

**חוזר**

**נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלולי שכר ושכר מפונים לחודשים יולי-אוגוסט 2024**

ביום 27/10/2024 פרסמה רשות המיסים הודעה לפיה נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף לחודשים יולי - אוגוסט 2024. להלן ההודעה במלואה:

החל מיום, 27.10.2024 יוכלו בעלי עסקים מיישובים מפונים, בעלי עסקים באזור קו העימות בצפון וכן בעלי עסקים באזורי התגוננות גליל עליון ורמת הגולן להגיש תביעה לפיצויים במסלול שכר בגין החודשים יולי-אוגוסט 2024. במסלול זה יפוצו אותם עסקים בסכום קצוב של 520 ₪ ליום, בגין כל עובד שנעדר ממקום העבודה בחודשים יולי-אוגוסט 2024, בשל הנחיות פיקוד העורף על איסור התקהלות וכן היעדרות עובד אשר נדרש להשיג 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 האפשרות להגיש תביעה לפיצויים במסלול שכר מפונים לחודשים יולי-אוגוסט 2024. מסלול זה מאפשר למעסיקים בכל הארץ להגיש תביעה לפיצויים בגין שכר ששילמו לעובדים שלא התייצבו לעבודה, בגלל שפנו מביתם במסגרת הוראות מערכת הביטחון במהלך מלחמת חרבות ברזל. 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).

**קביעת מועדי דיווח ותשלום לדוחות תקופתיים מע"מ, מקדמות מס הכנסה וניכויים מס הכנסה - שנת המס 2024**

ביום 23/10/2024 רשות המיסים פרסמה חוזר ובו מועדי דיווח ותשלום לדוחות תקופתיים מע"מ, מקדמות מס הכנסה וניכויים לשנת 2024. להלן החוזר במלואו:

1. ע"פ החוק, מועדי הדיווח והתשלום חלים ב- 15 לכל חודש, דוחות תקופתיים למע"מ ומקדמות מס הכנסה, 16 לכל חודש ניכויים מס הכנסה ו-23 לכל חודש, דוחות מפורטים מע"מ.
2. בקביעת מועדי הדיווח והתשלום לשנת המס 2024 נלקחו בחשבון השיקולים הבאים:
  - א. הוראת סעיפים 173ב ו-175 (ו) לפקודת מס הכנסה וסעיף 67 (ב1) לחוק מע"מ.
  - ב. כמות ימי העסקים בכל חודש.
  - ג. להותיר את ההסדר לדוחות/תשלום מקוון עד 19 לחודש על כנו.
3. להלן מועדי הדיווח והתשלום של דוחות מע"מ, מס הכנסה וניכויים לשנת המס 2024:

תקופת דיווח	תאריך שנקבע	תאריך שנקבע	תאריך שנקבע	תאריך שנקבע
תקופת דיווח ומקדמות מס-הכנסה	דוחות תקופתיים מע"מ	ניכויים מס-הכנסה	ניכויים מס-הכנסה	תאריך שנקבע
ינואר	15.2.24	19.2.24	26.2.24	
פברואר	18.3.24	18.3.24	26.3.24	
מרץ	18.4.24	18.4.24	6.5.24	
אפריל	23.5.24	23.5.24	23.5.24	
מאי	26.6.24	26.6.24	26.6.24	
יוני	15.7.24	16.7.24	23.7.24	
יולי	19.8.24	19.8.24	26.8.24	
אוגוסט	16.9.24	16.9.24	23.9.24	
ספטמבר	27.10.24	27.10.24	30.10.24	
אוקטובר	18.11.24	18.11.24	25.11.24	
נובמבר	16.12.24	16.12.24	23.12.24	
דצמבר	15.1.25	16.1.25	23.1.25	

החוזרים המלאים נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

**מה במבוק?**

**חוזר**

■ נפתחה המערכת להגשת תביעות לפיצויים בגין נזק עקיף במסלולי שכר מפונים לחודשים יולי-אוגוסט 2024

■ קביעת מועדי דיווח ותשלום לדוחות תקופתיים מע"מ, מקדמות מס הכנסה וניכויים מס הכנסה - שנת המס 2024

**מאמר**

■ רצף קצבה ברירת מחדל: איך זה משפיע עליכם?

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים <**

**ביום 23/10/2024 רשות המיסים פרסמה חוזר ובו מועדי דיווח ותשלום לדוחות תקופתיים מע"מ, מקדמות מס הכנסה וניכויים לשנת 2024.**

## מאמר

## רצף קצבה ברירת מחדל: איך זה משפיע עליכם?

## נדב טסלר

**קיבלתי טופס 161 מהמעסיק, האם צריך להחזיר אותו? האם חייבים למלא את חלק ב' בטופס 161 ועל המשמעות של רצף קצבה אוטומטי בסיום עבודה.**

**למה זה חשוב?** אם קיבלתם טופס 161 מהמעסיק במידה שלא תחזירו את הטופס למעסיק בתוך 10 ימים. המעסיק יראה בכם כאילו בחרתם **ברצף קצבה אוטומטי**.

משנת 2017 חל **רצף קצבה אוטומטי** בעת סיום עבודה על כספי הפיצויים שנמצאים בחיסכון הפנסיוני. המשמעות של רצף הקצבה היא שכספי הפיצויים ישמשו בעתיד את העובד לצורך הגדלת הקצבה.

אם תרצו לפדות את כספי הפיצויים, תאלצו לפדות את כל כספי הפיצויים של אותו המעסיק, כספי פיצויים פטורים וכספי פיצויים חייבים.

מי צריך למלא את חלק העובד בטופס 161 החדש?

רצף הקצבה יכנס לתוקף במידה שכל כספי הפיצויים נצברו בקופות לקצבה, כמו קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל לאחר 2008 ובנוסף הסכומים עומדים בתקרה:

בשנת 2024 התקרה היא:

- סכום הפיצויים בקופה נמוך מ - 405,900 ₪

- סכום הפיצויים נמוך מ- 41,500 ₪ כפול שנות העבודה

במידה שסכום הפיצויים עומד בתנאים אלו ואתם לא מעוניינים למשוך כספי פיצויים, אתם לא צריכים למלא את חלק העובד בטופס 161.

אך במידה שסכום הפיצויים עולה על סכומים אלו עליכם למלא את טופס 161 ולגשת למס הכנסה כדי להסדיר את מעמד הפיצויים באמצעות חלק העובד בטופס 161.

**מי צריך למלא את חלק העובד בטופס 161?**

- מי שכספי הפיצויים שלו עולים על התקרה

- מי שהופקדו לו פיצויים להון בחיסכון הפנסיוני (הפקדות לקופת גמל או ביטוח מנהלים עד 2008)

- מי שמקבל פיצויים במזומן מהמעסיק ומעוניין לקבל עליהם פטור ממס

- מי שרוצה לבחור בשילוב של רצף פיצויים ורצף קצבה

**האם יש חסרונות לרצף קצבה אוטומטי?**

רצף הקצבה מגדיר שכספי הפיצויים ישמשו כחלק מקצבת הזקנה בעתיד, ניתן לבצע חרטה בכל שלב מרצף הקצבה ולנצל את הפטור ממס. אך במקרה של חרטה מרצף קצבה יש למשוך את כל הפיצויים שהופקדו על ידי אותו המעסיק.

וזאת בניגוד למצב שבו היית פונה מייד בסיום עבודה ומבקש למשוך את הפיצויים הפטורים ממס ומשאיר את יתרת הפיצויים ברצף קצבה בקרן הפנסיה.

לצורך הדוגמה

נניח כי עומדים לרשותך 120,000 ₪ כספי פיצויים, 100,000 ₪ פיצויים פטורים ו - 20,000 ₪ כספי פיצויים חייבים.

במידה שבסיום עבודה היית ניגש למס הכנסה, היית יכול לבקש למשוך רק את הפיצויים הפטורים בסך 100 אלף ₪ ואת יתרת הפיצויים היית משאיר בקרן הפנסיה לרצף קצבה במטרה שיגדילו את קצבת הזקנה שלך.

מרגע שקרן הפנסיה סיווגה את הכספים ברצף קצבה, כל משיכה של הכספים תהייה חרטה מרצף קצבה ותאלץ אותך למשוך את כל ה- 120 אלף ₪.

לסיכום רצף הקצבה כובל את העובד לאפשרות אחת לשימוש בכספי הפיצויים ככל שהסכום שנצבר גבוה והכנסה החודשית גבוהה מומלץ להגיש טופס 161 למס הכנסה ולהסדיר את מעמד כספי הפיצויים כרצונך.

**מה עושים עם טופס 161?**

גם אם בחרתם שלא למלא את חלק העובד ולהחזיר את הטופס למעסיק, **חובה** לשמור את טופס 161 לצורך משיכת כספי הפיצויים בעתיד או לצורך הוכחה כי הכספים לא נמשכו. ללא טופס 161 אתם עשויים לשלם מס מלא במשיכת כספי הפיצויים ובפרישה תתקשו להוכיח שלא קיבלתם מהמעסיק פיצויים פטורים ויפגע לכם הפטור על קצבת הזקנה.

**סיכומם של דברים**

**קיבלתי טופס 161 מהמעסיק, האם צריך להחזיר אותו? האם חייבים למלא את חלק ב' בטופס 161 ועל המשמעות של רצף קצבה אוטומטי בסיום עבודה.**

## איתך בכל החלטה חשובה

חשוב לדעת כי במידה שלא תחזירו למעסיק את הטופס בתוך **10 ימים** ואתם עומדים בתנאים, המעסיק ינחה את הקופות ואת רשות המיסים כי בחרתם באפשרות של רצף קצבה.

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

## תקצירי פסיקה חדשה

### המעסיקה הפרה את חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות באי מתן היתר לעבודה מהבית כהמלצת הרופא התעסוקתי

סע"ש 32301-03-21, נירית אכד נגד אימפקט מערכות תוכנה (1996) בע"מ. ניתן ביום 25.08.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, על ידי כבוד השופט סגן הנשיאה דורי ספיבק עובדת הציגה למעסיקה אישור מרופא תעסוקתי כי עקב מחלת האסטמה ממנה היא סובלת בשילוב עם מגיפה הקורונה, יש לאפשר לה עבודה מהבית למשך חודשיים. המעסיקה סירבה לאפשר לעובדת עבודה מהבית בטענה כי היא לא מחויבת לפעול על פי המלצת הרופא התעסוקתי, שכן המלצה זו התבססה על מצג שווא. בית הדין קבע כי העובדת הוכיחה "מאסה קריטית של קושי תפקודי" העונה להגדרת "מוגבלות". ההתאמה עליה המליץ הרופא התעסוקתי היא סבירה והגיונית, בהינתן העובדה שכל עבודתה של העובדת נעשתה בשיחות טלפוניות, הודעת דוא"ל ומסרונים. לאור האמור לעיל בית הדין קבע לעובדת פיצוי בגובה 20,000 ₪ בגין הפליה אסורה בכך שהיא לא הוחזרה לעבודה תוך ביצוע התאמות כנדרש על פי הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998.

### עובדת פוצתה ב- 60,000 ₪ בשל הפליה מחמת גיל

סע"ש 53368-02-21, ענת פלד - לאופר תעופה-גיה בע"מ. ניתן ביום 14.08.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת אוסנת רובוביץ-ברכש עובדת הועסקה בחברה המספקת שירותי קרקע לחברות תעופה במשך שנים רבות. עקב משבר הקורונה חלה ירידה דרסטית במספר הטיסות דבר אשר גרם למשבר חמור בחברה ולכן הוחלט על פיטורי העובדת. העובדת תבעה פיצוי בגין הפליה בעבודה מחמת גיל ומין, פיצוי בגין אבדן הכנסה עד לגיל פרישה, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי בגין הפרשי שכר בגין גמול עבודה בשעות נוספות. בית הדין קבע כי אלמנט הגיל היה בין השיקולים לפיטוריה ופסק לעובדת פיצוי בסך 60,000 ₪.

### עובד שהוא שחקן כדורגל זכאי לפיצויי פיטורים כאשר המעסיק לא חידש את חוזה העבודה עם תנאי הקודמים

סע"ש 15358-10-20, עדי נמני נ' מועדון הכדורגל הפועל רעננה. ניתן ביום 29.08.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט דורי ספיבק העובד, שחקן כדורגל מקצועי, הועסק ע"י מועדון כדורגל, במהלך תשע עונות. ע"פ תקנון ההתאחדות הצדדים התקשרו בינם לתקופה קצובה לפי עונות המשחקים. בשל התפרצות נגיף הקורונה הושבתה פעילות הקבוצה, וכל שחקניה לרבות העובד הוצאו לחופשה ללא תשלום. העובד טען כי מאחר והעסקתו בוצעה באמצעות חוזים עונתיים, הרי שבהתאם לחוק פיצויי פיטורים על המעסיק להוכיח כי הציע לו לחדש את החוזה באותם תנאים, לפחות שלושה חודשים לפני תום ההסכם האחרון ומשלא עשה כן, יש לראותו כמי שפוטר זכאי לפיצויי פיטורים וכי עצם הוצאתו לחופשה ללא תשלום מהווה פיטורים בפועל. מנגד טען המעסיק כי העובד החליט באופן חד צדדי כי ההסכם ביניהם אינו בתוקף, וזאת מבלי לעדכנו בכך וכי העובד התפטר משחדל להגיע לפעילויות המועדון וזאת עשה ללא כל התראה. נקבע כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים וכי המעסיק הפר את הקבוע בחוק, משלא פעל לחדש את חוזה ההעסקה על תנאי הקודמים.

#### תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד, עו"ד רן בינות ועו"ד מורן טימן גוגול

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://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.