

חוזרים

דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכורת עבודה (טופס 26זום) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2021 – הארכת מועד הגשה

ביום 27.2.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין דיווח שנתי. להלן עיקרי החוזר:

1. בסעיף 166 לפקודת מס הכנסה נקבע: "מעביד או מנכה יגיש דוח כאמור בסעיף קטן (א) לגבי תשלום הכנסת עבודה לעובד (טופס 0126) ולגבי תשלום הכנסה חבת ניכוי (טופס 0856), באופן מקוון, כפי שיורה המנהל, עד יום 30 באפריל שלאחר שנת המס שלגביה מוגש הדוח, בהתאם להוראות שקבע המנהל שנקבעו לפי סעיף 131 ג (ד), והוראות סעיף 131 ג יחולו.
2. דו"ח מקוון לעניין זה, הינו דו"ח ששודר ישירות לשע"מ באמצעות האינטרנט (למייצגים המקושרים למחשב שע"מ) אך דוח ששודר באמצעות אתר האינטרנט של רשות המסים בישראל שכתובתו: <https://secapp.taxes.gov.il/shdochnik>
3. סעיף 166 קובע כי המנהל יקבע את הכללים להגשת דוחות בניכויים מכוח סעיף 131 ג(ד) לפקודת מס הכנסה. הכללים מחייבים להגיש את הדוחות השנתיים בניכויים באופן מקוון מלא.
4. הגשת דוחות שנתיים בניכויים לשנת מס 2021 תתאפשר אך ורק באמצעות היישום, דהיינו, יהא ניתן להגיש דוחות שנתיים בניכויים, באמצעות הערוץ המקוון בלבד. במקרים חריגים יינתן מענה לפניית בכתב אותן יש לשלוח לדוא"ל 126.856@TAXES.GOV.IL
5. מועד ההגשה של דוחות שנתיים בניכויים לשנת 2021 - על מנת לאפשר תפעול מהיר ויעיל של תהליך קליטת דוחות הניכויים ובכדי להקל על ציבור המעבידים/מנכים להגיש את הדוחות כאמור, החליט מנהל רשות המסים, מר ערן יעקב להאריך את המועד להגשת הדוחות השנתיים, לחייבים בהגשת דוחות 126 ו-856 לשנת המס 2021, עד ליום שלישי ה- 31.5.2022.
6. לפיכך, כל הדוחות שישודרו ויאושרו באופן מקוון במערכת האישורים עד ליום 30.6.2022, יחשבו כדוחות שהוגשו במועד ובלבד שבידי המעביד/מנכה או המייצג, ישנו אישור להוכחת אישור מקוון על הגשת הדוחות בניכויים באופן תקין.

שרת הכלכלה והתעשייה הודיעה כי החליטה לחתום על צו הרחבה בענף השמירה והאבטחה שמטרתו לשפר את תנאי השכר של המועסקים

ביום 2.3.2022 פרסמה שרת הכלכלה הודעה בדבר חתימה על צו הרחבה חדש בענף השמירה והביטחון. להלן עיקרי ההודעה:

מדובר בתוספת 10% לכלל העובדים, וכי לעובדים מסוימים בעלי הכשרה מיוחדת נקבעו תוספות בשיעורים גבוהים בהתאם לרמת ההכשרה וסיווגה.

לאחר קיום הליך היוועצות כמתחייב בסעיף 26 לחוק הסכמים קיבוציים, ולאחר קבלת המלצתה של הממונה הראשית על יחסי עבודה בזרוע העבודה, עו"ד רבקה ורבנר, ביום 9 בספטמבר 2021 פרסמה שרת הכלכלה והתעשייה הודעה על כוונה למתן צו הרחבה לפי חוק הסכמים קיבוציים.

בשבועות האחרונים התקבלה הסכמה משותפת על דעת הצדדים להסכם הקיבוצי לפיה הרחבת ההסכם הענפי תהיה החל מה-1.9.2022. שר האוצר צפוי להביא להחלטת ממשלה את תוספת התקציב הנדרשת למימוש ההסכם ביום א' הקרוב, ה-6.3.2022.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

מה במבזק

חוזרים

- דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכורת עבודה (טופס 0126) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2021 - הארכת מועד הגשה
- שרת הכלכלה והתעשייה הודיעה כי החליטה לחתום על צו הרחבה בענף השמירה והאבטחה שמטרתו לשפר את תנאי השכר של המועסקים

סוגיות בידי עבודה

- זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים
- תשלום דמי נסיעה עבור עבודה מהבית

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 2.3.2022 פרסמה שרת הכלכלה הודעה בדבר חתימה על צו הרחבה חדש השמירה והביטחון.

סוגיות בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי ההרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

בנוסף, 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 למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

תשלום דמי נסיעה עבור עבודה מהבית

עו"ד ג'ולייט אליהו

צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה קובע, כי כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המקסימום, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל שבו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.

בפסיקה נקבע, כי המבחן לזכאותו של עובד לתשלום דמי נסיעה הנו "מבחן ההיזקקות", שמשמעו היא שרק עובד הזקוק לתחבורה זו או אחרת על מנת להגיע למקום עבודתו יהא זכאי לתשלום (בית הדין הארצי לעבודה דבע נ/46-3 רונית עילם נגד אטלס שרותי כ"א בע"מ, דינים ארצי לעבודה 1996 (3) 617).

בפסק דין אחר נקבע כי חזקה על עובד, המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית (ע"ע 200/06 עירית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע, מיום 22.5.2006, דינים ארצי לעבודה 2006 (31) 548).

לאור האמור לעיל, העובד זכאי לתשלום דמי נסיעות רק אם בפועל ההגעה לעבודה היתה כרוכה מבחינתו בהוצאות, היינו, כאשר מתקיים מבחן ההזדקקות והעובד זקוק לתחבורה ציבורית על מנת להגיע בפועל למקום העבודה. כאשר מדובר בעובד העובד מביתו ואינו נזקק לתשלום דמי נסיעות למקום העבודה, המעסיק אינו מחויב בתשלום דמי נסיעות.

הכותבת – עורכת דין "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

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

סיכום של דברים

העובד זכאי לתשלום דמי נסיעות רק אם בפועל ההגעה לעבודה היתה כרוכה מבחינתו בהוצאות, היינו, כאשר מתקיים מבחן ההזדקקות והעובד זקוק לתחבורה ציבורית על מנת להגיע בפועל למקום העבודה. כאשר מדובר בעובד העובד מביתו ואינו נזקק לתשלום דמי נסיעות למקום העבודה, המעסיק אינו מחויב בתשלום דמי נסיעות.

תקצירי פסיקה חדשה



מדובר בהרעת תנאים מוחשית כשהמעסיקה מפסיקה להפקיד הפקדות לקרן הפנסיה ולקרן השתלמות למרות פניות חוזרות מצד העובדת
סע"ש 49394-01-19 לריסה גלוחיך נ' קאדרון טכנולוגיות תעופה בע"מ ואח'. ניתן ביום 25.11.21, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, על ידי כבוד השופט, סגן הנשיאה דורי ספיבק
 העובדת הועסקה ע"י המעסיקה במשך יותר מ-13 שנה. ביום מן הימים, נודע לעובדת כי החל ממשכורת מרץ 2018 חדלה המעסיקה מלהעביר כספים לקרן הפנסיה ולקרן ההשתלמות שלה, תוך המשך ניכוי הסכומים משכר עבודתה. בנוסף הסתבר לעובדת כי הופסק לשלם לה עבור ביטוח אובדן כושר עבודה. כמו כן, העובדת פנתה מספר פעמים למעסיקים כדי שיעבירו את הכספים המגיעים לה, המעסיקה השיבה כי הנושא בטיפול, ומשלא הוסדרו החובות, פנתה העובדת באמצעות בא כוחה במכתב "התראה לפני סיום יחסי עובד מעסיק בגין הרעה מוחשית בתנאי העסקה". המעסיקה העבירה תשלום לקרן הפנסיה ולקרן השתלמות על חלק מהתקופה. העובדת הודיעה על סיום עבודתה, בטענה שזכאית לפיצויי פיטורים בדין מפוטרת בהתאם להוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים. בית הדין קבע שהעובדת זכאית לפיצויי פיטורים מאחר ואין מחלוקת שהמעסיקה הפסיקה להפריש לעובדת הפרשות לקרן פנסיה, לקרן השתלמות, כמו גם לביטוח אובדן כושר עבודה. מדובר בהרעה מוחשית ומובהקת בתנאי העסקת העובדת, הבאה בגדר סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, דהיינו מדובר במקרה שבו רשאית הייתה העובדת להתפטר בדין מפוטרת. בנוסף, העובדת שלחה למעסיקים מספר התראות, שבהן דרשה את סילוק החובות, אך בכל פעם נענתה בכך "שהעניין בטיפול", מבלי שהעניין טופל. העובדת נתנה למעסיקים פרק זמן סביר לצורך תיקון הנסיבות בתנאי עבודתה שבעטיין התפטרה ואין חולק שהחובות לא סולקו במלואן וכי רק חלק קטן מהחובות סולק נכון למועד סיום עבודתה. נוכח האמור נקבע כי העובדת זכאית להשלמת פיצויי פיטורים בסך 162,897 ₪, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים על סך 80,000 ₪, פיצוי בגין הפרשות חסרות לפנסיה בסך 23,957 ₪ ופיצוי בגין הפרשות חסרות לקרן השתלמות בסך 10,998 ₪.

ביה"ד דחה את תביעותיו של העובד כי פיטוריו נעשו עקב פעולות התארגנות במקום העבודה והשתייכות לארגון עובדים

ס"ק 37698-09-21 מתן ארגון עובדים נגד מבשלים בשבילך בע"מ, ניתן ביום 30.11.2021, ע"י כבוד השופטת שרה שדיאור, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים
 עובד שעבד כטבח יחיד אצל מעסיקה ופוטרו. עובד טען כי הפיטורין נעשו בעקבות יוזם ההתארגנות במקום העבודה והיותו חבר ועד. לטענת המעסיקה הפיטורין נעשו בעקבות התנהגותו של העובד ואי שביעות רצון מעבודתו. העובד הגיש בקשה לביה"ד לעבודה שיורה למעסיק להשיבו לעבודה. ביה"ד דחה את בקשת העובד בעניין השבתו לעבודה היות והמעסיקה הרימה את הנטל המוטל על כתפיה בדבר הפסקת עבודה עניינית ומקצועית של העובד. כמו כן, ביה"ד דחה את טענת העובד להפרעה או ניסיון לפגוע מצד המעסיק בהתארגנות ראשונית במקום העבודה שכן המעסיקה הוכיחה כי לא רק שלא הפריעה להתארגנות הראשונית, אלא אף התקדמה בו, והעיקוב בחתימה על ההסכם הקיבוצי נבע עקב התפרצות מגפת הקורונה.

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

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולנה 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.