אורנה צח-גלרט, רואת חשבון

ornazachcpa@gmail.com

סימוכין: ©1922
כל הזכויות שמורות
תאריך: 22.7.2020

סוגיות בתחום הביטוח הלאומי למעסיקים

חומר רקע להרצאה

מאת, אורנה צח-גלרט, רו"ח

אחריות המעסיק לתשלום דמי הביטוח בעד העובד

בהתאם לחוק הביטוח הלאומי, המעסיק אחראי לתשלום דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות (להלן: דמי ביטוח) בעד העובד. עליו לנכות מהעובד את חלקו בדמי הביטוח ולהעביר אותם למוסד לביטוח לאומי יחד עם חלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי. אם מתברר שהמעסיק לא דיווח על העובד או שלא שילם את דמי הביטוח למוסד לביטוח לאומי, הביטוח הלאומי דורש ממנו לשלם את כל דמי הביטוח.

המוסד לביטוח לאומי משלם לעובד גמלה, גם אם המעסיק לא דיווח עליו או לא שילם את דמי הביטוח בעדו, ובלבד שהעובד מוכיח שהוא עבד.

החזר גמלאות לפי סעיף 369 לחוק

בהתאם לסעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי, אם יתברר שמעסיק לא דיווח או לא שילם בעד עובד דמי ביטוח וקרה מקרה המזכה בגמלה לפני הסדרת הדיווח והתשלום, המוסד לביטוח לאומי רשאי לגבות מהמעסיק, בגבייה מנהלית, את היוון הגמלאות ששילם וישלם לעובד, עד סכום מירבי של כ-205 אלף ש"ח לכל עובד.

כלומר, כל עובד שמגיש תביעה לגמלה, ומתברר למוסד לביטוח לאומי שאין דיווח על כל ההכנסות שלו למוסד לביטוח לאומי, המעסיק חשוף לסנקציות לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי.

המוסד לביטוח לאומי מתכנן להפעיל את הסנקציות שבסעיף גם על רכיבי שכר שלא שולמו בגינם דמי ביטוח והדבר התברר במהלך ביקורת ניכויים, כיוון שהמוסד לביטוח לאומי משלם הפרשי גמלאות לזכאים בעקבות ביקורות הניכויים.

זכאות לגמלאות רבות תלויה בגובה ההכנסות מעבודה של העובד באופן ישיר או לפי מבחן הכנסות, כמו למשל דמי אבטלה, גמלאות לנפגעי עבודה, גמלאות דמי לידה והורות, קצבת נכות כללית, הגדרת אלמן לעניין קצבת שאירים או קצבת תלויים בנפגעי עבודה, זכאות לקצבת אזרח ותיק (זקנה) בגיל פרישה (המותנה בהכנסות), זכאות לגמלת סיעוד (זכאות של שני בני הזוג) ועוד. לכן, יש חשיבות גדולה מאד לנכונות השכר המדווח למוסד לביטוח לאומי.

סעיף העונשין בחוק הביטוח הלאומי

לפי סעיף 398 לחוק הביטוח הלאומי (סעיף העונשין), אם נעברה עבירה לפי הסעיף בידי חבר בני אדם, יואשם בה גם כל אדם אשר בשעת ביצוע העבירה היה בו חבר מנהלה, מנהל, שותף (למעט שותף מוגבל), או עובד האחראי למעשה נושא העבירה, אלא אם הוכיח שניים אלה (אין סעיף זה גורע מאחריותו הפלילית של אדם לפי כל חוק אחר):

1. שהעבירה נעשתה שלא בידיעתו.
2. שהוא נקט בכל האמצעים הסבירים למנוע את ביצוע העבירה.

לפי סעיף זה, מי שלא שילם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בעד עובדו כאמור בחוק הביטוח הלאומי, דינו – מאסר של שנה אחת או קנס לפי חוק העונשין.

אורנה צח-גלרט, רואת חשבון
ornazachcpa@gmail.com

סימוכין: ©1922
כל הזכויות שמורות

מי שגרם במרמה או על ידי העלמת עובדה למתן גמלה לפי חוק הביטוח הלאומי, או להגדלתה, דינו מאסר שנה אחת. ומי שלא מילא חובה המוטלת עליו בחוק זה או על פיו (למעט חובת תשלום דמי הביטוח), דינו קנס בשל כל אדם שלגביו נעברה העבירה.

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 ממשכורת חודש דצמבר 2017 שכר המינימום הוא 5,300 ש"ח לחודש.

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

שכר מינימום בחוק הביטוח הלאומי

סעיף 348(ב) לחוק הביטוח הלאומי קובע כי מבוטח שהכנסתו אינה מגיעה לסכום ההכנסה המזערית כאמור לגביו בלוח י"א, ישתלמו דמי הביטוח כאילו הכנסתו היא הסכום המזערי האמור.

לוח י"א קובע לגבי עובד שכיר כי ההכנסה המזערית של עובד שכיר לחודש היא סכום השווה לשכר מינימום של החודש הראשון ברבעון. 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.

חובת ניהול פנקס שכר ותלוש שכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר קובע את חובת המעסיק לנהל באופן מפורט את שכר העובדים.

הסעיף מפרט את כל המידע שעל המעסיק לפרט בפנקס השכר ובתלוש המשכורת שניתן לעובד. בין היתר: פרטי השכר, תקופת התשלום, מספר ימי עבודה, מספר שעות עבודה, מספר ימי חופשה וימי מחלה, השכר ששולם לפי מרכיביו, הניכויים מן השכר ופרטי הפירעון. הסעיף אינו מבחין בין העובדים, ולכן הפירוטים האמורים יבוצעו גם בעבור משכורות בעלי השליטה.

הסעיף קובע גם את אחריות נושא המשרה בתאגיד, וקובע ענישה למי שלא מקיימים את החוק. החל מיום 1.5.2009 המעסיקים חשופים לדין פלילי (תשומת לב לבעלי שליטה שעובדים כשכירים בחברה שבבעלותם).

חשוב לזכור שהפרת החוק עלולה להעביר נטל הוכחה למעסיק אם קיימת מחלוקת על תנאי העבודה. ביום 11.8.2011 פורסם ברשומות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)(תיקון מספר 4), התשע"א-2011, המטיל סנקציות נוספות משמעותיות על מעסיק שמפר את החוק האמור.

חשיבות הרישום המדויק של המשכורת

כאשר מדובר בזכאות לגמלה שתלויה במספר ימי העבודה בפועל, המוסד לביטוח לאומי מייחס חשיבות רבה לאימות הפרטים הרשומים בטופס התביעה לגמלה. זאת, כיוון שהמוסד מבסס על נתון זה את החלטת הזכאות לגמלה. ימי העבודה בפועל כוללים את מספר הימים שבעבורם שולם שכר, לרבות ימי מחלה, ימי חופשה וחג.

אם מספר הימים הרשום בתלוש אינו משקף את מספר ימי ההופעה לעבודה בפועל (לרבות ימי מחלה, חופשה וחג ששולם בעבורם שכר), אזי המוסד לביטוח לאומי עלול לשלם גמלה שלא כדין, או למנוע תשלום ממי שזכאי לו (למשל, דמי אבטלה). כך גם כאשר אין התאמה בסוג המשרה: חודשית או יומית, חלקית או מלאה.

לכן, מומלץ להימנע ממצב שבו בתום לב יתעורר חשד שמנהל החשבונות משתף פעולה עם עובד, או עם מעסיקו, כדי לזכות בגמלה שלא כדין. מומלץ להקפיד על הרישומים הנכונים במועד הכנת תלושי השכר, ולשמור מסמכים מאמתים.

חשדות יכולים להתעורר גם במסגרת ביקורת ניכויים שעורך המוסד לביטוח לאומי. במקרים כאלה שולח המוסד לביטוח לאומי חוקרים למעסיק, או מזמין את המעסיק למשרדי המוסד לביטוח לאומי.

אורנה צח-גלרט, רואת חשבון
ornazachcpa@gmail.com

סימוכין: ©1922
כל הזכויות שמורות
תאריך: 22.7.2020

במסגרת ההנחיות שפרסם משרד התמ"ת ביום 4.2.2009 לתיקון חוק הגנת השכר צוין במפורש התיקון העקיף בחוק שעות עבודה ומנוחה, שלפיו כאשר מעביד אינו מנהל רישומי שעות עבודה באופן דיגיטלי, אלקטרוני או מכני, עליו לנהל רישום ידני באופן שוטף ולהחתים את העובד.

התיישנות על גביית חובות בדמי ביטוח - סעיף 363א לחוק הביטוח הלאומי

סעיף 363א לחוק הביטוח הלאומי קובע שדרישות לתשלום חוב דמי ביטוח כהגדרתם בסעיף 364(ב) לחוק, יתבצעו בתוך שבע שנים לכל היותר ממועד קיומו של החוב, בהתניות והוראות מעבר מסוימים.

על פי **סעיף 363א.(ב)** לחוק, אם חלה חובת דיווח לפי סעיף 355 לחוק או חובת רישום לפי סעיף 379 לחוק, שלא קוימה במועדה לגבי התקופה שבעדה נדרשים דמי הביטוח, למעט בנסיבות כאמור בסעיף 380(ב) לחוק, תתחיל התקופה האמורה בסעיף קטן (א), כלומר, תקופת ההתיישנות –

1. "מהמועד שבו קוימה החובה או ממועד קבלת מידע לעניין החבות בדמי הביטוח לפי סעיף 384א, לפי המוקדם;"
2. "לעניין מי שחלות לגביו הוראות בדבר שומה סופית של הכנסה וקביעת השומה הסופית חלה במועד מאוחר מהמועדים האמורים בפסקה (1) – ממועד קביעת השומה."

כלומר, הגבלת אפשרות הגבייה לתקופה של שבע שנים כאמור, לא תחול לגבי מבוטח או לגבי מעסיק שחלה עליו חובת רישום ולא נרשם, או שלא דיווח כחוק על ההכנסות או על המשכורות. לגביהם תחל תקופת שבע השנים לעניין ההתיישנות מהמועד שבו קוימה החובה, או ממועד קבלת מידע מרשות המסים, לפי המוקדם.

מועד התחלת תקופת התיישנות חוב בדמי ביטוח, לפי חוזר מעסיקים, החל מיום 1.7.2016

מועד תשלום דמי הביטוח בעד עובד בסעיף 353 לחוק הביטוח הלאומי הוא היום ה-15 בחודש שלאחר תקופת התשלום (כפוף לדחייה בשל ימי מנוחה).

על פי החוזר: "הכלל שנקבע בחוק הוא כי מועד תחילת תקופת ההתיישנות בחוב דמי ביטוח הוא מהיום שנודע לביטוח הלאומי על החוב. במקרה שהמוסד לביטוח לאומי ידע על חוב בדמי ביטוח, ובמשך 7 שנים לא פעל לתשלום החוב, כלומר: לא נשלחו הודעות חוב, ולא בוצעו פעולות אכיפה או קיזוז, חלה התיישנות על החוב ויש לבטלו ולראותו כאילו הוא שולם לעניין זכויות לגמלה כאמור."

"כמו כן, במקרה בו למוסד נודע על חוב ישן שמעבר ל-7 שנים, יספרו שנות ההתיישנות מיום בו נודע על דבר החוב, כך שבמקרים מסוג זה תקופת ההתיישנות יכולה להיות ארוכה מ-7 שנים. כגון: חובות שהתקבל לגביהם מידע מרשות המיסים."

החזרי דמי ביטוח לשכירים

ביום 18.2.2013 פרסם המוסד לביטוח לאומי לראשונה חוזר מעסיקים מספר 1451 בנושא התיישנות החזרי דמי ביטוח והחיל עליו את כללי חוק ההתיישנות של שבע שנות מס ועוד השנה השוטפת מהיום שבו נולדה עילת התביעה להחזר דמי הביטוח, לפי סעיפים 5 ו-6 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958. הכללים האלה קיבלו חיזוק בחוזר 1461 שהחליף את החוזר הקודם ועודכן שוב ביום 4.6.2020.

ככלל, על פי החוזר, מועד התחלת תקופת ההתיישנות להחזר דמי ביטוח הוא ביום שנולדה עילת התובענה. כלומר, מהיום שבו הוגשה התביעה להחזר דמי הביטוח, או מתום שנת המס לפי סוג ההחזר.

החוזר מזכיר את תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעסיקים שונים) מגבילה החזר דמי ביטוח שנוכו ביתר לעובד אצל מעסיקים שונים לשבע שנים מסוף שנת המס שבה נוכו דמי הביטוח ביתר.

כאשר תושבות המבוטח מבוטלת רטרואקטיבית, מונים את שבע שנות ההחזר מיום בקשת ההחזר, ובעד התקופה שהמבוטח היה רשום בקופת חולים יוחזרו רק דמי הביטוח הלאומי.

הגדרת "עובד"

קיימת חשיבות רבה לבחינה של מעמד העובד השכיר במוסד לביטוח לאומי לאור הזכויות שמעניק החוק לשכירים. מומלץ לשים לב למבחנים שקבעה הפסיקה ולצו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים שהתקין המוסד לביטוח לאומי, כיוון שמעמד המבוטח השכיר נבחן בעת הבקשה לגמלה ולא בעת הרישום על ידי המעסיק.

אורנה צח-גלרט, רואת חשבון
ornazachcpa@gmail.com

סימוכין: ©1922
כל הזכויות שמורות
תאריך: 22.7.2020

הגדרת "עובד" כוללת את הסוגים העיקריים, כדלקמן:

1. עובד העובד אצל מעסיקו כשכיר ומתקיימים יחסי עבודה (לרבות בני משפחה על פי ההגדרה שבסעיף 1 בחוק).
2. עובד, המועסק כעצמאי אך נחשב לעובד שכיר כלפי המוסד לביטוח לאומי בלבד, בהתאם לתוספת הראשונה בצו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, בהתקיים התנאים הקבועים בצו.

   דוגמאות: עובד ניקיון, חצרן, מורה, מרצה, מדריך, אמן, שחקן, מורה דרך, ספורטאי, שומר ועוד סוגי מבוטחים, בתנאים שנקבעו בצו האמור.
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 (סעיף 334 לחוק הביטוח הלאומי).
4. חבר אגודה שיתופית וחבר קיבוץ, כמפורט בחוק.
5. בחבורת עובדים, בין שהיא תאגיד ובין שאינה תאגיד, רואים לעניין חוק הביטוח הלאומי את כל אחד מבני החבורה כעובדו של האדם שמסר לחבורה את העבודה, אם היו רואים כך אילו היה קיים קשר ישיר בינו לבין כל אחד מבני החבורה.
6. עובד לשעה לצורך עסקו או משלח ידו של המעסיק, אם כלל מספר שעות העבודה אצל אותו מעסיק אינו עולה על ארבע שעות בתוך שבעה ימים רצופים (עובד לשעה: מבוטח שהקשר בינו לבין מעסיקו הוא לתקופה שאינה עולה על שבעה ימים רצופים, כולל בהעסקה במשק בית).

<u>עובדים המדווחים למוסד לביטוח לאומי בעד עצמם</u>

- עובד שכיר בארץ שמעסיקו אינו תושב ישראל (ואין למעסיק תיק ניכויים בישראל) מדווח במוסד לביטוח לאומי כעובד החייב בעד עצמו, משלם דמי ביטוח כעובד עצמאי ומבוטח כעובד שכיר.
- עובד בחל"ת (כולל עובדת בחל"ת ובחל"ד ללא דמי לידה) החל מהחודש השלישי המלא, מדווח בעד עצמו ומשלם דמי ביטוח בהתאם.

חשוב לציין, שהעובדה שהעובד מקבל כל חודש תלוש משכורת ומדווח כשכיר, אינה, לכשעצמה, תנאי מספיק לכך שמתקיימים יחסי עבודה. כאשר מתקיימים יחסי עבודה, המעסיק חייב לפרט את רכיבי המשכורת בתלוש השכר ולדווח כחוק על העובד.

חשיבות הגדרת "יחסי עבודה"

בכל תקופה נתונה משתנים תנאי ההעסקה הקשורים למושג "עובד". מתוך כלל השכירים במשק השאלה לגבי קיום יחסי עבודה מתעוררת רק בקבוצה קטנה של עובדים, שפעמים רבות מגיעים לבתי הדין לעבודה לצורך בחינת השאלה מבחינה משפטית.

לפי עמדת הביטוח הלאומי, חובת המעסיק לדווח ולשלם דמי ביטוח הינה מוחלטת ואינה ניתנת להתניה. נוסף על כך, אם נכרת הסכם עבודה, ששולל מהעובד זכויות המוקנות לו בחוק, ההסכם בטל מעיקרו בהקשר להתניה זו.

יש חשיבות רבה להגדרה נכונה של מעמד המבוטח:

1. עובד שכיר מבוטח במוסד לביטוח לאומי גם אם מעסיקו לא דיווח או לא שילם את דמי הביטוח במועד. במקרים אלה, המוסד לביטוח לאומי אינו רשאי לשלול גמלה.
2. מעמדו של העובד השכיר במוסד לביטוח לאומי שונה מזה של העובד העצמאי. לדוגמה: עובד שכיר זכאי לדמי אבטלה, וזכאי לגמלאות במקרה של פשיטת רגל של המעסיק או בעת פירוק התאגיד.

אורנה צח-גלרט, רואת חשבון
ornazachcpa@gmail.com

סימוכין: ©1922
כל הזכויות שמורות
תאריך: 22.7.2020

יישום התוספת הראשונה בצו סיווג מבוטחים

צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), התשל"ב-1972 (להלן: צו סיווג מבוטחים או הצו) קובע, שאם מבוטח נכלל בגדר התנאים שקבע הצו – הוא נחשב כעובד שכיר לפי התוספת הראשונה, כעובד עצמאי לפי התוספת השנייה, או כמי שאינו עובד (שכיר) ואינו עובד עצמאי לפי התוספת השלישית, בהתאם לאמור בצו, ללא צורך במבחנים נוספים.

הצו מחייב בעבור המוסד לביטוח לאומי בלבד, ואין בקיום התוספת הראשונה לצו אסמכתא לכך שמתקיימים יחסי עבודה כהלכתם לעניין חקיקת עבודה אחרת.

אי קיום האמור בתוספת הראשונה של הצו זהה למצב שבו מעסיק לא דיווח ולא שילם דמי ביטוח בעבור העובד, וחלות על המעסיק כל הסנקציות הקבועות בחוק ובתקנות, לרבות שיפוי לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי. יש לשים לב, שהצו חל על עסקים, על משקי בית, וגם על ועדי בתים המעסיקים חצרנים שתחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש ושומרים, אם תחום השמירה נקבע מראש.

<u>בתוספת הראשונה</u> של הצו מפורטים המבוטחים, שכל עוד הם ממלאים את תנאי העבודה הרשומים בצו, מעסיקם הוא זה שחייב בתשלום גמול העבודה וכן בדיווח ובתשלום דמי הביטוח כאילו היה המבוטח עובד שכיר.

התוספת הראשונה של הצו כוללת רשימה ארוכה של נותני שירותים שמקובל להתייחס אליהם כעצמאים לעניין מס הכנסה וכעוסקים לעניין מס ערך מוסף, כמו מרצים, מדריכים, שומרים, שחקנים, מורי דרך, עובדי ניקיון, חצרנים, מתקיני מכשירי גז, מחלקי גז, מתקיני תריסים, ממלאים תפקידים דתיים ועוד.

מי שמשלם תשלומים לנותן שירות שכלול בצו, חייב לבחון כדלקמן:

1. אם מתקיימים יחסי עבודה לפי חוקי העבודה - כפי שקבע בית הדין הארצי ביום 21.8.2001 בעניין כבהד מוהנד (עב"ל 327/99), כיוון שמי שיש לו כל הסממנים של עובד שכיר לפי משפט העבודה נחשב "עובד" לפי סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.
2. רק אם לא מתקיימים יחסי עובד ומעסיק, המשלם חייב לבחון אם תנאי העבודה מחייבים אותו לנכות מנותני השירות האלה דמי ביטוח כעובדים שכירים ולדווח עליהם למוסד לביטוח לאומי, בהתאם לצו סיווג מבוטחים. מדובר בקבוצה סגורה של נותני שירותים שכלולים בצו סיווג מבוטחים.

   דיווח לפי צו סיווג מבוטחים בעד נותן שירות שאינו כלול ברשימת העיסוקים בתוספת הראשונה של הצו, עלול לגרום לשלילת זכויות לפי חוק הביטוח הלאומי.

עמדת הביטוח הלאומי על פי הפסיקה

1. משמוגדר מבוטח על פי הצו כשכיר, אין מקום לקזז משכרו את ההוצאות שהותרו לו בניכוי בדוח השנתי, לצורך חישוב דמי הביטוח.
2. כאשר יזדקק המבוטח לזכויות מכוח היותו שכיר (כגון דמי אבטלה), יחושבו אלה על פי מלוא הכנסתו, שממנה נגבו דמי הביטוח.

הביטוח הלאומי אימץ את מסקנות הפסיקה, ולכן, כאשר חלים התנאים שבצו, מקבל תשלום ששילם דמי ביטוח בעצמו (כעצמאי) על ההכנסות שנוכו מהן דמי ביטוח לפי הצו, מסווג בסכום ההכנסה שכלול בצו כעובד שכיר (הוא יהיה גם שכיר וגם עצמאי בדרך כלל).

סכום ההכנסה שסווג כשכיר יופחת מההכנסות כעצמאי, והמבוטח יקבל בחזרה את דמי הביטוח ששילם כעצמאי, לאחר שיעביר לביטוח הלאומי את האישור השנתי מהמשלם. מומלץ לשים לב לשיעורי דמי הביטוח שנוכו לפי הצו (שיעור מופחת או שיעור מלא) ואם נוכו דמי ביטוח ביתר, יש לתבוע אותם בחזרה מהביטוח הלאומי.

אורנה צח-גלרט, רואת חשבון
ornazachcpa@gmail.com

סימוכין: ©1922
כל הזכויות שמורות
תאריך: 22.7.2020

להלן דוגמאות נפוצות (הרשימה המלאה והסגורה נמצאת בתוספת הראשונה של הצו):

סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעסיק
1. עובד ניקיון או חצרן, למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש	החייב בתשלום גמול העבודה;
2. מרצה, מורה או מדריך, וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים	הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי העניין	החייב בתשלום גמול העבודה;
3. מורה דרך, מלווה רפואי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות, לא כולל מורה דרך המדריך תיירים בכלי רכב שבבעלותו	משתלם גמול בעד העבודה	החייב בתשלום גמול העבודה;
4. **נוסח הצו החל מיום 1.5.2018** כל הופעה אמנותית או בידורית של אמן, או הנחיה במופע, לרבות משחק, שירה, דקלום, הקראה, נגינה, ניצוח, ריקוד, פנטומימה, לוליינות וקוסמות וכן כל הופעה בכל אחד מאלה לצורך הקלטה או צילום למעט הקלטה או צילום לצרכי פרסומת	הסכם העבודה בכתב נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או לסדרה של חמש הופעות לפחות. בהופעות באמצעי תקשורת ציבוריים, כשלא חל האמור לעיל, הסכם העבודה בכתב נערך מראש למתן סדרה של שלוש הופעות בחודש לפחות	החייב בתשלום גמול העבודה לפי ההסכם;

חיוב בדמי ביטוח של הכנסת עבודה

סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי מחייב בדמי ביטוח על הכנסת עבודה מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.

סעיף 344(א) בחוק הביטוח הלאומי קובע כדלקמן:

"344. (א) יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה; ..."

המקורות המנויים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה הם כדלקמן:

"2. (2)(א) השתכרות או רווח מעבודה, כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו, תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף; בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתן לאחר לטובתו; "

בתקנה מספר 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995, נקבע כדלקמן: "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5)... לפקודה".

הכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודה

- השתכרות או רווח מעבודה.
- שווי שימוש ברכב.
- כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעסיקו.
- תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה.

כלומר, בחוק הביטוח הלאומי ותקנותיו פטורה מתשלום דמי ביטוח הכנסת עובד שפטורה ממס לפי סעיף 2(2) לפקודה ואינה פטורה מתשלום דמי ביטוח הכנסת עובד שפטורה ממס לפי סעיף אחר.

החב"ק מתייחס לתשלומים לכיסוי הוצאות במסגרת התייחסות לסעיף 2(2) לפקודה ומבדיל בין שני סוגי הוצאות:

- הוצאה שהיא לטובת המעסיק.
- הוצאה שהיא לטובת העובד ומוכרת כהוצאה לעובד לפי סעיף 17 לפקודה.

נקבע שם כי "אם החזיר המעביד לעובד סכום שהוציא האחרון עבור קניית מעיל עבודה המשמש אותו לעבודתו בלבד והנושא סמל של המעביד, לא ייחשב סכום ההחזר להכנסה. אולם, אם נועד המעיל לשמש את העובד לצרכיו הפרטיים (גם אם יכול הוא להשתמש בו לעבודה), יראו בכך הכנסה בידו".

החב"ק מבדיל בין הוצאה לטובת המעסיק שלגביה לא ייחשב סכום ההחזר להכנסה, לבין הוצאה שמותרת בניכוי לעובד לפי סעיף 17 לפקודה, המשתלמת על ידי המעסיק, שם יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל ההחזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי.

הכנסות עובד שכיר הפטורות מתשלום דמי ביטוח

המוסד לביטוח לאומי מקפיד לאחרונה הקפדה יתרה על רכיבי שכר של העובדים לאור מקרים בעבר שבהם נדרשו רכיבי שכר כפטורים מתשלום דמי ביטוח אף על פי שלעמדת המוסד לביטוח לאומי (ובדיעבד, בחלק מהרכיבים גם לדעת בית המשפט העליון) הם רכיבי שכר שחייבים בתשלום דמי ביטוח.

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר מעסיקים 1479 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 לאומי ודמי ביטוח בריאות. אין לפטור רכיב שכר שאינו מצויין בחוזר כפטור מתשלום דמי ביטוח ללא קבלת אישור מראש ובכתב מהמוסד לביטוח לאומי.

החוזר מדגיש כי מעסיק שלא ידווח על ההכנסות המלאות של העובד יחוייב בקנסות ובהפרשי הצמדה וגם חשוף לתביעה להחזר גמלאות בהתאם לסעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי.

להוספת רכיב שכר פטור שאינו מופיע ברשימת הרכיבים הפטורים שבחוזר, יש לפנות לאגף גבייה ממעסיקים במוסד לביטוח לאומי.

להלן בקצרה רשימת רכיבי המשכורת **הפטורים** מתשלום דמי ביטוח המפורטים בחוזר:

תשלומים סבירים המשולמים לעובד על פי דין עקב ניתוק מוחלט של יחסי העבודה – פיצויי פיטורין, פדיון ימי מחלה, פדיון ימי חופשה, מענק שנים עודפות לעובדי השירות הציבורי ותשלומים אחרים כגון, פיצוי בגין אי תחרות ודמי הסתגלות (תשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת לפי החוק חייב בתשלום דמי ביטוח ויש לייחס אותו לתקופה שבעדה שולם).

החזרי הוצאות שהוציא העובד לצורך המעסיק – מותנה ברישום ההוצאה בספרי המעסיק לפי קבלות (החזר הוצאות אחזקת רכב פרטי של העובד חייב בתשלום דמי הביטוח).

מימון לימודים לעובד – רק כאשר הם מהווים שמירה על הרמה המקצועית הקשורה לתחום עיסוקו של העובד.

מימון בגדי עבודה – אם הם משמשים רק לעבודה (כמו סרבל או מדים) או שיש עליהם לוגו של העסק.

עלות ביגוד הנדרש לעובד על פי דין כמו גלימת עורך דין – יותרו כפטורים רק 80% מההוצאה.

הפרשות המעסיק לקרן השתלמות, קופת גמל, פנסיה ופיצויים – פטורים רק כשהם במגבלת התקרה הקבועה בפקודת מס הכנסה. מעל התקרה יש לזקוף שווי הטבה.

מימוש אופציות במסלול הוני בלבד ומיסוי הוני – בהקצאות משנת 2003 בלבד.

פיצויי הלנת שכר לרבות ריבית והפרשי הצמדה על השכר המולן – כפוף לסכומים הפטורים בפקודת מס הכנסה (מעל התקרה – הסכומים חייבים כהכנסת עבודה).

מענק פטירה ותשלומים הניתנים עבור העובד לאחר פטירתו – אם הם מיוחסים לתקופה שלאחר ניתוק יחסי העבודה.

החזר הוצאות בפועל ומותרות בניכוי לצורכי מס למומחה חוץ, לספורטאי חוץ ולעיתונאי חוץ – כפוף לתנאים המפורטים בתקנות מס הכנסה ולפי טופס שבו העובד מצהיר שהוציא בפועל את ההוצאות.

עמדת הביטוח הלאומי בקשר לניכוי הוצאות של שכירים

הביטוח הלאומי פרסם ביום 1.1.2017 את עמדתו בקשר לניכוי הוצאות של שכירים וגם פרסם באיגרת למעסיקים בינואר 2019 כי הוצאה לפי סעיף 17 לפקודת מס הכנסה אינה פטורה מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות (כמו דמי חבר ודמי 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, ויכול 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 (פ"ש פתח תקוה נגד שירותי בריאות כללית, ע"א 3844/15 מיום 15.12.2016) 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 אם הם מותרים בניכוי לעובד כהוצאה ובין אם לא.

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.

חשיבות הדיווח על ההכנסה הנכונה של עובד לעניין הגמלאות

משכורתו של עובד קובעת את סכום הגמלה שיקבל כאשר הגמלאות מבוססות על שכרו לפני האירוע המזכה בגמלה (כמו דמי פגיעה בעבודה).

במקרים אחרים המשכורת באה לידי ביטוי בבחינת הזכאות לגמלה (כמו קצבת נכות כללית, או קצבת אזרח ותיק בגיל פרישה המותנה בהכנסות).

פסק דין - "שווי רכב" הוא רכיב שכר שעלול לשלול זכאות לגמלאות זקנה ונכות כללית

ביום 19 ביולי 2015 דחה בית הדין האזורי לעבודה בנצרת (ב"ל 47305-10-13; 22226-11-13) את תביעתם של בני הזוג עמיחי וחדוה יעקובזון. המבוטח תבע את זכותו לקבל קצבת זקנה שנשללה ממנו בדיעבד, והמבוטחת תבעה את התוספת בעבור בעלה, בטרם הגיע לגיל פרישה.

תביעתם נדחתה כיוון שהתברר בדיעבד שהבעל קיבל שווי רכב במשכורתו ונקבע כי שווי זה הוא רכיב שכר שיש להביא בחשבון במבחן ההכנסה לקבלת קצבת זקנה ותוספת תלויים.

המבוטח הגישה תביעה לקצבת זקנה שכוללת תוספת תלויים בעבור בעלה ותביעתה אושרה. כשהבעל הגיע לגיל פרישה אישר המוסד לביטוח לאומי את תביעתו לקצבת זקנה וזו שולמה לו במשך חודשים מספר.

מאוחר יותר התברר למוסד לביטוח לאומי כי בתלושי השכר של המבוטח יש גם רכיב של שווי רכב. רכיב זה גרם לשלילת קצבת הזקנה ששולמה לו, ונוסף על כך נשללה למבוטחת תוספת התלויים בגין בעלה, והם נדרשו להחזיר את הקצבאות שקבלו בטעות.

בית הדין הגיע למסקנה כי חוק הביטוח הלאומי מחייב את המוסד לביטוח לאומי לבחון את הכנסת המבוטח על פי סעיף 2(2) לפקודה, אשר קובע מפורשות כי שווי שימוש ברכב הוא בגדר הכנסה אשר שוויה הוסדר בתקנות.

תשר (טיפ) למלצרים ולשרשרת עובדי השירות במסעדות לעניין הביטוח הלאומי

ביום 26.3.2018 דן בית הדין הארצי בשני פסקי דין ונתן החלטה תקדימית בעניין התשר במסעדות, בבתי קפה וכד', שחלה מיום 1.1.2019 ואילך (עמרי קיס נ' המוסד לביטוח לאומי וגלי הצוק בע"מ 44405-10-15, ד.ע. יבוא וניהול מסעדנות בע"מ נ' יחיאל בודה ע"ע 28480-02-16).

פסק הדין משנה הלכות ידועות לפיהן היה קיים מבחן הוולונטריות ואופן הרישום בספרי העסק [הלכת ספארי הולדינגס (ע"א 476/87) ואסתר כהן (כמוסבר בהמשך המאמר)].

בית הדין הארצי מדגיש שההלכות החדשות הן לעניין הביטוח הלאומי ומשפט העבודה, כל עוד אין חקיקה. בית הדין אינו מתערב בדיני המס והמע"מ, אך הקביעה שלו שהתשר הוא הכנסה ששייכת לבית העסק לעניין משפט העבודה ודיני הביטוח הלאומי היא בעלת משמעות עקיפה גם על מס ערך מוסף, על ניכוי במקור של מס הכנסה, על ניהול ספרים וגם על חוקים נוספים, כמו הגבלת השימוש במזומן.

בית הדין הארצי קבע כדלקמן:

1. "יש לראות בתשר הכנסה השייכת לבית העסק והכנסתם של עובדי שרשרת השירות משכר עבודה אצל המעסיק, מבלי אפשרות להפריד בין השניים, הן במישור דיני הביטוח הלאומי והן במישור משפט העבודה". מכאן, שפסק הדין קובע הלכות לעניין משפט העבודה והביטוח הלאומי ואינו קובע הלכות לעניין המס והמע"מ, אך מטבע הדברים, יש השפעה על כל ההתנהלות של המעסיקים במסעדות ובבתי קפה.
2. התשר ניתן כיום על ידי הלקוח לכל שרשרת השירות ולא רק למלצר ולכן בית הדין מכנה את מקבלי התשר – עובדי שרשרת השירות.
3. כל הכנסה מתשר תיחשב כשכר עבודה, בין אם התשר נרשם בספרי המסעדה או שלא.
4. לגבי הוולונטריות שבתשלום התשר קובע בית הדין כי תשלום התשר הוא נוהג מושרש היטב שעולה כדי נורמה משפטית מחייבת ולא כפעולה שמקורה ברצונו הטוב של הלקוח.
5. השירות שעובדי שרשרת השירות נותנים ללקוח הוא במסגרת עבודתם הרגילה ולכן כספי התשר הם הכנסת עבודה מהמעסיק, גם אם התשר משולם ישירות למלצר, גם אם שולם מרצון הלקוח ללא דרישה מפורשת בחשבון שהוגש ללקוח, גם אם שולם באמצעי תשלום נפרד מהחשבון ולא עבר דרך קופת המסעדה, גם אם לא הועבר פיזית מהמלצר למעסיק וגם אם לא נרשם בספרי המסעדה או ביומן השירות.
6. **בהיעדר התנייה מפורשת אחרת בטופס הודעה לעובד על תנאי העבודה, או בדרך אחרת כדין, ברירת המחדל היא כי מעסיק רשאי לעשות שימוש בכספי התשר לשם תשלום שכר עבודה בלבד לעובדי שרשרת השירות.** כלומר, בהיעדר הסכם עבודה שקובע אחרת, המעסיק אינו רשאי להשתמש בכספי התשר לתשלומי החובה שלו, לחלקו בהפרשות לפנסיה או לזכויות סוציאליות שהוא חייב בהן. את אלה יש להעביר בגין מלוא השכר שכולל את כספי התשר, והכל חייב למצוא ביטוי בחובות הרישומיות שבהן חב המעסיק על פי חוק הגנת השכר.

7. המעסיק רשאי להגיע להסכמה עם עובדי שרשרת השירות בדבר התנייה החורגת מברירת המחדל האמורה, אך המעסיק לא ישלם לעובד שכר בשיעור הנמוך משכר המינימום על פי חוק, או מהשכר שבהסכם העבודה, כגבוה. ההתנייה החורגת כפופה לכל דין, לחוק המגן, להסכמים קיבוציים ולצווי הרחבה.
8. מהשכר שכולל את התשר המעסיק מנכה את כל תשלומי החובה שיש לנכות משכר העובד.
9. בקרות מקרה המזכה בגמלה, המוסד לביטוח לאומי אמור לחשב את הגמלה על יסוד הכנסת העובד שכוללת את כספי התשר, גם אם המסעדה לא דיווחה למוסד לביטוח לאומי על התשר כמשכורת ו/או לא שילמה דמי ביטוח כחוק.
10. הגדלת המשכורת משפיעה על כל הגמלאות מחליפות השכר כמו דמי לידה, דמי פגיעה, דמי תאונה, דמי אבטלה ותגמולי מילואים. השפעה נוספת היא על גמלאות אחרות כמו קצבת נכות כללית.
11. במקרה שבו לא שולמו דמי הביטוח על כספי התשר, קובע בית הדין כי המוסד לביטוח לאומי אמור לשקול אם הוא רשאי לחזור אל המעסיק בתביעת שיפוי.

המוסד לביטוח לאומי פרסם את עמדתו בחוזר ביטוח/1459 "הכנסות מתשר בענף המסעדנות" וגם באיגרת למעסיק, בתחולה מיום 1.1.2019:

החוזר מבהיר כי הכנסה מתשר היא הכנסת עבודה של העובד ממעסיקו לפי סעיף 2(2) לפקודה, והמעסיק נדרש לנהוג בסכום התשר כפי שהוא נוהג בכל רכיב אחר של שכר.

התשר נכלל בגדר שכר עבודה מכוח הוראות סעיף 2(א) לחוק שכר מינימום ולכן העובד זכאי לקבל מהמעסיק שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום.

להלן מתוך החוזר – הוראות הביצוע לטיפול הפקיד (כפי הנראה מדובר בהוראות של המוסד לביטוח לאומי שאמורות לחול רק לעניין חוק הביטוח הלאומי):

1. החל מתאריך 1.1.2019 תשר נחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלומו, בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו.
2. בתי העסק מחוייבים בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסת בית העסק.
3. בקרות מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח לאומי ייחשב את הבסיס לגמלה בהתאם להכנסה האמיתית, הכוללת גם את כספי התשר.
4. במקרים שבהם לא ידווח בית העסק על ההכנסות מתשר במלואן, או לא ידווח כלל, יופעל כנגדו סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי.

פנסיה מוקדמת ופיצוי בגין אובדן כושר עבודה מחברת ביטוח

"פנסיה מוקדמת" מוגדרת בסעיף 345ב לחוק כקצבה (לרבות קצבה בשל אובדן כושר עבודה מחברות ביטוח) המשתלמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לעובד או למי שהיה עובד בטרם הגיעו לגיל פרישה, לאחר שפרש מעבודתו פרישה מוחלטת או חלקית.

משלמי הפנסיה המוקדמת, לרבות חברות הביטוח, חייבים לנכות דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ממלוא הפנסיה שנכללת בהגדרת "פנסיה" שבסעיף 345ב לחוק הביטוח הלאומי.

כאשר אין חובת ניכוי במקור של דמי ביטוח (בפוליסות פרט), ההכנסה חייבת בדמי ביטוח באופן אישי על ידי המבוטח לפי סעיף 345 לחוק הביטוח הלאומי, כהכנסה שאינה מעבודה.

סעיף 351 לחוק הביטוח הלאומי קובע אילו מבוטחים פטורים מתשלום דמי ביטוח על הפנסיה והקצבה האמורים.

החל מחודש מרץ 2019 המוסד לביטוח לאומי שולח מכתבים למבוטחים שהתברר לגביהם בטופס 126 שלא נוכו דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת או מפיצוי שקיבלו בגין אובדן כושר עבודה.

בהתאם לעדכונים שנעשו בטופס 126 ופורסמו במבנה הקובץ החדש, המוסד לביטוח לאומי מסר שהוא נצמד לדיווחים של חברות הביטוח ולא לניכוי דמי הביטוח.

עוד מסר המוסד לביטוח לאומי כי מבוצעת חלוקה ברורה בין סוגי הקצבאות בטופס 126 וחיוב דמי הביטוח נעשה בהתאם לדיווחי המעסיקים לפי סוגי המשרה הרלוונטיים:

- פנסיה מוקדמת - ניכוי במקור על ידי משלם הפנסיה.
- אובדן כושר עבודה מכוח חיקוק/הסכם עבודה - ניכוי במקור על ידי המשלם בשיעורים של פנסיה מוקדמת.
- אובדן כושר עבודה מכוח פוליסת פרט - חובת ניכוי מול המבוטח בצורה עצמאית בשיעורים של הכנסות שאינן מעבודה.

עוד מסר הביטוח הלאומי כי פריסות של דמי ביטוח אחורה יבוצעו עד שנת 2019 (שבשנה זו בוצע התשלום) וזאת לאחר הצגת פסק דין או הסכם פשרה, בציון התקופות הרלוונטיות וביצוע ניכוי דמי ביטוח בהתאם להוראות שפרסם הביטוח הלאומי לחברות הביטוח.
החל משנת 2020 לא יבוצעו פריסות. הביטוח הלאומי מתייחס להכנסות אלה כהכנסות שנתיות בגבולות הכנסת המינימום והמקסימום החייב בדמי ביטוח.

הגשת תביעה לדמי פגיעה בעבודה על ידי המעסיק

בדרך כלל העובד מגיש תביעה לדמי פגיעה בעבודה והמעסיק משלים את הפרטים בחלקו בטופס התביעה.

חוק הביטוח הלאומי והתקנות מאפשרים למעסיק, בתנאים מסוימים ובאישור מראש של המוסד לביטוח לאומי, להגיש את התביעה במקום העובד, או לשלם תמורת דמי פגיעה, כמפורט להלן:

1. תקנה 22 תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954 – התקנה מאפשרת למעסיק (שחתם על הסכם עם המוסד לביטוח לאומי) להגיש את התביעה למוסד לביטוח לאומי ולשלם בשם המוסד לביטוח לאומי את דמי הפגיעה לעובד שנפגע בעבודה אצל אותו המעסיק, במועד תשלום המשכורת. אפשר לבחור את סוגי העובדים שכלולים בתקנה 22 ויש לציין אותם בעת החתימה על ההסכם.

   המוסד לביטוח לאומי משלם למעסיק עמלה בשיעור 2.5% מדמי הפגיעה (לא כולל את 12 הימים הראשונים).

   העובד ממלא את חלקו בטופס התביעה לדמי הפגיעה וחותם עליו. המעסיק משלים את חלקו בטופס ומגיש את הטופס למוסד לביטוח לאומי על פי ההסדר (לסניף שקרוב למקום מגורי העובד).

   המעסיק משלם לעובד שכר רגיל/דמי מחלה לפחות בסכום דמי הפגיעה שמגיע לעובד מהמוסד לביטוח לאומי עד סיום הטיפול בתביעה במוסד לביטוח לאומי. כשהתביעה תאושר המעסיק יקבל בחזרה מהביטוח הלאומי את סכום דמי הפגיעה ששילם (החל מהיום ה-13) בתוספת העמלה.

   על פי הפרסום של המוסד לביטוח לאומי, יכול להצטרף להסדר לפי תקנה 22 מעסיק שמעסיק 100 עובדים או יותר. המעסיק ממלא טופס בקשה להצטרפות וכתב התחייבות (שהוא החוזה המשפטי בין המעסיק למוסד לביטוח לאומי). המעסיק מקבל גם איגרת בנושא ביטוח נפגעי עבודה שכולל בין היתר דגשים במילוי טופס התביעה.

2. תמורת דמי פגיעה ודמי ביטוח מופחתים – סעיפים 95 ו-343 לחוק הביטוח הלאומי – זו אפשרות שקיימת למעסיק שמקיים שני תנאים המפורטים בסעיף 343 לחוק הביטוח הלאומי שהם:

   - המעסיק מעסיק לפחות 500 עובדים.
   - המעסיק חייב מתוקף חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, לשלם לעובדים שכר בעד הזמן שבעדו משתלמים דמי פגיעה בעבודה וסך כל השכר אינו קטן מדמי הפגיעה.

   לפי הסעיף, המעסיק משלם לעובדים משכורת רגילה בזמן תקופת דמי הפגיעה, שלא תפחת מדמי הפגיעה (תמורת דמי פגיעה) ובתמורה לכך הוא מקבל הנחה בתשלום דמי ביטוח לאומי לענף פגיעה בעבודה שהוא משלם בעבור כל העובדים.

   ככל שהמעסיק קיבל אישור לדווח לפי השיטה הזאת, העובד מגיש את התביעה לדמי הפגיעה בעבודה לצורך הכרה בפגיעה ואינו מקבל תשלום מהמוסד לביטוח לאומי.

קבלת משכורת בתקופת דמי לידה ודמי פגיעה

מבוטח שמקבל שכר (לרבות הטבת שכר) בתקופה שבעדה הוא מקבל דמי לידה, או דמי פגיעה, או תשלומים בקשר לשיקום מקצועי, חייב בדמי ביטוח, כמקובל (החל משנת 2008).

המעסיק מנכה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מהעובד ומעביר למוסד לביטוח לאומי גם את חלקו בדמי הביטוח הלאומי (אם הוא מעסיק עיקרי, אזי הוא מנכה מהעובד גם דמי ביטוח מופחתים). את הדיווח ואת התשלום יש לבצע בטופס 102.

תקנה 22 - מעסיק המורשה לשלם דמי פגיעה לעובדיו על פי תקנה 22 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), התשי"ד-1954, נוהג כדלקמן:

החל ממשכורת חודש מארס 2008 המעסיק משלם שכר רגיל לעובד בתקופת דמי הפגיעה (שלא יפחת מדמי הפגיעה), מנכה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ממלוא שכרו של העובד, ומשלם את חלקו בדמי הביטוח הלאומי (חלק המעסיק) על כל השכר. דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אינם מנוכים מדמי הפגיעה שהמוסד לביטוח לאומי מחזיר למעסיק.

תגמולי מילואים לעובד שכיר

ביום 2 במרץ 2011 פורסם ברשומות תיקון מספר 127 לחוק הביטוח הלאומי המחייב את המעסיק בפעולות כדלקמן:

1. בחודש השירות במילואים המעסיק ישלם לעובד את השכר שהיה משלם לו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד (לרבות הפקדות לפנסיה על השכר הרגיל). השכר הרגיל האמור נחשב למקדמה על חשבון התגמול המגיע לעובד.
2. המעסיק יתבע את התגמול מהמוסד לביטוח לאומי.
3. המעסיק יעביר לעובד את יתרת התגמול לכל המאוחר במשכורת החודש שבו קיבל את התגמול מהביטוח הלאומי. כלומר, המעסיק יעביר לעובד את ההפרש שבין התגמול שקיבל מהמוסד לביטוח לאומי (סעיף 2 לעיל) ובין התשלום ששילם לעובד בחודש שבו שירת במילואים (בסעיף 1 לעיל) במגבלות מסויימות:

   א. אם העובד עבד במהלך השירות, אזי שכר זה לא יובא בחשבון בחישוב יתרת התגמול.
   ב. כל סכום שהעובד היה מקבל גם אם נעדר מעבודתו (בהתאם להסכמי העבודה התקפים באותו מקום עבודה), לא יובא בחשבון בחישוב יתרת התגמול (כמו למשל דמי הבראה, ימי מנוחה וימי חג).

כאשר עובד מקבל בתקופה שבה הוא משרת במילואים תשלומים שאינם תלויים במספר ימי העבודה בפועל (כמו דמי הבראה וביגוד), המעסיק אינו מנכה אותם מהתגמול שהוא משלם לעובד.

השלמה לימי סוף השבוע

תשלום התגמול החל מאוגוסט 2008 בעבור שירות רצוף של עד 6 ימים, או שאירית של מספר ימי השירות הרצופים בניכוי כפולות של 7 הוא:

- בגין עד חמישה ימי שירות רצופים משולם התגמול בתוספת 40%.
- ככל שהיו בחישוב שישה ימים: משולם התגמול בתוספת יום אחד.

המעסיק אמור להתייחס לעובד שיוצא למילואים כמו לעובד שיוצא לחופשה בתשלום

להלן הבהרה שהתקבלה מהמוסד לביטוח לאומי:

"בסעיף 276(א)(3) לחוק הביטוח הלאומי מצויין באופן מפורש – 'דין התגמול המגיע לעובד לפי סעיף קטן זה כדין שכר עבודה'. לתפיסתנו ובהתאם לחוות דעת שקיבלנו עובד היוצא לשירות מילואים ימשיך ויקבל את שכרו ואת התנאים הנלווים לשכרו כעובד מן המניין. לכן יש לנהוג בו כמו שנוהגים בעובד שיוצא לחופשה בתשלום.

גם עובד בחופשה מקבל את ההטבות הנלוות לרבות שווי רכב או תשלום אחזקת רכב גם כאשר אינו בעבודה.

ההבדל היחיד הוא שכאשר עובד יוצא לחופשה הוא מפוצה באמצעות מאגר החופשה והמעסיק דואג לנכות את ימי החופשה, ואילו בשירות מילואים הימים אינם מנוכים אלא משולמים על ידי הביטוח הלאומי".

חישוב יתרת התגמול בהיבט הביטוח הלאומי

להלן הבהרה מאת המחלקה המשפטית של המוסד לביטוח לאומי שהתקבלה ביום 6.10.2019:

"בחוק הביטוח הלאומי אין הוראה מפורשת כיצד לחשב את יתרת התגמול ועל כן משמדובר לדידו של המוסד לביטוח לאומי (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 שההחלטה בדבר מספר הימים בהם יש לחלק את השכר החודשי, צריכה להלום את ההחלטה 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 המעסיק לבירור משפטי בבית הדין לעבודה (כשברור שהמוסד אינו צד לו)."

הבהרות נוספות חשובות

1. המעסיק משלם את התגמול למי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר (גם אם הוא עובד חודשי ועבד פחות מחודש לפני השירות במילואים), וכן למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, כולל ימי מנוחה, חגים, חופשה, תאונה, מחלה, אבל ועוד (סעיף 276 לחוק הביטוח הלאומי). נמסר מהביטוח הלאומי שלעובד שעתי מחשבים את סך כל השעות ב-3 חודשים לפני השירות ומחלקים ב-8 (יום עבודה = 8 שעות).

   המוסד לביטוח לאומי פרסם הקלה לתקופות החל"ת בשל משבר הקורונה. לפי הפרסום, עובד שכיר ששירת במילואים בתקופה של חל"ת, תובע את תגמול המילואים בתביעה אישית והתגמול ישולם לפי ההכנסה שלו מהעבודה.

2. עובד שכיר בשני מקומות עבודה או יותר, מקבל את שכרו מהמעסיק העיקרי ותובע בעצמו את השלמת התגמול בגין עבודתו הנוספת.

3. אם המעסיק שילם לעובד בונוס לאחר מועד השירות, ברוב המקרים יש צורך לתבוע הפרש לתגמול.

4. דין תגמולי המילואים כדין שכר עבודה כאמור בחוק הביטוח הלאומי, וכך גם דין יתרת התגמול, שעל המעסיק להעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעסיק על ידי המוסד לביטוח לאומי.

5. זכותו של העובד להגיש תובענה לפי חוק הגנת השכר נגד מעסיק המסרב לשלם התגמול או מעכב אותו.

6. החל מאוגוסט 2008, יש לשלם לעובד שמשרת במילואים הן שכר עבודה והן תגמולי מילואים בכל יום מילואים שבו עבד. התגמול משולם בעבור כל יום שירות, ללא הבחנה אם נפגעה הכנסתו של המשרת במילואים עקב השירות או לא.

7. סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי מחייב את המעסיק להמשיך ולשלם לעובד שיצא למילואים את התשלומים שנהג לשלם לקופת תגמולים או לקופת פנסיה כאילו לא שירת והמשיך לעבוד. על פי חוות דעת משפטית שהתקבלה במוסד, יש להפריש את אותן הפרשות סוציאליות אשר מופרשות בדרך כלל מהשכר הרגיל של העובד לאותה תקופה, ולא מסך כל התגמול לפי חוק המילואים, אשר גבוה בדרך כלל מהשכר הרגיל.

8. ביום 3.8.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי איגרת עם הנחיות למעסיק, בשיתוף עם מנהל האכיפה במשרד העבודה והשירותים החברתיים.

9. מבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי זכאי לתגמול בסכום התגמול המזערי.

10. המוסד לביטוח לאומי הוסיף ערוץ חדש להגשת תביעות מעסיקים לתגמולי מילואים באופן מקוון (WCF) לתוכנות שכר שהצטרפו למהלך. פורסם חוזר באתר הביטוח הלאומי.

הצהרות של בעלי שליטה וקרובי משפחה בטופס התביעה לתגמולי מילואים

בטופס תביעת מעסיק להחזרת תגמולי מילואים בל/501 ובטופס תביעה אישית בל/502, כלולה הצהרה למילוי על ידי בעל שליטה או קרוב משפחה לבעל שליטה או לבעל מניות בחברה.

יש לצרף לטופס הוכחת תשלום משכורת ל-12 חודשים אחרונים ולפרט מידע שקשור לעבודה, כגון: היקף העבודה, תפקיד והיכן בוצעה העבודה.

תביעות של בעלי שליטה ושל קרובי משפחה נבחנות בקפדנות. תביעה של בעל שליטה וקרובי משפחה שמתבקשת בה השלמה מעבר להכנסה שבסיסה הוא ההכנסה ברבעון שקדם לשירות המילואים – נבחנת בקפדנות יתרה.

חובת דיווח חודשית

המשכורת המדווחת למוסד לביטוח לאומי מהווה בסיס לגמלאות. לכן, לפי סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי, יש לדווח מדי חודש על השכר הרגיל, גם אם השכר שולם באיחור. ככלל, הדיווח נעשה בטופסי 102 (עד 9 חוזי דיווח), בטופס 613 (חל"ת) ובטופס 614 (עובדים זרים).

משנת 2020 דיווח לפי צו סיווג מבוטחים נעשה בחוזה דיווח נפרד בטופס 102 בקוד דיווח מספר 9. אין צורך בפנייה לסניף לפתיחת חוזה הדיווח. עם קליטת הדיווח ייפתח החוזה באופן אוטומטי והמעסיק יקבל הודעה על המשך חובת הדיווח מדי חודש בחוזה דיווח זה. מעסיק שטעה מגיש דוחות מתוקנים.

חובת דיווח רבעונית

המעסיקים חייבים לדווח למוסד לביטוח לאומי, נוסף על הדיווח החודשי, דיווח שמי מפורט באופן ממוכן בלבד, פעם ברבעון בעבור:

1) פנסיונרים בפנסיה מוקדמת עד שנת 2015. החל משנת 2016, יש לדווח בטופס 126.

2) תלמידים בהכשרה מקצועית.

3) עובדים בחופשה ללא תשלום. בשנת 2019 דווח על העובדים בחל"ת דיווח הרבעוני וגם דווח על החל"ת בטופס 126 סופי (מספר 3) בקוד נפרד מספר 22. המוסד לביטוח לאומי פרסם שבשנת 2020 יש לדווח דיווח רבעוני וגם לדווח על חל"ת בטופס 126 חציוני.

4) דיווח לפי צו סיווג מבוטחים.

הכשרה מקצועית ושיקום מקצועי

להלן הכללים לדיווח על מבוטחים בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, החל מיום 1 ביולי 2011:

חובת נותן ההכשרה המקצועית - תשלום דמי ביטוח לאומי לענפים:

- נפגעי עבודה (בשיעור 0.4% מסכום מחצית השכר הממוצע במשק).
- אימהות - מקומות שאושרו לכך בתקנות וקיבלו אישור מאת המוסד לביטוח לאומי (0.1% מסכום מחצית השכר הממוצע במשק).

המעסיק ממלא את השדות לענף "נפגעי עבודה" ולענף "אימהות" בלבד.

חובת התלמיד - לשלם דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ישירות למוסד לביטוח לאומי. המוסד לביטוח לאומי פונה אל התלמידים לצורך עדכון חובת התשלום. המעסיק מעביר פעם ברבעון רשימה שמית של התלמידים שלמדו במוסד ברבעון החולף.

דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה

מעסיק שמדווח על עובד כמבוטח לפי שיעורי דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה [לפי סעיף 351(ד) לחוק הביטוח הלאומי], חייב לוודא שבידיו נמצא אישור מהמוסד לביטוח לאומי המעיד על התנאים המזכים בהטבה.

המוסד לביטוח לאומי מפרסם כי חובה לקבל אישור מהביטוח הלאומי, מדי שנה, בכל גמלה שמזכה בתשלום דמי ביטוח מופחתים.

החל משנת 2019, המוסד לביטוח לאומי שולח למבוטחים אישורים למסירה למעסיקים/משלמי פנסיה מוקדמת על התקופה שבה יש לתת לעובד שיעור מיוחד של דמי ביטוח כנכה/פטור למקבל הפנסיה המוקדמת.

הנחה בדמי הביטוח ניתנת כאשר המבוטח מקבל מהמוסד לביטוח לאומי בישראל את אחת הגמלאות שלהלן:

1. קצבת נכות כללית מלאה לתקופה של שנה לפחות או לצמיתות.

   נכה שקיבל קצבת נכות כללית בשיעור 100% לפי חוק לרון, וקצבתו הופסקה בשל הכנסות גבוהות, זכאי לקבל בתנאים שבחוק את השיעורים הנמוכים של דמי הביטוח במשך 36 חודשים נוספים, בהתאם לאישור שיקבל מהמוסד לביטוח לאומי בעבור המעסיק.

2. קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות.

3. קצבת אזרח ותיק (ראה הבהרה בהמשך).

יש לשים לב לסוג הקצבה שהמבוטח מקבל, כיוון שקצבה לשירותים מיוחדים, קצבה לנכה פוליו, גמלת ניידות, קצבה בשל פגיעת איבה וקצבה לנכי צה"ל, למשל, אינם מזכים בהנחות במוסד לביטוח לאומי.

ביום 7.5.2017 דחה בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 21494-06-14) את תביעתו של עמוס תלמי לתשלום דמי ביטוח מופחתים כיוון שבחר לקבל גמלת נכות מצה"ל לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) ולא בחר בקצבת נכות כללית לפי חוק הביטוח הלאומי.

עובד שכיר בגיל פרישה שבחר לקבל קצבת נכות מעבודה במקום קצבת אזרח ותיק (זקנה)

למרות ההוראות המפורשות שלעיל, המוסד לביטוח לאומי הקל על מבוטחים בגיל פרישה ופרסם בחודש מארס 2012 כדלקמן:

כדי שעל משכורתו של עובד שכיר בגיל פרישה המקבל קצבת נכות מעבודה, יחולו הכללים שחלים על מי שמקבל קצבת אזרח ותיק לעניין תשלום דמי ביטוח, עליו להגיש תביעה לקצבת אזרח ותיק, לבחור שלא לקבל את קצבת אזרח ותיק ולמסור למעסיק את אישור הזכאות העקרוני. עובד שלא מסר את האישור האמור למעסיק, ינוכו ממנו דמי ביטוח על פי החוק והמעסיק יעביר את חלקו בהתאם.

תיקון סטטוס של עובד

הדיווח על שינוי סטטוס לזכות המעסיק נעשה ב"קובץ זיכויים" שבע שנים אחורנית (הסבר בהמשך). המעסיק מתבקש לתקן את הדיווח גם אם טעה וניכה שיעור נמוך יותר של דמי ביטוח, ולשלם את הפרשי דמי הביטוח.

המוסד לביטוח לאומי עורך מדי פעם הפגשות של משכורות מטופסי 126 עם הנתונים המצויים במחלקות הגמלאות, ומחייב בדמי ביטוח מעסיקים שלא פעלו כחוק (חשוב מאוד לשמור על טופס 101 החתום על ידי העובד ועל האישור שהביא מהמוסד לביטוח לאומי המעיד על זכאותו בפועל לקצבה).

נתונים לדיווח ולתשלום דמי ביטוח

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש	ש"ח לחודש
ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח	43,240	43,240	43,240	43,240	43,370	43,890	44,020
הכנסה מרבית לעניין שיעור מופחת (60% משכ"מ במשק)	5,453	5,556	5,678	5,804	5,944	6,164	6,331
שכר הממוצע במשק (שכ"מ), לעניין תשלום דמי ביטוח	9,089	9,260	9,464	9,673	9,906	10,273	10,551

שיעורי דמי ביטוח בעבור עובדים שכירים החל מינואר 2019 (דוגמאות)

	מופחת (באחוזים)			מלא (באחוזים)		
	סה"כ	עובד	מעסיק	סה"כ	עובד	מעסיק
טור 1 בטופס 102						
עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה"	7.05	3.50	3.55	19.60	12.00	7.60
טור 2 בטופס 102						
בעלי שליטה "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה"	7.00	3.49	3.51	19.17	11.79	7.38
טור 3 בטופס 102						
אישה וגבר מעל "גיל הזכאות" לקצבת אזרח ותיק, שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק	3.58	3.10	0.48	7.12	5.00	2.12
מבוטחים המקבלים קצבת נכות יציבה מעבודה בשיעור 100%, או קצבת נכות כללית יציבה מלאה (75% או 100%), או קצבת נכות כללית בלתי יציבה בשיעור 100% לתקופה רצופה של שנה אחת לפחות (או הטבה לפי סעיף 220א לחוק)	3.58	3.10	0.48	7.12	5.00	2.12
אישה וגבר מתחת לגיל פרישה, שנעשו לראשונה תושבי ישראל מעל גיל 62	4.06	3.24	0.82	10.23	7.28	2.95
אישה וגבר מעל גיל זכאות, שנעשו לראשונה תושבי ישראל מעל גיל 62	3.58	3.10	0.48	7.12	5.00	2.12
נשים וגברים בין "גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות" לקצבת אזרח ותיק שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק	6.62	3.37	3.25	16.82	9.86	6.96
נשים וגברים שמקבלים קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי	0.48	-	0.48	2.12	-	2.12
תורם איברים, לפי אישור מהביטוח הלאומי על פטור מדמי ביטוח בריאות (כלול בטופס 102 משנת 2020)	3.95	0.40	3.55	14.60	7.00	7.60

בעלי שליטה בחברת מעטים, המדווחים כשכירים בחברה שבבעלותם משלמים שיעורי דמי ביטוח נמוכים יותר כיוון שהם אינם מבוטחים לענף אבטלה ולענף זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק מעסיק.

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

לשכות השירות ובתי התוכנה פיתחו בשיתוף עם המוסד לביטוח לאומי קובץ זיכויים המתבצע באופן אוטומטי לפי כללי ההתיישנות.

החל מהדיווח של משכורת חודש יולי 2012 (ב-15 באוגוסט 2012), המעסיק מבצע כל שינוי סטטוס [כמו שינוי מעובד רגיל למקבל קצבת אזרח ותיק (זקנה)], שינויים בשכר ברוטו (נועד לטעויות טכניות חד פעמיות), ביטול דיווח וכדומה, בשידור למחשב של הביטוח הלאומי.

המוסד לביטוח לאומי 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 של הביטוח הלאומי פורסם כי לא ניתן לעדכן את התיקונים המפורטים להלן במערכת השכר: ביטול תושבות למבוטח, החזר בגין תשלום מעל ההכנסה המרבית כמעסיק משני ותיקוני שכר שליליים בעבור בעל שליטה בחברת מעטים.

המוסד לביטוח לאומי מאפשר לאחרונה לשנות סטטוס של עובד רגיל לעובד בעל שליטה ללא שינוי הברוטו או מספר עובדים, לצורך קבלת מענק לבעלי שליטה בשל משבר הקורונה, תוך קבלת החזר של דמי הביטוח ששולמו ביתר.

קובץ זיכויים מכיל את פרטי העובדים ואת תקופות העבודה הספציפיות.

כל דיווח על שינוי סטטוס נבדק מול מערכות המוסד לביטוח לאומי. עובד שמדווח כמקבל קצבה ולא נמצא זכאי לפטור, המעסיק מקבל הודעת שגיאה. המוסד לביטוח לאומי מאמת את הנתונים, ולאחר אימות הנתונים בודק את המעמד. תיקונים אחרים, שהם בדרך כלל חד פעמיים, נבדקים גם מדגמית וגם בביקורת ניכויים.

אולם, למוסד לביטוח לאומי שמורה הזכות לבדוק את קובץ הזיכויים כפוף לתקופת ההתיישנות.

מומלץ מאוד לבדוק היטב את הבקשה להחזרים לפני השידור בקובץ זיכויים, כי ככל שיתברר שהתיקון לא היה נכון, הביטוח הלאומי ידרוש 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 גבייה ממעסיקים במוסד לביטוח לאומי כדי לקבל אישור מראש על המהלך לדרישת ההחזרים.

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

מוקד תמיכה מקצועי בביטוח הלאומי: 02-6463346, 02-6463348, פקס 02-5386520.

העדכונים בנושא האמור מפורסמים בבית התוכנה או בלשכת השירות וגם באיגרת למעסיק (באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי).

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

בחינת ההיבט הביטוחי

הגשת בקשה להחזר דמי ביטוח כאמור מחייבת בחינה של ההיבט הביטוחי של המשכורת, כאמור בפסקי דין בבית הדין הארצי לעבודה. רצוי לבחון היטב כל בקשה להחזר, כיוון שקיימת חשיפה לפגיעה בגמלאות שהעובד זכאי להן.

הכנה שוטפת לביקורת ניכויים של המוסד לביטוח לאומי

לפי חוק הביטוח הלאומי המעסיק חייב לנכות את דמי הביטוח הלאומי ואת דמי ביטוח הבריאות ממשכורת העובד, ולפי פקודת מס הכנסה המעסיק חייב בניכוי מס הכנסה ממשכורת העובד. לכן, בביקורות הניכויים של הביטוח הלאומי ושל מס הכנסה השומה נערכת על הרכיבים המגולמים של מס הכנסה ודמי הביטוח הלאומי והבריאות שלא שולמו.

על שומת ביקורת ניכויים של הביטוח הלאומי מוטלים קנסות כבדים מאד ואין חיוב ריבית. הסכומים גבוהים גם לאחר ביטול חלקי שלהם בהתאם לקריטריונים שקבע הביטוח הלאומי (הסוגייה נמצאת כיום בערעור לפני דיון בבית הדין הארצי).

כדאי להקפיד על כמה הוראות בסיסיות בעת טיפול בביקורת ניכויים ולהבין את התהליך, כיוון שבכל שלב של התהליך אפשר להוסיף מסמכים ולתקן טעויות כדי שלא יהיה צורך להגיש השגה. ככלל, המוסד לביטוח לאומי אינו מאשר השגה נוספת לאחר שהמעסיק קיבל תשובה להשגה שהגיש.

לפי חוק הביטוח הלאומי המעסיק חייב לנכות את דמי הביטוח הלאומי ואת דמי ביטוח הבריאות ממשכורת העובד, ולפי פקודת מס הכנסה המעסיק חייב בניכוי מס הכנסה ממשכורת העובד. לכן, בביקורות הניכויים של הביטוח הלאומי ושל מס הכנסה השומה נערכת על הרכיבים המגולמים של מס הכנסה ודמי הביטוח הלאומי והבריאות שלא שולמו.

על שומת ביקורת ניכויים של הביטוח הלאומי מוטלים קנסות כבדים מאד (אין חיוב ריבית). הסכומים גבוהים גם לאחר ביטול חלקי שלהם בהתאם לקריטריונים שקבע הביטוח הלאומי (הסוגייה נמצאת כיום בערעור לפני דיון בבית הדין הארצי).

לאחרונה החל המוסד לביטוח לאומי להעביר את שומות הניכויים שלו למס הכנסה, זאת לאחר שכבר במשך שנים רבות מס הכנסה מעביר למוסד לביטוח לאומי את שומות הניכויים, בהתאם להלכת גדות בבית הדין הארצי לעבודה.

הרקע החוקי לחבות המעסיק בתשלום דמי הביטוח בגין העובד

חובת המעסיק לדווח ולשלם דמי ביטוח לפי עמדת הביטוח הלאומי היא מוחלטת ואינה ניתנת להתניה, כאמור בסעיף 342 לחוק הביטוח הלאומי.

לפי סעיף 365 לחוק הביטוח הלאומי, העובד השכיר מבוטח במוסד לביטוח לאומי גם אם מעסיקו לא דיווח עליו למוסד לביטוח לאומי ו/או לא שילם את דמי הביטוח במועד. כאשר העובד מוכיח שהוא עבד בפועל אצל המעסיק, המוסד לביטוח לאומי אינו רשאי לשלול גמלה.

סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי מחייב בתשלום דמי ביטוח בשל הכנסת עבודה מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בהתאם לחודש שבו בוצעה העבודה (גם אם המשכורת לא שולמה בפועל).

הסעיף הרלוונטי בחוק הביטוח הלאומי הוא סעיף 344(א), כדלקמן:

"344. (א) יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה; [...]"

כלומר, עולה מסעיף 344 לחוק לפי עמדת הביטוח הלאומי, כי כאשר המעסיק יודע שיש לעובד הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודה, עליו לדווח עליה ולשלם את דמי הביטוח (למשל, לאחר סיום ביקורת ניכויים של רשות המסים).

סמכות הקביעה על ידי המוסד לביטוח לאומי

<u>סמכות קביעה לפי סעיף 347 לחוק</u> – פקיד גבייה ראשי רשאי לקבוע את דמי הביטוח של מבוטח ששינה את סיווגו הביטוחי על בסיס מקור הכנסתו בתקופת התשלום. לפי התיקון בחוק ההסדרים לשנת 2017 פקיד הגבייה חייב לנמק את החלטתו (סעיף 359 לחוק).

<u>קביעת דמי ביטוח בהיעדר דוח לפי סעיף 357 לחוק</u> – פקיד הגבייה רשאי לקבוע את סכום דמי הביטוח של מי שהיה חייב בהגשת דוח למוסד לביטוח לאומי ולא הגיש. סוגי הדוחות הרלוונטיים המעניקים לפקיד הגבייה את הסמכות מפורטים בסעיפים 342 ו-355 לחוק וכוללים את מרבית הדוחות שעל יחידים ומעסיקים להגיש. פקיד הגבייה חייב לנמק את ההחלטה (סעיף 359 לחוק).

<u>קביעת דמי ביטוח בניגוד לדוח לפי סעיף 358 לחוק</u> – פקיד הגבייה רשאי לקבוע את סכום דמי הביטוח למבוטח או למעסיק, אם הוא משוכנע שהכנסת המבוטח או שכר העבודה של עובדי המעסיק עולים על הסכומים המפורטים בדוח שהוגש. פקיד הגבייה חייב לנמק את ההחלטה (לפי סעיף 359 לחוק).

תלושי השכר

המעסיק חייב להציג בתלושי השכר את כל רכיבי ההכנסה כמתחייב מסעיף 24 לחוק הגנת השכר, ובכלל זה גם הטבות שוות כסף כגון נסיעות לחו"ל, ארוחות וכדומה.

ניכוי דמי ביטוח מהעובד

לפי סעיף 342(ג) לחוק הביטוח הלאומי המעסיק מנכה את דמי הביטוח מהעובד.

זאת, בשונה, למשל, מתקנה 8(ב)(2) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. בתקנה כתוב במפורש לעניין דרכי חישוב דמי ביטוח לעובד **במשק בית** כי מעסיק "יהיה רשאי לנכות משכרו של עובד..."

ביצוע ביקורות ניכויים בביטוח הלאומי

בביקורת ניכויים במוסד לביטוח לאומי נוהגים לבדוק עד 5 השנים המוקדמות מתוך שבע השנים האחרונות (למעט חריגים).

תאגידים המעסיקים יותר מ-20 עובדים נבדקים בשגרה. בעקבות דוח מבקר המדינה נבדקים גם מעסיקים קטנים יותר, לרבות חברות משפחתיות וחברות פרטיות.

הנושאים העיקריים שנבדקים בביקורת הניכויים של הביטוח הלאומי הם:

בדיקת כל רכיבי השכר, התאמה בין טופס 126 לטופס 102, בדיקת התאמות בין הדוחות לבין התשלומים, סיווג עובדים בטור הנכון בטופס 102, פריסת שכר נוסף, זקיפת הטבות שכר לעובדים (לרבות הוצאות שלא נזקפו), בדיקת שכר מינימום, ביקורת הכנסות מחברה משפחתית וחברת בית,

תיאום דמי ביטוח (ניכוי דמי ביטוח בשיעור המופחת למי שעובד בעבודות נוספות), איתור תשלומים לאוכלוסיות שונות ללא דיווח, איתור דיווחים כוזבים, סיווג עובדים על פי צו סיווג מבוטחים ותשלום דמי הביטוח בעדם ועוד.

מבקר הניכויים בודק הטבות בשווה כסף שלא נזקפו בשכר כמו זקיפת שווי רכב. מעסיקים שזקפו שווי רכב חלקי לפי חישוב מדויק של הנסיעות הפרטיות – מחויבים בהפרש.

ביקורת ניכויים מבוצעת גם לגיבוי תביעת גמלאות, או כאשר המעסיק תובע החזרים, או מתקן דוחות, או כאשר יש צורך לבחון יחסי עבודה.

שומות ברשות המסים

כאשר מבוצעת ביקורת ניכויים של רשות המסים, ומבקרי הביטוח הלאומי מגיעים לביקורת בגין אותן השנים, תיתכן ביקורת כפולה בנושא הטבות שכר.

הכלל על פי הלכת "גדות" תעשיות פטרוכימיות בע"מ (דב"ע נה/14-0 מתאריך 18.07.1995) לעניין הטבות השכר האמורות שלא נזקפו במשכורת: אם הייתה ביקורת ניכויים של רשות המסים על אותן שנים – אזי מחייבים בדמי ביטוח את המעסיק בהתאם להסכם עם רשות המסים.

מהמוסד לביטוח לאומי נמסר כי הוא אינו מקבל טענות על טעות בהסכם ניכויים של רשות המסים ויסכים לתקן את הטעות רק לאחר תיקון שומת הניכויים.

חשוב לשמור את ניירות העבודה של הסכם שומות הניכויים ברשות המסים כדי להציגם למבקר הביטוח הלאומי כדי להוכיח שיעור מס שולי, התייחסות לעובד מסוים מבחינת שיעורי דמי ביטוח או הכנסה מעל המקסימום ועוד.

המבקר מחייב בדמי ביטוח את ההכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודה בהתאם להסכם השומות במס הכנסה ולא לפי המידע שקיבל משידור השומה. לדוגמה, כאשר מס הכנסה שידר את סכום המס לתשלום לאחר ניכוי המקדמות ששולמו בשל הוצאות עודפות.

עמדת הביטוח הלאומי היא, כי שומות ניכויים בלבד ולא שומות של הכנסות חברה מחייבות את הביטוח הלאומי בעת ביקורת. זאת, על בסיס פסק דין אמי פרטס, שניתן בבית המשפט העליון.

הפעולות שנוקט המבקר במהלך הביקורת

1. המבקר שולח למעסיק הודעה על עריכת הביקורת עם פירוט המסמכים שהוא מבקש.
2. המבקר עורך את הביקורת.
3. בעקבות ממצאי הביקורת המבקר מכין גיליון אקסל ובו הממצאים ומעביר אותו לנציג החברה שישב איתו במהלך הביקורת (בדרך כלל מתמנה איש קשר אחד ששמו נמסר למבקר).
4. בשלב הזה הממצאים עדיין לא רשומים במחשב הביטוח הלאומי.
5. כדאי לבדוק את הממצאים בתשומת לב רבה, בין היתר כדאי לבדוק את החיובים ואת שיעור הגילום, את מספרי הרכבים ואת השווי שגולם לכל עובד, את התקופות שבהם חויבו הרכבים בשווי רכב ואת הסכומים ואת שמות העובדים שנסעו ברכבים. כדאי בשלב הזה לבדוק שהמבקר התייחס לעובדים להם שיעורי דמי ביטוח מיוחדים, כמו מקבלי שכר מקסימום, בני נוער, מקבלי קצבאות מהביטוח הלאומי ועובדים זרים. זה הזמן לבדוק אם כל החישובים הטכניים והעובדות תואמים למידע שהוגש למבקר.
6. אחרי שגיליון האקסל חזר מהמעסיק למבקר, ולאחר התיקונים שנעשו, הממצאים מועברים לממונה על המבקר.
7. הממונה רשאי להחזיר את הגיליון למבקר לצורך תיקון במקרה שהסכם שנעשה עם המעסיק אינו מקובל עליו, או שלא נערך חיוב ברכיב מסוים, או שחסר מידע רלוונטי.
8. המבקר חוזר למעסיק מצויד בגיליון אקסל מתוקן ומבקש מידע נוסף, אם נדרש.
9. אם נערך שינוי, גיליון האקסל המתוקן נשלח לאיש הקשר לבדיקה נוספת.
10. לאחר אישור סופי של הממונה, הממונה מזרים את הקביעה למערכת (אפשר לראות אותה בקובץ ייצוג לקוחות), שולח את הקביעה בדואר רשום למעסיק ומזרים חיוב כספי תוך 45 ימים מיום הקביעה.

11. במוסד לביטוח לאומי קיים מידע בדבר מועד מסירת הדואר הרשום למעסיק. תוך 30 יום ממועד זה אפשר להגיש את ההשגה או את הבקשה להארכת המועד של ההשגה (או בתוך 12 חודשים ממועד זה אפשר להגיש ערעור לבית הדין האזורי לעבודה).

תשלום הפרשי גמלאות מחליפות שכר בעקבות ביקורת ניכויים

המוסד לביטוח לאומי משלם הפרשי גמלאות מחליפות שכר (תגמולי מילואים, דמי פגיעה, דמי אבטלה ודמי לידה) בעקבות תביעה של עובד להפרשי גמלה, או בהתאם לתביעת מעסיק בתגמולי מילואים או בתביעה לדמי פגיעה לפי "תקנה 22".

המוסד לביטוח לאומי משלם בעקבות ביקורת ניכויים הפרשי גמלה פרטניים (כשיש חיוב בדמי ביטוח בגין עובד מסוים שזהותו ידועה בעת הביקורת) והפרשי גמלה גלובליים ובוחן בימים אלה את גביית התגמול מהמעסיקים לפי סעיף 369 המתוקן לחוק הביטוח הלאומי.

המוסד לביטוח לאומי מוסיף בסוף כל דוח ביקורת ניכויים פיסקה לתשומת לב המעסיק שעליו לדווח על שינויי המשכורת לעובד בעקבות ביקורת הניכויים. ככלל, על פי סעיף 3 בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, חובתו של כל מעסיק להודיע לעובדיו על שינוי בתנאי עבודתם ובכלל זה כל שינוי בקשר לתשלומי שכר עבודה, בתוך 30 ימים מהיום שנודע לו על השינוי.

בהתאם לכך, המעסיק מחויב להודיע לעובדים על הגדלת ההכנסות החייבות בדמי ביטוח, בין היתר כדי שיוכלו לתבוע הפרשי גמלאות.

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 במוסד לביטוח לאומי באופן אובייקטיבי, בהתייחס לעובד ולתפקיד שהוא ממלא.

רשות המסים פרסמה הנחיה ביום 9.4.2018 המבוססת 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.

שווי שימוש ברכב

בעקבות פסיקת בית המשפט העליון המוסד לביטוח לאומי אינו מקבל חישוב של שווי שימוש חלקי לפי יחס הנסיעות הפרטיות והעסקיות.

<u>שווי שימוש ברכב לטכנאי שירות - החלטת מיסוי שלא בהסכם 4586/12</u>

הבקשה – שווי שימוש חלקי לפי יחס הנסיעות העסקיות והפרטיות בשל כמות הנסיעות הגדולה של טכנאי המזגנים בעבור העסק – הבקשה נדחתה.

רכב תפעולי ורכב מאגר

"רכב תפעולי" הוא רכב שהתקיים בו להנחת דעתו של פקיד השומה אחד מאלה: הוא רכב ביטחון, או שהרכב משרת רק את העסק ולא הועמד לרשות עובד כלשהו בהתאם לכללים שבתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.

לפי עמדות רשות המסים והביטוח הלאומי, המעסיק אמור לייחד מראש רכב מסוים להיות רכב תפעולי ועליו לקבוע נוהלי עבודה ברורים, קפדניים וחד משמעיים ביחס לשימוש ברכבים האלה ולנקוט אמצעי ביקורת על הנהלים שקבע.

על פי נוהלי הביטוח הלאומי, כשהעובד עובד מהבית, הרכב לא יוכר כרכב תפעולי.

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 שמשתמש ברכב המאגר.

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.

הגדרת כיבוד קל

רשות המסים הרחיבה את הגדרת המושג "כיבוד קל" שבתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות), התשל"ב 1972, גם לפירות וירקות העונה.

הוצאות עודפות שאינן ניתנות לייחוס

מבקר הניכויים בודק את מהות ההטבות שתואמו בדוח ההתאמה למס הכנסה. טובות הנאה הניתנות לייחוס, הן הטבות שכר החייבות בדמי ביטוח. לדוגמה, נסיעת עובד פרטית לחו"ל.

הוצאות עודפות שאינן ניתנות לייחוס אינן חייבות בתשלום דמי ביטוח, אך יש לשמור את התיעוד המתאים לצורך הוכחת ההוצאה, כמו למשל החזר הוצאות נסיעה עסקית של עובד לחו"ל, מעל התקרה שפטורה ממס.

התייחסות הביטוח הלאומי לשומה בפשרה במס הכנסה ניכויים

ביום 24 בפברואר 2019 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 16-08-6497) את תביעת אוניברסיטת בר אילן והורה על ביטול מוחלט של שומת ניכויים שערך המוסד לביטוח לאומי. הביטוח הלאומי היה אמור, לדעת בית הדין, להפעיל שיקול דעת ולא להעתיק את הנתונים משומת הניכויים של מס הכנסה, כיוון שהיא נערכה בפשרה. אמנם רציונל הפעולה של שתי רשויות המיסוי הוא אחיד ואולי זהה, אך תכלית הפעולה של שתי הרשויות שונה.

בפסק דין בעניין ממן מסוף וניטול בע"מ נגד הביטוח הלאומי בבית הדין האזורי (ב"ל 16-03-59912 מיום 2.4.2019) קבעה השופטת בין היתר ששיטת הגילום הקבוצתי פגומה ופוגעת הלכה למעשה בעובדים כי קיים קושי לשלם להם גמלאות על מלוא שכרם (לרבות ההטבות ב"עין"). העובדה שהמעסיקה לא ניכתה את דמי הביטוח מהעובד גרמה לצמיחת טובת הנאה נוספת שכן נחסך מהעובד לשלם דמי ביטוח. מס הכנסה הכיר ברכיב כרכיב שכר ועל הביטוח הלאומי לפעול כפי שנקבע בפסק דין גדות.

על פסקי הדין הוגשו ערעורים. בשלב הזה ההלכות של פסק דין גדות מופעלות בביקורות הניכויים של הביטוח הלאומי.

השגות על ביקורת ניכויים -ערר על קביעת דמי ביטוח לפי סעיף 359 לחוק

בחוק ההסדרים לשנת 2017 תוקן סעיף 359 לחוק ובמקום ועדת שומה ממנה המוסד לביטוח לאומי פקיד גבייה ראשי המוסמך לדון בהשגות (פקיד השגות, שלא ידון בהשגה על קביעת דמי ביטוח שנעשתה על ידו או על ידי הממונה עליו).

את ההשגה המנומקת יש להגיש בכתב בתוך 30 יום מהיום שבו נמסרה לחייב ההודעה על קביעת דמי הביטוח בדואר רשום. מותר לפקיד ההשגות להאריך את המועד להגשת ההשגה.

חוק ההסדרים קבע שיש להחליט בהשגה בתוך שלושה חודשים מהיום שבו נמסרו **כל** המסמכים והפרטים הנדרשים לצורך ההחלטה בהשגה, עם אפשרות הארכה לשלושה חודשים נוספים מטעמים מיוחדים.

אם ההשגה נדחתה באופן מלא או באופן חלקי, החייב יקבל את ההודעה על כך בדואר רשום. עליו לשלם את הדרישה או להגיש תובענה על הקביעה לבית הדין האזורי לעבודה.

המוסד לביטוח לאומי פרסם באתר שלו הוראות לעניין הגשת השגות על קביעת דמי ביטוח בהתאם לסעיפים 347, 357, 358. לפי ההוראות האלה יש להגיש את ההשגות בדואר רשום.

מילוי טופס 101 וטופס 103

יש לבקש מכל עובד למלא טופס 101 מיד עם תחילת העבודה. לטופס מומלץ לצרף צילום תעודת זהות של העובד ומסמכים הקשורים לקצבאות שהעובד מקבל מהמוסד לביטוח לאומי, המעניקות שיעורי דמי ביטוח מופחתים. טופס 103 ממלא מי שחל עליו צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, בייחוד אם זה מקום עבודתו היחיד כ"שכיר".

יש להקפיד לדרוש דיווח מעודכן מדי שנה, לרבות פרוט ההכנסות הנוספות באופן ברור.

כפי שיובהר בהמשך לעניין הקביעה אם מעסיקו של העובד הוא עיקרי או משני, חשוב לוודא שהעובד ממלא את הטופס כראוי וחותם עליו. ברירת המחדל כשאין הצהרה היא ,שהמעסיק הוא מעסיק משני.

הסבר על 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.

נמסר מהביטוח הלאומי כי פעמים רבות אי הסבירות נובעת מאי החלת כללי פריסת השכר על תשלום נוסף. כאשר מדובר ברכיב שכר נוסף שנרשם כשכר חודשי רגיל, המוסד לביטוח לאומי מבקש להעביר את התיקון בדוח הפרשים, ולשלוח אליו תלושי שכר וטופסי 100 להסבר התיקון שבוצע במערכת השכר.

טופס 126 מקוון שמועבר למוסד לביטוח לאומי החל מחודש יולי 2016

במסגרת חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב 2015 ו-2016), התשע"ה-2015 נוסף סעיף 355(א1) לחוק הביטוח הלאומי. הנחיות פורסמו בחוזר מעסיקים 1463 בחודש יוני 2016 ועדכון פורסם ביולי 2016.

לפי סעיף 355(א1)(1) מעסיק או מי שמשלם פנסיה מוקדמת יגיש למוסד לביטוח לאומי 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 (שידור ראשון התבצע מיום 3 ביולי 2016).

(ב) עד יום 18 בינואר בכל שנה – לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה (שידור ראשון התבצע בחודש ינואר 2017).

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.

הכוונה בסעיף זה למבנה **זהה** למבנה הדיווח של טופס 126 שמשודר למס הכנסה פעם בשנה (בתוספת של מספר תיק הניכויים הפעיל במוסד לביטוח לאומי במקום מספר התיק במס הכנסה). הטופס האמור ישודר גם למוסד לביטוח לאומי מיד לאחר שהוא משודר למס הכנסה, ובגינו ממילא יתבצעו כל ההתאמות הדרושות לדיווחים השוטפים ולספרי המעסיק, כמקובל.

מעסיקים שמגישים טופסי 102 באופן לא מקוון - מעסיק שאין באפשרותו לשדר טופס 126 ידווח בטופס מקוון באינטרנט, כפי שמוסבר באתר הביטוח הלאומי.

קביעות בהיעדר דוח - סעיף 357 לחוק הביטוח הלאומי קובע שמי שחייב להגיש דוח למוסד לביטוח לאומי ולא הגיש אותו במועד, יקבל קביעה בהיעדר דוח. אם הטופס לא ישודר תוך 30 ימים ממועד הקביעה, הקביעה תהפוך לחוב בדמי ביטוח והמוסד לביטוח לאומי רשאי להתחיל בפעולות אכיפה. שידור הטופס מבטל את הקביעה ואת החוב.

טופס 100 - פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות

טופס בל/100 הוא צילום מצב ליום מסוים והוא 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.

את הטופס (בל/100) יש לבקש מהמעסיק או ממשלם הפנסיה. תוכנות השכר מפיקות את הטופס על פי הוראות שקבלו מן המוסד לביטוח לאומי, עד שבע שנים רטרואקטיבית. הטופס מודפס וחתום על ידי המעסיק, עם ציון מועד הפקת הטופס וסימון של בית התוכנה.

כדי להפיק טופס 100 נכון, חשוב להקפיד על סימול הרכיבים החייבים בפריסה.

בשנת 2020 המעסיקים משדרים טופס 100 לעובדים הופסקה עבודתם בשל משבר הקורונה.

תזכורת לכללי פריסת שכר ותשלום הטבות

שכר החודשי רגיל

השכר החודשי הרגיל הוא השכר שנהוג לשלם לעובד מדי חודש.

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.

ביה"ד האזורי לעבודה (ב"ל 19-05-5821) קיבל ביום 20/1/2020 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 [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 וכדומה, יש לערוך דוח על הפרשים (הפרשי שכר אינם תשלום נוסף).

על פי תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995, ההפרשים ייחשבו לשכרו החודשי הרגיל של העובד וייזקפו על כל אחד מהחודשים, בהתאמה.

לכן, הדוח יתייחס לתקופה שבגינה שולמו ההפרשים, לפי שיעורי דמי הביטוח והמקסימום שהיו נהוגים באותן התקופות.

יש לשים לב לשינויים בשיעורי דמי הביטוח, לשינויים בהכנסה החייבת בשיעור מופחת ולתקרה החייבת בדמי ביטוח באותה התקופה.

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.

ל"תשלום נוסף" נחשבים, בין היתר, רכיבי השכר הבאים: ביגוד, דמי הבראה, משכורת "13", בונוס, מענק השתתפות ברווחי מעסיק, מענק יובל, ביטוח רכב וכדומה, לרבות כל גילום מס בעבור כל אחד מהרכיבים הללו, וכן כל תשלום תקופתי שלא נהוג לשלמו מדי חודש, למעט הפרשי שכר (שאותם כאמור יש לייחס לכל אחד מהחודשים שבגינם שולמו).

כשמעסיק משלם לעובד בונוס או תשלום כלשהו נוסף על שכרו החודשי הרגיל, עליו לערוך דוח על תשלום נוסף בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

הפעולות שיש לבצע בעניין פריסת שכר

1. החל 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 ינואר 2017 שכר המינימום הוא 5,000 ש"ח לחודש ורבע ממנו הוא 1,250 ש"ח. החל מחודש דצמבר 2017 שכר המינימום הוא 5,300 ש"ח לחודש ורבע ממנו הוא 1,325 ש"ח.

עד משכורת חודש מאי 2014 יש לבדוק מהו השכר החודשי הרגיל של העובד בחודש המסוים ולהשוות את השכר הנוסף ל-25% מן השכר החודשי הרגיל של אותו החודש (הכולל גם את הפרמיות, השעות הנוספות וכדומה).

2. בתשלום נוסף יש לנהוג כדלקמן:

2.1 אם התשלום הנוסף נמוך מרבע משכר המינימום 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 הקלנדרית, שכוללת את החודש שבו שולם התשלום הנוסף ו-11 החודשים שלפניו, יש לחלק במספר החודשים שבהם עבד העובד במהלך 12 החודשים הללו, עד וכולל החודש שבו שולם התשלום הנוסף. המנה מצורפת לשכרו החודשי הרגיל של העובד בכל אחד מהחודשים הללו.

3.3 יום עבודה בחודש נחשב לחודש שבו העובד עבד.

הפרש של תשלום נוסף

לפי עמדת הביטוח הלאומי, הפרש של תשלום נוסף יש להחזיר לצורך יישום כללי הפריסה לחודש שבו שולם התשלום הנוסף במקור.

לדוגמה: המעסיק שילם "משכורת 13" במשכורת חודש יולי, ובמשכורת חודש אוגוסט שילם לעובד הפרשים בשל טעות. במקרה זה יש לייחס את ההפרש לחודש יולי ולא לחודש אוגוסט.

הייחוס למועד המקורי משמעו חישוב מחדש בחודש יולי (על פי הדוגמה), תוך עריכה חוזרת של ההשוואה, והפעלת כללי הפריסה על פי הוראת תקנה 5 לתקנות שלעיל.

ההוראות חלות על כל סוגי העילות לשינויים בתשלום נוסף, לרבות טעויות ו/או הסכמים קיבוציים רטרואקטיביים.

חובת תשלום דמי ביטוח על הטבות שכר ופריסת תשלום נוסף כאשר עובד לא עבד במשך חודש מלא

למוסד לביטוח לאומי התברר שהמעסיקים לא נהגו באופן אחיד במקרה של תשלום הטבות שכר לתקופות שבהן העובדים היו זכאים לגמלאות מחליפות שכר, כגון: דמי לידה, ולתקופות שבהן העובד לא עבד במשך חודש מלא, כגון: חופשה ללא תשלום (חל"ת).

לעניין בונוסים ושכר נוסף בתקופות האמורות נקבעו בשנת 2009 הוראות כדלקמן: ככלל, תשלום נוסף יש לחלק ל-12 חודשים, חודש התשלום ו-11 חודשים אחורה שבהם עבד העובד, אולם נקבע בהוראות שיש להוציא מהספירה חודשים מלאים שבהם העובד לא עבד, גם אם קיבל הטבת שכר או גמלה.

ביום 29/06/2015 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר 1458 המפרט את אופן הדיווח בעבור הטבות שכר בתקופת חל"ד וחל"ת, בתוקף ממשכורת יוני 2015 ואילך (מועד דיווח בחודש יולי 2015).

תשלום דמי ביטוח בתקופת חופשה ללא תשלום (חל"ת)

מי שנמצא בחל"ת בהסכמת המעסיק לפחות חודש קלנדרי אחד מלא (או בחל"ד ללא זכאות לדמי לידה), ובתקופה זו אינו עובד אצל מעסיק אחר ואינו עובד עצמאי, מעסיקו ינהג כאמור להלן:

בכל אחד מהחודשיים הראשונים (2 חודשים) של החל"ת על המעסיק לדווח על העובד ולשלם דמי ביטוח מינימליים (כולל בעד אישה נשואה). המעסיק רשאי לנכות סכום זה מכל סכום שיגיע לעובד ממנו [כמפורט בתקנה 6(ג) להוראות המיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח].

סכום דמי הביטוח המינימליים נגזר משכר המינימום כפול 6.57%. בתקופה הזו העובד בחל"ת מבוטח לכל ענפי הביטוח, למעט לענף פגיעה בעבודה ולענף זכויות בפירוק חברה ופשיטת רגל של מעסיק.

הכוונה לחודש מלא או לחודשיים מלאים, שבהם העובד נמצא בחופשה ללא תשלום. כאשר העובד עובד אפילו יום עבודה אחד בחודש, ישולמו דמי ביטוח בעד יום העבודה בלבד.

תקופת אכשרה לדמי לידה

בבחינת תקופת אכשרה לדמי לידה מובאים בחשבון החודשיים הראשונים של חל"ת, כאמור לעיל, אם הם לפני היום הקובע לזכאות לדמי הלידה.

מבוטחת בחופשת לידה

המוסד לביטוח לאומי פרסם הבהרה בעניין מבוטחות בחופשת לידה, שמאריכות את החופשה ללא שמגיעים להן דמי לידה לתקופת ההארכה, לפי תיקון מספר 46 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

בגין מבוטחות אלה המעסיק משלם דמי ביטוח במעמד של חופשה ללא תשלום, ולכן החל מהחודש השלישי המלא של החל"ת חובת התשלום מוטלת על המבוטחת כפי שהוסבר לעיל.

החידוש בהבהרה של הביטוח הלאומי הוא ההתייחסות לחופשת הלידה כאל חל"ת, אף שהמבוטחת נמצאת עדיין בחופשת לידה. כיוון שלא משתלמים לה דמי לידה - רואים בה עובדת בחל"ת לעניין הביטוח הלאומי.

התשלום של המעסיק הוא 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.

כללים ממשכורת יוני 2015 לעניין הטבות שכר בחל"ת או בחל"ד, לפי חוזר 1458

ככלל, הטבות שכר המשולמות לעובד מידי חודש גם בתקופת שהותו בחל"ת או בחל"ד (כמו: שווי טלפון, שווי רכב, שווי עיתון וכדומה), הן בגדר הכנסות עבודה ולפיכך חייבות בניכוי ובתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.

החוזר מבדיל בין הטבות ששולמו בתקופת חל"ת לבין הטבות ששולמו בתקופת חל"ד. מפורטים להלן עיקרי ההוראות (כל הפרטים הטכניים מצויים בחוזר):

1. **הטבות שכר בתקופת חל"ד [לפי סעיף 351(א) לחוק הביטוח הלאומי]**

ההטבה תדווח בטופס 102 בקוד מיוחד, תשויך לחודש שבעבורו שולמה וינוכו וישולמו בעבורה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בהתאם.

ניכוי דמי הביטוח מהעובד יתבצע לפי שיעורי הניכוי (מופחת ומלא) הנהוגים לסוג העובד ובהתאם לסוג המעסיק - עיקרי או משני.

החוזר מדגיש ומציין, שחודשי חל"ד (מלאים) אינם נחשבים כחודשי עבודה לעניין פריסת שכר נוסף.

2. **הטבות שכר בתקופת חל"ת**

הטבה המשולמת לעובד בתקופת חל"ת, כולל גילום ההטבה (החל מהחודש הראשון של החופשה), משולמת לו למעשה מכוח תקופת עבודתו אצל מעסיקו, ועל כן תיוחס לחודש העבודה שקדם למועד יציאתו של העובד לחל"ת.

על המעסיק לייחס את כלל ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת לחודש העבודה האחרון שקדם למועד יציאתו לחל"ת. סכום ההטבות הוא בגדר שכר נוסף ויחולו לגביו כללי הפריסה.

ההטבה תדווח בטופס 102 כתשלום נוסף. מקרים שבהם תקופת חל"ת חרגה משנה והעובד קיבל מידי חודש הטבות שכר גם לאחר 12 חודשים, יועברו כחריגים לבדיקת המשרד הראשי.

בעבור תקופת החל"ת משולמים דמי ביטוח כבעבר (כלומר, בכל אחד משני החודשים הראשונים המלאים של החל"ת על המעסיק לדווח על העובד ולשלם דמי ביטוח מינימליים. המעסיק רשאי לנכות סכום זה מכל סכום שיגיע לעובד ממנו, הכול כמפורט בתקנות. יום עבודה אחד בחודש נחשב כחודש עבודה).

למען הסר ספק מודגש בחוזר כי סך ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת בחודש שקדם לחודש שבו יצא העובד לחל"ת, ייחשב כבסיס לחישוב גמלאות מחליפות שכר, בהתאם להוראות החוק.

הפרשי גמלה בשל תשלום נוסף או הפרשי שכר

מעסיק ששילם בונוס שחייב בפריסת שכר (גם אחרי ניתוק יחסי העבודה), או ששילם לעובדים הפרשי שכר בשל תקופות קודמות, חייב לפנות למוסד לביטוח לאומי ולקבל השלמה לגמלאות שהוא קיבל בעבור העובד (לדוגמה: תגמולי מילואים), ולהפנות את העובד למוסד לביטוח לאומי כדי לקבל השלמה לגמלאות מחליפות שכר שהעובד קיבל, כגון: דמי לידה. **יש לשים לב למגבלת השיהוי** (בדרך כלל שנה מיום מתן הבונוס).

לפי דוח מבקר המדינה, המוסד לביטוח לאומי מזכיר למעסיקים בעקבות ביקורת ניכויים שיש להודיע לעובדים על זכאותם לתבוע הפרשי גמלה (על פי חוק הודעה לעובד), לדוגמה, לעובד שהוסיפו למשכורתו בביקורת הניכויים שווי רכב, ומשלם הפרשי גמלה בתנאים מסוימים.

כאשר שכר עבודה כולל עמלות, יש לבחון מראש אם העמלות הן בונוס או שכר רגיל. הבעיה מתעוררת פעמים רבות בחישוב הבסיס לקביעת דמי לידה או דמי פגיעה בעבודה, שהרי בונוס נפרס לפי כללי הפריסה ל-12 חודשים.

תיאום דמי ביטוח מראש והחזר דמי ביטוח בדיעבד

מבוטח שיש לו הכנסות משני עיסוקים או יותר (לרבות מפנסיה מוקדמת המשולמת לפני גיל פרישה), משלם דמי ביטוח על פי סדר החיוב המפורט להלן ובאופן המפורט להלן, אך לא יותר מההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח וזכאי לשיעור מופחת רק פעם אחת:

1. מהכנסותיו כעובד שכיר המעסיק מנכה את דמי הביטוח.
2. כאשר הוא נכלל בהגדרת "עובד עצמאי" בחוק הביטוח הלאומי, הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
3. מהכנסות "פסיביות": הכנסות שאינן מעבודה כעובד שכיר או כעובד עצמאי (ואינן פטורות מדמי ביטוח על פי החוק או על פי התקנות), הוא משלם דמי ביטוח בעד עצמו.
4. מהכנסותיו מפנסיה מוקדמת כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי, משלם הפנסיה מנכה את דמי הביטוח.

האחריות לניכוי דמי ביטוח בשיעור המלא

האחריות לתשלום דמי הביטוח במלואם מוטלת על העובד השכיר שעובד אצל מעסיקים שונים לפי סעיף 342(ד) לחוק הביטוח הלאומי. 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 345ב(ה)(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, יש לקבוע מי המעסיק העיקרי ומי המעסיק המשני, ובהתאם נערך ניכוי דמי הביטוח.

המעסיק העיקרי מנכה מהעובד שיעור מופחת ושיעור מלא. המעסיק המשני מנכה מהעובד שיעור מלא, אלא אם נערך תיאום כפי שיוסבר בהמשך.

<u>המעסיק העיקרי</u> לעניין תיאום דמי ביטוח הוא המעסיק שעובדו הצהיר בטופס 101 שאצלו הוא משתכר "משכורת חודש". כלומר, אותו מעסיק מנכה מס הכנסה משכר העובד על פי לוח הניכויים של מס הכנסה.

<u>המעסיק המשני</u> הוא המעסיק שעובדו הצהיר בטופס 101 שאצלו הוא משתכר "משכורת נוספת" (המעסיק מנכה משכרו של העובד את שיעור המס המרבי, או שיעור מס אחר שקבע פקיד השומה). אם יש יותר משני מעסיקים, אזי העובד יבחר מי מהם הוא המעסיק העיקרי ויצהיר על כך בטופס.

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

כאשר עובד שכיר מקבל גם פנסיה מוקדמת, **הפנסיה היא ה"מעסיק המשני"** לעניין תיאום דמי הביטוח. כלומר, כאשר לעובד יש משכורת ופנסיה מוקדמת, תיאום דמי הביטוח נערך בפנסיה אף על פי שבמס הכנסה התיאום נעשה במשכורת.

כאשר לעובד שכיר ההכנסה הנוספת היא ממשלח יד או שהיא הכנסה פסיבית, אין לערוך תיאום דמי ביטוח במשכורת כיוון שהחישוב נערך בתחום "גבייה מלא שכירים" במוסד לביטוח לאומי. אם ההכנסה מהמשכורת נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק – אזי יש לשלוח את התלוש (או התלושים) למחלקת גבייה מלא שכירים בסניף המוסד לביטוח לאומי, כדי לעדכן את שיעורי דמי הביטוח המופחתים בהכנסה הנוספת.

כאשר אין צורך למלא טופס 101, כמו למשל בתשלום על פי צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, העובד ממלא טופס בל/103, ומצהיר אם זה מקום עבודתו היחיד כ"עובד שכיר" או שיש לנכות דמי ביטוח כמעסיק משני. ברירת המחדל של מעסיק, כאשר מבוטח הכלול בצו סיווג מבוטחים לא מילא טופס 103, היא שזה מקום עיסוקו המשני של המבוטח, ועליו לנכות מהעובד דמי ביטוח בשיעור המלא.

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

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

פנסיה מוקדמת (פנסיה המשולמת לפני גיל פרישה)

אם אדם עובד כשכיר ויש לו גם הכנסות מפנסיה מוקדמת, אזי מקום העבודה שבו הוא עובד שכיר הוא המעסיק העיקרי ומשלם הפנסיה הוא "המעסיק המשני", גם אם בעבור מס הכנסה התיאום מבוצע באופן שונה.

אם משולמת פנסיה מוקדמת לגמלאי שהוא גם עובד שכיר, ו/או מקבל פנסיה מוקדמת ממקור נוסף, ו/או גם עצמאי, משלם הפנסיה מנכה מהמבוטח את השיעור המלא של דמי הביטוח, אלא אם המבוטח המציא למשלם הפנסיה אישור על ניכוי בשיעור שונה.

העובד רשאי להגיש למשלם הפנסיה טופס בל/644 שבו יצהיר על הכנסתו אצל המעסיק העיקרי ומשלם הפנסיה יזין את ההכנסה הזאת בתוכנת השכר ויקבל אישור תיאום אוטומטי לשנה זו (מתחילת השנה או מתחילת העבודה).

לעקרת בית שנשואה למבוטח ופטורה מתשלום דמי ביטוח, אין לערוך תיאום. עקרת הבית חייבת להודיע למשלם הפנסיה על כל שינוי שחל במעמדה במוסד לביטוח לאומי. עליה להודיע מיד על התחלת העבודה כשכירה כדי שמשלם הפנסיה ינכה דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת.

תיאום דמי ביטוח מראש בשיעור המופחת

עובד אצל שני מעסיקים או יותר (לרבות מי שמקבל פנסיה מוקדמת ממקור אחד או יותר), שהכנסתו אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע במשק, זכאי לתיאום דמי ביטוח.

העובד מתבקש להגיש למעסיק המשני, ומקבל הפנסיה מתבקש להגיש למשלם הפנסיה, נוסף על ההצהרה בטופס 101 גם אישור לתיאום דמי ביטוח, כדלקמן:

1. הצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644 - המעסיק המשני מזין את נתוני ההכנסה מחודש ינואר של השנה הנוכחית, או ממועד תחילת העבודה בשנה הנוכחית.
2. אישור שהופק באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי.

תיאום דמי ביטוח לפי טופס 644 מבוצע מהחודש שבו העובד החל לעבוד אצל המעסיק המשני, או מחודש ינואר בשנה הנוכחית, 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 (כאשר ההכנסה אצל המעסיק העיקרי נמוכה מסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק).

העובד אינו יכול לקבל החזר דמי ביטוח בשנה הנוכחית מהמוסד לביטוח לאומי. אם לא בוצע תיאום, אזי ההחזר ייעשה בשנה הבאה (כמוסבר בהמשך).

כאשר המעסיק מזין את ההכנסה רטרואקטיבית, נוצרת יתרת זכות. דיווח על הפרשי שכר שליליים של עובדים מתבצע באמצעות שידור קובץ בלבד.

אם העובד או מקבל הפנסיה אינם מגישים את ההצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי (בל/644) או אישור שהפיקו באינטרנט, אזי על המעסיק המשני או על משלם הפנסיה לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא, כמוסבר בדוגמה הבאה.

דוגמה (שני מעסיקים):

משכורת ברוטו חייב לביטוח הלאומי אצל המעסיק העיקרי - 3,000 ש״ח

משכורת ברוטו חייב לביטוח הלאומי אצל המעסיק המשני - 1,000 ש״ח - העובד מצהיר על המשכורת בסך 3,000 ש״ח שהוא משתכר אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644.

המעסיק המשני ינכה דמי ביטוח בשיעור המופחת עד לסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק. כלומר, ינכה מסך ה-1,000 ש״ח את השיעור המופחת (3.5%).

ללא התיאום האמור המעסיק המשני ינכה מסך ה-1,000 ש״ח את השיעור המלא (12%).

המשך הדוגמה למעסיק שלישי (או מעסיק משני שני):

משכורת ברוטו (חייב לביטוח הלאומי) אצל המעסיק השלישי - 500 ש״ח - העובד מצהיר בשני טופסי בל/644 על שתי המשכורות שלו: האחת אצל המעסיק העיקרי בסך 3,000 ש״ח, והשנייה אצל המעסיק המשני בסך 1,000 ש״ח. סך הכול העובד מצהיר על 4,000 ש״ח בטופסי בל/644. המעסיק השלישי (המשני השני) יחייב בשיעור המופחת סך של 500 ש״ח במקום בשיעור המלא.

טופס בל/644 נמסר כדלקמן:

1. למעסיק השני (המשני הראשון) - 3,000 ש״ח, בהתאם למשכורת אצל המעסיק הראשי.
2. למעסיק השלישי (המשני השני) - 4,000 ש״ח, בהתאם למשכורות אצל המעסיק הראשי והמעסיק המשני הראשון. המעסיק השלישי (המשני השני) יזין למערכת 4,000 ש״ח.

החישוב הוא כדלקמן: 6,331 – 4,000 =2,331 (בשנת 2020).

מועד מילוי טופס בל/644

- בתחילת כל שנת מס (אם ההצהרה ניתנת באיחור, אזי אפשר להצהיר מחודש ינואר בשנה הנוכחית, כפי שהוסבר לעיל).
- לעובד חדש או למקבל פנסיה חדש – מיום תחילת העבודה או תחילת קבלת הפנסיה, ולאחר מכן בתחילת כל שנת מס.
- למי שקיים כבר אישור לתיאום דמי ביטוח לתקופה הקרובה – כשיפוג תוקפו של האישור, ולאחר מכן בתחילת כל שנת מס.

העובד מתחייב לעדכן את המעסיק המשני אם שכרו אצל המעסיק העיקרי משתנה באופן מהותי.

במקרים שבהם השכר אצל המעסיקים אינו קבוע, עדיף לא לבצע תיאום לפי טופס בל/644.

תיאום דמי ביטוח בשל הכנסה שעולה על ההכנסה המרבית

עובדים ו/או מקבלי פנסיה מוקדמת שהכנסתם הכוללת היא מעל ההכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח מקבלים אישור לתיאום דמי ביטוח לשנה השוטפת במוסד לביטוח לאומי לפי טופס בל/753 שנמצא באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

לצורך קבלת אישור התיאום יש לפנות לאגף גבייה ממעסיקים בסניף שאליו שייך המבוטח על פי כתובת מגוריו. לטופס יש לצרף טופסי בל/100 מודפסים וחתומים של השנה השוטפת והשנה שקדמה (או לפחות 12 חודשים שקדמו לחודש הבקשה), מכל מקורות ההכנסה, ולהצהיר מי המעסיק העיקרי של העובד.

באיגרת שפרסם המוסד לביטוח לאומי למעסיקים נכתב במפורש כי פטור מתשלום דמי ביטוח אצל המעסיק המשני לא יתבצע ללא אישור מהמוסד לביטוח לאומי.

ביקורת המוסד לביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי שומר לעצמו את הזכות לבדוק את הצהרת העובד או מקבל הפנסיה על הכנסתו אצל המעסיק העיקרי או משלם הפנסיה, על פי טופס 126 המדווח על ידי המעסיקים או משלמי הפנסיה. לכן המעסיק המשני או משלם הפנסיה אינם חייבים לבדוק את ההצהרה של העובד או של מקבל הפנסיה, אך הם חייבים לשמור את ההצהרות האמורות ואישורי התיאום יחד עם טופס 101 (או טופס 103), המעידים על הצהרת העובד על עבודה יחידה או על עבודה נוספת.

החזר דמי ביטוח בשיעור המופחת

כאשר לא נערך תיאום דמי ביטוח בשנה השוטפת או כאשר המעסיק העיקרי ניכה שיעור מלא במקום שיעור מופחת בשנה השוטפת, המבוטח רשאי לתבוע מהמוסד לביטוח לאומי החזר של דמי הביטוח ששולמו ביתר החל משנת המס הבאה.

בקשה להחזר דמי ביטוח בשל הכנסה בשיעור המופחת יש להזמין מהמוסד לביטוח לאומי באמצעות אתר הביטוח הלאומי באינטרנט (תיאום דמי ביטוח – בקשת החזר). ההחזר מתבצע באמצעות טופסי 126 שקיימים במוסד לביטוח לאומי. יש לעקוב אחר ההוראות באתר האינטרנט.

כאשר קיימת בקשה באינטרנט וחסר טופס 126, המוסד לביטוח לאומי שולח למבוטח הודעה שחסר טופס 126. עם קליטת הטופס, חישוב ההחזר יתבצע אוטומטית ואין צורך לשלוח בקשה נוספת.

החזר דמי ביטוח מעל ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח

החזר דמי ביטוח מעל ההכנסה המרבית ששולמו ביתר בשל תיאום שלא נערך מראש, מבוצע בסניפי המוסד לביטוח לאומי בתחום גבייה ממעסיקים, בטופס 752 שאליו מצורפים טופסי 100 מכל המעסיקים.

ככלל, ההחזר מתבצע רק בעבור שנה שלמה ולא בעבור חלקי שנה. החזר בעבור השנה השוטפת מתבצע באמצעות קובץ זיכויים על ידי המעסיק אך ורק בהתאם לאישור שהתקבל מהמוסד לביטוח לאומי.

בית הדין האזורי לעבודה (ת"צ 22654-03-16) דחה ביום 21.8.2018 את בקשתו של יוסף אלבז להכיר בתביעתו כתובענה ייצוגית בגין אי השבה יזומה של תשלומי יתר מעל תקרת התשלומים המירבית, ששולמו לטענתו למוסד לביטוח לאומי.

התיישנות של החזר דמי ביטוח

החזר דמי ביטוח בשל תיאום שלא נעשה מראש ניתן עד שבע שנים לאחור (לא כולל את השנה השוטפת). המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזרים המפרטים את אופן הטיפול בהחזרים (התיישנות החזרי דמי ביטוח).

החזר דמי ביטוח למקבל פנסיה מוקדמת

מבוטח שהוא עובד שכיר במקום אחד או יותר וגם מקבל פנסיה מוקדמת, או מבוטח שמקבל פנסיה מוקדמת מכמה מקומות, שלא ביצעו תיאום דמי ביטוח מראש, פונים לקבל החזר דמי ביטוח בשיעור המופחת באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי. ההחזר הוא עד שבע שנים לאחור (לא כולל השנה השוטפת), לפי חוק ההתיישנות הכללי.

עובד עצמאי (או עובד שכיר ועצמאי) ו/או מי שיש לו הכנסות פסיביות, שיש לו גם פנסיה מוקדמת, פונה לתחום גבייה ממעסיקים בסניף המוסד לביטוח לאומי שאליו הוא שייך לפי כתובת המגורים, כדי לקבל החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר מהפנסיה המוקדמת, לחשבונו במחלקת הגבייה במוסד לביטוח לאומי, לאחר שתיערך התאמה על כל הכנסותיו.

הקבלן - כמעסיקם של עובדי קבלן-המשנה (בעבודות בנייה)

על פי סעיף 355 לחוק הביטוח הלאומי הותקנו תקנות הביטוח הלאומי (דינים וחשבונות של קבלנים), התשי"ח-1957 בדבר חובת קבלן להודיע על ביצוע עבודה באמצעות קבלן-משנה ובדבר דינו של קבלן שלא קיים את החובה האמורה.

התקנות קובעות כי קבלן המבצע עבודות בנייה באמצעות קבלן-משנה, יודיע למוסד לביטוח לאומי, תוך שבוע מיום עריכת החוזה עם קבלן-המשנה, או מהיום הראשון להעסקתו של קבלן המשנה, לפי המוקדם, על ההעסקה. אם לא הודיע הקבלן על העסקת קבלן-המשנה, יראו אותו כאילו הוא המעסיק של עובדי קבלן המשנה. מספר הטופס הוא 648.

לפי פרסום של המוסד לביטוח לאומי (שמופיע על גבי טופס 648), עבודות "בנייה" לעניין זה, הן כל העבודות שבמסגרת הנדסה אזרחית: בניית מבנים, עבודות חפירה, סלילה, גישור, הנחת צנרת וכדומה.

בהתאם לחקיקה האמורה קבלן בניין שאינו מדווח למוסד לביטוח לאומי על קבלני-המשנה שהוא מעסיק, מקבל עליו - במודע - את האחריות כמעסיקם של עובדי קבלן-המשנה (לרבות הסנקציות לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי).

אם קבלן-המשנה מביא לקבלן אישור מהמוסד לביטוח לאומי שהוא מדווח ומשלם דמי ביטוח על פי החוק והתקנות, אין צורך לדווח על פי סעיף 355 לחוק והתקנות שהותקנו לפי סעיף זה.

ניתן לקבל אישור לפי תקנה 2 לקבלן משנה בעל תיק ניכויים פעיל, המדווח לפחות על עובד אחד. על קבלן המשנה להעביר את האישור לקבלן הבנייה ובכך פטור קבלן הבנייה מחובתו להודיע למוסד לביטוח לאומי על קבלן המשנה.

בשלב זה המוסד לביטוח לאומי לא הרחיב נוהל זה גם לקבלני משנה בענפים אחרים (כפי שמאפשר החוק), וטרם נקבעו תקנות המאפשרות את הרחבת הנוהל.

עסקים משפחתיים ובעלי שליטה

על פי חוק הביטוח הלאומי, תקנותיו והלכות מפסקי דין, מפורטים להלן סוגי המבוטחים בעסקים משפחתיים, כדלקמן:

העובד השכיר, העובד העצמאי, מי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי, ועזרה הדדית טבעית בין בני משפחה - באותם המקרים בהם בני משפחה עוסקים בעבודה אצל בן המשפחה האחר והם אינם נחשבים כעובדים, כיוון שמדובר בעזרה בין בני המשפחה.

בפסק דין - פד"ע כ"ו 283 **פייגלשטוק נ. המוסד לביטוח לאומי**, דב"ע נג/ 0-78, מיום 11.11.93, נקבע:

> **"כאשר הצדדים הם קרובי משפחה, יש מקום לבחון בקפידה את טיב היחסים שנוצרו: יחסים וולונטריים, התנדבותיים או קשר חוזי להסדרת מערכת זכויות וחובות, ויש לתת את הדעת, בין היתר, לסימני היכר כגון מסגרת שעות העבודה, שכר ריאלי או 'סמלי' וכדומה".**

מעמד בעלי שליטה

המבחנים לקביעת המעמד של בעל שליטה בחברה שבשליטתו נקבעו בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה - עב"ל 20182/97, דב"ע נז/182-02 **המוסד לביטוח לאומי נ' יוסף צבי גרוסקופף** - שניתן באפריל 1999. פסק הדין מהווה בסיס להחלטות בביטוח הלאומי לעניין מעמד ולעניין סכום ההכנסה המזכה בגמלה.

פסק הדין קבע שהמבוטח, שהוא בעל שליטה בחברה, היה עובד שכיר בחברה לפי המבחנים כדלקמן:

המבחן הראשון - האם ניתן להבחין בין תפקידו ופעילותו של בעל השליטה כ"עובד" לבין פעילותו כדירקטור, בעל מניות או קרוב משפחה.

המבחן השני - האם הסדר העבודה בחברה הוא אמיתי או פיקציה. כלומר האם בעל השליטה עובד בחברה בפועל.

המבחן השלישי - האם ניתן לקבוע מה היה "שכרו" של האדם כ"עובד":

א. האם היה לתשלומים אופי של שכר?

ב. האם יש עירוב נכסים? כלומר, האם נשמרת ההפרדה בין החברה לבין בעלי המניות בנכסים, בחובות ובהכנסות (האם יש הפרדה בפועל בהנהלת החשבונות בין חשבון משכורת לחשבון הלוואה, לחשבון משיכות וכדומה).

יישום הלכת גרוסקופף באופן שוטף

מומלץ לשלם שכר וסוציאליות ולהתנהג כעובד שכיר ולא כבעלים, כדי שהביטוח הלאומי יכיר בפעילות הזו כמשכורת שמקנה גמלאות. כאשר המשכורת בסכומים שונים ואינה קבועה, בדרך כלל על פי רווחי העסק, עמדת הביטוח הלאומי שמדובר בשכר בסיס ובונוסים שיש לפרוס בהתאם לתקנות.

סעיף 348 ולוח י"א לחוק הביטוח הלאומי, קובעים שדמי ביטוח בעד עובד שכיר ישולמו לפחות לפי משכורת בסכום שכר המינימום במשק לפי חוק שכר מינימום (חודשי, חלקי, יומי או שעתי). אין החרגה בסעיף האמור לבעלי שליטה או לבני משפחה.

המוסד לביטוח לאומי מייחס חשיבות גדולה למתאם בין המשכורת שעליה דיווח בעל השליטה למוסד לביטוח לאומי לבין הסכום שהועבר לחשבונו הפרטי כמשכורת. מומלץ למשוך את המשכורת בשק או בהעברה בנקאית ולנהל חשבון נפרד של המשכורות בהנהלת החשבונות.

מבחנים בהעסקת בן משפחה

כאשר הצדדים הטוענים ליחסי עבודה הם בני משפחה, בית הדין בוחן בקפידה רבה את טיב היחסים. לכן, במקרים של העסקת בני משפחה, יש לדאוג לקיומם של מספר עקרונות מצטברים שפורסמו על ידי המוסד לביטוח לאומי:

א. מתבצעת עבודה בעסק או במפעל. יש לוודא שלא מדובר ביחסים וולונטריים התנדבותיים במסגרת עזרה טבעית בין בני משפחה, אלא בקשר חוזי להסדרת מערכת זכויות וחובות בין עובד ומעסיק.

ב. העבודה מתבצעת באופן סדיר (ולא מדי פעם בפעם כשיש צורך).

ג. העסקת בן המשפחה מתבצעת בעבודה שאילולא עשה אותה בן המשפחה – הייתה נעשית בידי עובד אחר. כלומר, העבודה נחוצה וחיונית.

יש לתת את הדעת, בין היתר, לסימני היכר כגון מסגרת שעות העבודה, שכר ריאלי ולא "סמלי" וכדומה.

הדיווח למוסד לביטוח לאומי מבוצע באופן שוטף, ולעתים אין המבוטח או מעסיקו מודעים לכך שאין התאמה בין הדיווח כפי שהם רואים אותו לבין המעמד במוסד לביטוח לאומי. בעניין זה, מעמדם ובסיס השכר הקובע של מבוטחים שכירים נבחנים רק בדיעבד, בדרך כלל בעת בקשת גמלה מן המוסד לביטוח לאומי.

קרוב משפחה שטוען שהיחסים בינו לבין קרובו חורגים מגדר עזרה משפחתית הדדית, חובת ההוכחה מוטלת עליו, ועליו לשכנע את המוסד לביטוח לאומי כי קיימת מערכת חוזית של חובות וזכויות המאפיינת עובד שכיר.

כאשר מוגשת תביעה לגמלה מחליפת שכר (כגון, תביעה לדמי לידה), המוסד לביטוח לאומי בוחן את המתאם בין השכר המדווח לבין הפקדת הכספים. אם טרם הפסקת העבודה הייתה העלאת שכר לעובדת, אזי יש להביא ראיות מתאימות המעידות כי העלאת השכר אמיתית, לדוגמה: כתוצאה מגידול בעבודה או גידול במכירות וכדומה.

המועד שבו נבחן עובד שכיר לעניין זכאותו לגמלאות

להבדיל מהעובד העצמאי שמעמדו נבחן בעת פתיחת התיק במוסד לביטוח לאומי, מעמד העובד השכיר נבחן על פי רוב בעת הגשת תביעה לגמלה. כתוצאה מכך, ייתכן שמבוטח יראה עצמו במעמד של עובד במשך שנים רבות וכשיגיש תביעה לגמלה יתברר שמעמדו לא תאם לדיווח.

לדוגמה: חברה דיווחה על אישה נשואה כשכירה בחברה שהיא ובעלה הם בעלי השליטה בה. אם יתברר שלא התקיימו יחסי עבודה בין האישה לבין החברה ואין היא נכללת בהגדרת "עובד עצמאי", היא אינה מבוטחת לגמלאות מחליפות הכנסה וייתכן שהיא תקבל קצבת אזרח ותיק (זקנה) כעקרת בית ולא כמבוטחת שעבדה.

ככלל, מי שעובד בפועל זכאי לקבל דמי לידה, דמי פגיעה, תגמולי מילואים וכדומה, בין שמתקיימים יחסי עבודה ובין שהוא נכלל בהגדרת "עובד עצמאי". דמי אבטלה מקבל רק שכיר שמתקיימים לגביו יחסי עובד ומעסיק ושאינו בעל שליטה בחברת מעטים.

עובד ככלל הוא מי שמתקיימים בינו לבין מעסיקו יחסי עבודה, וכך נדרש גם כאשר אישה מועסקת בחברה שבשליטת בעלה (או בעל שמועסק בחברה בבעלות אשתו).

פסק דין בבית הדין האזורי בעניין קרפל בת שבע

בפסק דין ב"ל 10731/08, קרפל בת שבע נגד המוסד לביטוח לאומי בבית הדין האזורי, נדחתה תביעת המבוטחת, שהייתה אשתו של בעל השליטה בחברה, להגדלת דמי הלידה לאחר שפקיד התביעות טען שהמשכורות שמשכה לפני הלידה היו פיקטיביות, ואישר לשלם דמי לידה לפי שכר נמוך בהרבה. להלן מתוך פסק הדין:

"המסגרת המשפטית

הזכות לדמי לידה נקבעה בסעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי. סעיף 50 לחוק קובע את התקופה בעדה זכאית יולדת לדמי לידה. סעיף 53 לחוק קובע כי דמי לידה ליום הם "שכר העבודה הרגיל" של המבוטחת, בכפוף לתקרה שנקבעה. סעיף 54 לחוק קובע כי "שכר העבודה הרגיל" לעניין סעיף 53 הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטחת, ברבע השנה שקדם ל"יום הקובע", בתשעים.

סעיף 298 לחוק הביטוח הלאומי קובע:

"כל תביעה לגמלה שהוגשה למוסד תתברר בידי עובד המוסד שהסמיכה לכך המנהלה (להלן – פקיד התביעות), והוא יחליט אם תינתן הגמלה ובאיזו מידה תינתן". מכוח סמכותו של פקיד התביעות להחליט "אם תינתן הגמלה ובאיזו מידה תינתן", מוסמך הוא לחקור ולדרוש אם הנתונים שהמבוטח מדווח עליהם כבסיס לתשלום הגמלה הנתבעת הם אמיתיים או פיקטיביים (דב"ע מא/0-115 פיקהולץ נ. המוסד לביטוח לאומי, פד"ע יד 46). בהקשר זה נקבע בדב"ע נב/0-140 אודט ברכה נ. המוסד לביטוח לאומי, פד"ע עד 523, כדלהלן:

בענפי הביטוח שבהם שכרו של המבוטח משמש בסיס לתשלום הגמלה (כגון, דמי פגיעה בעבודה, דמי לידה), יש חשיבות רבה לקביעה "אמיתית" של השכר. לחשיבות זו מטרה כפולה. מחד גיסא, על הגמלה, שנועדה להחליף הכנסה שפסקה, להתבסס על השכר שקיבל המבוטח למעשה. מאידך גיסא, כדי למנוע ניצול לרעה של הוראת החוק, על פקיד התביעות לברר את נכונותו של השכר והאם אין הוא מושתת על נתונים בלתי נכונים".

תיקון שכר בעלי שליטה באופן רטרואקטיבי

בעלי השליטה בחברת סגנון הכרך בע"מ הפחיתו את שכרם באופן רטרואקטיבי בשל מצוקה כלכלית. החברה פנתה לפקיד השומה שהסכים להפחית את השכר. החברה פנתה עם האישור מפקיד השומה למוסד לביטוח לאומי, שסירב להפחית את השכר.

התובעים פנו לבית הדין האזורי לעבודה - שדחה את התביעה, וערערו לבית הדין הארצי לעבודה, שדחה אף הוא את התביעה מטעמיו של בית הדין האזורי (פסק דין חברת סגנון הכרך בע"מ ואח' נגד המוסד לביטוח לאומי, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א – יפו בל 003881/05 מיום 11.9.07 ובבית הדין הארצי לעבודה עב"ל 000748/07 מיום 28.1.2009).

השיקולים לדחיית פסק הדין:

1. שיקול ביטוחי – לדעת בית הדין, בלתי סביר לאפשר קבלת זכות ביטוחית ולהקטין בדיעבד את מחירה כשמתברר שהזכות לא מומשה.
2. פירוש חוק הביטוח הלאומי – בסעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי נקבע שההכנסה היא לפי סעיף 2(2) לפקודה, אך לא נקבע כי ההכנסה היא לפי מה שקבע פקיד השומה, אף על פי שראוי ורצוי כי קביעת הרשויות המנהליות יהיו אחידות, אלא שכלל זה אינו מוחלט וזוהי רק נקודת המוצא.

יש טעם לסטות מקביעת פקיד השומה בשל העיקרון הביטוחי.

הכותבת - רואת חשבון, בעלת משרד לייעוץ, לייצוג ולפתרונות בנושאים הקשורים לחוקי הביטוח הלאומי למעסיקים, לעצמאים וליחידים, ומרצה על חוק הביטוח הלאומי. בין תפקידיה הציבוריים: חברת נשיאות לשכת רואי חשבון, יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם המוסד לביטוח לאומי ונציגת 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 קוראים 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.