

WORK PHONE

מרכז המומחים בדיני עבודה, שכר, מס הכנסה וביטוח לאומי

גיליון מס' 490 יום א', ח' בסיון התשס"ו, 4 ביוני 2006

עורכת ראשית ומנהלת מרכז המומחים: עו"ד הילה פורת, עורכת משנה: עו"ד אנדראה קאופמן-חיקין

צווי הרחבה והסכמים קיבוציים

צו הרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה

ביום 7.5.2006 פורסם ברשומות צו ההרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף בענף התעשייה (להלן - צו ההרחבה). צו ההרחבה מרחיב למעשה את ההסכם הקיבוצי הקיים בענף התעשייה (אשר נחתם ביום 16.8.2005 בין התאחדות התעשיינים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה), לכלל העובדים בענף בשינויים המחויבים. להלן עיקרי צו ההרחבה:

תחולת ההסכם

צו ההרחבה יחול על כל העובדים והמעבידים בענפי התעשייה בישראל **למעט**, מעבידים אשר מעסיקים עד ל-20 עובדים ואשר חלה עליהם חובה להסדר פנסיוני לעובדיהם מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה והם מקיימים אותה. הצו יחול גם על עובדים אשר אינם זכאים להיות מבוטחים כעמיתים ותיקים בקרן פנסיה ותיקה, ולמעט:

- א. 1. מי שביום 7.5.2006 יש לו הסדר הכולל גם ביטוח זיקנה, נכות ושאיירים בקופת ביטוח, המבוסס על תשלום כספי התגמולים ופיצויי הפיטורים שלא יפחת מ-18% ו בנוסף תשלום המעביד במקרה של אבדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר ובלבד שתשלום המעביד לא יעלה על 2.5% מהשכר.
2. מי שיש לו ביום 7.5.2006 חוזה עבודה הכולל תשלומים לקופות גמל לתגמולים ולפיצויים והוא חבר בקופת גמל.
- * עובד כאמור בסעיפים קטנים 1 ו-2 יוכל לדרוש ממעסיקו, בכתב, להחיל עליו הוראות צו זה.
- ב. עובד שיתקבל לעבודה במפעל שבו יש, ביום 7.5.2006, הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי אחר לביטוח זיקנה, נכות ושאיירים, המבוסס על תשלום כספי התגמולים ופיצויי פיטורים (שלא יפחת מ-18% ונוסף על התשלומים להבטחת אובדן כושר עבודה כאמור) ובלבד שההסכם חל גם על העובד.
- ג. עובדים אשר ביום 7.5.2006 חברים בקרן פנסיה וכן עובדים אשר בהתאם להסכמים הקיבוציים או ההסדרים קיבוציים הקיימים במפעל חייבים להיות מבוטחים בקרן פנסיה, המאושרת על ידי משרד האוצר והכל ביום 7.5.2006, בהתאם לשיעורי התשלומים הנהוגים במפעל ואשר מועברים לאותה קרן ואשר מבוטחים בפועל בקרן פנסיה.
- ד. מי שהגיע לגיל פרישה, ופרש מעבודה.
- ה. בעל שליטה כהגדרתו בסעיף 3(ט)(1)(ג) לפקודת מס הכנסה, אשר בינו ובין החברה מתקיימים יחסי עובד מעביד.
- ו. עובדים מעל גיל 55 אשר ביום 7.5.2006 אינם מבוטחים, יוכלו להצטרף לקופת ביטוח או לקופת גמל לפי בחירתם, באמצעות בקשה בכתב למעסיק. לא בחרו בקופה אחרת - יצורפו גם הם לביטוח בקרן פנסיה חדשה.
- ז. עובדים שטרם מלאו להם 18 שנים או עובד חדש מעל גיל פרישה.
- ח. עובד שלא מבוטח לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי בביטוח זיקנה וביטוח שאירים (שיעור ההפרשות קבוע בנספח 3 לצו ההרחבה).

צו הרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה - המשך

חובת הביטוח הפנסיוני ואופן ההצטרפות

- א. הביטוח הפנסיוני לעובדים החדשים יעשה בקרן פנסיה חדשה עד תקרת שכר של פעמיים השכר הממוצע במשק (נכון ליוני 2006 - 14,766 ₪). למרות האמור, יכול עובד לבקש מהמעסיק לבטח בקרן פנסיה חדשה רק אותו חלק משכרו השווה ל-80% מהשכר הממוצע במשק (נכון ליוני 2006 - 5906 ₪) ולבטח את יתרת משכורתו בקופת ביטוח או בקרן פנסיה כללית. דמי גמולים מיתרת השכר שמעבר לתקרה (נכון ליוני 2006 - 14,766 ₪) יועברו לקרן פנסיה כללית. העובד רשאי לבקש בכתב כי דמי הגמולים יועברו לקופת ביטוח או לקופת גמל לתגמולים ופיצויים או בשילוב ביניהם.
- ב. במפעלים המבוטחים בקרן פנסיה או במפעלים חדשים בהם יונהג לראשונה ביטוח בקרן פנסיה, יבוטחו העובדים החדשים בקרן אשר תסוכם בין ההנהלה לנציגות העובדים במפעל. במפעל שאין בו נציגות עובדים תבחר ההנהלה את הקרן מבלי לגרוע מהוראות הדין. עובד חדש שיש לו ביטוח קודם בקופת ביטוח או קרן פנסיה אחרת מהנהוגה במפעל, יוכל להמשיך להיות חבר באותה קרן בה היה חבר.
- ג. לגבי שלוש קבוצות של עובדים לא חלה החובה לביטוח הרובד הראשון של השכר (עד 80% מהממוצע במשק) בקרן פנסיה חדשה והם יהיו רשאים לבקש מהמעסיק לבטח את שכרם באופציות שונות או בשילוב בין מספר אופציות:
1. עובדים במפעלים השייכים לענף האלקטרוניקה, התוכנה, הביוטכנולוגיה, תקשורת, אופטיקה ואלקטרואופטיקה.
 2. עובדים בתפקידי ניהול ועובדים בכירים המועסקים בהסכם עבודה אישי.
 3. עובדים במפעלים בהם ההסתדרות איננה ארגון עובדים יציג.

השכר המבוטח

השכר המבוטח הוא השכר המשולב לרבות תוספת מחלקתית ו/או מקצועית, המהווה חלק מהשכר הרגיל וכן רכיבי שכר כגון פרמיות מדודות עד 30% מהשכר, פרמיות אחרות עד 30% מהשכר וכן תוספת משמרות, בהתאם להסכם קיבוצי כללי החל על המפעל ותוספת מיוחדת המשולמת לעובד בגין עבודה בתנאים מיוחדים או בסביבה מיוחדת, אם היא נהוגה ומשולמת בפועל במפעל לאותו עובד.

יודגש כי, בעצם הפרשת התשלומים מהרכיבים הנוספים לקרן הפנסיה או לקופת ביטוח, אין כדי להפוך אותם לרכיבים הבאים בחשבון לעניין תשלום פיצויי פיטורים.

שיעור התשלומים

לקרן פנסיה

1. ניכוי מהעובד - 5.5%.
2. תשלום המעביד - 6%.
3. תשלום המעביד - 6% (במקום 72% פיצויי פיטורים).

לקופת ביטוח

1. ניכוי מהעובד - 5%.
2. תשלום המעביד - 5%.
3. תשלום המעביד (פיצויים) - 8.33%.
4. תשלום מעסיק עבור אובדן כושר עבודה (המעביד ישלם פרמיה להבטחת 75% מהשכר למקרה של אובדן כושר עבודה. תשלום המעסיק לא יעלה בכל מקרה על 2.5% מהשכר).

לקופת גמל לתגמולים וקופת גמל אישית לפיצויים

1. ניכוי מהעובד - 5%.
2. תשלום המעביד - 5%.
3. תשלום המעביד (פיצויים) - 8.33%.
4. ביקש עובד לבטח את שכרו שממנו מועברים דמי גמולים לקופת הגמל לתגמולים ולפיצויים למקרה של אבדן כושר עבודה, תשלום המעסיק לא יעלה בכל מקרה על 2.5% מהשכר.

פרישה מהעבודה במקרה של נכות

יש אבחנה בין נכות חלקית למלאה ובין נכות זמנית לקבועה.

1. בנכות מלאה קבועה - חלה חובת פרישה והעובד יהיה זכאי לפיצויים עפ"י החוק.
2. בנכות זמנית - ההסכם מבחין בין מספר מצבים לפי אורך תקופת הנכות וקובע את המועד בו חלה על העובד חובת פרישה. במקרה כזה העובד יהיה זכאי לתנאי פרישה לפי ההסדרים המוסכמים הקיימים במפעל במועד פרישתו, אם קיימים הסדרים כאלה.

צו הרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה - המשך

3. התייחסות נפרדת ומפורטת יש למצב בו עובד שפרש לנכות קבועה ובתוך שלוש שנים בוטלה נכותו (מקרים נדירים).

תשלומים במקום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

התשלומים של מרכיב הפיצויים לקרן הפנסיה יבואו, לכל דבר ועניין, במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 בחוק פיצויי פיטורים.

בנוסף, נקבע כי גם התשלומים לביטוח מנהלים, לקרנות פנסיה כלליות ולקופות גמל לפיצויים יבואו במקום פיצויי פיטורים.

מודגש כי המעביד רשאי גם, בהתאם להסכם זה ועל פי שיקול דעתו, להפריש לקופת פיצויים על שם העובד המבוטח בקרן פנסיה גם את השלמת הפיצויים בשיעור של 2.33% מהשכר. במקרה זה יחשבו הכספים שהצטברו בקופה, במקום 28% מפיצויי הפיטורים. כמו כן אפשר להפריש כספים אלה לקרן הפנסיה להגדלת הצבירה הפנסיונית.

מעביד שיעדיף שלא להפריש 2.33% לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקרן הפנסיה, ישלם לעובד שיהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטורים, את השלמת הפיצויים (28%) בהתאם לשכרו האחרון.

הסדרי תשלומים במסגרת שנת העבודה הראשונה

כאשר עובד חדש שאין לו וותק פנסיוני קודם נקלט במפעל, רשאי המעסיק להעביר רק את מרכיב התגמולים ללא מרכיב הפיצויים במהלך השנה הראשונה ולהשלים את ההפרשות בגין מרכיב הפיצויים לאחר שנה או פחות, אם הסתיימה שנת המס קודם לשנת העבודה הראשונה.

החזר כספי פיצויים למעביד

המעביד יוכל לקבל חזרה את הכספים שהופרשו לקרנות ולקופות השונות בתנאים המפורטים בצו ההרחבה.

תוקף צו ההרחבה

צו ההרחבה בתוקף מיום 7.5.2006.

עבודת נשים - הבהרה

זכויותיה של עובדת בחופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה

סעיף 7(ד) לחוק עבודת נשים קובע כי עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 24 חודשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, מראשית השבוע השביעי שלאחר הלידה, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה לפני חופשת הלידה, אך לא יותר מ-12 חודשים, וחלק של חודש לא יבוא במניין. סעיף זה גם קובע כי העדרה של עובדת מעבודתה מכוח פסקה זו, דינו כדין חופשה ללא תשלום וזמן העדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק.

יש לציין כי עובדת יכולה לקחת חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה גם ללא תנאי הוותק כאמור לעיל וזאת במקרה שהגיעה בעניין זה להסכמה עם מעסיקה.

ישנם 2 עקרונות מרכזיים המתקיימים בחופשה ללא תשלום:

1. יחסי עובד מעביד נמשכים. היתרון למעביד - חובת הנאמנות של העובד כלפיו (איסור פגיעה באינטרסים, חובת סודיות וכיוצ"ב).

2. בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעביד חייב בשכר עבודה.

רואים את החופשה ללא תשלום כהשעיה של חוזה עבודה, ומעקרון ההשעיה עולה כי עם תום החופשה חוזר המצב, לענין זכויות וחובות, לנקודה שבה הושעה חוזה העבודה (בכפוף למוסכם במפורש).

מעבר לאמור לעיל, כל אשר בחופשה ללא תשלום תלוי במוסכם. משמעותה של החופשה תהיה תלויה גם בנסיבות שבהן ניתנה החופשה, במטרה שלשמה ניתנה ובפרק הזמן שנקבע לחופשה. מאלה יעלו גם תנאים מכללא.

זכויותה של עובדת בחופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה - המשך

העובדה כי אין ניתוק יחסי עובד מעביד אין פירושה כי העובד היה בבחינת מי ש"עבד" במשך החופשה ללא תשלום. **תקופה זו אינה שוקלת לענין צבירת זכויות ואינה מצמיחה זכויות הקשורות בצבירת רציפות הוותק** (למעט לענין פיצויי פיטורים, לגביהם ילקחו בחשבון הוותק לפיצויים 14 יום מתוך חופשה ללא תשלום, אם לעובד וותק של שנה לפחות בטרם יצא לחופשה זו). כמו כן, המעביד אינו חייב להפריש בתקופת חופשה ללא תשלום כספים לקרן פנסיה/קרן השתלמות/ביטוח מנהלים, אלא אם המעביד מחוייב להמשך הפרשות כאמור בתקופה זו מכוח חוזה אישי, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או נוהג במקום העבודה. בנוסף, המעביד אינו חייב, כמובן, להשאיר בידי העובד טובות הנאה שונות בתקופת החופשה ללא תשלום, כגון רכב צמוד, טלפון נייד וכיוצ"ב (אלא אם קיבל על עצמו חבות כזו באחד מהמקורות המנויים לעיל).

עם זאת, עובד ומעביד רשאים להתנות ביניהם כאוות נפשם בענין צבירת הזכויות ו/או הפרשות לקרנות ו/או תנאים סוציאליים אחרים בתקופה זו, ובלבד שיוסיפו לזכויות המובטחות לעובד מכוח חוק או הסכם קיבוצי, ולא יגרעו מהן.

לענין האפשרות לפטר עובדת לאחר חופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה:

סעיף 9(ג)(2) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, אוסר לפטר עובד או עובדת בתקופת היעדרותם מהעבודה בחופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה, שנלקחה מכוח חוק עבודת נשים, או במשך תקופה של 45 ימים לאחר תום תקופה זו, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה. יחד עם זאת, מלשון החוק עולה כי המעביד רשאי לתת לעובד או לעובדת הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, במהלך תקופת אלו.

בהצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 32) (הודעה מוקדמת לפיטורים), התשס"ה-2005, שפורסמה ביום 15.3.2005, מוצע לקבוע כי על המעביד ליתן הודעה מוקדמת לפיטורים רק בתום התקופות האמורות.

דמי הבראה - עדכון

דמי הבראה במגזר הציבורי - עדכון

ביום 29.5.2006 פרסם סגן החשב הכללי במשרד האוצר, חוזר בעניין עדכון סכום קצובת ההבראה והנופש **במגזר הציבורי לשנת 2006**. קצובת ההבראה אשר תשולם לעובדים לשנת 2006, תהיה בסך **360 ש"ח ליום**.

מס הכנסה - הצעת חוק

פטור ממס על דמי הבראה

ביום 22.5.2006 הונחה על שולחן הכנסת הצעת חוק לתיקון פקודת מס הכנסה (הנחה ממס על דמי הבראה), התשס"ו-2006 (להלן – הצעת החוק). נכון להיום, דמי הבראה לעובדים אינם פטורים ממס. בהצעת החוק מוצע להעניק פטור מתשלום מס על דמי הבראה, עד לסכום של 12,000 ₪ לשנה. מוצע כי תחילת החוק תהא משנת המס 2007.

שירות WorkPhone כולל מתן מענה לשאלות שישלחו אלינו בפקס (24 שעות) או בטלפון (ימים א' - ה' בשעות 8:30 - 16:30).

המידע הניתן בפקס למנויי WorkPhone מיועד לסייע בהבנת מערכת יחסי העבודה והשכר אין בהצגת המידע משום חוות דעת/ייעוץ משפטי למקרה ספציפי כלשהו, ויתכן שהתשובות לבעיות שונות המתעוררות בשאלות ספציפיות יהיו שונות בהתאם לנסיבות המיוחדות של כל מקרה. לפיכך, בהתאם לצורך, מומלץ לפנות ליועץ המשפטי שלכם. *אין להעתיק, לתרגם, לשכפל, לאחסן במאגר מידע, לשדר או לקלוט - בכל אמצעי אלקטרוני, אופטי, מכני או אחר - חומר כלשהו המתפרסם בשבועון זה ללא אשור בכתב, שניתן מראש מאת הנהלת HPS Ltd. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בשבועון זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת מהנהלת HPS Ltd.

- שיקולים בעד ונגד התאגדות יחיד כחברה -

מרכז מקצועי: רמי אריה, עו"ד, רו"ח
יום שלישי, 20.6.06, מלון שרתון מוריה, תל אביב

בעקבות הרפורמות האחרונות במס הכנסה, לרבות תיקון 147 לפקודה והפחתת שיעורי המס, הפחתת מיסוי רווחי ההון ועידכוני שיעורי הביטוח הלאומי, נוצרו שיקולים חדשים להחלטה באם לפעול כחברה או כעצמאי. השיקולים הכספיים והלא כספיים, ובמיוחד שיקולי והיבטי המיסוי, יידונו בהרחבה לרבות טיפים בדבר פעילות כחברה משפחתית או חברת בית, הקמת החברה ופירוק החברה.

תוכנית מקצועית

08:30 – 09:00	◆ התכנסות, רישום וכיבוד קל.
09:00 – 10:30	◆ שיקולי מיסוי בעד ונגד התאגדות כחברה.
10:30 – 11:00	◆ מס חברות לעומת מס על היחיד, הבדלים בהכרה בהוצאות מוכרות למס, דיבידנד, הלוואות בעלים, ניצול הפסדים, השקעות בנכסי הון, חברה משפחתית וחברת בית. מרצה – ארז שגיב עו"ד, רו"ח.
11:00 – 12:30	◆ הפסקה.
12:30 – 12:45	◆ שיקולים כלכליים בעד ונגד התאגדות כחברה.
12:45 – 14:00	◆ הגנה משפטית, ערבות אישית, עלות הנה"ח, דיני עבודה, ביטוח לאומי, ניהול והחלטות חברה, רענון לפי חוק החברות החדש, דרכים לפירוק חברה. מרצה – גרשון נוימן, רו"ח.
14:00	◆ הפסקה.
	◆ מיסוי ההתאגדות או הפירוק.
	◆ סעיף 104 לפקודה, סעיף 30 (14) לחוק מע"מ, הוראות חוק מיסוי מקרקעין, מכירת מוניטין ודרכי פירוק של חברה בע"מ חזרה ליחיד. מרצה - רמי אריה עו"ד, רו"ח.
	◆ הפסקת צהרים.

- מחיר יום העיון - 490 + מע"מ.
- מחיר יום העיון ללקוחות HPS - 420 + מע"מ.
- ביטולים יתקבלו עד 7 ימים לפני יום העיון.
- 25% הנחה למשתתף שני.

פרטים נוספים בטלפון 1-700-503-303 או בפקס ע"י השובר המצ"ב

טופס הרשמה

שם החברה _____ שם משתתף 1. שם משתתף _____
שם משתתף 2. שם משתתף 3. שם משתתף _____
טלפון: _____ תאריך: _____ חתימה וחותמת: _____

אופן התשלום

אני מעדיף לשלם באמצעות כרטיס אשראי שמספרו: _____ תוקף: _____

סוג הכרטיס: _____ שם בעל הכרטיס: _____ ת.ז. _____

אני מעדיף לשלם באמצעות שיק לפקודת HPS ltd. יש להעביר את התשלום עד ליום העיון.

ביטולים יתקבלו עד 7 ימים לפני יום העיון.