

חוזר

מקבלי קצבת גמלאות מעל גיל 70 לא ידרשו למלא טופס וסו מידי שנה

ביום 8.11.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין טופס 101 למקבלי קצבאות. להלן החוזר במלואו:
במסגרת שיפור השירות ללקוחותיה, מרחיבה רשות המיסים את אוכלוסיית הגמלאים שיהיו פטורים מחובת הגשת טופס 101 מידי שנה למשלם הקצבה. בהתאם לעדכון להנחיה שפורסם היום, הגיל שממנו יהיו פטורים גמלאים ממילוי טופס 101 ירד מ-80 ל-70 שנה. הקלה זו תיטיב עם למעלה מ-200 אלף גמלאים נוספים. בהתאם לתקנות, עובד חייב למלא טופס 101 עם התחלת עבודתו אצל מעסיק חדש ובכל תחילת שנה וכן לעדכן בעת שינוי בפרטיו. לפני כשנתיים פרסמה רשות המיסים הנחיה מקלה, לפיה מעסיקים המשלמים קצבה כהגדרתה בסעיף 2 (5) לפקודת מס הכנסה, יוכלו לפטור את מקבלי הקצבה ממילוי טופס 101 מידי שנה, ובלבד שהם עומדים בכלל התנאים המפורטים בהנחיה, כגון: המעסיק הגיש את דוחות 126, הוא מנהל באופן ממוכן את חישובי המשכורת והניכויים ועוד. להלן האוכלוסיות שלא ידרשו למלא את הטופס מידי שנה (לרבות העדכון לגיל המזכה שפורסם היום):

- 1. גמלאים אשר חלפו 3 שנים מהגיעם לגיל זכאות**, ובלבד שהצהירו בטופס 101 בהגיעם לגיל זכאות ובשנתיים לאחר מכן, שאין להם הכנסה חייבת נוספת מלבד הקצבה, וכן הם אינם דורשים הטבות מס ייחודיות כמו הטבת יישוב, אלא ידרשו להגיש למשלמים טופס 101 אחת לחמש שנים. כמו-כן, גמלאים עם פטור בשל נכות צמיתה או עיוורים לא ידרשו ממילוי הטופס בשנים הבאות.
- 2. מקבלי קצבת שארים** ובלבד שהקצבה אינה עולה על תקרת קצבה מזכה ומקבל הקצבה הצהיר עם קבלתה לראשונה ובשנתיים לאחר מכן שאין לו קצבאות שארים נוספות.
- 3. מקבלי קצבאות המוגדרים כסיעודיים בשיעור של 100% ומעלה (לפי קביעת חברת הביטוח המשלמת או כהגדרתם בתקנון קרנות הפנסיה)**, ימלאו את טופס 101 פעם אחת במועד תחילת הקצבה אם הצהירו בטופס שאין להם הכנסות נוספות והם אינם דורשים הטבות מיוחדות כמו יישובים.
- 4. מקבלי קצבאות אובדן כושר עבודה/נכות**, ימלאו את טופס 101 אחת לשנתיים ובלבד שבמילוי הטופס הצהירו שאין להם הכנסות נוספות והם אינם מבקשים הטבות מס מיוחדות כמו יישובים.
- 5. בנוסף לכל האמור לעיל, גמלאים אשר מלאו להם 70 שנה ולא חל שינוי מאז מילוי הטופס האחרון שמילאו**, יהיו פטורים ממילוי טופס 101 ובלבד שהצהירו שאין להם הכנסות נוספות.

סוגיות בדיני עבודה

משכורת קובעת לחישוב פיצויי פיטורים לעובד שאינו עובד חודשי

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

על פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), פיצויי פיטורים מחושבים על פי משכורתו האחרונה של העובד X שנות הוותק שלו. עם זאת, בחוק, בתקנות פיצויי פיטורים ובפסיקה, נקבעו הוראות שונות לקביעת המשכורת לעניין חישוב הפיצויים, כאשר ישנם שינויים בשכר בנסיבות שונות. להלן מספר דוגמאות:

עובד בשכר יומי/שעתי

היקף המשרה הממוצע של העובד בכל תקופת העסקתו [16-03-44824, י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI, דינים ארצי לעבודה 2017 (93) 48].

עובד שחל שינוי בהיקף משרתו

החישוב יעשה באופן יחסי לחלקיות המשרה בכל תקופת עבודה, על פי השכר ערב הפיטורים [תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים), והתפטרות שרואים אותה כפיטורים], [תשכ"ד-1964].

מה במבזק

חוזר

■ מקבלי קצבת גמלאות מעל גיל 70 לא ידרשו למלא טופס 101 מידי שנה

סוגיות בדיני עבודה

■ משכורת קובעת לחישוב פיצויי פיטורים לעובד שאינו עובד חודשי

■ דמי אבטלה ישולמו לאישה בגיל פרישה עד מלאת לה 67 שנים

■ הודעת התפטרות או פיטורים חייבת להיות בכתב

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 8.11.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין טופס 101 למקבלי קצבאות

עובד שחלה הפחתה בשכרו, שכתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון

לגבי התקופה שלפני ההפחתה - לפי השכר ערב ההפחתה. לגבי יתרת התקופה - לפי השכר האחרון [תקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964].

עובד שחל שינוי מהותי בצורת העסקתו

החישוב יעשה באופן יחסי עבור כל תקופת עבודה בנפרד, על פי השכר האחרון ששולם עבור כל תקופה [דבע שן/3-107 מנפאואר (ישראל) בע"מ נגד צפריר גוטרמן, דינים ארצי לעבודה 1990 (1) 944; פדי כב (1) 138].

עובד שחל שינוי מהותי בתפקידו

החישוב יעשה עבור כל תקופת עבודה בנפרד, כאשר, לגבי התפקיד הראשון תחושב המשכורת, בהתאם לשכר עובד אחר בתפקיד זהה, נכון ליום סיום יחסי העבודה [דבע נז/3-39 ד"ר איסר מזר נגד הסתדרות מדיציניית הדסה, דינים ארצי לעבודה 1997 (2) 10].

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.

דמי אבטלה ישולמו לאישה בגיל פרישה עד מלאת לה 67 שנים**רו"ח יהושע מיניביצקי**

האם אישה בת 62 היוצאת מיוזמתה לפנסיה תהיה זכאית לדמי אבטלה רק אחרי שלושה חודשים? האם מתן כפל קצבה (דמי אבטלה וקצבת אזרח ותיק) אפשרי עד ה-31/12/22? כלומר, אם מבוטחת תעזוב את העבודה ב-15/12/22 ותתחיל לקבל דמי אבטלה רק אחרי שלושה חודשים, האם היא תהיה זכאית לכפל קצבאות.

אישה בת 62 בגיל פרישה עדיין זכאית לדמי אבטלה. רק לאחר גיל 67 לא ניתן לקבל דמי אבטלה. יציאה לפנסיה בגיל הפרישה אינה פוגעת בזכות לקבל דמי אבטלה באופן מידי, משום שאת היציאה לפנסיה בגיל פרישה רואים כפיטורים.

היא לא תהיה זכאית לכפל קצבה - כי תקבל דמי אבטלה רק אחרי שלושה חודשים, ולכן מועד קבלת דמי האבטלה הוא אחרי 31/12/2022.

המשיב – ממשד שיש הזנפרץ ושות' רואי חשבון

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" 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

הודעת התפטרות או פיטורים חייבת להיות בכתב**עו"ד מיטל דולב בלט**

בהתאם לסעיף 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן - "החוק"), מעסיק המבקש לפטר עובד, ועובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתנו הודעה מוקדמת בהתאם לאמור בחוק.

עוד קובע החוק כי הודעה זו תינתן בכתב ותצוין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות.

סיכום של דברים

פיצויי מחשבים על פי משכורתו האחרונה של העובד X שנות הוותק שלו. עם זאת, בחוק, בתקנות פיצויי פיטורים ובפסיקה, נקבעו הוראות שונות לקביעת המשכורת לעניין חישוב הפיצויים, כאשר ישנם שינויים בשכר בנסיבות שונות.

סיכום של דברים

האם אישה בת 62 היוצאת מיוזמתה לפנסיה תהיה זכאית לדמי אבטלה רק אחרי שלושה חודשים?

סיכום של דברים

בהתאם לחוק, מעסיק המבקש לפטר עובד, ועובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתנו הודעה מוקדמת בהתאם לאמור בחוק.

יצוין, כי בעבר בטרם נכנס החוק לתוקף (ביום 1.6.01), לא היתה כל הוראה אשר חייבה במתן הודעת פיטורים או התפטרות בכתב. הפסיקה בתקופה שקדמה לכניסת החוק לתוקף, קבעה כי ניתן להביא את יחסי עובד מעסיק לידי סיום על ידי הבאת רצון זה לידיעת המעסיק/עובד בצורה ברורה וחד משמעית, אם בכתב, אם בעל פה ואם בהתנהגות. כמו כן נקבע, כי היסוד הן של פיטורים והן של התפטרות הוא שהצד הפועל נתן ביטוי שאינו משתמע לשתי פנים לכוונתו להביא את יחסי עובד - מעסיק לידי גמר (דב"ע שס/ 3-116 שלום סלמה נ. מדינת ישראל, פד"ע י"ב 375).

הכותב – מנהלת "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה

נפסק: דחיית תביעת מתלוננת וביטול חבות מעסיק ע"ס 100,000 ש"ח בגין אי קיום חובת מעסיק לטיפול בתלונות על הטרדה מינית ע"י עובד בכיר ע"ע 30591-03-21, מאיה פירסט נ' אוניברסיטת ת"א. ניתן ביום 5.07.22, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד הנשיאה השופטת ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה וכבוד השופט אילן איטח, כבוד השופט מיכאל שפיצר

נדחתה תביעת עובדת לפסיקת פיצוי כנגד מעסיקה בטענה לאי קיום חובותיה על פי החוק למניעת הטרדה מינית ותקנותיו. הואיל ובית הדין הארצי התרשם כי המעסיקה אכן קיימה את חובותיה על פי המפורט בחוק ובתקנות למניעת הטרדה מינית, יתרה מכך הממונה על הטרדה מינית אצל המעסיקה, ליוותה וביקשה לסייעה לעובדת לאורך כל הליך בירור התלונה. אשר על כן, בוטל חיוב המעסיקה לפצות את העובדת בגין אי קיום חובותיה.

פיצויים לעובדת שהתפטרה לאחר לידה עקב הרעת תנאים ובניגוד לחוק שיווין הזדמנויות בעבודה

סע"ש 23305-05-18, שרית ברומנד שוורץ אלמוג בע"מ. ניתן ביום 03.08.2022, ע"י ידי כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו

עובדת הועסקה בתפקיד של תכנון פיקוח וייצור, העובדת התפטרה לאחר הלידה עקב שינוי לרעה בתפקידה לאחר שהוצב במקומה עובד מחליף ונגרעו ממנה רוב סמכויותיה, העובדת תבעה בגין הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בנוסף תבעה העובדת בגין רכיבי שכר נוספים שלא שולמו לה כדין. המעסיקה טענה מנגד כי, העובד לא הוצב במקומה וכי לא נגרעו סמכויותיה העובדת היא זו שבחרה להתפטר, המעסיקה הייתה מעוניינת בהמשך העסקתה. נפסק בבית הדין כי, המעסיקה פעלה בניגוד לחוק שיווין הזדמנויות בעבודה ופסק לעובדת פיצויים בגין נזק לא מממני. באשר לחוק עבודת נשים נפסק כי, המעסיקה פעלה בהתאם לחוק. בית הדין דחה את שאר רכיבי התביעה וחייב את המעסיקה בגין רכיבים אלו, הפרת חוק שיווין הזדמנויות בסך של 50,000 ₪ ופיצויי בשל הפרשי שכר בגין חודש 3/2018 בסך של 3,044 ₪. בנוסף המעסיקה תישא בהוצאות משפט בסך של 10,000 ₪.



תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד עידו סמולר
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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.