חוזר לקוחות לשנת המס 2015

שנת המס מגיעה לסיומה וכמדי שנה גם השנה אנו שמחים לערוך עבורכם "חוזר לקוחות" הכולל מכלול נושאים בתחומי המס השונים ודיני עבודה לסיומה של שנת המס 2015.

בתחום תכנון המס -

שפע של מידע על ההיערכות לקראת תכנון הדיווח לסוף שנת המס. המידע מעודכן לפי השינויים שנעשו ברפורמות במס. בין הנושאים החשובים, כרגיל: איסוף מסמכים, תיאומים עם רשויות המס, ספירת מלאי, החזקת כלי רכב, הוצאות עודפות, נסיעות לחו"ל, מתנות ללקוחות, קופות גמל, ועוד כיוצאים באלה.

בתחום הביטוח הלאומי -

סוגיות בתחום הביטוח הלאומי לקראת סוף שנת 2015, שיעורי דמי ביטוח מעצמאים, שיעורי דמי ביטוח משכירים וסוגי מבוטחים אחרים, התיישנות, חובות מעסיקים ועוד.

בתחום העבודה -

סקירת שינויים ופסיקות הנוגעים בשכר ובתעסוקה.

החומר בחוזר הלקוחות הוא תמציתי, ומטרתו לסייע לעוסקים ולמעסיקים במידע כללי במיסוי ובעבודה. אין חומר זה מהווה תחליף לייעוץ אישי.

אנו עומדים לרשותכם להשלמות ולמתן תשובות על שאלות.

בכבוד רב,

אדר חשבונאות ומיסים

המשרד: רח' מינץ 35 בני ברק 5130410 | טל: 03-6165165 פקס: 03-6165161 | דוא"ל: office@adr-ym.com

תוכן עניינים

מסים

היערכות לקראת סוף שנת המס 2015

רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס **11**

הגשת דוח שנתי לרשויות מס הכנסה 11

דיווח ביוזמת הנישום 12

הכנה להצהרת הון 12

ביקורת פנקסי החשבונות 13

חובת הגשת דוח שנתי 13

מבוא 13

סעיף 131 לפקודה 14

סעיף 134א לפקודה - סמכות לפטור מהגשת דין וחשבון 15

תקנות מס הכנסה (פטור מהגשת דין וחשבון), התשמ"ח-1988 15

חובת הגשת דוח של יחיד באופן מקוון 20

הודעה על תחילת התעסקות 20

מעבר לשיטה הכפולה בניהול פנקסי חשבונות 21

ניהול חשבונות במטבע חוץ 21

מחזור 21

א. טיב ניהול החשבונות שיידרש בשנה הבאה 21

ב. ניכוי מס במקור מנכסים או משירותים 21

ג. שיעור המקדמות לשנה הבאה 22

ד. מקדמות של נישומים המדווחים בשיטת המזומן 22

ה. קביעת מקדמות על פי מחזור 22

ו. כללי קביעת עסקאות, הכנסות או מכירות לעניין מקדמות 22

פיקדונות 23

סגירת פנקסי החשבונות 23

השלמת רישומים ותיאומים 23

הספירה של מלאי והערכתו 24

מכירת נכסים 25

ניכוי מס במקור 25

ריבית להלוואות 26

הלוואות על פי סעיף 3(ט) לפקודה 26

סעיף 3(י) לפקודה 26

תקנות קביעת שיעור הריבית לענין סעיף 3(י) 27
התקנות החדשות 27
שיעור הריבית החדש 27
הלוואות צמודות מטבע 27
תחולה 27
ניכויים 29
חישוב נפרד לבני זוג 29
מס ערך מוסף 30
שמירת מערכת החשבונות 30
ביקורת פנקסי החשבונות 31
דחיית הדיווח על הכנסות או הקטנת שיעור המס עליהן 31
הכנסות פטורות ממס 31
עיתוי ההכנסות 31
מכירות 32
הקדמת מכירות 32
אחריות למוצר שנמכר 33
הקלות במיסוי מקרקעין 33
הכנסות שכירות - היבטי מיסוי 34
הכנסות בני זוג מרכוש 37
הכנסות מדיווידנד - השלכות מס 37
הכנסות ריבית 38
הקלות במיסוי ריבית 38
ניכוי ופטור מריבית על פיקדונות ותוכניות חיסכון למעוטי הכנסה וגיל פרישה 38
הכנסות מניירות ערך 39
אופציות לעובדים 39
הגדלת הוצאות או הקדמת הוצאות 40
הגדלת הוצאות 40
הקדמת הוצאות 40
ניכוי הוצאות להתאמת מושכר 40
פחת 41
שיחלוף - החלפת ציוד 41
הכרה בהוצאות רכב 42
כללי הניכוי 42

שווי השימוש ברכב 43
שווי רכב צמוד בשנת המס 2015 43
שווי שימוש ברכב צמוד - שיטת חישוב חדשה המודל הלינארי 43
רכב - קיזוז מס תשומות 44
ניכוי הוצאות לפינוי דייר מוגן 45
הפסדים 45
סדר קיזוז הפסדים 46
הכרה בחובות אבודים 48
התחייבויות תלויות 48
תושבי חוץ 49
מתנות ללקוחות 49
אש"ל לעובדים 49
מס על שכר 49
החזקת כלי רכב 50
הכרה בהוצאות נסיעה לחו"ל 51
סכומי התרת הוצאות נסיעה לחו"ל 1.1.2015 52
ניכוי הוצאות כיבוד 53
ניכוי הוצאות לינה וארוחת בוקר בארץ 53
הוצאות מחקר ופיתוח 53
הוצאות בגין השקעה בחיפושי נפט ובסרטים 54
הוצאות סוציאליות 54
ניכוי בשל דמי ביטוח לאומי 54
קופות גמל לפיצויים 54
הפרשה על הכנסה משכר המהווה בסיס לפנסיה 55
קופות גמל 55
הפקדות בקופות גמל לקצבה (קופה משלמת/לא משלמת) 56
ניכוי בגין הפקדה בקופות גמל 56
זיכוי בגין הפקדה בקופת גמל - סעיף 45א 57
זיכוי בעד סכומים ששולמו לביטוח חיים ובעד ביטוח שארים 58
ביטוח מפני אובדן כושר עבודה 58
הפרשות לקרנות השתלמות 59
קרן השתלמות לעצמאי 2015 60
קרן השתלמות לעובד 60
קרן השתלמות לבעל שליטה - סכומים ושיעורים להפקדה 60

זיכויים ונקודות זיכוי 61
זיכוי בעד הוצאות להחזקת קרוב נטול יכולת..... 61
זיכוי בעד נטול יכולת - תקרות ההכנסה המאפשרות קבלת הזיכוי..... 61
נקודות זיכוי לתושב חוזר 61
נקודות זיכוי בגין ילדים 63
זיכוי על תרומות למוסד ציבורי מאושר 65
הסבת רווחים 65
תשלומי מס 65
הקטנת מקדמות 65
תשלום מקדמה על חשבון רווח הון 65
תשלום יתרת המס לשנת המס השוטפת 65
תכנוני מס החייבים בדיווח 66
טבלאות שיעורי מס וסכומים מתואמים בשנת המס 2015 67
שיעורי המס ממשכורת שנתית בשנת המס 2015..... 67
שיעורי המס ממשכורת חודשית על הכנסה שאינה מיגיעה אישית
החל מינואר 2015 67
סכומים מתואמים בשנת המס 2015..... 68

ביטוח לאומי

סוגיות בתחום הביטוח הלאומי לשנת 2015
רו"ח אורנה צח (גלרט) 73
שיעורי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בשנים 2008 עד 2015 73
שיעורי דמי ביטוח למבוטחים בגיל 18 עד גיל פרישה שאינם בעלי שליטה 73
שיעורי דמי ביטוח באחוזים לבעלי שליטה (טור 2 בטופס 102) 73
נתונים לדיווח ולתשלום דמי ביטוח 74
מקדמות דמי ביטוח בסכום מינימום למי שאין הכנסות חייבות בדמי ביטוח 74
סוגיות הקשורות לעצמאים ולבעלי הכנסות שאינן מעבודה 74
קביעת מעמד המבוטח..... 74
רישום עובד עצמאי ועובד לשעה 75
פתיחת תיק עצמאי בעקבות שומה - בעקבות פסק דין 75
עצמאי שאינו כלול בהגדרת "עובד עצמאי" 75
בחינת הסיווג הביטוחי של המבוטח וההכנסה המדווחת 76
רישום עובדת עצמאית בהיריון..... 76

מועד שינוי הסיווג של עובד עצמאי 77
צוו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים 77
תיקון מקדמות דמי ביטוח - טופס מעודכן 77
הגדלת מקדמות לנשים בהיריון (או לכל מי שמתכוון לתבוע דמי לידה) 78
גמלה חוסמת 78
הענקה מטעמי צדק 78
העברת תלוש משכורת כאשר למבוטח יש הכנסות נוספות
החייבות בדמי ביטוח 79
התרת דמי הביטוח הלאומי בניכוי לצורכי מס 79
תשלום הפרשי שומה למוסד לביטוח לאומי 79
פיגור בתשלום הפרשי דמי ביטוח 79
תשלום דמי הביטוח בתום שנת המס 79
חישוב דמי ביטוח בעבור שנים קודמות 80
הודעות חוב ועיקולים אוטומטיים 80
החזרי דמי ביטוח לחשבון הבנק 80
הכנסה הונית 80
הכנסה ממשכורת המופקת בחו"ל 81
נקיטת יוזמה עצמאית למובטל 81
פטור מתשלום דמי ביטוח לתלמיד 81
פטור מדמי ביטוח למתגייס לצבא, או לשירות לאומי בהתנדבות 82
החבות בדמי ביטוח של "עקר בית" 82
תשלום דמי ביטוח למשרתים בשירות אזרחי על ידי גבייה מרוכזת 82
בחינת מעמדם של מבוטחים המדווחים כשכירים בחברות בבירור
(חברות להנפקת חשבוניות) 82
השלכות הקמת חברה וחישוב דמי ביטוח מרביים 83
המידע שמועבר למוסד לביטוח לאומי בעקבות תיקון בחוק
ההתייעלות הכלכלית 85
תיקוני חקיקה ופסיקה בעניין תקנות הביטוח הלאומי בדבר
הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח 86
אופן חישוב דמי ביטוח לעצמאי שהוא גם שכיר בו זמנית 87
הכנסה פסיבית בידי שכיר בגיל 65
(פסק דין : לפני תיקון 103 בחוק הביטוח הלאומי) 87
הכנסות פסיביות אשר אינן חייבות בתשלום דמי ביטוח על פי סעיף 350(א)
לחוק הביטוח הלאומי 88
השפעת הכנסות פסיביות על גמלאות 89
חלוקת הכנסות שאינן מעבודה בין בני זוג 89

תשלום דמי ביטוח מהכנסה שמקורה בפיצוי בגין אובדן כושר עבודה..... 90
סיווג הכנסות של חבר דירקטוריון..... 90
קיזוז הפסד של עצמאי ממשכורת לעניין דמי ביטוח 91
הפחתת דמי הביטוח הלאומי בחישוב דמי הביטוח 92
הכנסות נכים שפטורות ממס אינן בהכרח פטורות מדמי ביטוח לאומי 92
החזר דמי ביטוח..... 93
ויתור על חובות נפטרים..... 94
סוגיות הקשורות למעסיקים 94
חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987..... 94
תזכורת לכללי פריסת שכר 95
דיווח על הפרשים..... 95
דיווח על תשלום נוסף..... 95
הפעולות שיש לבצע בעניין פריסת שכר 95
הפרש של תשלום נוסף..... 96
חובת תשלום דמי ביטוח על הטבות שכר ופריסת תשלום נוסף כאשר עובד לא עבד במשך חודש מלא 96
הארכת חופשת הלידה ללא זכאות לדמי לידה 96
כללים חדשים ממשכורת יוני 2015 לעניין הטבות שכר בחל"ת או בחל"ד..... 96
תשלום בעקבות פשרה בין עובד למעסיק 97
פריסת מענק לבעל שליטה 97
הפרשי גמלה 98
הבסיס לתשלום גמלאות מחליפות שכר כאשר השכר מורכב גם מעמלות..... 98
צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים 98
דיווח בטופס 102 100
דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה..... 100
הגשת תביעה לדמי לידה באמצעות המעסיק 101
תשלום דמי ביטוח בתקופת חופשה ללא תשלום (חל"ת) 101
תקופת אכשרה לדמי לידה 101
מבוטחת בחופשת לידה 102
העסקת עובדים זרים 102
העסקת עובדים זרים שלא בהתאם לחוק 103
תשר (טיפ) למלצרים 104
תשלום לאחר ניתוק יחסי עבודה 104

הכנסה של עובד שניתנת ממעסיק עקב ניתוק יחסי עבודה 105
דיווח מרוכז 105
מילוי טופס 101 וטופס 103 105
אישור המעסיק על תקופת העסקה ועל שכר 106
נושא משרה 106
חובת ניהול פנקס שכר ותלוש שכר 106
ביקורת ניכויים שעורך המוסד לביטוח לאומי 107
ועדת שומה 109
טופס 102 - הדרכים לדיווח ולתשלום 109
תיאום דמי ביטוח מראש והחזר דמי ביטוח בדיעבד 110
מדור התשלומים של צה"ל 118
חישוב דמי ביטוח של עצמאי שהוא גם שכיר 118
החזר דמי ביטוח למעסיק ודוחות שליליים 118
תיקון סעיף 351(א) וביטול סעיף 351(ה) לחוק הביטוח לאומי בשנת 2008 119
החזר דמי ביטוח למעסיקים הכלולים בתקנה 22 119
מימוש ניירות ערך ואופציות לעובדים 120
שינויים בדמי אבטלה 120
תביעות שיבוב לפי סעיף 328 לחוק הביטוח הלאומי ממי שאינו המעסיק 120
מעסיקי עובדים במשק בית 121
צו הרחבה לביטוח פנסיוני במשק 122
פנסיה מוקדמת (פרישה לגמלאות לפני גיל הפרישה) 122
כספי פיצויים שהתקבלו בגין מלחמה 123
הקבלן - כמעסיקם של עובדי קבלן-המשנה (בעבודות בנייה) 124
עסקים משפחתיים ובעלי שליטה 124
חברת בית, חברה משפחתית וחברה שקופה 124
מבחנים בהעסקת בעל שליטה בחברה שבשליטתו 126
מבחנים בהעסקת בן משפחה 128
בני זוג העובדים בעסק משותף (שאינו מאוגד כחברה) 129
החזר דמי ביטוח כתוצאה משינוי מעמד בדיעבד 133
מבוטח השוהה בחו"ל 134
הגדרת תושבות 134
פסק דין 135

שלילת תושבות 135
רציפות הביטוח בישראל 135
הבהרות לחוזר מיולי 2004 - הכנסות מעבודה כשכיר בחו"ל 136
חיוב בדמי ביטוח של הכנסות מחו"ל 137
אמנות לביטחון סוציאלי 138
גמלאות לשוהים בחו"ל 138
קצבאות לתושב חוזר ותיק (או עולה חדש) 139
ביטוח בריאות לשוהים בחו"ל ועם החזרה לארץ 140
תגמולי מילואים 141
תגמולי מילואים לעובד עצמאי 141
תגמולי מילואים לעובד שכיר 141
תיקון חוק הביטוח הלאומי בהקשר לביטוח נכות כללית (חוק לרון) 144
עקרת בית נכה 144
התיישנות חובות למוסד לביטוח לאומי 145
התיישנות על גביית חובות בדמי ביטוח משנת 2016 - הוספת סעיף 363א לחוק .. 145
תביעה לגמלאות באיחור 146
מיצוי זכויות לקצבת זקנה 147
הכנסה מותרת בגיל הפרישה (המותנה בהכנסות) 147
חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 149
גיל פרישה לגברים, לפי תאריך לידתם 149
גיל פרישה לנשים, לפי תאריך לידתן 149
גיל זכאות לנשים, לפי תאריך לידתן 150

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

עבודה

אין יותר צורך בתיאור המחלה בתעודת מחלה ***איתן אגמון*** 151

איסור שינה במשמרת *לילה* ***עו"ד עמוס הלפרין*** 154

תביעת עובד זר הובילה להרמת מסך ההתאגדות כלפי בעל מניות בחברה
עו"ד ג'ולייט אליהו 155

חובות המעביד להגבלת העישון במקום העבודה ***עו"ד הלית כהן-רזניצקי*** 156

האם מותר להציב תנאים לחופש ההתארגנות? ***עו"ד שלומי לויה*** 157

נהג מונית שלכאורה נקבע כעצמאי לפי צו סיווג מבוטחים - נקבע כשכיר וזכאי לאבטלה
רו"ח אורנה צח-גלרט, חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה 158

משמעות העסקת עובד לאחר גיל פרישה ***עו"ד דנה להב*** 160

מיהו עובד זר לצורך חבות מעסיק בהיטל עובדים זרים?
עו"ד (רו"ח) ירון טיקוצקי ועו"ד אלי דורון 161

בעקבות פרשת הסייבר הגדולה - איך למנוע פריצה או הונאה בעסק? ***שלומי אדר*** 163

פיצוי של 60,000 ש"ח לפי חוק ההגנה על עובדים לעובדת בגין התנכלות ממונה 164

האם יש מקום לקבוע קוד לבוש במקום העבודה? ***עו"ד הלית כהן-רזניצקי*** 165

הוצאת תלוש שכר משיקולי מס, אינה מעידה בהכרח על קיומם של יחסי עובד מעסיק
עו"ד עמוס הלפרין 167

צריך שניים לטנגו אבל להטרדה מינית מספיק אחד ***עו"ד הלית כהן-רזניצקי*** 168

מה צופן לנו המחר? ***עו"ד יהודית קנולר*** 170

שוב העצמאים "מקופחים" ושכחו אותם בהקלות המיסוי - הרהורים על פסק דין ע"מ
26060/13 מיסוי שווי שימוש ברכבי מאגר/ איגום ***שמואל (סמי) מזון*** 171

קץ האידאולוגיה ***פרופ' ברוך מבורך*** 174

חדשות התעסוקה בראי העיתונות ***עו"ד יהודית קנולר*** 181

חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015
עו"ד אוהד גלעדי 182

מעסיק עובדים? קודם כל אתה אשם ***עו"ד יצחק איתן (פרנלדס) ועו"ד ארתור בלאייר*** 184

חידושי פסיקה ***עו"ד אסף ברנזון*** 186

עובד בדואר יזכה להשוואת תנאי עבודתו בחברת כוח אדם לאלו של עובדי הדואר
פס"ד 189

מסים

היערכות לקראת סוף שנת המס 2015

תכנון מס איננו עבירה. במציאות הכלכלית שלנו תופסת שאלת המיסוי חלק נכבד מכל פעילות עסקית, ולכן טוב יעשה כל נישום אם יתכנן ויבדוק את חבות המס שלו על כל צדדיה. תכנון חבות מס פירושו בחירה מתוך כמה חלופות עסקיות ומשפטיות. כל נישום רשאי וזכאי לברור לעצמו את החלופה שעל פיה תהיה חבות המס שלו הנמוכה ביותר

| רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס |

לפיכך, הבאנו לפני הקורא, לקראת תום שנת המס 2015, אוסף נרחב של עצות לתכנון מס בתחומים שונים ומגוונים. מטבע הדברים רוב העצות מיועדות למי שהרוויח בשנת המס.

לא נכללו כאן עצות המתאימות למספר קטן של נישומים, וכן כל הפרטים והסייגים לתכנון המס. חשוב לעיין בהפניות להשלמת הנאמר בתמצית במאמר זה, וכן יש לבדוק מחדש את העצה, שכן אין המחבר והמערכת אחראים לאי דיוקים ולטעויות. כדאי להתייעץ עם מומחה למסים, כדי לבחון את היישום לגבי מכלול הפעילות. אם, למרות הכול, קיים חשש וספק בעניין פעולה מסוימת, מוצע לציין זאת בדוח למס הכנסה, כדי שהפעולה לא תיכלל בתחום הפלילי.

אפשר להיעזר בהחלטה מקדמית, שהיא החלטה מראש, אשר נותנות רשויות המסים בקשר להיבטי מס הכרוכים בעסקה מסוימת שהנישום עומד לבצע, או שנמצאת בתהליך של ביצוע, ואשר המשכה תלוי בין השאר בהחלטה המקדמית.

הגשת דוח שנתי לרשויות מס הכנסה

המועד האחרון להגשת הדוח על ההכנסות של נישום עצמאי, אשר מנהל את פנקסי חשבונותיו בשיטה חד-צידית, או של נישום שכיר, או של מי שאין לו הכנסות מעסק - הוא עד 30.4. המועד האחרון האמור של העצמאי שמנהל את פנקסי חשבונותיו בשיטת החשבונאות הכפולה, של חברה ולהגשת דוח מקוון - עד 31.5. רשות המסים בישראל נוהגת לאשר ארכות להגשת הדוח האמור, בתנאים מסוימים.

באופן רגיל, אין מטילים סנקציה בדרך כלל על מי שאיחר עד חודש בהגשת הדוח. לאחר מכן מוטל קנס על מי שבלי סיבה מספקת לא הגיש את הדוח במועד.

לכן רצוי להיערך בהקדם להכנת הדוח. לשם כך כדאי לזכור כי הגשת הדוח כוללת עריכת דוח וספירת מלאי, מזומנים, שיקים, שטרות וכו'. כדי להקל את הספירה ואת התאמת היתרות מומלץ להפקיד בבנק עד ליום 31 בדצמבר את כל היתרה הנמצאת בקופה. יש להכין רשימה של השיקים הדחויים והשטרות שיימצאו בקופה.

דוח שנתי, המצביע על הכנסה, הגבוהה משנים קודמות, משמש עילה להגדלת המקדמות במהלך שנת המס. לא כן, אם הדוח מצביע על ירידה בהכנסות. מועד הגשת הדוח לשנת המס 2015 ישפיע במקרים רבים על הקטנת שיעור המקדמות במשך שנת 2016. לכן, מי שהרווח שלו גדל בשנת המס 2015, רצוי שישהה את הגשת הדוח עד כמה שאפשר.

כדאי להגיש דוח על ההכנסות עד 31 בדצמבר של השנה העוקבת (כפוף לארכות) , משום שלפקיד השומה יש סמכות להוציא שומות עד 3 שנים מתום שנת המס שבה הוגש הדוח, ובסמכות הנציב להוסיף עוד שנה.

לעניין זה, אפשר לבקש מרואה החשבון כי יעכב את הטיפול בתיק במסגרת תוכנית העבודה והארכות הניתנות לפי מכסות בתיאום עם נציבות מס הכנסה. שכירים יכולים להיעזר גם בפקיד השומה לאיסוף מסמכים להכנה ולביסוס הדוח.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

לבית המשפט העליון, בערעור רשות המסים על פסק הדין בעניין "אפרת רונן" הוגשה הודעה על הסכם פשרה - כדלקמן:

המערערת תמסור לשכירים מידע בנוגע להכנסותיהם ובנוגע לניכויי המס מהכנסותיהם, על פי המידע, שדיווחו מעבידיהם בטופס 126 לרשויות מס הכנסה. באשר לשנים, החל משנת המס 1999, תמסור המערערת גם מידע לרשויות מס הכנסה, בנוגע לניכויים ולזיכויים משכרם של השכירים, על פי המידע שדיווחו מעבידיהם בטופס 126 לרשויות מס הכנסה.

המידע האמור לעיל יומצא לשכירים ו/או למיצגיהם, בקשר למעבידים ולשנות המס. את אלה יפרטו השכירים בבקשה בכתב, שתוגש לממונה על חופש המידע אצל המערערת.

השכירים יצהירו בבקשתם כי המידע הנדרש אינו מצוי בידיהם. המידע שיימסר יוכל להיחשב תחליף לטופס 106, לצורך הגשת בקשה להחזר מס, בעבור אותם מעבידים ושנות מס שפורטו בבקשת השכיר.

המידע יימסר לשכירים ו/או למיצגיהם, אשר אינם חייבים להגיש את הדוח, ואשר אליהם פקיד השומה לא פנה בדרישה להגיש את הדוח לפני פנייתם אל פקיד השומה, לשם קבלת המידע האמור.

המידע יימסר על פי המועדים הקבועים בחוק חופש המידע, התשנ"ח-1998, ובכפוף לשאר הוראות החוק הרלוונטיות, לרבות עניין אגרות, כמידע של אדם על אודות עצמו.

בעקבות פסק הדין בעניינה של אפרת רונן, הוציאה רשות המסים חוזר המפרט את הנהלים להגשת הבקשה לניפוק אישורים.

דיווח ביוזמת הנישום

כדאי להגיש דוח לרשויות מס הכנסה ביוזמת נישום שכיר ולקבל החזר מס במצבים אלה:

א. עבודה אצל מעסיקים אחדים, והמס הכללי שנוכה גבוה מהמס המתחייב.

ב. עבודה שלא בכל שנת המס, וללא עריכת תיאום מס על בסיס שנתי.

ג. אם מגיעים לנישום זיכויים, כגון בעניינים אלה: הפקדות נוספות בקופת גמל, תשלומי ביטוח חיים, תרומות למוסד ציבורי והוצאות החזקת קרוב משפחה במוסד.

ד. אם יש עבודה חלקית שהיא נוספת על העבודה העיקרית, אשר נוכה מהשכר ששולם בעדה מס בשיעור גבוה מהמס השולי של הנישום.

ה. עצמאי בעבר שהיה לו הפסד מעסק, או שנתבקש לשלם דמי ביטוח לאומי בעבור העבר.

ו. עבודה אצל מעסיק אחד תמורת משכורות בלתי שוות במשך השנה, ללא תיאום מס.

ז. בכל עת שקיימת עילה לקבלת נקודת זיכוי לשנה שלמה והעילה נוצרה רק בחלק ממנה, כגון: זיכוי לתושב ישראל, זיכוי לעולה, זיכוי בעד נסיעה למקום העבודה, זיכוי בעד אישה שאינה עובדת או זיכוי לאישה עובדת בעד בעל שאינו עובד, זיכוי בעד אישה עוזרת לבעלה, זיכוי בעד ילדים, זיכוי לגרוש שנשא אישה אחרת ומשלם מזונות לאשתו לשעבר.

הכנה להצהרת הון

לקראת סוף שנת המס, רשות המסים בישראל נוהגת לדרוש הצהרות הון מנישומים, כדי לבדוק את סבירות הדוחות שהוגשו. בדיקת הסבירות מתבצעת מתוך: לקיחת הון בראשית התקופה, הוספת רווחים חייבים במס ורווחים פטורים. לאחר מכן, גריעת המסים והצריכה (הוצאות מחיה). והתוצאה המתקבלת היא: ההון לסוף התקופה. הנתונים לחישוב זה, פרט לצריכה, נלקחים מהדוחות השנתיים על ההכנסות.

מוטב להכין בעוד מועד את הנתונים ואת המסמכים לסוף השנה, כדי שאם תידרש הצהרת הון, יהיה קל להכינה. רצוי להתרכז במסגרת הדוחות השנתיים גם בהכנסות פטורות ממס. מידע על הכנסות כאלה נדרש בדוח השנתי, אף כי אינו רלוונטי לקביעת ההכנסה בשנת המס המדווחת. למידע זה חשיבות רבה במסגרת השוואת הצהרות הון, ולכן כדאי לכלול פרטים אלה במסגרת הדוח השנתי.

לנישומים המקבלים החזרי מס הכנסה כדאי לשמור על הספחים שבהם נקובים החזרי המס. החזרים אלה פטורים ממס, לרבות ריבית והפרשי הצמדה שנצברו בגינם. ההחזרים מהווים מקור כספי בידי הנישום, והם משמשים הסבר לגידול הון. שמירת הספח חשובה, בייחוד כאשר ההחזר הוא בסכום גדול וניכר, אולם גם כאשר הסכום קטן חשוב לשמור על הספח. אם הספח חסר, אפשר להיעזר ב"מצב חשבון" שניתן לקבלו מפקיד השומה.

נישומים המקבלים מדי פעם מתנות של סכומי כסף מחו"ל, רצוי שיעשו זאת על ידי העברה בנקאית מחשבון הנותן לחשבון המקבל. על העברה כזו אפשר לקבל מהבנק מסמך, שבו נקוב הסכום המועבר ושמות נותן הכסף ומקבלו. הצגת המסמך לפני פקיד השומה תסביר את גידול ההון בעת בדיקת הצהרת הון.

בנייה לצורך פרטי מהווה הוצאה פרטית, ואין צורך בשמירת מסמכים בעניין הזה. אולם רצוי לשמור את המסמכים העשויים לעזור להצהרת הון, וכן לעזור לחישוב מס שבח, אם יתחייב תשלומו בעת מכירת הבית.

חשוב לזכור כי להתנהלות עם פקיד השומה בדיוני השומות, במקרה של "גידול הון", יש חשיבות רבה במקרה שההכרעה בוויכוח בין פקיד השומה לבין הנישום עוברת לבית המשפט.

עוד חשוב לדעת כי לייחוס גידול ההון לשנים סגורות יש חשיבות, ויש להצטייד בהוכחות לייחוס ההון לשנים סגורות.

ביקורת פנקסי החשבונות

אחת לכמה שנים נוהג פקיד השומה לבקר את פנקסי החשבונות לשם ביסוס הדוחות שהוגשו. נוסף על כך הוא גם מבקר במקום העיסוק של הנישום.

לנישום יש את הזכות לדעת מה יודעים עליו שלטונות המס, וזה מקל במידה רבה את ההכנות לביקורת פנקסי החשבונות. יש כאן מעין הדדיות.

בפס"ד ה"פ 1054/00 בית המשפט המחוזי בתל-אביב הורה לרשויות המס להמציא לעותרת, אפרת רונן, מידע המצוי במאגרי הנתונים שבידיהן, וזאת מכוח חוק חופש המידע. כל זאת, חרף איסור המצוי בהוראות סעיפים 231-234 לפקודה.

הנישומה, סטודנטית, פנתה אל שלטונות המס בבקשה כי ימציאו לה מידע המצוי בידיהם בקשר להכנסותיה ולניכויי המס מהכנסותיה מכל מעבידיה, בין השנים 1994-1998, לצורך קבלת החזרי מס המגיעים לה.

רשויות המס ענו בשלילה, בנימוק שאין הנישומה מהווה את מקור המידע, אלא מעסיקה.

חובת הגשת דוח שנתי

<u>מבוא</u>

בישראל, בניגוד להלך המחשבה המקובל, קיימת חובת דיווח כללית לאור הוראות סעיף 131 לפקודה. ברם, סעיף 134א לפקודה מעניק סמכות להתקנת תקנות לפטור מהגשת דוח שנתי.

מכוח סעיף 134א לפקודה הותקנו תקנות מס הכנסה (פטור מהגשת דין וחשבון), התשמ"ח-1988 (להלן: "התקנות"), אשר המבנה שלהן מורכב. בתקנה 1 לתקנות מובאות הגדרות, ותקנה 2 לתקנות מצמצמת את החובה הכללית (סעיף 131 לפקודה) להגשת דוח וקובעת מי יהיה פטור מהגשתו. תקנה 3 לתקנות מחייבת ציבור מסוים בהגשת דוח, למרות הפטור שבתקנה 2 לתקנות. תקנה 4 לתקנות שוב מעניקה פטור מהגשת דוח, וכך גם תקנה 5 לתקנות. תקנה 5א לתקנות מחייבת בהגשת דוח ציבור שפטרו אותו מהגשת הדוח מכוח תקנות 2-4, ותקנה 6 לתקנות מסייגת פטור מהגשת הדוח.

להלן ננסה לסכם את הנושא ולהבחין בין מי שחייב בהגשת דוח לבין מי שפטור מהגשתו.

סעיף 131 לפקודה

סעיף 131 לפקודה מפרט מי חייב בהגשת דוח:

1. יחיד תושב ישראל, שבתחילת שנת המס מלאו לו 18 שנים; בן זוג רשום רשאי שלא לכלול את הכנסות בן זוגו, אם הגיש בן הזוג דוח נפרד על הכנסותיו, או אם בן הזוג הרשום צירף לדוח שלו הצהרה חתומה בידי בן זוגו, שבן הזוג ידווח על הכנסותיו בנפרד.

2. בן זוג שאיננו בן זוג רשום, שהצהיר כאמור בפסקה (1) כי ידווח על הכנסותיו בנפרד.

3. יחיד תושב ישראל שבתחילת שנת המס טרם מלאו לו 18 שנה, אם הייתה לו באותה שנה הכנסה חייבת בסכום שאינו פחות מהסכום הקבוע בסעיף.

4. יחיד תושב חוץ שהייתה לו הכנסה חייבת בשנת המס.

5. חבר בני אדם שהייתה לו הכנסה בשנת המס.

6. אדם שבשנת המס מכר זכות במקרקעין או עשה פעולה באיגוד, כהגדרתן בחוק מס שבח מקרקעין, שאינן פטורות ממס לפי חוק זה, ולא שילם מס שבח בשיעור המרבי החל לפי חוק מיסוי מקרקעין על השבח הריאלי הנובע מהמכירה או מהפעולה לפי העניין.

7. לעניין נאמנויות, כל אחד מאלה:

(1) נאמן בנאמנות תושבי ישראל או נאמן בנאמנות לפי צוואה שנחשבת תושבת ישראל לפי סעיף 75יב(ג)(1) לפקודה, ובלבד שהיוצר לא בחר להיות בר השומה ובר החיוב לפי הוראות סעיפים 75ז(ח) או 75יב(ה) לפקודה, ושלא נחשב יוצר מייצג או נהנה מייצג לפי הוראות סעיף 1ו75 לפקודה, לפי העניין.

(2) נאמן שהיו לו בישראל הכנסה או נכס, אם הוא תושב ישראל ואם לאו.

(3) יוצר או נהנה, לפי העניין, שבחר להיות בר השומה ובר החיוב לפי הוראות סעיף 75ז(ז) או (ח), או סעיף 75יב(ה) או (ו).

(4) יוצר או נהנה, לפי העניין, שבחר להיות בר השומה ובר החיוב לפי הוראות סעיף 1ו75 לפקודה.

(5) נהנה שקיבל חלוקה מנאמן, גם אם אינה חייבת במס בישראל; הוראות פסקה זו לא יחולו על חלוקה של נכס שמקורו אינו בישראל לנהנה בנאמנות תושבי חוץ, לנהנה בנאמנות נהנה תושב חוץ או לנהנה בנאמנות לפי צוואה שכל הנהנים בה הם תושבי חוץ.

(6) נאמן בנאמנות נהנה תושב ישראל שסעיף 75ח1(ד)(3) חל עליה לכל מונח בפסקה זו תהיה המשמעות הנודעת לו בסעיף 75ג או 1ו75 לפקודה, לפי העניין.

8. בעל שליטה בחברה נשלטת זרה כהגדרתה בסעיף 75ב לפקודה, ובחברת משלח יד זרה כהגדרתה בסעיף 5 לפקודה.

9. אדם שעשה פעולה שנקבעה לפי סעיף קטן (ז) כתכנון מס החייב בדיווח.

10. כל אדם שפקיד השומה דרש זאת ממנו, ואפילו אינו חייב בהגשת דוח לפי פסקאות 1-5.

לפי הוראות סעיף 131(ב2) לפקודה, יחיד החייב בהגשת דוח כאמור (למעט נאמנויות), ויש לו הכנסה שמקור החיוב שלה הוא סעיף 2(1), (2) או (8) לפקודה, יגיש את הדוח לפי הוראות הסעיף באופן מקוון, כפי שיורה המנהל, בצירוף הצהרה בטופס שקבע המנהל שלפיה הפרטים והידיעות שמסר בדוח הם נכונים ומלאים, וכן פלט חתום בידיו של הדוח האמור.

הדוח המקוון בתחולה על דוחות לשנת המס 2008 ואילך.

סעיף 134א לפקודה - סמכות לפטור מהגשת דין וחשבון

בעוד סעיף 131 לפקודה מטיל חובה בהגשת הדוח על כל האוכלוסייה כמעט, סעיף 134א לפקודה מעניק לשר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, את הסמכות לפטור מחובת הגשת דין וחשבון את המפורטים להלן:

1. מי שעיקר הכנסתו היא הכנסת עבודה, קצבה או הכנסה ששילם עליה מס לפי סעיף 122 לפקודה (הכנסה מהשכרת דירת מגורים ומסלול מיסוי בשיעור 10%).
2. מי שהכנסותיו אינן מעבודה, מעסק או ממשלח יד, והן לא עלו על סכום שהוא פי שלושה מסכום נקודות הזיכוי שעל פי סעיפים 34-36 לפקודה.
3. תושב חוץ.
4. מי שקיבל הכנסה שנוכה ממנה מס במקור כדין, או שחל לגביה פטור ממס, וללא הכנסה זו היה פטור מחובת הגשת דין וחשבון.
5. נאמן, אם הוא תושב ישראל ואם לאו, שהיו לו בישראל רק הכנסה הפטורה ממס או שנוכה ממנה מלוא המס כדין, או נכס שההכנסות ממנו פטורות ממס.

תקנות מס הכנסה (פטור מהגשת דין וחשבון), התשמ"ח-1988

המחוקק ניצל את הסמכות שהוענקה לו מכוח סעיף 134א לפקודה, והתקין תקנות בנושא. התקנות משנות כמעט לחלוטין את כללי החיוב בהגשת דין וחשבון שנקבעו בסעיף 131 לפקודה.

להלן נסקור את התקנות, ובסיום נסכם בטבלה את הכללים לעניין חובת הגשת דוח.

בתקנה 1 לתקנות ישנן הגדרות ל"הכנסות" למיניהן. מלבד ההגדרות, חשוב לשים לב לסכומים שהוגדרו בכל הכנסה.

ייתכן מצב שבו לגבי הכנסה מסוימת - מקור חיובה בפקודה יהיה סעיף 2(2), אולם לעניין התקנות ההכנסה האמורה לא תיחשב "הכנסה ממשכורת", אלא ייתכן שתסווג כ"הכנסה נוספת".

תקנה 1 לתקנות - הגדרות

הכנסה מדמי שכירות -	הכנסה מדמי שכירות ששולם עליה מס מכוח סעיף 122 לפקודה (מסלול 10%), ושסך כל ההכנסה ממנה לא עלה על הסכום הקבוע בתוספת ב' (337,000 ש"ח בשנת המס 2014).
הכנסת חוץ -	הכנסה שהופקה או שנצמחה מחוץ לישראל (סעיף 4א לפקודה), וכן הכנסה ממכירת נייר ערך של חברה תושבת ישראל הרשום למסחר בבורסה מחוץ לישראל, שהתקיימו בה כל אלה: 1. סכומה לא עלה על הקבוע בתוספת ד' (337,000 ש"ח בשנת המס 2014). 2. שולמה בשלה מקדמת מס [ראו תקנות מס הכנסה (מקדמות בשל הכנסת חוץ), התשס"ד-2004, ונוסף על כך ראו סעיפים 122א, 124ב, 125ג(ב) או (ד) לפקודה, וכן רווח הון מנייר ערך זר או נייר ישראלי שנסחר בחו"ל]. לגבי נייר ישראלי שנסחר בחו"ל, אפילו לא נוכה מס במקור, יש למוכר פטור מניכוי מס במקור.
הכנסה מריבית -	הכנסה מריבית, מדמי ניכיון, מהפרשי הצמדה או מרווחים שהם הכנסה לפי סעיף 2(4) לפקודה, שהופקה או שנצמחה בישראל, המשתלמת בתוכנית חיסכון, בפיקדון או בקופות גמל, או המשתלמת על פי אגרות חוב הנסחרות בבורסה, מילווה מדינה או מילווה קצר-מועד, ושהתקיים לגביה אחד מאלה: 1. נקבע לה פטור ממס. 2. היא חייבת במס לפי הוראות סעיף 125ג(ב) או (ג) לפקודה, נוכה ממנה מלוא המס החל לפי הוראות הפקודה וסכומה אינו עולה על הקבוע בתוספת ה' לתקנות (643,000 ש"ח בשנת המס 2014).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הכנסה מנייר ערך -	הכנסה ממכירת נייר ערך הנסחר בבורסה, לרבות הכנסה ממכירת נייר ערך זר או ממכירת מילווה קצר-מועד, שהתקיים לגביה אחד מאלה: 1. נקבע לה פטור ממס. 2. נוכה ממנה מלוא המס לפי הוראות הפקודה, וסכומה אינו עולה על הסכום מעליו משולם מס יסף.
הכנסה מקצבת חוץ -	הכנסה כאמור בסעיף 9ג לפקודה, שהתקיימו בה שני אלה: 1. בשל הוראות סעיף 9ג לפקודה או הוראות חלק י' פרק שלישי לפקודה, אין לשלם בשלה מס נוסף בישראל בשנת המס. 2. סכומה לא עלה על הקבוע בתוספת ד' (337,000 ש"ח בשנת המס 2014).
משכורת -	הכנסה שסכומה הכולל בשנת המס לא עלה על הסכום הקבוע בתוספת א' (649,000 ש"ח בשנת המס 2014), שנוכה ממנה מלוא המס החל לפי הוראות הפקודה, ושהיא אחת מאלה: 1. הכנסת עבודה. 2. קצבה לפי סעיף 2(5) לפקודה, המשולמת על ידי מעביד או קופ"ג. 3. מענק פרישה או מוות כמשמעותו בסעיף 9(7א) לפקודה, החייב במס. 4. סכום המתקבל עקב היוון קצבה כמשמעותה בסעיף (6) להגדרת "הכנסה מיגיעה אישית" בפקודה, החייב במס. 5. הכנסה של עובד ממימוש מניה שהוקצתה לו, ושבמכירתה חלות הוראות סעיף 102 לפקודה. התקבלו סכומים מכמה מעבידים או מצירוף של הכנסות המנויות בפסקאות 1-5, יראו את כלל ההכנסה כמשכורת רק אם מאחד הסכומים נוכה המס לפי סעיף 164 לפקודה, ומשאר הסכומים נוכה המס בשיעור שאינו נמוך משיעור המס המרבי או בשיעור שקבע פקיד השומה..
השיעור המרבי -	שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה, ולעניין הכנסה שנקבע לה שיעור מס נמוך יותר, השיעור הגבוה ביותר שנקבע לה.
תאגיד חוץ בנקאי -	תאגיד שהואגד מחוץ לישראל והוא בנק או מוסד כספי אחר, לפי דיני אותה מדינה.
נכס חוץ -	כל רכוש, בין מקרקעין ובין מיטלטלין, וכן זכות או טובת הנאה, ראויות או מוחזקות, והכול כשהם מחוץ לישראל. חשוב מאוד לשים לב למקור ההכנסה מכוח סעיף 2 לפקודה, וכן להגדרות שבתקנות ולסכומים.
הכנסה נוספת -	כל אחד מאלה: 1. הכנסה שנוכה ממנה מלוא המס לפי הוראות הפקודה, בשיעור שאינו נמוך מהשיעור המרבי, או באישור פקיד השומה בשיעור שאינו נמוך מ-30%. 2. הכנסה שאינה הכנסה לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה, שחל לגביה פטור ממס. הכול למעט משכורת, הכנסה מדמי שכירות, הכנסת חוץ, הכנסה מקצבת חוץ, הכנסה מריבית או הכנסה מנייר ערך, ובלבד שסך כל ההכנסה הנוספת בשנת המס לא עלה על הסכום הקבוע בתוספת ב' (337,000 ש"ח בשנת המס 2014).

תקנה 2 לתקנות - פטור מהגשת דוח

א. יחיד תושב ישראל, שכל הכנסתו בשנת המס הייתה הכנסה ממשכורת או הכנסה מדמי שכירות, או שהייתה הכנסת חוץ, הכנסה מקצבת חוץ, הכנסה מריבית, הכנסה מנייר ערך או הכנסה נוספת, או צירוף של כולן או חלקן, יהא פטור מהגשת דין וחשבון לפי סעיף 131 לפקודה.

ב. בני זוג הזכאים לחישוב נפרד של המס על הכנסותיהם מיגיעה אישית, יחולו התקרות הקבועות בהגדרת "משכורת", "הכנסה מדמי שכירות", "הכנסת חוץ" או "הכנסה מקצבת חוץ" שבתקנה 1 לגבי כל אחד מבני הזוג על הכנסתו מיגיעה אישית.

תקנה 3 לתקנות - סייג לפטור שבתקנה 2

תקנה 2 פוטרת מהגשת דוח אדם שהכנסתו תואמת את תנאי ההגדרות שבתקנה 1. תקנה 2 פוטרת כמובן מהגשת דוח גם מי שחויב בהגשתו מכוח סעיף 131 לפקודה.

כעת, תקנה 3 לתקנות מסייגת את הפטורים הגורפים שבתקנה 2.

חובת הגשה -	1. הוא או בן זוגו הם בעלי שליטה כאמור בסעיף 32(9) לפקודה (ראו השלכות על תושב חוץ, שמכוח סעיף 131(א)(4) לפקודה חייב בהגשת דוח. כעת, מכוח תקנה 3(1) לתקנות, גם תושב חוץ שהוא בעל שליטה בחברה ישראלית חייב בהגשת דוח). החובה לא תחול על יחיד שהיה לתושב ישראל לראשונה, אם הוא או בן זוגו הם בעלי שליטה בחבר בני אדם תושב חוץ, שהוקם בעת היותם של היחיד או בן זוגו תושבי חוץ, ותושבי ישראל אחרים אינם בעלי שליטה באותו חבר בני אדם תושב חוץ, בתנאי שהוא ובן זוגו אינם בעלי שליטה בחבר בני אדם תושב ישראל, והכול לגבי הדוחות שיש להגישם לשנת המס שבה היה היחיד לתושב ישראל לראשונה או לשנת המס שלאחריה. ההוראה האמורה תחול גם על יחיד שחדל להיות תושב ישראל, ושהה דרך קבע מחוץ לישראל עשר שנים רצופות לפחות לאחר שחדל להיות תושב ישראל.
	2. בני הזוג אינם רשאים לבקש חישוב נפרד מכוח סעיף 66 לפקודה, ולכן הם מבצעים חישוב מאוחד.
	3. הכנסתו או הכנסת בן זוגו, בשנת המס, כללה מענק פרישה או מוות או סכום שנתקבל עקב היוון קצבה, שלגביה התיר הנציב חלוקת ההכנסות לשנים הבאות כאמור בסעיף 8(ג)(3) לפקודה.
	4. הכנסתו או הכנסת בן זוגו בשנת המס כללה שכר ספורטאים, כהגדרתו בסעיף 1 לצו מס הכנסה (קביעת סוגי שכר כהכנסה), התשכ"ז-1967.
	5. היה חייב להגיש דין וחשבון לשנת המס הקודמת שלא על פי פסקה זו. על פי סעיף זה, יש חובה להגיש דוח, אם גם בשנת המס הקודמת הייתה חובה להגיש דוח. המדובר לא יחול אם החובה נבעה בשנה קודמת בגין הכנסה מדמי שכירות, שלא שולם עליה מס מכוח סעיף 122 לפקודה (מסלול 10%).
	6. הייתה לו, לבן זוגו או לילדו, שטרם מלאו לו 18 שנים, במועד כלשהו בשנת המס, אחד מאלה: א. זכות בחבר בני אדם תושב חוץ, למעט בחברה שניירות הערך שלה נסחרים בבורסה. ב. נכסי חוץ אחרים ששוויים ביום כלשהו בשנת המס הוא 1,872,000 ש"ח או יותר (בשנת המס 2014).
	7. הוא, בן זוגו או ילדו, שטרם מלאו לו 18 שנים, הם בעלי חשבון בתאגיד בנקאי חוץ במועד כלשהו בשנת המס, אם היתרה הכוללת בכל חשבונותיהם בתאגידי חוץ בנקאיים ביום כלשהו בשנת המס היא 1,872,000 ש"ח או יותר (בשנת המס 2014).
	8. הוא או בן זוגו חייבים במס יסף

לגבי סעיפים 6-7, לא יחול על יחיד אם הוא, בן זוגו וילדו, שטרם מלאו לו 18 שנים, זכאים כולם בשנת המס לפטור ממס לפי סעיף 14(א) או (ג) לפקודה, או לפי סעיף 90(ב) לחוק לתיקון הפקודה (מס' 132).

תקנה 4 לתקנות - פטור במקרים מסוימים

יחיד תושב ישראל שכל הכנסותיו אינן מעבודה, מעסק או ממשלח יד, ושלא מתקיימות בו הנסיבות בתקנה 3 לתקנות (בפסקאות 6 או 7, השקעות בחו"ל), יהיה פטור מהגשת דין וחשבון על פי סעיף 131 לפקודה אם סך כל הכנסותיו בשנת המס לא עלה על סכום שהוא פי שלושה מסכום נקודות הזיכוי שהוא זכאי להן בשנת המס מכוח סעיפים 34 ו-36 לפקודה.

תקנה 5 לתקנות - פטור לתושב חוץ

תושב חוץ שהייתה לו הכנסה שנצמחה או הופקה בישראל (לכן ייתכן שיש חיוב במס על הכנסה זו מכוח סעיף 2 לפקודה) יהא פטור מחובת הגשת דוח לפי סעיף 131 לפקודה, אם מההכנסה האמורה נוכה מלוא המס לפי סעיפים 161, 164 או 170 לפקודה, והיא הכנסה אחת מאלה:

1. מעסק או ממשלח יד, אשר הפעילות בהם התמשכה בשנת המס תקופה או תקופות שאינן עולות בסך הכול על 180 יום.
2. לפי סעיף 2(2) או 2(5) לפקודה.
3. הכנסה לפי סעיפים 2(4), 2(6) או 2(7) לפקודה.

תקנה 5א לתקנות - סייג לפטור בנאמנות

למרות תקנות 2-4 לתקנות, לא יחול פטור מהגשת דין וחשבון על יחיד תושב ישראל שיצר בשנת המס נאמנות, או שקיבל מכספי נאמנות, במישרין או בעקיפין, סכום בכסף או בשווה כסף העולה על 100,000 ש"ח, גם אם אינו חייב במס בישראל. את התקנה הזאת יש לקרוא במקביל להוראות הפקודה לגבי חובות הדיווח בגין נאמנויות מסוגים שונים.

תקנה 6 לתקנות - סייג לפטור

כל הפטורים המנויים לא יחולו לגבי דוח שפקיד השומה דורש מן היחיד להגיש.

החייבים בהגשת דוח והפטורים מהגשתו

(המונחים בטבלה מבוססים על ההגדרות שבתקנות):

פטור מהגשת דוח	חייב בהגשת דוח, למרות הפטור בתקנה 2 לתקנות
1. יחיד תושב ישראל שכל הכנסתו בשנת המס הייתה "הכנסה ממשכורת" או "הכנסה מדמי שכירות", או שהייתה "הכנסת חוץ", "הכנסה מקצבת חוץ", "הכנסה מריבית", "הכנסה מנייר ערך" או "הכנסה נוספת", או צירוף של כולן או מקצתן (תקנה 2).	2.1 בעל שליטה כהגדרתו בסעיף 32(9) לפקודה חייב בהגשת דוח. אולם אם מדובר ביחיד שהיה לתושב ישראל לראשונה, והוא או בן זוגו בעלי שליטה בחבר בני אדם תושב חוץ שהוקם בעת היחיד או בן זוגו תושבי חוץ, ותושבי ישראל אחרים אינם בעלי שליטה באותו חבר בני אדם תושב חוץ, לא יחול חיוב בהגשת דוח, בתנאי שהוא ובן זוגו אינם בעלי שליטה בחבר בני אדם תושב ישראל, והכול לגבי הדוחות שיש להגישם לשנת המס שבה היה היחיד לתושב ישראל לראשונה או לשנת המס שלאחריה. הפטור מהגשת הדוח (בשינויים המחויבים) לעולה חדש יחול גם על יחיד שחדל להיות תושב ישראל, ושהה דרך קבע מחוץ לישראל עשר שנים רצופות לפחות לאחר שחדל להיות תושב ישראל [תקנה 3(א) ו-(ג)(1) ו-(2)].
	2.2 הכנסתו החייבת כוללת הכנסה של בן זוגו, והם אינם רשאים לתבוע חישוב נפרד מכוח סעיף 66 לפקודה.

פטור מהגשת דוח	חייב בהגשת דוח, למרות הפטור בתקנה 2 לתקנות
	2.3 הכנסתו או הכנסת בן זוגו בשנת המס כללה מענק פרישה או מוות או סכום שנתקבל עקב היוון קצבה, שלגביה התיר הנציב חלוקת הכנסות לשנים הבאות כאמור בסעיף 8(ג)(3) לפקודה [תקנה 3(א)(3)].
	2.4 הכנסתו או הכנסת בן זוגו בשנת המס כללה שכר ספורטאים כהגדרתו בסעיף 1 לצו מס הכנסה (קביעת סוגי שכר כהכנסה), התשכ"ז-1967 [תקנה 3(א)(4)].
	2.5 היה חייב להגיש דוח בשנה קודמת לפי תקנה 2. אם החיוב בשנה הקודמת נבע מפני שהייתה לנישום הכנסת שכירות, שעליה לא שילם מס מכוח סעיף 122 לפקודה (מסלול 10%), אזי - אם אין סיבה אחרת - ימשיך ליהנות מן הפטור בהגשת דוח [תקנה 3(א)(5) ו-(ב)].
	2.6 לו, לבן זוגו או לילדו, שטרם מלאו לו 18 שנים, היה במועד כלשהו בשנת המס אחד מאלה: 1. "זכות בחבר בני אדם תושב חוץ", למעט בחברה שניירות הערך שלה נסחרים בבורסה. 2. נכסי חוץ אחרים ששוויים ביום כלשהו בשנת המס הוא 1.872 מיליון ש"ח או יותר.
	2.7 הוא, בן זוגו או ילדו, שטרם מלאו לו 18 שנים, הם "בעלי חשבון בתאגיד בנקאי חוץ" במועד כלשהו בשנת המס, אם היתרה הכוללת בכל חשבונותיהם בתאגידי חוץ בנקאיים ביום כלשהו בשנת המס היא 1.872 מיליון ש"ח או יותר. האמור בסעיפים 2.6 ו-2.7 לא יחול על יחיד אם הוא, בן זוגו וילדו, שטרם מלאו לו 18 שנים, זכאים כולם בשנת המס לפטור ממס מכוח סעיף 14(א) או (ג) לפקודה, או לפי סעיף 90(ב) לחוק לתיקון הפקודה (מס' 132).
	2.8 הוא או בן זוגו חייבים במס יסף
פטור למרות האמור בסעיף 2 לטבלה (למעט 2.6 ו-2.7 לטבלה) לגבי יחיד שהוא <u>תושב ישראל, ושכל</u> הכנסותיו אינן מעבודה, מעסק או ממשלח יד, יהא פטור מהגשת דוח אם סך הכנסתו בשנת המס לא עלתה על סכום שהוא פי שלושה מסכום נקודות הזיכוי שהוא זכאי להן בשנת המס (תקנה 4).	למרות הפטורים שסקרנו עד עתה, לא יחול פטור כאמור אם יחיד תושב ישראל יצר בשנת המס נאמנות, או שקיבל מכספי נאמנות, במישרין או בעקיפין, סכום בכסף או בשווה כסף העולה על 100 אלף ש"ח, גם אם אינו חייב במס בישראל (תקנה 5א).
פטור למרות האמור בתקנה 3 לגבי תושב חוץ שהייתה לו הכנסה שנצמחה או הופקה בישראל, אם מן ההכנסה נוכה מלוא המס לפי סעיפים 164 ו-170 לפקודה, וההכנסה היא מעסק או ממשלח יד, אשר הפעילות בהם התמשכה פחות מ-180 יום, או הכנסה לפי סעיפים 2(2), (4), (5), (6) או (7) לפקודה (תקנה 7).	

כל הפטורים לא יחולו במקרה שפקיד השומה דרש מן הנישום להגיש דוח.

נפנה את תשומת הלב להגדרות שבתקנה 1 לתקנות, וכן לסכומים המפורטים בסוף התקנות בתוספות השונות.

חובת הגשת דוח של יחיד באופן מקוון

במסגרת תיקון 161 לפקודת מס הכנסה נדרש כל יחיד החייב בהגשת דוח שנתי למס הכנסה שהייתה לו במהלך אותה שנה הכנסה מעסק, ממשכורת או מחקלאות, **להגיש את הדוח השנתי באופן מקוון**.

דוח שנתי ייחשב כדוח מקוון אם שודר באמצעות האינטרנט או שודר באמצעות מערכת המחשב של רשות המסים (שע"ם) על ידי מייצגים (רואי חשבון, יועצי מס או עורכי דין) המחוברים למחשב שע"ם.

היישום להגשת דוחות מקוונים מופיע באתר רשות המסים www.mof.gov.il/taxes תחת הכותרת **"שידור נתוני דוח שנתי למס הכנסה ליחיד"**.

במסגרת היישום מתבקש היחיד למלא את נתוני הדוח (טופס 1301) "דין וחשבון על הכנסות בארץ ובחו"ל בשנת המס 2015" באופן מקוון. המערכת ידידותית למשתמש ומאפשרת למלא את הדו"ח תוך הסתייעות באשפים המספקים הדרכה דינמית.

בסיום תהליך השידור יש **להדפיס** את טופס הדוח שמולא, והופק מהיישום, **לחתום, לצרף** את כל הנספחים והמסמכים הרלבנטיים **ולהגיש** למשרד השומה.

יחיד שימלא דוח באמצעות היישום ולא יגיש אותו חתום עם כל הצרופות והמסמכים הרלבנטיים למשרד השומה, **ייחשב כיחיד שלא הגיש דוח שנתי!**

ביום 16 ביוני 2010 אישרה ועדת הכספים של הכנסת את תקנות מס הכנסה המאפשרות פטור מהגשת דוח מקוון ליחיד שהכנסתו השנתית (קרי מחזור עסקי או משכורת) וגם הכנסת בן זוגו מעסק, מחקלאות, ממשלח יד, ומעבודה שאינה עולה על 81,250 ש"ח בשנת המס 2014 לגבי כל אחד מהם, ובתנאי שההכנסה החייבת השנתית של היחיד אינה עולה על 81,250 ש"ח ואם היה לו בן זוג - סך כל הכנסתם החייבת אינה עולה על 162,490 ש"ח.

בנוסף נקבע בתקנות פטור מחובת דווח מקוון ליחיד שהוא ובן זוגו הגיעו לגיל פרישה.

ההקלות הללו לא יחולו על מי שהוא או בן זוגו בעל שליטה בחברה על פי הגדרתו בפקודת מס הכנסה וכן הן לא יחולו על מי שהגיש תביעה לקבלת מענק "מס הכנסה שלילי".

יודגש כי ההקלה האמורה פוטרת את האוכלוסיות שנקבעו מחובת הגשת דוח באופן מקוון אך אינה פוטרת מחובת הגשת הדוח השנתי על פי הוראות פקודת מס הכנסה.

הודעה על תחילת התעסקות

אדם שפתח עסק או שהחל לעסוק במשלח-יד, ששינה את מקום עסקו או ששינה את סוג עסקו, חייב להודיע לפקיד השומה על כך בכתב לא יאוחר מיום פתיחת העסק או תחילת העיסוק או ביצוע השינוי. אי קיום הוראה זו מהווה עבירה פלילית, שהעונש עליה הוא מאסר שנה או קנס כספי.

עבירה זו כלולה ברשימת העבירות המנויות בחוק העבירות המנהליות. העובר את העבירה צפוי לקנס מינהלי.

לפני התיקון בחוק - ניתן היה להודיע לפקיד השומה בתוך 90 יום.

לעומת זאת, לעניין מע"מ - על החייב במס להירשם לא מאוחר מן היום שבו החל בעסקיו או בפעילותו.

אי רישום במועד גם ימנע את ניכוי התשומות שרכש האדם.

.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מעבר לשיטה הכפולה בניהול פנקסי חשבונות

הגדלת המחזור הכספי בעסק עלולה לאלץ את העסק, לפי הוראות ניהול פנקסי חשבונות, לעבור מניהול בשיטה החד-צידית לניהול בשיטה הכפולה. גלישה בלתי מכוונת בתחום הזה עלולה להיות בלתי הפיכה, ולא תמיד זה משתלם לנישום.

ניהול חשבונות במטבע חוץ

מכוח הפקודה הותקנו תקנות ("התקנות הדולריות"), אשר קובעות מתי יהיה ניתן לבצע ניהול פנקסי חשבונות במט"ח ואת חישוב הכנסתו החייבת של תאגיד, אשר בחר בניהול פנקסי החשבונות על פי הוראותיהן. על נישום החושב כי תחולת התקנות עשויה להיות רלוונטית לגביו לפנות לייעוץ מתאים כדי לבחון את החלופות השונות.

מחזור

למחזור יש השפעה על ארבעת הגורמים האלה:

א. טיב ניהול החשבונות שיידרש בשנה הבאה.

ב. ניכוי מס במקור מנכסים או משירותים.

ג. שיעור המקדמות לשנה הבאה.

ד. מקדמות של נישומים המדווחים בשיטת המזומן.

ולהלן פירוט ארבעת הגורמים הללו:

א. טיב ניהול החשבונות שיידרש בשנה הבאה

בהתאם להוראות ניהול פנקסי חשבונות לצורכי מס הכנסה ומע"מ - נקבעו קריטריונים המבוססים בעיקר על מחזור עסקי ומספר מועסקים, הקובעים את טיב ניהול החשבונות שיידרש בשנה הבאה. לעתים, שינוי קל במחזור בשנה המסוימת יגרום לבעל עסק לנהל את פנקסי חשבונותיו בשנה שאחריה בשיטה אחרת מהשיטה שלפיה ניהל אותם בשנה המסוימת.

המחזור מוגדר בהוראות מס הכנסה (ניהול פנקסי חשבונות), התשל"ג-1973, בין היתר ,במילים אלה: "סכום המכירות וסכום התמורה בעד שירותים - לרבות מסים עקיפים, בשנת המס הקודמת או בשנת המס האחרונה שלגביה נערכת שומה סופית (להלן - 'השנה הקובעת'), והכל לפי הסכום הגבוה, כשהוא מוכפל ב-12 ומחולק למספר חודשי פעילות העסק בשנת המס הקודמת או בשנה הקובעת, לפי העניין."

מומלץ לכל בעל עסק ללמוד מבעוד מועד את הקריטריונים הרלוונטיים לסוג הענף שבו הוא עוסק, ולבחון באיזו מידה שינוי כלשהו השנה יגרום בשנה הבאה לשינוי מהותי באופן ניהול פנקסי חשבונותיו - דבר שיוסיף, כמובן, עלויות לניהול החשבונות.

ינואר של שנת המס השוטפת הוא המועד לעדכון התקרות של המחזור השנתי, המשמשות לסיווגם של נישומים לקבוצות השונות לעניין ניהול פנקסי חשבונותיו לצורכי מס, וכן לעדכון סכומים אחרים שבהוראות ניהול פנקסי חשבונות.

ב. ניכוי מס במקור מנכסים או משירותים

חובת הניכוי מוטלת על:

א. מי שמחזור עסקיו עולה על הסכומים שנקבעו.

ב. גופים מסוימים ללא קשר לסך המחזור.

ג. מי שחייב בניהול פנקסי חשבונות לפי שיטת החשבונאות הכפולה, על פי ההוראות לניהול פנקסי חשבונות (גם אם אינו חייב בניכוי המס לפי סך מחזור).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

עם זאת, יש לשים לב באשר להקלה הפוטרת מחובת ניכוי המס במקור, כאשר לא הייתה חובה לנהל פנקסי חשבונות לפי שיטת החשבונאות הכפולה בשנים קודמות.

ג. שיעור המקדמות לשנה הבאה

שיעור המקדמות נקבע כיחס בין הרווח לבין המחזור.

שיעור המקדמות נקבע בהתאם ליחס רווח נקי לפני מס חלקי המחזור העסקי. לפיכך, ככל שהמחזור העסקי הולך וגדל, כך שיעור המקדמות לשנה הבאה הולך וקטן.

ד. מקדמות של נישומים המדווחים בשיטת המזומן

להקטנת מחזור יש השפעה גם על מקדמות של נישומים.

רצוי לעקוב אחרי היקף מחזור המכירות ולהשוותו לסכום המחזור, שמעליו חלה חובה לנהל פנקסי חשבונות בשנת המס הבאה בשיטה הכפולה. זאת, כדי לבדוק את האפשרות לשלוט בגודל המחזור (כאשר מחזור השנה הקודמת מהווה קריטריון מכריע לשיטת ניהול פנקסי החשבונות בשנת המס הבאה, והוא גובר בכך על קריטריונים של מספר מועסקים וכו').

עד לסוף השנה אפשר לתכנן את הגדלת המחזור על ידי מבצעי מכירות, או הקטנתו על ידי הימנעות ממכירות.

לאחר שנסתיימה השנה רצוי לבדוק את השפעת המחזור על הנושאים שהוזכרו, ואם יש לכך השפעה, יש להיערך לכך מבעוד מועד.

ה. קביעת מקדמות על פי מחזור

באוגוסט 2004 פורסמו תקנות מס הכנסה (קביעת מקדמות על פי מחזור) (תיקון), התשס"ד-2004.

במסגרת התקנות האלה תוקנה תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (קביעת מקדמות על פי מחזור), התשמ"ב-1982 (להלן: "התקנות המקוריות"), כדלקמן:

- הן יחולו על אדם הנדרש לתשלום מקדמות בהתאם לתקנות המקוריות, על פי הודעה, וכן על מי שחייב בהגשת דוח.
- מעתה, קיימת הפניה להגדרת "מחזור עסקאות" כפי שנקבע בתקנות מס הכנסה (כללי קביעת עסקאות, הכנסות, או מכירות לעניין מקדמות), התשס"ד-2004 - ראו להלן. יובהר כי מההגדרה כאמור יופחתו "הכנסות מיוחדות", אשר נקבעו כהכנסות מדמי שכירות מחוץ לארץ, הכנסה מהימורים, מהגרלות או מפרסים, דיווידנד, ריבית ודמי ניכיון שאינם מעסק ורווח הון במכירת נייר ערך נסחר בבורסה מחוץ לישראל.

ו. כללי קביעת עסקאות, הכנסות או מכירות לעניין מקדמות

באוגוסט 2004 פורסמו תקנות מס הכנסה (כללי קביעת עסקאות, הכנסות או מכירות לעניין מקדמות), התשס"ד-2004.

במסגרת התקנות נקבע כי "מחזור עסקאות" יראו ככולל גם כל הכנסה לפי סעיפים 2 או 3 לפקודה, לרבות הכנסה שנצמחה מחוץ לישראל, וכן כל תמורה כהגדרתה בסעיף 88 לפקודה במכירת נייר ערך, נייר ערך זר או עסקה עתידית הנסחרים בבורסה, ולרבות יחידה כמשמעותה בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

על אף האמור לעיל, לא יראו כעסקה כל אחד מאלה:

- הכנסה לפי סעיף 3(ב) לפקודה - מחילת חובות.
- תמורה במכירת נייר ערך, אם נוכה מלוא המס החל לפי הוראות הפקודה.
- ריבית שחלות עליה הוראות סעיף 125ג(ב) עד (ד) לפקודה, אם נוכה ממנה מלוא המס החל לפי הוראות הפקודה.

- הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודה - הכנסת עבודה, שהופקה מחוץ לישראל או שהופקה בישראל, אם נוכה ממנה מלוא המס החל לפי הוראות הפקודה.

תחילתן של תקנות אלה לגבי קביעת מחזור העסקאות בשנת המס 2004 ואילך.

פיקדונות

עורכי דין ונישומים אחרים, המנהלים חשבונות בגין פיקדונות והוצאות לקוח, טוב יעשו אם יבדקו את הרכב יתרת הפיקדונות והוצאות הלקוח לפני תום שנת המס. זאת, כדי שיוכלו, בשעת הצורך, להוציא חשבוניות מס/קבלה בגין העודפים שנוצרו בפיקדונות ובהוצאות ללקוח והמהווים שכר טרחה בידם.

בדיקה מבעוד מועד מאפשרת גילוי טעויות ותיקונן מבעוד מועד, באמצעות הגשת דוחות מתקנים; כך מונעים תשלום קנסות וריבית פיגורים.

סגירת פנקסי החשבונות

השלמת רישומים ותיאומים

על הנישומים לעדכן רישומים בפנקסי החשבונות ולהתאימם עם גורמי חוץ; לאסוף אישורי יתרות מלקוחות, ספקים, בנקים וכו'; ולהכין רשימות מלאי לסוף השנה. עליהם לאסוף אישורים שנתיים או זמניים מלקוחות על מס שניכו במקור במהלך שנת המס (טופס 857); וכן רשימת שיקים דחויים, רשימת חייבים וזכאים לעסק; להכין רשימת כלי-רכב של העסק, ששימשו אותם עד לסוף השנה, וכן קריאת מונה הקילומטרים ברכב עד ליום זה; ויש להכין אישורים על משכורות בעל העסק או בת-זוגו. עליהם לדאוג לאישורים על תשלום לקופות גמל ולביטוח חיים, ולאישורים על השקעות בסרטים, בחיפושי נפט, במחקר ובפיתוח.

יש להשלים את רישומי המשכורות ולערוך ריכוז שנתי של המשכורות והניכויים (טופס 126), ולהתאימם לרשום בפנקסי החשבונות, לרכז את טופסי ניכויי המס במקור שלא משכר. כן, יש להכין מאזן בוחן ולהשלימו לאחר התאמות ולאסוף אישורים ומסמכים על תשלום לקופות גמל, לביטוח חיים, לביטוח לאומי, למס הכנסה על ניכוי מס במקור וכו'.

יש צורך בתיאום מלא ושוטף בין הרישומים בפנקסי החשבונות לבין הדוחות השונים לרשויות המס, כמו: דוח על מחזור לעניין מקדמות ולעניין מע"מ; דוח על ניכוי במקור מעובדים ומאחרים; תשלום ודוח על מקדמות בשל "הוצאות עודפות", ועוד כיוצא באלה.

לעתים, נערך דוח תקופתי על פי סיכום מסמכים, ועוד לפני השלמת הרישומים בפנקסי החשבונות. במקרים כמו זה, ייתכן חוסר דיוק בדוחות. במהלך השנה נוצרים לעתים גם הפרשים הנובעים מתיקוני חשבוניות, מהחזרים ומביטולים, מהבדלים בעיתוי הרישום, וכד'. אם ההפרש אינו מהותי, ניתן לתקנו במסגרת הדוח לתקופה הבאה. הפרש ניכר מחייב בדרך כלל הגשת דוח מתקן לתקופה הרלוונטית. התאמות בין הרישומים ובין הדוחות צריך לבצע באופן שוטף ולא להמתין עד לסוף שנת המס. האיחור במשלוח הדוח המתקן עלול לגרום, במקרים מסוימים, להטלת קנסות בידי רשויות המס, וזאת נוסף על חיוב בריבית ובהפרשי הצמדה.

יש להשלים את כל הפרטים הדרושים לצורכי ניהול פנקסי החשבונות והדיווח, ובעיקר להשלים ולעדכן את פרטי הזיהוי המלאים של מקבלי התשלומים, לרבות עובדים, ספקים ונותני השירותים, ושל המשלמים לעסק.

אם נוכה מס במקור, רצוי לרשום בפנקסי החשבונות, בחשבון נפרד, את הסכום שנוכה. את המשלם יש לזכות בתשלום ברוטו, דהיינו: כולל המס שנוכה.

יש לבדוק את הדוחות בדבר "הוצאות עודפות", ולהתאימם לדיני המס בנדון. חשוב מאוד כי הדוח במהלך השנה בדבר הוצאות עודפות יתאים לסכום "ההוצאות העודפות" שיופיע בסוף השנה בדוח התאמה לצורכי מס.

חשוב גם לבדוק אם קיזוז מס התשומות לעניין מע"מ בוצע אך ורק על פי "חשבוניות מס" תקינות.

יש לערוך את השוואת המחזורים המדווחים לרשויות מס הכנסה לעניין מקדמות אל המחזורים המדווחים לרשויות מע"מ. אם מתגלית אי התאמה, ניתן להגיש דוח מתקן או לערוך את ההתאמות הדרושות בחודש דצמבר.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הספירה של המלאי והערכתו

יש לספור את המלאי שבעסק ביום 31.12. עם זאת, אפשר לערוך, ללא אישור, את הספירה בתוך 10 ימים לפני או אחרי תאריך זה, ולבצע את ההתאמות הדרושות, כדי להגיע למצב המלאי בתאריך הקובע. אפשר אף לערוך את הספירה בתוך 30 יום לפני או אחרי תאריך זה, בהודעה בכתב ומראש לפקיד השומה, ולערוך את ההתאמות. רשימות המלאי יכללו את כל הסחורות המצויות בבעלות העסק או ברשותו. סחורות המצויות במקום, ושייכות לאחר, יירשמו בנפרד. כן יש לערוך רשימה לסחורות השייכות לעסק ומצויות בידי אחרים.

אין חובה לסגור את העסק במועד המפקד. כדי להקל את המפקד ולצמצם את הזמן הדרוש לעריכתו, אפשר להכין מראש את גיליונות הספירה בציון סוגי הטובין המצויים בעסק ובזמן המפקד להשלים רק את רישום הכמות. ניתן גם לספור ספירה מוקדמת את תוכנם של ארגזים ואריזות או מדפים ומחסנים מסוימים ולציין על גביהם את הכמויות שנפקדו. ביום המפקד ניתן לרשום את הכמות על פי הספירה המוקדמת כאמור.

המפקד צריך לכלול את כל הטובין השייכים לעסק (לרבות טובין שנמכרו אך טרם נשלחו ללקוח). יש לרשום גם אותם, אך בנפרד ובציון שם הבעלים. מובן שטובין השייכים לאחרים לא ייכללו בחישוב שווי המלאי.

לפני תחילת המפקד רצוי לרשום את פרטי המשלוח האחרון שנשלח מהעסק לפני תחילת הספירה (מספר תעודת המשלוח או החשבונית) והמשלוח האחרון שהתקבל מהספקים.

גיליונות הספירה יהיו ממוספרים מראש במספר עוקב. חובה לרשום עליהם את תאריך המפקד ואת שמות הפוקדים, ועליהם לחתום על כל גיליון. ברשימות הללו יצוין מקום אחסון הטובין (אם יש מקומות אחדים כאלה) ופרטים המספיקים לזיהוים. יירשמו הכמות ויחידת המדידה. אין צורך לרשום מיד מחיר או שווי. חישוב השווי ייעשה כעבור זמן. טובין פגומים או מיושנים יירשמו בציון מצבם.

ניתוח כלכלי נכון של העסק יכול להועיל רבות בתכנון מס. אחד הנושאים הוא המלאי. סביב הערכת מלאי קם ונופל הרווח לצורכי מס. לשם כך יש להוכיח קיום "מלאי מת" או "מלאי גוסס". אפשר לעשות זאת על ידי מכירות סוף שנה. אם יימכרו פריטים אלה, ימומש ההפסד. "מלאי מת" הוא מלאי של פריטים שאין בהם שימוש, כמו רכיבים להרכבת טלפון חוגה או למחשבים מלפני 10 שנים, או כל מלאי שההוצאות למכירתו עולות על מחיר המכירה הצפויה.

בעלי מלאי עסקי יכולים להקטין את הכנסתם החייבת השנה, אם ימכרו בפועל פריטים שמחירם ירד ויממשו את ההפסד. אמנם ניתן להעריך פריטים אלה במחיר המימוש המשוער, אם הם ייוותרו במלאי, אך קל יותר יהיה להוכיח הפסדים שמומשו בפועל.

כך אפשר להוכיח שהמלאי נמכר בערך נמוך או לא נמכר כלל, ולכן אין לו כל ערך. מוטב שלא להשאיר "מלאי מת", שכן עצם קיומו פותח פתח לדיונים על אמיתותו.

מומלץ לרכוש מלאי חדש במחירים נמוכים. ערך המלאי ייקבע על פי מחירו בשוק, וחשבונית המעידה על ערך נמוך תעיד כי זהו ערכו בשוק.

כספים פנויים המושקעים באמצעים פיננסיים המניבים תשואה ריאלית יגרמו להגדלת ההכנסה החייבת בשנת המס.

אם החברה תשקיע כספים פנויים במלאי או במקדמות לספקים, לא תיווצר תוספת להכנסה החייבת. זאת, מאחר שעליית ערכם של פריטים אלה מתחייבת במס רק בעת המימוש.

במקביל יש לשקול דחיית קבלת מקדמות מלקוחות; שכן, קבלתן יוצרת בדרך כלל הכנסות מימון חייבות במס, ללא מתן הגנה אינפלציונית עליהן.

עם תום שנת המס, ובמסגרת העבודה השוטפת, יערכו משרדי השומה בדיקות של שווי המלאי במספר מצומצם של עסקים, באמצעות ביצוע ספירות מלאי מלאות - בתיקים שייבחרו בתוכנית העבודה השוטפת - בידי אנשי השומה וכוח העזר. יש לציין כי הבדיקה נעשית בפריסה ארצית גדולה.

לנישומים המדווחים על בסיס מצטבר - מוזכר בזה כי אין כל טעם לרכוש מלאי עסקי נוסף לקראת סוף השנה, מאחר שמלאי של טובין שלא יימכרו יקטין ממילא את ההוצאה השוטפת וינטרל בכך את הרכישה הנוספת. נישומים בעלי מלאי עסקי יכולים עדיין להקטין את הכנסתם לפני סיום השנה ולהקטין את ערך המלאי של הפריטים ששוויים

פחת. אמנם אפשר יהיה להעריכם במחיר השוק, אם הוא נמוך מהעלות גם אם יישארו במלאי, אך קל יותר להוכיח הפסדים שמומשו בפועל.

מכירת נכסים

יש לבחון עיתוי מכירת נכסים המתחייבים במס רווחי הון - לצורך ניצול הפסדי הון מועברים, ולצורך ניצול האפשרות לקבלת ניכוי בגין חילוף נכסים (סעיף 27 לפקודה) והאפשרות לדחות את רווח ההון בגין החלפת נכס בר-פחת (סעיף 96 לפקודה).

הוצאות עודפות

עריכת החשבון הסופי של סעיף ההוצאות העודפות אפשרית רק בסוף השנה, לאחר התאמת הוצאות הרכב והתאמת הוצאות אחרות, כגון כיבודים, מתנות ונסיעות לחו"ל, עם הסכומים המותרים לניכוי וכו'.

את ההוצאות מהסוגים המחויבים במקדמות ניתן לחלק לשתי קבוצות: הוצאות שיש להן אופי אישי, שניתן ליחסן כהטבה לעובד פלוני; והוצאות שאינן לייחוס שכזה. כך למשל, ניתן לייחס לעובד את עלותה של נסיעה לחו"ל (החלק הבלתי מוכר), החזקת רכב צמוד, אש"ל, מתנות, החזקת טלפון בבית, וכד'. כל תשלום אשר נושא אופי אישי, המתווסף למשכורתו של המקבל לצורכי חישוב מס, הופך לתוספת לשכרו - וההוצאה מותרת לניכוי בידי המשלם.

מאחר שאין לקזז מס תשומות מרכיבי השכר השונים, יש להוסיף את התשלום העודף לשכר כשהוא כולל מע"מ, אם המס שולם.

פקיד שומה ניכויים נוהג להשוות את ההוצאות השנתיות הלא-מוכרות, שהן בגדר הוצאות עודפות לפי סעיף 181ב לפקודה, להוצאות שהותאמו כהוצאות לא-מוכרות.

רצוי לערוך חישוב סופי להוצאות העודפות ולדווח לרשויות מס הכנסה לפני תום שנת המס, כדי להימנע מהטלת קנסות. יש לדווח לרשויות מס הכנסה על חוסר בתשלום. מאידך, אם משלמים יותר יש לזכור כי הסכום העודף, גם שהוא מנוכה מהמקדמות, אינו מוחזר לעולם, ויש רק אפשרות לצרפו לתשלומי המס אם יש רווח.

אפשר להשלים הפרשים או לתקן דוחות קודמים עד 15 בינואר - במסגרת התשלומים בעבור חודש דצמבר. מצוין בזה כי אם בדוח השנתי יעלה סכום ההוצאות העודפות על אלה שבגינן שולמו מקדמות, יוטלו על ההפרש, באופן אוטומטי, קנסות, ריבית והפרשי הצמדה. מכאן - חשיבותן של בדיקה עצמית מקדימה ושל עריכת תיאום מלא ומדויק של הדוחות עוד במסגרת שנת המס הנוכחי.

מקדמות בשל הוצאות עודפות, ששולמו ביתר בטעות, יוחזרו לנישום. ראו הוראת ביצוע 32/91 מיום 12.5.91, אשר מורה לפקיד השומה להחזיר מקדמות בגין הוצאות עודפות, אם יוכיח לו הנישום שמקורו של הדיווח בטעות.

יש להתאים את הדוח על "הוצאות עודפות" עם ההוצאות שנרשמו בפנקסי החשבונות ולהשלים את החסר בעניין תכנון המס.

ניכוי מס במקור

מוצע להעביר ניכוי מס במקור במועד החוקי, ולבדוק אם הסכומים שנוכו במקור מספקים תואמים את האישורים שנתקבלו מהם, ולתקנם במידת הצורך.

בערעור בבית המשפט העליון בעניין ע"א 438/90 פקיד שומה חיפה נגד "הד הקריות", מיום 29.12.1997, נקבע ברוב דעות כי אין להכיר בריבית ובהפרשי הצמדה אשר נוספו על חוב של מס שהחברה ניכתה במקור ולא העבירה אל פקיד השומה. עם זאת, בפסק הדין ע"א 10691/06, שריג אלקטריק בע"מ נ' פקיד שומה ירושלים 1 נקבע כי יתכנו מקרים בהם ניתן לסטות מהלכת הד הקריות ובהם יש להכיר בריבית ובהפרשי הצמדה על ניכויים, כהוצאה מוכרת.

ברוב המקרים חלה כיום חובת דיווח ממוכן על מעביד/מנכה, ויש לבחון נקודה זו באופן פרטני.

ריבית להלוואות

הלוואות על פי סעיף 3(ט) לפקודה

לקראת תום השנה יש לזקוף למס "שווי הכנסה רעיונית", הנובע מיתרות חובה על הלוואות שניתנו ללא ריבית או בריבית נמוכה מזו שקבע שר האוצר, לעובדים, לספקי שירותים ולבעלי שליטה, אשר אי חיובם לפי סעיף 3(ט) לפקודה יגרום לעסק חיוב במס.

להלוואות עד 7,800 ש"ח (לשנת 2015), שניתנו לעובד שאינו בעל שליטה - שיעור הריבית הוא שיעור עליית המדד.

להלוואות לנותני שירותים, לבעלי שליטה, ולעובדים העולות על הסכום האמור לעיל - שיעור הריבית לשנת 2015 הוא 4.07% (ללא הצמדה למדד), כאשר הם מוכפלים במספר ימי ההלוואה ומחולקים ב-365.

יש לבדוק אם כדאי להעניק הלוואות בריבית זו, כאשר הכסף יוצא מן החברה. אולי כדאי למשוך דיווידנד ולקזז הפסד הון מניירות ערך באותה השנה.

בהערת אגב מצוין בזה כי רצוי לעגן, בהסכמים בכתב, הלוואות לעובדים והלוואות בין גופים הקשורים ביניהם.

על פי הוראות חוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1975, חייבת הריבית בתשלום מע"מ על בסיס מזומן. עם זאת, על פי הוראות פנימיות של רשויות מע"מ - יש לזקוף מע"מ בכל סוף שנה בגין הלוואה שלא נקבע לה מועד פדיון. בהלוואות בין גופים קשורים ובין עוסקים מורשים, רצוי, בסוף כל שנה, לבדוק את מצבת ההלוואות, ולהוציא חשבוניות מס בגין הריבית.

סעיף 3(י) לפקודה

סעיף זה מסדיר את אופן המיסוי של מתן הלוואות "מוזלות". כך נקבע בו כי אדם שנתן הלוואה שנרשמה בפנקסי חשבונות שנוהלו בקשר להכנסה שבנוגע אליה הייתה חובה לנהל פנקסים לפי שיטת החשבונאות הכפולה, או חבר בני אדם שנתן הלוואה, וההלוואה היא בלא ריבית או בריבית נמוכה מהשיעור שנקבע בתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית לעניין סעיף 3(י)), התשמ"ו-1986 (להלן סקירת התקנות) יראו את הפרש הריבית כהכנסה לפי סעיף 2(4) לפקודה בידי נותן ההלוואה.

ביום 11.8.2011 פורסם ברשומות תיקון 185 לפקודה אשר שינה את הסעיף באופן מהותי. עובר לתיקון לא הבחין הסעיף ביחסים בין נותן ההלוואה ומקבלה, אלא הגדיר שורת "הלוואות" שעליהן לא יחול הסעיף.

בתיקון נקבע כי הוראות הסעיף יחולו רק במקרה שבו מתקיימים "יחסים מיוחדים" בין נותן ההלוואה לבין מקבל ההלוואה. "יחסים מיוחדים" הוגדרו בתיקון לרבות יחסים שבין אדם לקרובו (כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודה), וכן החזקה, במישרין או בעקיפין, ב-5% או יותר, באחד או יותר מאמצעי השליטה (כהגדרתם בסעיף 88 לפקודה), ביום אחד לפחות בשנת המס של צד אחד להלוואה במשנהו, או החזקה, במישרין או בעקיפין, ב-5% או יותר, באחד או יותר מאמצעי השליטה (כהגדרתם בסעיף 88 לפקודה), ביום אחד לפחות בשנת המס של אדם אחד בצדדים להלוואה, במישרין או בעקיפין, לבד או עם אחר (כהגדרתו בסעיף 88 לפקודה).

לאור העובדה כי לאחר התיקון חל הסעיף רק בהתקיימם של יחסים מיוחדים, הרי טכנית אין צורך למעט יותר מגדר "הלוואה" שעליה חל הסעיף "הלוואות" שהיה צורך למעט קודם לכן, ולכן חריגים אלו שאין בהם צורך יותר נמחקו.

נזכיר שסעיף 3(י) אינו חל על הלוואות שחלות עליהם הוראות סעיף 85א לפקודה לאור תיקונים קודמים שהיו בסעיף בעבר.

לאחר התיקון סעיף 3(י) לא יחול על שטרי הון ואגרות חוב שהנפיק חבר בני אדם אחר, בתנאים הקבועים בפסקה (5) שבהגדרה "נכסים קבועים" שבתוספת ב' לחוק התיאומים עד יום 5 במארס 2008, שהיו נכס קבוע בידי נותן ההלוואה, לפי חוק התיאומים ביום 31 בדצמבר 2007, או שהיו נכס קבוע בידי נותן ההלוואה במועד החל בתקופה שמיום 1 בינואר 2008 עד יום 5 במארס 2008, אילו היו הוראות חוק תיאומים בשל אינפלציה חלות לגבי אותה תקופה (תיקון זה יחול רטרואקטיבית מיום 1 בינואר 2008 ואילך), וכן לא יחול הסעיף על הלוואה שנתן אדם עד יום 31 בדצמבר 2007 שנרשמה בפנקסי חשבונות שנוהלו בנוגע להכנסה שבנוגע אליה לא היו חייבים לנהל פנקסים לפי שיטת החשבונאות הכפולה, והוראות פרק ב' לחוק תיאומים בשל אינפלציה לא חלו בקביעתה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

תקנות קביעת שיעור הריבית לעניין סעיף 3(י)

ביום 17 בספטמבר 2009 פורסמו תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית לעניין סעיף 3(י)) (תיקון), התשס"ט-2009 (להלן: "התקנות החדשות"). תקנות אלה משנות את המצב המשפטי שהיה נהוג לפי תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית לעניין סעיף 3(י), התשמ"ו-1986 (להלן: "התקנות").

על פי התקנות, הייתה הבחנה בין מקבלי ההלוואה - בין אלה שחלו עליהם הוראות חוק התיאומים ונקבע לגביהם כי ריבית הנמוכה משיעור עליית המדד היא ריבית מוטבת, ובין אלה שהוראות פרק ב' לחוק התיאומים לא חלו עליהם, ולגביהם נקבע שריבית הנמוכה משיעור 4% בתוספת הצמדה היא ריבית מוטבת.

תקנה 4 לתקנות דנה במלווה שמימן את ההלוואה שהלווה בהלוואה שהוא עצמו נטל, ואותן הלוואות שנטל ונתן צמודות לדולר במלואן. במצב כזה במקום הצמדה יקראו שיעור עליית המטבע, תוך הבחנה בין מקרה שחלות על המקבל הוראות פרק ב' לחוק התיאומים לבין מקרה שלא חלות עליו ההוראות.

התקנות החדשות

השינויים בתקנות החדשות מתבטאים בשינוי לעניין שיעור הריבית שהיה נהוג בעבר בתקנה 2, שינוי בשיעור הריבית לעניין הלוואה צמודה לדולר על פי תקנה 4, הוספה של מטבעות נוספים וכמובן סעיפי התחולה. כעת נפרט.

שיעור הריבית החדש

שיעור הריבית מתעדכן מדי שנה, ונקבע לשיעור של 3.05% לשנת 2015. היה והנישום נתן הלוואה, ובסמוך לנתינתה קיבל הלוואה שאינה מקרוב (כהגדרת "קרוב" בסעיף 88 לפקודה), בסכום שאינו נמוך מהסכום שנתן כהלוואה, ותנאי ההלוואה זהים (מועדי סילוק של קרן וריבית, שיעור הריבית), אזי שיעור הריבית לעניין ההלוואה שנתן יהיה כשיעור המס על ההלוואה שקיבל.

אפשרות לחרוג מריבית בשיעור שנקבע היא מכוח סעיף 5א לתקנות החדשות, שלפיו היה שיעור העלות הכוללת הממוצעת לאשראי הלא צמוד הניתן לציבור על ידי הבנקים, שמפרסם בנק ישראל לפי ההגדרה "שיעור עלות האשראי המרבי" בסעיף 5 לחוק הסדרת הלוואות חוץ בנקאיות, התשנ"ג-1993, שפורסם לאחרונה לפני חודש דצמבר בשנה פלונית, שונה מ-4.4%, יהיה שיעור הריבית לעניין זה, שיעור הריבית שפורסם כאמור, כשהוא מוכפל ב-75%.

הלוואות צמודות מטבע

על פי התקנות החדשות, בהגדרת "מטבע חוץ" מתווספים לדולר של ארה"ב גם דולר קנדי ואוסטרלי, אירו, לירה שטרלינג, פרנק שוויצרי, רנד דרום אפריקני וין יפני.

לעניין הלוואות צמודות מטבע שציינו לעיל, מתווספים לשינוי בשיעור המטבע עוד 3%.

אפשר לחרוג מריבית של 3% בתוספת שינוי בשער המטבע אם יוכח שנותן ההלוואה קיבל הלוואה בסמוך, שאינה מקרוב, בסכום שאינו נמוך מסכום ההלוואה שנתן, וההלוואות שנתן וקיבל הן באותו סוג מטבע, ומועדי הסילוק של הקרן והריבית זהים, ושיעור הריבית זהה, אזי שיעור הריבית לעניין סעיף 3(י) לפקודה יהיה שיעור הריבית שבו הוא חייב על ההלוואה שקיבל.

במקרה זה אין חריג של תקנה 5א לתקנות החדשות. דהיינו, שיעור הריבית יהיה 3% בתוספת שינוי בשער מטבע או שיעור הריבית בהלוואה הממומנת.

תחולה

בעיקרון, התחולה היא על הלוואות שניתנו מיום 1 בחודש שלאחר פרסומן (להלן: "יום התחילה") (1 באוקטובר 2009). כיצד יטופלו הלוואות שניתנו לפני יום התחילה? בכך עסקה תקנה 7 לתקנות החדשות.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

להלן סיכום ההלוואות שניתנו לפני יום התחילה:

מקבל ההלוואה	מועד קבלת ההלוואה	שיעור הריבית
לא חלו לגביו הוראות פרק ב' לחוק מס הכנסה (תיאומים בשל אינפלציה), התשמ"ה-1985, בתום שנת 2007, וחלו לגביו הוראות תקנה 2 לתקנות	לפני יום התחילה	שיעור הריבית מיום שניתנה ועד יום פירעונה, או ביום שקדם ליום התחילה, **לפי המוקדם**. שיעור עליית המדד בתוספת 4%. חל יום פירעון ההלוואה ביום התחולה או אחריו, יהיה שיעור הריבית, מיום התחילה ועד יום פירעון ההלוואה, שיעור הריבית הקבוע בתקנה 2 לתקנות החדשות
חלו על המקבל הוראות תקנה 2, ההלוואה ניתנה לפני יום התחולה למי שחלו לגביו הוראות פרק ב' לחוק התיאומים בתום שנת 2007	לפני יום התחילה	שיעור הריבית מיום שניתנה ועד יום פירעונה, או 31 בדצמבר 2010, **לפי המוקדם** - שיעור עליית המדד. חל יום הפירעון לאחר תחילת שנת 2011 ואילך, יחולו הוראות תקנה 2 החדשה על הריבית מתחילת שנת 2011
חלה על המקבל תקנה 4, ולא חלו עליו הוראות פרק ב' לחוק התיאומים בתום שנת 2007	לפני יום התחילה	שיעור הריבית מיום שניתנה ועד יום פירעונה או ביום שקדם ליום התחילה, **לפי המוקדם**. שינוי בשער מטבע החוץ בתוספת 4%. חל יום פירעון ההלוואה ביום התחילה ואילך, יהיה שיעור הריבית לעניין סעיף 3(י) לפקודה, לגבי החלק מתקופת ההלוואה שתחילתו ביום התחילה וסופו ביום פירעון ההלוואה, שיעור הריבית הקבוע בתקנה 4 לתקנות החדשות
חלה על המקבל תקנה 4 וגם חלו עליו הוראות פרק ב' לחוק התיאומים בתום שנת 2007	לפני יום התחילה	שיעור הריבית מיום שניתנה ועד יום פירעון ההלוואה או בתום שנת 2010, **לפי המוקדם**. שינוי בשיעור החליפין של דולר ארה"ב, ואם פירעון ההלוואה משנת 2011 ואילך, יחולו הוראות תקנה 4 לתקנות החדשות על ההלוואה מתחילת שנת 2011

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ניכויים

לפי הודעת הכנסת, אושרה בועדות הכנסת הוראה במסגרת חוק ההסדרים לפיה יחויבו מעסיקים בשלושה דיווחים במהלך השנה ישירות למוסד לביטוח לאומי, בדומה (ובנוסף) לדיווח השנתי המוגש למס הכנסה בגין העסקת עובדים. במידה והחוק יאושר באופן סופי צפוי כי המוסד לביטוח לאומי יפרסם הנחיות מתאימות כיצד יעשה הדיווח בפועל.

חישוב נפרד לבני זוג

עד תום שנת 2013 בני זוג לא היו זכאים לחישוב נפרד, כאשר הכנסת בן זוג באה מחברה או משותפות, אשר בה יש לשני בני הזוג או לבן הזוג השני: בחברה - זכות בהנהלה או 10% מזכויות ההצבעה; בשותפות - 10% לפחות מהונה או מהזכות לרווחיה; אלא אם כן לבן הזוג שמקבל את ההכנסה הייתה הכנסה מהחברה או מהשותפות זמן סביר ולא פחות משנה לפני הנישואין, או חמש שנים לפני שלבן הזוג השני הייתה זכות כלשהי.

בחוק לתיקון פקודת מס הכנסה מס' 106 נקבע שהזכות לחישוב נפרד תהיה גם מהכנסה מ"דמי שכירות" שמקבל "אדם" מהשכרת נכס, שבמשך עשר שנים לפחות לפני תחילת השכרתו, שימש להפקת הכנסה מיגיעה אישית, מעסק או ממשלח יד. לעניין זה, "אדם" - לרבות מי שהיה בן-זוגו ערב פטירתו.

למרות זאת שני בני זוג העובדים ביחד בעסקם המשותף, היו זכאים, כל אחד מהם, לחישוב מס הכנסה נפרד, אך תחת מגבלות בכדי למנוע רישום פיקטיבי של בן זוג כעובד בעסק המשותף, נקבעו תנאים מגבילים אחדים:

א. החישוב הנפרד לא יותר אם לבני הזוג יש מקור הכנסה נוסף מיגיעה אישית או ממשכורת.

ב. הודעה על התביעה לחישוב נפרד של המס נמסרה לפקיד השומה חודש לפחות לפני תחילתה של התקופה שבעדה נתבע החישוב הנפרד של המס. אולם, אם שוכנע פקיד השומה שלא ניתן היה למסור את ההודעה במועד, ניתן למוסרה במועד אחר.

ג. תוקפה של הודעה על תביעה לחישוב נפרד היא לשלוש שנות מס, החל מתחילת שנת המס הראשונה שלגביה נדרש החישוב הנפרד; וכמובן, כל עוד מתקיימים בבני הזוג התנאים הנדרשים המזכים בחישוב נפרד.

ד. החישוב הנפרד יותר לבני הזוג, בתנאי שכל אחד מהם עובד 36 שעות לפחות בשבוע בעסק המשותף, במשך 10 חודשים או יותר בשנת המס; ועוד תנאים בעניין.

ה. בני זוג רשאים לתבוע כי ייעשה חישוב נפרד של המס על הכנסתם כמפורט לעיל עד סכום של 49,680 ש"ח בשנת המס 2013 (שהיא השנה האחרונה בה חל הסדר זה).

לאור ההלכה שנקבעה בבית המשפט העליון בעניין מלכיאלי, אשר קבעה באופן סופי כי בני זוג העובדים בעסק בבעלותו של אחד מהם לא יהיו זכאים לחישוב נפרד גם אם יוכיחו את נחיצות עבודת בן הזוג בעסק ואת סבירות השכר, האפשרות היחידה לחישוב נפרד נותרה לפי סעיף 66(ה).(ראו חוזר רשות המסים בנושא מיום 22.7.2013 "חישוב מס נפרד/מאוחד של הכנסות בני הזוג -עדכון והארכת הנחיות קודמות").

החל משנת 2014 תוקן החוק, ובני זוג זכאים לחישוב נפרד אם התקיימו כל אלה:

(א) יגיעתו האישית של כל אחד מבני הזוג נדרשת לייצור ההכנסה ממקור ההכנסה המשותף;

(ב) כל אחד מבני הזוג מקבל הכנסה התואמת את תרומתו לייצור ההכנסה ממקור ההכנסה המשותף ועומדת ביחס ישיר לתרומתו לייצור ההכנסה כאמור;

(ג) אם ההכנסה מופקת בבית המגורים של בני הזוג - בית המגורים משמש, דרך קבע, את מקור ההכנסה המשותף ומרבית פעילות מקור ההכנסה האמור נעשית בבית המגורים;

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מס ערך מוסף

שיטת הדיווח למע"מ עברה בשנים האחרונות בהדרגה לדיווח מקוון.

חובת הדיווח המפורט למע"מ חלה נכון להיום על עוסקים, מלכ"רים ומוסדות כספיים, כמפורט להלן:

עוסק אשר מחזור עסקאותיו עולה על 1,500,000 שקלים חדשים, ואשר חייב לפי כל דין בהכנת מאזן, וכן במינוי רואה חשבון מבקר או מבקר אחר כאמור בסעיף 20 לפקודת האגודות השיתופיות.

כאשר מדובר בשותפות או באיחוד עוסקים, יחול האמור לעיל על דיווחי השותפות או האיחוד באם אחד השותפים או אחד העוסקים באיחוד מקיים את התנאים האמורים לעיל.

עוסק שלא מתקיים בו האמור לעיל ומחזור עסקאותיו עולה על 2,500,000 שקלים חדשים או שחלה עליו חובה לנהל פנקסי חשבונות לפי שיטת החשבונאות הכפולה מכוח הוראות ניהול פנקסי חשבונות.

מלכ"ר אשר מחזורו השנתי עולה על 20 מיליון שקלים חדשים.

מוסד כספי אשר מחזורו השנתי עולה על 4 מיליון שקלים חדשים.

יובהר כי חובת הדיווח המפורט אינה תלויה בקבלת הודעה מרשות המסים, ובהתאם, אין באי קבלת הודעה בכדי לפטור את חייבי הדיווח המפורט העונים לאחד מהקריטריונים דלעיל מחובה זו.

הדבר מאפשר לרשויות מע"מ לעקוב בזמן אמת אחרי כל חשבונית, וחשוב להפנים את המשמעויות.

כדאי להשוות את המחזור אשר רשום בפנקסי החשבונות למחזור אשר דווח לרשויות מע"מ, וכן את המחזור הרשום בפנקסי החשבונות למחזור שדווח לעניין מקדמות מס הכנסה. אם הבדיקה תגלה הפרשים, יש להגיש דוח מתקן לרשויות מע"מ. לא כדאי להמתין לביקורת של רשויות המס.

יש צורך להתאים את מס התשומות על רכב. כאשר השימוש ברכב הוא ברובו לצורכי העסק, מותר לנכות 2/3 ממס התשומות; וכאשר רובו פרטי, מותר לנכות 1/4 ממס זה. קביעת הסכום הנכון אפשרית רק בסוף שנת המס, כאשר מתבררים נתוני השימוש.

נפנה את תשומת הלב לעניין על-רד מעליות, שפתח לוויכוח את נוסחת ה-2/3 שמופיעה בתקנה 18 לתקנות מע"מ, התשל"ו-1976.

יש לבדוק השלכות מע"מ בשל ריבית שנתקבלה או ריבית רעיונית שלא נתקבלה על הלוואות לעובדים ולבעלי שליטה.

חברות קשורות מחייבות לעתים זו את זו בגין שירותים, השתתפות בהוצאות וכו'. יש להקפיד על הוצאת חשבונית מס בעבור שירותים והשתתפות בהוצאות כאמור, ו/או לבחון את השלכות תקנה 7 לתקנות מע"מ.

שמירת מערכת החשבונות

יש לשמור את מערכת החשבונות 7 שנים משנת המס שאליה היא מתייחסת, או 6 שנים מיום הגשת הדוח על ההכנסה לאותה שנה, לפי המאוחר.

מסמכים סטטיסטיים, הזמנות, רישומים פנימיים בין-מחלקתיים, חוזים ופרוטוקולים, פריטי תיעוד ופנקסים, שהנישום אינו חייב לנהל על פי הוראות ניהול פנקסי חשבונות, אך ניהל אותם מרצון או מכוח דין אחר, יש לשמור במשך 3 שנים לפחות מיום הגשת הדוח על ההכנסה לשנת המס שאליה הם מתייחסים.

בעמ"ה 112/97 חברת שיפודי הבירה נ' פקיד השומה ירושלים נקבע כי במקרה שבו התיעוד הנוסף משמש תזכורת חולפת, ולאחר מכן הוא מושמד, הרי אין בהשמדתו הפרה של חובת השמירה על מסמכים אחרים. חובת השמירה חלה אך ורק על "תיעוד ופנקסים אשר... (עוסק)... ניהלם... מרצון...". המילים "תיעוד" ו"ניהול" מצביעות על התייחסות למסמכים שיש בהם יסוד מסוים של יצירת מסמכי קבע הנשזרים בניהול העסק. פתקים ארעיים שהעסק רושם לעצמו כדי שיזכור מה עליו לבצע, הנזרקים לאחר מכן, אינם חלק מתיעוד קבע הנשזר בניהול העסק, אלא הם אמצעי להעברת מסר המתכלה מאליו לאחר שהעסק ביצע פונקציה זו.

לעומת זאת, שיטת ניהול המקפידה על איסוף מסמכים אחרים כדי לעשות בהם "שימוש עזר" למטרות ביקורת, היא שיטה שיש בה תיעוד בעל יסוד קבוע יותר. היא יוצרת אמצעי ביקורת, והשימושים יכולים להיות גם למטרות אחרות.

סוג כזה של תיעוד איננו חובה, ואולם משנבחר לנהל עסק באופן הכולל בקרה נוספת, קמה חובה לשמירת התיעוד.

כלומר, יש להבחין בין תיעוד חולף, שאותו אין חובה לשמור, לבין תיעוד שהעסק שומר לצורכי ניהול פנימיים, שאותו יש חובה לשמור.

האמור בסעיף זה הוא בדבר שמירת מסמכים לצורך בדיקתם בידי שלטונות המס בלבד. ייתכן שבענפים אחדים, או על פי דרישות חוקיות מסוימות, נדרשת שמירת מסמכים מסוימים לתקופות ארוכות מאלה.

רצוי לשמור דוחות שנתיים על עובדים לתקופה בלתי מוגבלת, משום שהם עלולים להתבקש למימוש זכויות בביטוח לאומי וכיוצ"ב.

ביקורת פנקסי החשבונות

אחת לכמה שנים נוהג פקיד השומה לבקר את פנקסי החשבונות לשם ביסוס הדוחות שהוגשו. נוסף על כך הוא גם מבקר במקום העיסוק של הנישום.

לנישום יש את הזכות לדעת מה יודעים עליו שלטונות המס, וזה מקל במידה רבה את ההכנות לביקורת פנקסי החשבונות. יש כאן מעין הדדיות.

בפס"ד ה"פ 1054/00 בית המשפט המחוזי בתל-אביב הורה לרשויות המס להמציא לעותרת, אפרת רונן, מידע המצוי במאגרי הנתונים שבידיהן, וזאת מכוח חוק חופש המידע. כל זאת, חרף איסור המצוי בהוראות סעיפים 231-234 לפקודה.

הנישומה, סטודנטית, פנתה אל שלטונות המס בבקשה כי ימציאו לה מידע המצוי בידיהם בקשר להכנסותיה ולניכויי המס מהכנסותיה מכל מעבידיה, בין השנים 1994-1998, לצורך קבלת החזרי מס המגיעים לה.

רשויות המס ענו בשלילה, בנימוק שאין הנישומה מהווה את מקור המידע, אלא מעסיקה.

דחיית הדיווח על הכנסות או הקטנת שיעור המס עליהן

הכנסות פטורות ממס

חלק מהכנסות הנישום פטורות ממס או ששיעור המס עליהן הוא אפס, לפי סעיפי פטור שונים בפקודה.

יש ללמוד את הסעיפים האלה ולגרום שחלק מההכנסות ייכללו בהגדרת הכנסות פטורות ממס.

עיתוי ההכנסות

בסיס מזומן

בעבור המדווחים על בסיס מזומן מקטינה דחיית התקבול את ההכנסה החייבת בסכום התקבול שנדחה, אך גם זאת במסגרת הסבירות. תקבול בשיק מתועד אפשר ליחסו למועד פירעונו בתנאי שהוא לא הוסב לאחר.

דחיית גבייתן של הכנסות היא רלוונטית רק למדווחים בשיטת הדיווח על בסיס מזומן. דחיית הגבייה של הכנסות תיחשב לדחייה אשר אינה גובלת בפיקציה, כאשר לקראת סוף שנת המס הנישום אינו מוציא הודעת חיוב על שכר טרחה ללקוח בתמורה לשירות או למכר נכס, או שהוציא הודעת חיוב כזו, אך טרם קיבל את הכסף בגינה.

כל דחיית הכנסה למדווחים על בסיס מזומן משמעה דחיית גביית המס לשנה הבאה.

בסיס מצטבר

יש לבדוק אם כל ההכנסות הכלולות בחשבונות אכן גובשו והופקו כהכנסה עד תום שנת המס, ואם אינן כוללות הכנסות מראש או הכנסות שטרם מומשו.

אי רישום מכירה השנה יקטין את ההכנסה החייבת במס, בשיעור הרווח הגלום בעסקה בלבד ולא בסך התקבול כולו.

למדווחים על בסיס מצטבר - דחיית הגבייה של ההכנסות פירושה עיכוב מתן השירות או מסירת הנכס לידי הרוכש או המזמין.

בשיטה מצטברת - עסקאות שגלום בהן רווח, אפשר לדחות לשנה הבאה את השלמתן ואת רישומן, וזאת בתנאי שהעסקה אמנם תצא לפועל בשנה הבאה.

כספים פנויים, המושקעים באמצעים פיננסיים נושאי ריבית או הפרשי הצמדה, יגרמו להגדלת ההכנסה החייבת בשנת המס. אם החברה תשקיע כספים פנויים במלאי או במקדמות לספקים, לא תיווצר תוספת להכנסה החייבת; וזאת, מכיוון שעליית ערכם, הריאלית והאינפלציונית, של פריטים אלה, מחויבת במס רק בעת המימוש.

כדאי לציין שבמקרים מסוימים, על פי פסיקת בתי המשפט, רשאית גם חברה בע"מ לדווח על בסיס מזומן. בסיס מזומן אינו פועל תמיד לטובתו של הנישום, ובמקרים מסוימים עדיף לבחור בבסיס מצטבר. כדאי לדעת שרשויות המס אינן מאפשרות מעבר מבסיס לבסיס מדי שנה, ובחירתו של הנישום בבסיס המסוים תחייב אותו גם לשנים הבאות.

לא תמיד כדאי לדחות הכנסה לשנה הבאה. כך למשל: עצמאי שפתח עסק חדש, ויש לו הכנסה קטנה כבר השנה, ישקול אם כדאי לדחותה לשנה הבאה. בשנה הבאה תצורף הכנסתו להכנסה גבוהה יחסית ותחייבו לשלם עליה שיעור מס שולי גבוה יחסית, תוך הפסד הניכויים והזיכויים האישיים בשנה העכשווית.

הפרשי הזמנים גורמים לא רק לדחיית גביית המס או להקדמתה, אלא לפעמים גם לשינוי שיעורו. וכך, מי שיש לו השנה הכנסה חייבת ובשנה הבאה צפוי לו הפסד, ישלם השנה את מלוא המס ולא יוכל לקזז את הפסדיו בעתיד אלא כנגד הכנסתו בשנים הבאות.

מכאן, שכדאי בדרך כלל להקדים מימוש הפסדים.

מכירות

אם נעשתה מכירה באשראי, שבה הופרדו מראש קרן המכירה והאשראי לשתי עסקאות נפרדות, ידווחו קרן המכירה וחלק האשראי השייך לשנת המס כהכנסה בשנה השוטפת, ואילו ההכנסה הגלומה באשראי שניתן לאחר שנת המס תדווח רק מהשנה העוקבת.

כללי החשבונאות הבין-לאומיים תומכים במקרים מסוימים בתכנון האמור.

כדאי גם לגמור התחשבנויות עם לקוחות, בייחוד כאשר צפויים מתן הנחות וביטול חיובים ללקוח, או קבלת הסחורה בחזרה, או כל פעולה אחרת המקטינה את המכירות.

צריך לדאוג כי בעת החזרת הסחורה או מתן הנחה וכד' יהיו המסמכים המקובלים חתומים בידי הצד שכנגד, כדי להפחית את החיוב במס ערך מוסף. כללי מע"מ קובעים, בנהלים מפורשים, באילו תנאים יכול המוכר להחזיר לעצמו את המע"מ שנכלל בחשבונית שבוטלה או שהופחת סכומה.

אגף המכס הוציא הוראות לעניין ניכוי מס עסקאות, כאשר חוב הלקוח (הכולל מע"מ) לא שולם.

הקדמת מכירות

אם העסק מפסיד, ואם יש מקרקעין המהווים השקעה בת-מימוש - מומלץ למכור את המקרקעין עד ל-31 בדצמבר ולקזז את שבח המקרקעין מההפסד העסקי.

מומלץ למכור מלאי שערך השוק שלו נמוך מעלותו (מלאי פגום וכד'), כדי שההכנסות ממכירות בהפסד יובאו בחישוב ההכנסה בשנת המס העכשווית. יש לבחון עיתוי מכירת נכסים המחויבים במס רווחי הון ואפשרות קיזוזם של הפסדי הון מועברים מרווחי הון, וכן אפשרות דחיית רווחי ההון בגין החלפת נכס בר-פחת (לפי סעיף 96 לפקודה).

ראוי לתת את הדעת כי יש להודיע לפקיד השומה, בתוך 30 יום מיום המכירה, על קיום רווח ואף הפסד הון. אם הפסדים משנים קודמות מקוזזים מרווח ההון, אין חובה לתשלום המקדמה בגין רווח ההון (אך בכל אופן ישנה חובת הודעה לפקיד השומה בתוך 30 יום). קיזוז הפסדי ההון השוטפים, המאוחרים ממועד מכירת הנכס שיצר רווח

הון, אינו מהווה עילה, לפי עמדת רשויות מס הכנסה, לאי תשלום המקדמה; וזאת, אף אם הפסד ההון נוצר בתוך 30 יום מיום יצירת רווח ההון - עדיין אין הפסד ודאי, והוא יוכר למוכר עם תום השנה.

מוזכר בזה כי המקדמה בגין מס רווח הון אינה פוטרת מתשלום ריבית והפרשי הצמדה על כל יתרת המס ממועד המכירה ועד לתום שנת המס.

מקדמת מס רווח הון ששולמה ביתר תוחזר כשהיא צמודה למדד מיום תשלומה.

אחריות למוצר שנמכר

במכירה שבה נלווית אחריות למוצר, אפשר להוציא חשבונית למכירה וחשבונית נוספת לאחריות למוצר.

יש לבדוק אם ההכנסות כוללות רכיב בגין אחריות טיב. אפשר ליצור הפרשה לאחריות בדבר הטיב, שתקטין הכנסות השנה רק אם אפשר לאמוד את ההוצאה העתידית על בסיס הגיוני; למשל, חישוב לפי ניסיון העבר, וכן חייב להתקיים תנאי של התחייבות כלפי צד ג' (להבדיל מ"התחייבות פנימית" של החברה כלפי עצמה).

קבלן בניין המוכר דירות למגורים מחויב על פי סעיף 4ב לחוק המכר (דירות), התשל"ג-1973 (להלן בפרק זה: "החוק") לשאת באחריות לטיב הבנייה במשך שנים אחדות מתום הבנייה, בהתאם לסוג הליקוי. פעולות לתיקון ליקויי הבנייה אשר הקבלן מבצע במסגרת אחריותו על פי החוק הן חלק מעלויות הפרויקט שביצע כדי להפיק את הכנסתו.

הכללים להתרת ניכוי ההפרשה נקבעו בפסקי דין שנפסקו בבית המשפט העליון. על פי אותם כללים - את ההפרשה יותר לנכות לצורכי מס, אם היא מחויבת מכוחם של עקרונות חשבונאיים מקובלים, לאחר שעמדה בתנאי סעיף 17 לפקודה, ובהתקיים שלושה תנאים מצטברים אלה:

1. ניתן לאמוד את סכום החוב.
2. ישנו סיכוי סביר שבעתיד הקרוב ייהפך החוב התלוי לחוב מוחלט.
3. קיימת התחייבות לצדדים שלישיים בגין החוב התלוי.

לצורכי מס יותר לנכות את ההפרשה, כאמור לעיל, אך ורק אם ניתן לאמוד את סכומה על פי חישובים אובייקטיביים ומדודים, אשר על פי רוב תלויים בניסיון העבר.

על דורש ניכוי ההפרשה להוכיח לא רק את נכונות חישוביו, אלא גם את אמינותם של הנתונים שעליהם הוא נסמך.

נוסף על כך יש לציין כי חייב להיות סיכוי אמיתי שהחוב התלוי יהפוך לחוב מוחלט, שהרי לא כל קיומו של חוב תלוי מזכה את בעל החוב בזכות לדרוש להכיר בניכוי ההפרשה בגין אותו חוב. על פי העקרונות שנקבעו בפסקי הדין האמורים, נדרש שהחוב התלוי לא יהיה רחוק וסתמי, ושהסיכויים להתגבשותו הסופית יהיו סבירים וקרובים דיים.

הקלות במיסוי מקרקעין

שכר דירה יכול להיחשב הכנסה מעסק לפי סעיף 2(1) לפקודה - "השתכרות או רווח מכל עסק או משלח-יד." הכנסה זו מאופיינת במושכרים אחדים ובניהול משרד לשם כך. על פי סעיף 2(6) לפקודה - "דמי שכירות, תמלוגים, דמי מפתח, פרמיות ורוחים אחרים שמקורם באחוזת בית או בקרקע בבנין תעשייתי" הם בדרך כלל מקור הכנסה מפעילות פסיבית וללא פעילות מיוחדת, והיא אופיינית למי שעיסוקו אחר אך יש לו נכס להשכרה.

יש חשיבות להבחנה אם ההכנסה היא לפי סעיף 2(1) לפקודה או לפי סעיף 2(6) לפקודה, הן מהיבט עיתוי ההכרה בהכנסה (בסיס מזומן) והן מהיבט שיעור המס, ועל כך להלן.

נוסף על כך, אם ההכנסה נובעת מגוף המוגדר "עסק", אפשר ליחסה לבן-הזוג שהכנסתו נמוכה מהכנסות בן-זוגו. הכנסה מפעילות פסיבית מיוחסת לבן-הזוג שהכנסתו גבוהה מהכנסות בן-זוגו. לנושא זה יש גם היבטים בביטוח הלאומי. יש לשלם דמי ביטוח לאומי אם ההכנסה היא מעסק. אם ההכנסה מהשכרה נמוכה מההכנסה מהפעילות האקטיבית, תהיה ההכנסה מההשכרה פטורה מדמי ביטוח לאומי, בתנאי שאינה עולה על כ-25 אש"ח. זאת, בעקבות תיקון 103 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, שיידון בהמשך. לנושא זה יש גם משמעות בהכרה בהוצאות המימון. לקביעת ההכנסה ממקרקעין כהכנסה מ"עסק" ולא כהכנסה מ"אחוזת-בית" - יתרונות נוספים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בסעיף 1 לפקודה נקבע כי שיעור נמוך של המס, כמו על יגיעה אישית, יחול גם על דמי שכירות מנכס ששימש לפני השכרתו, לפחות 10 שנים, להפקת הכנסה מיגיעה אישית, מעסק או ממשלח יד. בכך מתאפשרת מדרגת המס של 10% גם על בעל מונית, למשל, שפרש מעיסוקו אחרי 10 שנים ומשכיר את "המספר הירוק", או על בעל חנות מכולת שפרש מעיסוקו אחרי 10 שנים ומשכיר את עסקו. מאחר שהכנסתם של אלה דלעיל מדמי השכירות נמוכה יחסית, הם יוכלו ליהנות ממדרגת המס הנמוכה ביותר אף על פי שהכנסתם אינה מיגיעה אישית, גם אם פרשו מעיסוקם לפני גיל 60.

תיתכן אף התייחסות להכנסות השכירות, כאילו מדובר בקצבה. ראו בנושא את סעיף 9ד לפקודה.

בנושא זה ראו את פסק הדין בעניין עמ"ה 143/91 דן מרדכי נגד פקיד שומה חיפה, שם נקבע כי ההכנסה מהשכרת הדירות לא הוכרה כהכנסה מעסק, כי אם כהכנסה מנכס בית.

סעיף 8ב לפקודה קובע כי הכנסות מהשכרת מקרקעין שסעיף 2(6) או סעיף 2(7) לפקודה חלים עליהן - כלומר, הן אינן ממוסות כהכנסות מעסק - ייחשבו על בסיס מזומנים, אף על פי ששיטת המיסוי המצטברת היא השיטה הנאותה ביותר לעניין זה.

כל תקבול בגין שכר דירה שנתקבל בשנת המס, גם אם הוא בעבור שכר דירה מראש לשנים אחדות, יירשם כולו כהכנסה בשנה שבה נתקבל. לפיכך, למעוניינים לדחות גביית הכנסות, מוטב שימתינו לתחילת השנה הבאה לגביית שכר דירה. תקבול במזומן נחשב גם כשיפורים של המושכר, וכך נקבע בפסיקה. מועד התקבול, האם יהיה בסוף תקופה או בתחילתה, נשאר ללא הכרעה.

כדי להימנע ממיסוי מוקדם על הכנסה משכר דירה רצוי לקבל הכנסה משכר דירה בתוך שנת המס, ולא לקבל שכר דירה מראש.

אם יש לנישום רווח, והוא אינו מעוניין להגדילו בתקבולי שכר דירה, מוטב שידחה את קבלת התקבולים לשנה העוקבת. כאשר יש הפסד מעסק שאין ממשיכים בו, כדאי להקדים את רישום ההכנסה, משום שהפסד מעסק אפשר לקזז מכל רווח שהוא בשנת המס שבה הוא נוצר, ואין אפשרות לקזזו מהכנסה ממקור אחר, כגון: ממשכורת ומשכר דירה בשנות המס הבאות.

חלק מהמקרקעין מוחזקים בידי חברות, ולהם דין מיוחד בסעיף 64 לפקודה, הקובע כי חברת מעטים, כמשמעותה בסעיף 76 לפקודה, שכל רכושה ועסקיה הם החזקת בניינים, תיחשב הכנסתה, לפי בקשתה, להכנסתם של חברי החברה, וחלוקתה של אותה הכנסה, לעניין השומה, בין חברי החברה, כולם או מקצתם, תיעשה כפי שיורה נציב מס הכנסה. הרואה עצמו מקופח מהוראת הנציב, רשאי לערער עליה לפני בית המשפט, כאמור בסעיפים 153-158 לפקודה.

בחוק נקבע כי נישום, בעניינו - "חברת בית", שאין לו הכנסה מעסק, דהיינו: השכרת נכס הבית אינה מגיעה לכדי עסק, ואינו דורש בחישוב הכנסתו החייבת הוצאות מימון, רשאי שלא ליישם את הוראות החוק הדנות בחברות.

הכנסות שכירות - היבטי מיסוי

להכנסות שכירות יש כמה היבטי מיסוי: יש התייחסות לעיתוי ההכרה בהכנסה; יש התייחסות לחישוב המס (יש לכך כמה חלופות); ויש התייחסות לחבות במע"מ ולחבות בדמי ביטוח. להלן נסקור את ההיבטים האלה.

אופי ההכנסה - הכנסה אקטיבית או פסיבית

לאופי ההכנסה, אם אקטיבית או פסיבית, יש חשיבות רבה והשלכות לגבי שיעור המס, לגבי אפשרות קיזוז ההפסדים ולגבי עיתוי ההכרח בהכנסה, כפי שנראה בהמשך.

לעניין ההבחנה אם מדובר בהכנסה אקטיבית או פסיבית ראו עמ"ה 143/91 דן מרדכי, וניתן ללמוד גם מע"א 10251/05 ברשף אילת בע"מ (בפסק הדין ברשף המערער השכיר תחנת דלק, ונקבעו מבחנים כיצד ההכנסה למשכיר תהיה עסקית).

עיתוי ההכרה בהכנסה

בעיקרון, מקור החיוב במס יהיה סעיף 2(1) לפקודה, אם מדובר בהכנסה מעסק, או סעיף 2(6) לפקודה, אם מדובר בהכנסה פסיבית.

במאמר מוסגר נציין שיש ויכוח אם מכירת דירת מגורים בחו"ל חייבת במס רווח הון. יש הטוענים כי דירת מגורים בחו"ל אינה עונה על הגדרת "נכס" שבסעיף 88 לפקודה. אם דירת המגורים כאמור אינה עונה להגדרת "נכס", לא ניתן יהיה למסות מכוח רווח הון, אולם ניתן יהיה למסות מכוח סעיף 2(6) לפקודה.

סעיף 2(6) לפקודה קובע כדלהלן: "...דמי שכירות, תמלוגים, דמי מפתח, פרמיות ורוחים אחרים שמקורם באחוזת בית או בקרקע או בבנין תעשייתי..." מכאן שגם אם מכירת דירת מגורים בחו"ל אינה חייבת במס רווח הון, ניתן למסותה מכוח סעיף 2(6) לפקודה.

סעיף 8ב לפקודה קובע את עיתוי ההכרה בהכנסה במקרה שמקור ההכנסה הוא סעיף 2(6) לפקודה. סעיף 8ב לפקודה קובע כדלהלן:

"הכנסה לפי סעיף 2(6) או (7) תיכלל בהכנסתו החייבת של הנישום בשנת המס שבה קיבל אותה בפועל גם אם היא הכנסה מראש, וההוצאות שהוצאו בשנת מס שלאחריה בייצורה של הכנסה לפי הוראות האמורות יותרו בניכוי מכול מקור בשנת המס שבה הוצאו ובלבד שאם לא ניתן לנכות את ההוצאות בשנת המס שבה הוצאו הן יותרו בניכוי בשנת המס שבה נתקבלה ההכנסה, ואת השומה לשנה האמורה יראו כמתוקנת בהתאם לכך, ואולם לא תחול בשל כך חובת תשלום ריבית והפרשי הצמדה על פי סעיף 159א."

הסעיף האמור קובע מיסוי על בסיס מזומן במקרה שמדובר בהכנסת שכירות שמקורה בסעיף 2(6) לפקודה. הכנסה שמקור חיובה היה סעיף 2(1) לפקודה (הכנסה מעסק), המיסוי בגינה יהיה על בסיס צבירה. ראו בעניין זה את עמ"ה 62/85 קריית יהודית, שבו נקבע כי ניתן להחיל את הוראות סעיף 8ב לפקודה גם כאשר מדובר בהכנסה שמקור חיובה הוא סעיף 2(1) לפקודה.

עולה השאלה: האם הכנסת שכירות שמקור חיובה הוא סעיף 2(6) לפקודה, ומועד עיתוי חיובה נקבע לפי סעיף 8ב לפקודה - האם דווקא על הכנסה בכסף או גם בשווה כסף? תשובה לכך תינתן בהמשך.

הוראה מעניינת שמופיעה בסעיף 8ב לפקודה קובעת שאם ההכנסה משכירות, במידה שמקורה הוא סעיף 2(6) לפקודה, תמוסה על בסיס מזומן, נשאלת השאלה: מה דין ההוצאות שיוצאו בעתיד בגין אותה הכנסה?

סעיף 8ב לפקודה קובע שההוצאות יותרו בניכוי מכל מקור בשנת המס שבה הוצאו.

בהוראה האמורה יש חידוש. סעיף 28 לפקודה (סעיף קיזוז ההפסדים) קובע בסעיף קטן (ח) כדלהלן: "הפסד שהיה לאדם מהשכרת בנין ניתן לקזזו כנגד הכנסתו מאותו בנין בשנים הבאות." בסעיף 8ב לפקודה יש הוראה מטיבה לעומת סעיף 28(ח) לפקודה. בסעיף 8ב לפקודה ניתן לקזז הוצאה שהוצאה בעתיד בגין הכנסה שמוסתה בעבר מכל מקור.

חוזר מס הכנסה מס' 5/2011 דן בנושא חיוב הכנסות דמי שכירות ששולמו בדרך של ביצוע שיפורים במושכר. החוזר מסדיר את עיתוי ההכרה בהכנסה, כימות ההכנסה, השפעת החיוב במס על שבח המקרקעין בעת מכירת הנכס, אופן התרת הוצאות בידי משכיר הנכס שנזקפו לו הכנסות בשל שיפורים במושכר, והיחס בין שיפורים במושכר לעומת הוצאות להתאמת המושכר. החוזר כולל גם נספחים עם דוגמאות מפורטות ולכן מומלץ לעיין בו בכל מקרה בו יש נגיעה לנושאים הנדונים בו.

<u>מסלולי המיסוי</u>

נתמקד במיסוי כאשר המשכיר הוא יחיד. הדין כאשר המשכיר הוא חברה משפחתית יהיה אותו הדין כאילו יחיד השכיר (ראו פס"ד נטע עצמון).

כאשר חברה משכירה - ההכנסה תמוסה בשיעור הקבוע בסעיף 126 לפקודה.

כאשר יחיד משכיר - יש להבחין באיזה נכס מדובר: אם מדובר בדירת מגורים שמושכרת למגורים יהיו ארבעה מסלולי מיסוי; אם מדובר בנכס עסקי יהיו שני מסלולי מיסוי; אם מדובר בנכס בחו"ל יהיו שני מסלולי מיסוי.

א. <u>השכרת דירת מגורים</u>

יחיד משכיר דירת מגורים לצורך מגורים. השוכר הוא יחיד או חבר-בני-אדם (חבר-בני-אדם - באישור נציב מס הכנסה).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

במקרה דנן ניתן להפעיל את חוק מס הכנסה (פטור ממס על הכנסה מהשכרת דירת מגורים), התש"ן-1990 (להלן בפרק זה: "חוק הפטור"), שלפיו יינתן פטור חודשי בתנאי שהכנסות השכירות החודשית לא עולות על 5,080 ש"ח בשנת המס 2014.

היה והכנסות השכירות עולות על הפטור לחודש, אזי יש להפחית מסכום הפטור (להלן: "התקרה") את הסכום שבו עולה הכנסת השכירות על סכום התקרה.

נראה כי יחיד שיש לו כמה דירות מגורים, שמושכרות למגורים, אינו יכול לבחור לשלם מס על דירה אחת לפי חוק הפטור, ועל הכנסות מדירה אחרת לשלם מס לפי מסלול מיסוי אחר, בלי שזה יפגע בתקרת הפטור.

בחוק הפטור רואים הכנסה של יחיד ככוללת גם הכנסה של בן זוג המתגורר עם היחיד, והכנסות ילדו שמתחת לגיל 18.

לעניין זה נפנה את תשומת הלב לעמ"ה 363/02 ישעיהו גריל, לגבי הכנסות שכירות של ילד מעל גיל 18.

ב. **מסלול 10%**

הכנסה מהשכרת דירת מגורים למגורים למגורים - המשכיר משלם מס בשיעור 10% על כל ההכנסה. אין שום אפשרות לניכוי, קיזוז, זיכוי או פטור.

ג. **פחת**

לפי תקנות מס הכנסה (שיעור פחת לדירה מושכרת למגורים), התשמ"ט-1989, ניתן בעיקרון במסלול זה לנכות פחת לפי שיעור 2%, ובנוסף ממדדים את הפחת בדרך כלל מיום המכירה ועד יום תחילת שנת המס, ומחצית עליית המדד בשנת המס המדוברת.

במסלול הפחת, תקנה 2(ג) לתקנות האמורות קובעת כי נישום שבחר במסלול כאמור לא יהא זכאי לכל פחת אחר, לתוספת פחת, לניכוי ולהפחתה המגיעים לו על פי כל דין בשל הדירה האמורה. ועדיין, עמדת רשות המסים היא כי נישום כאמור זכאי לנכות הוצאות אחרות.

ניתן לנכות פחת מהחלק החייב במס אם בוחרים במסלול הפטור, ואת הפחת יש לחלק ליניארית בין הסכום החייב והפטור. שיעור המס שיחול על ההכנסה החייבת יהיה לפי שיעור המס שחל על יחיד מכוח סעיף 121 לפקודה, ויש לשים לב שבמקרים מסוימים לא תהיה תחולה למדרגות המס הנמוכות על הכנסה מיגיעה אישית.

השכרת נכס עסקי

בעיקרון, המיסוי יהיה לפי הוראות סעיף 121 לפקודה. ייתכן שהכנסה זו תמוסה כאילו מדובר בהכנסה מיגיעה אישית. ראו חלופה (7) להגדרת "הכנסה מיגיעה אישית" בסעיף 1 לפקודה.

אם הכנסה זו תיחשב הכנסה מיגיעה אישית, ניתן ליהנות כאן מהוראות סעיף 9(5) לפקודה. יש מסלול נוסף שרואה בהכנסת שכירות כאילו מדובר בקצבה, כמובן כפוף לתנאים שבסעיף 9ד לפקודה.

הכנסות שכירות מחו"ל

קיים מנגנון המיסוי הרגיל מכוח סעיף 121 לפקודה. מסלול מיסוי נוסף מופיע בסעיף 122א לפקודה. ההכנסה החייבת תמוסה בשיעור 15%. במסלול זה ניתן לנכות רק פחת, ואין בו קיזוז, זיכוי או פטור. אין גם קיזוז בגין המס הזר שמופיע בסעיפים 196-210 לפקודה (בחלק י' פרק שלישי).

תנאי להפעלת סעיף 122א לפקודה הוא שאין מדובר בהכנסה מעסק. במיסוי הכנסות שכירות מחו"ל אין הבחנה בין דירות מגורים לבין נכס עסקי. הכנסה שתמוסה מכוח סעיף 122א לפקודה פטורה מדמי ביטוח.

חבות במע"מ

בבחינת החבות במע"מ בגין עסקאות מקרקעין נפנה להגדרת "עסקה" ו"עסקת אקראי" בסעיף 1 לחוק מע"מ, ולתקנה 6ב לתקנות מס ערך מוסף, התשל"ו-1976.

נציג בטבלה להלן את האפשרויות השונות:

משכיר	שוכר			
	אדם פרטי	עוסק לשימוש פרטי	עוסק	מלכ"ר או מוסד כספי
אדם פרטי	אין עסקה	אין עסקה	עסקת אקראי. הקונה חייב בתשלום המס	עסקת אקראי, למעט אם מדובר בדירת מגורים. הקונה חייב בתשלום המס
עוסק	עסקה, המוכר חייב בתשלום המע"מ	עסקה, המוכר חייב בתשלום המע"מ	עסקה, המוכר חייב בתשלום המע"מ	עסקה, המוכר חייב בתשלום המע"מ

<u>ניכוי מס במקור</u>

אם השוכר ירצה לדרוש בניכוי את הוצאות השכירות ולמשכיר תהיה הכנסה חייבת, יחולו הוראות צו מס הכנסה (קביעת דמי שכירות כהכנסה לעניין ניכוי במקור), התשנ"ח-1998, ותקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלום דמי שכירות), התשנ"ח-1998. אי יישום הוראות ניכוי מס במקור יקים את הסנקציות שבסעיף 32א לפקודה. יש לשים לב שבמקרה ש"עובדים מהבית" ומדובר בדירה שכורה, אם רוצים לנכות חלק יחסי משכר הדירה כהוצאה - תחול חובת ניכוי מס במקור. לא בטוח כי המשכיר, שייתכן שמדווח על השכרת הדירה כהשכרה פטורה למגורים, ישמח להסדר כאמור.

הכנסות בני זוג מרכוש

נקבע כי ההכנסה מרכוש תיזקף לבן הזוג שהכנסותיו האחרות גבוהות מהכנסות בן זוגו.

סעיף 66(ב) לפקודה מאפשר לבני זוג לבקש, ולקבל, שהכנסות מרכוש, שהוא מהמקורות שיפורטו להלן, יתווספו לעניין חישוב המס להכנסות אותו בן זוג שהוא בעל הרכוש האמור.

הרכוש שאפשר לבקש, ולקבל, חישוב נפרד לגבי הכנסות הנובעות ממנו הוא:

א. רכוש שהיה בבעלות אחד מבני הזוג שנה לפחות לפני נישואיו.

ב. רכוש שנתקבל בירושה במהלך הנישואין אצל אחד מבני הזוג.

הכנסה מרכוש שיתבקש לגביה חישוב נפרד כאמור לעיל תיתוסף להכנסות האחרות של אותו בן זוג, וחישוב המס ייעשה על סך כל הכנסתו, והיא כוללת את ההכנסה הזו.

הכנסות מדיווידנד - השלכות מס

יחיד שמקבל דיווידנד ישלם עליו מס בשיעור 25%. אם מקבל הדיווידנד הוא יחיד שהוא "בעל מניות מהותי" - ישולם מס בשיעור 30% על הדיווידנד האמור.

"בעל מניות מהותי" הוא אדם שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או יחד עם אחר, ב-10% לפחות באחד או יותר מסוג כלשהו של אמצעי שליטה בחבר-בני-אדם.

דיווידנד - היבט הביטוח הלאומי

החל משנת 2008, עקב תיקון 103 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995, אין חבות על דיווידנד שמקבל יחיד (סעיף 350(א)(6) לחוק הביטוח הלאומי).

ראו לעיל את סקירת הוראות סעיף 373א לחוק הביטוח הלאומי.

דיווידנד שמקבלת חברה

סעיף 126(ב) לפקודה מוציא מבסיס המס דיווידנד שקיבלה חברה תושבת ישראל שמקורו בהכנסות שהופקו או שנצמחו בישראל, שנתקבלו במישרין או בעקיפין מחבר-בני-אדם אחר החייב במס חברות.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

סעיף 4א לפקודה קובע מבחנים למקום הפקת ההכנסה ולמקום צמיחת ההכנסה. בדרך כלל מקובל לבחון את המקום שבו מתקיימת הפעילות העסקית מניבת ההכנסה.

אם מדובר בדיווידנד שחולק מרווחים שנוצרו ונצמחו מחוץ לישראל, וכן מדיווידנד שמקורו מחוץ לישראל - יחול מס בשיעור 25%. אם מדובר במדינה שכרתה עם ישראל אמנת מס, אזי יכולה החברה שקיבלה את הדיווידנד מחו"ל ליהנות ממנגנון הזיכוי העקיף הקבוע בסעיף.

הכנסות ריבית

באופן כללי הכנסות ריבית חייבות במס בשיעור 25%, אלא אם כן הנכס אינו צמוד למדד ואז המס יהיה בשיעור 15%. לגבי תוכניות חיסכון ותיקות ייתכנו כללי מעבר ויש לבחון כל מקרה לגופו.

סעיף 125ג(ד) לפקודה מונה את המקרים שבהם לא יחולו על הכנסות המימון שיעורי המס המוטבים:

1. הריבית היא הכנסה שמקור חיובה הוא סעיף 2(1) לפקודה, או שהיא רשומה בספרי חשבונותיו, או שהיא חייבת ברישום כאמור;
2. היחיד תבע ניכוי הוצאות ריבית והפרשי הצמדה בשל הנכס שעליו משולמת הריבית;
3. היחיד הוא בעל מניות מהותי בחבר בני האדם ששילם את הריבית;
4. היחיד הוא עובד בחבר בני האדם ששילם את הריבית, או שהוא נותן לו שירותים או מוכר לו מוצרים, או שיש לו יחסים מיוחדים אחרים עמו, אלא אם כן הוכח להנחת דעתו של פקיד השומה כי שיעור הריבית נקבע בתום לב ובלי שהושפע מקיומם של יחסים כאמור בין היחיד לבין חבר בני האדם;
5. הריבית שולמה מקרן השתלמות לפני שחלפו התקופות האמורות בסעיף 9(16א) לפקודה או (16ב), או ששולמה מקופת גמל לתגמולים וחלו עליה הוראות סעיף 3(ד) לפקודה

הקלות במיסוי ריבית

סעיף 125ד לפקודה מעניק ניכוי מהכנסות הריבית במקרה שהכנסות הנישום (ולא ההכנסה החייבת) לא עלו על תקרה מסוימת. כמו כן הניכוי כפוף לגיל הנישום.

סעיף 125ה לפקודה מעניק בתנאים מסוימים מיסוי הנהוג לעניין קצבה, קרי פטור בשיעור 35% מ"ריבית מזכה".

התנאי לפטור הוא שאחד מבני הזוג הגיע לגיל פרישה.

אפשר לשלב את הניכוי שבסעיף 125ד לפקודה עם אפשרות הזיכוי שבסעיף 125ה לפקודה.

ניכוי ופטור מריבית על פיקדונות ותוכניות חיסכון למעוטי הכנסה וגיל פרישה

הסעיף בפקודה		ינואר 2015
125ד(א) לפקודה	תקרה מוטבת	62,640 ש"ח לשנה
125ד(ב) לפקודה	ניכוי למעוטי הכנסה	9,840 ש"ח
125ד(ג)(1) לפקודה	ניכוי גיל פרישה ליחיד	13,440 ש"ח
125ד(ג)(2) לפקודה	ניכוי גיל פרישה לזוג	16,560 ש"ח
125ה לפקודה	פטור מרבי של 35%	35,572 ש"ח

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הכנסות מניירות ערך

נייר הערך נחשב לנכס קבוע ממועד רכישתו ועד למועד מכירתו, כלומר: יש לבצע שינוי שלילי במועד רכישת נייר הערך. הכול עד תום שנת 2007.

בכל שנת מס יחושב "רווח ריאלי מניירות ערך" לגבי ניירות ערך שמומשו באותה שנת מס. הרווח כאמור חושב כסכום התמורה ממכירת כל ניירות הערך שנמכרו באותה שנה, בניכוי מחירם המקורי המתואם של אותם ניירות ערך. החישוב יתבצע בערכי תום שנת המס, כלומר: התמורה ממכירת ניירות ערך בשנת המס וכן מחירם המקורי יתואמו עד לתום שנת המכירה.

נפנה את תשומת הלב לאפשרות הקיזוז של הפסד הון מההכנסה מריבית או מדיווידנד מנייר ערך - תלוי בשיעור המס החל על הריבית או על הדיווידנד. הקיזוז הוא הפסד שוטף לעומת הכנסה שוטפת. ראו בהרחבה בפרק הדן בסדר קיזוז ההפסדים.

חברות שכל בעלי מניותיהן בשנת המס היו יחידים, שלא תבעו הוצאות מימון ושאין להן הכנסות מעסק בשנת המס, יורשו לצאת על פי בקשתן מתחולת חוק התיאומים. זאת, גם אם היו להן ניירות ערך סחירים בשנת המס. אולם הן ימוסו על פי הוראות חלק ה' לפקודה..

אופציות לעובדים

אופציות לעובדים מטופלות בסעיפים 3(ט) ו-102 לפקודה.

סעיף 102 לפקודה דן במקרה שבו "עובד" או "נושא משרה" מקבלים אופציות/מניות במחיר נמוך ממחיר השוק. חשוב להדגיש שסעיף 102 לפקודה לא יחול אם המקבל הוא "בעל שליטה" כהגדרתו בסעיף 32(9) לפקודה.

סעיף 102 לפקודה מאפשר להקצות אופציות לעובדים בלי נאמן ועם נאמן. אם האופציה תוקצה ללא נאמן, "ההטבה" תמוסה כהכנסת עבודה בידי המקבל. אם מדובר באופציה לקבלת מניה כאשר האופציה אינה רשומה בבורסה, אירוע המס יהיה במועד המימוש.

אם הוקצתה אופציה שאינה נסחרת, אזי במסלול ללא נאמן, אירוע המס יהיה במועד ההקצאה, ובשלב המימוש יהיה אירוע הוני.

חשוב להדגיש כי עניין ההכרה בהוצאה במסלול של הקצאת אופציות שאינן סחירות שלא בידי נאמן (שיש אירוע פירותי לעובד בעת המימוש) לא הוסדר - לא לחיוב ולא לשלילה. יש צדדים לכאן ולכאן לעניין הכרה בהוצאה. באפשרויות האחרות של הקצאת אופציות שלא בידי נאמן יהיה אירוע (הוצאה) למנפיק במועד שבו יש הכרה בהכנסה למקבל (במועד ההקצאה). אפשרות נוספת שהוסדרה בסעיף 102 לפקודה היא האפשרות להקצות אופציות בידי נאמן. בהקצאה כזאת יש אפשרות שההכנסה בידי המקבל תהיה הכנסה הונית או הכנסה פירותית.

בהקצאה באמצעות נאמן, הנאמן אמור להחזיק את המניות בין 12 חודשים ועד 24 חודשים ממועד ההקצאה. משך ההחזקה תלוי במסלול המיסוי, במסלול פירותי 12 חודשים, ובמסלול הוני של 24 חודשים.

בחרה החברה במסלול נאמן והכנסת עבודה, תותר הוצאה לחברה - הכול באותו המועד של ההכרה בהכנסה.

במסלול נאמן ורווח הון, גם אם העובד אינו בעל שליטה, המיסוי יהיה בשיעור 25% ולחברה לא תותר הוצאה.

במסלול נאמן ורווח הון, גם אם הייתה הפרה, ולכן מסלול ההכנסה נהפך לפירותי, עדיין ההוצאה לא תותר לחברה.

מובן שבהוראות הסעיף ובתקנות שמכוחו יש הוראות נוספות, שעוסקות בדיווידנד ובהפיכת עובד לבעל שליטה בעקבות ההקצאה.

לעניין בעל שליטה, מסלול המיסוי שלו יהיה פירותי. מועד המיסוי אמור להיות בהקצאה ולדבר יש חריגים. לדוגמה, בחברה לא נסחרת מאחר שקיימת בעיה בקביעת השווי. הדבר מצריך פנייה לרשות המסים כדי לדחות את מועד אירוע המס.

בכל המקרים, הכנסת עבודה גוררת חבות בדמי ביטוח. מועד החבות בדמי ביטוח אינו מקביל למועד החבות לעניין מס הכנסה (ראו בנושא את פסק הדין בעניין שרון טופז ושרון זלצמן).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הגדלת הוצאות או הקדמת הוצאות

הגדלת הוצאות

רכישת שירותים ומוצרים מסוימים, שאינם מלאי עסקי, תיחשב להוצאה גם אצל עסקים מסחריים וגם אצל המדווחים על בסיס מזומן. ההבדל ביניהם יהיה: מי שמדווח על בסיס מזומן חייב גם לשלם את התמורה בפועל עד סוף השנה. כל זאת, אם הרכישה היא בסכומים סבירים והיא נעשתה במהלך הרגיל של העסק. כל הפרזה בנדון עלולה לגרום לפסילת ההכרה בהוצאה לצורכי מס השנה וייחוסה לשנים הבאות.

ההוצאות לעניין זה הן בדרך כלל לפרסום, ליחסי ציבור, לתיקונים, לאחזקה, לשיפוצי מנועים לפי סעיף 17(3) לפקודה, לספרות, לייעוץ עסקי ומשפטי, לייעוץ שיווקי ולאנשי מקצוע אחרים הנותנים שירותים לעסק, לדמי חבר לארגונים מקצועיים, לנסיעות לחו"ל, להשתתפות בכנסים, בוועידות, בתערוכות וכו'.

הוצאות אלה אפשר להקדים לשלם לפני סוף השנה. כמו כן אפשר להקדים ולשלם מענקים, פיצויים לעובדים מכספי המעביד, פדיון חופשה, בונוסים ותמריצים לעובדים, שלפי המוסכם הם צריכים לקבלם בשנה הבאה.

הקדמת הוצאות

קיימת דילמה בכל הקשור להקדמת תשלומים תקופתיים, כגון: שכר דירה, דמי ביטוח. קיימת מחלוקת בין נציבות מס הכנסה לבין מומחי מס שונים בכל הקשור לתשלומים שכאלה מראש לתקופה ארוכה. אנשי מס הכנסה אינם רואים בתשלומים תקופתיים מראש לשנים אחדות הוצאה בייצור הכנסה, גם לאלה המדווחים על בסיס מזומנים. עם זאת, אנשי המס גמישים בדרך כלל עם תשלומים המשולמים בסוף השנה, לשנה אחת מראש, ובתנאי שמדובר במהלך עסקי קבוע מדי שנה בשנה.

ריבית הנובעת מניכיון שטרות ומניכיון שיקים של לקוחות היא הוצאה מוכרת למס באותה שנה שבה בוצע ניכיון השטרות או ניכיון השיקים.

מבחינת תכנון המס, מוצע לשקול אפשרות לבצע לקראת סוף השנה ניכיון שטרות או ניכיון שיקים כלעיל, כאמצעי חלופי לקבלת אשראי אחר, כפוף למחיר האשראי.

תשלום שכר עבודה בעבור חודש דצמבר, אם ישולם במועדי תשלום רגילים בתחילת ינואר, עלול להיחשב הוצאה לא מוכרת לשנת המס השוטפת למדווחים על בסיס מזומן. עם זאת חשוב לדעת כי בדרך כלל, ולפנים משורת הדין, מתירה נציבות מס הכנסה למעסיקים לכלול הוצאה כזו במסגרת הוצאות שכר בשנה שבעדה שולמו, שאם לא כן ייפגם גם מערך הדיווח המקובל על הכנסות העובד השכיר.

למי שאינו מוכן "לקחת סיכון" מוטב שישלם לעובדיו עד ליום 31 בדצמבר את משכורת חודש דצמבר עם התוספות הנלוות לה. לכן, בעסק המתנהל על בסיס מזומנים מומלץ לשלם לעובדים, למוסד לביטוח לאומי ולביטוחי הפנסיה את יתר ההוצאות עד סמוך לסוף השנה. הוצאות אפשריות כדאי להקדים ולשלם בתוך שנת המס.

מן התשלומים לתושבי חוץ יש להעביר ניכוי מס מהכנסה של תושב חוץ על פי סעיפים 164 או 170 לפקודה (כגון: ריבית, תמלוגים וכו').

תשלומים לתושב חוץ, שהם הכנסה חייבת לפי סעיף 18(ה) לפקודה, יותרו בניכוי רק אם שולמו לפני תום שנת המס, או שהמס עליהם נוכה לא מאוחר משלושה חודשים לאחר תום שנת המס, והועבר אל פקיד השומה בתוך שבעה ימים מיום הניכוי בתוספת ריבית והפרשי הצמדה..

ניכוי הוצאות להתאמת מושכר

לפי תקנות מס הכנסה (כללים בדבר ניכוי הוצאות להתאמת מושכר), התשנ"ח-1998, השוכר מקרקעין לתקופה הקצרה מ-25 שנים, שהוציא הוצאות להתאמת המושכר לצורכי ייצור הכנסתו, יוכל לנכות הוצאות אלו בשיעור 10% בכל שנה, החל משנת המס שבה הוצאו, אך לא לפני שנת המס שבה החל המושכר לשמש בייצור הכנסת השוכר; ושיעור ההפחתה לצורכי מס איננו כלל לתקופת השכירות בפועל (ארוכה/קצרה מ-10 שנים).

תקופות ההפחתה וביצועה הן כמובא בשלוש הפסקאות להלן:

א. אם המחכיר אינו מחזיר לחוכר את שווי המחוברים - תהיה הפחתת ההשקעה, על פני תקופת החכירה, בשיטת הקו הישר.

ב. אם המחכיר מחזיר לחוכר את כל שווי המחוברים - תהיה הפחתת ההשקעה בהתאם לשיעור הפחת הקבוע בתקנות מס הכנסה (פחת), 1941 (בתקנות אלה נקבעו שיעורי הפחת הרגילים לנכסים).

ג. אם המחכיר מחזיר לחוכר רק חלק משווי המחוברים - תהיה הפחתת ההשקעה של החלק שאינו מוחזר לפי תקופת החכירה.

נפנה את תשומת הלב לדיון לעיל בחוזר מס הכנסה בנושא.

הוצאות לשיפוצים

במסגרת הוצאות אחזקה אפשר לכלול הוצאות לתיקונים ולשיפוצים שנתיים, אשר במהותם הם "שמירה שוטפת על הקיים". יש להיזהר מלהכליל בהוצאות האחזקה האמורות תשלומים מהותיים לשיפוצים ולשיפורים בנכס או במושכר או תשלומים אחרים, אשר במהותם הם בעלי אופי הוני.

בפסק דין כימוביל בע"מ (ע"א 487/79) קבע שופט ביהמ"ש העליון ברק את ההבחנה בין תיקונים המוכרים כהוצאה לבין שיפוצים שאינם מוכרים כהוצאה. כל הוצאה שמעלה את ערך הנכס או משביחה אותו היא איננה הוצאה לשמירת הקיים, וככזו - אין היא מותרת לניכוי. בדרך זו קובע השופט ברק כי צביעה מעלה את ערך הנכס ומתווספת לעלותו לחישוב פחת ורווח הון במכירה, בעוד ביטוח מהווה הוצאה שוטפת לשמירה על הקיים.

תיקון מכונית או כל מכונה אחרת לאחר תאונה הוא הוצאה שוטפת לפי סעיף 31 לפקודה. כל תיקון מהווה למעשה השבחה, אך רק השבחה מעבר למצב המקורי החדש צריכה להיחשב השבחה, כגון: החלפת המנוע המקורי במכונית במנוע חזק ממנו, או ריצוף בשיש איטלקי במקום מרצפות סוג ב' שנתקבלו מקבלן.

פחת

ייתכנו מקרים שבהם נכסים יוגדרו בו-זמנית בקטגוריות שונות, המקנות שיעורי פחת שונים. במקרים כאלה עלולה להתעורר מחלוקת בין הנישום לבין פקיד השומה בקביעת שיעור הפחת הראוי אשר מותר בניכוי.

בבואנו לקבוע את סיווגו של נכס לצורך קביעת שיעור הפחת בו, המבחן הראשון העומד לפני הנישום הוא קביעת ייעוד הפעלתו של הנכס.

לאחר קביעת סיווגו של הנכס יש לבחון אם אפשר לפצל אותו ליחידות משנה, שיש להן קיום עצמאי, או שכל היחידות בו משרתות תכלית אחת כוללת. זהו מבחן "העצמאות התפעולית".

נפנה את תשומת הלב לתקנות הפחת המואץ, המאפשרות פחת בשיעור 50%. כמו כן נציין כי בשנים האחרונות פסקי דין ישנים, כמו קולנוע רינה ונצב"א, התחלפו בפסיקה כלכלית. גם נכסים שאינם מופיעים בתקנות מס הכנסה (פחת), 1941, ניתן להפחיתם על פי המהות הכלכלית.

שיחלוף - החלפת ציוד

אם רוצים למכור נכסים, אפשר להיזקק לסעיף 96 לפקודה, המאפשר לנישום שבבעלותו נכס בר פחת לרכוש נכס אחר במקום הנכס שמכר, בתוך תקופה של 4 חודשים לפני המכירה ועד 12 חודשים לאחריה, לחילוף הנכס שמכר במחיר העולה על מחירו המופחת.

הפעלת סעיף זה גורמת להקטנת הפחת של הנכס שנרכש. לכן בסעיף זה מוטב להשתמש לצורכי כלי רכב שמוגבלים בניכוי ההוצאות, ובכללן הפחת.

באפריל 1991 נפסק בפסק הדין צ'רני ישראל (עמ"ה 193/89) כי הנישום יכול למכור נכס אחד, ובתמורתו לקנות נכס אחר בלי לשלם מס רווח הון לפי סעיף 96 לפקודה. במקרה הנידון בפסק הדין נמכרו 50% ממחפרון ונקנה טרקטור.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ציוד או מכונות אשר יצאו מכלל שימוש, כדאי לממשם, כדי שאפשר יהיה לתבוע ולקבל את ההפסד ממכירתם בשנת מס זו.

נפנה את תשומת הלב גם להוראות סעיף 27 לפקודה, שמאפשר להפוך הפסד הון להפסד עסקי, בתנאי שהתקיימו התנאים בסעיף.

הכרה בהוצאות רכב

מכוח סעיף 31 לפקודה חוקקו תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995 (להלן בפרק זה: "התקנות"), שקובעות כללים לעניין שיעור הניכוי של הוצאות הרכב.

החל בשנת 2008 התבטלה הנוסחה לעניין שיעור ההכרה בהוצאות רכב, נוסחה שהתבססה על מספר הקילומטרים שנסע הרכב במהלך שנת המס, וכן הקביעה כי 9,900 ק"מ שימשו לנסיעה פרטית.

יש לבחון לגבי כל כלי רכב לאיזו הגדרה הוא משתייך בתקנות.

<u>כללי הניכוי</u>

- רכב תפעולי - ההוצאה תותר במלואה.
- רכב שהמעביד העמיד לרשות עובדו - ההוצאות יותרו במלואן (תקנה 3 לתקנות).
- רכב שלא שימש לייצור הכנסת עבודה - תלוי בסוג הרכב:
- רכב, למעט אופנוע שסיווגו L3 ולמעט רכב כאמור להלן - סכום הוצאות החזקת הרכב בניכוי שווי השימוש ברכב כפי שנקבע בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז-1987 (להלן - תקנות שווי השימוש), או סכום בגובה 45% מהוצאות החזקת הרכב, לפי הגבוה.
- לגבי אופנוע שסיווגו L3 - סכום הוצאות החזקת רכב בניכוי שווי השימוש כפי שנקבע בתקנה 2(ב) לתקנות שווי השימוש, או סכום בגובה 25% מהוצאות החזקת הרכב, לפי הגבוה.
- לגבי רכב שסיווגו M1, שסיווג המשנה שלו הוא אוטובוס ציבורי או מונית, כאמור בתקנה 271א(ד)(1) לתקנות התעבורה, התשכ"א-1961 (להלן - תקנות התעבורה) - סכום הוצאות החזקת הרכב בניכוי שווי השימוש ברכב כפי שנקבע בתקנות שווי השימוש, או סכום בגובה 90% מהוצאת החזקת הרכב, לפי הגבוה.
- לגבי רכב שסיווגו M1, שסיווג המשנה שלו הוא רכב סיור או רכב מדברי, כאמור בתקנה 271א(ד)(1) לתקנות התעבורה - סכום הוצאות החזקת הרכב בניכוי שווי השימוש ברכב כפי שנקבע בתקנות שווי השימוש, או סכום בגובה 80% מהוצאות החזקת הרכב, לפי הגבוה.
- לגבי רכב שסיווגו M1, שסיווג המשנה שלו הוא רכב שצוין ברישיון הרכב שלו כרכב להוראת נהיגה, כאמור בתקנה 271א(ד)(1) לתקנות התעבורה - סכום הוצאות החזקת הרכב בניכוי שווי השימוש ברכב כפי שנקבע בתקנות שווי השימוש, או סכום בגובה 77.5% מהוצאות החזקת הרכב, לפי הגבוה, ובלבד שבבעלות הנישום רכב כאמור אחד בלבד, ולגבי מי שבבעלותו רק שני כלי רכב כאמור, שלגבי אחד מהם בלבד צוין ברישיון הרכב שהוא בעל תיבת הילוכים אוטומטית, במקום "77.5%" יקראו "68%".

ברכב של חברה להשכרת רכב לתקופה קצרת מועד (להלן - החברה) - כל הוצאות החזקת הרכב לגבי כלי הרכב שמספרם עולה על מספר עובדי החברה..

שווי השימוש ברכב

שינוי שיטת חישוב שווי השימוש

תקנות שווי חדשות קובעות כי החל מ-1 בינואר 2010 תיושם שיטת חישוב ליניארית של שווי השימוש בהתאם למחיר המתואם לצרכן של הרכב . שווי השימוש שייזקף כהכנסה ייגזר כאחוז ממחיר זה ויהא תוצאת מכפלת המחיר המתואם לצרכן של הרכב בשיעור שווי השימוש.

יודגש כי שיטת החישוב הליניארית כפי שהותקנה בתקנות שווי חדשות, תחול אך ורק לגבי כלי רכב שנרשמו לראשונה במשרד התחבורה (להלן-"כלי רכב שנרשמו לראשונה") החל מ-1 בינואר 2010. לפיכך, בשנות המס 2010 ואילך, זקיפת שווי השימוש לרכב צמוד בהתאם למתווה קבוצת המחיר אליו משתייך הרכב תמשיך לחול אך ורק על כלי הרכב שנרשמו לראשונה עד לתאריך 31 בדצמבר 2009. כמו כן לגבי אופנועים שסיווגם L3 תחול השיטה הישנה של קבוצות המחיר ללא קשר למועד הרכישה.

החל מ -1.7.2015 נכנס לתוקף תיקון לתקנות שווי שימוש ברכב צמוד הקובע הפחתה גם בגין רכב חשמלי דלקמן:

הפחתת שווי רכב צמוד - רכב חשמלי החל מ-1.7.2015 - 1,000 ש"ח לחודש

להלן טבלאות סכומי שווי השימוש ברכב בשנת 2015 על פי שיטת החישוב הישנה (קבוצות מחיר) והאחוזים מהמחיר לפי השיטה הלינארית:

שווי רכב צמוד בשנת המס 2015

קבוצת מחיר - רכב פרטי	שווי שימוש בש"ח לחודש החל מ-1.1.2015
1	2,730
2	2,960
3	3,810
4	4,570
5	6,320
6	8,190
7	10,540

אופנוע L3 שנפח מנועו עולה על 125 סמ"ק והספק מנועו מעל 33 כוח סוס - 910 ש"ח לחודש.

שווי שימוש ברכב צמוד - שיטת חישוב חדשה המודל הלינארי

החל משנת המס 2010 מחושב שווי השימוש ברכב צמוד, בנוגע לכלי רכב שנרשמו לראשונה החל מ-1.1.2010, כשיעור מתוך מחיר המחירון של הרכב בהיותו חדש.

שיעורי שווי השימוש ברכב החדש החל משנת 2013 ואילך:

2.48% ממחיר הרכב לצרכן.

תקרת מחיר המחירון לעניין חישוב שווי השימוש ברכב: 506,580 ש"ח גם בשנת המס 2015

<u>הנוסחה לחישוב שווי שימוש ברכב צמוד היברידי נכון ל-1.7.2015</u>

שיעור שווי שימוש X מחיר מתואם X הצמדה למדד - 500 ש"ח לרכב היברידי

הפחתת שווי רכב צמוד - רכב חשמלי החל מ-1.7.2015 - 1,000 ש"ח לחודש

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הפחתת שווי רכב צמוד היברידי

תאריך	הפחתת שווי רכב צמוד היברידי
1.7.2015	500 ש"ח
1.1.2015	560 ש"ח

רכב - קיזוז מס תשומות

כמה תקנות בתקנות מס ערך מוסף, התשל"ו-1976 (להלן: "תקנות מע"מ") עוסקות ב"רכב": תקנה 1 - הגדרות; תקנה 14 - אי התרה בקיזוז מס תשומות במקרה של רכב פרטי; ותקנה 18 - תשומות מעורבות.

הנוסחה שהייתה קבועה בתקנה 18 לתקנות מע"מ לגבי תשומה מעורבת - הכרה ב-2/3 או ב-1/4 מהתשומות - נפרצה כלפי מעלה, והותרו אף 90% מהתשומות בפס"ד על רד הנדסה מעליות (ע"ש 1097/04).

הגדרות:

רכב פרטי" - רכב נוסעים פרטי, רכב פרטי דו-שימושי רכב נוסעים פרטי, רכב פרטי דו-שימושי, **רכב מסחרי אחוד ורכב מסחרי בלתי אחוד** כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, **ובלבד שמשקלו הכולל המותר של רכב מסחרי כאמור אינו עולה על 3,500 ק"ג** וכן רכב המפורט בתוספת הרביעית, דומה לו במהותו או זהה לו אך למעט ג'יפ המועסק דרך קבע בתנאי שדה או בחצרי העסק או המפעל

כלומר, לא יותר ניכוי מס תשומות עפ"י תקנה 14 (א) לתקנות בגין רכישה (לרבות יבוא והשכרה) של רכב מסחרי שמשקלו אינו עולה על 3,500 ק"ג ובכלל זה טנדרים, רכב מסחרי אחוד, מסחריות קלות, וואנים וכדומה. תקנה 14 (ב) לתקנות קובעת רשימה סגורה של עוסקים הרשאים לנכות את מס התשומות להלן סוגי העוסקים:

1. רכישת רכב בידי עוסק שעסקו מכירת רכבים
2. לימודי נהיגה בבית ספר לנהיגה;
3. השכרת רכב בידי מי שעסקו השכרת רכב;
4. הסעת נוסעים במהלך העסק, בידי מי שעסקו הסעת נוסעים;
5. סיורים וטיולי שטח בידי מי שעסקו ארגון סיורים כאמור.
6. ג'יפ המועסק דרך קבע בתנאי שדה או בחצרי מפעל:

ג'יפ המועסק דרך קבע בתנאי שדה או בחצרי העסק או המפעל, אינו נחשב לעניין התקנות הנ"ל כ"רכב פרטי", פועל יוצא מכך, הוא שאם מתקיימים התנאים כמפורט בסעיף 1 לעיל, ניתן לנכות את מס התשומות בגין רכישתו או יבואו לעניין זה יובהר, כי בפסק הדין של בית המשפט המחוזי בעניין "תל שבע" נקבע שרכב פרטי כאמור מסוג ג'יפ ייחשב כ"מועסק בתמידות בתנאי שדה" אם רוב רובו של השימוש ברכב נעשה בדרכים שאינן סלולות להוציא: נסיעות בדרך סלולה לצורכי מילוי דלק, מעבר משדה לשדה ונסיעה מהבית לשדה וחזרה. יודגש, כי כל שימוש אחר בדרכים סלולות יגרום לכך שהג'יפ לא ייחשב כ"מועסק בתמידות בתנאי שדה" ואין לנכות את מס התשומות בגינו.

ניכוי מס תשומות בגין הוצאות שוטפות (אחזקה, דלק וכיו"ב)

מס התשומות שהוטל על עוסק בגין הוצאות שוטפות הקשורות לשימוש ברכב הפרטי או המסחרי יותר בניכוי כאמור בהוראות תקנה 18 לתקנות בשיעור יחסי, שהוא כיחס השימוש העסקי לכלל השימוש.

היה בשימוש שלא לצורכי עסק שימוש בלתי מסוים ינהגו בו לפי הכללים כדלהלן:

א. קבע המנהל את השימוש היחסי שלא לצורכי עסק - יראו את קביעתו כשומה וינהגו על פיה כל עוד לא נקבע אחרת.

ב. לא קבע המנהל את החלק היחסי, ועיקר השימוש בנכס או השירות הוא לצורכי עסק רשאי העוסק לנכות שני שלישים ממס התשומות.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ג. לא קבע המנהל את החלק היחסי, ועיקר השימוש בנכס או בשירות הוא שלא לצורכי עסק רשאי העוסק לנכות רבע ממס התשומות.

ניכוי מס תשומות בגין רכישה או יבוא אופנוע

קטנועים ואופנועים אינם בגדר "רכב פרטי" כמשמעותו בתקנה 1 ולפיכך לא יחול בגינם האמור לעיל.

יחד עם זאת בהתחשב באופי השימוש המעורב באופנועים וקטנועים יש להחיל בגין רכישתם (לרבות יבואם או השכרתם) את הוראות תקנה 18 לתקנות מע"מ כלומר בשיעור יחסי, שהוא כיחס השימוש העסקי לכלל השימוש.

במילים אחרות, שימוש באופנוע אשר אינו ניתן לייחוס מסוים יזכה את העוסק בניכוי מס יחסי, כך שבמקרים בהם עיקר השימוש הוא לצורכי העסק (כגון שליחויות וכו') יוכר 2/3 ממס התשומות, בעוד שביתר המקרים יוכר ניכוי של 25% ממס התשומות.

במקביל, מכירת האופנוע בעתיד ע"י העוסק תחויב במס באופן יחסי למס התשומות שנוכה, כאמור בסעיף 31 (4) לחוק.

השכרת רכב פרטי

הגדרת "מכר" שבסעיף 1 לחוק, כוללת בין היתר, גם השכרה.

מכאן, שכל האמור לעיל, יחול גם על עוסק השוכר רכב פרטי.

ניכוי הוצאות לפינוי דייר מוגן

כללי מס הכנסה (ניכויים מסוימים לבעלי בתים המושכרים בשכירות מוגנת), התשל"ח-1977 מאפשרים לנכות דמי פינוי דייר מוגן, שהתגורר במושכר שרכשו כשהוא פנוי או שרכשו תפוס, והפינוי היה שלוש שנים מיום רכישתו.

תנאי בסיסי לסיווג הוצאות דמי הפינוי כהוצאה פירותית אצל בעל מושכר, שרכש את המושכר כשהוא תפוס, הוא תשלום דמי הפינוי לאחר תום שלוש שנים מיום רכישת הנכס. מי שרכש את המושכר כשהוא פנוי, ולאחר מכן השכירו בשכירות מוגנת, יכול לשלם דמי פינוי בשל פינוי הדייר המוגן בכל עת שיחפוץ [סעיף 1(א)].

דמי פינוי ששילם נישום בשל פינוי דייר מוגן ממושכר, שרכושו תפוס לפני שחלפו שלוש שנים מיום הרכישה, יותר לנכותם החל משנת המס שבה שולמו לפי שיעור הפחת המתאים למבנים (2%, 4% וכו'), ובלבד שאם התקבלו בשנה מסוימת דמי מפתח מהמושכר, ינוכו דמי הפינוי בשיעור הפחת מדמי המפתח תחילה [סעיף 1(ב)].

הרציונל שבבסיס ההגבלה של התרת הניכוי ברכישת נכס תפוס, בחלוף תקופה של שלוש שנים מיום רכישת הנכס ועד לתשלום דמי הפינוי, הוא: מניעת הרכישה של נכס ברכישה לשיעורין. המחוקק ראה צורך לעודד את התרת הקשר הכפוי, שבו מצויים גם בעל המושכר וגם הדייר המוגן, שמקורו בחוק אנכרוניסטי, שאינו עולה בקנה אחד עם היתרונות הכלכליים שהמחוקק חפץ ביקרם כיום.

הפסדים

הפסד עסקי שנוצר בשנה השוטפת ניתן לקיזוז מכל הכנסה באותה שנה של שני בני זוג במקרה של חישוב משותף. הפסד עסקי המועבר משנים קודמות יקוזז מהכנסות מעסק או ממשלח יד, לרבות מרווח הון מעסק. החל משנת 2007 ניתן לקזז הפסד מועבר מעסק שנוצר משנת 2007 לעומת הכנסה ממשכורת, בהתקיים תנאים כגון שהפסיק את התעסקותו וכו'. מאידך, הפסד מהשכרת בניין ניתן לקזז מהכנסות מאותו בניין בלבד בשנים הבאות, לרבות שבח, אם יימכר הבניין. **ראו גם הוראות סעיף 8ב לפקודה, שמרחיבות מעט את אפשרות הקיזוז.**

אם צפויות לחברה הכנסות מדמי שכירות בשנים הבאות, אשר לא ניתן לקזז מהן הפסדים מועברים מעסק, מומלץ במידת האפשר לגבותן עוד השנה כדי לקזז מהן את ההפסדים השוטפים.

בהתאם לנוהלי רשות המסים, חברה המתכוונת למכור נכסי מקרקעין אשר יניבו שבח ריאלי בשנת המס הבאה, וברשותה נכסים אחרים המיועדים למכירה ומכירתם תניב הפסדי הון, מומלץ כי תממש את נכסי ההון הללו עד לתום שנת המס העכשווית; שכן, קיזוז הפסדי ההון משבח המקרקעין בשלב שומת מס שבח יהיה מורכב יותר.

בפסק הדין בעניין עמ"ה 91/96 נקבע כי כאשר מתברר שבעל חוב דרש להכיר בסכום החוב כהפסד הון בדוח האישי, משמעות הדבר היא, בהכרח, כי הוא מבחינתו השלים עם העובדה שחוב זה לא ייפרע עוד בידיו; ואם אותו בעל חוב הוא גם מנהלה של החייבת, הקובע כיצד היא תפעל ומה היא תעשה, משמע שגם מבחינתה מדובר בחוב שהיא לא תידרש עוד לפורעו.

בית המשפט קבע כי נכון עשה המשיב כאשר החליט בנסיבות העניין ליישם בנושא שבמחלוקת את עקרון ההקבלה, שהוא עיקרון יסוד בדיני המס, ולראות בהפסד ההון שתבע המנהל בתיקו האישי בבחינת הכנסה חייבת בתיק החברה שבניהולו.

הפסיקה הנ"ל התערערה מעט בשנים האחרונות.

בתנאים מסוימים ניתן לקזז הפסדים בין חברות, העומדות בדרישות חוק עידוד התעשיה (מסים), התשכ"ט-1969. בעזרת הקיזוז אפשר להעביר הפסדים מחברה לחברה. אפשר להגיש דוח מאוחד לחברה-האם ולחברה-הבת, ולהעביר הפסדים מחברה לחברה מהתקופה שלאחר שהחברה-האם רכשה את החברה-הבת.

הפסד הון ניתן לקיזוז מרווח הון בלבד. יתרת הפסד הון שלא קוזזה בשנת המס השוטפת ניתנת לקיזוז במשך שנות המס הבאות לאחר השנה שבה נוצר ההפסד. הפסד הון יקוזז תחילה מרווח הון ריאלי, ויתרת הפסד ההון שטרם קוזזה תקוזז ביחס של 1 ל-3.5 מן הסכום האינפלציוני.

"הפסדים על הנייר" כדאי להפוך להפסדים ממשיים, כדי לרשום אותם כהוצאה בשנת המס השוטפת, כגון:

א. "קבלנים מבצעים" שעלולים להפסיד בבנייה - כדאי שיזדרזו להשלמת 50% מההיקף הכולל של הבנייה, כדי שיוכר להם ההפסד לפי סעיף 8א(ב)(2) לפקודה.

ב. מי שמחזיק מלאי שערכו ירד - מוטב שימכור אותו וימכר את ההפסד (יש דעה שלפיה אין צורך למכר מלאי כדי להכיר בהפסד).

נישום שהוציא בשנת המס סכום לחילוף מכונות וציוד המשמשים בעסק, יותר לו ניכוי סכום השווה להוצאות שהוציא לרכישת המכונות והציוד הישנים בניכוי הפחת; או, לחלופין, הסכום שהוציא לרכישת המכונות והציוד החדשים - לפי הנמוך. המשמעות היא הפיכת הפסד הון להפסד עסקי (ראו סעיף 27 לפקודה).

לפי סעיף 103ז לפקודה, אפשר לקזז הפסדים שנצברו בחברות מתמזגות עד לפני המיזוג החל משנת המס שלאחר המיזוג מהכנסתה של החברה הקולטת. בכל שנת מס לא יותר לקיזוז סכום העולה על 20% מסך כל ההפסדים של החברות המעבירות והחברה הקולטת או סכום העולה על 50% מהכנסתה החייבת של החברה הקולטת באותה שנת מס לפני קיזוז ההפסד משנים קודמות - לפי הנמוך ביניהם.

בחברות תעשייתיות שחל עליהן חוק עידוד התעשיה (מסים), התשכ"ט-1969, והמגישות דוח מאוחד - הפסד שהיה בחברה-האם או בחברה-הבת לפני שנת המס, שעליה הוגש דוח מאוחד, לא יותר לקיזוז בדוח המאוחד. הפסד כאמור יותר לקיזוז מההכנסה של החברה שבה נוצר.

סדר קיזוז הפסדים

המישור הפירותי

1. הפסד שוטף של אדם מעסק או ממשלח יד, שאילו היה רווח היה נישום לפי הפקודה, ניתן לקזזו כנגד הכנסה חייבת של אותו אדם. הקיזוז מבוצע בשנה שבה נוצר ההפסד ושבה נוצר הרווח. כלומר, אין אפשרות שבשנה אחת יש רווח ובשנה לאחר מכן - הפסד, ויותר קיזוז. אין קיזוז אחורנית.
2. היה ומבוצע חישוב נפרד לבני זוג, ניתן להעביר הפסד בין בני הזוג. החישוב בעצם יהפוך למאוחד, כך שלא יותר להעביר הפסד של אחד מבני הזוג לבן הזוג השני, אם לבן הזוג שלו יש הפסד קיימת גם הכנסה שממנה ניתן לקזז את ההפסד, לאור פסק הדין בן אליהו (עמ"ה 9025/06).
3. במקרה שאי אפשר לקזז את ההפסד בשנה שבה נוצר, יועבר ההפסד לשנים הבאות. הפסד המועבר מעסק או ממשלח יד "נחות" מהפסד שוטף, כלומר - אי אפשר לקזז הפסד מועבר מכל מקור; הפסד מועבר אפשר לקזזו מול הכנסה חייבת מעסק או ממשלח יד, לרבות רווח הון בעסק או במשלח יד.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

אפשר לקזז הפסד מועבר מעסק או ממשלח יד שנוצר משנת 2007 ואילך אף מול הכנסה משכר (שמקור חיובה הוא סעיף 2(2) לפקודה), בהתקיים התנאים להלן:

א. לאותו אדם לא הייתה הכנסה מעסק או ממשלח יד בשנת הקיזוז.

ב. אותו אדם חדל לעסוק בעסק או במשלח יד שיצרו את ההפסד המועבר.

ג. מקור ההפסד המועבר אינו מחברת בית, מחברה משפחתית או מחברה שקופה.

4. לעניין נושא קיזוז הפסדים, "הכנסה חייבת" ו"רווח הון" כוללים שבח מקרקעין.

5. למרות הוראות סעיף 28(א) לפקודה שדן בקיזוז הפסד שוטף, והוראות סעיף 28(ב) לפקודה שדן בקיזוז הפסד מועבר, הנישום יכול לבקש שלא לקזז הפסד, שוטף או מועבר, מול סכום אינפלציוני או כנגד רווח הון, ריבית או דיווידנד, אם שיעור המס החל עליהם אינו עולה על 25%.

סעיף 28(ח) לפקודה קובע שהפסד שהיה לאדם מהשכרת בניין, אפשר לקזזו כנגד הכנסתו מאותו בניין בשנים הבאות. בשנת המס השוטפת ניתן לקזז את ההפסד כנגד הכנסה מכל בנין אחר.

סעיף 29 לפקודה דן בקיזוז הפסדים שנוצרו מחוץ לישראל. במרבית המקרים הקיזוז יהיה רק כנגד הכנסות מחוץ לישראל, ורק במקרים מסוימים יותר קיזוז גם כנגד הכנסות בישראל.

סעיף 92 לפקודה דן בקיזוז הפסד הון.

1. הפסד משבח כמוהו כהפסד הון לעניין קיזוז ההפסד, כך נקבע בסעיף 92(א)(1) לפקודה.

2. הפסד מנכס מחוץ לישראל יקוזז תחילה מול רווח מנכס שמחוץ לישראל. אם אין רווח על נכס מחוץ לישראל, יקוזז ההפסד מול רווח מנכס בישראל. הכלל הזה נכון לגבי הפסד שוטף והפסד מועבר.

3. הפסד הון שוטף במכירת נייר ערך, אפשר לקזזו (בתנאים מסוימים) אף מ:

א. הכנסה מריבית או מדיווידנד ששולמו בשל אותו נייר ערך.

ב. הכנסה מריבית או מדיווידנד ששולמו בשל נייר ערך אחר, ששיעור המס החל על הריבית או על הדיווידנד שקיבל אותו אדם אינו עולה על 25% (באופן כללי על שיעור מס החברות לגבי חברה)

משמע, אפשר לקזז הפסד שוטף ממכירת נייר ערך אף מול דיווידנד וריבית מניירות ערך. ואולם, מאחר שהחל משנת 2012 משיכת דיווידנד על ידי בעל שליטה מחברה בבעלותו חייבת במס בשיעור 30% - לא ניתן לקזז הפסד הון כנגד דיווידנד זה.

חשוב לזכור כי הפסד הון ממכירת נייר ערך הוא אף במקרה של נייר ערך זר. כך עולה מהגדרת "נייר ערך" בסעיף 88 לפקודה.

נספח ג' לדוח השנתי לגבי רווחים מניירות ערך מכיל טבלאות עזר לביצוע קיזוז הפסדי הון מריבית ודיווידנד כאמור.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הכרה בחובות אבודים

רצוי להקדים ולסכם טיפול בחובות בעייתיים, דהיינו: לקבוע את סכום ההפחתה כפי שמוסכם עם החייב ולזקוף אותו בחשבונות או להביא לסיום הליכי גבייה או פשרה. דבר זה יקל את תביעת ההוצאה לצורכי מס. מצוין בזה כי חובות אבודים מוכרים כהוצאה רק אם מוכח להנחת דעתו של פקיד השומה כי נעשו כל המאמצים לגבותם. לפיכך, רצוי להיערך לביצוע פעולות לגביית החובות, כגון פנייה חוזרת לחייבים, פנייה לעורכי דין, הגשת תביעות משפטיות וכו'.

את ההנחיות העיקריות כפי שהובאו בחוזר מס הכנסה, המבטאות את עמדת רשות המסים בנושא הנדון, אפשר לסכם כלהלן:

א. חוב אבוד יוכר רק אם הוא עסקי.

ב. החוב בלתי אפשרי לגבייה (למשל, החייב פשט את הרגל או שהוא חברה בפירוק).

ג. חייב להתקיים התנאי, שליום המאזן הגיע מועד פירעון החוב. אם מועד פירעון החוב הוא לאחר תאריך המאזן והחייב עדיין פעיל, לא קיים חוב אבוד, גם אם לאחר מכן כאשר הגיע מועד הפירעון החייב פשט את הרגל. המצב שונה אם מועד הפירעון הוא לאחר תאריך המאזן, ולתאריך המאזן ידוע שכבר לא יהיה אפשר לגבות את החוב (למשל, מכיוון שהחייב פשט את הרגל), יהיה אפשר להכיר בחוב כחוב אבוד.

ד. ויתור על חוב עסקי של חברה-אם, עליו מוותרת חברה-אם זו לחברה-הבת שלה, לא יוכר כחוב אבוד. החברה-האם צריכה להראות כי התאמצה לגבות את החוב.

מומלץ להיערך ולפעול לאיסוף ההוכחות אשר מראות את פעולת גבייתם של החובות, לרבות פנייה אל עורכי דין ואף הגשת תביעה משפטית. בגבייה חלקית של חובות ובהסכם פשרה על היתרה שלא נגבתה, יש צורך לשכנע את פקיד השומה כי לפני ההסכם נעשו כל המאמצים לגביית החוב במלואו.

חובות אבודים - אלה הם חובות של לקוחות שאינם יכולים לעמוד בתשלום חובותיהם. באלה - מוטב להגיע להסכם עם החייב עד 31 בדצמבר, או עד מועד עריכת הדוחות הכספיים, כדי שהחוב האבוד או המסופק יותר לניכוי בשנת המס העכשווית ולא בשנה הבאה.

לשם כך רצוי להוציא תעודת זיכוי לחייב ולקבל ממנו אישור על קבלתה.

יש גם אפשרות להמחות חובות רעים לחברת גבייה ולנכות את ההפרש בין סך החוב לבין הסכום שיתקבל בעבורו כהוצאה לצורכי מס אם מימש צד ג' את הערבות שנתנה החברה, תוכל החברה, בהתאם לעמדת נציבות מס הכנסה, לבקש להכיר בהפסד הון רק אם היא תוכיח כי החייב, שחובו שולם, הוא חדל פירעון לחלוטין, וכי אין הוא יכול לפרוע את הערבות, כולה או מקצתה. הוכחה כאמור היא כי החייב הפסיק את פעילותו, וכי הליכי הפירוק הסתיימו.

לפיכך, מומלץ לפעול במידת האפשר כדי לסיים את הליכי הפירוק ולגבש את הפסד ההון.

מצוין בזה כי עצם הדרישה להכיר בחוב כהוצאה אינה מונעת מבעל עסק מלהכחישו בבית המשפט. מומלץ גם כאן לנסות לגבש פשרה עוד לפני תום שנת המס, כדי ליהנות לפחות מסכום הפשרה כהוצאה.

לעניין מע"מ, נושא החובות האבודים הוסדר בתקנה 24א לתקנות מע"מ, בהמשך לפסיקת בית המשפט בעניין אלקה.

התחייבויות תלויות

אם תלויות ועומדות נגד העסק תביעות כספיות מגורמים שונים, בגין אירועים הקשורים למהלך העסקים הרגיל (כמו תביעה משפטית של לקוח בגין פגם במוצר או איחור באספקה), אפשר לדרוש להכיר בסכום התביעה או בחלק ממנו כהוצאה. התנאים לכך הם: ידוע בוודאות כי החוב ישולם; יש אומדן מבוסס ביחס לסכום החוב; ואי הכללת החוב בין הוצאות העסק תגרום לעיוות התוצאה העסקית.

ההוצאות בגין הפרשה לחוב תלוי ייבחנו לפי העקרונות שהתגבשו בפסיקה, כמפורט להלן:

א. ההפרשה נדרשת לפי מבחנים חשבונאיים.

ב. אפשר לאמוד את ההוצאה.

ג. ההוצאה תהפוך לחוב מוחלט בעתיד בדרגת ודאות גבוהה.

יש לציין שגם אם החברה מתנגדת לחוב התלוי, ותובעים ממנה לשלם חוב זה, אין זה מונע ממנה את ניכוי ההפרשה כהוצאה.

יש לבדוק אם ההכנסות כוללות רכיב בגין אחריות טיב. אפשר ליצור הפרשה לאחריות טיב שתקטין את הכנסות השנה רק אם ניתן לאמוד את ההוצאה העתידית על בסיס סביר, כגון: חישוב לפי ניסיון העבר או לפי בסיס אחר, וכן חייב להתקיים תנאי של התחייבות כלפי צד ג' (להבדיל מ"התחייבות פנימית" של החברה כלפי עצמה).

כמו כן נקבע בפסיקה כי פקיד השומה רשאי לבדוק את נחיצותה של ההפרשה בעת הדיון על השומות.

תושבי חוץ

הוצאה ששולמה לתושב חוץ במהלך השנה, המהווה בידו הכנסה שיש לנכות ממנה מס במקור, יותר לנכותה בשנה השוטפת, אם היא מתייחסת לשנת המס, והמס נוכה מהכנסתו של תושב החוץ לא יאוחר מתום שלושה חודשים מתום השנה, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מתום שנת המס ועד מועד הניכוי מהעברת תשלום ההוצאה.

יש תשלומים לתושבי חוץ שאינם נחשבים בישראל להכנסה; ולכן העברת התשלומים הללו אליהם פטורה ממס. לדוגמה: דמי ניהול ודמי ייעוץ שמקבל תושב חוץ על ניהול ועל ייעוץ שנתן, כאשר העבודה בוצעה מחוץ לישראל, ועד לסכום של 250,000 דולר בשנה.

מתנות ללקוחות

כדאי להכין לפקיד השומה רשימת עובדים ישראלים (כולל עובדים לרגל אירועים אישיים) שקיבלו מתנות. תקנות מס הכנסה מאפשרות ניכוי הוצאות על מתנות, אשר ניתנו במסגרת העיסוק ולשם ייצור הכנסות, בשיעור של 210 ש"ח לשנה בשנת המס 2015.

הרשימה צריכה להיות נכונה, וצריך שיהיה יחס סביר בין עלות המתנה לבין היקף העסקים המתנהלים עם אותו לקוח.

אש"ל לעובדים

בפסק הדין בעניין עמ"ה 156/96 נקבע כי יש לראות בארוחות לעובדים בבחינת טובות הנאה שקיבלו עובדי המערערת מידיה בשווה כסף. בתור שכאלה, יש לראותן בבחינת הכנסת עבודה אצל העובדים, ולזקוף את שוויין במלואו להכנסת העובדים, לפי סעיף 2(2) לפקודה. הנושא מקבל יתר חיזוק לאור ביטול ההכרה בהוצאות אש"ל כהוצאה מוכרת החל משנת 2011. כנ"ל באשר לאפשרות קיזוז מס התשומות מחד גיסא, וחיוב העובדים במס עסקאות מאידך גיסא.

מס על שכר

בעסק המנהל את חשבונותיו על בסיס מזומן, ניכויים משכר יש לשלם עד 31 בדצמבר. בעסק שאינו עובד על בסיס מזומן אפשר לפצל את הדיווח בין בעלי השליטה לבין יתר העובדים בשני טופסי 102, ובעבור יתר העובדים - לשלם כרגיל.

אם לעובדים מגיעים ימי חופשה או דמי הבראה והם מעוניינים לפדות אותם, והנישום מעוניין להקטין את ההכנסות באותה שנה מכל סיבה שהיא, יש לבצע את התשלומים בחודש דצמבר.

בחברות פרטיות רצוי לבחון מחדש את שיעור המשכורות של בעלי השליטה. יש מקרים שבהם נזקפת המשכורת אמנם לזכותם של בעלי השליטה, ומשולמים עליה מס ודמי ביטוח לאומי, אך בפועל העסק אינו מסוגל לשלמה. יש מקרים שהרווח נמוך וייווצר הפסד או שלא ניתן לקזז את המקדמות ששולמו בשל הוצאות עודפות. יש מקרים שהמקדמות הוקטנו והרווח גדל מהמשוער. הגדלת המשכורת היא אפשרות להקטנת הרווח ולאי חיוב בריבית ובהפרשי הצמדה, לפי סעיף 190(א)(2) לפקודה.

אם התוצאות העסקיות הן שליליות - אין טעם בזקיפת משכורות גבוהות לבעלי השליטה. מצד שני, יש חברות פרטיות שביטלו בזמנן מקדמות מס, בטענה שכל רווחיהן מחולקים כשכר למנהלים. כדאי לבדוק אם זהו המצב בפועל.

כל שכר אשר משולם לבעל שליטה בגין השנה השוטפת, ואשר ניכויי המס בגינו ישולמו עד תום שלושה חודשים מתום השנה, יוכר כהוצאה, בתנאי שניכויי המס ישולמו עד תום אותם שלושה חודשים בצירוף הפרשי הצמדה. אפשר לרשום ולשלם מענקים לעובדים ולקרובים שאינם בעלי מניות גם בשנת המס הבאה, עד למועד עריכת הדוחות השנתיים.

החזקת כלי רכב

כלי רכב של חברה - הממומנים מאמצעיה הכספיים והרשומים בפנקסי חשבונותיה - רשומים במשרד הרישוי ע"ש מנהליה או בעלי תפקידים אחרים. זאת, בין היתר, כדי שלא להפסיד 10% ממחיר ה"מחירון" בעת מכירת כלי רכב שהיה בבעלותה של חברה זו.

נציבות מס הכנסה נדרשה לעניין. בתוספת מס' 1 להוראת ביצוע 6/90, מיום 2.8.1993, בנידון "טיפול בנכסים שנבנו בכספי תאגיד ונרשמו על שם בעלי מניות, מנהלים, או אנשים אחרים", קבעה כי במקרה שכזה תבסס החברה את הרישום בצורה זו ובהוכחות כלהלן:

א. יש להוכיח כי הרכב רשום בספרי החברה, וכי הוא מופיע במאזן שלה.

ב. יש לציין בביאור למאזן כי הרכב הוא בבעלות החברה, אף על פי שהוא רשום על שם אדם פרטי.

ג. החברה התייחסה אל הרכב, מהיבט המס, כאילו הוא שייך לה. לדוגמה: היא התייחסה אל הרכב כאל נכס קבוע; היא תבעה בגינו פחת; היא דיווחה בקשר אליו על רווח הון במכירה; וכד'.

ד. יש להוכיח כי הרכב משמש בפועל את החברה; או, הוא בשימושו של בעל המניות בחברה; או, הוא בשימושם של המנהלים הפעילים בחברה.

ה. החברה תמציא לפקיד השומה, בתוך 30 יום ממועד רכישת הרכב, תצהיר בכתב, חתום בידי החברה והבעלים הרשום של הרכב, כי אמנם הרכב רשום ע"ש אדם פרטי, אולם הוא בבעלות החברה ובשימושה.

ו. יוצהר כי ידוע למצהירים שאמנם יראו את הרכב כאילו הוא רשום על שם החברה, כי תהיה אפשרות לעקלו, או לפעול כל פעולה אחרת לצורך גביית מסים, שהחברה חייבת לשלמם או תהיה חייבת לשלמם; וכן יוצהר, שהמצהירים מביעים את הסכמתם, שרשויות המס יודיעו למשרד הרישוי, כי הרכב הוא בבעלות קניינית של החברה.

כיום השתנתה הדעה, והדבר נמצא במחלוקת בין רשות המסים ללשכת רואי החשבון בישראל. כיום, רשות המסים טוענת שלא יוכרו הוצאות רכב בחברה, אם הרכב לא רשום במשרד הרישוי על שם החברה. הדבר נכון לגבי רכבים שנרכשו מספטמבר 2007. יש חוות דעת שסותרות את עמדת רשות המסים.

תקנות ההכרה בהוצאות רכב השתנו. מחד, שווי השימוש עולה ב-3 השנים הקרובות, ומאידך, ההכרה בהוצאה הפכה להיות פשוטה יותר.

רכב, שמעביד העמיד לרשות עובדו (נזקף השווי), כל ההוצאה תותר למעביד. באשר לרכב ברשות עצמאי, ההוצאה תותר על פי הגבוה מבין ההוצאה בניכוי שווי רעיוני (על פי קבוצת השימוש הרשומה ברישיון הרכב) לבין 45% מן ההוצאה.

נוסף על כך, הנושא של רכב, שאינו מוצמד לעובד ובתום יום העבודה נשאר במקום העבודה (ואין מדובר בבית מגורים), הוסדר והוגדר כ"רכב תפעולי". כל הוצאות הרכב התפעולי הותרו בניכוי.

נוסף על כך נקבע שיש לזקוף שווי לאופנוע שנפח מנועו עולה על 125 סמ"ק, וכך אופנוע כאמור נכלל בהגדרת רכב, ולא כל ההוצאה תותר אלא על פי הכללים.

את הקילומטרים עדיין יש לספור. ייתכן מצב שבו פקיד השומה לא יתיר בניכוי את הוצאות הרכב מפני שלא נרשם מספר הקילומטרים (ראו הילכת קימה). כמו כן רישום רווח הון בעת מכירת רכב בידי יחיד, שלא הותרו בו כל ההוצאות, מצריך חישוב קילומטרים.

הכרה בהוצאות נסיעה לחו"ל

הזמנות לתערוכות, לקונגרסים ולהשתתפות בהשתלמויות ובירידים, וכן כל מסמך המעיד כי הנסיעה לחו"ל הייתה לצורך עסקים - כדאי לשמור. כך גם מסמכים המעידים על יעדי הנסיעה ומועדי הנסיעה, יומן פגישות והתעניינות במוצרים, מסמכי משא ומתן עם יצרנים וספקים בחו"ל, או כל מסמך התקשרות הכרוך בחו"ל.

רצוי גם לשמור על כל הקבלות בגין הוצאות שונות הכרוכות בנסיעה לחו"ל. אסמכתאות אלה ישכנעו את פקיד השומה שההוצאות היו עסקיות.

לפי התקנות יוכרו ההוצאות הבאות הכרוכות בנסיעה לחו"ל בשנת 2015 :

א. כרטיס טיסה

אם הטיסה היא במחלקת תיירים - 100% ממחיר הכרטיס ; אם הטיסה היא במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס טיסה במחלקת עסקים באותה טיסה.

מי שטס במחלקה ראשונה רצוי שיצטייד באישור על מחיר הטיסה במחלקת עסקים.

ב. לינה בחו"ל

בנסיעה שכללה עד 90 לינות : בעבור שבע לינות ראשונות - כל הוצאות הלינה לפי קבלות או 266 דולר ללינה, לפי הנמוך ביניהם.

בעבור שאר הלינות : עד 117 דולר ללינה - לפי קבלות ; מעל 117 דולר ללינה - 75% לפי קבלות, אך לא פחות מ-117 דולר ללינה ולא יותר מ-200 דולר.

בנסיעה שכללה יותר מ-90 לינות - לפי קבלות, אך לא יותר מ-117 דולר ללינה.

שתי נסיעות או יותר, שלא הייתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של 14 יום לפחות, ייחשבו לנסיעה אחת (רק בנסיעה של למעלה מ-90 לינות).

ג. שכירת רכב

סכום ההוצאות שיוכר : עד 58 דולר ליום. לפי הבהרות נציבות מס הכנסה, סכום ההוצאה כולל גם הוצאות הפעלת הרכב, כגון לדלק ולחנייה.

ד. הוצאות אחרות

אם נדרשו הוצאות לינה - יוכרו הוצאות אלה עד 75 דולר ליום ; אם לא נדרשו הוצאות לינה - יוכרו הוצאות אלה עד 125 דולר ליום.

ה. שכר לימוד

בשהות של יותר מעשרה חודשים בחו"ל יוכרו הוצאות שכר לימוד עד גובה 666 דולר לחודש לכל ילד.

קיימת רשימת מדינות בהן ניתן להגדיל ב - 25% את הוצאות הלינה וההוצאות האחרות.

סכומי התרת הוצאות נסיעה לחו"ל 1.1.2015

סוג ההוצאה	הגבלות ההוצאה	שאר העולם	למקומות בהם יותרו בניכוי 125% מסכומי ההוצאות המותרות לניכוי (*)(ראה רשימה בסוף הקובץ)
כרטיסי טיסה	1. למחלקת תיירים או עסקים	מותרות מלוא ההוצאות במחלקת עסקים	מלוא ההוצאות עד לגובה מחיר כרטיס
	2. למחלקה ראשונה	כרטיס באותה טיסה במחלקת עסקים	
לינה בפועל	1. לנסיעה שכללה עד 90 לינות		
	7 הלינות הראשונות	מותרות כל ההוצאות, אך לא יותר מ-$266 ללילה	מותרות כל ההוצאות, אך לא יותר מ-$332.50 ללילה
	מהלילה ה-8 ועד הלילה ה-90	עד-$117 ללינה יותרו במלואן	עד-$146.25 ללינה יותרו במלואן
		מעל-$117 ללינה - 75% מההוצאה, אך לא פחות מ-$117 ולא יותר מ-$200	מעל-$146.25 ללינה - 75% מההוצאה, אך לא פחות מ-$146.25 ולא יותר מ-$250.00
	2. לנסיעה שכללה יותר מ-90 לינות		
	- - -	ההוצאות עד-$117 ללינה	ההוצאות עד-$146.25 ללינה
הוצאות אחרות	אם נדרשו הוצאות לינה	עד-$75 לכל יום שהייה	עד-$93.75 לכל יום שהייה
	אם לא נדרשו הוצאות לינה	עד-$125 לכל יום שהייה	עד-$156.25 לכל יום שהייה
שכירות רכב	- - -	הוצאות השכירות בפועל עד-$58 ליום.	
חינוך בחו"ל	בעבור ילדים שטרם מלאו להם 19 שנים	עד-$666 לילד לחודש	

* להלן רשימת הארצות שבהן יותרו בניכוי 125% מסכומי ההוצאות המותרות לניכוי

אוסטרליה	יוון
אוסטריה	יפן
איטליה	לוקסמבורג
איסלנד	נורווגיה
אירלנד	ספרד
אנגולה	עומאן

בלגיה	פינלנד
גרמניה	צרפת
דובאי	קאטר
דנמרק	קוריאה
הולנד	קמרון
הונג קונג	קנדה
הממלכה המאוחדת (בריטניה)	שבדיה
טיוואן	שוויץ

ניכוי הוצאות כיבוד

מותרים בניכוי 80% מההוצאות שהוציא הנישום לכיבוד קל במקום העיסוק שלו, דהיינו: המקום שבו הנישום מנהל דרך קבע את עיסוקו. יתרת 20% מההוצאות לא תותר בניכוי, ויחולו עליה הוראות בדבר מקדמות בשל הוצאות עודפות. כ"כיבוד קל" ייחשבו משקאות קרים ומשקאות חמים, עוגיות וכיו"ב פריטי מזון קלים הניתנים לאורח, המבקר במקום העיסוק לצורכי פעילותו של הנישום, וכן לעובדים. הוצאות אחרות למזון ולמשקה לא ייכללו בגדר "כיבוד" (לדוגמה: ארוחה עסקית הניתנת לאורח).

יצוין כי לא מותר ניכוי הוצאות בשל אירוח בארץ, למעט ניכוי הוצאה סבירה לאירוח אדם מחו"ל (תקנה 3 לתקנות).

ניכוי הוצאות לינה וארוחת בוקר בארץ

יותרו בניכוי הוצאות לינה שהוצאו בייצור הכנסה, בשל לינה במרחק של 100 ק"מ ויותר ממקום העיסוק או ממקום המגורים, או לינה במקום קרוב יותר שפקיד השומה אישר. יש תקרה לסכומים המותרים בניכוי.

התקרה היא בסך התקרה הקבועה בתקנה 2(2)(ב)(1)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), התשל"ב-1972, לגבי לינה בחו"ל, החל מהלינה השמינית ואילך, כשהיא מתורגמת לשקלים לפי השער היציג הידוע במועד הלינה. נכון לשנת 2015 סכומי התקרה הם כלהלן:

לינה שעלותה נמוכה מ-117 דולר - מלוא הסכום.

לינה שעלותה גבוהה מ-117 דולר - 75% מהסכום, אך לא פחות מ-117 דולר ולא יותר מ-200 דולר.

הוצאות לארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה יותרו בניכוי אם הלינה מותרת בניכוי כאמור.

ההכרה בהוצאות אש"ל [תקנה 2(3) לתקנות ניכוי הוצאות מסוימות] בוטלה החל משנת 2011.

האמור אינו חל על לינה הנדרשת לצורך השתתפות בכנס בתחום עיסוקו של הנישום, ועל כך חלים כללי ניכוי ההוצאות על פי סעיף 17 לפקודה ואילך.

הוצאות מחקר ופיתוח

לפי סעיף 20א לפקודה - הוצאות מחקר ופיתוח של בעל מפעל לשם פיתוחו או קידומו של מפעלו, יוכרו בשנה השוטפת, אם המחקר בוצע בתחומי התעשייה, החקלאות, התחבורה או האנרגיה, וכן אושרו ההוצאות על ידי המדען הראשי של משרד התעשייה והמסחר. אם בעל המפעל לא עמד בתנאים אלה, יותר ניכוי ההוצאה בשלושה שיעורים שווים החל בשנת המס שבה שולמו.

לפני מתן הלוואות לחברות מחקר ופיתוח, מומלץ לשקול את הכדאיות של השתתפות במחקר כנגד תמלוגים עתידיים.

לפי סעיף 46א לפקודה, התקרה הכוללת לניכוי בשל תרומות ובשל מחקר ופיתוח הוגבלה ל-50% מהכנסתו של הנישום בשנת המס.

הוצאות בגין השקעה בחיפושי נפט ובסרטים

הכללים לחישוב המס בשל החזקה ומכירה של יחידות השתתפות בשותפות לחיפושי נפט, התשמ"ט-1988 טרם הוארכו רשמית לשנת 2015.

לעניין סרטים קיימות הטבות מסוימות בחוק לעידוד הפקת סרטים בישראל (הוראת שעה ותיקון חקיקה), התשס"ט-2008

הוצאות סוציאליות

ניכוי בשל דמי ביטוח לאומי

מועד הפירעון האחרון של תשלום דמי ביטוח לאומי לעצמאיים הוא עד 15 לינואר. למרות זאת, רצוי ומומלץ להקדים ולשלם את הסכומים, אשר חובה לשלמם, עוד בשנת המס השוטפת, ולקבל אישור על כך. בלי האישור לא יוכרו התשלומים בידי פקיד השומה.

לפי פקודת מס הכנסה, 52% מדמי הביטוח הלאומי מותרים בניכוי מהכנסה החייבת במס.

מומלץ להסדיר את תשלום חובות דמי הביטוח הלאומי בהקדם האפשרי, ולא לחכות עד היום האחרון של שנת המס. מבוטחים שהכנסתם גדלה בשנת המס, והיא מעבר לסכום שלפיו הם משלמים דמי ביטוח, רצוי שיגדילו את התשלום השנה, כדי לקבל את הניכוי ממס הכנסה עוד בשנה זו.

שלא כרשויות המסים, הזוקפות לזכות החשבון כל תשלום המשולם - המוסד לביטוח לאומי זוקף אותו לאחר שייקלט החיוב במחשב.

אפשר להסדיר את חובות העבר באמצעות פנייה אל המל"ל לפני שייווצר בו לחץ ועומס בעבודה (מומלץ שבוע לפני תום השנה), כדי שתשלומים אלה ייקלטו במחשב.

נשים העובדות בעסקי בעליהן נחשבות ל"אישה עוזרת". הן משלמות דמי ביטוח לאומי כעצמאיות.

אם פקיד השומה השתכנע שהאישה עובדת ביגיעה אישית בעסק שההכנסה ממנו נזקפת לבעל, יותרו דמי הביטוח הלאומי בניכוי כתוספת לניכוי שמקבל הבעל על דמי הביטוח הלאומי שהוא משלם בעבור עצמו.

קופות גמל לפיצויים

לפני תשלום לקופת פיצויים יש לבדוק אם אפשר לנכות את התשלום מההכנסה החייבת במס, ואם תשואת קרן הפיצויים מצדיקה הפקדה בקופה.

את סך ההתחייבויות לתשלום פיצויים, תגמולים ודמי חופשה, כולל לבעלי שליטה בחברה, מוטב לשלם עד סך התקרות המותרות לפני תום שנת המס. פיצויים ותגמולים שלא ייפרעו השנה, לא יותרו לניכוי בשנת המס העכשווית. מי שלא מדווח בשיטת המזומנים, יכול לנכות כהוצאה תשלומים סדירים לקופ"ג בקשר לפיצויים, לתגמולים ולקצבה בעבור חודש דצמבר, בתנאי שהם ייפרעו עד סוף חודש ינואר העוקב.

יש לערוך את חישוב הסכומים הדרושים לכיסוי התחייבות לפיצויי פרישה של העובדים. הסכומים יותרו לניכוי רק אם הופקדו עד תום שנת המס ובהתאם לכללים בקופה לפיצויים מאושרת.

יש לבדוק אם אין עודפי כספים ביעודה לפיצויים על העתודה לפיצויים, העולים על העתודה (בתוספת שיעור תוספת היוקר כשהסכום שלו מוגדל ב-10%). במקרה זה יש לצמצם את סכום ההפקדות בקופה לפיצויים.

תשלום פער שוטף בקופ"ג לפיצויים אפשרי עד יום 31 בדצמבר, באישור מנהל רשות המסים בישראל.

בעקבות תיקון 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, קופות פיצויים ימשיכו להתקיים עד תום שנת 2010. כמו כן אי אפשר להפקיד בקופה בגין עובד שעד תום שנת 2007 לא הפקידו בעבורו בקופה.

המשמעות - החל מחודש ינואר 2008 מעביד אינו יכול לפתוח חשבון חדש בקופה מרכזית לפיצויים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הפרשה על הכנסה משכר המהווה בסיס לפנסיה

החל משנת 2008 חלה חובה על כל מעביד לדאוג לכל עובד שאין לו "הסדר פנסיוני מטיב", שיפקיד בעבורו לביטוח פנסיוני מקיף באמצעות הפקדת עובד ומעביד.

הפקדות עובד ומעביד - כל אחד - עלו בהדרגה והגיעו ל-17.5% בשנת 2014 (5.5% חלק העובד, 6% חלק מעסיק לקצבה ו-6% חלק מעסיק לפיצויים).

ההפקדה אמורה להיות על השכר המשולם לעובד, או על השכר הממוצע במשק, הנמוך מביניהם.

פירוט ראו בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק המדינה על פי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

ראה להלן טבלת שיעורי ההפקדות על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%
1.1.2015 ואילך	6%	5.5%	6%	17.5%

קופות גמל

תיקון מס' 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (חוק קופות הגמל) הגדיר החל משנת 2008 שני סוגי קופות בלבד: קופה משלמת לקצבה וקופה שאינה משלמת לקצבה. לפיכך הפכו קופות הגמל ההוניות לקופת גמל לא משלמת.

קופת גמל לא משלמת היא קופת גמל לכל דבר, פרט לכך שבמועד הפרישה הכספים שנצברו בה לא יימשכו כקצבה באמצעותה, אלא באמצעות קופת גמל אחרת - משלמת לקצבה - שאליה יועברו הכספים שנצברו כדי שתשלם קצבה לפורש.

בכך התבטל למעשה מסלול התגמולים ההוניים.

החוק אינו מאפשר למשוך כספים שנצברו באופן חד-פעמי (הוני). עם זאת, בהגיע העמית לגיל פרישה, יוכל להוון חלק מכספי הצבירה כחוק. זאת, אם יוכיח הפורש שמובטח לו סכום קצבה מזערי בסך 4,480 ש"ח (שיעודכן בכל שנה לפי שיעור עליית המדד), וכפוף להסדרי ההיוון הקבועים בתקנון הקופה.

משיכת הכספים באופן חד-פעמי על ידי מי שאינו עומד בתנאים האמורים (גיל, הוכחת קצבת מינימום), מהווה "משיכה שלא כדין", שחייבת במס מינימלי בשיעור 35% (עד לגובה המס השולי - הגבוה מביניהם), על פי סעיף 87 לפקודה.

הזיכוי בגין הפקדה בכל סוגי הקופות עומד לכן על 35%.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הפקדות בקופות גמל לקצבה (קופה משלמת/לא משלמת)

בעל שליטה

על פי סעיף 32(9)(א)(2) לפקודה, ההפרשה לפיצויים בעבור בעל שליטה המוכרת לחברה בשנת המס מוגבלת בסכום. החל משנת 2012 בוטלה המגבלה על ההפרשה לקופת גמל לקצבה בעבור בעל שליטה.

סוגי העמיתים

מלבד ההבחנה הבסיסית בין עמית שכיר (שמעבידו מפקיד בעבורו לקופ"ג) ועמית עצמאי (שייתכן שהוא שכיר, אולם המעביד לא מפקיד בעבורו לקופ"ג, אלא העובד מפקיד בעבור עצמו בקופ"ג), ישנה הבחנה בין "עמית מוטב" לעמית שאינו "עמית מוטב".

בשנת המס 2015, "עמית מוטב" הוא כל עמית, שנעשתה הפקדה בעדו לקופת גמל לקצבה (קופת גמל משלמת לקצבה או קופת גמל לא משלמת לקצבה) בסכום שלא פחת מ-16% מהשכר הממוצע במשק.

השכר הממוצע במשק בשנת 2015 -9,260 ש"ח לחודש.

בחישוב שנתי: 17,779 ש"ח = 9,260 X 12 X 16%

ניכוי בגין הפקדה בקופות גמל

"עמית מוטב" יוכל ליהנות מניכוי בגין הפקדות, ששילמו הוא או בן זוגו, לקופת גמל לקצבה, לטובת העמית המוטב, וכמו כן בגין סכומים ששילם לטובת ילדו, שגילו בשנת המס 18 שנים ומעלה.

עמית שאינו "עמית מוטב" ייהנה מניכוי (בהתקיים תנאים) בגין הפקדות שלו או של בן זוגו בלבד.

1. הניכוי ל"עמית מוטב"

עצמאי/שכיר שהוא "עמית מוטב"

פרמיה לניכוי - סעיף 47(ב1) לפקודה:

- רובד ראשון: ניכוי בשיעור 11% מהכנסה עד 104,400 ש"ח לשנה (8,700 ש"ח לחודש) בניכוי הכנסה מבוטחת.
- רובד שני: 7% מ"הכנסה נוספת" שהיא הנמוך מבין:

סך ההכנסה החייבת שאינה הכנסה מבוטחת עד לסכום של 104,400 ש"ח לשנה.

סך ההכנסה החייבת עד לסכום של 417,600 ש"ח לשנה, בניכוי הכנסה מבוטחת או 104,400 ש"ח, לפי הגבוה ביניהם.

ברובד השני ניתן לקבל ניכוי רק על תשלומים העולים על סכום של 17,779 ש"ח.

אם הסכומים ששולמו עולים על 12% מההכנסה הנוספת, בשל החלק העולה על 12% יותר ניכוי נוסף של עד 4% נוספים. ניכוי מרבי ברובד שני - 11%.

אם השכר המבוטח עולה על 34,800 ש"ח לחודש (417,600 ש"ח בשנה) - לא מגיע ניכוי.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

2. הניכוי לעמית שאינו "עמית מוטב"

עצמאי

הנמוך מבין:

הסכום ששולם, אך לא יותר מ 7% מהכנסה שאינה הכנסת עבודה, עד תקרה של 147,600 ש״ח.

לעמית עצמאי שהוא גם שכיר, ינכו מן הסכום לעיל 104,400 ש״ח, או הכנסת עבודה - כנמוך.

אם הסכומים ששולמו עולים על 12% מההכנסה, בשל החלק העולה על 12%, יותר ניכוי נוסף של עד 4% נוספים (ניכוי מרבי 11% מתקרה של 147,600 ש״ח = 16,236 ש״ח).

שכיר

הנמוך מבין:

1. הסכום ששולם, אך לא יותר מ-5% ממשכורת לא מבוטחת עד תקרה של 104,400 ש״ח (ניכוי מרבי 5,220).
2. 5% מההכנסה חייבת ממשכורת עד תקרה של 417,600 ש״ח לשנה בניכוי הכנסה מבוטחת,

עמית שאינו ״עמית מוטב״, אשר ביום 01/01/2015 או לפני כן, מלאו לו 50, זכאי לניכוי בשיעורים מוגדלים בכפוף לתקרות.

אם השכר המבוטח עולה על 34,800 לחודש (417,600 ש״ח בשנה) - לא מגיע ניכוי

זיכוי בגין הפקדה בקופת גמל - סעיף 45א

״עמית מוטב״ יכול לקבל זיכוי בגין הפקדה בקופ״ג לקצבה גם בעבור ילדו, אם ילדו מעל גיל 18.

כל העמיתים יכולים לקבל זיכוי גם בגין הפקדה בעבור בן זוג.

הזיכוי ניתן רק מהחלק שלא ניתן זיכוי בגינו למישהו אחר.

"עמית מוטב"- סעיף 45א(ה)

הגבוה מבין:

1. 2,028 ש״ח.
2. הנמוך מבין:

   א. במידה ולא הייתה לעמית הכנסה מבוטחת, 5% מן ההכנסה עד תקרה של 208,800 ש״ח.

   ב. במידה והייתה לעמית הכנסה מבוטחת, אזי סיכום של:

      1. 7% מהכנסתו המבוטחת עד למקסימום של 104,400 ש״ח.
      2. 5% מהכנסתו, שאינה הכנסה מבוטחת, עד לסכום של 208,800 ש״ח, בניכוי סכום של 104,400 ש״ח, או סכום הכנסתו המבוטחת כנמוך, רק בתנאי שהייתה הפקדה באופן עצמאי (כעמית עצמאי).

גובה הזיכוי - 35%.

עמית שאינו "עמית מוטב" 45א(ד)

הגבוה מבין:

1. 2,028 ש"ח.

2. א. בגין הפקדה כעמית עצמאי - 5% עד לתקרה של147,600 ש"ח לשנה.

ב. בגין הפקדה כעמית שכיר - 7% מהכנסת עבודה עד תקרה של 104,400 ש"ח לשנה.

ג. עצמאי שהוא גם שכיר - 7% מהכנסת עבודה עד תקרה של 104,400 ש"ח לשנה ו-5% מתקרה של 147,600 ש"ח בניכוי 104,400 ש"ח או הכנסת עבודה - כנמוך.

גובה הזיכוי - 35%.

זיכוי בעד סכומים ששולמו לביטוח חיים ובעד ביטוח שארים

הזיכוי ל"עמית מוטב"

הזיכוי בגין ביטוח חיים, מוגבל ל-5% מהכנסה מזכה, בכפוף לתקרה של 208,800 ש"ח. הזיכוי בגין תשלום לביטוח קצבת שאירים, לא יעלה על 1.5% מהכנסה מזכה.

הזיכוי לעמית שאינו "עמית מוטב"

לגבי הכנסה שאינה הכנסת עבודה, הזיכוי בגין תשלומים עבור ביטוח חיים, מוגבל ל-5% מהכנסה מזכה, בכפוף לתקרה של 147,600 ש"ח. הזיכוי בגין תשלום לביטוח קצבת שאירים, לא יעלה על 1.5% מהכנסה מזכה.

לגבי הכנסת עבודה, הזיכוי בגין תשלומים עבור ביטוח חיים, מוגבל ל-5% מהכנסה מזכה, בכפוף לתקרה של 104,400 ש"ח. הזיכוי בגין תשלום לביטוח קצבת שאירים, לא יעלה על 1.5% מהכנסה מזכה.

הסכום הכולל לביטוח חיים וקצבת שאירים, לא יעלה על 5% מהכנסה מזכה.

גובה הזיכוי בגין ביטוח חיים 25%.

גובה הזיכוי בגין ביטוח קצבת שאירים 35%.

ביטוח מפני אובדן כושר עבודה

מדיניות רשות המסים בדבר התרת ניכוי בגין פרמיה המשולמת לתוכנית ביטוח מפני אובדן כושר עבודה, לשכיר שמעבידו אינו רוכש אותה בעבורו, היא כדלקמן:

א. עובד שכיר, שמעבידו אינו רוכש בעבורו פוליסה בגין אובדן כושר עבודה, רשאי ליהנות מהטבת מס בגין פרמיות ששילם לפוליסה, כאמור.

ב. הטבת המס היא התרת הוצאה בניכוי בשיעור של עד 3.5% ממשכורתו (שאינה מבוטחת, כאמור בסעיף א' לעיל), תקרת המשכורת לצורך הפקדה היא ארבע פעמים השכר הממוצע במשק. 37,040 ש"ח לחודש בשנת 2015 = פרמיה מרבית של 1,296 ש"ח לחודש.

ג. תוכנית הביטוח לא תוכר כקופ"ג, ולא תותר בגין הפרמיה הטבת מס נוספת באמצעות זיכוי לפי סעיף 45א לפקודה, או ניכוי לפי סעיף 47 לפקודה.

ד. ההוצאה תותר בניכוי כפוף להגשת דוח לפקיד שומה על הכנסות המבוטח.

ה. הכנסות, המתקבלות על פי הפוליסה או הנספח לביטוח מפני אובדן כושר עבודה, חייבות במס לפי סעיף 3(א) לפקודה, ובדרך כלל נחשבות להכנסה מיגיעה אישית.

ו. לפי סעיף 3(ה3) לפקודה, הסכום המרבי שאותו רשאי המעביד להפריש לעובד למרכיב התגמולים ולאובדן כושר עבודה **גם יחד**, בלי שהעובד יהיה חייב במס במועד ההפקדה, הוא בשיעור 7.5% משכר עד 4 פעמים השכר

הממוצע במשק (37,040 ש"ח) => פרמיה מרבית של 2,778 ש"ח לחודש. דהיינו, פרמיה זו כוללת גם הפרשה למרכיב התגמולים וגם הפרשה לביטוח מפני אובדן כושר עבודה.

ז. כללי ההפקדה בביטוח מפני אובדן כושר עבודה לעצמאי ולבעל שליטה זהים למפורט לעיל.

ח. משכורת לעניין זה, למעט שווי שימוש ברכב

הפרשות לקרנות השתלמות

א. קרן השתלמות לעצמאי

לפי סעיף 17(5א) לפקודה, מותר לעצמאי לנכות 4.5% מהכנסתו לתשלום לקרן השתלמות - מעבר ל-2.5% מהכנסתו עד 263,000 ש"ח בשנת המס 2015.

כדי לזכות במרב ההטבות יש להפקיד 7% מן ההכנסה מעסק עד 263,000 ש"ח, ומהם יהיה ניכוי עד 4.5% מ-263,000 ש"ח.

דהיינו, מן הסכום שהופקד, במגבלת הכנסה קובעת, יפחיתו 2.5% מן ההכנסה הקובעת והיתרה תותר בניכוי.

אם נישום הוא שכיר ועצמאי, ועל הכנסתו כשכיר שילם לו מעבידו לקרן השתלמות - סך ההכנסה לצורכי הניכוי יהיה הנמוך מבין אלה:

1. הכנסת הנישום מעסק או ממשלח יד.
2. סכום התקרה, בניכוי המשכורת שבעבורה שילם המעביד לקרן השתלמות.

- לדוגמה (הסכומים בש"ח):

1. הכנסת הנישום כעמית עצמאי -250,000 ש"ח וכשכיר 70,000 ש"ח	
2. סכום ההכנסה המרבי שבעבורו מותר ניכוי לקרן השתלמות	263,000
- פחות הסכום, שבעבורו שילם המעביד לקרן השתלמות	70,000
	193,000

סכום התקרה - הנמוך בין 1 ל-2 **193,000**

חישוב הניכוי:

סכום ששולם	8,000
בניכוי 2.5% מסכום התקרה 193,000	4,825
יתרת תשלום מותרת לניכוי	3,175
הגבלת הניכוי עד 4.5% מ-193,000	8,685
סכום שלא נוצל לניכוי	**5,510**

הסכום שיוכר לו הוא: 3,175 ש"ח.

בסעיף 9(16ב) לפקודה נקבע פטור ממס לסכומים שמשך יחיד עצמאי מקרן ההשתלמות שלו, ובכלל זאת סכומי הריבית, הפרשי ההצמדה ורווחים אחרים. זאת, בנסיבות ובתנאים המסוימים להלן:

- לאחר **שלוש שנים** ממועד התשלום הראשון - אם שימשו הכספים לצורך ההשתלמות של העצמאי, וכן אם היחיד הגיע ל"גיל פרישה".
- לאחר **שש שנים** ממועד התשלום הראשון - ללא כל תנאי.
- ללא הגבלת תקופה ממועד התשלום הראשון - אם הסכום נמשך בידי הזכאים לקבלת סכומים של היחיד, בעל החשבון, שנפטר.

סכומים שמשך עצמאי מקרן ההשתלמות, אשר לא נתקיימו בהם התנאים בסעיף 9(16ב) לפקודה, יהיו חייבים במס כהכנסה מעסק או ממשלח-יד, בעת קבלתם, למעט הסכומים שהפריש העצמאי לקרן השתלמות, שלא הותרו בניכוי לאור הוראת סעיף 3(ה2) לפקודה.

ב. קרן השתלמות לעובד

סכומים שמשך עובד מקרן השתלמות, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים, יהיו פטורים ממס: אם נמשכו לאחר שלוש שנים מיום התשלום הראשון לחשבון, ובלבד שישמשו לצורך השתלמותו; או אם נמשכו לאחר שש שנים, ללא כל תנאי.

סכומים שמשך עובד מקרן השתלמות שלא בתקופות ובנסיבות כאמור, יחויבו במס, למעט סכום הקרן שמקורה בתשלומי העובד.

כמו כן אם נפטר העובד, הזכאים לסכומים מקרן ההשתלמות רשאים למשוך אותם בפטור ממס, ללא הגבלה בנוגע לזמן המשיכה.

משכורת מרבית שבגינה ניתן להפקיד היא 15,712 ש"ח לחודש (בשנת המס 2015). שיעור ההפקדה הוא: הפרשת המעביד - 7.5%, הפרשת העובד - 2.5%. מעבר לכך יש לזקוף שווי לעובד.

קרן השתלמות 2015

תאור	סכום (בש"ח)
משכורת מירבית שההפרשה בעדה לקרן השתלמות פטורה ממס בעת ההפרשה	15,712
הכנסה קובעת (קרן השתלמות לעצמאי)	263,000 לשנה

ג. קרן השתלמות לבעל שליטה

לפי סעיף 32(9)(א)(2) לפקודה, מותר לחברה, שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76 לפקודה, לנכות בעבור בעל שליטה בה תשלומים שמשלמת חברה כאמור לקרן השתלמות בעבור חבר בעל שליטה, כאשר סכום זה מוגבל ל-4.5% ממשכורת החבר עד לתקרה הקבועה בסעיף.

הסכום המרבי שחברה יכולה לנכות מהכנסתה בשנת 2015, בשל תשלומים לקרן השתלמות בעבור חבר בעל שליטה בה, הוא 8,485 ש"ח (4.5% מ-188,544 ש"ח); זאת, אם בעל השליטה ישלם לקרן 2,828 ש"ח לפחות (1.5% = 1/3 מ-8,484 ש"ח), אשר בגינם לא יקבל הטבות מס בשנת ההפקדה, אך הרווחים עליהם יהיו פטורים ממס, אם ישולמו לו בתנאי הפטור שלפי סעיף 9(16א) לפקודת מס הכנסה (בדרך כלל, בתום שש שנים מפתיחת החשבון).

הפרשות בשיעור 4.5% ועד ל-7.5% ממשכורת שאינה גבוהה מ-188,544 ש"ח, לא יותרו כהוצאה בידי המעביד, ולא ייחשבו להכנסה בידי בעל השליטה. אך זאת מותנה בתשלום מקביל של בעל השליטה בסך של:

188,544 X 2.5% = 4,714 ש"ח

קרן השתלמות לבעל שליטה - סכומים ושיעורים להפקדה

שנת מס	משכורת קובעת	תשלומי מעביד-תקרת הוצאה		תשלומי העובד	
		%	סכום	%	סכום
2015	188,544	4.5%	8,485	1.5%	2,828
2014	188,544	4.5%	8,485	1.5%	2,828

זיכויים ונקודות זיכוי

זיכוי בעד הוצאות להחזקת קרוב נטול יכולת

יחיד תושב ישראל זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב משפחה נטול יכולת שהוא משותק, מרותק למיטה, עיוור או בלתי שפוי בדעתו, וכן בעד ילד מפגר.

החוק מעניק הקלות למי שהחזיק בן משפחה במוסד או נקודת זיכוי אחת בגין אותם נטולי היכולת. סעיף 44 לפקודה קובע כי בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל, שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקה במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, או בעד החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר זיכוי ממס בשיעור 35% מהסכומים ששילם, העולים על 12.5% מהכנסתו החייבת.

יחיד תושב ישראל יהיה זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה, או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי העניין (להלן: "המזכה"), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו לא הייתה יותר מהתקרה הקבועה בסעיף ליחיד או לבני זוג.

סעיף 45(א) לפקודה קובע כי יחיד תושב ישראל, שהיה לו בשנת המס ילד משותק, עיוור או מפגר, או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד, כאמור.

ישנם ילדים הסובלים מליקויי למידה, הפרעות קשב והיפראקטיביות. בגין ילדים אלה זכאים ההורים להקלות במס.

זיכוי בעד נטול יכולת - תקרות ההכנסה המאפשרות קבלת הזיכוי

תקופה	הכנסת נטול היכולת ובן זוגו	הכנסת נטול יכולת שאין לו בן זוג
2015	270,000	169,000
2014	265,000	166,000

נקודות זיכוי לתושב חוזר

1. בעקבות תיקון לפקודה נקבע כי בהגדרת "עולה" שבסעיף 35 לפקודה ייכלל גם יחיד ששב והיה לתושב ישראל מיום 16/5/2010 ועד ליום 30/9/2012, לאחר שהיה תושב חוץ במשך 6 שנים רצופות לפחות (להלן: "**תושב חוזר מוטב**"). לעניין זה נקבע בתיקון, כי מי שבידו תעודת "תושב חוזר" ממשרד הקליטה, לפיה שהה מחוץ לישראל 6 שנים לפחות (להלן: "**תעודת תושב חוזר מוטב**"), ייחשב לתושב חוזר מוטב וכפועל יוצא מכך - כ"עולה" לעניין סעיף 35.
2. בעקבות התיקון, יהיה זכאי תושב חוזר מוטב (בדומה לעולה חדש), לנקודות זיכוי הניתנות באופן מדורג במשך 3.5 שנים מיום ההגעה לישראל או מיום 1/1/2011, לפי המאוחר, באופן הבא:
   - א. 1/4 נקודת זיכוי חודשית במהלך 18 החודשים הראשונים.
   - ב. 1/6 נקודת זיכוי חודשית במהלך 12 החודשים הבאים.
   - ג. 1/12 נקודת זיכוי חודשית במהלך 12 החודשים הבאים.
3. תושב חוזר מוטב ששב והיה לתושב ישראל מיום 16/5/2010 ועד ליום 31/12/2010 יהיה זכאי לנקודות הזיכוי האמורות, אולם הן יבואו בחשבון בחישוב המס שלו, החל מיום 1/1/2011.

   תושב חוזר מוטב ששב והיה לתושב ישראל מיום 1/1/2011 ועד ליום 30/9/2012, יהיה זכאי לנקודות הזיכוי לפי סעיף 35, והן יבואו בחשבון בחישוב המס שלו מיום הגעתו והיותו תושב ישראל.

יובהר, כי ההשהיה האמורה שבתחילת קבלת ההטבה (מיום הגעתו לישראל ועד 1/1/2011) אינה באה על חשבון תקופת ההטבות, כלומר - תושב חוזר כאמור יהא זכאי לנקודות הזיכוי במשך 3.5 שנים מלאות, לפי המדרג המפורט לעיל.

4. הסדרים מסוימים החלים על עולה חדש בהתאם לסעיף 35 לפקודה ולתקנות מכוחו, כמו האפשרות להשהות את קבלת נקודות הזיכוי עקב שירות צבאי סדיר או עקב לימודים במוסד לימודים על תיכוני או עקב תקופת שהייה בחו"ל, יחולו בהתאמה גם על תושב חוזר מוטב.

5. משרד הקליטה מנפיק כאמור תעודת תושב חוזר מוטב, לפיה שהה המבקש מחוץ לישראל 6 שנים לפחות. תעודת תושב חוזר מוטב כזו קובעת את זכאותו של יחיד לנקודות הזיכוי האמורות לעיל, וזאת בלי להתייחס לשאלה בדבר מרכז חייו של היחיד. לכן הוחלט ברשות המסים, כי לצורך קביעת הזכאות לקבלת נקודות הזיכוי (לרבות במעמד תיאום המס) למי שאינו מחזיק בתעודת תושב חוזר מוטב או למי שאין בידו החלטת מיסוי מרשות המסים הקובעת את מעמדו כתושב חוזר מוטב, ייבדקו המבחנים המשמשים את משרד הקליטה לצורך הנפקת תעודת תושב חוזר מוטב, כדלקמן:

א. היחיד לא שהה בישראל יותר מ-120 ימים בכל שנה, במהלך 6 השנים הקודמות לחזרתו לישראל. יובהר לעניין זה, כי אין הכוונה ל 6- שנות מס אלא ל-6 תקופות בנות 12 חודשים הנמדדות עד ליום החזרה לישראל.

ב. היחיד או בן/בת זוגו לא היו מועסקים בחו"ל במהלך התקופה האמורה לעיל על ידי מדינת ישראל, רשות מקומית בישראל, הסוכנות היהודית בארץ ישראל, הקרן הקיימת לישראל, קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, חברה ממשלתית או רשות ממלכתית או תאגיד שהוקם לפי חוק.

למען הסר ספק, אין בעמידה בתנאים דלעיל (המזכים בנקודות זיכוי לפי סעיף 35 לפקודה) כדי לקבוע את מעמד התושבות של היחיד לצורכי מס ובכלל זה מעמדו כתושב חוזר או כתושב חוזר ותיק, שכן מעמד התושבות לצורכי מס נקבע לאור מבחן "מרכז החיים".

6. בהתאם לאמור לעיל, נקבעו שני מסלולים אלטרנטיביים, המיועדים בעיקר למי שאינו חייב להגיש דוח שנתי על הכנסותיו, כדלקמן:

א. "מסלול מעביד" - במסלול זה, מציג המבקש למעבידו תעודת תושב חוזר מוטב, והמעביד יביא בחשבון את נקודות הזיכוי במסגרת חישוב המס במשכורתו של העובד.

יודגש, כי הבאתן של נקודות הזיכוי בחשבון, בחישוב המס של העובד על ידי המעביד, מותר רק כאשר מדובר במעביד יחיד (על כך מצהיר העובד בטופס 101 בתחילת כל שנה). כאשר מדובר ביותר ממעביד אחד, יוכל היחיד לקבל את נקודות הזיכוי האמורות ב"מסלול תיאום מס", כמפורט להלן.

כמו כן המעביד לא יוכל לאשר השהיית קבלת ההטבה מהטעמים הקבועים בחוק כפי שפורטו בסעיף 4 לעיל, אלא לקבלה במסגרת תיאום המס.

ב. "מסלול תיאום מס" - במסלול זה פונה המבקש למשרד השומה בבקשה לבצע תיאום מס המביא בחשבון את נקודות הזיכוי האמורות, ועליו לצרף תעודת תושב חוזר מוטב או טופס 1507 (הצהרה על זכאות לנקודות זיכוי לתושב חוזר).

במקרה של הצגת טופס 1507, תתבצע בדיקה במחלקת תיאומי מס במשרד השומה לגבי מספר ימי השהייה בארץ.

ימי השהייה במערכת המחשב מוצגים לפי שנות מס (ולא לפי תקופות בנות 12 חודשים הנספרות מתאריך מסוים). לפיכך, תכלול הבדיקה את 6 שנות המס שקדמו לשנת ההגעה. עם זאת, אם בספירת הימים ל-6 שנות מס כאמור יעלה שבאחת משנות המס שהה היחיד יותר מ-120 ימים, יש לבדוק את הצהרתו באופן ידני ולשם כך לדרוש מהנישום להמציא מסמכים נוספים (צילום דרכון, פירוט ימי השהייה וכיו"ב) שיוכיחו את העובדות המוצגות בהצהרתו.

יש לציין, שמסלול זה של תיאום מס מיועד גם למי שלא קיבל תעודת תושב חוזר מוטב מסיבות כמו אי מילוי תנאי של שירות צבאי או לאומי, סיבות המונעות ממנו קבלת תעודה כזו, אך אינן מונעות קבלת נקודות הזיכוי על פי הפקודה.

7. דיווחי 126

מעביד יצבור את הנתונים לקראת דיווח בדוח 126 לשנת המס 2013. הנחיות לגבי שדות הדיווח יפורסמו עם פרסום קובץ ההנחיות למילוי דוח 126.

8. כאמור לעיל, מסלול מעביד ומסלול תיאום מס מאפשרים את קבלת נקודות הזיכוי בדרך של הפחתת ניכוי המס במקור משכר העבודה המתקבל מאת המעסיק. כפי שצוין לעיל, אין בהענקת נקודות הזיכוי משום קביעה פוזיטיבית של מעמד התושבות לצורכי מס. יחד עם זאת, סביר להניח שבמרבית המקרים, אם עמד היחיד בתנאים המזכים בקבלת נקודות הזיכוי (בין אם באמצעות הצגת תעודת תושב חוזר מוטב ובין אם באמצעות הגשת טופס הצהרה ועמידה בתנאיו), אותו יחיד ייחשב כתושב חוזר מוטב (מי שחזר לישראל לאחר שהיה תושב חוץ במשך 6 שנים רצופות לפחות) לכל דבר ועניין.

9. כפי שצוין, המסלולים המפורטים לעיל מיועדים בעיקר (אך לא רק) למי שאינו חייב בהגשת דוח שנתי על הכנסותיו. מי שחייב בהגשת דוח כאמור, או מי שבוחר להגיש דוח שנתי גם אם אינו חייב, מצהיר בשומה העצמית או בבקשה להחזר על מעמדו כתושב חוזר מוטב הזכאי לנקודות הזיכוי האמורות, בשדה המיועד לכך.

יובהר, כי הזכות להגיש דוח שנתי ולדרוש את נקודות הזיכוי לתושב חוזר מוטב קיימת גם למי שלא עמד בתנאי הסף להיכלל במסלול מעביד או במסלול תיאום מס, כמפורט לעיל. כמו כן, הזכות להגשת דוח שנתי כאמור קיימת גם למי שהייתה בידו האפשרות לקבל את נקודות הזיכוי במסגרת אותם מסלולים שצוינו, בין אם ניצל אפשרות זו ובין אם לאו.

בכל מקרה, יחיד שבידו תעודת תושב חוזר מוטב, או שנתקיימו לגביו התנאים הנקובים בטופס ההצהרה, יצרף לדוח המוגש על ידו את אותה תעודה או את טופס ההצהרה, לפי העניין, ויהיה זכאי לנקודות הזיכוי לפי סעיף 35 לפקודה.

נקודות זיכוי בגין ילדים

בעקבות תיקון 170 לפקודה, החל משנת 2012 יינתנו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים, ונקודת זיכוי אחת בשל כל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת בגרותו (כפי המצב לפני התיקון). כמו כן, בעקבות המלצות ועדת טרכטנברג ניתנות נקודות זיכוי לאבות לילדים עד גיל שלוש: נקודת זיכוי אחת בשנת הלידה של הילד ובשנה שבה מלאו לילד שלוש שנים, ושתי נקודות זיכוי בשנים שבהן מלאו לילד שנה ושנתיים.

להלן טבלה המרכזת את מגוון האפשרויות כאמור:

גיל הילד	גבר בגין "פעוט" (למעט גבר החי בנפרד מהאם שבחזקתו ילד, ראה טור שני משמאל)	אישה נשואה עם ילד אחד	"הורה יחיד" שבחזקתו ילד אחד	הורה (גבר/אישה) החי בנפרד שבחזקתו ילד	הורה (גבר/אישה) החי בנפרד ומשלם מזונות ויש לו "פעוט" שאינו בחזקתו
שנת לידה	1	0.5	2.5	1.5	2
1	2	2	5	3	3
2	2	2	5	3	3
3	1	2	4	3	2
4	0	2	3	3	1
5	0	2	3	3	1
6-17	0	1	2	2	1
18	0	0.5	1.5	1.5	1
פירוט נקודות הזיכוי שניתנו לעיל	"פעוט" (1)	ילדים (2)	"הורה יחיד" "פעוט" ילדים (3)	"חי בנפרד" ילדים (4)	"כלכלת ילדים" "פעוט" (5)

<u>להלן ביאור לנקודות הזיכוי (נ"ז)</u>:

(1) נ"ז בגין פעוט.

בשנת הלידה ובשנה ה-18 0.5 נ"ז כבעבר, בשנה הראשונה עד החמישית נ"ז 1 בגין ילד.

(2) כבעבר + נ"ז 1 בגין ילד עד גיל 5.

(3) בשנת הלידה - נ"ז 1 בגין פעוט + 0.5 נ"ז בגין ילוד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד.

בשנה הראשונה - 2 נ"ז בגין פעוט + 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד + 1 נ"ז בגין ילד עד גיל 5.

בשנה השנייה - 2 נ"ז בגין פעוט + 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד+ 1 נ"ז בגין ילד עד גיל 5.

בשנה השלישית - 1 נ"ז בגין פעוט + 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד + 1 נ"ז בגין ילד עד גיל 5

בשנה הרביעית - 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד + 1 נ"ז בגין ילד עד גיל 5.

בשנה החמישית - 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד + 1 נ"ז בגין ילד עד גיל 5.

בשנה השישית ועד ה-17 - 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין הורה יחיד.

בשנה ה-18 - 1 נ"ז בגין ילד + 0.5 נ"ז בגין ילוד.

(4) בשנת הלידה - 0.5 נ"ז בגין ילוד + 1 נ"ז בגין חד הורי.

בשנה הראשונה ועד החמישית - 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין חד הורי + 1 נ"ז בגין ילד עד גיל 5.

בשנה שישית ועד ה-17 - 1 נ"ז בגין ילד + 1 נ"ז בגין חד הורי.

בשנה ה-18 - 0.5 נ"ז בגין ילוד + 1 נ"ז בגין חד הורי.

(5) בשנת הלידה ובשנה השלישית - 1 נ"ז בגין כלכלת ילדיו + 1 נ"ז בגין פעוט.

בשנה הראשונה ובשנה השנייה - 1 נ"ז בגין כלכלת ילדיו + 2 נ"ז בגין פעוט.

בשנה הרביעית ועד ה-18 - 1 נ"ז בגין כלכלת ילדיו.

זיכוי על תרומות למוסד ציבורי מאושר

הזיכוי על תרומות בשיעור 35% מסכום התרומה, שנתרמו למוסדות ציבוריים מאושרים, יינתן אם סכום התרומות עלה מעל 190 ש״ח בשנת המס 2015.

הזיכוי יינתן מסכום כולל של תרומות שאינו עולה על 30% מההכנסה החייבת, או שאינו עולה על סכום מרבי בסך 9,295,000 ש״ח בשנת המס 2015, לפי הנמוך מביניהם.

הסבת רווחים

סעיף 86 לפקודה קובע כי אם עסקה היא מלאכותית או בדויה, אפשר להתעלם ממנה ולשום את הנישום בהתאם לכך. פירוש הדבר הוא כי כאשר עורכים תחזית לקראת השנה הבאה ומגלים כי יש רווחים, יש להיזהר ממהלכים שיתפרשו כעסקה מלאכותית. כלומר, יש להיערך לשימוש חוקי ברווחים.

הזרמת רווחים מחברה מרוויחה לחברה מפסידה היא אפשרות טובה, אם היא נעשית במסגרת החוק. אם לא כן, ייחשב הדבר לעסקה מלאכותית..

תשלומי מס

הקטנת מקדמות

המקדמות לרשות המסים נקבעות על פי שיטת האחוזים או על פי שיטת הסכום הקבוע. אפשר להקטין את המקדמות, אולם מי שמקטין אותן שלא כדין, צפוי לשלם ריבית בשיעור מסוים ובהפרשי הצמדה, לפי סעיף 190(א)(2) לפקודה.

לכן, כדאי לבדוק את שיעור המקדמות במהלך השנה, ולוודא שאין הפרשים ניכרים בין המקדמות המוקטנות לבין המס לפי הרווח המשוער. אם יימצאו הפרשים יהיה אפשר להגדיל את המקדמות בהתאם לזאת.

נישום שביקש להקטין מקדמה, ולאחר מכן השתנה מצבו לטובה, מוטב שישלם את ההפרש; שכן, מרוץ הריבית והפרשי ההצמדה באשר לסכום הנוסף יופסק למי שישלם סכומים נוספים על חשבון המקדמות, והם יחושבו רק בעבור התקופה שתחל מיום 1 ביולי ועד לתאריך התשלום בפועל, במקום עד יום 31 בדצמבר.

כדי להפחית ריבית והפרשי הצמדה אפשר גם להקדים הוצאה חריגה. אם אפשר, רצוי להגדיל את הניכויים במקור מתקבולים מלקוחות באמצעות אי השימוש באישור להקטנת ניכוי המס במקור.

חברה יכולה לחסוך ריבית והפרשי הצמדה אם תחלק את מלוא הרווח במשכורת לבעלי המניות, אך לא לפני שתבדוק את חישוב הכדאיות של חלוקת הרווח במשכורת לעומת השארתו בחברה.

תשלום מקדמה על חשבון רווח הון

קיימת חובת דיווח בעסקה הונית בתוך 30 יום, אף אם הסתיימה בהפסד או ללא חבות במס.

תשלום יתרת המס לשנת המס השוטפת

נישום חייב לשלם ריבית בשיעור 4% והפרשי הצמדה על סכום חובו לרשות המסים - מתום שנת המס ועד למועד התשלום בפועל.

נישום זכאי לפטור מדורג מן הריבית בשיעור 4% והפרשי הצמדה המוטלים על פי סעיף 187א(א) לפקודה, באשר לסכומי המס שהוא מקדים לשלם.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

וזהו פירוט הפטור המדורג האמור:

- על סכום מס ששילם הנישום בחודש הראשון שלאחר תום שנת המס - פטור מלא מן הריבית והפרשי ההצמדה.
- על סכום מס ששילם הנישום בחודש השני שלאחר תום שנת המס - הפטור הוא ממחצית מן הריבית והפרשי ההצמדה.
- על סכום מס ששילם הנישום בחודש השלישי שלאחר תום שנת המס - הפטור הוא מרבע מן הריבית והפרשי ההצמדה.

לפיכך כדאי לערוך דוחות משוערים בהקדם, כדי להשלים הפרשים במקדמות, אם נוצרו, או כדי לשלם את יתרת המס, אם נותר חוב, וליהנות מהנחה ניכרת בגין פטור מחיובי הריבית והפרשי ההצמדה. על משמעות ניפוח החוב - ראו רשימת מקדמים לחישוב ריבית מס הכנסה בירחון "ידע למידע", במדור 'מס הכנסה', מדי חודש.

יש להתחשב גם בעובדה שנציבות מס הכנסה נוהגת להטיל מקדמות, או להגדיל מקדמות, לאחר ששולמו תשלומים נוספים בשל הכנסות משנה קודמת.

נישום שביקש ביטול מקדמות או הקטנת מקדמות, ובסוף השנה מתברר כי הקטנת המקדמות הייתה לא מוצדקת, יחויב בריבית לפי סעיף 190(א)(2) לפקודה ובהפרשי הצמדה בעבור סכום ההפחתה ועד הפרש המס שעליו להשלים לפי הדוח. כדי למנוע חיוב זה מוצע לשלם את החסר בהקדם.

תכנוני מס החייבים בדיווח

נוסף על הגשת דוח שנתי, קיימת חובה בהגשת דוח שכולל תכנוני מס החייבים בדיווח. ייתכן שפקיד השומה יוציא שומה פרטנית על תכנון המס, ולא על כל הדוח השנתי.

לעניין זה חלות תקנות מס הכנסה (תכנון מס החייב בדיווח), התשס"ז-2006 (להלן בפרק זה: "התקנות").

להלן נפרט כמה תכנונים:

1. תשלום דמי ניהול מאדם לקרובו בסכום כולל של 2 מיליוני ש"ח, והכול אם בגין התשלום האמור פחתה חבות המס של המקבל.
2. מכירת נכס לקרוב שנוצר בה הפסד בסכום של 2 מיליוני ש"ח, שקוזז כולו או חלקו משנת המכירה, או עד 24 חודשים ממועד המכירה.
3. מכירת נכס, לאחר שהנכס הועבר למוכר בפטור, או שהנכס נמכר ויצר הפסד בסכום של 2 מיליוני ש"ח הניתן לקיזוז.
4. מכירת נכס, לאחר שהנכס הגיע בפטור ממס ונמכר בתוך שלוש שנים, וכנגד הרווח שנוצר קוזז הפסד בסכום שלא פחת מ-2 מיליוני ש"ח.
5. מחילת חוב לקרוב, בתנאי שהמחילה היא בסכום של 1 מיליון ש"ח לפחות, ובעקבות המחילה פחת סכום החבות במס.
6. סגירת חוב של בעל עניין מהותי בסכום של 1 מיליון ש"ח ברבעון האחרון של השנה, ומשיכתו מיד בתחילת הרבעון של השנה שלאחר מכן.
7. רכישת אמצעי שליטה בחברה והמחאת הלוואות בעלים של מוכר המניות לרוכש המניות.
8. רכישת 50% ממניות החברה במהלך תקופה של 24 חודשים, אם לחברה הנרכשת יש הפסד של 3 מיליוני ש"ח.
9. רכישת 25% מהון המניות של חברה זרה שאינה מדינה גומלת, אם שיעור המס במדינה הזרה נמוך מ-20%.
10. רכישת חברה זרה במדינה שאינה גומלת, שמרבית נכסיה בישראל וכו'.
11. תשלום מחברה משפחתית לבעל מניות מייצג, שבעקבות התשלום נוצר הפסד לבעל המניות המייצג.
12. עסקת תמורות במקרקעין.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

13. קבוצות בנייה.

14. החזקה של מלכ"ר או של מוסד כספי בעוסק. בתקנות יש פירוט על מי שאמור לדווח על התכנון. כאמור, מוטל קנס בגין אי הגשת דיווח.

הקנס בגין תכנון מס החייב דיווח יהיה כמובן המס שרצו לחסוך, ונוסף על כך 30% מחיסכון המס שרצו להרוויח

טבלאות שיעורי מס וסכומים בשנת המס 2015

שיעורי המס ממשכורת שנתית בשנת המס 2015

משכורת	משכורת מצטברת	שעור המס ב-%	המס לכל שלב	המס המצטבר
על כל שקל מ-63,240 השקלים הראשונים	63,240	10	6,324.00	6,324.00
על כל שקל מ-44,760 השקלים הבאים	108,000	14	6,266.40	12,590.40
על כל שקל מ-59,880 השקלים הבאים	167,880	21	12,574.80	25,165.20
על כל שקל מ-71,880 השקלים הבאים	239,760	31	22,282.80	47,448.20
על כל שקל מ-261,720 השקלים הבאים	501,480	34	88,984.80	136,432.80
על כל שקל נוסף	- - - -	48	- - - -	- - - -
מס נוסף מעל (מס יסף)	810,720	50%		

שווי נקודת זיכוי שנתית בשנת המס 2015 = 2,616 ש"ח

*** יחיד שהכנסתו עלתה על 810,720 ש"ח בשנה יהיה חייב ב-2% מס יסף על פי סעיף 121ב לפקודה**

שיעורי המס ממשכורת חודשית על הכנסה שאינה מיגיעה אישית החל מינואר 2015

מדרגות חודשיות לא מיגיעה אישית	שיעור המס	מדרגות שנתיות לא מיגיעה אישית	שיעור המס
עד 19,980 ש"ח	31%	עד 239,760 ש"ח	31%
מ-19,981 עד 41,790 ש"ח	34%	מ-239,761 ש"ח עד 501,480 ש"ח	34%
מכל שקל נוסף	48%	מכל שקל נוסף	48%
* מס נוסף מעל 67,560	50%	מס נוסף מעל 810,720	50%

*** לתשומת לב המעבידים: מס נוסף על הכנסות גבוהות - מס זה לא ייגבה מהשכירים בשלב הניכוי במקור**

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

סכומים מתואמים בשנת המס 2015

2015	לחודש בש"ח	לשנה בש"ח
קצבה מזכה	8,460	101,520
פטור מקצבה לפי סעיף 9א לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א-1961 (להלן - הפקודה) - 43.5% בין השנים 2012 - 2015	3,680	44,160
סכום פטור לפי סעיף 9א(ב) לפקודה		116 ש"ח לכל שנת עבודה
תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה (סעיף 47 לפקודה)	8,700	104,400
הכנסה מזכה שאינה הכנסת עבודה - למי שיש הכנסת עבודה- בניכוי הכנסת העבודה או 8,700 לפי הנמוך	12,300	147,600
הכנסה מזכה לקצבה (סעיף 47(א)(5)) לפקודה	34,800	417,600
הכנסה ל"עמית עצמאי" (סעיף 47(א)(3)) ו-(5) לפקודה	8,700	104,400
הסכום לפי סעיף 45א(ד) לפקודה - סכום החסכון המזערי ללא הגבלה של 5% מההכנסה.	169	2,028
הסכומים לפי סעיף 45א(ה) לפקודה	169 17,400	2,028 208,800
סכום ההפרשה לפיצויים המוכר כהוצאה לפי סעיף 32(9)(א)(2)		12,340 ש"ח
משכורת מרבית שההפרשה בעדה לקרן השתלמות פטורה ממס בעת ההפרשה	15,712	188,544
הכנסה קובעת משוקללת (קרן השתלמות לעצמאי וחבר קיבוץ)		263,000
תקרת הסכום להפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה - סעיף 3(ה2)	טרם פורסם	
הפקדה מוטבת - 9(16א) ו-9(16ב) לפקודה		18,480
סכום צבירה מזערי (מ-1/3/2013 עד 28/2/2014)		91,835 לתקופה
סכום צבירה מזערי (מ-1/3/2013 עד 28/2/2014)		4,419 לחודש
"שכר מינימום" לצורך משיכה מקופת גמל בפטור	4,300	
החלק הפטור של מענקי פרישה ששולמו מיום 1.1.2015 ואילך		12,340 לכל שנת עבודה
החלק הפטור של מענקים כאמור ששולמו במקרה של מוות		24,700 לכל שנת עבודה
<u>הכנסת עיוור ונכה 100%</u> סכום ההכנסה מיגיעה אישית הפטורה ממס אצל עיוור או נכה 100% [סעיף 9(5)(א) לפקודה]: עד 184 יום - אין פטור 185-364 יום חלק יחסי עד לתקרה של		73,560

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

2015	לחודש בש"ח	לשנה בש"ח
365 יום או יותר חלק יחסי עד לתקרה של כשהיא מוכפלת במספר ימי הפטור ומחולקת ב-365		614,400
הכנסה שלא מיגיעה אישית הפטורה ממס אצל עיוור או נכה 100% [סעיף 9(5)(ב) לפקודה]: עד 184 יום - אין פטור 185-364 יום - חלק יחסי עד לתקרה של		73,560
365 יום או יותר - חלק יחסי עד לתקרה של כשהיא מוכפלת במספר ימי הפטור ומחולקת ב-365		73,560
אם מדובר בהכנסה מריבית לפי סעיף 9(5)(ב) לפקודה שמקורה בפיצויים עבור נזקי גוף - התקרה תהיה		262,320
כל האמור לעיל כפוף להוראות סעיף 9(5) לפקודה.		
זיכוי בשל תרומות למוסדות ציבור מאושרים - 35% מהתרומה אם התרומה עולה על	לשנת המס 2015	190
הסכום המרבי בעדו ניתן זיכוי: או 30% מההכנסה החייבת - הנמוך מביניהם	לשנת המס 2015	9,295,000
הוצאות לינה באזור פיתוח - למי שאושר לכך	1,790	21,480
הוצאות שהייה למומחה המוזמן מחוץ לארץ	330 (ליממה)	
משכורת למומחה חוץ	13,300	159,600
הוצאות שהייה לעיתונאים וספורטאים זרים	330 (ליממה)	
משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר		179,941
הוצאות מותרות בניכוי: כיבודים מתנות		80% מההוצאות שהוצאו לכיבוד קל במקום העיסוק של הנישום 210 לאדם לשנה
פיצויי הלנת שכר הפטורים ממס (סעיף 9(21) לפקודה) פיצויי הלנת שכר המשולמים לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, פטורים ממס בגבולות שנקבעו בחוק, אם משכורתו של העובד לא עלתה באף אחד מ-24 החודשים האחרונים של עבודתו על:	8,160	
<u>שכר דירה</u>		
שכר דירה החייב במס בשיעור 10% עפ"י סעיף 122 לפקודה -	אין תקרה	
פטור על הכנסות משכר דירה למגורים	5,070	60,840
<u>הנחה ממס לכוחות הביטחון ולתושבי ישובים מיוחדים</u>		
5% - עד לתקרת ההכנסה החייבת: (כוחות הביטחון)		160,560
24% מהכנסה חייבת לקרית שמונה ועד לתקרה		241,080

2015	לחודש בש"ח	לשנה בש"ח
הכנסה חייבת לתושבי ישובים אחרים עפ"י רשימה המופיעה בסעיף 11 לפקודה וחלק ב' של התוספת הראשונה:		160,560
<u>הטבות על הכנסה בעד עבודה במשמרות</u> תקרת הכנסה זיכוי מגיע - 15% לא יעלה על	 10,700 940	 128,400 11,280
<u>סעיפים 44, 45 לפקודה</u> תקרת הכנסה של נטול יכולת ליחיד לזוג		 169,000 270,000
פדיון מניות באגודה שיתופית		317,000
תקרת הפטור למילגה אצל חוקר		97,000
פטור מהגשת דין וחשבון מקוון (לדוח 2013)		
הכנסה ליחיד		81,250
הכנסה לזוג		162,490
סכום נקודת הזיכוי	218	2,616
<u>ניכוי מריבית - 125ד</u> לפקודה		
תקרה מוטבת - 125ד(א) לפקודה		62,640
פטור למיעוטי הכנסה - 125ד(ב) לפקודה		9,840
פטור גיל פרישה ליחיד - 125ד(ג)(1)לפקודה		13,440
פטור גיל פרישה לזוג - 125ד(ג)(2) לפקודה		16,560
פטור מירבי של 35% לפי סעיף 125ה לפקודה		35,532
<u>הוצאות לינה בארץ</u>		
לינה שעלותה נמוכה מ-$117		מלוא הסכום
לינה שעלותה גבוהה מ-$117 - 75% מההוצאה אך לא פחות מ-		$117
ולא יותר מ -		($266 X 75%) = $200
<u>סכומים אחרים</u>		
תשלום "בתקופת הבחירות"	8,800	
סכום הלוואה לעניין 3(ט) לפקודה שחל עליה רק שיעור עליית המדד שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט)	7,800 4.07%	

2015	לחודש בש"ח	לשנה בש"ח
תשלום חד פעמי לספק הפטור מניכוי מס במקור משירותים או נכסים	4,920	
סכום ההכנסה המחייב קטין בהגשת דו"ח (לשנת המס 2013)		78,830
<u>פטור מהגשת דין וחשבון (לשנת 2013)</u>		
משכורת (תוספת א)		649,000 לשנה
הכנסה נוספת (תוספת ב)		337,000 לשנה
הכנסה - קצבת חוץ (תוספת ד)		337,000 לשנה
הכנסה מריבית (תוספת ה)		643,000 לשנה
הכנסה ממכירה ניירות ערך (מחזור)		810,720 לשנה
הכנסה ממכירה ניירות ערך (תוספת ו)		1,872,000 לשנה
נכסי חוץ (תקנה 3)		1,872,000 לשנה
שווי שימוש ברדיו טלפון נייד (רט"ן)	105	1,260
<u>הוצאות החזקת טלפון שאינו נייד</u>		
1. אם סכום ההוצאה נמוך מ-		23,900
סכום ההוצאה המוכרת מעל (או 80% מההוצאה לפי הנמוך)		2,400
2. אם סכום ההוצאה מעל -		23,900
סכום ההוצאה המוכרת מעל		4,800
הגרלות והימורים (תקרת הפטור)		49,920 להגרלה
<u>מתנדב במוסד ציבורי</u>		
כיבוד קל לאירוע	30 לאדם	
נסיעות בתחבורה ציבורית	220	2,640
הוצאות דלק	670	8,040
שיחות טלפון מביתו/נייד	110	1,320
<u>ניכוי מתשלום בעד שירותים או נכסים מ-1.1.2015</u>		
מחזור עסקי בשנת מס 2013		5,300,000
מחזור של חברה בת בשנת מס 2013		1,040,000
מחזור של מוסד ציבורי בשנת מס 2013		3,300,000
<u>ניכוי מתשלום בעד מסחר ביהלומים מ-1.1.2015</u>	-	-
מחזור עסקי בשנת מס 2013		17,100,000

2015	לחודש בש"ח	לשנה בש"ח
<u>עיצום כספי - סעיף 195ב</u> לפקודה (קנס על אי הגשת דוח מקוון)		
יחיד :	1,180 לחודש פיגור	
מעביד :	1,760 לחודש פיגור	
<u>הוצאות נסיעה לחו"ל</u>		
הוצאות הנסיעה המותרות בניכוי לפי תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות), התשל"ב-1972, מתעדכנות אחת לשנה, לפי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן בארצות הברית של אמריקה. סכומי ההוצאה המעודכנים יהיו אפוא כלהלן :		
לינה לפי קבלות - סכום מזערי	117$ ללילה	
סכום מרבי	266$ ללילה	
הוצאות שהייה : אם נדרשו הוצאות לינה		
לפי קבלות	75$ ליממה	
אם לא הוגשו קבלות על לינה	125$ ליממה	
שכר לימוד בבי"ס יסודי או תיכון עבור ילד		
שטרם מלאו לו 19 שנה	666$ לחודש	
הוצאות נסיעה ברכב פרטי שכור לשם ייצור		
ההכנסה עד	58$ ליממה	

ביטוח לאומי

סוגיות בתחום הביטוח הלאומי לשנת 2015

| מאת: רו"ח אורנה צח -גלרט |

שיעורי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בשנים 2008 עד 2015

שיעורי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות (להלן: דמי ביטוח), למבוטחים בגיל 18 עד גיל פרישה, שאינם בעלי שליטה, בשיעורים הרגילים (טור 1 בטופס 102)

בתקופה החל ביום 1.1.2008	הכנסות שאינן מעבודה	עובד עצמאי	שכיר (חלק העובד)	מעסיק						פנסיה מוקדמת
				1-12/08 8/09-3/11	1-7/09	4/11-12/12	1-12/13	1-12/14	1-12/15	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
שיעור מופחת (1)	9.61	9.82	3.50	3.85	3.45	3.45	3.45	3.45	3.45	3.49
שיעור מלא (2)	12.00	16.23	12.00	5.43	5.43	5.90	6.50	6.75	7.25	11.79

שיעורי דמי ביטוח באחוזים לבעלי שליטה (טור 2 בטופס 102)

להלן פירוט שיעורי דמי הביטוח בעבור בעלי שליטה בחברת מעטים, המדווחים כשכירים בחברה שבבעלותם (מבוטחים בגיל 18 עד גיל פרישה בשיעורים הרגילים):

	מעסיק						סה"כ					
בתקופה החל ביום 1.1.2008	שכיר (חלק עובד)	1-12/08 8/09-3/11	1-7/09	4/11-12/12	1-12/13	1-12/14	1-12/15	1-12/08 8/09-3/11	1-7/09	4/11-12/12	1-12/13	1-12/14	1-12/15
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
שיעור מופחת (1)	3.49	3.81	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	7.30	6.90	6.90	6.90	6.90	6.90
שיעור מלא (2)	11.79	5.37	5.37	5.80	6.36	6.59	7.05	17.16	17.16	17.59	18.15	18.38	18.84

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

נתונים לדיווח ולתשלום דמי ביטוח

	2008	1-7/2009	8-12/2009	2010	2010	2011	2011	2012	2012	2013	2014	2015
	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לשנה	ש"ח לחודש	ש"ח לשנה	ש"ח לחודש	ש"ח לשנה	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש
ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח	36,760	38,415	76,830	79,750	957,000	73,422	881,064	41,850	502,200	42,435	43,240	43,240
הכנסה מרבית לעניין שיעור מופחת (1)	4,598	4,757	4,757	4,809	57,708	4,984	59,808	5,171	62,052	5,297	5,453	5,556
השכר הממוצע במשק, לעניין תשלום דמי ביטוח	7,663	7,928	7,928	8,015	96,180	8,307	99,684	8,619	103,428	8,828	9,089	9,260

(1) שיעור מופחת - עד הכנסה בשיעור 60% משכר ממוצע במשק.

(2) שיעור מלא - עד הכנסה מרבית.

מקדמות דמי ביטוח בסכום מינימום למי שאין הכנסות חייבות בדמי ביטוח

מבוטחים במעמד של "לא עובד ולא עובד עצמאי" (ללא הכנסות חייבות בדמי ביטוח), תלמיד, תלמיד ישיבה, עובד בחל"ת, מי שמצוי בהכשרה מקצועית ומי שמשלם דמי ביטוח בריאות בלבד, מקבלים פנקס מקדמות דמי ביטוח בסכום מינימום, בהתאם לסיווגם הביטוחי.

המקדמות הרבעוניות נגזרות מן השכר הממוצע במשק שהוא 9,089 ש"ח בשנים 2014 ו-2015. בסיס המינימום שלפיו מחושבים דמי ביטוח למבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי שאין לו הכנסות הוא 4,167 ש"ח לרבעון (15% כפול שכר ממוצע במשק לכל חודש), ולתלמיד (כולל תלמיד ישיבה) ולמי שמצוי בהכשרה מקצועית 1,389 ש"ח לרבעון (5% כפול שכר ממוצע במשק בכל חודש).

דמי ביטוח בריאות מחושבים בסכום קבוע של 103 ש"ח בחודש בשנים 2014 ו-2015 (101 ש"ח בחודש בשנת 2013).

התשלום מחושב כדלקמן:

לרבעון 501 = 309+(5% - 9.61%) x 4,167 (שהם 167 ש"ח לחודש).

לרבעון 373 = 309 + (5% - 9.61%) x 1,389 (שהם 124 ש"ח לחודש).

סוגיות הקשורות לעצמאים ולבעלי הכנסות שאינן מעבודה

קביעת מעמד המבוטח

מעמד מבוטח במוסד לביטוח לאומי נקבע בדרך כלל על פי הצהרת המבוטח, בהתאם לחוק ולתקנות. מומלץ לבחון את ההתאמה בין המעמד האמיתי למעמד המוצהר, כדי למנוע שלילת גמלאות בעת הצורך, או לחלופין - כדי למנוע תשלום מיותר (ראה בהמשך התייחסות להחזר דמי ביטוח בעת שינוי מעמד רטרואקטיבי והתייחסות לקביעת מעמד של בעלי שליטה ובני משפחה).

עדכון מעמד כולל, בין היתר, עדכון מעמד אישי, כגון ידועים בציבור. עדכון של ידועים בציבור נעשה בטופס שמצוי באתר הביטוח הלאומי באינטרנט, שאליו יש לצרף מסמכים מאמתים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

רישום עובד עצמאי ועובד לשעה

יש לבצע רישום עובד עצמאי (וגם עובד לשעה) במוסד לביטוח לאומי מיד עם תחילת העיסוק ולא להמתין, שמא ייפגע המבוטח תוך כדי ועקב העבודה ולא יהיה מבוטח. על פי תקנות הרישום, עובד עצמאי חייב להירשם תוך 90 ימים מהיום שבו החל לעבוד כ"עובד עצמאי", אך לעניין ביטוח נפגעי עבודה עליו להירשם מיד.

כלומר, מבוטח שנפגע בעבודה ולא היה רשום במוסד לביטוח לאומי כ"עובד עצמאי" (או כ"עובד לשעה") בעת הפגיעה, אינו מבוטח לעניין זה.

עובד לשעה הוא עובד שהקשר בינו לבין מעסיקו הוא לתקופה שאינה עולה על שבעה ימים רצופים. ואולם, כאשר העבודה נעשית מעל ארבע שעות (במהלך השבוע) לצורך עסקו או משלח ידו של מעסיק - המעסיק חייב בדיווח על העובד ובתשלום דמי הביטוח.

עב"ל 430/07 רונן הורביץ נ' המוסד לביטוח לאומי

ביום 3.4.2005 נפצע המערער פציעה קשה בתאונת דרכים, בדרכו לביתו מהעבודה. ביום 28.4.2005 שלח רואה החשבון שלו מטעמו בקשה לפתיחת תיק כעצמאי החל בחודש מארס 2005 (למס הכנסה נשלח מכתב לפתיחת תיק בחודש פברואר 2005). התביעה לדמי פגיעה נדחתה משום שהמבוטח לא היה רשום כ"עובד עצמאי" בעת הפגיעה.

בית הדין האזורי קיבל את עמדת המוסד לביטוח לאומי. בית הדין הארצי לעבודה קיבל אף הוא את עמדת המוסד לביטוח לאומי, תוך שהוא מזכיר את ההלכה הפסוקה שלפיה מעשה או מחדל של מייצג ברישום מבוטח כעובד עצמאי - לא יועיל למבוטח. כלומר, אי ידיעת החוק לרבות "התרשלות" המייצג - אינה מועילה.

פתיחת תיק עצמאי בעקבות שומה - בעקבות פסק דין

המוסד לביטוח לאומי שלח למר יצחק חג'אג' בעקבות שומה שהתקבלה ממס הכנסה מכתב לבירור מעמדו, לרבות פירוט מקורות ההכנסה והיקף שעות העבודה. במכתב הובהר כי המבוטח אינו מבוטח לענף נפגעי עבודה כעובד עצמאי בתקופה האמורה.

בהיעדר תגובת המבוטח, שלח לו המוסד לביטוח לאומי ביום 6.4.2010 פנקס לתשלום דמי ביטוח כעצמאי ומכתב שבו פורט חישוב דמי הביטוח אשר עליו לשלם.

ביום 19.4.2010 נפגע המבוטח בתאונה במסגרת עיסוקו, תבע את המוסד לביטוח לאומי ונדחה.

ביום 9.7.2012 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 11-06-2416) את תביעתו של המבוטח וקבע כי אף שהמבוטח לא נרשם במועד כעובד עצמאי, הרי בנסיבות המקרה יש לראותו כעובד עצמאי לעניין פגיעה בעבודה.

המוסד לביטוח לאומי אימץ את החלטת בית הדין גם למקרים אחרים וקבע נוהל פנימי שעל פיו בעקבות כל שומה שמגיעה למוסד לביטוח לאומי וגורמת לפתיחת תיק עצמאי חדש, ייקבע תאריך רישום לפי יום עריכת השומה במס הכנסה.

כאשר עצמאי מקבל את ההודעה על קביעת מעמדו כעובד עצמאי וחולק על כך, עליו לפנות למוסד לביטוח לאומי לשינוי המעמד.

יש לשים לב לחשיבות תשלום דמי הביטוח. במקרה שלעיל הורה בית הדין למוסד לביטוח לאומי להתחשב בהוראות סעיף 366 לחוק הביטוח הלאומי. סעיף זה מאפשר שלילת גמלה ממבוטח שקיים לו חוב.

עצמאי שאינו כלול בהגדרת "עובד עצמאי"

קיימים מצבים שבהם אדם נחשב עצמאי אצל רשויות המס, אך במוסד לביטוח לאומי ההכנסה מסווגת כהכנסה פסיבית. המצבים הללו מתקיימים כאשר אין מתקיימים התנאים שבהגדרת "עובד עצמאי" בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.

על פי חוק הביטוח הלאומי מבוטח העוסק במשלח ידו נחשב בתקופה מסוימת לעובד עצמאי, כשהוא אינו עובד שכיר (בקשר לאותו משלח היד), ומתקיים בו לפחות אחד מהתנאים המפורטים להלן:

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

1. הכנסתו ממשלח ידו היא מחצית מן השכר הממוצע במשק, או יותר.

2. מי שעוסק במשלח ידו 20 שעות בשבוע בממוצע, או יותר.

3. מי שעוסק במשלח ידו 12 שעות בשבוע בממוצע או יותר + הכנסתו ממשלח ידו היא בשיעור 15% מהשכר הממוצע במשק או יותר.

מי שלא מתקיימים בעניינו התנאים לעיל אינו מוגדר "עובד עצמאי", והכנסותיו כעצמאי נחשבות להכנסה אחרת: הכנסה של מבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי (הכנסה פסיבית).

מי שבעת רישומו כ"עובד עצמאי" במוסד לביטוח לאומי התקיימו התנאים בעניינו ולאחר מכן שונו התנאים, המוסד לביטוח לאומי ממשיך לראות בו עובד עצמאי כל עוד לא שינה את סיווגו במוסד לביטוח לאומי. אותו מבוטח, כל עוד לא שינה סיווג במוסד לביטוח לאומי - נהנה מזכויות ביטוחיות ומשלם מקדמות דמי ביטוח כעובד עצמאי.

יוזכר ויודגש כי עובד עצמאי חייב להירשם במוסד לביטוח לאומי מיד עם תחילת עיסוקו במשלח ידו. האחריות לדיווח על עיסוקו ועל תשלום דמי הביטוח חלה עליו בלבד. מבוטח שלא עשה את המוטל עליו כדי להירשם, אינו מבוטח בענף נפגעי עבודה.

מיום 1 בדצמבר 2009 נכנסה לתוקף תקנה 5א לתקנות הרישום המאפשרת רישום תוך 90 ימים מיום שאדם החל לעבוד כעובד עצמאי. המוסד לביטוח לאומי הבהיר שבכל מקרה, כדי שעצמאי יוכר כנפגע בעבודה עליו להיות רשום במועד הפגיעה כ"עובד עצמאי" במוסד לביטוח לאומי.

החל בשנת 2008, ההכנסה של מבוטח שאינו עונה להגדרת "עובד עצמאי" כאמור לעיל, חייבת בדמי ביטוח בשיעורים של מי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי, למעט הכנסה שאינה עולה על 25% מן השכר הממוצע במשק, הפטורה מתשלום.

נניח למשל שלמבוטח בן 40 משכורת חודשית ממוצעת בסך של 10,000 ש"ח (הוא אינו רשום כ"עובד עצמאי"). הכנסתו הצפויה ממשלח ידו כעצמאי בכל שנת המס היא 35,000 ש"ח ושעות עבודתו הן חמש שעות בממוצע בשבוע. מאחר שאינו עונה להגדרת עובד עצמאי, ההכנסה נחשבת להכנסה פסיבית. ההכנסה החייבת בדמי ביטוח בשיעור של 12% היא בסכום ההכנסה שעולה על סכום בשיעור של 25% מן השכר הממוצע במשק. ההכנסה שחייבת בדמי ביטוח אינה מבוטחת לעניין פגיעה בעבודה. משום כך, אם המבוטח נפגע במהלך עיסוקו כעצמאי, אזי הפגיעה הזו לא תוכר כפגיעה בעבודה והמבוטח לא יקבל דמי פגיעה גם בעבור המשכורת שלא יקבל בתקופת אובדן הכושר..

בחינת הסיווג הביטוחי של המבוטח וההכנסה המדווחת

חשוב מאוד לבדוק התאמה בין סוגי העיסוקים של המבוטח לבין הרישום במוסד לביטוח לאומי, ולבחון את סכום ההכנסה המדווח למוסד לביטוח לאומי המהווה את הבסיס למקדמות.

אפשר לראות את הסיווג הביטוחי ואת ההכנסה האמורה בפנקס המקדמות העדכני או במערכת ייצוג הלקוחות או במסמך שמקבל מי שמשלם דמי ביטוח בהוראת קבע.

חשוב לעדכן רישום עובד עצמאי כדי שיהיה מבוטח למקרה של פגיעה בעבודה וחשוב להגדיל את המקדמות, לאור חסימת השומה כאשר מבוטח נפגע בעבודה או נפטר כתוצאה מפגיעה בעבודה וגמלתו תהא חסומה.

ההכנסה שעל פיה מחושבות המקדמות בשנת 2015 נקבעת על פי אחת מהאפשרויות הבאות:

1. לפי הצהרה עדכנית על ההכנסות.

2. אם לא הייתה הצהרה עדכנית - לפי שומת המס האחרונה שהתקבלה במוסד לביטוח לאומי.

רישום עובדת עצמאית בהיריון

יש חשיבות רבה לעדכון מעמד מבוטחת בהיריון כ"עובדת עצמאית" אם היא עונה על הגדרת "עובדת עצמאית" ואינה רשומה כנדרש. הרישום והתשלום חייבים להתבצע לפני הלידה. הדבר נכון גם להורים מאמצים וגם לבן זוג שתובע דמי לידה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מועד שינוי הסיווג של עובד עצמאי

בסעיף 5 לחוק הביטוח הלאומי נקבע שמי שחדל להיות עובד עצמאי והפך למבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי נחשב לעובד עצמאי עד ליום שבו הודיע למוסד לביטוח לאומי או שהמוסד לביטוח לאומי הודיע לו על היותו למבוטח כאמור. המוסד לביטוח לאומי רשאי, לפי שיקול דעתו ולבקשת העובד העצמאי, לראותו כעובד עצמאי או כמבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי למרות ההודעה האמורה או אף בהיעדרה.

כלומר, לפקיד הביטוח הלאומי יש אפשרות להפעיל שיקול דעת בתיקון מעמד רטרואקטיבי, אך הוא לא חייב לתקן רטרואקטיבית.

ככלל, עמדת המוסד לביטוח לאומי היא שכל עוד לא פנה המבוטח לשנות את המעמד במוסד לביטוח לאומי היה לו כיסוי ביטוחי לענף פגיעה בעבודה מכוח סיווגו כעובד עצמאי, וכיסוי ביטוחי שכזה אינו מתבטל למפרע.

ביום 4/1/2015 דחה בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 3593-06-13) את תביעתו של עמי הופמן, שביקש לשנות באופן רטרואקטיבי את סיווג ההכנסה מהשכרת נדל"ן שסווגה במוסד לביטוח לאומי כהכנסה מעסק לסיווג של הכנסה שאינה מעבודה.

ביום 25/2/1999 הגיש המבוטח דוח רב שנתי. הוא ציין בדוח כי הוא עצמאי מיום 1/1/1999 ועיסוקו - השכרת נדל"ן, וכך הוא מסווג מאז במוסד לביטוח לאומי ומשלם בהתאם דמי ביטוח בהוראת קבע.

בהתנהלות נוספת של המבוטח עם המוסד לביטוח לאומי לאחר שנים רבות, הוא טען כי הוא משכיר נכסים שבבעלותו משנת 1999, כי מעולם לא היה לו עסק עצמאי, וכי הגדרתו כעצמאי בשנים קודמות נבעה מטעות שלו, מאחר שלא ידע שיש הבדל בין עצמאי לבין מי שהכנסתו מנכס בית.

המוסד לביטוח לאומי שינה את הסיווג הביטוחי של המבוטח ממועד פנייתו בהתאם לחוק, אך הוחלט באופן חריג לשנות רטרואקטיבית את הסיווג הביטוחי שלו למי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי לשנה נוספת.

המבוטח פנה לבית הדין האזורי לעבודה שקבע כי המבוטח דיווח על היותו עצמאי כל השנים, שילם דמי ביטוח בהתאם והיה מבוטח לענפי ביטוח שחלים על מבוטחים עצמאים לרבות ביטוח נפגעי עבודה. לאור זאת, שינוי הסיווג נעשה אף שנה קודם למועד שפנה למוסד לביטוח לאומי, והכל בהתאם להוראות החוק.

צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים

אם למבוטח יש הכנסות כעצמאי שמהן מנוכים דמי ביטוח כעובד שכיר על פי צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, אזי אין לכלול הכנסות אלה בחשבון בעת עריכת החישוב בדבר סך ההכנסות של המבוטח כעצמאי. זאת, כיוון שהמוסד לביטוח לאומי מתייחס להכנסות אלה כעיסוק נפרד - כאילו המבוטח שכיר.

כדי להימנע ממצב של כפל דמי ביטוח על אותן הכנסות בשנים הקודמות - פעם אחת כשכיר לפי הצו, ופעם שנייה מההכנסה המדווחת ממקור עצמאי למס - יש להעביר לפקיד הגבייה בסניף הביטוח הלאומי את אישור מקבל השירות על ניכוי דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות, כדי שיפחית מהשומה את ההכנסות שמהן נוכו דמי הביטוח.

חשוב שהאישור יכלול את כל המידע הקשור להכנסות שמהן נוכו דמי הביטוח ולחודשים שבהם בוצעה העבודה. המוסד לביטוח לאומי מבקש להשתמש בנוסח המעודכן של טופס 806 (אישור שנתי על ניכוי מס הכנסה מתשלומים המחייבים ניכוי מס במקור) מתאריך 5/2008. הטופס נמצא באתר רשות המסים (מי שמגיש תביעה לתגמולי מילואים אמור להגיש פירוט חודשי לפי מועדי מתן השירות ולא סכום שנתי).

תיקון מקדמות דמי ביטוח - טופס מעודכן

אם הכנסות המבוטח בפועל שונות מההכנסה שעל פיה חושבו מקדמות דמי הביטוח, אפשר להגדיל או להקטין את המקדמות באמצעות טופס מיוחד שנועד למטרה זו. מספר הטופס בל/672 מחודש 5/2012 והוא מצוי באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

התנאים להוכחת הצורך בשינוי בשיעור המקדמה מצויים בתקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (מקדמות), התשמ"ד-1984 והם: שומה לשנה הקודמת, שינוי מקדמות במס הכנסה, שינויים במחזור העסקאות שדווחו לצורכי מס במהלך

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

שלושה חודשים רצופים בשנה השוטפת מול הדיווחים המקבילים למס הכנסה בשנה הקודמת, או נימוקים משכנעים אחרים.

נימוקים משכנעים הם לדוגמה: אישור רפואי המצביע על ירידה בכושרו התפקודי של המבוטח, הצהרת המבוטח שחל גידול בהכנסותיו ביותר מ-10% או הודעת מייצג על ההכנסה המשוערת הצפויה לשנה השוטפת.

מייצגים רשאים להגדיל את המקדמות באמצעות קובץ ייצוג לקוחות כאשר המבוטח רשום במוסד לביטוח לאומי כעובד עצמאי.

מבוטח שמגדיל מקדמות באופן עקבי מדי שנה ובסוף כל שנת מס מגיש שומה נמוכה באופן משמעותי מההצהרה שמסר למוסד לביטוח לאומי מוזמן לבירור במוסד לביטוח לאומי. כאשר ההגדלה נעשתה על ידי מייצג, המייצג מוזמן לברור במוסד לביטוח לאומי. המוסד לביטוח לאומי בודק אם הייתה הגדלת כיסוי ביטוחי שלא בהתאם לתקנות.

בהתאם לתקנות, שינוי מקדמות אפשרי עד 31 בדצמבר באותה השנה בכל רבעון: ארבע פעמים בשנה. כאשר הטופס משמש להגדלת מקדמות רשאים לחתום עליו המבוטח או המייצג, ואילו הקטנת מקדמות מחייבת בכל מקרה חתימה של המבוטח על הטופס. מייצג אינו רשאי לחתום במקום המיוצג על הקטנת מקדמות. המייצג רשאי למסור הודעה על ההכנסות הצפויות.

שינוי מקדמות אינו משנה את מעמדו של המבוטח במוסד לביטוח לאומי. כלומר, שינוי סוג מעצמאי שאינו כלול בהגדרת עובד עצמאי ל"עובד עצמאי", או ההיפך, מחייבים דיווח של המבוטח בטופס בל/6101 (דין וחשבון רב שנתי).

אי אפשר לתקן מקדמות של שנה קודמת, לכן רצוי ומומלץ לתקן מקדמות במהלך השנה. כאשר בוחנים את ההכנסה השנתית, יש להביא בחשבון את ההכנסה הגבוהה ביותר הרלוונטית (כפוף לתקנות) בשל סוגיית "הגמלה החוסמת". לעניין הגמלה החוסמת, ההכנסה המתוקנת המהווה בסיס למקדמות בשנת 2014 היא הבסיס למקדמות בשנת 2015.

כאשר מבוטח משלם מקדמות מראש (בדרך כלל בחודש דצמבר), עליו לבקש מפקיד הביטוח הלאומי לעכב את החזר התשלום שבוצע ביתר. המייצג רשאי לעכב החזר במערכת ייצוג הלקוחות.

הגדלת מקדמות לנשים בהיריון (ולכל מי שמתכוון לתבוע דמי לידה)

יש לזכור שנשים בהיריון החייבות דמי ביטוח או המגדילות מקדמות, חייבות לשלם את הפרשי דמי הביטוח ואת המקדמות עוד לפני הלידה או לפני שמירת ההיריון והדבר נכון לעניין דמי הלידה גם לבן הזוג, להורה מאמץ, להורה מיועד ולמשפחות אומנה).. זאת, כדי שהגמלה לא תישלל, בחלקה או במלואה, עקב פיגור בתשלום דמי ביטוח לפי סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי. כאשר המבוטחים לעיל מקבלים דרישה עתידית לתשלום דמי ביטוח (לדוגמה בעת שינוי סוג לעובד/ת עצמאי/ת), יש לשלם את הדרישה מיד, כפי שהוסבר לעיל.

גמלה חוסמת

ביום 3 במארס 2011 התקבל ערעור המוסד לביטוח לאומי בעניינו של מנשה תעשה (עב"ל 10-218) בבית הדין הארצי לעבודה. נקבע בפסק הדין שכאשר מצויה במוסד לביטוח לאומי הצהרה מעודכנת בדבר הכנסות מבוטח בשנת הפגיעה, ומגיעה שומה לשנה מוקדמת יותר, שומה זו אינה "שומה מיטיבה" לעניין הגדלת גמלאות כתוצאה מפגיעה בעבודה, גם אם השומה הגיעה למוסד לביטוח לאומי לפני הפגיעה.

ביום 10 באפריל 2014 דחה בית הדין הארצי את ערעורו של אורי שמש (עב"ל 12-09-6584) וקבע כי יש להפעיל בעניינו את כללי הגמלה החוסמת אף על פי שהוא דיווח על הכנסותיו האמיתיות למס ערך מוסף לפני מועד הפגיעה (אך לא הגדיל את מקדמות דמי הביטוח).

החל בשנת 2006, כללי ה"גמלה החוסמת" מופעלים כלפי מי שנפגע בעבודה בשני החודשים הראשונים של שנת המס, על השנה שבה אירעה הפגיעה ועל השנה שקדמה לה..

הענקה מטעמי צדק

בעת שלילת גמלה בשל פיגור בתשלום דמי ביטוח או בשל אי רישום כעובד עצמאי, אפשר להגיש תביעה להענקה מטעמי צדק. לעתים המוסד לביטוח לאומי עורך מבחן הכנסות למבקשי ההענקה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

טענה כי פיגור בתשלום דמי ביטוח או אי רישום כחוק, נגרמו בשל הטעיה או מחדל של רואה חשבון, מנהל חשבונות, יועץ מס או עורך דין מטעמו של מבקש ההענקה - נדחתה בבית הדין הארצי לעבודה, ונקבע כי חלה אחריות של התובע על שלוחו.

העברת תלוש משכורת כאשר למבוטח יש הכנסות נוספות החייבות בדמי ביטוח

מבוטחים שחייבים בתשלום דמי ביטוח בעד עצמם כעצמאים או כבעלי הכנסות פסיביות, שהם גם שכירים בו זמנית, יעבירו תלושי משכורת למוסד לביטוח לאומי (לתחום גבייה מלא שכירים בסניף). זאת, כדי שהמידע הקיים במחשב הביטוח הלאומי יהיה מעודכן.

כאשר המידע אינו מעודכן או אינו מאומת, המבוטח משלם בשלב הראשון דמי ביטוח בשיעור המלא במקום גם בשיעור המופחת, או משלם דמי ביטוח בשיעור מופחת בעוד שהיה אמור לשלם רק בשיעור המלא.

התרת דמי הביטוח הלאומי בניכוי לצורכי מס

לצורך תשלום דמי ביטוח חייב המבוטח לקבל הודעת חיוב שאותה יש לשלם. דמי ביטוח המשולמים ללא הודעת חיוב, נחשבים לתשלום ביתר ואינם כלולים בתשלומים המותרים בניכוי לצורכי מס הכנסה.

יש לשים לב שרק 52% מדמי הביטוח הלאומי ששולמו בפועל מותרים בניכוי לצורכי מס. דמי ביטוח הבריאות אינם מותרים בניכוי.

תשלום דמי הביטוח באמצעות הסדר תשלומים מותר בניכוי לצורכי מס רק בשל התשלומים שנפרעו עד תום שנת המס. תשלומים ששולמו בכרטיס אשראי מותרים במלואם בניכוי במועד ביצוע העסקה.

תשלומים בעבור הפרשי שומות בדמי ביטוח שמשולמים עד תום שנת המס מזכים בהטבות במס באותה השנה, אם הדרישה לתשלום היא עד 14 בפברואר בשנה העוקבת (לדוגמה, תשלומים ששולמו בשנת 2015 בדרישה עד 14 בפברואר 2016, מזכים בהטבות בשנת 2015).

תשלום הפרשי שומה למוסד לביטוח לאומי

עדכון הפרשי השומה אמור לעדכן גם את הגמלאות שהתקבלו מן המוסד לביטוח לאומי, למעט במקרה שהשומה חסומה בשל "גמלה חוסמת" כתוצאה מפגיעה בעבודה (או בהתנדבות מוכרת).

פיגור בתשלום הפרשי דמי ביטוח

אי תשלום הפרשים במועד הנקוב בדרישה יוצר עומק פיגור בדמי ביטוח שעלול לשלול גמלה באופן מלא או באופן חלקי, בהתאם לכללים שבסעיף 366 לחוק הביטוח הלאומי.

כלומר, הפיגור בתשלום דמי הביטוח נבחן מהיום שבו דמי הביטוח היו אמורים להשתלם ולא מהמועד שבו נשלחה הדרישה לתשלום. לכן החשיבות הגדולה שיש להסדרי התשלומים.

סעיף 366 לחוק הביטוח הלאומי כולל סנקציות נגד מי שלא שילם דמי ביטוח, למעט נגד מי שנפגע בעת התנדבות מוכרת. הקלה זו אפשרה לבית המשפט לאשר את גמלת התלויים לאלמנה אסתר כהן, גם על בסיס הטיפים שלא דווחו לרשויות כמשכורת (דנג"צ 5967/10).

כאמור לעיל, פיגור בתשלום דמי ביטוח של עובד עצמאי או של עובדת עצמאית עלול לגרום לשלילת דמי לידה, דמי אימוץ וגמלה לשמירת היריון (סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי).

בית הדין האזורי בעניין יצחק חג'אג' (בל 11-06-2416 מיום 9.7.2012) קיבל את טענת המבוטח וקבע שאף על פי שלא נרשם כעובד עצמאי כחוק, בנסיבות המיוחדות שבהן המוסד לביטוח לאומי הודיע לו בכתב על המעמד בטרם נפגע בעבודה - הוא ייבחן כעובד עצמאי כאילו נרשם, אולם בית הדין מורה למוסד לביטוח לאומי לבחון את חישוב הגמלאות בהתחשב בפיגור בתשלום דמי הביטוח לפי הכללים בסעיף 366 ולשלול את הזכאות לגמלה בהתאם.

תשלום דמי הביטוח בתום שנת המס

ייתכן שתשלומים אשר שולמו בסוף שנת המס נקלטו בשנת המס הבאה. אם הסכום ששולם לא נכלל באישור השנתי שמנפיק המוסד לביטוח לאומי לצורכי מס הכנסה, אזי יש לשלוח למוסד לביטוח לאומי את צילום הקבלה, כדי לתקן את האישור.

חישוב דמי ביטוח בעבור שנים קודמות

כאשר מתקבל במוסד לביטוח לאומי מידע חדש שנובע מנתוני שכר, משינוי עיסוק כשכיר או מגמלאות, המוסד לביטוח לאומי מעדכן את נתוני ההכנסות אך מבצע במערכת הממוחשבת חישוב דמי ביטוח מחדש רק בשנה השוטפת ובשש השנים שקדמו לה ולא בשנים ישנות יותר - כלומר, בשנים הישנות המוסד מחשב רק דמי ביטוח המחושבים לראשונה, הן באשר לבעלי הכנסות והן באשר למבוטחים מינימליסטים, שאין להם הכנסות (חוזר ביטוח/1395 מיום 12.5.2010).

כאשר השינוי נובע מקבלת שומה ממס הכנסה, המוסד לביטוח לאומי בוחן כל מקרה לגופו.

כאשר דמי הביטוח כאמור לעיל מחושבים לראשונה, מתבצע חישוב של דמי הביטוח בכל מקרה.

כאשר השינוי בדמי הביטוח מתבצע על ידי פקיד (לדוגמה, בעבור החזר יתרת זכות), הפקיד מבצע חישוב חוזר של דמי הביטוח כדי לבחון את היתרה האמיתית לאותה השנה.

הודעות חוב ועיקולים אוטומטיים

לאחר שהמוסד לביטוח לאומי שולח שתי הודעות חוב המתריעות על עיקול בשל חוב בדמי ביטוח, אמור להישלח עיקול אוטומטי. כאשר החוב נמצא במהלך בירור, יש לשים לב למועד שבו פגה הקפאת הליכי הגבייה ולהודיע על כך מיד לפקיד הגבייה.

כאשר נוצרת למבוטח יתרת זכות כתוצאה מהחזר דמי ביטוח שנוכו ביתר במשכורת, מומלץ להודיע לפקיד הגבייה כדי שיקזז את ההחזר מהחוב.

החזרי דמי ביטוח לחשבון הבנק

בדרך כלל המוסד לביטוח לאומי מחזיר את יתרות הזכות באופן אוטומטי, גם ללא בקשה בכתב מהמבוטח. לביצוע ההחזרים הללו קיימים תנאים מוקדמים. להלן ריכוז נקודות חשובות:

1. כאשר יש למבוטח יתרת זכות במוסד לביטוח לאומי ואין בידי המוסד מידע עדכני על פרטי חשבונו בבנק, או כאשר מבוטח מבקש להחזיר אליו כספים לחשבון בנק שונה מזה הידוע למוסד לביטוח לאומי, הוא יתבקש להמציא את פרטי הבנק שאליו הוא מעוניין שתועבר היתרה.

המוסד לביטוח לאומי מאמת את החשבון בבנק, ללא צורך בקבלת אישורים מהמבוטח.

2. ניתן לבקש לעכב החזרים בפנייה לסניף או בקובץ ייצוג לקוחות.
3. אם החזר לא התקבל בתוך 30 ימים מתאריך ההודעה, אזי על המבוטח לפנות לסניף.
4. אם למבוטח קיים חוב עקב תשלום גמלת יתר בעבר, או חוב כמעסיק - אזי חוב זה מקוזז מיתרת הזכות.
5. בקשה לקיזוז יתרת זכות של מבוטח עם יתרת חובה של בן הזוג או של בת הזוג, חייבת להתבצע בכתב.
6. יש מצבים שבהם לא מתבצע החזר אוטומטי, כגון כאשר מבוטח שוהה בחו"ל.

הכנסה הונית

הכנסה הונית, שהיא הכנסה שמקורה אינו בסעיף 2 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 (להלן: "פקודת מס הכנסה" או "הפקודה"), אינה חייבת בתשלום דמי ביטוח. לעתים "העץ" נמכר (ה"פירות" לא נמכרו) ומשיקולים שונים נרשמה ההכנסה בשומה סופית של מס הכנסה כהכנסה פירותית. לעתים המוסד לביטוח לאומי מוכן לקבל מפקיד השומה אישור חד משמעי בכתב, המאשר וקובע כי מקור ההכנסה הוא הוני. זאת, חלף תיקון שומת מס הכנסה בפועל.

בפסק הדין איציק מועלם נגד המוסד לביטוח לאומי, עב"ל 000082/09 שניתן בבית הדין הארצי לעבודה ביום 24.1.2010, התמודד בית הדין הארצי עם השאלה: אם ובאלו תנאים, ניתן להכיר בהכנסה "הונית" - להבדיל מהכנסה "פירותית" או "הכנסה ממשלח יד" - כהכנסה הפטורה מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.

לדעת בית הדין הארצי, יכול שתהיה לעובד עצמאי הכנסה ממקורות שאינם חייבים בתשלום דמי ביטוח, ובכלל זה הכנסה מ"נכס הוני", והמשמעות היא - פטור מתשלום דמי ביטוח לעניין אותה הכנסה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הטענה העיקרית של בית הדין היא שעל פי סעיף 345 לחוק הביטוח הלאומי, המפתח לקביעת סכום דמי הביטוח הוא שומת מס ההכנסה. מאחר שרשות המסים לא הכירה בהכנסות כ"הוניות" - קביעה זו מחייבת גם בעבור תשלום דמי הביטוח.

למעלה מן הדרוש, בחן בית הדין את המקרה לגופו באשר להסכם בין המערער לחברת הביטוח. לא הוכח טיבם של הסכומים שלהם טען המערער, ואין ראיות היכולות לקשור את הסכומים ששולמו לו כסכומים בעבור הסכמה לבלעדיות.

בפסק דין גילאון מתן נגד המוסד לביטוח לאומי (עב"ל 22517-02-12 מיום 6.1.2014) קבע בית הדין הארצי שלעניין תשלום דמי ביטוח קיימת זיקה ברורה בין חוק הביטוח הלאומי ובין פקודת מס הכנסה ויש חשיבות גדולה לאופן שבו מוצגת ההכנסה. בונוס כשמו כן הוא - בגדר הכנסת עבודה ולא מענק פרישה.

הכנסה ממשכורת המופקת בחו"ל

בעקבות הרפורמה במס הכנסה מיום 1.1.2003 ושינוי שיטת המיסוי לשיטה הפרסונלית, גם הכנסות תושב ישראל המופקות בחו"ל נבחנות לעניין חיובן בדמי ביטוח על פי חוק הביטוח הלאומי ותקנותיו.

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בשנת 2004 (שמוצג בהמשך המאמר), שעל פיו משכורתו של תושב ישראל שעובד רק בחו"ל אצל מעסיק זר מסווגת במוסד לביטוח לאומי כהכנסה של מי שאינו עובד שכיר ואינו עצמאי, על כל המשתמע: שיעור דמי הביטוח הוא כהכנסה פסיבית (12% בשיעור המלא) והגמלאות הן כמי שאינו עובד כלל. כלומר, אף שבדוח המוגש למס הכנסה מסווגת הכנסה זו בדרך כלל כהכנסת שכר, המוסד לביטוח לאומי מסווג את ההכנסה ככזו שאינה מעבודה, ממשלח יד או מעסק.

מעמד מבוטחים שעובדים גם בארץ וגם בחו"ל אצל המעסיק הזר נבחן לגופו של עניין, ולעתים נעשה החיוב כחיוב מבוטח שכיר המשלם בעד עצמו.

כאשר המבוטח מודיע למוסד לביטוח לאומי על עיסוק בחו"ל, הוא מצהיר על ההכנסה שחייבת במס בארץ מעיסוק זה. הכנסה זו תתעדכן לפי השומה. בכל מצב אחר - המוסד לביטוח לאומי מחייב לפי השומות שבידו או לעתים לפי הכנסה משוערת (לדוגמה: לפי השכר הממוצע במשק), כאשר אין שומות.

החל בשנת 2014 נערך המוסד לביטוח לאומי לחייב מבוטחים שעובדים בחו"ל באופן אוטומטי משנת 2008 ואילך על פי השומות שהתקבלו ממס הכנסה.

נקיטת יוזמה עצמאית למובטל

מובטל שפותח עסק עצמאי בזמן תקופת האבטלה, ההכנסות מהעסק החדש שלו מופחתות מדמי האבטלה: בשלב הראשון לפי הצהרה שהוא מצהיר במוסד לביטוח לאומי על גובה הכנסותיו הצפויות, ובשלב השני לפי ההכנסות בשומה. כלומר, מבוטח שפותח עסק עצמאי בתוך תקופת האבטלה אינו יכול למצות את זכותו המלאה לדמי אבטלה ועלול לאבד לחלוטין את זכותו זו.

תיקון בחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), התשס"ט-2009 (להלן: "חוק ההתייעלות הכלכלית") מאפשר למובטל שפתח עסק עצמאי ושב להיות מובטל, למצות את זכותו לדמי אבטלה בתנאים שפורטו בחוק. הכוונה למובטלים מיום 1 במאי 2009, ובלבד שמועד פתיחת העסק מיום 1 באוגוסט 2009 ואילך.

חשוב לשים לב שההתייצבות בלשכת התעסוקה ובחינת הזכאות לדמי אבטלה חייבות להיות לפני פתיחת העסק.

התיקון בחוק מחייב הודעה גם לרשות המסים וגם למוסד לביטוח לאומי על תחילת העיסוק במשלח היד ועל הפסקת העיסוק במשלח היד.

פטור מתשלום דמי ביטוח לתלמיד

החל מיום 1 באוקטובר 2011, תלמיד כיתה י' עד י"ב במוסד חינוכי על יסודי, שהכנסתו מזערית וטרם מלאו לו 19 שנים, פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי בעד התקופה שבה הוא לומד (הפטור חל גם על תלמיד שאין לו צו גיוס). התלמיד ממלא טופס בל/670 (הצהרת עיסוק תלמיד על יסודי), שמצוי באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

פטור מדמי ביטוח למתגייס לצבא, או לשירות לאומי בהתנדבות

החל ביום 1 באוקטובר 2011, תלמיד כיתה י' עד י"ב במוסד חינוכי על יסודי, שהכנסתו מזערית וטרם מלאו לו 19 שנים, פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי בעד התקופה שבה הוא לומד (הפטור חל גם על תלמיד שאין לו צו גיוס). התלמיד ממלא טופס בל/670 (הצהרת עיסוק תלמיד על יסודי), שמצוי באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

החבות בדמי ביטוח של "עקר בית"

בג"ץ דחה עתירה כנגד החלטת בית הדין הארצי לעבודה, שדחה ערעור של בעל ואישה אשר ביקשו מהמוסד לביטוח לאומי להכיר בבעל כ"עקר בית" ולפטור אותו מתשלום דמי ביטוח (בג"ץ 1046/09 מיום 15.8.2010).

תשלום דמי ביטוח למשרתים בשירות אזרחי על ידי גבייה מרוכזת

החל בחודש ינואר 2010, תשלום דמי הביטוח בעבור תלמידי ישיבות המשרתים בשירות האזרחי מתבצע על ידי המנהלת האזרחית הלאומית באמצעות גבייה מרוכזת, עבור תלמידי ישיבה שמשרתים בשירות האזרחי שאין להם הכנסה או שהכנסתם אינה מגיעה לסכום בשיעור של 5% מן השכר הממוצע במשק (חוזר ביטוח/1396 מיום 28.11.2010).

בחינת מעמדם של מבוטחים המדווחים כשכירים בחברות בבירור (חברות להנפקת חשבוניות)

חברה בע"מ המטפלת בהתחשבנויות של לקוחותיה מול רשויות המס ומדווחת על הלקוחות האמורים כאילו היו עובדי החברה, נקראת במוסד לביטוח לאומי "חברה בברור". מדובר בחברה שמציגה סממנים דומים לחברת כוח אדם, אך אינה חברת כוח אדם כהגדרתה בחוק.

בדרך כלל הבעיה נוצרת כאשר מדובר בעובד עצמאי שפונה לחברה ביוזמתו או ביוזמת החברה ומבקש לפעול כעובד שכיר. החברה משמשת "גורם מדווח בלבד" לרשויות המס והביטוח הלאומי, תמורת עמלה. פעולה זו "חוסכת" לעצמאי את פתיחת התיקים ברשויות המס והביטוח הלאומי באמצעות הדיווח כשכיר ותשלום "משכורת", אף על פי שלא מתקיימים למעשה יחסי עבודה בין העצמאי לבין החברה שמפיקה את תלושי המשכורת.

כאשר מגיע מידע על עובד עצמאי כאמור לעיל למוסד לביטוח לאומי, נבחן המעמד של העובד האמור ואם הוא מדווח למוסד לביטוח לאומי ב"טעות" כשכיר. בחינת המעמד נעשית פעמים רבות בעקבות הגשת תביעה לגמלה ובמיוחד הגשת תביעה לדמי אבטלה (עצמאי אינו זכאי לדמי אבטלה). המוסד לביטוח לאומי בוחן אם מתקיימים יחסי עבודה ומביא בחשבון אלמנטים נוספים כגון: אם תשלום השכר תלוי בקבלת תמורה מגורם אחר, אם השכר אינו קבוע מידי חודש ותלוי בתזרים המזומנים מצד שלישי, אם יש דיווח כעובד שכיר גם בחודשים שבהם העובד כלל לא עבד, ואם העובד מחליט איזו עבודה לקבל ואיזו עבודה לדחות ומחליט על גובה התשלום.

המוסד לביטוח לאומי יצא בפרסום רחב באתר האינטרנט ובעיתונים ומאפשר לעובד כאמור לשנות את מעמדו לעצמאי החל מנובמבר 2013, בלי שינוי רטרואקטיבי.

המוסד לביטוח לאומי מאפשר לעובד כאמור לשנות את מעמדו לעצמאי החל בינואר 2015, בלי שינוי רטרואקטיבי.

המוסד פרסם באתר האינטרנט מבחנים שעל פיהם יכול כל עובד שכיר לבחון אם הוא נחשב עצמאי.

עיקרי ההוראות שהמוסד מיישם בפועל

1. החל בחודש ינואר 2015 ואילך נדרש כל נותן שירותים שמועסק באופן שהוצג לעיל לפתוח תיק עצמאי במוסד לביטוח לאומי.

   המוסד לביטוח לאומי שולח לעובדים מסוג זה מכתבים אישיים.

2. הכלל העיקרי שעולה מההוראות הוא שהמוסד לביטוח לאומי אינו משנה מעמד בדיעבד למי שפתח תיק עצמאי במסגרת המבצע. המעמד נשאר "שכיר" מבחינה טכנית בלבד כדי לא להעביר כספים מחשבון המעסיק לחשבון המבוטח ולחסוך את הפרוצדורה הטכנית. לאור זאת נדרשים נותני שירותים אלה להחזיר דמי אבטלה, אם קיבלו אותם בעבר (למעט שכירים אצל גורם שלישי).

מהאמור לעיל עולה כי מבוטח שבחר שלא לפנות למוסד לביטוח לאומי ולא עדכן את מעמדו כעצמאי, ימצא עצמו כמי שיחויב כעצמאי בדיעבד, לפי בסיס המינימום הקבוע לעובד עצמאי.

3. כאשר מתבצעת העבודה כשכיר לגורם שלישי, המעסיק הישיר מחויב בתשלום דמי הביטוח. גם במצב כזה, לעמדת הביטוח הלאומי, החברה שמנפיקה את תלושי השכר אינה נחשבת למעסיק ואינה מורשית לדווח על העובד כשכיר. המעסיק בפועל נחשב למעסיק וחלה עליו חובת התשלום.

כאשר המעסיק בפועל הוא תושב חוץ (ללא מען למסירת מסמכים משפטיים) או שגרירות למשל, עמדת המוסד לביטוח לאומי היא שלפי חוק הביטוח הלאומי ותקנותיו העובד הוא שכיר המשלם בעד עצמו.

4. היבטים פליליים - המוסד לביטוח לאומי בוחן ויבחן היבטים פליליים הקשורים לדיווחים האמורים.

דמי לידה

עובדת עצמאית הרשומה כחוק במוסד לביטוח לאומי מקבלת בדרך כלל את דמי הלידה באופן אוטומטי , ללא צורך בהגשת תביעה. ואולם, מבוטחת שלא קיבלה הודעה על זכאותה לדמי הלידה בתוך כחודש ממועד הלידה, תגיש תביעה לדמי לידה כבעבר כדי למנוע טענת שיהוי.

עובדת עצמאית שהיא גם עובדת שכירה (כולל לפי צו סיווג מבוטחים) מקבלת באופן אוטומטי דמי לידה חלקיים, בהתחשב בהכנסותיה כעצמאית בלבד. על הכנסותיה כשכירה עליה להגיש תביעה.

אי הגשת תביעה לדמי לידה כפופה לכללי השיהוי. כלומר, יש להגיש את התביעה לדמי הלידה בתוך 12 חודשים ממועד הלידה או מהיום שבו המבוטחת הפסיקה לעבוד בהיותה בהיריון (לפי עמדת הביטוח הלאומי, השיהוי חל גם על השלמת דמי לידה של עצמאית על הכנסותיה כשכירה).

הפרשי גמלה בעקבות שומה של עובדת עצמאית אמורים להתבצע אוטומטית. מומלץ לעקוב אחר החישוב ולפנות למוסד לביטוח לאומי אם החישוב לא בוצע.

סוגיה זו עלתה בפסק דין ב"ל 29644-06-11 בבית הדין האזורי בעניינה של לוי חגית חיה. במקרה זה ובנסיבות המקרה, קבע בית הדין האזורי ביום 19.6.2013 כי יש לשלם למבוטחת דמי לידה למרות השיהוי בתביעה כשכירה ואף על פי ששולמו דמי הביטוח כעצמאית לאחר הלידה, בהתאם להכנסותיה משני המקורות. בית הדין הסתמך על נתונים שהיו ידועים כביכול למוסד לביטוח לאומי, בין היתר, מידע על משכורות המבוטחת. זאת אף שמידע על משכורות יכול להגיע למוסד לביטוח לאומי כשנה ויותר לאחר מתן המשכורת לעובד.

לעובדת עצמאית אשר חלה ירידה בהכנסתה השנתית בחודשים שמהווים בסיס לחישוב דמי הלידה ויש לה אישורים רפואיים מתאימים, המוסד לביטוח לאומי רשאי לחשב מחדש את הגמלה על בסיס ההכנסה בשנה הקודמת.

השלכות הקמת חברה וחישוב דמי ביטוח מרביים

חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010) התשס"ט-2009 העלה את סכום דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות לכל המבוטחים ברמת הכנסה גבוהה, על ידי הכפלת תקרת ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מסכום של 5 פעמים הסכום הבסיסי ל- 10 פעמים הסכום הבסיסי, מחודש אוגוסט 2009 ועד חודש דצמבר 2010.

חוק המדיניות הכלכלית לשנים 2011 ו-2012 (תיקוני חקיקה), התשע"א-2010 העלה את ההכנסה המרבית בשנת 2011 ל-9 פעמים הסכום הבסיסי ובשנת 2012 ל-8 פעמים הסכום הבסיסי, אולם החוק לשינוי נטל המס (תיקוני חקיקה) התשע"ב-2011 החזיר בשנת 2012 את ההכנסה המרבית לסכום בשיעור של 5 פעמים הסכום הבסיסי (41,850 ש"ח לחודש בשנת 2012, 42,435 ש"ח לחודש בשנת 2013 ו- 43,240 ש"ח לחודש בשנים 2014 ו-2015).

העלאת התקרה הייתה תוספת מס, מכיוון שהתקרה לתשלום גמלאות מחליפות שכר (כגון: דמי פגיעה, דמי לידה ותגמולי מילואים) לא עלתה במקביל.

לעובד עצמאי שהכנסתו עלתה על 1,011,532 ש"ח בשנת 2010, ההכנסה החייבת הייתה 957,000 ש"ח, שהיא ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח בכל השנה.

עצמאי שילם סכום מרבי של כ-151,600 ש״ח בשנת 2010 (לפני הניכוי מהמס), שהם כ-12,600 ש״ח לחודש. בעל שליטה בחברה שילם סכום כולל של כ-13,200 ש״ח לחודש (חלקו של המעסיק מוכר כהוצאה), שהם כ-158,500 ש״ח לשנה.

לעובד עצמאי שהכנסתו הייתה 931,112 ש״ח או יותר בשנת 2011, ההכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח הייתה 881,064 ש״ח ודמי הביטוח הם כ-139,200 ש״ח לשנה לפני הניכוי מהמס (כ-11,600 ש״ח לחודש).

מדרגת המס השולית בשנת 2011 הייתה 482,761 ש״ח, ולכן המס הכולל ליחיד (שאינו בעל שליטה)

לעובד עצמאי שהכנסתו הייתה 530,071 ש״ח או יותר בשנת 2012 - ההכנסה החייבת היא 502,200 ש״ח ודמי הביטוח הם 77,530 ש״ח לשנה (בחישוב חודשי - 6,461 ש״ח). מתוך סכום זה מותר בניכוי למס סך של 53,604 ש״ח לשנה.

מדרגת המס השולית בשנת 2012 היא 41,830 ש״ח לחודש (שיעור מס שולי של 33%) כלומר, למעט סכום בסך של 20 ש״ח לחודש, כל הסכום החייב במס בשיעור 48% פטור מתשלום דמי ביטוח בשנת 2012.

לעובד עצמאי שהכנסתו בשנת 2013 עולה על 537,466 ש״ח, ההכנסה החייבת בדמי ביטוח היא 509,220 ש״ח שהם ההכנסה המרבית הצפויה לתשלום דמי ביטוח (בחישוב חודשי-6,548 ש״ח). 52% מסך 54,318 ש״ח מותרים בניכוי בשנת 2013, שהם 28,245 ש״ח.

מדרגת המס השולית בשנת 2013 היא 67,631 ש״ח לחודש (שיעור מס שולי של 50%). מדרגת המס בשיעור 48% מתחילה בסך 41,831 ש״ח. כלומר, סך של 604 ש״ח מדי חודש חייב גם בדמי ביטוח. החל בסך 42,435 ש״ח המבוטח פטור מתשלום דמי ביטוח בשנת 2013.

לעובד עצמאי שהכנסתו בשנת 2014 עולה על 547,644 ש״ח, ובשנת 2015 עולה על 547,617 ש״ח, ההכנסה החייבת בדמי ביטוח היא 518,880 ש״ח שהם ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח. דמי הביטוח בחישוב חודשי לשנת 2014 6,668 ש״ח ולשנת 2015 - 6,662 ש״ח. 52% מדמי הביטוח הלאומי מותרים בניכוי לצורכי מס בשנת 2014 הם 28,764 ש״ח ולשנת 2015 הם 28,737 ש״ח.

מדרגת המס השולי (50%) בשנת 2014 היא 67,630 ש״ח לחודש ומדרגת המס בשיעור 48% מתחילה בסך 41,830 ש״ח. כלומר, סך של 1,410 ש״ח מדי חודש חייב גם בדמי ביטוח. כלומר, ההפרש חייב גם בדמי ביטוח.

מדרגת המס השולי (50%) בשנת 2015 היא 67,560 ש״ח לחודש ומדרגת המס בשיעור 48% מתחילה בסך 41,790 ש״ח לחודש. כלומר, סך של 1,450 ש״ח מדי חודש חייב גם בדמי ביטוח.

החל בסך של 43,240 ש״ח המבוטח פטור מתשלום דמי ביטוח בשנים 2014 ו-2015.

סוגיות שמומלץ לשים לב אליהן לפני שמקימים חברה

בחינת התארגנות באמצעות חברה חייבת להיעשות בשיקול דעת מעמיק, תוך חישובי עלות-תועלת ונטילת הסיכונים שמקצתם מפורטים להלן:

1. לבחון אם מדובר בעצמאי, בשכיר, או בבעל שליטה - לכל אחד מאלו דרך התארגנות שונה והשלכות מיסוי שונות (כולל חובת דיווח מפורט למע״מ).
2. לבחון אם הסכום הנחסך בשל העברת הפעילות לחברה עולה על הוצאות תפעול החברה.
3. קיימת חשיפה לטענות מצד פקיד השומה כדוגמת טענת המלאכותיות.
4. העברת פעילות עסקית של עצמאי לחברה היא בבחינת אירוע מס. לפיכך, יש להעביר את הפעילות בצורה מסודרת בהתאם להוראות פקודת מס הכנסה. בהקמת חברה והעברת פעילות מעסק של יחיד לחברה, יש להתחשב גם בהעברת נכסים לא מוחשיים, דוגמת מוניטין, ידע וכדומה.
5. מומלץ לשלם משכורת גבוהה יחסית בחברה כדי לשמור על הכיסוי הביטוחי [גם לחשיפה עתידית לפטור ממס לפי סעיף 9(5) לפקודה].

- הפחתת משכורת מסכום המשכורת הראויה בהתאם להכנסות החברה בפועל עלולה לפגוע בזכאות לגמלאות מחליפות הכנסה באופן מלא או באופן חלקי, כגון דמי פגיעה בעבודה, קצבת נכות מעבודה, קצבת תלויים

(לאלמנה שבן זוגה מת כתוצאה מפגיעה בעבודה, ובתנאים מסוימים גם לאלמן), דמי לידה, דמי תאונה ותגמולי מילואים.

- בעלי שליטה ובני משפחה העובדים כשכירים בחברה נבחנים בהקפדה יתרה בעת בחינת זכאותם לגמלאות הביטוח הלאומי. המוסד לביטוח לאומי בוחן קיום יחסי עבודה, נחיצות העבודה, סדירות העבודה, העברת המשכורת בפועל לחשבון הבנק של העובד ועוד, כמוסבר בהמשך המאמר.

6. למי שמושך משכורת נמוכה בשל היותו בעל שליטה, מומלץ לבדוק היטב את הכיסוי הביטוחי לאובדן כושר עבודה בחברת ביטוח ולהיערך בהתאם. הגדלת כיסוי ביטוחי בעתיד כפופה להצהרת בריאות חדשה.

7. במעבר של שכיר לפעילות באמצעות חברה, המעסיק מנסח מחדש את הסכמי העבודה. משכך, זכויות העובד עלולות להיפגע, בין במודע או שלא במודע.

8. עצמאי חייב לשמור על רציפות זכויות העובדים בעת העברתם לחברה.

9. בעל שליטה בחברת מעטים אינו זכאי לדמי אבטלה ואינו זכאי לזכויות מן המוסד לביטוח לאומי בעת פירוק החברה שבשליטתו.

10. ביום 20.3.2013 קיבל בית הדין האזורי תביעה של מנכ"ל להכיר בו כעובד שכיר לפי מבחן ההשתלבות. בית הדין הכיר בו כשכיר אף על פי ששכרו שולם כנגד הוצאת חשבונית לפי בקשתו, שנתיים לאחר שהחל בתפקידו כמנכ"ל שכיר (עזרא שמיר נ' שח"ק - פארק תעשיות צפון השומרון בע"מ, ס"ע 19897-09).

11. חשיפה לשיבוב - בהתאם לסעיף 82(א) לפקודת הנזיקין (נוסח חדש), התשכ"ח-1968, כאשר עובד שנפגע בעבודה זכאי לפיצוי ממעבידו (שאחראי לנזק אשר נגרם לעובד), יש לנכות מסכום הפיצוי את סכום הגמלה שהעובד מקבל מן המוסד לביטוח לאומי בשל אותה פגיעה בעבודה.

בהתאם לסעיף 328 לחוק הביטוח הלאומי בשילוב סעיף 82 לפקודת הנזיקין (נוסח חדש), התשכ"ח-1968 אין המוסד לביטוח לאומי רשאי לתבוע "תביעת שיבוב" כנגד צד שלישי שהוא מעסיקו של האדם שניזוק, שדיווח על העובד למוסד לביטוח לאומי ושילם את דמי הביטוח כדין, אם רשלנותו גרמה נזק לעובדו. כאשר השכיר נותן שירות למעסיק באמצעות חברה בבעלותו ודרכה משולמים תשלומי דמי הביטוח, נוצרת חשיפה למעסיק בפועל שאצלו מתקיימים יחסי עבודה לפי דיני העבודה ושאינו מי שמשלם את דמי הביטוח.

החשיפה היא לכלל הגמלאות שמשלם המוסד לביטוח לאומי, שקשורות בקשר סיבתי לתאונה (רע"א 5123/10 מיום 21.8.2012 בבית המשפט העליון).

12.שינוי מעמד - כאשר מבוטח משנה מעמד מעובד עצמאי לעובד שכיר הוא חייב להודיע למוסד לביטוח לאומי בכתב. כל עוד לא שונה המעמד במוסד לביטוח לאומי, ההכנסות לעניין דמי הביטוח מתחלקות באופן יחסי על פני כל התקופה שבה המבוטח "עובד עצמאי" (פסק דין ישע פרימס ואח' בבית הדין הארצי לעבודה מיום 18.12.2007 עב"ל 1353/04).

13.דמי מחלה - בעל שליטה חייב לרשום את ימי המחלה וימי החופשה שצבורים לו על פי דיני עבודה, וכפוף לביקורת על יישום חוקי העבודה.

14.זכאות לדמי תאונה - תנאי לזכאות לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי הוא שהנפגע אינו זכאי לדמי מחלה ממעסיקו או לתשלום מכוח חיקוק או קופת גמל או חברת ביטוח מטעם המעסיק. בעל שליטה זכאי לדמי מחלה, לפחות על פי חוק.

המידע שמועבר למוסד לביטוח לאומי בעקבות תיקון בחוק ההתייעלות הכלכלית

המידע שאמור להיות מועבר מרשות המסים למוסד לביטוח לאומי בהתאם לחוק, לצורך קביעת חיובו של אדם בדמי ביטוח לפי סעיף 384א(א) לחוק הביטוח הלאומי:

1. הכנסותיו של נישום כפי שדיווח לרשות המסים או כפי שדיווח מעסיקו, לפי העניין, למעט הכנסה מרווח הון לפי סעיף 88 לפקודה.

2. מידע בדבר החזקת מניות בחברת בית ובחברה משפחתית, כמשמעותן בסעיפים 64 ו-64א לפקודת מס הכנסה, בהתאמה.

3. מידע בדבר שומות ניכויים שרשות המסים ערכה למעסיק, כפי שהוזכר לעיל.

המוסד לביטוח לאומי אמור לבקש את המידע רק רק אם הוא נדרש לצורך התכליות האמורות בסעיף, ובמידה שנדרש. הסעיף מסמיך את השרים באישור ועדת העבודה והרווחה לקבוע מידע נוסף שהמוסד לביטוח לאומי רשאי לקבל, ללא צורך בתיקון חקיקה נוסף.

המידע שאמור להיות מועבר מרשות המסים למוסד לביטוח לאומי לצורך קביעת זכאותו של אדם לגמלה מפורט בלוח י"ז.

בלוח זה מפורטים סוגי הגמלאות ומקורם החוקי, ומפורט סוג המידע שרשות המסים רשאית להעביר למוסד לביטוח לאומי לצורך קביעת זכאותו של אדם לגמלה לפי רשימת הגמלאות המפורטות.

להלן סוגי המידע הדרוש

"מידע על כל הכנסה מעבודה או משלח יד" - מידע על הכנסה לפי סעיף 2(1), 2(2) או 2(8) לפקודת מס הכנסה, ומידע כאמור בפסקאות (2) ו-(3) של סעיף 384א(א) לחוק הביטוח הלאומי.

"מידע על כל הכנסה" - מידע כאמור בפסקאות (1) עד (3) של סעיף 384א(א) לחוק הביטוח הלאומי, מידע על הכנסה מרווחי הון כמשמעותם בסעיף 88 לפקודת מס הכנסה, וכן מידע על בעלות של מבוטח או נישום בנכסי דלא ניידי.

"מידע על הכנסה לפי סעיף 2 לפקודה" - מידע על הכנסה לפי סעיף 2 לפקודת מס הכנסה.

"מידע על הכנסות עבודה" - מידע על הכנסה מעבודה או משלח יד לפי סעיף 2(2) או (8) לפקודת מס הכנסה.

דוגמאות לסוג המידע הדרוש

לקביעת זכאות לדמי לידה לפי סעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי, המוסד לביטוח לאומי דורש מידע על הכנסה מעבודה וממשלח יד, כלומר: מידע על הכנסה לפי סעיף 2(1), 2(2), 2(8) לפקודה.

לקביעת זכאות לדמי אבטלה לפי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי, המוסד לביטוח לאומי דורש מידע על הכנסה מעבודה וממשלח יד ועל הכנסה מפנסיה לפי סעיף 2(5) לפקודה.

לקביעת זכאות לקצבת נכות כללית לפי סעיף 199(1) לחוק הביטוח הלאומי, המוסד לביטוח לאומי דורש מידע על הכנסה לפי סעיף 2 לפקודה (הסבר: הכנסות מעבודה ו/או ממשלח יד עלולות לשלול את הזכאות לקצבה, והכנסות פסיביות למיניהן מפחיתות תוספת בשל תלויים).

תיקוני חקיקה ופסיקה בעניין תקנות הביטוח הלאומי בדבר הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח

למען הסר ספק מובהר שחוק ההסדרים במשק המדינה (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנת הכספים 2008), התשס"ח-2008 (להלן: "חוק ההסדרים"), בתיקון מס' 103 לחוק הביטוח הלאומי, תיקן מספר מצומצם של סעיפים אך לא ביטל אותם. בעיקר בוטלה המשוואה שיצרה פטור מדמי ביטוח על הכנסות פסיביות. התקנות לא בוטלו כיוון שהן מסדירות את החיוב בדמי הביטוח של העיסוקים המעורבים.

חוק ההסדרים לא ביטל את הפטור מדמי ביטוח על הכנסות פסיביות שיש למבוטחים מסוימים, לדוגמה: מבוטחים שעברו את גיל הפרישה, עקרות בית נשואות וקטינים. ההכנסות הפסיביות ממשיכות להיות פטורות מתשלום דמי ביטוח כבעבר, על פי אותם הקריטריונים.

החל בשנת 2008, חוק הביטוח הלאומי מגדיר מושג חדש - "הכנסה אחרת" - כך: הכנסה מהמקורות המפורטים בסעיף 2 לפקודה, אשר אינה הכנסה מעבודתו של המבוטח כעובד שכיר ואינה הכנסה מעבודתו כ"עובד עצמאי" (הכוונה להכנסות פסיביות, כשבמסגרת הכנסות אלה כלולות גם הכנסות של עצמאי, שלעניין חוק הביטוח הלאומי אינן כלולות בהגדרת "עובד עצמאי").

על פי התיקון, את דמי הביטוח ישלם מבוטח שהוא עובד שכיר ו/או "עובד עצמאי" גם על "הכנסתו האחרת", גם אם ההכנסה האחרת פחותה ממחצית סך הכנסותיו. כלומר, התיקון בחוק ביטל את הפטור מדמי הביטוח על הכנסות פסיביות לפי תקנות 13, 14 ו-15 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971 (להלן: "התקנות"). ואולם, לא תובא בחשבון הכנסה אחרת עד סכום של 25% מהשכר הממוצע במשק, והיא פטורה מתשלום דמי ביטוח (על פי חוזר הביטוח הלאומי, חובת התשלום אינה מן השקל הראשון אלא על ההכנסה העולה על 25% מן השכר הממוצע במשק).

אופן חישוב דמי הביטוח לעצמאי שהוא גם שכיר בו זמנית

חישוב הכנסתו החודשית של עובד (סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי) - ככלל, הכנסתו החודשית של עובד שכיר היא הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, למעט חריגים.

חישוב הכנסתו השנתית של עובד עצמאי (סעיף 345 לחוק הביטוח הלאומי) - הכנסתו השנתית של עובד עצמאי היא הכנסתו מהמקורות המפורטים בפסקאות (1) ו-(8) של סעיף 2 לפקודת מס הכנסה.

מבוטח שהוא גם עובד שכיר וגם עובד עצמאי בו זמנית (תקנה 13 לתקנות הביטוח הלאומי: הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - מבוטח שהוא גם עובד שכיר וגם עובד עצמאי בו זמנית ישלם דמי ביטוח מהכנסתו מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1) ו-(8) לפקודה, אחרי שנוכו דמי הביטוח מהכנסתו מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודה, ובלבד שלא תובא בחשבון לעניין זה הכנסה העולה על ההפרש בין שכרו כעובד שכיר באותה שנת מס לבין ההכנסה המרבית באותה השנה.

תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) קובעות את סדר החיוב בדמי ביטוח למי שהוא גם עובד שכיר וגם עובד עצמאי בו זמנית במגבלות ההכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח. לפי תקנה זו מובאות בחשבון בשלב הראשון ההכנסות של העובד השכיר ובשלב השני ההכנסות של אותו מבוטח כעובד עצמאי עד ההכנסה המרבית.

הסעיף כולל הוראות נוספות, כגון סדר החיוב בדמי ביטוח של מקבל פנסיה מוקדמת ועוד.

הכנסה פסיבית בידי שכיר בגיל 65 (פסק דין: לפני תיקון 103 בחוק הביטוח הלאומי)

תקנה 15 לתקנות קבעה בשנת 2007, שעובד שכיר שטרם מלאו לו 65 שנה (לגבר) ו-60 (לאישה), ובאותו זמן אינו עובד עצמאי ולפחות 50% מהכנסתו אינם מהמקורות לפי סעיף 2(2) לפקודה, ישלם דמי ביטוח בשיעור החל על עובד (שכיר) מהכנסתו מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודה ובשיעור החל על מי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי מהכנסתו שאינה מהמקורות לפי סעיף 2(2) לפקודה, ובלבד שהכנסתו הכוללת עולה על מחצית מהשכר הממוצע במשק.

בעקבות חקיקת חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן: "חוק גיל פרישה") תוקן גם נוסח חוק הביטוח הלאומי, ונקבע "גיל פרישה" על פי מנגנוני העלאה מדורגת.

על פי סעיף 351 לחוק הביטוח הלאומי, רק מבוטח שהגיע לגיל פרישה אינו חייב בתשלום דמי ביטוח על הכנסותיו הפסיביות. לפיכך, המוסד לביטוח לאומי טען במשך השנים כי יש לפרש את התקנות בהתאם לחוק גיל פרישה והתיקונים שנעשו בחוק הביטוח הלאומי. אף אם הוראות התקנות עומדות בסתירה להוראות החוקים, הן אינן יכולות לגבור על הוראות החקיקה הראשית.

המוסד לביטוח לאומי לא תיקן את נוסח התקנות.

בית הדין הארצי דחה את ערעור המוסד לביטוח לאומי (46003-06-11) וקבע ביום 9.4.2013 כי על פי לשון תקנה 15 מבוטח אינו חייב בתשלום דמי ביטוח בעד הכנסתו מדיווידנד עד שנת 2007, כאשר גילו היה מעל 65 שנים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הכנסות פסיביות אשר אינן חייבות בתשלום דמי ביטוח
על פי סעיף 350(א) לחוק הביטוח הלאומי

בסעיף 350(א) לחוק הביטוח הלאומי מפורטת רשימה של הכנסות אשר אינן חייבות בתשלום דמי ביטוח. בשנת 2008 חלו שינויי חקיקה בהכנסות אלה כמפורט להלן, ובמיוחד חל שינוי מהותי בחיוב הכנסות מדיווידנדים.

דיווידנד, ריבית ודמי ניכיון

על פי סעיף 350(א)(6) המתוקן לחוק הביטוח הלאומי, ההכנסות שלהלן אינן חייבות בתשלום דמי ביטוח החל בשנת 2008:

1. הכנסות מדיווידנדים שחל עליהן שיעור מס מוגבל בסעיף 125ב לפקודה (למעט הכנסה בחברה משפחתית, בחברת בית ובחברה שקופה). בין היתר, פטורה מתשלום דמי ביטוח הכנסה מדיווידנד שמקבל בעל מניות מחברה (לרבות בעל שליטה).
2. הכנסות ריבית ודמי ניכיון שחל עליהן שיעור מס מוגבל בסעיפים 125ג(ב) ו-125ג(ג) לפקודה. ריבית המחויבת בשיעור מס שולי חייבת בדמי ביטוח.

דמי שכירות והכנסות פטורות ממס

על פי סעיף 350(א)(7) המתוקן לחוק הביטוח הלאומי, ההכנסות שלהלן אינן חייבות בתשלום דמי ביטוח, החל בשנת 2008:

1. הכנסות מדמי שכירות שחל עליהן מס בשיעור מוגבל:

בארץ - לפי סעיף 122 לפקודה (הכנסות ממגורים בלבד, החייבות במס בשיעור 10%). מחו"ל - לפי סעיף 122א לפקודה (כל שכר דירה שבמסגרת הסעיף: הכנסות בניכוי פחת וניכוי בשל פחת החייבות במס בשיעור 15%).

2. הכנסה פסיבית (שאינה הכנסה כעובד שכיר או כ"עובד עצמאי") הפטורה ממס לפי כל דין, כולל שכר דירה פטור ממס מהשכרה למגורים, למעט הכנסה מפנסיה מוקדמת כהגדרתה בסעיף 345ב(א) לחוק הביטוח הלאומי, ולמעט הכנסות ששר האוצר יקבע בעתיד בתנאים שבסעיף.

בחוזר הביטוח הלאומי (כללי 219/04 מיום 26.10.2004) הוצגה הבהרה בהתאם לחוות דעת משפטית, שעל פיה הכנסות משכר דירה למגורים בישראל פטורות מדמי ביטוח ללא הגבלת סכום. הכנסות מדמי שכירות למגורים בישראל היו פטורות ללא הגבלה, בהתאם לאותה חוות דעת משפטית, גם משנת 2008 ואילך.

להלן הבהרות נוספות הקשורות לחוזר 219/04. ההבהרות מבוססות על החוזר ועל הטיפול בפועל בביטוח הלאומי בנושא שכר הדירה.

1. הפטור המוצג בחוזר על הכנסות מהשכרת דירה למגורים אינו מוגבל בשלב זה בגובה ההכנסה מדמי השכירות (באופן שונה מהוראות מס הכנסה), ובלבד שמדובר בדירת מגורים בישראל המושכרת למטרת מגורים. על פי החוזר מדובר בהכנסות שאינן מעבודה, ואינן מעסק או ממשלח יד (הל"ע).
2. הטיפול במוסד לביטוח לאומי כל עוד אין שינוי - כדי להפחית מהשומה הכנסה מהשכרת דירה למגורים שחויבה בשיעור מס שולי, המבוטח מעביר לפקיד הגבייה הבהרות והוכחות כי אכן מדובר בהכנסה שמקורה בהשכרת דירה למגורים, למטרת מגורים. (לדוגמה: הסכמי שכר הדירה).
3. השכרת דירת מגורים לצורך עסק לא הייתה פטורה בעבר ואינה פטורה מתשלום דמי ביטוח (לדוגמה, משרד או גן ילדים).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

השפעת הכנסות פסיביות על גמלאות

דוגמאות להשפעת ההכנסות הפטורות על זכאות לגמלאות

א. **קצבת זקנה** - לעניין בחינת הזכאות לקצבת זקנה בגיל פרישה המותנה בהכנסות (גבר, לדוגמה, בין גיל 67 לגיל 70) - נבחנות כל הכנסותיו מהמקורות בסעיף 2 לפקודה, למעט הכנסות מפנסיה והכנסות חריגות נוספות כמפורט בתקנות. משמע, אף שכלל ההכנסות המפורטות לעיל פטורות מדמי ביטוח, הן מובאות בחשבון בקביעת הזכאות לקצבת זקנה.

ב. **קצבת שאירים** - זכאותו של אלמן לקצבת שאירים (כל עוד אין לו ילדים כהגדרתם בחוק) מותנית במבחן הכנסה, וכל ההכנסות דלעיל יובאו בחשבון.

ג. **קצבת נכות כללית** - מבוטח שמשתלמת לו קצבת נכות כללית, זכאותו האישית לגמלה נבחנת על פי הכנסותיו ממשלח יד ומעבודה לפי סעיף 2(1), 2(8) ו-2(2) לפקודה. עם זאת, זכאותו לתוספת תלויים בעבור אשתו וילדיו מותנית במבחן הכנסה. מבחן זה כולל בין היתר גם הכנסות פסיביות הפטורות מדמי ביטוח כמפורט לעיל, הכנסות מפנסיה והכנסות מחברת ביטוח בגין אובדן כושר עבודה.

ד. **דמי אבטלה** - מבוטח שמקבל דמי אבטלה והוא עובד כעצמאי שאינו עונה להגדרת "עובד עצמאי" בחוק הביטוח הלאומי - גם הכנסותיו ממשלח יד שפטורות מדמי ביטוח (עד 25% מהשכר הממוצע במשק) יופחתו מסך הגמלה..

חלוקת הכנסות שאינן מעבודה בין בני זוג

חוזר מספר 242/2004 מחודש דצמבר 2004 והבהרות נוספות של מנהל הביטוח והגבייה בביטוח הלאומי, מפרטים את דרך הטיפול בחלוקת הכנסות שאינן מעבודה המשותפות לשני בני הזוג, שמקורן מנכסים הרשומים על שם שני בני זוג, או על שם אחד מהם.

תקציר הנחיות הביטוח הלאומי באשר לחלוקת הכנסות שאינן מעבודה בין בני זוג

חלוקת ההכנסות שאינן מעבודה	נישואין לפני יום 1.1.1974	נישואין אחרי יום 1.1.1974
הנכסים רשומים על שם שני בני הזוג	חלוקת ההכנסות בשנה השוטפת ובשנתיים שלפניה - תתבצע על פי בקשת אחד מבני הזוג או שניהם, ללא בקשת אישור נוסף.	חלוקת ההכנסות בשנה השוטפת ובשנתיים שלפניה - תתבצע עם המצאת אישור שהנכס רשום על שם שני בני הזוג.
הנכסים רשומים על שם אחד מבני הזוג		חלוקת ההכנסות בשנה השוטפת ובשנתיים שלפניה - תתבצע עם הצהרה בכתב של שני בני הזוג על כוונת שיתוף בנכסים. נוסח ההצהרה מצורף כנספח לחוזר ומצוי באתר הביטוח הלאומי באינטרנט (בל/631).

הערות

(1) לבת זוג נחשבת גם "ידועה בציבור".

(2) ההצהרות הן חד פעמיות. אין צורך להצהיר מחדש על אופן החלוקה בכל שנה.

(3) כאשר המוסד לביטוח לאומי מקבל מידע מגורמים נוספים, הוא רשאי לנהוג במידע על פי הכללים שבחוזר. לדוגמה: בעת ביקורת גבייה בתביעה לגמלה.

(4) האפשרות לחלוקת הנכסים על פי החוזר ניתנת בשנה השוטפת ובשנתיים שקדמו לה (על פי מכתב מיום 17.8.2006, שהרחיב את ההוראות משנה אחת לשנתיים שקדמו לשנה השוטפת).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

המידע האמור מגיע למוסד לביטוח לאומי באמצעות פנייה של המבוטח או ממקורות אחרים (לדוגמה, תביעה לגמלה).

החוזר עוסק בבני זוג נשואים, באלמנים ובגרושים. הובהר במוסד לביטוח לאומי שהטופס משמש גם לגמלאות וחייב לכלול את כל הנכסים של בני הזוג.

תשלום דמי ביטוח מהכנסה שמקורה בפיצוי בגין אובדן כושר עבודה

בקביעת חובת תשלום דמי ביטוח מהכנסה שמקורה בפיצוי בגין אובדן כושר עבודה, המוסד לביטוח לאומי מבחין בין שלושה מקורות חיוב. להלן הוראות הביטוח הלאומי שהופצו לסניפים:

מקור עצמאי

כאשר הפיצוי משולם לעובד עצמאי, הפיצוי מצטרף להכנסתו של המבוטח ממקור עצמאי וכל ההכנסה תחויב בדמי ביטוח בשיעורי דמי ביטוח של עובד עצמאי. חובת התשלום מוטלת על העובד העצמאי.

מקור שכיר

כאשר הפיצוי משולם על פי סעיף 345ב לחוק הביטוח הלאומי לעובד שכיר או למי שהיה עובד שכיר, חובת התשלום מוטלת על משלם הפיצוי וכל ההכנסה חייבת בשיעור דמי ביטוח כמו של מי שמקבל פנסיה מוקדמת [למעט אם מדובר במי שזכאי ליהנות מפטור, כגון עקרת בית (שנשואה למבוטח), מבוטח שמקבל קצבת נכות כללית מלאה וכדומה].

סיווג הכנסות של חבר דירקטוריון

ביום 18.2.2013 הפיץ המוסד לביטוח לאומי הוראות לסניפים (חוזר ביטוח/ 1407) בנושא סיווג הכנסות של חבר דירקטוריון. להלן ההוראות כלשונן:

"בחוזר ביטוח 1315 מיום 26/10/2004, נקבע כי יש לראות בהכנסת 'חבר דירקטוריון' כהכנסה שמקורה בסעיף 2(10) לפקודת מס הכנסה, דהיינו הכנסה שאינה מעבודה (הכנסה פאסיבית), וזאת גם אם ההכנסה סווגה במס הכנסה כהכנסה ממקור עצמאי לפי סעיף לפי סעיף 2(1) או 2(8) לפקודה.

במקרים אלה נקבע, כזכור, כי יש להפחית מהשומה שנתקבלה ממקור עצמאי את ההכנסה שנטען לגביה כי היא מהשתתפות בישיבות דירקטוריון, ולסווגה כהכנסה פאסיבית.

*בעקבות חוות דעת משפטית שנתקבלה בימים אלה הוחלט **שהחל משנת 2012 ואילך** הכנסה שמקורה מישיבות דירקטוריון אשר צורפה או דווחה במס הכנסה כהכנסה ממקור עצמאי לפי סעיף 2(1) או 2(8) לפקודה תיבחן לפי הגדרת 'עובד עצמאי' שבסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.*

*הכנסה זו תצטרף לכלל הכנסת המבוטח שדווחה ממקור עצמאי. כך, שאם ישנה הכנסה ממקור עצמאי, הכנסת הדירקטור תתווסף אליה, ושתי ההכנסות יחדיו ייבחנו לפי הגדרת עובד עצמאי. **החל משנת 2012 לא יתאפשר יותר פיצול ההכנסות כנהוג בעבר**.*

יצוין, שהכנסה שדווחה כהכנסה ממקור 2(10) לפקודה, תמשיך להיחשב כהכנסה שאינה מעבודה כפי שקיים היום.

***הערה**: ההתייחסות לשכר דירקטורים **בחברה פרטית או משפחתית** היא שונה, שכן שכר דירקטורים בחברה פרטית או משפחתית ממילא צריך להיכלל במסגרת דיווחי השכר. וזאת גם לפני שנת 2012, שכן מדובר בחלופת שכר לכל דבר ועניין"* (עד כאן נוסח החוזר).

רקע

אגף הביטוח במוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ביום 27 באוקטובר 2004, שזו לשונו (חוזר ביטוח לאומי מספר 04/220):

"על פי חוות דעת הלשכה המשפטית במוסד לביטוח לאומי, יש לראות בהכנסת 'חבר דירקטוריון' כהכנסה שמקורה בסעיף 2(10) לפקודת מס הכנסה, היינו כמבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי בגין הכנסה זו, עם כל המשתמע מכך.

אם למבוטח, העובד כעצמאי, נכללה בשומה הכנסה כחבר דירקטוריון, יש להפחית את ההכנסה כחבר דירקטוריון מסך הכנסתו כעצמאי בשומה.

לדוגמה:	*ש"ח*
הכנסה ממשלח יד	*300,000*
הכנסה כחבר דירקטוריון	*250,000*
סך ההכנסה בשומה כעצמאי	*550,000*

על פי אישור מרואה חשבון, מיועץ מס או מפקיד השומה, המבוטח יחוייב כעובד עצמאי על פי הכנסה בסך של 300,000 ש"ח בלבד" (עד כאן נוסח החוזר).

הערות לחוזר מאוקטובר 2004

חוזר הביטוח הלאומי לא דן במצב שבו יש הכנסות נוספות למבוטח, או כאשר ההכנסה משכר דירקטורים היא ההכנסה העיקרית, או כאשר השתתפות בדירקטוריונים היא משלח ידו של המבוטח.

החוזר נכתב בשנת 2004 כאשר הפטור על הכנסות פסיביות לפי תקנה 15 להוראות המיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח עדיין היה בתוקף. ההכנסה בדוגמה ממשלח הייתה עיקר הכנסתו של המבוטח, ולכן ההכנסה משכר דירקטורים הייתה פטורה מתשלום דמי ביטוח עד שנת 2007, כאשר היא הכנסה פסיבית.

החל משנת 2008, פיצול שכר הדירקטורים מהכנסתו של המבוטח כעצמאי והצגתו כהכנסה פסיבית, אינו פוטר בדרך כלל מתשלום דמי ביטוח ואינו מזכה בגמלאות מחליפות שכר.

המוסד לביטוח לאומי לא פרסם פטור גורף מדמי ביטוח על הכנסות אלה וכל מקרה נבחן לגופו.

החוזר אפשר הגשת אישור מהמייצג או מפקיד השומה. באפריל 2010 הוציא המוסד לביטוח לאומי הנחיה, שעל פיה מתבקש הדירקטור לצרף אסמכתאות בכל בקשה שתוצאתה שינוי בסכום ההכנסה החייבת בדמי ביטוח כפי שמופיעה בשומה, הן מבחינת סכום והן מבחינת מקור ההכנסה.

בעקבות חוזר זה כאשר המייצג ביקש לסווג חלק מההכנסה כשכר דירקטורים כהכנסה שאינה מעבודה - המייצג נדרש להציג אישור מכל מי שמשלם שכר דירקטורים על סכום התשלום ששולם למבוטח בפועל, או לחלופין אישור מפקיד השומה, כמו שנדרש בחוזר.

קיזוז הפסד של עצמאי ממשכורת לעניין דמי ביטוח

ביום 3.4.2011 נקבע בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, כי לא ניתן לקבל החזר דמי ביטוח שנוכו ממשכורת, כאשר לצורך מס הכנסה נוכו מהמשכורת הפסדי המבוטחת כעצמאית (ב"ל 34797-10-10).

בהקשר לפסק הדין עולות שתי סוגיות:

1. ההכנסה החייבת בדמי ביטוח היא ההכנסה שנבחנת לגמלאות ומבוססת על סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. אם מעסיק מדווח על הכנסה גבוהה מדי, אזי התיקון נעשה על ידו כדי שגם המעסיק וגם העובד יקבלו בחזרה את דמי הביטוח ששולמו ביתר.
2. עובד יכול לקבל החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר אם המעסיק ניכה שיעור מלא במקום שיעור מופחת, או שנוכו דמי ביטוח מעל "המקסימום".

קביעת מעמדו של עובד עצמאי - כעובד שכיר

בית הדין האזורי הבהיר באופן חד משמעי בעניינו של יובל דרור (ב"ל 20171-07-09 מיום 1.1.2012) כי צורת תשלום התמורה כעובד עצמאי במקום משכורת, אינה קובעת את מעמד המבוטח במוסד לביטוח לאומי (במקרה זה המשמעות הייתה אישור תביעת המבוטח לדמי אבטלה).

בקשות שהתוצאה שלהן היא הקטנת ההכנסה החייבת בדמי ביטוח

המוסד לביטוח לאומי מבקש לצרף אסמכתאות בכל בקשה שתוצאתה שינוי בסכום ההכנסה החייבת בדמי ביטוח כפי שמופיעה בשומה, הן מבחינת סכום והן מבחינת מקור ההכנסה.

הפחתת דמי הביטוח הלאומי בחישוב דמי הביטוח

הפחתת ניכוי דמי הביטוח הלאומי שמותרים בניכוי מהשומה מופעלת כבר בשלב חישוב המקדמות. זאת מתוך מגמה לחשב את הבסיס לחישוב דמי הביטוח באופן קרוב ככל האפשר לחישוב העתידי שיבוצע בעת קבלת השומה מרשות המסים. בדרך זו המבוטח "נהנה" מההפחתה כבר בשלב חישוב המקדמות.

ככל שההכנסה החייבת שתיווצר בסופו של דבר בשומת מס הכנסה גבוהה יותר מההכנסה שלפיה נקבעו מקדמות דמי הביטוח, דמי הביטוח יוגדלו בהתאם להכנסה חייבת זו, וינוכו מההכנסה דמי ביטוח לאומי המחושבים תיאורטית, אף שטרם שולמו בפועל. בהתאמה יחולו הדברים על קיטון בהכנסה החייבת.

הכנסות נכים שפטורות ממס אינן בהכרח פטורות מדמי ביטוח לאומי

פטור ממס לפי סעיף 9(5) לפקודה אינו מזכה באופן אוטומטי את הנכה בפטור מדמי ביטוח לאומי.

פטור מדמי ביטוח לאומי ניתן רק למי שמקבל קצבת נכות כללית מלאה לשנה לפחות או לצמיתות, או קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות, או שהוא זכאי לקבל קצבת זקנה (גם אם בחר לקבל קצבת נכות מעבודה בגיל פרישה במקום קצבת זקנה).

ניכוי הפקדות לקופות גמל בידי נכים הפטורים ממס

בהתאם לסעיף 345 לחוק הביטוח הלאומי, דמי ביטוח לאומי, ובהתאם לכך גם דמי ביטוח בריאות של עובד עצמאי, מחושבים לפי הכנסתו החייבת מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1) ו-2(8) לפקודת מס הכנסה בשנת המס שבעדה משולמים דמי הביטוח.

ההכנסה החייבת בשנה השוטפת נקבעת על פי שומת מס הכנסה לאותה שנה לפני כל פטור, ניכויים וזיכויים לפי הפקודה ובהפחתת סכומים שהותרו בניכוי לפי סעיף 47(ב)(1) לפקודה (להלן: "הפקדות לקופות גמל").

הפחתת ההפקדות לקופות גמל נלקחת מתוך שידור השומה המתקבל ממס הכנסה.

מבוטח שחלות עליו הוראות הפטור ממס הכנסה לפי סעיף 9(5) לפקודה אינו פטור בדרך כלל מתשלום דמי ביטוח.

בשומת מס הכנסה של נישום מצוינת הכנסתו החייבת של נכה כאמור כהכנסה פטורה בשדה 109 או 309 לדוח. בשל חוסר רלוונטיות, בדוח ובשידור השומה לא מנוכים כלל סכומי הניכוי בשל הפקדות לקופות גמל.

המוסד לביטוח לאומי שואב את סכום ההכנסה הפטורה מהשדות האמורים ובהתאם מוציא חיוב בדמי ביטוח למבוטח, כך שהמוסד לביטוח לאומי אינו יודע את הסכומים שהופקדו בקופות הגמל והניכוי שהגיע בגינם.

מבוטחים אלה מחויבים בדמי ביטוח ללא ניכוי הסכומים הרלוונטיים בגין הסכומים שהופקדו בקופות הגמל.

פתרון אפשרי הוא כדלקמן:

1. לבצע הדמיית שומה כך שההכנסה הפטורה תוזן כהכנסה חייבת, ועליה יוחלו ניכויי קופות הגמל.
2. את סכום ההכנסה נטו לאחר הניכוי האמור להזין בשדה הרלוונטי בדוח האישי (309/109). ראוי להוסיף בדוח ביאור שהסכום הוא לאחר ניכוי ההפקדה בקופות גמל אילו ההכנסה הייתה חייבת.

הגדרת "נכות" לעניין סעיף 9א לפקודת מס הכנסה

סעיף 9א לפקודה עניינו פטור לקצבה המשתלמת מאת מעביד או קופת גמל ולקצבה המשתלמת על פי ביטוח מפני אובדן כושר עבודה. לעניין סעיף 9א יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם הוא פרש פרישה מוקדמת על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)(א) או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)(ב) לפקודה.

הוחלט ברשות המסים לנקוט פרשנות מקלה לנוכח תכלית ההטבה שבסעיף ולנוכח אי הבהירות הקיימת, כמפורט להלן:

"הקלת המס לפי סעיף 9א לפקודה תינתן לא רק במקרה בו מקבל הקצבה הינו בעל נכות רפואית יציבה בדרגה של 75% או יותר, אלא גם במקרה שלמקבל הקצבה נקבעה נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)(א) לפקודה, גם אם שיעור הנכות שנקבע ע"י הגורם הרפואי המוסמך, כולל נכות תפקודית, וכן במקרה שלנכה נקבעה דרגת אי כושר להשתכר יציבה, לפי סעיף 209, בפרק ט לחוק הביטוח הלאומי, בשיעור של 75% או יותר, הכול בכפוף להנחת דעתו של פקיד השומה כי פרישתו של מקבל הקצבה מעבודתו קשורה בקשר סיבתי ברור לנכות תפקודית זו".

מובהר בהוראות כי אין באמור לעיל כדי לשנות מעמדת רשות המסים כי ה"נכות" לעניין הוראת סעיף 9(5) לפקודה היא נכות רפואית ולא נכות תפקודית.

פטור מתשלום דמי הביטוח הלאומי מותנה בקבלת קצבה בפועל

1. סעיף 351(ד) לחוק הביטוח הלאומי מאפשר לקבל פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי על הכנסות פסיביות של מבוטח שמגיעה לו קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות, או שמגיעה לו קצבת נכות כללית מלאה לשנה לפחות או לצמיתות.

אם המבוטח הנכה עובד, התשלום למוסד לביטוח לאומי הוא בשיעור מופחת.

2. סעיף 320(ד) לחוק הביטוח הלאומי קובע שאם "היה אדם זכאי, לולא הוראות סעיף זה, ליותר מגמלה אחת, הברירה בידו לקבל אחת מהן". כאשר למבוטח מגיעות שתי קצבאות: קצבת נכות מעבודה וקצבת נכות כללית - בו זמנית, הוא חייב לבחור באחת מהן.

החזר דמי ביטוח

המוסד לביטוח לאומי נוהג להחזיר דמי ביטוח (למעסיקים ולמבוטחים) רק בעבור שבע שנים אחרונות, כאשר מתברר שעובד הועסק אצל קרוב משפחה כעזרה משפחתית טבעית ולא כעבודה נחוצה וחיונית, או שהוא לא עבד כלל, כפוף לכללים שנקבעו.

דמי ביטוח ששולמו ביתר על ידי עובד בשל תיאום דמי ביטוח שלא בוצע בשנה השוטפת, ודמי ביטוח ששילם מעסיק (כולל בעבור העובד) ביתר, מוחזרים רק בעבור שבע שנים אחרונות ועוד השנה השוטפת, בהתאם לחוזר מעסיקים מספר 1451 מיום 18.2.2013 שמבוסס על סעיפים 5 ו-6 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958.

כאשר ניתן להגיש את הבקשה ולקבל את ההחזר כבר בשנה הנוכחית, ההתיישנות נספרת ממועד הגשת הבקשה.

כאשר לא ניתן להגיש את הבקשה לשנה הנוכחית, ההתיישנות נספרת מהשנה הקודמת לשנה הנוכחית.

על פי החוזר שלעיל, החזר דמי ביטוח בעת ביטול תושבות אפשר לתבוע 7 שנים מיום הגשת הבקשה להחזר. דמי ביטוח בריאות אינם מוחזרים בעבור התקופה שהמבוטח נהנה מזכות ביטוחית.

ויתור על חובות נפטרים

בעקבות תיקון לסעיף 363 לחוק הביטוח הלאומי פרסם המוסד לביטוח לאומי כללים לביטול חובות של נפטרים (בחוזר גל"ש 1400, מיום 31.3.2014):

1. כאשר לא קיימת מכוחו של הנפטר זכאות לגמלת שאירים או תלויים, המוסד אינו זכאי לגבות חוב דמי ביטוח שהמבוטח שנפטר היה חייב בהם בעצמו.

2. כאשר קיימת מכוח הנפטר זכאות לגמלת שאירים או לגמלת תלויים, החל מהתיקון לחוק רשאי המוסד להפעיל שיקול דעת בגביית החוב לאלמן, לאלמנה וליתום בתנאים המפורטים בהוראות, וכן כאשר סניף הביטוח הלאומי שוכנע שיש לבטל החוב באופן מלא או באופן חלקי. כאשר החוב מבוטל באופן חלקי, יש להסדיר את החוב שלא בוטל.

ללא הסדרת החוב או ביטולו המוסד לביטוח לאומי רשאי לשלול את הקצבה באופן מלא או באופן חלקי.

סוגיות הקשורות למעסיקים

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987

באופן בלתי תלוי בחוק הביטוח הלאומי, קיימים חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן: חוק שכר מינימום) ותקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ח-1987. אלו קובעים שלכל עובד מגיע שכר שאינו נמוך משכר מינימום שנקבע בחוק.

הכנסה זו היא גם ההכנסה המבוטחת לעניין גמלאות מחליפות שכר.

חוק שכר מינימום אינו חל על עובדים עצמאיים, על מי שאינם עובדים ואינם עובדים עצמאיים, על גמלאים בפרישה מוקדמת ועל עובדים בהכשרה מקצועית.

כאשר לא מוכח מהו השכר הראוי, נקבע בפסקי דין שיראו ב"שכר המינימום" כמשמעו בחוק שכר מינימום את השכר הראוי. דוגמה לכך מצויה בפסק דין בבית הדין הארצי לעבודה מיום 28.3.2012 (ע"ע 52949-05-10). נקבע בפסק הדין שגם שכר לפי קיבולת (שכר גלובלי), צריך להיעשות בהתאם לחוק שכר מינימום.

שכר המינימום של העובד השכיר בחוק הביטוח הלאומי זהה לשכר המינימום על פי חוק שכר מינימום במשק. כיום לא ייתכן מבחינה חוקית מצב של "השלמת שכר" לעניין תשלום דמי ביטוח, מאחר שלפי חוק שכר מינימום המעסיק מחויב לשלם לעובד שכר שלא יפחת מהשכר שנקבע בחוק שכר מינימום, שזהה להכנסת המינימום לתשלום דמי ביטוח.

המעסיק חייב לדווח על המשכורות ולשלם אותן על פי חוק שכר מינימום. תשלום הנמוך משכר המינימום, על פי חוק שכר מינימום, הוא עבירה שדינה מאסר למשך שישה חודשים, ולחלופין קנס מנהלי.

לעתים בהסכם קיבוצי בענף מסוים כלול שכר מינימום שהוא גבוה משכר המינימום שבחוק שכר מינימום. לדוגמה: בענף הבנייה והשיפוצים. שכר המינימום לנוער נמוך מהשכר שהוצג לעיל וכך גם שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מופחתת.

ביום 1 ביולי 2011 עודכן שכר המינימום לסכום של 4,100 ש"ח לחודש למשרה מלאה, וביום 1 באוקטובר 2012 עודכן לסך 4,300 ש"ח למשרה מלאה (23.12 ש"ח לשעה) מחודש אפריל 2015 ועד מארס 2016 עודכן שכר המינימום במשק לסך של 4,650 ש"ח לחודש למשרה מלאה.

לעתים בהסכם קיבוצי בענף מסוים כלול שכר מינימום שהוא גבוה משכר המינימום שבחוק שכר מינימום. לדוגמה: בענף הבנייה והשיפוצים. שכר המינימום לנוער נמוך מהשכר שהוצג לעיל וכך גם שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מופחתת.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

תזכורת לכללי פריסת שכר

"השכר החודשי הרגיל" הוא השכר שנהוג לשלם לעובד מדי חודש, לרבות תשלום חודשי לעובד שנהוג לשלמו בחודש שלאחר החודש שבעדו הוא משתלם, על פי הדיווח של העובד (כגון: פרמיות, שעות נוספות וכדומה). תשלומים כאלה ייחשבו לשכר חודשי רגיל של העובד, בעד החודש שלאחר החודש שבעדו משולם התשלום החודשי.

דיווח על הפרשים

כשמעסיק משלם לעובד הפרשי שכר בעד תקופות קודמות, הפרשים בגין העלאה בדרגה וכדומה, יש לערוך דוח על הפרשים (הפרשי שכר אינם תשלום נוסף).

על פי תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995, ההפרשים ייחשבו לשכרו החודשי הרגיל של העובד וייזקפו על כל אחד מהחודשים, בהתאמה. לכן, הדוח יתייחס לתקופה שבגינה שולמו ההפרשים, לפי שיעורי דמי הביטוח והמקסימום שהיו נהוגים באותן התקופות. יש לשים לב לשינויים בשיעורי דמי הביטוח, לשינויים בהכנסה החייבת בשיעור מופחת ולתקרה החייבת בדמי ביטוח באותה התקופה.

דיווח על תשלום נוסף

"תשלום נוסף" הוא שכר שניתן לעובד נוסף על השכר החודשי הרגיל, למעט הפרשי שכר.

ל"תשלום נוסף" נחשבים, בין היתר, רכיבי השכר הבאים: ביגוד, דמי הבראה, משכורת "13", בונוס, מענק השתתפות ברווחי מעסיק, מענק יובל, ביטוח רכב וכדומה, לרבות כל גילום מס בעבור כל אחד מהרכיבים הללו, וכן כל תשלום תקופתי שלא נהוג לשלמו מדי חודש, למעט הפרשי שכר (שאותם כאמור יש לייחס לכל אחד מהחודשים שבגינם שולמו).

כאשר השכר ברוטו כולל יותר מרכיב אחד של "תשלום נוסף", כגון גם דמי הבראה וגם ביגוד, יש להביא בחשבון את סך כל "התשלומים הנוספים" באותו חודש.

כשמעסיק משלם לעובד בונוס או תשלום כלשהו נוסף על שכרו החודשי הרגיל, עליו לערוך דוח על תשלום נוסף בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

הפעולות שיש לבצע בעניין פריסת שכר

1. החל במשכורת חודש יוני 2014 יש להשוות את השכר הנוסף לרבע משכר המינימום. על פי חוזר הביטוח הלאומי מס' 1455 הכוונה לרבע משכר המינימום החודשי שהיה בסך 4,300 ש"ח עד חודש מארס 2015 ובסך 4,650 ש"ח החל בחודש אפריל 2015, ובהתאם לכך כל סכום שכר נוסף השווה לסך 1,075 ש"ח עד מארס ולסך 1,163 ש"ח או יותר החל באפריל יש לפרוס לפי התקנות, גם לעובדים יומיים, שעתיים או במשרה חלקית.

עד משכורת חודש מאי 2014 יש לבדוק מהו השכר החודשי הרגיל של העובד בחודש המסוים, כמוסבר לעיל. יש להשוות את השכר הנוסף ל-25% מן השכר החודשי הרגיל של אותו החודש (הכולל גם את הפרמיות, השעות הנוספות וכדומה).

2. בתשלום נוסף יש לנהוג כדלקמן:

2.1 אם התשלום הנוסף נמוך מרבע משכר המינימום (לפני התיקון: השכר החודשי הרגיל של העובד), אזי לא חלות הוראות הפריסה. התשלום הנוסף מצורף לשכר החודשי הרגיל, ומשולמים בגינו דמי ביטוח בחודש התשלום;

2.2 אם התשלום הנוסף עולה על רבע משכר המינימום (לפני התיקון:השכר החודשי הרגיל של העובד) או שווה לו, אזי חלות הוראות הפריסה המפורטות להלן.

3. הוראות הפריסה:

3.1 תשלום נוסף ששולם לאחר שהעובד עבד שנה לפחות ברציפות אצל המעסיק הנוכחי, יש לחלק ב-12. המנה מצורפת לשכרו החודשי הרגיל של העובד בחודש שבו חולק התשלום הנוסף ובכל אחד מ-11 החודשים שקדמו לו;

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

3.2 תשלום נוסף ששולם לעובד שלא עבד בכל חודשי השנה הקלנדרית, שכוללת את החודש שבו שולם התשלום הנוסף ו-11 החודשים שלפניו, יש לחלק במספר החודשים שבהם עבד העובד במהלך 12 החודשים הללו, עד וכולל החודש שבו שולם התשלום הנוסף. המנה מצורפת לשכרו החודשי הרגיל של העובד בכל אחד מהחודשים הללו;

3.3 יום עבודה בחודש נחשב לחודש שבו העובד עבד.

הפרש של תשלום נוסף

המוסד לביטוח לאומי קבע בעבר כי הפרש של תשלום נוסף יושווה לשכר הרגיל בחודש שבו שולמו ההפרשים. בעקבות חוות דעת משפטית במוסד לביטוח לאומי נקבע בחודש אפריל 2008 כי ההפרש האמור יושווה לשכר הרגיל בחודש שבו שולם התשלום הנוסף במקור.

לדוגמה: המעסיק שילם "משכורת 13" במשכורת יולי 2015, ובמשכורת אוגוסט 2015 שילם לעובד הפרשים בשל טעות. במקרה זה יש לייחס את ההפרש לחודש יולי ולא לחודש אוגוסט.

הייחוס למועד המקורי משמעו חישוב מחדש של השכר הרגיל בחודש יולי 2015 (על פי הדוגמה), תוך עריכה חוזרת של ההשוואה, והפעלת כללי הפריסה על פי הוראת תקנה 5 לתקנות.

ההוראות חלות על כל סוגי העילות לשינויים בתשלום נוסף, כולל טעויות ו/או הסכמים קיבוציים רטרואקטיביים.

חובת תשלום דמי ביטוח על הטבות שכר ופריסת תשלום נוסף כאשר עובד לא עבד במשך חודש מלא

למוסד לביטוח לאומי התברר שהמעסיקים לא נהגו באופן אחיד במקרה של תשלום הטבות שכר לתקופות שבהן העובדים היו זכאים לגמלאות מחליפות שכר, כגון: דמי לידה, ולתקופות שבהן העובד לא עבד במשך חודש מלא, כגון: חופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת").

ביום 29/06/2015 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר 1458 המפרט את אופן הדיווח בעבור הטבות שכר בתקופת חופשת לידה (להלן: "חל"ד") וחל"ת, בתוקף ממשכורת יוני 2015 ואילך (מועד דיווח בחודש יולי 2015).

לעניין בונוסים ושכר נוסף בתקופות האמורות נקבעו בשנת 2009 הוראות כדלקמן: ככלל, תשלום נוסף יש לחלק ל-12 חודשים, חודש התשלום ו-11 חודשים אחורה שבהם עבד העובד, אולם נקבע בהוראות שיש להוציא מהספירה חודשים מלאים שבהם העובד לא עבד, גם אם קיבל הטבת שכר או גמלה.

לדוגמה: בחודש דצמבר 2014 שולם לרונית תשלום נוסף שעולה על 25% משכר המינימום. רונית קיבלה דמי לידה לתקופה מ-10 במארס 2014 עד 14 ביוני 2014.

מאחר שבחודשים אפריל ומאי לא עבדה כלל, יש לפרוס את התשלום הנוסף ל-10 חודשים (ללא החודשים אפריל ומאי 2014).

הארכת חופשת הלידה ללא זכאות לדמי לידה

המוסד לביטוח לאומי פרסם בעבר הבהרות בעניין מבוטחות בחופשת לידה, שמאריכות את החופשה ללא שמגיעים להן דמי לידה בתקופת ההארכה, לפי תיקון 46 לחוק עבודת נשים. לפי ההוראות, המעסיק מתייחס לחופשת הלידה שאין בגינה תשלום דמי לידה כחל"ת, אף שהמבוטחת נמצאת עדיין בחל"ד.

כללים חדשים ממשכורת יוני 2015 לעניין הטבות שכר בחל"ת או בחל"ד

ככלל, הטבות שכר המשולמות לעובד מידי חודש גם בתקופת שהותו בחל"ת או בחל"ד (כמו: שווי טלפון, שווי רכב, שווי עיתון וכדומה), הן בגדר הכנסות עבודה ולפיכך חייבות בניכוי ובתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.

החוזר מבדיל בין הטבות ששולמו בתקופת חל"ת לבין הטבות ששולמו בתקופת חל"ד. מפורטים להלן עיקרי ההוראות (כל הפרטים הטכניים מצויים בחוזר):

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

1. **הטבות שכר בתקופת חל"ד [לפי סעיף 351(א) לחוק הביטוח הלאומי]**

ההטבה תדווח בטופס 102 בקוד מיוחד, תשויך לחודש שבעבורו שולמה וינוכו וישולמו בעבורה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בהתאם.

ניכוי דמי הביטוח מהעובד יתבצע לפי שיעורי הניכוי (מופחת ומלא) הנהוגים לסוג העובד ובהתאם לסוג המעסיק - עיקרי או משני.

דוח שכולל מעל 9 עובדים יועבר באמצעות שידור הטופס בלבד (בקוד זה ניתן לדווח בגב הטופס את כל העובדים גם אם מספרם עולה על 9 עובדים).

החוזר מדגיש ומציין, שחודשי חל"ד (מלאים) אינם נחשבים כחודשי עבודה לעניין פריסת שכר נוסף.

2. **הטבות שכר בתקופת חל"ת**

הטבה המשולמת לעובד בתקופת חל"ת (החל בחודש הראשון של החופשה), משולמת לו למעשה מכוח תקופת עבודתו אצל מעסיקו, ועל כן ההטבה תיוחס לחודש העבודה שקדם למועד יציאתו של העובד לחל"ת.

על המעסיק לייחס את כלל ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת לחודש העבודה האחרון שקדם למועד יציאתו לחל"ת. סכום ההטבות הוא בגדר שכר נוסף ויחולו לגביו כללי הפריסה.

ההטבה תדווח בטופס 102 כתשלום נוסף. מקרים שבהם תקופת חל"ת חרגה משנה והעובד קיבל מידי חודש הטבות שכר גם לאחר 12 חודשים, יועברו כחריגים לבדיקת המשרד הראשי.

בעבור תקופת החל"ת ישולמו דמי ביטוח כבעבר (כלומר, בכל אחד משני החודשים הראשונים המלאים של החל"ת על המעסיק לדווח על העובד ולשלם דמי ביטוח מינימליים. המעסיק רשאי לנכות סכום זה מכל סכום שיגיע לעובד ממנו, הכול כמפורט בתקנות. יום עבודה אחד בחודש נחשב כחודש עבודה).

למען הסר ספק מודגש בחוזר כי סך ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת בחודש שקדם לחודש שבו יצא העובד לחל"ת, ייחשב כבסיס לחישוב גמלאות מחליפות שכר, בהתאם להוראות החוק.

תשלום בעקבות פשרה בין עובד למעסיק

המוסד לביטוח לאומי מבחין בין שני סוגי תשלומים בשל פשרה בין עובד למעסיק:

1. תשלום פשרה שניתן לעובד כפיצוי פירותי בגין זכויות עובד המגיעות לו מכוח החוק (לדוגמה: דמי הבראה, ביגוד וחופשה), לרבות תשלום בגין הפרשי שכר - במקרה כזה כל תשלום הפשרה חייב בדמי ביטוח והוא ייכלל בבסיס לתשלום גמלה.

<u>הפרשי שכר</u> יש לייחס לתקופה שאליה התשלום מתייחס (לדוגמה: הפרשי דרגה ששולמו לעובד בגין שנתיים אחרונות יש לייחס לשנתיים הרלוונטיות).

<u>שכר נוסף</u> יש לפרוס בהתאם לכללי הפריסה.

2. תשלום פשרה שניתן לעובד כפיצוי הוני (לדוגמה: פיצוי בגין הפרשי הצמדה וריבית, פיצוי בגין עוגמת נפש ופיצוי בגין אי השתתפות במכרז) - במקרה זה כל תשלום הפשרה פטור מדמי ביטוח ואינו מהווה בסיס לחישוב גמלה.

פריסת מענק לבעל שליטה

בתנאים מסוימים מענק שמקבל בעל שליטה עד חודש מארס מיוחס לשנה הקודמת לעניין חבות המס. כיוון שהמענק נפרס כחוק לעניין תשלום דמי הביטוח בחודש שבו התקבל, ייווצרו הפרשים בטופסי 126 בין השנים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הפרשי גמלה

מעסיק ששילם בונוס שחייב בפריסת שכר, או ששילם לעובדים הפרשי שכר בשל תקופות קודמות, זכאי לפנות למוסד לביטוח לאומי ולקבל השלמה לגמלאות שהוא קיבל בעבור העובד (לדוגמה: תגמולי מילואים), או להפנות את העובד כדי לקבל השלמה לגמלאות מחליפות שכר שהעובד קיבל, כגון: דמי לידה. יש לשים לב למגבלת השיהוי.

המוסד לביטוח לאומי מזכיר למעסיקים בעקבות ביקורת ניכויים שיש להודיע לעובדים על זכאותם לתבוע הפרשי גמלה (על פי חוק הודעה לעובד), ומשלם הפרשי גמלה בתנאים מסוימים, כמפורט בהמשך.

בהקשר לאמור לעיל, מבקר המדינה מזכיר למוסד לביטוח לאומי את זכותו לתבוע השבת גמלאות ממעסיק שלא דיווח או לא שילם דמי ביטוח בעד עובדו.

הבסיס לתשלום גמלאות מחליפות שכר כאשר השכר מורכב גם מעמלות

כאשר שכר עבודה כולל עמלות, יש לבחון מראש האם העמלות הן בונוס או שכר רגיל. הבעיה מתעוררת בעיקר בחישוב הבסיס לקביעת דמי לידה או דמי פגיעה בעבודה, שהרי בונוס נפרס לפי כללי הפריסה ל-12 חודשים.

לדעת המוסד לביטוח לאומי, קיימות שלוש אפשרויות על פי התקנות לרישום עמלות רבעוניות:

1. כשכר רגיל המשולם לעובד מדי חודש. המעסיק יגיש דוחות מתוקנים לחודשים שבעבורם שולם התשלום, אם התשלום שולם באיחור.
2. כתשלומים המדווחים בחודש שלאחר החודש שבעבורו הם אמורים להשתלם (כמו שעות נוספות).
3. כתשלומים נוספים שיש לפרוס לפי תקנות הפריסה.

בהתאם לתקנות, סבור המוסד לביטוח לאומי כי לאחר שהעובד או העובדת יחזרו לעבוד ויצברו בונוסים נוספים, יוכלו לתבוע הפרשי גמלה.

צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים

מי שמשלם תשלומים בעבור הרצאות, הדרכות, שמירה, תשלומים למורי דרך ולאחרים, יבחן אם תנאי העבודה מחייבים אותו לנכות דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מנותני השירות ולדווח עליהם כשכירים למוסד לביטוח לאומי, כמחויב בצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), התשל"ב-1972.

החיוב בדמי הביטוח נעשה לפי החודש שבו ניתן השירות ולא לפי חודש התשלום. חשוב שהמשלם יקפיד על מילוי האישור לעובד. בין היתר עליו לכלול באישור את הסכום שממנו נוכו דמי ביטוח, את דמי הביטוח הלאומי שנוכו, את דמי ביטוח הבריאות שנוכו, את התשלום שהמשלם העביר למוסד לביטוח לאומי ואת פרטי סניף הביטוח הלאומי.

מי שמשלם תשלום על פי הצו האמור ומנכה דמי ביטוח ממקבל התשלום, מדווח למוסד לביטוח לאומי מדי חודש בטופס 102. פעם ברבעון יש להעביר את קובץ המבוטחים הללו למוסד לביטוח לאומי, על פי הוראות שמצויות באתר הביטוח הלאומי באינטרנט (לשידור קובץ מרצים ואומנים) בטופס בל/652.

עבור קבלת תגמולי מילואים יש להעביר למוסד לביטוח לאומי אישור חודשי ולא אישור שנתי.

החל בינואר 2010 המוסד לביטוח לאומי דורש לדווח בדיווח רבעוני ממוכן את הטופס האמור באתר קשרים עסקיים של המוסד או באמצעות האינטרנט. החל בשנת 2011 המוסד פרסם שלא יתקבלו דיווחים ידניים.

על סדר היום של ועדת העבודה והרווחה הועלתה הצעה לבטל את הצו אך נדחתה, ובשלב זה הצו חל כבעבר.

מעמד מבוטחים בענפי הספורט

ביום 13.4.2014 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ביטוח מספר 1418 שבו נערכת הבחנה בין ספורטאי מקצועי אשר עיסוקו בספורט הוא על פי רוב משלח ידו העיקרי ועל כן הוא נחשב עובד שכיר לפי צו סיווג מבוטחים, לבין ספורטאי חובב.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

עובד שכיר על פי צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים

להלן הבהרה מאת **מר שלמה אשכנזי**, מנהל תחום הביטוח במוסד לביטוח לאומי לשעבר:

מבוטח שהצהיר שהוא עבד כ"עובד שכיר" אצל מעסיק בהתאם לכללים הרשומים בצו לסיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, לדוגמה מרצה לפי פרט 6 בתוספת הראשונה לצו האמור, ההתייחסות אליו תהיה כאל שכיר שמעסיקו חייב בתשלום דמי ביטוח בעבורו, ובאחריות סניף הביטוח הלאומי להשלים את הפרטים החסרים.

בתקופת תהליך הבירור המבוטח ייחשב לפי המעמד שקיים במערכת.

צו סיווג מבוטחים בהקשר לנהג מונית

בסעיף 3 לצו סיווג מבוטחים, נקבע שמבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בתוספת השנייה לצו והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בתוספת זו, ייחשב לעניין החוק כעובד עצמאי ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.

בסעיף 5 לתוספת השנייה נקבע כי נהג מונית יסווג כעובד עצמאי בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם על בסיס יחידת זמן.

הגדרת עובד עצמאי וזכאות לדמי אבטלה

עובד עצמאי מוגדר בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי כמי שעוסק באותה תקופה במשלח ידו שלא כעובד, ומתקיימים בו תנאי הכנסה ומספר שעות עבודה מסוימים. עובד עצמאי אינו מבוטח לענף אבטלה.

חובת דיווח חודשית

המשכורת המדווחת למוסד לביטוח לאומי מהווה בסיס לגמלאות, לכן יש לדווח מדי חודש על השכר הרגיל, גם אם השכר שולם באיחור (שונה מתשלום מס הכנסה המבוצע לפי מועד התשלום בפועל).

על בעלי שליטה להקפיד לקבל שכר באופן שוטף, כפי שנהוג לשלם לשאר העובדים.

דיווח רבעוני

החל בחודש ינואר 2010 המעסיקים חייבים לדווח למוסד לביטוח לאומי, נוסף על הדיווח החודשי, דיווח שמי מפורט באופן ממוכן בלבד, פעם ברבעון בעבור:

1) פנסיונרים בפנסיה מוקדמת.

2) תלמידים בהכשרה מקצועית.

3) עובדים בחופשה ללא תשלום.

4) דיווח לפי צו סיווג מבוטחים.

להלן הכללים לדיווח על מבוטחים בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, החל ביום 1 ביולי 2011 (עד יום 30.6.2011 נותן ההכשרה גבה מהתלמיד דמי ביטוח והעביר למוסד לביטוח לאומי).

חובת נותן ההכשרה המקצועית - תשלום דמי ביטוח לאומי לענפים:

- נפגעי עבודה (בשיעור 0.4% מסכום מחצית השכר הממוצע במשק - 18.52 ש"ח לתלמיד בשנת 2015).
- אימהות - מקומות שאושרו לכך בתקנות וקיבלו אישור מאת המוסד לביטוח לאומי (0.1% מסכום מחצית השכר הממוצע במשק - 4.63 ש"ח לתלמיד בשנת 2015).

המעסיק ממלא את השדות לענף "נפגעי עבודה" ולענף "אימהות" בלבד.

חובת התלמיד - לשלם דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ישירות למוסד לביטוח לאומי. המוסד לביטוח לאומי פונה אל התלמידים לצורך עדכון חובת התשלום. המעסיק מעביר פעם ברבעון רשימה שמית של התלמידים שלמדו במוסד ברבעון החולף.

דיווח בטופס 102

- 01 - דוח שוטף.
- 02 - דוח נוסף (הוספת עובד שלא נרשם בדוח בקוד 01).
- 03 - הפרשי שכר ותשלום נוסף.
- 04 - הפרש בשל תיאום דמי ביטוח.
- 05 - דוח אי העסקה.
- 06 - הפרשים לתקופה העולה על שנה (לגופים שאושרו מראש).
- 07 - דוחות הפרשים במינוס (לגופים שאושרו מראש - מחייב דיווח נוסף. החל ממשכורת חודש יוני 2012 הדיווח ממוחשב).
- 08 - דוח מתוקן.
- 83 - דוח מתוקן על דוח הפרשים.
- 86 - דוח מתוקן לתקופה העולה על שנה.
- 87 - דוח מתוקן לקוד 7 (לגופים שאושרו מראש - עד מאי 2012).
- 09 - סגירת תיק (מחייב חתימה על הטופס).
- 12 - שובר תשלום - דוח לתשלום בלבד, פרטי הדוח הועברו באתר התשלומים באינטרנט.
- 43 - דוח הפרשים למעסיקים בשירות הציבורי לדיווח על מחצית דמי ההבראה שנוכו מהעובדים בשנת 2009 על פי חוק ההתייעלות הכלכלית.
- 47 - תיאום רטרואקטיבי בזכות (למי שאין קוד 7). הוגש בסניף עד משכורת חודש מאי 2012. החל ממשכורת חודש יוני 2012 מדווח באופן ממוחשב.
- 66 - דיווח על דמי ביטוח לאומי בלבד ממחצית דמי ההבראה שנוכו בשירות הציבורי.
- 76 - זיכוי דמי ביטוח בריאות על מחצית דמי ההבראה שנוכו בשירות הציבורי.

דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה

מעסיק שמדווח על עובד כמבוטח בשיעורי דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה, חייב לוודא שבידיו נמצא אישור מהמוסד לביטוח לאומי המעיד על התנאים המזכים בהטבה.

הנחה בדמי הביטוח ניתנת כאשר המבוטח מקבל בפועל מהמוסד לביטוח לאומי בישראל קצבת נכות כללית מלאה לתקופה של שנה לפחות או לצמיתות, קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות או קצבת זקנה (ראה הבהרה בהמשך).

נכה שקיבל קצבת נכות כללית בשיעור 100% לפי חוק לרון, לשנה לפחות או לצמיתות, וקצבתו הופסקה בשל הכנסות גבוהות, זכאי לקבל את השיעורים הנמוכים של דמי הביטוח במשך 36 חודשים נוספים כמפורט בחוק (עמדת המחלקה המשפטית של המוסד לביטוח לאומי: סכום הפטור לאחר הפסקת הקצבה לא יעלה על סכום הפטור שהמבוטח היה זכאי בתקופה שהוא קיבל את קצבת הנכות הכללית. זאת לאור כוונת המחוקק שמצבו של הנכה לא יורע לאחר הפסקת הקצבה).

הבהרה בעניין זכאות לקצבת נכות כללית לשנה לפחות - הכוונה לתקופה שאינה כוללת את 90 הימים הראשונים שבהם הנכה אינו מקבל קצבה.

המוסד לביטוח לאומי ערך הפגשה של משכורות מטופסי 126 עם הנתונים המצויים במחלקות הגמלאות, ומחייב בדמי ביטוח מעסיקים שלא פעלו כחוק (חשוב מאוד לשמור על טופס 101 החתום על ידי העובד ועל האישור שהביא מהמוסד לביטוח לאומי המעיד על זכאותו בפועל לקצבה).

יש לשים לב לסוג הקצבה שהמבוטח מקבל. קצבה לשירותים מיוחדים, קצבה לנכה פוליו, גמלת ניידות, קצבה בשל פגיעת איבה וקצבה לנכי צה"ל, למשל, וכן זכאות לפטור ממס בשל נכות, אינם מזכים בהנחות במוסד לביטוח לאומי..

עובד שכיר בגיל פרישה שמקבל קצבת נכות מעבודה

למרות ההוראות המפורשות שלעיל, המוסד לביטוח לאומי הקל על מבוטחים בגיל פרישה ופרסם בחודש מארס 2012 כדלקמן:

כדי שעל משכורתו של עובד שכיר בגיל פרישה המקבל קצבת נכות מעבודה, יחולו הכללים שחלים על מי שמקבל קצבת זקנה לעניין תשלום דמי ביטוח, עליו להגיש תביעה לקצבת זקנה, לבחור שלא לקבל את קצבת הזקנה ולמסור למעסיק את אישור הזכאות העקרוני. עובד שלא מסר את האישור האמור למעסיק, ינוכו ממנו דמי ביטוח על פי החוק והמעסיק יעביר את חלקו בהתאם.

המעסיק יחזיר לעובד דמי ביטוח שנוכו ביתר אם קיבל מהעובד באיחור את אישור הזכאות לקצבת הזקנה, ואם טעה וניכה דמי ביטוח מעובד שזכאי לקצבת זקנה.

הגשת תביעה לדמי לידה באמצעות המעסיק

מעסיקים יכולים להגיש תביעות לתשלום דמי לידה באופן אוטומטי בעבור העובדות באמצעות לשכת השירות. חשוב לציין שרק חלק מלשכות השירות ומבתי התוכנה ערוכים לכך בשלב זה. במגזר הציבורי חלק מהעובדות מקבלות כבר את דמי הלידה בשיטה הזו. המעסיק חייב לעדכן את המוסד לביטוח לאומי וגם את הנשים במידע שרלוונטי לתביעה, כגון תשלומי בונוסים והפרשי שכר ששולמו לאחר הגשת התביעה וכן כאשר המשכורת שדווחה לפני הלידה אינה משקפת את המשכורת הרגילה של העובדת (כמו בפסק דין בעניינה של ד"ר מיכל ברוורמן 7262-12-12 מיום 30.9.2015).

תשלום דמי ביטוח בתקופת חופשה ללא תשלום (חל"ת)

מי שנמצא בחל"ת בהסכמת המעסיק לפחות חודש קלנדרי אחד מלא, ובתקופה זו אינו עובד אצל מעסיק אחר ואינו עובד עצמאי, מעסיקו ינהג כאמור להלן:

בכל אחד מהחודשיים הראשונים של החל"ת על המעסיק לדווח על העובד ולשלם דמי ביטוח מינימליים. המעסיק רשאי לנכות סכום זה מכל סכום שיגיע לעובד ממנו [כמפורט בתקנה 6(ג) להוראות המיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח].

סכום דמי הביטוח המינימליים נגזר משכר המינימום כפול 6.57%. בתקופה הזו העובד בחל"ת מבוטח לכל ענפי הביטוח, למעט לענף פגיעה בעבודה ולענף זכויות בפירוק חברה ופשיטת רגל של מעסיק.

הכוונה לחודש מלא או לחודשיים מלאים, שבהם העובד נמצא בחופשה ללא תשלום. כאשר העובד עובד אפילו יום עבודה אחד בחודש, ישולמו דמי ביטוח בעד יום העבודה בלבד.

החל בחודש השלישי של החל"ת על המבוטח לשלם דמי ביטוח בעצמו, לרבות מבוטחת בחל"ת. יש לפנות למוסד לביטוח לאומי בסניף המגורים, למחלקת גבייה ממבוטחים שאינם שכירים (גל"ש). כל עוד לא נותקו יחסי העבודה, לא תיחשב מבוטחת כאמור לעקרת בית נשואה או לאלמנה בת קצבה (מבוטחות אלה בדרך כלל פטורות מתשלום דמי ביטוח אם אינן עובדות.

תקופת אכשרה לדמי לידה

בבחינת תקופת אכשרה לדמי לידה מובאים בחשבון החודשיים הראשונים של חל"ת, כאמור לעיל, אם הם לפני היום הקובע לזכאות לדמי הלידה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מבוטחת בחופשת לידה

המוסד לביטוח לאומי פרסם הבהרה בעניין מבוטחות בחופשת לידה, שמאריכות את החופשה ללא שמגיעים להן דמי לידה לתקופת ההארכה, לפי תיקון מספר 46 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

בגין מבוטחות אלה המעסיק משלם דמי ביטוח במעמד של חופשה ללא תשלום, ולכן החל בחודש השלישי המלא של החל"ת חובת התשלום מוטלת על המבוטחת כפי שהוסבר לעיל.

החידוש בהבהרה של הביטוח הלאומי הוא ההתייחסות לחופשת הלידה כאל חל"ת, אף שהמבוטחת נמצאת עדיין בחופשת לידה. כיוון שלא משתלמים לה דמי לידה - רואים בה עובדת בחל"ת לעניין הביטוח הלאומי.

התשלום של המעסיק הוא עבור חודש מלא שלא הייתה בו העסקה, ולכן המעסיק לא ישלם את המינימום בעבור חודש שבו המבוטחת עדיין מקבלת דמי לידה אלא מהחודש העוקב. כמו כן לא ישולם המינימום בחודש שבו חזרה העובדת לעבוד, שכן בגין חודש זה ישלם המעסיק בעבורה בגין ימי עבודתה בפועל.

העסקת עובדים זרים

סעיף 2א לחוק הביטוח הלאומי קובע כי לעניין חוק זה לא יראו כתושב ישראל, בין השאר, את מי שבידו אשרה ורישיון לישיבת ביקור בישראל (אשרות מסוג ב/1, ב/2, ב/3, ב/4, לרבות רישיון עבודה).

דיווח על תושבי חוץ (עובדים זרים) נעשה לפי שיעורי דמי ביטוח מיוחדים: במוסד לביטוח לאומי ובאמצעות לשכת שירות התעסוקה (להלן: לשכת התעסוקה).

עובדים זרים שמקום מושבם בשטחים (למעט עובדים זרים במשק בית) שמועסקים בתחומי מדינת ישראל, מדווחים באמצעות מדור התשלומים שליד לשכת התעסוקה [תקנה 3(ב) לתקנות הביטוח הלאומי (גביית דמי ביטוח), תשי"ד-1954].

ביום 29 ביולי 2012 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הבהרה בעניין דמי הביטוח הלאומי והיטל ההשוואה. על פי ההבהרה, הגבייה לביטוח הלאומי כוללת את ענפי הביטוח: נפגעי עבודה, אימהות ופשיטת רגל והיתרה כוללת את היטל ההשוואה.

סך שיעורי דמי הביטוח הלאומי והיטל ההשוואה הנגבים מהעובדים הפלשתינים המועסקים בישראל זהים לחלוטין לשיעורי דמי הביטוח הלאומי המוטלים על עובדים ישראלים.

הדיווח במוסד לביטוח לאומי נעשה לפי קריטריונים שונים המפורטים להלן:

1. תושבי כל המדינות, למעט תושבי מדינות שחתומות עם ישראל על אמנה לביטחון סוציאלי שכוללת ענפי ביטוח [כולל פליטים ומבקשי מקלט בעלי אשרות לפי סעיף 2(א)(5) לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952].
2. תושבי שטחים שעובדים במשק בית - מי שמעסיק תושב שטחים שאינו תושב ישראל כעובד משק בית, מדווח עליו ומשלם דמי ביטוח לאומי ישירות למוסד לביטוח לאומי ולא ללשכת התעסוקה.
3. עובדים זרים המועסקים ב"אזור" - הדיווח למוסד לביטוח לאומי נעשה לפי תיקון בחוק הביטוח הלאומי מיום 1.10.2005.
4. תושבי חוץ ממדינות אמנה (כמוסבר להלן).

על פי חוזר מעסיקים מספר 1451 מתאריך 18.2.2013 החזר דמי ביטוח למעסיק בעבור תושב חוץ (כולל תושב שטחים) שדווח בטעות כתושב ישראל, ייעשה עד 7 שנים לאחור ועוד השנה השוטפת.

ביטוח בריאות ממלכתי

תושבי חוץ אינם מבוטחים על פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי, והמעסיקים חייבים לבטח אותם בביטוח רפואי פרטי.

גמלאות לעובדים הזרים שאינם תושבי מדינות אמנה לביטחון סוציאלי

העובדים הזרים מבוטחים לענפי הביטוח הבאים שבהם לא קיים תנאי התושבות: ביטוח מפני פגיעה בעבודה, ביטוח מפני פירוק חברה או פשיטת רגל של מעסיק, ביטוח אימהות (דמי לידה לעובדת זרה ומענקים) וקצבאות ילדים לשוהים בארץ כדין עם ילדיהם.

העסקת תושבי חוץ ממדינות אמנה לביטחון סוציאלי

החל בחודש ינואר 2010 יש לדווח על תושבי חוץ (שאינם אזרחי ישראל) ממדינות שישראל חתומה עמן על אמנה לביטחון סוציאלי כעל תושבי ישראל, למעט תשלום דמי ביטוח בריאות.

ביום 13.3.2011 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר הכולל הנחיות בדבר תשלום דמי ביטוח לאומי בעד תושבי חוץ ממדינות אמנה שמועסקים בישראל.

בהתאם להנחיות, כל מעסיק בארץ שמעסיק עובד תושב חוץ שאינו בעל תעודת זהות ישראלית, מאחת המדינות שנכרתה עמן אמנה לביטחון סוציאלי שכוללת ענפי ביטוח מסוימים, חייב לדווח למוסד לביטוח לאומי ולשלם דמי ביטוח לאומי (ללא דמי ביטוח בריאות) בהתאם לכללים שחלים על עובד תושב ישראל.

הדיווח נעשה באמצעות טופס 102 המשמש לדיווח בעד עובדים תושבי ישראל. המוסד לביטוח לאומי מנפיק לעובד מספר מזהה שישמש לצורכי הביטוח הלאומי. כדי לקבל מספר מזהה, על המעסיק למלא טופס בל/ 1050 - שאלון לרישום נפש, שניתן להוריד מאתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי, לצרף לטופס את צילום הדרכון הזר וכן אישור העסקה שכולל את פרטי העובד, פרטי המעסיק ומספר תיק הניכויים במוסד לביטוח לאומי, ולשלוח את הטופס לתחום הביטוח במשרד הראשי.

להלן רשימת המדינות שכלולות בהוראות המחייבות תשלום דמי ביטוח לאומי בישראל: אוסטריה, אורוגוואי, בולגריה, בלגיה, בריטניה, גרמניה, דנמרק, הולנד, נורבגיה, פינלנד, צ'כיה, צרפת, שוודיה, שוויץ, סלובקיה (מיום 1.1.2012) ורומניה (מיום 1.1.2013).

העסקת עובדים זרים שלא בהתאם לחוק

על פי הערכות, כמחצית מהעובדים הזרים עובדים בישראל שלא כדין. קבוצה זו מורכבת מכמה סוגים עיקריים, כדלקמן:

1. עובדים זרים השוהים בישראל כחוק באשרה שאינה אשרת עבודה (כגון באשרת תייר).
2. עובדים זרים שעובדים בישראל לאחר שפג תוקף אשרת העבודה שלהם.
3. עובדים זרים בהיתר שאינם מועסקים אצל מי שקיבל היתר להעסיקם.
4. עובדים זרים ששוהים בישראל ללא אשרה ולכן שוהים בארץ שלא כדין.

זכאות לביטוח בריאות

כאמור לעיל, מי שאינו תושב ישראל לפי קביעת המוסד לביטוח לאומי אינו מבוטח לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי. בעניין זה הותקן צו הקובע הסדר מפורט המחייב מעסיק לבטח עובד זר בישראל במסגרת ביטוח רפואי פרטי, לרבות עובדים זרים השוהים בישראל שלא כדין.

זכאות לגמלאות

החל ביום 1 במארס 2003 לא משולמות גמלאות לעובדים זרים בעד תקופה שבה הם שוהים באופן לא חוקי בישראל.

סעיף 324ב המתוקן קובע כי "לא תשולם גמלה לשוהה שלא כדין, כמשמעותו בסעיף 13 בחוק הכניסה לישראל (בסעיף זה - שוהה שלא כדין) בעד תקופת שהותו כאמור".

המונח "תשלום" (לפי הפירוש של המוסד לביטוח לאומי לסעיף) משמש בעיקרו למקרים שבהם מדובר בתשלום של גמלה בכסף ולא חל על גמלאות אחרות. כלומר, גמלאות שאינן מוגדרות כתשלום בעד תקופה ממשיכות להשתלם גם למי ששוהה בישראל שלא כדין. לדוגמה: דמי טיפול רפואי לנפגע בעבודה.

המוסד לביטוח לאומי אינו משלם קצבאות חודשיות המשתלמות בעד תקופה (דמי פגיעה, דמי לידה, קצבת נכות מעבודה) כל עוד העובד שוהה בישראל שלא כדין. גמלאות אלה משולמות רק כאשר פסקה השהות הבלתי חוקית (או שהעובד הזר יצא לחו"ל או שהשהות הפכה חוקית).

כשתובע הגמלה עוזב את ישראל הוא מקבל את הגמלה בעבור התקופה שנותרה לאחר עזיבתו.

קצבת תלויים (לדוגמה: קצבה לאלמנה שבעלה נהרג כתוצאה מפגיעה בעבודה) משתלמת על פי החוק לתלויים שאינם נמצאים בישראל ולתלויים השוהים בישראל כדין.

הטלת קנסות

מעסיקי עובדים זרים שלא כדין צפויים לקנסות מנהליים ולקנסות נוספים בעבור כל יום שבו נמשכת העבירה.

תשר (טיפ) למלצרים

תשר (טיפ) למלצרים

ביולי 2010 קבע בג"ץ בעניין אסתר כהן (2105/06) כי לעניין תשלום קצבת תלויים לאלמנה שבעלה נהרג כתוצאה מהצלת נערים מטביעה (התנדבות מוכרת), התשר שקיבל המנוח ולא דווח למוסד לביטוח לאומי יהיה חלק מבסיס ההכנסה שעל פיו תחושב הגמלה (האלמנה הוכיחה לבית הדין כי הסכומים השתלמו בפועל).

בית המשפט התייחס לכך שהסעיף הדן בפיגור בתשלום דמי ביטוח (סעיף 366 לחוק הביטוח הלאומי) אינו חל על התנדבות, והסכים כי הטיפים למלצר הם הכנסת עבודה שאינה מגיעה מהמעסיק. ביום 14.4.2013 דחה בית המשפט העליון (ברוב של ארבעה שופטים מול שלושה) את הדיון הנוסף (דנג"צ 5967/10). לאור הדחייה נשארה בתוקף הלכת ספארי הולדינגס (ע"א 476/87).

התוצאה מדחיית הדיון הנוסף היא שטיפים שקיבל עובד באופן וולונטרי ולא נרשמו בספרי המעביד הם הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודה, אך לא מהמעסיק אלא מצד שלישי, לעניין זכאות לקצבת תלויים.

בית המשפט העליון קבע כי הכנסה מעבודה לפי סעיף 2(2) לפקודה אמורה לנבוע ממערכת יחסים בין עובד למעביד, אולם השתכרות או רווח מ"עבודה" יכולים להגיע גם מצד שלישי ולא רק מהמעסיק.

עד פרסום פסק הדין קבעו הוראות הביטוח הלאומי שרק תשר שעובר דרך ספרי המעסיק הוא משכורת (ולא טיפ), כפי שנקבע בפסק הדין מלון רנסנס נגד המוסד לביטוח לאומי (עב"ל 1349/01) מיום 14.8.2005, ולא פחות משכר המינימום. טרם פורסמו הנחיות חדשות במוסד לביטוח לאומי.

תשלום לאחר ניתוק יחסי עבודה

לעתים משולם לעובד שכיר תשלום לאחר שנותקו יחסי העבודה, ויש לשלם בגינו דמי ביטוח.

יש להבחין בין תשלום שניתן לאחר ניתוק יחסי עבודה אשר מוגדר כשכר עבודה (כגון: הפרשי שכר ובונוס), לבין מצב שבו התשלום במהותו הוא פיצוי שניתן רק לאחר שנותקו יחסי העבודה ועקב ניתוקם (כגון: פיצויי פיטורין ופדיון ימי חופשה).

נקבע במוסד לביטוח לאומי שדמי הביטוח בעבור מי שנותקו עמו יחסי העבודה, ישולמו כמקובל לעניין מי שלא נותקו עמו יחסי העבודה, אך מועד החיוב יהיה המועד שבו נותקו יחסי העבודה וחלוקת "התשלום הנוסף" תתבצע בהתאם. קביעה זו הובהרה על ידי המוסד לביטוח לאומי בבית הדין הארצי לעבודה בפסק דין שרון טופז ושרון זלצמן (עב"ל 574/07).

כאשר משולמים תשלומים לאחר ניתוק יחסי עבודה, יש לדווח עליהם בדוח נפרד בקוד "03". החודש שנרשם בדוח הוא החודש שבו נותקו יחסי העבודה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הכנסה של עובד שניתנת ממעסיק עקב ניתוק יחסי עבודה

בחוזר 239 של מינהל הביטוח והגבייה מיום 5 ביולי 1995 (הכנסות חייבות והכנסות פטורות מדמי ביטוח - מעבידים), הובהר שהמעסיק פטור מלנכות ולשלם דמי ביטוח מתשלומים המשולמים לעובד עקב ניתוק יחסי העבודה. לדוגמה: פיצויי פיטורין כאמור בסעיף 9(7א) לפקודה, "פדיון חופשה", תשלום "דמי הסתגלות", פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת (גם אם הם חייבים בניכוי מס על ידי המעסיק), ובלבד - ששולמו כשיחסי העבודה נותקו בפועל ועקב ניתוקם. בתנאים מסוימים ייתכן שהעובד ישלם דמי ביטוח על ההכנסות האמורות באופן אישי כהכנסות שאינן מעבודה (לגבי פיצוי חוקי בגין אי מתן הודעה מוקדמת - ראו להלן).

כיוון שסכומים אלה פטורים מתשלום דמי ביטוח, אין לכלול אותם בטופס 102.

כאשר משולמים לעובד פיצויים מעבר לסכום שהמעסיק חייב לשלם על פי דיני עבודה, המוסד לביטוח לאומי שומר לעצמו את הזכות לבחון את מהותם כתשלום הוני או פירותי (שחייב דמי ביטוח).

ביום 26.3.2008 ניתן בבית הדין הארצי לעבודה פסק הדין המוסד לביטוח לאומי נגד יהודה זפרני וצבי קרויטרו (עב"ל 123/07 ועב"ל 840/06). המוסד לביטוח לאומי התאים את הנהלים לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בחוזר ביטוח/1373 מיום 19.6.2008 וקבע ש"**התשלום שמשולם ע"י המעביד לעובד בגין "ההודעה המוקדמת" אף אם העובד פוטר לאלתר, יש לראותו כשכר עבודה. לפיכך, המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח כמקובל**".

התייחסות לפיצוי כשכר עבודה חלה רק על פיצוי המשולם לפי חוק הודעה מוקדמת. פיצוי שניתן לעובד שעולה על הפיצוי החוקי (לדוגמה: בשל הסכם עבודה אישי המחייב תשלום פיצוי של חודשיים, או בשל הסכם קיבוצי) נחשב לפיצוי כבעבר, ופטור מתשלום דמי ביטוח (בדומה לפיצוי החוקי, גם פיצוי לפי הסכם עבודה שולל זכאות לדמי אבטלה בתקופה שבעבורה ניתן).

העובד יקבל תלושי שכר בהתאם לתקופה שבעבורה משולם הפיצוי. אם הפיצוי משולם גם עבור החודש שלאחר החודש שבו נותקו יחסי עבודה, אזי יש למסור לעובד תלוש שכר גם בעד חודש זה, על התשלום היחסי ששולם בשל אי מתן ההודעה המוקדמת. תקופה זו תיחשב לעובד לתקופת אכשרה לגמלאות אף על פי שלא עבד בה בפועל.

דיווח מרוכז

אין לדווח על גילום קיבוצי ברשימה מרוכזת ללא פירוט שמי. יש לפרט את התשלום ולהכניסו בחלק ב' של טופס 126 כרשומה נוספת לעובד, על כל המשתמע מכך. דיווח מרוכז כאמור גורם לכך שתלושי השכר שנמסרים לעובדים אינם כוללים את כל רכיבי השכר (עבירה לפי חוק הגנת השכר). כתוצאה מכך המוסד לביטוח לאומי אינו יכול למצות עם תובעי הגמלאות את כל זכויותיהם, ואינו משלם גמלאות בשל הטבות אלה (ברשות המסים קיימת הוראה דומה).

דוגמה לאי מיצוי זכויות בשל שיהוי בהגשת תביעה לתוספת גמלה בשל הטבת חשמל חינם (ששולמו בגינה דמי ביטוח בגילום קיבוצי) מצויה בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה בעניינם של שני עובדי חברת החשמל (מיום 13.8.2014, 45477-09-11, 45521-09-11).

מילוי טופס 101 וטופס 103

יש לבקש מכל עובד למלא טופס 101 מיד עם תחילת העבודה, ולצרף צילום של תעודת הזהות שלו. טופס 103 ממלא מי שחל עליו צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, בייחוד אם זה מקום עבודתו היחיד כ"שכיר".

יש להקפיד לדרוש דיווח מעודכן מדי שנה.

כפי שיובהר בהמשך לעניין הקביעה אם מעסיקו של העובד הוא עיקרי או משני, חשוב לוודא שהעובד ממלא את הטופס כראוי וחותם עליו.

אישור המעסיק על תקופת העסקה ועל שכר

כאשר עובד תובע גמלה מהמוסד לביטוח לאומי הוא מתבקש לקבל מהמעסיק אישור על תקופת ההעסקה ועל השכר בהתאם לדרישות של כל גמלה. יש להקפיד למלא את הטופס בהתאם לדרישות אחרת הטיפול בתביעה יתעכב.

נושא משרה

נושא משרה בתאגיד הוא מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה.

חובת ניהול פנקס שכר ותלוש שכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר קובע את חובת המעסיק לנהל באופן מפורט את שכר העובדים.

הסעיף מפרט את כל המידע שעל המעסיק לפרט בפנקס השכר ובתלוש המשכורת שניתן לעובד. בין היתר: פרטי השכר, תקופת התשלום, מספר ימי עבודה, מספר שעות עבודה, מספר ימי חופשה וימי מחלה, השכר ששולם לפי מרכיביו, הניכויים מן השכר ופרטי הפירעון. הסעיף אינו מבחין בין העובדים ולכן הפירוטים האמורים יבוצעו גם בעבור משכורות בעלי השליטה.

הסעיף קובע גם את אחריות נושא המשרה בתאגיד, וקובע ענישה למי שלא מקיימים את החוק. החל ביום 1.5.2009 המעסיקים חשופים לדין פלילי (תשומת לב לבעלי שליטה שעובדים כשכירים בחברה שבבעלותם).

דוגמה לענישה שמטיל משרד התמ"ת פורסמה על ידו ביום 28.6.2011. המשרד הגיש תביעה נגד מעסיק בגין העסקת בנו של המעסיק ביום המנוחה השבועי שלו, בלי שקיבל היתר לכך.

ביום 3.5.2011 התקבלה תביעתה של גב' קלרה שניידר שתבעה, בין היתר, פיצויים בגין הפרת חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. נקבע שהפרת החוק האמור היא עבירה פלילית. חשוב לזכור שהפרת החוק עלולה להעביר נטל הוכחה למעסיק אם קיימת מחלוקת על תנאי העבודה. ביום 11.8.2011 פורסם ברשומות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)(תיקון מספר 4), התשע"א-2011, המטיל סנקציות נוספות משמעותיות על מעסיק שמפר את החוק האמור.

חשיבות הרישום המדויק

כאשר מדובר בזכאות לגמלה שתלויה במספר ימי העבודה בפועל, המוסד לביטוח לאומי מייחס חשיבות רבה לאימות הפרטים הרשומים בטופס התביעה לגמלה. זאת כיוון שהמוסד מבסס על נתון זה את החלטת הזכאות לגמלה. ימי העבודה בפועל כוללים את מספר הימים שבעבורם שולם שכר, לרבות ימי מחלה, ימי חופשה וחג.

אם מספר הימים הרשום בתלוש אינו משקף את מספר ימי ההופעה לעבודה בפועל (כולל ימי מחלה, חופשה וחג ששולם בעבורם שכר), אזי המוסד לביטוח לאומי עלול לשלם גמלה (לדוגמה: קצבת נכות כללית או דמי אבטלה) שלא כדין או למנוע תשלום ממי שזכאי לו. כך גם כאשר אין התאמה בסוג המשרה: חודשית או יומית, חלקית או מלאה.

משום כך מומלץ להימנע ממצב שבו בתום לב יתעורר חשד שמנהל החשבונות משתף פעולה עם עובד, או עם מעסיקו, כדי לזכות בגמלה שלא כדין. מומלץ להקפיד על הרישומים הנכונים במועד הכנת תלושי השכר, ולשמור מסמכים מאמתים.

במסגרת ההנחיות שפרסם משרד התמ"ת ביום 4.2.2009 לתיקון חוק הגנת השכר צוין במפורש התיקון העקיף בחוק שעות עבודה ומנוחה, שלפיו כאשר מעביד אינו מנהל רישומי שעות עבודה באופן דיגיטלי, אלקטרוני או מכני, עליו לנהל רישום ידני באופן שוטף ולהחתים את העובד.

הגברת ההרתעה באמצעות הטלת עיצומים כספיים

בחודש יוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של חוקי העבודה באמצעות הטלת עיצומים כספיים כבדים למי שמעסיק עובדים ולא פועל לפי החוק. עיצומים אלה באים נוסף על עיצומים בחוק הגנת השכר וחלים גם על מזמיני עובדים מחברות כוח אדם.

הגברת ההרתעה באמצעות ענישה פלילית

המוסד לביטוח לאומי, משטרת ישראל ומשרד המשפטים, חברו יחדיו כדי להילחם בתופעת העבירות לשימוש שאינו ראוי בכספי הביטוח הלאומי. העבריינים מובאים לדין פלילי ונענשים בהתאם לחומרת העבירה. כך מוצאים את עצמם מנהלי חשבונות ואחרים מעורבים בחשד לעבירות פליליות או בסיוע לביצוע עבירות פליליות בתום לב, מפני שלא הקפידו הקפדה יתרה על נכונות הרישומים במועד ביצועם (גם אם בסופו של דבר לא יועמדו לדין פלילי, התהליך שיעברו יכלול בדרך כלל מתן עדות וחקירה תחת אזהרה).

מאז הקמת היחידה הארצית ללוחמה בפשיעה כלכלית במשטרת ישראל באוקטובר 2004, הורשעו נאשמים רבים בעבירות כלפי הביטוח הלאומי בקבלת דבר במרמה, בניסיון לקבל דבר במרמה, בזיוף ובשימוש במסמך מזויף, והמוסד נערך להעמיד לדין פלילי גם בשל אי תשלום דמי ביטוח לפי סעיף 398 לחוק הביטוח הלאומי.

המוסד לביטוח לאומי הקים יחידה ליצירת קשר עם גורמי האכיפה השונים.

היחידה האמורה מרכזת את כל מקרי ההונאה שנבדקו במוסד לביטוח לאומי, בוחנת אותם בהיבט הפלילי ומלווה את ההליך המשפטי מרגע הגשת התלונה ביחידה הארצית לחקירות כלכליות במשטרה (יאל"כ) ועד למתן גזר הדין.

עם הגשת כתב האישום החשוד מופנה למוסד לביטוח לאומי. עליו להסיר את המחדל ולהשיב את הכספים שקיבל שלא כדין, כדי לקדם הסדר טיעון עמו.

סל הענישה הצפוי למבוטח, לאחר הסרת המחדל:

1. הרשעה פלילית (גם אם מחייב ערעור לבית המשפט המחוזי).
2. מחצית מגובה המרמה נתבע ממקבל הגמלה שלא כדין, כקנס לטובת המדינה.
3. מאסר על תנאי או מאסר בפועל, בהתאם לאופי העבירה.

לעניין אדם שמסייע לקבל גמלה שלא כדין - מדובר בהרשעה פלילית, במאסר על תנאי ובקנס כספי.

להלן דוגמה להחלטה של בית המשפט:

בעפ"א 237/08 - יועץ מס הורשע בכך שזייף תלושי שכר רבים בהיקף כספי גדול ביודעו כי בכוונת הרוכשים לעשות בהם שימוש במרמה (גם הרוכשים הורשעו בדין). הוטל עליו עונש מאסר של 24 חודשים וקנס של 100,000 ש"ח (או 10 חודשי מאסר כנגדם). גזר הדין ניתן ביום 28.10.2008.

ביקורת ניכויים שעורך המוסד לביטוח לאומי

על פי חוק הביטוח הלאומי המעסיקים חייבים לשלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח עבור כל עובדיהם, בהתאם להכנסתם מכל מקור כמפורט בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, ולהציג בתלושי השכר את כל רכיבי ההכנסה כמתחייב מסעיף 24 לחוק הגנת השכר, ובכלל זה גם הטבות שוות כסף כגון נסיעות לחו"ל, ארוחות וכדומה.

ביקורת ניכויים במוסד לביטוח לאומי מבוצעת בדרך כלל כל שלוש עד חמש שנים. אין הגבלת זמן ואין התיישנות. ואולם, נוהגים לבדוק עד חמש השנים המוקדמות מתוך שבע השנים האחרונות (למעט חריגים). תאגידים המעסיקים יותר מ-20 עובדים נבדקים בשגרה. בעקבות דוח מבקר המדינה נבדקים גם מעסיקים קטנים יותר, לרבות חברות משפחתיות וחברות פרטיות.

הנושאים העיקריים שנבדקים בביקורת הם כדלקמן:

חיוב כל רכיבי השכר בדמי ביטוח (למעט החזרי הוצאות הפטורים ממס, וכן רכיבים פטורים בעת ניתוק יחסי עבודה), התאמה בין טופס 126 לטופס 102, בדיקת התאמות בין הדוחות לבין התשלומים, סיווג עובדים בטור הנכון בטופס 102, פריסת שכר נוסף, זקיפת הטבות שכר לעובדים (לרבות הוצאות שלא נזקפו), בדיקת שכר מינימום, ביקורת הכנסות מחברה משפחתית וחברת בית, תשלום דמי ביטוח על דיווידנד בחברה פרטית, תיאום דמי ביטוח (ניכוי דמי ביטוח בשיעור המופחת למי שעובד בעבודות נוספות), איתור תשלומים לאוכלוסיות שונות ללא דיווח, איתור דיווחים כוזבים, סיווג עובדים על פי צו סיווג מבוטחים ותשלום דמי הביטוח בעדם ועוד.

מבקר הניכויים בודק דרישת החזרי דמי ביטוח וזקיפת שווי רכב. מעסיקים שזקפו שווי רכב חלקי לפי חישוב מדויק של הנסיעות הפרטיות - מחויבים בהפרש.

ביקורת ניכויים מבוצעת גם לגיבוי תביעת גמלאות או כאשר המעסיק תובע החזרים או מתקן דוחות או כאשר יש צורך לבחון יחסי עבודה.

ביקורת הניכויים היא המועד שבו אפשר לתבוע החזרים בשל טעויות שנעשו בתשלום דמי ביטוח לאומי ו/או דמי ביטוח בריאות מפני שספרי המעסיק נבדקים. הגשת תביעות להחזר דמי ביטוח לאחר שנערכה ביקורת מחייבת בדיקה חוזרת.

בשלב זה, תיקון של סיווג מבוטחים שיוצר החזר דמי ביטוח למעסיק ולעובד מחייב תיקון טופסי 102 ושידור דוחות שליליים בעת הצורך.

כאשר מבוצעת ביקורת ניכויים של רשות המסים, ומגיעים מהמוסד לביטוח לאומי לביקורת בגין אותן השנים, תיתכן ביקורת כפולה בנושא הטבות שכר.

הכלל על פי הלכת "גדות" תעשיות פטרוכימיות בע"מ (דב"ע נה/14-0 מתאריך 18.07.1995) לעניין הטבות השכר האמורות שלא נזקפו במשכורת: אם הייתה ביקורת ניכויים של רשות המסים על אותן שנים - אזי מחייבים בדמי ביטוח את המעסיק בהתאם להסכם עם רשות המסים.

עמדת הביטוח הלאומי היא כי שומות ניכויים בלבד מחייבות את הביטוח הלאומי בעת ביקורת. זאת, על בסיס פסק דין אמי פרטס, שניתן בבית המשפט העליון.

פקידי תחום ביקורת הניכויים הונחו בעבר לבדוק עם המעסיק אם נעשתה אצלו ביקורת ניכויים של רשות המסים ומתי החלה הביקורת, ובהתאם לכך בוחנים את הממצאים. המוסד לביטוח לאומי חייב את המעסיקים להצהיר בכתב על קיום שומות ניכויים של רשות המסים לפני תחילת הביקורת. כיום המבקר מגיע עם נתוני השומות שהתקבלו מרשות המסים (המוסד לביטוח לאומי אינו מתייחס בדרך כלל לשומות שהתקבלו לאחר הביקורת).

החל בינואר 2009 המעסיקים נדרשו להעביר למוסד לביטוח לאומי את שומות הניכויים של רשות המסים בתוך 60 יום ממועד השומה, ולא היה תשלום קנסות למי ששילם את הקרן וההצמדה תוך 30 ימים ממסירת הודעת הקביעה (המעסיקים אינם אמורים לשלם את דמי הביטוח בטרם יקבלו דרישה מן המוסד לביטוח לאומי). כיוון שהשומות כבר מועברות למוסד לביטוח לאומי ישירות מרשות המסים, המבצע האמור הסתיים בדצמבר 2013.

המוסד לביטוח לאומי דורש לקבל דוחות מסוימים. להלן דוגמאות לדוחות אלה:

א) גילומים קיבוציים שדווחו לרשות המסים ולא שולמו בגינם דמי ביטוח (זאת אף על פי שאין לדווח על גילום קיבוצי ברשימה מרוכזת ללא פירוט שמי).

ב) דיווחים של נאמן על הכנסות שמקורן בהקצאת מניות ואופציות במסלול הפירותי, בהקצאות לאחר הרפורמה במס. לדוגמה: עובד שלא עמד בתנאי המסלול ההוני ומימש את האופציה או המניה במסלול הפירותי באמצעות הנאמן.

ג) הכנסות פירותיות שנכללו בשומות סופיות של חברה, ובעל השליטה לא דיווח עליהן למוסד לביטוח לאומי במסגרת הדוח האישי.

כללים לביטול קנסות - בביקורת רגילה

הפחתה בקנסות כתוצאה מביקורת ניכויים אפשרית למעסיק ששיתף פעולה עם המבקרים במהלך הביקורת ובהתאם לכללים כדלקמן:

- ממצאים בביקורת ראשונה למעסיק קטן/מלכ"ר - 100% מהקנסות מבוטלים.
- ממצאים חוזרים בביקורת שנייה למעסיק קטן/מלכ"ר - 50% מהקנסות מבוטלים.
- ממצאים בביקורת ראשונה וממצאים חוזרים בביקורת שנייה למעסיק גדול - 50% מהקנסות מבוטלים.
- ממצאים חוזרים בביקורת שלישית ואילך - אין הפחתה.

תשלום הפרשי גמלאות מחליפות שכר בעקבות ביקורת ניכויים

המוסד לביטוח לאומי משלם הפרשי גמלאות מחליפות שכר (תגמולי מילואים, דמי פגיעה, דמי אבטלה ודמי לידה) בעקבות תביעה של העובד להפרשי גמלה או בהתאם לתביעת המעביד בתגמולי מילואים או בתביעה לדמי פגיעה לפי "תקנה 22". כפי שיוסבר להלן, המוסד לביטוח לאומי משלם משנת 2013 הפרשי גמלה אלה רטרואקטיבית בעקבות ביקורת ניכויים, **ובוחן בימים אלה גביית התגמול מהמעסיקים לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי**.

ועדת שומה

בפסק דין אידאל משאבי אנוש בע"מ (ב"ל 11.5.2015, 50581-09-11) קבע בית הדין האזורי כי הערר (השגה) על שומת הניכויים שהגישה התובעת נדון ונדחה, למעשה, על ידי גוף שלא הוסמך לכך על פי הוראות החוק, ועל כן אין כל נפקות להחלטות מבקרת הניכויים בעניין השומה.

עם זאת קובע בית הדין כי צודק המוסד לביטוח לאומי בטענתו כי אין באי הקמת ועדת שומה ו/או בעובדה כי הערר נדון בפני הגוף שלא הוסמך לכך על פי הוראות חוק הביטוח הלאומי, בכדי להביא לביטולה של השומה עצמה. לאור זאת קבע בית הדין כי השומה תידון בפני ועדת שומה.

בפסק דין בבית הדין הארצי לעבודה חיה זייפר נ' המל"ל (עב"ל 1096/02 מיום 14.5.2005) נקבע כי על המוסד לביטוח לאומי חלה חובה להקים ועדת שומה ולאפשר למבוטח המערער על שומה שנערכה על ידי פקיד גביה אפשרות לבירור גובה דמי הביטוח שעליו לשלם בפני ועדת שומה.

כמו כן, בבג"ץ 2300/14 חברת נס א. טכנולוגיה בע"מ נ' שר הרווחה, מיום 2.2.2015, הצהירו מועצת הביטוח הלאומי והנתבע כי "בתוך חודשים ספורים תקום ועדת-השומה הראשונה בירושלים אשר בשלב ראשון תדון בעררים שיגיעו אליה מן הסניפים השונים בכל הארץ".

בג"ץ הוסיף בעניין השינוי בחוק שהמוסד לביטוח לאומי ניסה להוביל בעניין ועדות השומה כי "רצונם של המשיבים לעשות לשינוי הוראות סעיפים 359 ו-372 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 הינו לגיטימי ואיננו מביעים עמדה לעניין זה אך כל עוד הוראות אלה שרירות וקיימות על המשיבים 2 ו-3 לקיימן ואין הם יכולים להתעלם מהן כפי שנהגו למרבה הצער לאורך שנים."

לאור הנזכר לעיל, הקים המוסד לביטוח לאומי ועדת שומה שאמורה להתחיל לפעול בחודש נובמבר 2015.

טופס 102 - הדרכים לדיווח ולתשלום

החל בשנת 2008 הוראות הדיווח בגב טופס 102 חלות על מעסיק בעבור בעלי השליטה בכל מקרה, ללא תלות במספר העובדים המועסקים אצלו (מעסיק שיש לו מעל תשעה בעלי שליטה, רושם את תשעת בעלי השליטה בעלי השכר הגבוה ביותר), וגם על מעסיק המעסיק עד תשעה עובדים בחודש הדיווח.

הדיווח מתבצע בגב טופס 102 ומבחן מספר העובדים הוא חודשי. בדוח הפרשים יש לדווח בגב הטופס למי שמעסיק עד תשעה עובדים בחודש הדיווח.

טופס 102 (חזית וגב) מועבר למוסד לביטוח לאומי בטופס המקורי או במחשב. אי אפשר להעביר את הטופס בפקס. צילום גב הטופס או פלט מחשב אינם מתקבלים במוסד לביטוח לאומי.

נמסר מהמוסד לביטוח לאומי כי החל במועד שבו ייכנס לתוקף שידור טופס 126 ישירות למוסד לביטוח לאומי, תהיה חובת דיווח בגב הטופס בגין בעלי שליטה בלבד.

מומלץ להעביר את הטפסים באופן ממוחשב כדי לחסוך גם את העתקת הנתונים וגם את בעיית חיסיון המידע כאשר הטופס מוגש בדואר.

מעסיק שלא דיווח על פרטי העובדים בגב הטופס לתקופות קודמות וקיבל הודעה על כך, ימלא את פרטי העובדים בגב הטופס בהודעה שקיבל וימסור את הטופס בבנק, בסניף הביטוח הלאומי או בדואר. ניתן לדווח במרוכז במערכת ייצוג הלקוחות מחודש ינואר 2009. המוסד לביטוח לאומי אינו מקבל דוחות מתוקנים על פלטים של בתי התוכנה או בפקס.

דוחות 102 שהוגשו ללא גב הטופס נרשמים במוסד לביטוח לאומי כאילו לא הוגשו. כתוצאה מכך נוצרת קביעה, והמעסיק עלול להיתבע לשלם קנסות (ואף חשוף לעיקולים אוטומטיים).

להלן הבהרות בעניין אופן העברת המידע ישירות למוסד לביטוח לאומי:

באופן מקוון ממערכת השכר

מאז שנת 2012 מאפשר המוסד לביטוח לאומי לדווח ולשלם דוחות 102 באופן מקוון ממערכת השכר ישירות למערכת הביטוח הלאומי באמצעות F.C.W (העברת דיווחים בדרך מקוונת). אמצעי התשלום הם כרטיס אשראי או הרשאה לחיוב הבנק.

מערכת ייצוג לקוחות

אפשר לדווח את טופסי 102 באמצעות מערכת "ייצוג הלקוחות" למייצגים המקושרים, ולשלם את דמי הביטוח בפנקס - בבנק או בדואר (בקוד דיווח 12). אפשר לדווח וגם לשלם בעבור מיוצגים שיש להם הרשאה לחיוב החשבון בבנק (לא בהוראת קבע). למיוצגים אלה נדחה מועד הדיווח והתשלום (עד לסכום דמי ביטוח שרשום באתר).

לאחר שידור הקובץ המייצג מקבל משוב על תקינות הדיווחים. הוא יכול לתקן באופן מידי גם דוחות שגויים וגם פרטי עובדים בלתי מזוהים. המייצגים מתבקשים לענות להתכתבויות מהפקידים בכל פעם שנכנסים למערכת.

תיאום דמי ביטוח מראש והחזר דמי ביטוח בדיעבד

מבוטח שיש לו הכנסות משני עיסוקים או יותר (לרבות מפנסיה מוקדמת המשולמת לפני גיל פרישה), משלם דמי ביטוח על פי סדר החיוב המפורט להלן ובאופן המפורט להלן, אך לא יותר מההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח וזכאי לשיעור מופחת רק פעם אחת:

1. מהכנסותיו כעובד שכיר המעסיק מנכה את דמי הביטוח.
2. מהכנסותיו כעובד עצמאי כאשר הוא נכלל בהגדרת "עובד עצמאי" בחוק הביטוח הלאומי, הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
3. מהכנסות "פסיביות": הכנסות שאינן מעבודה כעובד שכיר או כעובד עצמאי (ואינן פטורות מדמי ביטוח על פי החוק או על פי התקנות), הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
4. מהכנסותיו מפנסיה מוקדמת כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי, משלם הפנסיה מנכה את דמי הביטוח.

מעסיק עיקרי ומעסיק משני

כאשר למבוטח יש בעיסוקו כעובד שכיר (כולל לפי צו סיווג מבוטחים) מספר מקורות הכנסה (כולל גם פנסיה מוקדמת) או שיש לו פנסיה מוקדמת משני מקורות או יותר, יש לקבוע מי המעסיק העיקרי ומי המעסיק המשני, ובהתאם נערך ניכוי דמי הביטוח. המעסיק העיקרי מנכה מהעובד שיעור מופחת (3.5% בשנת 2014) ושיעור מלא (12% בשנת 2014). המעסיק המשני מנכה מהעובד שיעור מלא, אלא אם נערך תיאום כפי יוסבר בהמשך.

כאשר עובד שכיר מקבל גם פנסיה מוקדמת (כמוסבר להלן), **הפנסיה היא ה"מעסיק המשני"** לעניין תיאום דמי הביטוח. כלומר, כאשר לעובד יש משכורת ופנסיה מוקדמת, תיאום דמי הביטוח נערך בפנסיה אף על פי שבמס הכנסה התיאום נעשה במשכורת.

כאשר לעובד שכיר ההכנסה הנוספת היא ממשלח יד או שהיא הכנסה פסיבית, אין לערוך תיאום דמי ביטוח במשכורת כיוון שהחישוב נערך בתחום "גבייה מלא שכירים" במוסד לביטוח לאומי. אם ההכנסה מהמשכורת נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק - אזי יש לשלוח את התלוש (או התלושים) למחלקת גבייה מלא שכירים בסניף המוסד לביטוח לאומי, כדי לעדכן את שיעורי דמי הביטוח המופחתים בהכנסה הנוספת.

<u>המעסיק העיקרי</u> לעניין תיאום דמי ביטוח הוא המעסיק שעובדו הצהיר בטופס 101 שאצלו הוא משתכר "משכורת חודש". כלומר, אותו מעסיק מנכה מס הכנסה משכר העובד על פי לוח הניכויים של מס הכנסה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

המעסיק המשני הוא המעסיק שעובדו הצהיר בטופס 101 שאצלו הוא משתכר "משכורת נוספת" (המעסיק מנכה משכרו של העובד את שיעור המס המרבי, או שיעור מס אחר שקבע פקיד השומה). אם יש יותר משני מעסיקים, אזי העובד יבחר מי מהם הוא המעסיק העיקרי ויצהיר על כך בטופס.

כאשר אין צורך למלא טופס 101, כמו למשל בתשלום על פי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), התשל"ב-1972 (להלן: צו סיווג מבוטחים), העובד ממלא טופס בל/103, ומצהיר אם זה מקום עבודתו היחיד כ"עובד שכיר" או שיש לנכות דמי ביטוח כמעסיק משני. ברירת המחדל של מעסיק, כאשר מבוטח הכלול בצו סיווג מבוטחים לא מילא טופס 103, היא שזה מקום עיסוקו המשני של המבוטח, ועליו לנכות מהעובד דמי ביטוח בשיעור המלא.

תיאום דמי ביטוח מבוצע לעובד בלבד ובאחריותו. אין תיאום דמי ביטוח למעסיק.

כל ההוראות הקשורות לתיאום דמי ביטוח ולהחזר דמי ביטוח למבוטח שלא ערך תיאום, מצויות **בתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים), התשנ"ז-1997 (להלן: תקנות התיאום)**.

תיאום דמי ביטוח לעובד

המעסיק המשני מנכה דמי ביטוח בשיעור מלא מכל שכרו של העובד, אלא אם העובד המציא למעסיק אישור על ניכוי דמי ביטוח בשיעור שונה (תיאום דמי ביטוח).

האישור על ניכוי בשיעור שונה ניתן בעבור המעסיק המשני (כולל בעבור משלם פנסיה מוקדמת) במקרים הבאים:

א. כאשר הכנסת העובד אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק.

ב. כאשר לעובד שכיר יש גם הכנסה מפנסיה מוקדמת, ושכרו נמוך מ-60% מן השכר הממוצע במשק.

ג. כאשר הכנסתו של העובד (אצל מעסיק אחד או יותר) עולה על ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.

ד. כאשר לעובד שכיר יש גם הכנסה מפנסיה מוקדמת וסך כל השכר והפנסיה אצלו גבוה מההכנסה המרבית.

ה. כאשר יש למבוטח שני מקורות הכנסה או יותר שהם פנסיה מוקדמת, ובאחד מהם ההכנסה נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק, או סך ההכנסה עולה על הכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.

פנסיה מוקדמת (פנסיה המשולמת לפני גיל פרישה)

פנסיה מוקדמת היא פנסיה המשתלמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לעובד או למי שהיה עובד בטרם הגיע לגיל פרישה, לאחר שפרש מעבודתו פרישה מוחלטת או פרישה חלקית, לרבות קצבה המשתלמת כאמור בשל נכות או בשל אובדן כושר עבודה מלא או חלקי.

אם אדם עובד כשכיר ויש לו גם הכנסות מפנסיה מוקדמת, אזי מקום העבודה שבו הוא עובד שכיר הוא המעסיק העיקרי ומשלם הפנסיה הוא ה"מעסיק המשני", גם אם בעבור מס הכנסה התיאום מבוצע באופן שונה.

אם משולמת פנסיה מוקדמת לגמלאי שהוא גם עובד שכיר, ו/או מקבל פנסיה מוקדמת ממקור נוסף, ו/או גם עצמאי, ו/או בעל הכנסות פסיביות החייבות בתשלום דמי ביטוח, משלם הפנסיה מנכה מהמבוטח את השיעור המלא של דמי הביטוח, אלא אם המבוטח המציא למשלם הפנסיה אישור על ניכוי בשיעור שונה.

לעקרת בית שנשואה למבוטח הפטורה מתשלום דמי ביטוח, אין לערוך תיאום. עקרת הבית חייבת להודיע למשלם הפנסיה על כל שינוי שחל במעמדה במוסד לביטוח לאומי. עליה להודיע מיד על התחלת העבודה כשכירה כדי שמשלם הפנסיה ינכה דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הדיווח בטופס 102 על תיאום דמי ביטוח

בטופס 102 המשמש לדיווח חודשי על העובדים, יש חזית וגב.

גב הטופס

בגב הטופס המעסיק ממלא את פרטי העובדים בהתאם לקריטריונים שנקבעו. ככלל, הדיווח הוא על 9 בעלי שליטה (בחברת מעטים) בכל מקרה, או על כל העובדים אצל מי שמעסיק עד 9 עובדים כולל בעלי השליטה.

בגב הטופס, ליד שם העובד, מצוין אם הוא עובד בעבודה נוספת.

חזית הטופס

בשורה ג' בחזית הטופס יש לרשום את חלק השכר של העובדים החייב בשיעור מופחת.

בשורה ד' יש לרשום את שכר העובדים העולה על ההכנסה המרבית, כולל ההכנסה הפטורה שניתנה באישור לתיאום דמי ביטוח.

בשורה ה' יש לרשום את מספר העובדים השייכים לטור 1 (עובדים בגיל 18 ועד גיל פרישה) - לא כולל עובדים בעבודה נוספת.

בשורה ה' יש לרשום את חלק השכר החייב בשיעור מופחת למעסיק.

בשורה ו' יש לרשום את שכר העובדים העולה על ההכנסה המרבית, שהמעסיק אינו חייב בתשלום דמי ביטוח בעבורו.

מקבלי שכר בעבודה נוספת אינם רשומים בנפרד. ההבדלים בנתוני השכר בין שורה ג' לשורה ה' ובין שורה ד' לשורה ו' יכולים להיות רק אם קיימים עובדים בעבודה נוספת.

תיאום דמי ביטוח מראש בשיעור המופחת

עובד אצל שני מעסיקים או יותר (כולל מי שמקבל פנסיה מוקדמת ממקור אחד או יותר), שהכנסתו אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע במשק, זכאי לתיאום דמי ביטוח. המעסיק רשאי לערוך את התיאום בשיעור המופחת בעבור העובד בטופס בל/644 או לקבל מהעובד אישור שהופק באינטרנט.

העובד מגיש למעסיק המשני, ומקבל הפנסיה מגיש למשלם הפנסיה, נוסף על ההצהרה בטופס 101, הצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644, בעבור תיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת באותה שנה - עד סוף חודש דצמבר של שנת המס.

כאשר העובד ממלא טופס בל/644, המעסיק המשני מזין את נתוני ההכנסה מחודש ינואר של השנה הנוכחית באותו הטופס, או ממועד תחילת העבודה באותה השנה. אין צורך לשלוח את העובד למוסד לביטוח לאומי כדי לתבוע החזר בעבור השנה הנוכחית.

על פי הצהרות אלה, המעסיק המשני או משלם הפנסיה יזינו בתוכנת השכר את סכום ההכנסה של העובד או של מקבל הפנסיה אצל המעסיק העיקרי, וכך יתקבל אצלו אישור אוטומטי על ניכוי דמי ביטוח בשיעור המופחת (למי שההכנסה אצל המעסיק העיקרי נמוכה מסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק).

תיאום דמי ביטוח מבוצע מהחודש שבו העובד החל לעבוד אצל המעסיק המשני, או מחודש ינואר בשנה הנוכחית. אם לא בוצע תיאום, אזי ההחזר ייעשה רק לאחר שיגיעו נתונים בטופסי 126 שיתקבלו במוסד לביטוח לאומי בסוף השנה הבאה, ולאחר פנייה של העובד באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי (כמוסבר בהמשך).

כאשר המעסיק מזין את ההכנסה רטרואקטיבית, נוצרת יתרת זכות. דיווח על הפרשי שכר שליליים של עובדים מתבצע באמצעות שידור קובץ בלבד.

אישור לתיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת לעובד אצל עד 3 מעסיקים כולל פנסיה מוקדמת אפשר להפיק באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי בשירות "תיאום דמי ביטוח" - "הפקת אישור". מספר הטלפון של מוקד התמיכה בנושא זה : 08-6509920. האישור מופק רק לחודש השוטף ולחודש שקדם לו.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בשלב זה, אישור לתיאום כאמור גם למי שעובד אצל יותר משלושה מעסיקים מבוצע באמצעות טופס בל/644 כפי שהוסבר לעיל. בכוונת המוסד לביטוח לאומי לאפשר להנפיק אישור באינטרנט גם למי שעובד אצל עד 10 מעסיקים.

אם העובד או מקבל הפנסיה אינם מגישים את ההצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי (בל/644) או אישור שהפיקו באינטרנט, אזי על המעסיקים המשניים או על משלמי הפנסיה לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא, כמוסבר בדוגמה הבאה.

דוגמה (שני מעסיקים):

משכורת ברוטו חייב לביטוח הלאומי אצל המעסיק העיקרי - 3,000 ש"ח

משכורת ברוטו חייב לביטוח הלאומי אצל המעסיק המשני - 1,000 ש"ח - העובד מצהיר על המשכורת בסך 3,000 ש"ח שהוא משתכר אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644.

המעסיק המשני ינכה דמי ביטוח בשיעור המופחת עד לסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק. כלומר, ינכה מסך ה-1,000 ש"ח את השיעור המופחת (3.5%).

ללא התיאום האמור המעסיק המשני ינכה מסך ה-1,000 ש"ח את השיעור המלא (12%).

המשך הדוגמה למעסיק שלישי (או מעסיק משני שני):

משכורת ברוטו (חייב לביטוח הלאומי) אצל המעסיק השלישי - 500 ש"ח - העובד מצהיר בשני טופסי בל/644 על שתי המשכורות שלו: האחת אצל המעסיק העיקרי בסך 3,000 ש"ח, והשנייה אצל המעסיק המשני בסך 1,000 ש"ח. סך הכול העובד מצהיר על 4,000 ש"ח בטופסי בל/644. המעסיק השלישי (המשני השני) יחייב בשיעור המופחת סך של 500 ש"ח במקום בשיעור המלא.

מבוטח שיש לו הכנסות משני עיסוקים או יותר (לרבות מפנסיה מוקדמת המשולמת לפני גיל פרישה), משלם דמי ביטוח על פי סדר החיוב המפורט להלן ובאופן המפורט להלן, אך לא יותר מההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח וזכאי לשיעור מופחת רק פעם אחת:

1. מהכנסותיו כעובד שכיר המעסיק מנכה את דמי הביטוח.
2. מהכנסותיו כעובד עצמאי כאשר הוא נכלל בהגדרת "עובד עצמאי" בחוק הביטוח הלאומי, הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
3. מהכנסות "פסיביות": הכנסות שאינן מעבודה כעובד שכיר או כעובד עצמאי (ואינן פטורות מדמי ביטוח על פי החוק או על פי התקנות), הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
4. מהכנסותיו מפנסיה מוקדמת כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי, משלם הפנסיה מנכה את דמי הביטוח.

מעסיק עיקרי ומעסיק משני

כאשר למבוטח יש בעיסוקו כעובד שכיר (כולל לפי צו סיווג מבוטחים) מספר מקורות הכנסה (כולל גם פנסיה מוקדמת) או שיש לו פנסיה מוקדמת משני מקורות או יותר, יש לקבוע מי המעסיק העיקרי ומי המעסיק המשני, ובהתאם נערך ניכוי דמי הביטוח. המעסיק העיקרי מנכה מהעובד שיעור מופחת (3.5% בשנת 2015) ושיעור מלא (12% בשנת 2015). המעסיק המשני מנכה מהעובד שיעור מלא, אלא אם נערך תיאום כפי יוסבר בהמשך.

כאשר עובד שכיר מקבל גם פנסיה מוקדמת (כמוסבר להלן), **הפנסיה היא ה"מעסיק המשני"** לעניין תיאום דמי הביטוח. כלומר, כאשר לעובד יש משכורת ופנסיה מוקדמת, תיאום דמי הביטוח נערך בפנסיה אף על פי שבמס הכנסה התיאום נעשה במשכורת.

כאשר לעובד שכיר ההכנסה הנוספת היא ממשלח יד או שהיא הכנסה פסיבית, אין לערוך תיאום דמי ביטוח במשכורת כיוון שהחישוב נערך בתחום "גבייה מלא שכירים" במוסד לביטוח לאומי. אם ההכנסה מהמשכורת נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק - אזי יש לשלוח את התלוש (או התלושים) למחלקת גבייה מלא שכירים בסניף המוסד לביטוח לאומי, כדי לעדכן את שיעורי דמי הביטוח המופחתים בהכנסה הנוספת.

<u>המעסיק העיקרי</u> לעניין תיאום דמי ביטוח הוא המעסיק שעובדו הצהיר בטופס 101 שאצלו הוא משתכר "משכורת חודש". כלומר, אותו מעסיק מנכה מס הכנסה משכר העובד על פי לוח הניכויים של מס הכנסה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

המעסיק המשני הוא המעסיק שעובדו הצהיר בטופס 101 שאצלו הוא משתכר "משכורת נוספת" (המעסיק מנכה משכרו של העובד את שיעור המס המרבי או שיעור מס אחר שקבע פקיד השומה). אם יש יותר משני מעסיקים, אזי העובד יבחר מי מהם הוא המעסיק העיקרי ויצהיר על כך בטופס.

כאשר אין צורך למלא טופס 101, כמו למשל בתשלום על פי צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, העובד ממלא טופס בל/103, ומצהיר אם זה מקום עבודתו היחיד כ"עובד שכיר" או שיש לנכות דמי ביטוח כמעסיק משני. ברירת המחדל של מעסיק, כאשר מבוטח הכלול בצו סיווג מבוטחים לא מילא טופס 103, היא שזהו מקום עיסוקו המשני של המבוטח ועליו לנכות מהעובד דמי ביטוח בשיעור המלא.

תיאום דמי ביטוח מבוצע לעובד בלבד ובאחריותו. אין תיאום דמי ביטוח למעסיק.

כל ההוראות הקשורות לתיאום דמי ביטוח ולהחזר דמי ביטוח למבוטח שלא ערך תיאום, מצויות **בתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים), התשנ"ז-1997** (להלן: "תקנות התיאום").

תיאום דמי ביטוח לעובד

המעסיק המשני מנכה דמי ביטוח בשיעור מלא מכל שכרו של העובד, אלא אם העובד המציא למעסיק אישור על ניכוי דמי ביטוח בשיעור שונה (תיאום דמי ביטוח).

האישור על ניכוי בשיעור שונה ניתן בעבור המעסיק המשני (כולל בעבור משלם פנסיה מוקדמת) במקרים הבאים:

א. כאשר הכנסת העובד אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק.

ב. כאשר לעובד שכיר יש גם הכנסה מפנסיה מוקדמת ושכרו נמוך מ-60% מן השכר הממוצע במשק.

ג. כאשר הכנסתו של העובד (אצל מעסיק אחד או יותר) עולה על ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.

ד. כאשר לעובד שכיר יש גם הכנסה מפנסיה מוקדמת וסך כל השכר והפנסיה אצלו גבוה מההכנסה המרבית.

ה. כאשר יש למבוטח שני מקורות הכנסה או יותר שהם פנסיה מוקדמת, ובאחד מהם ההכנסה נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק, או סך ההכנסה עולה על הכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.

פנסיה מוקדמת (פנסיה המשולמת לפני גיל פרישה)

פנסיה מוקדמת היא פנסיה המשתלמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לעובד או למי שהיה עובד בטרם הגיע לגיל פרישה, לאחר שפרש מעבודתו פרישה מוחלטת או פרישה חלקית, לרבות קצבה המשתלמת כאמור בשל נכות או בשל אובדן כושר עבודה מלא או חלקי.

אם אדם עובד כשכיר ויש לו גם הכנסות מפנסיה מוקדמת, אזי מקום העבודה שבו הוא עובד שכיר הוא המעסיק העיקרי ומשלם הפנסיה הוא "המעסיק המשני", גם אם בעבור מס הכנסה התיאום מבוצע באופן שונה.

אם משולמת פנסיה מוקדמת לגמלאי שהוא גם עובד שכיר, ו/או מקבל פנסיה מוקדמת ממקור נוסף, ו/או גם עצמאי, ו/או בעל הכנסות פסיביות החייבות בתשלום דמי ביטוח, משלם הפנסיה מנכה מהמבוטח את השיעור המלא של דמי הביטוח, אלא אם המבוטח המציא למשלם הפנסיה אישור על ניכוי בשיעור שונה.

אין לערוך תיאום לעקרת בית שנשואה למבוטח ופטורה מתשלום דמי ביטוח. עקרת הבית חייבת להודיע למשלם הפנסיה על כל שינוי שחל במעמדה במוסד לביטוח לאומי. עליה להודיע מיד על התחלת העבודה כשכירה כדי שמשלם הפנסיה ינכה דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת.

הדיווח בטופס 102 על תיאום דמי ביטוח

בטופס 102 המשמש לדיווח חודשי על העובדים, יש חזית וגב.

גב הטופס - בגב הטופס ממלא המעסיק את פרטי העובדים בהתאם לקריטריונים שנקבעו. ככלל, הדיווח הוא על תשעה בעלי שליטה (בחברת מעטים) בכל מקרה, ועל כל העובדים אצל מי שמעסיק עד תשעה עובדים כולל בעלי השליטה כנראה רק עד סוף שנת 2015 לאור כניסתו הצפוייה לתוקף של החוק המחייב דיווח מקוון של טופס 126 שלוש פעמים בשנה ישירות למוסד לביטוח לאומי, החל בשנת 2016.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בגב הטופס, ליד שם העובד, מצוין אם הוא עובד בעבודה נוספת.

חזית הטופס - בשורה ג' בחזית הטופס יש לרשום את חלק השכר של העובדים החייב בשיעור מופחת.

בשורה ד' יש לרשום את שכר העובדים העולה על ההכנסה המרבית, כולל ההכנסה הפטורה שניתנה באישור לתיאום דמי ביטוח.

בשורה ה' יש לרשום את מספר העובדים השייכים לטור 1 (עובדים בגיל 18 ועד גיל פרישה) - לא כולל עובדים בעבודה נוספת.

בשורה ה' יש לרשום את חלק השכר החייב בשיעור מופחת למעסיק.

בשורה ו' יש לרשום את שכר העובדים העולה על ההכנסה המרבית, שהמעסיק אינו חייב בתשלום דמי ביטוח בעבורו.

מקבלי שכר בעבודה נוספת אינם רשומים בנפרד. ההבדלים בנתוני השכר בין שורה ג' לשורה ה' ובין שורה ד' לשורה ו' יכולים להיות רק אם קיימים עובדים בעבודה נוספת.

תיאום דמי ביטוח מראש בשיעור המופחת

עובד אצל שני מעסיקים או יותר (כולל מי שמקבל פנסיה מוקדמת ממקור אחד או יותר), שהכנסתו אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע במשק, זכאי לתיאום דמי ביטוח. המעסיק (או משלם הפנסיה המוקדמת) מתבקש לערוך את התיאום בשיעור המופחת בעבור העובד לפי טופס בל/644 או לקבל מהעובד אישור שהופק באינטרנט, כדי לוודא שלא ינוכו מהעובד דמי ביטוח עודפים.

העובד מתבקש להגיש למעסיק המשני, ומקבל הפנסיה מתבקש להגיש למשלם הפנסיה, נוסף על ההצהרה בטופס 101, הצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644, בעבור תיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת באותה שנה - מחודש ינואר (או מתחילת העבודה באותה השנה) ועד סוף חודש דצמבר של שנת המס.

כאשר העובד ממלא טופס בל/644, המעסיק המשני מזין את נתוני ההכנסה מחודש ינואר של השנה הנוכחית, או ממועד תחילת העבודה באותה השנה. אין לשלוח את העובד למוסד לביטוח לאומי כדי לתבוע החזר בעבור השנה הנוכחית.

על פי הצהרות אלה, המעסיק המשני או משלם הפנסיה יזינו בתוכנת השכר את סכום ההכנסה של העובד או של מקבל הפנסיה אצל המעסיק העיקרי, וכך יתקבל אצלו אישור אוטומטי על ניכוי דמי ביטוח בשיעור המופחת (למי שההכנסה אצל המעסיק העיקרי נמוכה מסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק).

תיאום דמי ביטוח מבוצע מהחודש שבו העובד החל לעבוד אצל המעסיק המשני, או מחודש ינואר בשנה הנוכחית. אם לא בוצע תיאום בשנה שחלפה, אזי ההחזר ייעשה לאחר פנייה של העובד באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי (כמוסבר בהמשך).

כאשר המעסיק מזין את ההכנסה רטרואקטיבית, נוצרת יתרת זכות. דיווח על הפרשי שכר שליליים של עובדים מתבצע באמצעות שידור קובץ בלבד.

אישור לתיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת לעובד אצל יותר משני מעסיקים לרבות פנסיה מוקדמת אפשר להפיק באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי בשירות "תיאום דמי ביטוח" - "הפקת אישור". מספר הטלפון של מוקד התמיכה בנושא זה: 08-6509920. האישור מופק על פי התלוש האחרון והתלוש לחודש שקדם לו.

אם העובד או מקבל הפנסיה אינם מגישים את ההצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי (בל/644) או אישור שהפיקו באינטרנט, אזי על המעסיקים המשניים או על משלמי הפנסיה לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא, כמוסבר בדוגמה הבאה.

דוגמה (שני מעסיקים):

משכורת ברוטו חייב לביטוח הלאומי אצל המעסיק העיקרי - 3,000 ש"ח

משכורת ברוטו חייב לביטוח הלאומי אצל המעסיק המשני - 1,000 ש"ח - העובד מצהיר על המשכורת בסך 3,000 ש"ח שהוא משתכר אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

המעסיק המשני ינכה דמי ביטוח בשיעור המופחת עד לסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק. כלומר, ינכה מסך ה-1,000 ש״ח את השיעור המופחת (3.5%).

ללא התיאום האמור המעסיק המשני ינכה מסך ה-1,000 ש״ח את השיעור המלא (12%).

המשך הדוגמה למעסיק שלישי (או מעסיק משני שני):

משכורת ברוטו (חייב לביטוח הלאומי) אצל המעסיק השלישי - 500 ש״ח - העובד מצהיר בשני טופסי בל/644 על שתי המשכורות שלו: האחת אצל המעסיק העיקרי בסך 3,000 ש״ח, והשנייה אצל המעסיק המשני בסך 1,000 ש״ח. סך הכול העובד מצהיר על 4,000 ש״ח בטופסי בל/644. המעסיק השלישי (המשני השני) יחייב בשיעור המופחת סך של 500 ש״ח במקום בשיעור המלא.

טופס בל/644 נמסר כדלקמן:

1. למעסיק השני (המשני הראשון) - 3,000 ש״ח, בהתאם למשכורת אצל המעסיק הראשי.
2. למעסיק השלישי (המשני השני) - 4,000 ש״ח, בהתאם למשכורות אצל המעסיק הראשי והמעסיק המשני הראשון. המעסיק השלישי (המשני השני) יזין למערכת 4,000 ש״ח. החישוב הוא כדלקמן: 1,556 = 4,000 - 5,556 (בשנת 2015).

כלומר, עד משכורת בסך 5,556 ש״ח המעסיק המשני השני יכול לחייב בשיעור המופחת. מסך 5,557 ש״ח - החיוב יהיה בשיעור המלא.

מועד מילוי טופס בל/644

* בתחילת כל שנת מס (אם ההצהרה ניתנת באיחור, אזי אפשר להצהיר מחודש ינואר בשנה הנוכחית, כפי שהוסבר לעיל).
* לעובד חדש או למקבל פנסיה חדש - מיום תחילת העבודה או תחילת קבלת הפנסיה,ולאחר מכן בתחילת כל שנת מס.
* למי שקיים כבר אישור לתיאום דמי ביטוח לתקופה הקרובה - כשיפוג תוקפו של האישור, ולאחר מכן בתחילת כל שנת מס.

העובד מתחייב לעדכן את המעסיק המשני אם שכרו אצל המעסיק העיקרי משתנה באופן מהותי.

במקרים שבהם השכר אצל המעסיקים אינו קבוע, עדיף לא לבצע תיאום לפי טופס בל/644.

המוסד לביטוח לאומי שומר לעצמו את הזכות לבדוק את הצהרת העובד או מקבל הפנסיה על הכנסתו אצל המעסיק העיקרי או משלם הפנסיה, על פי טופס 126 המדווח על ידי המעסיקים או משלמי הפנסיה. לכן המעסיק המשני או משלם הפנסיה אינם חייבים לבדוק את ההצהרה של העובד או של מקבל הפנסיה, אך הם חייבים לשמור את ההצהרות האמורות ביחד עם טופס 101 (או טופס 103), המעידים על הצהרת העובד על עבודה יחידה או על עבודה נוספת.

תיאום דמי ביטוח בשל הכנסה שעולה על ההכנסה המרבית

עובדים או מקבלי פנסיה מוקדמת שהכנסתם מעל ההכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח מבצעים תיאום דמי ביטוח במוסד לביטוח לאומי.

לצורך קבלת התיאום יש לפנות לאגף גבייה ממעסיקים במשרד הראשי של הביטוח הלאומי (אפשר בפקס -02 6514958). אפשר להעביר את הבקשה גם דרך הסניף שאליו שייך המבוטח על פי כתובת מגוריו. לבקשה יש לצרף טופסי בל/100.

טופס בל/100

טופס בל/100 הוא צילום מצב ליום מסוים והוא כולל פירוט שכר ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות של 12 חודשים מכל מקורות ההכנסה, כאשר ״תשלומים נוספים״ מיוחסים בהתאמה לחודשים הרלוונטיים. לדוגמה, כאשר שולמו דמי הבראה או שולמו הפרשי שכר לחודשים קודמים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

את הטופס (בל/100) יש לבקש מהמעסיק או ממשלם הפנסיה. אפשר לראות את דוגמת הטופס באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי. תוכנות השכר מפיקות את הטופס בהתאם להוראות שקיבלו מן המוסד לביטוח לאומי, עד 7 שנים רטרואקטיבית.

המוסד לביטוח לאומי אינו מקבל טופס בל/100 אשר ממולא בכתב יד, אלא רק טופס מודפס וחתום על ידי המעסיק עם ציון מועד הפקת הטופס.

החזר דמי ביטוח בשיעור המופחת

כאשר לא נערך תיאום דמי ביטוח באופן שוטף, המבוטח רשאי לתבוע מהמוסד לביטוח לאומי החזר של דמי הביטוח ששולמו ביתר.

בקשה להחזר דמי ביטוח בשל הכנסה בשיעור המופחת יש להזמין מהמוסד לביטוח לאומי, באמצעות האינטרנט בלבד (למעט במקרים חריגים למי שאין לו אינטרנט). ההחזר מתבצע באמצעות טופסי 126 שקיימים במוסד לביטוח לאומי. יש לעקוב אחר ההוראות באתר האינטרנט.

כאשר קיימת בקשה באינטרנט וחסר טופס 126, המוסד לביטוח לאומי שולח למבוטח הודעה שחסר טופס 126 (או טופס 106). המבוטח אמור לשלוח הטפסים החסרים לכתובת הרשומה בהודעה. עם קליטת הטופס, חישוב ההחזר יתבצע אוטומטית ואין צורך לשלוח בקשה נוספת.

אם מתברר שיש טעות בנתונים המצויים במוסד לביטוח לאומי, אפשר לשלוח טופס 106 מתוקן לכתובת האמורה.

החזר דמי ביטוח מעל ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח

החזר דמי ביטוח מעל ההכנסה המרבית ששולמו ביתר בשל תיאום שלא נערך מראש, מבוצע בסניפי המוסד לביטוח לאומי בתחום גבייה ממעסיקים (מבוטח שיש לו חשבון דמי ביטוח בגבייה בשל הכנסות מעסק, ממשלח יד או הכנסות פסיביות - יקבל ההחזר לאחר חישוב דמי הביטוח על הכנסות אלה).

יש לבקש מהמעסיקים טופסי בל/100 (כפי שהוסבר לעיל) לצורך החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר מעל ההכנסה המרבית.

ככלל, ההחזר מתבצע רק בעבור שנה שלמה ולא בעבור חלקי שנה. החזר בעבור השנה השוטפת מתבצע באמצעות קובץ זיכויים על ידי המעסיק בהתאם לאישור שהתקבל מהמוסד לביטוח לאומי (בדרך כלל בעבור החודשים ינואר עד מארס למי שהגיש את הבקשה לתיאום דמי ביטוח עד משכורת חודש אפריל).

התיישנות של החזר דמי ביטוח

החזר דמי ביטוח בשל תיאום שלא נעשה מראש ניתן עד 7 שנים לאחור (לא כולל את השנה השוטפת). בשנת 2014 ההחזר הרטרואקטיבי ניתן משנת 2007.

פנסיה מוקדמת

"פנסיה מוקדמת" (כולל תקבול בשל אובדן כושר עבודה) כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי נחשבת "מעסיק משני", אף על פי שבמס הכנסה הפנסיה המוקדמת נחשבת למעסיק עיקרי לעניין תיאום מס.

מבוטח שהוא עובד שכיר במקום אחד או יותר וגם מקבל פנסיה מוקדמת, או מבוטח שמקבל פנסיה מוקדמת מכמה מקומות, שלא ביצעו תיאום דמי ביטוח מראש, פונים לקבל החזר דמי ביטוח בשיעור המופחת באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי. ההחזר הוא עד 7 שנים לאחור (לא כולל השנה השוטפת).

עובד עצמאי (או עובד שכיר ועצמאי) ו/או מי שיש לו הכנסות פסיביות שיש לו גם פנסיה מוקדמת, פונה לתחום גבייה ממעסיקים בסניף המוסד לביטוח לאומי שאליו הוא שייך לפי כתובת המגורים, כדי לקבל החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר מהפנסיה המוקדמת.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מדור התשלומים של צה"ל

המוסד לביטוח לאומי הסמיך את מופ"ת (לשעבר מת"ש - מדור התשלומים של צה"ל) לערוך תיאום (כולל להחזיר דמי ביטוח) על פי תקנה 3(3) לתקנות התיאום.

מקבל פנסיה מוקדמת ממופ"ת יבדוק באתר מופ"ת באינטרנט את הכללים החלים עליו בעניין תיאום דמי ביטוח והחזר דמי ביטוח.

עובדים או מקבלי פנסיה מוקדמת שהכנסתם מעל ההכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח מבצעים תיאום דמי ביטוח במוסד לביטוח לאומי.

לצורך קבלת התיאום יש לפנות לאגף גבייה ממעסיקים במשרד הראשי של הביטוח הלאומי (אפשר בפקס -02 6514958). אפשר להעביר את הבקשה גם דרך הסניף שאליו שייך המבוטח על פי כתובת מגוריו. לבקשה יש לצרף טופסי בל/100 מודפסים וחתומים של השנה השוטפת והשנה שקדמה (או לפחות 12 חודשים שקדמו לחודש הבקשה).

החזר דמי ביטוח בשיעור המופחת

כאשר לא נערך תיאום דמי ביטוח באופן שוטף, המבוטח רשאי לתבוע מהמוסד לביטוח לאומי החזר של דמי הביטוח ששולמו ביתר.

בקשה להחזר דמי ביטוח בשל הכנסה בשיעור המופחת יש להזמין מהמוסד לביטוח לאומי, באמצעות האינטרנט בלבד (למעט במקרים חריגים למי שאין לו אינטרנט). ההחזר מתבצע באמצעות טופסי 126 שקיימים במוסד לביטוח לאומי. יש לעקוב אחר ההוראות באתר האינטרנט.

כאשר קיימת בקשה באינטרנט וחסר טופס 126, המוסד לביטוח לאומי שולח למבוטח הודעה שחסר טופס 126 (או טופס 106). המבוטח אמור לשלוח הטפסים החסרים לכתובת הרשומה בהודעה. עם קליטת הטופס, חישוב ההחזר יתבצע אוטומטית ואין צורך לשלוח בקשה נוספת.

אם מתברר שיש טעות בנתונים המצויים במוסד לביטוח לאומי, אפשר לשלוח טופס 106 מתוקן לכתובת האמורה.

חישוב דמי ביטוח של עצמאי שהוא גם שכיר

מי שהוא עובד שכיר במקום עבודה אחד והוא גם עובד עצמאי (או שיש לו הכנסות פסיביות החייבות בדמי ביטוח), חישוב דמי הביטוח עד התקרה מבוצע בהפרשי השומה בתיק העצמאי שלו בביטוח הלאומי. אם נעשתה טעות במשכורת, אזי יש לפנות למוסד לביטוח לאומי כמקובל.

החזר דמי ביטוח למעסיק ודוחות שליליים

כאשר מעסיק אמור לדווח על שינוי מעמד של עובד או להגיש תביעה להחזר דמי ביטוח, עליו לפנות למוסד לביטוח לאומי ולתבוע את החזר דמי הביטוח הלאומי ששילם (חלק המעסיק) וגם את חלקו של העובד בדמי הביטוח הלאומי ובדמי ביטוח הבריאות. את חלקו של העובד הוא מעביר לעובד.

החל בדיווח של משכורת חודש יולי 2012 (ב-15 באוגוסט 2012), המעסיק מבצע כל שינוי סטטוס (כמו שינוי מעובד רגיל למקבל קצבת זקנה) וכל החזר דמי ביטוח, בשידור למחשב של הביטוח הלאומי לשנה השוטפת ועוד שבע שנים אחורה.

תיקון הדיווח בעבור משכורת של בעל שליטה אפשרי בשידור למחשב רק בשינוי סטטוס. המוסד לביטוח לאומי אינו מאפשר לבעלי שליטה לתקן משכורת או לעדכן דמי ביטוח באמצעות שידור למחשב. דרישת החזר בשל שיעור מופחת או שיעור מלא של בעלי שליטה ניתן לבצע באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

לשכות השירות ובתי התוכנה פיתחו בשיתוף עם המוסד לביטוח לאומי קובץ זיכויים המתבצע באופן אוטומטי עד השנה השוטפת ועוד שבע שנים אחורה.

הקובץ מכיל את פרטי העובדים כך שעובד שאינו מזוהה אינו מזוכה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

כל דיווח לפי הסיבה המתאימה נבדק מול מערכות המוסד לביטוח לאומי. על עובד שמדווח כמקבל קצבה ולא נמצא זכאי לפטור המעסיק מקבל הודעת שגיאה.

המוסד לביטוח לאומי מאמת את הנתונים, ולאחר אימות הנתונים בודקים את המעמד. הבדיקה מיידית וכל עובד נבדק. כל אישור מהביטוח הלאומי תקף למעסיק ומאפשר לזכות העובד במערכת זו.

האמצעים לשידור הקובץ:

1. מערכת B2B - מעסיק או לשכת שירות המקושרים ל-B2B דרך מערכת W.C.F (העברת דיווחים בדרך מקוונת) שהוכנה על ידי בתי תוכנה או לשכות השירות.
2. דרך מערכת ייצוג לקוחות. כל המייצגים במערכת זו מקושרים למערכת B2B. בראש המסך יש כפתור B2B שניתן לעבור אליו אוטומטית ולבצע את שידור הקובץ.

בחינת ההיבט הביטוחי

הגשת בקשה להחזר דמי ביטוח כאמור מחייבת בחינה של ההיבט הביטוחי של המשכורת, כאמור בפסקי דין בבית הדין הארצי לעבודה. רצוי לבחון היטב כל בקשה להחזר, כיוון שקיימת חשיפה לפגיעה בגמלאות שהעובד זכאי להן.

תיקון סעיף 351(א) וביטול סעיף 351(ה) לחוק הביטוח הלאומי בשנת 2008

החל בשנת 2008 בוטל הפטור מדמי הביטוח הלאומי למבוטח שמקבל שכר בתקופה שבעדה הוא מקבל דמי לידה או דמי פגיעה או תשלומים בקשר לשיקום מקצועי. כלומר, שכר (כולל הטבת שכר) המתקבל בתקופה זו חייב בדמי ביטוח, כמקובל.

המעסיק מנכה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מהעובד ומעביר למוסד לביטוח לאומי גם את חלקו בדמי הביטוח הלאומי (אם הוא מעסיק עיקרי, אזי הוא מנכה מהעובד גם דמי ביטוח מופחתים). את הדיווח ואת התשלום יש לבצע בטופס 102.

תקנה 22 - מעסיק המורשה לשלם דמי פגיעה לעובדיו על פי תקנה 22 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954, נוהג כדלקמן:

החל במשכורת חודש מארס 2008 המעסיק משלם שכר רגיל לעובד בתקופת דמי הפגיעה (שלא יפחת מדמי הפגיעה), מנכה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ממלוא שכרו של העובד, ומשלם את חלקו בדמי הביטוח הלאומי (חלק המעסיק) על כל השכר. דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אינם מנוכים מדמי הפגיעה שהמוסד לביטוח לאומי מחזיר למעסיק.

החזר דמי ביטוח למעסיקים הכלולים בתקנה 22

תקנה 22 בתקנות בדבר ביטוח מפני פגיעה בעבודה מאפשרת למעסיק לשלם בשם המוסד את דמי הפגיעה לעובד במועד תשלום המשכורת, תמורת עמלה בשיעור 2.5% מדמי הפגיעה. המעסיק מקבל את הסכומים ששילם מהמוסד לביטוח לאומי. המעביד חותם על הסכם בעניין זה עם המוסד לביטוח לאומי.

בבדיקות שערך המוסד לביטוח לאומי התברר כי מעסיקים מורשים לפי תקנה 22 לתקנות הביטוח הלאומי שילמו בעבר דמי ביטוח לאומי וניכו מהעובדים דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, בתקופה שבה הם שילמו את דמי הפגיעה לעובד על פי התקנה האמורה. המעסיקים לא פנו למוסד לביטוח לאומי לבקש החזר דמי ביטוח בעבורם ובעבור העובדים.

במשך השנים החוקים השתנו וביצוע ההחזר הפך לפעולה מורכבת.

בעבור מעסיקים שמלאו שאלון (שקבלו אותו בדואר), פיתח המוסד לביטוח לאומי מערכת אוטומטית שמבצעת את ההחזר באופן המיטבי החל בשנת 1997, בהעברה ישירה לחשבונות הבנק של העובדים ושל המעסיקים, תוך כדי חלוקה בין יתרות הזכות שמגיעות לעובדים ולמעסיקים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מימוש ניירות ערך ואופציות לעובדים

הרפורמה במס שינתה את כללי החיוב במס של הכנסות ממימוש מניות ואופציות לעובדים בהקצאות חדשות שמבוצעות החל ביום 1 בינואר 2003.

בחירה של מסלול מיסוי שיחול על תוכנית ההקצאה - מסלול הכנסת עבודה או מסלול רווח הון - משפיעה על החבות בדמי ביטוח ועל הזכאות לגמלאות בשל הכנסה זו.

שינויים בדמי אבטלה

ביום 25 ביולי 2012 התקבל בכנסת תיקון 141 לחוק הביטוח הלאומי, המשפר את התנאים לקבלת דמי אבטלה (בעיקר מקל על עובדים יומיים להשלים את תקופת האכשרה הנדרשת לזכאות לדמי אבטלה).

קודם לתיקון, תקופת האכשרה לזכאות לדמי אבטלה לעובד יומי נקבעה על בסיס מניין ימי עבודה בפועל ב-18 החודשים שקדמו לתקופת האבטלה. מיום 1 באפריל 2013 נקבעה תקופת אכשרה אחידה לכל סוגי העובדים השכירים, שנמנית בחודשים ולא בימים. הזכאות לדמי אבטלה מושגת לאחר צבירת 12 חודשי עבודה מתוך 18 החודשים שקדמו לתקופת האבטלה, שבהם עבד העובד יום אחד או יותר מהימים בחודש.

עוד נקבע בתיקון לחוק כי דמי האבטלה יחושבו על בסיס ממוצע השכר בששת חודשי העבודה האחרונים (במקום 75 ימים קודם לתיקון), כך שהשכר היומי הממוצע ישקף את השכר הריאלי של העובד ויתמתנו תנודות חדות שחלו בשכר.

הוראות החוק החדשות חלות על מובטלים שהתאריך הקובע לגביהם חל ב-1 באפריל 2013 ואילך (כולל מובטלים שתביעתם נדחתה בעבר, התייצבו בלשכת התעסוקה באפריל והגישו מחדש תביעה לדמי אבטלה).

תנאי הזכאות לדמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחל"ת כפוי, שאינו בהסכמת העובד

העובד זכאי לדמי אבטלה רק אם מתקיימים כל התנאים המפורטים להלן:

1. התקיימו יחסי עבודה עד יום היציאה לחל"ת.
2. יש תקופת אכשרה של 12 חודשים לפחות שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה בתוך 18 החודשים שקדמו לתחילת תקופת האבטלה. עבודה בחלק מהחודש נחשבת לחודש עבודה מלא.
3. העובד נרשם בלשכת התעסוקה כדורש עבודה ולא הוצעה לו עבודה חלופית.
4. משך תקופת החל"ת לא יפחת מ-30 ימים רצופים.
5. לא ישולמו דמי אבטלה בעד הימים שבעדם מגיעים לעובד ימי חופשה, אף אם בחר העובד שלא לנצל את ימי החופשה הצבורים המגיעים לו, ואף אם הוא אינו מקבל תשלום בגינם מן המעסיק.
6. בתקופת החל"ת העובד אינו זמין למעסיק לביצוע עבודה. אם המעסיק יזמן את העובד לעבודה אפילו לימים ספורים, הזכאות לדמי אבטלה עלולה להישלל לכל החודש.

תביעות שיבוב לפי סעיף 328 לחוק הביטוח הלאומי ממי שאינו המעסיק

בתביעת שיבוב תובע המוסד לביטוח לאומי את מי שגרם נזק, כדי להחזיר לעצמו את התשלום ששילם לנפגע, למעט אם הוא "המעסיק" או מבטחו של "המעסיק".

לעתים יכול להיווצר קושי להבחין בין הגוף שמעסיק את העובד בפועל (לפי דיני עבודה) לבין הגוף שמשלם לעובד את המשכורת, ובשל כך מדווח גוף זה למוסד לביטוח לאומי ומשלם את דמי הביטוח למוסד לביטוח לאומי (כאשר המעסיק לפי דיני העבודה, משלם עבור ההעסקה לגוף זה).

חברת קוקה קולה (להלן: "החברה המעסיקה") העסיקה עובד באמצעות חברת כוח אדם. שכרו של העובד כולל העלויות הנלוות שולם לחברת כוח האדם. לעובד האמור אירעה תאונה במהלך עבודתו, שבה נפגע מרכב שבוטח על ידי החברה המעסיקה. הערכאות השונות בפסק הדין רע"א 10453/07 המוסד לביטוח לאומי נ' אריה חברה ישראלית

לביטוח בע"מ ואח' דנו בשאלה: אם לצורך זכות השיבוב יש לראות בנפגע כמי שהיה עובד של חברת כוח האדם, שאז קמה למוסד לביטוח לאומי זכות לתבוע את חברות הביטוח של החברה המעסיקה (להלן: "המשיבות"); או אם יש לראות בנפגע עובד של החברה המעסיקה, אזי לא קמה למוסד לביטוח לאומי זכות שיבוב.

בית המשפט העליון קבע כי מעסיקו של אדם לעניין תביעת השיבוב הוא מי שמשלם למוסד לביטוח לאומי את תשלומי דמי הביטוח בעד העובד. כלומר, חברת כוח האדם היא המעסיק לצורך הביטוח הלאומי ולא החברה המעסיקה, ואין כל מניעה מהמוסד לביטוח לאומי לתבוע בתביעת שיבוב את המשיבות, כמי שביטחו בעבור המעסיקה בפועל (קוקה קולה) את הרכב שממנו נפגע המועסק.

כלומר, עולה מתוצאת פסק דין זה, שכאשר חברה מעסיקה עובדים באמצעות חברת כוח אדם - תחת העסקתם כשכירים "ישירים" שלה - הרי במכלול השיקולים הכספיים שהיא עורכת, היא אמורה להביא בחשבון גם חשיפה לתביעת שיבוב מן המוסד לביטוח לאומי, עת קרות מקרה ביטוח דוגמת פגיעה או נכות לעובדי כוח אדם אלו במסגרת עבודתם בפועל אצלה.

בתיקון חוק הביטוח הלאומי במסגרת התכנית הכלכלית לשנים 2013-2014 נקבע שצד שלישי שניכה או שיכול היה לנכות סכום כל שהוא מהפיצויים שחב בהם כפי שהוסבר לעיל, ידווח תוך 60 ימים למוסד לביטוח לאומי על הניכוי האמור. אי דיווח ייחשב להונאה לעניין תקופת התיישנות.

מעסיקי עובדים במשק בית

עד חודש יולי 2005 קיבל המוסד לביטוח לאומי גם דיווחים שנעשו בלי שנמסרו פרטים מלאים על עובדי משק בית. כיום, על פי הוראת המוסד לביטוח לאומי אי אפשר לדווח על העסקת עובד משק בית ללא פרטים מלאים של העובד. יש לבקש מן העובדים את הפרטים המלאים כדי שניתן יהיה לדווח ולשלם את דמי הביטוח.

יש לדווח גם על עובדים תושבי חוץ ולרשום את מספר הדרכון במקום מספר תעודת זהות. יש לחשב את דמי הביטוח בשיעור המתאים בעד עובדים תושבי חוץ.

החל בחודש ינואר 2014, מטופלים סיעודיים שמעסיקים מטפל דרך חברות כוח אדם פטורים מתשלום דמי ביטוח בעד המטפל שהוא עובד זר (בתנאים שקבע המוסד לביטוח לאומי, בין היתר שהתשלום לעובד הזר לא נעשה במזומן ושאינו עולה על סך של 3,000 ש"ח לחודש).

מומלץ לוודא שלעובד האמור יש אשרת עבודה תקפה לעבוד באותו משק הבית (לא מומלץ להעסיק עובד שאינו חוקי אך מי שמעסיק עובד כאמור חייב לבטח גם אותו במוסד לביטוח לאומי).

יש לזכור שמעסיק שאינו משלם דמי ביטוח בעבור עובד עלול להידרש לשלם את דמי הביטוח בצירוף הצמדה וקנסות, ולעתים אף להיתבע להחזיר גמלה שהמוסד לביטוח לאומי שילם וישלם לעובד. כאשר העובד תובע גמלה, אשר ייתכן שלא היה זכאי לה בשל העובדה שהוא עובד במשק בית, עלול המעסיק להיחשד כמי שסייע לעובד לקבל גמלה שלא כדין אם לא דיווח כדין על העובד.

החל בדיווח של חודש יולי 2010, מעסיקי עובדים במשק בית נדרשים לדווח על העובדים פעם ברבעון בעד הרבעון שקדם: ביום 20 ביולי, ביום 20 באוקטובר, ביום 20 בינואר וביום 20 באפריל.

באתר הביטוח הלאומי באינטרנט אפשר לדווח מדי חודש. הדיווח כולל את פרטי העובד וכן את פירוט השכר ושעות העבודה בכל חודש.

מי מוגדר עובד משק בית

עד חודש יולי 2005 קיבל המוסד לביטוח לאומי גם דיווחים שנעשו בלי שנמסרו פרטים מלאים על עובדי משק בית. כיום, על פי הוראת המוסד לביטוח לאומי אי אפשר לדווח על העסקת עובד משק בית ללא פרטים מלאים של העובד. יש לבקש מן העובדים את הפרטים המלאים כדי שניתן יהיה לדווח ולשלם את דמי הביטוח.

יש לדווח גם על עובדים תושבי חוץ ולרשום את מספר הדרכון במקום מספר תעודת זהות. יש לחשב את דמי הביטוח בשיעור המתאים בעד עובדים תושבי חוץ.

החל בחודש ינואר 2014, מטופלים סיעודיים שמעסיקים מטפל דרך חברות כוח אדם פטורים מתשלום דמי ביטוח בעד המטפל שהוא עובד זר (בתנאים שקבע המוסד לביטוח לאומי, בין היתר שהתשלום לעובד הזר לא נעשה במזומן ושאינו עולה על סך של 3,000 ש"ח לחודש).

מומלץ לוודא שלעובד האמור יש אשרת עבודה תקפה לעבוד באותו משק הבית (לא מומלץ להעסיק עובד שאינו חוקי אך מי שמעסיק עובד כאמור חייב לבטח גם אותו במוסד לביטוח לאומי).

יש לזכור שמעסיק שאינו משלם דמי ביטוח בעבור עובד עלול להידרש לשלם את דמי הביטוח בצירוף הצמדה וקנסות, ולעתים אף להיתבע להחזיר גמלה שהמוסד לביטוח לאומי שילם וישלם לעובד. כאשר העובד תובע גמלה, אשר ייתכן שלא היה זכאי לה בשל העובדה שהוא עובד במשק בית, עלול המעסיק להיחשד כמי שסייע לעובד לקבל גמלה שלא כדין אם לא דיווח כדין על העובד.

החל בדיווח של חודש יולי 2010, מעסיקי עובדים במשק בית נדרשים לדווח על העובדים פעם ברבעון בעד הרבעון שקדם: ביום 20 ביולי, ביום 20 באוקטובר, ביום 20 בינואר וביום 20 באפריל.

באתר הביטוח הלאומי באינטרנט אפשר לדווח מדי חודש. הדיווח כולל את פרטי העובד וכן את פירוט השכר ושעות העבודה בכל חודש.

עבודה בבית העובד

בדרך כלל עובד שכיר מבצע עבודה אצל המעסיק. לעתים העבודה מתבצעת בביתו של העובד. במקרים אלה סביר שהעובד מנהל עסק עצמאי משלו ועליו לפנות מראש למוסד לביטוח לאומי כדי לבחון את סיווגו הביטוחי. דוגמה לכך ניתנה בפסק דין פרפרה נגד המוסד לביטוח לאומי (ב"ל 41382-08-11, מיום 9.5.2012).

צו הרחבה לביטוח פנסיוני במשק

בצו ההרחבה לביטוח הפנסיוני נקבעו העובדים שהצו חל עליהם, לרבות עובדים שלא חלה עליהם חובת ביטוח על פי חוק או הסכם כלשהו. בדרך כלל עובדי משק בית נמנים על עובדים אלו ולכן צו ההרחבה חל עליהם. ההפקדה לביטוח פנסיוני היא נוסף על התשלום למוסד לביטוח לאומי.

פנסיה מוקדמת (פרישה לגמלאות לפני גיל הפרישה)

מחודש פברואר 2004 חלה חובה על כל משלמי הפנסיה לרבות חברות הביטוח, לנכות דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ממלוא הפנסיה המשולמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לגמלאים בפרישה מוקדמת, לרבות "פנסיה" המשולמת בשל נכות, או אובדן כושר עבודה מלא או חלקי, אם הקצבה נכללת בהגדרת "פנסיה" שבסעיף 345ב לחוק הביטוח הלאומי.

"פנסיה מוקדמת" מוגדרת בסעיף 345ב לחוק כקצבה המשתלמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לעובד או למי שהיה עובד בטרם הגיעו לגיל פרישה, לאחר שפרש מעבודתו פרישה מוחלטת או חלקית, לרבות קצבה המשתלמת כאמור בשל נכות או בשל אובדן כושר עבודה מלא או חלקי.

חברות הביטוח אינן חייבות בניכוי במקור של דמי ביטוח מתשלומים המשולמים בגין פוליסות שבמקורן אינן מכוח יחסי עבודה. במקרים אלה, ההכנסה מפוליסת אובדן הכושר תחויב בדמי ביטוח על ידי המבוטח.

מקבל הפנסיה אמור להביא למשלם הפנסיה טופס בל/618 מהמוסד לביטוח לאומי המעיד על הזכאות לפטור מניכוי דמי הביטוח מהפנסיה המוקדמת. דוגמה נמצאת באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

להלן מפורטים המקרים שבהם משלם הפנסיה פטור מלנכות דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת:

1. גמלאים שהגיעו ל"גיל הפרישה" על פי החוק (הכוונה לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004).
2. פנסיה לשאיריו של גמלאי (כגון אלמן/ה וילדים).
3. מבוטח שפרש לגמלאות ב-2 לחודש ואילך - לא ינוכו ממנו דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מהפנסיה באותו החודש, אלא רק מהחודש שלאחריו ואילך.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

4. המוסד לביטוח לאומי רואה במענק שנים עודפות בפנסיה כהכנסה פטורה מתשלום דמי ביטוח.

5. הכנסה מהיוון פנסיה אינה מחויבת בדמי ביטוח החל ביום 1.9.2007 כיוון שההכנסה מהפנסיה המוקדמת מחויבת במלואה כאילו אין היוון.

6. "עקרת בית" כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי פטורה מתשלום דמי ביטוח - משלם הפנסיה מקבל הצהרה בכתב מ"עקרת הבית" בתחילת כל שנת כספים על מעמדה כאמור. בגוף ההצהרה עליה להתחייב להודיע למשלם הפנסיה כאשר תתחיל לעבוד כעובדת שכירה או כ"עובדת עצמאית" או על כל שינוי שיחול במעמדה האישי. באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי יש טופס בל/619 למטרה זו.

- אישה נשואה (או ידועה בציבור) היא "עקרת בית" על פי חוק הביטוח הלאומי, אם אינה עובדת כעובדת שכירה או כ"עובדת עצמאית", ושבעלה (או בן זוגה) מבוטח לפי פרק י"א לחוק (מבוטח לזקנה).
- משלם הפנסיה מנכה דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת בכל חודש שבו המבוטחת אינה כלולה בהגדרה לעיל ואינה "עקרת בית", לדוגמה: אם היא עובדת שכירה.

7. כאשר הגמלאי אינו תושב ישראל, הוא פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות (אופן החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר מפורט בחוזר הביטוח הלאומי מתאריך 18.2.2013).

8. אלמנה המקבלת קצבת שאירים או קצבת תלויים מן המוסד לביטוח לאומי בישראל.

9. מבוטח נכה המקבל מהמוסד לביטוח לאומי בישראל קצבת נכות כללית זמנית מלאה לתקופה של שנה לפחות, או קצבת נכות כללית מלאה יציבה, או קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות (יש לשים לב לסוג הקצבה שמקבל המבוטח מהמוסד לביטוח לאומי. גמלת ניידות, גמלה לשירותים מיוחדים וגמלה לנכי פוליו, לדוגמה, אינם מזכים בפטור האמור).

10. מבוטחת ברשות (שעדיין מבוטחת, אף על פי שהזכות לביטוח ברשות בוטלה).

הדיווח למוסד לביטוח לאומי

החל בפברואר 2010, משלמי הפנסיה חייבים לפרט למוסד לביטוח לאומי פעם ברבעון באופן ממוכן בלבד את שמות מקבלי הפנסיה. נוסף על דוחות אלה מוגש טופס 126 פעם בשנה. יש להמשיך ולדווח מדי חודש דיווח חודשי כמקובל.

פנסיה מוקדמת מחו"ל

ככלל, פנסיה מוקדמת מחו"ל חייבת בדמי ביטוח לפי הכללים החלים על הכנסה שאינה מעבודה. לסוג הכנסה זה אין פטור בסעיף 350 לחוק הביטוח הלאומי. בהתאם לכך, עמדת המוסד לביטוח לאומי היא שגם עולים חדשים ותושבים חוזרים ותיקים חייבים בדמי ביטוח על פנסיה מוקדמת אף שהם פטורים ממס ומדיווח על הכנסה זו לפי תיקון 168 לפקודה.

נציגי לשכת רואי חשבון נפגשו עם מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי ועם הנהלת אגף הביטוח בעניין זה. הובטח לבחון את הנושא ולתקן את חוק הביטוח הלאומי.

כספי פיצויים שהתקבלו בגין מלחמה

הנחיה של אגף הביטוח והבריאות מיום 1.8.2007 מפרטת את אופן חיוב דמי הביטוח של תשלום שניתן למבוטחים, אשר הכנסתם נפגעה עקב מלחמת לבנון השנייה ואשר המדינה שילמה להם הכנסות שהיו מקבלים לכאורה אלמלא המלחמה בצפון. ההנחה היא שהוראות אלה תקפות במצבים דומים. ההנחיה היא כדלקמן:

1. אם הפיצוי התקבל בשומה כהכנסה ממשלח יד כעובד עצמאי, אזי יש לראות בפיצוי כהכנסה ממקור עצמאי.
2. אם הפיצוי התקבל בשומה כהכנסה פסיבית, בגין השכרת נכסים למשל, אזי יש לראות בפיצוי הכנסה שלא מעבודה.
3. אם המבוטח יוכיח שהפיצוי הוני, אזי לא יראו בפיצוי הכנסה חייבת בתשלום דמי ביטוח.

הקבלן - כמעסיקם של עובדי קבלן-המשנה (בעבודות בנייה)

על פי סעיף 355 לחוק הביטוח הלאומי הותקנו תקנות בדבר חובת קבלן להודיע על ביצוע עבודה באמצעות קבלן-משנה ובדבר דינו של קבלן שלא קיים את החובה האמורה. תקנות אלו הן: תקנות הביטוח הלאומי (דינים וחשבונות של קבלנים), התשי"ח-1957.

התקנות קובעות כי קבלן המבצע עבודות בנייה באמצעות קבלן-משנה, יודיע למוסד לביטוח לאומי תוך שבוע מיום עריכת החוזה עם קבלן-המשנה, או מהיום הראשון להעסקתו של קבלן המשנה, לפי המוקדם, על ההעסקה. אם לא הודיע הקבלן על העסקת קבלן-המשנה, יראו אותו כאילו הוא המעסיק של עובדי קבלן המשנה.

עבודות "בנייה" לעניין זה, הן כל העבודות שבמסגרת הנדסה אזרחית: בניית מבנים, עבודות חפירה, סלילה, גישור, הנחת צנרת וכדומה.

כדי שהמוסד לביטוח לאומי יוכל לבחון אם הקבלן עומד בדרישות שבתקנה, הקבלן מתבקש למלא טופס בל/648 (שמצוי באתר המוסד לביטוח לאומי באינטרנט), לצרף העתק מהסכם העבודה ולצרף את חלק ב' של הטופס חתום ומאושר על ידי כל קבלני-המשנה.

אם קבלן-המשנה מעסיק עובדים זרים ו/או תושבי שטחים, יש לצרף לטופס גם אישור מתאים על רישיון להעסקת העובדים.

בהתאם לחקיקה האמורה קבלן בניין שאינו מדווח למוסד לביטוח לאומי על קבלני-המשנה שהוא מעסיק, מקבל עליו - במודע - את האחריות כמעסיקם של עובדי קבלן-המשנה. אם קבלן-המשנה מביא לקבלן אישור מהמוסד לביטוח לאומי שהוא מדווח ומשלם דמי ביטוח על פי החוק והתקנות, אין צורך לדווח על פי סעיף 355 לחוק והתקנות שהותקנו לפי סעיף זה.

בשלב זה המוסד לביטוח לאומי לא הרחיב נוהל זה גם לקבלני משנה בענפים אחרים (כפי שמאפשר החוק), וטרם נקבעו תקנות המאפשרות את הרחבת הנוהל.

עסקים משפחתיים ובעלי שליטה

חברת בית, חברה משפחתית וחברה שקופה

בחברת בית, בחברה משפחתית ובחברה שקופה, לפי סעיפים 64 עד 64א1 לפקודה, בהתאמה, רואים את הכנסתה החייבת של החברה כחייבת במס הכנסה בידי בעלי המניות (בחברה משפחתית - הנישום המייצג), ואילו רווחים שחולקו בפועל לבעלי המניות, רואים אותם כאילו לא חולקו לעניין החיוב במס, על פי פקודת מס הכנסה.

חבות בדמי ביטוח - עד שנת 2007

לעניין חבותם של בעלי המניות בדמי ביטוח, נקבעו הלכות בבית הדין הארצי לעבודה כי בעלי המניות יחויבו בדמי ביטוח בשנת חלוקת הדיווידנד בפועל בלבד, בהתאם לחוק הביטוח הלאומי ולתקנותיו.

הובהר בביטוח הלאומי שעם קבלת הדיווח כי הדיווידנדים חולקו בפועל, נוצרה הזכות החוקית למוסד לביטוח לאומי לבדוק את החיוב בדמי הביטוח.

הדיווח על דיווידנדים שחולקו בפועל נבחן במסגרת ביקורת הניכויים בחברות המשפחתיות ובחברות הבית. התעלמות מהדיווח האמור עלולה הייתה להיות למעשה אי דיווח על הכנסות החייבות בדמי הביטוח.

ביום 17 במאי 2010 נקבעה הלכה דומה בעניין הכנסות חברת LLC מארצות הברית שיוחסו למבוטח, שהוא החבר היחיד בחברה. כיוון שהתובע לא נהנה מהכנסות החברה בשנים 2003 ו-2004, קבע בית הדין האזורי לעבודה שאין לראות בהן את הכנסותיו לצורך חיובו בדמי ביטוח (אבשלום הורן נגד המוסד לביטוח לאומי, בל 3423/07).

הכנסות חברה משפחתית כהכנסות ממשלח יד

ביום 26 בפברואר 2014 דחה בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 53464-09-12) את ערעורה של מירה לובינסקי וקבע כי משיכת רווחי החברה המשפחתית שבבעלותה היא הכנסה ממשלח ידה כעובדת עצמאית.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

המבוטחת עסקה עד שנת 1997 במתן שירותי גביית דמי שכירות מנכסים של אחרים תמורת עמלה במשך שמונה שעות בממוצע בשבוע. על פי החוק כנוסחו אז היא סווגה כ"עצמאית שאינה עונה להגדרת עובד עצמאי", ובהיותה עקרת בית נשואה היא הייתה פטורה מדמי ביטוח.

בעקבות שינוי החוק בשנת 1998 לעניין הגדרת עובד עצמאי, הפכה המבוטחת לעובדת עצמאית ושילמה דמי ביטוח. משום כך, בסוף שנת 1998 היא הקימה חברה משפחתית והייתה בעלת המניות היחידה בה. הכנסות החברה המשפחתית דווחו בדוח השנתי של המבוטחת למס הכנסה כהכנסות מעסק או ממשלח יד.

המבוטחת הייתה האורגן הפעיל בחברה, ולמרות זאת לא קיבלה ממנה שכר (עמדת המוסד לביטוח לאומי היא כי בחברה שיש לה פעילות עסקית, מי שמסייע בהפקת ההכנסות בפועל חייב להיות עובד החברה או מבוטח כעצמאי).

הוכח כי בפועל המבוטחת משכה את רווחי החברה אליה, אולם לאורך השנים הצהירה כי רווחי החברה לא חולקו לה כדיווידנד (עד שנת 2007 הכנסת נישום בחברה משפחתית חויבה בדמי ביטוח רק אם חולקה בפועל).

המוסד לביטוח לאומי סיווג את המבוטחת כ"עובדת עצמאית" על פי שומות מס הכנסה, אך בית הדין הארצי השתכנע שהסיווג הנכון של המבוטחת הוא "עובדת עצמאית". את המונח "משלח יד" פירש בית הדין ככולל את "עיסוקו לצורכי מחייתו, במסגרת מקצועו או עסקו", והמבוטחת עסקה במסגרת פעילותה בחברה במשלח יד שאינו עיסוק צדדי.

מאחר שרווחי החברה נמשכו בפועל ומאחר שהוצהר במפורש שלא נמשך דיווידנד, מסיק בית הדין כי מדובר בתמורה שהמבוטחת קיבלה מהחברה בעבור עבודתה עבור החברה.

בעניין ההתיישנות קובע בית הדין כי זו לא חלה, כיוון שהמוסד לביטוח לאומי לא יכול היה לגלות נוכח הצהרות המבוטחת כי הלכה למעשה המבוטחת משכה את רווחי החברה.

בית הדין קבע שסכומים שמשכה המבוטחת מהחברה ושימשו לתשלום מס הכנסה בגין רווחי החברה המשפחתית שיוחסו לה, אינם בגדר הכנסתה ממשלח יד וינוכו מסך המשיכות לצורך חישוב החבות בדמי הביטוח.

הוספת סעיף 373א לחוק הביטוח הלאומי בשנת 2008

החל בשנת 2008 נוסף סעיף 373א לחוק הביטוח הלאומי. על פי הסעיף האמור, כאשר חברה משפחתית, חברת בית או חברה שקופה מפיקות הכנסה חייבת לפי סעיף 1 לפקודה בשנת מס פלונית, רואים את ההכנסה האמורה כאילו חולקה בסוף אותה שנת המס לבעלי המניות. זאת גם אם ההכנסה טרם חולקה בפועל, והכול בהתאם לזכאותם היחסית ברווחי החברה (כולל בחברה משפחתית).

על פי חוזר 1368 מחודש מארס 2008, הכנסות מדיווידנדים שמקורן בחברה משפחתית או בחברת בית או בחברה שקופה, חייבות בדמי ביטוח בסוף אותה שנה שבה הופקה ההכנסה, ולא במועד חלוקת הדיווידנד בפועל כפי שהיה עד 2007. רווחי החברה המשפחתית אמורים להיות מחולקים בין בעלי המניות בחברה לפי חלקם היחסי ברווחי החברה.

כלומר, על פי החוזר, התיקון התאים את מועד החיוב בדמי הביטוח למועד החיוב במס הכנסה, וההכנסה החייבת בדמי ביטוח הושוותה להכנסה החייבת במס הכנסה, למעט הכנסה הפטורה מדמי ביטוח עד לשיעור 25% מן השכר הממוצע במשק. על פי החוזר, שיעור דמי הביטוח הוא 12%.

להלן דוגמה מן החוזר:

לחברה משפחתית ארבעה בעלי מניות, ולכל בעל מניות 25% מהרווחים.

רווחי החברה המשפחתית שיוחסו לבעל מניות אחד לצורך מס הכנסה היו 200,000 ש"ח.

לצורך ביטוח לאומי תיוחס הכנסה שנתית של 50,000 ש"ח לכל בעל מניות. החיוב בדמי ביטוח בשיעור 12% לכל בעל מניות יהיה כדלהלן:

החלק הפטור בשנת 2008 (25% מהשכר הממוצע במשק) - 22,980 ש"ח לשנה, והחלק החייב - 27,020 ש"ח לשנה.

הערות לחיוב בדמי ביטוח

1. כפי שניתן לראות בדוגמה שפורסמה בחוזר, ההכנסה החייבת במס כהגדרתה בסעיף 1 לפקודה תחולק כהכנסה פסיבית בין כל בעלי המניות.

המהלך אמור להיות מתואם עם רשות המסים החל בשנת 2012, במטרה לבצע את החיוב עם קבלת המידע על השומה, ואכן בחוק ההתייעלות הכלכלית אושרה העברת המידע הקשור בחברות אלה מרשות המסים למוסד לביטוח לאומי.

רשות המסים אמורה להעביר את ההכנסות למוסד לביטוח לאומי, כדי שיפצל אותן בין בעלי המניות לפי המידע המצוי ברשם החברות.

2. למרות ההוראה בעל פה שניתנה על ידי מר דני אלקיים, מנהל אגף ביטוח ובריאות בשנת 2008, שעל פיה לא יחויבו בחברה משפחתית הכנסות פסיביות בשיעור מס מוגבל הפטורות ממס לפי סעיף 350 לחוק הביטוח הלאומי, חויבו מבוטחים בדמי ביטוח בגין הכנסות אלה.

לשכת רואי חשבון פנתה למוסד לביטוח לאומי וביום 27.4.2015 קיבל המוסד לביטוח לאומי את עמדת הלשכה החל בשנת 2014 ואילך. הובהר בהודעה ללשכה כי הפטור מתייחס להכנסה שאם הייתה מיוחסת ליחיד הייתה פטורה מתשלום דמי ביטוח לפי החוק, ולכן אותה הכנסה פטורה גם לחברה המשפחתית.

מהמוסד לביטוח לאומי הובהר כי רווח הון ושבח מקרקעין שמועבר ליחיד מהחברה המשפחתית פטור מתשלום דמי ביטוח.

מבחנים בהעסקת בעל שליטה בחברה שבשליטתו

כאשר מדובר בחברה בע"מ שבני זוג או אחד מהם בעלי שליטה בה, ובני הזוג מועסקים בחברה כעובדים שכירים, מדובר באישיות משפטית נפרדת והמבחנים לקביעת המעמד הם לפי שלושת המבחנים שנקבעו בפסק דין גרוסקופף.

פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה - עב"ל 20182/97, דב"ע נז/182-02 המוסד לביטוח לאומי נ' יוסף צבי גרוסקופף - ניתן באפריל 1999. פסק הדין מהווה בסיס להחלטות בביטוח הלאומי לעניין מעמד ולעניין סכום ההכנסה המזכה בגמלה.

בית הדין הארצי קובע בפסק דין גרוסקופף את המסקנות שלהלן:

1) הכלל הוא - שאדם המבצע עבודה בעבור חברה הוא "עובד" החברה.

2) על החריגים לכלל מוטלת חובת ההוכחה לעניין קיום יחסי עבודה, בין היתר במצבים שבהם קיימת קרבה משפחתית.

בפסק הדין גרוסקופף ערך בית הדין מבחנים, ובעזרתם קבע שהמבוטח שהוא בעל שליטה בחברה היה עובד שכיר בחברה. מבחנים אלו הפכו למבחנים מובילים בפסקי הדין בבתי הדין לעבודה, והמוסד לביטוח לאומי משתמש בהם כדי לקבוע את אופן ביטוחם של בעלי השליטה בחברות.

המבחן הראשון - האם ניתן להבחין בין תפקידו ופעילותו של בעל השליטה כ"עובד" לבין פעילותו כדירקטור, בעל מניות או קרוב משפחה.

המבחן השני - האם הסדר העבודה בחברה הוא אמיתי או פיקטיבי. כלומר האם בעל השליטה עובד בחברה בפועל.

המבחן השלישי - האם ניתן לקבוע מה היה "שכרו" של האדם כ"עובד":

א. האם היה לתשלומים אופי של שכר?

ב. האם יש עירוב נכסים? כלומר, האם נשמרת ההפרדה בין החברה לבין בעלי המניות בנכסים, בחובות ובהכנסות (האם יש הפרדה בפועל בהנהלת החשבונות בין חשבון משכורת לחשבון הלוואה, לחשבון משיכות וכדומה).

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

מי שעובד בחברה שבבעלותו ומושך כספים כמשכורת בחברה שבשליטתו חייב לקבל משכורת לפי הלכת גרוסקופף. כלומר, לשלם שכר וסוציאליות ולהתנהג כעובד שכיר ולא כבעלים, כדי שהביטוח הלאומי יכיר בפעילות הזו כמשכורת שמקנה גמלאות. כאשר בעל השליטה מושך מהחברה משכורת בסכומים שונים, בדרך כלל על פי רווחי החברה, עמדת הביטוח הלאומי שמדובר בשכר בסיס ובונוסים שיש לפרוס בהתאם לתקנות.

המוסד לביטוח לאומי מתערב לעתים בקביעת בסיס ההכנסה של בעל השליטה גם כשלא מוגשת תביעה, ומתערב לעתים בקביעת בסיס הגמלה כשמוגשת תביעה לגמלה (במיוחד כאשר בעל השליטה מושך מהחברה משכורת בסכומים שונים כפי שהוסבר לעיל).

שינוי מעמד מבעל שליטה בחברה לעצמאי

כאשר בעל השליטה מדווח על משכורת כשכיר בחברה בשליטתו, והחברה לא משלמת דמי ביטוח למוסד לביטוח לאומי באופן עקבי, ממושך ושיטתי, המוסד לביטוח לאומי רשאי לשנות את מעמדו של בעל השליטה לעצמאי ולגבות ממנו חובות שהחברה חייבת. הנחיה זו אושרה ביום 15.8.2010 בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (2725/09), וקיבלה תוקף מחייב בבית הדין הארצי ביום 12.7.2012 (יוסף מזוז נגד המוסד לביטוח לאומי עב"ל 10-10-41787).

בפועל, בעל השליטה מקבל התראה לפני שינוי המעמד, ואם אינו מסדיר את חוב החברה, המוסד לביטוח לאומי משנה את מעמדו לעצמאי.

המועד שבו נבחן בעל השליטה לעניין זכאותו לגמלאות

להבדיל מהעובד העצמאי שמעמדו נבחן בעת פתיחת התיק במוסד לביטוח לאומי, מעמד בעל השליטה השכיר נבחן על פי רוב בעת הגשת תביעה לגמלה. כתוצאה מכך, ייתכן שמבוטח יראה עצמו במעמד של עובד במשך שנים רבות וכשיגיש תביעה לגמלה יתברר שמעמדו לא תאם לדיווח.

לדוגמה: בעלת שליטה נשואה דיווחה כשכירה בחברה ביחד עם בעלה. אם יתברר שלא התקיימו יחסי עבודה ואין היא נכללת בהגדרת "עובד עצמאי", אזי היא תקבל קצבת זקנה כעקרת בית ולא כמבוטחת שעבדה.

כאשר בעל השליטה עובד בפועל בחברה שבבעלותו הוא זכאי לקבל דמי לידה, דמי פגיעה, תגמולי מילואים וכדומה, בין שמתקיימים יחסי עבודה ובין שהוא נכלל בהגדרת "עובד עצמאי".

לעניין דמי אבטלה, מאז חודש ינואר 2004 בעלי שליטה בחברת מעטים אינם מבוטחים בביטוח אבטלה (סעיף 26 לחוק הביטוח הלאומי), אך לעתים לבני משפחה יש פחות מ-10% ממניות החברה. במקרים אלה כל מקרה נבחן לגופו (פסק דין שביט חיים נגד המוסד לביטוח לאומי בבית הדין האזורי לעבודה ב"ל 09-1059 מיום 3.10.2010).

ככלל, כאשר לכמה בני משפחה יש מניות בחברת מעטים, מחברים את אחוזי המניות של כולם ומחלקים במספר בני המשפחה. אחוז נמוך מ-10% מאפשר לקבל דמי אבטלה, כפוף כמובן לקיום יחסי עבודה וליתר התנאים המזכים בדמי אבטלה.

כאשר לאחד מבני המשפחה אין מניות בחברה, רק העובדה שהוא קרוב של בן משפחה שיש לו מניות בחברה לא תשלול זכאות לדמי אבטלה, כפוף לבחינת שליטה במישרין או בעקיפין וכפוף לבחינת יחסי עבודה (פסק דין דוד יהודית, ב"ל 10-11-3145 מיום 24.4.2013, ופסק דין פליקס יער, ב"ל 09-1813 מיום 19.3.2014).

מאז התיקון בחוק שהוציא את בעלי השליטה מהביטוח בענף אבטלה ובזכויות בפירוק חברה המוסד לביטוח לאומי ובתי הדין כמעט ואינם נדרשים לקבוע את מעמדם של בעלי השליטה. כל זאת כאשר ברור מעל לכל ספק שההכנסה המהווה בסיס לגמלה מקורה בעבודה, וכאשר המשכורת שמושך בפועל בעל **השליטה היא** משכורת ראויה, שמקורה בעבודה האמורה ומשולמת לפי כללים ברורים, ואין שינויי שכר קיצוניים סמוך לפני הגשת התביעה לגמלה.

לצורך החלטה בתביעה לגמלה של בעלי שליטה, פקיד התביעות שולח שאלון לתובע הגמלה לבירור אופי העבודה על פי המבחנים בפסק דין גרוסקופף .

פקיד הביטוח הלאומי בודק בין היתר את הזכאות לגמלה כאשר תקופת העבודה קצרה; במצב של עזרה משפחתית; כאשר משולמים תשלומים שאינם כנגד עבודה; כאשר העבודה אינה חיונית; או שאינה נחוצה (במקום בעל השליטה אין צורך להעסיק עובד בשכר); כאשר יש שינויים גדולים במשכורתו של בעל השליטה; כאשר בעל

השליטה אינו מושך את המשכורת בפועל והוא ביתרה גדולה בחברה; וכאשר החברה חייבת דמי ביטוח למוסד לביטוח לאומי.

להלן הבהרה מטעם **מר שלמה אשכנזי**, מנהל תחום הביטוח במוסד לביטוח לאומי לשעבר, בעניין בעלי השליטה (ההבהרה הוצאה לפני פרסום פסק דין סגנון הכרך בע"מ נגד המוסד לביטוח לאומי, שנתן לה משנה תוקף):

א. פסק דין ויפג בע"מ נגד המוסד לביטוח לאומי עבל 00376/06:

כאשר מדובר בבעל שליטה - עליו לשלם דמי ביטוח לפי ההכנסה שמדווחת למוסד לביטוח לאומי.

כאשר בוחנים במוסד לביטוח לאומי את ההכנסה לעניין תשלום גמלאות, בוחנים את ההכנסה האמיתית שנמשכה בפועל על ידי בעל השליטה.

בשל הלכה פסוקה שלפיה תכלית חוק הביטוח הלאומי היא לשמור על רמת החיים שהאדם היה רגיל אליה, קובעים את הבסיס לתשלום הגמלה לפי ההכנסה האמיתית שנמשכה בפועל ערב האירוע המזכה בגמלה. כמו כן, בעת בחינת הבסיס לגמלה של מקרים שבהם משיכות השכר לא היו סדירות אך בסופו של דבר נמשך השכר הנקוב בתלוש, תיבחן התאמה בין סך כל ההכנסות שנמשכו על ידי המבוטח בתקופה של 12 חודשים שקדמו לתאריך העילה, לבין ההכנסות שדווחו למוסד לביטוח לאומי (הובהר בעל פה כי בדיקת המשכורת ומשיכתה בפועל על ידי בעל השליטה תיבחן, בין היתר, גם לפי כרטיס החו"ז).

ב. המוסד לביטוח לאומי יוציא הנחיה אחידה ושאלון אחיד לסניפים.

בחודש מארס 2009 פרסם המוסד לביטוח לאומי הנחיות אחידות לסניפים בעניין הזכאות לדמי אבטלה (לעניין בני משפחה שאינם בעלי שליטה). על פי ההנחיות על פקידי המוסד לאסוף נתונים רבים, לרבות מהמעסיקים, באמצעות השאלון האמור, ולנסות להימנע ככל שאפשר משימוש בחקירה.

הובהר בעל פה כי המוסד לביטוח לאומי בוחן לעומק כל גידול בשכר שאינו מוסבר סמוך למועד העילה לגמלה.

מעמד אשת בעל השליטה

בחוק הביטוח הלאומי אין הגדרה לעובד. עובד ככלל הוא מי שמתקיימים בינו לבין מעסיקו יחסי עבודה, וכך נדרש גם כאשר אישה מועסקת בחברה שבשליטת בעלה.

מבחנים בהעסקת בן משפחה

כאשר הצדדים הטוענים ליחסי עבודה הם בני משפחה, בית הדין בוחן בקפידה רבה את טיב היחסים. לכן, במקרים של העסקת בני משפחה, יש לדאוג לקיומם של מספר עקרונות מצטברים שפורסמו על ידי המוסד לביטוח לאומי:

א. מתבצעת עבודה בעסק או במפעל. האם מדובר ביחסים וולונטריים התנדבותיים במסגרת עזרה טבעית בין בני משפחה או בקשר חוזי להסדרת מערכת זכויות וחובות בין עובד ומעסיק.

ב. העבודה מתבצעת באופן סדיר (ולא מדי פעם בפעם כשיש צורך).

ג. העסקת בן המשפחה מתבצעת בעבודה שאילולא עשה אותה בן המשפחה - הייתה נעשית בידי עובד אחר. כלומר, העבודה נחוצה וחיונית. יש לתת את הדעת, בין היתר, לסימני היכר כגון מסגרת שעות העבודה, שכר ריאלי או "סמלי" וכדומה.

הדיווח למוסד לביטוח לאומי מבוצע באופן שוטף, ולעתים אין המבוטח או מעסיקו מודעים לכך שאין התאמה בין הדיווח כפי שהם רואים אותו לבין המעמד במוסד לביטוח לאומי.

בעניין זה, מעמדם ובסיס השכר הקובע של מבוטחים שכירים נבחנים רק בדיעבד, בדרך כלל בעת בקשת גמלה מן המוסד לביטוח לאומי.

קרוב משפחה שטוען שהיחסים בינו לבין קרובו חורגים מגדר עזרה משפחתית הדדית, חובת ההוכחה מוטלת עליו, ועליו לשכנע את המוסד לביטוח לאומי כי קיימת מערכת חוזית של חובות וזכויות המאפיינת עובד שכיר.

נושא החזר דמי ביטוח כתוצאה משינוי מעמד מפורט בהמשך.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

כאשר מוגשת תביעה לגמלה מחליפת שכר, בוחן המוסד לביטוח לאומי את המתאם בין השכר המדווח לבין הפקדת הכספים. אם טרם הפסקת העבודה (כדוגמת דמי לידה) הייתה העלאת שכר לעובדת, אזי יש להביא ראיות מתאימות המעידות כי העלאת השכר אמיתית, לדוגמה: כתוצאה מגידול בעבודה או גידול במכירות וכדומה, כפי שבא לידי ביטוי בפסק הדין שלהלן:

פסק דין רותם פורת

ביום 21.6.2011 דן בית הדין האזורי בבאר שבע (בל 10-07-25055) בתביעתה של גברת רותם פורת לתשלום דמי לידה, בעקבות החלטת המוסד לביטוח לאומי לשלם למבוטחת דמי לידה על בסיס שכר נמוך אף על פי שבפועל דווח עבורה על שכר גבוה יותר.

המבוטחת היא חברת מושב שהקימה עסק במשק השייך לאביה. בהתדיינות משפטית קודמת נפסק כי מתקיימים ביניהם יחסי עבודה.

דמי הלידה אושרו על בסיס שכר חודשי בסך של 5,000 ש"ח בלבד (ככל הנראה זו הייתה רמת השכר בתקופה הקודמת). לטענת המוסד לביטוח לאומי, המבוטחת לא הוכיחה כי בפועל שולם לה הסכום הנקוב בתלושי השכר (8,500 ש"ח לחודש) ובשל הקשר המשפחתי הקרוב "אין לראות בתלושי השכר חזות כל ואין מקום לקבוע את זכותה של התובעת לתשלום דמי לידה על יסוד האמור בתלושי השכר בלבד".

לטענת המבוטחת, בשל ריחוק מגוריה ממוסד בנקאי משולם לה חלק מהשכר במזומן, מאחר שאביה עובד על בסיס מזומן ("כסף במגירה"). כך נעשה גם עם עובד תאילנדי נוסף, לטענתה. כמו כן, שכרה עלה באוגוסט 2009 כתוצאה מגידול בעסק שבא לידי ביטוי בכמות העבודה ובעלייה במכירות (שכרו החודשי של העובד התאילנדי הסתכם בסך כ-6,000 ש"ח לחודש).

בית הדין האזורי קיבל את עמדת המבוטחת, שלפיה תלושי השכר בסך של 8,500 ש"ח משקפים את המציאות כהווייתה בעקבות הגידול בפעילות העסק.

בני זוג העובדים בעסק משותף (שאינו מאוגד כחברה)

תקנה 24 להוראות המיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח מחייבת יחס חלוקה בין בני זוג העובדים בעסק משותף. ההכנסה של כל בן זוג שמובאת בחשבון לעניין דמי ביטוח כפופה להכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.

בני זוג המדווחים על הכנסתם על פי תקנה 24 האמורה וההכנסה מחולקת ביניהם, רשאים להצהיר על יחס החלוקה (לפי התקנה) עד ליום 30 באפריל בכל שנה, למעט בעת זכאות לקצבת זקנה.

בעבר היה נהוג שלא לאפשר חלוקת הכנסה בין בני זוג שהם "עובדים עצמאיים" כאשר לבן הזוג יש מקצוע מיוחד (כגון: רואה חשבון, עורך דין, שמאי, יועץ מס או רופא), לבת הזוג אין מקצוע זהה, היא עובדת כשכירה אצל בן הזוג ומתקיימים ביניהם יחסי עבודה. בת הזוג נחשבה לעובדת שכירה. כיום ניתן לבקש "יחס חלוקה" גם במקרים אלה, לפי תקנה 24.

במקרים שבהם שני בני הזוג הם עובדים עצמאיים ללא תלות במקור הכנסתם, תקנה 24 האמורה אינה חלה עליהם. לסוגיה זו השלכות משמעותיות לאור תיקון סעיף 66(ד) לפקודת מס הכנסה וביטול סעיף 66(ה) לפקודה מינואר 2014 ואילך.

חשוב לזכור שהמוסד לביטוח לאומי קובע מעמד מבוטחים על פי דיני עבודה, ולא על פי אופן תשלום דמי הביטוח או על פי אופן תשלום המס.

עמדת המוסד לביטוח לאומי היא שחלוקת הכנסה בין בני זוג על פי תקנה 24 האמורה אפשרית רק אם בת הזוג עונה לכללים של "עובדת עצמאית".

ביולי 2002 יצאה הנחייה שלא לאפשר שינוי עיסוק של אחד מבני הזוג למעמד "שכיר" בעקבות עריכת חישוב נפרד לפי סעיף 66(ה) לפקודה. לעמדת המוסד לביטוח לאומי, במקרה זה העיסוק חייב להיות של "עובד עצמאי" בשל כמות השעות שמחייב סעיף 66(ה) לפקודה.

כאשר בני זוג הצהירו בעבר לצורכי מס שהם מבקשים חלוקה לפי סעיף 66(ה) לפקודת מס הכנסה, הם הצהירו לרשות המסים ששעות העבודה של בת הזוג הן 36 שעות בשבוע בממוצע. עולה מכך שבת הזוג עונה להגדרת "עובד עצמאי" לפי סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.

לבחירת בני הזוג בסעיף 66(ה) לפקודת מס הכנסה יש חשיבות רבה לעניין קביעת חבותם בדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות:

חישוב נפרד בין בני הזוג - לבת הזוג הכנסה שנתית בסך 40,000 ש"ח בהתאם להצהרתה (הכנסה יחידה) והיא עובדת 11 שעות בממוצע בשבוע. בנסיבות אלו, בת הזוג לא תחויב בדמי ביטוח לאומי ובדמי ביטוח בריאות, מאחר שאינה עונה להגדרת עובד עצמאי לפי חוק הביטוח הלאומי.

עם זאת, בת הזוג אינה מבוטחת לענפי ביטוח כגון דמי פגיעה בעבודה, דמי לידה ועוד.

בחירה בסעיף 66(ה) לפקודה - מכוח הפקודה ולאור העובדה כי בני הזוג נדרשו להצהיר על היקף עבודה בן 36 שעות בשבוע לפחות, תהיה לכך השלכה לעניין חבות דמי הביטוח של בת הזוג, מאחר שעל פי הגדרת עובד עצמאי בחוק הביטוח הלאומי קיימת חובת תשלום דמי ביטוח כעובד עצמאי למבוטח שעובד לפחות 20 שעות בממוצע בשבוע.

במקרה זה, בת הזוג מבוטחת בכל ענפי הביטוח שבהם מבוטח עובד עצמאי: ביטוח נפגעי עבודה, דמי לידה, שמירת היריון ועוד, אם דיווחה למוסד לביטוח לאומי לפני קרות אירוע המזכה בגמלה ושילמה את דמי הביטוח כחוק.

בית המשפט העליון בדנ"א (2103/12) בעקבות פסק הדין בבית המשפט העליון בעניינם של מלכיאלי, שקורי וכהן קבע כי לשון סעיף 66(ה) לפקודה מצביעה על חזקת התלות כחלוטה. רשות המסים פרסמה הקלה בשנים 2010, 2011 ו-2012, כך שאפשר לתבוע החלת סעיף 66(ה) רטרואקטיבית. יש לשים לב בדוחות המתוקנים לחבות אפשרית בדמי ביטוח.

בסיכום ישיבה מיום 2.10.2013 הוחלט במוסד לביטוח לאומי באשר לבני זוג שהחילו עליהם את הוראות סעיף 66(ה) לפקודה, כי כאשר בן זוג אחד משלם במהלך השנה מקדמות כעצמאי ומתקבלת במוסד שומה שבה גם לאישה יש הכנסות ממשלח יד, לא יתקבלו בקשות להעביר את ההכנסה על שם הבעל.

נוסף על כך, אם בת הזוג הצהירה למוסד לביטוח לאומי כי היא עובדת פחות מ-12 שעות שבועיות, לא מתקבלת ההצהרה ומספר השעות שנרשם הוא 36 שעות בשבוע בממוצע, בהתאם להצהרה לצורכי מס הכנסה לפי סעיף 66(ה) לפקודה.

סעיף 66(ה) לפקודה בוטל החל ביום 1.1.2014.

הכרה רטרואקטיבית באישה כעצמאית לפי יחס חלוקה

המוסד לביטוח לאומי פרסם ביום 30.7.2011 הוראות שלפיהן הוא אינו מאפשר הכרה רטרואקטיבית של חלוקת הכנסות מעבר לשנה השוטפת ולשנה שקדמה לה. ואולם, בעניין תביעה לקצבת זקנה של אישה שעבדה בעסק משותף עם בעלה תוכר תקופה מוקדמת יותר, כפוף להמצאת ראיות, אך רק עד כדי השלמה לתקופת האכשרה המינימלית הנדרשת לקבלת קצבת זקנה.

המוסד לביטוח לאומי אימץ את ההכרה הרטרואקטיבית בעקבות מקרים שבהם האישה עבדה בעסק משותף עם בעלה אך הדיווח למוסד לביטוח לאומי נעשה רק על שם הבעל. לדוגמה בפסק דין (ב"ל 09-1875) שיתואר להלן:

מלכה כתב עבדה כשכירה בשנים 1961 ועד 1992 וצברה תקופת אכשרה של 143 חודשים.

לטענתה, בשנים 1980 ועד 2008 היא עבדה עם בעלה בעסק המספק שירותי הסעות, אך הדיווח למוסד לביטוח לאומי בנדון נעשה על שם הבעל בלבד.

בשנת 2009 ביקשה לדווח על היותה עובדת עצמאית בעסק המשותף רטרואקטיבית, כיוון שהיו חסרות לה תקופות ביטוח לזכאות לקצבת זקנה.

המוסד לביטוח לאומי דחה את בקשתה בשל היעדר ראיות חד משמעיות על עבודה בפועל ובשל הזמן הרב שחלף (29 שנים) מיום תחילת העבודה ועד ליום ההצהרה, וטען כי ייתכן שפעילותה בעסק המשותף הייתה בגדר עזרה משפחתית מקובלת של אישה לבעלה בלבד ולא כעובדת עצמאית.

בית הדין האזורי לעבודה התרשם מתיאורי המבוטחת והעדים מטעמה, שנתמכו בעדות רואה חשבון ונתקבלו כמהימנים על ידי בית הדין, שאכן המבוטחת עבדה בעסק.

ביום 7.8.2012 קיבל בית הדין האזורי לעבודה את תביעתה של מלכה כתב והכיר בה כעובדת עצמאית בעסק של בעלה אף שלא דווח כך מעולם.

מצבים שבהם בת זוג שכירה בעסק של בעלה (בעסק שאינו מאוגד כחברה)

אין מניעה חוקית כי אישה תיחשב עובדת שכירה של בעלה (בעסק פרטי). בת זוג נחשבת לשכירה בעסק של בעלה אך ורק אם מתקיימים ביניהם יחסי עבודה כהלכתם. **המוסד לביטוח לאומי פרסם הבהרות בעניין זה עוד בשנת 1995 באיגרת למעסיקים.**

עם זאת, לאור מיעוט המקרים בפסיקה שבהם אישה הוכרה כשכירה של בעלה, אימץ המוסד לביטוח לאומי מספר מבחנים **מצטברים** שנקבעו בפסיקה, שנבחנים בין יתר המבחנים לקיום יחסי עבודה (הכללים זהים גם למקרים שבהם בן הזוג מועסק בעסק של אשתו):

1. שכר קבוע ויציב שמתקבל בפועל, **שאינו** מותנה במצב הכלכלי של העסק ושאינו מושפע ממנו. העובדת (האישה) אינה חשופה לסיכון כלכלי.
2. קיימת מסגרת קבועה של שעות עבודה.
3. בת הזוג מקבלת שכר ריאלי בתוספת התנאים הסוציאליים, כגון: חופשה, הבראה ותוספת יוקר כמו כל העובדים.
4. האישה אינה נוהגת מנהג בעלים בעסק, ובעלה הוא זה שמקבל את ההחלטות המהותיות במקום העבודה.

באותם מקרים שבהם האישה עובדת בפועל והוגשה תביעה לגמלה, כאשר העובדת שכירה או עובדת עצמאית היא תהיה זכאית לגמלה כפוף לכללים במוסד לביטוח לאומי.

בפסק דין עליזה בן אלישע (עב"ל 535-09 מיום 15.9.2010) נדחתה תביעה של המבוטחת לדמי לידה משני טעמים עיקריים:

1. לא הוכח תשלום בפועל של שכר, וסכומו של הדיווח לא השתנה במהלך התקופות השונות.
2. לא הוכח כי עובד אחר עשה את העבודה בתקופות שבהן נעדרה המבוטחת מעבודתה.

ואולם בית הדין הארצי ציין כי תקופות העבודה ייבחנו לגופן על סמך הנסיבות של כל תביעה (כלומר ייתכן שבלידות הבאות המבוטחת תוכר כעובדת שכירה של הבעל).

בפסק דין (בל 5923/08) נדחתה תביעתה של איריס חכימי ספח לדמי לידה אף על פי שבעלה שילם דמי ביטוח בעדה כעובדת שכירה.

דוגמה לאישור קיום יחסי עבודה של אישה בעסק משותף עם בעלה נמצאת בפסק הדין נינט לוי בבית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 3792-06-11 מיום 7.8.2012). במקרה זה אישר בית הדין האזורי דמי אבטלה לאחר שהאישה פוטרה, אף על פי שלא שולם לה שכר בחודשי העבודה האחרונים.

גם בפסק דין בעניין אביגיל גילה חזן קבע בית הדין האזורי (350-05-11, 11.8.2013) כי בין המבוטחת לבין בעלה התקיימו יחסי עבודה לעניין דמי אבטלה.

כאמור, חוק הביטוח הלאומי מאפשר מצב שבו אישה תהיה שכירה אצל בעלה, אולם כדי שהדבר יתאפשר, צריכים להתקיים יחסי עבודה בין הצדדים.

דיווח טכני על האישה כשכירה כאשר היא מתנהגת כעצמאית לכל דבר אינו יכול "להכשיר" את המעמד כ"שכיר" כשלא מתקיימים יחסי עבודה בין הצדדים, שכן שינוי במעמד האישה מעובדת עצמאית לעובדת שכירה שלא על פי דיני עבודה בשל תכנוני מס, טומן בחובו הוספת זכויות ביטוחיות למי שאינו מבוטח בהן, כגון ביטוח בענף אבטלה ובענף פשיטות רגל.

אשר על כן, המוסד לביטוח לאומי מקפיד על בחינת מעמדה של אישה המדווחת כשכירה של בעלה, כדי שלא תוכל ליהנות מזכויות אשר אינן מגיעות לה.

המוסד לביטוח לאומי אינו מאשר שינוי עיסוק ממבוטחת ביחס חלוקה עם בעלה, לעובדת שכירה.

"תקנה 24"

כפי שהוסבר לעיל, תקנה 24 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) קובעת את אופן חלוקת ההכנסה בין בני זוג שעובדים ביחד בעסק משותף שאינו מאוגד כחברה (שלא כעובדים שכירים) ואת הכללים לחלוקה. התקנה חלה גם בשנת 2014 על בני זוג שאינם תובעים חישוב נפרד לפי סעיף 66(ד) החדש לפקודה.

המצב בפועל כאשר אחד מבני הזוג שכיר של בן הזוג השני

כאשר אחד מבני הזוג מקבל משכורת מבן הזוג השני, הסיווג הביטוחי כשכיר נבדק בדרך כלל כאשר אחד מבני הזוג מגיש תביעה לגמלה.

המוסד לביטוח לאומי קבע מבחנים לבחינת קיום יחסי עבודה בין בני זוג, ומאשר את ההעסקה רק כשברור מעל לכל ספק שבן הזוג באמת עובד בעסק, עבודתו נחוצה, מסגרת השעות קבועה, בן הזוג השכיר אינו מתנהג כמנהג בעלים והוא מקבל בפועל שכר קבוע ויציב שאינו מותנה במצב הכלכלי של העסק וכולל את כל התנאים שמקבל עובד שכיר, לרבות העברת תשלום השכר לחשבון הבנק של בן הזוג השכיר. המוסד לביטוח לאומי נוהג לבחון אם יש התאמה בין השכר שנקוב בתלוש לשכר ששולם בפועל, כיוון שלעמדתו, תכליתה של גמלה מחליפת שכר היא לשמור על רמת החיים בהתאם להכנסה שהמבוטח הורגל אליה.

לעמדת הביטוח הלאומי, דיווח "טכני" כשכיר אינו מכשיר את הסיווג הביטוחי כאשר אין מתקיימים יחסי עבודה כהלכתם לקבלת זכויות של עובד שכיר, בין היתר לזכאות לדמי אבטלה ולזכויות בעת פשיטת רגל או פירוק של המעסיק.

בשונה מעמדת הביטוח הלאומי הכיר בית הדין האיזורי לעבודה בחיפה ביום 20.1.2015 בעבודתו של מר גדעון לבב עם אשתו בפעוטון המשותף כשכיר, ולכן תביעתו לדמי אבטלה התקבלה. זאת, למרות שהתובע קיבל תלוש משכורת אך לא משך בפועל את השכר, לא קיבל פיצויי פיטורין לאחר שפוטר, לא הופקד בעבורו לקרן פנסיה ולא שולמו לו דמי הבראה. לעמדת בית הדין, התובע קיבל שכר בעד עבודה (לא רווחים ולא החזר השקעה), העבודה הייתה נחוצה והסדר העבודה היה אמיתי. עצם תשלום השכר אינו מבחן עיקרי לבחינת יחסי העבודה ובמיוחד בין בני זוג, לטענת בית הדין האיזורי, יש לבחון את מכלול מערכת היחסים. המוסד לביטוח לאומי ערער על פסק הדין שכן נפלו בו, לדעתו, טעויות חמורות ומהותיות.

המצב החדש משנת 2014 ואילך בהיבט הביטוח הלאומי

כאשר בני הזוג שעובדים ביחד עומדים בתנאי סעיף 66(ד) החדש, ייתכנו האפשרויות כדלקמן:

1. שני בני הזוג עובדים במסגרת חברה: אין שינוי לעומת המצב הקודם.
2. שני בני הזוג עובדים בעסק שאינו מאוגד כחברה, ועד שנת 2013 אחד מבני הזוג היה עובד שכיר של בן הזוג השני: אין שינוי לעומת המצב הקודם.
3. בני הזוג עובדים ביחד בעסק שאינו מאוגד כחברה ועד דצמבר 2013 חילקו את ההכנסה ביניהם לפי "תקנה 24". המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ביטוח 1416 בעניין זה כמפורט להלן:

דיווח כשני עצמאיים בהתאם לדרישות סעיף 66(ד) לפקודה - כל אחד מבני הזוג אמור לפתוח תיק במוסד לביטוח לאומי לפי ההכנסה הצפויה בשנה השוטפת ומספר שעות העבודה בממוצע לשבוע. פקיד הביטוח הלאומי אמור לסגור את יחס החלוקה ב-31 בדצמבר של השנה הקודמת ולפתוח לכל אחד מהם עיסוק עצמאי בנפרד בהתאם להצהרתו מיום 1 בינואר של אותה השנה.

אם אחד מבני הזוג עובד שכיר בעסק המשותף - עליו לוודא שמתקיימים יחסי עבודה כפי שהוסבר לעיל. סגירת יחס חלוקה במקרה זה אפשרית גם במהלך השנה השוטפת.

כאשר מוגשת תביעה לגמלה - החוזר מבהיר כי המוסד לביטוח לאומי ימשיך לפעול לפי הנוהל הקיים ויבחן אם בוצעה עבודה בפועל ואת סבירות ההכנסה שמשמשת בסיס לגמלה. בתביעות לאבטלה ייבדקו יחסי עבודה בקפידת יתר, כולל הוכחות לקבלת שכר בפועל לאורך כל התקופה.

עולה מהחוזר שמאחר שהמוסד לביטוח לאומי משלם גמלאות ואופן החלוקה ייבחן בדיעבד, עלולים להיווצר חובות בדיעבד ואף עלולים להיבחן היבטים פליליים. אם יתברר למוסד לביטוח לאומי שאין עמידה בתנאי סעיף 66(ד) לפקודה, הפקיד יקבע את בסיס החלוקה הנכון ויעביר את ממצאי החקירה למס הכנסה. לכן רצוי תמיד להתאים את הכנסות בני הזוג ככל שניתן למצב בפועל.

להלן טבלה המפרטת את אופן הפעולה מחודש ינואר 2014 ואילך מתוך החוזר של המוסד לביטוח לאומי:

הרישום הנוכחי בביטוח לאומי של הבעל	הרישום הנוכחי בביטוח לאומי של האישה	הבקשה לשינוי	דרך הטיפול של הפקיד
עצמאי ביחס חלוקה	עצמאית ביחס חלוקה	הבעל - עצמאי, האישה - שכירה בעסק המשותף (או ההיפך)	סגירת עיסוק "עצמאי" של האישה ופתיחת עיסוק "שכיר בהצהרה" (או ההיפך)
עצמאי ביחס חלוקה	עצמאית ביחס חלוקה	הבעל - עצמאי ללא יחס חלוקה, האישה - עצמאית ללא יחס חלוקה	סגירת יחס חלוקה לבני הזוג ופתיחה לכל אחד מהם עיסוק עצמאי בנפרד בהתאם להצהרתו

החזר דמי ביטוח כתוצאה משינוי מעמד בדיעבד

אדם שמועסק על ידי בן משפחה שלא באופן סדיר (יותר כעזרה משפחתית מאשר עבודה נחוצה וחיונית), שככל הנראה לא היה מועסק במקומו עובד אחר בשכר, אינו נחשב עובד שכיר על פי חוק הביטוח הלאומי. מכאן, אין מקום לדווח על בן המשפחה כעל עובד שכיר, שכן העובד לא ייהנה מגמלאות הביטוח הלאומי ולא יוחזרו למעביד ולעובד דמי הביטוח, אלא לפי כללים חדשים שפורסמו בחוזר הביטוח הלאומי שמובהר להלן.

ביום 21 באוגוסט 2007 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר המפרט את הכללים בהחזר דמי ביטוח במצבים מסוימים.

העיקרון המנחה בגיבוש הכללים הוא שהכנסה אשר דווחה כהכנסת עבודה של בן משפחה שלא הוכר כשכיר - היא הכנסה חייבת של המעסיק, שכן היא הוכרה כהוצאה מוכרת. דמי הביטוח יוחזרו כפוף לאישור מתאים ממס הכנסה כי הוצאות השכר של המעביד הופחתו, כפוף להגשת דוחות מתוקנים במוסד לביטוח לאומי וכפוף לתקופת ההתיישנות.

התיישנות לעניין החוזר היא תקופה שאינה עולה על שבע שנים רטרואקטיבית מהמועד שבו נדרש המוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק להשיב את דמי הביטוח, או מהמועד שבו הודיע המוסד לביטוח לאומי למעסיק ו/או למבוטח על זכאותם להחזרי דמי הביטוח, והכול לפי המוקדם.

המוסד לביטוח לאומי העביר הבהרה נוספת לסניפים שההתיישנות האמורה אינה חלה על חובות למוסד לביטוח לאומי, אלא על החזרי דמי ביטוח בלבד על פי החוזר.

שינוי מעמד של עובד עצמאי - כאשר מתברר כי בוצעה בפועל עבודה והמבוטח עונה לכללים שנקבעו ל"עובד עצמאי" - משתנה המעמד לעובד עצמאי, בדרך כלל לא רטרואקטיבית.

שינוי מעמד של עובד שכיר - כאשר מבוטח הוא "עובד עצמאי" ומתברר בדיעבד שמתקיימים יחסי עבודה בפועל בינו לבין מקבל השירות, מבוטל הרישום כעובד עצמאי. דמי הביטוח שמופיעים כיתרת זכות אצל המבוטח מועברים במלואם לתיק הניכויים של המעסיק.

פסק דין בדרי

בפסק הדין יחזקאל בדרי נגד המוסד לביטוח לאומי קבע בית הדין האזורי בפ"ת (בל 007486/06 מיום 15.6.2008) כי המוסד לביטוח לאומי נהג בהתאם למדיניות הנוהגת שעה שההכנסה שדווחה כהכנסת עבודה של התובע יוחסה למעסיק, ומשכך התובע אינו זכאי לקבל את דמי הביטוח (חלק מעסיק) חזרה מהנתבע. ואילו ביחס לחלק העובד, על המעסיק להחזירו ישירות לתובע.

התביעה להחזר דמי הביטוח (חלק עובד וחלק מעסיק) נדחתה, והמוסד לביטוח לאומי קיבל גיבוי לחוזר האמור.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הובהר בעל פה כי על פי הבנת המוסד לביטוח לאומי את פסק הדין, העובד והמעסיק לא יקבלו את חלקם בדמי הביטוח בחזרה, גם אם החברה תמציא אישור מרשות המסים שהוצאות השכר הופחתו, כיוון שהמשכורת ששולמה כביכול לתובע שייכת לאחיו "המעסיק".

מבוטח השוהה בחו"ל

בעקבות הרפורמה במס בשנת 2003 נקבע בסעיף 2 רישה לפקודה כי הכנסות של תושבי ישראל שהופקו או שנצמחו בישראל או מחוץ לישראל, חייבות במס.

בנושא זה חופף בסיס המס לעניין מס הכנסה לבסיס החיוב בדמי ביטוח לאומי. כלומר, כל ההכנסות מהמקורות המנויים בסעיף 2 לפקודה המופקות בחו"ל בידי תושבי ישראל, נכנסות לבסיס החיוב בדמי ביטוח. החיוב בדמי הביטוח נעשה על פי כללי החיוב בדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, לפי המעמד הביטוחי של המבוטח באותו המועד.

החיוב האמור חל גם כאשר התושב נמצא בחו"ל. המוסד לביטוח לאומי מקבל מידע מרשות המסים על ההכנסות מחו"ל והחל בשנת 2014 פונה למבוטחים שלא הסדירו את סיווגם הביטוחי כדלקמן:

1. מבוטחים שדווחו בשדה 290 בדוח השנתי על הכנסות מחו"ל החל בשנת 2010.
2. מבוטחים שדווחו על הכנסה כשכיר בדוח השנתי ולא קיים עיסוק שכיר במקביל במוסד לביטוח לאומי החל בשנת 2008 ואילך (חוזר ביטוח/1417 ממארס 2014).

הגדרת תושבות

תושב ישראל שיוצא לחו"ל מבוטח בביטוח הלאומי ועל פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי, כל עוד הוא מוכר בביטוח הלאומי כ"תושב ישראל" ויציאתו לחו"ל היא זמנית. בדרך כלל המוסד ממשיך להכיר באדם כתושב ישראל בחמש השנים הראשונות שבהן הוא נמצא בחו"ל, ולאחר מכן מברר עמו היכן מרכז חייו.

סטודנט, למשל, יכול לחיות בחו"ל מעל חמש שנים ולהיחשב תושב ישראל, אך לעתים הוא מבצע פעולות המצביעות על השתקעות בארץ אחרת. במצב זה סיבת השהייה הראשונית שהייתה זמנית הפכה לשולית והתושבות תישלל.

ההחלטה בנושא תושבות (לרבות לעניין חוק ביטוח בריאות) מוטלת על פקיד הביטוח והגבייה במוסד לביטוח לאומי, על פי הלכות שנקבעו בפסקי דין של בית הדין הארצי לעבודה. החלטה זו אינה תלויה בהחלטתם של גופים אחרים כגון מס הכנסה ומשרד הפנים.

אחד הגורמים שמשפיעים על קביעת התושבות של המבוטח בעודו בחו"ל הוא תשלום דמי הביטוח בארץ. כאשר אין בעובדות המוצגות בפני הפקיד המוסמך במוסד לביטוח לאומי כדי להכריע באופן חד וברור עד לאיזה תאריך נחשב המבוטח תושב, נקבע תאריך הפסקת התושבות במועד שבו הסתיימה תקופת הביטוח שבעדה שילם המבוטח דמי ביטוח, אך בדרך כלל לא מעבר לחמש שנים רצופות.

בחינת תושבות במהלך חמש השנים הראשונות נעשית בדרך כלל במצבים הבאים:

המבוטח מבקש לדון בתושבותו.

המבוטח תובע קצבה (לעניין קצבאות זקנה ושאירים פרסם המוסד לביטוח לאומי שהתושבות תיבחן בכל מקרה שבו מוגשת תביעה לקצבת זקנה או לקצבת שאירים, ועולה שהתובע קצבת זקנה שוהה בחו"ל יותר משנה ממועד זכאותו לגמלה או המנוח שמכוחו הוגשה תביעה לשאירים שהה בחו"ל יותר משנה).

מגיע למוסד לביטוח לאומי מידע שמשפיע על ההחלטה (לדוגמה - המבוטח אינו משלם דמי ביטוח).

בני משפחה (בני זוג וילדים עד גיל 18) השוהים עם המבוטח בחו"ל, ממשיכים להיות מבוטחים על פי חוק הביטוח הלאומי ועל פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי כל עוד הם נחשבים תושבי ישראל, מכוח המבוטח כתושב ישראל.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

פסק דין

ביום 30.6.2011 ניתן פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 09-2311) בעניין אזברגה רמזי (להלן: "המבוטח") להחזר דמי ביטוח ששולמו על ידו בשנת 2008 בעד השנים 2000 עד 2007, בטענה שבתקופה האמורה לא היה תושב ישראל.

המבוטח שהה בהונגריה בשנים 2000 עד 2007 לרגל לימודי רפואה. בחודש ספטמבר 2004 שלח לו המוסד לביטוח לאומי מכתב וקבע כי אינו תושב ישראל מיום 3.8.2000 בהיעדר תגובת המבוטח באשר למטרת נסיעתו לחו"ל.

משחזר המבוטח לארץ, התברר לו כי כדי לקבל שירותי בריאות עליו לשלם את חובות העבר ולשהות בארץ במשך תקופת המתנה. לטענתו, לאחר הדרכת עובד במוסד לביטוח לאומי מילא שאלון ולפיו מרכז חייו היה כל העת בישראל.

המבוטח חויב בתשלום דמי ביטוח ושילם את דרישת התשלום. לאחר מכן התברר כי לו טען אחרת, לא היה מחויב בדמי ביטוח כלל. ואכן המבוטח טען כי לא היה בכוונתו לשוב ארצה, וכ"ראיה" - לאחר סיום לימודיו שהה ארבעה חודשים בנורבגיה. רק בשלב מאוחר יותר שינה דעתו וחזר לישראל.

המוסד לביטוח לאומי טען כי לאור פניית המבוטח ומילוי שאלון התושבות שלפיו צוין כי מטרת השהייה בחו"ל הייתה לימודים, נקבע כי המבוטח היה תושב כל העת.

בית הדין קבע כי משאין מחלוקת כי מטרת הנסיעה לחו"ל הייתה לימודים, הרי על אף פרק הזמן הארוך שבו נמשכו הלימודים, נותר התובע תושב הארץ, ולפיכך חויב בדין בדמי ביטוח.

שלילת תושבות

לאחר תקופה של חמש שנים שבהן תושב ישראל לא היה בישראל רוב הזמן, המערכת אמורה לבצע בירור באופן אוטומטי, שבסופו עלול להתחיל לגביו הליך של שלילת תושבות. ניתן זמן קצוב לערעור שבו המבוטח עדיין זכאי לשירותי בריאות.

יש לצרף לערעור על ביטול התושבות שאלון לקביעת תושבות ממולא וחתום ומסמכים המעידים על מרכז החיים בישראל.

פקיד המוסד לביטוח לאומי רשאי לבחון מחדש בכל עת את התושבות של המבוטח ולהחליט בדיעבד על שלילתה.

מי שאינו מוגדר תושב ישראל על ידי המוסד לביטוח לאומי ואינו עובד בישראל, פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בישראל (גם על הכנסות פסיביות שהופקו או שנצמחו בישראל).

רציפות הביטוח בישראל

כאשר מעסיק תושב ישראל שולח עובד תושב ישראל לחו"ל מטעמו, וחוזה העבודה נקשר בישראל - דינו של העובד כדין עובד שכיר בישראל המשלם דמי ביטוח על פי שיעורי דמי הביטוח הנהוגים בישראל. בתנאים מסוימים ניתן לראות גם עובדים שנשלחים מישראל לעבוד בחברות בנות בחו"ל, כשכירים של המעסיק הישראלי ששלח אותם לחו"ל.

המבוטח ובני משפחתו זכאים לטיפול רפואי בישראל מכוח חוק ביטוח בריאות ממלכתי. כמו כן הם זכאים לזכויות מכוח חוק הביטוח הלאומי. לדוגמה, המשך תשלום קצבאות ילדים מותנה בהמצאת אישור מתאים למוסד לביטוח לאומי. לעניין זכויות אלו, התקופה המרבית היא חמש שנים. עם זאת, ניתן לקבל אישור מיוחד להארכת התקופה מפעם לפעם, גם אם השהייה בחו"ל נמשכת יותר מחמש שנים.

עובד עצמאי בחו"ל - מדווח לביטוח הלאומי על עצמו והאחריות לדיווח ולתשלום דמי הביטוח מוטלת עליו. יש להבחין בין עובד עצמאי אשר מנהל את עסקיו בישראל ובחו"ל לסירוגין המבוטח בארץ כעובד עצמאי, ובין מצב שבו כל עסקיו הם בחו"ל והכנסותיו הן בחו"ל.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

במקרה הראשון הוא ימשיך להיות מבוטח כעובד עצמאי כאילו הוא עובד בישראל, והכנסותיו יחויבו בדמי ביטוח כמקור הכנסה של "עובד עצמאי". אדם ששוהה ברציפות בחו"ל מטעם עיסוקו בישראל, ביטוחו לענף נפגעי עבודה כעובד עצמאי מוגבל בדרך כלל לשנה אחת וכפוף לחובת הודעה מראש למוסד לביטוח לאומי.

במקרה השני יסווגו ההכנסות כפסיביות ויחויבו בהתאם בדמי ביטוח.

תושב ישראל השוהה בחו"ל באופן ארעי (לא כעובד של חברה ישראלית ולא כ"עובד עצמאי") - חייב לשלם דמי ביטוח לאומי וגם דמי ביטוח בריאות בעד עצמו כל עוד הוא נחשב ל"תושב ישראל השוהה בחו"ל", כמו מבוטח שאינו עובד שכיר ואינו עובד עצמאי על פי הכנסתו החייבת בדמי ביטוח ועל פי הכללים הנהוגים בארץ.

אם אין למבוטח הכנסות, הוא משלם דמי ביטוח מינימליים. אם מתברר שיש למבוטח הכנסות שלא שולמו בגינן דמי ביטוח, אזי הוא יחויב בהפרשים. כלומר, כל עוד המבוטח מוגדר כתושב ישראל במוסד לביטוח לאומי ויש לו הכנסות שמקורן בסעיף 2 לפקודה, תיבחן חבותו בדמי ביטוח על פי חוק הביטוח הלאומי ותקנותיו. חיוב רטרואקטיבי של דמי ביטוח עלול לשלול זכאות לביטוח בריאות ממלכתי כפי שמוסבר להלן.

אם המבוטח נמצא במדינה החתומה עם ישראל על אמנה המסדירה מניעת כפל דמי ביטוח לאומי - הוא משלם רק דמי ביטוח בריאות (מדינת ישראל אינה חתומה על אמנה המסדירה מניעת כפל דמי ביטוח בריאות). המוסד לביטוח לאומי נהג לגבות דמי ביטוח בריאות בסכום מינימום. נמסר מהמוסד לביטוח לאומי כי ההוראה הזו נבחנה בשנית ונקבע שכל הכנסה שאינה חייבת בדמי ביטוח לאומי כיוון ששולמו בגינה דמי ביטוח במדינת אמנה, תחויב לפי שיעורי דמי ביטוח בריאות כחוק. החיוב יחול רטרואקטיבית משנת 2011 על השומות שבמערכת הביטוח הלאומי. כאשר אין שומות אך המבוטח מסר למוסד לביטוח לאומי תלושי משכורת בחו"ל להוכחת עבודה במדינת אמנה - טרם פורסמה מדיניות המוסד לביטוח לאומי.

בעל שליטה - תושב ישראל שנותן שירותים בחו"ל לחברות זרות ומקבל את שכרו כבעל שליטה מחברה שהקים בישראל למטרה זו בלבד - דומה לעצמאי שנותן שירות רק בחו"ל.

בת זוג - כאשר בת הזוג אינה עובדת, היא פטורה בדרך כלל מתשלום דמי ביטוח. מבוטחת בחופשה ללא תשלום חייבת בכל מקרה בתשלום דמי ביטוח בעד עצמה (מעמדה כעובדת שכירה הושעה ולא בוטל).

כדי שבני זוג יוכרו כידועים בציבור לעניין זכויות וחובות לפי חוק הביטוח הלאומי, עליהם להסדיר את המעמד במוסד לביטוח לאומי.

כאשר בת הזוג עובדת בחו"ל, מעמדה בביטוח הלאומי נבחן באופן עצמאי בהתאם לעבודה שהיא מבצעת בחו"ל. לדוגמה: אם היא עובדת בנציגות רשמית של מדינת ישראל, אז מעמדה יהיה כשל עובדת ישראלית.

בן הזוג של עובדת בחו"ל שיוצא עמה לחו"ל - חייב בדמי ביטוח בעד עצמו.

מבוטח בשנת שבתון - מעמדו בביטוח הלאומי הוא כשל עובד שכיר שמעסיקו חייב בתשלום דמי הביטוח בעבורו, לפחות לפי שכר המינימום במשק. השבתון בחו"ל נמשך בדרך כלל שנה ונועד לעבודת מחקר או להשתלמות מדעית, כפוף לאישור ועדת החופשות של המוסד שבו מועסק המבוטח.

מורה בשנת השתלמות - כאשר ההשתלמות היא בחו"ל, המעסיק מדווח בחודשיים הראשונים לביטוח הלאומי כמקובל בחל"ת. חובת הדיווח ותשלום דמי הביטוח מוטלת על המורה בעבור יתרת התקופה.

עובד מקומי ישראלי (עמ"י) - אזרח ישראלי השוהה בחו"ל באורח זמני, התקבל לעבודה על ידי נציגות ישראלית בחו"ל במעמד של עובד מקומי ומועסק באורח זמני על פי חוזה מיוחד. חלים עליו חוקי העבודה הישראליים והוא נחשב לעובד שכיר בישראל. הביטוח הלאומי מתייחס לעמ"י כעובד שכיר בישראל כל עוד הוא נחשב במוסד לביטוח לאומי לתושב ישראל.

הבהרות לחוזר מיולי 2004 - הכנסות מעבודה כשכיר בחו"ל

ביום 2 בספטמבר 2009 פורסמה הרחבה לחוזר מיולי 2004. להלן החוזר כלשונו:

"1. **כללי**

כזכור לכם, בעקבות הרפורמה שבוצעה במס הכנסה, החל מיום 1.1.2003 כל הכנסותיו של תושב ישראל המופקות בחו"ל חייבות במס הכנסה בישראל, בין אם מדובר בהכנסות מעבודה ובין אם מדובר בהכנסות

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

פסיביות. לצורך זה, ניתנה הגדרה בסעיף 1 לפקודת מס הכנסה, למונח "תושב". חשוב לציין שבחינה וקביעה של מעמדו של אדם כתושב ישראל לעניין חוק הביטוח הלאומי תתבצע לפי הקריטריונים והמבחנים שנקבעו בפסיקה ולא לפי הגדרות שניתנו בחוקים אחרים, ולכן ייתכן בהחלט מצב בו לעניין מס הכנסה אדם אינו תושב ישראל בעוד שלעניין חוק הביטוח הלאומי הוא כן תושב.

2. **תושב ישראל המועסק כשכיר אצל מעסיק זר בחו"ל**

ייתכנו שני מצבים:

- עובד אצל מעסיק זר במדינת אמנה.
- עובד אצל מעסיק זר במדינה שאינה מדינת אמנה.

עובד אצל מעסיק זר במדינת אמנה יש לסווג כבעל הכנסה שלא מעבודה, יחויב בדמי ביטוח בריאות בלבד ולפי בסיס מינימום.

הודעת המוסד לביטוח לאומי מדצמבר 2012:

עד היום חויבו תושבי ישראל שעובדים במדינת אמנה, בדמי ביטוח בריאות לפי בסיס מינימום בלבד, גם אם הייתה להם הכנסת ל"ע (לא מעבודה) גבוהה מהמינימום. בעקבות קבלת חוות דעת משפטית שניתנה ב-2011, לפיה חלות האמנות הבין לאומיות על דמי ביטוח לאומי בלבד, תוקנה המערכת כך שמבוטחים שעובדים במדינת אמנה יחויבו בדמי ביטוח בריאות לפי בסיס הכנסתם וזאת החל מתאריך 1.1.2011.

עובד אצל מעסיק זר במדינה שאינה מדינת אמנה יסווג כבעל הכנסה שלא מעבודה, יחויב בדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בהתאם להכנסתו כפי שהתקבלה בשומת מס הכנסה ולפי השיעורים שנקבעו בחוק. כל עוד לא התקבלה שומה, יחויב בדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות כלא עובד לפי בסיס מינימום.

(הערת הכותבת: לעתים המבוטח מתבקש להצהיר על ההכנסה לצורך תשלום מקדמות).

3. **תושב ישראל המועסק כשכיר בחו"ל אצל מעסיק ישראלי**

כאשר מדובר בעובד לפי סעיף 76 הרי שעל מעסיקו הישראלי לשלם ולנכות משכרו את דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח בריאות בהתאם לשכרו ולפי השיעורים שחלים על עובד, גם אם לעניין מס הכנסה הוגדר העובד בו מדובר כלא תושב".

חיוב בדמי ביטוח של הכנסות מחו"ל

ככלל, מבוטח חייב לדווח למוסד לביטוח לאומי על עיסוקיו כדי שיחויב בדמי ביטוח בשלב ראשון כמקדמות, ולאחר שתתקבל שומת המס, המוסד לביטוח לאומי יערוך הפרשים.

1. תחום הביטוח בהנהלת המוסד לביטוח לאומי שולח מכתבים למי שדיווח על הכנסות מחו"ל בדוח למס הכנסה והמידע הגיע למוסד לביטוח לאומי בשומת המס.

המבוטח מתבקש לשלוח לתחום הביטוח את העתק הדוח שהוגש למס הכנסה, את השומה ואת נספח ד' לדוח האישי, כדי שייקבע סכום דמי הביטוח.

במכתב מצוין כי בהיעדר מענה, יוציא המוסד לביטוח לאומי חיובים (למיטב הבנתו).

2. מאז שנת 2014 עורך המוסד לביטוח לאומי בדיקה אוטומטית בעת קבלת שומה של מבוטח שכוללת הכנסה ממשכורת, אם קיים דיווח במקביל על הכנסות שכיר ממקור חיצוני (כגון מטופס 126).

אם לא קיים עיסוק כשכיר במערכת, המבוטח מקבל מכתב לבירור. מבוטח שאינו שולח הסבר בצירוף מסמכים מחויב כהכנסה שאינה מעבודה שמקורה ממשכורת בחו"ל.

הבדיקה נעשית באופן אוטומטי בכל שומה שמתקבלת במוסד לביטוח לאומי שכוללת הכנסות ממשכורת בחו"ל. הפנייה האוטומטית למבוטח אמורה לכלול את הנתונים לכל השנים משנת 2008 ואילך.

במקביל, ובהדרגה שולח המוסד לביטוח לאומי מכתבים גם למבוטחים נוספים שקיימת אי התאמה בנתוניהם.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

כאמור לעיל ובהתאם לסעיף 345 לחוק הביטוח הלאומי, הכנסות מחו"ל חייבות בדמי ביטוח כאשר מקורן בסעיף 2 לפקודת מס הכנסה. להלן דוגמאות:

1. בסעיף 350(א) לחוק הביטוח הלאומי נקבעו בין היתר הכנסות מחו"ל שאינן חייבות בדמי ביטוח (לדוגמה: ריבית מבנק בשיעור מס מוגבל).
2. יש פטור מדמי ביטוח לאומי בלבד (ולא פטור מדמי ביטוח בריאות) על הכנסות מחו"ל כאשר מקור ההכנסה ממדינה שישראל חתומה עמה על אמנה לביטחון סוציאלי הכוללת מניעת כפל דמי ביטוח לאומי, ונוכו דמי הביטוח הלאומי במדינת האמנה בהתאם לכללים שבאמנה (עד שנת 2010 מבוטחים אלה חויבו בדמי ביטוח בריאות בסכום מינימום).
3. כאשר מבוטח עובד כשכיר בעבור מעסיק זר, הוא מסווג במוסד לביטוח לאומי כעובד שחייב בדמי ביטוח בעד עצמו (תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) לפי ההכנסות בשומה:

א. אם המבוטח עובד בארץ הוא משלם דמי ביטוח כעובד עצמאי ומבוטח כעובד שכיר, לרבות לענף דמי אבטלה.

ב. אם המבוטח עובד בחו"ל הוא משלם דמי ביטוח כמבוטח בעל הכנסות שאינן מעבודה. המוסד לביטוח לאומי פרסם הוראות בדבר התנאים שבהם הכנסות מעבודה בחו"ל ייחשבו להכנסות שאינן מעבודה (הן לעניין תשלום דמי ביטוח כהכנסות שאינן מעבודה, והן לעניין גמלאות) לעובד שכיר שעובד בחו"ל אצל מעסיק זר ומדווח בדוח האישי למס הכנסה על הכנסתו זו בשדה 158, כהכנסה ממשכורת.

חיוב דמי ביטוח בשל תשלום אש"ל לעובד בחו"ל

ביום 2.6.2014 פרסם המוסד לביטוח לאומי הוראות בחוזר ביטוח/1419 המתייחס למצב שבו עובד שכיר טוען שתשלום אש"ל חו"ל הוא מסווה ל"שכר אמיתי". בחינת הטענה תכלול העברת החומר לביקורת ניכויים במוסד לביטוח לאומי ובמס הכנסה. אם הבסיס יגדל המעסיק יחויב בהפרשים וגם בהחזר גמלאות לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי.

אמנות לביטחון סוציאלי

האמנות לביטחון סוציאלי מסדירות את רציפות הביטחון הסוציאלי בין שתי המדינות. לכל אמנה תנאים המתאימים לה.

מדינת ישראל אינה חתומה על אמנה לביטוח בריאות. לאור זאת, עמדת המוסד לביטוח לאומי משנת 2011 היא שמבוטח שמשלם דמי ביטוח סוציאלי במדינת אמנה ובשל כך פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי בישראל, שהיה זכאי להשתמש בשירותי הבריאות בישראל באותו הזמן, חייב לשלם דמי ביטוח בריאות בשיעור 5% על הכנסותיו.

גמלאות לשוהים בחו"ל

סעיפים 324(א) ו-65(ב) לחוק הביטוח הלאומי קובעים כי לתושב ישראל שנמצא מחוץ לישראל יותר משלושה חודשים, לא תשולם קצבה בתקופה שעולה על שלושת החודשים, אלא בהסכמת המוסד לביטוח לאומי.

על פי חוק ההתייעלות הכלכלית, החל בחודש אוגוסט 2009 קוצרה התקופה משישה חודשים לשלושה חודשים בלבד, מתוך התפיסה שאחריות המדינה לביטוח סוציאלי צריכה לחול רק על מי שמתגוררים בתחומה.

לאור האמור לעיל, מי שזכאי לקצבה ויוצא מישראל, רצוי שיודיע למוסד לביטוח לאומי על יציאתו מישראל. כאשר המבוטח אינו מודיע למוסד לביטוח לאומי שהוא יוצא מישראל לתקופה העולה על שלושה חודשים, הקצבה תופסק כברירת מחדל, גם אם המבוטח זכאי להמשיך ולקבל אותה כאשר הוא שוהה בחו"ל.

פסק דין בנושא קצבת זקנה ותושבות רטרואקטיבית

גב' רחל לאה שורץ יצאה לארצות הברית בגיל 55 במטרה להיעזר כלכלית בבנה שגר שם. היא עבדה בארצות הברית, גרה עם בן זוג והגיעה לארץ מדי שנה לתקופה של כחודש ימים לביקור משפחתי. דירתה בארץ לא הושכרה והיא שילמה דמי ביטוח מינימליים לשמירת הזכויות.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בחודש מאי 2009 נדחתה תביעתה לקצבת זקנה בשל שהות ממושכת בחו"ל. ביוני 2011 הודיע לה המוסד לביטוח לאומי כי תושבותה נשללה מינואר 2011 ואילך.

המבוטחת הגישה תביעה לבית הדין בפברואר 2012. לטענתה, היא הייתה תושבת במועד הגשת התביעה לקצבת הזקנה ולכן מגיעה לה קצבה עד סוף דצמבר 2010.

בעקבות הגשת התביעה לבית הדין נבחנה התושבות במוסד לביטוח לאומי. נקבע שהיא אינה תושבת משנת 2006 וכל דמי הביטוח ששילמה הוחזרו לה.

בית הדין האזורי (ב"ל 34758-02-12, מיום 26.2.2014) קיבל את טענת המוסד לביטוח לאומי וקבע שכשהמוסד לביטוח לאומי גילה את הטעות, תיקן אותה והחזיר למבוטחת את כל דמי הביטוח רטרואקטיבית משנת 2006.

בית הדין מצטט פסקי דין של בית הדין הארצי:

המוסד לביטוח לאומי אינו בוחן בכל רגע נתון תושבות לכל אחד ממבוטחיו ואת זכאותם אלא בעת הגשת תביעה לגמלה, גם רטרואקטיבית.

זכויות מתחום הביטחון הסוציאלי ניתנות מכוח חוק בלבד ובהתאם לתנאי הזכאות.

טעות של המוסד לביטוח לאומי אינה יכולה להקים למבוטח זכאות שאינה קיימת לו בחוק.

בספטמבר 2012 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר וקבע כללים אחידים בכל מקרה שבו מוגשת תביעה לקצבת זקנה או לקצבת שאירים. כאשר עולה שהתובע קצבת זקנה שוהה בחו"ל יותר משנה ממועד זכותו לגמלה (או שהמנוח שמכוחו הוגשה תביעה לשאירים שהה בחו"ל יותר משנה), יועבר התיק לבחינת תושבות. אם התושבות תישלל בדיעבד, יוחזרו דמי הביטוח במלואם.

קצבאות לתושב חוזר ותיק (או עולה חדש)

כאשר תושב חוזר ותיק (או עולה חדש) תובע גמלה מהמוסד לביטוח לאומי, הוא מתבקש לדווח על הכנסותיו.

חשוב מאוד לזכור כי ההכנסות המדווחות כוללות בדרך כלל את ההכנסות לפי סעיף 2 לפקודת מס הכנסה גם אם הכנסות אלה פטורות ממס ו/או פטורות מדמי ביטוח, וגם אם אין צורך לדווח עליהן לשלטונות המס. אי דיווח על ההכנסות עלול להוביל למצב שאדם יקבל גמלה שלא כדין והמוסד לביטוח לאומי ידרוש בחזרה את הגמלה בצירוף קנסות והצמדה. במקרים חריגים המוסד נוהג לבחון היבטים פליליים.

החזרה לארץ

מי שחוזר לישראל לאחר שהות ארוכה בחו"ל חייב לפנות למוסד לביטוח לאומי. אם שהה בחו"ל פחות מחמש שנים והוא משלם באופן רצוף דמי ביטוח לביטוח הלאומי, אזי עליו לעדכן את תחום הגבייה בסניף הקרוב למקום מגוריו ולהודיע שחזר לארץ.

אם שהה בחו"ל יותר מחמש שנים, הוא יתבקש להצהיר שחזר לישראל למגורי קבע והפקיד המוסמך בביטוח הלאומי יבחן את תושבותו. לצורך הוכחת רציפות התושבות, על התושב החוזר להמציא למוסד לביטוח לאומי אסמכתאות המעידות על כך ששהותו בחו"ל הייתה ארעית ושמרכז חייו נותר בארץ.

במצב שבו נשללה תושבות ממבוטח ששהה בחו"ל והוא חוזר לישראל, הוא יהיה זכאי לזכויות על פי חוק הביטוח הלאומי רק כאשר הוא יוכר במוסד כתושב ישראל (הגדרות "תושב" במשרד הפנים, או תושב לעניין פקודת מס הכנסה, לדוגמה - אינן מקנות זכויות בביטוח הלאומי, אך לעתים המוסד מתייחס בהחלטתו לפעולות שעשה האדם מול משרדי הממשלה השונים כפי שיוסבר להלן בהקשר למשרד הקליטה), וכפוף להוראות בחוק ביטוח בריאות ממלכתי, כמוסבר להלן.

כאשר מבוטח הסמוך לגיל פרישה חוזר לארץ לאחר שהות ממושכת בחו"ל (למעט לפי הנוהל המשותף עם משרד הקליטה), ההחלטה בדבר תושבותו מתארכת בדרך כלל, כדי לבחון את רצינות כוונתו לחזור לישראל ולבחון את ההוכחות שיש בהן כדי להוכיח שחזר להשתקע בישראל. זאת גם אם הוא פדה את תקופת ההמתנה לביטוח בריאות ממלכתי (כמוסבר להלן) תמורת תשלום.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

נוהל משותף עם משרד הקליטה

כדי להקל על התושבים החוזרים, המוסד לביטוח לאומי קבע נוהל מקוצר לקביעת תושבות בשיתוף עם האגף לתושבים חוזרים במשרד הקליטה למי שחזרו לארץ למגורי קבע לאחר שנים רבות בחו"ל. הנוהל חל גם על תושבים חוזרים בגיל פרישה.

בזמן שהתושב החוזר מגיע ללשכה המחוזית של משרד הקליטה לקבלת אישור תושב חוזר, ממתינים לו טפסים של המוסד לביטוח לאומי והוא ממלא אותם שם. הטפסים מועברים באותו היום למוסד לביטוח לאומי לרישום בקופת חולים, לרישום התושבות במוסד לביטוח לאומי ולזכאות לקצבאות ילדים (המהלך מהיר בדרך כלל, אך משך זמן הטיפול אורך לעתים עד חודש ימים).

אם מתברר בדיעבד למוסד לביטוח לאומי כי מרכז החיים של אותו אדם לא עבר בפועל לישראל, תושבותו תישלל בדיעבד מיום ההצהרה, ויש להניח שהבדיקה בעניינו תתבצע בקפדנות יתר בפעם הבאה שיחזור לארץ.

ביטוח בריאות לשוהים בחו"ל ועם החזרה לארץ

בשני מצבים נשללות זכויות לקבלת שירותי בריאות מאדם שהיה זכאי להן ונסע לחו"ל. כתוצאה מכך מחויב המבוטח בתקופת המתנה.

במצב המוכר, שלילת תושבות במוסד לביטוח לאומי שוללת זכאות לשירותי בריאות. במצב הפחות מוכר, נשללות הזכויות לשירותי בריאות גם ממי שנמצא בחו"ל וצובר חובות לביטוח הלאומי.

הנהלת המוסד לביטוח לאומי בשיתוף עם עו"ד דני זקן, מנהל אגף ביטוח ובריאות במוסד לביטוח לאומי, הקימו צוות שתפקידו לשפר את השירות לאזרח בנושא האמור.

ביטוח בריאות לתושב ישראל שיצא לחו"ל לשנתיים או יותר

על פי סעיף 58 לחוק ביטוח בריאות ממלכתי, תושב ישראל שחוזר לארץ לאחר שנעדר ממנה במשך שתי "שנות היעדרות" רצופות או יותר, שבהן לא שילם דמי ביטוח בריאות באופן רציף למוסד לביטוח לאומי בארץ, או שלא היה בתקופה הזו תושב ישראל על פי הגדרת המוסד לביטוח לאומי (גם אם שילם את דמי הביטוח והם הוחזרו לו), אינו זכאי לקבל שירותים רפואיים מקופות החולים בארץ במשך "תקופת המתנה" הקבועה בחוק.

כלומר, בשני מצבים מבוטח חייב בתקופת המתנה:

1. תושב ישראל ששהה בחו"ל במשך שתי "שנות היעדרות" רצופות וצבר חוב בדמי ביטוח לתקופה של 12 חודשים לפחות;
2. מי שנשללה ממנו התושבות במוסד לביטוח לאומי כיוון שהעתיק את מרכז חייו לחו"ל. כאשר אדם כזה יחזור לארץ ויוכר כתושב חוזר, תחול עליו תקופת ההמתנה בהתאם לפרק הזמן שבו נשללה ממנו התושבות.

ל"שנת היעדרות" מן הארץ נחשבת שנה שבמהלכה התגורר אדם 182 ימים לפחות, גם אם לא היו רצופים, מחוץ לישראל (או שלא היה תושב על פי עמדת הביטוח הלאומי).

התקופה שבה נשללת הזכאות לקבלת שירותים רפואיים בארץ מחושבת כך: כנגד כל "שנת היעדרות" מן הארץ החל ביום 1.3.2001 ועד 31.10.2008, שבה לא שילם המבוטח דמי ביטוח בריאות באופן סדיר או שלא הוכר כתושב ישראל (גם אם שילם), נשללת הזכאות לקבל שירותים רפואיים בארץ לתקופה של חודשיים מיום שחזר לישראל והוא מוכר כתושב ישראל בביטוח הלאומי. מיום 1.11.2008 ואילך הזכאות לביטוח בריאות נשללת לחודש אחד בעבור כל שנת היעדרות, בעבור תקופת שהייה בחו"ל מאותו מועד. מספר קבוצות אוכלוסייה פטורות מתקופת המתנה, כגון ילדים, עולים חדשים ועוד.

תקופת ההמתנה המרבית היא בת שישה חודשים. יש לשים לב שבתקופת ההמתנה, למרות שלילת הזכויות לשירותי בריאות, המבוטח חייב לשלם דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בהתאם להכנסותיו ועיסוקו. חודש המתנה נספר לפי 25 ימים רצופים של שהייה בישראל למי שמוגדר תושב ישראל בביטוח הלאומי.

למי שיוצא לחו"ל לפני שהשלים 25 ימי שהייה רצופים בישראל - ימים אלה אינם מובאים בחשבון לצורך חישוב השלמת תקופת ההמתנה, למעט מי שיצא לחו"ל מסיבות רפואיות (טופס בל/111), או נשלח מטעם מעביד ישראלי

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

(טופס בל/109), או מתוך הכרח עסקי כעצמאי (טופס בל/110), אך במקרים אלה חודש ההמתנה ייחשב לחודש קלנדרי מלא.

אפשר לשלם תשלום מיוחד לפדיון תקופת ההמתנה במספר תשלומים חודשיים שווים ורצופים, עד שישה, על פי בחירת המבוטח. אפשר לפדות את תקופת ההמתנה בתשלום אחד (בסכום כולל של 10,710 ש״ח בשנת 2015). עם זאת, טיפולי פוריות וטיפולים בחו״ל יתקבלו רק בתום תקופת ההמתנה המקורית. מי ששילם את התשלום המיוחד בחו״ל חייב לחזור לארץ תוך זמן סביר, כדי שלא תיווצר תקופת המתנה חדשה.

מיד עם תום תקופת ההמתנה או מיד לאחר סיום התשלומים בשל פדיון תקופת ההמתנה (או לאחר התשלום החד-פעמי), ועם קבלת אישור התושבות מהביטוח הלאומי למי שתושבותו נשללה קודם לכן, המבוטח זכאי לקבל שירותי בריאות על פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי ולהצטרף לאחת מקופות החולים. בירור בנושא תקופת ההמתנה מתבצע בתחום רישום והקצאה, טלפון 02-6462000, פקס 02-6462029.

בתקופות שיש מבצע מחזיר משרד הקליטה את התשלום המיוחד לפדיון תקופת ההמתנה למי שחוזר לארץ בתקופת המבצע ומוכר כתושב חוזר במשרד הקליטה.

החזר הוצאות רפואיות

מבוטח שפנה להסדיר את התושבות והמוסד לביטוח לאומי עיכב את התשובה בעניינו, רשאי לפנות לוועדה מיוחדת שתחזיר לו הוצאות רפואיות שהיו לו בתקופת העיכוב (בתקופה שלא הייתה תקופת המתנה).

תושבות התאגיד

קיימת חשיבות רבה להגדרת חברה כתושבת ישראל, לצורך הגדרת מעמד העובדים ועל מי חלה חובת הדיווח ותשלום דמי הביטוח.

תגמולי מילואים

תגמולי מילואים לעובד עצמאי

עובד עצמאי תובע מן המוסד לביטוח לאומי את התגמול המגיע לו כעצמאי. בדרך כלל, המוסד לביטוח לאומי משלם את תגמולי המילואים לעובדים עצמאיים על פי מידע המתקבל מצה״ל, מבלי שהגישו תביעה. התשלום מועבר ישירות לחשבון הבנק של העובדים העצמאיים, ששילמו באופן שוטף את מקדמות דמי הביטוח.

אם העובד העצמאי לא קיבל את התשלום בתום שלושה שבועות מיום שסיים את שירות המילואים, אזי עליו לפנות אל סניף המוסד לביטוח לאומי ולהגיש תביעה אישית.

מומלץ לוודא מפעם לפעם שחשבון הבנק של המבוטח מעודכן, כדי שהקליטה האוטומטית של תגמולי המילואים תתבצע כראוי.

את טופס התביעה ניתן למלא באופן מונחה באתר האינטרנט, להדפיס אותו ולשלוח חתום למוסד לביטוח לאומי.

ההכנסה הסופית לחישוב הגמלה מתבררת עם חישוב הפרשי דמי הביטוח, בהתאם להכנסה בשומה של מס הכנסה. אם הבסיס לתגמולי המילואים היה גבוה מדי, אזי המבוטח מחזיר את התגמול העודף. אם ההכנסה לפי השומה גבוהה יותר, כי אז המבוטח מקבל תוספת לתגמול המילואים.

המוסד לביטוח לאומי שולח מדי שנה למבוטח אישור שנתי על התגמולים שקיבל המבוטח ועל המס שנוכה מן התגמול. אישור זה מרכז את תגמולי המילואים שהתקבלו בפועל בשנה האמורה. יש לשים לב שהאישור השנתי ניתן על בסיס התגמולים ששולמו בפועל במהלך השנה. האישור השנתי כולל בתוכו את כל התשלומים שבוצעו בין 1 בינואר ועד 31 בדצמבר באותה שנה, ובכלל זה הפרשי שומה ותשלומי מילואים לשנים קודמות.

האישור שנשלח למבוטח ממחלקת הגבייה על הפרשי דמי הביטוח בעקבות שומה, כולל את תגמולי המילואים ששולמו על בסיס ההכנסה של אותה שנה, שהיא בבחינת הבסיס לגמלה, ללא קשר למועד התשלום.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

האישור על הפרשי השומה כולל את כל תגמולי המילואים ששולמו לתקופות השירות בין 1 בפברואר באותה השנה ועד 31 במארס בשנה שלאחר מכן.

תקופות שירות שחלו בחודשים פברואר ומארס יופיעו בשתי שומות מס (בשנה הקודמת ובשנה השוטפת), ולכן תקופות אלה יופיעו בהפרשים של שתי השומות.

מענה קולי בעניין תגמולי מילואים

מענה קולי למשרתים במילואים ולמעסיקיהם: 02-6463010. פירוט באתר הביטוח הלאומי או באתר קצין מילואים ראשי (קמל"ר).

תגמולי מילואים לעובד שכיר

ביום 2 במארס 2011 פורסם ברשומות תיקון מספר 127 לחוק הביטוח הלאומי.

לפני התיקון האמור המעסיק היה אמור לחשב את התגמול ולשלם אותו לעובד במלואו בחודש שבו העובד שירת במילואים. כיום, לאחר התיקון בחוק, המעסיקים אינם חייבים לחשב את התגמול ורשאים להסתמך על החישוב שיערוך עבורם המוסד לביטוח לאומי. לאחר שיקבלו את התגמול מהמוסד לביטוח לאומי, עליהם להעביר לעובד את ההפרש במשכורת של החודש שבו קיבלו אותו, כדלקמן:

1. בחודש השירות במילואים ישולם לעובד השכר שהיה משולם לו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד. תשלום זה נחשב למקדמה על חשבון התגמול המגיע לעובד.
2. המוסד לביטוח לאומי יעביר למעסיק את התגמול שמגיע לעובד, לאחר שהמעסיק יתבע את התגמול.
3. המעסיק יעביר לעובד את יתרת התגמול. כלומר, המעסיק יעביר לעובד את ההפרש שבין התגמול שהועבר למעסיק מהמוסד לביטוח לאומי (סעיף 2 לעיל) ובין התשלום ששילם לעובד בחודש שבו שירת במילואים (בסעיף 1 לעיל).

המחוקק מוסיף ומבהיר שאם העובד עבד במהלך השירות, אזי שכר זה לא יובא בחשבון בחישוב יתרת התגמול, וכן סכום שהעובד היה מקבל גם אם נעדר מעבודתו (בהתאם להסכמי העבודה התקפים באותו מקום עבודה).

המוסד לביטוח לאומי פרסם הבהרה הקשורה להתחשבנות שבין המעסיק לעובד כדלקמן:

בחישוב ההפרש, אין להביא בחשבון סכום ששולם לעובד עקב עבודתו וסכום שהיה משולם לעובד בין שהיה מוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו, כגון תשלומים בעד ימים כימי המנוחה השבועיים שבהם העובד אינו אמור לעבוד (שישי, שבת וחגים) או תשלומים שאינם תלויים במספר ימי העבודה בפועל, כגון תשלום בעבור דמי הבראה, החזקת רכב וכדומה.

דין תגמולי המילואים כדין שכר עבודה כאמור בחוק הביטוח הלאומי, וכך גם דין יתרת התגמול, שעל המעסיק להעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעסיק על ידי המוסד לביטוח לאומי.

התיקון לחוק יחול על תגמול מילואים המגיע לעניין תקופת שירות המילואים שחלה מיום תחילתו של החוק, אף אם החלה ערב תחילתו. החוק פורסם בספר החוקים ביום 2 במארס 2011.

האחריות לאכיפת החוק בנושא ההתחשבנות האמורה הועברה למשרד התמ"ת לפי חוק הגנת השכר.

המוסד לביטוח לאומי פרסם את הכתובת לפנייה: "האגף לאכיפת חוקי עבודה", לפי המחוזות השונים (תל אביב, חיפה, ירושלים והדרום).

נוסח סעיף 280 החדש בחוק הביטוח הלאומי, ממארס 2011:

"העברת תגמול באמצעות מעביד -

(א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

(ב) המעביד יעביר לעובד את יתרת התגמול; בסעיף זה, "יתרת התגמול" - ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששילם מעביד לעובד על חשבון התגמול לפי סעיף 276(א), למעט סכום ששילם לעובד עקב עבודתו או סכום שהיה משלם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו.

(ג) דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א)".

הבהרות נוספות חשובות לאור התיקון בחוק שפרסם המוסד לביטוח לאומי

1. על פי תיקון חוק המילואים מאוגוסט 2008, מי שמשרת במילואים כחוק יהיה זכאי לתגמול אף אם הכנסתו לא נפגעה עקב השירות. יש לשלם לעובד הן שכר עבודה והן תגמולי מילואים. אם העובד הוא עובד חודשי, או יומי לפחות 75 ימים ברבע השנה שקדם לשרות, אזי המעסיק חייב לשלם את התגמול. המוסד יחזיר למעסיק את התגמול ששולם לעובד.

2. סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי מחייב את המעסיק להמשיך ולשלם לעובד שיצא למילואים את התשלומים שנהג לשלם לקופת תגמולים או לקופת פנסיה כאילו לא שירת והמשיך לעבוד. על פי חוות דעת משפטית שהתקבלה במוסד, יש להפריש את אותן הפרשות סוציאליות אשר מופרשות בדרך כלל מהשכר הרגיל של העובד לאותה תקופה, ולא מסך כל התגמול לפי חוק המילואים החדש, אשר גבוה בדרך כלל מהשכר הרגיל (עקב שינוי הנוסחה לחישוב התגמול באוגוסט 2008).

תזכורת קצרה בנושא תגמולי מילואים

עובד שכיר בשני מקומות מקבל את שכרו מהמעסיק העיקרי ותובע בעצמו את השלמת התגמול בגין עבודתו הנוספת.

דין התגמול המגיע לעובד ממעסיקו כדין שכר עבודה וזכותו של העובד להגיש תובענה לפי חוק הגנת השכר נגד מעסיק המסרב לשלם התגמול או מעכב אותו. האחריות לאכיפת החוק, כולל בנושא ההתחשבנות עם המעסיק, מוטלת על משרד הכלכלה (בעבר - משרד התמ"ת).

עובד יומי שעבד פחות מ-75 ימים ברבעון לפני צאתו למילואים תובע את התגמול בעצמו בתביעה אישית, אם המעסיק אינו תובע את התגמול בעבורו.

מבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי זכאי לתגמול בסכום התגמול המזערי שהוא בשנים 2014 ו-2015 בסך 5,881 ש"ח לחודש או 196.02 ש"ח ליום.

תשלום התגמול החל באוגוסט 2008 בעבור שירות רצוף של עד שישה ימים או שארית של מספר ימי השירות הרצופים בניכוי כפולות של 7 הוא:

בגין עד חמישה ימי שירות רצופים משולם התגמול בתוספת 40%.

ככל שהיו בחישוב שישה ימים: משולם התגמול בתוספת יום אחד.

התגמול משולם בעבור כל יום שירות, ללא הבחנה אם נפגעה הכנסתו של המשרת במילואים עקב השירות או לא. כלומר, אם המשרת במילואים עבד יום עבודה רגיל וביצע את השירות מעבר לשעות העבודה או בימי המנוחה השבועיים שלו או בחופשתו, ישולמו לו שכר העבודה וגם תגמולי המילואים.

כאשר עובד מקבל בתקופה שבה הוא משרת במילואים תשלומים שאינם תלויים במספר ימי העבודה בפועל (כמו דמי הבראה וביגוד), המעסיק אינו מנכה אותם מהתגמול שהוא משלם לעובד.

דוגמה: עובד חודשי יצא למילואים בימים חמישי עד שלישי בשבוע העוקב. המעסיק משלם לעובד שכר רגיל בשלב הראשון, תובע את המוסד לביטוח לאומי בשלב השני, ובאותו חודש שבו הוא מקבל את התשלום מהמוסד לביטוח לאומי, הוא עורך התחשבנות עם העובד ובדרך כלל משלים את התגמול. העובד מקבל את התגמול כולו בניכוי השכר הרגיל (ללא דמי הבראה, למשל) ששולם לו בימים חמישי, ראשון, שני ושלישי.

למען הסר ספק, חישוב תגמול מילואים בצו 8 זהה לחישוב תגמול מילואים בזמן רגיעה.

שינויים בטופסי התביעה לתגמולי מילואים

בטופס תביעת מעסיק להחזרת תגמולי מילואים בל/501 (01.2014) ובטופס תביעה אישית בל/502 (01.2014), כלולה הצהרה למילוי על ידי בעל שליטה, או קרוב משפחה לבעל שליטה או לבעל מניות בחברה.

יש לצרף לטופס הוכחת תשלום משכורת ל-12 חודשים אחרונים ולפרט מידע שקשור לעבודה, כגון: היקף העבודה, תפקיד והיכן בוצעה העבודה.

כמו כן בטופס התביעה של המעסיק נוספה התחייבות המעסיק להעביר לעובד את הפרשי התגמול שמגיעים לו מיד עם קבלת התשלום מהמוסד לביטוח לאומי.

תביעה של בעל שליטה וקרובי משפחה שמתבקשת בה השלמה מעבר להכנסה שבסיסה הוא ההכנסה ברבעון שקדם לשירות המילואים - נבחנת בקפדנות יתרה.

מקדמות למשרתים במילואים במבצע "צוק איתן"

בעקבות התמשכות מבצע "צוק איתן" שולמו בתחילת חודש אוגוסט 2014 מקדמות על חשבון תגמולי מילואים לאוכלוסיות הבאות שגויסו בצו 8, כדלקמן:

מבוטחים שאינם שכירים (עצמאים או שאינם עובדים), לפי המידע המצוי במוסד לביטוח לאומי. ההתחשבנות נעשית עם קבלת השומה ממס הכנסה.

מעסיקי מגויסים שכירים קיבלו מקדמה גלובלית עד הגשת התביעה, לפי תגמול מינימלי מוכפל במספר המגויסים. המקדמה מקוזזת עם התביעות שהוגשו.

משפחות מגויסים שכירים קיבלו מקדמות על פי פניה שהוגשה בטופס בל/509 שהותאם לכך. התשלומים היו מימון ביניים ולכן, מגויסים שכירים שקיבלו מקדמה כאמור (ובלי קשר קיבלו שכר רגיל מן המעסיק) סביר שהמוסד לביטוח לאומי פנה אליהם בבקשה להחזיר עודף תגמול שקיבלו כפוף לתביעה שהגיש המעסיק למוסד לביטוח לאומי.

תיקון חוק הביטוח הלאומי בהקשר לביטוח נכות כללית (חוק לרון)

בחודש יולי 2008 פורסם ברשומות תיקון מספר 109 לחוק הביטוח הלאומי, שעניינו קידום השתלבותם של אנשים בעלי מוגבלות בשוק העבודה.

מטרת התיקון לחוק לאפשר לנכים להשתלב בשוק העבודה בהתאם ליכולתם, תוך כדי מנגנון הדרגתי. המנגנון אמור להבטיח שסך ההכנסה מעבודה ומקצבה גם יחד יגדל בתקופה שנקבעה בחוק המתוקן. תחולת החוק החדש מחודש אוגוסט 2009.

עד יום 31 ביולי 2009 המוסד לביטוח לאומי נערך לביצוע תיקוני החוק. לעניין תקופה זו נקבעו כללי מעבר של תשלום קצבת נכות כללית למי שהחל לעבוד לראשונה.

נכים עובדים שלא החלו לעבוד לראשונה, רשאים לבחור בין החוק ה"ישן" לחוק ה"חדש" לאחר מועד התחילה ביום 1 באוגוסט 2009. במהלך תקופת ההיערכות לא חל שינוי בטיפול בהם. "חוק לרון" לא נתן מענה לנכים שבחרו בחוק ה"ישן" ונכותם הייתה זמנית. נכים אלה נבחנים לפי החוק החדש בתום הזמניות.

חוק לרון לא שינה את הכללים שעל פיהם הכנסות שאינן מעבודה, מעסק או ממשלח יד מקטינות את התוספת לגמלה בשל מי שתלויים במבוטח.

עקרת בית נכה

עקרת בית לעניין ביטוח נכות כללית נחשבת אישה שבן זוגה מבוטח כחוק לעניין זכאות לקצבת זקנה, והיא אינה עובדת שכירה ו/או עובדת עצמאית לפי ההגדרות בחוק הביטוח הלאומי, למעט אם מתקיימים בה אחד מאלה:

1. היא עבדה כעובדת שכירה או כעובדת עצמאית תקופה של 12 חודשים רצופים, או 24 חודשים אף אם אינם רצופים, מתוך 48 החודשים שקדמו להגשת התביעה לקצבת נכות כללית למוסד לביטוח לאומי.

2. היא חיה בנפרד מבן זוגה ולא גרה עמו תקופה של 24 חודשים לפחות בתכוף לפני הגשת התביעה לקצבת נכות כללית למוסד לביטוח לאומי.

3. היא הייתה זכאית בתכוף לפני נישואיה לקצבת נכות כללית לפי החוק, ובשל נישואיה בלבד לא הייתה זכאית עוד לקצבה.

לפי חוות דעת משפטית של המוסד לביטוח לאומי - נוסח תיקון זה חל על כל מקבלת קצבה "כמשתכרת" שנישאה ביום 1.3.2005 ואילך.

בן זוג - הכוונה לבן הזוג של אישה נשואה, כאשר "נישואין" כולל גם ידועים בציבור.

ככלל, אישה שבן זוגה מבוטח ושאינה עובדת שכירה ואינה עובדת עצמאית על פי ההגדרות בחוק הביטוח הלאומי, פטורה מתשלום דמי ביטוח לאומי ומתשלום דמי ביטוח בריאות. למרות זאת היא זכאית לקצבת נכות כללית לפי מבחני תפקוד במקום בחינת יכולת השתכרות.

התיישנות חובות למוסד לביטוח לאומי

על פי חוק הביטוח הלאומי חייב אדם לשלם חובו למוסד, והמוסד לביטוח לאומי רשאי לבוא בדרישה לפירעון חוב בכל נקודת זמן נתונה.

המוסד לביטוח לאומי החיל עליו לאורך השנים את כללי ההתיישנות לפי החוק (כולל הוספת סעיף 363א), לפי החלטות מנהליות פנימיות, לפי הוראות ביצוע ובהתאם להלכות בפסקי דין של בית הדין הארצי לעבודה, כפי שיפורט להלן במאמר זה.

כאשר מדובר בחוב של דמי ביטוח בסכום מינימום, לפי החלטה מנהלית פנימית המוסד לביטוח לאומי לא דרש בעבר תשלום חוב דמי ביטוח שנוצר לפני שנת 1999 ולא פגע בזכויות מבוטחים שלא שילמו חובות שלא נדרשו עד אז. החלטה זו עודכנה והחל בחודש אפריל 2014 המוסד לביטוח לאומי אינו דורש חוב דמי ביטוח שנוצר שבע שנים לפני מועד הדרישה לראשונה ואינו פוגע בזכויות המבוטחים בהתאמה (חוזר הביטוח הלאומי מיום 03/08/2014).

במקביל לדרישת תשלום דמי הביטוח החסרים לצורך השלמת הרצף הביטוחי, שולח המוסד לביטוח לאומי למינימליסטים איגרת המאפשרת להם לבקש ביטול הצמדה וקנסות ולשלם קרן דמי ביטוח בלבד.

לעניין שומות מס הכנסה, חוזר הביטוח הלאומי ממאי 2010 קובע שלא יבוצע חישוב אוטומטי לחובה של הפרשי דמי ביטוח בגין שומה עבור יותר משש שנים ועוד השנה השוטפת, אם חישוב ההפרשים נעשה כבר פעם אחת בעבר.

כאשר מתקבל במוסד לביטוח לאומי מידע חדש שנובע מנתוני שכר, משינוי עיסוק כשכיר, או מגמלאות, המוסד לביטוח לאומי מעדכן את נתוני ההכנסות אך מבצע במערכת הממוחשבת חישוב דמי ביטוח מחדש רק בשנה השוטפת ובשש השנים שקדמו לה ולא בשנים ישנות יותר - כלומר, בשנים הישנות המוסד מחשב רק דמי ביטוח המחושבים לראשונה, הן לגבי בעלי הכנסות והן לגבי מבוטחים מינימליסטים, שאין להם הכנסות (חוזר הביטוח הלאומי מיום 12/5/2010).

כאשר השינוי נובע מקבלת שומה ממס הכנסה, המוסד לביטוח לאומי בוחן כל מקרה לגופו. בפועל, המוסד לביטוח לאומי אינו נוהג להוציא דרישות חוב אוטומטיות לשנים שקדמו לשנת 2008 לגבי מבוטחים שקיימות לגביהן שומות מס הכנסה, ואשר המוסד לביטוח לאומי לא הוציא בגינן דרישות חוב בעבר.

כאשר דמי הביטוח כאמור לעיל מחושבים לראשונה, מתבצע חישוב של דמי הביטוח בכל מקרה.

כאשר השינוי בדמי הביטוח מתבצע על ידי פקיד (לדוגמה, עבור החזר יתרת זכות), הפקיד יבצע חישוב חוזר של דמי הביטוח כדי לבחון את היתרה האמיתית לאותה השנה.

התיישנות על גביית חובות בדמי ביטוח - הוספת סעיף 363א לחוק

ביום 28.7.2014 התקבל תיקון 159 לחוק הביטוח הלאומי לפיו דרישות לתשלום חוב דמי ביטוח יתבצעו בתוך 7 שנים לכל היותר ממועד קיומו של החוב, בהתניות והוראות מעבר כפי שיפורט להלן.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בעקבות פרסום החוק, פרסם המוסד לביטוח לאומי באוגוסט 2014 שהחל ביום 1.1.2015 לא ייגבו דמי ביטוח אם חלפו 7 שנים מהמועד הקבוע בחוק לתשלומם, מבלי שהמוסד יזם דרישה לתשלומם.

על פי החוק החדש, החל ביום 1.1.2015, אם המוסד לביטוח לאומי לא שלח לחייב דרישה לתשלום חוב דמי ביטוח בדואר או שלא נקט הליכי גבייה לפי פקודת המסים (גבייה) או שלא ביצע קיזוז בתוך שבע שנים ממועד הדרישה, לא ייגבו מהחייב דמי הביטוח וכל חוב הנצמח מהם, לרבות בדרך של קיזוז. אי תשלום דמי הביטוח לא יפגע בזכויות המבוטח לקצבה או לגמלה.

הגבלת אפשרות הגבייה לתקופה של שבע שנים כאמור, לא תחול לגבי מבוטח שחלה עליו חובת רישום ולא נרשם, או שלא דיווח כחוק על הכנסותיו (עצמאים ובעלי הכנסות פסיביות). לגביהם תחל תקופת שבע השנים לעניין ההתיישנות מהמועד שבו קוימה החובה או ממועד קבלת מידע לעניין החבות בדמי הביטוח מרשות המסים, לפי המוקדם.

לגבי מבוטח שחבות דמי הביטוח שלו תלויה בשומה סופית של פקיד השומה, והשומה הסופית נקבעה לאחר חלוף שבע השנים האמורות - תחול ההתיישנות במועד קביעת השומה הסופית.

על פי החוק החדש, המוסד לביטוח לאומי יכול לגבות חוב דמי ביטוח שביום 1.1.2015 חלפו שבע שנים מהיווצרותו ולא לפני יום 1.1.1999, אם המוסד לביטוח לאומי ישלח לחייב דרישה בדואר עד יום 30.6.2016.

חיוב דמי ביטוח מינימליים רטרואקטיבית

בעקבות התיקון בחוק הביטוח הלאומי בעניין התיישנות בגביית חובות דמי ביטוח, נשלחות הודעות חוב למבוטחים רבים במסגרת "הרחבת רשת המבוטחים". מדובר בעיקר במבוטחים שחסרות להם תקופות דיווח החל ב-30 חודשים אחורה והם מחויבים בדמי ביטוח מינימליים כמי שאינם עובדים.

הדרישה היא לתשלום הקרן בלבד. תשלום הקרן במלואו במועד מבטל את הפרשי ההצמדה והקנסות באופן אוטומטי.

לדרישה מצורף שובר תשלום וכן דף שעליו מודפס ברקוד מיוחד שמכיל את פרטי המבוטח.

בכל פנייה למוסד לביטוח לאומי בפקס או באינטרנט (כולל משלוח תלושי משכורת או טופסי 106), יש לצרף את הדף עם הברקוד כדי לזרז את הטיפול. מומלץ לא לשלם מקדמה על חשבון החוב אלא להמתין שבועיים לפחות עד קבלת הודעת תשלום מעודכנת.

אפשר לשלם את הדרישה בשובר התשלום שמצורף להודעה, או בכרטיס אשראי בטלפון או באינטרנט, או בהסדר תשלומים (עד 48 תשלומים ללא ריבית) בהמחאות, או בהוראת קבע בבנק או בכרטיס אשראי.

תביעה לגמלאות באיחור

התקופה המרבית שבעדה ניתן לשלם גמלה, תוספת לגמלה והפרש גמלה המשתלמות בעד תקופה, בתביעה שמוגשת באיחור למוסד לביטוח לאומי (למעט יוצאים מן הכלל), היא 12 חודשים ממועד העילה (או 18 חודשים בתביעה למענק). במהלך תקופה זו הגמלה משולמת כאשר היא צמודה.

תגמולי מילואים ניתן לתבוע משנת 1992 ואילך.

לא קיימת זכות לשיקול דעת של פקיד התביעות.

יש גמלאות שבהן תקופת השיהוי שונה, ובדרך כלל היא נמוכה מ-12 החודשים האמורים. לדוגמה: דמי תאונה.

יש לשים לב למועד העילה. לדוגמה, מועד העילה לזכאות לדמי לידה למבוטחת שהפסיקה לעבוד לפני הלידה הוא מועד הפסקת העבודה (כמפורט בחוק) וממועד זה נספרת תקופת השיהוי.

בינואר 2012 פורסם תיקון לחוק הביטוח הלאומי המאריך את תקופת השיהוי של תביעה לקצבת זקנה המוגשת באיחור ל-48 חודשים, שמתוכם 12 חודשים לכל היותר בגיל פרישה המותנה בהכנסות, והיתר בגיל הזכאות. תחולת החוק על כל תביעה שהוגשה עד 48 חודשים לפני חודש פברואר 2012.

לאור הנזכר לעיל, מומלץ למצות את הזכויות במוסד לביטוח לאומי תכוף ככל שאפשר למועד העילה לתביעה לגמלה, ולא להמתין בהגשת התביעה מעבר למועד הקבוע בחוק.

מיצוי זכויות לקצבת זקנה

מועד העילה לזכאות לקצבת זקנה בגיל פרישה (הגיל שמותנה בהכנסות) משלב בין גיל לסכום ההכנסה. לכן, נקבע בשלב זה במוסד לביטוח לאומי לעניין מבוטחים שהגישו תביעה לקצבת זקנה באיחור כדלקמן:

1. מבוטח שהגיש תביעה לקצבת זקנה בהגיעו לגיל פרישה, והתביעה נדחתה בשל הכנסות בגיל הפרישה (בגיל המותנה בהכנסות), פונה למוסד לביטוח לאומי עם פרטי הדוח השנתי שהוגש למס הכנסה או עם השומה, והמוסד לביטוח לאומי לא יטען את טענת השיהוי אם יתברר שהמבוטח זכאי בדיעבד לגמלה.
2. מבוטח עצמאי או בעל הכנסות שאינן מעבודה, שלא הגיש תביעה לקצבת זקנה בגיל פרישה - אם בתוך 12 חודשים ממועד הגשת הדוח השנתי למס הכנסה יגיש תביעה לקצבת זקנה, אזי התביעה תיבחן ללא טענת שיהוי.

מומלץ ורצוי להחתים את הדוח המוגש בחותמת בפקיד השומה כהוכחה למועד הגשת הדוח, כדי שהדוח החתום האמור יישלח למוסד לביטוח לאומי עם התביעה החדשה לקצבת הזקנה.

לצורך מיצוי זכויות מרבי המוסד לביטוח לאומי שולח הודעות למבוטחים שהגיעו לגיל פרישה. חודשיים לפני גיל הפרישה (הגיל המותנה בהכנסות) כל מבוטח מקבל טופס תביעה, ופעם בשנה מבוטח שאינו מקבל קצבה (לרבות מבוטח שתביעתו נדחתה בעבר) מקבל תזכורת. במסגרת מהלך אוטומטי, המוסד לביטוח לאומי משלם תשלום ראשון של קצבת זקנה בגיל הזכאות המוחלט (לגבר - 70 ולאישה על פי הטבלאות בחוק גיל הפרישה). המבוטח מקבל טופס מן המוסד לביטוח לאומי להשלמת פרטים. הקצבה תמשיך ותשתלם למבוטח שענה על המכתב שקיבל.

הכנסה מותרת בגיל הפרישה (המותנה בהכנסות)

להלן פירוט ההכנסה המותרת בגיל הפרישה (הגיל שבו הזכאות לקצבת זקנה תלויה בסכום ההכנסות). הפירוט מבוסס על טבלה מתוך חוזר הביטוח הלאומי, כללי 278/06 מחודש דצמבר 2006. הטבלה דנה **במבוטח יחיד ללא תלויים**, שהכנסתו מאפשרת זכאות לקצבת זקנה בגיל הפרישה (לוח ט, המוצג להלן, מפרט את סכומי ההכנסות כאשר יש תלויים).

סכום ההכנסה החודשית המותרת מתעדכן בהתאם לשכר הממוצע במשק. החישוב לעובד עצמאי הוא לפי הכנסה מיטבית, כלומר: ההכנסה המשמשת בסיס לתשלום דמי הביטוח. החישוב של הכנסות מדמי שכירות נעשה בדרך כלל לפי המידע שבחוזה השכרה.

התלויים במבוטח לעניין הגדלת ההכנסה המרבית המותרת לפי לוח ט'

התלויים הם בן זוג או בת זוג (כולל ידועים בציבור) לפי מבחן הכנסות (כשהתלוי בגיל פרישה) או לפי גיל, וכן ילדים על פי ההגדרות בחוק הביטוח הלאומי. כאשר יש למבוטח תלוי כאמור, סכום ההכנסה המרבית המותרת לפי לוח ט' מחושב לפי מספר התלויים.

זכאות לקצבה יחסית

אם בשנת המס עולות ההכנסות על ההכנסה המותרת, אזי ייתכן שהמבוטח זכאי לקצבת זקנה יחסית.

חשוב לבחון את הזכאות לקצבה יחסית כיוון שזכאות זאת מאפשרת מתן קצבה חלקית וגם הנחה בתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.

הכנסה

ההכנסה המפורטת בסעיף 2 לפקודת מס הכנסה, להוציא הכנסות מסוימות, לדוגמה: הכנסת עובד (שכיר) הפטורה ממס לפי פקודת מס הכנסה ולא משולמים ממנה דמי ביטוח, הפרשי הצמדה פטורים ממס, פנסיה וגמלאות מסוימות.

הכנסה מרבית מותרת בגיל פרישה (לוח ט)

- 57% מהשכר הממוצע במשק **ליחיד** : 5,181 ש״ח לחודש בשנת 2014 ו-5,278 ש״ח לחודש בשנת 2015).
- 76% מהשכר הממוצע במשק **למי שיש לו תלוי אחד**(6,908 ש״ח לחודש בשנת 2014 ו-7,038 ש״ח בשנת 2015).
- 7% מן השכר הממוצע במשק **בעד כל תלוי נוסף** (636 ש״ח לחודש בשנת 2014 ו-648 ש״ח לחודש בשנת 2015).

בהכנסה מעבודה, ההכנסה המותרת היא פעם אחת ההכנסה הרשומה לעיל ועוד פעמיים ההכנסה האמורה בעבור הכנסות שאינן מעבודה. בהכנסה שאינה מעבודה ההכנסה המותרת היא שלוש פעמים ההכנסה הרשומה לעיל.

חישוב ההכנסה המרבית הוא חודשי או שנתי (לטובת המבוטח).

הבהרות מתוך ההוראות של המוסד לביטוח לאומי

הכנסה מעבודה : כאשר מדובר בהכנסה מעבודה, הזכאות בגיל הפרישה נבדקת על פי מלוא ההכנסה מעבודה לעומת ההכנסה המרבית, לפי הרכב התלויים.

הכנסות שלא מעבודה המובאות בחשבון : מנכס, משכר דירה וכדומה. החל ביום 1.1.2003 הכנסה שמקורה בריבית על תוכניות חיסכון שאינה פטורה ממס הכנסה נחשבת להכנסה.

ההכנסות שלא מעבודה שאינן מובאות בחשבון : פנסיות למיניהן ורווחים מפיקדונות כספיים (קופות גמל, תוכניות חיסכון, מלוות מועדפים) כל עוד יש פטור ממס הכנסה על כל הרווחים או על חלקם. מיום 1.1.2003 בוטל הפטור ממס הכנסה על הכנסה מריבית, ועל כן הכנסה מריבית היא בגדר הכנסה. לעומת זאת, יש פטור ממס הכנסה על הכנסה שמקורה בהפרשי הצמדה, ועל כן הכנסה מהפרשי הצמדה אינה מובאת בחשבון.

על פי תקנה 1(ב) לתקנות הביטוח הלאומי (קביעת הכנסה בביטוח זקנה ושאירים), תשל״ז-1976, נקבע כי הכנסה שאינה מעסק וממשלח יד ושאינה מעבודה, בסכום השווה לכפליים הסכום הנקוב בלוח ט׳ לחוק, אינה נחשבת.

ההכנסה שאינה מעבודה המובאת בחשבון היא רק בסכום העולה על כפליים הסכום הנקוב בלוח ט׳, והסכום העולה יהיה כנגד פעם נוספת של ההכנסה המרבית **לפי הרכב התלויים**. לפיכך, תובע שאין לו הכנסה מעבודה, הכנסתו המרבית היא הסכום השווה לשלוש פעמים הסכום הנקוב בלוח ט׳ לחוק **לפי הרכב התלויים**.

יש לשים לב:

כשההכנסה שאינה מעבודה, כשלעצמה, פחותה מכפליים ההכנסה לפי לוח ט׳, נבחנת הזכאות על פי ההכנסה מעבודה בלבד.

כשההכנסה שאינה מעבודה, כשלעצמה, עולה על כפליים ההכנסה לפי לוח ט׳, נבחנת הזכאות על פי ההכנסה שאינה מעבודה (ההכנסה העודפת) **העולה** על כפליים ההכנסה לפי לוח ט׳, בתוספת ההכנסה מעבודה.

התלויים הם בן זוג או בת זוג בגיל הזכאות, או למי שגילו נמוך יותר - שעומדים במבחן הכנסות, וכן ילדים, על פי ההגדרות בחוק הביטוח הלאומי.

ההכנסה המותרת בשנת 2015 להגדרת אלמן (שאין לו ילדים כאמור) היא 5,278 ש״ח לחודש מכל ההכנסות שמקורן בסעיף 2 לפקודה, ועוד 1,408 ש״ח לחודש מהכנסות ממשלח יד ו/או מעבודה ו/או מפנסיה.

בהכנסה מעבודה, ההכנסה המותרת היא פעם אחת ההכנסה הרשומה לעיל, ועוד פעמיים ההכנסה האמורה בעבור הכנסות שאינן מעבודה. בהכנסה שאינה מעבודה ההכנסה המותרת היא שלוש פעמים ההכנסה הרשומה לעיל.

מבחן ההכנסות הוא חודשי או שנתי.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004

מטרת חוק גיל פרישה שתחולתו מיום 1 באפריל 2004, היא לקבוע כללים אחידים לעניין גיל פרישה מעבודה ולהעלות בהדרגה את גיל הפרישה לגברים ולנשים. העלאת גיל הפרישה משפיעה ישירות על גמלאות הביטוח הלאומי ועל החבות בדמי ביטוח, החל מיום 1 ביולי 2004 ובמשך השנים הבאות.

החקיקה הביאה לשינוי בגיל הזכאות לקצבת זקנה וכתוצאה מכך לשינוי בגיל שבו מופחת התשלום לדמי ביטוח לאומי ולדמי ביטוח בריאות. הגיל מועלה בהדרגה, בהתאם לטבלאות להלן.

מוצגות להלן טבלאות גיל פרישה בהתאם לחוק גיל פרישה בתוקף מיום 1 בינואר 2012.

גיל פרישה לגברים, לפי תאריך לידתם

חודש ושנת לידה		גיל פרישה		תקופת יישום	
מתאריך	עד תאריך	שנים	חודשים	מ	עד
-	6/39	65	-	-	6/04
7/39	8/39	65	4	11/04	12/04
9/39	4/40	65	8	5/05	12/05
5/40	12/40	66	-	5/06	12/06
1/41	8/41	66	4	5/07	12/07
9/41	4/42	66	8	5/08	12/08
5/42	ואילך	67	-	5/09	ואילך

גיל הזכאות לגברים הוא 70, ללא שינוי.

גיל פרישה לנשים, לפי תאריך לידתן

חודש ושנת לידה		גיל פרישה		תקופת יישום	
מתאריך	עד תאריך	שנים	חודשים	מ	עד
-	6/44	60	-	-	6/04
7/44	8/44	60	4	11/04	12/04
9/44	4/45	60	8	5/05	12/05
5/45	12/45	61	-	5/06	12/06
1/46	8/46	61	4	5/07	12/07
9/46	4/47	61	8	5/08	12/08
5/47	12/54	62	-	5/09	12/16
1/55	8/55	62	4	5/17	12/17
9/55	4/56	62	8	5/18	12/18
5/56	12/56	63	-	5/19	12/19
1/57	8/57	63	4	5/20	12/20
9/57	4/58	63	8	5/21	12/21
5/58	ואילך	64	-	5/22	ואילך

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

גיל זכאות לנשים, לפי תאריך לידתן

חודש ושנת לידה		גיל זכאות		תקופת יישום	
מתאריך	עד תאריך	שנים	חודשים	מ	עד
-	6/39	65	-	-	6/04
7/39	8/39	65	4	11/04	12/04
9/39	4/40	65	8	5/05	12/05
5/40	12/40	66	-	5/06	12/06
1/41	8/41	66	4	5/07	12/07
9/41	4/42	66	8	5/08	12/08
5/42	12/44	67	-	5/09	12/11
1/45	8/45	67	4	5/12	12/12
9/45	4/46	67	8	5/13	12/13
5/46	12/46	68	-	5/14	12/14
1/47	8/47	68	4	5/15	12/15
9/47	4/48	68	8	5/16	12/16
5/48	12/48	69	-	5/17	12/17
1/49	8/49	69	4	5/18	12/18
9/49	4/50	69	8	5/19	12/19
5/50	ואילך	70	-	5/20	ואילך

הכותבת - רואת חשבון, בעלת משרד לייעוץ בנושאי הביטוח הלאומי ומרצה על חוק הביטוח הלאומי. מנכ"ל חברת אורנה צח בע"מ לפתרונות בתחום הביטוח הלאומי ומפעילת מיזם משותף עם משרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן פתרונות מיסוי. בין תפקידיה הציבוריים משמשת גם כיו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם המוסד לביטוח לאומי ונציגת הלשכה בכנסת בנושא זה

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

עבודה

אין יותר צורך בתיאור המחלה בתעודת מחלה

| איתן אגמון |

כל עובד בישראל זכאי, מכח החוק, ל-18 ימי מחלה לשנה (ישנם ענפים, וכן מקומות עבודה רבים, בהם העובד זכאי למכסה גבוהה יותר - במיגזר הציבורי, מכח צווי הרחבה ענפיים מסויימים, הסכמים קיבוציים או חוזים אישיים).

חוק דמי מחלה מגדיר את הדרישות לגבי אישור המחלה שיש להציג, כתנאי לתשלום.

ראשית - הוכחת המחלה נעשית לפי "**ממצאים רפואיים**". (סעיף 1 לחוק דמי מחלה)

שנית - "עובד שבתקופת מחלתו עבד למעשה בשכר או בתמורה אחרת **לא יהיה זכאי לדמי מחלה** עקב אותה מחלה" (סעיף 10 לחוק).

ושלישית - קיימות תקנות לחוק, המגדירות את חובת העובד להודעה למעסיק על המחלה, ואת **הדרישות מתעודת המחלה עצמה**:

1. <u>הודעה למעביד</u>

עובד הנעדר מעבודתו עקב מחלה ימסור למעביד הודעה על כך תוך שלושה ימים מהיום הראשון להעדרו ועל התקופה המשוערת שבה לא יהיה מסוגל לעבודה; ההודעה תימסר על ידי העובד או מטעמו, ובלבד שהמעביד הביא לידיעת העובד את חובתו לקיום הוראות תקנה זו.

2. <u>תעודת מחלה</u>

(א)עובד הפונה למעביד לקבלת דמי מחלה בעד ימי העדרו עקב מחלה, ימציא תעודת מחלה מאת רופא חתומה בידו, שבה מצויינים הפרטים כדלקמן:

(1) שם החולה ומספר זהותו;

(2) אבחון המחלה;

(3) התקופה שבה לא היה העובד מסוגל לעבודה עקב מחלה; ואם עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודה, התקופה המשוערת שבה לא היה מסוגל לעבודה;

(4) שם הרופא ומענו;

(5) תאריך הוצאת התעודה.

נגד הדרישה לציון אבחון המחלה המדוייק בתעודה עלו טענות רבות, לפיהן היא מפירה את זכות העובד לפרטיות. תקצר היריעה מלהביא כאן את הטענות לכאן ולכאן, אולם שר הכלכלה **תיקן עתה את התקנות**, כך שהדרישה בתקנה 2(א)(2), לציון אבחון המחלה, **<u>נמחקה</u>**.(*)

הנוהג של קופות החולים, שלא לרשום בתעודת המחלה את אבחנת המחלה (אלא לציין כי "האבחנה נמצאת בתיק הרפואי של החולה") **הפך מעתה לחוקי.** התיקון ייכנס לתוקף ב-16.11.15.

מאידך, **הוספה** לתקנות התקנה הבאה:

4א. אין בהוראות תקנות אלה כדי לגרוע מהוראות כל דין או הסכם הקשורות למסירת אישורי מחלה על ידי העובד או בחינת אי כושרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע את עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי".

יש כנראה להבין מתקנה חדשה זו שכאשר מהות המחלה נדרשת לא כדי להצדיק העדרות, אלא כדי לבחון את הגבלת כושרו של העובד לעבודה, ניתן בכל זאת לדרוש מהרופא שיפרט מהי הבעיה הרפואית שבה לקה החולה.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ידוע היטב כי קבלת אישור מחלה מרופא- אפילו ללא צורך בביקור אצלו - הפכה לקלה ביותר בישראל, ולמעשה התעודה היא - לפחות לגבי מחלות קצרות- נייר חסר ערך כמעט. הרופאים מודים בגלוי שהם נותנים תעודת מחלה לכל מי שפונה אליהם וטוען שהוא חולה.

עד עתה היה המעסיק יכול, לכאורה לפחות, לבדוק האם מחלת העובד אכן מנעה ממנו לעבוד, והאם היא "רצינית". מעתה עליו, לכאורה, לקבל את התעודה כמסמך מחייב, שאין עליו ערעור.

הוראה נוספת הקיימת בתקנות, וכדאי להסבירה, היא האפשרות שיש **(למעשה - אין**...) למעסיק לזמן את העובד לבדיקה אצל רופא מטעם המעסיק.

בעת שהתקנות נעשו, לפני שנת 1995, היו עדיין עובדים שלא היו כלל חברי קופת חולים כלשהי (מה שבלתי אפשרי היום). המחוקק ביקש לתת משקל מיוחד לתעודת מחלה של רופא קופ"ח לעומת רופא פרטי, ולכן המשך התקנות קובע כך:

ב) **עובד החבר בקופת חולים ימציא תעודת מחלה מאת קופת חולים או המאושרת מטעמה, שבה מצויינים הפרטים [דלעיל]**

ג) התעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכן של תעודת מחלה שלא ניתנה לפי תקנת משנה (ב), הוא רשאי להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק.

כלומר - המעסיק רשאי לזמן את העובד לבדיקה מטעמו רק אם המדובר בתעודת מחלה של רופא **פרטי**. אם המדובר

בתעודת רופא **קופ"ח** - אין למעסיק אפשרות לזמן את העובד לבדיקה.

למותר לציין שכל תעודות המחלה כיום, כולל אפילו לעובדים זרים, הן של רופאי קופ"ח כל-שהיא.

תיקון התקנות נדון כבר בכנסת הקודמת, אלא שאז הציע משרד הכלכלה לאפשר בדיקה ע"י רופא של המעסיק, גם אם התעודה הוצאה ע"י רופא קופ"ח. יו"ר ועדת הכלכלה דאז (ומי שהוא שר כיום), חיים כץ, שהיה גם עד לאחרונה יו"ר ועד עובדי התעשיה האוירית, התנגד לתיקון זה, ולכן גם לא בוצע התיקון שנכנס עתה לתוקף. גם ההסתדרות הרפואית התנגדה, כמובן, לאפשרות בקורת זו.

ובכן- לפנינו, עתה, אפשרות לכל עובד לנצל 18 ימי מחלה בשנה, לפי אישורי מחלה שניתן לקבל ללא כל קושי, ואשר אינם מציינים אפילו במה לקה העובד.

הבעיה עוברת מהמישור המשפטי למישור המשמעתי...

ענין מוזר נוסף הכרוך בתעודות המחלה הכמעט - חסרות ערך שמנפיקים הרופאים, הוא ההערה הנכללת בתעודה: "אישור זה אינו בתוקף עבור מוסדות משפטיים, צבאיים ומשרד הבטחון" - או, בעברית פשוטה, אומר הרופא "זוהי תעודה של "כאילו" - אין לה שום ערך".

פקודת הראיות דורשת כי חוות דעת רפואית, המוגשת לבית משפט, בדבר מצב בריאותו של אדם, תוגש בצורת תצהיר, ודין התעודה כדין תצהיר בשבועה. תעודות המחלה בהן אנו עוסקים וודאי אינן כאלה, ומכאן, כנראה, ההסתייגות בתעודה- ההופכת אותה באמת לחסרת כל ערך. [1]

מה, בכל זאת, יכול המעסיק לעשות, כדי למנוע את הניצול המסיבי לרעה של תעודות המחלה?

ובכן, קודם לכל - **על המעסיק להקפיד על הוראת תקנה 1**, שפורטה לעיל, ולהעמיד את עובדיו על כך שחובה ליידע את המעסיק בדבר המחלה, וזאת תוך שלושה ימים מתחילתה. חובה זו מותנית, כקביעת התקנה, ב"יידוע" העובדים.

את היידוע ניתן לעשות בדרך של פרסום לכלל העובדים, או בדרך של הכנסת תנאי מתאים בחוזה העבודה (או אף ב"הודעה לעובד".

לגבי העובדים החולים - אקדים ואומר כי אינני טוען, כמובן, שכל העובדים משקרים, וכל תעודות המחלה אינן מראות על מחלת אמת. ההיפך הוא הנכון. מנתונים שנאספו ע"י לשכות שירות לשכר עולה כי עובד מנצל, בממוצע, רק 6 ימי מחלה בשנה- הרבה פחות "מהמגיע" לו. רוב העובדים המציגים תעודת מחלה הם חולים "באמת", ונעדרים תקופות ארוכות, או לעתים קרובות, בגלל מחלתם.

אני מתייחס לכל אותם עובדים החולים, לעתים קרובות, פרקי זמן קצרים, ומחלתם הוגדרה (עד עכשיו לפחות...) כ"הצטננות", "כאבי גב", "כאבי ראש" וכו', ובמיוחד לאותם עובדים הנוטים לחלות ביום ראשון ולהחלים ביום ששי, או לאלה שחלו דווקא כשכל המפעל יצא לחופשה שנתית, או שחלו מיד לאחר שהוזמנו לשימוע.

את הטיפול בעובדים מתחלים אלה אחלק בין "המקל" ו"הגזר".

"המקל"

שיחת בירור: יש לכם ספקות לגבי התעודה? הזמינו את העובד לשיחה. בתחילה - שיחה לא פורמלית, נסיון להבין מה מנע מהעובד להגיע לעבודה; אם תשובותיו לא מניחות את הדעת - הבהירו כי "נשאר לכם טעם רע" מההעדרות.

הדגישו בשיחה כי אם המדובר במחלה רצינית, מוטב שהעובד יספר על כך, כדי שתוכלו להתחשב בו ואף לסייע לו.

אי קידום, אי מתן הטבות: שוב - המדובר רק בעובד שיש לכם חשד לגביו. כששוקלים קידום, בונוסים, הלוואות, קידום וכו' - מותר להבהיר לעובד כי אתם מגיבים לפי ההתנהגות שלו.

אי הכרה בתעודה: העובד נראה, במהלך המחלה, בבילוי, בחו"ל, בבנק וכו' - על המעסיק להודיעו כי אינו מכיר בתעודת המחלה! אם יחליט לתבוע, יצטרך להוכיח בבית הדין מה היתה מחלתו, וניתן יהיה להזמין את הרופא לעדות.

(וראו פסיקת בית הדין הארצי כי מעביד החושד כי בתעודת מחלה יש פסול, ואין הוא מוכן לפעול לפיה, חייב לפעול להזמתה של התעודה, כלומר- הוא רשאי לפעול להזמת התעודה, גם אם הוצאה ע"י רופא קופ"ח)[2]

במקרים חמורים יותר - בוודאי כשהעובד נראה עובד במקום אחר בזמן "מחלתו" - מוצע להפעיל שירותי חוקר פרטי. בית הדין האזורי בת"א פסק כי ביצוע מעקב ע"י חוקר פרטי נגד עובד שהגיש תעודות מחלה כוזבות - אינו מהווה הפרה של חוק הגנת הפרטיות[3]. ראו גם פסיקת בית הדין הארצי בדבר שלילת פיצויי הפיטורים מעובד שטען (והציג אישור רפואי) כי אינו מסוגל לעבוד, ועבד במקום אחר; גם דמי המחלה נשללו ממנו[4]

"הגזר"

מענקי אי העדרות למיניהם: קביעת תגמול לעובד, המותנה באי העדרות מחמת מחלה או תאונה. מי שלא נעדר בתקופה של שלושה חדשים, לדוגמה, יהיה זכאי למענק של 3 ימי עבודה.

הסיכון הגדול בשיטה זו - השחיקה של התנאי. עובדים נעדרים- ומבקשים מהמעסיק לאשר להם, למפרע (היינו: לאחר מעשה!) חופשה שנתית. המעסיק, מסיבותיו, אינו מתנגד. ברגע שהתנאי למענק אינו נאכף בקפדנות - הוא הופך ל"סתם" תשלום נוסף, ואפילו לרכיב לפיצויים!

הפעלת השיטה מותנית, לכן, בעמידה קפדנית על העקרון- עובד שנעדר ללא רשות, לא יקבל תגמול זה.

אגב, תקנות דמי המחלה קובעות כי "העובד **ימציא** תעודת מחלה". המחוקק התכוון, כמובן, ל"המצאה" במשמעות הצגה, מסירה; אך אולי הפירוש הנכון הוא "המצאה" במובן בריאת דבר שלא היה קיים קודם - היינו, תעודה שאין לה כל בסיס במציאות...

(*) ק"ת 7533 מיום 16.7.15; השינוי בתוקף מ- 16.11.15

(1) ותודה לעו"ד אריאל שמר, שבהרצאתו הסב תשומת לב השומעים להוראת חוק זו.

(2) מא/4-5, רשות הנמלים נ. ההסתדרות

(3) תע"א 9331/09, תל אביב.

(4) עע 300353/98

הכותב - יועץ למשאבי אנוש

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

איסור שינה במשמרת לילה

שינוי בסדרי העבודה שאינו משפיע על התמורה הכספית שהעובד זכאי לה,
הוא חלק מהזכות הניהולית של המעסיק ואין צורך בהסכמת העובדים

| עו"ד עמוס הלפרין |

העובדות

הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות"), הינה הארגון היציג של עובדי חברת מפעלי ים המלח וצד להסכמים הקיבוציים שנחתמו עם החברה.

חברת מפעלי ים המלח בע"מ (להלן: "המעסיק"), הינה בעלים של מפעל אשר פועל מסיבות בטיחותיות כל ימות השנה. בין עובדי המפעל 16 מפעילים שמתכונת עבודתם במפעל כוללת שלוש משמרות קבועות בהם משובצים ארבעה מפעילים.

לעתים קרובות, בשל הצורך להבטיח כי ישובץ המספר הנדרש של מפעילי משמרת, או בשל חופשות, מחלות והיעדרויות, מתבקשים המפעילים לבצע עבודה במשמרת כפולה, כלומר, המפעיל עובד בשתי משמרות רצופות ובסה"כ 16 שעות. יצוין כי לחברה קיים היתר המתחדש מעת לעת להעסקת עובדים בשעות נוספות.

שניים מתוך ארבעה מפעילים, נהגו לישון במשך כשעתיים וחצי במשמרת לילה, שזו להם המשמרת השנייה ברציפות בה הם עובדים.

המעסיק הודיע לעובדים כי השינה אסורה במשמרת לילה ולכל היותר, רשאי מפעיל אחד מתוך הארבעה לנוח.

בית הדין נדרש להכריע, בין היתר, בשאלות האם לעובדים שביצעו משמרת כפולה קיימת זכות לישון במשמרת לילה מכוח נוהג והאם היה רשאי המעסיק לשנות באופן חד צדדי את הנוהג לפיו שני עובדים היו רשאים לישון במשמרת לילה.

פסק הדין

בית הדין בחן את הסכסוך לאור הלכת מילפלדר שנכונה גם לשינוי נוהג, לפיה ככלל צד לחוזה אינו יכול לשנות באופן חד צדדי את חוזה העבודה, במשך תקופת חיי החוזה, אלא אם כן הביא לסיומו. מנגד, במקרים אחרים נקבע כי מעסיק רשאי לשנות סדרי עבודה, לרבות משמרות בהן ישובץ עובד או סדרי המנוחה במהלך המשמרת, וזאת ככל שהשינוי נעשה בתום לב ומסיבות ענייניות כאשר הוא עושה זאת על מנת לשפר ולייעל את תפקוד המפעל (למשל ע"ע (ארצי) 300353/97 מדינת ישראל - נהרי - פד"ע ל"ה, 318 (2000).

בפסיקת בית הדין הארצי נקבעה אבחנה בין תנאי עבודה וסדרי עבודה. עניינים שהיו באופן מסורתי חלק מהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, אך לשינוי בהם יש השפעה כלכלית על העובד, יתפסו כחלק מתנאי העבודה ולכן גם שינוי בהם יצריך את הסכמת העובדים. לעומת שינוי בסדרי העבודה שאינו משפיע על התמורה הכספית לה זכאי העובד - הוא חלק מהזכות הניהולית של המעסיק ללא צורך בהסכמת העובדים אלא אם יוכח אחרת ע"י העובדים.

במקרה דנן, השתרש נוהג במשך שנים רבות שעניינו שינה של מפעילים במשמרת כפולה. אין חולק כי לשינה במשמרת לילה אין משמעות כספית ולא הוכח כדבר הזה ע"י ההסתדרות. על כן, שינוי כזה של סדרי העבודה, אינו מצריך את הסכמת נציגות העובדים, ולכל היותר יש צורך בשמיעת עמדתה. ברם קביעה זו כפופה כמובן לבחינת המניע לשינוי בסדרי העבודה.

במקרה דנן הוכח כי המניע לשינוי הנו צרכי הבטיחות של המפעל, אשר אינם מאפשרים שינה במשמרת לילה. על יסוד האמור בחוות הדעת שהוצגה בפני בית הדין, הסדרי השינה שנהגו במשמרות הלילה במפעל, ובהם ישנו לפחות שניים מתוך ארבעה או פחות מכך, אינם בטיחותיים וסיכנו חיי אדם ואת בטיחות המפעל.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

על כן, המעסיק היה רשאי לשנות הסדר שכזה באופן חד צדדי, גם אם מדובר בנוהג שהפך להיות חלק מההסכם הקיבוצי הלא כתוב ופועל יוצא של כך חלק מההסכם האישי של כל עובד ועובד. משאין משמעות כלכלית לשינה במשמרת לילה, אין צורך בהסכמת העובדים.

תקציר סק (אזורי ב"ש) 55107/02/14 • בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע • ע"י כבוד השופט אילן סופר
המבקשת: הסתדרות העובדים החדשה ואח', המשיבה: חברת מפעלי ים המלח בע"מ • ניתן ב-15/09/2014

הכותב - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

תביעת עובד זר הובילה להרמת מסך ההתאגדות כלפי בעל מניות בחברה

| עו"ד ג'ולייט אליהו |

העובדות

טספמרים גברקידן (להלן: "העובד") הינו עובד זר אשר עבד ברשת מסעדות של חב' ספגטים בשלושה סניפים בת"א (להלן: "המעסיקות") בתפקיד של שוטף כלים.

העובד תבע את המעסיקות, חברת ספגטים ומר ציון קקון שהוא הבעלים היחיד של כל המעסיקות שלעיל (להלן: "המעסיק ו/או הבעלים") בגין אי תשלום שכר על שעות עבודה, צורת העסקה שכללה עבודה פיזית קשה לרוב כל ימות השבוע ובניגוד לחוק שעות ומנוחה וזאת ללא מתן זכויות נלוות מכוח חקיקת המגן.

העובד התפטר בדין מפוטר בגין אי תשלום הזכויות הסוציאליות ועתר, בין היתר, להרמת מסך ההתאגדות בין המעסיקות לבין הבעלים אשר שימש כדירקטור ובעלים יחיד של המעסיקות.

הבעלים טען להגנתו שהוא בעל המניות של שתיים מהמעסיקות אך אין לו כל קשר למעסיקה השלישית ומכל מקום אין להרים את מסך ההתאגדות בינו לבין חברה שאינה בבעלותו.

באשר למעסיקות שבבעלותו, טען הבעלים כי לא היה מעורב בניהול השוטף שלהן ולכן לא יכול היה לדעת כיצד קיבל העובד את שכרו ומה היו תנאי עבודתו אל מול מנהליו.

בנוסף, נטען כי לא הוצגה תשתית ראייתית מספיקה המלמדת כי נעשה שימוש פסול באישיות משפטית נפרדת של החברה בכדי להצדיק הרמת מסך כלפיו.

פסק דין

בית הדין נדרש להכריע האם התקיימו תנאים לצורך הרמת מסך כלפי הבעלים ובמידה ויורם מסך ההתאגדות, מהן הזכויות המגיעות לעובד?

בית הדין בחן את המסגרת הנורמטיבית להרמת מסך מכוח חוק החברות התשנ"ט-1999 ועל פי דיני החברות ומצא כי דוקטרינת הרמת המסך מאפשרת לביהמ"ש התעלמות ממסך ההתאגדות במקרים חריגים וכאשר נסיבות העניין מצדיקות זאת.

בנוסף נבחן נושא הרמת המסך בהיבט של דיני עבודה וסקירת הפסיקה אשר לימדה כי בתי הדין לעבודה מרימים את מסך ההתאגדות לאור העקרונות המרחיבים שעוגנו בחוק החברות תוך הוספת עקרון תום הלב לאחריות מוגברת וחובת אמון מיוחדת ביחסי מעסיק עם עובדיו.

במקרה זה העובד הוכיח כי לא הוחתם על חוזה עבודה ולא שולמו לו זכויות קוגנטיות המחייבות בעולם העבודה.

הבעלים ביסס את קו הגנתו על הטענה כי לא היה מנהל תפעולי של המעסיקות ולא היה מעורב בהעסקתם השוטפת של העובדים.

המעסיקות לא התייצבו לדיון ולא שלחו נציג מטעמם וכן לא הגישו תצהירי עדות מטעמן.

לפיכך, קבע בית הדין כי הבעלים פעל באופן רשלני כלפי עובדיו, דבר המצדיק הרמת מסך ההתאגדות בין המעסיקות לבעלים, וחייב את הבעלים בחובן של שאר המעסיקות כלפי העובד.

כתוצאה מכך נפסק לעובד תשלום בגין הרכיבים הבאים: תשלום פיצויי פיטורים, גמול עבור שעות נוספות, הפרשי פנסיה, פדיון חופשה, דמי הבראה ושכר עבודה שלא שולם בגין 40 שעות עבודה.

תקציר ס"ע 47766-01-13 ● בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו ● ע"י כבוד השופט תומר סילורה ● התובע: טספמרים גברקידן, הנתבעים: ספגטים ואחרים ● ניתן ב-27.10.2014

הכותבת - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

חובות המעביד להגבלת העישון במקום העבודה

| עו"ד הלית כהן-רזניצקי |

חוק הגבלת העישון במקומות ציבוריים, התשמ"ג-1983 (להלן: "החוק") אוסר, בין היתר, על עישון במקומות ציבוריים, ומטיל חובות על מחזיק למעשה של מקום ציבורי.

החוק מונה מהם המקומות אשר יחשבו "מקום ציבורי", וביניהם, מקום עבודה, למעט חדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, בהתאם לתנאים הקבועים בחוק (סעיף 15 לתוספת לחוק).

להלן העקרונות המרכזיים, הקבועים בחוק, הרלוונטיים למקומות העבודה:

קביעת שלטים

על פי סעיף 2 לחוק, המחזיק של מקום ציבורי כבעלים, כשוכר או בכל אופן אחר, יקבע בו שלטים המורים על איסור העישון.

תקנות הגבלת העישון במקומות ציבוריים (קביעת שלטים), התשמ"ד-1984 (להלן: "התקנות") מסדירות את צורתם, תוכנם, מספרם, מיקומם ועיצובם של השלטים.

בהתאם לתקנות, במקום עבודה יותקן שלט, המורה על איסור העישון, בכל כניסה למקום העבודה ובכל קומה במקום העבודה. כמו כן, נקבע בתקנות, כי גודלו של שלט בכניסה יהיה 30*20, כאשר שטח העבודה עד 80 מ"ר ו-60*50, כאשר שטח מקום העבודה מעל 80 מ"ר. גודלו של שלט בכל קומה יהיה 30*20.

חובת פיקוח

על פי סעיף 2א לחוק, מחזיק של מקום ציבורי חייב לפקח ולמנוע, בין היתר, עישון במקום הציבורי, שבהחזקתו.

איסור הצבת מאפרה במקום ציבורי

על פי סעיף 2ב לחוק, מחזיק של מקום ציבורי לא יציב מאפרה במקום הציבורי שבהחזקתו.

<u>עונשין</u>

על פי סעיף 4(א) לחוק, המפר את ההוראה בדבר איסור העישון לפי סעיף 1 לחוק, וכן המציב מאפרה במקום ציבורי, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (העומד על סך של עד 14,400 ש"ח).

על פי סעיף 4(ב) לחוק, המפר את ההוראות בדבר קביעת שלטים וחובת הפיקוח, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (העומד על סך של עד 75,300 ש"ח).

אחריות נושא משרה בתאגיד

סעיף 5 לחוק מטיל אחריות על נושא משרה בתאגיד, לפיה הוא מחויב לפקח ולעשות כל שניתן למנוע הפרת הוראות החוק לעניין קביעת שלטים, חובת הפיקוח ואיסור הצבת מאפרה. נושא משרה לעניין זה הינו "מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד".

המפר הוראה זו, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (העומד על סך של עד 14,400 ש"ח).

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

האם מותר להציב תנאים לחופש ההתארגנות?

| עו"ד שלומי לויה |

אם היינו מניחים לפתחם של בתי הדין לעבודה ושל ארגוני העובדים הממוסדים את השאלה שבכותרת, התשובה הייתה נענית בלאו חד משמעי, ללא היסוסים.

היינו שומעים באריכות על מעמדה המקודש של זכות ההתארגנות וחשיבותה בשיטת המשפט הישראלית, וגם על ההכרה הבינלאומית בזכות ההתארגנות, שהיא אחת מזכויות היסוד של שיטת המשפט שלנו. הסלוגן המוביל היה, יש לשער: "אין תנאים להתארגנות".

אלא שמתברר, באופן מפתיע, שבכל זאת יש תנאים מקדימים לזכות ההתארגנות, או יותר נכון, שזכות ההתארגנות היא של ארגוני העובדים הממוסדים בלבד.

כך עולה מהפסיקה החדשה של בית הדין האזורי בת"א בעניין אמדוקס, שקבע כי הוועד הפנימי שקם וביקש לייצג את העובדים מול המעסיק, איננו ארגון עובדים ואיננו מוסמך לחתום על הסכמי עבודה.

מהפסיקה האמורה עולה, שאם מספר עובדים במקום עבודה מבקש להתארגן באופן עצמאי וסבור שיש בידיו את הכוח ואת היכולת לנהל את מערכת יחסי העבודה מול המעסיק ללא סיוע של ארגון עובדים חיצוני, מתברר, שזכות ההתארגנות של עובדים אלה היא זכות ברמה נחותה מאשר זו של חבריהם, שמבקשים לפסוע ב"דרך המלך", לכאורה ולהכניס גורם חיצוני למערכת יחסי העבודה במקום העבודה כמו הסתדרות העובדים הכללית.

העובדים שמבקשים לממש זכות בסיסית ולהתארגן באופן עצמאי ללא סיוע חיצוני, מנסים לנתץ את דפוסי החשיבה המסורתיים, לפיהם רק ארגון עובדים חיצוני יכול לסייע להם בענייניהם מול מעסיקם. הם סומכים על עצמם, על כישוריהם ועל יכולותיהם. בנוסף, יכול ואין להם עניין להכניס גורם זר למערכת יחסי העבודה על כל המשמעויות הכרוכות בכך.

כאשר אומרים לעובדים שהם חייבים לפנות לארגון עובדים כדי שייצג אותם, פוגעים בצורה קשה בחופש הבחירה של אותם עובדים. יש כאן גם סוג מסוים של פטרנליזם, שאומר לעובדים שהם לא מסוגלים לעמוד על זכויותיהם וזקוקים למושיע, לגוף החיצוני, שיידע לעשות עבורם את העבודה. במובן מסוים, זו תפיסה מעליבה והתייחסות פוגענית באותם עובדים. העובדים במקומות עבודה רבים במדינת ישראל אינם חסרי ישע ואינם זקוקים לאח הגדול או לעזרה של מישהו בניהול ענייניהם והשגת יעדיהם ממקום העבודה שלהם. הם יודעים לעשות את העבודה בעצמם היטב, לפעמים אפילו, רחמנא ליצלן, טוב יותר מארגוני העובדים הממוסדים. אמירה אחרת משמעה עיוות חופש הבחירה וכפייה על עובדים להתארגן במסגרת ארגון עובדים ממוסד, להיות כפופים לחוקתו וחלק מהעובדים אף יהיה מחויב בתשלום דמי טיפול ארגוני לאותו ארגון עובדים.

בפסק הדין בעניין אמדוקס נאמר עוד שההתארגנות של אותם עובדים נעשתה על מנת לחסום את דרכה של ההסתדרות הכללית כגוף שמייצג את העובדים כאחד הנימוקים לשלילת ההכרה בוועד העובדים הפנימי.

האם הניסיון לחסום כניסה של ארגון עובדים חיצוני היא דבר שלילי בהכרח?

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ראשית, כבר אמרנו שלא כל העובדים מעוניינים בכל מקומות העבודה לערב גורם חיצוני. יש גם עובדים שסבורים שמעורבות כזו של גורם זר תפגום ביחסי העבודה, תכניס מימד מיותר של מתח ותעכיר את האווירה. אם ניתן להשיג את אותה מטרה ללא ארגון העובדים החיצוני, מה פסול בכך?

שנית, שוק הדעות והרעיונות, וחיזוק הדמוקרטיה במקום העבודה מחייבים שיינתן מעמד של ארגון עובדים לוועד הפנימי. דווקא בשם זכות ההתארגנות, יש מקום לאפשר לנציגי הוועד הפנימי להציג את משנתם ואת האני מאמין שלהם. יתכבד ארגון העובדים החיצוני ויציג גם הוא את מה שיש לו, לדעתו, לתרום למקום העבודה והעובדים, כמו במקום דמוקרטי אמיתי, יקבלו החלטה מושכלת אם הם מעוניינים בארגון העובדים החיצוני, או להשאיר את ניהול מערך יחסי העבודה לחבריהם לעבודה ולהם בלבד. זהו חופש הבחירה האמיתי ולא החלטה שמאיינת, מלכתחילה, את חופש הבחירה של העובדים.

יתר על כן, ועד עובדים פנימי אף יכריח את ארגוני העובדים הממוסדים לחשוב מחדש, לא לקפוא על השמרים ולדעת שמקומות העבודה אינם בהכרח קהל שבוי שממתין רק להם.

אסור לנו להגיע למצב שבו בכל פעם שנוצרת התארגנות פנימית במקום העבודה, יטילו ספק באותו ארגון והוא יהיה בחזקת חשוד. חשוד כמי שמשתף פעולה עם המעסיק ("ועד מטעם"), חשוד בניסיון לבלום כניסה של ארגון עובדים חיצוני. חשוד, נקודה.

בשום מקום לא נאמר שהתארגנות העובדים חייבת להיות דווקא באמצעות ארגון עובדים ממוסד חיצוני.

התפיסה הבסיסית בעניין ארגוני עובדים חייבת לעבור שינוי. יש מקום בישראל גם לוועדים פנימיים, שאינם מטעם המעסיק, שהם התארגנויות אותנטיות, ומוטב ורצוי שיינתן גם להם מעמד ובכך תימנע סיטואציה פסולה, שבה עובדים מסוימים נהנים מזכות ההתארגנות ועובדים אחרים לא נהנים ממנה תוך פגיעה בחופש הבחירה שלהם.

הכותב - היועץ המשפטי של איגוד לשכות המסחר

נהג מונית שלכאורה נקבע כעצמאי לפי צו סיווג מבוטחים - נקבע כשכיר וזכאי לאבטלה

| רו"ח אורנה צח-גלרט, חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה |

ביום 16 במארס 2015 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 27308-05-14) את תביעתו של משה הרוש (להלן: "המבוטח") לדמי אבטלה וקבע כי המבוטח שהיה נהג מונית ולכאורה נקבע כעצמאי לפי צו סיווג מבוטחים, נחשב לעובד שכיר ולכן זכאי לדמי אבטלה.

עיקרי החוק

- רק עובד שכיר שאינו בעל שליטה, מבוטח בביטוח אבטלה.
- בסעיף 3 לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), התשל"ב-1972 (להלן: "הצו"), נקבע כי מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בתוספת השנייה לצו והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בתוספת זו, "*ייחשב לעניין החוק כעובד עצמאי <u>ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק</u>*".

  (ההדגשות כאן ולהלן אינן במקור - אצ"ג, ח"ח וי"ח)
- בסעיף 5 לתוספת השנייה נקבע כי נהג מונית יסווג כעובד עצמאי בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם על בסיס יחידת זמן.
- הגדרת עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (להלן: "החוק") היא "*מי שעסק באותה תקופה במשלח ידו <u>שלא כעובד</u>*", ומתקיימים בו תנאי הכנסה ומספר שעות עבודה מסוימים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

תמצית עובדתית

- המבוטח עבד כנהג מונית שכיר ללא חוזה העסקה בכתב, כשלוש וחצי שנים. תביעתו לדמי אבטלה נדחתה בטענה שהוא אינו עובד שכיר.
- השכר שולם לו על בסיס גלובלי חודשי קבוע ללא דוחות שעות נוכחות.
- שעות העבודה השתנו בכל יום, חמישה ימים בשבוע, ללא סופי שבוע.
- המונית הייתה בבעלות המעסיק.

עיקרי עמדות הצדדים

- לטענת המבוטח, בינו לבין מעסיקו התקיימו יחסי עובד ומעביד על פי מבחנים שנקבעו בפסיקה. המושג "עובד" צריך להיבחן על פי המבחנים של משפט העבודה, גם לגבי מקרים הכלולים בצו. כמו כן הוא אינו עונה להגדרת עובד עצמאי על פי סעיף 1 לחוק ולכן אין לראותו כעצמאי לפי הסיפא של סעיף 3 לצו.
- לטענת המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") שכר חודשי המשתלם גלובלית בלא קשר לשעות העבודה ביום בפועל - אינו לפי יחידת זמן, ולכן לפי הצו - המבוטח הוא עצמאי. אין ללמוד על מעמד המבוטח מדיני העבודה בפסיקה, במקרה שבו קיים צו ספציפי.

דיון והחלטה

- "קיומם של יחסי עובד מעביד לעניין חוק הביטוח הלאומי, ייבחנו לפי הכללים הקבועים במשפט העבודה".
- אמנם תשלום שכר קבוע מביא לכאורה להחלת סעיף 5 לתוספת השנייה, ולכאורה המבוטח הוא עצמאי. על אף האמור - מבוטח העונה להגדרת עובד שכיר על פי המבחנים במשפט העבודה, גם אם הוא מועסק בסוג עבודה ובתנאי עבודה כבתוספת השנייה, לא יסווג כעובד עצמאי. זאת לאור הסיפא של סעיף 3 לצו בשילוב עם הסיפא של הגדרת עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק - כך שככל שנקבע כי מדובר בעובד שכיר, אי אפשר להחיל עליו את הצו ולקובעו כעצמאי על פיו.
- המל"ל היה אמור לבחון אם מתקיימים תנאי ההגדרה של עובד עצמאי (לרבות בחינה כי המבוטח אינו עובד שכיר).
- נפסק כי המבוטח הוא עובד שכיר - ולכן זכאי לדמי אבטלה.

בשולי הדברים

מפסיקה זו עולה כי התוספת השנייה לצו תחול אך ורק כאשר אין מובהקות לגבי סיווגו של המבוטח כעובד שכיר לפי משפט העבודה.

אי עמידה ברורה של מבוטחים המפורטים בתוספת השנייה (נהגי מוניות, מוכרי עיתונים "ברחוב" ועוד) בתנאי העיסוק המתוארים בתוספת זו או קיום יחסי עבודה ברורים בין הצדדים, ימנעו החלת הצו וקביעת המבוטח כעצמאי.

הכותבים - אורנה צח-גלרט, רואת חשבון, יועצת ומרצה לענייני הביטוח הלאומי ornazachcpa@gmail.com;

חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה - ממשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ-www.ahec-tax.co.il

משמעות העסקת עובד לאחר גיל פרישה

| עו"ד דנה להב |

ככלל, חוקי העבודה השונים אינם מבחינים בין עובד רגיל לבין עובד שהגיע לגיל פרישה. לפיכך, עובד אשר הגיע לגיל פרישה ומעוניין להמשיך ולעבוד, אין מניעה להמשיך ולהעסיקו ככל עובד אחר, ללא צורך באישור מיוחד.

עם זאת, להעסקתו של עובד בגיל פרישה ישנן מספר השלכות, כמפורט להלן:

הכנסה מרבית לקצבת זקנה מביטוח לאומי

לפי חוק הביטוח הלאומי, מבוטח שהגיע לגיל 70, זכאי לקבל קצבת זקנה. עם זאת, ניתן לקבל את קצבת הזקנה לפני גיל הזכאות הנ"ל, וזאת בגיל 67 לגבר, ו- 64 לאשה, ובתנאי שהכנסתם אינה עולה על ההכנסה המרבית. במילים אחרות, אם שכרו של העובד לאחר גיל הפרישה יעלה על התקרה, קצבת הזקנה שהוא מקבל מביטוח לאומי עלולה להישלל או להיפגע.

הגדרת ההכנסה המרבית משתנה בהתאם למספר התלויים במבוטח, כדלקמן:

57% מהשכר הממוצע ללא תלויים (5,278 ש"ח, החל מינואר 2015).

76% מהשכר הממוצע עם תלוי אחד (7,038 ש"ח, החל מינואר 2015).

בעד כל תלוי נוסף - תוספת של 7% משכר הממוצע (648 ש"ח, החל מינואר 2015).

"תלוי" על פי החוק הוא אחד מאלו:

1. אשתו של מבוטח כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים:
   (א) היא אשתו שנה אחת לפחות או שיש עמה ילד שלו;
   (ב) היא בת 45 ומעלה או שיש עמה ילד שלו;
   (ג) אם לא מלאו לה 65, הכנסתה אינה עולה על 57% מהשכר הממוצע.
2. ילדו (כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי).
3. בן זוג של מבוטחת שנה אחת לפחות, כאשר מלאו לו 50 והכנסתו אינה עולה על 57% מהשכר הממוצע, או כאשר מלאו לו 70.

הכנסה לעניין הגדרת "תלוי" היא כל הכנסה לרבות קצבה.

חובת הפקדה לפנסיה ולפיצויים

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), שנכנס לתוקפו ביום 1.1.2008, קובע, כי כל מעסיק מחויב לבטח את עובדיו בביטוח פנסיוני מקיף, בהתאם לתנאים הקבועים בצו ההרחבה.

סעיף 4 א לצו ההרחבה קובע, כדלקמן:

"צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים בהם (להלן בצו זה - עובד ו/או עובדים)".

סעיף 4(א)(6) לצו ההרחבה קובע, כי על מעסיק לא תחול חובה לבטח את "**מי שפרש** מעבודתו **בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה;** "קצבה" בסעיף זה - למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי".

בהתאם להוראות סעיף 4(א)(6) כאמור, לא תחול חובה לבטח עובד שהוא גמלאי, בהתקיים שלושה תנאים מצטברים: העובד פרש מעבודה, הגיע לגיל פרישה חובה ומקבל קצבה מקופת גמל.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

זכות עובד בגיל פרישה להתפטר בדין מפוטר

סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 קובע, כי עובדת או עובד, שהתפטרו לאחר שהגיעו לגיל פרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את התפטרותם לעניין חוק זה, כפיטורים.

יודגש, כי בהתאם לפסיקה, הוראה זו מכוונת אך ורק לעובדים שהחלו בעבודתם אצל אותו מעסיק, או באותו מקום עבודה, טרם הגיעם לגיל הפרישה (דב"ע מא/ 92-3 יוסף מורנו נ' חרות בע"מ, פד"ע יג 25).

יצוין כי בהתאם לפסיקת בית הדין האזורי לעבודה, אשר מהווה הלכה מנחה שאינה מחייבת, הפרשנות הראויה למונח "גיל פרישה" בסעיף זה הינה "גיל פרישה חובה". לפיכך, בהתאם לקביעות ביה"ד בפסיקה זו, עובדת שהתפטרה לאחר הגיעה לגיל פרישה חובה (67) תהיה זכאית לפיצויי פיטורים גם אם החלה עבודתה לאחר הגיל בו היא זכאית לפרוש (סע"ש 12-01-4450 ג'ון יפה נ' רז מטמון קשרי לקוחות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2014 (241) 188).

פיטורי עובד בגיל פרישה

סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 קובע לעניין גיל פרישת חובה, כי: "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה גיל פרישת חובה)".

חוק גיל פרישה קובע הוראת מעבר לגיל פרישת חובה לפיה, על אף האמור בסעיף 4, יהיה גיל הפרישה לגבי עובד או עובדת שנולדו עד חודש אפריל 1942, בהתאם לחודש לידתם, בהתאם לטבלה שבתוספת לחוק.

לפיכך, רק בהגיעו לגיל האמור, רשאי המעסיק לחייב את העובד לפרוש מעבודתו, וזאת כל עוד לא נקבע בהסכם החל עליהם גיל פרישה גבוה מגיל פרישת חובה. ויודגש: אין חובה לפטרו רק מעצם הגיעו לגיל הפרישה, אלא המעסיק, אם רצונו בכך, רשאי לחייבו לפרוש.

יודגש, כי בפסיקה נקבע, שעצם הוצאת העובד לגמלאות בכפייה מהווה אפליה אסורה, שעשויה להיות לה השלכות לא מבוטלות על רווחת העובד וזכויות היסוד שלו, כגון: פגיעה בכבוד ובחופש העיסוק של האדם המבוגר. בצד זכותו של העובד לבקש להמשיך את העסקתו, עומדת חובת המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני במענה לבקשה זו. חובה זו של המעסיק נובעת מעקרון תום הלב וחובת ההגינות בה הוא חב, בשילוב איסור ההפליה מחמת גיל (עע 209/10 ליבי וינברגר ואח' נ' אוניברסיטת בר אילן, דינים ארצי לעבודה 2012 (146) 1358).

הכותבת - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

מיהו עובד זר לצורך חבות מעסיק בהיטל עובדים זרים?

| עו"ד (רו"ח) ירון טיקוצקי ועו"ד אלי דורון |

השאלה שבכותרת עלתה לאחרונה שוב בבית המשפט העליון, בערעור על פסק דינו של בית המשפט המחוזי מרכז-לוד (ע"א 7553/14 רצון ואח' נ' פקיד שומה). השאלה שנידונה בבית המשפט התייחסה לפרשנות הנכונה שיש ליתן למושג "עובד זר" בכל הקשור לעצם חבות המערערים בתשלום היטל בגין העסקת עובדים זרים לפי חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), התשס"ג-2003] (להלן: "חוק ההיטל").

בית המשפט העליון מפי הנשיאה נאור דחה את הערעור וקבע כי נימוקיו של בית המשפט המחוזי מפי השופט ד"ר אחיקם סטולר מקובלים עליו ואין מקום להתערב בפסק הדין המנומק. בית המשפט העליון קבע כי הפרשנות של המערערים למונח "עובד זר" אינה מתיישבת עם לשונו של החוק, וכמפורט בהרחבה בפסק דינו של בית המשפט המחוזי, המונח "עובד זר" יפורש על פי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים").

טענת המערערים הייתה כי פרשנות נכונה בעניין העובדים שהועסקו על ידם מחייבת את המסקנה שלעניין תשלום ההיטלים על ידם, העובדים הם תושבי ישראל ועל כן אין הם חייבים בתשלום ההיטל. עיקר טענתם של המערערים נשענה על פרשנות המונח "תושב" בפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 (להלן: "הפקודה") וזאת לאור האמור בסעיף 44(ב) לחוק ההיטל ולפיו *"לכל מונח בפרק זה תהיה המשמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת"*. לטענת המערערים, מאחר שמתקיימות החזקות המספריות אשר מכוחן ייחשב יחיד תושב ישראל על פי הפקודה, (וזאת אם שהה היחיד בישראל מעל 183 ימים בשנה או אם שהה בישראל 425 ימים בסך הכול בשנת המס ובשנתיים שקדמו לה, ומתוכם שהה לכל הפחות 30 ימים בשנת המס בישראל), הרי הנטל לסתור חזקות אלה מונח על כתפי המשיב.

יתרה מכך, לטענת המערערים מבחן מרכז החיים מתקיים אף בעניין עובדיהם וגם מסיבה זו הם תושבי ישראל, לאור שורה של אינדיקציות וביניהן - מקום עיסוקם של העובדים, מקום מגוריהם, חיי החברה שניהלו, כוונתם הסובייקטיבית להמשיך לשהות בארץ, ועוד. משכך, לאור היות עובדיהם תושבי מדינת ישראל, אין הם חייבים בתשלום היטל בגין העסקתם כעובדים זרים.

מנגד טען פקיד השומה כי עובד זר המועסק בישראל מכוח חוק עובדים זרים ומקבל היתר שהייה בישראל מכוח חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952 (להלן: "חוק הכניסה לישראל") אינו יכול להיות תושב. עצם העובדה שאדם נכנס לישראל כעובד זר על פי היתר מיוחד שניתן למעסיקו מכוח חוק עובדים זרים ועל פי חוק הכניסה לישראל, שוללת ממנו את האפשרות להיות "תושב ישראל", יהא אשר יהא משך תקופת העסקתו. כדי שחוק ההיטל לא יחול בענייננו של מעסיק, על העובד לא להיות מועסק על פי הוראות חוק עובדים זרים. עוד טען פקיד השומה, כי המערערים הפסיקו לשלם את ההיטל ללא כל הודעה לרשות המסים, ובכך למעשה הכשילו המערערים את האפשרות לבחון את סוגיית מרכז החיים בזמן אמת, ועתה, משהעובדים עזבו את ישראל, כבר אי אפשר לבחון את הסוגיה, מה גם שאף בזמן אמת הייתה בחינת שאלת מרכז החיים בעייתית ללא שיתוף פעולה מצד המערערים.

כאמור דחה בית המשפט המחוזי את טענות המערערים ואף הרחיב לעניין תכליתו של חוק ההיטל. מסקירת ההיסטוריה החקיקתית של חוק ההיטל ניתן ללמוד כי המחוקק פעל לצמצם את התמריץ הכלכלי הטמון בהעסקתם של עובדים זרים לאור עלות העסקתם הנמוכה מעלות העסקת עובד ישראלי. קרי, מטרת החוק היא הטלת מס לצורך הקטנת הכדאיות בהעסקתם של עובדים זרים ומניעת העדפתם על פני תושבי מדינת ישראל. על כן הפרשנות שמציעים המערערים, ולפיה יש לפנות לפקודת מס הכנסה כדי להגדיר את המונח "תושב" בחוק עובדים זרים חסרת כל הגיון ומחטיאה את כוונת המחוקק. בית המשפט קבע כי חוק ההיטל מפנה לחוק עובדים זרים אשר קובע את הכללים החלים על מעסיק החפץ להעסיק עובד זר.

מלשון החוק עולה כי עובד זר מורשה לעבוד בישראל ולשהות בה רק על בסיס היתר מיוחד הניתן למעסיק מכוח חוק עובדים זרים ולפי חוק הכניסה לישראל. לפיכך, הגעתו של עובד זר לישראל כדי לעבוד, גם אם עבודתו נמשכה על פני כמה שנים, כשלעצמה אינה הופכת אותו לעובד שאינו זר. כן דחה בית המשפט את טענת המערערים כי לפי סעיף 44(ב) לחוק ההיטל יש לפרשו לפי פקודת מס הכנסה. סעיף 44(א) לחוק ההיטל קובע מפורשות כי עובד זר יהיה כהגדרתו בחוק עובדים זרים. נוסף על כך, בסעיף 48א לפקודה קיימת הגדרה למושג "עובד זר" אשר דווקא מפנה לחוק עובדים זרים. כמו כן, המחוקק לא התייחס בפקודה לשאלת החבות בהיטל אף על פי שחזקה עליו שהיה עושה כן אילו היה מעוניין בכך. יתרה מכך, במסגרת סעיף 44(א) לחוק ההיטל, החריג המחוקק קבוצות ייחודיות אשר העובדים נשוא הערעור אינם נמנים עליהם.

בפסק דין תמציתי וקצר קבע בית המשפט העליון כי הוא מאמץ את כל נימוקיו של בית המשפט המחוזי והוסיף כי הפרשנות שהציעו המערערים מוקשית ואינה מתיישבת עם לשונו של החוק. אמנם בחוק ההיטל נקבע כי מונחים יפורשו לפי הפקודה, אך זאת "אלא אם נאמר במפורש אחרת", ובענייננו נאמר במפורש בחוק ההיטל כי המונח "עובד זר" יפורש על פי חוק עובדים זרים. לפיכך אין רלוונטיות להוראות הפקודה, במיוחד בשים לב לכך שעל פי ההלכה משמעותו של מונח - לרבות של המונח "תושב ישראל" - יכולה להיות שונה בחוקים שונים, על פי הקשרו של המנוח ועל פי תכליותיהם.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

לסיכום, עובד זר המועסק בישראל מכוח חוק עובדים זרים ומקבל היתר לשהייה בישראל על פי חוק הכניסה לישראל - אינו תושב, תהא אשר תהא תקופת העסקתו בישראל. עם זאת, ככל שנישום חפץ לטעון לתושבותו של עובד זר המועסק על ידו, טענתו צריכה להתייחס לעובד הספציפי ולהיתמך בהוכחות ובאסמכתאות באופן פרטני, תוך כדי מתן הודעה לפקיד השומה בזמן אמת כי הוא סבור שאינו חייב בהיטל בגין העובד.

הכותבים - שותפים מייסדים במשרד דורון, טיקוצקי, קנטור, גוטמן, צדרבוים, עורכי דין (DTKGC)

איך להגן טוב על נכסי העסק - המדריך המלא!

בעקבות פרשת הסייבר הגדולה - איך למנוע פריצה או הונאה בעסק?

מערך האבטחה של כל עסק חשוף מידי יום לאיומים חיצוניים כגון איומי סייבר ואיומים פנימיים של זליגת מידע או ע"י עובדים מתוך החברה. האיומים החיצוניים נובעים מכך שאנו חיים בעידן שבו כל עסק הוא דיגיטלי כל המידע והפעולות אודות הפעילות השוטפת נמצאות ונעשות בידי מחשב, איומיי הסייבר הם איומים ממשיים לקיומו ותפקודו של כל עסק והם יכולים להגיע מפנים או מבחוץ. בנוסף, אחד הגורמים הבעייתיים המאיימים על חוסנו התדמיתי והכלכלי של עסק הוא שימוש לא לגיטימי של עובדים בגניבות מידע פנים ארגוניים. כדאי להכיר את הבדיקות החיוניות, הפעולות השוטפות והתקנים הנדרשים כדי למנוע פריצה או הונאה ע"י איומי סייבר וע"י עובדים

| שלומי אדר |

- **הערכת סיכונים** - בפני כל עסק ניצבת מפת איומים שונה. לכן כל עסק צרך לבחון ולדעת מהם סוגי האיומים הספציפיים אשר עלולים לפגוע בעסק. זהו המהלך הראשוני להתוויית התכנון לפיו יתמודד העסק עם איומים אפשריים.
- **אחסון אתר אצל ספק גדול ומוכר** - לעסקים אשר לא מעסיקים איש אבטחה קבוע מומלץ לאחסן את האתר על שרת אמין כגון מיקרוסופט או אמזון. חברות אלו גם מבצעות את כל הבדיקות הנדרשות ועורכות בקרה באופן קבוע על השרתים והתשתיות שלהן. מומלץ גם לבדוק מראש את רמת הזמינות של האתר, התחייבות לגיבויים וטיפול בנזקים במידת הצורך הכל במסגרת הסכם SLA - Agreement Level Service. כך תדעו שיש מי שמטפל בכם בעת הצורך.
- **שימוש בתשתיות פרטיות** - ככל שרוב התשתיות של האתר הן פרטיות כך ניתן להיות יותר בשליטה ולהתמגן מפני איומים אפשריים. אופציה זו גם מונעת את האפשרות שעוד אתרים נמצאים ביחד על אותו שרת. מרבית העסקים הולכים על פתרון שהוא Shared שהוא זול יותר אך חשוף משמעותית הרבה יותר להתקפות סייבר ואיומי אבטחת מידע, זה בדיוק כמו לחלוק משרד עם 20 עסקים אחרים לא מוכרים לך שלכל אחד יש את המפתחות למשרד ואתה מאחסן בו חומר רגיש שלך...
- **שימוש במובייל** - זהו איום פנימי. כל התחברות עם מכשיר מובייל למערכות העסק יוצר ריבוי גדול יותר של איומים. יש המון סוגים של ניידים ועל כל אחד יש אפליקציות מותקנות, כל אלו עלולים להגדיל את הסיכוי לפריצת סייבר. קיימים מגוון פתרונות אבטחת מידע ייעודים לתחום המובייל וצריך לתת לתחום זה דגש מיוחד.
- **ביקורת ומבדקי חדירה** - אחת לתקופה מומלץ לבצע ביקורת באופן שוטף כדי לבחון שאכן המערכות מתפקדות, תקינות ופועלות. בנוסף כדאי להעסיק אדם חיצוני שישמש "כהאקר" שיבדוק איומים חיצוניים ופנימיים פוטנציאליים. כלומר לבקש ממנו לפרוץ לאתר של העסק ובאמצעות כך לבדוק היכן הנקודות הרגישות. לאחר הבדיקה יתקבל דו"ח הכולל המלצות לפעולה.
- **נורות אדומות: שימוש לרעה במאגרי המידע של העסק ע"י עובדים** - כדי להימנע מתופעות של מעילה, הונאה או זליגת מידע בקרב עובדים, תוכלו לזהות מספר נורות אדומות:
- עובדים אשר נמצאים במצוקה כלכלית או בעיה רפואית והתחילו בהרגלי הימורים, סמים או אלכוהול.

- עובדים אשר מחליפים בתדירות גבוהה את הסיסמאות במחשב ובסמארטפון ומכניסים קודים או הצפנות למידע שמוגדר כציבורי.
- שימוש מוגזם בתוכנת הקלטה אוטומטית של שיחות טלפון ומחשב
- הימנעות מיציאה לחופשה - נמצא כי מעילות רבות מתגלות כשהעובד יוצא לחופשה ועובד אחר מחליף אותו.
- עובדים שפועלים במקום עבודתם עם מחשב או טלפון חכם נפרד בנוסף לאמצעים שהעסק מעמיד לרשותם. או שימוש בכתובות מייל נוספות לאלו שסופקו.
- שימוש בתקציבים ייעודיים לצרכים שונים מהגדרתם המקורית.
- יציאות תכופות במהלך יום העבודה ושלא במסגרת דרישות תפקידים.
- הדפסה או מחיקה של מסמכים ממאגר המידע הציבורי של החברה.
- הוצאה פיזית מוגזמת של ניירת מחוץ לארגון.
- שימוש תכוף במחשב אישי או באמצעים נתיקים שאינם ברשת מחשבים של החברה.
- שימוש יתר בפקס אנלוגי ובשלוחה נפרדת שאינה עוברת דרך המרכזייה ראשית של הארגון
- **בדיקות חיוניות: במהלך הפעילות השוטפת כדאי לבצע בדיקות שמשמשות כאמצעי התראה לסיכול ומניעה של פעולות הונאה ומעילה מתוך העסק.** מומלץ לקיים ביקורת חיצונית אשר משמשת לעיתים כגורם הרתעה ולבצע בדיקות פוליגרף מדגמיות ככלי התרעתי. כדאי לקיים גם בדיקות אקראיות על רשימות מלאי, ביצוע ביקורות חשבונאיות והצלבות מידע מול דוחות. בתפקידים רגישים כדאי לקבוע מנגנון המאפשר תחלופה של עובדים ללא הודעה מוקדמת, באופן זה נחשפות הונאות רבות. ניתן גם לבזר מראש את התפקיד הרגיש בין מס' עובדים שתלויים אחד בשני לביצוע התפקיד, אופן זה מקשה על פעולות של הונאה.

שלומי אדר, מומחה לביטחון ואבטחת מידע, עוסק ביישום אסטרטגיות ניהוליות בסקטור העסקי/פרטי בתחום הביטחון הפיזי/מידע, היערכות ומוכנות לחירום, אירועי אפר"ן (אירועי פתע רבי נפגעים) ובחינת תהליכי עבודה והתאמתם לארגון. בעל ניסיון של מעל 25 שנה במגזרי התעשייה, חברות היי-טק ותשתיות.
http://www.adarsecurity.co.il/

פיצוי של 60,000 ש"ח לפי חוק ההגנה על עובדים לעובדת בגין התנכלות ממונה

התובעת, עורכת דין בהכשרתה, התקבלה לעבודה בלשכה המשפטית בעיריית ת"א, תחילה בתפקיד מתמחה, לאחר מכן כעורכת דין ובחלוף השנים היא מונתה לתפקיד סגן היועץ המשפטי. בית הדין האזורי לעבודה קיבל בחלקה תביעתה לפיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לה, לטענתה, עקב שיבוצה בתפקיד זוטר בחוסר תום לב, לאחר שהתלוננה ביחס ליועצת המשפטית הממונה עליה.

בית הדין קבע, כי הגנת המחוקק ניתנת לעובד שהגיש את תלונתו בתום לב, ואין צורך שיוכיח כי תלונתו הייתה מוצדקת לגופה. על מנת להחיל את הגנת החוק על העובד, על בית הדין להשתכנע כי העובד סבל מהתנכלות מצד המעביד כתוצאה מהגשת התלונה. לעניין זה, די בכך שהתלונה הייתה אחד מהעניינים שהובילו ליחס השלילי כלפי העובד, בצד טעמים אחרים, ואין צורך להוכיח כי התלונה בלבד הובילה ליחס כלפי העובד. כמו כן, גם אם התלונה לא הוגשה לשם שמיים, יש עניין ציבורי בבירורה לגופה, ולפיכך יש לתמרץ את אותם עובדים להתלונן ולהגן עליהם מקום שעקב התלונה הם סובלים מהתנכלות. בענייננו נקבע כי בכל הנוגע לנסיבות סיום העסקתה של התובעת בלשכת סגן ראש העיר ושיבוצה בלשכת התאגידים, עלה בידי התובעת להוכיח כי סבלה מהתנכלות על רקע התלונה שהגישה. שיבוצה של התובעת בתפקיד זוטר מהווה פגיעה מהותית בתנאי עבודתה, ושיבוץ כאמור אינו יכול להיחשב ככזה שנעשה בתום לב. שינויים בתפקידו ומעמדו של עובד צריכים להיעשות בצורה סבירה התואמת את מיומנותו של העובד ושימוש לא סביר בזכות הניהולית יש בו משום חוסר תום לב.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

לאור האמור לעיל, בית הדין פסק לתובעת פיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לה לפי חוק הגנה על עובדים, בסך 60,000 ש"ח וכן סכום בסך 10,000 ש"ח בגין שכ"ט עו"ד והוצאות משפט.

סע"ש 18451-12-13 ● נטע סודרסקי לבקוביץ - עיריית ת"א יפו ● בפני כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר, נ.צ (עובדים) גב' אורית הרצוג, נ.צ (מעבידים) מר צבי זייד

באדיבות משרד עורכי דין חיים ברנזון ושות'

האם יש מקום לקבוע קוד לבוש במקום העבודה?

| עו"ד הלית כהן-רזניצקי |

הקיץ מביא אתו לא רק שאלות הנוגעות לעבודת נוער, חופשה ודמי הבראה אלא מעלה שאלות בדבר זכות המעסיק להתוות קוד לבוש ולהגביל את האופן בו מתלבשים העובדים למקום העבודה (כפכפים, גופיות וכיו"ב).

קביעת קוד לבוש במקום העבודה עשויה לשרת מטרות שונות, ובין היתר, יצירת סביבת עבודה מכבדת, יצירת תדמית עסקית, מתן מראה מכובד לעסק ומיתוג העסק.

חוקי העבודה אינם מתייחסים ליכולת המעסיק לקבוע קוד לבוש אך לעיתים קוד הלבוש מוסדר בהסדר המשפטי החל על המעסיק, כך למשל בסעיף 61.162 לתקשי"ר, החל בין היתר על עובדי מדינה, נקבע כי עובדים המקבלים קהל יקפידו במיוחד על הופעה מסודרת (לבוש נקי והולם, תסרוקת, גילוח), בכללי לשכת עורכי הדין (מדי משפט), התשס"ו-2005 מוגדרים כללי הלבוש להופעה בבתי המשפט ובכללי רשות שדות התעופה (הסעת נוסעים במוניות מנמל התעופה בין גוריון), התשמ"ג-1983 נדרש לבוש הולם לנהגי מוניות המסיעים נוסעים מנתב"ג.

חובותיו של המעסיק מתחילות אף טרם חתימת הסכם העבודה, כבר בשלב הריאיון והמשא ומתן לכריתת הסכם העבודה (למשל חובת תום הלב במשא ומתן לכריתת חוזה לפי סעיף 12 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973, איסור אפליה בקבלה לעבודה כאמור בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 וחובות המעסיק ביחס להליכי מיון וקבלה לפי סעיף 3א לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002).

מפסיקת בית הדין האזורי עולה, כי **המעסיקה מחויבת בגילוי ביחס ללבוש שיידרש מהעובדים כבר בשלב המשא ומתן לכריתת הסכם העבודה, כאשר מדובר בדרישה שהיא מהותית**. במקרה הנדון נדרשה העובדת להגיע לסניף המעסיקה בבני ברק בלבוש חצאית. בית הדין סבר כי המעסיקה הפרה את חובת תום הלב במשא ומתן, בכך שלא העמידה את העובדת מראש על כך שלצורך עבודתה בסניף בני ברק תצטרך להתאים את לבושה לקוד הלבוש בעיר חרדית, שאינו תואם את אורח חייה כאישה חילונית. כאשר מדובר בעובדת חילונית, מדובר בדרישה מהותית בנוגע לתנאי העבודה, ולכן היה על המעסיקה להבהיר לעובדת דרישה זו כבר בעת ראיון הקבלה לעבודה בחברה (עב 5620/03 לינדה מאיר נ' שופר-סל בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2006 (40) 206).

יכולתו של המעסיק לקבוע קוד לבוש נידונה בפסיקת בית המשפט העליון לפני למעלה מעשור כאשר עובד אגד הלין נגד שינוי תקנון העבודה של אגד, במסגרתו חויבו חברי אגד המועסקים כנהגים או בעבודות עם קהל בלבישת מדים. העובד טען כי שינוי התקנון פוגע בחירותו, בפרטיותו, בחופש הביטוי שלו, בכבודו, בחופש העיסוק, בבסיס הסכמתו להצטרף לאגד ובאינטרס ההסתמכות שלו ולפיכך נוגד הדבר את חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ואת חוק יסוד: חופש העיסוק ואף לוקה בחוסר סבירות קיצונית.

כבוד השופטת טובה שטרסברג-כהן ציינה בהכרעתה כי "נוטה אני לדעה, ואינני קובעת מסמרות בעניין זה, ש**חיוב עובדים ללבוש תלבושת אחידה בעת עבודתם אינו מהווה פגיעה בזכויות יסוד על אף שהוא מונע מהעובד להופיע לעבודה בכל תלבושת שיחפוץ**. מכל מקום, גם אם יש בכך משום פגיעה, הרי שהיא קלה ביותר ועומדת בתנאי פסקת ההגבלה. הימצאות במקום עבודה מסודר, תלויה מעצם טיבה במגבלות שונות התוחמות את סדר יומו של העובד ומכתיבות את התנהגותו. יש בכך מגבלה, אלא שספק בעיני אם יש בכך פגיעה בזכויות יסוד. לא כל מגבלה המוטלת על אדם הנמצא בתוך מסגרת מאורגנת ומסודרת, מהווה פגיעה בזכות יסוד שלו. **לא ניתן לקיים מקום עבודה מסודר**

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ויעיל המשדר תדמית רצינית ומכובדת ללא הנחיות והוראות אותן על העובד לקיים. תלבושת אחידה היא אחת מאלה... המערער מבסס את טענותיו בדבר שינוי בסיס ההסכמה על תחושתו הסובייקטיבית שאינה נוחה מלבישת המדים, אך תחושה זו, חזקה וכנה ככל שתהיה, אינה יכולה לייתר את הצורך בבדיקה אובייקטיבית של השינוי..." (עא 396/00 אביגדור בן-דע נ' אגד אגודה שיתופית לתחבורה בע"מ, פדי נו (1) 851).

במקרה אחר שנידון בבית הדין האזורי לעבודה נקבע כי דרישה משליחים לצבע אחיד של קסדות היא דרישה לגיטימית ובאיזון בין הערך הרגשי החשוב לעובד לדרישה של שמירה על אחידות באופן שבו נראים שליחי המעסיקה, נראה שידה של האחרונה על העליונה (דמ 2343/99 דננברג משה נ' אומני מותגי מזון בע"מ ואח', דינים אזורי לעבודה 2001 (2) 642).

במקרה נוסף שהגיע לפתחו של בית הדין האזורי לעבודה לפני כשלוש שנים, אגב דיון בשאלה האם הופלה העובד התובע בשל מראהו החיצוני ופוטר שלא כדין בשל קעקועיו, התייחס בית הדין ללגיטימיות בקביעת קוד לבוש על ידי המעסיק. במקרה הנדון נדרש העובד ללבוש חולצה ארוכה על מנת להסתיר את קעקועיו, בהתאם לנהלי החברה שהפעילה את בית הקפה בו התחיל לעבוד.

בית הדין האזורי קבע ש**דרישה של מעסיק פרטי מעובדו להקפיד על הופעה חיצונית הולמת, ועל קוד לבוש כזה או אחר, איננה אסורה. דרישה זו נובעת מהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ומזכויותיו הקניינות לנהל את עסקו באופן הנראה לו** וכן להימנע מפגיעה כלכלית שעה שיעסיק את מי שאינו עונה לקוד הלבוש המקובל. **המבחן שיש להציב בסוגיה זו הינו מבחן של מידתיות, הנגזר מנסיבות המקרה: יש לשקול שיקולים כגון מהות הפגיעה בעובד, טיבה והיקפה, מידת השרירות שיש בדרישה המפלה, תום לבו של המעסיק וכיו"ב. שיקולים אלה יש לאזן אל מול מידת הפגיעה הקניינית והתדמיתית במעסיק, טיב העסק ומהותו** (למשל השאלה אם מדובר במתן שירות אישי) והשאלה אם האינטרס הנפגע קשור בליבת עסקיו של המעסיק או בשוליה (תעא 8435/09 גבאי משה נ' פינות קפה בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2012 (4) 576).

חשוב לציין בהקשר זה כי על פי פסיקות בתי הדין לעבודה למול הפרוגטיבה הניהולית המייצגת את אינטרס המעסיק עומד אינטרס העובד, אשר אף עליו יש לתת את הדעת. כמו למעסיק, כך גם לעובד, יש אינטרסים הן כעובד והן כאדם. לעובד קיים אינטרס לגיטימי שהתנהגות המעסיק כלפיו והחלטות המתקבלות בעניינו, יעשו בתום לב ובדרך מקובלת, כמרכיב מחייב בחוזה העבודה. כך גם זכאי כל עובד שהמעסיק ינהג כלפיו בהגינות, בסבירות, במידתיות, בתום לב ובכל מידה הראויה לשרור ביחסים בין שני צדדים לחוזה עבודה. השאיפה היא להביא להרמוניה בין הזכות הניהולית של המעסיק ואינטרס העובד אשר תגשים את האינטרסים של כל אחד מן הצדדים על פני קשת האינטרסים. נקודת האיזון צריכה לעולם לעמוד באמות מידה של סבירות ומידתיות, בהתחשב בנסיבות המיוחדות של כל עניין (ראה למשל עע 674/05 אהרון ויזנר נ' מדינת ישראל - רשות השידור, דינים ארצי לעבודה 2007 (16) 664).

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הוצאת תלוש שכר משיקולי מס, אינה מעידה בהכרח על קיומם של יחסי עובד מעסיק

"העובדה שמבחינה מיסויית, על מנת לפעול באופן חוקי, נכפה על הצדדים "לבחור" במנגנון פורמלי זה או אחר, והעובדה כי לעתים, בהעדר תיק במס הכנסה, מע"מ ובטוח לאומי לנותן השירות/עובד, אין מנוס מתשלום "משכורת" דווקא, אינה משמיעה בהכרח כי מערכת היחסים היא מערכת יחסים של עובד ומעביד"

| עו"ד עמוס הלפרין |

בין הנתבעת לתובע נחתם הסכם התקשרות המגדיר את התובע כ"קבלן". בהסכם נקבע במפורש שההסכם אינו הסכם העסקה, וכיון שכך לא תהינה לקבלן הזכויות וההטבות הניתנות לעובד. בהסכם נקבעה תמורה לפי מחיר לשעה, מועדי תשלום וכן כי החיוב יעשה באמצעות חשבוניות שיוציא הקבלן. ברם, בפועל, ההתקשרות בין הצדדים נמשכה כ-6 חודשים ובמהלך תקופה זו שולם לתובע תשלום אחד, על פי תלוש משכורת, ע"ס 4,000 ש"ח.

המחלוקת בין הצדדים נסובה סביב שאלת קיומם של יחסי עובד מעסיק והזכויות הנלוות אליה.

פסק הדין

בית הדין בחן את יחסי הצדדים על פי המבחנים שנקבעו בפסיקת בתי הדין לעבודה ובכלל זה מבחן ההשתלבות.

לא הייתה מחלוקת כי הצדדים הגדירו עצמם לאורך כל תקופת ההתקשרות כקבלן ומקבל שירות. בית הדין התמודד עם השאלה האם ההסכם כפה על מערכת היחסים האמתית שבין הצדדים הגדרת "קבלן" או שמא, זו ההגדרה האמתית של מערכת היחסים ואילו הפתרון למקרה של החלת מערכת יחסי עובד מעסיק על הצדדים, כפי שהובא בהסכם, אינו אלא דרך ליישם פתרון חוקי ומעשי לקושי שנוצר במקרה שבו ה"קבלן" אינו אוחז בפנקס חשבוניות בידו.

לענין זה העיר בית הדין כי **"העובדה שמבחינה מיסויית ,על מנת לפעול באופן חוקי, נכפה על הצדדים "לבחור" במנגנון פורמלי זה או אחר, והעובדה כי לעתים, בהעדר תיק במס הכנסה, מע"מ ובטוח לאומי לנותן השירות/עובד, אין מנוס מתשלום "משכורת" דווקא, אינה משמיעה בהכרח כי מערכת היחסים היא מערכת יחסים של עובד ומעביד**, ואם כן, עלינו לבחון בזהירות יתרה מה חייבה מציאות החיים וכיצד היא הגדירה את מערכת היחסים."

לדעת בית הדין, ההתקשרות שבין הצדדים יכולה מבחינה מהותית להכנס להגדרה של יחסים קבלניים ולפיכך, ונוכח כוונתם הברורה של שני הצדדים, היה ראוי כך לקבוע, לו היו הצדדים מתנהלים בפועל על פי ההסכם.

התנהלות הצדדים בפועל - כיחסי עובד מעסיק

בחינת הפן החיובי של מבחן ההשתלבות מצביעה על עמידת התובע בה: לנתבעת עסק של מתן שרותי כתיבה טכנית ותרגום, שבו ניתן להשתלב. אמנם ההתקשרות בין הצדדים נעשתה מתוך הנחה כי התובע יהיה חלק ממאגר נותני שירותים אשר יועסקו על פי פרוייקט ללא התחייבות להעסקה מינימלית, מבלי להיות משולב ב"מפעלה" של הנתבעת.

אלא שבפועל, כפי שהוברר, התובע, כאחרים, לא ביצע רק את אותו "פרויקט" שלשמו גויס, אלא , בעת הצורך סמכה הנתבעת עליו ודרשה ממנו לעזוב את הטיפול בפרויקט שבו עסק, זהו ביטוי משמעותי לכך שהנתבעת עצמה ראתה את התובע חלק אינטגרלי מפעילותה.

האם היה התובע בעל עסק משלו?

מעדותו, עלה כי התובע פעל כפרילנסר מספר שנים בטרם פנה לנתבעת אולם בית הדין בחן את אופי ההתקשרות הספציפית עם הנתבעת - שכן לא בהכרח מי שמשמש כעצמאי בהתקשרויות אחרות, לא יוכרו יחסי עבודה שלו בהתקשרות ספציפית.

סימן היכר מרכזי לעסק עצמאי - בעל עסק (להבדיל מעובד) נהנה מהחסכון בהוצאות ומפסיד מגידולן. הנתבעת לא סיכמה על מסגרת שעות מוגבלת לביצוע הפרויקט, אולם בפועל ההסכמה בין הצדדים היתה כי לתובע ישולם לפי

שעה. בנסיבות אלה ההתקשרות היא כזו שבה כל הסיכון מוטל על כתפי הנתבעת. משכך יש לומר, כי בהתקשרות הספציפית הזו, גם מן הפן השלילי של מבחן ההשתלבות, יש מקום למסקנה כי התובע הוא אכן עובד של הנתבעת.

בית הדין העיר כי יישומם של מרבית מבחני העזר הנוספים דווקא שולל קיומם של יחסי עובד ומעביד: מבחן הקשר האישי- אין בהסכם כל דרישה כי התובע עצמו יבצע את העבודה. מבחן הכפיפות והפיקוח - התובע יכול היה לבצע את העבודה מכל מקום בו חפץ, בשעות בהן חפץ, ולא היה כל פיקוח על עבודתו (להבדיל מאיכותה); היקף הפעילות- לתובע לא היתה תלות כלכלית בנתבע. אין בהסכם כל דרישה לבלעדיות, דהיינו התובע יכול היה במקביל לעבוד עם כל מאן דהוא אחר. ומעל לכל , כאמור, הסכמת הצדדים וכוונתם בעת ההתקשרות כפי שעלו מפורשות הן מן ההסכם והן מן העדויות משני הצדדים.

נוכח תוצאות יישום מבחן ההשתלבות בית הדין הגיע לכלל מסקנה כי יש לראות ביחסים האמורים יחסי עובד ומעביד, וזאת על אף ההסכמות המקוריות, ועל אף האינדיקציות האחרות על פי מבחני המשנה.

תקציר סע"ש (י-ם) 52994-06-12 ● בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים ● ע"י כבוד השופטת שרה ברוינר ישרזדה ● התובע: יוג'ין יהודה סינגר נ' הנתבעת: תכתוב תדריך תוביל בע"מ ● ניתן ב-11/08/2014

הכותב - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

צריך שניים לטנגו אבל להטרדה מינית מספיק אחד

| עו"ד הלית כהן-רזניצקי |

נדמה היה שהטיעון ולפיו שימוש במיניות מזמין פגיעה מינית עזב את מחוזותינו, אך מתברר שלא כך הדבר. מכל המקומות בעולם בחר הטיעון הזה להרים את ראשו דווקא בהיכל הצדק, ועוד מפיה של אישה.

שופטת בית הדין האזורי לעבודה בהתבטאות יוצאת דופן בנוגע לעובדת שהתלוננה על הטרדה מינית:

"הרושם שאת עושה עליי הוא של עובדת שעושה שימוש מסוים במיניות שלה כדי להשיג כל מיני דברים... "...takes it tango to two, מה לעשות? וכשנכנסים למטבח אז לא צריך לבכות כשמקבלים כוויה".

(מתוך כתבתו של צח שפיצן ב-ynet ביום 30.6.2015 "השופטת למוטרדת: "את עושה שימוש במיניות שלך").

אמירה הקובעת ששימוש כלשהו במיניות נותן לגיטימציה להטרדה מינית לא רק מחזיר אותנו לתקופות חשוכות אלא גם מחזיר לקדמת הבמה את התפיסה הקיימת בקרב אנשים מסוימים ולפיה יש קשר בין אופן הלבוש להטרדה מינית.

כבר ב-2008 פורסם מחקר של ד"ר אביגיל מור, פסיכולוגית קלינית וראש התוכנית ללימודי מגדר במכללת תל־חי באותה עת, הקובע שאחוז הנשים שמתלבשות באופן חושפני מקרב נפגעות תקיפה מינית (60%-64%) זהה לאחוז הנשים שלא חוו אלימות מינית (63%-65%).

על פי המחקר אין כל שחר להאשמות הרווחות, כאילו נשים "מביאות על עצמן" את האלימות ואת ההטרדה המינית, בשל לבוש "פרובוקטיבי" או "מפתה."

אמירותיה של כבוד השופטת מטילות **שוב** על הנשים את האחריות להטרדה המינית שהרי "tango to two takes it" "וכשנכנסים למטבח אז לא צריך לבכות כשמקבלים כוויה". באותה מידה אפשר היה לומר שמי שעולה על הכביש שלא יתפלא אם ידרסו אותו, אולם איש לא יפקפק בחשיבות המאבק בתאונות הדרכים.

האמירות האלה משקפות את המיתוס המוכר לגבי אשמת הנפגעת והן צצות כפטריות אחרי הגשם כמעט אחרי כל פרסום לגבי מקרה של הטרדה או תקיפה מינית - מה עשתה הבחורה שהתלוננה נגד איציק מרדכי אצלו בבית? מדוע הצטלמה החיילת מחובקת עם חיים רמון? למה הן לא התלוננו קודם? ועוד ועוד.

ואני אומרת, הגיעה העת לצאת נגד התופעה החברתית של התייחסות לנשים כאל חפץ וכאל אובייקט מיני.

אני מאמינה שהאופן בו אנו מתלבשים צריך לכבד את מקום העבודה שלנו והמעסיק יכול להנהיג קוד לבוש במקום העבודה, אבל הדיון בצורך בקוד לבוש ומהו הקוד המתאים למעסיק הספציפי חייב להיות מנותק מהנושא של מניעת הטרדה מינית במקום העבודה.

מטרת החוק למניעת הטרדה מינית היא לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי תכליתו של החוק היא קביעת נורמת התנהגות חברתית האוסרת על הטרדה מינית והתנכלות, ומטרתה להעניק לאדם הגנה על זכויותיו החוקתיות לכבוד, לחירות, לשוויון ולפרטיות.

על בסיס תכלית זו ייחד המחוקק הוראות מיוחדות המכוונות למיגור התופעה של הטרדה מינית במקום העבודה, הוראות אשר מטרתן להגן על עובדים ולשמור על חירותם במקום העבודה. גם בעבר נקבע בפסיקה כי מהותה של ההגנה על הצדדים ביחסי עבודה היא לנוכח מהותם של יחסים אלו, שהם יחסי כפיפות, ולא אחת הם יחסי תלות בין העובד לממונים עליו ובין העובד לחבריו לעבודה.

<u>להלן עיקרי חובות המעסיק במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה</u>

- המעסיק מחויב לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה.
- על המעסיק למנות אחראי/ת על החוק למניעת הטרדה מינית. ככל שניתן - אישה.
- על המעסיק לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית, לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולפעול לבירורה. נוסף על כך, על המעביד לעשות כל שביכולתו למנוע את הישנות המעשים.
- אם נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, גם אם לא הוגשה תלונה, עליו להעביר את המקרה לבירור האחראי במקום העבודה.
- על האחראי לפעול ביעילות ובלא דיחוי בעת בירור התלונה, ליידע את המתלוננת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית (הגשת תלונה במשטרה, הגשת תביעה בבית הדין לעבודה ו/או בירור במקום העבודה), לשמוע את המתלוננת, את הנילון ואת העדים, ולבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין. עליו להגן על כבודם ופרטיותם של המתלוננת, של הנילון ושל העדים, לא לגלות מידע שהגיע אליו במהלך הבירור אלא אם נדרש הדבר לבירור עצמו או על פי דין, ולהגיש למעביד סיכום בכתב של הבירור בצירוף המלצות מנומקות להמשך הטיפול.
- במהלך בירור התלונה על המעביד להגן על המתלוננת מפני פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה ולפעול להרחקת הנילון מהמתלוננת, ככל שניתן בנסיבות העניין.
- לאחר תום הבירור על המעסיק להחליט, בלא דיחוי ובתוך שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו כקבוע בחוק.
- משהחליט המעביד כיצד להפעיל את סמכויותיו עליו לפעול בלא דיחוי לביצוע החלטתו ולמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלוננת, לנילון ולאחראי. כמו כן מחויב המעביד לאפשר למתלוננת ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- מעסיק של יותר מ-25 עובדים חייב לפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בנוגע להטרדה מינית והתנכלות בעבודה, ויפורטו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן. הפרת חובה זו היא עבירה שדינה קנס (עד 1,400 ש"ח).
- מעסיק אשר לא מילא את חובותיו על פי החוק חשוף לתביעה אזרחית. כך למשל, מעסיק אשר לא טיפל ביעילות במעשי הטרדה מינית ובהתנכלות, חויב בתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק לעובדות בסכומים של 10,000 ו-50,000 ש"ח.

הכותבת - מנהלת מחלקת "כל עובד" והממונה על החוק למניעת הטרדה מינית בחברת חשבים

מה צופן לנו המחר?

| עו"ד יהודית קנולר |

בספרו החדש של פרופ' יובל נוח הררי הוא מנסה לחזות מה צופן לנו העתיד, שלטענתו בעצם כבר נמצא בחלקו כאן. הוא מתייחס בין השאר לערכים המניעים אותנו, ובין השאר לקפיטליזם.

בספרו הראשון קיצר פרופ' יובל נח הררי את תולדות האנושות ואילו בספרו השני הוא מנסה לחזות את העתיד. בספרו "ההיסטוריה של המחר" הוא סוקר את התפתחות הדתות ומכנה את הדת האחרונה "דת הקפיטליזם". על מה מבוססת דת זו? "תאוריה זו אומרת למשל שהורדת נטל המס מבעלי ההון, הגדלת כמות האשראי במערכת והוזלת הריבית על האשראי מעוררות צמיחה מהירה". הוא מוסיף כי לפי הדת הקפיטליסטית - אם בשביל צמיחה כלכלית צריך לשבור את התא המשפחתי, לעודד אנשים לגור רחוק מהוריהם ולהביא מטפלים ממדינות העולם השלישי כעובדים סיעודיים כדי להתמקד בקריירה - כך נעשה. אנחנו כבר מכירים את ההתקוממות נגד תאוריה זו של הכפפת חיי המשפחה לצורכי מקום העבודה וכאן שואל הררי את השאלה המתבקשת: האם צמיחה כלכלית חשובה יותר מאשר כיבוד הורים, ואנחנו נוסיף גם: גידול ילדים.

הררי אומר כי הקפיטליזם מספר לנו שכדאי לצמוח משלוש סיבות עיקריות: הראשונה, הגידול בייצור מאפשר לנו לצרוך יותר ולהעלות את רמת החיים שלנו. הסיבה השנייה - כל עוד יש גידול באוכלוסייה הצמיחה היא הכרחית, ואם הגידול הדמוגרפי בארץ הוא של 2%, הצמיחה צריכה להיות זהה ולמעלה מזה, אחרת בכל שנה יהיו יותר מובטלים, המחירים יעלו, השכר יצומצם ורמת החיים תפחת לעומת השנה הקודמת.

הסיבה השלישית היא שאם נחליט שנפסיד להתרבות והצמיחה תהיה סטטית, הווה אומר שמספר גדול של אנשים יצטרכו לחיות מגודל קבוע של עוגה, הדבר ייצור קיטוב, חוסר ודאות ואי יציבות, והקפיטליזם אינו אוהב "מלחמת מעמדות". אם כן, הבה ונצמח, הבה ונעמול קשה יותר בכל שנה כדי לא לצנוח לעוני. ואולם, הוא שואל אם כלכלה יכולה לצמוח ללא קץ. לדעת המחבר, התשובה לכך שלילית. בעבר היה אימפריאליזם שפתח כל הזמן שווקים חדשים. השווקים החדשים מגיעים בסוף למיצוי, החומרים והאנרגיה הם משאבים מתכלים. הידע, לעומת זאת, הוא המשאב השלישי והוא צומח. באמצעותו מצאנו יותר גז ואנרגיה סולרית ותוחלת החיים ארוכה יותר. אבל האם משאב זה הוא אין-סופי? המשקיעים במדע רוצים תשואה והבורסה מצטרפת לדהירה קדימה. האצת המדע והפעילות הפיננסית אינם מצויים בוואקום ודי בהפרת האיזון האקולוגי כדי להפר את האיזון על כדור הארץ וקריסה אקולוגית תביא לקריסה כלכלית.

דוגמה קטנה היא דלדול שכבת האוזון, התחממות גלובלית, סערות והצפות שאנחנו עדים להם כבר היום. וכך אנחנו נדונים לחיי מרדף עד לקריסה, שכן השמירה על האקולוגיה של העולם אינה מעניינם של העניים הדואגים להביא הביתה לחם ואינה מעניינם של העשירים הרודפים אחרי צמיחה מתמדת.

ובכל זאת יש למחבר מילה טובה על הדת הקפיטליסטית ששיגיונותיה עלולים להמיט אסון על העולם. בעוד כוהני הדת למיניהם הסבירו בעבר כי בני האדם אינם יכולים להתגבר על רעב, מגפות ואפילו מלחמות וצריכים להתרכז במעשים טובים כדי לצפות לגן עדן מתגמל, הגיעה הדת החדשה למסקנה שהעולם פועל טוב יותר בחלוקת רווחים ובסובלנות. כיום העולם הוא שליו יותר ואלים פחות ממה שידענו במהלך אלפי שנות ההיסטוריה.

הכותבת - עורכת נטו+

שוב העצמאים "מקופחים" ושכחו אותם בהקלות המיסוי - הרהורים על פסק דין ע"מ 26060/13 מיסוי שווי שימוש ברכבי מאגר/ איגום

כפי שסומכים על אישורו של הדרג הבכיר לגבי שימוש ברכב אצל השכירים,
ניתן לסמוך על הנישום העצמאי לאשר את הנסיעות שלו בתפקיד

| שמואל (סמי) מזון |

חלק ראשון:

כידוע, כל עובד המקבל רכב מהמעביד מחויב בזקיפת שווי רכב, קרי, הוא מחויב בתשלום מס הכנסה וביטוח לאומי על "ההנאה" משימוש ברכב המעביד. זאת בהתאם לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) התשמ"ז-1987.

להלן החיוב בשווי רכב לשנת 2015 לפי סוג קבוצת הרכב

מחיר הרכב	קבוצת מחיר	שווי שימוש 2015
92,000	1	2,730
114,000	2	2,960
133,000	3	3,810
151,000	4	4,570
196,000	5	6,320
280,000	6	8,190
לא מוגבל	7	10,540

לגבי עצמאי נקבעו כללים אחרים - ראו תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.

"סכום הוצאות אחזקת הרכב בניכוי שווי השימוש ברכב כפי שנקבע... או סכום בגובה 45% מהוצאות החזקת הרכב, לפי הגבוה."

כל זה מותנה שהתמלאו הוראות סעיף 17 לפקודת מס הכנסה: "לשם בירור הכנסתו של אדם ינוכו, זולת אם הניכוי הוגבל או לא הותר... יציאות והוצאות שיצאו כולן בייצור הכנסתו בשנת המס ולשם כך בלבד..."

זאת אומרת כי גם אם יש לי הוצאת רכב מעורבת (עסקית ופרטית), אני מחויב, אף על פי שאני נישום ומשתמש ברכבי לצורך עסקי, להוכיח ראשית כל שהרכב נחוץ לי לקיים את הנסיעות העסקיות ורק לאחר מכן להשתמש בתקנות המתירות לי ניכוי בגובה 45% מסך הוצאות הרכב.

מה לעשות? יש ענפים שבהם השימוש ברכב מהווה הרבה יותר מאשר אותם 45% המותרים בניכוי, ענפים כגון סוכני מכירות ניידים, שהרכב משמש להם גם כמחסן והם נוסעים לאורכם ולרוחבם של כבישי ישראל, והנסיעות הפרטיות שלהם שואפות לאפס, ויש להם רכב נוסף (על שם בת הזוג) שבו הם משתמשים לנסיעותיהם הפרטיות.

ביום 17/07/2013 (ערעור 26060/13 - המערער אהוד אפרת - המשיב פקיד שומה ירושלים 1) התקבלה פסיקה מפיו של כבוד השופט דוד מינץ בבית המשפט המחוזי בירושלים, השוללת כל אפשרות לסטות מהוראות תקנות ניכוי הוצאות רכב ואינה מתירה למערער לשנות את שיעור הניכוי הוצאות הרכב שלו.

כבוד השופט הסתמך בעיקר על סעיף 31 לפקודת מס הכנסה המקנה לשר האוצר (באישור ועדת הכספים של הכנסת) להתקין תקנות בדבר הגבלת או אי התרת ניכוי הוצאות מסוימות.

כל זאת בא למנוע התדיינות על כל מקרה ומקרה. כבוד השופט ראה בסעיף 31 לפקודת מס הכנסה נתינת "סמכות מפורשת" לשר הוצר להגביל את ניכוי ההוצאות.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

ובכל זאת, נקודת אור בפסיקתו של השופט. הוא הכיר בעובדה שהגבלת גובה ההוצאות מהווה סטייה מעקרון תשלום מס אמת.

לאור זאת אני ממליץ ללשכות המקצועיות ולמייצגים להעלות נושא זה בהקדם, כדי למנוע עיוות מיסוי.

במאמר מוסגר עליי לציין כי כל עיוות מיסוי מביא בעקבותיו עקיפת העיוות.

חלק שני:

בבית משפט המחוזי בחיפה הובאה לדיון תביעתם של ארגון סגל עובדי המחקר במשרד הביטחון, ברפא"ל ובמשרד ראש הממשלה נ' משרד האוצר - החשב בכללי ואחרים (ה"פ 12 - 07 - 38987).

הדיון נסוב על סוגית "שווי רכב צמוד". מבלי להיכנס לכל נבכי הדיון, בית המשפט קיבל את תביעתם של העובדים להוציא צו נגד רשות המסים ולאשר למעביד לחייב בשווי רכב צמוד על פי השימוש ברכב בפועל על ידי העובד ולא באופן גורף כפי שמצוות התקנות.

בעקבות פסק דין זה נחתם ביום 18/05/2014 הסכם פשרה בין רשות המסים לבין עובדי סגל המחקר ברפא"ל. פשרה זו מהווה הקלה במיסוי שימוש ברכב מאגר (פורסם ביום 21/10/2014 על-ידי הגב' מירי סביון סמנכ"לית בכירה שומה וביקורת).

להלן בקצרה עקרי ההסכם :

תנאים ראשונים :

1. ההסכם נוגע רק לרכב מאגר
2. השימוש ברכב הוא לפעילות שוטפת של המעביד
3. הרכב אינו מוקצה לעובד כלשהו
4. לא הוצמד רכב אחר לאותו עובד
5. הרכב לא נמצא בידי העובד בסופי שבוע, בחגים, בשבתון, ימי חופשה, ימי מחלה, בכל יום היעדרות אחר מהעבודה
6. כפוף לאישורים של הדרג הבכיר ולניהול רישומים מפורטים לצורכי ביקורת

ההקלות שאושרו :

מתי לא יחויב העובד בשווי שימוש?

1. רכב שנשאר אצל עובד לילה לצורך חניה בביתו באופן חד פעמי בחודש, ביום שהוא עבד עד לשעות הלילה - לא סופי שבוע.

מתי יחויב רכב בשווי שימוש באופן יחסי?

2. שימוש ברכב יותר מפעם בחודש - לא בסופי שבוע. יש לזקוף שווי יחסי - 30/מספר הימים.
3. שימוש ברכב מספר ימים מוגבל שאינו עולה על 10 ימים בחודש, ולא יותר ממאה ימים במהלך השנה.

רשות המסים מדגישה כי בכל מקרה שאינו עומד בכללים הנזכרים יש לזקוף שווי שימוש חודשי מלא.

נקבע כי בגין רכב מאגר אחר לא ייזקף יותר משווי שימוש חודשי מלא אחד. עוד נקבע כי המעביד חייב לקיים רישום ותיעוד באשר לקיום התנאים המפורשים בהנחיה זו.

חלק שלישי:

כל האמור לעיל הוא לגבי עובד ואני מראש רואה בכך הקלה לעובד, וראייה נכונה לתשלום מס אמת צודק.

אך מדוע לא מיישמים זאת לגבי העצמאיים?

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

להלן מספר דוגמאות של עיוות:

אדם דתי שומר מצוות אינו נוסע מכניסת השבת ביום שישי עד למחרת - מוצאי שבת והדבר קורה 52 פעמים בשנה. נוסיף על כך ימי חגים, ימי חופשה, ימי מחלה.

היכן היחסיות?

סוכן לממכר בגדים הנוסע בכל הארץ להציע את סחורתו הנמצאת ברכב, חוזר בשעות הערב המאוחרות, מחנה את רכבו ליד הבית ולא יוצא שוב, ואם הוא כן יוצא, הוא משתמש ברכב הפרטי השני. מדוע לא לראות ברכבו רכב עבודה?

כך גם מהנדס שיש לו לקוחות בכל רחבי הארץ, ועוד כהנה וכהנה דוגמאות.

חלק רביעי:

בשוק קיימים כמה מכשירים לחישוב הנסיעות הפרטיות והעסקיות, למשל "יומן רכב ממוחשב" ואפשר גם למלאו בצורה ידנית. יומנים אלה יאפשרו קביעת סוגי הנסיעות. (פרטי - עסקי).

לצערי שלטונות המס אינם מקבלים סוג זה של רישום, משום שלדעתם בעל הרכב אולי לא ידווח אמת ויזייף את הרישומים.

עד מתי יחשדו בכשרים?

בניגוד לחשדות התמידיים של השלטונות, אני מאמין שאין צורך להסתכל עלינו תמיד דרך "משקפת הגנב".

אני גם מאמין שרוב האנשים הם אנשים ישרים, או לכל הפחות בחזקת ישרים ואל לה למדינה להניח מראש שכולם רמאים בכוח אם לא בפועל. המדינה חייבת לאפשר גם לעובד העצמאי הזדמנות להראות שנסיעותיו הן לא על-פי החזקה שהתהוותה בתקנות הרכב ולהתיר הוצאות הרכב בהתאם.

על אף קביעתו של כבוד השופט מינץ, כמוזכר לעיל, דעתנו הנחרצת היא כי מדובר בחזקה הניתנת לסתירה - גם משפטית ובוודאי גם מוסרית.

שיקוף ניתוח הגבייה של האוצר, של פקיד השומה, אסור שיגבר על שיקולי מס אמת, עיקרון שפקיד השומה מרבה להעלות בכל מקרה שהוא מרגיש שהנישום מקטין את הכנסתו החייבת בצורה בלתי נאותה, אולם מתעלם ממנו כאשר הוא עצמו מגדיל את ההכנסה החייבת בצורה בלתי נאותה (וכאן הדוגמה קלסית בעניין הוצאות הרכב של עצמאיים, הנזקקים לרכב לפרנסתם ככלי עיקרי).

ברגע שהעצמאי ינהל רישומים מפורטים לצורכי ביקורת ויחתום על הצהרה כזאת, דינו כדין השכיר.

כפי שסומכים על אישורו של הדרג הבכיר לגבי השימוש ברכב אצל השכירים ניתן לסמוך על הנישום העצמאי לאשר את הנסיעות שלו בתפקיד.

לא נשכח כלל יסוד וגדול בדין ובמשפט העברי "המוציא מחברו - עליו הראיה".

מדוע כלל זה אינו תופס אצל שלטונות המס?

חומר למחשבה ולטיפול.

הכותב - לשעבר נשיא לשכת יועצי המס בישראל. ממשרד מזון, חשבונאים ויועצי מס מוסמכים

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

קץ האידאולוגיה

עולם הפוך - בעלי החברות מתרחקים מהשטח ואינם מעניקים גם נוכחות אינטלקטואלית.
מבין שלושת בעלי העניין המרכזיים בארגונים: בעלים, מנהלים ועובדים, דווקא העובדים
הם אלה המבלים את מרבית זמנם בארגון ומודים למנהליהם על כל שעה נוספת
שהם מוכנים להקצות להם, בעוד הבעלים שוכחים לפעמים לציין אחזקה או שתיים שבבעלותם,
בגלל ריבוי האחזקות ומיעוט העניין שבאחזקה הבודדת

| פרופ' ברוך מבורך |

אחת מהתופעות המרתקות, שהולכת ומתהווה לנגד עינינו בשנים האחרונות היא, ללא כל ספק, זו ההופכת את הבעלים לדמויות וירטואליות לחלוטין בארגוניהם שלהם.

לא מצאתי לתופעה הסבר מדעי מסודר כלשהו בספרות הניהולית האקדמית ודומני שאת ההסבר ראוי אולי מלכתחילה לחפש בספרות פסיכולוגית, כזו המתעמקת במבנה האישיות של מנהיגים ואנשים דגולים בהישגיהם.

בעלי הארגונים העסקיים הגדולים בעולם המערבי טרחו בעבר לוודא שכותבי הביוגרפיות שלהם יציגו אותם, בספרי ההערצה אודות הצלחתם המסחררת, ככאלה שהיו מעורבים בצורה פעילה בניהול עסקיהם. יתירה מזאת, הם תוארו כאובסיביים ממש במעורבותם בעסקיהם. עד כדי כך שניהולם הריכוזי ומעורבותם הרבה הזיקו משמעותית לקיום ארגוניהם.

המבנה הארגוני היזמי, שנלמד בכל הרצאה על מבנים ארגוניים, תאר את היזם העסקי כאדם שידו בכול ויד כול בו. היזם היה מעורב כמעט בכל החלטה עסקית וקשה היה לשכנעו להגדיר לעצמו תחום התמחות כלשהו ולהתמקד בו בלבד. מעורבותו המסיבית של הבעלים בניהולם הפעיל של עסקיו מייצגת את "הגל הראשון" בעולם הארגונים התעשייתי המודרני.

לכל סטודנט במינהל עסקים מוכרים סיפורי פורד וטיילור. טיילור, ממציא המבנה הארגוני הפונקציונלי, הצליח, בקושי רב, לשכנע את נועצו העיקרי הנרי פורד ל"עלות קומה" ולמסד לעצמו דירקטוריון, שיעסוק בנושאי קביעת מדיניות, תכנון אסטרטגי, תכנון הבקרה והפיקוח, מינוי ותגמול בכירים, אישור דוחות כספיים, שינויים מבניים (השתלטויות ורכישות, מיזמים משותפים, הצעות רכש וכד') ועוד נושאים המוגדרים כמהותיים לקיומה העסקי של החברה.

עליית הבעלים ל"קומה השנייה" לוותה במינוי מנהלים שכירים מקצועיים, בעלי שם בתחומי הניהול הפונקציונליים השונים (כספים, תפעול, שווק, משאבי אנוש וכד'). לכל מנהל מקצועי הוקצתה יחידה פונקציונלית שאוישה אף היא במקצוענים בתחום הנדון.

העלייה "לקומה השנייה" אפשרה לבעלים לפנות זמנם מניהול שוטף, ריכוזי, מייגע לניהול המהותי של עסקיהם בחדרי הישיבות של הדירקטוריון. העלייה ל"קומה השנייה" מייצגת את "הגל השני" בעולם הארגוני התעשייתי המודרני.

העלייה ל"קומה השנייה" לא פגעה כהוא זה בביצועי ארגונים גדולים ומסתבר כי המנהל השכיר הצליח, במקרים רבים, לשחזר ואף לעבור את ביצועי הבעלים. ניתן לספק לממצא זה הסבר מקצועי-משימתי ולטעון כי למנהל המקצועי המתמחה יתרונות מקצועיים על פני הבעלים. ניתן לספק לממצא זה הסבר פסיכולוגי ולטעון כי למנהל המקצועי, שאינו בעלים יש את יתרון חוסר המעורבות הרגשית, המאפשר לו לכלכל מעשיו בצורה קרה וכלכלית יותר. הסבר פסיכולוגי נוסף בסיסי ורלוונטי, ללא כל ספק, הנו "רעבונו" של השכיר והעובדה הפשוטה שהוא נלחם על שרידותו הכלכלית, שלו ושל משפחתו, שלו כמו הבעלים, הנלחם על תשואות עודפות והיכולת לממש אחזקות ברמת רווחיות כזו או אחרת.

כמו שקורה במרבית המקרים, סביר להניח שההסבר המשלב את הגורמים דלעיל, בתוספת אחרים, הוא ההסבר הנכון יותר לתופעת ההצלחה העסקית של מנהלים שכירים.

את רעבונו של המנהל השכיר השביעו הבעלים בשיטות תגמול יצירתיות: תגמול על חיסכון בעלויות, השתתפות ברווחים, אופציות ומניות בעלות. הכול בכדי לממש את רצון הבעלים למשיכת רווחים גבוהים יותר ולהעלאת מחיר אחזקותיהם בשוק, לקראת יום המימוש המיוחל.

תופעת ההצלחה של מנהלים שכירים הגבירה כנראה את תאבונם של הבעלים לזמן פנוי, עד כדי כך ש"בגל השלישי" הם החלו לנסות ולהוציא עצמם החוצה לחלוטין מן הארגונים שבבעלותם.

לא נדיר היום לראות בעלים של בנקים גדולים ושל חברות אחזקה, שאינם מעורבים ולו בצורה המינימלית ביותר בניהול עסקיהם.

במקום זאת הם מבלים זמנם בבתי קפה ובמסעדות אופנתיות, כשמעורבותם בעסקי אחזקותיהם מוצאת את ביטוייה, במקרה הטוב, בהצצה יומית או שבועית בעמוד המניות בשווי אחזקותיהם, הנסחרות בבורסות שונות ברחבי העולם.

נסו לשכנע את הסטודנט הנמרץ למינהל עסקים בחוק ההתנהגות הארגונית הבא:

"קיים מתאם שלילי בין הקצאת זמן ואנרגיה לארגון העבודה לבין מידת הבעלות עליו".

רוצה לומר, מבין שלושת בעלי העניין המרכזיים בארגונים: בעלים, מנהלים ועובדים, דווקא העובדים הם אלה המבלים את מרבית זמנם בארגון ומודים למנהליהם על כל שעה נוספת שהם מוכנים להקצות להם, בעוד הבעלים שוכחים לפעמים לציין אחזקה או שתיים שבבעלותם, בגלל ריבוי האחזקות ומיעוט העניין שבאחזקה הבודדת.

הבעלים החדשים ב"גל השלישי" "מתקרבים לאלוהים": רוחם שורה על הארגון תדיר, גופם לעיתים נדירות, אם בכלל, מתקרב לטריטוריה הארגונית. "הגל השלישי" מאופיין בנוכחות וירטואלית של בעלים בארגונים גדולים במיוחד, בניגוד לנוכחות הפיזית שאפיינה את "הגל הראשון" והנוכחות האינטלקטואלית, שאפיינה את "הגל השני".

טבלה מס. 1: מאפייני שלושת גלי הבעלות בעולם הארגונים

מאפיין בעלים/הגל	הראשון	השני	השלישי
נוכחות הבעלים	פיזית	אינטלקטואלית	וירטואלית
תפקיד הבעלים	מנהל פעיל	דירקטור/יו"ר	סוחר באחזקות
מעורבות בעלים	אמוציונלית	רציונלית	ספקולנטית
מימון בעלים	מלא	חלקי	אפסי

דמיינו לעצמכם את הבעלים הקשוח והמנוכר ביותר ב"גל הראשון". בעבודתו היומיומית הוא התחכך תדיר עם עובדיו, הכירם בשמותיהם, וגם היא לא אהב זאת, הרי שמטבע הדברים הוא התקרב אליהם והתחיל לפתח עמם יחסי ידידות ברמה כזו או אחרת. מעורבותם האמוציונלית של הבעלים ב"גל הראשון" הפכה את תהליכי הפיטורין, מוצדקים ככל שיהיו מבחינה ניהולית ורציונלית, לקשים יחסית.

ב"גל השלישי" מתחככים הבעלים בעיקר עם עובדי ומלצרי בתי הקפה והמסעדות בהם הם מבלים זמנם במפגשי החלפת, מכירת וקניית אחזקות שונות ומשונות. אין הם מכירים את עובדיהם ובחלק מהמקרים הם אינם מסוגלים אפילו לנקוב במספר העובדים המדויק, שהם מעסיקים בסך אחזקותיהם. בהעדר האמוציונליות ובקיומה של הספקולנטיות, מה ימנע מבעלים להתעלם לחלוטין מרווחת עובדיהם בקיומה של הצעה מפתה להחלפה, מכירה וקניה של אחזקה כלשהי?

פרדוקס מעניין נוסף מתייחס למידת המעורבות הרגשית, המחויבות והנאמנות הארגונית. בעוד העובדים והמנהלים נדרשים למעורבות רגשית בארגון מצדם, לא מתחייב הארגון מצדו להיות רגיש, מחויב ונאמן להם. יתירה מזאת, באפשרות ה"יציאה" הראשונה יממש הבעלים אחזקותיו ויותיר את גורל עובדיו הנאמנים בידי הבעלים החדשים, הדומים לו במאפייניהם.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

פרדוקס זה ניתן לניסוח בחוק מעניין נוסף:

"קיים מתאם שלילי בין מידת ההזדהות, המעורבות, המחויבות והנאמנות לארגון לבין מידת הבעלות עליו".

לא נדיר לראות בחדרי הישיבות של דירקטוריונים של חברות אחזקות גדולות, תמונות מתחלפות אחת למספר חודשים, המייצגות אחזקות משתנות חדשות לבקרים. לא נדיר גם למצוא דירקטורים, המתקשים לעקוב אחר קצב ההשתנות של חברת האחזקות שלהם.

לעובדים שלמטה ארגון אחד ויחיד, שאת שמו, מיקומו והאנרגיות הפיזיות והפסיכולוגיות שהוא שואב מהם יומיום, קשה ביותר לשכוח.

מה גרם למעבר מ"הגל הראשון" ל"גל השלישי" בעולם הארגונים ולהיעלמותם של בעלי הארגונים הגדולים ביותר מהטריטוריות שלהם, הטריטוריות שכה התגאו בעבר בבעלותם עליהן ושלהן הקדישו את כל מאודם, הועידו את יורשיהם והקצו כל טיפת אנרגיה?

הסבר אחד יכול להיות ההכרה בעובדה כי לנוכחות פיזית ("הגל הראשון") ואינטלקטואלית ("הגל השני") אין יתרונות מוכחים בעליל כלשהם. הבעלות על ארגון אינה מעידה כהוא זה על יכולת הניהול שלו, כמו גם על יכולת קביעת המדיניות והתכנון האסטרטגי בו.

הבעלות על הארגון הפכה למקצוע כשלעצמו. המעבר של אילי הון לבעלות על אחזקות רבות ולגוון האחזקות מוכיח טיעון זה. המרחק מהארגון מועיל יותר לבעליו מהקרבה הפיזית והאינטלקטואלית אליו.

בעלים של ארגונים צריכים להיות מרוחקים, מנוכרים וקשובים. מרוחקים ומנוכרים מארגונים שבבעלותם וקשובים לרחשי הסביבה ולהזדמנויות סביבתיות. מיקוד האנרגיות שלהם צריך להיות בקניה ובמכירה הבאות.

הבעלים אמורים להיות מוכווני סביבה יותר ממוכווני ארגון. בסביבה הם ימצאו את ההזדמנות העסקית הבאה. השבחת ערך ארגונם הפכה למטלת דירקטורים שכירים, מנהלים שכירים ועובדים שכירים.

"הגל השלישי" מלווה בתופעה מעניינת נוספת, התומכת בטענת הניכור וחוסר המעורבות של בעלים בארגוניהם ומוכנותם הסביבתית.

"הגל השלישי" מאופיין בכך שהבעלים לא "מביא כסף מהבית" או "לא מוציא כסף מכיסו". דילול מקורות ההון הפרטי של הבעלים ימנע ממנו רכישות ואחזקות נוספות ולכן הוא מחפש לעצמו תדיר אשראי חיצוני.

לא נדיר לשמוע על מקרים של בעלי חברות ציבוריות, שרכשו לעצמם חברות ענק באמצעות אשראי בנקאי נדיב, כשמכיסם הפרטי מימנו לא יותר מ-5% מערך הקניה עצמה.

"הכסף החיצוני" מוסיף פרדוקס על פרדוקס:

"הבעלות על ארגונים לא נקנית באמצעים עצמיים. הבעלים למעשה אינם בעלים במובן המסורתי של קנייה בכסף אישי".

לכולנו מוכרת הבדיחה על לקוח הבנק שבהיותו בעל חוב קטן לבנק אינו ישן בלילות מהחשש שלא יצליח לכסות את האוברדרפט שלו לבנק. לעומתו, בעל החוב הגדול לבנק נרדם נהדר בלילות, בהותירו את בעל הסניף שלו חרד ודואג יום ולילה ליכולת ההחזר שלו.

את הכסף נותנים אחרים, את קביעת המדיניות עושים אחרים ואת העבודה עושים אחרים. ומה נותר לבעלים? פשוט להיות בעלים!

הנזק הנגרם לעובד כתוצאה מכישלון ניהולי, עד כדי פשיטת רגל, של מקום עבודתו, הוא בהרבה מקרים חמור פי כמה מהנזק הנגרם לבעלים. כיוון שהבעלות נרכשת באשראי ובמנופים פיננסיים נדיבים, ידאגו נותני האשראי, לפעמים גם ממשלות, לבעלים פן יקרוס לחלוטין.

צעדי התייעלות ופיטורין של חלק מהעובדים יתקבלו לכן בסובלנות. הכול בשירות הצלת ממונם של הבעלים ונותני האשראי שלהם. מבחינת הממשלה, עדיפים צעדי התייעלות חלקיים, גם אם משמעותם פיטורין של חלק מהעובדים, על חיסול טוטלי של הארגון, פיטורין המוניים ופשיטת רגל של הבעלים, תוך גרימת נזק משמעותי לנותני האשראי.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

עבודתו של העובד היא בהרבה מקרים אמצעי מימוש הצורך הקיומי היחיד לו ולבני משפחתו. אובדנה היא בהרבה מקרים איום לקיומו הפיזי של העובד ושל בני משפחתו הגרעינית.

הפגיעה בבעלים היא בעיקרה פגיעה תדמיתית, אם כי גם היא, עקב ריבוי האחזקות, לא תהיה בדרך כלל משמעותית במיוחד. אם לחיסולו של הארגון לא נלוו עבירות פליליות, של ריקון החברה מנכסיה למשל, סביר להניח שהבעלים יוכלו להמשיך ולפעול בשווקים הכלכליים כאשר לחובתם תיזקף נקודה שחורה אחת.

ומכאן לפרדוקס המעניין הבא:

"אובדנו של מקום העבודה הרסני לעובד, בעוד הנזק הנגרם ישירות לבעלים, כתוצאה מפשיטת רגל, יכול לפעמים להיות שולי יחסית".

היזמות העסקית, שאחד ממאפייניה הבולטים ביותר, לפחות על פי התפישות המקובלות, היה ההעדפה לסיכון, הולכת ומאבדת, לפחות במבחן התוצאה, מאפיין ייחודי זה. תוצאתה של יזמות עסקית שנכשלה מסכנת בצורה משמעותית הרבה יותר את בסיס קיומו של העובד שהועסק בה, יחסית לבעלים, שלכאורה לקח על עצמו את הסיכון בהקמתה מלכתחילה.

נטילת הסיכון העסקי-כלכלי מועמסת על ידי הבעלים של חברות האחזקה הגדולות על ממשלות וגופים נותני אשראי למיניהם, החוששים לגורל היזם העסקי, אולי יותר מאשר הוא עצמו.

מעניין היה לבחון, ואולי הדבר נחקר על ידי מומחי בנקאות שונים, מהו האחוז היחסי של החוב המסופק, כזה שלא הוחזר ושאין יותר כנראה סיכויים להשבתו, גם אבסולוטית וגם יחסית להיקפי האשראי והנכסים של היזמים וציבור השכירים.

סביר להניח ששנות המיתון הכלכלי העולמי האחרונות העלו את יחסיות החובות המסופקים של היזמים באופן משמעותי ביותר, אם כי אין ספק שיכולת החזר חובותיו של השכיר, בעיקר החזר המשכנתא לדיור שלקח בעבר, ירדה אף היא משמעותית.

בתקופות שפע מאפשרת עליית ערך החברות בבורסה לדלל במעט את אחזקות הבעלים ולשלם בחזרה את האשראי הבנקאי הנדיב. רווחי החברות מאפשרים למשוך דיבידנדים נדיבים, שאף הם מאפשרים למחזר את החוב ולגלגלו לרכישה הבאה.

אולם גם בתקופות שפל, מנגנוני ההגנה על הבעלים רבים ומגוונים. רבים הם הרוצים בטובתם של הבעלים ויעשו הכול בכדי להגן עליהם מפשיטת רגל עסקית ואישית כאחת. החל בממשלה, הרואה לנגד עיניה את נתוני האבטלה והחוששת מתוספת מובטלים למעגל האבטלה במשק, המשך בנותני האשראי למיניהם, שיעשו הכול בכדי שלא להכריז על האשראי שנתנו כעל חוב מסופק, כזה שאינו ניתן להחזר והמאיים, בגלל גודלו, על קיומו הפיזי של המוסד הפיננסי, נותן האשראי בעצמו.

בעלי מקצוע, דוגמת רואי החשבון ומומחי המימון למיניהם, ממהרים להציע עזרתם גם כן, בהערכות שווי נדיבות, תמורת הסכום המתאים כמובן, המאפשרות לבעלים להימנע ממחיקות של הפסדים על אחזקותיהם בנכסים שונים.

רואה החשבון, שאינו מספק את הערכות השווי המבוקשות, פוגע קשות בסיכוייו להיות מוזמן ולבצע הערכות שווי נוספות. בכך הוא פוגע בסיכויי השרידות שלו, שכן בתקופות שפל הדרישה לשירותיו היא, בין כה וכה, נמוכה יחסית לתקופות טובות יותר.

לצופה בהזמנות העבודה להערכות שווי, מתבררת התמונה המעניינת הבאה, המאופיינת בפרדוקס המעניין הבא:

"בתקופות שפע, הערכות השווי מבוצעות בבורסה עצמה, המתמחרת גבוה את שווי החברות הנסחרות בה; בתקופות שפל, מוזמנות הערכות השווי מבחוץ, ואף הן מתמחרות, באופן מסורתי, גבוה את שווי החברה מזמינת ההערכה".

מנגנוני הגנה נוספים, הדואגים לשרידותם של הבעלים הנם הצעת הרכש ו"המכירה מלמטה כלפי מעלה".

הצעת הרכש מאפשרת לבעלים, בקיומם של תנאים משפטיים מסוימים, להעביר את חברתם ממצב משפטי של חברה ציבורית לחברה פרטית. הצעת הרכש מנסה לפתות את בעל המניות הקטן בפרמיה מסוימת, מעל ערך השוק של המניה, זאת בעבור נכונותו למכור את המניות שברשותו.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הצעת הרכש מחייבת אומנם את הבעלים להשקיע סכומי כסף נדיבים ברכישה חוזרת של אחוזי המניות שמכר לציבור בעבר, אך כנראה שבמונחים כלכליים הוא משפר את מצבו, על חשבון בעל המניות הקטן. הסיבה לכל היא, שהבעלים יודעים כנראה על סיבות אובייקטיביות המצדיקות ערך גבוה יחסית לחברה שבבעלותם ושהציבור, בגלל מצב השפל הסביבתי, חושש לתמחרן במחיר המניה, או שאינו יודע עליהן כלל.

למותר לציין שתקופות שפע בכלכלה ובבורסה מאופיינות בריבוי הנפקות לציבור, המתומחרות על ידו, בדרך כלל, בנדיבות יתר, בעוד תקופות שפל בכלכלה ובבורסה מאופיינות בריבוי הצעות רכש, המוציאות את החברות מהתחום הציבורי בחזרה לאנונימיות הפרטית.

"המכירה מלמטה כלפי מעלה" רווחת אף היא בתנאי שפל בעיקר. משמעותה מכירת נכסים פרטיים של הבעלים או נכסים השייכים לחברות ציבוריות אחרות של הבעלים, בתמחור יתר לחברות ציבוריות של הבעלים או, במקרה של מכירת נכסים השייכים לחברה ציבורית אחת של הבעלים, הם ימכרו לחברה ציבורית אחרת של הבעלים.

בעלים של חברות ציבוריות יודעים להפגין תחושת אחווה והזדהות חברית בתקופות שפל ולמכור מקבוצה אחת למשנתה, נכסים במחירים הגבוהים ממחירי השוק הרגילים.

עסקאות החלפה נדיבות שכאלה מפתיעות במיוחד, לאור קשיחותם ויכולות ניהול המיקח והממכר של הבעלים בימים כתיקונם.

בימים כתיקונם תתקיים, למרבה הפליאה, התופעה ההפוכה, אותה נכנה להלן: "מכירה מלמעלה כלפי מטה". תופעה זו מלווה בנדיבות יתר של בעלי החברות הציבוריות כלפי חברות פרטיות שבבעלותם.

כך ימכרו נכסים, שמחירם גבוה יחסית, במחירים זולים ובתנאי תשלום נוחים במיוחד מהבעלים של החברות הציבוריות לחברות הפרטיות שברשותם, לבני משפחה ולהם עצמם כפרטים.

הדוגמה הטריוויאלית והממחישה ביותר ל"מכירה מלמעלה כלפי מטה" הנה מכירת מכונית החברה הציבורית לבעליה לאחר תקופת הליסינג שלה במחיר נוח במיוחד. מכירת המכונית הפרטית מבעל החברה לחברה תבוצע כמעט תמיד במחיר הולם, אם לא למעלה מכך.

את האמור לעיל ואת ה"קמצנות כלפי מטה והנדיבות כלפי מעלה" ניתן לאפיין בפרדוקס המעניין הבא:

"מחירו של מוצר גבוה במיוחד, בהימכרו כלפי מעלה בהיררכיה, מהחברה הפרטית לציבורית (נדיבות כלפי מעלה); מחירו של אותו מוצר נמוך במיוחד, בהימכרו כלפי מטה בהיררכיה, מהחברה הציבורית לפרטית (קמצנות כלפי מטה)".

עסקאות אלו ניתנות גם לביצוע לרוחב בין בעלי עניין בחברות שונות, המגיעים להסכמי החלפה, קנייה ומכירה יצירתיים במיוחד, בעיקרי במצבים של שפל בשוק וחוסר בהזדמנויות כלכליות אמיתיות. עסקאות סיבוביות אלו מאפשרות להם להשיג תשואות יפות להונם וכל זאת בזכות האחווה החברית וללא כל ביסוס כלכלי מוצדק.

מנגנוני ההגנה על רכושו והונו של בעל האחזקות הגדול גדולים ומגוונים. חלקם מיסויים, חלקם אשראיים, חלקם ספקולטיביים-חבריים.

עובדים מקצועיים מחלקים את זמנם בין מעסיקים שונים ומקטינים את התלות במעסיק בודד

תגובת העובד המקצועי להתפתחותו של "הגל השלישי" לא אחרה להגיע. העובד המקצועי, בעל הכישורים הנדרשים בשוק התעסוקה, נוטה כיום לפזר סיכונים מיוזמתו ולגוון את תעסוקותיו בשיטת "שמיכת הטלאים", אותה היטיב להגדיר מומחה תעסוקה כבר באמצע שנות התשעים של המאה העשרים, המאפשרת לו להתמודד בצורה טובה יותר עם הסיכונים האפשריים של פיטורין תכופים בעולם תחרותי וספקולטיבי ביותר.

שבוע העבודה של העובד המקצועי ב"גל העבודה השני" מתחלק בין מספר מעסיקים, תעסוקות ושיטות העסקה שונות.

העובד המקצועי ב"גל העבודה השני" מקטין את מידת התלות שלו במעסיק הבודד. הוא משמש כיועץ עצמאי לארגונים שונים, כעובד במשרה חלקית כזו או אחרת לארגונים אחרים.

לשיטת "שמיכת הטלאים" יתרונות מיסויים רבים והיא מאפשרת לעובד לתכנן את רמות המס על העבודה שהוא משלם בצורה מושכלת וכדאית יותר מבחינתו.

והחשוב מכל, תלותו של העובד המקצועי בשרירות לבם של הבעלים, שאותם אין הוא מכיר במקרים רבים, הולכת ופוחתת. במקביל להפחתת רמת האמוציונליות ולהגדלת רמת הספקולנטיות של הבעלים באחזקותיהם השונות, הלכה ופחתה לה גם מידת האמוציונליות והמעורבות של העובד המקצועי במקום עבודתו הבודד, ה"טלאי" היחיד ב"שמיכת הטלאים" שתפר לעצמו. העובד המקצועי "סוחר" בתעסוקותיו השונות כשם שהבעלים סוחרים באחזקותיהם השונות.

הטכנולוגיה המיחשובית והתקשורתית מאפשרת קיומו של קשר פיזי רופף ביותר בין ארגונים לעובדיהם והיא מפצה, במידת מה, את העובד הפגיע יותר למהלכי פיטורין שרירותיים של בעלי הארגון בו הוא מועסק.

טבלה מס' 2: מאפייני שני גלי העבודה המקצועית בעולם הארגונים

מאפיין עבודה/הגל	הראשון	השני
הקף משרה	מלא	חלקי
מיקום פיזי	ארגון	בית/משרד
מעברים בין ארגונים	כפויים	רצוניים בעיקר
מעורבות עובדים	אמוציונלית	רציונלית/ספקולנטית
סטטוס תעסוקה	שכיר	שכיר ו/או עצמאי

העובד המקצועי התחרותי ב"גל העבודה השני" מסדר בהרבה מקרים את "שמיכת הטלאים" התעסוקתית שלו על פי סדר יורד של תיגמול כלכלי ואחר במקומות התעסוקה השונים שלו ובהתאם מקבל החלטות יציאה והתמדה.

הביטוי הקיצוני ביותר של מאפייני "גל העבודה השני" הנם יושבי ראש דירקטוריונים של חברות ציבוריות, שאינם עובדים שכירים אינטגרליים של החברות בראשן הם עומדים.

הם מוגדרים בשפת מס הכנסה כיועצים לחברות בראשן הם עומדים ועובדים בחברות אלו כנגד חשבוניות, בהן הם מחייבים את החברה בראשה הם עומדים, כיועצים חיצוניים לכל דבר.

האינטרס לסוג העסקה זה של העובדים והמנהלים הבכירים ביותר בארגונים הוא הדדי. הבעלים מעוניינים לחסוך לעצמם את התנאים הסוציאליים, שמחייבת מתכונת העסקה אחרת, והעובד או המנהל המקצועי מעדיפים לחייב את החברה בשעות עבודה יקרות ולנהל בעצמם את ההפרשות לגמלאות ולביטוחים שונים דרך חברות ייעוץ עצמאיות שבבעלותם.

שיטת ההעסקה של ה"שולחן החם", שהתייחסה לתעסוקות גמישות וחלקיות של עובדים שכירים בארגונים שונים, עוברת היום לבתי העובדים המקצועיים.

אם "השולחן החם" של פעם התייחס למספר עובדים-שולחן עבודה אחד, הרי ש"השולחן החם" כיום הולך ומאפיין יותר ויותר עובדים מקצועיים במתכונת: ה"שולחן החם" הביתי, שמתייחס לשולחן אחד-מספר ארגונים שאותם משרת השולחן והעובד המקצועי היושב לצדו.

העובד המקצועי, אולי כחיקוי של בעלי האחזקות הגדולים, הופך אף הוא כמותם, במידה רבה, לדמות וירטואלית לחלוטין ומנוכרת רגשית בארגונים להם הוא מספק ייעוץ בתחומים שונים ומגוונים.

רפורמות מס שונות, בעיקר זו שיזם הנשיא בוש בארה"ב, עם היוודע תוצאות הבחירות של 2002 לקונגרס ולסנאט, הפכו את העבודה המקצועית במתכונת עצמאית מועדפת יחסית לעבודה המקצועית השכירה בשני היבטים. האחד, היכולת למשוך רווחים מחברה בלא לשלם עליהם מס הכנסה אישי כלשהו, והשני, פער המיסים המשמעותי בין מיסי חברות למיסים אישיים, לטובת מיסי החברות כמובן.

העובד המקצועי הופך למעשה לחברת אחזקות, אלא שאחזקותיו שלו מתייחסות לחלוקת הקשב והאינטלקט שלו בין חברות שונות, שעבורן הוא עובד ולהן הוא מייעץ.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

שיקולי ההישארות והעזיבה של העובד המקצועי כמו גם ההפחתה וההגדלה בתרומתו לארגון נתון, דומים במידת-מה לאלו של הבעלים של חברות האחזקות הגדולות, והם מתייחסים במקום לתשואה על ההון, לתשואה על ההון האינטלקטואלי שהוא מספק לאחזקותיו השונות.

העובד המקצועי, כמו גם בעל חברת האחזקות הגדולה, הנם זן נדיר יחסית של בעלי הון פיננסי ואינטלקטואלי מבוקש. הראשון מוגן על ידי הנזק הפוטנציאלי שעזיבתו תגרום לחברה, לנותני האשראי ולמדינה ככלל; השני מוגן על ידי הנזק הפוטנציאלי שעזיבתו תגרום לחברה בה הוא מועסק.

אפילוג

חסר ההגנה ונוטל הסיכונים האמיתי הנו, בסופו של דבר, עובד הקו והשרות, שעבודתו אינה ייחודית וקריטית במיוחד לארגונו. היכולת להחליפו באחרים גבוהה והיא ניתנת ליישום במהירות רבה יחסית וללא השקעות משמעותיות בהדרכה ובפיתוח.

עובד זה הולך ומאבד את הגנת המדינה, שעליה נשען בעבר, בעולם קפיטליסטי ומנוכר, הנחלץ כעת, יותר מתמיד, להגנת בעל ההון הרב. דווקא בתקופה בה הולכים וגדלים אחוזי האבטלה בעולם המערבי, הולך העובד השכיר ומאבד מרכיבי ביטוח משמעותיים, שהגנו עליו בעבר, כל זאת לטובת איל ההון המשעבד מקורות מדינה גדלים והולכים לטובת הגנתו הפיננסית.

קץ האידיאולוגיה הנו במידה רבה קיצה של הלגיטימציה להמונים ליהנות ממנגנוני ביטוח שונים וחיזוקה של הלגיטימציה למעטים המשופעים מלכתחילה, שקשריהם וזמינותם בארגונים שבבעלותם הולכת ופוחתת.

לעיני הזר, הצופה בתרבות המערבית הקפיטליסטית נגלית תופעה מעניינת, שמשמעויותיה מרחיקות לכת. איל ההון הוא המסכן החדש, המקבל הגנות ממשליות ואחרות שונות ומגוונות, בעודו מותיר את עובדו הנאמן נטול או פחות הגנות ממשליות, בצורה משמעותית בהשוואה לעבר.

עולם הפוך, ללא כל ספק. הבעלים מתקרבים לאלוהים. הם עזבו את ארגוניהם, איבדו את הקשר עם עובדיהם ומוכנים היום לשקול יותר מתמיד פיטורי עובדים כמנגנון התמודדות ראשוני ועיקרי עם משברים כלכליים. עובדיהם הנאמנים משקיעים יותר ויותר בניסיונות ההישרדות עם המשבר הכלכלי העולמי, בעודם הולכים ומשילים מעליהם שכבות הגנה וביטוח דוגמת רמות שכר, תנאים סוציאליים נאותים, הגנות ועדים ואיגודים מקצועיים וזהירות במהלכי פיטורין מסיביים ומהירים.

הבעלים, בהיותם דמויות וירטואליות לחלוטין בארגוניהם, יוכלו להקצות יותר ויותר זמן פנוי לממשקים ממשליים, לצורך רכישה של יותר ויותר הגנות וביטוחים. העובד הזוטר ישעבד יותר ויותר משאבי זמן וכסף להבטחת תעסוקתו וקיומו וילך ויאבד הגנות וביטוחים מסוגים שונים.

אכן, קץ האידיאולוגיה. היזם ואיל ההון מתחיל לחזור לחיקה הנעים והחמים של האידיאולוגיה הסוציאליסטית, בעוד הוא מותיר מאחוריו את עובדו הנאמן שבוי, בעל כורחו, לאידיאולוגיה קפיטליסטית אכזרית ומנוכרת, הגוזלת ממנו משאבי אינטלקט, זמן וכסף במאמץ לשרוד בעולם תעסוקה אכזרי ותחרותי יותר אולי מעולם הארגונים והבעלות עליהם.

המאמר פורסם גם בעיתון המרכז האקדמי למשפט ולעסקים

הכותב - מנהל מדעי - 'מאגר מוחות' - מכון מחקר בין תחומי, חבר סגל בכיר במרכז האקדמי למשפט ולעסקים ופרופ' (מן החוץ) net.bezegint@baruchmev

חדשות התעסוקה בראי העיתונות

| עו"ד יהודית קנולר |

שני מנועי צמיחה שצפויים בתחום התעסוקה הם כניסתם של עובדים מהמגזר הערבי ושל עובדים מהמגזר החרדי למעגל העבודה.

מקטעי העיתונות שאספנו לאחרונה עולה תמונה ולפיה במשרדי התחבורה, הכלכלה, האוצר והרווחה החלה היערכות לגיוס נשים ערביות לעבודות נהיגה. בישראל חסרים כיום 1,500 נהגים. האם ציבור הנשים הערביות ייענה לאתגר להתגייס? בשלב ראשון הגיוס למקצוע הגברי הזה מתוכנן להתבצע באזור מגוריהן בישובים ערביים ובנצרת.

אפשר להיות אופטימיים, שכן ממחקר חדש שנערך בחטיבת המחקר של בנק ישראל עולה כי אף על פי ששיעור תעסוקת הנשים במגזר עדיין נמוך, הוא נמצא בשלבי צמיחה מתמידים בעשורים האחרונים, כאשר מ-2002 עד 2013 עלה השיעור מ-16% ל-33%. (אצל הגברים במגזר חלה עלייה של 10% בתקופה המקבילה, מ-65% ל-75%). ברור כי השכלה היא הגורם הראשונה של יציאת הנשים לעבודה. לפי המחקר עדיין עומד היום שיעור השכלתן של נשים ערביות שלמדו פחות מ-12 שנות לימוד על 48%. לפי אתר HRus, במשקי בית שבהם יש כבר מפרנס אחד, הסיכוי שהאישה תצא אף היא לעבודה גבוה מאשר במשפחה החיה מקצבאות. כותבי המחקר - פרופ' ערן שיב מאוניברסיטת תל-אביב וניצה (קלינר) קסיר מבנק ישראל קובעים כי יש לנקוט מדיניות תעסוקה ברורה כדי לעודד נשים ערביות לצאת לעבודה, תוך כינון מרכזי הכוון תעסוקתי ביישובים, סבסוד טיפול בילדים, צהרונים, הקלה בנגישות פיזית לעבודה ועוד.

ממצא מעניין הוא שנשים ערביות בירושלים אינן מועסקות בשוק התעסוקה הישראלי, כנראה משום שהן מועסקות בפועל בשוק הפלסטיני.

אשר לשוק התעסוקה החרדי, לפי ידיעה בדה מרקר התרחש שם זינוק בתעסוקה של 16% בתוך 12 שנה. וב-2013 הגיע שיעור המועסקים בקרב גברים בגילאים 25-64 ל-56%.

ואולם גם אם החרדים כבר מביעים רצון להתגמש ואפילו לעבור מקום מגורים כדי להשתלב בעבודה, מתברר כי יש קשיים בקליטתם דווקא מצד המעסיקים, שחוששים להתאים את ההרגלים המקובלים של שאר העובדים לצורכי החרדים (כמו למשל מטבח כשר). ממצא מעניין הוא כי החרדים עדיין לא רואים בעבודה ערך עליון. 72% ממשתפי המחקר שערך ד"ר אבי קיי, פסיכולוג מהמרכז האקדמי לב למקצועות ההנדסה ומדעי המחשב על תעסוקת גברים חרדים אמרו כי היו ממליצים לבנותיהם לרכוש השכלה אקדמית אבל רק 58% ימליצו זאת לבניהם, כי עדיין יעדיפו לראותם לומדים לימודי תורה. גישה עגומה, שכן בדורות עברו היו גדולי חכמי התורה היהודים בעלי מקצוע (אם תורשה לי הערה אישית - י"ק). עוד קושי שעלה במחקר לגבי מגזר זה - פער הציפיות לבין המציאות, כי 72% מהגברים שאינם עובדים מצפים לשכר שהא מעל לשכר הממוצע במשק - 9,100 שקלים, אולם רק 20% מקבלים אותו. 70% מהם מצפים כי יקבלו משרות ניהול, ויהיו ממונים על עובדים אחרים, אך בפועל רק 35% זכו לכך. 20% מהגברים שאינם עובדים מקווים לפתוח עסק עצמאי, אך רק בודדים מגיעים לכך בהיעדר כישורים מתאימים.

דרך אגב, באותו נושא - פרסום חדש בדה מרקר מעלה תחזית פסימית שלפיה מרבית המצטרפים לשוק העבודה כיזמים עצמאיים עושים זאת מחוסר ברירה. התוצאה הצפויה היא כי ייווצר מעמד של פרולטריון נייד שעובר בין חוזים לעבודה במקומות שונים. ב-2010 העריכה חברת התוכנה אינטואיט, במחקר שנערך בשיתוף אמרג'נט ריסרץ' והמכון לעתיד כי ב-2020 יהיו 40% מהמשתתפים בכוח העבודה האמריקאי "עובדים לפי דרישה" כלומר, פרילנסרים. תחזית פסימית למסתגלים בקושי לשינויים שכן מה שצפוי הוא תחרות מתמשכת על פרנסה והצלחה כלכלית בעולם וכך אלה שיוצאים מהחממות של עובדים שכירים מגלים כי התחרות בחוץ היא אכזרית מאוד.

הכותבת - עורכת נטו+

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015

| עו"ד אוהד גלעדי |

ביום 21.1.2015 תוקן חוק שכר מינימום (להלן: "**התיקון לחוק**") באופן התואם את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי אותו הזכרנו כאמור בחוזר קודם. על מנת להבין את התיקון לחוק, נפרט בקצרה את השיטות שנקבעו עד כה בחוק לקביעת שכר המינימום.

בשנת 1987 עת חוקק לראשונה חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן - **החוק העיקרי**), נקבע כי שכר המינימום החודשי יעמוד על סכום השווה ל- 45% מהשכר הממוצע כמשמעו בחוק הביטוח הלאומי (להלן - **השכר הממוצע**).לאחר מספר שנים הועלה השיעור האמור לשיעור של 47.5% מהשכר הממוצע במשק, כפי שהוא ב-1 באפריל של כל שנה.

נוסף על כך נקבע כי שכר המינימום יוגדל לפי שיעורי תוספת היוקר, פיצוי בעד התייקרויות או תוספת שכר אחרת, שנקבעו בהסכם קיבוצי כללי והמשתלמים לרוב העובדים שתנאי עבודתם מוסדרים בהסכמים קיבוציים. תחילת ההגדלה תהיה ביום תחילת התוספות כאמור (להלן- **הגדלה עקב התייקרויות**).

בשנת 2011 חוקקה הוראת שעה. על פי הוראת שעה זו, הועלה שכר המינימום בהדרגה עד לסך של 4,300 ש"ח לחודש. עוד נקבע, כי הוראת השעה תעמוד בתוקף עד היום שבו שכר המינימום לחודש שהיה משולם לפי החוק העיקרי (והשווה ל-47.5% מהשכר הממוצע כפי שהוא ביום 1 באפריל בכל שנה) יעלה על הסכום של 4,300 ש"ח.

לולא התיקון לחוק הנזכר בסעיף 1 לעיל, היה שכר המינימום בסך 4,300 ש"ח מתעדכן לראשונה בחודש אפריל 2015 (ומושווה ל-47.5% מהשכר הממוצע במשק ב-1 לחודש אפריל 2015). ככל שלא יחול שינוי בנתונים הידועים כיום, סכום עדכון שכר המינימום היה כנראה עומד על כ-30 ש"ח בלבד.

על פי התיקון לחוק שהתקבל כאמור בכנסת בחודש ינואר 2015, הוחלפה הוראת השעה משנת 2011 בהוראת שעה חדשה. הוראת שעה חדשה זו, קבעה העלאה הדרגתית של שכר המינימום עד לסך של 5,000 ש"ח. כמו כן, נקבעה שיטה חדשה לחישוב התוספת לשכר לה יהיה זכאי עובד כתוצאה מעליית שכר המינימום.

שיטה חדשה זו באה לוודא כי עובדים המשתכרים **בפועל** מעל לשכר המינימום עקב קיומם של רכיבי שכר שהיו אמורים לבוא בחשבון לצורך שכר המינימום אולם הם מוחרגים מחישוב זה מכוח הסכם בינם לבין מעסיקם (להלן- **תוספות שכר מוחרגות**) - לא יזכו במלוא התוספת לשכר המינימום בכל עת שיעודכן על פי הוראת השעה.

כל זאת בלי לפגוע, בזכותם של עובדים כאלה לעדכון שכרם בשיטה המוסכמת בינם לבין מעסיקם עד לגובה שכר המינימום לפי החוק העיקרי. דהיינו שכרם הבסיסי (ללא תוספות שכר מוחרגות) יעודכן לסך של 47.5% מהשכר הממוצע כפי שהוא ב-1 לחודש אפריל כל שנה (להלן - **הסכום הבסיסי**).

כעת נפרט את עיקרי הדברים.

עדכון שכר המינימום:

על פי התיקון לחוק, החל מיום **1.4.2015** יבוצע עדכון הדרגתי לשכר המינימום. הטבלה הבאה ממחישה את העדכונים העיתיים לשכר המינימום בהתאם לתיקון לחוק:

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

התקופה	גובה שכר המינימום
החל מיום 1.4.2015 ועד 31.3.2016	4,650 ש״ח כפוף להגדלה עקב התייקרויות כמפורט בסעיף 3 לעיל.
החל מיום 1.4.2016 ועד 30.6.2016	הסכום בתקופה הקודמת (4,650 ש״ח) <u>או</u> 47.5% מהשכר הממוצע כפי שיהיה ב-1 לחודש אפריל 2016, כפי שהם מוגדלים בתקופה האמורה עקב התייקרויות, <u>לפי הגבוה מביניהם</u>.
החל מיום 1.7.2016 ועד 31.12.2016	הסכום בתקופה הקודמת <u>או</u> 4,825 ש״ח, כפי שהם מוגדלים בתקופה האמורה עקב התייקרויות, <u>לפי הגבוה מביניהם.</u>
החל מיום 1.1.2017 ואילך	5,000 ש״ח <u>או</u> 47.5% מהשכר הממוצע, כפי שהם מוגדלים בתקופה האמורה עקב התייקרויות, <u>לפי הגבוה מביניהם</u>.

חישוב תוספת השכר לה זכאים עובדים מכוח עלייה בשכר המינימום:

על פי החוק העיקרי, כאשר באים לבחון אם שכרו של עובד עומד בדרישות החוק, יש לבדוק האם סכום רכיבי השכר הבאים מסתכם לכל הפחות כדי שכר המינימום:

שכר יסוד (או שכר משולב), תוספת יוקר אם אינה כלולה בשכר היסוד וכן תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו.

לצורך הבדיקה, אין להביא בחשבון את הרכיבים הבאים: תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה או מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י״ג, מענקים על בסיס שנתי והחזרי הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש״ל ונסיעות.

כאמור לעיל, ישנם עובדים אשר משתכרים בפועל מעל לשכר המינימום, ואולם מסיבות הקשורות במבנה שכרם זכאים לעדכון שכרם כתוצאה מעלייה בשכר המינימום.

זאת מאחר שבהסכמים שונים (קיבוציים או אישיים) הוחרגו רכיבי שכר שהיו אמורים להיכלל בחישוב שכר המינימום מחישוב זה.

מדובר בתופעה הרווחת בעיקר במגזר הציבורי - שם עובדים המקבלים תוספות קבועות לשכרם ומשתכרים בפועל מעל לשכר המינימום מקבלים ״השלמה לשכר מינימום״ עקב קיומן של תוספות שכר מוחרגות.

על פי התיקון לחוק תתבצענה כעת שתי בדיקות לצורך בחינת זכאות עובד לעדכון שכרו, עקב שינויים בשכר המינימום:

בדיקה ראשונה - בדיקת ההפרש שבין 47.5% מהשכר הממוצע לבין שכר העובד **<u>ללא תוספות מוחרגות</u>**. ככל שההפרש המתקבל הוא חיובי - יהיה העובד זכאי לעדכון שכרו בגובה ההפרש החיובי האמור (הפרשים אלה מכונים בתיקון לחוק ״**הפרשי הוראת שעה**״).

בדיקה שניה - בדיקת ההפרש שבין שכר המינימום המעודכן לפי התיקון לחוק לבין שכרו של העובד **<u>כולל תוספות מוחרגות (וכולל הפרשי הוראת השעה)</u>**. ככל שההפרש המתקבל הוא חיובי - יהיה העובד זכאי לעדכון שכרו בגובה ההפרש החיובי האמור.

כאמור תוצאת הדברים היא כי עובד כאמור המשתכר בפועל מעל לשכר המינימום עקב קיומן של תוספות מוחרגות - לא יהיה זכאי לעדכון שכרו במלוא סך עליית שכר המינימום.

כל זאת בלי לפגוע, בזכותו של עובד כזה, לעדכון שכרו בשיטה המוסכמת בינו לבין מעסיקו עד לגובה הסכום הבסיסי. דהיינו, שכרו של העובד ללא התוספות המוחרגות יעודכן עד לגובה 47.5% משהשכר הממוצע כפי שהוא ב-1 לחודש אפריל כל שנה, כפי שהצדדים נהגו עד לתיקון לחוק.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הדוגמאות הבאות תמחשנה את הדברים. הדוגמאות מתייחסות לאופן עדכון שכרו של עובד ביום 1.4.2015 עת שכר המינימום יתעדכן ל-4,650 ש"ח:

	עובד 1	עובד 2	עובד 3
תוספות שבאות בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום	4,300 ש"ח	4,300 ש"ח	4,300 ש"ח
תוספות מוחרגות מכוח הסכם	אין	500 ש"ח	100 ש"ח
הסכום הבסיסי - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה	4,330 ש"ח	4,330 ש"ח	4,330 ש"ח
הפרשי הוראת שעה להם זכאי העובד.	30 ש"ח	30 ש"ח	30 ש"ח
שכר המינימום	4,650 ש"ח	4,650 ש"ח	4,650 ש"ח
הסכום שיש להוסיף לעובד עד לשכר המינימום החדש	320 ש"ח	אין	220 ש"ח
סך השכר	4,650 ש"ח	4,830 ש"ח	4,650 ש"ח

נציין, כי על פי התיקון לחוק - השיטה האמורה תהיה בתוקף עד למועד בו הסכום המתקבל כתוצאה מהכפלת 47.5% בשכר הממוצע יעלה על 5,000 ש"ח.

כרגיל, חוזרנו הוא ליידועכם הכללי, כל אירוע מחייב בדיקה פרטנית.

הכותב - שותף במשרד עו"ד נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון

מעסיק עובדים? קודם כל אתה אשם

על החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

| עו"ד יצחק איתן (פרנלדס) ועו"ד ארתור בלאייר |

בישראל חקיקה ענפה שמטרתה להסדיר את יחסי העבודה ולכפות על צדדים לחוזה העבודה שורה ארוכה של נורמות וכללים שחובה לפעול לפיהם. נקודת המוצא של הדין היא שבשוק העבודה לא מתקיימים יחסי כוחות שוויוניים, והעובד הוא צד חלש אל מול המעסיק ובעל יכולת מיקוח מועטה (אם בכלל) בקשר עם תנאיי חוזה העבודה בין הצדדים.

דין העבודה נסמך על אידיאולוגיה סוציאליסטית ו"פטרנליסטית" שרואה במעסיק ישות בעלת עוצמה ואחריות עודפת ביחס לעובד הסר למרותו. יש שמתלווה לכך, ולעתים במידה מסוימת של צדק, תפיסת המעסיק כנצלן ומפר זכויות סדרתי. לכן דיני העובדה, המכונים בעגה המקצועית "חוקי מגן", באים לחסות על העובד המוחלש ולאזן במידת-מה את משוואת הכוחות.

השקפה זו על יחסי עובד-מעביד ביססה בדין העבודה את הקביעה שרוב הזכויות והתנאים שמסורים לעובד אינם ניתנים לוויתור. עובד, למשל, אינו יכול להסכים לשכר מתחת לשכר מינימום, להפרשות פנסיוניות נמוכות מהקבוע בדין, לוויתור על פנסיה כנגד העלאה בשכר או לעבודה בשעות נוספות ללא גמול כחוק - ואין כל משמעות אם הסכים לדבר בחתימתו.

אכן מערכת דינים יפה נמצאת לנו. אך בחקיקה "על הנייר" אין די, וקיים צורך באכיפת הנורמות החקוקות ויישומן בשטח.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הדין מציע לכך שורה של פתרונות. הדרך המוכרת לכולנו למיצוי זכויות העובדים היא הגשת תביעה כספית נגד המעסיק בדרישה לפיצוי בגין הפרת חוקי המגן. העובד פונה לבית הדין לעבודה, מצביע על הנורמות שהופרו ודורש כי יחייב את המעסיק לשלם לו את שמגיע לו, ולעתים גם ש"יעניש" את המעסיק בפסיקת פיצויים על עוגמת נפש שחווה, עלבונות, הלנת שכר ועוד.

אך קיים גם מישור נוסף. הוראות רבות בדיני העבודה מוגדרות כעבירות פליליות, חלקן אפילו חמורות. כך, למשל, תשלום שכר מתחת למינימום מהווה עבירה שעונשה יכול להגיע כדי 6 חודשי מאסר; אי-העברת ניכוי משכר עבודה במועד היא עבירת קנס שיכולה להעניש את המעסיק במאות אלפי שקלים; אי-תשלום גמול שעות נוספות ואי-פדיון ימי חופשה יכול לגרור קנס של עשרות אלפי שקלים ועוד.

מדובר בעבירות פליליות ובהליך פלילי לכל דבר, לכן על המדינה לעמוד כמאשימה בכל הכללים הרלוונטיים לחקירה פלילית ולהגשת כתב אישום. עליה לחקור את המעסיק באזהרה תוך פירוט העבירות שבגינן יש חשד לעבירה; עליה לתת למעסיק את זכות הטיעון באופן מלא; עליה לגבות עדויות וראיות בפרוצדורה המתאימה ועוד. גם כאן, בדומה לתביעה "אזרחית" (כספית), בית הדין לעבודה חורץ דין רק לאחר שהתנהל בפניו הליך של בירור ענייני, נשמעו עדויות, הובאו ראיות ואשמת המעסיק הוכחה במידה הדרושה במשפט פלילי - מעבר לספק סביר.

לכאורה גם לא ניתן אחרת, שהרי כיצד יחרץ דין טרם שנשמעה גרסת המעסיק ונבחנו הראיות. והרי אם במשפט פלילי מדובר, לטובת המעסיק אמורה גם לעמוד חזקת החפות, כל עוד לא הוכח אחרת. כך אמנם היה בעבר, אך ביוני 2012 נולד חוק שהביא לשינוי דרמטי בכל הנוגע לזכויות מעסיקים החשודים בעבירות על דיני עבודה - החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.

החוק נועד לסייע להתמודדות עם תופעה הולכת ומתרחבת, לגרסת המחוקק, של אי-ציות להוראות דיני העבודה. מאחר שהמדינה כשלה באכיפת החוקים באמצעות הליכים פליליים, ולנוכח הקושי המובנה שבניהול הליך פלילי ארוך ומורכב, נערכה הרפורמה שמטרה לפשט, לזרז ולייעל את ההליכים.

הנהגת השינוי נבעה אמנם מסיבות טובות, אך היה לדבר מחיר. עקיפת הפרוצדורה הפלילית המסורבלת בהליך קל ויעיל לפי חוק האכיפה החדש גרמה לפגיעה משמעותית בזכויות מעסיקים להליך הוגן. המדינה בחרה להשליך לפח את זכויות המעביד להליך הוגן ולהתעלם מהצורך להוכיח את אשמתו, ויצרה הליך מנהלי שבו מפקח עבודה (ולא בית משפט) מטיל על מעסיק "עיצום כספי" היכול להגיע לעשרות רבות של אלפי שקלים.

אותו מפקח עבודה הוסמך לשמש, על טהרת היעילות והפישוט, גם חוקר, גם שופט וגם מוציא לפועל. אין עוד צורך להוכיח בבית משפט עובדות המקימות אשמה כדי שמעסיק ייענש בהטלת קנס בסכומים ניכרים. מה שבעבר הוגדר כעבירה פלילית הצריכה הוכחה בערכאות אינו כזה עוד בהליך המנהלי - המעסיק יכול להימצא אשם כי מפקח העבודה סבר כך. לא אחרת.

כיוון שמדובר בהליך מנהלי (ולא פלילי) אין עוד צורך להקפיד הקפדה יתרה על זכויות המעסיק. ממקרים שהגיעו למשרדנו עלה שמפקחי עבודה ניסו לטמון למעסיקים פח יקוש, וגבו עדויות ממעסיקים חשודים מבלי שהבהירו להם את מהות ההליך, לא הזהירו אותם כי דבריהם נרשמים והם עלולים לעמוד בפני קנסות בסכומי עתק. בתיקים שייצגנו התברר לא אחת שהחשודים לא קיבלו זכות טיעון כנדרש ואפשרות אמיתית להתעמת עם טענות ועדויות המתלוננים ולהפריך אותן.

זכור לנו היטב מקרה שבו מעסיק שהוא בעל בית קפה נחקר על-ידי מפקח עבודה, ובמענה לשאלותיו אם הוא צריך עורך-דין ומה מהות השאלות קיבל תשובה ש"הכל בסדר" ושהמפקח "רק שואל". מה רבה הייתה תדהמתו (וגם עלבונו) של אותו מעסיק שזמן קצר לאחר אותה שיחה מצא בתיבת הדואר שלו הודעת בדבר עיצום כספי בסכום של עשרות אלפי שקלים.

עובדה מטרידה מאוד היא שלפי החוק רק לאחר קבלת העיצום הכספי קמה למעסיק הזכות לשטוח את טיעוניו בכתב בפני רשות האכיפה שבמשרד הכלכלה, להסביר ולהציג ראיות מפריכות. פירוש ההסדר המשונה הוא שקודם כל המעסיק נמצא אשם, ורק לאחר מכן עליו להוכיח אחרת. במקרה של אותו בעל בית קפה, למשל, לאחר שהצגנו את טיעוניו וראיותיו בוטל העיצום הכספי.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

אז מה עושים? קודם כל מודעות. לומדים לכבד את זכויות העובדים ולהקפיד על מיצוין קלה כחמורה. ואם התבשרתם על דרישה ממנהל האכיפה במשרד הכלכלה או זכיתם לביקור של מפקח עבודה, השכילו לא למסור גרסה לפני שנועצתם בעורך דין.

עוד דאגו לבקש מהמפקח פירוט מדויק של העבירות שאתם חשודים בביצוען. דעו שבדרך כלל המפקח מתשאל את המעסיק אחרון, לאחר שכבר גבה עדויות מהעובדים ובידו מסמכים.

גם אם הוטל עליכם קנס, אל תמהרו לשלם והיוועצו במומחה - לעתים יתאפשר לבטל את העיצום או להפחיתו.

הכותבים הם ממשרד בלאייר-איתן ושות'

חידושי פסיקה

| עו"ד אסף ברנזון |

מעביד חויב לפצות עובדת שלא קיבלה הזדמנות נאותה להיקלט בעבודתה

העובדת, מנהלת חשבונות וחשבת שכר, נקלטה לעבודה אצל הנתבעת, חברה העוסקת בייצור ושיווק של אביזרי השקיה. פחות מחודשיים לאחר קליטתה בחברה, הודיעה העובדת לחברה על סיום עבודתה, בעקבות מה שכינתה "התרחשויות" החל מיומה הראשון בעבודה.

העובדת פנתה למעסיקה במכתב ובו דרשה כי יופרשו לה כספים כאמור בהסכם העסקתה, ובין היתר, כספים לביטוח מנהלים ודמי מחלה. לאחר שלא נענתה, עתרה התובעת לבית-הדין ותבעה נוסף על האמור גם פיצוי בגין אובדן כושר עבודה, על שנאלצה לעזוב את מקום עבודתה הקודם וכן פיצוי בגין הלנת שכר. בית-הדין קבע כי במערכת יחסי עבודה על הצדדים לנהוג זה בזה בהגינות, ביושר ובתום לב מוגבר. חובה הדדית זו חלה הן בשלב המשא ומתן טרום כריתת חוזה העבודה והן בשלב קיום החוזה, שהוא שלב קליטת העובד ותחילת עבודתו בפועל.

בענייננו הוכח שהחברה לא פעלה עם העובדת באופן המצופה ממנה. לעובדת לא נערכה חפיפה מסודרת, לא נעשתה לה היכרות עם מקום העבודה, לא ניתן לה מקום חנייה מסודר ושכרה הולן. לעומת זאת נקבע כי העובדת לא הוכיחה שעזבה את מקום עבודתה הקודם בשל עבודתה החדשה ולא הוכח כי המציאה לחברה את פוליסת ביטוח המנהלים כדי שיופרשו עבורה הכספים. לנוכח התנהגות החברה עם קליטתה של העובדת, בית-הדין פסק לעובדת פיצוי בסך 26,000 ש"ח (2 משכורות) וסך נוסף של 5,047 ש"ח בגין הלנת שכר, ונוסף על כך הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך של 8,500 ש"ח.

ע"ש (ת"א) 2808-09-12 ● אסתר פרידמן נ' אודיס אביזרי השקייה (2002) בע"מ (28.10.2014) ● בפני כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ ונציג ציבור (עובדים) ד"ר אליעזר רוזנטל

בוטל מינוי מנכ"ל עיריית לוד בשל השקפות גזעניות

התובע, מר אסעד דיבסי, פעל לביטול מינויו של מר אהרון אטיאס למנכ"ל עיריית לוד, לאור תפיסת עולמו הגזענית והתבטאויות גזעניות כלפי האוכלוסייה הערבית בעיר.

בית הדין קבע כי השקפותיו של מר אטיאס, המצדד בהפרדה בין יהודים לערבים בתחומי החינוך והדיור - באופן של "נפרד אבל שווה", הן בעיתיות, גזעניות ואינן עולות בקנה אחד עם עקרון הזכות לכבוד ולשוויון שמתבטא גם בזכות לחיים משותפים. בית הדין הבחין בין אישיות פוליטית המביעה דעותיה במסגרת חופש הביטוי, לאדם בתפקיד ציבורי שצריך להקפיד על התבטאויותיו, לנהוג בכבוד ובסבלנות הדדית כלפי האוכלוסיות השונות בעיר. מן הראיות עלה כי אין עסקינן בהתבטאות חד פעמית קיצונית שנאמרה בהיסח הדעת, אלא בתפיסת עולם שלמה ועקבית שבה מחזיק מר אטיאס בנוגע להפרדה נדרשת במרחב הציבורי בין יהודים לערבים.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בית הדין קבע כי תהליך המיון שהתנהל בוועדת הבכירים בעירייה היה לקוי. לא נשקלו בכובד ראש הטענות כנגד מר אטיאס ולא התנהל דיון רציני ועניינִי בנוגע לטענות כלפיו.

בית הדין קבע כי לאור הראיות שהונחו לפניו יבוטל מינויו של מר אטיאס למנכ"ל עיריית לוד והדיון יוחזר לוועדת המכרזים. בית הדין פסק שכר טרחת עו"ד לזכות התובע.

סעש (ת"א) 7492-01-14 ● אסעד דיבסי נ' ועדת המכרזים לבחירת עובדים בכירים בעיריית לוד ● בפני כבוד השופטת שרון אלקיים ונציגי ציבור פלד וסעדיה

מעסיקה חויבה בפיצוי בשל אפליה בקבלה לעבודה של מועמדת דתית שסירבה לעבוד בשבת

התובעת הגישה מועמדות לתפקיד של פקידת מודיעין בחברת הניהול של קניון הזהב בראשון לציון הפתוח בשבתות. דרישות התפקיד כללו עבודה במשמרות ובהן עבודה בשבת. התובעת הצהירה כי היא שומרת מצוות ואין היא יכולה לעבוד בשבת.

בית הדין פסק כי למרות שהנתבעת נזקקה לעובדת, היא סירבה להעסיק את התובעת בשל סירובה לעבוד בשבת וזאת בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה האוסר אפליה בקבלת עובדים בשל אמונתם ושיוכם הדתי, ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר אוסר אפליה מסוג זה. נפסק כי מועמדות התובעת נדחתה על הסף בשל עצם סירובה לעבוד בשבת, וללא כל ניסיון כן ושיקול לגיטימי לביצוע התאמות סבירות לאפשרות קליטתה בתפקיד אחר שאינן גורמות למעסיקה הכבדה בלתי סבירה או לפגיעה בעובדים אחרים.

בית הדין פסק לתובעת פיצוי בסך 7,000 ש"ח וכן שכ"ט עו"ד, חרף תביעתה לפיצוי המקסימלי בגובה של 50,000 ש"ח, בשל כך שהבחין בין מצב בו מעסיק זקוק לעובד בתפקיד הדורש עבודה בשבת ולא מבצע התאמות סבירות בשל התנגשות בין דרישות התפקיד לאמונתו והשקפתו הדתית של מועמד (כמו במקרה הנדון) , לבין אפליה כללית בקבלה לעבודה שאיננה קשורה בדרישות התפקיד ונובעת מדתו ואמונתו של המועמד לעבודה. אפליה מהסוג השני חמורה לאין שיעור. בנוסף הבחין בית הדין בין אפליה בקבלה לעבודה (המקרה הנדון), לבין פיטורין בשל אפליה שמקורה באמונה דתית שהוא מקרה חמור יותר.

ס"ע (ת"א) 41794-02-12 ● סיוון קורן נ' ניהול קניון הזהב (1991) בע"מ ● בפני כבוד השופטת, נטע רות ונ.צ. (ע) גב' עדנה גרוס ונ.נ. (מע) מר אלכסנדר ליפשיץ

עובד בעירייה שמונה בניגוד לחוק זכאי לגמול ראוי על עבודתו

הנתבעת, עיריית קלנסווה, חויבה על ידי בית הדין לשלם שכר ופדיון חופשה לעובד שהועסק על ידה כשומר בבית הספר העירוני במהלך 10 חודשים.

התובע מונה לתפקידו על ידי ראש העיר לבדו בניגוד לחובת המכרז ובהעדר אישור מהחשב המלווה. עם זאת נקבע כי גם אם המינוי אינו כדין ודינו להתבטל לאלתר, אין בכוחו לבטל קיומם של עבודה בפועל ושל יחסי עובד ומעביד שהתקיימו הלכה למעשה. נקבע שההתחייבות הכספיות לעובד נבעו מעצם ביצוע העבודה עבור הנתבעת ולא מעצם קיומו של כתב מינוי כשר.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

בית הדין פסק לעובד שכר עבור כל תקופת עבודתו, בהתאם להיקף המשרה בה עבד בגובה של שכר מינימום , היות ולא הוכח גובה השכר המובטח, וזכאות לפדיון חופשה.

(ת"א) 8244/09 תעא (ת"א) 8244-09 ● עבדאללה עזבה נ' עיריית קלנסווה ● בפני כבוד השופטת, סיגל דוידוב-מוטולה וג.צ. נ. גדעון הבר

תקדים: אושרו פיצויי פיטורין למועסקת על אף שלא התקיימו יחסי עובד ומעביד

הנתבעת, חברת דואר ישראל בע"מ חויבה על ידי בית הדין לשלם לתובעת שניהלה סוכנות דואר, תשלום פיצויי פיטורין.

מסקנתו של בית הדין הייתה כי התשתית העובדתית לא מצביעה על קיומם של יחסי עובד ומעביד בין הצדדים ובשל כך לא חויבה הנתבעת בתשלומים רגילים של מעסיק דוגמת פדיון חופשה, הבראה, הודעה מראש ותשלום בגין עיכוב פיצויי פיטורין. ברם, חרף העובדה שלא הוכרו יחסי עובד מעביד בין הצדדים, הכיר בית הדין בנתבעת כמעסיקתה של התובעת לעניין פיצויי הפיטורין.

בית הדין נסמך על פסיקה קודמת שיצרה אבחנה בין הגדרת מועסק כעובד לעניין אחד ולא עובד לעניין אחר. בית הדין פסק כי מדובר במקרה גבולי. חלקם של המבחנים לקיומם של יחסי עובד ומעביד אכן מתקיימים: משך ארוך של התקשרות, תמורה זהה ששולמה לתובעת יחסית למועסקת שכירה, מעורבות גבוהה של הנתבעת בניהול הסוכנות ועצמאות מוגבלת של התובעת בניהול העסק בהקשר של סיכוני רווח והפסד. כל אלו לדעת בית הדין מצביעים על היות התובעת "עובדת" של הנתבעת לעניין פיצויי פיטורין.

כמו כן, הנסיבות החריגות שהובילו לידי סיום ההתקשרות החוזית בין הצדדים (מקרי שוד חוזרים ונשנים בגינם הוכרה התובעת כנפגעת עבודה והפסקת ההתקשרות בין התובעת לנתבעת חרף רצונה להמשיך בניהול הסוכנות), חיזקו את בית הדין בקביעתו כי התובעת למעשה פוטרה על ידי הנתבעת, וכי מתקיימים יחסי עובד מעביד בין הצדדים לעניין פיצויי הפיטורין.

סע (ת"א) 56575-01-11 ● רונית שמחי נ' חברת דואר ישראל בע"מ ● בפני כבוד השופטת, אופירה דגן-טוכמכר

הסכם עבודה המחייב עובד בהפסדי מעסיקו אינו חוקי ובטל מעיקרו

הנתבע, הועסק כמנהל מכירות, בתובעת, חברה למתן שירותי תיירות פנים, באמצעות הסכם העסקה אשר הכיל סעיף שחייב אותו להשתתף בהפסדי מעסיקיו בגין עסקה שנכשלה. עם פרישתו של העובד, הוא נתבע על ידי החברה לשאת בחלק מההפסדים אותם נשאה החברה בגובה העמלה שלה היה זכאי בגין עסקה שנחתמה בהובלתו, עמלה שהגיעה לכמעט 300,000 ש"ח.

תביעת החברה להשתתפות העובד בהפסדי העסקה הכושלת נדחתה. נקבע, כי הוראה בחוזה העסקה לפיה העובד נושא בהפסדי מעסיקתו סותרת את תקנת הציבור ואין לה תוקף משפטי. נקבע כי המעסיק חייב לשלם את שכרו של עובד שכיר, ואין הוא רשאי לדרוש השבת שכר ששולם לעובד.

עוד נקבע, כי בנסיבות העניין, השתתפות העובד בהפסדי התובעת מעסקה שכשלה, היו מובילים למצב בו העובד כלל לא היה משתכר באותה שנה דבר המנוגד לחוק שכר מינימום, ופוגע בזכויות קוגנטיות.

סע (ת"א) 31581-05-10 ● ארנון-פז (1985) בע"מ נ' משה פרימושר ● בפני כבוד השופטת, ד"ר אריאלה גילצר-כץ-אב"ד וג.צ. (מע) גב' הדסה שליסל

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

הסכמת יו"ר ועד לפרסום מכרז ברשות מקומית, כוללת הסכמה לתנאי ההעסקה בחוזים אישיים

הסתדרות העובדים הכללית החדשה ומועצת עובדי עיריית באר שבע פנו לבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע וטענו כי העירייה מעסיקה עובדים בחוזים אישיים, בניגוד להסכמים החלים על הצדדים והעסקה זו מביא לגידול עלויות השכר ברשות ופוגעת בחוסן הארגוני.

על פי הסכם ספציפי בין עיריית באר שבע לבין יו"ר ועד העובדים, יו"ר האיגוד המקצועי, מזכיר איגוד העובדים ויו"ר מועצת העובדים בעירייה, משנת 2000, פרסום מכרז פומבי לקבלת עובדים טעון הסכמת יו"ר ועד העובדים או ממלא מקומו. לטענת העירייה, ארגון העובדים היה שותף מלא לקליטת העובדים בחוזים אישיים ויו"ר הוועד חתם על פרסום המכרזים הרלוונטיים. מנגד, טענה ההסתדרות, כי חתימת הוועד על מסמכי המכרזים מהווה אישור לתנאי הסף בלבד ולא לתנאי ההעסקה המצוינים במכרז.

מרכז השלטון המקומי שצורף לתיק, הצטרף לעמדת העירייה וטען כי העסקת עובדים בחוזים אישיים ברשויות המקומיות הוסדרה על-ידי משרד הפנים והאוצר לפני למעלה מ-20 שנה. ההסתדרות, שהייתה מודעת להסדרים הללו לא עשתה דבר ובכך נתנה את הסכמתה להעסקת עובדים בחוזים אישיים ברשויות המקומיות.

בית הדין פסק כי על-פי הוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, ככלל העירייה אינה רשאית להעסיק עובד (שאינו עובד סטטוטורי) בחוזה אישי, אלא בהסכמת הארגון היציג. אולם, בעניינינו, משניתנה הסכמת יו"ר הוועד לפרסום מכרזים הכוללים אפשרות להעסקה בחוזה אישי - יש לראות בהסכמתו לפרסום המכרז כהסכמה גם לתנאים הכלולים במכרז ואין לטעון כי נפל פגם בהעסקת אותם עובדים בחוזה אישי.

עוד פסק בית הדין כי ההסתדרות פעלה כדין כאשר פנתה לבית-הדין ליישוב המחלוקת וכי אין מקום להעביר את הסוגיה לבירור בהליך פריטטי שייתכן ויסתיים בבוררות, ובפרט כאשר מדובר במחלוקת הנוגעת לפרשנות הסכמים קיבוציים ופסקי דין והבירור מחייב הכרעה עובדתית ומשפטית כאחד.

סק (ב"ש) 25840-02-14 ● הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' עיריית באר שבע (9.6.14) ● בפני כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.ע. מר אביתר כהן, נ.מ. מר דב אבדור

הכותב - ממשרד עורכי דין חיים ברנזון ושות'

עובד בדואר יזכה להשוואת תנאי עבודתו בחברת כוח אדם לאלו של עובדי הדואר

בית הדין האזורי לעבודה קיבל בחלקה תביעת עובד בדואר אשר הועסק בראשית עבודתו כעובד חברת כוח אדם, להשוואת תנאי עבודתו בתקופה זו לאלו של עובדי הדואר.
נקבע כי יש להחיל על שנות העסקתו בחברה את הוראת סעיף 13 לחוק העסקת קבלני כוח אדם שעניינו בהשוואת תנאי עבודתם של עובדי הקבלן עם תנאי עבודתם של עובדי המעסיק בפועל

העובדות וטענות הצדדים

רשות הדואר פרסמה מכרז שעניינו במיון דברי דואר וסידורם. עם זכיית החברה הנתבעת במכרז, הועסק בה התובע במשך כשלוש שנים כממיין דברי דואר. בעקבות החלטת ממשלה בדבר ביטולה של רשות הדואר והפיכתה לחברה ממשלתית, נקלט התובע כעובד בדואר ובכך הסתיימו יחסי העבודה בינו ובין החברה. במועד סיום יחסי העבודה, נערך לו גמר חשבון, שבמסגרתו שולמו לו זכויותיו ובכלל זה פיצויי פיטורים. עניינה של התביעה דנן בטענת התובע לזכאותו להשוואת תנאים מכוח חוק העסקת קבלני כח אדם. לשיטתו, מכוח סעיף 13 לחוק, הוא זכאי להשוואת תנאי העסקתו בדואר מראשית עבודתו, קרי באמצעות החברה היא קבלן כוח אדם, לאלו של עובדי הדואר.

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.

החברה הכחישה מנגד כי שימשה כקבלן כוח אדם המספק עובדים במסגרת התקשרותה במכרז עם רשות הדואר וטענה להיותה קבלן שירותים שביצע פרויקט מיקור חוץ למיון דברי דואר. על כן טענה כי התובע לא זכאי להשוות תנאיו בתקופת עבודתו אצלה לאלו של עובדי הדואר, מכוח החוק הנזכר. לחילופין טענה החברה להחלת ההסכם הקיבוצי בענף משאבי אנוש. לשיטתה חלות על העסקת התובע הוראות סעיף 13(ג)(א) לחוק העסקת קבלני כוח אדם לפיהן, על אף האמור בסעיף 13 לחוק, אין לבצע השוואת תנאים עבור עובד, במקרה שבו תנאי עבודתו מוסדרים בהסכם קיבוצי כללי שהורחב בצו הרחבה.

פסק הדין

כב' השופט א. ספיבק קבע כי דין התביעה להתקבל בחלקה. ראשית נדרש בית הדין למעמדה של החברה הנתבעת בהתקשרותה בהסכם עם רשות הדואר. צוין כי בפסיקה נערכה אבחנה בין קבלן שירותים, הוא קבלן המספק מוצר מוגמר למזמין, לבין קבלן כוח אדם שמספק לארגון עובדים זמניים באופן בו העבודה נעשית בחצריו של המזמין, והמזמין הוא זה שמפעיל את העובדים, נותן הוראותיו ומפקח על ביצוע העבודה. נקבע כי במקרה דנן יש לקבל את טענת התובע לפיה החברה היוותה עבורו קבלן כוח אדם ועל כן כי חלות עליה הוראות חוק העסקת קבלני כח אדם. כך צוין כי החברה מחזיקה ברישיון קבלן כח אדם והיא חברה מן המניין בארגון החברות לאספקת שירותי משאבי אנוש. כן נקבע כי מנוסח הסכם בין הדואר לחברה עולה שההתקשרות הייתה לאספקת עובדים וכי מאופי ההתקשרות נלמד גם שהדואר היה מעורב בביצוע עבודת עובדי הקבלן, ולא קיבל מוצר מוגמר וכי מיון הדברים נמצא בליבת פעילותו.

משנקבע מעמדה של החברה כחברת כוח אדם, נדרש בית הדין להסכם הקיבוצי בענף משאבי אנוש ולתחולתו במקרה דנן. נקבע כי בהתאם להלכה הפסוקה, יש לפרש את ההסכם הקיבוצי בענף משאבי אנוש ככזה החל בדרך כלל, רק על העסקת עובדי קבלן כוח אדם בעבודה זמנית או תקופתית. בנסיבות אלו, שבהן עבודת מיון הדואר שבה עסק התובע, תחילה כעובד כוח אדם ומאוחר יותר כעובד הדואר, היא עבודה הנדרשת באופן תמידי ואינהרנטי לפעילות הדואר, אין מקום להגדירה כעבודה זמנית או תקופתית. משכך, אין ההסכם הקיבוצי בענף משאבי אנוש חל על התובע, ואין הוא יכול לפטור את החברה מחובתה להשוואת תנאי עבודתו לאלה הנהוגים בדואר, ובכלל זה ההסכמים הקיבוציים החלים.

משנקבעה זכאותו העקרונית של התובע להשוואת תנאי עבודתו בשנים שבהן הועסק בחברה לאלו של עובדי הדואר, נצרך בית הדין לבחינת התנאים לגופם. נקבע כי החברה לא עמדה בנטל שהוטל לפתחה, להוכיח את תנאי העבודה שלהם היה זכאי התובע לו הועסק כעובד הדואר בתקופה הרלוונטית. היא לא הציגה תמונה ברורה וסדורה אודות תנאי העבודה, ובכלל זה אודות ההסכמים הקיבוציים שחלו באותה עת וכיצד יושמו בפועל על עובדי הדואר. נוסף על האמור נקבע שהחברה אף לא עמדה בחובתה על פי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), ליתן לעובד הודעה בכתב על תנאי העבודה, ובחובתה מכוח חוק העסקת קבלני כוח אדם.

מכוח האמור ולאחר דיון מפורט בתנאי העבודה נקבע כי התובע זכאי להשוואת תנאיו כדוגמת תגמול בעבור אי היעדרות, תוספת וותק וכלכלה, הפרשי דמי מחלה והבראה.

כן נקבעה זכאות התובע לתשלום הפרש פיצויי פיטורים. נקבע כי אין לקבל את טענת החברה כי התובע לא היה זכאי עם סיום עבודתו בה לפיצויי פיטורים, שכן הוא שהתפטר מעבודתו על מנת להיקלט כעובד הדואר וכי הללו ניתנו לפנים משורת הדין. צוין כי בהסכם ההתקשרות שנחתם בין החברה לדואר נקבע במפורש כי בנסיבות שבהן עובד קבלן נקלט לעבודה בדואר, על הקבלן לשלם לו פיצויי פיטורים "גם אם אין לעובד הנ"ל זכאות על פי דין לקבלת פיצויי פיטורים וגם אם העובד הנ"ל טרם השלים שנת עבודה".

לאור האמור קבע בית הדין האזורי לעבודה כי דין התביעה להתקבל בחלקה, באופן בו תחויב החברה בתשלום זכויות התובע בסך של כ-72,500 ש"ח.

סע 1033-12 ● התובע: אלכסנדר סקריפניק, הנתבעת: א.ו.ת. (אספקה ותעסוקת כח אדם) בע"מ ● לפני כב' השופט דורי ספיבק ● ניתן ב-20.11.2014

באדיבות מאגר המידע המשפטי "דינים ועוד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

(c) כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ.