סיום העסקת עובדים

היבטי דיני עבודה וחשבונאות

טסטמי - חשבי שכר 2019

היבטים בסיום יחסי עובד-מעסיק

כח' חשון תש"פ
26 בנובמבר 2019

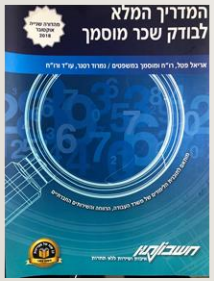
AUDITOR

HOn Risk

מי אנחנו?

<u>אריאל פטל-רו"ח, 46 נ+3</u>

1. רואה חשבון ובעל משרד.
2. מרצה בדיני עבודה, ביטוח לאומי, בהכשרת דירקטורים ובביקורת מזה כ-20 שנה.
3. מחבר ספרות מקצועית ותוכנות לרו"ח ועו"ד.
4. חבר במספר ועדות בלשכת רואי חשבון.
5. דירקטור בבית השקעות.
6. חבר הארגון הבינלאומי בנושא חוק איסור הלבנת הון.
7. השתתף בכנס וינה 2019 של האו"ם בנושא חוק איסור הלבנת הון.



www.honrisk.co.il

שאלות ונושאים לדיון

1. מה **תפקידו ואחריותו** של חשב השכר במתן שירותי שכר?
2. האם אי עמידה בדיני עבודה היא **<u>מהותית</u>** לדוחות הכספיים?
3. פנסיה חובה-מה משמעות הפקדות כחוק (בשיעור 6% פנסיה חלק מעסיק) בעת פיטורי עובד בעל ותק הזכאי לפיצויי פיטורים?
4. סוגיות חשבונאיות מרכזיות לדיון.

מה תפקידו ואחריותו של חשב השכר במתן שירותי שכר?

חוק השליחות קובע בסעיף 2:

שלוחו של אדם כמותו ופעולת השלוח, לרבות ידיעתו וכוונותיו, מחייבת ומזכה לפי העניין את השולח.

החוק להגברת אכיפה-מנהל כללי בלבד!

חוק שכר מינימום-למעסיק מאסר שנה! מיהו מעסיק? גם השלוח?

מה תפקידו ואחריותו של חשב השכר במתן שירותי שכר?

חובת חשב השכר, הן כשכיר והן כעצמאי להבהיר למעסיק /לקוחותיו (בכתב או בדואר אלקטרוני) על תפקידו ומסגרת אחריותו:

1. **מסייע בהכנת תלושי שכר בלבד וחישובים נלווים כגון דמי הבראה, פדיון חופש.**
2. **אינו מחליף את סוכן הביטוח.**
3. **[כן שותף] כשכיר לחובת התשלומים למוסדות ולחברות הביטוח במועד.**
4. **אין לחשב שכר חיצוני חובת מעקב לגבי זכאות עובדים לפנסיה חובה.**
5. **חשב שכר אינו מחליף עורך דין בתחום דיני עבודה.**

דיון, פסיקה, בלאגן...

דיון:

1. **מנוי למחלקה משפטית, עדכונים שבועיים, השתלמויות, סיוע מעמיתים למקצוע (קבוצות ווטסאפ וקבוצות בפייסבוק), כתיבת מחברת מקצועית.**
2. **זהירות בתשובות, הקלטת חשב השכר בסתר.**
3. **חוק השליחות, איסור שימוש במידע פנים-הסכמי עבודה ותלושים הכוללים תגמולים בגין תוצאות עסקיות.**
4. **זכויות חיילי מילואים שישי-שבת-מה אופן החישוב?**
5. **בודק שכר.**
6. **גן ילדים-נסיעות לעובד חודשי/יומי 9.8=213/21.667**
7. **פסקי דין חסרי היגיון כלכלי-פסיקה לפי "כיסים עמוקים". ביטוח לאומי קייטנה ומציל בבריכה.**
8. **נהג משאית שעבד 4 שנים, התפטר תוך כדי הליך גירושין קשה אך המשיך לעבוד, כעבור חודש קיבל התקף לב > תובע את המעסיק (לא מבוטח בביטוח לאומי).**
9. **שימוע-הפועל תל אביב.**
10. **חשב שכר שלא יודע מהו שימוע.**
11. **עובד שהתפטר ומבקש מכתב פיטורים.**
12. **רואה חשבון שהוא גם מנהל חשבונות שנתבע-בעל מניות+דירקטור+עובד שתבע אותו.**

פסק דין "עם היגיון בריא" בנושא סיום יחסי עובד-מעסיק

- עובדת הועסקה ארבעה חודשים בלבד (1.1-30.4), הודיעה למעסיק שהיא בהיריון ושלושה ימים אחר כך קיבלה זימון לשימוע... חוסר שביעות רצון מתפקודה... פוטרה וניתן לה מתוך רצון טוב שכר של חודשיים נוספים (עד 30.6) ללא עבודה וללא יחסי עובד-מעסיק. ההודעה על השימוע לא כללה את הסיבות לחוסר שביעות הרצון מתפקודה.
- העובדת תבעה: פיטורים שלא כדין ללא היתר (חלפו ששה חודשים); חוסר תום לב (מייד לאחר שהודיעה על ההיריון); פגם בהליך השימוע (ללא פירוט).
- פסק הדין (בית הדין הארצי לעבודה): תביעת העובדת נדחתה. נקבע שהועסקה ארבעה חודשים ואין לראות בטוב ליבו של המעסיק כרועץ כך שאין צורך בהיתר; המעסיק נהג בתום לב; ולגבי הליך השימוע: חובה מרכיבי ליבה בשימוע:
  1. יידוע העובד בדבר האפשרות לפיטורים;
  2. מתן נימוקים;
  3. שקילת טענות העובד בנפש פתוחה וחפצה;
  4. אפשרות ייצוג בהליך השימוע.

* בית המשפט קבע שאין חובה לקיים אחר כללי טקס צורניים על מנת לקיים את חובת השימוע.

פגם בהליך הפיטורים עקב חלוף זמן ארוך בין מועד עריכת שימוע למתן הודעת פיטורים [פס"ד מ-7/2019]

בית הדין קבע, כי נפל פגם מהותי בהליך הפיטורים עקב העובדה כי בין השימוע לבין קבלת ההחלטה על הפיטורים חלפו כארבעה חודשים. פרק הזמן הארוך שחלף מנתק את הקשר בין השימוע לבין הפיטורים וככל שהמעסיקה עומדת על הליך הפיטורים, חלה עליה חובה לשוב ולבחון פעם נוספת האם הבסיס העובדתי להחלטה עדיין תקף והאם לא חלו שינויים בנסיבות האישיות של העובדת. החובה לשוב ולשקול שוב את ההחלטה מעמידה לעובדת זכות להשמיע שוב את טענותיה בהליך שימוע ראוי המאפשר לה לשוב ולנסות לשכנע את בעל הסמכות, על רקע הזמן שחלף ושינוי הנסיבות, לשנות מדעתו.

<u>פיטורי העובדת בוטלו אך למעסיק האפשרות להתחיל בהליך פיטורים נוסף.</u>

סוגיות משפטיות בסיום יחסי עובד-מעסיק

- עובדת בהיריון התפטרה (נזכור שהתפטרות כזו כמוה כהתפטרות "רגילה"), התחרטה ודרשה מהמעסיק לקבלה בחזרה בתקופת ההודעה המוקדמת כיוון ש"ההחלטה נבעה מתסמיני היריון ללא שיקול דעת עצמאי"... משסירב המעסיק הודיעה העובדת למעסיק שהיא רואה בסיום ההעסקה פיטורים שלא כדין, בניגוד לחוק עבודת נשים ובחוסר תום לב. תביעתה נדחתה.

ומנגד...

- עובדת ותיקה, רואת חשבון, שהודיעה למעסיקתה, אף היא רואת חשבון, לאחר שימוע ולאחר חודשיים מסיום ההודעה המוקדמת כי "התעברה בדיוק ביום בו נערך השימוע" ולכן לא ניתן לפטרה. המעסיקה לא קיבלה היתר ממשרד העבודה ושילמה לעובדת, שהמרידה את העובדים במשרד נגד רואת החשבון עבור כל התקופה בה כלל לא עבדה ועד לאחר חופשת הלידה!!! [המקרה לא הגיע לבית המשפט]

פנסיה חובה-מה משמעות הפקדות כחוק בשיעור 6% פנסיה חלק מעסיק בעת פיטורי עובד בעל ותק הזכאי לפיצויי פיטורים?

- משמעות הפקדות בחסר חלק מעסיק בשיעור 6% ותשלום הפרש לזכאים לפיצויי פיטורין בשיעור 2.33% (סך הכל 8.33%).
- על ה-6% קיים סעיף 14 ועל היתרה לא!
- הפקדה למרכיב הפנסיה בשיעור 6% מתאימה למקומות בהם מתפטרים.
- מעסיקים רבים מפקידים לפנסיה חובה עד ה"תקרה" 10,273 ₪ (2019) ולא עד השכר [חישוב מורכב גם בחשבונאות וגם לרו"ח מבקר].
- <u>סעיף 3.3 לצו הרחבה פנסיה חובה 2016-חובה 8.33% לעובד חדש ולא 6% מרכיב פנסיה/פיצויים!!!</u>

הפקדות לקרן פנסיה לעובד חדש שנקלט לקראת תום השנה ויש לו קרן פנסיה ממקום עבודה קודם

- **החובה להפקיד לעובד שקיימת לו קרן פנסיה ממקום קודם (פרשנות מקובלת: "פעילה") הינה בחלוף שלושה חודשים רטרואקטיבית מיום העבודה הראשון.**
- **אם עזב לפני תום שלושה חודשים? פרשנות**
- **אם הסתיימה שנה קלנדרית וטרם הסתיימו שלושה חודשים ממועד תחילת העסקתו- יש להקדים ולהפקיד רטרואקטיבית בתום השנה, אף אם לא הסתיימו שלושה חודשים.**

<u>הסיכון:</u>

- **<u>סיום עבודה במקום קודם 30.6 > תחילת עבודה 1.11 (טרם חלפו 6 חודשים ולכן הקרן פעילה), נפטר ב-20 בינואר ולא הופקד רטרו. המשמעות: חלפו שש חודשים ונפגעו זכויות השאירים!!! גם אם הפקידו רטרו יתכן שנפגעו הזכויות- לבדוק מול הקרן.</u>**
- **<u>מקרה זהה לאמור, אלא שהשכר אצל המעסיק הקודם היה 3,000 ₪ כסטודנט וכעת 10,000 ₪ כחשב שכר-בסיס לזכויות משתנה.</u>**
- **<u>סיום עבודה במקום קודם 31.12 > תחילת עבודה 10.5, הפקדה ראשונה רטרו מ-10.8, בינתיים מאוד יתכן שנפגעו זכויות כיוון שחלפה חצי שנה ולא היתה הפקדה (הדבר תלוי תקנון ופסיקה של בית משפט).</u>**

האם אי עמידה בדיני עבודה היא מהותית לדוחות הכספיים?

1. מהי מהותיות לדוחות הכספיים?

   דיון בהיבט כמותי ואיכותי, תקן חשבונאות 34

2. הפרשי נסיעות-לא מהותי.

3. אי ביצוע הפרשה לחופשה.

4. אי ביצוע תשלומי פנסיה-לא רק הסכום הכמותי שאולי אינו מהותי לדוחות הכספיים אלא גם היבט איכותי.

מהן הסוגיות החשבונאיות המרכזיות לדיון?

הטיפול החשבונאי לדיון בדוחות הכספיים לעתודה לסיום יחסי עובד-מעסיק:

1. ישות מדווחת - על פי IAS 19 יש לבצע חישוב של העתודה לסיום יחסי עובד-מעביד על בסיס אקטוארי מלא (הכולל הנחות שונות לרבות בגין הסתברות לפיטורי עובדים בעתיד).
2. ישות שאינה מדווחת - הגישה האקטוארית הינה גישה אפשרית אך אינה מחייבת ישויות שאינן מדווחות בהתאם לתקן חשבונאות 39 הישראלי (תחילה מ-1.1.2018). בהתאם לתקן הישראלי ניתן **לבחור** בגין הטיפול החשבונאי בפיצויי פרישה, בין מודל אקטוארי מלא או ביצוע חישוב על פי חוק פיצויי פיטורין על פי שכר אחרון x שנות ותק לגבי עובדים שנכון לתאריך תום תקופת הדיווח הם בעלי ותק של מעל שנה ("מודל הסגירה").
3. פיצויי פיטורין הוא חוק קוגנטי, כלומר לא ניתן להתנות עליו. לא ניתן להחתים עובד על הסכם עבודה שקובע פיצויי פיטורין נמוכים ממה שנקבע בחוק פיצויי פיטורין.
4. לא ניתן להחתים עובד שעומד בפני פיטורים על כך שעקב המצוקה הכלכלית שנקלעה אליה החברה העובדים מסכימים לא לקבל כלל פיצויי פיטורים.
5. הסעיף נכלל במסגרת ההתחייבויות לזמן ארוך, אלא אם כן יש כוונה לפטר בשנה העוקבת.

תודה על ההקשבה!!