

דגשים למעסיקים לשנת 2024

מאת: אורנה צח-גלרט, רו"ח

המאמר נועד להציג את החוק, את עמדת הביטוח הלאומי ואת הפסיקה בנושאים חשובים למעסיקים בשנת 2024 ומבוסס על המידע הידוע לכותבת ביום כתיבתו. לפני שימוש במידע יש להתעדכן בחוק ובאתר הביטוח הלאומי. המידע במאמר נועד להסב את תשומת הלב לאמור בו ואינו מהווה ייעוץ או חוות דעת. ט.ל.ח.

דמי ביטוח – הכוונה לדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, גם יחד. בכל מקום שרשום בלשון זכר הכוונה גם בלשון נקבה, אלא אם נרשם במפורש בלשון נקבה. בכל מקום שרשום ה"חוק", הכוונה לחוק הביטוח הלאומי.

שיעורי דמי ביטוח בעבור עובדים שכירים בשנת 2024 (דוגמאות)

מלא (באחוזים)			מופחת (באחוזים)			
מעסיק	עובד	סה"כ	מעסיק	עובד	סה"כ	
טור 1 בטופס 102						
7.60	12.00	19.60	3.55	3.50	7.05	עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה"
טור 2 בטופס 102						
7.38	11.79	19.17	3.51	3.49	7.00	בעלי שליטה "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה"
טור 3 בטופס 102 (דוגמאות)						
2.12	5.00	7.12	0.48	3.10	3.58	אישה וגבר מעל "גיל הזכאות" לקצבת אזרח ותיק, שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק
2.12	5.00	7.12	0.48	3.10	3.58	מבוטחים המקבלים קצבת נכות כללית או קצבת נכות מעבודה, בעלי אישור לפטור מהביטוח הלאומי
6.96	9.86	16.82	3.25	3.37	6.62	נשים וגברים בין גיל 67 ל"גיל הזכאות" לקצבת אזרח ותיק שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק
7.12	10.07	17.19	3.28	3.38	6.66	אישה בין "גיל פרישה" לבין "גיל מרבי לביטוח אבטלה" (67) שאינה מקבלת קצבת אזרח ותיק מהביטוח הלאומי
2.12	-	2.12	0.48	-	0.48	נשים וגברים שמקבלים קצבת אזרח ותיק מהביטוח הלאומי
7.60	7.00	14.60	3.55	0.40	3.95	תורם איברים, תושב זר ממדינת אמנה וחייל בשירות סדיר

הערות

- (1) חיוב בשיעור 0.1% נוסף למעסיק משנת 2019 - בהוראות שעה עד דצמבר 2027.
- (2) לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי (תיקון מס' 69 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 שפורסם בספר החוקים ביום 17.3.2024, החל משנת 2025 יעלה שיעור דמי ביטוח הבריאות כדלקמן: בשיעור מופחת משיעור 3.1% לשיעור 3.235% ובשיעור המלא משיעור של 5% לשיעור של 5.165%.
- (3) בעלי שליטה בחברת מעטים אינם מבוטחים לענף אבטלה ולענף זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון של מעסיק ואינם משלמים לענפי ביטוח אלה.

(4) נשים זכאיות לקבל דמי אבטלה (ככל שעומדות בתנאי החוק) עד גיל 67 ולכן שיעורי דמי הביטוח הלאומי כוללים גם תשלום דמי ביטוח לאומי לענף אבטלה: 0.21% בשיעור מלא לעובד, 0.16% בשיעור מלא למעסיק, 0.01% בשיעור מופחת לעובד, 0.03% בשיעור מופחת למעסיק.

הביטוח הלאומי לא הפריד בפרסומים שלו עד שנת 2020 את שיעורי דמי הביטוח של קבוצת הנשים בין גיל פרישה לגיל 67, ולכן מעסיקים רבים לא ניכו מהנשים האלה דמי ביטוח לאומי מלאים ולא העבירו לביטוח הלאומי את דמי הביטוח הלאומי בשיעור החוקי. החל מינואר 2021 יש לנכות את דמי הביטוח בשיעורים הנכונים, כולל על תשלומים לשנים קודמות ועל שכר נוסף שנפרס לשנים קודמות.

(5) זכאות לקצבה מהביטוח הלאומי בשל נכות מזכה בפטור בתשלום דמי ביטוח לאומי לענפי ביטוח מסוימים (אך לא פוטר מתשלום דמי ביטוח בריאות) לפי סעיף 351 וסעיף 220א לחוק הביטוח הלאומי:

- מקבל קצבת נכות כללית מלאה מהביטוח הלאומי בישראל, לתקופה של שנה לפחות, או לצמיתות.
- מקבל קצבת נכות מעבודה בשיעור של 100% לצמיתות מהביטוח הלאומי בישראל.

(6) מקבל קצבת אזרח ותיק פטור מניכוי דמי ביטוח לאומי ובריאות במשכורת. מקבל קצבת נכות מעבודה שזכאי לקבל קצבת אזרח ותיק אך בחר לקבל קצבת נכות מעבודה, הוא כמו מבוטח שמקבל קצבת אזרח ותיק.

(7) תורם איברים אשר קיבל פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות מהביטוח הלאומי. קוד האוכלוסייה (עובד) בביטוח הלאומי של תורם איברים הוא 16.

(8) מעמדם של תושבים זרים ממדינות אמנה לביטחון סוציאלי היה במשך כמה שנים בבירור משפטי. הביטוח הלאומי פרסם בתחילת כל שנה, שיש להמשיך ולדווח עליהם בטופס 102 בטור 3 עד לסיום הבירור המשפטי. הביטוח הלאומי פרסם הוראות חדשות בחוזר מעסיקים 1511 מיום 1.1.2024, שלפיהן, הכלל הזה ממשיך להתקיים, למעט לגבי מדינות פולין, רומניה ובולגריה. אופן הדיווח של עובדים זרים מפולין, רומניה ובולגריה יהיה בדומה לדיווח של מעסיק על עובדים זרים שאינם ממדינות אמנה (ובהקשר לאמור, ראו גם חוזרי ביטוח 1436, 1473, 1474 באתר הביטוח הלאומי).

טבלת גיל פרישה לנשים לפי מועד לידתן

גיל פרישה		חודש ושנת לידה	
חודשים	שנים	עד תאריך	מתאריך
-	60	6/44	-
4	60	8/44	7/44
8	60	4/45	9/44
-	61	12/45	5/45
4	61	8/46	1/46
8	61	4/47	9/46
-	62	12/59	5/47
4	62	12/60	1/60
8	62	12/61	1/61
-	63	12/62	1/62
3	63	12/63	1/63
6	63	12/64	1/64
9	63	12/65	1/65
-	64	12/66	1/66
3	64	12/67	1/67
6	64	12/68	1/68
9	64	12/69	1/69
-	65	ואילך	1/70

גיל זכאות לנשים, לפי תאריך לידתן

גיל זכאות		חודש ושנת לידה	
חודשים	שנים	עד תאריך	מתאריך
-	65	6/39	-
4	65	8/39	7/39
8	65	4/40	9/39
-	66	12/40	5/40
4	66	8/41	1/41
8	66	4/42	9/41
-	67	12/44	5/42
4	67	8/45	1/45
8	67	4/46	9/45
-	68	12/46	5/46
4	68	8/47	1/47
8	68	4/48	9/47
-	69	12/48	5/48
4	69	8/49	1/49
8	69	4/50	9/49
-	70	ואילך	5/50

נתונים לדיווח ולתשלום דמי ביטוח

2024	2023	2022	2020-2021	2019	2018	2017	2016	2015	
₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	₪ לחודש	
49,030	47,465	45,075	44,020	43,890	43,370	43,240	43,240	43,240	ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח
7,522	7,122	6,331	6,331	6,164	5,944	5,804	5,678	5,556	הכנסה מרבית לעניין שיעור מופחת
12,536	11,870	10,551	10,551	10,273	9,906	9,673	9,464	9,260	השכר הממוצע, לעניין תשלום דמי ביטוח

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

(**) לפי חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 244 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 שפורסם בספר החוקים ביום 17.3.2024, לא יהיה שינוי בשכר הממוצע לעניין גביית דמי ביטוח בשנת 2025 ולכן גם התקרה לשיעור המופחת נשארת ללא שינוי.

סוגי עיסוקים וסדר החיוב בדמי הביטוח של הכנסות החייבות בתשלום דמי ביטוח

1. "עובד" – עובד שכיר.
 2. "עובד עצמאי".
 3. ה"ע – הכנסות לא מעבודה.
 4. פנסיה מוקדמת על פי ההגדרה בסעיף 345 בחוק הביטוח הלאומי.
- סדר החיוב בדמי ביטוח חשוב מאד בתיאום דמי ביטוח. פנסיה היא תמיד מעסיק משני למי שהוא גם עובד שכיר וגם מקבל פנסיה, גם אם לצורך מס הכנסה הפנסיה היא המעסיק העיקרי. במקרה כזה סוג המשרה במערכת השכר אינו זהה בין מס הכנסה לביטוח הלאומי.
- לעובד שכיר במקום אחד שהוא גם מקבל פנסיה מוקדמת, המעסיק מנכה את השיעור המופחת והמלא ללא קבלת אישור מהביטוח הלאומי.

מומלץ לשים לב בהכנת משכורות

1. לרשום נכון את מספר הזהות של העובד.
2. לעקוב אחר הפרסומים של הביטוח הלאומי להפעלת אתר אישי למעסיק - נמצא בתכנון מתקדם.
3. לדווח על שכר חודשי רגיל כולל פרמיה חודשית, החזר נסיעות מדי חודש או הבראה המשולמת מדי חודש, **בנפרד** מדיווח על שכר נוסף.
4. לבדוק התייחסות להפרשי שכר ולשכר נוסף על פי התקנות. חשוב מאד לתקינות טופסי 100 חודשי וייעודי.
5. לבדוק כל בונוס אם הוא חודשי. אם הוא חודשי - מומלץ לקרוא לו בונוס חודשי או פרמיה חודשית או עמלה חודשית כי הוא רכיב שכר רגיל.
6. במקרה שבו בטעות לא נערכה פריסת שכר, יש לבצע את התיקון - כדי לתקן את הבסיס לגמלה, גם אם אין השפעה על תשלום דמי הביטוח.
7. כאשר משולם לעובד תשלום נוסף והמעסיק עבר למערכת שכר אחרת בשנה האחרונה, יש להתייחס **גם** לנתוני השכר שרשומים במערכת השכר הקודמת.
8. ככל שעובד קיבל תשלום נוסף שנפרס אחורנית, לאחר קבלת גמלה מחליפת שכר כמו דמי לידה, גמלה לשמירת היריון, דמי פגיעה ודמי תאונה, יש לעובד אפשרות לתבוע הפרש גמלה במגבלת שיהוי. כדי לשלם הפרש גמלה הביטוח הלאומי אמור לקבל תביעה להפרש גמלה ואת נתוני השכר החדשים בטופס 100 ייעודי מעודכן.
9. יש לרשום את כל רכיבי השכר הנוסף בקוד של שכר נוסף לפי האקסולוגיה, גם אם הם לא נפרסים בשל כך, שהסכום נמוך מרבע משכר המינימום.
- עמדת הביטוח הלאומי היא, שהפרש של תשלום נוסף שכבר שולם בעבר יש לייחס למועד המקורי שבו שולם התשלום הנוסף ולחשב מחדש את הפריסה.
10. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) בהקשר לתשלום נוסף אינן חלות על תשלום פנסיה מוקדמת. הפרש פנסיה יש לזקוף לחודש שבעדו שולם.
11. פנסיה וקצבת אובדן כושר עבודה פטורות מתשלום דמי ביטוח מעל גיל פרישה.
12. המעסיק אמור להפחית לעובד מתשלום דמי ההבראה בשנת 2024 את מחיר יום ההבראה שהוגדר בחוק החל לגבי אותו עובד (לא חל על עובדים במשק בית). הסכום שיופחת על ידי המעסיק מכונה סכום ההשתתפות והוא יועבר לפקיד השומה כאילו היה מס שנוכה במקור. נקבעו הוראות משלימות לעניין הביטוח הלאומי.
13. רכיבי שכר פטורים מדמי ביטוח הם לפי חוזר הביטוח הלאומי מחודש פברואר 2019. לכל רכיב שכר פטור שאינו כולל בחוזר - יש לקבל אישור מהביטוח הלאומי.
14. יש להקפיד בטופס 100 חודשי וייעודי לעדכן הפסקות עבודה וסיבת הפסקת עבודה, כולל חודש נוכחי.
15. תאריך הפסקת עבודה הוא יום העבודה האחרון של העובד אצל המעסיק.
16. בטופס 100 אין לדווח על משכורת של החודש הנוכחי וגם על משכורת חודש קודם אם המשכורת אינה סופית. למשל, בשידור טופס 100 ייעודי לביטוח הלאומי בתחילת חודש. חשוב מאד לדווח על השכר החודשי הסופי כי הביטוח הלאומי משתמש במידע למטרות שונות כשאין לו מידע מעודכן, למשל לעובד שתובע קצבת אזרח ותיק בגיל פרישה לצורך מבחן הכנסות.
17. בעת חזרה לעבודה לאחר חל"ת, או בעת הארכת חל"ת (כאשר המעסיק דיווח לביטוח הלאומי על מועד סיום החל"ת שהוארך) ובעיקר כשהעובד קיבל דמי אבטלה, יש לשדר טופס 100 ייעודי לגמלאות מעודכן עם תאריך החזרה לעבודה.
18. תשלום פיצוי חוקי בשל אי מתן הודעה מוקדמת מדווח כשכר חודשי רגיל, כולל אם הוא חוצה חודשים. על פי הפסיקה, יש לייחס את הדיווח לביטוח הלאומי באופן חלקי לכל חודש, כולל חישוב דמי הביטוח לכל חודש בנפרד.

19. רכיבים פטורים מתשלום דמי ביטוח כמו פדיון חופשה, פטורים מתשלום דמי ביטוח רק בניתוק יחס עבודה ובתנאי שדווח לביטוח הלאומי על הפסקת העבודה והעובד לא חזר לעבוד אצל המעסיק במשך תקופה של חצי שנה לפחות.
20. אין לרשום שכר פיקטיבי (כמו שקל בודד) בחודש שבו אין העסקה.
21. לבדוק את כל ההטבות וזקיפת רכיבי השכר במשכורת, כמו נופש, שווי רכב, ארוחות, מתנות ועוד.
22. לבדוק שאין ניכוי הוצאות מהמשכורת ברוטו לעניין תשלום דמי הביטוח. ייתכן הבדל בין מס הכנסה לביטוח הלאומי כמו בדמי חבר. הוצאות רכב פרטיות אינן מותרות בניכוי גם לצורכי מס הכנסה.
23. הביטוח הלאומי פרסם כי מעסיקים אשר ידווחו מרצונם עד ליום 31.12.2024 לאגף ביקורת ניכויים על ניכוי הוצאות פרטיות משכר הברוטו של העובדים החל משנת 2017, יחוייבו בדמי הביטוח בהליך של ברור תוך הפחתת מלוא הקנסות, ובלבד שטרם התחיל לגביהם הליך ביקורת ניכויים.
24. המעסיק אמור לקבל מהעובד אישור מהביטוח הלאומי הממוען למעסיק, על זכאות לפטור בשל קצבה. למשל, קצבת נכות כללית, קצבת נכות מעבודה וקצבת אזרח ותיק. המעסיק אמור לקבל אישור מעודכן כאשר הפטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ו/או בריאות בוטל (למשל בשל גידול בהכנסות בגיל פרישה ושליטת הזכאות לקצבת אזרח ותיק).
- הביטוח הלאומי מצפה שחשב השכר יפנה את העובד לביטוח הלאומי אם יש גידול משמעותי בשכר.
25. מעסיק חייב לוודא שברשותו נמצאים כל האישורים מהביטוח הלאומי לעובדים שיש להם פטור מלא או חלקי מתשלום דמי הביטוח, כולל בשל תיאום דמי ביטוח.
26. לבדוק שאין קביעות ושכל הדוחות הוגשו, לרבות טופסי 102, 100 חודשי וייעודי וטופסי 126. עיכוב בשידור טופס 100 ייעודי עלול לעכב טיפול בתביעה של עובד לגמלה או בתיאום דמי ביטוח. עדיף לשדר טופס 100 ייעודי ביחד עם התביעה של העובד לגמלה (לאחר קבלת אישור העובד) או בתיאום דמי הביטוח שהעובד מגיש.
27. הפטור מתשלום בעד עובדים בחל"ת כהוראת שעה היה לחודשים אוקטובר עד דצמבר 2023 בלבד.
28. להתאים טופסי 102 וטופס 617 לטופס 100 חודשי, לרבות בדיקת משובים של טופסי 100.
29. תשלום חובות לביטוח הלאומי:
- אפשר לשלם חוב בתיק ניכויים באמצעות העברה בנקאית באתר התשלומים של הביטוח הלאומי. נדרש תיק ניכויים ומספר מזהה מעסיק.
 - אפשר לשלם חוב בתיק ניכויים בכרטיס אשראי בתשלומים של כרטיס האשראי.
 - אפשר לשלם חוב בתיק ניכויים בדרך של הסדר תשלומים בהוראת קבע בבנק או בכרטיס אשראי. הסדר זה אינו חוסם את מסגרת האשראי.
 - אפשר לשלם חוב בתיק ניכויים בדרך של הסדר תשלומים בהמחאות. כאשר המייצג עורך את ההסדר במערכת המייצגים, יש לוודא שהמייצג מקבל מהמעסיק את כל ההמחאות לפני שהוא עורך את ההסדר ושהוא שולח אותם לביטוח הלאומי.
30. להקפיד לרשום נכון במערכת השכר אם המעסיק עיקרי או משני.
- מעסיק עיקרי חייב לבדוק שיש לו הצהרה של העובד שהוא המעסיק העיקרי (למעט אם העובד עובד שכיר במקום אחד ומקבל גם פנסיה מוקדמת). ככל שהמעסיק מעוניין להיות בטוח אם הוא מעסיק עיקרי או משני לעניין הביטוח הלאומי, הוא רשאי לבקש מהעובד למלא הצהרה בטופס 103.
- טופס 103 הוא כרטיס עובד לביטוח הלאומי, שנועד במקור לנותני שירות לפי צו סיווג מבוטחים שלא ממלאים טופס 101.
31. כשיש משכורת אחת או יותר בו זמנית באותו החודש וגם פנסיה מוקדמת (כהגדרתה בסעיף 345 בחוק הביטוח הלאומי), הפנסיה המוקדמת היא תמיד מעסיק משני, גם אם בתיאום המס הפנסיה המוקדמת היא מעסיק עיקרי. סוג המשרה עבור הדיווח למס הכנסה לא חייב להיות דומה לדיווח לביטוח הלאומי.
32. מעסיק משני חייב לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא אלא אם קיבל אישור לתיאום בשנה השוטפת.
33. ניתן לפטור עובד מתשלום דמי ביטוח כשיש למעסיק אישור מהביטוח הלאומי או לפי טופס 644. טופס 644 מתאים רק לתיאום בשיעור המופחת.
34. פטור מתשלום דמי ביטוח לעובד מעל התקרה אצל מעסיק משני מחייב אישור מהביטוח הלאומי.

35. הביטוח הלאומי פרסם שאפשר לערוך תיאום מעל התקרה וגם תיאום לבעלי שליטה לשנים קודמות דרך האינטרנט בעזרת שידור טופסי 100 ייעודי לגבייה.
36. יש לוודא צבירת ימי מחלה כחוק, כי לדמי מחלה יש השפעה על גמלאות כמו דמי תאונה ונכות כללית.
37. יש לוודא צבירת ימי חופשה כחוק, כי לימי חופשה יש השפעה על גמלאות כמו בדמי אבטלה בחל"ת.
38. לבדוק התאמה בין השכר שנקוב בתלוש לשכר ששולם בפועל (לפי הפסיקה, תכליתה של גמלה מחליפת שכר היא לשמור על רמת החיים בהתאם להכנסה שהמבוטח הורגל אליה). הביטוח הלאומי בודק פערים בין השכר בתלוש לבין ההפקדות בבנק גם כדי לבדוק אם מדובר בשכר פיקטיבי.
39. למלא טפסים בהקפדה, לרבות ימי עבודה, סיווג עובד כחודשי/יומי/שעתי, שכר מינימום, רכיבים שחייבים בפריסת שכר ועוד.
40. להקפיד על ציון קרובי משפחה ובעלי שליטה בתביעות לגמלאות, ולבחון היטב על מה המעסיק חותם בכל טופס תביעה.
41. לא למלא טופס תביעה במקום עובד.
42. לבדוק אם נותני שירותים עצמאים כלולים בקריטריונים של התוספת הראשונה בצו סיווג מבוטחים.
43. על פי האיגרת שפרסם הביטוח הלאומי למעסיק, המעסיק חייב לשמור נתוני שכר עבודה עד 7 שנים לאחר.
- במעבר מתוכנת שכר לאחרת על המעסיק לדאוג להעברת נתוני השכר עד 7 שנים לאחר. בשלב זה אין חובת דיווח אחיד, ולכן יש הקלות בשידור טופס 100 ייעודי למעסיק שעבר ממערכת שכר אחת לאחרת.
44. תשלומים לעובדים בזמן בחירות לכנסת או לרשויות מקומיות יכולים להיות בגדר משכורת ויכולים להיות בגדר תשלום מיוחד שמהווה הכנסה חייבת בדמי ביטוח רק לעניין פגיעה בעבודה. כל ההוראות בחוזר גביה ממעסיקים מספר 1505 מיום 16.1.2024.
45. מעסיק עד 100 עובדים יכול לראות את המידע לגבי תגמולי המילואים שקיבל בעבור העובדים שלו באתר האישי של בעל העסק או בעל השליטה בחברה. כל מעסיק יכול להיכנס לאתר האישי של הבעלים עם הסיסמה האישית ולראות לשונית מילואים למעסיקים שבו נמצא כל המידע.
46. חשוב לזכור, שהמעסיק משלם לעובד שכר רגיל עבור חודש השירות במילואים ובחישוב יתרת התגמול הוא אינו מביא בחשבון רכיבי שכר מסוימים לפי חוק הביטוח הלאומי.
47. בהתאם להוראות בתוספת בחוק הגנת השכר, יש לפרט בכל תלוש משכורת את הרכיב של תשלום על חשבון תגמול המילואים לעובד ואת הרכיב של יתרת התגמול ששולם לעובד. את הרכיב של יתרת התגמול יש לזקוף לחודש שבו העובד שירת במילואים. המידע הזה חשוב גם לטופס 100 ולטופס 126.
48. יש לתבוע הפרשי תגמול לאחר שעובד קיבל שכר נוסף כמו בונוס או דמי הבראה, שנפרסו לחודשים שקדמו לשירות המילואים ו/או הפרשי שכר שזקפו לחודשים שקדמו לשירות המילואים.
49. הביטוח הלאומי פרסם באתר האינטרנט הוראות לעניין תביעה של עובד זר שנפגע בעבודה.
50. חוזר הביטוח הלאומי 135-2023 מיום 28.5.2023 מפרט את אופן חישוב הבסיס לתשלום דמי פגיעה, נכות מעבודה, מתנדבים ודמי תאונה, לאור פסק דין בנושא.
51. חוזר הביטוח הלאומי 144-2024 מיום 3.3.2024 מגדיר מהו אירוע מיוחד בעבודה הגורם למצב נפשי, את אופן בחינת תביעות מסוג זה ואת תהליך הטיפול בהם.
52. הביטוח הלאומי שדרג את המערכות שלו החל מיום 1.4.2024 ולמעסיק שלא עדכן את הגרסה נחסמו השידורים למערכת השכר.

מבוטח שכיר בביטוח הלאומי ומעסיקו

- קיימת חשיבות רבה לבחינה של מעמד העובד השכיר בביטוח הלאומי לאור השוני בחוק בין העובד השכיר לעובד העצמאי. מומלץ לשים לב למבחנים שקבעה הפסיקה ולצו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים שהתקין הביטוח הלאומי, כיוון שמעמד המבוטח השכיר נבחן בעת הבקשה לגמלה ולא בעת הרישום על ידי המעסיק.
- המעסיק אמור להיות מודע לסנקציות שיש בחוק הביטוח הלאומי כשהוא לא מדווח או משלם דמי ביטוח.

מי שנחשב למעסיק לפי חוק הביטוח הלאומי חייב לפי חוק הביטוח הלאומי:

1. לנכות מהעובד את חלקו בדמי הביטוח הלאומי ובדמי ביטוח הבריאות ולהעביר אותם לביטוח הלאומי ביחד עם חלקו של המעסיק בדמי הביטוח הלאומי, לפי סעיף 342 בחוק הביטוח הלאומי.
לגבי עובד משק בית – המעסיק רשאי לנכות את דמי הביטוח מהעובד, ובכל מקרה חייב להעביר את מלוא דמי הביטוח לביטוח הלאומי.
2. לדווח על נתוני השכר ועל דמי הביטוח לפי הכללים בסעיף 355 בחוק הביטוח הלאומי ותקנות הגבייה.

הגדרת "עובד" בחוק הביטוח הלאומי

הגדרת "עובד" בחוק הביטוח הלאומי כוללת כמה סוגים. להלן פירוט הסוגים העיקריים:

1. עובד העובד אצל מעסיקו כשכיר ומתקיימים יחסי עבודה (לרבות בני משפחה על פי ההגדרה שבסעיף 1 בחוק הביטוח הלאומי, שמחייבת את קרוב המשפחה לצורך הגדרתו כעובד שכיר – לעבוד בעבודה סדירה, נחוצה וחיונית, שבכל מקרה עובד אחר היה עושה אותה).
ביום 4.4.2024 קיבל בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 40817-09-23) את הערעור של רותם וינר מתווך נדל"ן במקצועו, וקבע שהתקיימו יחסי עובד ומעסיק בינו לבין המשיבה שהיא חברה לתיווך נדל"ן, במהלך תקופת ההתקשרות, עם כל ההשלכות הכלכליות הנובעות מהחלטה. נקבע, שהמערער לא היה קבלן עצמאי במסגרת ההתקשרות.
2. נותן שירות, שהוא עצמאי ברשות המסים, אך נחשב לעובד שכיר כלפי הביטוח הלאומי בלבד, בהתאם לתוספת הראשונה בצו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, בהתקיים התנאים הקבועים בצו, כמו מרצים, מדריכים, אמנים, שחקנים ומורי דרך.
3. לעניין תשלום דמי ביטוח רואים כעובד גם את מי ששכרו נקבע בחוק, או בהחלטת הכנסת או על פיה, ואת החייב בתשלום השכר רואים כמעסיקו.
4. קבלן המבצע עבודות בנייה שלא הודיע לביטוח הלאומי על העסקת קבלן-המשנה, יראו אותו כאילו הוא המעסיק של עובדי קבלן המשנה.
5. אחרים שנחשבים עובדים על אף שהם מדווחים בעצמם לביטוח הלאומי, כמו למשל, עובד חייב בעד עצמו כי למעסיק אין תיק ניכויים בישראל, עובד לשעה וחבר קיבוץ שעובד בקיבוץ.
6. לעניין עובד במשק בית – יש כללים מיוחדים שלפיהם לעניין הביטוח הלאומי עובד משק בית הוא שכיר, כולל לפי התוספת הראשונה בצו סיווג מבוטחים. אתר הביטוח הלאומי מפרט מי שייך לקבוצה שמדווחת כמשק בית, מי נחשב לנותן שירות עצמאי ומי נחשב לעובד שכיר שלא במסגרת משק הבית.
לעניין עובד סיעודי במשק בית – החל מחודש אוגוסט 2022, אין פטור מדיווח או מתשלום דמי ביטוח. לגבי העבר – העניין נמצא בברור בפסיקה.

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 ותקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ח-1987 קובעים שלכל עובד מגיע שכר שאינו נמוך משכר מינימום שנקבע בחוק.

שכר המינימום יכול להיות לשעה, ליום או לחודש, ואינו כולל שעות נוספות, תוספת ותק, החזרי הוצאות, מענקים על בסיס שנתי ועוד. שכר המינימום כולל רכיבי שכר קבועים המפורטים בחוק שכר מינימום ותלוי גם בחלקיות המשרה.

החל ממשכורות חודש אפריל 2023 שכר המינימום עלה מסכום של 5,300 ₪ לחודש למשרה מלאה, לסכום של 5,571.75 ש"ח בחודש למשרה מלאה. החל ממשכורת חודש אפריל 2024 שכר המינימום עלה לסכום של 5,880.02 ש"ח בחודש למשרה מלאה.

שכר המינימום ליום מחושב לפי שתי אפשרויות: למי שעובד 6 ימים בשבוע ולמי שעובד 5 ימים בשבוע. שכר המינימום לשעה משתנה גם הוא לפי שתי אפשרויות: לפי היקף עבודה של 186 שעות חודשיות ולפי היקף של 182 שעות חודשיות.

שכר המינימום לנוער נמוך יותר וכך גם שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מופחתת (אנשים עם מוגבלויות).

שכר המינימום בחוק הביטוח הלאומי

1. סעיף 348(ב) בחוק הביטוח הלאומי קובע כי מבוטח שהכנסתו אינה מגיעה לסכום ההכנסה המזערית כאמור לגבי בלוח י"א, ישולמו דמי הביטוח כאילו הכנסתו היא הסכום המזערי האמור. לוח י"א בחוק קובע לגבי עובד שכיר כי ההכנסה המזערית של עובד שכיר לחודש היא סכום השווה לשכר מינימום. כלומר, יש התאמה בין משכורת מינימום לפי חוקי עבודה, למשכורת מינימום לפי חוק הביטוח הלאומי. הכנסה זו היא גם ההכנסה המבוטחת לעניין גמלאות מחליפות שכר.
הסעיף אינו מבחין בין בעל שליטה, קרוב משפחה או עובד אחר, כל עוד העובד מוגדר כעובד שכיר לפי חוק הביטוח הלאומי.
2. המבחן לפריסת שכר הוא רבע משכר המינימום החודשי.
3. שכר המינימום רלוונטי לתשלום של המעסיק לביטוח הלאומי, כשהעובד בחל"ת בהסכמת המעסיק בחודשיים המלאים הראשונים ואינו עובד במקום אחר ואינו עובד עצמאי.

הסנקציות בחוק הביטוח הלאומי כנגד מעסיק שלא פעל לפי החוק

- לפי סעיף 342 בחוק הביטוח הלאומי, המעסיק אחראי לתשלום דמי הביטוח בעד העובד. המעסיק גם חייב לנכות את דמי הביטוח הלאומי והבריאות מהעובד ולהעביר אותם לביטוח הלאומי ביחד עם חלקו בדמי הביטוח הלאומי. לכן, הביטוח הלאומי פונה רק למעסיק אם דמי הביטוח לא שולמו כחוק.
- בשונה ממעסיק בעסקו, מעסיק במשק בית רשאי (לא חייב) לנכות את דמי הביטוח מהעובד, וחייב להעביר את דמי הביטוח הלאומי והבריאות לביטוח הלאומי, בציון פרטי העובד. אין לדווח ולשלם ללא ציון פרטי העובד. חובת הדיווח והתשלום חלה גם על מטופל סיעודי שמעסיק עובד במשק ביתו.
- זכויות העובד אינן נפגעות בשל אי דיווח של המעסיק או אי תשלום דמי הביטוח. זאת, לפי סעיף 365 בחוק הביטוח הלאומי. לכן, הסנקציות כאשר הדיווח ו/או התשלום אינם נכונים ומשולמת לעובד גמלה, מופעלות רק נגד המעסיק, למעט חריגים, כמו למשל כשהעובד הצהיר הצהרה כוזבת למעסיק, בתנאים מסוימים.
- להלן רשימת הסנקציות שהביטוח הלאומי רשאי להפעיל על פי החוק:

1. קביעת דמי ביטוח כמפורט בסעיפים 357 ו-358 בחוק הביטוח הלאומי.
הביטוח הלאומי בודק פעם בחודש אם המעסיק הגיש את הדוח ומחייב בקביעות מעסיק שלא דיווח. יש לשים לב שהקביעות תמיד גבוהות מהתשלום הרגיל של המעסיק, כדי שהדוח יוגש והקביעה תתבטל.

תשומת לב מיוחדת:

- כל מעסיק חייב בדיווח חד חודשי בביטוח הלאומי, לרבות מעסיק שחייב בדיווח דו חודשי במס הכנסה. מעסיק שלא מדווח כחוק מדי חודש, מקבל קביעות.
- הביטוח הלאומי פרסם, שאם יש שתי קביעות בהיעדר דוח במשך חצי שנה למייצג שמכין את המשכורות ללקוח שלו, הביטוח הלאומי יחסום למייצג את האפשרות לערוך הסכם תשלומים במערכת ייצוג לקוחות אצל המעסיק הספציפי והוא יהיה חייב לפנות לסניף.
- מעסיק כאמור, יקבל בסניף שיעור הפחתה נמוך יותר של קנסות מהפחתה שהיה מקבל מעסיק רגיל.
2. חיוב בקנסות והפרשי הצמדה לפי סעיפים 356 ו-364 בחוק הביטוח הלאומי (הקנסות גבוהים מאד וכוללים גם ריבית).
 3. גילום חלק העובד בעת ביקורת ניכויים בשיעור המס השולי של העובד וגם בשיעור של חלק העובד בדמי הביטוח הלאומי והבריאות, בדרך כלל בשיעור המלא של דמי הביטוח.
 4. פעולות אכיפה וגבייה לפי סעיף 367 בחוק הביטוח הלאומי.
 5. חיוב מעסיק בהיוון הגמלה שמקבל העובד לפי הכללים שבסעיף 369 בחוק הביטוח הלאומי, גם לאחר ביקורת ניכויים, בהתאם לפרסום באתר הביטוח הלאומי מחודש מרץ 2023.
 6. סעיף העונשין – קנסות ומאסר לפי סעיף 398 בחוק הביטוח הלאומי.

מומלץ מאד לדווח ולשלם את דמי הביטוח לפי החוק, כדי למנוע עלויות כבדות בשוטף ולאחר ביקורת ניכויים, שבעקבותיה המעסיק נדרש לשלם הפרשים בסכומים משמעותיים.

חיוב המעסיק לפי סעיף 369 בחוק הביטוח הלאומי - גם לאחר ביקורת ניכויים

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002

על פי חוק הודעה לעובד, המעסיק חייב למסור לעובד הודעה בכתב שבה הוא מפרט את תנאי העבודה של העובד. החוק מפרט את המועדים ואת תוכן ההודעה.

המעסיק חייב להודיע לעובד על שינוי בתנאי העבודה בדרך כלל תוך 30 ימים, למעט במקרים שהשינוי נובע משינוי בדין או הסכם כמפורט בחוק, ולמעט במקרים שבהם השינוי מופיע בתלוש השכר של העובד, כמפורט בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

תשלום הפרשי גמלאות מחליפות שכר בעקבות ביקורת ניכויים

ביום 8.7.2021 קיבל בית המשפט העליון את ערעור הביטוח הלאומי בעניין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – ההסתדרות במרחב חיפה (בר"מ 6729/10), וסילק את הבקשה של ההסתדרות לאישור תובענה ייצוגית על הסף (למעט חיוב הביטוח הלאומי בהוצאות ובשכר טרחה בשל התרומה לשיפור המצב במכלול). הוגשה בקשה לדיון נוסף שנדחתה ביום 2.11.2021 (דנ"מ 5958/21).

התביעה הצביעה על היעדר הלימה בין דמי הביטוח שהביטוח הלאומי גבה ממעסיקים עבור עובדיהם, לבין גובה השכר, שעל יסודו חושבה ושולמה הגמלה בפועל לעובד, לאחר קרות "אירוע מזכה". הביטוח הלאומי נהג לגבות דמי ביטוח בביקורת ניכויים באופן קולקטיבי וגלובלי, שלא אפשר ייחוס פרטני של דמי הביטוח שנגבו מהמעסיקים – לעובדים שבעבורם נגבו דמי הביטוח.

בעקבות התביעה - הביטוח הלאומי פיתח בשנת 2013 מערכת ממוחשבת המספקת פתרון למצב משנת 2003, ולכן העניין הפך לדברי בית המשפט העליון לתיאורטי.

הביטוח הלאומי משלם הפרשי גמלאות מחליפות שכר בעקבות תביעה של עובד להפרשי גמלה, או בהתאם לתביעת מעסיק בתגמולי מילואים או בתביעה לדמי פגיעה לפי "תקנה 22", וכך גם משלם הפרשי גמלאות בעקבות ביקורת ניכויים אצל המעסיק כשיש חיוב בדמי ביטוח בגין עובד מסוים שזהותו ידועה בעת הביקורת ומשלם הפרשי גמלאות גלובליים כשזהות העובדים אינה ידועה.

לכן חשוב מאד לשייך את החיובים בביקורת הניכויים לעובד או לעובדים שקיבלו את ההטבה. למשל:

- בתוספת רכב צמוד, יש לפרט למי הרכב היה צמוד.
 - בתוספת בשל נופש, יש לפרט את קבוצת העובדים שהשתתפה בנופש ובגינה נוצר החיוב בביקורת.
- הביטוח הלאומי מוסיף בסוף כל שומת ביקורת ניכויים לתשומת לב המעסיק, את ההסברים כדלקמן:

1. "על פי הוראות סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995, ככל שישולמו גמלאות לעובדים בגין קביעה זו, המוסד לביטוח לאומי רשאי לחייב אתכם בגין זאת ובהתאם להוראות הדין.
2. עפ"י חוק הגנת השכר ותקנותיו, המעביד חייב בין השאר לנהל פנקס שכר ותלושי שכר לעובדים אשר כוללים את סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים במס הכנסה/בדמי ביטוח לאומי כמו גם יתר הפרטים המנויים בתוספת כאמור בחוק.
3. על פי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, חובת המעביד להודיע לעובדיו על שינוי בתנאי עבודתם, ובכלל זה כל שינוי בקשר לתשלומי שכר עבודה, בתוך 30 ימים מהיום שנודע לו על השינוי.
4. הפרת הוראות חוק זה הינה עבירה פלילית עפ"י חוק העונשין.
5. בהתאם לכך, הינך מחויב להודיע לעובדים על זכאותם להפרשי גמלה עקב הגדלת ההכנסות החייבות בדמי ביטוח."

בהתאם לאמור לעיל וכפוף לכללים שבסעיף 369 בחוק הביטוח הלאומי:

אם הביטוח הלאומי משלם תוספת גמלה לעובד בעקבות הפרשי שכר שלא שולמו בעדם דמי ביטוח לפני יום העילה לגמלה – הביטוח הלאומי רשאי לגבות את הפרשי הגמלה האלה מהמעסיק, עד תקרה.

קיימת חשיבות רבה לשייך את החיוב של הביקורת לעובדים שקיבלו את ההטבה (רצוי לציין את שמות העובדים ומספרי הזהות של העובדים שקיבלו את ההטבה), כדי שלא ייווצר מצב שבו שולמו הפרשי גמלאות באופן גלובלי לכל העובדים, גם לאלה שלא קיבלו את ההטבה בפועל ויקבלו גמלה שלא מגיעה להם, והביטוח הלאומי יפנה למעסיק כדי לגבות את הפרשי הגמלה ששולמו לעובדים.

המעסיק מחויב להודיע לעובדים על הגדלת ההכנסות החייבות בדמי ביטוח, בין היתר כדי שיוכלו לתבוע הפרשי גמלאות, אלא אם ההפרש התקבל במהלך יזום של הביטוח הלאומי, כאמור לעיל.

חיוב המעסיק לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי – בעקבות תשלום גמלאות לעובדים

תקנה 12 לתקנות הביטוח הלאומי (רישום), התשכ"ג-1963 קובעת, כי מעסיק חייב ברישום תוך שבועיים מיום ההעסקה לראשונה. סעיף 353 בחוק הביטוח הלאומי מחייב מעסיק לדווח ולשלם את דמי הביטוח ביום ה-15 שלאחר חודש ההעסקה (או במועד מאוחר יותר לפי החוק).

סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי מאפשר לביטוח הלאומי לגבות ממעסיק שלא נרשם, שלא דיווח על עובדיו או שלא שילם דמי ביטוח בעדם, וקרה מקרה המזכה בגמלה לפני הסדרת הדיווח והתשלום, את היוון הגמלאות העתידיות בכסף שהביטוח הלאומי שילם לעובד, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שהזכאי קיבל בקשר לאותו המקרה.

הגבייה לפי סעיף 369 לחוק היא נוסף על גביית דמי הביטוח שלא שולמו, כולל חלק העובד (מגולם) יחד עם הצמדה וקנסות. סעיף 369 לא הגביל את הביטוח הלאומי בסוג הגמלה שבגינה הוא רשאי לתבוע את החוזר.

דוח מבקר המדינה מזכיר לביטוח הלאומי את זכותו לתבוע השבת גמלאות ממעסיק שלא דיווח או לא שילם דמי ביטוח בעד עובדו (לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי).

בפסק דין רפאל חיון נ' הביטוח הלאומי (ב"ל 13-07-57285 מיום 24.12.2015) הגדיל בית הדין את בסיס השכר הרבע שנתי שלפיו שולמו למבוטח גמלאות בגין תאונה בעבודה, כיוון שהמעסיק לא דיווח לביטוח הלאומי על שכרו האמיתי של המבוטח. הביטוח הלאומי הוסיף את המעסיק כצד ג' לתביעה ובית הדין קבע כי צד ג' ישלם לביטוח הלאומי את השלמת דמי הביטוח לשכר המתוקן ואת הסכומים העתידיים אשר נדרש הביטוח הלאומי לשלם למבוטח בהתאם לשכרו המתוקן.

סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי תוקן **בתוקף מיולי 2017** בנוגע למקרה המזכה בגמלה שקרה במועד זה ואילך.

להלן תמצית הסעיף המתוקן:

בסעיף המתוקן הוגבל בתקרה הסכום המרבי שהביטוח הלאומי רשאי לגבות מהמעסיק, כך שהחיוב יהיה אמנם לפי סכום הגמלה המהוון, אך לא יותר מסכום מרבי לפי שלוש מדרגות בהתאם למשך ביצוע העבירה. הסכום המרבי האמור לא יעלה על 20 פעמים השכר הממוצע בעבור אי רישום או אי תשלום לתקופה שעולה על 12 חודשים.

בסעיף מודגש כי הביטוח הלאומי חייב למצות את זכותו לתבוע שיפוי מכוח סעיף 328 לחוק הביטוח הלאומי לפני הפעלת סעיף 369 לחוק. סעיף 369 יחול על חלק מהסכום שלא נגבה לפי סעיף 328 לחוק הביטוח הלאומי.

פקיד גבייה ראשי, בכיר, מוסמך לחייב את המעסיק לפי הסעיף, וחייב לשלוח למעסיק הודעה בדואר רשום על הכוונה לחייב אותו במסגרת הסעיף. ההודעה כוללת את כל הפרטים לפי הסעיף ומודיעה למעסיק בדבר זכותו לטעון את טענותיו בכתב.

אם המעסיק אינו טוען את טענותיו בתוך 45 ימים מהמועד שבו נמסרה לו הודעת החיוב, ההודעה הופכת לדרישת תשלום שנמסרה למעסיק במועד האמור.

לפקיד הגבייה הראשי ניתנת הזכות להחליט אם לחייב את המעסיק, ולעניין סכום החיוב, אם לחייב אותו לבדו או לחלק את החיוב בינו ובין מעסיקים נוספים, שגם הם לא דיווחו ו/או לא שילמו את דמי הביטוח בגין העובד.

על גביית החוב חלות הוראות פקודת המסים (גבייה). פיגור בתשלום החוב של יותר מ-30 ימים מיום מסירת דרישת התשלום כולל הפרשי הצמדה. אפשר להגיש תובענה לבית הדין לעבודה על קביעת החיוב לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי, כאמור.

חוזר מעסיקים מספר 1503

ביום 5.3.2023 פורסם חוזר מעסיקים מספר 1503 בנושא אי רישום ואי תשלום דמי ביטוח – אחריות המעסיק. החוזר מפרט את הנסיבות שבהן הביטוח הלאומי מפעיל את סעיף 369 בחוק ואת אופן הטיפול של פקיד הביטוח והגביה.

חידוש חשוב בחוזר: הביטוח הלאומי שולח דרישות למעסיקים לפי סעיף 369 בחוק הביטוח הלאומי גם בעקבות חיובים בביקורת ניכויים (על ביקורת ניכויים שהוא עורך החל מהביקורת עבור שנת 2017).

להלן נקודות חשובות מחוזר 1503:

מעסיק - הכוונה למעסיק לפי חוק הביטוח הלאומי, לרבות מי שהיה מעסיק ולרבות מעסיק במשק בית. יום העילה בדמי פגיעה, קצבת נכות מעבודה או קצבת תלויים - יום הפגיעה. יום העילה בקצבת אזרח ותיק/זקנה, דמי לידה, גמלה לשמירת היריון ודמי אבטלה - יום תחילת הזכאות. יום העילה בקצבת שאירים - יום הפטירה. והכל, על כל מקרה המזכה בגמלה שקרה ביום 1.7.2017 ואילך.

החוזר מפרט את הנסיבות שבהן יופעל הסעיף, בין היתר, מעסיק שלא דיווח מעבר לתקופה מינימלית של 30 ימים, או לא שילם דמי ביטוח ולא סילק את הפיגור (אפשר לסלק פיגור בהסדר תשלומים שהמעסיק עומד בו), או סגר את תיק הניכויים והמשיך להעסיק עובדים, או דיווח על חלק מרכיבי השכר של העובד ועל חלק לא דיווח, והדבר התגלה בביקורת ניכויים או בעקבות תביעה לגמלה או במסגרת הפעילות השוטפת של הביטוח הלאומי, והגמלה שולמה על בסיס רכיב שכר אלה.

המעסיק יידרש לשלם את התוספת לגמלה רק על הרכיבים שבעדם לא דיווח או לא שילם את דמי הביטוח, בהתאם לעומק הפיגור בתשלום. כל המידע והדוגמאות מפורטים בחוזר.

זכאות בעלי שליטה וקרובי משפחה לגמלאות הביטוח הלאומי

תביעות של בעלי שליטה ושל קרובי משפחה שעובדים בעסק המשפחתי, ויש בהם פערים בשכר, נבחנות בקפדנות בביטוח הלאומי.

הגדרת בעלי שליטה בחברת מעטים בטופס 102

חוק הביטוח הלאומי מגדיר בעלי שליטה בחברת מעטים על פי סעיפים 32 ו-76 בפקודת מס הכנסה. בהמשך לפסק דין בעניין שלם בבית המשפט העליון, ובכפוף להגדרת בעלי שליטה בחברת מעטים בחוק הביטוח הלאומי, גם קרובי משפחה שמנויים בהגדרת קרוב לבעל השליטה, שאין להם מניות בחברה שבשליטת בעל המניות, נחשבים לבעלי שליטה בשל הגדרת קרוב בסעיף 76 בפקודה.

מנהל אגף גמלאות מחליפות שכר בביטוח הלאומי פרסם ביום 28.5.2006 חוזר שלפיו "כל עוד שני בני הזוג מחזיקים בחלק ממניות החברה, ולא חשוב באיזה חלק, מצרפים את מניותיהם. אם לאחד מבני הזוג אין בכלל מניות בחברה, לא מייחסים לו שליטה בחברה רק בגלל מניות בן זוגו. (בן הזוג שאינו בעל מניות עשוי להיות בעל שליטה בחברה מכוח חלופה אחרת)."

ביום 13.12.2006 הורחב הפרסום על ידי מנהלת תחום אבטלה בביטוח הלאומי, והוא חל על כל בני משפחה מדרגה ראשונה, ולא בני זוג בלבד (גם הורים וילדים). כמו כן, אם לאחד מבני המשפחה אין כלל מניות בחברה, אין לייחס לו שליטה בחברה (המעמד נבחן בעת תביעה לגמלה). רק אם בן המשפחה מחזיק בחלק כלשהו של מניות החברה, ניתן ליחס לו גם את מניות בעלי השליטה האחרים, שהם בני זוג, הורה או ילד.

ביום 20.1.2023 קיבל בית המשפט המחוזי את תביעתו של יוסף רוגוזינסקי (חדל"ת 28024-10-22) והורה לביטוח הלאומי לבטל את החלטתו שלא לתת למבוטח פיצוי בשל חובות החברה אליו בעת פירוק החברה שבעלות הבנים שלו. הסוגיה תוחזר לביטוח הלאומי לבדיקה עובדתית אם המבוטח שכיר בלבד שזכאי לגמלה או שהוא בעל שליטה בחברת מעטים, שאינו זכאי לגמלה. הביטוח הלאומי החליט על שלילת הזכויות רק משום שדווח עליו בטופס 102 כבעל שליטה (בבית הדין טען הביטוח הלאומי על פי תיזה פרשנית שהוא גם אביהם של בעלי השליטה).

כלומר, יש לבחון היטב אם בעל מניות או קרובו שעובדים בחברה, כלולים בהגדרת בעל שליטה בחברת מעטים בטופס 102.

זכאות לגמלאות לבעלי שליטה בחברה

מאז התיקון בחוק שהוציא את בעלי השליטה מהביטוח בענף אבטלה ובזכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, הביטוח הלאומי אינו נדרש לקבוע את מעמדם של בעלי השליטה 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.

להלן דוגמאות לתביעות שנדחו בבית הדין בשנים האחרונות:

ביום 30.3.2020 דחה בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 16-09-46493) את תביעתו של גורי צוקר וקבע כי אין לראות בתשלום הבונוס ששולם לו לאחר תאונת העבודה, כחלק משכרו הרגיל לצורך חישוב דמי הפגיעה וגמלת הנכות מעבודה. המבוטח, רואה חשבון, בעל שליטה יחיד בחברה, שקיבל ממנה שכר קבוע של 12,000 ש"ח כל חודש. החברה הייתה שותפה בשותפות רואי חשבון. אירוע מוחי שעבר הוכר כתאונת עבודה בהתאם לבסיס שכר של 36,000 ש"ח ברבע השנה שקדם לפגיעה. החברה שילמה לו בונוס מיוחד בסך 140,000 ש"ח לאחר הפגיעה. הביטוח הלאומי סירב לפרוס סכום זה ולצרף 3/12 ממנו לבסיס השכר הרבעוני לעניין הגמלה.

בית הדין מזכיר פסיקה לפיה דמי פגיעה בעבודה היא גמלה מחליפת שכר שתכליתה לשמור על רמת החיים אליה הורגל המבוטח בהתאם לשכר שדווח בזמן אמת בטרם קרות האירוע המזכה בגמלה ולכן יש חשיבות רבה לקביעה אמיתית של השכר. לחשיבות זאת מטרה כפולה:

1. הגמלה אמורה להחליף הכנסה שפסקה ולכן מתבססת על השכר שקיבל המבוטח למעשה.

2. פקיד התביעות אמור לבדוק את נכונות השכר כדי למנוע ניצול לרעה של החוק: "תביעות בעלי שליטה בחברה נבדקות בקפידת יתר על מנת לחסום דיווח מלאכותי בדעבד כתכלית תקנה 11, כך שאין המדובר בהחלת התקנה אלא בבחינה לפי תכליתה של התקנה גם במקרה של בעל שליטה בחברה".

"בין אם התובע נבחן כשכיר ובין אם כעצמאי עדיין הייתה נבחנת סבירותו של בונוס/מקדמה שהיה/הייתה מדווח/ת".

ביום 11.1.2022 דחה בית הדין האזורי (ב"ל 20-03-23921) את תביעתו של אייל אנדרסון לתשלום דמי תאונה, בעקבות תאונה (פרטית, שאינה פגיעה בעבודה) שאירעה לו בחופשת סקי באיטליה, בעיקר לאור העובדה, שעמדו לרשותו ימי מחלה שלא נוצלו, כיוון שמעולם לא דיווח על ימי המחלה במשכורת, בהיעדר השפעה על שכרו.

ביום 25.6.2023 דחה בית הדין האזורי את תביעתו של נועה דובמן (ב"ל 21-12-23664), בעלת מניות, דירקטורית ומנכ"לית בחברה, שהועסקה בה כשכירה, ופסק כי מן הראיות עולה כי ההעלאה בשכר התובעת אינה משקפת שינוי אמיתי בשכרה, והדבר לא הצדיק הגדלת שכר עבודתה בחודש הרביעי להריונה.

זכאות לגמלאות לבני משפחה שעובדים ביחד

סעיף 1 בחוק הביטוח הלאומי קבע כללים מיוחדים בהגדרת "עובד" לבני משפחה שעובדים ביחד (הפסיקה הרחיבה את הכללים האלה גם לקרובי משפחה בדרגה יותר רחוקה):

"עובד" – לרבות בן משפחה, אף אם אין בינו לבין קרובו המעסיקו יחס של עובד ומעסיק, ובלבד שהוא עובד במפעל באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, הייתה נעשית בידי עובד; לעניין זה, "בן משפחה" – אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות.

יש לשים לב שטופסי התביעות לגמלאות הביטוח הלאומי כוללים הצהרה בדבר "קרבת משפחה" (ללא קשר להגדרת "בן משפחה" בהגדרת "עובד" בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי). קרוב משפחה שטוען שהיחסים בינו לבין קרובו חורגים מגדר עזרה משפחתית הדדית, חובת ההוכחה מוטלת עליו, ועליו לשכנע את הביטוח הלאומי כי קיימת מערכת חוזית של חובות וזכויות המאפיינת עובד שכיר.

פקיד התביעות דוחה את התביעה אם לא השתכנע שהעובד או העובדת עבדו או אם לדעתו לא התקיימו יחסי עובד ומעסיק. לפעמים הביטוח הלאומי משנה עיסוק מעובד שכיר לעצמאי. הסניף מעביר את המידע גם למחלקה שעוסקת בקליטת טופסי 126.

להלן דוגמאות לתביעות שנדחו בבית הדין בשנים האחרונות:

ביום 23.5.2022, דחה בית הדין האזורי (ב"ל 21-06-23932) את תביעתה של הדר צח לתשלום דמי לידה בשל עבודתה במשך כ-7 חודשים בעסק שבבעלות אחיה ואביה בתקופה שלפני הלידה, תוך שהוא קובע כי לא הוכחו יחסי עובד ומעסיק, כולל בעקבות חקירה שערך הביטוח הלאומי. נקבע שפעילותה בעסק המשפחתי מהווה עזרה משפחתית מקובלת בין בני משפחה. חשוב לציין כי המבוטחת לא המציאה לביטוח הלאומי או לבית הדין הוכחות לעבודה כשכירה או כעובדת עצמאית.

ביום 20.6.2023 דחה בית הדין האזורי את התביעה שהגישה מיכל קיזלשטיין אגסי (ב"ל 20-08-47168) לתשלום דמי לידה מאחר שלא הוכיחה שהתקיימו יחסי עובד ומעסיק בינה לבין החברות שבבעלות אביה. התובעת מאבחנת לקויות למידה במקצועה. ההכנסות שלה נכנסו לחברה של אביה ומנגד היא קיבלה משכורת מתוך נוחות (למנוע בירוקרטיה). לאחר הלידה הראשונה הביטוח הלאומי שלח למבוטחת הודעה שעליה להפוך לעצמאית בביטוח הלאומי. המבוטחת לא קיבלה את ההודעה והמשיכה להיות שכירה עד הלידה השניה שלגביה נדחתה התביעה לדמי הלידה.

תגמולי מילואים:

זוהר סורוצקי (האב) העסיק כבעל עסק את יקיר סורוצקי (הבן שלו) מיד לאחר שהשתחרר משירות קבע בצה"ל של כ-6.5 שנים ביחידה מובחרת למשך 3 חודשים רצופים, שבהם הונפקו לבן תלושי שכר בסכום של 30,000 ש"ח ברוטו לחודש, ששולמו לטענת האב במזומן, עקב עיקול חשבון הבנק שלו. הבן זומן לשירות מילואים. האב כמעסיק שילם את תגמולי המילואים לבן, תבע אותם מהביטוח הלאומי שדחה את התביעה בטענה כי הבן אינו "עובד שכיר" אצל האב. על כך הוגשה תביעה לבית הדין האזורי.

ביום 6.7.2021 דחה בית הדין האזורי (ב"ל 19-11-13858) את התביעה וקבע כי הבן אינו עונה להגדרת "עובד" בחוק הביטוח הלאומי, ולכן המעסיק (האב) אינו זכאי להחזר תגמולי המילואים מהביטוח הלאומי. בית הדין מגיע לכלל החלטה כי התובעים לא עמדו בנטל המוטל עליהם להוכיח כי התקיימו יחסי עובד ומעסיק. בית הדין קיבל את עמדת הביטוח הלאומי שהבן נתן שירות ללקוח של העסק כעובד עצמאי, ללא קשר לעסק האב, והעסק שימש רק כ"צינור" להעברת כספים מהלקוח לבן ולכן הבן אינו עונה על הגדרת "עובד" בחוק.

טופסי התביעה

בכל תביעה לגמלה יש דרישה מבעלי שליטה ומקרובי משפחה למלא הצהרה שכוללת מידע נוסף. כך יכול פקיד הגמלאות להחליט אם עליו לבקש מסמכים ומידע נוספים (או לשלוח חקירה).

למשל, בתביעה לדמי לידה של בעל/ת שליטה או של קרוב/ת משפחה יש לענות על השאלות כדלקמן ולחתום על הצהרה שהפרטים נכונים:

1. מהו תפקידך בעבודה במועד הזכאות? (פירוט העבודה שבצעת בפועל)
2. היכן בוצעה עבודתך בפועל? (יש לציין כתובת)
3. מהו היקף עבודתך? (יש לפרט ימים ושעות)
4. פרטי העובדת שהחליפה אותי במהלך תקופת לידה והורות (שם ומספר זהות)

חיוב בדמי ביטוח של הכנסת עבודה וניכוי הוצאות מהכנסת עבודה

סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי מחייב בדמי ביטוח הכנסת עבודה מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. הכנסת העובד השכיר היא חודשית ועל כן ההכנסה המרבית או התקרה לשיעור המופחת מחושבות לכל חודש בנפרד ולא ניתן להעביר יתרה של תקרה שלא נוצלה לחודש אחר.

עמדת הביטוח הלאומי היא שהכנסת העובד החייבת בדמי ביטוח היא ההכנסה ברוטו לפי סעיף 2(2) לפקודה ולא ההכנסה החייבת במס (ההכנסה החייבת במס היא ההכנסה לאחר ניכוי ההוצאות המותרות לעובד לצורכי מס הכנסה – לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין). לעמדת הביטוח הלאומי, אין לנכות הוצאות לפי סעיף 17 לפקודה מהכנסת עבודה החייבת בדמי ביטוח.

עמדת הביטוח הלאומי בקשר לניכוי הוצאות של שכירים

בהסתמך על פסק הדין של בית המשפט העליון (פ"ש פתח תקוה נגד שירותי בריאות כללית (ע"א 3844/15 מיום 15.12.2016), פרסם הביטוח הלאומי ביום 1.1.2017 את חוזר מעסיקים 1469, בנושא ניכוי הוצאות מהכנסת עבודה, ניכוי דמי חבר/טיפול. להלן מתוך החוזר של הביטוח הלאומי:

בהתאם לסעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי, הכנסתו של עובד שכיר נקבעת על פי סעיף (2)2 לפקודה. מכאן כי ככל שמדובר בהוצאה לפי סעיף 17 לפקודה (סעיף אליו לא מפנה סעיף 344 לחוק), הרי שאין היא רלוונטית לעניין חישוב ההכנסה לעניין חוק הביטוח הלאומי.

סעיף (2)2 לפקודה כולל חריג שאינו נכלל בהגדרת הכנסת עבודה: "למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה".

הפירוש שנותן הביטוח הלאומי לחריג האמור בסעיף (2)2 לפקודה הוא, שהחריג נועד להקל על השכיר שלא יצטרך להגיש דוחות למס הכנסה כדי לנכות הוצאות המותרות לו בניכוי, ויוכל לנכות אותן ישירות מהמשכורת באמצעות המעסיק.

דמי החבר ששולמו משכרו של העובד (על ידי המעסיק המשמש כ"צינור" בין העובד לבין הארגון), אינם בגדר החזר הוצאות מהמעסיק לעובד ולכן יחויבו כהכנסת עבודה אף על פי שהן מותרות בניכוי ממשכורתו.

החוזר מביא את פסק הדין של בית המשפט העליון שלעיל כבסיס לעמדתו, שכן נקבע בפסק הדין כי יש לפרש את החריג לסעיף (2)2 לפקודה בדרך תכליתית, על פיה כל תשלום או טובת הנאה המועברים מהמעסיק לעובד כחלק מיחסי העבודה ביניהם נכנסים בגדרה של הכנסת העבודה, למעט תשלומים הבאים בגדר החריג, אשר לו יש לתת פירוש מצמצם, בשל אותה תכלית של החוק.

לעניין דמי הארגון קבע בית המשפט, כי הם אינם בגדר החריג, ויש לראותם כחלק מהכנסת העבודה של העובד, בין שהם מותרים בניכוי לעובד כהוצאה ובין שלא.

החוזר מפרט את דרכי הטיפול של עובד הביטוח הלאומי שבודק תלוש משכורת של עובד:

1. ביקורת ניכויים - מבקר הניכויים יבדוק כי דמי הביטוח (חלק העובד וחלק המעסיק) שולמו משכר הברוטו, לפני ניכוי הוצאות.
2. בקשות להחזר דמי ביטוח במשכורת - פקיד מעסיקים ידחה בקשות להחזר דמי ביטוח בגין ניכוי הוצאות דמי חבר רטרואקטיביים.
3. בקשות להחזר דמי ביטוח בעקבות הגשת דוח למס הכנסה - פקיד מעסיקים ידחה בקשות להחזר דמי ביטוח בעקבות התרת ההוצאות לשכיר בדוח שהגיש למס הכנסה.

פסק דין בעניין אלביט מערכות בע"מ בבית הדין האזורי

ביום 22.3.2022 דחה בית הדין האזורי את התביעה של אלביט מערכות בע"מ נגד הביטוח הלאומי וקבע שעליה לשלם את שומת הביטוח הלאומי במלואה לשנים 2014 עד 2017 (ב"ל 47947-02-20), כולל את הרכיב שהיה במחלוקת: הפחתת ניכויי רשות משכר ברוטו (שמש הכנסה כלל לא התייחס אליו בשומת הניכויים שלו בשנים אלה).

מדובר לפי פסיקת בית הדין ברכיבי שכר שנוכו על ידי אלביט משכר הברוטו של העובדים כתוצאה משימוש ברכב החכר (ליסינג), בהיקף העולה על הזכאות בהתאם להסכם הליסינג, המהווה חלק מהסכם העבודה, כדלקמן:

1. התחשבות בגין צריכת דלק של העובד מעבר למכסה המירבית בהתאם להסכם החכר שנחתם בין אלביט לעובד.
2. התחשבות בגין מרכיב עלות הרכב לעובדים שהחזירו את הרכב לפני תום התקופה שנקבעה בהסכם החכר.
3. התחשבות בגין מרכיב עלות הרכב לעובדים שבחרו לעשות שימוש ברכב יקר מזה שלו היו זכאים לפי תפקידם באלביט.
4. תשלום בגין נסיעות פרטיות בכבישי אגרה.
5. תשלום בגין שימוש ברכב החכר בתקופת חופשה ללא תשלום, או בגין החלק היחסי של הרכב לעובד שמועסק במשרה חלקית.
6. תשלום קנסות משטרה.

אלביט טענה שכל הרכיבים הם חלק משווי השימוש ברכב, ומדובר למעשה בניכוי הוצאה של המעסיק עצמו, שיש לו אינטרס לספק פתרון תחבורתי זמין לעובדיו. בית הדין דחה את עמדת המעסיקה שהרי מדובר בחיוב העובד מחוץ ומעבר להסדר ההחכר, ולא בחיובים שנעשים בגדרו של ההסדר. כל הנ"ל אינם חלק מהאינטרס של המעסיק ואין מדובר בעלות המעסיק כי נסיעות עבודה אינן מקוזזות. נימוק נוסף של בית הדין הוא שלפי הוראות החקיקה עובד שכיר אינו יכול לנכות הוצאות.

הביטוח הלאומי פרסם באיגרת למעסיקים כדלקמן:

מעסיק אשר מחייב את העובד בהשתתפות בחלק מהוצאותיו, כגון: "השתתפות בהוצאות חניה", או מחייב אותו בגין הוצאות פרטיות של העובד שעברו דרך המעסיק אך הוא אינו מממן אותן כגון: "דלק" ו"אגרות כביש 6", ינכה את השתתפות העובד/ההוצאה משכר הנטו של העובד ולא משכר הברוטו.

חוזר הביטוח הלאומי בעניין ניכוי הוצאות שכיר מיום 26.9.2023

ביום 26.9.2023 פרסם הביטוח הלאומי באתר שלו את חוזר ביקורת ניכויים מספר 16/ חוזר מעסיקים מספר 1506 בנושא ניכוי הוצאות שכיר מהברוטו לצורכי תשלום דמי ביטוח. מטרת החוזר היא להבהיר ולרענן את עמדת הביטוח הלאומי כי מעסיק אינו רשאי לקזז הוצאות מהכנסת העבודה של עובדיו החייבת בדמי ביטוח, גם אם הוצאות אלו מותרות בניכוי לצרכי מס הכנסה. החוזר מבהיר את עמדת הביטוח הלאומי כפי שהייתה עד מועד זה ומנחה את מבקרי הניכויים לאתר רכיבי שכר אלה ולחייב בביקורת בגילום ההוצאה.

פסקי הדין שעליו מסתמך הביטוח הלאומי הם:

דוידוביץ (ב"ל 6545/05) שקבע בבית הדין האזורי שאין מקום לקזז את ההוצאות משכרו של התובע לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי.

פקיד שומה פתח תקוה נגד שירותי בריאות בבית המשפט העליון, ופסק דין בעניין אלביט בבית הדין האזורי. החוזר כולל דוגמאות להשתתפות העובד בהוצאות המעסיק, כגון, חניה או ביטוח מקצועי, חלק העובד בשדרוג רכב ותשלום העובד בגין חריגה בהוצאות. המעסיק שילם את ההוצאה ומחייב את העובד כהוצאה פרטית של העובד.

דיווח מרצון על ניכוי הוצאות שכיר מהברוטו

בעקבות פרסום החוזר האמור בנושא ניכוי הוצאות שכיר מהברוטו ולהנחיות שפורסמו בחוזר, הביטוח הלאומי פרסם כי מעסיקים שטרם החל לגביהם הליך של ביקורת ניכויים, ואשר ידווחו מרצונם עד יום 31.12.2024 לאגף ביקורת ניכויים של הביטוח הלאומי על ניכוי הוצאות פרטיות משכר הברוטו של העובדים, יחויבו בדמי ביטוח בהליך בירור, תוך הפחתת מלוא הקנסות.

קביעת דמי הביטוח בהליך של בירור אינה מונעת עריכת ביקורת ניכויים בעתיד לאותן שנים, למעט בנושא שנבדק.

ארגונים שמעסיקים מעל 50 עובדים קיבלו מכתבים מהביטוח הלאומי.

הביטוח הלאומי הבהיר בכנס רואי החשבון שהתקיים ביום המלח בחודש מרץ 2024, שהשכר שסוכם בין העובד לבין המעסיק בהסכם השכר הוא הקובע. הביטוח הלאומי לא מתערב בהסכמים בין העובד למעסיק.

הכנסות עובד שכיר הפטורות מתשלום דמי ביטוח

הביטוח הלאומי פרסם חוזר מעסיקים 1479/1487 ביום 21.2.2019 בתחולה מיום 1.1.2019 המפרט את המצבים שבהם הכנסת עובד שכיר פטורה מתשלום דמי ביטוח.

החוזר הזה מחליף כל חוזר קודם בנושא הכנסות פטורות ומדגיש כי מרבית רכיבי השכר חייבים בתשלום דמי ביטוח. אין לפטור רכיב שכר שאינו מצוין בחוזר כפטור מתשלום דמי ביטוח ללא קבלת אישור מראש ובכתב מהביטוח הלאומי.

יש לקרוא את כל החוזר לפני כל פעולה בעניין, כיוון שהחוזר מדגיש כי מעסיק שלא ידווח על ההכנסות המלאות של העובד יחויב בקנסות ובהפרשי הצמדה וגם חשוף לתביעה להחזר גמלאות בהתאם לסעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי.

זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים

ככלל, כאשר "טובת המעסיק" גוברת על "טובת העובד", המעסיק אינו זוקף שווי במשכורת העובד המשתתף בפעילות מטעם המעסיק, אך מבחן נוחות העובד ונוחות המעסיק נבחנים באופן אובייקטיבי, בהתייחס לעובד ולתפקיד שהוא ממלא.

רשות המסים פרסמה הנחיה בשנת 2018 המבוססת בין היתר על פסק דין דה ניישון טרפיק בבית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 30052-07-12), לפיה, רק במקרים שבהם מתקיימים כל התנאים המפורטים בהנחיה, המעסיק אינו זוקף שווי לעובדים. הביטוח הלאומי אימץ את הכללים האלה. דוגמה לתנאים שבהנחיה: המעסיק קובע את תנאי הגיבוש ומשלם עליהם, המעסיק משלם משכורת מלאה לעובדים בימי הגיבוש, צרכי העבודה מצדיקים את הגיבוש, הגיבוש נעשה ללא בני זוג, באמצע השבוע, בישראל, בעלות סבירה, הגיבוש כולל הרצאה או תוכנית העשרה וכל המסמכים נשמרו לבדיקת הביקורת.

ביום 16.4.2023 דחה בית הדין האזורי את תביעתו של משרד עו"ד שקל ושות' (ב"ל 10162-11-20) לבטל את חיובה בדמי ביטוח במסגרת ביקורת ניכויים. החיוב בדמי הביטוח נקבע בגין אירועי גיבוש שערכה לעובדיה בחו"ל, בשנים 2012, 2014 ו-2015 (לפני שנקבעו ההוראות במס הכנסה).

על פסק דין זה הוגש ערעור - עב"ל 10717-05-23.

רכב צמוד, רכב תפעולי ורכב מאגר

ככלל, "רכב צמוד" הוא רכב שהועמד לרשות העובד ומאפשר שימוש אישי שלו ברכב. רכב צמוד חייב בזקיפת שווי רכב לפי התקנות. על רכב תפעולי ועל רכב עבודה אין לזקוף שווי רכב.

הגדרת רכב עבודה בפקודת התעבורה קובעת שני תנאים מצטברים על מנת שרכב יוגדר כרכב עבודה:

- א. מורכב עליו ציוד עבודה באופן קבוע או שמבנהו עשוי לביצוע עבודה.
- ב. הוא אינו מיועד להובלת משא או להסעת נוסעים.

הגדרת רכב תפעולי בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995: "רכב תפעולי" – רכב שהתקיים בו, להנחת דעתו של פקיד השומה, אחד מאלה:

1. הרכב הוא רכב ביטחון, כהגדרתו בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, המשמש בפעילות מבצעית או ביטחונית בלבד;
2. הרכב לא הועמד לרשות עובד כלשהו של המעביד, הוא משמש רק לצורכי המעביד או בעל משלח היד או העסק, לפי העניין, מקום העיסוק של המעביד, של בעל משלח היד או של בעל העסק, לפי העניין – אינו בבית מגוריו, ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק."

לפי עמדות רשות המסים והביטוח הלאומי, המעסיק אמור לייחד מראש רכב מסוים להיות רכב תפעולי (ולתעד את פרטי הרכבים), לקבוע נוהלי עבודה ברורים, קפדניים וחד משמעיים ביחס לשימוש ברכבים האלה, לנקוט אמצעי ביקורת על הנהלים שקבע ולהנחות את העובדים בהתאם. הרכבים נמצאים בחצרי מקום העסק בתום יום העבודה.

אין בפקודת מס הכנסה או בתקנות מס הכנסה מונח בשם "רכב מאגר", אך נוהגים להשתמש במונח הזה למצבים שבהם המעסיק מעמיד לרשות העובדים רכב שנועד לפעילות שוטפת של העסק, שהרכב אינו מוקצה לעובד כלשהו ושלא הוצמד רכב אחר לעובד שמשמש ברכב המאגר.

בפסק דין נווה נטוע 1972 בע"מ מיום 7.8.2017, עמדת השופטת אורית וינשטיין היא כדלקמן: המונח רכב מאגר הוא יציר כלאיים – שאינו רכב תפעולי כמשמעותו בתקנות ניכוי הוצאות רכב, אך גם אינו רכב שהוצמד לעובד, במשמעות תקנות שווי שימוש ברכב. רכב מאגר מאפשר זקיפת שווי שימוש יחסי, על פי הגדרת רשות המסים.

רשות המסים פרסמה הנחיה מקילה לפיה אין צורך לזקוף שווי רכב לעובד ביום שבו הוא עבד עד לשעות הלילה, ולכן רכב המאגר חנה בביתו באופן חד פעמי (בחודש), באופן אקראי ולא באופן שיטתי ולא בסוף השבוע (מיום חמישי בערב) או בחגים והעובד החזיר את הרכב למחרת. על פי אותן ההוראות, כאשר השימוש ברכב הוא יותר מפעם אחת בחודש, יש לזקוף שווי יחסי בהתאם לקריטריונים שנקבעו. מי שלא עומד בקריטריונים האלה, חייב לזקוף שווי רכב מלא בהתאם לתקנות. מודגש שיש לשמור את התיעוד באשר לקיום התנאים האמורים.

להלן פסקי דין מהשנים האחרונות שבהן דחה בית הדין את התביעות של המעסיקים:

ביום 13.5.2021 דחה בית הדין הארצי (עב"ל 15414-08-20) את הערעור של רמת בטיחות בע"מ על החלטת בית הדין האזורי (ב"ל 41881-06-17) מטעמיו של בית הדין האזורי. בית הדין האזורי קבע שעל החברה לשלם דמי ביטוח עבור רכב "שווי רכב" לפי התקנות בגין שימוש ברכב של קציני בטיחות בתעבורה שהם עובדי החברה. החיוב הוטל בעת ביקורת נכויים לשנים 2009 עד 2012. בית הדין האזורי דן בהיבטים שונים של הדרישה של הביטוח הלאומי לרבות ההתיישנות, הגילום, שומת חברה במס הכנסה ועוד. לעניין שווי הרכב, מזכיר בית הדין האזורי את קביעת בית המשפט העליון בעניין אור חי, שרכב, המיועד להסעת נוסעים, אינו "רכב עבודה". נוסף על כך, כלי הרכב מצוי בידי קצין הבטיחות בסיום יום העבודה ויש לו אפשרות לעשות ברכב שימוש לצורכי הסעה האישית והסעת בני משפחה ולכן אינו רכב עבודה.

בית הדין הארצי הוסיף: "יש להבחין בין שומה המוצאת על ידי פקיד השומה לחברה לבין קביעת גובה ההכנסה של עובדי החברה לצורך קביעת החיוב בדמי הביטוח. הגם שיש ממשקים מסוימים ביניהם, הרי שאלה מהווים פעולה מנהלית שונה".

ביום 3.7.2022 דחה בית הדין הארצי (עב"ל 29703-01-21) את ערעורה של חברת ברלינר מעליות בע"מ מטעמיו של בית הדין האזורי, שקיבל את עמדתו של הביטוח הלאומי, לפיו עובדי חברת ברלינר מעליות בע"מ השתמשו ברכב השירות שלהם מן החברה, בין השאר כרכב צמוד, ולפיכך יש לחייבם בשווי שימוש מלא. החברה עוסקת במתן שירותים למעליות ולדרגנועים ומעמידה לרשות הטכנאים כלי רכב כדי לתת מענה מסביב לשעון. הנוהל של משרד העבודה מחייב את החברה לקיים תורנויות 24 שעות ביממה ולהחזיק רכב ממונע אחד לפחות, תקין שמיש וזמין וכו', על פי ההוראות.

הערעור סב על שלושה סוגי כלי רכב: רכבי השירות שניתנו לעובדים (ההחלטה – הם לא כלולים בחריגים שהם: רכב תפעולי ורכב עבודה), שני רכבי טויוטה מסוג מיניבוס אשר לטענת החברה הספסלים בהם הוסרו על מנת להרכיב ציוד (טענת החברה שמדובר ברכב עבודה לא לובנה בבית הדין האזורי), ושני כלי רכב ששימשו את בעלי המניות אשר תפקדו כטכנאים, ובכלי רכב אלה הותקנו מתקני הרמה הידראוליים (הטענה שמדובר ברכבי עבודה לא נטענה בבית הדין האזורי, והמסקנה של בית הדין האזורי בנוגע לרכבי השירות תקפה גם ביחס לכלי רכב אלה). בית הדין הארצי מצייין כי בהינתן נוסח התקנות ודרך פרשנותן בהלכה הפסוקה שפורטה בפסק הדין, אין מנוס ממנה, ולכן דחה את הערעור.

ביום 28.8.2022 דחה בית הדין האזורי את תביעתה של ב.ג.מ בע"מ (ב"ל 55739-01-21) לבטל את החיוב בדמי ביטוח שנקבע לה בגין הפרשי שווי רכב לשנות ביקורת הניכויים 2012 עד 2015. התובעת שילמה לעובד שבמחלוקת שכר נטו. בתלוש השכר הופיעו שני רכיבי המכונים "שווי רכב" ו"פיצוי שווי". לטענת התובעת מדובר רק בפיצול טכני ואיחוד שני הרכיבים האלה מהווה תשלום מלא של שווי הרכב לפי התקנות. הביטוח הלאומי טוען כי הרכיב המכונה "פיצוי שווי" הוא רק רכיב הגילום לעובד והוא בבחינת תוספת תשלום נפרדת שחייבת בתשלום דמי ביטוח, מעבר לתשלום על שווי הרכב. התוספת נועדה לפצות את העובד על המס ודמי הביטוח שנוכו משכרו בגין הזקיפה החלקית שנעשתה.

בית הדין מזכיר שתי פסיקות בעניין שווי רכב: פרשת אור-זך (חכם או-זך נ' פקיד שומה עכו ע"א 4096/18 מיום 23.5.2019) שנדונה בבית המשפט העליון (שפועלת לפי בית הדין גם באופן רטרואקטיבי) ובג"ץ 836/22 מיום 13.2.2022 ניוויזיין שרות מוניציפאלי בע"מ נגד רשות המסים בישראל. לעניין זה ציין בית המשפט העליון כי הלכה היא כי בית משפט זה יימנע מלהורות לרשות מנהלית כיצד להפעיל את סמכותה החקיקתית, ואין ממש בטענות המכוונות נגד חוקיות תקנה 2 לתקנות שווי השימוש ובכלל זה לנוסחה הקבועה בה.

בית הדין דוחה את התביעה ואף קובע הוצאות בסכום של 15,000 ש"ח כיוון שמדובר בדיון כלכלי-מסחרי ולא במימוש זכות סוציאלית. בתיק זה לא הוגש ערעור.

התיישנות בקביעת חוב בביקורת ניכויים

ביום 20.11.2023 פרסם הביטוח הלאומי באתר שלו חוזר ביקורת ניכויים מספר 18 בנושא תקופת התיישנות לקביעת חוב בדמי ביטוח בביקורת ניכויים. החוזר חל על ביקורות ניכויים לשנים 2016 ואילך ומחליף חוזר קודם משנת 2016. **להלן מתוך החוזר:**

בסיס הקביעה בסעיף 363א(ב)(1) בחוק הביטוח הלאומי: המועד הקובע למניין 7 השנים הוא מועד קיום חובת רישום/דיווח או מועד קבלת מידע מרשות המסים, לפי המוקדם מביניהם.

חובת רישום – רישום כמעסיק וחובת דיווח לפי סעיף 355:

1. טופס 126 – מועד הדיווח של טופס 126 סופי בלבד כי הקודמים אינם סופיים.
2. טופס 102 – אינו רלוונטי להתיישנות כי הטופס אינו מפורט, כולל גב הטופס שכולל נתונים חלקיים ואינו סופי.
3. טופס 100 חודשי – אינו רלוונטי להתיישנות כי הנתונים בטופס חלקיים ואינם סופיים.

במקרה שבו נודע לביטוח הלאומי על מידע חדש לתקופה שמעבר ל-7 השנים, מועד התחלת התקופה יהיה היום שבו נודע המידע. למשל, מידע מרשות המסים. אם לא הוגש טופס 126 או שהמידע שהגיע מרשות המסים לא הופיע בטופס 126 שכבר הוגש, מועד קבלת המידע מרשות המסים יהיה מועד התחלת התקופה לבחינת ההתיישנות.

אם הוגש טופס 126 ולאחריו התקבל מידע מרשות המסים והמידע כלול בטופס 126 – מועד התחלת התקופה יהיה מועד קיום הדיווח בהגשת טופס 126 סופי.

אם לא הוגש טופס 126 ולא התקבל מידע משומת ניכויים של רשות המסים, אין מועד קובע להתחלת התקופה.

לעניין קבלת מידע חדש ביחס לשנים שבהן הסתיימה ביקורת ניכויים שישפיע על החיוב בדמי הביטוח, הנהלת האגף תחליט בהתאם לנסיבות אם לתקן את קביעת דמי הביטוח בהתאם למידע שיתקבל.

בהליך משפטי שהביטוח הלאומי צד לו עקב דרישה מהביטוח הלאומי לשלם גמלאות בגין שנים מוקדמות ל-7 שנים, הביטוח הלאומי יהיה רשאי לערוך ביקורת ניכויים לאותן שנים.

בעניין התיישנות לאחר שומת ביקורת ניכויים: ביום 22.6.2021 דחה בית הדין האזורי את טענת ההתיישנות בתביעה של המעסיק (בי"ל 17-12-60041), וקבע כי קביעת דמי ביטוח בביקורת ניכויים של הביטוח הלאומי, על פי הסכם שומות ניכויים של מס הכנסה, נעשתה כדין. המידע בדבר שומות מס הכנסה לשנים 2009 ו-2010 הובא לידיעת הביטוח הלאומי ביום 25.8.2013 ולפיכך במועד הוצאת הקביעה - 18.6.2017 - לא חלף המועד ולא חלה התיישנות בקביעת הביטוח הלאומי.

תשלומים המשולמים לעובד בניתוק יחסי עבודה או לאחריו

להלן סקירה קצרה של סוגי התשלומים וההטבות שמשולמים לעובד בעת ניתוק יחסי עבודה או לאחר ניתוק יחסי עבודה, לעניין החבות בדמי הביטוח.

תשלום שניתן רק בניתוק יחסי העבודה ועקב ניתוקם

הביטוח הלאומי פרסם את עמדתו בחוזר מעסיקים 1479/1487 מיום 21.2.2019. הכוונה לתשלומים המשולמים לעובד תוך כדי ועקב ניתוק יחסי עובד ומעסיק על פי דין, בניתוק מוחלט של יחסי עובד ומעסיק על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, כמו פיצויי פיטורין, פדיון ימי מחלה, פדיון ימי חופשה, מענק שנים עודפות לעובדי השירות הציבורי ותשלומים אחרים, כגון: פיצוי בגין אי תחרות ודמי הסתגלות. על פי החוזר, תשלומים המשולמים תוך כדי ועקב ניתוק יחסי עבודה שאינם סבירים ו/או קיים חשש שהם מסווה לשכר עבודה, נבדקים על ידי הביטוח הלאומי.

תשלומים המשולמים לעובד תוך כדי ועקב ניתוק יחסי עבודה שפטורים מתשלום דמי ביטוח לא נרשמים בטופס 102 באופן שוטף והדיווח עליהם נעשה בטופס 126. כאשר מדווחים על תשלומים פטורים מתשלום דמי ביטוח בגמר חשבון לאחר הפסקת העבודה, יש לוודא שאין דיווח על שכר אחרי הפסקת העבודה.

לפי סעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים, רואים רציפות בעבודה לעניין הזכות לפיצויי פיטורים לפי סעיף 1 בחוק, אפילו אם חלה בה הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים. כלומר, אם העובד חזר לעבוד אצל אותו המעסיק בטרם חלפו שישה חודשים מאז שנתקו יחסי העבודה, התשלומים שהוא קיבל בעבור סיום יחסי העבודה לא יהיו פטורים מתשלום דמי ביטוח, ואם המעסיק לא דרש אותם בחזרה מהעובד, הם יחשבו לבונוס.

ככלל, כאשר טוענים לפטור מתשלום דמי ביטוח יש חשיבות רבה לאופן שבו המעסיק מציג את התשלומים כלפי מס הכנסה. למשל, פיצוי בשל אי תחרות שמוצג על ידי המעסיק כבונוס לא יהיה פטור מתשלום דמי ביטוח. למשל, ביום 6.1.2014 קבע בית הדין הארצי בעניין גילאון מתן (עב"ל 12-02-22517), 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.

לעניין מענק הסתגלות, ביום 6.7.2107 פסק בית הדין האזורי (15-09-13954) כי תשלומים המשולמים למשרתי קבע במהלך חופשת הפרישה שלהם ולפני ניתוק יחסי העבודה, חייבים בדמי ביטוח.

יש להבחין בין רכיב "פדיון חופשה" שמשולם תוך כדי ועקב ניתוק יחסי עבודה, שפטור מתשלום דמי ביטוח כאמור לעיל, לבין רכיב "תמורת חופשה" שחייב בתשלום דמי ביטוח, ומהותו תשלום המשולם בזמן העבודה, בעבור ימי חופשה שהצטברו. לכן, יש לדווח על פדיון ימי חופשה רק כשיש ניתוק יחסי עבודה לתקופה רצופה של שישה חודשים לפחות. בכל מקרה אחר מדובר בתמורת חופשה, כשכר נוסף.

כאשר מתברר שתשלום פדיון חופשה פטור מדמי ביטוח הופך לרכיב של תמורת חופשה שחייב בדמי ביטוח לאחר שהעובד חזר לעבוד כאמור, יש לשלוח לביטוח הלאומי דוח הפרשים לחודש שבו שולם התשלום לעובד, לפרוס אותו לפי התקנות ולשלם את הפרש דמי הביטוח. ככל שהמעסיק דיווח על הסכום הפטור בטופס 102, יש לשלוח לביטוח הלאומי דוח מתוקן שאינו כולל את הרכיב.

תשלום חלף הודעה מוקדמת/פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת

בתשלום חלף הודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, יש לפעול בהתאם לחוזר מעסיקים 1479/1487 והודעה של אגף גבייה ממעסיקים מיום 20 בינואר 2009. התקופה שבה העובד זכאי לתשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת לפי החוק, מוכרת כתקופת עבודה, גם אם העובד לא עבד בתקופה הזאת (הלכת זפריני עב"ל 123/07, עב"ל 840/06).

פיצוי שעולה על התקופה החוקית פטור מתשלום דמי ביטוח (כלומר, לא ניתן לדווח על תקופת חלף הודעה מוקדמת של מעל חודש אחד - 31 ימים).

כאשר תשלום חלף הודעה מוקדמת משולם לתקופה שחוצה חודשים, הביטוח הלאומי דורש לנכות מהעובד ולשלם דמי ביטוח לכל חודש בנפרד, כמפורט באיגרת למעסיק, ולהוציא תלוש משכורת גם לחודש השני, בהתאם להוראות ממערכת השכר.

במקרים חריגים שבהם מערכת שכר אינה תומכת עדיין בהפרדת החודשים ובהתאם להוראות ממערכת השכר, יש לדווח בנפרד בחודש העבודה האחרון: שכר רגיל, שכולל את כל הפיצוי ושדה נוסף שכולל את התקופה של חלף ההודעה המוקדמת. יש לחשב את דמי הביטוח באופן ייחודי לכל חודש ולדווח לביטוח הלאומי את הסכום הכולל. לכל חודש יש שיעור מופחת ויש להתחשב בהכנסה המרבית בכל חודש בנפרד.

המידע מגיע למחלקת אבטלה דרך טופס 100 ייעודי שמשודר על ידי המעסיק לפי דרישת הביטוח הלאומי, או מיוזמת המעסיק בעת תביעה לדמי אבטלה של העובד.

יש לשים לב, שבתקופה שבה יש חובת תשלום דמי ביטוח בשל חלף הודעה מוקדמת, מי שאינו עובד במקום אחר פטור מתשלום המינימום. ככל שעובד במקום אחר – יש לערוך תיאום דמי ביטוח. התקופה יכולה לתת לעובד תקופת אכשרה לזכאות לגמלה ושוללת זכאות לדמי אבטלה. מאידך, בתקופה הזאת אישה נשואה אינה נחשבת לעקרת בית.

האם פיצוי חלף הודעה מוקדמת שולל דמי אבטלה? נמסר מתחום אבטלה כדלקמן:

לעניין זכאות לדמי אבטלה בתקופת הזכאות לחלף הודעה מוקדמת, הביטוח הלאומי מזיז את תאריך ניתוק יחסי העבודה עד לתקופה שהחוק מחייב בהודעה מוקדמת, שזו התקופה שחייבת בדמי הביטוח. פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לדרוש בחוק אינו שולל דמי אבטלה ולעניין דמי האבטלה מדובר בסכום פטור מדמי ביטוח כמו פיצויים.

ביום 5.9.2019 דחה בית הדין האזורי (ב"ל 18-08-17176) את תביעתו של ישראל בוקר לתשלום דמי אבטלה. הנושא שנדון הוא האם תקופות שבהן קיבל תשלום חלף הודעה מוקדמת, מעבר לחודש ימים, נכללות בתקופת האכשרה לדמי אבטלה, כי ללא תקופת ההודעה המוקדמת ההסכמית אין למבוטח תקופת אכשרה לזכאות לדמי אבטלה.

בית הדין קבע כי תקופת הודעה מוקדמת של כמה חודשים היא בגדר הטבה כספית המוסכמת בחוזה ההעסקה בין עובד למעסיקו, אך אין בתקופה העולה על הנדרש בחוק כדי לקנות זכויות בביטוח הלאומי, כגון להכלילה בתקופת האכשרה. לדעת בית הדין השאלה שנדונה בהלכת זפרני היא לגבי תקופת הודעה מוקדמת על פי החוק, קרי עד חודש ימים. הרציונל לכך הוא כי החוק קובע מיני היעדרויות שכן נכללות בתקופת האכשרה ואחת מהן היא נבצרות העובד לבצע את עבודתו מסיבות שאינן תלויות בו. במקרה כזה קובע החוק כי תיווסף תקופה בת 30 ימים. כך ניתן להכליל את תקופת תשלום חלף הודעה מוקדמת, אך עד 30 יום.

תשלום שכר עבודה רטרואקטיבי שניתן לאחר ניתוק יחסי עבודה, למשל לפי פסק דין

הביטוח הלאומי מסר, שאין לדווח על תשלומים בגמר חשבון כחודש עבודה. יש לשייך את השכר הרטרואקטיבי שניתן לאחר ניתוק יחסי העבודה לחודשים שבעדם הוא שולם. הפרשי שכר (הפרשים) נחשבים לשכרו החודשי הרגיל של העובד ונוקפים בהתאמה לכל אחד מהחודשים, שבהם השכר הרגיל היה אמור להשתלם. אין לדווח על תשלומים אלה בגמר חשבון כחודש עבודה.

יש לשים לב לסוג התשלום. עמלה, פרמיה או בונוס חודשי שמחשבים אותם מדי חודש (גם אם בחודש מסוים באופן מקרי אין תשלום) הם רכיבי שכר רגיל. יש לשייך אותם לחודשים שבעדם שולמו כמו הפרשי שכר.

תשלום שכר נוסף שניתן לאחר ניתוק יחסי עבודה, למשל דמי הבראה

דמי הביטוח בעבור תשלום שכר נוסף כמו דמי הבראה או בונוס/מענק חד פעמיים, למי שנתקו עמו יחסי העבודה ולאחר ניתוקם, ישולמו כמקובל לעניין מי שלא נותקו עמו יחסי העבודה, אך המועד שאליו מיוחס החיוב הוא המועד שבו נותקו יחסי העבודה וחלוקת ה"תשלום הנוסף" מתבצעת בהתאם.

קביעה זו הובהרה על ידי הביטוח הלאומי בבית הדין הארצי לעבודה בפסק דין שרון טופז ושרון זלצמן (עב"ל 574/07). התשלום בפועל של דמי הביטוח משולם לפי מועד תשלום השכר הנוסף.

ביום 20.1.2019 דחה בית הדין האזורי את תביעתו של אפרים שטיינמץ (ב"ל 17-11-61021) וקבע כי הכנסה פירותית ממנימוש אופציות שקיבל ממעסיקתו בעבר, שנים לאחר שנתקו יחסי העבודה, יש לייחס לחודש העבודה האחרון בחברה ולפרוס לפי התקנות.

תשלומים והטבות לאחר פרישה מעבודה ולפני גיל פרישה, לפי הסכם לפורשים

תשלומים המשולמים לפורשים לפי הסכם עבודה לאחר הפרישה אינם שכר עבודה, כי הזכאות שלהם נוצרה לאחר שנתקו יחסי העבודה. מדובר בהטבות לעובדים לשעבר לאחר הפרישה, כמו ארוחות במקום העסק או עיתון, לתשלומים חד פעמיים כמו מתנות לחגים, ולתשלומים חודשיים מהמעסיק שאצלו העובד עבד ופרש לפנסיה. תשלומים והטבות אלה אינם שכר עבודה ודומים במהותם לפנסיה.

הביטוח הלאומי פרסם ביום 13.3.2022 חוזר מספר 1500. על פי החוזר יש לדווח על התשלומים וההטבות האלה עד גיל פרישה כפנסיה מוקדמת ולא כמשכורת משנת 2022.

חוק הקפאה והפחתה של דמי ההבראה בשנת 2024 - היבט הביטוח הלאומי

ביום 18.3.2024 פורסם חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024.

החוק קובע כי מעסיק יפחית לעובד מתשלום דמי ההבראה בשנת 2024 יום הבראה החל לגבי אותו עובד. כל ההסברים מפורטים בחוק ובהוראות שפרסמה רשות המסים ביום 14.4.2024 - 2024-001258. היבטי הביטוח הלאומי:

- הסכום שהמעסיק מעביר למס הכנסה כולל גם תשלומים שהמעסיק היה נדרש להוציא אלמלא ההפחתה של מחיר יום ההבראה, לרבות חלקו של המעסיק בדמי הביטוח הלאומי על יום זה - בשיעור מופחת ומלא, עד התקרה. הביטוח הלאומי הבהיר, שכיוון שדמי ההבראה הם שכר נוסף, בחישוב דמי הביטוח הלאומי בחלק המעסיק יש להביא בחשבון את הוראות הפריסה.
- סעיף 4 בחוק מפרט את המצבים שבהם לא תובא בחשבון הפחתת דמי ההבראה, בין היתר גם גמלה המשתלמת למבוטח או לתלוי בו בפגיעה בעבודה, כמפורט בסעיף 4(8) בחוק: "גמלה המשתלמת למבוטח או לתלוי בו, לפי סימנים ה' ו-ח' בפרק ה' לחוק הביטוח הלאומי, או לפי הוראה אחרת בחוק האמור המחיל את הוראות סימנים אלה";
- סעיף 6 בחוק קובע שלא יראו את סכום ההשתתפות ששולם לפקיד השומה כהכנסה בידי העובד לעניין פקודת מס הכנסה (עם ההשלכה על חוק הביטוח הלאומי).

יש לעקוב אחר פרסומי הביטוח הלאומי.

תזכורת לכללי פריסת שכר ותשלום הטבות לעובד שכיר

בתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 (להלן: תקנות פריסת שכר), נקבעו ההגדרות לשכר הרגיל והתנאים שבהם יש לפרוס שכר נוסף לעובד שכיר.

כאשר מדובר בפנסיה מוקדמת יש לייחס הפרשי פנסיה לחודשים הרלוונטיים. תשלום נוסף בפנסיה שייך לחודש שבו שולם.

שכר החודשי רגיל

השכר החודשי הרגיל הוא השכר שנהוג לשלם לעובד מדי חודש.

יש לדווח על השכר הרגיל ולשלם את דמי הביטוח מדי חודש גם אם השכר שולם באיחור (בשונה מהדיווח למס הכנסה שנעשה בדרך כלל לפי מועד התשלום בפועל).

תשלום חודשי לעובד שנהוג לשלמו בחודש שלאחר החודש שבעדו הוא משתלם, על פי הדיווח של העובד (כגון: פרמיות, שעות נוספות וכדומה), נחשב לשכר חודשי רגיל של העובד בעד החודש שלאחר החודש שבעדו משולם התשלום החודשי.

הביטוח הלאומי פרסם באיגרת בחודש ינואר, שמעסיקים שנותנים לעובדים תגמול נוסף, המשולם על בסיס תפוקה חודשית שניתן כחלק מאופי העבודה, לדוגמה, תגמול על עמידה ביעדים או עמלות, דין התגמול הנוסף כדנין שכר חודשי רגיל ויש לשייכו לחודש שעבורו הוא חושב. אין לסווג תגמול זה כ"שכר נוסף", ואין לפרוס אותו. מומלץ לכנות תגמול זה בשם בונוס חודשי, עמלה חודשית או פרמיה חודשית.

ביום 20.1.2020 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 5821-05-19) את תביעתו של עמית פרל וקבע, בנסיבות המקרה, כי על פי תקנון העבודה אצל המעסיק: תשלום בגין שעות נוספות, ניכוי בגין חל"ת והחזר הוצאות העובד, מבוצעים באופן קבוע במשכורת של החודש העוקב. לכן, השעות הנוספות שבוצעו בחודש שלפני הרבעון שקדם לפגיעה ושולמו ודווחו בחודש שכלול ברבעון שלפני הפגיעה, נחשב כשכרו הרגיל של המבוטח בחודש הדיווח לפי תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

הפרשי שכר (הפרשים)

כשמעסיק משלם לעובד הפרשי שכר בעד תקופות קודמות, הפרשים בגין העלאה בדרגה, השלמת תגמולי מילואים וכדומה, יש לערוך דוח על הפרשים (הפרשי שכר אינם תשלום נוסף). הפרשים ייחשבו לשכרו החודשי הרגיל של העובד וייזקפו בהתאמה על כל אחד מהחודשים, שבהם השכר הרגיל היה אמור להשתלם.

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.

תשלום נוסף

"תשלום נוסף" הוא שכר שניתן לעובד נוסף על השכר החודשי הרגיל, למעט הפרשי שכר. כאשר השכר ברוטו כולל יותר מרכיב אחד של "תשלום נוסף", כגון: גם דמי הבראה וגם ביגוד, יש להביא בחשבון את סך כל ה"תשלומים הנוספים" באותו חודש.

"תשלום נוסף" נחשבים, בין היתר, רכיבי השכר הבאים: ביגוד, דמי הבראה, משכורת "13", בונוס (שאינו שוטף), 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).

כשמעסיק משלם לעובד בונוס חד פעמי או תשלום כלשהו בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, עליו לערוך דוח על תשלום נוסף בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). יש לשים לב, שכל שכר נוסף חייב להופיע כרכיב נפרד בשדה שכר נוסף בהתאם לאקסולוגיה, גם אם הסכום נמוך מרבע משכר המינימום.

לפי עמדת הביטוח הלאומי, שפורסמה לראשונה בחודש אפריל 2008, הפרש של תשלום נוסף יש לייחס לצורך יישום כללי הפריסה לחודש שבו שולם התשלום הנוסף במקור. למשל, תשלום הפרש של דמי הבראה במשכורת חודש אוגוסט 2023 בהתאם לצו ההרחבה, להשלמת דמי הבראה ששולמו בחודש יולי 2023 - יש לשייך למשכורת חודש יולי 2023 ולחשב את הפריסה מחדש בחודש יולי על פי התקנות. על פי התקנות, תשלום נוסף יש לחלק ל-12 חודשים, חודש התשלום ו-11 חודשים אחורה שבהם עבד העובד. עולה מהתקנות ונקבע בהוראות שיש להוציא מהספירה חודשים מלאים שבהם העובד לא עבד, גם אם קיבל הטבת שכר או גמלה.

ביום 5.8.2018 דחה בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 1392-05-17) את תביעתו של עמוס מלניקוב וקבע כי פריסה של תשלום נוסף (החייב בפריסה) רלוונטית גם לעניין חישוב הבסיס לגמלת נכות מעבודה.

הפעולות שיש לבצע בעניין פריסת שכר

1. החל ממשכורת חודש יוני 2014 יש להשוות את השכר הנוסף לרבע משכר המינימום. על פי חוזר הביטוח הלאומי מס' 1455 הכוונה לרבע משכר המינימום החודשי.

החל מחודש דצמבר 2017 ועד משכורות חודש מרץ 2023, שכר המינימום היה 5,300 ש"ח לחודש ורבע ממנו היה 1,325 ש"ח. החל ממשכורות אפריל 2023, שכר המינימום היה 5,571.75 ש"ח בחודש למשרה מלאה ורבע ממנו הוא 1,393 ש"ח בחודש. החל ממשכורת אפריל 2024, שכר המינימום הוא 5,880.02 ש"ח למשרה מלאה ורבע ממנו הוא 1,470 ש"ח בחודש.

2. בתשלום נוסף יש לנהוג כדלקמן:

2.1 אם התשלום הנוסף נמוך מרבע משכר המינימום 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 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 לצורך תשלום דמי הביטוח וקביעת הבסיס לגמלה, לשכרו החודשי הרגיל של העובד בחודש שבו חולק התשלום הנוסף ובכל אחד מ-11 החודשים שקדמו לו.

3.2 תשלום נוסף ששולם לעובד שלא עבד בכל חודשי השנה, 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.

דוגמה לחיוב בדמי ביטוח בפריסת שכר

משכורתה הרגילה החייבת בדמי ביטוח של רחל משנת 2021 ועד היום הייתה בסך 6,000 ש"ח כל חודש. לא היו הפרשי שכר. בחודש יוני 2023 קיבלו כל העובדים בארגון בונוס חד פעמי של 24,000 ש"ח כל אחד. להלן חישוב המשכורת התאורטית החייבת בדמי ביטוח בחודש קבלת הבונוס וברבע השנה שקדם לתשלום הבונוס.

3/2023 ש"ח	4/2023 ש"ח	5/2023 ש"ח	6/2023 ש"ח	
6,000	6,000	6,000	6,000	משכורת (שכר רגיל)
				בונוס (תשלום נוסף) - 24,000 ש"ח
2,000	2,000	2,000	2,000	פריסת שכר (6/2023 – 7/2022)
8,000	8,000	8,000	8,000	הבסיס לחישוב דמי הביטוח

תשלום דמי ביטוח בתקופת חל"ת

הפטור מדיווח ותשלום בעד עובד שנמצא בחל"ת נקבע בהוראת שעה בלבד לחודשים אוקטובר עד דצמבר 2023.

החל מינואר 2024 חלות שוב התקנות המחייבות דיווח ותשלום בחל"ת על עובד שכיר ועובדת שכירה שנמצאים בחל"ת בהסכמת המעסיק לפחות חודש קלנדרי אחד מלא, ובתקופה זו אינם עובדים אצל מעסיק אחר או כעובדים עצמאיים, כאמור בתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח):

בכל אחד מהחודשיים הראשונים (2 חודשים) של החל"ת על המעסיק לדווח על העובד ולשלם דמי ביטוח מינימליים. המעסיק רשאי לנכות סכום ששולם לביטוח הלאומי מכל סכום שיגיע לעובד ממנו, כאמור בסעיף 6(ג) לתקנה: "המעסיק רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור".

בתקופה הזו העובד והעובדת בחל"ת מבוטחים לכל ענפי הביטוח, למעט לענף פגיעה בעבודה ולענף זכויות בפירוק חברה ופשיטת רגל של מעסיק.

כאשר העובד עבד אפילו יום עבודה אחד בחודש (כעובד שכיר או כ"עובד עצמאי"), ישולמו דמי ביטוח בעד יום העבודה בלבד. המעסיק משלם את דמי הביטוח בעבור העובד, גם אם העובד מקבל דמי אבטלה בזמן החל"ת, ונוכו דמי ביטוח מדמי האבטלה (למעט בחודשים שבהם היה פטור מתשלום).

החל מהחודש השלישי של החל"ת על המבוטח לשלם דמי ביטוח בעצמו, על פי מעמדו ועיסוקיו. הביטוח הלאומי מפרסם באתר האינטרנט שנשים נשואות בחל"ת אינן פטורות מתשלום דמי ביטוח.

חוזר מעסיקים מספר 1496 מיום 1.8.2021 מפרט את הכללים לתשלום דמי הביטוח בחל"ת. החוזר מבהיר מתי חלה חובת התשלום על המעסיק ואת אופן החישוב, כולל דוגמאות. הכוונה לחודש מלא או לחודשיים מלאים (חודש לועזי שלם - כולל שבתות וחגים מיום 1 בחודש ועד סוף החודש), שבהם העובד נמצא בחופשה ללא תשלום. אם העובד בחל"ת משני מעסיקים או יותר במשך כל החודש - כל מעסיק משלם את דמי הביטוח ורשאי לנכות אותם מהעובד, בהתאם לכללים שבתקנות.

הביטוח הלאומי מבהיר בחוזר, שאם הכנסת העובד בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת, נמוכה משכר המינימום לחודש, החיוב יהיה על בסיס ההכנסה בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת, כולל החלק היחסי של הפריסת. את הסכום הזה מכפילים בשיעור של 6.57%.

לדוגמה מהחוזר: עובד יצא ביום 15 באוגוסט 2021 לחל"ת. השכר שנבדק מול שכר המינימום הוא שכר הברוטו לביטוח לאומי של חודש יולי 2021. אם בחודש יולי שולמו "דמי הבראה" - יש להביא בחשבון את השכר החודשי ואת החלק היחסי של דמי הבראה לחודש יולי ולא את כל דמי הבראה, ואם בשכר חודש ספטמבר 2021 שולם עבור "ביגוד" שמחייב בפריסה - יש לייחס לחודש יולי את החלק היחסי של ההטבה.

חופשת לידה (חל"ד וחל"ת)

הביטוח הלאומי מתייחס לחופשת הלידה ללא תשלום דמי לידה לפי תיקון מספר 46 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, כאל חל"ת, אף שהמבוטחת נמצאת עדיין בחופשת לידה, עם כל ההשלכות של חובת הדיווח על עובדים בחל"ת.

התשלום של המעסיק הוא בעבור 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.

ביום 29.06.2015 פרסם הביטוח הלאומי חוזר 1458 המפרט את אופן הדיווח בעבור הטבות שכר בתקופת חל"ד וחל"ת, לרבות בנוסחים ושכר נוסף בתקופות האלה. הביטוח הלאומי מסר כי תשלומים המשולמים לעובדת בזמן חל"ד, ובלבד שהיא אינה עובדת בתקופת הזאת, מדווחים כהטבה בזמן חל"ד בקוד 55. שכר נוסף שמשולם לעובדת בזמן חל"ד ישוּך לחודש העבודה האחרון (לפני שהיא החלה לקבל דמי לידה, גם אם חודש העבודה הוא חלקי כי הלידה הייתה במהלך החודש), ויפרסם לאחור.

הפרשי גמלה בשל תשלום נוסף או הפרשי שכר

בתשלום שחייב בפריסת שכר (גם אחרי ניתוק יחסי העבודה), יש לבחון זכאות להפרשי גמלאות. **יש לשים לב למגבלת השיהוי** (בדרך כלל שנה מיום מתן התשלום הנוסף או הפרש השכר).

ביום 4.1.2023 דחה בית הדין האזורי את תביעתו של אהרון אלקיים (ב"ל 22305-11-20) להגדלת גמלאות ומענקים לנכות מעבודה כיוון שתביעתו להפרשי הגמלה בשל שכר נוסף הוגשה בשיהוי של שנים רבות. לפי תקנה 9 לתקנות הביטוח הלאומי (הגשת תביעה לגמלה ואופן תשלומה), התשנ"ח-1998, יש לראות בפניה להגדלת גמלה או תוספת לגמלה כ"תביעה" ולכן ההגדלה כפופה לכללי השיהוי שבסעיף 296 בחוק הביטוח הלאומי. הפסיקה קבעה עוד כי פניית מבוטח להכיר ברכיב שכר שלא הוכר בעבר, כחלק מהבסיס לתשלום קצבה, היא בגדר תביעה.

חובות דיווח וטפסים

יש לבקש מכל עובד למלא טופס 101 מיד עם תחילת העבודה ובכל תחילת שנת מס. עדיף שהעובד יצרף צילום של תעודת הזהות שלו. לצורך תשלום מופחת של דמי ביטוח עליו לצרף אישורים מהביטוח הלאומי על פטור מניכוי דמי ביטוח לאומי ו/או בריאות בשל קצבאות שהוא מקבל מהביטוח הלאומי. טופס 101 משמש גם הצהרה אם המעסיק הוא עיקרי או משני.

טופס 620 מסביר איך נקבע המעסיק העיקרי והמשני, על פי הצהרת העובד בטופס 101. על פי הקביעה הזאת המעסיק מנכה דמי ביטוח משכר העובד. כשיש אי בהירות לגבי המעסיק העיקרי או המשני, אפשר להחתים את העובד על הצהרה בטופס 103.

טופס 103 ממלא מי שחלה עליו התוספת הראשונה בצו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים. ברירת המחדל למעסיק לפי הצו היא להתייחס לנותן השירות כ"מעסיק משני".

העובד **חייב** לעדכן את המעסיק בכל שינוי בהצהרה בטופס 101 או בטופס 103 במהלך השנה ובתחילת כל שנה.

על פי ההצהרות לעיל של העובד, המעסיק מנכה דמי ביטוח משכרו.

המשכורת המדווחת לביטוח הלאומי מהווה בסיס לגמלאות. לפי סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי, יש לדווח מדי חודש על השכר הרגיל, גם אם השכר שולם באיחור. הסעיף חל גם על הדיווח לפי צו סיווג מבוטחים, שגם לגביו יש לדווח לפי חודש העבודה ולא לפי חודש התשלום בפועל.

מעסיק פותח תיק ניכויים במס הכנסה בעבור עובדים שעובדים בעסק והמידע עובר ממס הכנסה לביטוח הלאומי. המעסיק מתבקש להקפיד על מילוי הטופס שהוא שולח למס הכנסה בקפידה רבה, לרבות רישום הכתובת המעודכנת ומספר העובדים הצפוי.

טופס 102 וטופס 617 (דיווח עובר מקבלי פנסיה מוקדמת) חייבים להיות מקוונים בהתאם לתיקון בחוק הביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי לא מנפיק פנקסים ולא קולט דיווח באמצעות הדואר או שליחת דוח לפקיד בביטוח הלאומי. חשוב לשים לב שטופס 100 חודשי משודר מיד לאחר שידור טופס 102 או טופס 617.

מדובר בשני טפסים שונים (יש כוונה לאחד אותם בעתיד אולם בשלב זה יש לשדר את שני הטפסים אחד אחרי השני ואם יש תיקון בטופס 102 או בטופס 617, יש לזכור לשדר שוב את טופס 100 חודשי).

להלן אמצעי הדיווח האפשריים:

1. שידור מתוכנת השכר (WCF).
2. טעינת קובץ באתר האינטרנט.
3. מערכת ייצוג לקוחות למייצגים מקושרים.
4. מערכת קשרים עסקיים (B2B).
5. דיווח בטופס מקוון באמצעות הקלדה באתר התשלומים – למקרים חריגים בלבד בהם אין למעסיק כל אפשרות לשדר טופס בדרכים לעיל.

מינואר 2022 ואילך כל מעסיק מקבל דף תשלומים ועליו רשום "מזהה מעסיק" המחליף את "מזהה פנקס".

מעסיק שרושם עובד בטור 3 בטופס 102, אמור לשמור את האישור על שיעורי דמי הביטוח הנמוכים עבור ביקורת ניכויים של הביטוח הלאומי.

חוזה דיווח

"חוזה דיווח" נפתח למספר מרבי של 9 טפסים. להלן סוגי הטפסים:

- טופס 102 - ניתן להגיש עד 9 דוחות (לדוגמה, מנהלים, עובדים ונותני שירותים המדווחים כשכירים לפי התוספת הראשונה בצו סיווג מבוטחים), ובכל דוח יש לרשום מספר דוח (מספר חוזה דיווח).

בטופס 102 יש חובת דיווח בגב הטופס על בעלי שליטה בחברת מעטים. בעל שליטה מוגדר בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה וחברת מעטים מוגדרת בסעיף 76 בפקודת מס הכנסה. לכן, יש להקפיד שלא לדווח על בעלי מניות שאינם כלולים בהגדרות לעיל. תביעה לדמי אבטלה של עובד שמוגדר כבעל שליטה בחברת מעטים בטופס 102 - תידחה באופן אוטומטי, בלי בדיקה.

על אף ההגדרה של בעל שליטה לעיל, הביטוח הלאומי פרסם באתר האינטרנט, שלא לדווח על אשת בעל שליטה שאין לה מניות בחברה כבעלת שליטה, על אף הגדרת קרוב בסעיפים לעיל בפקודה. המידע על קרבת המשפחה נמסר בטופס התביעה והביטוח הלאומי בוחן את המעמד כשהוא מתבקש לשלם גמלה. בת זוג של בעל שליטה שאין לה שליטה עקיפה בחברה ומתקיימים יחסי עובד ומעסיק, תקבל דמי אבטלה, כפוף ליתר התנאים המזכרים.

חוזה דיווח מספר 9 בטופס 102 מיועד משנת 2020 רק למבוטחים המדווחים כעובדים שכירים לפי התוספת הראשונה בצו סיווג מבוטחים, כמו מרצים, מורים, מדריכים, אמנים, מורי דרך ועוד. אין לפנות לסניף לפתיחת חוזה דיווח מספר 9. עם קליטת הדיווח נפתח החוזה באופן אוטומטי והמעסיק מקבל הודעה על המשך חובת הדיווח מדי חודש בחוזה דיווח זה. מעסיק שטעה מגיש דוחות מתוקנים.

- טופס בל/ 612 - עובדים תושבי חוץ.
- טופס בל/ 617 - פנסיונרים בפרישה מוקדמת.
- טופס בל/ 613 - עובדים בחופשה ללא תשלום.
- טופס בל/ 606 - עובדים בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי.

בעת פתיחת חוזה דיווח נשלחת למעסיק הודעה, אשר לפיה מעתה ואילך מצפים לקבל דיווח חודשי עבור אותו סוג מבוטחים. יש לדווח דוח אי העסקה בכל חודש שבו אין חישוב שכר לעובדים (קוד דיווח 5), בכל סוגי האוכלוסייה, בכל חוזי הדיווח למעסיק (רגילים, פנסיונרים ותושבי חוץ). אי דיווח על אי העסקה יגרום לקביעה בשל היעדר דיווח.

יש להקפיד על מילוי מספר חוזה הדיווח הנכון, כי טעות במספר חוזה הדיווח גורמת לביטול/דריסה של הדיווח הקודם באותו מספר חוזה הדיווח.

קודי דיווח נפוצים בטופס 102

- 01 - דוח שוטף.
- 08 - דוח מתוקן.
- 03 - הפרשי שכר ותשלום נוסף.
- 83 - הפרש מתוקן לשנה השוטפת.

- 06 - הפרשים לתקופה העולה על שנה (לגופים שאושרו מראש).
- 86 - הפרש מתוקן לשנים קודמות.
- 05 - דוח אי העסקה.
- 09 - סגירת תיק.
- 12 - שובר תשלום - דוח לתשלום בלבד.
- 55 - דוח שוטף להטבה לחל"ד.
- 56 - דוח מתוקן בהטבה לחל"ד.
- 35 - הפרשים בהטבה בחל"ד.
- 36 - הפרשים בהטבה מתוקן בחל"ד.

דוח מתוקן

דוחות מתוקנים בניכויים לעובדים רגילים ניתן להגיש בדרך כלל באיחור של עד שלושה חודשים. החל מהחודש הרביעי יש לצרף הסבר לדוח המתוקן. לעתים הביטוח הלאומי מבקש הסבר גם לדוחות מתוקנים לתקופה קצרה.

חשוב מאד להקפיד בעת ביצוע תיקונים במערכת השכר/הפנסיה – שיש לתקן גם בטופס 100 החודשי בביטוח הלאומי.

אי סבירות בטופס 102

כשמוגש טופס 102 שאינו סביר לפי הקריטריונים של הביטוח הלאומי (אי סבירות בשכר, בדמי הביטוח, בשכר שעולה על ההכנסה המרבית, או בכמות עובדים), מתקבל משוב שהדיווח נקלט כ"לא סביר". בדיקת אי הסבירות של הטופס מתבצעת מדי חודש.

כאשר התקבל משוב של דוח שאינו סביר, יש להגיש מכתב הסבר, כולל מסמכים. עדיף לשלוח את המסמכים דרך אתר האינטרנט של הביטוח הלאומי. לצורך כך יש להצטייד במספר תיק הניכויים ומספר מזהה מעסיק. אפשר להעלות מסמכים דרך מערכת המייצגים על ידי מייצג מורשה.

הביטוח הלאומי מסר כי פעמים רבות אי הסבירות נובעת מאי החלת כללי פריסת השכר על תשלום נוסף. כאשר מדובר ברכיב שכר נוסף שנרשם כשכר חודשי רגיל, הביטוח הלאומי מבקש להעביר את התיקון בדוח הפרשים, ולשלוח אליו תלושי שכר וטופסי 100 מתוקנים להצגת התיקון שבוצע במערכת השכר.

טופס 100 חודשי פרטני וטופס 100 ייעודי

החל ממשכורת אוקטובר 2021 החוק מחייב את כל המעסיקים (למעט במשק בית) ואת כל משלמי הפנסיה המוקדמת, לשדר טופס 100 חודשי פרטני מקוון. זאת, נוסף על שידור טופס 102 חודשי שהוא מקוון בלבד.

רקע חוקי לדיווח המקוון

תקנה 8 לתקנות הביטוח הלאומי (גביית דמי ביטוח), תשי"ד-1954 מחייבת כל מעסיק להגיש לביטוח הלאומי במועד תשלום דמי הביטוח בעד העובדים, דין וחשבון בדבר השכר המשולם לכל אחד מעובדיו בתקופת התשלום שלגביו מוגש הדוח האמור, לרבות בעד עובדים הכלולים בצו סיווג מבוטחים. כל עוד לא הייתה חובת שידור של כל הדוחות לביטוח הלאומי, לא ניתן היה להפעיל את תקנה 8 במלואה על כל העובדים במשק. טופס 126 כולל דיווח על חודשי העבודה/הפנסיה ואינו כולל מידע פרטני על סכום המשכורת/הפנסיה החודשית של כל עובד/מקבל פנסיה.

המידע הדרוש לפי התקנה נמסר לביטוח הלאומי בעבר בגב טופס 102 מדי חודש באופן מצומצם רק על ידי מעסיקים קטנים (עד 9 עובדים) ועל בעלי שליטה. משנת 2016 כולל גב הטופס עד 9 בעלי שליטה.

המעסיק נדרש לדווח בדיווח רבעוני את פרטי העובדים הכלולים בצו סיווג מבוטחים.

בתחילת משבר הקורונה נדרש מידע חודשי על משכורות העובדים במשק. התברר, כי אין לאף גוף במשק מידע על משכורות חודשיות של העובדים ושל מקבלי הפנסיה (למעט מידע מצומצם על משכורות של בעלי שליטה בחברות מעטים שהיה לביטוח הלאומי, שגם לגביהם התברר שהיו טעויות בדיווח).

מבקר המדינה בחן את המצב והורה על תיקון החוק. הוקמה ועדת שרים שקבעה שיהיה גוף שינהל את רשימות כל העובדים במשק ואת המשכורות שלהם. הגוף שנבחר היה הביטוח הלאומי.

בחודש נובמבר 2020 תוקן סעיף 355 לחוק הביטוח הלאומי במסגרת תיקון עקיף בחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש)(הוראת שעה)(תיקון מספר 3), התשפ"א-2020: תיקון מספר 219 בחוק הביטוח הלאומי.

במסגרת תיקון החוק, הביטוח הלאומי קיבל תקציב לפיתוח האפשרות לקבל מהמעסיקים טופס 102 וטופס 617 באופן מקוון בלבד, ולפיתוח שני טפסים חדשים שהדיווח עליהם גם הוא באופן מקוון בלבד, למעט בהעסקה במשק בית, כדלקמן:

1. דיווח חודשי פרטני מקוון על כל המשכורות והפנסיה בטופס 100 חודשי פרטני (להלן: טופס 100 חודשי) עבור כל אחד מהעובדים שמפורטים בטופס 102 ועבור כל אחד ממקבלי הפנסיה המוקדמת שמפורטים בטופס 617.

הדיווח הפרטני נעשה בקובץ 100 חודשי, שבו מפורטים בין היתר שמות העובדים/מקבלי הפנסיה המוקדמת, רכיבי שכר/פנסיה מוקדמת וסיווג העובד/מקבל הפנסיה המוקדמת, תאריך הפסקת עבודה, סיבת הפסקת העבודה ותאריך אחרון של תקופת ההפסקה (אם ידוע).

2. דיווח לפי דרישה של הביטוח הלאומי של משכורות ופנסיה לאחר שנעשתה פריסת שכר, בהתאם לשני סוגי מידע:

1. מידע הדרוש לביטוח הלאומי לבירור תביעה של עובד לגמלה – לטופס הזה קוראים טופס 100 ייעודי לגמלאות.

2. מידע הדרוש לביטוח הלאומי לחישוב דמי ביטוח – לטופס הזה קוראים טופס 100 ייעודי לגבייה.

חמישה ערוצי דיווח פתוחים לשידור: B2B, WCF, כספות, מערכת ייצוג לקוחות ואתר הביטוח הלאומי. באתר הביטוח הלאומי ניתן להקליד את הנתונים (נחשב לדיווח מקוון).

הדיווח בטופס 100 חודשי אינו כולל תשלומים מיוחסים של שכר נוסף והפרשי שכר ואינו כולל תיקוני דוחות אחרוניים. כל הדוחות המתוקנים והמידע על הפריסות קיים בטופס 100 ייעודי, שמשודר לביטוח הלאומי רק בעת תביעה לגמלה או תיאום דמי ביטוח. כל עוד הביטוח הלאומי אינו משתמש באופן שוטף בנתוני המשכורות והניכויים שבטופס 100 חודשי, המידע על בעלי השליטה אמור להגיע לביטוח הלאומי מגב טופס 102.

הסבר כללי למידע שיש בטופס 100 מודפס ממערכת השכר או טופס 100 ייעודי

טופס בל/100 הוא צילום מצב ליום מסוים לעובד או למקבל פנסיה מוקדמת. לכן החשיבות שיש בהנפקת הטופס בשוטף, גם אם הוא עבור שנים קודמות.

הטופס למעסיק כולל פירוט שכר ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות במשך 12 חודשים, כאשר "תשלומים נוספים" והפרשי שכר מיוחסים בהתאמה לחודשים הרלוונטיים. לדוגמה, כאשר שולמו דמי הבראה או שולמו הפרשי שכר לחודשים קודמים.

הטופס למשלם הפנסיה כולל פירוט פנסיה/אובדן כושר עבודה ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות במשך 12 חודשים, כאשר הפרשים מיוחסים בהתאמה לחודשים הרלוונטיים שעבורם שולמו, ותשלומים נוספים כמו דמי הבראה מיוחסים לחודש שבו שולמו.

תוכנות השכר מפיקות את הטופס על פי הוראות שקבלו מן הביטוח הלאומי, עד שבע שנים רטרואקטיביות. הטופס נועד לשלוש מטרות:

1. לערוך תיאום דמי ביטוח לשנים קודמות.
2. לערוך תיאום בשנה השוטפת.
3. לסייע בקביעת בסיס ההכנסה לגמלאות.

טופס 100 ייעודי מקוון שמשודר לביטוח הלאומי לפי דרישה

טופס 100 ייעודי מחליף את טופס 100 ששודר לביטוח הלאומי בזמן הקורונה ואמור להחליף בסיום התהליך את טופס 100 המודפס (הכולל את החלקים היחסיים של פריסת השכר הנוסף וההפרשים) ואת תלושי המשכורת וטופסי 106 ששולחים עם התביעות לגמלאות. הטופס נכנס לשימוש בביטוח הלאומי בתהליך הדרגתי וכולל טופס 100 ייעודי לגמלאות וטופס 100 ייעודי לגבייה.

יש שני סוגי טופס 100 ייעודי:

1. **טופס 100 ייעודי לגבייה** נועד לתיאום דמי ביטוח והחזרי דמי ביטוח. הזנת בקשה לתיאום או להחזר יוצרת דרישת טופס 100 ייעודי מהמעסיק. המהלך אמור לקצר את משך הטיפול בתיאום דמי ביטוח מעל התקרה בשנה השוטפת ובתיאום לשנים קודמות.

טופס 100 ייעודי לגבייה עבור החזר דמי ביטוח מעל התקרה בשנים קודמות, חייב לכלול את הפרטים בשנה המלאה שאינה השוטפת - מחודש ינואר עד דצמבר של שנת המס המבוקשת, למשל, ינואר עד דצמבר 2022. כלומר, מעסיק יקבל דרישה לשדר טופס 100 ייעודי לגבייה לשנת מס מסוימת אחת או יותר, עד 7 שנים אחורה (לא כולל את השנה השוטפת).

טופס 100 ייעודי לגבייה לתיאום דמי ביטוח בשנה השוטפת אינו כולל חודשים עתידיים. צה"ל עדיין לא משדר טופס 100 ייעודי לביטוח הלאומי ומנפיק טופסי 100 מודפסים, כבעבר.

2. **טופס 100 ייעודי לגמלאות** נועד לגמלאות. בתאריך 1.4.2023 חל שינוי במספר החודשים שמוצגים בטופס 100 ייעודי לגמלאות. הטופס מאז 1.4.2023 כולל 13 חודשים: חודש נוכחי ועוד 12 חודשים שלפניו. טופס 100 ייעודי כולל מידע לגבי חודש נוכחי, לגבי עובד שהפסיק לעבוד בחודש הנוכחי ואת סיבת הפסקת העבודה.

כשמוזנת תביעה לגמלה בביטוח הלאומי – אם פקיד הביטוח הלאומי אינו מוצא סירוב לפנייה למעסיק לצורך שידור טופס 100 ייעודי, וככל שמערכת השכר מאושרת לשידור טופס 100 ייעודי, וככל שאין כבר טופס 100 ייעודי ששודר על ידי המעסיק לאותה תקופת דיווח, מערכת השכר יוצרת בקשה לטופס 100 ייעודי לגמלאות ב"מאגר הבקשות". בתביעה לקצבת אזרח ותיק למשל, יש מבחן הכנסות בגיל פרישה. הביטוח הלאומי שולח מכתב למבוטח ולבן/בת הזוג ומבקש אישור לשלוח למעסיק דרישה לשידור טופס 100 ייעודי כדי לקבל מידע על ההכנסות. אי מענה למכתב כמוהו כהסכמה לפנות למעסיק.

הייחוס של הפריסות וההפרשים בטופס 100 ייעודי נעשה באופן אוטומטי ומתעדכן מדי חודש. כל חלק מיוחס לחודש המתאים ומעדכן בסיס לגמלה וחישוב דמי ביטוח לאומי ובריאות.

יש להקפיד לשדר טופס 100 ייעודי לביטוח הלאומי בהתאם למטרה - לגמלאות או לגבייה, בין אם מיוזמת המעסיק והעובד או לפי דרישת הביטוח הלאומי, כיוון שכל טופס כולל מידע אחר ונועד למטרה אחרת.

בטופס 100 ייעודי יש לדווח רק על השכר החודשי הסופי כי הביטוח הלאומי משתמש במידע למטרות שונות כשאינו לו מידע מעודכן. לכן, אין לדווח על משכורת של החודש הנוכחי וגם על משכורת חודש קודם אם המשכורת אינה סופית. למשל, בשידור טופס 100 ייעודי לביטוח הלאומי בתחילת חודש.

הטופס משודר על ידי המעסיק או המייצג שלו ישירות ממערכת השכר ונקלט במערכת "מבוטח" של הביטוח הלאומי, הכולל עדכון של תקופות עבודה, הפסקות עבודה, סיבות להפסקות העבודה, חזרה לעבודה לאחר חל"ת, הארכת חל"ת כאשר המעסיק הודיע לביטוח הלאומי על סיום חל"ת ומאריך את החל"ת, עדכון מעסיק משני או עיקרי, ימי מחלה, חופשה ועוד.

נוסף על כך נקלטים במערכת הביטוח הלאומי נתוני הכנסה משכר ומפנסיה מוקדמת, כולל תשלומי שכר נוסף, הפרשי שכר והפרשי פנסיה מוקדמת, כולל חלקים מיוחסים של שכר נוסף לעובד שכיר והפרשים לעובד ולמקבל פנסיה, ניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ועוד.

כדי להפיק טופס 100 ייעודי נכון, חשוב להקפיד על רישום נכון ומדויק של הרכיבים החייבים בפריסה, כולל גם שכר נוסף ששכמו נמוך מרבע משכר המינימום. הביטוח הלאומי בודק בקפידה טופס 100 שכולל קפיצות בשכר מחודש לחודש, כי ייתכן שיש שכר נוסף שלא נפרס.

כיוון שטופס 100 ייעודי כולל הפסקת עבודה וסיבת הפסקת העבודה, יש לוודא שהמידע מעודכן במערכת השכר.

מעסיק רשאי לשדר טופס 100 ייעודי מיוזמתו, לבקשת העובד, ללא דרישה של הביטוח הלאומי (חשוב מאד בתקופת מלחמת חרבות ברזל). הביטוח הלאומי לא ידרוש ממנו לשדר שוב את הטופס, אם התקופה המדווחת זהה לתקופה המבוקשת בתביעה שהוגשה לביטוח הלאומי על ידי העובד או הדרישה להחזר דמי ביטוח.

הבקשה לטופס 100 ייעודי מגיעה למאגר בקשות עם ציון התקופה, מספר תיק הניכויים ומספר הזהות של העובד. מערכות השכר פיתחו שירות של "פניה למאגר הבקשות". אם בכניסה של מעסיק או מייצג למערכת השכר ממתינה בקשה לשידור טופס 100 ייעודי, הוא מועבר לשירות הדיווח של הטופס. המערכת מזהה אם מדובר בטופס 100 ייעודי לגבייה או לגמלאות.

הביטוח הלאומי שולח מייל למי שמכין את המשכורות ומזכיר לו להיכנס למערכת השכר, כי מחכה שם בקשה לשידור טופס 100 ייעודי. הביטוח הלאומי מסר לגבי המייל האמור, כדלקמן:

○ ההודעה למייל אינה כוללת פרטים מזהים, כי הביטוח הלאומי אינו מורשה למסור במייל פרטים מזהים על מעסיקים או מבוטחים.

○ ההודעה במייל כוללת את פרטי מערכות השכר שמהם משודר הטופס. יש להיכנס למערכות האלה, לזהות את הבקשה ולשדר את הטופס.

○ לבקשת לשכת רואי חשבון, מייצג מקבל בקשות במייל לדיווח טופס 100 ייעודי רק בעבור עובדים שהוא מדווח עליהם בטופס 100 חודשי. מייצג לא מקבל בקשות לטופס 100 ייעודי בעבור עובדים אצל מעסיקים שמדווחים בעצמם לביטוח הלאומי.

במערכת ייצוג לקוחות למייצגים הוכן דוח, המרכז את הבקשות הממתיונות לשידור. אפשר להיכנס לדוח המרכז דרך כפתור "דיווחי שכר" במסך הראשי של מערכת ייצוג לקוחות.

לכל בקשה של טופס 100 ייעודי נרשם סטטוס דיווח המתעדכן באופן אוטומטי. עם רישום הבקשה, סטטוס הבקשה נרשם כמתין. לאחר 5 ימים, מועברת רשימה למוקד מעסיקים לבירור מול המעסיק/המייצג. אחרי 5 ימים נוספים, נפתחת תזכורת נוספת.

כשמעסיק או מייצג משדר טופס 100 ייעודי לביטוח הלאומי, נבדקת תקינות הטופס, יוצא משוב מהיר ממוקד התמיכה שכולל מערכת בקרה לדוחות שגויים. ככל שחסר מידע, הביטוח הלאומי מבקש השלמות.

טופס שכולל שגיאות לא נקלט במערכת הביטוח הלאומי. המשוב שכולל את השגיאה מוצג במערכת שבה דווח הקובץ. יש לתקן את השגיאה ולשדר מחדש את הטופס. מוקד הסיוע 02-6709970.

כאשר הדיווח שנקלט אינו סביר – פקיד הגבייה פונה למעסיק או למייצג. לאחר מתן ההסברים או התיקון, יש לשדר את הדוח מחדש.

עיקוב בשידור טופס 100 ייעודי לגמלאות או לגבייה עלול לעכב טיפול בתביעה לגמלה של עובד או טיפול בתיאום דמי ביטוח. לכן, המעסיק מתבקש לא לעכב את שידור הטופס ולא להמתין לשיחות הטלפון מהמוקד.

דרישה לטופס 100 ייעודי לאחר מעבר ממערכת שכר אחת לאחרת

בשלב זה, מעסיק שעבר ממערכת שכר אחת למערכת שכר אחרת, שמתבקש על ידי פקיד המוקד לשדר טופס 100 ייעודי, יבקש לעדכן במערכת של המוקד שלא ניתן לשדר את הטופס כי עבר מערכת שכר.

התועלות בשידור טופס 100 חודשי וייעודי

התברר בתחילת משבר הקורונה, כי אין דיווח סדיר על הפסקת העבודה של העובדים והסיבות להפסקת העבודה. לכן, הביטוח הלאומי הוסיף עוד דיווחים בתקופת משבר הקורונה כמו טופס 100 מקוון לתביעה של דמי האבטלה בקורונה ועוד שני קבצים כדי לעדכן על מועד התחלת עבודה ועל מועד הפסקת עבודה של העובדים, כולל בחל"ת (קובץ סיום/ביטול חל"ת וקובץ הפסקת עבודה).

המידע שבקבצים האלה כלול בטופס 100 החודשי הפרטני המקוון. בעקבות שידור טופס 100 מקוון חודשי - המעסיקים לא נדרשים יותר לשדר קבצי דיווח שנדרשו בתקופת הקורונה.

דוגמאות ליתרונות במידע שיש בטופס 100 חודשי:

1. הביטוח הלאומי משתמש במידע שיש בטופס 100 חודשי כדי לדעת אם עובד סיים לעבוד או התחיל לעבוד בחודש מסוים.
2. הביטוח הלאומי משתמש במידע על המשכורות בטופס 100 חודשי עבור החזר תגמולי מילואים למעסיקים במלחמת חרבות ברזל, במערכת מקוונת פשוטה וקלה דרך האינטרנט, שנועדה במקור להחליף תביעות ידניות לתגמולי מילואים, אך לבקשת לשכת רואי חשבון, רשאי להשתמש בה כל מעסיק.
3. הביטוח הלאומי משתמש במידע למטרות שונות כשאינן לו מידע מעודכן, למשל לעובד שתובע קצבת אזרחותיק בגיל פרישה לצורך מבחן הכנסות.

דוגמאות ליתרונות במידע שיש בטופס 100 ייעודי:

1. הביטוח הלאומי מקבל בשנה רגילה (ללא אירועים מיוחדים) מעל 3 מיליון תלושי משכורת. טופס 100 ייעודי מחליף את משלוח התלושים.
2. אישור תביעות לדמי אבטלה במהירות ואישור תביעות למענק בגיל 67 ומעלה במלחמת חרבות ברזל.
3. טופס 100 ייעודי משולב בתוך תביעות מעסיקים לתגמולי מילואים דרך מערכת השכר (WCF).
4. טופס 100 ייעודי מאפשר הגשת בקשות לתיאום דמי ביטוח בשנים קודמות ללא קשר לגובה המשכורת (גם למקסימיסטים).
5. פחות בירוקרטיה.
6. פחות טעויות כי אין הזנה יידנית. הביטוח הלאומי אינו מחייב מבוטחים בטעות.
7. אחידות בטיפול בתביעות בכל סניפי הביטוח הלאומי.
8. הביטוח הלאומי נערך לבדוק טופסי 100 ייעודי כדי לגלות טעויות בזמן אמת, וכך לחסוך ממעסיקים גילוי טעויות בעת ביקורת ניכויים לאחר שנים רבות. לכן, יש לראות בביקורות שנערכות כטובת המעסיק, על אף הקושי.
9. מיצוי זכויות מירבי לעובדים שהמשכורת שלהם נערכת לפי החוק על ידי המעסיק.
10. קיצור משך זמן הטיפול בתביעות ובתיאום דמי ביטוח. קליטת שידור טופס 100 ייעודי לפני הגשת תביעה לגמלה של עובד או בנושא גביה-תיאום דמי ביטוח, ביוזמת העובד או ביוזמת המעסיק בתיאום עם העובד, מצמצמת את זמן הטיפול בתביעה או התיאום ומקטינה את הפניות למעסיקים או למייצגים.
11. מניעת חובות לעובדים שהגישו תביעות לדמי אבטלה ומניעת שגיאות דיווח שקשורות להפסקת עבודה של העובד, כיוון שנתון הפסקת העבודה בטופסי 100 מחייב דיווח על סיבת הפסקת העבודה וההיפך (כמו למשל דיווח על פיטורים, חל"ד וחל"ת).
12. מניעת חובות בדמי אבטלה לעובד שחזר מחל"ת כאשר המעסיק משדר טופס 100 ייעודי לאחר החזרה לעבודה, שכולל את מועד סיום החל"ת.

על אילו עובדים ומקבלי פנסיה מוקדמת יש לדווח בטופס 100 חודשי?

הביטוח הלאומי מבצע התאמות בין מספר העובדים, השכר ודמי הביטוח שבטפסים 102 ו-617 לבין טופס 100 חודשי.

הביטוח הלאומי מסר כדלקמן:

- יש לדווח בטופס 100 חודשי על כל עובד שמופיע בטופס 102 (כולל עובדים שמופיעים בטור 3 וכולל כל חוזי הדיווח, כולל חוזה דיווח 9 לעובד לפי צו סיווג מבוטחים), על יולדת שמקבלת הטבה בחל"ד בקוד דיווח 55, 56 ועל מקבל פנסיה שמופיע בטופס 617. הכוונה לטופס 102 או 617 בדיווח שוטף או דוח מתוקן.
- כל סוג דיווח (עובדים/מקבלי פנסיה מוקדמת) וכל חוזה דיווח, יש לדווח בקובץ נפרד, למשל חוזה דיווח אחד לעובדים ואחד למנהלים וגם חוזה דיווח מספר 9 עבור נותני שירותים הכלולים בצו סיווג מבוטחים.
- דיווחים בקוד 3 ובקוד 6 לעובד ללא שכר רגיל בחודש מסוים, אינם כלולים בטופס 100 חודשי (הם באים לידי ביטוי בטופס 100 ייעודי). כל עוד עובד שכיר לא עבד לפחות יום אחד בחודש, ולא דווח עליו בטופס 102 חודשי – לא נדרש דיווח עליו בטופס 100 חודשי.

- עובדים שאינם כלולים בטופס 100 חודשי הם עובדים זרים שכלולים בטופס 612, מי שנמצאים בהכשרה מקצועית ועובדים שנמצאים בחל"ת במשך חודש מלא ולא קיבלו שכר (גם אם דווח עליהם בחודשיים הראשונים בטופס 613 ושולמו דמי הביטוח בחל"ת).
- עובד שיצא במהלך חודש מסוים לחל"ת - המעסיק מדווח עליו בחודש זה בטופס 100 חודשי כי העובד עדיין קיבל משכורת (אפילו יום עבודה אחד בחודש). המעסיק מדווח בחודש זה על תאריך הפסקת העבודה של העובד באותו החודש בציון סיבת הפסקת העבודה. אם המעסיק יודע את תאריך החזרה מחל"ת – עליו לרשום אותו.

מומלץ לאסוף את המידע על כל המשכורות בתחילת כל חודש כדי לחסוך דוחות מתקנים. המלצות למייצגים:

- ליצור נגנון מסודר חודשי של קבלת משכורות מהמעסיקים בהתאם למידע שדרוש בטופס 100 החודשי - כדי לחסוך תיקוני דוחות וקביעות בהיעדר דיווח. בין היתר: היעדרויות, סיבות להפסקת עבודה, פירוט הפרשי שכר ושכר נוסף, פירוט רכיבי השכר השונים כולל תגמולי מילואים, דיווח על ימי חופשה ומחלה ועוד.
- מערכת המייצגים כוללת מידע ניהולי בין היתר של דוחות חסרים, לרבות טופסי 102 וטופסי 100 חודשי.

מוקדים של הביטוח הלאומי למעסיקים (לפי הפירוט באיגרת למעסיק) - אין לפנות לסניפי הביטוח הלאומי

מוקד תמיכה טכני טופס 100 חודשי - מוקד רב קווי באגף קליטה ובקרות תוכנה בביטוח הלאומי, במספר טלפון 02-6709970 (בשעות 8.00 עד 16.00). מענה כדלקמן: דיווח שגוי/פסילת דיווח, תקלות ובעיות בשידור, מעקב דיווחים חסרים וסיוע בטיפול יזום בתיקי מעסיקים עם קביעות בהיעדר דיווח.

מוקד מעסיקים בבאר שבע - מוקד המטפל במעסיקים שטרם שידרו טופס 100 ייעודי ותפקידו לרזז את שידור הטופס. המוקד פועל בימים ראשון עד חמישי בבוקר במספר טלפון 02-5393722 (בשעות 8.00 עד 16.00). מוקד זה אינו מטפל בטופס 100 ובעיות שידור.

מוקד מקצועי לטופס 100 חודשי - בעיקר לפניות נציגי מערכות השכר בכל נושא (בתי התוכנה ולשכות השירות) ותמיכה במוקדים הנוספים, אך גם לפניות מעסיקים ומייצגים בבעיות מקצועיות בלבד הקשורות למאגר הכנסות לאומיות, הגדרות שדות חובה וכו' לפניות בעניין נתונים שהתקבלו בשלב הדיווח.

יישום בפועל של טופס 100 חודשי וייעודי והשלכות בטופס 100 ייעודי של הפסקת עבודה וחזרה לעבודה

1. הביטוח הלאומי מבקש לשדר טופס 100 חודשי אחרי טופס 102 ו-617. מעסיק שיש לו הרשאה לחיוב שרשאי לדחות את מועד הדיווח, יכול לדווח בתאריך זה גם את טופס 100 החודשי.
2. אפשר לשדר דרך מערכת ייצוג לקוחות. המייצג יכול לשדר את הקובץ ישירות מהתוכנה או לבחור לשדר כמה מעסיקים ביחד בקובץ אחד, תחת מודול דיווחי שכר – שידור קובצי 100 חודשי.
3. יש לשים לב למשובים.
4. יש לשים לב בעת תיקוני דוחות (בקוד 8) שיש לתקן גם את טופס 100 חודשי, כולל עדכון בנתונים. דיווח מתקן של טופס 100 חודשי מבטל את הדוח הקודם.
5. אם אין דיווח שוטף או דוח מתוקן – אין לדווח טופס 100 חודשי.
6. בכל חודש יש לכלול את כל הדיווחים על נותני השירות לפי התוספת הראשונה של צו סיווג מבוטחים בטופס 100 החודשי, לפי מועד ביצוע העבודה, לפי סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי.
7. להקפיד לדווח על רכיב שכר חודשי קבוע כמו בונוס שמשולם בכל חודש, כשכר רגיל ללא פריסה.
8. להקפיד לדווח על רכיב שכר נוסף בקוד פריסה, גם אם הסכום נמוך מרבע משכר המינימום ובפועל לא צריך לפרוס.
9. להקפיד על כללי פריסת שכר ועל דיווח נכון על הפריסות בשדות הרלוונטיים.
10. להקפיד לדווח על מספר ימי עבודה שבהם שולם שכר כולל ימי חופשה ומחלה.
11. לתביעה של מעסיק להחזר תגמולי מילואים אין לשדר טופס 100 ייעודי (הטופס מצורף אוטומטית לשידור ממערכת השכר (WCF)).
12. בכל חודש יש לדווח על הפסקת העבודה של כל עובד שהפסיק לעבוד ואת הסיבה להפסקת העבודה.
13. כשעובד יוצא לחל"ת, המעסיק מעדכן את טופס 100 חודשי בהפסקת העבודה לפני שהוא משדר טופס 100 ייעודי עבור התביעה לדמי האבטלה, כשהסיבה היא חל"ת ביוזמת המעסיק או ביוזמת העובד. כשהחל"ת ביוזמת העובד אין זכאות לדמי אבטלה.

14. מעסיק ירשום את מועד החזרה מהחל"ת בעת היציאה לחל"ת רק אם יש מועד ידוע. ככל שהמעסיק אינו יודע את מועד החזרה לעבודה, אין לרשום מועד של סיום חל"ת.
15. כשידוע לביטוח הלאומי מועד חזרה מחל"ת והמעסיק האריך את החל"ת, המעסיק משדר לביטוח הלאומי טופס 100 ייעודי מעודכן.
16. כשעובד מסיים את החל"ת וחוזר לעבודה, המעסיק מעדכן במערכת השכר את מועד החזרה לעבודה, כולל בטופס 100 חודשי, ומשדר לביטוח הלאומי טופס 100 ייעודי מעודכן עם מועד החזרה לעבודה.
17. מעסיק ששידר לביטוח הלאומי טופס 100 שגוי, ישדר אותו מחדש.

הדיווח של המעסיק על הפסקת העבודה בכל חודש בטופס 100 חודשי

- הביטוח הלאומי מצפה לקבל בכל חודש שבו יש הפסקת עבודה של עובד, שכלול בטופס 100 חודשי, דיווח כדלקמן (התברר שזו סיבה נפוצה לשגיאות בטופס 100 חודשי):
- תאריך הפסקת העבודה - היום שבו נותקו יחסי העבודה/ יום העבודה האחרון שלפני הפסקת העבודה (נתון חובה).
 - סיבת הפסקת העבודה (נתון חובה).
 - תאריך אחרון של תקופת ההפסקה (אם ידוע).

חובת דיווח רבעונית

המעסיקים חייבים לדווח לביטוח הלאומי, נוסף על הדיווח החודשי, דיווח שמי מפורט באופן ממוכן בלבד, פעם ברבעון (כפי שמפורט באתר התשלומים של הביטוח הלאומי במועד כתיבת מאמר זה) בעבור:

1. תלמידים בהכשרה מקצועית.
2. דיווח לפי צו סיווג מבוטחים (לפי אתר התשלומים: אמנים, מרצים, מורי דרך).
3. עובדים בחל"ת.

טופס 126 מקוון שמועבר לביטוח הלאומי

טופס 126 כולל בצד אחד את הדיווח החודשי על העובדים ועל מקבלי פנסיה ובצד השני דיווח פרטני לכל עובד ומקבל פנסיה לכל תקופת דיווח. הטופס אינו כולל מידע פרטני על כל עובד ועל מקבל פנסיה בכל חודש. הנחיות הביטוח הלאומי פורסמו בחוזר מעסיקים 1463 ביולי 2016. כל עוד הביטוח הלאומי אינו משתמש בנתוני המשכורות מטופס 100 חודשי, לא ניתן לבטל את טופס 126. הנושא נמצא בבדיקה בביטוח הלאומי.

טופס 126 אינו כולל את העובדים שכלולים בתוספת הראשונה בצו סיווג מבוטחים, ולכן חשוב לדווח על פרטי העובדים האלה בדוחות הרבעוניים.

לפי סעיף 355(א1) מעסיק או מי שמשלם פנסיה מוקדמת יגיש לביטוח הלאומי באופן מקוון דין וחשבון על שכר עבודה או על פנסיה מוקדמת ששילם למי שבעדו הוא חייב או היה חייב בתשלום דמי ביטוח, למעט עובד במשק בית, במועדים אלה:

- (א) עד יום 18 ביולי בכל שנה – לגבי החודשים ינואר עד יוני של אותה שנה. מספר הטופס - 1.
 - (ב) עד יום 18 בינואר בכל שנה – לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה. מספר הטופס - 2.
 - שידור טופסי 126 שלעיל מתבצע לפי המידע הקיים, ללא צורך בהתאמות הנדרשות בדרך כלל לפני הגשת טופס 126 למס הכנסה.
 - (ג) עד יום 30 באפריל בכל שנה – לגבי שנת המס שקדמה לה, אלא אם ניתנה לכלל המעסיקים ארכה להגשת הדוח. יש לשדר טופס זה גם אם לא היה שינוי מטופס מספר 2 ששודר בחודש ינואר. מספר הטופס - 3.
- הטופס ששודר למס הכנסה ישודר גם לביטוח הלאומי מיד לאחר שהוא משודר למס הכנסה, ובגינו ממילא יתבצעו כל ההתאמות הדרושות לדיווחים השוטפים ולספרי המעסיק, כמקובל.

קביעות בהיעדר דוח

סעיף 357 בחוק הביטוח הלאומי קובע שמי שחייב להגיש דוח לביטוח הלאומי ולא הגיש אותו במועד, יקבל קביעה בהיעדר דוח. שידור הטופס מבטל את הקביעה ואת החוב.

עובדים זרים בטופס 126

הביטוח הלאומי מסב את תשומת הלב באיגרת שלו למעסיקים, שיש להקפיד ולמלא שדות 5,6,7 ברשומה 20 בטופס 126 שכלולים בו עובדים זרים.

פירוט אינפורמטיבי של תגמולי המילואים ושל דמי הפגיעה שהמעסיק מקבל בעדם החזר

החל מטופס 126 עבור שנת 2024 יש להפריד את רכיבי תגמולי המילואים ודמי הפגיעה ששילם המעסיק וקיבל החזר מהביטוח הלאומי, גם ברמת כל עובד בנפרד. ההפרדה נדרשת גם עבור שנת 2023, אך יש בתי תוכנה שלא נערכו לכך כמידע אינפורמטיבי ומס הכנסה מאפשר את קליטת הטופס עבור שנת 2023 ללא הפירוט האמור ברמת כל עובד בנפרד.

עדכון סיווג עובד והפרשי שכר שליליים – שידור "קובץ זיכויים" ממערכת השכר

קובץ זיכויים נועד לעדכון סיווג עובד והפרשי שכר, המתבצע באופן אוטומטי בשידור ממערכת השכר לפי כללי ההתיישנות: 7 שנים מיום בקשה תקינה להחזר. לכן, יש לשמור את המידע על המשכורות לפחות 7 שנים אחורנית, כולל במעבר בין תוכנת שכר אחת לאחרת.

הקובץ מאפשר עדכון סטטוס של עובד מעובד רגיל למקבל קצבה לאחר שהמעסיק קיבל מהעובד את האישור באיחור.

הביטוח הלאומי מאפשר למעסיק לעשות תיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת בשידור "קובץ זיכויים" לשנה השוטפת בלבד, כיוון שהעובד מקבל את החזר דמי הביטוח לשנים קודמות דרך אתר האינטרנט של הביטוח הלאומי.

באיגרת למעסיקים פורסם כי לא ניתן לעדכן את התיקונים המפורטים להלן במערכת השכר:

1. ביטול תושבות למבוטח.
 2. החזר בגין תשלום מעל ההכנסה המרבית כמעסיק משני.
 3. תיקוני שכר שליליים בעבור בעל שליטה בחברת מעטים.
- תיקונים אלה יבוצעו באמצעות בקשה לדוח מתקן שיופנה לסניף בצירוף מסמכים.

קובץ זיכויים מכיל את פרטי העובדים ואת תקופות העבודה הספציפיות שבגינן מתבקש החזר. כל דיווח על שינוי סטטוס נבדק מול מערכות הביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי מאמת את הנתונים, ולאחר אימות הנתונים בודק את המעמד. הבדיקה מיידית וכל עובד שדורשים לגביו החזר בשל שינוי סטטוס נבדק. עובד שמדווח כמקבל קצבה ולא נמצא זכאי לפטור, המעסיק מקבל משוב עם הודעת שגיאה ומתבקש לחייב את העובד בדמי הביטוח.

נקודות לתשומת לב למעסיק בשינוי סטטוס של עובד

1. לא לשלם לעובד את דמי הביטוח הלאומי ואת דמי ביטוח הבריאות לפני שקובץ הזיכויים אושר והמעסיק מקבל את דמי הביטוח הלאומי והבריאות מהביטוח הלאומי בעבור העובד.

2. כשהעובד מביא אישור מהביטוח הלאומי למעסיק על ביטול תושבות רטרואקטיבי, הביטוח הלאומי מחזיר רק את דמי הביטוח הלאומי ואינו מחזיר את דמי ביטוח הבריאות, במידה שהעובד היה זכאי לשירותים לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי בתקופת החזר.

תיקונים אחרים, שהם בדרך כלל חד פעמיים, נבדקים מדגמית כולל בביקורת ניכויים. לכן, מומלץ מאוד לבדוק היטב את הבקשה להחזרים לפני השידור בקובץ זיכויים, כי ככל שיתברר שהתיקון לא היה נכון, או שלא היה דרך מערכת השכר, הביטוח הלאומי עלול לדרוש בחזרה מהמעסיק את כל דמי הביטוח שקיבל, גם אם המעסיק כבר העביר לעובד את חלקו.

בדרישת החזרים בשל שינוי הגדרת רכיב שכר מרכיב חייב לרכיב פטור, יש לפנות מראש לאגף מעסיקים בביטוח הלאומי כדי לקבל אישור מראש על המהלך לדרישת החזרים.

החזר מקובץ הזיכויים נרשם כזיכוי בחשבון המעסיק בביטוח הלאומי וכולל את חלק העובד ואת חלק המעסיק. המעסיק מחזיר לעובד את חלקו במסגרת המשכורת (מובהר כי החזר שמקבל המעסיק כולל גם את חלקו של העובד ולכן המעסיק חייב להחזיר אותו לעובד).

העדכונים בנושא האמור מפורסמים במערכת השכר.

כאשר מעסיק נפטר או בעת פשיטת רגל או פירוק של המעסיק, העובד מתבקש לפנות לביטוח הלאומי כדי לקבל את חלקו בהחזר באופן אישי.

ביום 15.11.2021 דחה בית הדין האזורי (ב"ל 70340-05-19) את תביעתן של החברות נאות המושבה בע"מ ונאות התיכון בע"מ ואישר לביטוח הלאומי לקיים חקירה למעסיקות ולגבות מהן דמי ביטוח. הביטוח הלאומי ביטל את קובצי הזיכויים, יצר דרישות חוב למעסיקות, חסם להן את האפשרות להגיש קבצי זיכויים וזימן אותן לחקירות.

תורם איברים – דמי ביטוח שנוכו **בשנה השוטפת**, עד שהעובד הביא את האישור על כך שהוא זכאי לפטור מדמי ביטוח בריאות והוגדר במערכת השכר כתורם איברים (בחודש קבלת מכתב הפטור), יש להגיש להחזר דרך קובץ זיכויים בשינוי סיווג (קוד זיכוי 1), קוד אוכלוסייה (עובד) 16. החזר לשנים קודמות יתבצע על ידי העובד דרך תיאום דמי ביטוח (כמו חייל סדיר).

בחירת 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.

מוקד תמיכה מקצועי טלפוני בנושאי טופס 126 וקובצי זיכויים

מספרי טלפון ופקס: 02-6463346, 02-6463348, בשעות 9.00 עד 12.00 ו-13.00 עד 15.00. פקס 02-5386520.

תיאום דמי ביטוח בשנים קודמות וקבלת אישור בשנה השוטפת

מקסימליסט - מבוטח שסך הכנסותיו החייבות בדמי ביטוח עובר את המקסימום שחייב בתשלום דמי ביטוח בחודש אחד או יותר בשנת המס.

מבוטח שאינו זקוק לתיאום דמי ביטוח ולאישור בשנה השוטפת - מבוטח שההכנסה שלו אצל המעסיק העיקרי עולה על התקרה לחישוב השיעור המופחת, ונוכה ממנו השיעור המופחת, וסך הכנסותיו שחייבות בדמי ביטוח מכל המקורות, אינו עובר את המקסימום.

סדר החיוב בדמי ביטוח

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 ומעביר אותם לביטוח הלאומי.
2. כאשר המבוטח נכלל בהגדרת "עובד עצמאי" לפי חוק הביטוח הלאומי - הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
3. כאשר המבוטח בעל הכנסות "פסיביות": הכנסות שאינן מעבודה כעובד שכיר ואינן מעיסוקו ממשלח ידו כעובד עצמאי, ואינן פטורות מדמי ביטוח על פי החוק או על פי התקנות - הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו, בהתאם למעמדו הביטוחי בביטוח הלאומי.
4. מהכנסותיו מפנסיה מוקדמת כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי - משלם הפנסיה מנכה את דמי הביטוח ומעביר לביטוח הלאומי, על אף שחובת התשלום היא על מקבל הפנסיה, בהתאם למעמדו הביטוחי בביטוח הלאומי.

האחריות לניכוי דמי ביטוח בשיעור המלא

תיאום דמי ביטוח מבוצע לעובד בלבד ובאחריותו. אין תיאום דמי ביטוח למעסיק.

על פי סעיף 341 בחוק, הביטוח הלאומי מחייב בשיעור מופחת בדמי ביטוח עד סכום בשיעור של 60% מהשכר הממוצע.

על פי סעיף 348(א) בחוק, נקבעה תקרה לחיוב בדמי ביטוח.

על פי סעיף 342 בחוק, המעסיק אחראי לתשלום דמי הביטוח בעבור העובד. לכן, החזר דמי ביטוח שניכה המעסיק ביתר אמור להיות מוחזר על ידי המעסיק. הסעיף קובע שכאשר מבוטח עובד אצל כמה מעסיקים שונים, ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעסיקו כלומר, למעסיק אין תיאום דמי ביטוח.

סעיף 342 בחוק קובע את חובת התיאום למשלם הפנסיה המוקדמת כמעסיק משני. משלם הפנסיה המוקדמת מנכה את דמי הביטוח ממקבל הפנסיה. אין תוספת של דמי ביטוח למשלם הפנסיה.

סעיף 342 בחוק והתקנות שנקבעו לפיו ו-342 ב קובעים את החובה לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא על ידי המעסיק המשני ועל ידי משלם הפנסיה ואת נהלי עריכת התיאום והחישוב מחדש (לחובה או לזכות). בשונה מהחזר דמי ביטוח לעובד דרך המעסיק, קובע הסעיף שאת הפרשי דמי הביטוח בשל תיאום שלא נעשה מראש, הביטוח הלאומי יחזיר ישירות לעובד או יתבע מהעובד (במקרה של תיאום אין החזר של חלק המעסיק). האחריות לתשלום דמי הביטוח במלואם מוטלת על העובד השכיר שעובד אצל מעסיקים שונים לפי סעיף 342(ד) לחוק הביטוח הלאומי.

ההוראות הקשורות לתיאום דמי ביטוח מצויות בתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים), התשנ"ז-1997 (להלן: "תקנות התיאום").

תקנות התיאום נקבעו לפי הוראות סעיף 342(ה) לחוק שקבעו בין היתר את חובת המעסיק לניכוי בשיעור המלא למי שעובד אצל מעסיק נוסף.

מעובד שכיר שהוא גם עובד עצמאי וגם מקבל פנסיה מוקדמת בו זמנית, מנכה משלם הפנסיה את השיעור המלא של דמי הביטוח לפי סעיף 345(ב)1 לחוק הביטוח הלאומי, למעט אם נעשה תיאום, כיוון שמשלם הפנסיה המוקדמת הוא המעסיק המשני.

מעסיק עיקרי ומעסיק משני

כאשר למבוטח יש בעיסוקו כעובד שכיר, לרבות לפי צו סיווג מבוטחים, כמה מקורות הכנסה, לרבות פנסיה מוקדמת, או שיש לו פנסיה מוקדמת משני מקורות או יותר, העובד קובע מי המעסיק העיקרי ומי המעסיק המשני בטופס 101, ובהתאם נערך ניכוי דמי הביטוח. המעסיק העיקרי מנכה מהעובד שיעור מופחת ושיעור מלא. המעסיק המשני מנכה מהעובד שיעור מלא, אלא אם העובד הביא למעסיק אישור על ניכוי בשיעור שונה, כמפורט בהמשך. פנסיה מוקדמת לעובד שכיר היא תמיד מעסיק משני. הרחבה בהמשך.

בטופס 620 שנמצא באתר הביטוח הלאומי מובהר כי המעסיק ינהג לפי ההצהרה בטופס 101 ואין להפנותו לביטוח הלאומי לצורך קבלת אישור על ניכוי כמעסיק עיקרי. העובד חייב לעדכן את כל מעסיקיו בכל שינוי שחל בהצהרה שמסר בטופס 101.

טופס 103 הוא "כרטיס עובד" של הביטוח הלאומי, המיועד בעיקר למילוי על ידי נותן שירות המועסק אצל מעסיק, המוגדר כמעסיקו לפי התוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), תשל"ב-1972, אם נותן השירות שמוגדר כעובד שכיר לפי הצו, מועסק גם אצל מעסיק נוסף.

אם מטופס 101 של העובד לא ניתן להבין מי המעסיק העיקרי או המשני, המעסיק רשאי לבקש מהעובד למלא טופס 103, שבו העובד מצהיר אם המעסיק הוא עיקרי או משני.

כאשר לעובד שכיר, כולל מבוטח שכיר לפי צו סיווג מבוטחים, יש הכנסה נוספת ממשלח יד כעצמאי או הכנסה פסיבית, אין לערוך תיאום דמי ביטוח במשכורת, כיוון שהחישוב נערך בתחום "גבייה מלא שכירים" בביטוח הלאומי.

פנסיה מוקדמת - משלם פנסיה מוקדמת הוא מעסיק משני לפי החוק גם אם לצורכי מס התיאום נעשה באופן שונה, בשני מצבים:

- כאשר העובד עובד כעובד שכיר ומקבל פנסיה מוקדמת.
- כאשר העובד הוא עובד עצמאי ומקבל פנסיה מוקדמת.

טופס 618 מונפק בביטוח הלאומי עבור משלם פנסיה מוקדמת, לשתי מטרות: פטור מתשלום דמי ביטוח מהפנסיה או ניכוי חלקי מהפנסיה למי שסך הכנסותיו עולה על התקרה החייבת בדמי ביטוח.

הפרקטיקה של התיאום וקבלת האישור לשנה השוטפת

מספר הטלפון של מוקד תיאום דמי ביטוח בביטוח הלאומי הוא 02-5393722 שלוחה 2 בימים ראשון עד חמישי בין השעות 8.00 עד 16.00, לכל השאלות בנושא התיאום, כולל כשיש הודעת שגיאה באתר הביטוח הלאומי. המוקד נותן מענה בעיקר לסוגיות הקשורות לשיעור המופחת.

סוגי אישורים למעסיק משני ולמשלם פנסיה מוקדמת לעריכת חישוב דמי הביטוח מינואר בשנה השוטפת - ההוראות פורסמו באתר הביטוח הלאומי. האישור מפרט את ניכוי דמי הביטוח בהתחשב בהכנסות הנוספות של המבוטח. יש שלושה סוגי אישורים:

1. אישור למבוטח שאינו מקסימליסט, על ניכוי דמי ביטוח בשיעור המופחת במקום בשיעור המלא, כאשר ההכנסה אצל המעסיק העיקרי נמוכה מהתקרה לשיעור המופחת. המעסיק רשאי לבקש מהעובד למלא טופס 644 או לבקש להמציא אישור מאתר הביטוח הלאומי. הרחבה בהמשך.
2. אישור על ניכוי דמי ביטוח בשיעור המלא רק על חלק מהמשכורת או הפנסיה המוקדמת, כאשר ההכנסה אצל המעסיק העיקרי נמוכה מהמקסימום, וסך ההכנסה, כולל אצל המעסיק המשני, עוברת את המקסימום.
3. אישור על פטור מתשלום דמי ביטוח, כאשר ההכנסה מהמעסיק העיקרי עולה על המקסימום ולכן המעסיק המשני או משלם הפנסיה פטורים מניכוי דמי ביטוח.

מעסיק משני אינו רשאי לפטור מתשלום דמי ביטוח או לנכות דמי ביטוח בשיעור שונה מהשיעור המלא, עד התקרה, ללא קבלת אישור על ניכוי בשיעור אחר או פטור. הרחבה באיגרת למעסיק.

בקשה לתיאום דמי ביטוח לשנים קודמות - בקשה לחישוב מחדש של דמי הביטוח לשנים קודמות בהתאם להכנסות מכלל המעסיקים ומשלמי הפנסיה, עד 7 שנים שקדמו לשנה השוטפת. החישוב יכול להביא להחזר או לחיוב. הבקשה לתיאום נעשית דרך אתר הביטוח הלאומי באינטרנט, בלי קשר לגובה השכר של העובד.

החידוש בשנת 2024 – גם מקסימליסטים וגם בעלי שליטה יכולים להגיש בקשה לתיאום דמי ביטוח לשנים קודמות דרך אתר הביטוח הלאומי. אין צורך לפנות לסניף. כל ההסברים מפורטים באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

אישור לתיאום דמי ביטוח מראש בשיעור המופחת בהיבט המעסיק

כאשר עובד או מקבל פנסיה אינם מגישים למעסיק המשני או למשלם פנסיה אישור שהופק מאתר הביטוח הלאומי או הצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי (בל/644) - המעסיק המשני או משלם הפנסיה חייבים לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא.

ככל שהמשכורת אצל המעסיק העיקרי נמוכה מהתקרה לשיעור המופחת, העובד מתבקש להגיש למעסיק המשני, ומקבל הפנסיה מתבקש להגיש למשלם הפנסיה, נוסף על ההצהרה בטופס 101 גם אישור לתיאום דמי ביטוח שהופק מהאינטרנט או אפשר גם טופס 644 ממולא וחתום. הביטוח הלאומי מבהיר באיגרת שפרסם בינואר 2024, שטופס 644 מתאים לעובד שאין לו גישה לאינטרנט.

ככלל, טופס 644 נועד לתיאום כאשר המשכורת אצל המעסיק העיקרי קבועה ויציבה. במקרים שבהם השכר אצל המעסיק העיקרי אינו קבוע, או כשיש לעובד יותר משלושה מעסיקים, אין לבצע תיאום לפי טופס בל/644. המעסיק אמור לשמור אצלו את טופסי 644 ואת האישורים לביקורת של הביטוח הלאומי.

תיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת מבוצע לפי טופס 644 מהחודש שבו העובד החל לעבוד אצל המעסיק המשני, או מחודש ינואר בשנה השוטפת, או לפי התקופה שבאישור מהאינטרנט.

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.

העובד מקבל החזר עבור השנה השוטפת רק מהמעסיק. כאשר המעסיק מזין את ההכנסה של המעסיק העיקרי רטרואקטיבית, נוצרת יתרת זכות. דיווח על הפרשי שכר שליליים של עובדים מתבצע באמצעות שידור קובץ זיכויים בלבד.

העובד מתחייב לעדכן את המעסיק המשני, כולל משלם פנסיה מוקדמת, אם שכרו אצל המעסיק העיקרי משתנה באופן מהותי.

דוגמה (שני מעסיקים עם משכורת קבועה אצל המעסיק העיקרי)

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. 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 (מעסיק משני שני עם משכורת קבועה אצל שני המעסיקים הראשונים):

משכורת ברוטו חייבת בדמי ביטוח לאומי 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 הראשון בסך 1,000 ש"ח. סך הכול העובד מצהיר על 4,000 ש"ח בטופסי בל/644. המעסיק השלישי (המשני השני) ינכה מהעובד שיעור מופחת מסך של 500 ש"ח במקום שיעור מלא.

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 למשכורת אצל המעסיק הראשי והמעסיק המשני הראשון. המעסיק השלישי (המשני השני) יזין למערכת 4,000 ש"ח.

החישוב הוא כדלקמן: $4,000 - 3,122 = 7,122$ (בשנת 2023).

אירוע מיוחד בעבודה שגרם למצב נפשי

חוזר הביטוח הלאומי 144-2024 מיום 3.3.2024 מגדיר מהו אירוע מיוחד בעבודה הגורם למצב נפשי, את אופן בחינת תביעות מסוג זה ואת תהליך הטיפול בהם.

מטרת החוזר לקבוע כללים אחידים לבחינת תביעה בשל אירוע מיוחד בעבודה שגרם למצב נפשי ופירוט תהליך הטיפול בתביעות אלה. במקרה בו ארע אירוע מיוחד, אותו ניתן לאתר בזמן ובמקום והאירוע גרם למצב נפשי – ניתן להכיר בתביעות אלו כפגיעה בעבודה.

מדובר במצבים רגישים במיוחד, בהם יש לבחון את תמונת האירוע המלאה, ולבדוק את האירוע באופן מקיף ואובייקטיבי ככל שניתן, כדי לקבל החלטה מבוססת. בתביעות אלו, נדרשת התייחסות מפורטת של המעסיק לפרטי האירוע, מעבר לחתימת המעסיק על טופס התביעה, וקבלת התייחסות מכל המעורבים באירוע.

החוזר מפרט את המידע הנדרש מהמבוטח, מהמעסיק ובמידת הצורך – בהשלמת בירור, לצורך קביעת תשתית עובדתית לקיום והכרה באירוע מיוחד. החוזר מפרט גם את התנאים המצטברים שחייבים להתקיים כדי שהמצב הנפשי יוכר כפגיעה בעבודה, כשהדחק הנפשי שנקבע באופן אובייקטיבי צריך להיקבע סובייקטיבית לגבי המבוטח עצמו בהתאם לכללים שנקבעו.

החוזר מדגיש למשל שהתעמרות בעבודה אינה מוכרת כפגיעה בעבודה, אלא נדרש קיום אירוע מיוחד. החוזר גם מבחין בין קיום אירוע חריג שנדרש בתביעה בגין אירוע מוחי או אוטם שריר הלב לבין אירוע מיוחד כאמור וקובע כי מתח מתמשך אינו אירוע מיוחד, אלא אם המתח המתמשך מגביר את השפעת האירוע המיוחד או שיש אירועי שיא שניתן לאתר בזמן ובמקום.

סוגיות בתגמולי מילואים למעסיקים במלחמת חרבות ברזל

הביטוח הלאומי משלם תגמולי מילואים למשרתים במילואים במקום משרד הביטחון, שמחזיר לביטוח הלאומי את תגמולי המילואים שהוא שילם.

הביטוח הלאומי פרסם בחודש נובמבר 2020 איגרת למעסיק, שכוללת מידע רב שקשור לזכויות העובד השכיר המשרת במילואים. הביטוח הלאומי כתב את האיגרת בשיתוף עם מנהל האכיפה במשרד העבודה והשירותים החברתיים, שהוא הגורם האחראי לפיקוח על התשלום של המעסיק לעובד ואילו פונים עובדים לתלונות על המעסיקים.

זכותו של העובד להגיש תובענה לפי חוק הגנת השכר נגד מעסיק המסרב לשלם את התגמול או מעכבו.

אופן תשלום תגמולי המילואים למעסיקים במלחמת חרבות ברזל

בשגרה, הביטוח הלאומי משלם תגמולי מילואים רק לפי טופס 3010.

בעקבות המלחמה ולאור גיוס המילואים הנרחב, הביטוח הלאומי, משרד הביטחון והחשב הכללי במשרד האוצר הגיעו לסיכום מתווה - על תשלום בגין תקופת המילואים לפי ההכנסה הריאלית, החל מתחילת חודש נובמבר 2023 ולא בתום תקופת השירות, ללא טופס 3010 ולכן עובד אצל כמה מעסיקים מקבל את התגמול רק ממעסיק אחד ורצוי שיהיה המעסיק העיקרי בשל ההשלמה לתגמול המזערי.

הביטוח הלאומי מקבל אישור מצה"ל על מספר ימי המילואים של העובדים בכל תחילת חודש ומשלם למעסיק תגמול בסכום ריאלי, לפנים משורת הדין לתקופת המלחמה.

הקרה לסיוע למשרתי המילואים נועדה לשפות את המשרת בגין נזקים כלכליים עקב השירות במילואים.

פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים (המקור מנבו)

270. בפרק זה –

"מילואים" – שירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;

"שירות חצי-יומי" – שירות מילואים שתחילתו לאחר השעה 16:00 ושמשכו, לרבות זמני הנסיעה אל מקום השירות וממנו, אינו עולה על שש שעות באותו היום, בהתייבבות אחת, בהתאם לכללים ולהוראות שייקבעו בפקודות הצבא, כהגדרתן בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955;

"התגמול המרבי" – סכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק בשלושים;

"התגמול המזערי" – "68% מהסכום הבסיסי, לחודש", מחולק בשלושים, ולעניין מי שנקרא לשירות מילואים במהלך התקופה שמיום כ"ב בתשרי התשפ"ד (7 באוקטובר 2023) עד תום תקופת הוראת השעה כמשמעותה בחוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 238 – הוראת שעה – חרבות ברזל) (תגמולים למשרתים במילואים), התשפ"ד-2023 – 95% מהסכום הבסיסי, לחודש, מחולק בשלושים;

"הכנסה" – ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח, לרבות הסכום שממנו היו מגיעים דמי ביטוח אילו לא שיעור המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח.

הזכות לתגמול

271. (א) מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור:

(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת – בעד כל יום מילואים;

(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים – בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים – בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.

... (ב)

שיעור התגמול

272. (א) שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה –

(1) עובד - שכר העבודה הרגיל;

... (2)

(ב) לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי ולא יעלה על התגמול המרבי.

... (ג)

שכר עבודה רגיל והכנסה ממוצעת

273. (א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד וההכנסה הממוצעת של עובד עצמאי, לענין סעיף 272, הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים (בסעיף זה - רבע השנה); חל פיצוי לאחר חודש שבתקופת רבע השנה, תוגדל ההכנסה בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.

(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש;

(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.

(ג) ...

תשלום תגמול או תשלום על חשבון תגמול

276. (א) (1) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד;

(2) התשלום כאמור בפסקה (1) ישולם לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד;

(3) דין התשלום המגיע לעובד לפי סעיף קטן זה כדין שכר עבודה.

(ב) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים לא היה עובד כאמור בסעיף קטן (א), ישלם לו המוסד את התגמול.

(ג) בכלל 75 הימים, האמורים בסעיף קטן (א)(1), יובאו במנין גם ימים אלה:

(1) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג;

(2) ימי היעדרות מהעבודה בשל חופשה שניתנה לעובד מאת מעבידו, בין בשכר ובין שלא בשכר;

(3) ימי היעדרות מהעבודה בשל תאונה או מחלה;

(4) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;

(5) ימים אחרים שקבע השר.

(ד) השר רשאי לקבוע סוגי מקרים, שבהם ישולם התגמול לעובד במישרין מאת המוסד,

על אף הוראות סעיף קטן (א).

קביעת תנאים ונסיבות לשיעור מוגדל של התגמול

277. (א) על אף הוראות פרק זה רשאי השר, בהתייעצות עם שר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, לקבוע נסיבות ותנאים שבהם ישולם התגמול בשיעור מוגדל לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם, ללא הגבלה של זמן או לתקופה מוגבלת, וכן לקבוע את גובה השיעור המוגדל, מקורות מימונו וסדרי תשלומיו.

(ב) הורה שר הבטחון, לפי סעיף 278, כי שירות מילואים יהיה שירות חירום, תהא

הסמכות להתקין תקנות לענין סעיף קטן (א) בידי שר הבטחון בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה.

תשלום מקדמה ע"י צה"ל

278. (א) הורה שר הבטחון כי שירות מילואים יהיה שירות חירום לענין פרק זה -

(1) ישלם אוצר המדינה על ידי צבא הגנה לישראל, לכל משרת במילואים או למי שהוא הורה, מקדמה בשיעור השווה לתגמול המזערי לכל יום שירות, על חשבון התגמול המגיע לו לפי פרק זה; המקדמה תשולם במועד שהורה עליו שר הבטחון;

(2) שר הבטחון רשאי, בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, להורות על הגדלת שיעור התגמול המזערי לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם.

(ב) הוראות לפי סעיף קטן (א) אינן טעונות פרסום ברשומות.

(ג) המעביד או המוסד, לפי הענין, ינכה את סכום המקדמה ששולם לפי סעיף קטן (א) מסכום התגמול המגיע למשרת במילואים לפי פרק זה.

תגמול בשירות נוסף במילואים

279. אדם שהחל לשרת במילואים תוך תקופה שנקבעה לכך מסיום שירותו הקודם במילואים שבעדו קיבל תגמול לפי פרק זה, יראוהו, לענין חישוב התגמול בעד תקופת שירותו הנוסף, כממשיך בשירותו הקודם, זולת אם לטובתו הוא שחישוב התגמול ייעשה ללא התייחסות לשירותו הקודם.

העברת תגמול באמצעות מעביד

280. (א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד.

(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 היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א).

המשך תשלומים לקופות ולקרנות

283. מעביד ועובדיו, או מעביד בלבד, שנהגו לשלם תשלומים לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, יהיו המעביד והעובד הזכאי לתגמול לפי פרק זה, או המעביד בלבד, הכל לפי הענין, חייבים להמשיך לשלם תשלומים לאותה קופה או לאותה קרן בעד פרק הזמן שהעובד שירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והוסיף לעבוד.

תוספת לחוק הגנת השכר (מתוך נבו)

(סעיף 24(ב))

פרטי השכר ששולם לעובד

1. ...

5. השכר ששולם לעובד –

(1) ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה;

(2) השכר הרגיל;

(3) תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול כאמור, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שבעבורן שולם – אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;

(4) ...

שולם תשלום מהתשלומים המפורטים בפרט זה בעד תקופה שאינה התקופה האמורה בפרט 1(4), יש לציין לגבי אותו תשלום את התקופה שבעדה שולם.

תוספת של 40% תגמול לימים בודדים

לפי סעיף 271 לחוק הביטוח הלאומי, תשלום התגמול בעבור שירות רצוף של עד 6 ימים, או שאירית של מספר ימי שירות רצופים 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.
- הביטוח הלאומי משלם את תוספת הימים הבודדים החל מחודש מאי 2024, לאחר סיום שירות המילואים.

תגמולי מילואים - תגמול מזערי ותקרה בשנת 2024

התגמול המירבי בשנת 2024 הוא בסך של 49,030 ₪ בכל חודש, או 1,634.33 ₪ ליום מילואים.

מבוטח זכאי לתגמול לפחות בסכום התגמול המזערי, גם אם הוא אינו עובד. התגמול המזערי הוא 68% מהסכום הבסיסי. חוק הביטוח הלאומי תוקן בהוראת שעה והעלה את התגמול המזערי עד 31.12.2024. הגידול בתגמול המזערי חל בהוראת השעה רק בחישוב התגמול ליום ולא בחישוב הבסיס לתגמול שנותר לפי 68% מהסכום הבסיסי.

התגמול המזערי בשנת 2023 עבור חודשי הבסיס לקביעת התגמול, כולל בחודשים יולי עד ספטמבר 2023, שהם הבסיס לתגמול של משרתי צו 8 שהחלו את השירות בחודש אוקטובר 2023 - הוא בסך של 6,455 ₪ בכל חודש. התגמול המזערי לצורך חישוב הבסיס לתגמול המילואים הוא 68% מהסכום הבסיסי לשנת 2024 - 6,668 ₪ בחודש. התגמול המזערי לצורך חישוב התגמול בלבד, ולא לחישוב חודשי הבסיס, עלה לסך של 310.52 ₪ ליום שירות עד 31.12.2024, עקב הימשכות פעולות האיבה ופעולות המלחמה.

אופן חישוב התגמול על פי החוק לעובד שכיר

לפי סעיף 273 בחוק הביטוח הלאומי, תגמול מילואים מחושב בדרך כלל לפי ממוצע השכר ברוטו החייב בדמי ביטוח של העובד השכיר ברבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל השירות במילואים, לא פחות מהתגמול המזערי ולא יותר מהתגמול המרבי. בחישוב יומי - יש לחלק את הסכום שמתקבל ב-90. לכן, יש חשובות עצומה לרישום נכון של המשכורת בהתאם לחודשי העבודה, לרבות פריסת שכר ושידוך נכון של הפרשי שכר.

שיעור התגמול ליום למי שבתכוף לפני השירות במילואים היה עובד שכיר - שכר העבודה הרגיל של העובד (הכוונה לשכר החייב בדמי ביטוח).

לעובד שכיר בלבד - לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים), תשל"ח-1977, בחישוב שכר העבודה הרגיל של עובד שכיר יובאו בחשבון: דמי פגיעה, תמורת חופשה, דמי מחלה ודמי אבטלה ובהתאם לפירוש של הביטוח הלאומי, גם תגמולי מילואים.

מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, בוחר את שלושת החודשים הטובים ביותר מתוך 6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים בחלוקה ל-90. חוק הביטוח הלאומי קבע הוראות נוספות משלימות לעובדים מסוימים בהתאם לתקופת העבודה שקדמה לשירות או לפער שבין תקופת השירות.

משרת במילואים ששכרו עלה או שהכנסתו גדלה

הביטוח הלאומי משלם תוספת לתגמול המילואים לעובדים שכירים (ועצמאים) ששכרם עלה ב- 20% לפחות, למשך 3 חודשים רצופים לפחות. התוספת משולמת לחשבון הבנק של העובד. יש לשים לב, שכדי שהעובד יקבל את ההשלמה, על המעסיק לשלם את המשכורת הגבוהה יותר. התגמול משולם לפי תקנה 6(א) סעיף 3(א) לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים) (תיקון), התשפ"ב-2022.

עובדים שחלה עלייה בשכר בחודש השירות במילואים או באחד מהחודשים בתקופת רבע השנה, והשכר עלה במשך שלושה חודשים רצופים לפחות מהמועד שבו עלה לראשונה בשיעור של 20% לפחות, מקבלים פיצוי ככל שהם עומדים בהוראות התקנה.

הביטוח הלאומי אמור לבדוק אם יש פערים בשכר החודשי לפני השירות במילואים, ואם הפערים בשכר בין חודש לחודש מוצדקים (כמו שעות נוספות, או שינוי בסוג העיסוק). יש לתת הסבר לכל פער בשכר שעולה על כ-20% מהשכר בחודש הקודם, כי לפעמים מדובר בהפרשי שכר שלא שויכו לחודש הנכון, או בשכר נוסף שלא נפרס לפי התקנות ויש לתקן את הדיווחים (יש לכך השפעה על חישוב התגמול).

הפרשה לפנסיה למשרת במילואים

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. הביטוח הלאומי מסר כי על פי חוות דעת משפטית שהתקבלה בביטוח הלאומי, יש להפריש את אותן הפרשות סוציאליות אשר מופרשות בדרך כלל מהשכר הרגיל של העובד לאותה תקופה, ולא מסך כל התגמול לפי חוק המילואים.

התחשבות בין המעסיק לעובד בתגמולי המילואים וחישוב יתרת התגמול

עובד שעבד בזמן השירות במילואים או שהכנסתו לא נפגעה בזמן השירות במילואים, זכאי לקבל מהמעסיק גם את המשכורת בעד העבודה וגם את התגמול של אותו היום, כאמור בסעיף 271 בחוק הביטוח הלאומי (מתוך נבו).

" 271. (א) מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור: ... "

סעיפי החוק שקובעים את אופן התשלום של המעסיק לעובד (מתוך נבו):

" 276. (א) (1) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד; ... "

" 280. (א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד. (ב) המעביד יעביר לעובד את יתרת התגמול; בסעיף זה, "יתרת התגמול" – ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששולם מעביד לעובד על חשבון התגמול לפי סעיף 276(א), למעט סכום ששולם לעובד עקב עבודתו או סכום שהיה משולם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו. ..."

השיפוי שמקבל המעסיק בשיעור של 20% משכרו של העובד לפני השירות במילואים

תגמול מילואים הוא שכר עבודה ולכן אין לנכות מהעובד את חלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי ובפנסיה. מעסיק, למעט מעסיק ציבורי, מקבל שיפוי מהביטוח הלאומי בשיעור של 20% מהשכר הריאלי של העובד החל מהשירות של חודש אוקטובר 2023 ועד סוף שנת 2024, לפי תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהיא שירות חירום)(הוראת שעה-חרבות ברזל), התשפ"ד-2024. השיפוי נועד לפצות את עלויות המעסיק ואינו חלק מההתחשבות בינו לבין העובד.

השיפוי מחושב לפי ההכנסה מעבודה כמוגדר בסעיף 1 בתקנות אצל המעסיק ברבעון שקדם לשירות המילואים מחולק ב-90, ב-60 או ב-30 לפי חודשי העבודה אצל המעסיק, ובלבד שלא יעלה על התגמול המרבי. אולם, אם העובד החל לעבוד אצל המעסיק בחודש השירות, או שעבד פחות מחודש אצל המעסיק ברבעון שלפני השירות, הביטוח הלאומי אמור לחשב את השיפוי לפי השכר הרגיל בחודש השירות, כולל השכר הרגיל בימי המילואים, מחולק ב-30. השיפוי מקטין את ההוצאה של המעסיק לצורכי מס.

מנגנון התשלום אמור להיות אוטומטי ברובו. אין צורך להגיש בקשה, למעט אם יפורסם במפורש. הביטוח הלאומי אמור לשלם כבר בחודש מאי 2024 את השיפוי עבור שירות בחודש אפריל 2024. הביטוח הלאומי קיבל אורכה לתשלום עד 60 ימים מפרסום התקנות ב-1.5.2024 לתשלום כל השיפוי.

בשל הוספת השיפוי למעסיק, תשלום התגמול למעסיק התעכב בחודש מאי 2024 לחלק מהמעסיקים.

עובד אצל כמה מעסיקים

הביטוח הלאומי ניסה לייצר מצב בו ישלם את תגמולי המילואים לכל מעסיק אשר יגיש תביעה עבור המשרת גם אם מדובר ביותר ממעסיק אחד. לאור המורכבות של הפתרונות שעלו, הוחלט להישאר בשיטה הקיימת שבה הביטוח הלאומי משלם את התגמול למעסיק הראשון שמגיש את התביעה לפחות בסכום התגמול המינימלי (מעסיק זה אמור להיות גם המעסיק העיקרי) ודוחה את יתר התביעות. העובד אמור להגיש תביעה אישית בעבור יתר המעסיקים, כפוף כמובן לתגמול המזערי שקיבל אצל המעסיק העיקרי. ייתכן למשל, שההשלמה לתגמול המזערי אצל המעסיק שקיבל את התגמול עולה על המשכורת במקום הנוסף והעובד לא אמור להגיש את התביעה האישית במקרה כזה.

לאור השיפוי למעסיקים, השינוי בתשלום התגמול לשני מעסיקים ויותר קיבל משנה חשיבות, כיוון שהשיפוי נעשה על השכר הריאלי של העובד, ללא השלמה לתגמול המזערי.

חשוב מאוד שהמעסיקים העיקריים יגישו את התביעות. את התגמול עבור המעסיק המשני הביטוח הלאומי ישלם בתביעה אישית לעובד. זאת, לאור ההשלמה לתגמול המזערי וכדי למנוע תשלום דמי ביטוח לאומי מיותרים על ידי המעסיקים.

אופן הטיפול של הביטוח הלאומי שפורסם למערכות השכר:

1. המעסיק העיקרי יגיש תביעה לתגמולי מילואים.
2. הביטוח הלאומי ישלם תגמול למעסיק שיגיש תביעה יחד עם 20% פיצוי.
3. ככל ושכרו של העובד נמוך מהמינימום – הביטוח הלאומי ישלם את התגמול למינימום.
4. ככל ויופיע מעסיק נוסף – תביעתו תידחה והמשרת יגיש תביעה לתגמול ממעסיק זה באופן אישי להשלמת התגמול. הביטוח הלאומי ישלם למעסיק השני פיצוי בשיעור של 20%.

מידע למעסיקים על החזר תגמולי המילואים מהביטוח הלאומי

הביטוח הלאומי פיתח לשונית מיוחדת באתר האישי של כל בעל עסק שמעסיק עד 100 עובדים (כולל בעל השליטה בחברה). בעל העסק נכנס לאתר האישי שלו עם הסיסמה האישית שלו ויכול לראות לשונית מילואים למעסיקים ובה את כל המידע לגבי העובדים שקיבל בעבורם את תגמולי המילואים.

השינוי במבנה טופס 126 משנת 2023 ואילך וההקלה בשנת 2023

בהנחיות שפרסמה רשות המסים בקשר לטופס 126 נדרשים המעסיקים להציג את רכיב תגמולי המילואים (ורכיב דמי הפגיעה) המשולמים על חשבון הביטוח הלאומי כמידע אינפורמטיבי בסכום שנתי. בטופס 126 לשנת 2023 ואילך המעסיק חייב לפרט את הסכומים לעיל כמידע אינפורמטיבי ברמת כל עובד בנפרד. הוחלט לפנים משורת הדין לאפשר קליטת טופס 126 לשנת 2023 גם ללא הדיווח המפורט שנדרש ברמת העובד - במערכות השכר שלא נערכו להפרדה. מובהר שיש להיערך לדיווח המפורט החל מטופס 126 לשנת 2024. עוד יצויין, שטופס 100 שמשודר לביטוח הלאומי מחייב את המידע על תגמולי המילואים (ודמי הפגיעה) ברמת העובד מדי חודש. גם לכך יש להיערך משנת 2024 ואילך.

הדיווח על תגמולי המילואים

מס הכנסה - מובהר בפרסום של רשות המסים, שיש להיערך לדיווח המפורט בטופס 126 ברמת כל עובד בנפרד החל מטופס 126 לשנת 2024. כלומר, במערכות השכר שלא מאפשרות את הצגת המידע האינפורמטיבי גם ברמת העובד, יש להפריד החל משנת 2024 את תגמולי המילואים ששילם המעסיק על חשבון הביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי - בטופס 100 שמשודר לביטוח הלאומי יש לכלול את המידע על תגמולי המילואים ברמת העובד מדי חודש. יש לזקוף את יתרת תגמול המילואים שהמעסיק משלים לעובד, לחודש שבו העובד שירת במילואים, כהפרשי שכר. חוק הגנת השכר - סעיף 5(3) בתוספת לחוק הגנת השכר קובע שיש להציג בנפרד בתלוש השכר את המידע לגבי המילואים: תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול. כלומר, יש לרשום בתלוש השכר על פי חוקי העבודה, את התשלום על חשבון התגמול למשרת במילואים ואת יתרת התגמול שהמעסיק משלם לעובד.

תשלום תגמול המילואים לעובד על ידי המעסיק

1. עבור חודש השירות במילואים המעסיק משלם לעובד את השכר שהיה משלם לו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. תשלום זה נחשב למקדמה על חשבון התגמול המגיע לעובד והוא נחשב לשכר עבודה.
2. המעסיק תובע את התגמול מהביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי אמור לשלוח הודעה לעובד על התגמול שמגיע לו וששילם למעסיק בעבורו. במלחמת חרבות ברזל פותחה מערכת מקוונת פשוטה וקלה לתביעה של המעסיק להחזר תגמולי מילואים בחודש השירות הראשון. הביטוח הלאומי ממשיך לשלם את התגמול למעסיק באופן אוטומטי

בהתאם לאישור שהוא מקבל מצה"ל, כולל השיפוי למעסיק (בחודש מאי יש עיכוב בתשלום בשל חישוב השיפוי).

3. המעסיק מעביר לעובד את "יתרת התגמול" בעד הזמן שהעובד שירת במילואים כשכר עבודה לכל המאוחר במשכורת החודש שבו קיבל את התגמול מהביטוח הלאומי (אך משייך את ההפרש לחודש שבו העובד היה במילואים כהפרש שכר). השיפוי שהמעסיק מקבל שייך למעסיק.

המעסיק משלם לעובד את ההפרש שבין התגמול שקיבל מהביטוח הלאומי (סעיף 2 לעיל) ובין התשלום ששילם לעובד בחודש שבו שירת במילואים (בסעיף 1 לעיל) בהתניות להלן (הסברים מפורטים באיגרת למעסיק מחודש נובמבר 2020):

להלן מתוך האיגרת של הביטוח הלאומי למעסיק מחודש נובמבר 2020: "בחישוב הפרש השכר יש להשלים התגמול בעד הימים בהם לא היה הפסד שכר עקב המילואים, ולשלם את מלוא התגמול בעד ימי המנוחה של העובד בהם לא הפסיד שכר עקב שירותו במילואים. כגון: ימים שבהם אינו עובד, שירות במילואים לאחר שעות העבודה, חגים וכד'. כמו כן יש לחשב גם את התשלומים שאינם תלויים במספר ימי העבודה בפועל בין אם עבד ובין אם נעדר מעבודתו כגון: הבראה, אחזקת רכב וכד'."

המעסיק תובע את התגמול מהביטוח הלאומי ומעביר לעובד את יתרת התגמול. סעיף 280(ב) לחוק הביטוח הלאומי מגדיר את "יתרת התגמול": "ההפרש שבין התגמול שהועבר למעסיק לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששילם מעסיק 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". כלומר, כאשר עובד עבד וגם שירת באותו היום במילואים, או עובד שלו לא היה משרת במילואים היה מקבל את המשכורת, וכל תשלום שהעובד היה מקבל לולא היה במילואים, המעסיק אינו מנכה תשלומים אלה מהתגמול בחישוב יתרת התגמול.

להלן סדר הפעולות למעסיק:

- א. המעסיק משלם לעובד שמשרת במילואים הן שכר עבודה והן תגמולי מילואים בכל יום מילואים שבו עבד ובכל יום שמגיעה לו משכורת גם אם לא עבד, כמו ימי חג וחופשה בתשלום, כמו יום בחירות.
- ב. כל סכום שהעובד היה מקבל גם אם נעדר מעבודתו (בהתאם להסכמי העבודה התקפים באותו מקום עבודה), אינו מובא בחשבון בחישוב יתרת התגמול. למשל, כאשר עובד מקבל בתקופה שבה הוא משרת במילואים תשלומים שאינם תלויים במספר ימי העבודה בפועל (כמו דמי הבראה, ביגוד או מענק), המעסיק אינו מנכה אותם מהתגמול שהוא משלם לעובד.
- ג. אם המעסיק שילם לעובד הפרשי שכר בעד חודשים שקדמו לשירות המילואים, או שילם לו תשלום נוסף (כמו בונוס חד פעמי או משכורת 13) בחודש השירות במילואים או לאחר מועד השירות שנפרסו לחודשים שלפני שירות המילואים, על המעסיק לתבוע הפרש לתגמול ולהעביר אותו לעובד.

דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה ועל המעסיק להעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעסיק. ההתנהלות של המעסיק בעניין תגמולי המילואים אמורה להיבחן במשרד העבודה או בבית הדין לעבודה, ולא בביטוח הלאומי. לעניין זה התקבלה הבהרה מהמחלקה המשפטית של הביטוח הלאומי ביום 6.10.2019, כדלקמן:

"בחוק הביטוח הלאומי אין הוראה מפורשת כיצד לחשב את יתרת התגמול ועל כן משמדובר לדידו של הביטוח הלאומי (להלן: המוסד) ביחסים שבין המעסיק לעובד והדבר תלוי, בין היתר, בדיני העבודה (חוקי המגן) החלים על יחסי העבודה (לרבות הסכמים קיבוציים ואישיים), אין הוא מנחה את המעסיקים כיצד לחשב את יתרת התגמול.

עם זאת, נסב תשומת לבכם לכך שהחלטה בדבר מספר הימים בהם יש לחלק את השכר החודשי, צריכה להלוו את החלטה בדבר מספר הימים המנוכה מהעובד בגין שירות המילואים; כלומר – אם למשל יצא העובד לשירות מילואים רציף של שבוע, במקום עבודה הנוהג לחשב את שווי הימים לפי חלוקה ב-22 (למעט שישי-שבת) הרי שבחישוב השכר החודשי, על פניו, יהא על המעסיק לנכות 5 ימים בלבד (ולא 7).

מכל מקום, כל החלטה של המעסיק בעניין זה עשויה להיות עילה של העובד לבירור משפטי בבית הדין לעבודה (כשברור שהמוסד אינו צד לו).

תביעה אישית של עובד שכיר

בהתאם לסעיף 276(ב) לחוק הביטוח הלאומי, עובד שכיר שאינו עומד בתנאים שבסעיף 276(א) לחוק הביטוח הלאומי, תובע את התגמול בתביעה אישית (על פי הבהרה מהביטוח הלאומי, המעסיק רשאי לתבוע את התגמול בעבורו). עובד שכיר שתובע תגמולי מילואים בתביעה אישית, והמעסיק שילם לו הפרשי שכר בעד חודשים קודמים לשירות במילואים או שילם תשלום נוסף (כמו בונוס חד פעמי או משכורת 13) בחודש השירות במילואים או לאחר מועד השירות, זכאי להגיש תביעת הפרשים אישית להשלמת התגמול. עובד שמרוויח פחות מהתגמול המזערי ויחד עם ההפרש לא יעבור את התגמול המזערי – לא יקבל השלמה.

עובד שמעסיקו פשט את הרגל, או נפטר, או שהחברה הפסיקה לפעול וכדומה, תובע את התגמול בתביעה אישית.

משרת במילואים שמדווח כשכיר לפי התוספת הראשונה של צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים

הביטוח הלאומי מסר כי מבוטחים שכירים לפי התוספת הראשונה לצו סיווג מבוטחים מגישים תמיד תביעה אישית לתגמולי מילואים (אף על פי שהם נחשבים עובדים שכירים לעניין חוק הביטוח הלאומי).

אורנה צח-גלרט - רואת חשבון, יועצת ומרצה בתחומי הביטוח הלאומי. בעלת ותק בתחום של 30 שנים.

בעלים ומנכ"לית משרד רו"ח אורנה צח וחברת אורנה צח בע"מ לייעוץ ולפתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי ולייצוג בביטוח הלאומי, לארגונים ולחברות שמעסיקים עובדים (בכל סדרי גודל), ליוצאים לרילוקיישן, לעצמאים וליחידים. מרצה על חוק הביטוח הלאומי לארגונים וכן באקדמיה ובמסגרות מקצועיות.

בין תפקידיה הציבוריים: יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם הביטוח הלאומי ופעילה בחקיקה כנציגת הלשכה בכנסת בנושא זה.

הנוסח המובא לעיל אינו מחליף את החקיקה, את התקדימים מפסקי הדין או את הנוסח המלא של פרסומי הביטוח הלאומי, אלא בא להסב את תשומת הלב לאמור בהם.

כל המידע המוצג במאמר הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת או המלצה לנקיטת הליכים או להימנעות מהם.

הכותבת אינה נושאת באחריות כלשהי כלפי הקוראים ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על המידע האמור.

כל הזכויות שמורות © אין להעתיק או לפרסם ללא אישור מהכותבת. ט.ל.ח.