

חוזר

עסקים ביישובי ספר בדרום ובצפון יוכלו להגיש בקשה למקדמות לפיצויים בשל מלחמת "חרבות ברזל" גם עבור נובמבר-דצמבר 2023

ביום 13.12.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין בקשה למקדמות לפיצויים בשל מלחמת "חרבות ברזל". להלן ההודעה במלואה:

רשות המיסים פתחה ביום 12.12.2023 לטובת בעלי עסקים ביישובי ספר בדרום ובצפון את האפשרות להגיש בקשה למקדמה לפיצויים עבור הנזק העקיף שנגרם להם בשל מלחמת חרבות ברזל גם עבור החודשים נובמבר-דצמבר 2023.

למקדמה זכאים בעלי עסקים ביישובי ספר בדרום ובצפון הארץ שפנו לפני החלטות הממשלה וביישובי ספר באזור קו העימות בהתאם להנחיות התגוננות של פיקוד העורף והנחיות תנועה של פיקוד צפון, ונגרם להם נזק עקיף בשל המלחמה ועומדים בתנאי הזכאות לתשלום פיצויים לפי תקנות מס רכוש, בכלל זה הפסקת פעילות. רשימה מלאה של היישובים המזכים במקדמה מופיעה באתר רשות המיסים. על מנת לקבל את המקדמה, בעלי העסקים מתבקשים רק להודיע שהם מבקשים מקדמה ולהצהיר כי בהמשך יגישו תביעה (ומסכום הפיצויים יופחת סכום המקדמה). רשות המיסים, על סמך התונים שבידה, תערוך חישוב בשני מסלולים (שכר ומחזוריים) ותשלם את המקדמה המקסימלית (למעט בעלי עסקים מענפים מסוימים שיקבלו מקדמה לפי תחשיב של מסלול שכר). תקרת המקדמה עומדת על מיליון ש"ח, וניתן להגיש בקשות למקדמה עד ה-31 בינואר 2024. לאחר מכן, ולאחר הגשת הדוחות התקופתיים, ניתן יהיה להגיש תביעה לפי תקנות מס רכוש וקרן הפיצויים. לפי החוק בעלי עסקים ביישובי ספר שנגרם להם נזק כלכלי בשל מלחמה יכולים לתבוע פיצוי מלא בגין הנזק הכלכלי שנגרם להם - נזק עקיף. מתוך רצון לסייע לבעלי עסקים אלו בהתמודדות עם המצוקה התזרימית שנוצרה להם כתוצאה מהמלחמה, מאפשרת קרן הפיצויים ברשות המסים לאותם עסקים ביישובי ספר, בדרום ובצפון הארץ, להודיע על נזק ולבקש מקדמה לפני הגשת תביעה. ב-22 באוקטובר פתחה הרשות את האפשרות להגיש בקשות למקדמה עבור חודש אוקטובר ועתה, לאור התמשכות הלחימה, ובכדי להקל על העסקים נערכה הרשות לאפשר בקשת מקדמה בבקשה אחת עבור שני החודשים, נובמבר ודצמבר.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net>

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ימי חנוכה אינם נחשבים כימי חג, בהם זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

יודגש כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

יצוין כי אף צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר קבע את החובה לתשלום בעבור ימי חגים גם לעובדים, שאינם עובדים במשכורת חודשית, לא כלל את זכות יום הבחירה, אלא התמקד אך ורק בחגים המוגדרים בחוק.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לימי בחירה בתשלום בחג החנוכה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

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 פציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מה במבזק

חוזרים

■ עסקים ביישובי ספר בדרום ובצפון יוכלו להגיש בקשה למקדמות לפיצויים בשל מלחמת "חרבות ברזל" גם עבור נובמבר-דצמבר 2023

סוגיה בדיני עבודה

■ זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

מאמר

■ טופס 161 החדש - המדריך המלא למילוי הטופס

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 13.12.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין בקשה למקדמות לפיצויים בשל מלחמת "חרבות ברזל".

סיכום של דברים

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

מאמר

טופס 161 החדש – המדריך המלא למילוי הטופס

מאת: נדב מסלר

טופס 161 החדש, הודעה על פרישה מעבודה, הוא הטופס אותו מגישים לעובד בסיום עבודה. המדריך המלא, כיצד יש למלא את טופס 161 החדש בהתאם לתקנות האחרונות של רשות המיסים.

טופס 161 החדש או הודעה על פרישה מעבודה הינו טופס חדש אותו השיקה רשות המיסים, הטופס ממזג את הטפסים הקיימים טופס 161 וטופס 161 א ובאמצעותו מורה המעסיק על יתרת כספי הפיצויים העומדים לרשות העובד.

בשל מבצע חרבות ברזל דחתה רשות המיסים את השימוש בטופס 161 חדש והוא יכנס לתוקף החל מיום 01/01/2024. הטופס רלוונטי לפרישות החל ממועד זה או לפרישות שטרם טופלו. הטופס החדש משלב את הטפסים שהיו קיימים עד כה (טופס 161 וטופס 161 א) והוא מורכב משלושה חלקים:

1. חלק א' – הודעת המעסיק – בחלק זה יפרט המעסיק את הפיצויים העומדים לרשות העובד
2. חלק ב' – הודעת העובד – בחלק זה יפרט העובד את בחירותיו לגבי כספי הפיצויים
3. חלק ג' – הנחיות המעסיק – בחלק זה המעסיק ינחה את הקופות ואת רשות המיסים ביחס לבחירותיו של העובד

מדריך זה עוסק באופן מילוי הטופס החדש בהתאם להנחיות הידועות של רשות המיסים.

שימו לב כי מכיוון שמדובר בטופס חדש ישנם הנחיות המתעדכנות מידי שבוע.

בשל מבצע חרבות ברזל רשות המיסים פרסמה הודעת דחייה לטופס, הטופס החדש יכנס לתוקף בחודש ינואר 2024. עד אז עדיין ניתן להשתמש בטופס 161 הישן ובטופס 161 א.

מה עושים עם טופס 161?

עובדים, אתם בטח שואלים את עצמכם למה צריך טופס 161?

טופס 161 ישמש אתכם לצורך משיכת כספי הפיצויים. גם במידה שאתם לא צריכים את הטופס היום יש לשמור אותו, ומומלץ לסרוק אותו למחשב. בעתיד במידה ולא יהיה לכם את הטופס תידרשו לשלם מס בגובה 47% על כספי הפיצויים.

במידה שבעבר לא מילאתם את חלק ב' חלק העובד, יראו כאילו בחרתם ברצף קצבה ולצורך משיכת הכספים תידרשו לבצע חרטה מרצף קצבה.

במידה שיש ברשותכם טופס חתום – נדרש להעביר אותו לידי קרנות הפנסיה וקופות הגמל.

מעסיקים, יש לתת לעובד את טופס 161 לאחר חתימתכם ולהעביר העתק מהטופס לידי רשות המיסים באמצעות האזור האישי שלכם.

מה זה טופס 161?

טופס 161, או הודעה על פרישה מעבודה, הוא הטופס אותו מגישים לעובד בסיום עבודה. יחד עם **טופס 161** חייב המעסיק להגיש לעובד מכתב שחרור כספי פיצויים המופנה אל הקופות בהם צבורים כספי הפיצויים.

טופס 161 מעיד על ניתוק יחסי עובד- מעביד ומפרט את הכספים העומדים לרשות העובד ואת התקרות לצורך משיכת הכספים או לצורך השארת הכספים. לאחר חתימה של העובד על הטופס יש להעביר אותו לפקיד השומה בצירוף 3 תלושי שכר אחרונים של העובד, העתק של הטופס יש למסור לעובד ולקופות השונות על מנת להודיע להן על בחירותיו של העובד.

עובדים, ללא טופס 161 תשלמו מס מירבי על כספי הפיצויים בקופה.

מעסיקים, את הטופס יש למלא גם במידה שהעובד אינו זכאי למשוך את כספי הפיצויים והכספים נשארים לזכותו בקופות (לדוגמה במסגרת צו ההרחבה לפנסיה חובה).

מכיוון שהטופס משפיע על משיכת הפיצויים של העובד, חשוב להקפיד על מילוי נכון של הטופס ולציין את כלל הפיצויים שעומדים לרשות העובד.

מילוי טופס 161 החדש

מדריך זה, כולל הסבר מלא למילוי **טופס 161 החדש** כולל ההנחיות אותן פרסמה רשות המיסים והחוזרים שהתפרסמו במהלך השנים האחרונות.

מה חדש בטופס 161?

הטופס החדש ממזג את הטופס הקודם ואת טופס 161 א שכלל את התייחסות העובד לכספי הפיצויים בנוסף נותן הטופס מענה למספר אירועים נפוצים בסיום עבודה.

סיכומם של דברים

טופס 161 החדש, הודעה על פרישה מעבודה, הוא הטופס אותו מגישים לעובד בסיום עבודה. המדריך המלא, כיצד יש למלא את טופס 161 החדש בהתאם לתקנות האחרונות של רשות המיסים.

1. רצף קצבה אוטומטי – החל משנת 2017 קיים רצף קצבה אוטומטי אך עד כה רצף זה לא היה מתועד בשום מקום .
2. זקיפת שווי על כספי פיצויים – החל משנת 2017 נדרש לבצע זקיפת הכנסה על הפקדות לרכיב הפיצויים לעובד ששכרו עולה על 39,300 ש"ח (בשנת 2023), הפקדות אלו לפיצויים יש לרשום בצורה שונה בטופס 161 והם לא יבואו בסכום המענק שיירשם בסעיף א. 9
3. פרישה מדומה וקיבוע זכויות – בשנים האחרונות יותר ויותר עובדים יוצאים לפנסיה לפני סיום עבודה. הטופס מאשר את ציון כספי הפיצויים שהומרו לקצבה.
4. קבלת פנסיה תקציבית – הטופס בוחן את זכאות העובד לפנסיה תקציבית והאם בגין אותו שכר הופקדו עבורו כספים נוספים לחיסכון הפנסיוני.

תקצירי פסיקה חדשה

עובדת הנמצאת בשמירת הריון זכאית לדמי הבראה בגין תקופה זו ולא רק להמשך צבירת וותק

ד"מ 10206-06-22, נופר כהן נ' אינדיגו פיננסים א.פ. בע"מ. ניתן ביום 26.7.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, על ידי כבוד השופטת עידית צימרמן

עובדת אשר עבדה כשנתיים בעבודה פקידותית (כאשר בחלק מהזמן שהתה בשמירת הריון), התפטרה לצורך טיפול בילד. העובדת הגישה תביעה לתשלום פיצויי הלנה, הפרשי פיצויי פיטורים והלנת פיצויי פיטורים, השלמת חסרים בהפקדות לפנסיה ודמי הבראה. בית הדין האזורי קיבל את התביעה בעיקרה ופסק, כי העובדת זכאית לדמי הבראה בגין תקופת היותה בשמירת הריון ולא רק להמשך צבירת וותק להבראה. בנוסף ציין, כי הדרישה לתת הודעה מוקדמת בצורת עבודה בפועל בנסיבות פסק הדין תפגע בזכות העובדת מכוח חוק עבודת נשים לתקופת לידה והורות, ואף, נראה שמתקיימות גם נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מהעובדת לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת בהתאם להוראות סעיף 10 (1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות.

המעסיקה קיימה כדין את "חובת ההשתדלות" למציאת תפקיד חלופי לעובדת טרם הליך הפיטורים

סע"ש 18480-01-20, נורית שבי אופנהיימר נ' הסתדרות מדיצינית הדסה. ניתן ביום 03.07.23, בבית הדין האזורי לעבודה הירושלים, על ידי כבוד השופט דניאל גולדברג

העובדת הועסקה ע"י המעסיקה מיום 1.1.18 עד לפיטוריה בגיל 58 ביום 30.4.19. העובדת טענה כי פיטוריה נעשו מלכתחילה בחוסר תום לב ומשיקולים זרים, תוך אי עמידה של המעסיקה "בחובת ההשתדלות", על פיה מוטל על מעסיק מכוח חובת תום הלב וחובת ההגיונות, לחפש תפקיד חלופי לעובד שמועמד לפיטורים. כן טענה העובדת כי המעסיקה הפרה את חובתה לפי ההסכמה שהושגה בהליך הקודם לפעול בנפש חפצה ובשקידה ראויה למציאת תפקיד חלופי רלוונטי. בנוסף טענה העובדת לשיקולים זרים בפיטוריה. מנגד המעסיקה טענה כי לא נפל פגם בהליכי פיטוריה של העובדת ואף לא בהחלטה על פיטוריה, שהתקבלה לאחר שלא נמצא לעובדת פתרון תעסוקתי. בית הדין פסק כי לא נמצא פגם בהחלטה על פיטורי העובדת, ואף לא נמצא פגם בהליך פיטורי העובדת. נפסק כי המעסיקה קיימה כדין את "חובת ההשתדלות" למציאת תפקיד חלופי בטרם נקיטת הליך פיטורים וכן בגין התקופה שבה התחייבה לעשות כן במסגרת הליך קודם. כמו כן, העובדת לא הרימה את הנטל להוכיח את טענותיה בדבר קיומו של שיקול זר בהחלטת המעסיקה לפטרה. לפיכך תביעת העובדת לביטול פיטוריה להשבתה לעבודתה ולפסיקת פיצויים בשל פיטורים שלא כדין נדחתה.

תקצירי פסקי הדין

מאת: עו"ד מעיין קישלס ועו"ד מורן טימן גוגול

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.