

חוזרים

דמי אבטלה – תיקון חוק הביטוח הלאומי 207+216 (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה) הקלות בתנאי הזכאות לאבטלה בתקופת משבר הקורונה

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ובו פירוט השינויים בדמי אבטלה לאור תיקוני החקיקה שהתקבלו ביום 28.07.2020. להלן עיקרי החוזר:

הוראה השעה כוללת הארכה של תיקונים קיימים וכן הוספת הקלות חדשות שיהיו בתוקף עד **06.2021**:

הארכה של תיקונים קיימים: הארכת הזכאות לדמי אבטלה למי שהסתיימו לו ימי הזכאות או שנת האבטלה, המשך קיצור תקופת אכשרה המזכה במחצית ימי הזכאות, המשך מניעת כפל קצבאות מול דמי אבטלה, ביטול ניכוי חמישה ימי אמתנה החל מהפעם השניה, תשלום דמי אבטלה החל מחודש יולי למי שסיים את ימי הזכאות שלו בחודשים ינואר ופברואר 2020, הבאת תשלום ימי מילואים במניין תקופת אכשרה מקוצרת, תשלום דמי אבטלה ללא התייבשות משירות התעסוקה עד חודש יוני 2020.

הקלות חדשות שיכנסו לתוקף מה 01.08.2020 (עבור זכאות 08.2020): קיצור תקופת החל"ת המזכה בדמי אבטלה, "ביטול הבלוקים", הגדלת דמי האבטלה למי שטרם מלאו לו 28 ויש עימו ילד, ביטול הפחתת דמי האבטלה מהיום ה 126 ותשלום דמי אבטלה בשיעור מלא למי שנמצא בהכשרה מקצועית.

א. התקופה הקובעת הוארכה עד 30.06.2021 (במקום 16.08.2020) או 30 יום לאחר שאחוז האבטלה ירד מתחת ל-7.5%, המוקדם מבניהם. בתקופה זו יהיו בתוקף כל ההטבות המפורטים בחוזר זה.

ב. המשך ההקלות בחוק אבטלה שהתקבלו עד היום:

- הארכת הזכאות לדמי האבטלה למי שסיים את הזכאות לדמי אבטלה בתקופה הקובעת גם כאשר הסתיימה שנת האבטלה.
- ניכוי 5 ימי אמתנה בתאריך הקובע בלבד
- תקופת אכשרה מקוצרת
- המשך מניעת כפל קצבאות עם דמי אבטלה

ג. תיקוני חקיקה חדשים שייכנסו לתוקף החל מה 01.08.2020 ועד סוף התקופה הקובעת

- גובה דמי אבטלה כתלות באחוז האבטלה במשך
- קיצור תקופת החל"ת המזכה בדמי אבטלה
- מתן סמכות לביטוח הלאומי לתקן מפות של שירות התעסוקה
- ביטול הפחתות הקיימות בחישוב דמי אבטלה:
- "ביטול הבלוקים"
- הגדלת דמי האבטלה למי שטרם מלאו לו 28 ויש עימו ילד
- סכום דמי האבטלה המירבי לא יופחת מהיום ה-126
- תשלום דמי אבטלה בשיעור מלא למי שנמצא בהכשרה מקצועית

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

עו"ד נמע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר. עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נשי"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות

מה במבזק

חוזרים

■ דמי אבטלה – תיקון חוק הביטוח הלאומי 216+217 (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), הקלות בתנאי הזכאות לאבטלה בתקופת משבר הקורונה

סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

■ פטור ממס על פיצויי פיטורין מותנה בפרישה מוחלטת וסופית וניתוק מוחלט של יחסי עובד מעביד

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ובו פירוט השינויים בדמי אבטלה לאור תיקוני החקיקה שהתקבלו ביום 28.07.2020

סיכום של דברים

ככלל החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1.9

המדינה יוכלו לבחור להעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

הכותבת – 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.

כטור ממס על פיצויי פיטורין מוחלטה בפרישה מוחלטת וסופית וניתוק מוחלט של יחסי עובד מעביד

עמדת רשות המיסים הינה שהזכאות לפטור ממס בגין מענק פרישה מותנית בכך ש- (1) הפרישה של השכיר הינה פרישה מוחלטת וסופית, שמשמעה - ניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעביד; ו- (2) מדובר בניתוק אמיתי, ולא בניתוק מלאכותי הנעדר תכלית כלכלית ממשית מלבד הרצון ליהנות ממענק פטור ממס (לעניין סעיף 86 לפקודה(1)). אם תנאים אלו אינם מתקיימים, אזי פקיד השומה עלול לשלול את הפטור ממס בגין הפיצויים

השאלה:

שכיר הועסק במשרד אצל מעסיק עצמאי. המעסיק שילם פיצויים לאותו שכיר מאחר ופרש מהעסק ומכר את העסק לשכיר. השכיר הפך את העסק לחברה בבעלותו. כיום הפך למנהל בחברה והוא מקבל שכר בהיותו שכיר בעל שליטה בחברה שרכשה את הפעילות מאותו מעסיק עצמאי.

השאלה: האם פיצויי הפיטורין שקיבל אותו שכיר מידי המעסיק שפרש חייבים במס, או שחל עליהם הפטור לפי סעיף 9(א7) בסך 12,420 ש"ח לכל שנת עבודה.

רו"ח רוזט שמש משיבה:

1. ככלל, עמדת רשות המיסים (אשר פורסמה, בין היתר, בחוזר מס הכנסה 21/2004) הינה שהזכאות לפטור ממס בגין מענק פרישה בהתאם להוראות סעיף 9(א7) (א) ו- (2) לפקודה מותנית בכך ש- (1) הפרישה של השכיר הינה פרישה מוחלטת וסופית, שמשמעה - ניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעביד; ו- (2) מדובר בניתוק אמיתי, ולא בניתוק מלאכותי הנעדר תכלית כלכלית ממשית מלבד הרצון ליהנות ממענק פטור ממס (לעניין סעיף 86 לפקודה(1)). אם תנאים אלו אינם מתקיימים, אזי פקיד השומה עלול לשלול את הפטור ממס בגין מענק הפרישה.

2. מנתוני השאלה לא ברור האם החברה, שהקים היחיד, רכשה במישרין את העסק מהמעסיק העצמאי (להלן: "תרחיש א'"), או שמא תחילה היחיד רכש בעצמו את העסק מהמעסיק העצמאי וכעבור פרק זמן מסוים הוא העביר/מכר אותו לחברה שהקים (להלן: "תרחיש ב'"). כמו כן, עפ"י נתוני השאלה, מענק הפרישה שולם ליחיד ע"י המעסיק העצמאי (ולא ע"י החברה).

3. **לעניין תרחיש א':**

3.1. בהתאם לתרחיש זה, היחיד הועסק כשכיר ע"י המעסיק העצמאי עד למועד מכירת העסק לחברה והוא קיבל מהמעסיק העצמאי מענק פרישה בגין פיטוריו מעבודתו עקב מכירת העסק. מיד לאחר מכן, היחיד הועסק כשכיר בעל שליטה ע"י החברה שבעלותו המלאה.

3.2. על פניו, נסיבות אלו מעידות על פרישה מוחלטת ואמיתית של היחיד מהמעסיק העצמאי ומעבר למעסיק אחר - החברה - אשר למעסיק העצמאי אין זכויות בה, ולכן נראה כי השכיר יהיה זכאי לפטור ממס בגין מענק הפרישה הנ"ל.

3.3. ראה בהקשר זה פסק הדין - ע"א 202/64 אברהם דוברובסקי נ. פ"ש חיפה וסעיף 3.1.1 בחוזר מס הכנסה 6/2011, אשר הכירו בפרישת עובדים ממעסיק עצמאי, בעת העברת עסקו לחברה שבעלותו (אם כי בתרחיש א' החברה אינה בבעלות המעסיק העצמאי).

4. **לעניין תרחיש ב':**

4.1. בהתאם לתרחיש זה, היחיד הועסק כשכיר ע"י המעסיק העצמאי עד למועד רכישת העסק ע"י היחיד והוא קיבל מהמעסיק העצמאי מענק פרישה בגין תקופה זו. מיד לאחר הרכישה האמורה, היחיד הפך משכיר לעצמאי באותו עסק, שכן הוא הפך לבעליו. לאחר העברת/מכירת העסק לחברה שהוא הקים, הוא הפך לשכיר בעל שליטה בה. (2)

סיכום של דברים

ככלל עמדת רשות המיסים הנה שהזכאות לפטור ממס בגין מענק פרישה בהתאם לפקודה מותנית בכך שהפרישה של השכיר הנה פרישה מוחלטת וסופית, שמשמעה ניתוק מוחלט של יחסי עובד מעביד ומדובר בניתוק אמיתי ולא מלאכותי הנעדר תכלית כלכלית ממשית.

4.2. בתרחיש זה השכיר עשוי להיות זכאי לפטור ממס בגין מענק הפרישה ששולם לו ע"י המעסיק העצמאי בהתאם להוראות הפקודה, למרות שהוא המשיך לעבוד **באותו** עסק גם לאחר שהוא חדל להיות שכיר, **וזאת אם בהתאם להסכם העבודה שנחתם בינו לבין המעסיק העצמאי הוא היה זכאי למענק פרישה בגין התפטרות (שכן הפיכתו לבעל העסק הינה בגדר התפטרות ולא פיטורין).**

4.3. ראה לעניין זה, את פסק הדין - ע"א 38/65 פקיד השומה ת"א נ. אלי אלן קירשנר, עו"ד, ממנו עולה כי שכיר, שעבד בעסק של עצמאי ולאחר מכן פרש מעבודתו כשכיר והפך לאחד מבעלי אותו עסק (עצמאי), ייחשב **כעובד שפרש** מעבודתו(3). כמו כן, ראה ע"א 343/63 אליעזר ליוואי נ. פקיד שומה ת"א 1 וסעיף 12.5 בחוזר מס הכנסה 21/2004.

(1) ראה, למשל, עמ"ה 157/77, יהלומי "דסקל" בע"מ נ' פקיד השומה גוש דן (2) לאחר שהוא היה לבעל העסק, חדלו להתקיים לגבי המבטחים שהותו בפסיקה לעניין קיום יחסי עובד-מעביד (מבחן "המרות והפיקוח" וכו').

(3) במאמר מוסגר, יצוין כי בסעיף 9(א7)(א)3 לפקודה הוגדר המונח "פרישה" כך: **"לענין פסקת משנה זו, "פרישה" - לרבות שינוי מעמדו של עובד באגודה שיתופית משכיר לחבר בה";** למרות הדמיון לענייננו, הגדרה זו מתייחסת לאגודה שיתופית ולא לעסק של עצמאי.

המשיבה - בעלת ותק של מעל 20 שנים במחלקות המסים של משרד רואי החשבון הגדולים בארץ. מומחית בכל תחומי המיסוי הישראלי. כיום עצמאית - משרד ר.ש. רואי חשבון

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" או בשירות הניתן למנוי 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.

תקציר פסיקה חדשה



טעות עליה הסתמך מעסיק הובילה להפחתת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים למחצית מהקביעה המקורית

ע"ע 31967-01-19, יורם שפטל נ' סילבי מאיר. ניתן ביום 4-02-2020, בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, השופט רועי פוליאק, השופט מיכאל שפיצר מזכירה ותיקה במשרד עורכי דין תבעה בבית הדין האזורי את המעסיק בגין הפרת זכויות שונות המגיעות לה ועיקרן בטענה כי בסיום העסקה לא קיבלה את פיצויי הפיטורים וכן לא נערך לה שימוע כדין. נקבע כי העובדת זכאית לפיצוי בגין אי קיום שימוע ע"ס 30,000 ש"ח, פיצויי פיטורים וכן פיצויי בגין הלנת פיצויי הפיטורים. המעסיק ערער על כלל החיובים בבית הדין הארצי ועיקרי טענותיו התבססו על כך שיש לקזז את כספי הפיצויים מהכספים שנצברו לזכות העובדת בקרן השתלמות וקופת הגמל. נטען כי העובדת היתה המוציאה והמביאה בכל הקשור לתשלום שכרה והתנאים הנלווים, לרבות התקשרות עם משרד רו"ח. לפיכך, נטען כי המעסיק הולך שולל בכל הקשור לזכויותיה השונות בקופת הגמל. נטען כי החתימה על הצטרפות לקופת גמל שעל פיו ההפקדות הם לתגמולים בלבד ולא תגמולים ופיצויי פיטורים, אינה חתימתו. נקבע כי טענת המעסיק לקיזוזים מחבות כספי פיצויי הפיטורים נידחת שהרי חתם על מידי חודש בחודשו על מסמכים ברורים וקצרים להעברת הכספים. יחד עם זאת, נקבע כי אין בקבלת טענת העובדת כדי לשלול את טענת המעסיק לפיה מתוך טעות סבר כי הכספים שבקרן השתלמות וקופת הגמל ממצים את חובתו לעניין תשלום פיצויי פיטורים לעובדת ועל כך ניתן ללמוד גם מהעובדה שבסיום היחסים הפנה את העובדת לגבות את כספי הפיצויים מקופת הגמל. אומנם משהועמד המעסיק על טעותו היה עליו לשלם את פיצויי הפיטורים אך נקבע כי יש להתחשב חלקית בהליך מחשבתו ולהפחית את סכום פיצויי ההלנה אך לא לבטלם וכך נפסק פיצויי הלנה ע"ס 45,000 ש"ח במקום 90,000 ש"ח אשר נקבעו בבית הדין האזורי.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.0 מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל 5680888 - 03, פקס 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il