



מחלקת כל עובד מאחלת ללקוחותיה שנה טובה ומתוקה, כתיבה וחתימה טובה

חוזר

הנחיות ליישום סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

משרד העבודה פרסם חוזר ובו הנחיות ליישום סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. להלן החוזר במלואו:

הזכות לקבלת פיצויי פיטורים הינה זכות סוציאלית, הנתונה לעובד לעת פיטורים.

בסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "החוק") קבע המחוקק חריג לכלל על פיו, התיר הכללת פיצויי פיטורים בשכר המשולם לעובד, אם שר העבודה והרווחה והשירותים החברתיים או מי שהוסמך לכך על ידו, אישר זאת.

בשנים האחרונות התרבו מאוד הפניות לקבלת האישור להכללת פיצויי הפיטורים בשכר וזאת עד כדי הפיכת השימוש בחריג הקבוע בסעיף 28 לכדי כלל, דבר שלא היה בכוונת המחוקק עת קבע חובת תשלום הפיצויים, בכפוף לתנאי החוק, בסיום יחסי העבודה.

במצב דברים זה מצאנו צורך לתקן את ההנחיות הקיימות ולהשיב על כנו את המצב לפיו, מתן אישור על פי סעיף 28 לחוק יהא רק במקרים המיוחדים, בהם אכן יש לאפשר חריגה.

תניית ההסכם והדין

הסכם ההעסקה שתנאיו מתנאיו מנוגד לחוק המגן, כולל הוראות שבניגוד לחוק או לתקנת הציבור, לא יאושר.

גובה השכר

1. שכר קבוע - החל מתאריך 1.1.10 יינתן אישור במקרה בו גובה השכר המצוין בהסכם ההעסקה עולה על 8 פעמים שכר המינימום במשק וניתן לגביו הסדר פנסיוני מלא. האישור יינתן לגבי החלק העודף של השכר.

2. שכר מורכב - החל מתאריך 1.1.10 במקרה בו השכר המצוין בהסכם מורכב מחלק קבוע ומחלק משתנה (שכר קבלני, עמלות, אחוז מהרווחים וכו') - האישור יינתן לגבי הרכיב המשתנה ובלבד שהרכיב הקבוע לא יפחת מ-5 פעמים שכר המינימום והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא.

פנסייה

האישור יינתן רק במקרים בהם משולמות זכויות פנסייה במלואן וחלות עליהן הוראות ההיתר הכללי שהוצא מכח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

טבלת מידע

להסכם המוגש לאישור תצורף טבלת שמות העובדים שבגינם מוגשת הבקשה, שכרם ושעות עבודתם. במקרה בו העובד עובד במשרה חלקית, תוגש טבלה שעתית שתאפשר הוכחת השעות ובדיקת השכר בהתאמה.

תקופה

נקבעה בהסכם תקופת העסקה קצובה, האישור יינתן רק במידה שתקופה זו לא תפחת משנה.

מקום ואופן ההגשה

בקשה לאישור הסכם תוגש בצרף ההסכם המקורי במחוז בו מצוי מקום העבודה, לגביו מוגשת הבקשה (מחוז תל-אביב והמרכז, מחוז ירושלים והדרום, מחוז חיפה והצפון) או באמצעי דיגיטלי באתר של משרד העבודה באמצעות הטופס המקוון.

<https://www.gov.il/he/service/approval-agreement-section28-request>

מה במבזק

חוזר

■ הנחיות ליישום סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

שאלה

■ חובת דיווח לרשות המסים בהעברת עובדים בין שני מעסיקים

מאמר

■ מיסוי מתנות לחגים – שנת מס 2024

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

בשנים האחרונות התרבו מאוד הפניות לקבלת האישור להכללת הפיצויי הפיטורים בשכר וזאת עד כדי הפיכת השימוש בחריג הקבוע בסעיף 28 לכדי כלל, דבר שלא היה בכוונת המחוקק עת קבע חובת תשלום הפיצויים, בכפוף לתנאי החוק, בסיום יחסי העבודה.

שפת ההסכם

הסכם המוגש לאישור בשפה זרה, יש להגישו בצרוף עותק מתורגם לעברית חתום בחתימת נאמן למקור.

מועד הגשה והארכה

בקשה לפי סעיף 28 תטופל אם תוגש תוך 60 ימים ממועד כניסת ההסכם לתוקף או, ממועד חתימת ההסכם, המוקדם מבין השניים.

מקרים חריגים

בקשה לאישורים חריג שלא בהתאם לאמור בחוזר מדיניות זה, תכלול נימוקים מיוחדים שירשמו ויאושרו על ידי הממונה הראשית על יחסי עבודה.

שאלה**חובת דיווח לרשות המיסים בהעברת עובדים בין שני מעסיקים****השאלה:**

איך נעשית העברת עובדים בין שני מעסיקים – אם המעסיקים בשליטה זהה ואם לאו, בהתייחס לחוזר מס הכנסה 6/2011?

יועץ פנסיוני יונתן יארוסלבסקי משיב:

בהעברת עובדים בשליטה זהה, עד שלושה עובדים בשנה, שאינם בעלי שליטה כהגדרתם בסעיף 9)32 לפקודה, לא יידרש אישור מראש, וניתן להסתפק בדיווח לפקיד השומה בתיקיהם של המעסיק המעביר והמעסיק הקולט, ובנוסף בטופס ייעודי בקופה אישית של העובד (קרבן פנסיה/קופת גמל/ ביטוח מנהלים) בגין העברה זו.

במקרים אחרים נדרשת בקשה מראש מרשות המיסים, בהתאם להוראות החוזר בדבר העברת עובדים בין מעסיקים.

בסיום ההעסקה אצל המעסיק הקולט יונפק טופס 161 אחד על ידי המעסיק הקולט, אם ההעברה הייתה בין מעסיקים בשליטה זהה עבור כל תקופת עבודתו אצל שני המעסיקים, ושני טופסי 161 עבור כל תקופה של המעסיק הרלוונטי, אם ההעברה הייתה בין מעסיקים שאינם בשליטה זהה.

במצב של העברת עובדים תוך כדי מכירת הפעילות (אירוע החייב במס) מישות אחת לישות אחרת בבעלות זהה, יראו את העברת העובדים כחלק מהפעילות המועברת ולא כהעברת עובדים בין מעסיקים בשליטה זהה, ולכן יחולו הוראות של העברת עובדים בין מעסיקים שאינם בשליטה זהה.

המשיב - יועץ פנסיוני, מחלקת "כל-עתידי" בחברת 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.

תאמר**מיסוי מתנות לחגים – שנת מס 2024**

רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס

שווי שי לחג (מתנות או תווי שי) לעובדים שכירים ומיסויו

מעבידים רבים נוהגים לתת לעובדיהם שי לכבוד החג. השי יכול לבוא בצורת 'תווי שי' או בצורת 'חפץ'. את השי יכול לתת המעסיק ויכול לתת ועד העובדים.

'שי לחגי' נחשב טובת הנאה כמו כל טובת הנאה הניתנת לעובד במסגרת עבודתו ולכן הוא חייב במס.

תווי שי

רשויות מס הכנסה גילו את דעתן בסוגיה זו, והסכימו כי:
 "במקרים של רכישה מרוכזת של תלושי שי בידי מעביד, ניתן להתייחס להפרש שבין עלות התלושים לשווי הקניה שלהם, כהנחה מסחרית הניתנת למעביד, ולפיכך אינה נכללת בשווי ההטבה. על כן, שווי ההטבה שיש לזקוף לעובד הינו בגובה עלות תווי השי למעסיק, ולא בגובה הערך הנקוב של תווי השי".

מע"מ – זקיפת שווי כולל מע"מ לעובד שקיבל מתנה בצורת חפץ

מעסיק שמעניק לעובד מתנה כלשהי בצורת "חפץ" - כמו בקבוקי יין או כל מתנה אחרת ששולמה כנגד חשבונית מס, הרי יש לזקוף לעובד שווי כולל מע"מ כפי שנקוב בחשבונית המס.

שי באמצעות ועד עובדים

במקומות עבודה רבים מקובל לתת שי באמצעות ועד העובדים. כאשר השתתפותו של המעסיק בהוצאות הוועד נקבעת לפי מספר העובדים, מתייחסים לכך כאל תוספת לשכרו של העובד. אין הבדל אם משלמים שכר או חלק ממנו ישירות לעובד או לגוף אחר (כמו ועד העובדים) בעבורו.

במקרים שבהם השתתפות המעסיק היא בסכום גלובלי שלא ניתן לייחסו באופן ספציפי לעובדים מסוימים, אין מוסיפים אותו למשכורת, אך ההוצאה לא תוכר ותחויב אצל המעסיק כהוצאה עודפת.

שי לעובדים באירועים אישיים או משפחתיים

מתנות בסכום סביר שנותן המעביד לעובדו לרגל אירוע משפחתי או אישי כגון: נישואין, הולדת ילדים בר/בת מצווה וכו', אין להוסיפן לשכר ואין לחייבן במס כל עוד שוויין עד 240 ש"ח (הסכום תקף לשנת 2024) למתנה הניתנת לא יותר מפעם בשנה. סכום זה מתעדכן בכל שנה על פי תקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), התשלי"ב-1972 (להלן: "התקנות"). יובהר כי כל סכום העולה על כך מתחייב במס כתוספת לשכר.

מהיבט המעביד - הוצאה בעבור מתנה לעובד בגין אירוע אישי כאמור, תותר בניכוי בידי המעביד כפוף למגבלת הסכום 240 ש"ח (בשנת 2024) שנקבעה בתקנות.

מתנות ללקוחות ולספקים

הדין שונה בנוגע למתנות ללקוחות ולאנשים הנמצאים בקשרי מסחר. כאן אין הבחנה בין שי לחגים ובין מתנה לרגל אירוע משפחתי או אחר. סכום ההוצאה המותרת מוגבל בחישוב שנתי לכל אדם המקבל את המתנה.

על פי התקנות סכום ההוצאה המותרת נקבע לסך של 240 ש"ח לאדם לשנה, (הסכום תקף בשנת המס 2024).

מקבל המתנה שאינו שכיר אצל נותנה אינו חייב במס בגינה, ואילו הנותן יכול לרשום אותה כהוצאה, כאמור לעיל.

על פי התקנות יש לציין במסמך את שם המקבל, את הקשר שלו לעסק ואת נסיבות מתן המתנה.

ההגבלות שצוינו חלות גם על גופים ציבוריים ומלכ"רים, ולא רק על עסקים.

הכותב - רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס - מומחה בתחומים: מיסוי בינלאומי, מס הכנסה יחידים וחברות, מיסוי מקרקעין, מע"מ, ניהול ספרים, מיסוי שוקי ההון

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

סיכומם של דברים
 מעבידים רבים נוהגים לתת לעובדיהם שי לכבוד החג. השי יכול לבוא בצורת 'תווי שי' או בצורת 'חפץ'. את השי יכול לתת המעסיק ויכול לתת ועד העובדים. 'שי לחג' נחשב טובת הנאה כמו כל טובת הנאה הניתנת לעובד במסגרת עבודתו ולכן הוא חייב במס.

תקצירי פסיקה חדשה

נקבע כי יש לכלול בתשלום שעות נוספות את הגמול ששולם לעובדים בגין עמלות עת"צ 48841-06-18, חיים כהן וצחי אלו נ' א.א.ד.א"י חברה לביטוח בע"מ. ניתן ביום 20.08.24, בבית הדין הארצי, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופטת חני אופק

התקבלה חלקית בקשת עובדים שערערו על החלטת בית הדין האזורי לנהל תביעה מול מעסיקתן בדרך של תובענה ייצוגית. השאלה המשפטית שהולידה את התביעה הייצוגית נבנתה מכך שהעובדים טענו לתשלום שעות נוספות גם עבור העמלות. נקבע כי קיימת אפשרות סבירה שרכיב תשלום גמול שעות נוספות יהיה גם בעד הרכיב "עמלות מכירה". דעת רוב קבעה כי כאשר משולם גמול שעות נוספות, על המעסיקה לחשב תשלום לא רק לפי שכר המינימום שהוא שכר השעתי הבסיסי של העובדים, אלא לפי שכר השעתי שכולל גם חלק יחסי של העמלות.



הבחינה להחלת צו הרחבה בענף האפיה הנה פעילותו העיקרית של המעסיק ובהתחשב במהות ואופי תפקיד העובד

סע"ש 44246-09-21, מרק ליובשנקו נגד אסול אוכל איכותי בע"מ. ניתן ביום 12.08.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט כאמל אבו קאעוד

עובד עבד במשך כ-5 שנים כנהג אצל מעסיקה שהינה רשת של מאפיות. לאחר שפוטר הגיש העובד תביעה נגד המעסיקה בה טען לתחולת צו ההרחבה בענף האפייה על יחסי העבודה בין הצדדים ובזכאותו כנהג משאית, לזכויות סוציאליות בגין תקופת עבודתו וסיומה אצל המעסיקה. בית הדין פסק כי לא חל על העובד צו ההרחבה בענף האפייה בהתחשב במהות ואופי התפקיד שביצע העובד.

עובד שושייה שנחשד בגניבה פוצה בסך של כ-290 אלף ₪

סע"ש 36765-01-19, פוני בי. זד. אמ. בע"מ ו-זה שושי בע"מ פנחס כהן. ניתן ביום 29.07.24, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת שרון אלקיים

מעסיקות בתחום המסעדות הגישו בקשה לבית הדין נגד עובד, במטרה שבית הדין יתן פסק דין הצהרתי לשלילת פיצויי פיטורים בהתאם לסעיפים 16-17 לחוק פיצויים פיטורים, בטענה שהעובד אשר הועסק אצלה כמנהל רכש ברשת המסעדות שבחזקתה מעל בכספים המיועדים אליה ובכך מעל באמון שניתן לו ועל כן אינו זכאי לפיצויי פיטורים. בעלי המניות במעסיקה הגישו גם כן תביעה אישית נגד העובד לבית משפט השלום בגין הגניבה אשר הועמדה לטענתם על סך של 567,000 ₪. בגין השבת כספי הגניבה, ו-50,000 ₪. בגין עוגמת נפש עקב הגניבה. התביעה בבית משפט השלום נדחתה על הסף. בהמשך העובד הגיש תביעה שכנגד בגין זכויות קוגנטיות שלא שולמו לו כדן על ידי המעסיקות, כגון, אי מסירת הודעה לעובד, פיטורין שלא כדן, פיצויים, וכו', בנוסף עתר העובד לפיצויי בגין הפרת חוק איסור לשון הרע תשכ"ה - 1965. בית הדין קיבל את התביעה שכנגד ופסק לעובד פיצוי בסך של 290 אלף ₪. עילת העובד בגין לשון הרע כנגד המעסיקות נדחתה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד עידו סמולר

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

ביצוע גרפי: שרה וייס

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