

חוזר

מערכת דיגיטלית לדיווח על עזיבת מקום עבודה (טופס 161 מקוון) – הרשאות לעובדים

רשות המיסים פרסמה הודעה בעניין טופס 161. להלן ההודעה במלואה:
בתחילת ינואר 2024 נפתחה לשימוש המערכת המקוונת לדיווח על עזיבת מקום עבודה (דיווח מקוון לטופס 161). שירות זה מאפשר למעסיקים לדווח דיגיטלית את נתוני הפרישה של עובדיהם (חלק א' בטופס 161), ולעובדים שנתונייהם עודכנו במערכת, לבצע בחירות ביחס לכספי הפיצויים בקופות (חלק ב' בטופס 161). בימים אלו אנו משיקים את **מערכת ההרשאות לדיווח 161 מקוון בשם המעסיק** המאפשרת למעסיק לתת הרשאות לעובדיו לבצע דיווח מקוון של חלק א' בטופס 161 בשמו, ללא כרטיס חכם. המערכת למתן הרשאות תאפשר לעובדים להם המעסיק ייתן הרשאה, לתקופה של עד שנה ולאחר ביצוע הזדהות באתר רשות המיסים, לדווח על פרישת עובדים. אפשרות חדשה זו נועדה להרחיב משמעותית את מספר המעסיקים שיבחרו להשתמש במערכת החדשה. מעסיק המעוניין לתת הרשאה לעובד לדווח טפסי 161 דיגיטליים בשמו, יוכל לעשות זאת לאחר השלמת תהליכי הרישום וההרשאה המפורטים בקישור המצורף.

דבר' הסבר

תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2024

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 1.5.2024 פורסמו ברשומות תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2024 (להלן: "התקנות"), שעניינן מתן שיפוי חלקי למעסיקים של משרתי מילואים בגין הפרשות פנסיוניות ותשלום דמי ביטוח לאומי. להלן עיקרי התקנות:

המוסד לביטוח לאומי ישפה מעסיק של עובד בשיעור של 20% מסכום ההכנסה ליום של העובד כפול מספר ימי שירות המילואים שביצע העובד בשל תשלומים ששילם המעסיק לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, ועל תשלום דמי ביטוח ששילם בעד העובד, לגבי תקופת שירות המילואים.

סכום ההכנסה ליום הנו הכנסת העובד לפי אחד מאלה ולא יותר מהתגמול המירבי:

1. עובד שעבד אצל מעסיק ברבע השנה – הכנסתו מעבודה אצל אותו מעסיק ברבע השנה, מחולקת בתשעים.
 2. עובד שעבד אצל מעסיק חודש או חודשיים ברבע השנה – הכנסתו מעבודה אצל אותו מעסיק בחודש או בחודשיים האמורים, מחולקת בשלושים או בשישים לפי העניין.
 3. עובד שעבד פחות מחודש אצל מעסיק ברבע השנה או שהחל לעבוד אצל מעסיק בחודש השירות (חודש שבו שירת בשירות מילואים, כולל חודש ששירת חלק ממנו) – הכנסתו מעבודה אצל אותו מעסיק בחודש השירות, מחולקת בשלושים.
- התקנות יעמדו בתוקפן עד ליום 31.12.2024.
- תשלומים ראשוניים לפי תקנות אלה, לרבות תשלומים בעבור התקופה שמיום 7.10.23 עד יום 1.5.2024 ישולמו עד 60 ימים מיום פרסומן.

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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מה במבזק

חוזר

■ מערכת דיגיטלית לדיווח על עזיבת מקום עבודה (טופס 161 מקוון) – הרשאות לעובדים

דברי הסבר

■ תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2024

סוגיות דיני עבודה

■ שעות העבודה ביום הזיכרון
■ היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל
■ היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאשר קרוב משפחתו נהרג בפיגוע
■ גמול בגין עבודה ביום העצמאות

תקציר פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 1.5.2024 פורסמו ברשומות תקנות הביטוח הלאומי שעניינן מתן שיפוי חלקי למעסיקים של משרתי מילואים בגין הפרשות פנסיוניות ותשלום דמי ביטוח לאומי.

סוגיות בד"י עבודה

שעות העבודה ביום הזיכרון

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק, ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום העבודה על 7 שעות.

יום העצמאות נקבע כ"חג" שהוא יום שבתון במסגרת חוק יום העצמאות התשי"ט-1949. לפיכך, בשילוב עם הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה הנ"ל, יום העבודה ביום הזיכרון, שהוא ערב יום העצמאות, יהיה של 7 שעות.

במידה ונקבע במסגרת של חוזה עבודה, הסכם קיבוצי/צו הרחבה או נוהג, יום עבודה שתחומו קצר יותר, יש לנהוג בהתאם.

במקומות עבודה, שבהם עובדים 5 ימים בשבוע, מכוח צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה במגזר העסקי(*) בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של 8 שעות בתשלום של 9 שעות, או יום עבודה של 7 שעות, בתשלום של 8 שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעביד ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור).

צו ההרחבה הנ"ל קובע עוד, כי במקומות עבודה, שבהם עבדו 6 שעות בערבי חג, בתשלום של 8 שעות, ימשיכו לעבוד כך.

(*) מורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריות מזון, אריות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל

עו"ד מיטל דולב בלם

סעיף 4 לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, תשכ"ג-1963 קובע, כי קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון.

לעניין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.

קרוב משפחה מוגדר בסעיף כ-הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות.

יצוין, כי חלל מערכות ישראל הינו כל חייל שנפטר במהלך שירותו הצבאי ללא קשר לסיבת פטירתו.

כמו כן, בסעיף 7 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970 (להלן: "החוק") נקבע(*), כי עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד.

החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לתשלום בגין היעדרותו ביום הזיכרון, מבלי שניתן יהיה לנכות יום זה ממכסת ימי החופשה הצבורים העומדים לזכותו, רק אם הוא קרוב משפחה (כמוגדר לעיל) של חלל מערכות ישראל. עובד שאינו קרוב משפחה בהתאם להגדרה האמורה, רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל.

סיכומם של דברים

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק, ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום העבודה על 7 שעות.

סיכומם של דברים

עובד יהיה זכאי לתשלום בגין היעדרותו ביום הזיכרון, מבלי שניתן יהיה לנכות יום זה ממכסת ימי החופשה הצבורים העומדים לזכותו, רק אם הוא קרוב משפחה (כמוגדר לעיל) של חלל מערכות ישראל.

(*) סעיף 7ה לחוק נוסף במסגרת תיקון מיום 16.02.2010. לעובדי רשויות מקומיות (בהתאם לאוגדן תנאי השירות לעובדי השלטון המקומי) ולעובדי מדינה (עליהם חל התקשי"ר) הוקנתה הזכות להיעדר ביום הזיכרון, למי שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל פעילות חבלנית (פח"ע), ויום זה ייחשב לו כיום עבודה, וזאת עוד בטרם התיקון לחוק כאמור.

היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאשר קרוב משפחתו נהרג בפיגוע

עו"ד עמוס הלפרין

על פי סעיף 4א לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, תשכ"ג-1963, עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל מערכות ישראל, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון, ויראו אותו כאילו עבד.

כמו כן, בסעיף 7ה לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970 (להלן: "החוק") נקבע(*), כי עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד.

(*) סעיף 7ה לחוק נוסף במסגרת תיקון מיום 16.02.2010. לעובדי רשויות מקומיות (בהתאם לאוגדן תנאי השירות לעובדי השלטון המקומי) ולעובדי מדינה (עליהם חל התקשי"ר) הוקנתה הזכות להיעדר ביום הזיכרון, למי שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל פעילות חבלנית (פח"ע), ויום זה ייחשב לו כיום עבודה, וזאת עוד בטרם התיקון לחוק כאמור.

גמול בגין עבודה ביום העצמאות

עו"ד מיטל דולב בלט

חוק יום העצמאות, התש"ט-1949 קובע כי יום העצמאות יהיה חג מדינה ויהיה יום שבתון. סעיף 18א(ב) לפקודת סדרי השלטון והמשפט (להלן: "הפקודה") קובע כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, החלות על המנוחה השבועית, יחולו על מועדי ישראל. בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 עבודה במועדי ישראל תזכה את העובד בתשלום של 150% לפחות מהשכר.

יצוין כי בע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ נקבע, שאם העובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים, דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (סה"כ 250%).

יודגש, כי בהתאם לחוזר משרד התמ"ת (משרד הכלכלה כיום) מאפריל 2012, עובד, שנאלץ לעבוד ביום העצמאות, במקום עבודה הכלול ברשימת מקומות העבודה שמפרסם ראש הממשלה שיש להפעילם גם ביום העצמאות, זכאי לגמול בגין עבודה ביום חג ובנוסף יום חופשה חלופי (200%). עם זאת, רשימת מקומות עבודה כאמור טרם פורסמה. עוד צוין בחוזר זה, כי המעסיק אינו רשאי לכפות על עובדו לעבוד במקום עבודה שאינו נמנה על מקומות העבודה שיש להפעילם ביום העצמאות.

כמו כן יצוין, כי בהתאם לחוזר זה מיום 24.4.2012, יום העצמאות מתחיל בחצות הלילה ומסתיים בחצות למחרת. ואולם, בחוזר משרד התמ"ת מיום 3.5.2016 נקבע כי יום העצמאות מתחיל בשעה 20:00 בערב יום העצמאות ומסתיים בשעה 20:00 בערב למחרת.

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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם של דברים

בסעיף 7ה לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970 (להלן: "החוק") נקבע(*), כי עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד.

סיכומם של דברים

עובד, שנאלץ לעבוד ביום העצמאות, במקום עבודה הכלול ברשימת מקומות העבודה שמפרסם ראש הממשלה שיש להפעילם גם ביום העצמאות, זכאי לגמול בגין עבודה ביום חג ובנוסף יום חופשה חלופי (200%).

תקצירי פסיקה חדשה



סוגיית ההתאמות לעובד מוגבל מוטלת באופן מלא ומקיף על המעסיק, וחובתו אינה מוגבלת להצעות להתאמות שהעלה העובד

בר"ע 27674-02-23, אבי הלמן נ' החברה למרכזי תרבות וספורט לעובד ולמשפחתו בע"מ. ניתן ביום 24.5.2023, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק, השופטת מיכל נעים דיבנר

ביה"ד הארצי לעבודה דחה את בקשת העובד לקבלת רשות ערעור על החלטת בית הדין האזורי לעבודה, אשר דחה את בקשת התובע למתן סעד זמני נגד כניסת פיטוריו לתוקף. ביה"ד הארצי לעבודה אומנם דחה את בקשת העובד לרשות לערעור, אך בשל קשיים בהתנהלות המעסיקה ומהחלטת בית הדין שלא בחן את התנהלותה של המעסיקה מחזיר את הדיון לבית הדין לעבודה, תוך כדי שהוא מציין ומבקש מבית הדין לעבודה לבחון שוב את התנהלותה של המעסיקה ואת חובותיה כלפי העובד המוגבל על פי חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות.

מעסיק צריך לבדוק אקטיבית האם לעובד קיימת קופת פנסיה

סע"ש 68221-02-23, יקטרינה פרגמנט - אייץ.אר. שירותי כוח אדם והשמה בע"מ. ניתן ביום 30.03.24, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד הרשמת עינת לסרי

העובדת עבדה בחברה מיום 1/2/2022 ועד למועד פיטוריה ביום 12/7/2022. המחלוקת בין הצדדים נוגעת לשאלת חובת המעסיקה להפריש בעבור העובדת הפרשות לפנסיה ולפיצויים מאחר ועבדה אצלה פחות משישה חודשים. העובדת טענה כי הודיעה למעסיקה כי היא מבוטחת בקרן פנסיה ואף מסרה על כך אישור בכתב. לטענת המעסיקה העובדת פנתה למעסיקה בבקשה לפתוח קרן פנסיה וציינה כי בעבר הייתה לה קרן אשר הכספים בה נמשכו. הוסבר לעובדת שמאחר והמדובר בקרן פנסיה חדשה, הזכאות להפרשות קמה רק לאחר 6 חודשים. המעסיקה טענה כי הן סוכן הביטוח מטעמה והן סוכן הביטוח מטעם העובדת המליצו לעובדת לפתוח קרן חדשה, משמע שבדקו את העניין ולמדו כי אין לעובדת קרן פנסיה פעילה. העובדת לא השלימה 6 חודשי עבודה לכן אינה זכאית להפרשות פנסיוניות בגין תקופת העסקתה. בית הדין קבע כי המעסיקה לא קיימה בירור יזום עם העובדת בדבר קרן הפנסיה בתחילת העסקתה. בית הדין פסק לעובדת זכאות להפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורים החל מהיום הראשון להעסקתה בחברה ובנוסף קבע כי על המעסיקה לפצות את העובדת בגין הפסד ביצוע הפרשות לפנסיה ולפיצויים אצל המעסיק החדש (חלק מעסיק בלבד).

בית הדין קבע כי איחור בתשלום חוב מעסיק לקופת גמל דינו כהלנת שכר

ק"ג 49680-08-20, כלל חברה לביטוח בע"מ נ' קרגו אריזה לוגיסטיק בע"מ. ניתן ביום 18.10.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת יפית מזרחי לוי

מדובר בתביעת חוב בגין אי ביצוע הפקדות, הפקדות בחסר ואיחור בהפקדות מעסיק עבור עובדיו לקופת הגמל. מי שהגיש את התביעה הינן חברות המפעילות קופות גמל כמשמען בתקנות מס הכנסה. על פי טענות הקופות, לחברה נותר חוב גמל ביחס לחמישה עובדים. בית הדין קיבל את התביעה וקבע, כי איחור בתשלום חוב מעסיק לקופת גמל דינו כהלנת שכר וחייב החברה בתשלום בסך של 111,255 ₪ בגין חוב קופות גמל, סכום זה יישא ריבית פיגורים לפי תקנה 11 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) תשע"ד-2014 מיום מתן פסק הדין.

תקצירי פסקי הדין מאת

עו"ד פזית לוי, עו"ד רן בינות ועו"ד מעיין קישלס

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

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם 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.