקון הוארך תוקפן של תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), התשמ"ז-1986 (להלן: "התקנות"), אשר יעניקו זיכוי בגין עבודה במשמרות, עד ליום 31.12.2022.

החל מיום 1.1.2021 הסכומים בהתאם ללוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה, הם כדלקמן: תקרת הכנסה – 10,700 ש"ח לחודש.

זיכוי בשיעור 15% - עד 940 ש"ח לחודש.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

חוזר

ארכה עד ה-31.12.21 להגשת תביעות מקוונות לפיצויים בשל מבצע 'שומר החומות'

ביום 11.10.21 פרסמה רשות המיסים הודעה על מתן ארכה להגשת תביעות מקוונות לפיצויים בשל נזק עקיף שנגרם לעסקים בעקבות מבצע שומר החומות. בהתאם להחלטה בעלי עסקים יוכלו להגיש את התביעות לפיצויים עד ליום ה-31.12.21 ובלבד ששילמו משכורת לעובדים שנעדרו מהעבודה בשל המצב הביטחוני.

סוגיות בדיני עבודה

תשלום דמי חופשה לעובד בזמן מחלה

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 5 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן: "החוק") מונה ימי היעדרות שלא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. כלומר, אם ימים אלה חלים בעת שהות העובד בחופשה שנתית, החופשה נפסקת לאותם ימים, ויש להשלים את החופשה, ככל האפשר, תוך אותה שנת עבודה.

ימי היעדרות, שאינם באים במניין ימי החופשה הם: מילואים, ימי חג, חופשת לידה, **תאונה או מחלה**, ימי אבל, ימי שביתה או השבתה, ימי הודעה מוקדמת (אלא אם עלו על 14 יום).

מהאמור לעיל, עולה כי החוק שלל את האפשרות, לפיה עובד יהיה במחלה, והיעדרות זו תחשב, כחלק מהחופשה השנתית שלו.

החזר הוצאות נסיעה בתקופת היעדרות

עו"ד עמוס הלפרין

ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר החזר הוצאות נסיעה, אשר הורחב בצו הרחבה (*) וחל על כלל המעסיקים במשק קובע, כי כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד לתקרה של 22.60 ש"ח ליום (החל מפרברואר 2016), בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה, כדי להגיע למקום עבודתו.

עם זאת, נקבע בצו ההרחבה, כי החזר הוצאות לא ישולם למי שנעדר מעבודתו מסיבה כלשהי.

בהתאם לכך, עובד שנעדר מעבודתו, אינו זכאי לקבל החזר הוצאות נסיעה בגין תקופת היעדרותו.

(*) צו ההרחבה העדכני פורסם בילקוט הפרסומים 7319, ז' באב התשע"ו, 11.8.2016. ההסכם הראשון שמשפרו 7018/76, הורחב בצו הרחבה מיום 1/7/1977 ופורסם בי"פ 2339, התשלי"ז עמ' 1808.

הכותב – עורך דין 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.

מה במבזק

דברי הסבר

■ הארכת תוקפן של התקנות המעניקות זיכוי בגין עבודה במשמרות

חוזר

■ ארכה עד ה-31.12.21 להגשת תביעות מקוונות לפיצויים בשל מבצע 'שומר החומות'

סוגיות בדיני עבודה

■ תשלום דמי חופשה לעובד בזמן מחלה
■ החזר הוצאות נסיעה בתקופת היעדרות

מאמר

■ הפקדה חד פעמית אל החיסכון הפנסיוני

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

סעיף 5 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן: "החוק") מונה ימי היעדרות שלא יבואו במניין ימי החופשה השנתית.

סיכומם של דברים

ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר החזר הוצאות נסיעה, אשר הורחב בצו הרחבה (*) וחל על כלל המעסיקים במשק קובע, כי כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד לתקרה של 22.60 ש"ח ליום, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה.

מאמר

הפקדה חד פעמית אל החיסכון הפנסיוני

מאת: נדב מסלר

אל החיסכון הפנסיוני מבצעים הפקדות שוטפות, אך לא פעם מבצעים גם הפקדה חד פעמית – כשכירים או כעצמאים או אפילו לפרישה מיידית. האם כדאי לבצע הפקדה חד פעמית אל קרן הפנסיה או אל קופת הגמל?

החיסכון הפנסיוני נועד להבטיח לנו הכנסה חודשית שתחליף את הכנסת העבודה שלנו. כדי לשמר את הכיסויים הביטוחיים נבצע הפקדות שוטפות, אך ישנם מקרים בהם יתבצעו לצד ההפקדות השוטפות (או במקומם) גם הפקדות חד פעמיות. בכתבה הפעם נבחן את האפשרויות שעומדות בפני החוסך שנדרש לבצע הפקדה חד פעמית אל החיסכון הפנסיוני.

באיזה מקרים נבצע הפקדות חד פעמיות אל החיסכון הפנסיוני:

- הפקדות סוף שנה של עצמאים
- הפקדות רטרו של מעסיק
- הפקדות לצורך פרישה מיידית מקרן הפנסיה

את ההפקדות החד פעמיות ניתן לבצע אל קרן הפנסיה או אל קופת הגמל. שני המוצרים נבדלים אחד מהשני בהיקף הכיסוי הביטוחי ובמבנה דמי הניהול ולכן במקרים רבים יהיה כדאי לבצע הפקדה חד פעמית אל קופת הגמל.

סיכום של דברים

אל החיסכון הפנסיוני מבצעים שוטפות, אך לא פעם מבצעים גם הפקדה חד פעמית – כשכירים או כעצמאים או אפילו לפרישה מיידית. האם כדאי לבצע הפקדה חד פעמית אל קרן הפנסיה או אל קופת הגמל?

קופת גמל	קרן פנסיה	
תקרת הפקדה	אין מגבלה	תקרה ברמת חודשית
כיסוי ביטוח	לא קיים	קיים
דמי ניהול מהפקדה	בדרך כלל לא קיים	קיים

הפקדה חד פעמית לקרן הפנסיה

נבחן כעת את הכדאיות בהפקדה חד פעמית אל קרן הפנסיה מבחינת תקרת ההפקדה אל קרן הפנסיה, כיסוי ביטוחי ודמי ניהול מהפקדה.

קרן הפנסיה מוגבלת בתקרת הפקדה חודשית, בשנת 2021 תקרת ההפקדה לקרן הפנסיה עומדת על 4,326 ש"ח. הפקדה מעבר לסכום זה יעבור באופן אוטומטי לקרן הפנסיה המשלימה (קרן פנסיה כללית). תקרת ההפקדה מחושבת באופן חודשי מצטבר, כלומר אם אתם מעוניינים להפקיד הפקדה חד פעמית בחודש דצמבר תוכלו להפקיד סכום של כ- 51,912 ש"ח.

חוסכים שמעוניינים לבצע הפקדה חד פעמית גדולה לקרן הפנסיה לצורך פרישה מיידית צריכים לזכור כי הפקדה מעבר לתקרה תעבור לקרן המשלימה והם יצטרכו לקבל את הקצבה משתי הקרנות.

מה ניתן לעשות?

כדי לנסות להתחמק מתקרת ההפקדה לקרן הפנסיה כדאי לבצע את ההפקדות כמה שנים לפני הפרישה. את ההפקדה ניתן לבצע אל קופת הגמל ובהמשך לנייד את הכספים אל קרן הפנסיה לצורך פרישה מיידית בפוף למגבלה של תקרת הפקדה לצורך ניווד.

הפקדה לקרן הפנסיה משפיעה על חישוב הכיסוי הביטוחי

קרן הפנסיה כוללת באופן מובנה כיסויים ביטוחיים ודמי ניהול מהפקדה כאשר אנו מבצעים הפקדה חד פעמית (או אפילו הפקדה שוטפת) נגבים ממנה דמי ניהול מהפקדה בנוסף, ההפקדה מסייעת בחישוב השכר הקובע לנכות ושאירים. ככל שההפקדה החד פעמית גבוהה יותר כך ההשפעה שלה על גובה הכיסוי הביטוחי תהייה חזקה יותר.

מה ניתן לעשות?

כדי להקטין את ההשפעה של ההפקדה החד פעמית על גובה השכר המבוטח יש לייחס את ההפקדה לחודשים אליה היא מתייחסת.

לדוגמה מעסיק שמפקיד עבור העובד הפקדה חד פעמית עבור שלושה חודשי עבודה (כמו בפנסיה חובה) נדרש לייחס את ההפקדה בגין החודשים עבורם היא בוצעה.

כאשר מייחסים את ההפקדה בהתאם לחודשים הנכונים יירד כיסוי ביטוחי בהתאם לנדרש, מעסיקים (ועובדים) שימו לב כי לא ניתן לרכוש כיסוי ביטוחי בהפקדה רטרו.

באופן דומה עצמאי שמבצע הפקדה חד פעמית גדולה בסוף שנה כדי לנצל את ההטבות המס לעצמאים נדרש לייחס את ההפקדה לחודשים קודמים, אחרת ההפקדה עשויה לשבש את אופן חישוב השכר הקובע.

יש לזכור כי בקרן הפנסיה קיימת גם ארכת ביטוח, הפקדה שמבצע חוסך עצמאי בחודש דצמבר תשמר את הכיסוי הביטוחי שלו גם בחודשים הבאים. עלות הכיסוי הביטוחי תמשיך לרדת מהצבירה בקרן למשך חמישה חודשים לאחר ההפקדה.

כדי לבטל את תקופת ארכת הביטוח יש לפנות לקרן הפנסיה או אולי טוב יותר – להפקיד לקופת הגמל.

נדב טסלר, מתכנן פרישה, סמנכ"ל מקצועי בקוואליטי שירותים פיננסים, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה

תקצירי פסיקה חדשה



התפטרות עובד מחמת ליקוי רפואי אינה מהווה הפרת התחייבות לעבוד תקופה מינימאלית בעקבות יציאה להכשרה מקצועית

ד"מ 38693-05-20, יונתן יזרעלי נ' איזוטופ בע"מ. ניתן ביום 01.08.21, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת אופירה דגן-טומכר

העובד הועסק כבודק איכות חומרים לעבודות בניה בחברת איזוטופ בע"מ. העובד הגיש תביעה כנגד המעסיקה לקבלת פיצוי פיטורים עקב התפטרותו מחמת ליקוי רפואי, המעסיקה מנגד תבעה את העובד על כך שעליו להחזיר את עלות ההכשרה- קורס שעבר ושולם על ידי המעסיקה. העובד טען כי במסגרת העבודה החל לסבול מפריחה וביקש שימצא לו תפקיד חלופי המתאים למגבלה ממנה סבל. לאחר שלא נמצא לו תפקיד אחר התפטר העובד וטען כי התפטר עקב מצב בריאותי לקוי. המעסיקה טענה מנגד שהעובד התפטר לאחר שבקשתו להעלאת שכר כבודק בטון נדחתה על ידי המעסיקה. כמו כן טענה המעסיקה כי על העובד להשיב לה את עלות הקורס בו השתתף בהתאם לכתב התחייבות עליו חתם. לטענת המעסיקה על העובד לשלם לה פיצוי בסך של 5,300 ש. בית הדין ציין כי יסודות העילה לפיצוי פיטורים בהתפטרות לרגל מצב בריאותי לקוי הם: התפטרות, מצב בריאותי של העובד או של בן משפחה, קשר סיבתי בין המצב הבריאותי לבין ההתפטרות, קיומה של סיבה מספקת להתפטרות לאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות. בית הדין הכריע כי העובד התפטר עקב מצב רפואי לקוי, ופסק לעובד השלמת פיצוי פיטורים בסך 6,566 ש. לעניין כתב התחייבות עליו חתם העובד בעקבות ההכשרה. קבע בית הדין כי בנסיבות המקרה בו העובד התפטר מעבודתו לרגל מצבו הרפואי לא ניתן לראות בהתפטרות העובד כהפרת התחייבות. בית הדין הכריע כי אין מקום לחייב את העובד בפיצוי המעסיקה בגין עלות ההכשרה.

מענק עמידה ביעדים נכלל במשכורת קובעת לחישוב פיצוי פיטורים ופדיון חופשה סע"ש 13950-11-18 לינדה אמואל נ' אי.אס. אן גלובל מדיה בע"מ וליאור מתוק. ניתן ביום 1.08.2021, בבית הדין האזורי לעבודה, ע"י כבוד השופטת דגית ויצמן

עובדת בחברה העוסקת במתן שירותים לחברות בתחום פיננסי בחו"ל פוטרה לאחר כארבע וחצי שנים של העסקה. העובדת תבעה את מעסיקתה בטענה כי פוטרה שלא כדין בנסיבות המזכות בפיצויים וכי זכאית לפיצוי בגין התעמרות בעבודה ופדיון חופשה הכולל רכיב עמלות. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי העובדת פוטרה בנסיבות ענייניות ואינה זכאית לפיצוי על כך. לצורך חישוב פיצויי הפיטורים, נקבע כי העמלות נחשבות לרכיב הקובע לצורך החישוב לפי ממוצע של שניים עשר חודשים אחרונים וכן לצורך חישוב פדיון חופשה. לעניין התעמרות נדחתה תביעת העובדת הואיל ונקבע כי העובדת היא זו שלא נשמעה להוראות המעסיקה ולא כל התנהגות מצד מעסיק תחשב להתנכלות רק מעצם פגיעתו הסובייקטיבית של העובד.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד רן בינות ועו"ד ג'ולייט אליהו
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.