

סוגיה בדיני עבודה

חובת המעסיק לדיווח הפנסיוני האחיד

ממתי תחול חובת הדיווח האחיד על הפקדות לחיסכון פנסיוני למעסיקים המעסיקים 3 עובדים ומעלה?

יועצת פנסיונית לורי ארבל

עפ"י הוראות החוזר מיוני 2021, שעניינו 'אופן הפקדת תשלומים לקופת גמלי', מעסיקים של 3 עובדים ומעלה מחויבים לדווח באמצעות קובץ במבנה אחיד, החל מ-19 בפברואר 2023.

לגבי מעסיקים שלהם פחות מ-3 עובדים, חובת הדיווח תחול ב-24 בפברואר 2024.

לעניין זה "עובד" – מי שהמעסיק מחויב, בהתאם להסכם העבודה, בתשלום עבור ההסדר הפנסיוני לזכותו.

הכותבת – יועצת פנסיונית, מחלקת "כל-עתידי" בחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ
התשובות אינן מהוות תחליף ליעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן

מאמרים

קיבלתי טופס 161 מהמעסיק, האם צריך להגיש אותו למס הכנסה?

מאת: נדב טסלר

האם נדרש להגיש טופס 161 בסיום עבודה, האם חייבים למלא טופס 161 ועל המשמעות של רצף קצבה אוטומטי בסיום עבודה.

משנת 2017 חל רצף קצבה אוטומטי בעת סיום עבודה על כספי הפיצויים שנמצאים בחיסכון הפנסיוני. המשמעות של רצף הקצבה היא שכספי הפיצויים ישמשו בעתיד את העובד לצורך הגדלת הקצבה.

מי צריך למלא טופס 161?

רצף הקצבה יכנס לתוקף במידה וכל כספי הפיצויים נצברו בקופות לקצבה, כמו קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל לאחר 2008 ובנוסף הסכומים עומדים בתקרה:

בשנת 2022 התקרה היא:

- סכום הפיצויים בקופה נמוך מ- 373,080 ₪

- סכום הפיצויים נמוך מ- 34,900 ₪ כפול שנות העבודה

במידה וסכום הפיצויים עומד בתנאים אלו ואתם לא מעוניינים למשוך כספי פיצויים, אתם לא צריכים למלא טופס 161.

אך במידה וסכום הפיצויים עולה על סכומים אלו עליכם לגשת למס הכנסה ולהסדיר את מעמד הפיצויים באמצעות טופס 161.

מי צריך למלא טופס 161?

- מי שכספי הפיצויים שלו עולים על התקרה

- מי שהופקדו לו פיצויים להון בחיסכון הפנסיוני (הפקדות לקופת גמל או ביטוח מנהלים עד 2008)

- מי שמקבל פיצויים במזומן מהמעסיק ומעוניין לקבל עליהם פטור ממס

- מי שרוצה לבחור בשילוב של רצף פיצויים ורצף קצבה

האם יש חסרונות לרצף קצבה אוטומטי?

רצף הקצבה מגדיר שכספי הפיצויים ישמשו כחלק מקצבת הזקנה בעתיד, ניתן לבצע חרטה בכל שלב מרצף הקצבה ולנצל את הפטור ממס. אך במקרה של חרטה מרצף קצבה יש למשוך את כל הפיצויים שהופקדו על ידי אותו המעסיק.

וזאת בניגוד למצב שבו היית פונה מייד בסיום עבודה ומבקש למשוך את הפיצויים הפטורים ממס ומשאיר את יתרת הפיצויים ברצף קצבה בקרן הפנסיה.

לצורך הדוגמה

נניח כי עומדים לרשותך 120,000 ₪ כספי פיצויים, 100,000 ₪ פיצויים פטורים ו- 20,000 ₪ כספי פיצויים חייבים.

במידה ובסיום עבודה היית ניגש למס הכנסה היית יכול לבקש למשוך רק את הפיצויים הפטורים בסך 100 אלף ₪ ואת יתרת הפיצויים היית משאיר בקרן הפנסיה במטרה שיגדילו את קצבת הזקנה שלך.

מה במבזק

סוגיה בדיני עבודה
■ חובת המעסיק לדיווח הפנסיוני האחיד

מאמרים

■ קיבלתי טופס 161 מהמעסיק, האם צריך להגיש אותו למס הכנסה?

■ אין חובה גורפת בדיון לתשלום שכרו של עובד שנעדר מעבודתו עקב תנאי מזג האוויר

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

האם נדרש להגיש טופס 161 בסיום עבודה, האם חייבים למלא טופס 161 ועל המשמעות של רצף קצבה אוטומטי בסיום עבודה.

מרגע שקרן הפנסיה סיווגה את הכספים ברצף קצבה, כל משיכה של הכספים תהייה חרטה מרצף קצבה ותאלץ אותך למשוך את כל ה-120 אלף ש.

לסיכום רצף הקצבה כובל את העובד לאפשרות אחת לשימוש בכספי הפיצויים ככל שהסכום שנצבר גבוה והכנסה החודשית גבוהה מומלץ להגיש טופס 161 למס הכנסה ולהסדיר את מעמד כספי הפיצויים כרצונך.

מה עושים עם טופס 161?

גם אם בחרתם שלא לגשת למס הכנסה ולהסדיר את מעמד כספי הפיצויים, חובה לשמור את טופס 161 לצורך משיכת כספי הפיצויים בעתיד או לצורך הוכחה כי הכספים לא נמשכו. ללא טופס 161 אתם עשויים לשלם מס מלא במשיכת כספי הפיצויים ובפרישה שתקשו להוכיח שלא קיבלתם מהמעסיק פיצויים פטורים ויפגע לכם הפטור על קצבת הזקנה.

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

אין חובה גורפת בד"ן לתשלום שכרו של עובד שנעדר מעבודתו עקב תנאי מזג האוויר

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום בעדה מוסדרים בחוק (כגון: מחלה, חופשה וכו'), בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד והמעסיק מיוזמתו לא סיפק לו עבודה (ר' למשל דבי"ע מז/10-3 טרוסט ואח'י נ' מדינת ישראל פדי יח (1) 442).

במקרה של היעדרות מהעבודה עקב פגעי מזג אוויר, או כאשר לא ניתן לבצע את העבודה בשל כך - אין מדובר במצב, שבו המעסיק מונע באופן חד-צדדי מן העובד לעבוד [ואם הוא מונע - אכן יחויב המעסיק, כאמור], אלא מדובר במצב, שבו נמנע מהעובדים ומהמעסיק כאחד להגיע לעבודה, או לבצעה עקב "כוח עליון".

לפיכך, ובהיעדר כל הוראה חוקית - מעסיק אינו מחויב בתשלום שכר עבודה בעד היעדרות עקב מזג האוויר, אלא אם כן קיים הסדר אחר, המעוגן בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי.

הסדר לתשלום חלקי של שכר עבודה ניתן למצוא למשל, בהסכם הקיבוצי בענף הבניה ובצו ההרחבה אשר פורסם ביום 11/8/2010, אשר קובע לעניין זה, כי אם יצאו העובדים לעבודה וירד גשם או התחוללה סופת חול, יקבלו העובדים תשלום בעבור 4 שעות עבודה. במקרה זה, אם לא התחילו העובדים בעבודה, רשאי הקבלן לדרוש מהעובדים להישאר במקום העבודה עד 3 שעות (דהיינו עד 10.00 בבוקר) ועליו לדאוג למקום מוגן מפני חדירת גשם וסופות. לא דאג הקבלן כאמור, רשאי העובד, לאחר מתן הודעה מוקדמת, לעזוב את מקום העבודה וישולם לו עבור 4 שעות, כאילו היה בעבודה.

פתרון אחר שניתן למצוא, הנו תשלום לעובדים עבור ימי היעדרותם, כאשר חלק מהעלות מקוזזת מיתרת ימי חופשתם, ואת החלק האחר סופג המעסיק. כך למשל בתחילת השנה נקבע הסדר שכזה "אד-הוק", עבור עובדי המגזר הציבורי. בחוזר שפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי אמסלם ביום 14/1/2015, בעקבות סופת שלגים שגרמה לשיבושי עבודה בישובים שונים, נקבע כי עובד שנעדר מהעבודה בשל סופת השלגים שארעה בתאריכים הנקובים, יחויב בגין כל יום היעדרות בחצי יום ממכסת ימי החופשה וחצי יום ידווח כהיעדרות על חשבון המעסיק. כמו כן נקבע הסדר עבור עובדים שנאלצו לקצר את יום עבודתם עקב תנאי מזג האוויר - מי שהשלים יותר ממחצית יום העבודה, שולם לו שכרו המלא על חשבון המעסיק. ההסדר הוחל על עובדים שמקום עבודתם או מקום מגוריהם באחד הישובים שבהם התקיימה סופת השלגים.

יצוין כי להסדר האמור לא קמה מקבילה במגזר הפרטי. יחד עם זאת, גם בהיעדר הסדר מיוחד לתשלום בעד היעדרות כאמור לעיל, ייתכן שיוכל מעסיק לזקוף ימי היעדרות על חשבון החופשה השנתית של העובדים. לשם כך על המעסיק לתת לעובד הודעה על החופשה, זמן סביר מראש ולעמוד בשאר הדרישות הקבועות בחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951. יצוין כי עמדת משרד הכלכלה בהתאם לחוזר שפורסם ביום 09/01/2013, הנה שבמקרה בו עובד התייצב במקום העבודה ורק אז המעסיק החליט להשבית את העבודה, העובד זכאי למלוא שכרו עבור יום העבודה ללא ניכוי מיתרת ימי חופשתו.

הכותב - עו"ד ב"ל 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 פציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום מוסדרים בחוק, בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד והמעסיק מיוזמתו לא סיפק לו עבודה.

תקצירי פסיקה חדשה



הוכרה תביעתו של מציל ים שהגן על חברתו כתאונת עבודה ב"ל 43974-11-21, אלכסנדר סורקוב נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 16.10.2022, ע"י כבוד השופטת אירית הרמל, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב

העובד עבד בעת הרלוונטית בעיריית תל אביב- יפו בתפקיד מציל ים. התביעה הינה להכיר בפציעתו של העובד בברכו השמאלית כבתאונת עבודה, כאשר השאלה היא האם אירע לעובד אירוע תאונתי תוך כדי ועקב עבודתו. המוסד לביטוח לאומי טען, כי פגיעתו של העובד אירעה במהלך קטטה שמקורה בסכסוך אישי ועל כן, אין לראות בעובד כמי שנפגע עקב העבודה כנדרש על פי החוק. בית הדין קיבל את התביעה ואת גרסת העובד לפיה הגדרת תפקידו כמציל בחוף הים רחבה יותר מאשר הצלה מטביעה וחלה גם על מתן סיוע למי שמותקף, פיזית או מוטרד. העובדה שמדובר בבת זוגו לא מעלה ולא מורידה שכן הסיכון החל על העובד נובע מעצם תפקידו כמציל והוא רלוונטי לכל אדם שמצוי בחוף הים וזקוק לסיוע של העובד. בית הדין קבע כי בנסיבות האמורות האירוע התאונתי אירע לעובד עקב עבודתו ולכן יש הצדק למינוי מומחה רפואי אשר יחווה דעתו באשר לקשר הסיבתי שבין אירוע התאונה לבין הליקוי שבברכו.

נפסק פיצוי לעובדת בשל הפלייתה והפסקת שיבוצה למשמרות לאחר שסיפרה על נכותה הנפשית

סע"ש 11917-12-18, פלונית אלמונית נגד מטש-מא סחר ושיווק בע"מ. ניתן ביום 12.09.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

עובדת הועסקה במשמרות במשך כשלושה שבועות אצל מעסיקה זכיינית להפעלת חנות השייכת לרשת "דלתא". שיבוצה של העובדת למשמרות הופסקה לאחר שסיפרה על נכותה הנפשית וקבלת קצבת הנכות בשל כך. לטענת המעסיקה העובדת לא שובצה למשמרות עקב דרישה לעבור "מבחן הסמכה" וכן עקב "צורכי עבודה" העונתיים. בית הדין פסק כי מאחר ולא הועלו טענות כנגד תפקוד העובדת ומכיוון שהמעסיק לא הצליח להרים את נטל ההוכחה לאי הפלייתה של העובדה נפסק כי המעסיק הפלתה אותה ופסק לעובדת פיצויי בדין הנזק הלא ממוני והנזק הממוני שנגרם לה עקב הפלייתה.

עובד חויב לשלם למעסיקתו פיצוי בגין הפרת חובת תום הלב והאמון

סע"ש 47479-04-19, יבגני אייזנדרוף נ' קרן אפיק בע"מ. ניתן ביום 16.10.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו, ע"י כבוד השופטת חופית גרשון-זרעאלי

עובד הועסק כסמנכ"ל מכירות וכמוכר במחלקת מכירות במשך כשנתיים. לאחר שביצעו לא סיפקו את מעסיקתו, היא שינתה את תנאי העסקתו. בשל כך העובד לא נשמע להוראות המעסיקה וסרב לבצע חלק מעבודתו, מה שהוביל לשימוע ולפיטורים. העובד החל לעבוד אצל המתחרים של המעסיקה לאחר פיטוריו. העובד תבע את מעסיקתו בשל כך שלא שולמו לו כל זכויותיו. המעסיקה טענה כי העובד קיבל את מלוא זכויותיו והגישה תביעה שכנגד בגין הפרת הסכם עבודה וסודיות, הפרת תנאי אי תחרות, גזל סוד מסחרי והפרת חובת אמון, לשון הרע ועשיית עושר לא במשפט. בית הדין קיבל חלק מטענות העובד ופסק לו פיצויי בגין חלק מרכיבי תביעתו. באשר לתביעה שכנגד נפסק כי המעסיקה לא הוכיחה את טענותיה פרט לטענת הפרת חובת תום הלב והאמון ועל כן על העובד לפצות את המעסיקה בסך של 10,000 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עו"ד מעיין קישלס, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד עידו סמולר

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.