

מה במבזק

דנר' הסבר

דברי הסבר

■ תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים)(תיקון מס' 3), התשפ"ד - 2024

חוזר

■ מבצע הפחתת קנסות בשיעור 100% למעסיקים שישלמו באתר האישי

מאמר

■ מתי המעסיק צריך לתת טופס 161?

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 23.7.24 פרסם ברשומות תיקון לתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים)(תיקון מס' 3), התשפ"ד - 2024.

תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים)(תיקון מס' 3), התשפ"ד - 2024

נו"ד מיטל דולב בלם

ביום 23.7.24 פרסם ברשומות תיקון לתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים)(תיקון מס' 3), התשפ"ד - 2024 (להלן: "התיקון"), שעניינו כללים למשיכת פקדון לעובדים זרים. להלן עיקרי התיקון:

חוק עובדים זרים, התשנ"א -1991 קובע הוראות בדבר הפקדת כספים לעובד זר בקרן או בפיקדון ייעודי. תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו -2016 (להלן: "התקנות") קובעות חובת הפקדת כספים לפיקדון מיוחד וכן את המנגנון להפקדות ביחס למעסיקי עובדים זרים בענפי הבניין, הסייעוד, והטכנולוגיה הייחודית ומלונאות.

התיקון לתקנות קובע כי עובד זר המבקש לקבל את כספי הפיקדון יגיש לממונה בקשה בכתב כמפורט להלן:

1. בקשה לקבלת הכספים בעת עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית ממנה, תוגש בצירוף צילום כרטיס טיסה ודרכון בתוקף או מסמך נסיעה תקף אחר להנחת דעתו של הממונה.

2. בקשה לקבלת הכספים לאחר עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית ממנה, תוגש בצירוף דרכון בתוקף או מסמך נסיעה תקף אחר להנחת דעתו של הממונה ופרטים מלאים ומדויקים על חשבון הבנק המתנהל על שמו מחוץ לישראל.

הבקשה לממונה תוגש לא יותר מ- 30 ימים לפני עזיבתו של העובד הזר את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית ממנה, ובלבד שבקשה לקבלת כספים בעת עזיבת ישראל תוגש עשרה ימים לפחות לפני עזיבתו של העובד הזר את ישראל.

אם העובד הגיש בקשה לקבלת כספי הפיקדון בעת עזיבת הארץ, ולא יצא מישראל במועד הנקוב בכרטיס הטיסה שצירף לבקשה, יעדכן את הממונה לגבי תאריך היציאה החדש ויצרף כרטיס טיסה תקף. בהתאם לכך, יעודכן סכום יתרת כספי הפיקדון.

כמו כן, לגבי פיקדון שעל חברת סיעוד להפקיד לעובד הזר בענף "הסייעוד" תוקן כתב ההסכמה שעל העובד הזר לחתום בדבר ידיעתו והסכמתו כי מסכומי הפיקדון שניתנו לעובד הזר בעת יציאתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית ממנה ינוכו עמלות ומיסים מהפיקדון, וכן ונקבע בו מנגנון הפחתה במידה והעובד הזר לא יעזוב את ישראל בתום התקופה שבה רשאי לשהות בישראל.

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.

חוזר

מבצע הפחתת קנסות בשיעור 100% למעסיקים שישלמו באתר האישי

ביום 18.7.2024 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה כי לרגל השקת אתר אישי למעסיקים הם יוצאים במבצע הפחתת קנסות שיימשך עד לתאריך 31.8.24. כל מעסיק שירשם לאתר האישי ויבצע באתר האישי בלבד הסדר תשלומים באמצעות המחאות, כרטיס אשראי או הוראת קבע יוכל ליהנות מהטבה חד פעמית של הפחתת קנסות בשיעור של 100%. המבצע אינו כולל קנסות שניתנו בביקורת נכויים. המבצע חל רק על מעסיקים שעונים על כללי הזכאות, בהתאם להודעה שתופיע באתר.

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

סיכומם של דברים

ביום 18.7.2024 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה כי לרגל השקת אתר אישי למעסיקים הם יוצאים במבצע הפחתת קנסות שיימשך עד לתאריך 31.8.24.

מאמר

מתי המעסיק צריך לתת טופס 161?

נדב טסלר

האם מסירת טופס 161 באיחור לעובד פירושה הלנת שכר והאם העובד זכאי לפיצויי על כך?

כחלק מתהליך סיום עבודה נדרש המעסיק לתת לעובד טופס 161, מטרתו של טופס 161 היא לקבוע את שיעור המס שיש לנכות מכספי הפיצויים. במידה שהמעסיק לא ציין את שיעור המס החישוב יתבצע על ידי פקיד השומה.

האם המעסיק חייב לתת טופס 161?

לא משנה העובדה האם העובד התפטר או פוטר, המעסיק בכל אחד מהמקרים חייב לתת לעובד טופס 161 ולהעביר העתק לרשות המיסים.

המעסיק ימלא את חלק א' בטופס 161 ואילו העובד ימלא את חלק ב' בטופס. לאחר שהעובד ימלא את חלקו המעסיק נדרש למלא את חלק ג' לאשר את בחירת העובד או להפנות את העובד לרשות המיסים.

בפסק דין 1090/02 מלון אייל ונורית בע"מ נ' ניסים שריקי משנת 2004 קבע בית המשפט כי על המעסיק להעביר לעובדת טופס 161 בסיום עבודתה:

אין מחלוקת, שככלל על המעביד לצייד את העובד בטופס 161 כחלק מתהליך תשלום פיצויי פיטורים. אין גם מחלוקת שמעביד שאינו מעביר לקופת גמל טופס 161, שלא בתום לב, ועל ידי כך גורם לעיכוב בתשלום פיצויי הפיטורים, אין זה מן הראוי להפחית את פיצויי ההלנה בגין הסכום ששולם באיחור.

החובה להעברת טופס 161 מוטלת כל כולה על המעביד, ועל העובד לא מוטלת כל חובה בעניין זה

את טופס 161, יש לתת לעובד בסמוך לסיום העבודה כאשר בעבר העברת הטופס לאחר יותר מ-15 ימים ממועד סיום העבודה נחשבה כהלנת שכר. בפסק דין של דורית לוי נגד חברת מוסדות חינוך הרצליה משנת 2020 עמד בית הדין הארצי לעבודה על השינוי שחל באופן תשלום פיצויי הפיטורים בזמננו ועל השלכות השינוי על פסיקת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

שחרור כספי הפיצויים מחייב על פי דיני המס המצאת טפסי 161 (דיווח מעסיק) ו-161א (דיווח עובד). המצאת הטפסים אינה יכולה להתבצע ביום סיום העבודה כמצוות סעיף 20(א)(1) לחוק הגנת השכר ולא ניתן להעבירם לקופת הגמל אף תוך 15 ימים בהתאם להקלה המוקנית למעסיק מכוח סעיף 20(ה) לחוק. הטעם לכך פשוט: על המעסיק להעביר תשלומים לקופת הגמל גם בגין חודש העבודה האחרון של העובד ועליו לעשות כן עד ה-15 לחודש העוקב.

רק לאחר ביצוע התשלום יעלה בידה של קופת הגמל לערוך את חישוב הפיצויים הצבורים בקופה ולהעבירו למעסיק על מנת שהמעסיק ימלא טופס 161 ויחשב את סכום ההשלמה (במידת הצורך).

בית המשפט מבין כי הכנת טופס 161 לא תלויה כולה בידי המעסיק והוא תלוי בקליטת הכספים בידי הקופה ומאפשר ארכה נוספת להפקת הטופס. כך שגם אם יחלפו למעלה מ-15 ימים מסיום העבודה ועד למתן טופס 161 על ידי המעסיק העובד לא יהיה זכאי לפיצויי הלנת שכר וזאת בתנאי שהמעסיק שילם את הפיצויים או הפיק את הטופס המאפשר את שחרור הפיצויים בידי העובד תוך פרק זמן סביר.

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

סיכום של דברים

האם מסירת טופס 161 באיחור לעובד פירושה הלנת שכר והאם העובד זכאי לפיצויי על כך? כחלק מתהליך סיום עבודה נדרש המעסיק לתת לעובד טופס 161, מטרתו של טופס 161 היא לקבוע את שיעור המס שיש לנכות מכספי הפיצויים. במידה שהמעסיק לא ציין את שיעור המס החישוב יתבצע על ידי פקיד השומה.

תקצירי פסיקה חדשה



עובדת שהגיעה לגיל פרישה לא תהיה זכאית לקצבת נכות אף אם ממשיכה לעבוד בג"ץ 127/24, עירית גלנטה נ' ביה"ד הארצי לעבודה, הבט"ל, היועמ"ש. ניתן ביום 4.2.2024, בבית המשפט העליון בשבתו בית משפט גבוה לצדק, ע"י כבוד השופטים נ' סולברג, ד' מינץ, ח' כבוב

בית הדין הגבוה לצדק קבע, כי חוק הביטוח הלאומי קובע בצורה ברורה כי גיל הפרישה שונה מגבר לאישה ולכן גמלת הנכות תהיה שונה ותלויה בגיל.

מעסיק שלא ביצע הפקדה לפיקדון לעובד זר יעביר לעובד פיצוי בהתאם לדוקטרינת "ביצוע בקירוב"

סע"ש 29980-12-19 ahmedin ali ahmad, נ' האחים עבו עי"אש ואח'. ניתן ביום 7.2.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופט עדו בן-צור

מבקש מקלט מאריתראה הועסק בחברה בענף הבניין. העובד הגיש תביעה לתשלום זכויות לעובד זר מכוח צו הרחבה בענף הבניין ובין היתר הפרשה לפיקדון עובדים זרים. נקבע כי דרך המלך היא ביצוע ההפקדות לפיקדון עובדים זרים בהתאם להוראות חוק עובדים זרים. במצב דברים בו לא ניתן לבצע את ההפקדות בהתאם להוראות החוק, זכאי העובד לתשלום פיצוי חלף ההפקדות בהתאם לדוקטרינת "הביצוע בקירוב", שכן אחרת יהא בכך משום תמריץ למעסיקים שלא לקיים את הוראות הדין. לאור האמור, בית הדין קיבל את טענות העובד לעניין שכרו ותקופת עבודתו ונקבע כי העובד זכאי להפקדה לפיקדון בהתאם לחוק עובדים זרים בגין כל תקופת העסקתו בסך כולל של 32,000 ₪, וסכום זה הוא על חשבון פיצויי הפיטורים וההפרשות לפנסיה. ככל שיתברר כי קיימת מניעה אובייקטיבית להפקדה לפיקדון עובדים זרים כאמור, העובד יהיה זכאי לתשלום הסכום האמור כפיצוי חלף ההפקדה לפיקדון.

המעסיק ניכה משכר העובד על פי חוזה, נפסק כי החוזה לא היה ברור ד"מ 5480-04-22, משה גליק א.מ.ן מחשבים בע"מ. ניתן ביום 21.05.2024, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד הרשמת עידית צימרמן

נאמר לעובד במעמד ההתקשרות שקבלת מלוא השכר היא כתלות בביצוע 180 שעות עבודה, להצעה זו נתן העובד את הסכמתו בחוזה. בסוף חודש ינואר 2022, נאמר לעובד על ידי המעסיקה, כי בגין אי עמידה בתנאים הקבועים בנספח תנאי העסקה לצורך קבלת המענק הקבוע הוא נדרש להשיב למעסיקה סכום של 30,797.20 ₪. העובד קבל על כך ומכאן תביעתו. לטענת העובד, הסכם העבודה עליו חתם הוא הסכם לא חוקי, המעסיקה ניצלה את פערי הכוחות בין הצדדים ונהגה בחוסר תום לב, לו היה מבין את משמעותו האמיתית של החוזה לא היה חותם עליו. בנוסף קבל החוזר הוצאות ועוגמת נפש. המעסיקה טענה מנגד, מנגנון המענק הקבוע בהסכם העבודה ברור ונהיר לכל אדם, מדובר בעובד משכיל בשכר גבוה, אולם לאחר שלא עמד בתנאיו הברורים למעשה לא עמד בתנאים לצורך קבלת המענק. בית הדין פסק בהתאם להתחייבות החוזית ונוכח המשמעות הכספית הגדולה שיש לניכוי בגין ימים אלו ובשל שילוב מאפייניו החריגים של ההסכם. המעסיקה גם לא עמדה בחובת הגילוי המוטלת עליה, כחלק מחובת תום הלב המוגברת החלה על צדדים ליחסי עבודה. אשר לסעד הראוי, המעסיקה רשאית הייתה לנכות משכר העובד בגין אי עמידה ביעד השעות הדרוש בשנת 2021 רק סך של 7,709 ₪ בלבד ועל המעסיקה להשיב לעובד את יתרת סכום שנוכה.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד פזית לוי, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד עידו סמולר
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.