



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה
בעריכת בני קיייתי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן



ירחון מקצועי

לחברי לשכת יועצי המס בישראל

גיליון ספטמבר 2016

2	איחור למקום העבודה – זכויות וחובות העובד והמעסיק
2	תיקון 54 לחוק עבודת נשים – היעדרות עקב לידה
2	תיקון 55 לחוק עבודת נשים – שעת הורות
2	עדכון החזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה
3	לקראת חגי תשרי – חופשה מרוכזת
3	האם רשאי מעסיק לנכות משכרו של עובד שלא נצברו לו ימי חופשה?
3	המעסיק חויב בתשלום שכר לעובד שהוצא לחל"ת כפוי בהעדר יתרת חופשה צבורה
4	בעל עסק נפצע בקטטה ותבע דמי פגיעה בעבודה
4-5	נפגע בדרכו לתפילה בכותל והוכר כנפגע בעבודה
5-6	מלצרית זכתה בתביעה לקבל זכויות סוציאליות בנוסף לטיפ
6	הנחיות משרד הכלכלה לרישום נכון של שעות נוספות גלובליות
6-7	פינת שאלה ותשובה – לחברי לשכת יועצי המס בישראל

הערת עורך: [כל מקום שנזכר להלן בלשונו זכר או נקבה הכוונה לבני שני המינים](#)



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה
בעריכת בני קיייתי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

איחור למקום העבודה – זכויות וחובות העובד והמעסיק

השיבושים ברכבת ישראל ועומסי התנועה שנגרמו בעטיים בתחילת השבוע השפיעו על עובדים רבים שאיחרו לעבודתם. מי נושא באחריות על היעדרויות ואיחורים בגין שיבושי תנועת הרכבות והאוטובוסים, ובגין עומסי התנועה – העובד או המעסיק?

על העובדים לעשות מאמץ סביר חרף שיבושי התנועה והתחבורה, להגיע למקום העבודה – בין אם ללא איחור או באיחור קטן ככל שאפשר. עובד שנעדר ממקום עבודתו בשל ביטול פעילות הרכבת או עומסי התנועה והתחבורה הציבורית אינו זכאי לשכר עבור הזמן בו נעדר מהעבודה.

איחור נחשב כעבירה משמעתית, אולם במקרה הנדון קיימת הצדקה סבירה לאיחור ולכן האיחור לא ייחשב כעבירת משמעת. עם זאת, כאמור לעיל, זמן ההיעדרות מהעבודה בגין האיחור ינוכה משכר העובד או מימי החופשה שעומדים לרשותו.

השלמת שעות ההיעדרות עקב איחור יכולה להיעשות מרצונו של העובד וככל שהמעסיק מבקש זאת או מסכים לבקשת העובד המאחר.

אין למעסיק אפשרות להודיע לעובדים שלא יגיעו לעבודה ביום בו צפויים שיבושי תנועה, מעסיק שיעשה זאת יידרש לשלם לעובדים את שכר עבודת יום זה.

תיקון 54 לחוק עבודת נשים – היעדרות עקב לידה

ביום 5 יולי 2016 פורסם תיקון 54 לחוק עבודת נשים, לפיו עובד ראשי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו.

שלושת ימי ההיעדרות הראשונים – דינם כדין חופשה שנתית (אם לעובד אין יתרה צבורה – דינם כדין חופשה ללא תשלום).

שני ימי ההיעדרות הנותרים – כדין היעדרות מפאת מחלה (ייחשבו כימים השני והשלישי למחלתו, וייגרעו ממניין 7 ימי היעדרות להם הוא זכאי מתוקף חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

תיקון 55 לחוק עבודת נשים – שעת הנקה הוחלפה בשעת הורות, והיא ניתנת למימוש ע"י כל אחד מבני הזוג או לחלוקה ביניהם

בחוק עבודת נשים (תיקון מס' 55), התשע"ו – 2016 שפורסם ביום 28/7/2016 ונכנס לתוקפו כחודש לאחר פרסומו (להלן – "החוק"), "שעת הנקה" הוחלפה ב"שעת הורות" וניתנת למימוש ע"י כל אחד מבני הזוג או לסירוגין בחלוקה ביניהם, בכפוף להצהרות שימסרו ע"י בני הזוג בעניין ובתנאים שנקבעו בחוק.

עדכון החזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה

בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, שפורסם ביום 11.8.2016, הסכום המקסימלי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה של עובדו למקום העבודה וחזרה, הינו סך של 22.60 ₪ ליום.



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה
בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

לקראת חגי תשרי – חופשה מרוכזת

סעיף 6 לחוק חופשה שנתית התשי"א-1951 (להלן: החוק) קובע שחופשה שנתית ניתנת לעובד בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת או במשך שנת העבודה שלאחריה.

סעיפים 7 ו-8 לחוק - העובד רשאי לצבור חלק מימי החופשה שלו לזמן מוגבל ובלבד שייצא לפחות לשבעה ימי חופשה רצופים בכל שנה – לגביהם לא ניתנת לו זכות צבירה.

סעיף 9 (א) לחוק – המעביד הוא הנותן חופשות וקובע את מועדיהן בכפוף למתן הודעה מוקדמת של 14 ימים מראש של תחילת החופשה ומשכה, תוך שהוא מביא בחשבון ככל האפשר את רצון העובד בנדון.

בהתאם להיתרים הגלומים באמור לעיל, מקומות עבודה רבים נוהגים להוציא עובדים לחופשה מרוכזת בימי חול המועד של סוכות ופסח, איחוד רצף חופשה ב"גשר" בין חגים וסופ"ש שנמצאים בסמיכות, או במהלך חלק מימי הקיץ בחודשים יולי-אוגוסט.

מעסיק שמעוניין להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת חייב להודיע על כך לעובדים לפחות שבועיים לפני מועד תחילת החופשה, וליידע את העובדים שהחופשה נלקחת על חשבון החופשה השנתית.

לידיעתכם: קיימים מקומות עבודה שחלים עליהם הסכמים קיבוציים שמגבילים את זכויות המעסיק בעניין הוצאת העובדים לחופשה מרוכזת. מומלץ לברר תחולת הסכם קיבוצי על מקום עבודה לפני מתן אישור למעסיק להחליט על מתן חופשה מרוכזת לעובדים.

האם רשאי מעסיק לנכות משכרו של עובד שלא נצברו לו ימי חופשה?

ס"ע חיפה 09-01-13815, מ. בולוס נ' הנסיכה חיפה אירועים וכנסים בע"מ (ניתן ב- 10/2/2013)

בולוס עבד כמלצר באולמי הנסיכה בחיפה 13 חודשים, ונאלץ לשהות בחופשה בתקופת ימי העומר בהם אין אירועי חתונות לפי דת ישראל וחופשה נוספת בשל שיפוצים שנערכו באולם. בתקופות אלו לא הופחת שכרו של בולוס. לימים, העובד תבע מהמעסיקה פיצויי פיטורים והמעסיקה ביקשה לקזז מתוך הסכום שתשלם לעובד סכום השווה ל- 35 ימי עבודה בנימוק שלחובת העובד עומדת יתרת חופשה "שליטית".

בית הדין האזורי לעבודה בחיפה קבע:

1. שהחופשות בהן שהה העובד הינן חופשות שהמעסיקה החליטה עליהן, מבלי שקיבלה את הסכמת העובד לכך במהלך ימי ספירת העומר ובמהלך תקופת השיפוץ.
2. מעסיק אינו רשאי להוציא עובד לחופשה על חשבוננו ללא הסכמתו כשלא נותרו לו יתרות של ימי חופשה צבורה. משכך, אין המעסיקה רשאית לדרוש החזר כספי בגין ימי חופשה ששולמו לעובד על דעתה מעבר לימי החופשה הצבורה.
3. משכך, דרישת המעסיקה לקיזוז בגין 35 ימי חופשה נדחית.

המעסיק חייב בתשלום שכר לעובד שהוצא לחל"ת כפוי בהעדר יתרת חופשה צבורה

ס"ע חיפה 12-08-21913, חיים אזולאי נ' משה שפושניק מערכות בע"מ (ניתן ב- 26/12/2014)

גם בפס"ד זה נדונה שאלת חופשה מרוכזת כפויה לעובד שלא היו לו ימי חופשה צבורים. בית הדין אמר:

1. ככלל, מעסיק רשאי להורות לעובדיו לצאת לחופשה מרוכזת ובסמכותו לקבוע את מועדי החופשה בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.
2. אלא שאין בסמכותו לאלץ עובד במקרה שלא נותרה לזכותו יתרת ימי חופשה הניתנת לניצול לשבות מעבודתו ולא לקבל כל שכר בגין תקופה בה לא יבצע עבודה בניגוד לרצונו.
3. בהיעדר ימי חופשה לניצול מדובר בחופשה ללא תשלום – וככל חופשה ללא תשלום חייבת זו בהסכמת שני הצדדים.
4. משלא נטען כי הושגה הסכמה שכזו ליציאה לחופשה ללא תשלום – יש מקום לחייב את המעסיק בנסיבות העניין לשלם לעובד את שכרו הרגיל בתקופה זו – וזאת על אף שלא עבד בפועל.



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה
בעריכת בני קוייתי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

בעל עסק נפצע בקטטה ותבע דמי פגיעה בעבודה

עב"ל (תל אביב-יפו) 13-08-43796 אליהו לוי נ' המוסד לביטוח לאומי (ניתן ב- 16/2/2015)

אליהו לוי בעל עסק למכירת כריכים, הגיע למאפייה כדי לרכוש לחמניות וחנה ב"אדום-לבן". אליהו לוי הבחין בפקח עירוני שרושם לו דו"ח חנייה, ובמקום התפתחה תגרה, שהסתיימה בפציעתו. על רקע זה, הוא ביקש להכיר בו כ"נפגע עבודה", ונדחה ע"י המל"ל על הסף, לכן הגיש תביעה שנדונה בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו.

בכתב התביעה טען לוי שנאלץ להחנות את רכבו במקום אסור כדי להעמיס את הלחמניות שהן הכרחיות לעבודתו. המל"ל טען מנגד שהפגיעה לא אירעה בגין אירוע שקשור לעבודה. הקטטה שהתפתחה בין התובע לפקח אינה אירוע בעל זיקה לעבודה ולכן אין להכיר בה כתאונת עבודה.

מאידך, הודה המל"ל במהלך משפטו של לוי כי האירוע הוכר כתאונת עבודה ביחס לפקח העירוני שנפצע אף הוא בקטטה.

השופטת – ד"ר אריאלה גילצר-כץ דחתה את תביעתו של לוי והסבירה כי חרף העובדה שהאירוע התרחש מבחינה כרונולוגית בתוך יום עבודתו של התובע, האירוע לא התרחש עקב עבודתו של התובע ולכן לא מתקיימים במקרה זה התנאים להכרה בפציעתו של לוי כתאונת עבודה. לדבריה – הסיבה לפציעת התובע לא הייתה עצם הנסיעה אלא בחירתו לחנות במקום אסור והחלטתו לתקוף את הפקח שעשה את הנדרש ממנו במסגרת עבודתו.

השופטת הבהירה כי "מעילה בת עוולה לא תצמח תרופה": כלומר – תביעה שנולדה כתוצאה מעבירה על החוק לא תביא תועלת למי שעבר על החוק.

נפגע בדרכו לתפילה בכותל המערבי, והוכר כנפגע בעבודה

ב"ל (באר שבע) 14-10-12296, ד.ב.י. נ' המוסד לביטוח לאומי (ניתן ב- 16/10/2015)

מוזיקאי עצמאי הוזמן להופיע במסיבת בר מצווה בכותל המערבי, ונפצע בדרכו לירושלים. משהגיש לביטוח הלאומי תביעה לדמי פגיעה בעבודה, נתקל בסירוב של הביטוח הלאומי להכיר באירוע כתאונת עבודה, בנימוק שלפני הופעה הוא התכוון להתפלל, ולכן לא מדובר "בדרך לעבודה". בעקבות תביעה שהגיש הורה לאחרונה בית הדין לעבודה בבאר שבע לביטוח הלאומי להכיר בפגיעה כתאונת עבודה.

ביום האירוע יצא המתופף מביתו שביישוב טנא עומרים ב-4:00 לפנות בוקר כדי להספיק לתפילה בכותל לפני הופעה. בדרך הוא עצר כדי למלא אוויר באחד הצמיגים, כשלתע אחד מהם התפוצץ והתובע נפגע בעינו. הוא פונה לבית חולים "הדסה" בירושלים והחמיץ את האירוע. לימים פנה המתופף לביטוח לאומי כדי שיכיר במקרה כתאונת עבודה, אך תביעתו נדחתה בנימוק שהתרחשה בדרך לתפילה ולא בדרך לעבודה. בעקבות זאת הוא הגיש באוקטובר 2014 תביעה בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, בה טען כי לפני כשנתיים החל בתהליך של חזרה בתשובה, ומאז הוא נוהג בימי שני וחמישי להתפלל תפילת "ותיקין", שחרית שאורכת כשעה וחצי ומסתיימת בסביבות 7:00 בבוקר.

לדברי התובע, בשל אורך התפילה הוא יוצא לכל אירוע שלוש שעות קודם כדי להתכונן ולהגיע בזמן. לטענתו, בהתחשב בכך שביום התאונה הוזמן לנגן בכותל, היה עליו להגיע לשם בשעה מוקדמת. הוא תיאר את דרכו לירושלים וסיפר שיצא מוקדם בין היתר כיוון שחשש להתעכב לצורך מציאת חניה באזור הכותל.

הביטוח הלאומי טען שמטרת הנסיעה הייתה להגיע בזמן לתפילה, שאמורה הייתה להסתיים כשעתיים וחצי לפני תחילת הופעתו הצפויה במסיבת בר-המצווה. לשיטתו, קבלת התביעה תוביל לכך שעובדים יהיו מבוטחים בצורה חריגה הרבה מעבר לשעות עבודתם. עוד טען הביטוח הלאומי שלא ניתן להכיר בתפילה בכותל בימי שני וחמישי כמקום תפילה קבוע של התובע (כפי שדורש החוק על מנת שהעצירה תיחשב חלק מיום העבודה), מכיוון שבשאר ימי השבוע הוא מתפלל בבית הכנסת ליד ביתו.

המשך בדף 5



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה

בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

השופט צבי פרנקל הבהיר כי תאונה שאירעה בדרך למקום העבודה לא תיחשב תאונת עבודה לצורכי גמלה במקרה שבו העובד סטה מהדרך "סטייה של ממש" שלא למטרת העבודה. אלא שלכלל זה יש כמה חריגים, ובהם עצירה לשם קיום מצוות תפילת הבוקר בבית תפילה שבו נהג העובד להתפלל.

השופט האמין לתובע כי הוא עובד לעיתים תכופות בירושלים ומתפלל באופן קבוע ברחבת הכותל, ועל כן סבר שבמקרה הזה הוא נכנס לגדר החריג האמור. השופט גם קיבל את ההסבר של התובע שלפיו יצא מוקדם מאוד מהבית כדי להספיק להגיע בזמן לאירועים, ושאלם היה מתפלל בבית הכנסת שלייד ביתו היה סיכוי גבוה שיאחר לעבודה.

לפיכך פסק השופט שהתאונה שאירעה לתובע התרחשה כתוצאה מ"עיסוקו במשלח ידו" והורה לביטוח הלאומי להכיר במקרה כתאונת עבודה.

המלצרית זכתה בתביעה לקבל זכויות סוציאליות בנוסף לטיפ

ס"ע ירושלים 31293-04-12, קרן אלון נ' שמואל מרדכי חלקיה שטרן (ניתן ב-17/7/2015)

בית הדין לעבודה בירושלים קיבל לאחרונה תביעה של מלצרית לשעבר ב"קפה סמדר" בעיר וקבע שתפוצה בכ-40 אלף שקל מאחר שבמשך ארבע שנות עבודה לא שולמו לה דמי חופשה, הבראה, נסיעות והפרשות לפנסיה. השופטת שרה ברזניר ישרדה דחתה את טענת המעסיק שלפיה הטיפים שקיבלה כללו את הזכויות הסוציאליות.

לטענת המלצרית, היא לא קיבלה הודעה מוקדמת ופיצויי הפיטורים החלקיים שולמו לה רק שמונה חודשים לאחר מכן. היא הוסיפה שבמשך רוב תקופת עבודתה קיבלה שכר רק באמצעות טיפים שהתקבלו מלקוחות ולא נעשתה לה השלמה לשכר מינימום. עוד טענה שהיא לא קיבלה כל תשלום עבור דמי הבראה, דמי חגים, פדיון ימי חופשה ונסיעות, ולא הופרשו עבורה תגמולים לפנסיה.

המעסיק טען שהתובעת קיבלה השלמה לשכר מינימום בסוף כל חודש, ושכרה כלל דמי נסיעות והבראה והיא הסכימה לכך בדו"ח מלצרים שעליו חתמה מדי חודש, שבשוליו נרשם כי כל סכום מעל לשכר המינימום הוא עבור השעות הנוספות וכיסוי התנאים הסוציאליים. עוד טען המעסיק שהואיל וסיום ההעסקה נכפה עליו עקב פינוי מבית הקפה ע"י בעלי המקום לאלטר תוך איזמים וביצוע מעשי בריונות (כהגדרתו), ולכן אין לחייבו בדמי הודעה מוקדמת. לדבריו הוא שילם לתובעת דמי חופשה בהתאם לדיווח חודשי שהגישה. בהקשר זה השיבה התובעת כי מדובר בדיווח פיקטיבי והיא חויבה לבחור יום חופשה מבין הימים שבהם לא שובצה לעבודה.

השופטת שרה ברזניר ישרדה פסקה:

1. ככלל, על המעסיק לשלם את הזכויות הסוציאליות בנוסף לשכר.
2. במקרה זה, הטיפים שקיבלה המלצרית היוו את שכרה ולכן המעסיק פעל שלא כדין כששילם לה את הזכויות הסוציאליות מתוכם.
3. ניתן עקרונית לכלול בשכר נסיעות ודמי הבראה, אולם הדבר צריך להיעשות באופן מפורש וחד משמעי.
4. הניסוח בדו"ח המלצרים הוא מעורפל ובוודאי שאין בו התייחסות ספציפית לנסיעות ולדמי הבראה. לפיכך חויב הנתבע בתשלום רכיבים אלה.
5. בדומה חויב הנתבע לשלם לתובעת פיצוי על אי הפרשת תגמולים לפנסיה על מלוא סכום הטיפים שקיבלה כשכר.
6. התובעת זכתה גם להשלמת פיצויי הפיטורים וכן ל-10,000 שקל בגין הלנת פיצויי הפיטורים.
7. המעסיק ידע שבת הקפה בסכנת סגירה אך לא ידע את העובדים מראש, ולכן עליו לפצות את התובעת גם על היעדר הודעה מוקדמת

המשך בעמוד 6



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה

בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

בסיכומו של דבר חויב המעסיק לשלם למלצרית 39,112 שקל עבור אי הפרשות לפנסיה, נסיעות, דמי הבראה, פדיון ימי חופשה, דמי חגים, פיצויי פיטורים, הלנת פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת.

בנוסף הוא חויב לשלם 8,000 שקל הוצאות ושכר טרחת עו"ד.

הנחיות משרד הכלכלה לרישום שעות נוספות גלובליות

"רישום שעות נוספות גלובליות בתלוש השכר יוכר כחוקי לענין חוק הגברת האכיפה אם:

1. סוכם עם העובד על תשלום שעות נוספות גלובליות
2. התשלום מופיע בשורה נפרדת בתלוש השכר – ואז אין צורך בפירוט מספר השעות הנוספות בהן מדובר
3. יש רישום שעות נוכחות מדוייק מלא, ולעובד יש גישה לרישום זה (נמסר לו עותק או יכול לצפות בו)
4. סכום השעות הנוספות הגלובליות שמשולם עולה על ערך השעות הנוספות שבוצעו בפועל.

במקרה של אי עמידה באחד התנאים, יש לפרט בתלוש את הרכב התשלום לפי סוגי השעות והתגמול עבורן."

פינת שאלות ותשובות \ לשכת יועצי המס

תיקון למענה שגוי מגיליון אוגוסט 2016

שאלת יועצות מס חברות לשכה:

עובד שנמצא בחופשת מחלה במשך חודשיים, ויש לו יתרת ימי מחלה לזכותו. האם עדיין זכאי לצבירת ימי מחלה במהלך החודשים שנעדר מעבודה ונמצא בחופשת מחלה?

מענה מתוקן:

סעיף 4(ד) לחוק דמי מחלה קובע לענין חישוב הזכאות למחלה, כי יראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר (למשל – בתקופות היעדרות בהן העובד זכאי לדמי מחלה, דמי חופשה ותגמולי מילואים).
בתקנות דמי מחלה נקבע כי ההפסקות בעבודה המפורטות להלן יובאו בחשבון בחישוב תקופת הזכאות: יום מנוחה שבועי או חג, אימון לשירות עבודה בשעת חירום, ימי אבל וחופשת לידה.

לפיכך, המענה שנתתי לשאלה דלעיל בגיליון אוגוסט 2016 היה שגוי. המענה הנכון הוא שעובד שנעדר מעבודתו בתקופת מחלה שעבורה משולמים לו ימי מחלה צובר זכאות לימי מחלה במהלך התקופה בה הוא נעדר מהעבודה.



מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה
בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

שאלת יועצות מס חברות לשכה:

האם ניתן לחייב שווי מתנה לעובד עבור מתנה שהעובד קיבל מלקוח שלנו?

מענה:

סעיף 97 לפקודת מס הכנסה קובע פטור ממס כאשר מדובר במתנה לקרוב וליחיד אחר - אם שוכנע פקיד השומה כי המתנה ניתנה בתום לב, ובלבד שמקבל המתנה אינו עובד או לקוח או ספק של נותן המתנה וכן אינו תושב חוץ, והמתנה אינה נכס. מקרקעין או ניירות ערך.

מן האמור לעיל עולה שבדרך כלל מתנה מלקוח העסק לעובד בעסק אינה נכנסת לגדר אירוע מס, ובמקרים שהמתנה שנתן הלקוח לעובד היא בגדר אירוע מס, אין אפשרות לחייב את העובד בשווי המתנה בהתחשבות עם המעסיק.

במקרים מעין זה, יש לבחון כל מקרה לגופו:

1. האם המתנה היא בגדר אירוע מס?
2. האם חלה חובת ניכוי מס במקור על נותן המתנה במקרה הספציפי בו דנים?
3. ככל שהמתנה חייבת מס ועל נותן המתנה לא חלה חובת ניכוי מס במקור, יא זה מחובתו של העובד לדווח על המתנה לרשות המיסים ולשלם את המס הנגזר מקבלת מתנה זו.

שאלת יועצות מס חברות לשכה:

עובד שעתי סיים לעבוד לאחר 4.5 שנים. שעות העבודה שלו היו משתנות מדי חודש. לצורך חישוב הפיצויים של העובד נעשה חישוב ממוצע שעות העבודה במשך 12 החודשים האחרונים. האם בחישוב השעות הממוצעות יש לכלול שעות של ימי חג וימי מחלה?

מענה:

דמי חגים וימי מחלה בתשלום הנם חלף שכר עבודה שמשולמים לעובד על פי החוק, עבור ימי מחלה וחגים בהם נבצר ממנו לעבוד. תשלומים אלה נכללים בחישוב השכר \ שעות העבודה הממוצעים לצורך תשלום פיצויי הפיטורים לעובד ששעות עבודתו משתנות לעיתים תכופות.

יועצי מס חברי לשכת יועצי המס בישראל מוזמנים לשלוח שאלות בנושאים מקצועיים ללשכה במייל
info@ymas.org.il . צוות המומחים של הלשכה ישיב לשאלותיכם

בברכת חברים,

בני קייטי

חשבונאי יועץ מס מוסמך
מייצג, מגשר, נאמן