

מאמרים

מה במבזק

מאמרים

- טופס 161 החדש! מה השתנה!?
- עובדים בחופש הגדול: זכויות וחובות של בני נוער העובדים בחופש

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים
רשות המיסים יצאה בהודעה כי החל מה-1 ליולי 2023 החובה לדווח על פרישה מעבודה תתבצע באמצעות הנוסח החדש של טופס 161 (הודעה על פרישה מעבודה).

טופס 161 החדש! מה השתנה!?

יועץ פנסיוני יוחן יארוסלבסקי

רשות המיסים יצאה בהודעה כי החל מה-1 ליולי 2023 החובה לדווח על פרישה מעבודה תתבצע באמצעות הנוסח החדש של טופס 161 (הודעה על פרישה מעבודה).

ראוי לציין כי אירועי עזיבת עבודה שהתרחשו לפני התאריך הנ"ל ודווחו לראשונה על ידי המעסיק, ידווחו לאחר מכן גם באמצעות הטופס החדש.

טופס זה כידוע מתייחס למענקי פרישה המשולמים לעובד או לכספי הפיצויים שהועמדו לרשות העובד בקופות השונות במועד העזיבה.

הנוסח החדש כולל מסמך אחד לעומת הטופס הקודם אשר כלל שני חלקים (161 ו-161 א).

הנוסח החדש מחולק ל-3 חלקים:

חלק א' ממלא המעסיק, לאחר מכן את חלק ב' ממלא העובד ככל שנדרש לעשות זאת ובסיום המעסיק משלים את חלק ג' הכולל הנחיות המשך לקופות בהתאם לבחירתו של העובד בחלק ב' בטופס.

החידושים בנוסח החדש:

סעיפים א.9 ו-א.10 כוללים הפרדה ברורה יותר בין כספי הפיצויים שהופקדו לקופה ולעובד נזקף שווי מס בתלוש השכר במועד ההפקדה לקופה לבין יתר כספי הפיצויים.

בהקשר זה ניתן להוסיף כי עומדת בפני העובד אפשרות בה המעסיק יפקיד את השלמת הפיצויים להם זכאי העובד בפרישה לרצף קצבה לקופה על שמו וזאת במקום קבלת הסכום במזומן בעת עזיבת עבודה, והכל בכפוף לתקרה המותרת להשלמת פיצויים לרצף קצבה.

בסעיף א.11 קיימת התייחסות למקרה והעובד ביקש קצבה מכספי הפיצויים של אותו מעסיק ממנו טרם פרש העובד. פיצויים אלה נחשבים כפיצויים שיעודו לקצבה במועד העזיבה שיקרה בעתיד.

סעיף א.13 מנחה את המעסיק להעמיד בפני העובד נתוני עזר לפרישה, בכדי שהעובד יחליט בעצמו או באמצעות איש מקצוע מטעמו איך להשתמש בכספי הפיצויים אשר הועמדו לרשותו.

לאחר שהמעסיק השלים את חלק א' בטופס, על העובד בחלק ב' לבחור איך לממש את כספי הפיצויים. כאן ניתן להוסיף כי בחלק מהמקרים העובד לא נדרש למלא את חלקו והמעסיק יכול להמשיך להשלים את הטופס ללא בחירת העובד בחלק ב'.

תרחיש זה יכול להתקיים במקרה שכל כספי הפיצויים של העובד צבורים בקופות לקצבה והעובד מעוניין להשאירם בקופות לטובת קצבה והסכום הכולל לא עולה על רצף קצבה ברירת מחדל כפי שהוגדר בפקודת מס הכנסה ובנוסף לרשות העובד לא הועמדו מענקים נוספים.

במקרה ולעובד הועמדו מענקים במזומן והעובד לא השלים את בחירתו בחלק ב', יהא על המעסיק להפנות את העובד לפקיד שומה לקבלת הנחיות. במידה ולא התקבלו הנחיות אלה חזרה, על המעסיק לנכות מס בהתאם לתקנות, וזאת לעומת מה שהיה נהוג לפני כן בחלק מהמקרים, לתת לעובד את הסכום הפטור בלי שהעובד ביקש לממש את הפטור שמגיע לו, שכן מימוש הפטור יכול להשפיע בטווח הארוך בהיבט המיסויי במועד בו העובד ייצא לגמלאות.

כמו כן, הורחבה סמכות המעסיק לגבי חלק מהמצבים בהם ביקש העובד רצף פיצויים למעסיק הבא. במקרה מסוג זה, העובד לא יידרש במקרים מסוימים לגשת למס הכנסה ולבקש אישור לרצף זכויות פיצויים.

בנוסף, נעשה צמצום במספרי 'סוג משלם' ו'קוד תשלום' לעומת הטופס הקודם. בעניין הזה ניתן לראות כי רשות המיסים הוסיפה בטופס את ההנחיה המופיעה מטה ובכך החליטה לעניות דעתי לרתום את המעסיקים לטובת מניעת תכנוני מס שהיו נעשים לפני כן בנוגע לכספי הפיצויים בקופות ההוניות (ובכך התאפשר להימנע או לדחות את התחשבות המס בעת ניתוק יחסי עובד מעביד) וזאת למרות שלפי ניסיוני יישום הנחיה מסוג זה כרוכה לעיתים קרובות בבירורים מורכבים מול הגוף שמנהל את אותם כספי הפיצויים בעת סיום העבודה.

לאחר שהמעסיק השלים למלא את חלק ג', והטופס מוכן וחתום, חלה חובה על המעסיק להעביר את טופס 161 לפקיד שומה ובנוסף להעביר גם עותק לעובד. לאחר מכן, ככל שקיימות הנחיות מהמעסיק לקופות הגמל, על העובד למסור עותק של הטופס לקופות אלה.

לסיכום, הטופס החדש מתאים את עצמו למצב בשוק בהיבט הפנסיוני לאור ריבוי הניודים ותיקוני חקיקה שנעשו לאורך השנים במישור דיני המס וגם גורם לעובד להיות יותר פעיל בהחלטות שיש להן השלכות ארוכות טווח.

הכותב יועץ פנסיוני במחלקת "כל עתיד" פנסיה וגמל מבית חשבים ה.פ.ס מידע - עיסקי בע"מ

עובדים בחופש הגדול: זכויות וחובות של בני נוער העובדים בחופש

שלא ינצלו אתכם: מהו שכר המינימום לבני נוער? כמה חייבים לשלם לכם בתקופת ההתלמדות? האם מותר לשלם בטיפים בלבד? מה עם שעות נוספות? ומה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם? עם תחילת החופש הגדול, הסתדרות הנוער העובד והלומד במדריך זכויות מיוחד לנוער עובד

מאיזה גיל מותר לעבוד?

ת: במהלך תקופת חופשת לימודים רשמית, כולל החופש הגדול - מגיל 14, בתנאי שיועסקו בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו של הנער או הנערה. במהלך שנת הלימודים - העסקת נערים מותרת מגיל 15 ובכפוף לתנאים מסוימים (פטור מחינוך חובה/ אישור מפקח מטעם משרד החינוך על השלמת חובות חינוך חובה, חניכים לפי חוק החניכות-, תשי"ג-1953). העסקת נערים לאחר שעות הלימודים, מותרת מגיל 16 ובתנאי שנמסרה הודעה ממוסד החינוך של הנערים בדבר שעות הלימודים שלהם. העסקת בני נוער כפופה לתקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות, תשנ"ו-1995) הקובעות סוגי עבודות ומקומות בהם אסור להעסיק נוער וכוללים בין היתר איסור העסקה בבנייה, עבודות בנייה או פעולת בנייה באתר בנייה (לא חל על העסקת נוער על פי חוק החניכות או במרכז להכשרה מקצועית).

מהו השכר החוקי לבני נוער?

ככלל, השכר נקבע בהסכמה בין המעסיק לעובד, אבל אסור לשלם לבני נוער פחות משכר המינימום שנקבע בהתאם לגילם:

מתחת לגיל 16: שכר המינימום השעתי הוא 22.54 ₪.

מעל גיל 16 ומתחת לגיל 17: שכר המינימום השעתי הוא 24.15 ₪.

מעל גיל 17 ומתחת לגיל 18: שכר המינימום השעתי הוא 26.73 ₪.

ומעל גיל 18 אסור לשלם פחות מ- 30.61 שקל לשעת עבודה.

האם מותר לסכם עם בני נוער על שכר יומי גלובלי, למשל על עבודת מלצרות באירוע?

מותר, שכן לא תמיד ניתן לצפות מראש מתי האירוע יסתיים. חשוב לשים לב שבחישוב הכללי, שכר השעתי שיקבל העובד לא יפחת משכר המינימום.

מהן שעות העבודה המותרות?

מותר להעסיק בני נוער לכל היותר ל-8 שעות ביום, ולא יותר מ-40 שעות בשבוע. צעירים בני 16 ומעלה מותר להעסיק עד 9 שעות ביום, ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות.

האם מותר להגדיר לבני נוער "תקופת התלמדות"/"תקופת ניסיון" שבה הם לא מקבלים שכר?

לא. מותר להעסיק בני נוער לתקופה שתוגדר כ"התלמדות" או "ניסיון" אבל שעות אלו נחשבות לשעות עבודה לכל דבר. המעסיק מחויב לשלם לעובד שכר עבור כל שעת עבודה החל מן השעה הראשונה ולפחות את שכר המינימום.

האם מותר להעסיק בני נוער שעות נוספות?

אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 18 שעות נוספות. באופן כללי, התשלום עבור שעות נוספות הינו 125% עבור כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות, ו-150% עבור כל שעה נוספת מעבר לכך. במשמרת לילה, מתחילים לספור את השעות הנוספות אחרי שבע שעות עבודה ולא אחרי שמונה. שימו לב, פירוט על מה היא 'משמרת לילה', תוכלו למצוא בהמשך המדריך.

סיכום של דברים
שלא ינצלו אתכם: מהו שכר המינימום לבני נוער? כמה חייבים לשלם לכם בתקופת ההתלמדות? האם מותר לשלם בטיפים בלבד? מה עם שעות נוספות? ומה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם? עם תחילת החופש הגדול, הסתדרות הנוער העובד והלומד במדריך זכויות מיוחד לנוער עובד

האם מותר להעסיק בני נוער בשבתות?

אסור להעסיק בני נוער במנוחה השבועית. המנוחה השבועית היא לפחות 36 שעות רצופות. ליהודי יום המנוחה השבועי הינו יום שבת. בן דת אחרת יכול לבחור בין הימים שישי, שבת וראשון על פי דתו.

ומה עם מוצ"ש?

בגלל שהמנוחה השבועית שקבועה בחוק היא 36 שעות, היא מתחילה ביום שישי בכניסת שבת. לגבי מוצ"ש, אם לא הוגדר אחרת בחוזה או בהודעה לעובד המנוחה השבועית תסתיים בשבת בחצות, אך אם הוגדר בבירור ובכתב שהמנוחה השבועית מסתיימת בצאת השבת - אזי אם לפני המשמרת של מוצ"ש היו 36 שעות (לדוגמא משמרת ביום חמישי) אז מוצ"ש נחשב כיום רגיל. אם לפני המשמרת של מוצ"ש לא היו 36 שעות מנוחה (כלומר אם המשמרת שלפני מוצ"ש הסתיימה בשישי בשעה 15:00) אז מוצ"ש נחשב כעבודה במנוחה השבועית ומזכה בגמול בגובה 150%.

האם אני זכאי/ת לתשלום עבור ימי הכנה וישיבות עבודה?

כן. ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה. על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה" צריך לשלם, לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

קנסות ועונשים – לגיטימי או מנוגד לחוק?

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים. כל ניכוי מהשכר, בגין "קנסות" או "נזקים" וכיוצא באלה הינו אסור.

המעסיק הודיע לעובד/ת בוטסאפ לא לבוא יותר לעבודה. האם זה חוקי?

לא. ברגע שעובד מועסק במקום עבודה אי אפשר פשוט לפטר אותו. על המעסיק חלה חובה לזמן את העובד לשימוע בכתב ולפרט בפניו מדוע הוא שוקל לסיים את העסקתו. במועד עריכת השימוע על המעסיק לתת לעובד הזדמנות להשמיע את הצד שלו ולנסות לשנות את כוונת המעסיק לפטרו. כמו כן העובד רשאי להזמין לשימוע נציג מטעמו. לאחר השימוע, וככל והמעסיק מעוניין לפטר את העובד, עליו לתת לו הודעה מוקדמת בכתב ומראש בהתאם לפרק הזמן שבו הועסק העובד במקום העבודה. במידה שהעובד עבד למעלה משנה – על המעסיק לשלם פיצוי פיטורים.

מהן זכויות העובד/ת במקרה של התפטרות לטובת גיוס לצה"ל או לשנת שירות?

אם עבדת יותר משנה והתפטרת כדי לצאת לשנת שירות, לשירות לאומי-אזרחי או כדי להתגייס לצה"ל – את/ה זכאי/ת לפיצויי פיטורים כאילו פוטרת. גובה הפיצויים מחושב לפי משכורת חודשית אחת עבור כל שנת עבודה.

איך אפשר להבטיח שישלמו לי כמו שצריך?

אין "פתרון קסם", אבל יש כמה טיפים שכדאי לדעת: חשוב לדעת מי המעסיק אצלו אתם עובדים ולהיות מסודרים. מעסיק חייב לתת לכל עובד שהחל לעבוד אצלו מסמך שנקרא "הודעה לעובד" שמפרט את כל הפרטים על המקום, על העבודה ועל התנאים, וזאת, תוך שבוע (מתחת לגיל 18) או חודש (מעל גיל 18). חשוב לשמור אותו. אם המעסיק לא נותן – אל תתביישו לבקש. חוץ מזה, תמיד תנהלו רישום של הימים והשעות שעבדתם (גם אם המקום עושה רישום משלו) ותשוו אותו לתלוש השכר.

מה אפשר לעשות אם המעסיק מסרב לשלם?

קודם כל לנסות לדבר איתו, ייתכן שמדובר בטעות שתתוקן. אך אם המעסיק עומד בסירובו: אפשר לפנות להסתדרות הנוער העובד והלומד בכתובת www.minimum.org.il או למספר: כוכבית אחת אחת שתיים אחת (1121*), או בקן/בסניף הקרוב למקום מגוריך.

המידע באתר/ האפליקציה של ההסתדרות הוא מידע כללי ואינו מידע מחייב. הזכויות

המחייבות נקבעות על-פי חוק, תקנות ופסיקות בתי המשפט. השימוש במידע המופיע באתר / אפליקציה אינו תחליף לקבלת ייעוץ או טיפול משפטי, מקצועי או אחר והסתמכות על האמור בו היא באחריות המשתמש/ת בלבד - יש לעיין בתקנון ותנאי השימוש באתר/אפליקציה.

תודה לעו"ד יעל גברוביץ מהלשכה המשפטית לאג"מ שסייעה בהכנת הכתבה.

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

תקצירי פסיקה חדשה

מתי הודעות בוואטסאפ לאחר שעות העבודה מזכות בשכר עבודה
סע"ש 29078-02-21, אביגיל סבן אס.אמ.די גרופ בע"מ. ניתן ביום 19.04.2023, בבית הדין האזורי לעבודה חיפה. ע"י ידי כבוד השופטת כרמית פלד

עובדת שהועסקה בתפקיד סמנכ"לית מכירות טענה כי עבדה "בממוצע" כשעה נוספת מדי יום ולא קיבלה גמול בגין עבודה בשעות נוספות כאשר חלק מהשעות היו תכתובת עם המעסיקה בוואטסאפ. בית הדין פסק בין היתר, כי האפשרות להכרה בזמן של שימוש במכשיר הסלולרי לטובת העבודה כ"זמן עבודה" המזכה בתשלום היא מורכבת ותלויה בנסיבותיו של כל מקרה ומצריכה בחינת שאלות עובדתיות שונות, כגון: מהות הסיכום בין הצדדים ליחסי העבודה, ככל שישנו, בכל הנוגע לשימוש בטלפון הנייד לצרכי העבודה מחוץ לשעות העבודה, שאלת ערותו של המעסיק לשימוש זה, מידת נחיצותו של שימוש זה לביצוע התפקיד, האם השימוש האמור מהווה חלק מהותי מהגדרת התפקיד של העובד והאם היקף השימוש בטלפון הנייד עולה כדי עמידה לרשות העבודה לפי סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה. בעניינינו, בית הדין לא קיבל את גרסת העובדת, לפיה עבדה כשעה בממוצע מדי יום בוואטסאפ, התביעה לגמול בגין עבודה בשעות נוספות נדחתה.

מעסיק לא ינייד סייעת מגן אחד לגן אחר בשל כך שחשפה התעללות בילדי הגן ע"י סייעת אחרת
פ"ה 69703-01-23, ספיר שוקרון נ' המועצה האזורית חוף הכרמל. ניתן ביום 28.2.2023, בבית הדין האזורי לעבודה חיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש

בית הדין ביטל את החלטת מעסיקה להעביר סייעת לגן אחר לאחר שהסייעת דיווחה להוריי ילדי הגן על אירוע אלימות של אחת מהסייעות כלפי ילד בגן. המעסיקה טענה כי העבירה את הסייעת לגן אחר מאחר שקיים משבר חריף בינה ובין הסייעת אשר אינו מאפשר את המשך העסקתה בגן. בית הדין קבע שהחלטת המעסיקה נבעה משיקולים שאינם ענייניים - התנהלות הסייעת באירוע האלימות. המעסיקה לא הוכיחה כי קיים משבר חריף בינה ובין הסייעת אשר אינו מאפשר את המשך העסקתה בגן ואשר מצדיק את העברתה לגן אחר. בית הדין קבע כי קיומו של האינטרס הציבורי לעודד סייעות ואנשי צוות בגן לחשוף מקרי אלימות והתעללות בילדי הגן, עולה על האינטרס של המעסיקה לשמור על הנהלים ולפיהם סייעת אינה רשאית לפנות להוריי ילדי הגן באופן ישיר.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד עידו סמולר ועו"ד פזית לוי
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.