עדכונים בביטוח לאומי

מכללת די.בי.איי. בע"מ

בן-הרויה דוד, רואה חשבון

B.A. מינהל עסקים

יועץ מס מוסמך

עוקץ מערכות ירושלים

יום עיון לחשבי שכר 24.10.17

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

היבטי ביטוח לאומי לתיקון 57 לחוק ע. נשים

- תקופת חל"ד המינימלית לגבר נקבעה 7 ימים במקום 21 יום.
- בני הזוג רשאים לשהות ביחד 7 ימים.
- תקופת הלידה וההורות התארכה ב-7 ימים.
- מועד התשלום נקבע ל-1.6.17 אך התחולה לכל שינוי שונה.
- הכל יחול גם על דמי לידה לאב ולאם, דמי אימוץ, דמי אומנה בזכאות המלאה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הארכת תקופת הלידה וההורות

הוספת פסקה (4) לסעיף 49 (ב)- "פרק הזמן שבו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו כאמור לא יפחת מ-7 ימים ובלבד שפרק זמן זה הוא בסוף פרק הזמן בו משולמים דמי לידה...ובטרם סיומו, ובת הזוג חזרה לעבוד..."

- קיצור תקופת האב והארכת הזכאות לאם מאפשרת גם לזכאים לדמי לידה חלקיים לחלוק עם האב.

זכאות חלקית=האם 42 יום(6 שבועות) האב עוד שבועיים.

זכאות מלאה= האם 42 יום (6 שבועות) האב 63 יום. (סה"כ 105)

- הנ"ל חל על לידות מיום 20.4.17 ואילך.
- אם הלידה התרחשה לפני 20.4.17 בן הזוג יקבל דמי לידה בתנאי שזה נמשך21 ימים לפחות.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תקופת הלידה וההורות במקביל-חוזר אימהות 1457

הוספת תת סעיף 49 (ד1) – גבר יקבל דמי לידה עבור 7 ימים רצופים ולא פחות בגין התקופה שאינו עובד או עובד עצמאי בתנאים:

1. עובד או עובד עצמאי.
2. תקופת אכשרה-10 מתוך 14 או 15 מתוך 22 מיום יציאתו לחל"ד
3. אשתו זכאית לדמי לידה בעד אותו זמן והיא הסכימה לוותר על השבוע האחרון לזכאות ולא שולמו לה דמי לידה.

דוגמה: יולדת זכאית לדמי לידה מיום 4.1.17 ועד 18.4.17 (105 יום)

בן הזוג בחר לצאת לחל"ד מקביל עם הלידה ועד יום 10.1.17(7 ימים)

חל"ד של היולדת יסתיים ביום 11.4.17 (98 יום)

- תחולה על לידות מ-2.4.17 התשלום 1.6.17

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הארכת חופשת הלידה בתשלום

תקופת הזכאות הוארכה הן למי שזכאית לדמי לידה מלאים והן לזכאית לדמי לידה חלקיים. (מ14 ל-15 שבועות מ7 ל-8 שבועות)

לידה רב עוברית – מלא= 15+3 סה"כ 18 שבועות

חלקי = 8+2 סה"כ 10 שבועות.

חל על לידות מ-1.1.17 התשלום יתבצע עד 1.6.17 הודעות נשלחו.

נוסף טופס תביעה בל/360 לתביעת אב 7 ימים שהייה עם בת הזוג.

עודכנו גם טיפסי תביעת דמי לידה בהתאם-להשתמש בחדש.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דמי לידה לפי 6 חודשים-חוזר אימהות 1456

- ועדת העבודה אישרה לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק (תיקון 183) לקבוע את דמי הלידה לפי 6 חודשים לפני היום הקובע. (היום בו הפסיקה העובדת לעבוד בשל ההיריון). פורסם ברשומות 27.11.16.
- הסיבה : הכנסת הנשים ברבעון שקדם... בד"כ נמוכה.
- בד"כ הפגיעה אצל נשים עצמאיות ולכן התיקון.
- הבסיס לחישוב יהא הגבוה מבין השניים:

א. רבעון שקדם ליום הקובע לחלק ל-90.

ב. הסכום מחלוקת ההכנסה החייבת ב-180 ב-6 החודשים שקדמו ליום הקובע.

תחולת התיקון ללידות מיום 1.3.2017 ואילך

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דמי לידה – מקרים נוספים

זוג נשים – היולדת זכאית לכל התנאים כרגיל.
בת הזוג זכאית לתנאים כמו הגבר במשפחה.

זוג גברים – דמי לידה ישולמו לאב הביולוגי שיצא לחופשת לידה ועונה לכל תנאי החוק. בתנאי שהיולדת אינה זכאית לדמי לידה על פי החוק.

הורים מיועדים בהליך פונדקאות – דמי הלידה ישולמו מהיום שקיבלו את הילד למשמורת או מהיום בו קיבלו צו הורות.

הורים מאמצים – אימוץ עד גיל 10 זכאים לדמי חופשה בחישוב דמי לידה.

הורים אומנים – קבלת ילד לאומנה עד גיל 10 לתקופה שמעל 6 חודשים, זכאים לדמי חופשה בגובה דמי לידה בתנאי שיצאו לחופשה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דמי לידה לעובדת עצמאית- חוזר 1452

- תיקון לחוק לעצמאיות החל מלידות 27.4.16 ואילך.
- בשל העובדה שליולדת עצמאית חישבו לפי רבעון אחרון נוצר מצב שחישוב דמי הלידה היה בד"כ נמוך מהממוצע.

מטבע הדברים הריון פוגע בהיקף העבודה וביכולת לשמור על ההכנסה. בתקופת ההיריון ובתקופת חופשת הלידה.

- התיקון מאפשר לבחור את הגבוה מבין:

1. ההכנסה ברבע השנה השוטפת שקדם ליום קובע.
2. רבע השנה בשנה שקדמה ליום הקובע.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הבהרה באופן חישוב גמלאות

- לעניין תשלומים המזוהים כשנתיים כגון: דמי הבראה, ביגוד, תשלום רישיון רכב, בונוס וכד' הופץ מכתב ביום 19 במרץ 2017 עם הבהרות.
- המל"ל רואה בתשלומים אלה כשנתיים גם אם הם משולמים באופן קבוע מידי חודש או רבעוניים או כל דרך אחרת.
- אם התשלום קבוע וניתן לייחסו לתקופה יש לחלקו בהתאם.
- במידה וגובה התשלום משתנה מפעימה לפעימה כך שהחלוקה תיתן תוצאה שונה בין חודשי השנה, יש להעביר לבדיקת תחום הביטוח והגבייה בסניף.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חוזר אבטלה 1446

- החל מינואר 2016 שונה הבסיס לחישוב דמי אבטלה:
- סעיף 170 קובע ששכרו היומי הממוצע של מובטל יחושב לפי ההכנסה בשבעת החודשים הקלנדריים האחרונים לפני היום הקובע.
- בעקבות פס"ד ימין סילוק, שהרחיב את ההגדרה לחישוב דמי לידה גם בשל מחלת בן משפחה מקרבה ראשונה הוחלט להרחיבה גם על חישוב דמי אבטלה.
- ניתן להוסיף גם את החודש האחרון לחישוב הבסיס, גם אם לא עבד העובד כל ימי החדש אם החישוב מגדיל את הבסיס היומי.

מומלץ: לבדוק לפני שנרשמים בשרות התעסוקה-אם מתחילים בחודש הפסקת העבודה לא ניתן לקחת בחשבון חודש זה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תגמולי מילואים - כללים וחישוב

<u>לצורך החישוב עלינו להתחשב ב-3 נתונים.</u>

- **מספר ימי המילואים.**
- **ימי העבודה ב-3 החודשים שקדמו לחודש תחילת המילואים.**
- **שכר ב-3 או 6 חודשים שקדמו לחודש המילואים.**

א. חישוב הימים: כל יום מזכה ב-40% נוספים כולל שארית.

לדוגמא: 30 ימים= 32.8 שארית 2*1.4=2.8

5=7 6=7 כל יום אחר מכפילים ב1.4.

ב. אם עבד פחות מ-60 יום ברבעון שקדם לוקחים את 3 החודשים הגבוהים מתוך ה-6. אם יש 60 יום הולכים לפי רבעון אחרון.

ג. מינימום תגמול לחודש 5881 ₪ 196.02 ש"ח ליום .

מכסימום 43240 ₪ לחודש 1441.33 ₪ ליום.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דוגמא חישובית

- דוד שרת במילואים 24ימים רצופים בחודש 12/15.
- נתוני השכר ב-6 חודשים שקדמו עובד לפי ימים:

חודש	שכר	ימי עבודה	השכר לחישוב
11/15	4500	16	
10/15	5000	19	
9/15	5500	22	5881
8/15	9200	23	9200
7/15	7500	21	7500
6/15	4100	14	

העובד לא עבד 60 ימים אז מוצאים 3 חודשים גבוהים ולהתחשב במינימום ולכן

$$\frac{5881+9200+7500}{90} = 21*250.9 + 4.2*250.9 = 6323$$

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תגמולי מילואים - כללים וחישוב

- בסעיפים 276 ו-280 נקבע שעל המעביד להעביר את "יתרת התגמול" לעובד. ההפרש בין מה ששולם לעובד למה שקיבל המעביד.

אופן החישוב:

תגמול יומי=הכנסה ברבע שנה שקדמה חלקי 90. (כולל שווי)

המקדמה ששולמה = תגמול יומי x מס' ימי שירות המילואים.

הפרש התגמול=סך המקדמה ששולמה-התגמול ששולם למעביד

- **מעביד לא יביא בחשבון רכיבים חד פעמיים (הבראה, ביגוד, משכורת 13 , בונוסים וכד'. בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר.**
- **אם עבד העובד בתקופת המילואים יש לשלם בהתאם בנוסף לתשלום הרגיל שממילא היה משולם לולא עבד.**

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תגמולי מילואים - כללים וחישוב

- חובת תשלום לעובד בשכר (לא חודשי) קיימת רק אם עבד העובד 75 ימים לפחות בתוך 3 חודשים שקדמו לתחילת השירות.

יובאו במניין שבתות וחגים, ימי חופשה בשכר או לא בשכר, ימי היעדרות בשל תאונה או מחלה וימי אבל.

<u>תביעה אישית במקרים הבאים</u>:

- אם עבד פחות מ-75 יום ברבעון שקדם.
- מי שהיה בחל"ת יותר מ-60 יום מיום צאתו למילואים.
- החברה הפסיקה לפעול, החלו הליכי גבייה, פירוק או חדלות.
- מעסיק נפטר או הוכרז פושט רגל, פסול דין, צו קבלת נכסים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תקנה 11-חוזר ביטוח 1433

"מבוטח שלא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה או השבתה או אבל במשפחה, ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה שבה לא עבד מאחת הסיבות האמורות, יהיה פטור מתשלום דמי ביטוח לתקופה שלא תעלה על שני חודשי עבודה בשנת מס אחת, ..."

המשמעות: מבוטח יקבל פטור מתשלום דמי ביטוח עד חודשיים, מגובה באסמכתאות ומילוי טופס הצהרה. (באתר)

עד עתה עובד שעבד 10 חודשים מתוך 12 קיבל פטור באופן גורף.

הפטור חל רק על ד"ב-חייב לשלם מס בריאות מינימום. (103 ₪)

הנ"ל לא קשור לחודשיים חל"ת שמשלם המעביד.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

פגיעה בעבודה - מצבים

בפס"ד אלפונסו קבע ביה"ד שחיוב של 12 ימי הפגיעה הראשונים יבוטל.

המקרה: עובד של אלפונסו הגיש תביעה והיא נדחתה.

העובד פנה לאלפונסו וזה שילם לו את כל תקופת ההעדרות.

בשלב מאוחר יותר המל"ל הכיר בכל זאת בתביעה ושילם לעובד.

"בנסיבות שכאלה, אין זה מן הראוי שהנתבע (המל"ל) אשר בחר להכיר בתביעת העובד תקופה ארוכה לאחר הגשת התביעה...ידרוש מהמעסיק החזר שדאג לעובדו לא יגיע לפת לחם בתקופת פגיעתו ושילם לו במועד בגין תקופת הזכאות הראשונה"

אותו הדין למקרים רבים בהם התפטר/מפוטר העובד בגין תאונת עבודה ואח"כ "נזכר" להגיש תביעה על פגיעה בעבודה. אם הוגשה תביעה לאחר ניתוק יחסי עובד מעביד יש להילחם מול המל"ל שיבטלו החיוב.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

פגיעה בעבודה – נחבל בראשו בביתו

המקרה: שי פנחס הועסק כשכיר במוסך "מיראז" בנתניה.

ב-12.1.11 התבקש להוביל אופנוע מן המוסך בנתניה לאחסון במחסן ליד ביתו, ולהחזיר אופנוע אחר למוסך. העובד נכנס לביתו לקחת מפתחות המחסן שהיו בארונית בבית, החליק על שטיח ונחבל קשות בראשו.

העובד נפגע בעורף ובראש, בגזע המוח ואיבד את הכרתו.

המחלוקת: האם אירעה לעובד תאונה תוך כדי ועקב עבודתו אצל המעביד

העובד הצליח להוכיח גם באמצעות תמונות כי קיים מחסן והמפתחות היו בתוך הבית ופעל על פי הנחיות המעביד והפגיעה אירעה לצורך ביצוע עבודתו.

ביה"ד הוסיף: ייתכנו מצבים בהם העובד מבצע עבודה או פועל על פי הנחיות המעביד גם מחוץ לחצרי המפעל.

התביעה נתקבלה!!!

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

העלאת שכר-לא הוכרה לדמי לידה

המקרה: המבוטחת (רויטל בן-נתן) בעלת מניות יחידה בחברה למתן שרותי ייעוץ. 7.7.11 ילדה והגישה תביעה לדמי לידה ע"ב הרבעון שקדם.

שכרה ב- 1-6/11 היה 35000 ₪ לעומת 20125 ₪ ממוצע בשנת 2010.

המל"ל טען שלא הייתה סיבה לעליית השכר, לא היה שינוי בהכנסות החברה, ההפקדות בבנק לא תאמו את התלושים ושכרו של עובד נוסף נותר ללא שינוי.

ביה"ד האזורי לא השתכנע בטענות העובדת על סיבות עליית השכר ולא קיבל הסברים לאי משיכת השכר הנקוב בתלושים וקבע שיש חשד שעליית השכר נובעת מהכוונה לזכות בדמי לידה גבוהים יותר. מה עוד שהיא הפחיתה חזרה את שכרה ל-25100 ₪ ב- 11/11.

ביה"ד הארצי קיבל את עמדת ביה"ד האזורי.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בת זוג שכירה בעסק שאינו חברה

כללים שאומצו ע"י המל"ל כאשר אחד מבני זוג מועסק אצל בן/בת הזוג:

1. שכר קבוע ויציב שמתקבל בפועל, שאינו משתנה בהתאם למצב העסק.
2. השכר ריאלי, תואם ביחס ליתר העובדים ומשתלמים בגינו תנאים סוציאליים, חופשה, הבראה, ביטוי להיעדרויות כיתר העובדים.
3. קיימת מסגרת קבועה של שעות עבודה שמנוהלת עפ"י החוק.
4. האישה/הגבר אינם נוהגים מנהג בעלים בעסק, ההחלטות המהותיות מתקבלות ע"י בעל/בעלת העסק.

התוצאה: אם הוגשה תביעה לגימלה ויתברר כי לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד כהלכתם, הוא/היא עלול/ה להיחשב כעצמאי/ת לעניין הזכאות לגימלה.

אם יתברר שהמעמד כשכיר/ה בוטל קיימת זכאות להחזר דמי הביטוח.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בת זוג שכירה בעסק שמאוגד כחברה

כללים שנקבעו בביה"ד הארצי בפס"ד יוסף גרוסקופף 4/1999:

1. אדם המבצע עבודה בעבור חברה הוא "עובד" בחברה. אבחנה בין עבודתו בפועל לבין עבודתו כדירקטור או מנהל.
2. על החריגים מוטלת חובת ההוכחה לקיום יחסי עובד מעביד לפי:

א. אבחנה ברורה בין תפקיד בעל השליטה כעובד לבין תפקידו בהנהלה, דירקטור, בעל מניות בחברה.

ב. האם הסדר העבודה בחברה הוא אמיתי או פיקציה?

ג. האם ניתן לקבוע מהו שכרו של האדם כ"עובד"- הפרדה. אין עירוב נכסים. הפרדה גם במערכת הנה"ח.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בת זוג שכירה בעסק שמאוגד כחברה

כללים שנקבעו בביה"ד הארצי בפס"ד יוסף גרוסקופף 4/1999:

1. אדם המבצע עבודה בעבור חברה הוא "עובד" בחברה. אבחנה בין עבודתו בפועל לבין עבודתו כדירקטור או מנהל.
2. על החריגים מוטלת חובת ההוכחה לקיום יחסי עובד מעביד לפי:

א. אבחנה ברורה בין תפקיד בעל השליטה כעובד לבין תפקידו בהנהלה, דירקטור, בעל מניות בחברה.

ב. האם הסדר העבודה בחברה הוא אמיתי או פיקציה?

ג. האם ניתן לקבוע מהו שכרו של האדם כ"עובד"- הפרדה. אין עירוב נכסים. הפרדה גם במערכת הנה"ח.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הבהרה בעקבות פס"ד ויפג

כללים שאומצו בעקבות פסק הדין :

1. **בעל שליטה חייב לדווח ולשלם דמי ביטוח לפי הדיווח בפועל.**
2. **הזכאות לגימלה תיעשה לפי ההכנסה האמיתית שנמשכה בפועל.**
   התכלית של גמלאות מחליפות שכר היא להחזיר את המבוטח לרמת חייו ערב האירוע המזכה לגמלה.
3. **במידה והמשיכות לא סדירות, ייבדק כרטיס החו"ז של בעל השליטה ויילקחו בחשבון משיכות ממוצעות של 12 חודשים ערב האירוע.**

המל"ל אמור לפרסם הנחייה אחידה לכלל המעסיקים בעניין.

המשמעות: להתריע בפני בעלי שליטה על משיכת השכר באופן סדיר.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

פס"ד סגנון הכרך בע"מ

הנסיבות:

1. הפחתת שכר רטרואקטיבית בשל מצוקה כלכלית.
2. החברה הגישה דוחות מתקנים לפקיד השומה שהסכים להפחתה ולהשבת/אי חיובם במס הכרוך.
3. החברה פנתה עם אישור פקיד השומה למל"ל שיתקן גם הוא את הדוחות בהתאם.
4. ביה"ד הארצי דחה את הערעור על קביעת ביה"ד האזורי בשיקולים:

א. השכר הגבוה מזכה בזכות ביטוחית ואין אפשרות להקטינו בהתברר שהזכות לא מומשה.

ב. סעיף 344 קובע שההכנסה לעניין ב"ל היא לפי סעיף 2(2) לפקודה אך לא לפי קביעת פקיד השומה. ראוי ורצוי שתהיה אחידות, כלל זה אינו מוחלט.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

החזר דמי ביטוח-חוזר 1363 21.8.07

העיקרון המנחה בחוזר הוא שהכנסת עבודה שדווחה של בן משפחה שלא הוכרה ע"י המל"ל היא הכנסתו של המעסיק.

למה? היא הוכרה כהוצאה מוכרת בעת הדיווח.

1. **אישור ממ"ה כי הוצאות השכר של המעביד הופחתו.**
2. **הגשת דוחות מתקנים בביטוח לאומי.**
3. **ההחזר בכפוף לתקופת ההתיישנות. (7 שנים)**

בפס"ד "אשקר עבודות עפר ותשתיות בע"מ" חייב ביה"ד להחזיר דמי ביטוח בעד 11 שנים בגין עובדת שתבעה קצבת זקנה בגיל 62 ולא הוכרה לה תקופת אכשרה. (עזרה משפחתית)

ביה"ד קבע שמכיון שלא הייתה כוונת זדון והעובדת אכן הועסקה אך לא כדי קיום יחסי עובד מעביד יש הגיון בהשבת כספי הביטוח כולל הצמדה ללא דרישת המל"ל לתיקון דוחות במ"ה שאינה מעוגנת בחוק.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

עדכונים בדיני עבודה

מכללת די.בי.איי. בע"מ

בן־הרויה דוד, רואה חשבון

B.A. מינהל עסקים

יועץ מס מוסמך

עוקץ מערכות ירושלים

יום עיון לחשבי שכר 24.10.17

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שעת הורות לסירוגין – החל מ-28.8.16

- היעדרות שעה ביום מתום חל"ד ועד 4 חודשים בתנאי שמועסקת במשרה מלאה כנהוג בעבודתה או לפחות 174 שעות. מי שמועסקת בין 6-8 שעות ליום- זכאית לחצי שעת הורות.(לא עבר)
- הסכמת בת הזוג למימוש הזכות לסירוגין או לבן הזוג בלבד.
- כל אחד מבני הזוג ימסור למעבידו לא יאוחר מ-21 יום לפני תום תקופת הלידה וההורות הצהרה חתומה (טופס בתוספת)
- בהצהרה יש לפרט את החלוקה בין בני הזוג. אם יש שינוי מוסכם בין העובדים למעסיקים – אין בעיה . שינוי מהותי בהסדר מחויב הודעה למעסיקים 21 יום מראש.
- מכסת השעות לא תעלה על הזכאות החוקית של בת הזוג.
- בענפי התעשייה או המלונאות וכשעובדים במשמרות רשאים בני הזוג לממש לסירוגין לפרקי זמן שלא יפחתו מ-3 שבועות כל אחד.

תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר)

- ב-26.7.17 פורסמו תקנות המאפשרות למעסיק למסור תלושים שלא בדרך הדפסתם בתנאי שהעובד הסכים וחתם על גבי טופס שמוותר על קבלת התלוש מודפס.

1. שליחת התלוש לכתובת **הדואר האלקטרוני מטעם המעסיק** שיוחדה לעובד המשמשת את המעסיק ונמצאת בשימושו הבלעדי של העובד.
2. באמצעות **אתר אינטרנט מאובטח** מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בתלוש השכר. המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר לא מופעל על ידו.
3. שליחת התלוש לכתובת **דוא"ל פרטית של העובד**. העובד ימסור למעסיק את כתובת הדוא"ל הפרטית, ורשאי להחליפה בכל עת תוך הודעה למעסיק ובלבד שחתם על טופס ההסכמה שבתוספת.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר)

- עובד רשאי לחזור בו מהאופציות ואז רשאי להודיע בכתב או באמצעות הדוא"ל על השינוי והמעסיק יפעל לפי הודעתו בחודש העוקב.

על תלוש השכר שנמסר באחת מהאופציות הנ"ל יחולו ההוראות הבאות:

1. המסירה תיעשה לא יאוחר מהיום הקובע.
2. במקרה של מסירת התלוש לדוא"ל הפרטי של העובד, יודיע העובד, בכתב, ובכלל זאת בסמוך לאחר קבלת התלוש ולא יאוחר מ-5 ימים מהיום הקובע, על הגעה של תלוש השכר לידיו.
3. לא קיבל מעסיק, הודעה, באמצעות מערכת הדוא"ל או בכתב מהעובד, על הגעה של תלוש השכר לידי העובד, בתוך 5 ימים מהיום הקובע, ימסור לעובד את תלוש השכר מודפס במסירה חוזרת בתוך 5 ימים נוספים ולא יאוחר מעשרה ימים לאחר היום הקובע.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר)

- מעסיק שמסר לעובד תלוש באחת הדרכים הנ"ל יאפשר לקבל אותו מודפס 7 שנים מהמועד הקובע למסירת התלוש.
- מעסיק שמסר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמא, יאפשר גישה לתלוש השכר באמצעות האתר לתקופה שלא תעלה על 12 חודשים מהמועד הקובע למסירת התלוש.
- העברת מידע ממעסיק לעובד תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום העובד על ההצהרה המפורטת בחלק ב' לטופס שבתוספת.
- בחר העובד כי תלוש השכר יישלח אל כתובת דוא"ל פרטית, יחתום גם על ההצהרה שבחלק ב' לטופס ההסכמה שבתוספת לפיה כתובת הדוא"ל הפרטית אכן משמשת אותו.
- המעביד ינקוט בטכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

טופס הסכמה לקבלת תלוש באמצעים אלקטרוניים

- מעסיק שמסר לעובד תלוש באחת הדרכים הנ"ל יאפשר לקבל אותו מודפס 7 שנים מהמועד הקובע למסירת התלוש.
- מעסיק שמסר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמא, יאפשר גישה לתלוש השכר באמצעות האתר לתקופה שלא תעלה על 12 חודשים מהמועד הקובע למסירת התלוש.
- העברת מידע ממעסיק לעובד תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום העובד על ההצהרה המפורטת בחלק ב' לטופס שבתוספת.
- בחר העובד כי תלוש השכר יישלח אל כתובת דוא"ל פרטית, יחתום גם על ההצהרה שבחלק ב' לטופס ההסכמה שבתוספת לפיה כתובת הדוא"ל הפרטית אכן משמשת אותו.
- המעביד ינקוט בטכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שעת היעדרות לעובד/ת בגין שירות מילואים

- החל מ-3.7.17 עובדים/ות שבני/בנות זוגם שוהים בשירות מילואים זכאים להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום החל מהיום הראשון ועד תום המילואים. בתנאים הבאים:

1. העובד/ת מועסקים במשרה מלאה כפי הנהוג במקום העבודה.
2. יש בחזקת בני הזוג ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.
3. תקופת המילואים היא לפחות 5 ימים רצופים.
4. עובדים שנעדרים שעה ביום למימוש שעת ההורות או במסגרת נוהג במקום העבודה המאפשר לקצר בשל ההורות - אינם זכאים לשעה זו.
5. אין לנכות שעה זו מהשכר, ממכסת שעות חופשה או מחלה.

לצורך מימוש הזכות על העובד להגיש בקשה בכתב ולצרף את אישור המילואים של בן/בת הזוג.

לראש רשות ביטחון הסמכות לא להעניק שעה זו בהחלטה מנומקת.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שינוי שיטת חישוב פיצויים לעובד שעתי

- ביום 4.6.17 ניתן פס"ד י.ב. שיא משאבים ששינה את הלכת סנונית.
- תקנה 7 : "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מהתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו."
- תקנה 9: "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטורים".
- בפרשת סנונית ביה"ד הארצי קבע כי כאשר השכר משולם שעתי והיקף העבודה משתנה מחודש לחודש יש לאמץ את תקנה 9.
- בפס"ד האחרון אימץ ביה"ד את תקנה 7 שלמעשה לוקחת בחשבון את הממוצע לאורך כל תקופת עבודתו של העובד, כדי להגיע לרמת דיוק.
- ביה"ד היה ער לקושי היישומי וקבע שמקום שבו אין ראיות, יש לקחת בחשבון את התקופה הקיימת לצורך הממוצע.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

אימתי בונוס/מענק נחשבים כשכר לחישוב פיצויים?

- "תוספת" החייבת בתשלום פיצויי פיטורים צריך שיהא מותנה בתנאי או במצב. לדוגמא: בונוס/מענק קבוע ללא תלות בגורם יהווה רכיב לפיצויים. ש.נ. גלובליות ללא קיום ש.נ. וכד'.
- נטל השכנוע כי "תוספת" מסוימת תשמש לפיצויים על העובד.
- פס"ד מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בע"מ נקבע כי תקנה 9 חלה כאשר הבונוס נגזר מהפדיון. כאשר הבונוס האישי נגזר מביצועי יעדים, הסכום מדורג, בונוס רווחיות המותנה ברווחי המעסיק-אלה לא יובאו בחשבון לחישוב הפיצויים.
- בפס"ד אטקה בע"מ נקבע שבונוסים שמשולמים ע"ב תפוקה מחלקתית אינם מהווים בסיס לפיצויים. (כן לפדיון חופשה)
- בפס"ד יוסי עזרא נ"י הב פרויקטים ומיחשוב נקבע כי פרמיה בדומה לעמלה היא תוספת שיש להכלילה לחישוב פיצויים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בודק שכר מוסמך

- אושרו "תקנות להגברת האכיפה של דיני עבודה (בדיקות תקופתיות בידי בודק שכר מוסמך), התשע"ד-2014 "
- התקנות ....(בודק שכר מוסמך) כבר אושרו ב-2011 תחולה מ-6/12. לאחרונה פורסמו 3 תוכניות לימודים שיכשירו לבודק שכר מוסמך.
- לפי סעיף 2 לתקנות בודק מוסמך הוא אחד מאלה:

א. חשב שכר שבידו תעודה של מ. הכלכלה/לשכת רו"ח.

ב. רו"ח, עו"ד, מבקר פנים, מפקח עבודה במשרד הכלכלה.

ג. כלכלן, אדם מתחום משאבי אנוש, יועץ מס שבידם תעודת חשב שכר של משרד הכלכלה/לשכת רו"ח.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

בודק שכר מוסמך - המשך

- סעיף 3- זכאי להתקבל ללימודי הסמכה...מי שעמד בהוראות תקנה 2 לאחר שעמד בהצלחה בבחינות הקבלה ללימודים...
- סעיף 4 – תוכנית הלימודים ...יכול שתכלול הכשרה עיונית ומעשית.
- סעיף 5 – מוסד לימודים מוכר.
- סעיף 6 – בחינות.
- סעיף 7 – תעודת מקצוע למי שעמד בדרישות התוכנית ועבר בחינה.
- סעיף 8 – רישום בפנקס בודקי שכר מוסמכים.
- סעיף 10 – השתלמויות כתנאי להמשך רישום.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו״ח www.aroyacpa.co.il

בודק שכר מוסמך - המשך

- משרד הכלכלה פירסם 3 מסלולי לימוד כמפורט:

מסלול הכשרה לרו"ח – 48 שעות אקדמיות.

מסלול הכשרה ליועצי מס – 96 שעות אקדמיות.

מסלול הכשרה ליתר המצבים - 150 שעות אקדמיות.

לרו"ח ויועצי מס שעומדים בתנאי הוותק והניסיון קיים פטור מעריכת הבחינה החיצונית.

לעו"ד, חשבי שכר והיתר קיימת החובה לעבור את הבחינה החיצונית.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

כללים לעניין ההפקדה לפיצויים

- חובת ההפקדה היא בגובה 6% עד לגובה השכר הממוצע במשק או לפי ההסכם בין העובד למעביד.
- האופציות הקיימות למעביד הן מגוונות אך קיימות השלכות לכל מצב:

1. להפקיד מעבר לשכר הממוצע ולהחיל את סעיף 14.
2. להפקיד מעבר לשכר הממוצע ולא להחיל את סעיף 14.
3. לא להפקיד כלום מלבד החובה בחוק.
4. להשלים ולהפקיד גם 2.33% עד השכר או מעבר ולהחליט אם להחיל או לא להחיל את סעיף 14 על ההשלמה.
5. יש לזכור כי בכל מקרה של אי החלה על המעביד להשלים לפי שכר אחרון.

הכי חשוב: יש להשלים רק את האחוז שצריך לכל שנה לפי שכר אחרון

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דוגמא

רפי החל עבודתו ב-1.10.12. שכרו חודשי. ב-1.4.13 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה פנסיוני.

ב-30.11.16 פוטר רפי. שכרו המבוטח לפיצויים עמד על 8906 ₪. הסכום שנצבר במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה עמד על 22918 ₪.

מהו סכום הפיצויים שעל המעסיק <u>להשלים</u>??

בגין 6 חודשים ראשונים 4453= 12\6 x 8906.

בגין שנת 2013 2672= 40% x 12\9 x 8906.

1.1.14 עד 30.11.16 <u>7273</u>=28% x 12\35 x 8906.

סה"כ השלמה 14,398 ₪

לא לחשב לפי שכר אחרון כפול הוותק פחות מה שהצטבר.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חישוב זכאות חופשה לעובדים חודשיים\יומיים

- אם אנו לא כפופים להסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי אנו יכולים לחשב ימי חופשה ברוטו (16 ימים ב-5 השנים הראשונות) או נטו 14 ימים.
- בהתאם לנ"ל יחושב שכר יומי לתמורה\פדיון חופשה.
- אם ברוטו אז מחלקים שכר חודשי בימים בחודש. קלנדרי
- אם נטו אז מחלקים שכר חודשי בימי העבודה בפועל.
- לעובד יומי סעיף 10(ב))2) לחוק קובע כי יש לקחת בחשבון את הרבעון האחרון חלקי 90 או רבע השנה עם חודשי העבודה המלאים ב-12 החודשים שקדמו לחופשה חלקי 90.
- אם חודשי העבודה לא מלאים בוחר העובד את הרבעון המלא ביותר חלקי ימי העבודה בפועל.
- חשוב להקפיד שאם צברתם בנטו אז חישוב ימי העבודה ייערך בפועל לצורך מציאת הערך היומי.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שינוי שיטת פדיון חופשה –פס"ד אלכסנדר פינדיורין 3.5.17

- ללא קשר לפדיון חופשה לעובד נשללו פיצויי פיטורים ולא נערך שימוע עקב הודאתו בגניבת סולר 3 פעמים.
- ביה"ד קבע שבנסיבות אלה לא זכאי העובד לפיצויי פיטורים ואף לא לפיצוי בגין אי עריכת שימוע.
- בנוסף קבע ביה"ד כי בעת סיום יחסי עובד מעביד יש לקחת בחשבון 3 שנים מלאות האחרונות להעסקתו בצירוף השנה השוטפת בה פוטר.

מצבירה זו יש להפחית את ניצול הימים בתקופה זו והיתרה לפדות.

פס"ד הנ"ל מהווה הבהרה לעניין ההתיישנות הקבועה בחוק בסעיף 31.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

עדכונים במס הכנסה

מכללת די.בי.איי. בע"מ

בן-הרויה דוד, רואה חשבון

B.A. מינהל עסקים

יועץ מס מוסמך

יום עיון

עוקץ מערכות ירושלים

24.10.17

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דיווח קובץ אחיד-קופות גמל

- ביום 24.12.15 פורסמו תקנות המסדירות את חובת אופן ההפקדה בקופות הגמל והפרדת השירות התפעולי מהמשווק הפנסיוני. אלא אם יגבה דמי סליקה על כל עובד.
- החל מ-1.2.18 כל המעסיקים חייבים להעביר דרך מתפעל פנסיוני או מסלקה פנסיונית או ישירות לחברות הביטוח או דרך היועץ הפנסיוני בתנאים שנקבעו.
- פטור מחובת הדיווח קיים אם יתמלאו כל התנאים:

1. למעסיק לא יותר מ-5 עובדים.
2. המעסיק מסר לחברה המנהלת את הפרטים המפורטים בתקנה 3(א) {פירטי המעביד, העובד, סוג הקופה ומספרה ואופן התשלום}.
3. סכום ההפקדה בעד העובד זהה לסכום שהופקד בעת מסירת הפרטים הנ"ל.
4. המעסיק הורה לחברה לגבות את התשלומים באופן קבוע בכרטיס אשראי או הרשאה לחיוב חשבון.
5. חברה מנהלת אישרה למעסיק לא לדווח במועד ההפקדה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

דיווח קובץ אחיד-קופות גמל

- היזון חוזר ראשוני – תוך 3 שעות מן הדיווח על הפקדת הכספים ידווח הגוף המוסדי על תקינותו וקליטתו של הדיווח.
- היזון חוזר מסכם – תוך 5 ימי עסקים מן הדיווח על הפקדת הכספים ידווח הגוף המוסדי למעסיק על רישום הזכויות ע"ש העובדים.
- היזון חוזר מסכם חודשי- עד ה-15 לכל חודש יודיע הגוף המוסדי למעסיק על השלמת קליטת המידע ורישום הזכויות במערכות שלו.
- היזון שנתי – עד 28 לפברואר של השנה העוקבת יודיע הגוף המוסדי למעסיק על רישום הסכומים שהופקדו לזכות כל עובד בשנה שנסתיימה תוך פירוט רכיבי החלוקה בין הסעיפים.
- איחור בביצוע ההפקדות במועד יצבור ריבית פיגורים.
- באם נפלה טעות יש אופציית החזר כספים גם זה באמצעות קובץ.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

שווי רכב-האם סוף פסוק?

- ב-2 פסקי דין שניתנו השנה דחה ביה"ד המחוזי ערעורים שהגישו חברות כנגד פק"ש חיפה וחדרה.
- בפס"ד מיקוד תקשורת השתמשה החברה במערכת "הוצאה מוכרת".

ביה"ד קבע ללא קשר בשימוש במערכת שלא ניתן להעמיס על רשויות המס שיטה אחרת מלבד התקנות שדי תואמות את גובה טובת ההנאה.

לא ניתן לבדוק בכל רכב הפרדה פרטית לעיסקית באמצעים שבהם יד הנהג היא הקובעת.

בעקבות הפסיקה ביקשה ועדת הכספים מרשות המיסים שתחשוב על שינוי השיטה ולא היא תגרום לחקיקה שתשנה את השיטה.

גם טוב!!!

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תקרות שנתיות לקרן השתלמות לשנת 2017

תיאור	שיעור המעביד	סכום המעביד	שיעור העובד	סכום העובד	סה"כ
עובד שכיר	7.5	14141	2.5	4714	18855
בעל שליטה	4.5	8485	1.5	2828	11313

- הפרשות של בעל שליטה עד 7.5% מהתקרה לא יוכרו כהוצאה בחברה (מוכר רק 4.5%) אך לא יחויבו במס אצל העובד.
- בשל העובדה שרווחים בקרנות השתלמות פטורות ממס לעיתים קיימת כדאיות להפקדה מעבר לתקרה למרות שחלק יחויב במס ייתכן והרווחים "ימחקו" חלק מהמס ודמי הביטוח הלאומי.
- כשבעל מניות בחובה- בעת פדיון קרן ההשתלמות בעל המניות יכול להזדכות בסכומים שהותרו כהוצאה.
- הפרשות של בעל שליטה עד 7.5% מהתקרה לא יוכרו כהוצאה בחברה (מוכר רק 4.5%) אך לא יחויבו במס אצל העובד.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

ניכוי לעמית מוטב

תיאור	שיעור הניכוי	תקרת ההכנסה השנתית	תקרת ההפקדה	תנאים
רובד ראשון	11	103200	11352	בניכוי ההכנסה המבוטחת
רובד שני הנמוך מבין	א. 7% מההכנסה הנוספת ב. 7% מההכנסה הנוספת	103200 258000	11352 22704	א. אין הכנסה מבוטחת כלל. ב. בניכוי הכנסה מבוטחת או 103200 הגבוה. רק על סכומים העולים על 18572 ₪
רובד שלישי	4	על החלק העולה על 12% מההכנסה הנוספת	----------	הסכומים ששולמו לקצבה עולים על 12% מההכנסה הנוספת.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

ניכוי לעמית שאינו "עמית מוטב"

תיאור	שיעור הניכוי	תקרת ההכנסה השנתית	תקרת ההפקדה	תנאים
אופציה ראשונה	5	103200	5160	רק על שכר לא מבוטח.
אופציה שנייה	5	258000	---------- --	בניכוי המשכורת המבוטחת כנמוך.

לצורך קבלת הניכוי המכסימלי יש לחשב ולבחור את האופציה הנמוכה מבין האופציות לעיל.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

זיכוי לעמית מוטב

תיאור	השיעור המכסימלי	ההכנסה המכסימלית	ההפקדה המכסימלית	הזיכוי המכסימלי	התנאים
אופציה 1	---------	----------	----------	2004	
אופציה 2 (א) הנמוך מבין	5	206400	10320	3612	אין לעמית הכנסה מבוטחת
אופציה 2 (ב)	1. 7% 2. 5%	103200 206400	7224 ----------	2528 ----------	1.מההכנסה המבוטחת. 2.מהכנסה שאינה מבוטחת בניכוי 103200 או ההכנסה המבוטחת כנמוך.

מבין אופציה 2 יש לבחור את הנמוך מבין ולבסוף מבין אופציה 1 או 2 את הגבוה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

זיכוי לעמית שאינו "עמית מוטב"

תיאור	השיעור המכסימלי	ההכנסה המכסימלית	ההפקדה המכסימלית	הזיכוי המכסימלי	התנאים
אופציה 1	-------- ---	----------	----------	1992	
אופציה 2 (א)	5	146400	7320	2562	על הפקדה כעמית עצמאי בלבד
אופציה 2 (ב)	7	103200	7224	2528	על הפקדה כעמית שכיר בלבד
אופציה 2 (ג)	7 5	103200 146400	7224 ----------	2528 --------	עצמאי שהוא גם שכיר 7% מהכנסת עבודה עד 103200 בתוספת 5% עד 145200 בניכוי 103200 או הכנסת עבודה כנמוך.

לאחר חישוב כל המצבים של 2 יש לבחור את <u>הגבוה</u> מבין 1 או 2

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הוראת ביצוע 10/2012 זכאות לנק' זיכוי סעיף 45 ילדים עד גיל 18.

משותק: ילד שאובחן ע"י רופא מומחה כמשותק באחד מגפיו או שרופא הצהיר כי נולד בלי אחת מגפיו או שנכרתה אחת מגפיו.

עיוור: ילד שאובחן כעיוור ע"י רופא עיניים.

מפגר: ילד שאובחן כסובל מפיגור שיכלי ע"י רופא מומחה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הוראת ביצוע 10/2012 זכאות לנק' זיכוי סעיף 45 ילדים עד גיל 18.

פיגור התפתחותי עקב לקות למידה חמורה: ילד שהופנה למסגרת חינוך מיוחד ע"י ועדת השמה במסלולים שהוקצו.
עצם הפניית הועדה פוטרת את ההורים מטופס 127 ואישור מביה"ס המיוחד. יש להמציא נספח 3.
(הודעה להורים על החלטת ועדת השמה)

פיגור התפתחותי עקב מחלה קשה: ילד שהוכר ע"י המל"ל כזכאי ל"גמלת ילד נכה" ומתקבלת בגינו גימלה.
במקרים בהם המל"ל אינו מעניק את הגימלה כי הילד שוהה במוסד בשל המחלה או מקבל גימלת ניידות יש להמציא אישור מהמוסד על המצב לצורך הזכאות לנטול יכולת

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הוראת ביצוע 10/2012 זכאות לנק' זיכוי סעיף 45 ילדים בגירים שמלאו להם 18 שנים

מילוי כל התנאים הבאים ייחשב בגיר "לנטול יכולת":

1. **ההכנסה החייבת של המזכה ובן זוגו לא עלתה על 262000 ₪ ואם אין בן זוג ל-163000 ₪ בשנת המס.**
2. **הילד "נטול היכולת" לא יצא מחזקת הוריו והוא "סמוך לשולחן הוריו" (כולל שוהה במסגרות מיוחדות)**
3. **סובל מאחת הלקויות המפורטות בשקפים הבאים.**

הוראת ביצוע 10/2012 זכאות לנק' זיכוי סעיף 45 ילדים בגירים שמלאו להם 18 שנים

משותק: בגיר שאובחן ע"י רופא מומחה כמשותק באחד מגפיו או שרופא הצהיר כי נולד בלי אחת מגפיו או שנכרתה אחת מגפיו.

עיוור: בגיר שמחזיק בתעודת עיוור שהונפקה ע"י שרות לעיור .

מפגר: בגיר שאובחן כסובל מפיגור שיכלי ע"י הועדה לאבחון של השירות לאדם המפגר במשרד הרווחה והשירותים החברתיים.

הוראת ביצוע 10/2012 זכאות לנק' זיכוי סעיף 45 ילדים בגירים שמלאו להם 18 שנים

פיגור התפתחותי עקב לקות למידה חמורה: בגיר שהופנה למסגרת חינוך מיוחד ע"י ועדת השמה במסלולים שהוקצו. עד סיום לימודיו בתיכון.
עצם הפניית הועדה פוטרת את ההורים מטופס 127 ואישור מביה"ס המיוחד. יש להמציא נספח 3.
(הודעה להורים על החלטת ועדת השמה)

פיגור התפתחותי עקב מחלה קשה שגרמה לאי כושר להשתכר :
בגיר שנקבעה לו דרגת אי כושר להשתכרות של 74% לצמיתות ע"י המל"ל. (יש להציג אישור)

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו״ח www.aroyacpa.co.il

רשימת האישורים לילדים עד גיל 18

תיאור מצב הילד	הטפסים שיש להמציא
משותק, עיוור, סובל מפיגור שכלי	טופס 116א' וטופס 127
פיגור התפתחותי עקב לקות למידה חמורה	116א' והודעה להורים על החלטת ועדת השמה
פיגור התפתחותי עקב מחלה קשה- זכאי לגימלת ילד נכה ואינו משובץ במסגרת	טופס 116א' טופס 127 הודעה להורים מהמל"ל על הזכאות לגימלה
פיגור התפתחותי עקב מחלה קשה- שהיה זכאי לגימלת ילד נכה אילולא היה שוהה במוסד פנימייתי בשל מחלה קשה או אילולא היה מקבל סיוע אחר מהמל"ל כגון גימלת ניידות	טופס 116א' טופס 127 אישור מהמל"ל על העניין.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

רשימת האישורים לבגירים שמלאו להם 18

תיאור מצב הילד	הטפסים שיש להמציא
משותק	טופס 116א' וטופס 127
עיוור	טופס 116א' ותעודת עיוור
סובל מפיגור שכלי	טופס 116א' ואישור מהוועדה לאיבחון של השירות לאדם המפגר
פיגור התפתחותי עקב לקות למידה חמורה עד לתום כיתה י"ב	116א' והודעה להורים על החלטת ועדת השמה
פיגור התפתחותי עקב מחלה קשה שגורמת לאי כושר להשתכר	טופס 116א' והודעה מהמל"ל על הזכאות כאמור לצמיתות

מס הכנסה שלילי="מענק עבודה"

זכאי כל שכיר/עצמאי בעל הכנסה ב-2016 ועמד בכל התנאים:

1. גיל 23 ומעלה ויש לו/לה ילדים, או 55 ומעלה ללא ילדים.
2. בכל השנה לא הייתה בבעלות המבקש או בבעלות בן/בת הזוג, ילדים התלויים כלכלית, ביחד או לחוד, זכות במקרקעין (חנות, דירה, מגרש וכד', **למעט דירת מגורים יחידה**) בישראל או מחוצה לה. שחלק הזכאי לא עולה על 50%.
3. אם מתקיים אחד משני התנאים:

למבקש שיש ילד אחד או שניים, או שגילו 55 ומעלה ללא ילדים

א. גובה ההכנסה בחלוקה לחודשי עבודה בפועל בשנת 2016-בין 2050-6090 ₪.
אם "הורה יחיד" הכנסה בין 9330-1260 תזכה במענק.

למבקש שיש לו שלושה ילדים או יותר

ב. גובה ההכנסה בחלוקה לחודשי עבודה בפועל בשנת 2016 -בין 2050-6660 ₪.
אם "הורה יחיד" הכנסה בין 11400-1260 תזכה במענק.

4. הכנסת בן/בת הזוג אינה עולה על כ-9500 ₪ לחודש – מנגנון הפחתה.

הערה: מומלץ לבדוק בסימולטור באתר רשות המיסים לפני ההגשה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

סכום המענק דוגמאות

תובע שיש לו עד 2 ילדים או שמלאו לו 55 שנים (גם ללא ילדים)

ההכנסה החודשית הממוצעת	אישה/גבר חד הורי עם ילד 1 או 2 והכלכלה עליו/עליה	נשוי שיש לו ילד 1 או 2 או גבר/אישה ללא ילדים שמלאו לו/לה 55 שנים
0-2049	0	0
2050	120	80
2500	229	152
3000	349	233
3560-4740	495	330
5000	405	270
5500	233	155
6090	30	20
6091 ומעלה	0	0

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תובע שיש לו 3 ילדים ויותר

ההכנסה החודשית הממוצעת	אישה/גבר חד הורי עם ילד 1 או 2 והכלכלה עליו/עליה	נשוי שיש לו ילד 1 או 2 או גבר/אישה ללא ילדים שמלאו לו/לה 55 שנים
0-2049	0	0
2050	180	120
2500	339	226
3000	514	343
3560-4740	705	470
5000	613	409
5500	436	291
6657	30	20
6658 ומעלה	0	0

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח
www.aroyacpa.co.il

הגדרות לעניין "מענק עבודה"

"עובד" – תושב ישראל שמלאו לו 23 ושהייתה לו הכנסת עבודה **למעט:**

א. העובד קיבל הכנסת עבודה מקרובו (קרובו=בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן זוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה)

ב. העובד קיבל הכנסת עבודה מחבר בני אדם שהיחיד או קרובו הם בעלי שליטה בו. (מחזיק 10% בחברה)

"ילד" – מי שטרם מלאו לו 19 שנים במהלך שנת המס נשוא התביעה.

(לדוגמא: בגין 2016 נדרש שעד 31.12.16 טרם מלאו לילד 19)

"הפחתת מענק" תתבצע באם יהיו לתובע "הכנסות נוספות" – קצבה לפי 2(5), למעט קצבת נכות, א.כ.ע. או מוות בן/בת זוג.

גמלת נפגעי עבודה או נפגעי תאונות מהמל"ל.

"חודשי עבודה בפועל" כוללים חופשה, מחלה, דמי לידה ושמירת הריון למעט אבטלה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

המשך לעניין "מענק עבודה"

מענק מוגדל בשיעור 150% יינתן לאחד מאלה: (מופיע בטבלה)

- עובדת/עצמאית שהיא אם לילד אחד או יותר.
- עובד/עצמאי שהוא אב במשפחה חד הורית לילד אחד או יותר שילדיו נמצאים אצלו וכלכלתם עליו.

2 אופציות להגשת התביעה:

- טופס מקוון – רק למי שהגיש ב-2 שנות מס קודמות באמצעות הדואר/פק"ש/שדור באינטרנט.
- בדואר – להצטייד בת.ז.+המחאה מבוטלת או אשור בנק+ מס' מעסיקים ותקופת עצמאי. חלק אחד עם מס' תביעה למעקב.
- לבדיקת מצב התביעה - *4954 או 1-222-4954 או 02-5656400

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

טופס 161

ה. הגעת העובד לגיל פרישה[9]

1	☐ העובד הגיע ל"גיל פרישה" לפי חוק "גיל פרישה"[10]
2	☐ נקבעה לעובד דרגת נכות יציבה של 75% לפחות[11]
3	☐ העובד לא הגיע ל"גיל פרישה"[12]

ו. משכורת חודשית[13] **אחרונה לפני הפרישה**[14] יש להתחיל למלא מימין.

"שכר עבודה" לעניין תקנות פיצויי פיטורין

ז. תקופות עבודה לא רציפות / שינויים בשיעורי משרה/הפחתות שכר[15]

תאריך התחלה			תאריך סיום			שיעור המשרה	משכורת אחרונה לתקופה[16]
שנה	חודש	יום	שנה	חודש	יום	ב - %	

תאריך התחלה			תאריך סיום			שיעור המשרה	משכורת אחרונה לתקופה[16]
שנה	חודש	יום	שנה	חודש	יום	ב - %	

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

מתוך חוזר מ"ה- הנחיות טופס 161 - 9/07/08

ב. <u>הנחיות נוספות- שינויים שהוכנסו בטופס 161</u>

בהמשך להערות שהתקבלו במשרדנו הוחלט על עידכון הטופס והוספת מספר הבהרות למעבידים המדווחים על פרישה/התפטרות או פיטורי העובד.
להלן השינויים שהוכנסו בטופס:

1. פרק ו' נוסף שדה "שכר עבודה" לעניין תקנות פיצויי פיטורין".
השדה אינו משודר למחשב, חישוב הפטור נערך לפי הסכום המדווח בשדה "משכורת חודשית אחרונה לפני הפרישה".
סכום המשכורת (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" שחייבים לשלם עבורו פיצויים.

2. פרק ח' שונה שדה "צורת תשלום" ל " צבירה נוספת"
בעקבות תלונות המעבידים והמשלמים על ההפרש בין סכומים שנרשמו באישור לניכוי מס במקור לבין סכומים שנצברו בפועל. הפרש הנובע מהפקדות שטרם הועברו לקופות וכן מצבירת רווחים נוספים מרגע הנפקת אישורי הצבירה לעובד ועד להנפקת אישור ניכוי מס במקור.
עקב כך, הוסף השדה "צבירה נוספת" סכום זה יצורף לסכומי המענקים כפי שדווחו על ידי הקופות והאישור לניכוי מס במקור יכלול סכומים אלו.

3. פרק י"א סעיף 7 "הודעתי לקופה_____ כי העובד ביקש לייעד מכספי המענק לתשלום קצבה בעתיד (רצף קיצבה) סך של .."
תשומת ליבכם להערה 31 בנושא ייעוד לקיצבה (לבקש רצף קיצבה). כאשר הסכום בקופה, במלואו, מיועד לקיצבה – אין צורך למלא סכום. במקרה זה יש לרשום במשבצת "הכל" או 100%.

ח. פירוט תשלומים בגין פרישה וסכומים/זכויות[17] שנצברו לעובד בגין תקופת העבודה

1	שם המשלם[18]	מספר תיק ניכויים[19] 9	קוד סוג המשלם[20]	קוד סוג התשלום[21]	התקופה בגינה שולם התשלום או נצברה הזכות[22] תאריך התחלה / תאריך סיום
		הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה[23]	תאריך התשלום[24]	מספר חשבון/פוליסה[25]	צבירה נוספת[26]
2	שם המשלם[18]	מספר תיק ניכויים[19] 9	קוד סוג המשלם[20]	קוד סוג התשלום[21]	התקופה בגינה שולם התשלום[22] או נצברה הזכות תאריך התחלה / תאריך סיום
		הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה[23]	תאריך התשלום[24]	מספר חשבון/פוליסה[25]	צבירה נוספת[26]
3	שם המשלם[18]	מספר תיק ניכויים[19] 9	קוד סוג המשלם[20]	קוד סוג התשלום[21]	התקופה בגינה שולם התשלום[22] או נצברה הזכות תאריך התחלה / תאריך סיום
		הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה[23]	תאריך התשלום[24]	מספר חשבון/פוליסה[25]	צבירה נוספת[26]

יא. חישוב סכום המענק הפטור/החייב וניכוי מס במקור[27]

המעביד רשאי לחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ולקבוע את סכומי הניכוי במקור רק בהתאם לתנאים שנקבעו ע"י המנהל[27]

1. סכום המשכורת הקובעת לפטור[28]
2. סה"כ מענק המשולם בעת הפרישה[29]
3. סכום המענק הפטור ממס על פי סעיף 9(7א) לפקודה[30]
4. סכום המענק החייב במס
5. מסכום המענק החייב במס ניכיתי מס בשיעור % _____ בסך
   שהועבר לפקיד השומה בתאריך _____
6. הודעתי לקופה _____
   כי עליה לנכות מס בשיעור % _____ בסך
7. הודעתי לקופה _____ כי העובד ביקש לייעד מכספי המענק לתשלום קצבה בעתיד (רצף קיצבה)[31] סך של

עיין הנחיי

ערכי פדיון לפיצויים או למס?

ברוב "ביטוחי המנהלים" שהופקו מ-1991-סוף 2003 קימות 2 סוגי ערכי פיצויים: " ערך פדיון פיצויים" ו" ערך פדיון פיצויים למס"

מה רושמים בטופס 161 ?

"ערך פדיון פיצויים" – הסכום הנצבר במרכיב הפיצויים לפדיון ע"י העובד. זהו הסכום להתחשבנות בין המעביד לעובד.

"ערך פדיון פיצויים למס" – הסכום הנצבר במרכיב הפיצויים כולל רווחים שיוחסו לתגמולים. זהו הסכום להתחשבנות עם מ"ה. סכום זה תמיד יהא גבוה מהערך פדיון לפיצויים.

זהו הסכום שיירשם בטופס 161 ו – 161א. בהתאמה.

הערה: בפוליסות מ-2004 קיימת הפרדה בין מרכיבי הצבירה ולכן ערכי הפדיון יהיו זהים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

טופס 161א'

ב. תשלומים וזכויות בשל עבודות נוספות[3]

1. ❑ בתקופת עבודתי אצל המעביד, לא עבדתי בעבודה נוספת, או עבדתי בעבודה נוספת אולם לא קיבלתי עבורה תשלומי מענקים, תגמולים או קיצבאות ולא צברתי זכויות לתשלומים מהסוג האמור.

אם סימנת √ במשבצת 1 עבור ישר לחלק ג'.

2. ❑ בתקופת עבודתי אצל המעביד עבדתי בעבודה נוספת ושולמו לי, משולמים לי או נצברו עבורי הסכומים והזכויות כמפורט להלן:

1	שם המעביד הנוסף	מספר תיק ניכויים[2] 9	תאריך הפרישה[4] / /	משכורת אחרונה[5]	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9				
	קוד סוג המשלם[8]	קוד סוג התשלום[9]	סכום ששולם או נצבר[10]	סכום מענק פטור ששולם[11]	תאריך התשלום[12]	תקופת העבודה עבורה שולם הסכום או נצברה הזכות[13] מ - / / עד / /	תאריך הגשת הבקשה לרצף פיצויים/קיצבה[14] / /	תאריך אישור הבקשה[14] / /		
2	שם המעביד הנוסף	מספר תיק ניכויים[2] 9	תאריך הפרישה[4] / /	משכורת אחרונה[5]	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9				
	קוד סוג המשלם[8]	קוד סוג התשלום[9]	סכום ששולם או נצבר[10]	סכום מענק פטור ששולם[11]	תאריך התשלום[12]	תקופת העבודה עבורה שולם הסכום או נצברה הזכות[13] מ - / / עד / /	תאריך הגשת הבקשה לרצף פיצויים/קיצבה[14] / /	תאריך אישור הבקשה[14] / /		

ג. היוון קיצבאות[15]

היוונתי בעבר קיצבאות כמפורט להלן:

1	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9	תאריך ההיוון[16] / /	תאריך הפרישה מהעבודה בשלה משולמת הקיצבה / /		
	שיעור ההיוון[17]	תקופת ההיוון[18]	סכום ההיוון הכולל	סכום ההיוון הפטור	סכום ההקטנה החודשי של הקיצבה[20]	
2	שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7] 9	תאריך ההיוון[16] / /	תאריך הפרישה מהעבודה בשלה משולמת הקיצבה / /		
	שיעור ההיוון[17]	תקופת ההיוון[18]	סכום ההיוון הכולל	סכום ההיוון הפטור	סכום ההקטנה החודשי של הקיצבה[20]	

www.aroyaepa.co.il הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח

ד. בקשות והודעות על פי פקודת מס הכנסה סמן במשבצת המתאימה או מחק את המיותר - לפי העניין. ניתן לבחור ביותר מאפשרות אחת ובלבד שאין סתירה בין הבחירות השונות. בטרם בחירה נא קרא את כל האפשרויות.

אני מבקש:

1. ☐ פטור על פי סעיף 9(7א)[21] למענק המשולם לי מכל המקורות המפורטים להלן (על חשבון פטור לקיצבה) כולל מקופות לגביהם ביקשתי רצף פיצויים או רצף קיצבה:

שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7]	קוד סוג המשלם[8]	קוד סוג התשלום[9]	סכום המענק המשולם	סכום המענק הפטור	יתרת מענק חייב במס
	9					
	9					

2. ☐ פטור נוסף על-פי סמכות המנהל[22]

את יתרת הפטור למענק שלא ניצלתי אבקש לקבל בדרך של פטור לקיצבה, על פי סעיף 9א לפקודה[23].
ידוע לי כי בחירתי בפטור למענק , תיגרע מזכותי להנות מפטור מלא על קיצבה המשולמת או שתשולם לי בעתיד בשל שנות עבודתי עבורן קיבלתי מענק פטור, וידוע לי כי לא אוכל לחזור בי בעתיד מבחירתי זו.

3. ☐ פטור על פי סעיף 9(א)[23] לכל הקיצבאות המפורטות להלן על חשבון הפטור המגיע למענק:

שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7]	קוד סוג המשלם[8]	סכום הקיצבה החודשי המלא	תאריך תחילת התשלום[24]	סכום הפטור המבוקש[25]	שיעור הפטור המבוקש[25]
	9					
	9					

4. ☐ פטור על-פי סעיף 9(א) לקיצבה שיש בדעתי להוון כלהלן:

שם המשלם[6]	מספר תיק ניכויים של המשלם[7]	קוד סוג המשלם[8]	סכום הקיצבה החדש לפני היוון	תאריך ההיוון[26]	שיעור ההיוון[27]	מספר חודשי ההיוון[28]	סכום ההיוון הכולל
	9						
	9						

ידוע לי כי בחירתי בפטור לקיצבה, כולל לקיצבה מהוונת, תגרע מזכותי להנות מפטור מלא על מענק המשולם או שישולם לי בעתיד בגין שנות עבודתי בשלהן משולמת לי קיצבה פטורה, וכן ידוע לי כי לא אוכל לחזור בי בעתיד מבחירתי זו.

5. ☐ ייעוד כספים - רצפים

5.1 ☐ ייעוד לתשלום פיצויים בעתיד (רצף פיצויים) של מענקים המופקדים/שיופקדו בקופות שלהלן:

תאריך הפרישה[29]	שם הקופה	מספר תיק ניכויים של הקופה	קוד סוג המשלם[8]	מספר פוליסה[30]	סכום שנצבר	שם המעביד החדש[31]	תאריך התחלת העבודה אצל המעביד החדש[31]
		9					
		9					

5.2 ☐ ייעוד לתשלום קיצבה בעתיד (רצף קיצבה) של כספים המופקדים בקופות שלהלן[32]:

תאריך הפרישה[29]	שם הקופה	מספר תיק ניכויים של הקופה	קוד סוג המשלם[8]	מספר פוליסה[30]	סכום שנצבר
		9			
		9			

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חוזר מ"ה בנושא טופס 161 161א'

<u>להלן הכללים</u>:
המעביד יחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם למשלמים אחרים בהתקיים התנאים הבאים (במצטבר):

1. העובד מילא את טופס 161א' במלואו – כולל חתימה על ההצהרה (במענק עקב פטירה, ימלאו השאירים טופס 161ב').
2. העובד הצהיר בטופס כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים, בתקופת עבודתו אצל המעביד.
3. אחד או יותר מהתנאים הבאים:
   א. על פי חישובי המעביד, סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.
   ב. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו.
   ג. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי על-פי הפקודה.
   ד. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים הם קופות לקיצבה (כולל קרנות פנסיה), והעובד בחר ברצף קיצבה על מלוא הסכומים הצבורים לרשותו בקופות אלו.

<u>בהתקיים התנאים הנ"ל המעסיק חייב לערוך את חישוב המס בעצמו ולהקל על העובד הפורש.</u>

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

הנחיות למעביד למילוי 161א.

4. <u>טופס 161א'</u>

לשם חישוב הפטור לעובד הפורש, על העובד למלא טופס 161א' ולהשאירו בידי המעביד.

בהעדר הטופס, כאמור לעיל,המעביד אינו רשאי לחשב את הפטור לעובד.

למען הסר ספק הטופס ימולא על ידי העובד ויוגש למעביד או לפקיד השומה.

קופת הגמל תקבל את אישור המעביד או אישור פקיד השומה, באשר לסכום הפטור לו זכאי העובד ושיעור המס שיש לנכות במקור מהמענקים המשולמים על ידי הקופה.

קופת הגמל אינה נזקקת לטופס 161א' על מנת לבצע את הנחיות המעביד או פקיד השומה.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

טופס 161ג – פריסת פיצויים

ב. פרטי ההכנסה

סוג ההכנסה:

1 ☐ מענק פרישה/מענק עקב מוות[1]

2 ☐ היוון קיצבה[2]

3 ☐ הפרשי שכר[3]

4 ☐ דמי פידיון חופשה[4]

שם המשלם	מספר תיק ניכויים של המשלם	תאריך התחלת העבודה אצל המשלם	סכום ההכנסה	תאריך התשלום	התקופה עבורה שולמה ההכנסה	
					תאריך התחלה	תאריך סיום
	9					

ג. תקופת הפריסה וחלוקת ההכנסה

1 ☐ קדימה ל - ☐ שנות מס

2 ☐ אחורה ל - ☐ שנות מס

שנת פריסה[5]	סכום פריסה לשנה	הכנסה נוספת[6] באותה שנה ודאית/צפוייה	סה"כ הכנסה לאותה שנה

ידוע לי כי פריסת ההכנסה היא לצרכי חישוב המס בלבד וכי לא אהיה רשאי לקזז כנגד סכום ההכנסה שנפרס, ניכויים ו/או פטורים כלשהם למעט ניכוי או פטור המגיעים כחוק בשנת המס בה נתקבלה ההכנסה אותה אני מבקש לפרוס.

כמו כן ידוע לי כי בגין פריסה "קדימה" אחרים בהגשת דו"ח שנתי על-פי סעיף 131 לפקודה, לפי אחת משנות הפריסה.

www.arpa.co.il

סיכום לעניין טופס 161 161א'

המעביד ימלא ייחשב את המס וישלח את הטפסים הרלבנטיים לקופות ולמס הכנסה במקרים הבאים:

1. **העובד מילא 161א' וחתם – ביקש את הפטור/רצף/ייעוד/פריסה.**
   הצהיר כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים בתקופת עבודתו אצל המעביד האחרון.
2. **סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור.**
3. **המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו.**
4. **כמו בסעיף 3 ויתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי.**
5. **כמו בסעיף 3 ויתרת כל הפיצויים העובד ייעד לקיצבה.**
6. **קופת הגמל תקבל הנחיות מהמעביד או מפק"ש בהתאם.**
7. **המעביד ישמור טופס 161א' לצרכי ביקורת. (אין צורך להעביר לקופה או לפק"ש אם מתקיימים התנאים הנ"ל)**

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

חוזר 4/2006 והנחיות מס הכנסה

- מ-15.8.10, ההנחיה לגבי ההגדלה ל- 150% בסמכות המנהל ובאישור פקיד השומה, תעשה באופן אוטומטי לכל אדם שפרש בכפוף לתקרת הפטור שבסעיף, גם אם הופרשו עבורו כספים לקצבה. (לעובד שפרש לאחר 25 ביולי 2010)
- אין להתנות מילוי 161 במילוי-161א. ע"י העובד.
- על המעביד לאפשר לעובד להיוועץ באיש מקצוע/פק"ש במילוי 161א.
- במידה והעובד לא מילא ו/או לא חתם על 161א. ימנע זמנית הפטור על הפיצויים ע"י המעביד או עד שימציא העובד אשור מתאים מפק"ש או המעביד ינכה מס מירבי עפ"י התקנות.
- תוקף האישור של פק"ש הוא 45 יום מיום הוצאתו וזאת בשל ערכי פדיון משתנים.

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו"ח www.aroyacpa.co.il

תודה על ההקשבה!!!

הזכויות שמורות לבן הרויה דוד רו״ח www.aroyacpa.co.il