

דברי הסבר

תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף) (הוראת שעה מס' 2), התשפ"ג-2023

טו"ד מיטל דולב בלם

ביום 29.6.2023 פורסמו ברשומות תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף) (הוראת שעה מס' 2), התשפ"ג-2023 (להלן: "הוראת השעה").

תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף), התשל"ג-1973 (להלן: "התקנות") מסדירות את תשלום הפיצויים בעד נזק עקיף ומגדירות מהו שוויו של נזק עקיף. הוראת השעה באה לתקן את ההגדרות המצויות בתקנות. להלן עיקרי הוראת השעה בהתייחס לפיצוי בגין תשלום שכר:

הוראת השעה מסדירה מתן פיצוי למעסיקים לאור המצב הביטחוני בתקופת מבצע "שומר החומות", מיום 10.5.2021 ועד ליום 21.5.2021.

בהתאם להוראת השעה, כאשר נגרם נזק כתוצאה מנזק מלחמה, מחמת אי אפשרות לנצל נכסים או מחמת הפסקת פעילות, לרבות נזק שנגרם בשל תשלום שכר עבודה, ניזוק זכאי לפיצויים לפי אחד מהמסלולים הקבועים בתקנות, לפי בחירתו:

1. מסלול שכר עבודה
2. מסלול מחזורים
3. מסלול חקלאות

מסלול שכר עבודה

לגבי ניזוק שאינו קיבוץ או שאינו מוסד ציבורי זכאי, הפיצוי יהיה 500 ₪ לכל יום עבודה ששולם ע"י המעסיק בעד יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

לגבי ניזוק שהוא קיבוץ, שווי הנזק מוכפל בסך כל ימי היעדרות בשל המצב הביטחוני ששולמו לעובד שאינו חבר קיבוץ, בתוספת שווי הנזק מוכפל בסך כל ימי היעדרות בשל המצב הביטחוני של חברי הקיבוץ העובדים בתעשייה, במסחר, בשירותים בחקלאות או בתיירות בקיבוץ, ולמעט חברי הקיבוץ העוסקים במתן שירותים לחברי הקיבוץ עצמם.

לגבי ניזוק שהוא מוסד ציבורי זכאי – השיעור המתקבל מחלוקת סכום הכנסתו לשנת הבסיס, כפי שדווחה בדוח שהגיש לפי סעיף 131 לפקודה, שלא מתמיכות ותרומות בסכום הכנסתו האמורה כולל תמיכות ותרומות, מוכפל בשווי הנזק ששילם בעד יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

יום היעדרות בשל המצב הביטחוני, הינו יום שבו עובד לא עבד בעבודתו אצל ניזוק בכל מקום שהוא בשל המצב הביטחוני, למעט יום שהעובד נעדר בשל מחלה, תאונה, חופשה שנתית, מילואים, או בשבת ובחג וביום שישי (למעט מי שעובד באופן רגיל בימים אלה):

1. העובד מתגורר באזור שבין 0 ל-7 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה והוא נעדר בשל המצב הביטחוני.
2. העובד אינו מתגורר באזור שבין 0-7 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה והוא נעדר בשל אחת מאלה:
 - 2.1. הוא נעדר מעבודתו עקב הוראה על סגירת מוסד החינוך שבו העובד מועסק או בשל איסור על התקהלות.
 - 2.2. הוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, או שהוא הורה של אדם כאמור שנעדר מעבודתו לצורך השגחה עליו, ובלבד שמתקיימים בו שני אלה:
 - 2.2.1. מוגבלותו או מוגבלות ילדו ידועה למעסיק או שהוא או שהוא המציא למעסיק אישור או תיעוד רפואי המעיד עליה.
 - 2.2.2. הוא אינו יכול להגיע למקום העבודה או לשהות בו משום שמוגבלותו או מוגבלות ילדו שעליו הוא משגיח, לפי העניין, מונעת ממנו לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופת הזכאות.

מה במבזק

דברי הסבר

- תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף) (הוראת שעה מס' 2), התשפ"ג-2023

חוזרים

- עדכון קצובת ביגוד לשנת 2023- במגזר הציבורי
- טופס 161 חדש - הודעה על פרישה מעבודה – דחייה ל-1 בנובמבר 2023 ודגשים נוספים

סוגיה בדיני עבודה

- היעדרות עובד בערב עיד אלאדחא (ערב חג הקורבן)

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 29.6.2023 פורסמו ברשומות תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף) (הוראת שעה מס' 2), התשפ"ג-2023.

2.3 הוא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד ובלבד שמוסד החינוך מצוי באזור המיוחד, אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופת הזכאות והכל, ובלבד שאין במקום העבודה של העובד או של בן זוגו מסגרת נאותה להשגחה על הילד, ומתקיים אחד מאלה:

- 2.3.1. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה עצמאי של הילד.
- 2.3.2. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

"אזור מיוחד" – כל אחד מאלה, אשר מוכרז בזה יישוב ספר בתקופת הזכאות:

1. אזור שבמרחק של בין 0 ל- 7 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה, או בישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה המצוי באזור א'.
 2. אזור שבמרחק העולה על 7 ק"מ אך אינו עולה על 40 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה, או ביישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה המצוי באזורים ב' או ג'.
- הוראה זו תחול גם על הורה במשפחת אומנה, ובלבד שלא ניתן פיצוי בעד אותו יום בשל יום היעדרות של הורה של הילד.

עובד שלא עבד בחלק מיום העבודה, יהיה הנזק החלק היחסי משכר העבודה היומי, שיחסו לכלל שכר העבודה היומי הוא כיחס מספר השעות שבהן לא עבד העובד כאמור, לסך כל שעות העבודה הרגילות ביום של העובד, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גדול משעה אחת.

מועד הגשת התביעה

תביעה לפיצויים תוגש למנהל באופן מקוון החל מיום 16.7.2023 ועד 15.10.2023.

הכותבת – מנהלת מחלקת "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.

חוזרים

עדכון קצובת ביגוד לשנת 2023 – במגזר הציבורי

ביום 19.6.23 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר ובו עדכון ביגוד לשנת 2023:

רמה 3 – 1,677 ש"ח

רמה 4 – 2,340 ש"ח

סיכום של דברים
ביום 19.6.23 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר ובו עדכון ביגוד לשנת 2023.

טופס ופו חדש – הודעה על פרישה מעבודה – דחייה ל-1 בנובמבר 2023 ודגשים נוספים

ביום 28.6.23 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין טופס 161 החדש. להלן עיקרי החוזר:

בהמשך להנחיה מיום 19 באפריל 2023 ולאור בקשות לדחיית מועד כניסתה לתוקף של הודעה על פרישה מעבודה באמצעות טופס 161 חדש (להלן: "הטופס החדש") וזאת לצורך השלמת ההיערכות, הריני לעדכן כי החל מתאריך ה-1 בנובמבר 2023 (להלן: "מועד התחולה"), החובה להודיע על פרישה מעבודה תהא באמצעות הטופס החדש, וזאת ביחס לאירועי פרישה החלים ממועד זה ואילך. חובה כאמור תחול גם ביחס לאירועי פרישה שהתרחשו לפני המועד, אך דווחו לראשונה על ידי המעסיק ממועד התחולה ואילך. יובהר, המעסיק רשאי להודיע על אירוע הפרישה באמצעות הטופס החדש גם טרם מועד התחולה. בנוסף, ולאור שאלות שעלו, להלן הבהרות ודגשים נוספים בנוגע לטופס החדש:

א. חלק א' - הודעת המעסיק

1. חלק א.13 - סכומים מרביים לפרישה - נתוני עזר לפורש

יובהר כי הנתונים אותם נדרש המעסיק למלא בחלק א.13 בטופס החדש הם אינפורמטיביים ואין לראות בהצגתם כהמלצה או ייעוץ של המעסיק לעובד.

סיכום של דברים
ביום 28.6.23 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין טופס 161 החדש.

2. הערת שוליים 26 בעניין "סכום לרצף קצבה" הובהרה באופן הבא: הסכום המרבי אותו ניתן לייעד לרצף קצבה, מורכב מכל הסכומים המפורטים להלן:
 - א. מתוך חלק א.9 - הסכומים בקופות הגמל לקצבה (קוד משלם 5 או 6), שמקורם מהפקדות המעסיק לקופת גמל, אשר נעשו בהתאם לתקנה 19 בתקנות מס הכנסה (כללים לניהול ואישור קופת גמל), התשכ"ד-1964, וכן בהשלמות לרכיב הפיצויים, בהתאם לסעיף 3(ה3)(ב1) לפקודת מס הכנסה.
 - ב. סה"כ חלק א.10 - הפקדות המעסיק שהעובד חויב עליהם במס במועד ההפקדה, לרבות רווחים ליום הפרישה.
 - ג. סה"כ חלק א.11 - סכום הפיצויים שעל בסיסו חושבה הקצבה שהעובד החל לקבל טרם הפרישה.

ב. חלק ג' - חישוב המעסיק והנחיות לקופות הגמל

1. המעסיק ימלא את חלק ג.1 או חלק ג.2, לפי העניין.
2. חלק ג.1 - המעסיק ינחה את קופות הגמל בנוגע לדרך אפיון הכספים וניכוי המס באמצעות מילוי חלק זה וזאת, בכל המקרים בהם מתקיימת אחת משתי החלופות שלהלן. המעסיק יסמן בטופס החדש את החלופה שמתקיימת:
 - א. חלופה א' - במקרה והעובד לא העביר למעסיק את חלק ב' ובהתקיימותם של שני התנאים המצוינים על גבי הטופס החדש, קופת הגמל תראה בסכומים שהופקדו ככאלה שיועדו לרצף קצבה, אלא אם העובד יעביר לקופת הגמל אישור פקיד שומה הקובע אחרת.
 - ב. חלופה ב' - במקרה והעובד העביר למעסיק את חלק ב' ובהתקיימותם של כל ששת התנאים המפורטים על גבי הטופס, יש לראות בבקשות העובד בחלק ב.1 ובאישור המעסיק, כהודעת העובד על ייעוד הכספים לרצף קצבה ו/או מענק פטור ו/או מענק חייב, לפי העניין. לתשומת לבכם, חלק מהתנאים בטופס החדש הובהרו ולנוכח עדכון הערת שוליים 26, הושמט מהטופס החדש תנאי 4.

3. חלק ג.2 - אירועי פרישה בהם ההנחיות יינתנו על ידי פקיד השומה:

3. באירוע פרישה בו לא מתקיימת אף לא אחת מהחלופות המפורטות בחלק ג.1, על המעסיק לציין בחלק ג.2 את מספרי התנאים שלא התקיימו ולהפנות את העובד לפקיד שומה, על מנת שזה ייתן הנחיות למעסיק ולקופות הגמל ביחס לסכומים המדווחים בטופס החדש;
 - א. חלופה א' לא תתקיים כאשר העובד לא העביר למעסיק את חלק ב' ובנוסף לא מתקיימים שני התנאים המנויים בחלופה א'.
 - ב. חלופה ב' לא תתקיים כאשר העובד העביר למעסיק את חלק ב' בטופס אך מתקיים אחד או יותר מהתנאים המפורטים להלן:
 - 1) העובד הוא בעל שליטה במעסיק או קרובו של בעל השליטה במעסיק.
 - 2) במקרה של תשלום מענק פרישה עקב פטירה, והמענק כאמור או חלקו, חייבים במס.
 - 3) העובד חויב בשווי בגין הפקדות המעסיק לרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה.
 - 4) בחירות העובד בחלק ב.1 לא נעשו במגבלת הסכומים המרביים המפורטים בחלק א.13.
 - 5) בקשת העובד כוללת בקשות נוספת בחלק ב.2 - בקשה לפריסת המענק החייב או בקשה לייעד סכום לרצף פיצויים, שמקורו מהמעסיק או מקופה מרכזית.
 - 6) העובד לא סימן בחלק ב.3 כי התקיימו לגביו כל ההצהרות ובנוסף, העובד ביקש למשוך סכום מענק בפטור ממס.

פועל יוצא מהאמור - אירועי הפרישה המורכבים ימשיכו להיות מטופלים במשרדי השומה וביחס אליהם המעסיקים אינם נדרשים לאשר את בחירות העובד, אלא עליהם להפנות את העובד לפקיד השומה.

ג. דגשים נוספים

1. בנוגע לאירוע פרישה של עובד זר, יחול המפורט להלן:
 - בנסיבות בהן מדובר בעובד זר שחלות עליו תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016 ושמעסיקו אינו נדרש לשלם לו בעת פרישתו מענק פרישה מעבר לסכומים שהופקדו בחשבון הפיקדון, אין צורך בדיווח על פרישת העובד הזר. בכל מקרה אחר בו המעסיק משלם לעובד זר מענק פרישה, בין אם ישירות ובין אם באמצעות קופת גמל, יש לדווח על הפרישה באמצעות טופס 161 (בדומה לכל אירוע פרישה).

2. באשר לפרק הזמן הרצוי שבין מועד העברת הטופס החדש על ידי המעסיק לעובד (לצורך מילוי חלק ב'), לבין מועד השלמת חלק ג' בטופס על ידי המעסיק; נראה כי על מנת שהמעסיק יוכל לעמוד בחובה המוטלת עליו מכוח הדין לעניין מועד תשלום פיצויי הפיטורים ומאידך, על מנת שלרשות העובד יעמוד פרק זמן סביר לקבל את החלטותיו, על המעסיק למלא את חלק ג' בטופס החדש במועד המוקדם מבין:

א. המועד שבו העובד החזיר למעסיק את הטופס החדש.

ב. 10 ימים מהיום שבו העביר המעסיק לעובד את הטופס החדש.

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

סוגיה בדיני עבודה

היעדרות עובד בערב עיד אלאדחא (ערב חג הקורבן)

עו"ד מיטל דולב בלם

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 מצוי גם ערב עיד אלאדחא.

לפיכך, עובד רשאי להיעדר בערב עיד אלאדחא על חשבון ימי החופשה הצבורה העומדת לזכותו, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שערב עיד אלאדחא עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

הכותבת – 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.

סיכום של דברים
 עובד רשאי להיעדר בערב עיד אלאדחא על חשבון ימי החופשה הצבורה העומדת לזכותו, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

תקציר פסיקה חדשה

היקף סמכויותיו של הממונה על חוק עבודת נשים בהחלטה להתיר פיטורי עובדת/צמצום בהיקף משרתה בתקופת המוגנות

ע"ע 1304-12-21, אורלי גיאת נגד הממונה על חוק עבודת נשים. ניתן ביום 22.01.23, ע"י כבוד השופטים ורדה וירט ליבנה, רועי פוליאק וחני אופק גנדלר, בבית הדין הארצי לעבודה ערעור של העובדת על החלטות של הממונה על חוק עבודת נשים שהתיר הפחתה בשכרה ובהמשך לפיטוריה של העובדת בתקופה שעברה טיפולי פוריות. ביי"ד הארצי פסק כי על הממונה לתת משקל בהחלטתה אם להתיר פיטורים במצבים בהם אין קשר בין הפיטורים לבין העילה העומדת בבסיס הגנת חוק עבודת נשים, לשיקול הפרת הדין (במובנו הרחב הכולל את חובת תום הלב להבדיל מהפרת חוק עבודת נשים). כמו כן רשאית הממונה להתיר במצבים בהם אין קשר בין הפיטורים לבין העילה העומדת בבסיס הגנת חוק עבודת נשים, להתיר את הפיטורים עקב קרע חריף שאינו ניתן לאיחוי ואינו מאפשר עוד יחסי עבודה תקינים, כאשר נקבעו סיגים לנסיבות בהן ניתן יהא ליתן היתר מטעם זה. במקרה זה נדחו ערעורים של העובדת.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד ראובן בבד'נוב

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.