

חוזר

מתן ארכה להגשת תביעות פיצויים לעסקים עבור מלחמת חרבות ברזל

ביום 16.7.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה על הארכת המועד להגשת תביעות פיצויים לעסקים עבור מלחמת חרבות ברזל, במסלולים המפורטים מטה, עד ליום שישי 16.8.2024.

1. מסלולי מחזוריים, שכר וחקלאות לתקופת הזכאות נובמבר דצמבר 2023 (כולל עוסק המדווח בשוטף פלוס וקבלן מבצע שמדווח למע"מ בדיווח חד חודשי).

2. מסלול מענק הוצאות מזכות לתקופת הזכאות ינואר פברואר 2024 (מיועד לעסקים ביישובים מבוססי תיירות ועסקים ביישובים שהוגדרו "עסקים שנפגעו בחודש דצמבר").

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" הנחזר המלא נמצא באתר

מאמר

עדכונים בתחומי הביטוח הלאומי במילואים, בדמי הבראה ועוד בחודשים יוני ויולי 2024

רו"ח אורנה צח-גלרמ

השיפוי למעסיק בתגמולי המילואים עבור שירות חירום במלחמה

מרבית המעסיקים משלמים לעובדים את תגמולי המילואים. יש עובדים שתובעים את התגמול בתביעה אישית - אם מדובר בעובד אצל כמה מעסיקים, ואם בעובד יומי או שעתי בתנאים שבחוק הביטוח הלאומי. לעובדים אלה המעסיקים ממשיכים לשלם את התנאים הסוציאליים, כמו למשל את ההפקדות לפנסיה.

העלויות שהושתו על המעסיקים בשל שירות החירום במלחמה, עמדו לדיון ארוך מאוד באוצר. במסגרת תיקון תקנות הביטוח הלאומי, אושר לשפות את המעסיקים (שאינם מעסיקים ציבוריים לפי רשימה מהאוצר) על העלויות לפי חוק הביטוח הלאומי, שהן ההפקדות לפנסיה וחלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי, בשיעור של 20% בסך הכול מהשכר הריאלי של העובד, בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות.

הבהרות

- מדובר בשכר הריאלי של העובד, בדרך כלל ברבעון שקדם להתחלת השירות, ולא בבסיס לחישוב תגמולי המילואים, שלפעמים יכול להיות שונה.
- השיפוי מיועד למעסיקים ולא לעובדים. אין להביא אותו בחשבון בעת חישוב יתרת התגמול לעובד.
- השיפוי חייב במס הכנסה, ולכן יש להקטין את ההוצאות בסכום השיפוי או להוסיף להכנסות.
- הביטוח הלאומי מודיע לעובד שהמעסיק קיבל שיפוי, ללא הסכום של השיפוי. סכום השיפוי מופיע רק באישור למעסיק.

תשלום השיפוי בפועל

- בחודש מאי 2024 הביטוח הלאומי שילם את השיפוי ביחד עם התשלום השוטף למעסיקים, בעבור השירות בחודש אפריל 2024.
- בחודש יוני 2024 הביטוח הלאומי שילם את השיפוי בעבור חודש מאי 2024 ביחד עם תשלום התגמול למעסיקים.
- בחודש יוני 2024 הביטוח הלאומי שילם את השיפוי הרטרואקטיבי למעסיקים שקיבלו תגמולי מילואים, שהגישו תביעות.

מה במבזק

חוזר

■ מתן ארכה להגשת תביעות לעסקים עבור מלחמת חרבות ברזל

מאמר

■ עדכונים הביטוח במילואים, בדמי הבראה ועוד בחודשים יוני ויולי 2024

סוגייה דיני עבודה

■ חובת מעסיק להפקיד לפנסיה עבור בני נוער

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

סקירה מקיפה בכל הקשור לתגמולים מילואים : שיפוי למעסיקים, עובדים אצל כמה מעסיקים, שינוי במבנה טופס 126, חובת שידור טופס 100, חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 - היבטי הביטוח הלאומי ועוד.

- החל מחודש יוני 2024, מעסיקים שתובעים את החזר התגמול במערכת המקוונת, אמורים לקבל את החזר באופן אוטומטי, כולל השיפוי, רק לאחר שידור טופס 100 חודשי לביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי בודק שלוש פעמים בחודש אם המעסיק שידר טופס 100 חודשי ואם העובד שלגביו התקבל מצה"ל מידע על שירות מילואים כלול בטופס. אם שני התנאים מתקיימים, הביטוח הלאומי משלם את התגמול ויחד אתו את השיפוי למעסיק.
- הביטוח הלאומי מפרסם באתר שלו, שלצורך תביעה חדשה דרך המערכת המקוונת יש להזין את הפרטים יומיים (2 ימים) לפחות לאחר ששודר טופס 100 חודשי של שלושת החודשים שקדמו לחודש השירות במילואים שלגביו משולם התגמול.
- הביטוח הלאומי אמור לשלם גם את התשלום למעסיקים שלא קיבלו את התגמול, שלרוב הם מעסיקים משניים או שלישיים, ככל שיש מידע בביטוח הלאומי שמאפשר לשלם, כמו פרטי חשבון בנק, פרטי העובד, שכר חודשי ועוד.
- כיוון שכל המעסיקים חייבים לפי עמדת הביטוח הלאומי לשלם לעובדים המשרתים במילואים את ההפרשות הסוציאליות לפי השכר הרגיל, הביטוח הלאומי ישלם שיפוי של 20% גם למעסיק שהעובד שלו הגיש תביעה אישית לתגמולי מילואים כי הוא עובד יומי או שעתי שעובד מעט ימים בחודש (עד כ-11 ימים בחודש).
- ככל שהמידע על המעסיקים שעובדיהם הגישו תביעות אישיות אינו קיים בביטוח הלאומי, הביטוח הלאומי יפנה למעסיקים או יאפשר למעסיקים לפנות אליו בקישור מיוחד. יש להמתין לפרסום באתר הביטוח הלאומי.

תשלום התגמול על ידי המעסיק

על פי סעיף 276 בחוק הביטוח הלאומי, המעסיק אמור לשלם לעובד בחודש השירות את השכר הרגיל כאילו העובד עבד בכל ימי המילואים. מידע זה אמור להופיע בטופס 100 חודשי. זה גם סכום המשכורת שעליו יש לשלם את הפנסיה לפי סעיף 283 בחוק הביטוח הלאומי. את יתרת התגמול המעסיק משלם במשכורת החודש שבו קיבל מהביטוח הלאומי את התגמול, וזוקף לחודש השירות כהפרש שכר.

חישוב השיפוי למעסיק

הביטוח הלאומי מפרט באישור למעסיק את שם העובד, תגמול המילואים, התקופה וסכום השיפוי. להלן ההוראות בתקנות לעניין חישוב השיפוי:

הכנסה מעבודה לעניין חישוב השיפוי מוגדרת בסעיף 1 לתקנות השיפוי: שכר העבודה וכן תשלום ששילם המעסיק לעובד על חשבון התגמול בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד, מוגבל בתקרת התגמול המרבי (להלן: "השכר הרגיל"). תקופת רבע השנה: רבע השנה שקדמה ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים של העובד. השיפוי מחושב לפי ההכנסה מעבודה כמוגדר לעיל אצל המעסיק בתקופת רבע השנה שקדמה לשירות המילואים מחולק ב-90, ב-60 או ב-30 לפי חודשי העבודה אצל המעסיק, ובלבד שלא יעלה על התגמול המרבי. ואולם, אם העובד החל לעבוד אצל המעסיק בחודש השירות, או שעבד פחות מחודש אצל המעסיק ברבע השנה שלפני השירות, הביטוח הלאומי אמור לחשב את השיפוי לפי השכר הרגיל בחודש השירות, בהתאם להגדרה שלעיל, מחולק ב-30. "חודש השירות" - חודש שבו שירת בשירות מילואים, כולל חודש ששירת בחלק ממנו. חישוב השיפוי בביטוח הלאומי:

ככלל, הביטוח הלאומי מחשב את הבסיס לשיפוי לפי הרבעון שקדם לחודש שבו החל שירות המילואים. הביטוח הלאומי מחשב בפועל את הבסיס לשיפוי לפי חודש השירות רק לעובד חדש, כשאין דיווח על עבודה ברבעון שקדם לחודש השירות. זאת, כיוון שאין לביטוח הלאומי מידע על מספר ימי עבודה בחודש. מעסיק שהעובד שלו עבד פחות מחודש ברבעון שקדם לשירות, רשאי להמציא לביטוח הלאומי את המידע ולבקש לחשב את הבסיס לשיפוי לפי חודש השירות בהתאם לתקנות.

השלמה של 40% לסופי שבוע

הביטוח הלאומי אמור לחשב את התגמול עם השלמות לסופי שבוע כאשר תקופת השירות קטנה משבעה ימים או כאשר מספר ימי השירות כולל שארית, לאחר שמפחיתים מסך ימי המילואים כפולות של שבוע. עד חמישה ימים הביטוח הלאומי משלם תוספת של 40% לכל יום שירות. הביטוח הלאומי משלם תוספת של יום אחד לשישה ימים לצורך השלמה לשבעה ימים.

הביטוח הלאומי אמור לשלם את התוספת הזו לאחר סיום השירות, לאחר בדיקה. הכוונה של הביטוח הלאומי לבדוק את התגמול לפחות פעם בחודש ולטייב את הנתונים.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" המאמר המלא נמצא באתר

הכותבת - אורנה צח-גלרט - רואת חשבון, יועצת ומרצה בתחומי הביטוח הלאומי. בעלת ותק בתחום של יותר מ-30 שנים. בעלים ומנכ"לית משרד רו"ח אורנה צח וחברת אורנה צח בע"מ לייעוץ ולפתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי ברוגע וללא סטרס, ולייצוג בביטוח הלאומי, לארגונים ולחברות שמעסיקים עובדים (בכל סדרי גודל), ליוצאים לרילוקיישן, לעצמאים וליחידים. מרצה על חוק הביטוח הלאומי לארגונים וכן באקדמיה ובמסגרות מקצועיות. בין תפקידיה הציבוריים: יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם הביטוח הלאומי ופעילה בחקיקה כנציגת הלשכה בכנסת בנושא זה, במשך כ-30 שנים.

הנוסח המובא לעיל אינו מחליף את החקיקה, את התקדימים מפסקי הדין או את הנוסח המלא של פרסומי הביטוח הלאומי, אלא בא להסב את תשומת הלב לאמור בהם.

כל המידע המוצג במאמר הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת או המלצה לנקיטת הליכים או להימנעות מהם.

הכותבת אינה נושאת באחריות כלשהי כלפי הקוראים ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על המידע האמור.

כל הזכויות שמורות © אין להעתיק או לפרסם ללא אישור מהכותבת. ט.ל.ח.

סוגיה בדיני עבודה

חובת מעסיק להפקיד לפנסיה עבור בני נוער

עו"ד מיטל דולב בלם

בהתאם לסעיף 2 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן: "החוק"), ניתן להעסיק נער, שמלאו לו 14 שנה, בחופשת לימודים רשמית. בתקופת לימודים ניתן להעסיק נער לאחר שעות הלימודים במידה ומלאו לו 16 שנה ובלבד שנמסרה למעביד הודעה מאת מוסד החינוך בו הנער לומד בדבר שעות הלימודים של הנער באותו מוסד. העסקת נער במהלך שנת הלימודים בשעות הלימודים מותרת רק אם מלאו לנער 15 שנה ובלבד שלא חל חוק לימוד חובה, תש"ט-1949

בינואר 2008 נכנס לתוקף צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה") אשר קובע חובת הפקדה כללית מינימלית על כל העובדים והמעסיקים במשק.

בהתאם לצו ההרחבה, גיל הזכאות לביצוע ההפקדות – כל עובד, המועסק או שיועסק, בכל מקום עבודה, החל בגיל 21 (לגבר) ובגיל 20 (לאישה), ועד לגיל פרישת חובה (67) (ובלבד שהעובד פרש מהעבודה ומקבל קצבה. "קצבה" לעניין זה – למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי), שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב, זכאי להיות מבוטח בקרן פנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, על פי בחירתו בכתב.

לאור האמור, אין חובת הפקדה לפנסיה עבור בני נוער. עם זאת, אם המעסיק והעובד כפופים להסכם קיבוצי, צו הרחבה, או חוזה אישי, יש לבחון אם אותו הסכם מחייב הפקדה לפנסיה גם לבני נוער.

הכותב – 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 ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם של דברים

אין חובת הפקדה לפנסיה עבור בני נוער. עם זאת, אם המעסיק והעובד כפופים להסכם קיבוצי, צו הרחבה, או חוזה אישי, יש לבחון אם אותו הסכם מחייב הפקדה לפנסיה גם לבני נוער.

תקצירי פסיקה חדשה



מעבר מחלקה שנכפה על עובד הוכר כליקוי נפשי ופגיעה בעבודה כתוצאה מאירוע מיוחד
עב"ל 16546-10-23, רוסלן אמירחנב ל המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 17.06.21, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה והשופט רועי פוליאק
 העובד, אח מוסמך, עבד לאורך שנים רבות במחלקת הילדים במרכז רפואי. העובד נדרש בדומה לשאר הצוות הרפואי, שלא התחסן מפני נגיף הקורונה, לעבור למחלקת סיעוד למבוגרים. העובד הגיש ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי במסגרתו נדחתה תביעת העובד להכרה בליקוי נפשי כפגיעה בעבודה כתוצאה מאירוע מיוחד. בית הדין הארצי קיבל את הערעור ופסק כי על מנת להכיר בליקוי נפשי כפגיעה בעבודה יש להצביע בשלב ראשון על אירוע מיוחד בעבודה. בחינה זו נערכת הן על יסוד אובייקטיבי, האם הוכחה חריגה ולו במידה מסוימת משגרת העבודה הרגילה, והן על יסוד סובייקטיבי- האם הוכחה השפעה נפשית אפשרית של האירוע על המבוטח הספציפי. נקבע שלא די להצביע על מתח נפשי מתמשך, אך קיימת אפשרות להכיר באירוע מיוחד גם "בשיא" או "עליית מדרגה" במסגרת מתח הנמשך זמן רב. בית הדין האזורי ראה כאמור בנסיבות העובדתיות שהוכחו כמתח מתמשך, אך בית הדין הארצי קבע כי יש לראותן כאירוע מיוחד מובחן דיו בזמן ובמקום. גם בהיבט הסובייקטיבי, קיימות אינדיקציות אובייקטיביות להשפעה הסובייקטיבית שהייתה למעבר על העובד מבחינה נפשית.

בית הדין לא נתן כל משקל לרישומי פנקס שעות עבודה בשל פגמים ברישום וחייב את המעסיקה בתשלום שעות נוספות

סע"ש (ת"א), 55055-04-19, אורי ראמו מאיו נ' סלוקי שלמה ובניו. ניתן ביום 28.4.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, על ידי כבוד השופטת מיכל נעים - דבינר
 עובד תבע מהמעסיקה פיצוי ע"ס 57,242 ש"ח בגין שני סעדים - גמול עבודה בשעות נוספות ופיצוי בגין אי הודעה לעובד על תנאי העסקה. העובד טען כי המעסיקה מעולם לא מסרה לו הודעה על תנאי העסקה וכן הוא הועסק בממוצע שלוש שעות נוספות מעבר לעבודתו הרגילה. בית הדין חייב את המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בסך 3,500 ₪ בשל אי מתן הודעה על תנאי העסקה. באשר לתביעת העובד לגמול בגין שעות נוספות, בית הדין זקף לחובת המעסיקה את היעדרם של רישומי שעות עבודה כדין וחייב את המעסיקה לשלם לעובד גמול שעות נוספות בסך של 22,270 ש"ח.

בית הדין חייב מעסיק בתשלום שעות נוספות בסך של 82,000 ש"ח
סע"ש 38704-09-21, אורן גוזלן נ' אמיר יצחק. ניתן ביום 4.06.24, בבית הדין האזורי לעבודה - חיפה, ע"י כבוד השופט טל גולן

לעניין הוכחת תשלום בגין שעות נוספות ישנם 4 מצבים: 1. כשאחד הצדדים הוכיח קיום עבודה בשעות נוספות בהיקף מסוים, אזי ייפסק גמול השעות הנוספות על יסוד ההיקף שהוכח; 2. כשעובד אכן עבד שעות נוספות, אך לא ניתן להוכיח את היקף עבודתו בהן מפאת העדר עריכת רישום בידי המעסיק כנדרש, במקרה זה תחול החזקה הקבועה בסעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, ותוצאתה תהא חבות המעסיק "בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות"; 3. כשלא ברור לחלוטין האם העובד עבד בשעות נוספות. בתנאי אי-וודאות תוכרע שאלת אחריות המעסיק וזכאות העובד על סמך חלוקת נטלי השכנוע. משמעות הדבר היא כי המעסיק יחויב "בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות" היות שנטל הראייה עובר לכתפי המעסיק; 4. כאשר נמצא כי לא היתה עבודה בשעות נוספות, אזי תידחה התביעה לגמול שעות נוספות.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד מורן טימן גוגול, עו"ד אורן פריד ועו"ד ג'ולייט אליהו
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.