

חוזר

נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלול מחזוריים לחודשים מאי-יוני ובמסלול שכר לחודשים מרץ-אפריל

ביום 15.7.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף. להלן ההודעה במלואה:

החל מהיום, יוכלו בעלי עסקים מיישובים מפונים, בעלי עסקים באזור קו העימות בצפון וכן בעלי עסקים באזור התגוננות גליל עליון (אור הגנוז, בר יוחאי, יסוד המעלה, כפר-חושן-ספסופה, מירון, קדיתא ושדה אליעזר) להגיש תביעה לפיצויים במסלול שכר בגין החודשים מרץ-אפריל 2024.

במסלול זה יפוצו אותם עסקים בסכום קצוב של 520 ₪ ליום, בגין כל עובד שנעדר ממקום העבודה בחודשים מרץ-אפריל 2024, בשל הנחיות פיקוד העורף על איסור התקהלות וכן היעדרות עובד אשר נדרש להשגיח על ילד עד גיל 14 בשל המצב הביטחוני. לחילופין, יוכלו אותם עסקים לבחור באפשרות שכבר קיימת היום, להגיש תביעה לפיצויים במסלול מחזוריים בגין אותה תקופה.

במקביל, נפתחה עבור עסקים באותם ישובים האפשרות להגיש תביעה לפיצויים במסלול מחזוריים בגין החודשים מאי-יוני 2024. הפיצויים יחושבו בהתאם לירידה במחזור העסקאות בין החודשים מאי-יוני 2023 לבין החודשים מאי-יוני 2024 למדווחים בדיווח דו-חודשי וחד-חודשי, בכפוף לתקרה של 5 מיליון ₪.

על מנת להגיש תביעה יש להיכנס למערכת, להזדהות, לבחור בתקופה שעבורה מבקשים פיצויים ולבחור במסלול המתאים, בהתאם להנחיות ורשימות היישובים המפורטות באתר הרשות. תנאי מוקדם לבדיקת הזכאות הוא הגשת דיווח למע"מ בגין החודשים שעבורם מבוקשים פיצויים ותשלום שכר מלא לעובדים. תשלום פיצויים יתבצע תוך 7 עד 14 ימי עסקים מהגשת תביעה מלאה (חוץ ממקרים בהם נדרשת בדיקה והשלמת מסמכים).

מאמר

מה כדאי לעשות עם כספי הפיצויים?

נדב מסלר

אחת השאלות שחוזרת על עצמה בכל יום היא מה הכי כדאי לעשות עם כספי הפיצויים בסיום עבודה. האם כדאי למשוך את הפיצויים? האם למשוך בפטור ממס או שכדאי לשלם מס הכנסה על משיכת כספי הפיצויים.

למה זה חשוב? בטופס 161 החדש העובד צריך לסמן מה הוא רוצה לעשות עם כספי הפיצויים בחלק ב' בטופס. עובד שלא יסמן בטבלה מה הוא רוצה לעשות עם הכספים יראו אותו כאילו הוא בחר להשאיר את הכספים לרצף קצבה. במידה שיש לעובד גם השלמת פיצויים הוא יקבל אותה במס.

לאורך השנים כתבתי כבר כמה פעמים באתר על משיכת כספי פיצויים, החל מאופן מילוי טופס 161 ועד השימוש ברצפים בסיום עבודה (כאן וכאן) הפעם החלטתי לשלב את כל הנושאים יחדיו בסוג של מדריך שלוקח את העובד צעד צעד בסיום עבודה עד להגשת הטפסים למס הכנסה.

לפני שנעסוק באפשרויות שעומדות בפני העובד, אני רוצה לגעת בשני טפסים חשובים שתקבלו בסיום עבודה: טופס 161 ואישור שחרור פיצויים.

טופס 161 נועד לשמש את מס הכנסה ואת קרן הפנסיה לצורך קביעת גובה המס על כספי הפיצויים. בסיום עבודה אתם חייבים לקבל טופס 161 ממקום העבודה, המעסיק יפרט את כל הפיצויים שעומדים לרשותכם בחלק א' בטופס, עליכם להקפיד ולראות שכל כספי הפיצויים שמגיעים לכם מופיעים בסעיפים א.9 ו-א.10.

חשוב לזכור כי משיכת כספי פיצויים ללא טופס 161 חייבת במס, לכן גם אם היום אתם לא מעוניינים למשוך את כספי הפיצויים תסרקו את טופס 161 או שתשמרו אותו בתיקיה מסודרת.

הטופס השני שאתם צריכים לקבל ממקום העבודה הוא **אישור שחרור פיצויים**, הטופס מאפשר לכם למשוך את כספי הפיצויים מייד עם סיום העבודה. במידה שאין לכם טופס שחרור פיצויים, עדיין תוכלו למשוך את הפיצויים גם ללא אישור המעסיק אבל רק לאחר שיחלפו 4 חודשים מסיום העבודה.

מה במבזק

חוזר

- נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלול מחזוריים לחודשים מאי-יוני ובמסלול שכר לחודשים מרץ-אפריל

מאמר

- מה כדאי לעשות עם כספי הפיצויים?

סוגיה בדיני עבודה

- העסקת נער בעבודה נוספת

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 15.7.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף.

סיכומם של דברים

אחת השאלות שחוזרת על עצמה בכל יום היא מה הכי כדאי לעשות עם כספי הפיצויים בסיום עבודה. האם כדאי למשוך את הפיצויים? האם למשוך בפטור ממס או שכדאי לשלם מס הכנסה על משיכת כספי הפיצויים.

משיכת כספי פיצויים בסיום עבודה

זה לא משנה האם פוטרתם או התפטרתם, בסיום עבודה נמצאים ברשותכם כספי פיצויים בחיסכון הפנסיוני (קרן פנסיה לדוג')

מרבית העובדים משתעשעים במחשבה על משיכת כספי הפיצויים בסיום עבודה. צריך לזכור שכספי הפיצויים שנמצאים בחיסכון הפנסיוני מהווים כשליש מכספי הפנסיה העתידית שלנו ומשיכה שלהם היום תקטין את הפנסיה בעתיד.

במידה שפוטרתם ויש לכם פיצויים שנצברו בקרן הפנסיה ובנוסף אתם זכאים לקבל פיצויים נוספים ממקום העבודה, אפשר לשלב.

להשאיר את הפיצויים בקרן הפנסיה בצורה כזאת שהפיצויים בקרן יגדילו לנו את הפנסיה בעתיד.

ולקבל את השלמת הפיצויים שנותן המעסיק בתלוש המשכורת האחרונה

בואו נראה איך מיישמים את שתי האפשרויות : האפשרות הראשונה משיכת כספי הפיצויים מקרן הפנסיה והאפשרות השנייה השארת הכספים בקרן הפנסיה לפרישה וקבלת השלמת הכספים מהמעסיק בפטור ממס.

משיכת כספי הפיצויים בפטור ממס

בסיום עבודה אתם זכאים לפטור ממס על כספי הפיצויים, גובה הפטור עומד על משכורת בעבור כל שנת עבודה ולא מעבר לתקרה. בשנת 2024 תקרת הפיצויים הפטורה ממס היא 13,750 ש"ח. כלומר במידה שהרווחתם בחודש יותר מהתקרה, כספי הפיצויים יהיו חייבים במס שולי בהתאם למדרגות המס.

אם הרווחתם פחות מהתקרה, יש לכם אפשרות לבקש להגדיל את הפטור ממס ב-50% ולא מעבר לתקרה.

לדוגמה

עובד שהרוויח 8,000 ש"ח בחודש ונצברו לו פיצויים בקרן הפנסיה בגובה 10,000 ש"ח (נניח בגלל רווחים) יכל לבקש להגדיל את הפטור עד ל-12,000 ש"ח לכל שנת עבודה.

לעומת זאת עובד שהרוויח 9,000 ש"ח בחודש יכל להגיל את הפטור עד לתקרה – 13,750 ש"ח.

איך מושכים את הפיצויים בפטור ממס?

לצורך משיכת הכספים בפטור והגדלת הפטור ב-50% יש צורך למלא את **חלק ב' בטופס 161**. עליכם למלא את הטופס תוך 10 ימים ולהחזיר את הטופס החתום למעסיק.

נדב טסלר, מתכנן פרישה, סמנכ"ל מקצועי בקוואליטי שירותים פיננסים, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה

סוגיה דיני עבודה**העסקת נער בעבודה נוספת****עו"ד מיטל דולב בלט**

חוק עבודת נוער, התשי"ג-1953 (להלן: "החוק") והתקנות שהוצאו מכוחו מסדירים את התנאים להעסקת נוער. הגם שהחוק והתקנות לא קובעים כל איסור בדבר העסקת נער ביותר ממקום עבודה אחד הם כוללים התייחסות לנסיבות של העסקת נער בשני מקומות עבודה.

סעיף 34 לחוק קובע כי המעסיק נער ביודעו שהוא מועסק גם על ידי מעסיק אחר, רואים את מי שהעסיקו אותו יום או אותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע כמעסיקו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועסק הנער על ידי מעסיק אחר.

תכליתו של הסעיף להבטיח כי גם במקרים בהם מועסק נער בשני מקומות עבודה או יותר, לא יחרוג היקף העסקתו הכולל בכל מקומות עבודתו מסך השעות הקבוע בסעיף 20(א) לחוק, קרי 40 שעות לשבוע, 8 שעות עבודה ליום ו-7 שעות עבודה ביום עבודה שלפני חג או מנוחה שבועית.

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

במקרים בהם מועסק נער בשני מקומות עבודה או יותר, לא יחרוג היקף העסקתו הכולל בכל מקומות עבודתו מסך השעות הקבוע בסעיף 20(א) לחוק, קרי 40 שעות לשבוע, 8 שעות עבודה ליום ו-7 שעות עבודה ביום עבודה שלפני חג או מנוחה שבועית.

תקצירי פסיקה חדשה

מעסיק שהאשים עובד ותיק בגניבה ושלל ממנו פיצויי פיטורים חויב בפיצוי של כ- 350,000 ₪

סע"ש 5676-07-19, מיכאל סונקין- א. הובלה ושירותים מירו את אברהם בע"מ. ניתן ביום 25.02.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט אורן שגב

עובד פוטר בעקבות גניבה של חלקי מתכת. עקב המקרה פוטר העובד מעבודתו, תוך שהמעסיקה שוללת ממנו את מלוא פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת. העובד טען כי משנודע לו כי חלקי המתכת שנטל אינם פסולת, הוא מיהר להשיבן. המעסיקה טענה כי העובד פעל בניגוד לחובת תום הלב, בניגוד לנהלי החברה ובניגוד לחוק בכך שנטל ללא רשות ציוד. לעניין פיטוריו, טענה כי אלה נעשו לאחר שיחת ברור ושיחת שימוע ולאחר שהעובד הודה במעשיו והביע עליהם חרטה. בית הדין בחן את נסיבות המקרה והכריע כי לא בוצעה גניבה. לאור זאת קבע בית הדין כי לא היה מקום לשלול מהעובד כלל את פיצויי הפיטורים ופסק לעובד פיצויים בגין זכויותיו בסך 368,595 ₪.

יש להכיר בתאונת עבודה בזמן חל"ת כאשר התאונה אירעה למבוטח בדרכו לפגישת סיכום תנאי שכר לשם חזרה לעבודה מהחל"ת

בל (ת"א) 60684-01-22, טל איטון נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 28.05.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט תומר סילורה

העובד נפגע ביום 19.5.21 בתאונת דרכים קשה מאוד כאשר היה בדרכו למקום עבודתו לצורך פגישה עם המעסיק. לטענת העובד, במועד אירוע התאונה העובד היה בחופשה ללא תשלום בעקבות מגפת הקורונה. הימצאותו בחל"ת נכפתה עליו והעובד עשה ככל שביכולתו לשוב אל מקום עבודתו. טרם אירוע התאונה הוסכם בין הצדדים על שובו של העובד לעבודה בחל"ת ונותר להם להחליט יחד על תנאי עבודתו. ביום התאונה העובד היה בדרכו אל המעסיק על מנת לדון בתנאי השתכרותו ולכן טען שאין ספק שיש להכיר בתאונה כתאונת עבודה. מנגד המוסד לביטוח לאומי טען כי העובד לא הצליח להרים את נטל ההוכחה החל עליו, להוכיח כי הפגיעה שארעה לו עולה בגדר תאונת עבודה כאמור בחוק ובפסיקה וכי העובד שהה בחל"ת מחודש 4/2020 ולא הוכח קיום יחסי עובד מעביד בינו לבין המעסיק במועד האירוע הנטען. בית הדין קיבל את התביעה וקבע כי פגיעתו של העובד התרחשה כשהיה בדרכו לפגישת עבודה שעתידיה הייתה להתרחש במקום עבודתו במתחם "הבורסה" ברמת גן, עקב ולצורך עבודתו וחזרתו מחל"ת, בכדי להסדיר ולהחליט יחד על תנאי העסקתו של העובד. לפיכך, יש זיקה ברורה בין נסיעתו של העובד למתחם "הבורסה" ברמת גן לבין עבודתו ולפיכך יש להכיר בתאונה כתאונת עבודה. אמנם העובד לא היה תוך כדי עבודתו אולם מאחר שהייתה לנסיעתו של העובד זיקה ברורה לעבודה ואו קשר הדוק עם העבודה, בית הדין סבור שמדובר בתאונת עבודה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות ועו"ד מורן טימן גוגול

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

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.