

חקיקה

תקנות הביטוח הלאומי (תשלום מיוחד בעד יילוד של אישה שנפטרה) (תיקון), התשע"ה-2014

ביום 4.12.2014 פורסמו ברשומות תקנות הביטוח הלאומי (תשלום מיוחד בעד יילוד של אישה שנפטרה) (תיקון), התשע"ה-2014 (להלן: "התיקון לתקנות").

במסגרת התיקון לתקנות הוסדרו מענקים מיוחדים שישולמו בגין יילוד:

1. קצבה חודשית מיוחדת בשיעור 30% מהשכר הממוצע כמשמעותו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1963 למבוטחת שאינה מסוגלת לטפל ביילוד שילדה בשל נכות, בתנאים הקבועים בתקנות.

2. תגמול מיוחד שישולם לבן זוגה של מבוטחת נכה בתקופת הזכאות לדמי לידה.

התיקון לתקנות יחול לגבי מבוטחת שילדה ביום תחילתו של חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 155), התשע"ד-2014, קרי 15.7.2014, או לאחריה.

חוזרים

בית דין מוגן בנהריה הורשע בעבירות על חוק הגנת השכר ללא פירוט רכיבי שכר בתלוש

משרד הכלכלה פרסם הודעה שעניינה פעילות אכיפה בעקבותיה בית דין מוגן בנהריה הורשע בעבירות על חוק הגנת השכר וישלם קנס של 120,000 ש"ח. להלן עיקרי ההודעה:

במסגרת תיק חקירה שנוהל במינהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה, נמצא כי חברת "מרכז הורים נהריה" המפעילה בית הורים בשם המסחרי "גלי ים", העסיקה עובדים בתחום הסיעוד ללא פירוט רכיבי שכר ופרטי שכר ששולמו להם. כך, למשל, בתלושי השכר של העובדים, לא צוין מספר שעות העבודה בחודש. בנוסף, העלתה חקירת משרד הכלכלה כי החברה המפעילה את בית הורים קיצצה משכרם של העובדים – כביכול בגין תשלומים לקרנות פנסיה - אך לא העבירה את התשלומים אל חברות הפנסיה, תוך 30 יום מיום ביצוע הניכוי.

בית הדין האזורי לעבודה בחיפה הרשיע את חברת "מרכז הורים נהריה" בע"מ, בעבירות על חוק הגנת השכר וגזר על החברה קנס פלילי בסך 120,000 ש"ח. בנוסף גזר בית הדין על החברה - המפעילה את בית האבות "גלי ים" - התחייבות להימנע מלבצע עבירות על חוק הגנת השכר במשך 3 שנים בסך 120,000 ש"ח. גם מנהלה של החברה הורשע בהפרת אחריות אישית של נושא משרה ונגזר עליו קנס פלילי.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

כללים והוראות להפקת טופס וסו אלקטרוני והוראות מיוחדות לעניין משלמי קצבה – 2015

רשות המסים בישראל פרסמה חוזר ובו הנחיות להפקת טופס 101 אלקטרוני. להלן עיקרי החוזר: בהתאם לתקנה 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), התשנ"ג-1993, עובד חייב למלא בכרטיס עובד (טופס 0101) את פרטי האישיים ומקורות הכנסתו בתחילת עבודתו אצל מעביד חדש וכן ב-1 בינואר של כל שנה שלאחר מכן. כמו כן, חלה על העובד החובה לדווח על שינוי בפרטי האישיים, ולהצהיר על כך תוך שבוע ימים.

חישוב המס החל על העובד, לרבות מתן הקלות מס שונות להן הוא זכאי, מתבצע על ידי המעביד ומתבסס על הצהרת העובד בטופס 101.

תקנה 2(ה) קובעת מצבים מיוחדים בהם למעבידים שעומדים בתנאים מסוימים ישנה אפשרות לפטור ממילוי כרטיסי העובד מידי שנה. הנציב קבע בזמנו כללים להפעלת תקנה זו. על פי כללים אלו הוצאו בעבר אישורים למעבידים.

מה במבזק

חקיקה

■ תקנות הביטוח הלאומי (תשלום מיוחד בעד יילוד של אישה שנפטרה) (תיקון), התשע"ה-2014

חוזרים

■ בית דין מוגן בנהריה הורשע בעבירות על חוק הגנת השכר ללא פירוט רכיבי שכר בתלוש

■ כללים והוראות להפקת טופס 101 אלקטרוני והוראות מיוחדות לעניין משלמי קצבה – 2015

סוגיות בידי עבודה

■ מועד תחילת ההפקה לגמל לעובד חדש

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

במסגרת תיק חקירה שנוהל במינהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה נמצא כי חברת המפעילה בית הורים העסיקה עובדים בתחום הסיעוד ללא פירוט רכיבי שכר ופרטי שכר ששולמו להם.

על מנת לשפר ולייעל את תהליכי העבודה הקיימים ברשות המסים מול גורמי חוץ בכלל ומול ציבור המעבידים בפרט, ובהתחשב בעובדה שמעבידים רבים משתמשים במערכות ממוחשבות לניהול כוח האדם ודיווח השכר, הוחלט ברשות המסים לעדכן את הדרישות בהתאם. לפיכך, נקבעו כללים חדשים אשר יאפשרו למעבידים, שיעמדו בתנאים שייקבעו, להפיק את טופסי 101 ונספחיו בצורה אלקטרונית, ולחסוך את מילוי כרטיס העובד באופן ידני כאמור בתקנות.

בהתאם לכך מתייתר, ברוב המקרים, הצורך במתן פטור ממילוי טופס 101 מידי שנה.

מטרת הוראות אלו הינה להנחות את המעבידים המעוניינים ליישם טופס 101 אלקטרוני כתחליף למילוי טופס 101 ידני מידי שנה, לגבי אופן הגשת הצהרה על עמידה בכללים ותהליך הפקת הטופס.

לאור התרחבות השימוש בטופסי 101 אלקטרוניים ועל מנת להקל על ציבור המשתמשים, הוחלט כי, החל משנה זו, מעביד המעוניין להיכלל בכללים למילוי טופס 101 אלקטרוני ולהשתמש במערכת שאושרה לשימוש על ידי רשות המסים, יידרש להגיש הודעה והצהרה בלבד לפקיד השומה ויוכל להשתמש במערכת ללא צורך באישור מוקדם. יש לשלוח את ההצהרה עד לתחילת השנה בה המעביד מבקש להיכלל בכללים.

החוזר כולל הוראות לעניין אופן הגשת הבקשה להפקת טופס 101 אלקטרוני, הוראות מיוחדות לעניין משלמי קצבה ונוסח הצהרת מעביד המעוניין להיכלל בכללים למילוי טופס 101 אלקטרוני - 2015.

בהתאם לחוזר, בתי התוכנה שקיבלו אישור לשיווק מערכת ממוחשבת למילוי טופס 101 אלקטרוני הם:

בית התוכנה חילן בע"מ, תוכנת חילן נט מהדורה.

בית התוכנה יוניק תעשיות תוכנה, תוכנת קיוסק מידע מהדורה 6.

בית התוכנה מלמ שכר בע"מ, תוכנת MALAM-PAYROLL מהדורה 2.

בית התוכנה עובדיםנט, תוכנת אטינקס (ATTENIX-TS) מהדורה 6.30 ומעלה.

בית התוכנה עוקץ מערכות בע"מ, תוכנת טריו מהדורה 8.xx

מעביד שפיתח בעצמו מערכת ממוחשבת למילוי טופס 101 אלקטרוני יגיש בקשה לא יאוחר מארבעה חודשים לפני תום שנת מס הקודמת לשנה בה מבקש בית התוכנה להפיץ את המערכת ולצרף מסמכי אפיון של התהליכים במערכת.

חוזר רשות המסים המלא נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

סוגיות בדיני עבודה

מועד תחילת ההפקדה לגמל לעובד חדש

מאת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו. מועד תחילת ההפקדה נגזר מההסדר החל על המעסיק ביחס לחובה זו.

מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), משתנה בין עובד שברשותו כיסוי ביטוחי קיים לעובד שאין לו כיסוי ביטוחי קיים:

1. עובד שאין ברשותו כיסוי ביטוחי קיים – תחל חובת ההפקדה לגביו לאחר שישה חודשי עבודה.
2. עובד שיש ברשותו כיסוי ביטוחי קיים – תחל חובת ההפקדה לגביו לאחר שלושה חודשים או בתום שנת המס, לפי המוקדם, רטרואקטיבית מתחילת עבודתו.

סיכום של דברים

**רשות המסים בישראל
פרסמה חוזר ובו
הנחיות להפקת טופס
101 אלקטרוני.**

סיכום של דברים

**מועד תחילת ההפקדה
לגמל לעובד חדש
בהתאם לצו ההרחבה
לביטוח פנסיוני מקיף
במשק משתנה בין
עובד שברשותו כיסוי
ביטוחי קיים לעובד
שאין לו כיסוי ביטוחי
קיים.**

במקרה בו יש ברשות העובד כיסוי ביטוחי קיים ותום שנת המס מוקדם מתום שלושה חודשי עבודה, המעסיק יהיה חייב בהפקדות לגמל עם תום שנת המס, רטרואקטיבית מתחילת העסקה.

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.

תקציר פסיקה חדשה



האם תאונה במהלך חופשה בחו"ל שארגן המעביד תוכר כתאונת עבודה?

בג"צ 339/13 המוסד לביטוח לאומי נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 26.10.2014, בביהמ"ש העליון בשבתו כבג"צ, ע"י כבוד השופטת אסתר חיות

עובדת השתתפה בטיול מאורגן בחו"ל מטעם המעסיק. במהלך הטיול העובדת יצאה עם בעלה באופן עצמאי לטיול טרקטורונים. במהלך הפעילות ארעה לעובדת תאונה בגינה פונתה לבי"ח ונאלצה לעבור ניתוח. העובדת תבעה להכיר בתאונה כתאונת עבודה אך תביעתה נדחתה הן ע"י המוסד לביטוח לאומי והן ע"י בית הדין האזורי לעבודה משום שלדידם התאונה התרחשה בעת פעילות שאינה נלווית לעבודה. העובדת ערערה על ההחלטה לביה"ד הארצי לעבודה. ביה"ד הארצי הכיר בתאונה כתאונת עבודה וקבע כי טיול הטרקטורונים הינו חלק אינטגרלי מהנופש. המל"ל ערער לבג"צ וטען, בין היתר, כי שגה ביי"ד ארצי משהכיר בתאונה כתאונת עבודה הואיל וטיול הטרקטורונים לא היה חלק מפעילות הנופש וכי לא ייתכן שעובד שאינו בנופש יבוטח רק למשך שעות העבודה במשך 8 שעות ואילו עובד שיצא לנופש מטעם המעסיק יהיה מבוטח לאורך כל שעות היממה ללא קשר לסוג הפעילות אותה יבצע העובד בנופש וכך ייהנה מהטבה על פני חברו אשר לא יצא לנופש. מנגד נטען, כי פ"ד נכון ואין מקום להתערבות בג"צ רק משום שבי"ד ארצי הגיע למסקנות שונות מבי"ד אזורי. כן נטען כי טענות המל"ל הינן ערעוריות בכסות של טענות עקרוניות. בג"צ קיבל את טענות המל"ל וחייק את דעת המיעוט אשר ניתנה בפ"ד של בי"ד ארצי וקבע כי אין מדובר בפעילות נלווית לעבודה, אין זיקה בין פעילות העובדת לטיול שאורגן ע"י המעסיק, יש לסרטט גבולות ברורים לצורך הכרה בתאונות עבודה המתרחשות שלא במהלך רגיל של עבודה, ולפיכך, אין להכיר בתאונת העובדת במהלך הטיול כתאונת עבודה.

האם יש תוקף לכתב ויתור?

ס"ע 44795-10-11 אלכסנדר לוייפנפלד נגד קריירה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 21.5.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת רחל בר"ג-הירשברג

העובד הועסק ע"י קבלן כ"א עד אשר נקלט כעובד של המעסיק בפועל. עם סיום עבודתו דרך הקבלן נערך לעובד גמר חשבון במסגרתו חתם על כתב ויתור. לאחר מכן העובד הגיש תביעה בה הוא עותר לתשלומים מכוח היותו עובד. בית הדין דחה את טענת המעסיקה לפיה בשל חתימת העובד על כתב הויתור התביעה אינה מגלה עילה. תוקפם של כתבי ויתור נבחנים בקפידה. ככלל, לכתבי ויתור של עובדים ניתן משקל מועט, במיוחד כאשר מדובר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח חוקי המגן או הסכמים קיבוציים, ובכלל זה צווי הרחבה, או כאשר מדובר בזכות שהעובד אינו מודע לה. יש לבחון, בין היתר, אם החתימה על כתב הויתור נעשתה בניסיונות המקיימות את תנאי היסוד לכריתת חוזה ואם העובד היה מודע באופן מלא לזכויות עליהן הוא מוותר.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד נטע סלע

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

ביצוע גרפי: רונית קפלן

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il