

הטבה המשולמת לעובד בתקופת חל"ת (החל מהחודש הראשון של החופשה), משולמת לו למעשה מכוח תקופת עבודתו אצל מעסיקו, ועל כן ההטבה 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 ישולמו 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, הכל 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.

תשלום בעקבות פשרה בין עובד למעסיק

המוסד לביטוח לאומי מבחין בין שני סוגי תשלומים בשל פשרה בין עובד למעסיק:

1. תשלום פשרה שחייב בתשלום דמי ביטוח ונכלל בבסיס לתשלום גמלאות - ניתן לעובד כפיצוי פירותי בגין זכויות עובד המגיעות לו מכוח החוק (לדוגמה: דמי הבראה, ביגוד וחופשה), לרבות תשלום בגין הפרשי שכר.
הפרשי שכר יש לייחס לתקופה שאליה התשלום מתייחס (לדוגמה: הפרשי דרגה ששולמו לעובד בגין שנתיים אחרונות יש לייחס לשנתיים הרלוונטיות).
שכר נוסף יש לפרוס בהתאם לכללי הפריסה.
2. תשלום פשרה שפטור מתשלום דמי ביטוח ואינו נכלל בבסיס לגמלה - ניתן לעובד כפיצוי הוני (לדוגמה: פיצוי בגין הפרשי הצמדה וריבית, פיצוי בגין עוגמת נפש ופיצוי בגין אי השתתפות במכרז).

פריסת מענק לבעל שליטה

בתנאים מסוימים מענק שמקבל בעל שליטה עד חודש מרץ מיוחס לשנה הקודמת לעניין חבות המס. המענק מדווח למוסד לביטוח לאומי בחודש שבו התקבל בשנה השוטפת לפי כללי הפריסה.

24.4.4 הפרשי גמלה

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).

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, כמפורט בהמשך.

הפרשי גמלה כתוצאה מאי דיווח של מעסיק על משכורת

בהקשר לאמור לעיל, מבקר המדינה הזכיר למוסד לביטוח לאומי את זכותו לתבוע השבת גמלאות ממעסיק שלא דיווח או לא שילם דמי ביטוח בעד עובדו (לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי).

בפסק דין רפאל חיון נ. המוסד לביטוח לאומי (ב"ל 13-07-57285 מיום 24.12.2015) הגדיל בית הדין את בסיס השכר הרבע שנתי שלפיו שולמו למבוטח גמלאות בגין תאונה בעבודה, כיוון שהמעסיק לא דיווח למוסד לביטוח לאומי על שכרו האמיתי של המבוטח.

המוסד לביטוח לאומי הוסיף את המעסיק כצד ג' לתביעה ובית הדין קבע כי צד ג' ישלם למוסד לביטוח לאומי את השלמת דמי הביטוח לשכר המתוקן ואת הסכומים העתידיים אשר נדרש המוסד לביטוח לאומי לשלם למבוטח בהתאם לשכרו המתוקן. המעסיק הגיש ערעור.

24.4.5 הבסיס לתשלום גמלאות מחליפות שכר כאשר השכר מורכב גם מעמלות

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

בהתאם לתקנות, סבור המוסד לביטוח לאומי כי לאחר שהעובד או העובדת יחזרו לעבוד ויצברו בונוסים נוספים, יוכלו לתבוע את הפרשי הגמלה ולכן דמי הלידה לא ייפגעו. בפועל, הפרשי הגמלה בדרך כלל נמוכים משמעותית.

יולדת, לדוגמה, אינה עובדת בזמן חופשת הלידה ולכן לא תקבל בוגוס בתקופה הזאת, כך שהבוגוסים שתקבל לאחר הלידה יהיו נמוכים באופן משמעותי מאשר אלה שלפני הלידה. לדעת המוסד לביטוח לאומי, קיימות שלוש אפשרויות על פי התקנות לרישום עמלות רבעוניות:

1. כשכר רגיל המשולם לעובד מדי חודש. המעסיק מגיש דוחות מתוקנים לחודשים שבעבורם שולם התשלום, אם התשלום שולם באיחור.
2. כתשלומים המדווחים בחודש שלאחר החודש שבעבורו הם אמורים להשתלם (כמו שעות נוספות).

3. כתשלומים נוספים שיש לפרוס לפי תקנות הפריסה. כיוון שהמוסד לביטוח לאומי פורס עמלות לפי תקנות הפריסה לצורך חישוב דמי הלידה, פנו יולדות לבית הדין והסוגיה האמורה לעיל נדונה בשני פסקי דין:

1. בפסק דין המוסד לביטוח לאומי נגד קרן פרידמן (עב"ל 10-129) בבית הדין הארצי לעבודה ביום 20.06.2011.
2. בפסק דין פלונית נגד המוסד לביטוח לאומי (עב"ל 09-543) בבית הדין הארצי לעבודה ביום 4.5.2011.

משכורתן של העובדות בפסקי הדין התבססה על משכורת ועל עמלות ששולמו על פי הצלחה ונוכו דמי ביטוח גם בגין העמלות. המוסד לביטוח לאומי הכיר בתביעת העובדות לדמי לידה והתייחס לעמלות כתשלום נוסף.

בעניינה של קרן פרידמן אישר בית הדין הארצי את קביעת בית הדין האזורי לעבודה כי המעסיקה ראתה בתשלום העמלות חלק משכרה של העובדת, קיבל את תביעת העובדת וקבע כי משהיו העמלות חלק משכרה הרגיל של העובדת, יש לכלול אותן בחישוב דמי הלידה, ללא פריסה. ערעורה של פלונית נדון לאחר שבית הדין האזורי הצדיק את עמדת המוסד לביטוח לאומי. בית הדין הארצי קיבל את הערעור וראה ב"מענק הרבעוני", בנסיבות המקרה, כחלק משכרה החודשי של המבוטחת ללא פריסה.

בית הדין הדגיש שדרך חישוב אחרת עלולה להביא להפלייתן לרעה של עובדות המקבלות את שכרן בדרך של עמלות.

24.4.6 צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים

מי שמשלם תשלומים בעבור הרצאות, הדרכות, שמירה, תשלומים למורי דרך ולאחרים, יבחן אם תנאי העבודה מחייבים אותו לנכות דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מנותני השירות ולדווח עליהם כשכירים למוסד לביטוח לאומי, כמחויב בצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), התשל"ב-1972.

החיוב בדמי הביטוח נעשה לפי החודש שבו ניתן השירות ולא לפי חודש התשלום. חשוב שהמשלם יקפיד על מילוי האישור לעובד. בין היתר עליו לכלול באישור את הסכום שממנו נוכו דמי ביטוח, את דמי הביטוח הלאומי שנוכו, את דמי ביטוח הבריאות שנוכו, את התשלום שהמשלם העביר למוסד לביטוח לאומי ואת פרטי סניף הביטוח הלאומי.

מי שמשלם תשלום על פי הצו האמור ומנכה דמי ביטוח ממקבל התשלום, מדווח למוסד לביטוח לאומי מדי חודש בטופס 102. פעם ברבעון יש להעביר את קובץ המבוטחים הללו למוסד לביטוח לאומי, על פי הוראות שמצויות באתר הביטוח הלאומי באינטרנט (לשידור קובץ מרצים ואומנים) בטופס בל/652.

עבור קבלת תגמולי מילואים יש להעביר למוסד לביטוח לאומי אישור חודשי ולא אישור שנתי. החל מינואר 2010 המוסד לביטוח לאומי דורש לדווח בדיווח רבעוני ממוכן את הטופס האמור באתר קשרים עסקיים של המוסד או באמצעות האינטרנט. החל משנת 2011 המוסד פרסם שלא יתקבלו דיווחים ידניים.

על סדר היום של ועדת העבודה והרווחה הועלתה הצעה לבטל את הצו אך נדחתה, ובשלב זה הצו חל כבעבר.

מעמד מבוטחים בענפי הספורט

ביום 13.4.2014 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ביטוח מספר 1418 שבו נערכת הבחנה בין ספורטאי מקצועי אשר עיסוקו בספורט הוא על פי רוב משלח ידו העיקרי ועל כן הוא נחשב עובד שכיר לפי צו סיווג מבוטחים, לבין ספורטאי חובב.

עובד שכיר על פי צו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים

להלן הבהרה מאת **מר שלמה אשכנזי**, מנהל תחום הביטוח במוסד לביטוח לאומי לשעבר: מבוטח שהצהיר שהוא עובד כ"עובד שכיר" אצל מעסיק בהתאם לכללים הרשומים בצו לסיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, לדוגמה מרצה לפי פרט 6 בתוספת הראשונה לצו האמור, ההתייחסות אליו תהיה כאל שכיר שמעסיקו חייב בתשלום דמי ביטוח בעבורו, ובאחריות סניף הביטוח הלאומי להשלים את הפרטים החסרים. בתקופת תהליך הבירור המבוטח ייחשב לפי המעמד שקיים במערכת.

צו סיווג מבוטחים בהקשר לנהג מונית

בסעיף 3 לצו סיווג מבוטחים, נקבע שמבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בתוספת השנייה לצו והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בתוספת זו, ייחשב לעניין החוק כעובד עצמאי ובלבד שמתקיימים לגבי תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. בתוספת השנייה בצו סיווג מבוטחים נקבע כי נהג מונית יסווג כעובד עצמאי אם מתקיימים לגבי תנאי ההגדרה של עובד עצמאי, בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם על בסיס יחידת זמן.

הגדרת עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי היא: "מי שעוסק באותה תקופה במשלח ידו שלא כעובד, ומתקיימים בו תנאי הכנסה ומספר שעות עבודה מסוימים."

קביעת מעמדו של נהג מונית לפי צו סיווג מבוטחים – פסקי דין

עובד עצמאי מוגדר בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי כמי שעוסק באותה תקופה במשלח ידו שלא כעובד, ומתקיימים בו תנאי הכנסה ומספר שעות עבודה מסוימים. עובד עצמאי אינו מבוטח לענף אבטלה.

ביום 16 במרס 2015 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 14-05-27308) את תביעתו של משה הרוש לדמי אבטלה, וקבע כי המבוטח שהיה נהג מונית ולכאורה נקבע כעצמאי לפי צו סיווג מבוטחים, נחשב לעובד שכיר. כלומר נקבע כי התוספת השנייה בצו סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים חלה רק אם מתקיימים תנאי ההגדרה של עובד עצמאי ונשללים הקריטריונים של יחסי עבודה בין הצדדים.

המבוטח עבד כנהג מונית שכיר ללא חוזה העסקה בכתב כשלוש וחצי שנים, כאשר המונית הייתה בבעלות המעסיק. השכר שולם לו על בסיס גלובלי חודשי קבוע ללא דוחות שעות נוכחות. שעות העבודה השתנו בכל יום, חמישה ימים בשבוע, ללא סופי שבוע. תביעתו לדמי אבטלה נדחתה בטענה שהוא אינו עובד שכיר.

בית הדין האזורי קבע כי קיומם של יחסי עבודה לעניין חוק הביטוח הלאומי נבחנים לפי הכללים הקבועים במשפט העבודה.

תשלום שכר קבוע מביא לכאורה להחלת סעיף 5 לתוספת השנייה, ולכאורה המבוטח הוא עצמאי. אולם על אף האמור - מבוטח העונה להגדרת עובד שכיר על פי המבחנים במשפט העבודה, גם אם הוא מועסק בסוג עבודה ובתנאי עבודה כבתוספת השנייה, לא יסווג כעובד עצמאי. זאת לאור הסיפא של סעיף 3 לצו בשילוב עם הסיפא של הגדרת עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק - כך שככל שנקבע כי מדובר בעובד שכיר, אי אפשר להחיל עליו את הצו.

בית הדין קובע כי המוסד לבטוח לאומי היה אמור לבחון אם מתקיימים תנאי ההגדרה של עובד עצמאי (לרבות בחינה כי המבוטח אינו עובד שכיר). לאור האמור לעיל נפסק כי המבוטח הוא עובד שכיר - ולכן זכאי לדמי אבטלה.

בדומה לפסק הדין שלעיל, קיבל בית הדין האזורי את תביעתו של לירן פישלזון (ב"ל 09-18390 מיום 14.11.2015). בית הדין פסק כי יש להגדיר את עבודתו של המבוטח כנהג מונית בחברת מונית כעבודה של עובד שכיר לצורך תשלום דמי אבטלה. נפסק כי המבוטח השתלב במפעל של חברת המונית ולבד מלהעמיד את עצמו לרשותה הוא לא נשא בסיכונים ובהוצאות העסק ואין בעובדה ששכר המבוטח שולם על בסיס פדיון המונית או בעובדה שאת חלק מלקוחותיו הוא איתר, כדי לשנות ממסקנה זו.

המבוטח עבד כנהג מונית ב"מוניות הארי בע"מ/ נטו לכולם בע"מ" (להלן: "המעסיק") בתקופה שבין יום 1.12.2010 ליום 23.5.2014. תלושי השכר הודפסו בזמן אמת ונוכו דמי ביטוח כדין. המונית שנהג בה ושעות העבודה נקבעו על ידי החברה. שכרו לא היה קבוע והיה תלוי בפדיון ובכמות הנוסעים שנסעו, ולא נקבע לפי יחידת זמן. דמי הבראה, חופשה וכד', שולמו לו באופן חלקי בלבד. המבוטח לא נשא בעלויות הדלק של המונית או בעלויות התיקונים ושלמעסיק הייתה שליטה עליו באמצעות מכשיר ה-GPS, כך שהמעסיק ידע היכן הוא נמצא ויכול היה לשלוח אותו לאסוף נוסעים.

לא הובטח לו שכר מינימום וככל שלא היו נוסעים ביום מסוים, לא קיבל שכר בגין אותו יום.

ביום 20.4.2014 קיבל המבוטח מכתב הפסקת עבודה מהמעסיק. תביעת המבוטח לדמי אבטלה נדחתה מהטעם שלא צבר תקופת אכשרה כנדרש בחוק, מאחר שמעמדו נקבע כעובד עצמאי.

הדיון סבב סביב השאלה אם יש להגדירו כעובד שכיר או כעובד עצמאי.

בית הדין קובע לפי הלכות קודמות כי תכלית החקיקה היא להרחיב את מעגל העובדים המבוטחים ולא לצמצמו. מכל מקום, לא הייתה כוונה בסעיפים הללו לגרוע ממעמדם של אלה שלפי הקריטריונים של משפט העבודה מסווגים ממילא כעובדים שכירים.

לדעת בית הדין, העובדה ששכר המבוטח שולם על בסיס פדיון המונית או העובדה שחלק מלקוחותיו היו לקוחות שהוא איתר, אין בה כדי לשנות מהעובדה שלמעסיק הייתה יכולת פיקוח,

שהמונית הייתה בבעלות המעסיק ושימשה את המבוטח רק לנסיעות הקשורות לעבודה, שהונפקו לו תלושי שכר בזמן אמת, ששולם לו חלק מזכויותיו ושהוצא לו מכתב סיום עבודה. בנסיבות אלו קבע בית הדין כי המבוטח היה במעמד של עובד שכיר ולפיכך זכאי לדמי אבטלה.

24.4.7 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 (שונה מתשלום מס הכנסה, המבוצע לפי מועד התשלום בפועל). על בעלי שליטה להקפיד לקבל שכר באופן שוטף, כפי שנהוג לשלם לשאר העובדים. בעלי שליטה ולעיתים גם בני משפחה מתבקשים לצרף לתביעה לגמלה מחליפת שכר, כמו דמי לידה, דף בנק שכולל הפקדת שלוש משכורות אחרונות.

24.4.8 דיווח רבעוני

החל מחודש ינואר 2010 המעסיקים חייבים לדווח למוסד לביטוח לאומי, נוסף על הדיווח החודשי, דיווח שמי מפורט באופן ממוכן בלבד, פעם ברבעון בעבור:

- 1) פנסיונרים בפנסיה מוקדמת.
- 2) תלמידים בהכשרה מקצועית.
- 3) עובדים בחופשה ללא תשלום.
- 4) דיווח לפי צו סיווג מבוטחים.

פנסיה מוקדמת

החל מפברואר 2010, משלמי הפנסיה חייבים לפרט למוסד לביטוח לאומי פעם ברבעון באופן ממוכן בלבד את שמות מקבלי הפנסיה. נוסף על דוחות אלה מוגש טופס 126 פעם בשנה. יש להמשיך ולדווח מדי חודש דיווח חודשי כמקובל.

הכשרה מקצועית ושיקום מקצועי

להלן הכללים לדיווח על מבוטחים בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, החל מיום 1 ביולי 2011 (עד יום 30.6.2011 נותן ההכשרה גבה מהתלמיד דמי ביטוח והעביר למוסד לביטוח לאומי).

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.

24.4.9 דוח מתוקן ודוח שאינו סביר

חשוב לזכור שדוחות מתוקנים בניכויים ניתן להגיש בדרך כלל באיחור של עד 3 חודשים. החל מהחודש הרביעי יש לצרף הסבר לדוח המתוקן. לעיתים המוסד לביטוח לאומי מבקש הסבר גם לדוחות מתוקנים לתקופה קצרה. תיקוני דוחות שנעשים בדיעבד, ובייחוד בשל משכורות לבעלי שליטה, נבחנים בתחום גבייה ממעסיקים במשרד הראשי שבביטוח הלאומי. המוסד לביטוח לאומי פונה למעסיקים ודורש הסבר לדוחות שאינם סבירים. ההסבר על אי הסבירות יכול להיעשות באמצעות קובץ ייצוג לקוחות. הפקיד בסניף הביטוח הלאומי יגיב לדברי ההסבר באמצעות "התכתבות מפקיד" (יש לפתוח מעטפת "התכתבות מפקיד" בכניסה לקובץ ייצוג לקוחות).

24.4.10 דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה

מעסיק שמדווח על עובד כמבוטח בשיעורי דמי ביטוח מופחתים בשל זכאות לגמלה, חייב לוודא שבידיו נמצא אישור מהמוסד לביטוח לאומי המעיד על התנאים המזכים בהטבה. הנחה בדמי הביטוח ניתנת כאשר המבוטח מקבל בפועל מהמוסד לביטוח לאומי בישראל קצבת נכות כללית מלאה לתקופה של שנה לפחות, או לצמיתות, קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות, או קצבת זקנה (ראה הבהרה בהמשך).

נכה שקיבל קצבת נכות כללית בשיעור 100% לפי חוק לרון, לשנה לפחות או לצמיתות, וקצבתו הופסקה בשל הכנסות גבוהות, זכאי לקבל את השיעורים הנמוכים של דמי הביטוח במשך 36 חודשים נוספים (עמדת המחלקה המשפטית של המוסד לביטוח לאומי: סכום הפטור לאחר הפסקת הקצבה לא יעלה על סכום הפטור שהמבוטח היה זכאי בתקופה שהוא קיבל את קצבת הנכות הכללית. זאת, לאור כוונת המחוקק שמצבו של הנכה לא יורע לאחר הפסקת הקצבה). הבהרה בעניין זכאות לקצבה לשנה לפחות - הכוונה לתקופה שאינה כוללת את 90 הימים הראשונים שבהם הנכה אינו מקבל קצבה.

המוסד לביטוח לאומי ערך הפגשה 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).

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

עובד שכיר בגיל פרישה שמקבל קצבת נכות מעבודה

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

כדי שעל משכורתו של עובד שכיר בגיל פרישה המקבל קצבת נכות מעבודה, יחולו הכללים שחלים על מי שמקבל קצבת זקנה לעניין תשלום דמי ביטוח, עליו להגיש תביעה לקצבת זקנה, לבחור שלא לקבל את קצבת הזקנה 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. המעסיק יחזיר לעובד דמי ביטוח שנוכו ביתר אם קיבל מהעובד באיחור את אישור הזכאות לקצבת הזקנה, ואם טעה וניכה דמי ביטוח מעובד שזכאי לקצבת זקנה.

24.4.11 הגשת תביעה לדמי לידה באמצעות המעסיק

מעסיקים יכולים להגיש תביעות לתשלום דמי לידה באופן אוטומטי בעבור העובדות באמצעות לשכת השירות. חשוב לציין שרק חלק מלשכות השירות ומבתי התוכנה ערוכים לכך בשלב זה. במגזר הציבורי חלק מהעובדות מקבלות כבר את דמי הלידה בשיטה הזו.

המעסיק חייב לעדכן את המוסד לביטוח לאומי וגם את הנשים במידע כגון: עדכון הבסיס לדמי הלידה כאשר ההכנסה אינה משקפת את ההכנסה הרגילה שלפני הלידה (כמתבקש בפסק דין בעניינה של דר' מיכל ברורמן 12-12-7262 מיום 30/09/2015) ובעניין תשלומי בונוסים והפרשי שכר.

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

מי שנמצא בחל"ת בהסכמת המעסיק לפחות חודש קלנדרי אחד מלא, ובתקופה זו אינו עובד אצל מעסיק אחר ואינו עובד עצמאי, מעסיקו ינהג כאמור להלן:

בכל אחד מהחודשיים הראשונים של החל"ת על המעסיק לדווח על העובד ולשלם דמי ביטוח מינימליים. 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. החל מהחודש השלישי של החל"ת על המבוטח לשלם דמי ביטוח בעצמו, לרבות מבוטחת בחל"ת. יש לפנות למוסד לביטוח לאומי בסניף המגורים, למחלקת גבייה ממבוטחים שאינם שכירים (גל"ש). כל עוד לא נותקו יחסי העבודה, לא יתחשב מבוטחת כאמור לעקרת בית נשואה או לאלמנה בת קצבה לעניין הפטור מתשלום דמי ביטוח אם הן אינן עובדות.

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 לידה 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 עבור 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.

מבוטח שלא עבד בשל סיבה שאינה תלויה בו

לפי תקנה 11 להוראות המיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח - מבוטח שלא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה, השבתה או אבל במשפחה, עד חודשיים רצופים בשנת מס אחת, פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי, אך חייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, אם ימלא טופס וימציא למוסד לביטוח לאומי אישורים ואסמכתאות. חוזר ביטוח 1433 מיום 11.2.2016.

24.4.13 העסקת עובדים זרים (תושבי חוץ)

סעיף 2א לחוק הביטוח הלאומי קובע כי לעניין חוק זה לא יראו כתושב ישראל, בין השאר, את מי שבידו אשרה ורישיון לשיבת ביקור בישראל (אשרות מסוג ב/1, ב/2, ב/3, ב/4, לרבות רישיון עבודה).

הדיווח על העובדים הזרים נעשה לפי שיעורי דמי ביטוח מיוחדים במוסד לביטוח לאומי או באמצעות לשכת שירות התעסוקה (להלן: לשכת התעסוקה).

דיווח ללשכת התעסוקה

מעסיקי עובדים זרים שמקום מושבם בשטחים (למעט עובדים זרים במשק בית) שמועסקים בתחומי מדינת ישראל, מדווחים באמצעות מדור התשלומים שליד לשכת התעסוקה [תקנה 3(ב) לתקנות הביטוח הלאומי (גביית דמי ביטוח), תשי"ד-1954].

ביום 29 ביולי 2012 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הבהרה בעניין דמי הביטוח הלאומי והיטל ההשוואה. על פי ההבהרה, הגבייה לביטוח הלאומי כוללת את ענפי הביטוח: נפגעי עבודה, אימהות ופשיטת רגל והיתרה כוללת את היטל ההשוואה.

סך שיעורי דמי הביטוח הלאומי והיטל ההשוואה הנגבים מהעובדים הפלשתינים המועסקים בישראל זהים לחלוטין לשיעורי דמי הביטוח הלאומי המוטלים על עובדים ישראלים.

דיווח במוסד לביטוח לאומי

הדיווח למוסד לביטוח לאומי על העסקת עובד זר נעשה לפי קריטריונים שונים המפורטים להלן:

1. תושבי כל המדינות, למעט תושבי מדינות שחתומות עם ישראל על אמנה לביטוח סוציאלי [כולל פליטים ומבקשי מקלט בעלי אשרות לפי סעיף 2(א)(5) לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952].
2. תושבי שטחים שאינם תושבי ישראל שעובדים במשק בית – המעסיק מדווח ומשלם דמי ביטוח לאומי ישירות למוסד לביטוח לאומי ולא ללשכת התעסוקה.
3. עובדים זרים המועסקים ב"אזור" - הדיווח למוסד לביטוח לאומי נעשה לפי תיקון בחוק הביטוח הלאומי מיום 1.10.2005.
4. תושבי חוץ ממדינות אמנה (כמוסבר להלן).

על פי חוזר מעסיקים מספר 1451 מתאריך 18.2.2013 החזר דמי ביטוח למעסיק בעבור תושב חוץ (כולל תושב שטחים) שדווח בטעות כתושב ישראל, ייעשה עד 7 שנים לאחור ועוד השנה השוטפת.

ביטוח בריאות ממלכתי

מי שאינו נחשב תושב ישראל בביטוח הלאומי אינו מבוטח על פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי. בעניין זה הותקן צו הקובע הסדר מפורט המחייב מעסיק לבטח עובד זר בישראל במסגרת ביטוח רפואי פרטי, לרבות עובדים זרים השוהים בישראל שלא כדין.

גמלאות לעובדים הזרים שאינם תושבי מדינות אמנה לביטוח סוציאלי

העובדים הזרים מבוטחים לענפי הביטוח הבאים שבהם לא קיים תנאי התושבות: ביטוח מפני פגיעה בעבודה, ביטוח מפני פירוק חברה או פשיטת רגל של מעסיק, ביטוח אימהות (דמי לידה לעובדת זרה ומענקים) וקצבאות ילדים לשוהים בארץ כדין עם ילדיהם.

העסקת תושבי חוץ ממדינות אמנה לביטוח סוציאלי

החל מחודש ינואר 2010 דורש המוסד לביטוח לאומי לדווח על תושבי חוץ (שאינם אזרחי ישראל) שהם תושבי מדינות שישאל את חתומה עמן על אמנה לביטוח סוציאלי - כעל תושבי ישראל, למעט תשלום דמי ביטוח בריאות.

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזרים הכוללים הנחיות בדבר תשלום דמי ביטוח לאומי בעד תושבי חוץ ממדינות אמנה שמועסקים בישראל.

בהתאם להנחיות, כל מעסיק בארץ שמעסיק עובד תושב חוץ שאינו בעל תעודת זהות ישראלית, מאחת המדינות שנכרתה עמן אמנה לביטוח סוציאלי שכוללת ענפי ביטוח מסוימים לעניין גמלאות, חייב לדווח למוסד לביטוח לאומי ולשלם דמי ביטוח לאומי (ללא דמי ביטוח בריאות) בהתאם לכללים שחלים על עובד תושב ישראל.

הדיווח על מי שאינו בעל תעודת זהות ישראלית נעשה באמצעות טופס 102 המשמש לדיווח בעד עובדים תושבי ישראל. המוסד לביטוח לאומי מנפיק לעובד האמור מספר מזהה שימש לצורכי הביטוח הלאומי. כדי לקבל מספר מזהה, על המעסיק למלא טופס בל/1050 - שאלון לרישום נפש, שניתן להוריד מאתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי. יש לצרף לטופס את צילום הדרכון הזר וכן אישור העסקה שכולל את פרטי העובד, פרטי המעסיק ומספר תיק הניכויים במוסד לביטוח לאומי, ולשלוח את הטופס לתחום הביטוח במשרד הראשי.

להלן רשימת המדינות שכלולות בהוראות המחייבות תשלום דמי ביטוח לאומי בישראל בשנת 2016: אוסטרליה, אורוגוואי, בולגריה, בלגיה, בריטניה, גרמניה, דנמרק, הולנד, נורבגיה, פינלנד, צ'כיה, צרפת, שוודיה, שוויץ, סלובקיה, רומניה ואיטליה.

עובדים זרים תושבי קנדה - עובדים אלה משלמים דמי ביטוח לאומי כתושבי חוץ כיוון שהאמנה עם קנדה היא אמנה מצומצמת שאינה כוללת ענפי ביטוח לעניין גמלאות. המעסיקים חייבים לקבל מספר מזהה בגין העובדים האלה כיוון שעם קנדה (במחוזות מסויימים) ישראל חתומה על אמנה למניעת כפל דמי ביטוח.

העסקת עובדים זרים שלא כדין

על פי הערכות, כמחצית מהעובדים הזרים עובדים בישראל שלא כדין. קבוצה זו מורכבת מכמה סוגים עיקריים, כדלקמן:

1. עובדים זרים השוהים בישראל כחוק באשרה שאינה אשרת עבודה (כגון באשרת תייר).
 2. עובדים זרים שעובדים בישראל לאחר שפג תוקף אשרת העבודה שלהם.
 3. עובדים זרים בהיתר עבודה שאינם מועסקים אצל מי שקיבל היתר להעסיקם.
 4. עובדים זרים השוהים בישראל ללא אשרה ולכן שוהים בארץ שלא כדין.
- החל מיום 1 במרץ 2003 לא משולמות גמלאות לעובדים זרים בעד תקופה שבה הם שוהים באופן לא חוקי בישראל.
- סעיף 324ב המתוקן קובע כי "לא תשולם גמלה לשוהה שלא כדין, כמשמעותו בסעיף 13 בחוק הכניסה לישראל (בסעיף זה - שוהה שלא כדין) בעד תקופת שהותו כאמור".

המונח "תשלום" (לפי הפירוש של המוסד לביטוח לאומי לסעיף) משמש בעיקרו למקרים שבהם מדובר בתשלום של גמלה בכסף, ולא חל על גמלאות אחרות. כלומר, גמלאות שאינן מוגדרות כתשלום בעד תקופה, ממשיות להשתלם גם למי ששוהה בישראל שלא כדין. לדוגמה: דמי טיפול רפואי לנפגע בעבודה.

המוסד לביטוח לאומי משלם קצבאות חודשיות המשתלמות בעד תקופה (דמי פגיעה, דמי לידה, קצבת נכות מעבודה) רק כאשר פסקה השהות הבלתי חוקית (או שהעובד הזר יצא לחו"ל, או שהשהות הפכה חוקית).

כשתובע הגמלה עוזב את ישראל הוא מקבל את הגמלה בעבור התקופה שנותרה לאחר עזיבתו. קצבת תלויים (לדוגמה: קצבה לאלמנה שבעלה נהרג כתוצאה מפגיעה בעבודה) משתלמת על פי החוק לתלויים שאינם נמצאים בישראל ולתלויים השוהים בישראל כדין. מעסיקי עובדים זרים שלא כדין צפויים לקנסות מנהליים ולקנסות נוספים בעבור כל יום שבו נמשכת העבירה.

24.4.14 חשיבות הדיווח על ההכנסה הנכונה של עובד

משכורתו של עובד קובעת את סכום הגמלה שיקבל כאשר הגמלאות מבוססות על שכרו לפני האירוע המזכה בגמלה (כמו דמי פגיעה בעבודה). במקרים אחרים המשכורת נבחנת במסגרת הזכאות לגמלה (כמו קצבת נכות כללית, או קצבת זקנה 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 13-10-47305; 13-11-22226 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 הבעל 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. המבוטחת 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.

אחריות המעסיק לדיווח ולתשלום דמי הביטוח

מעבר למיציאת הזכויות של העובד, יש חשיבות לדיווח ככלל, ולדיווח על סכום ההכנסה האמיתי בפרט, לאור האפשרות שיש למוסד לביטוח לאומי לתבוע מהמעסיק את דמי הביטוח שלא שולמו כולל את חלק העובד (מגולם) יחד עם הצמדה וקנסות וכן את היוון הגמלה ממעסיק שלא דיווח על העובד או שלא שילם כחוק את דמי הביטוח במועד, לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי. בהצעת חוק התוכנית הכלכלית לשנים 2017 ו-2018 (תיקוני חקיקה) התשע"ו-2016 מוצע לקבוע כי המוסד לביטוח לאומי יגבה את החוב לפי סעיף 369 באופן שבו נגבים דמי ביטוח, באמצעות פקודת המסים (גבייה) אך כפוף לסכומים מירביים בהתחשב בחומרת ההפרה ובמשך הזמן שבו נמשכה ההפרה. התשלום המירבי המוצע הוא 20 פעמים השכר הממוצע בהפרה לתקופה שעולה על 12 חודשים.

ביום 24.12.2015 תיקן בית הדין האזורי לעבודה את בסיס השכר הרבע שנתי של רפאל חיון בשנת 2006 והגדיל באופן הזה את הבסיס לחישוב דמי הפגיעה וקצבת הנכות מעבודה בעקבות פגיעה בעבודה מתאריך 23.8.2006.

המבוטח עבד כשכיר, נפגע בעבודה ונפסקו לו 80% נכות מיולי 2008. ביולי 2013 פנה המבוטח למוסד לביטוח לאומי וביקש לתקן את בסיס השכר לחישוב גובה הגמלה כיוון שהשכר אינו משקף את השכר בפועל ששולם לו וכי מדי חודש הוא קיבל סכום נוסף ב"שחור". מובן שהמעסיק הכחיש את העניין וטען שהתלושים משקפים את המשכורת בפועל. המוסד לביטוח לאומי ביקש לצרף את המעסיק כצד ג' לתביעה. בסופו של דבר נקבע כדלקמן:

1. השכר הרבע שנתי תוקן חלקית והמבוטח קיבל גמלה מוגדלת.
 2. תביעת המוסד לביטוח לאומי נגד צד ג' התקבלה והוא חוייב לשלם את השלמת דמי הביטוח ואת הסכומים העתידיים שהמוסד לביטוח לאומי נדרש לשלם למבוטח בהתאם לשכרו המתוקן. המעסיק ערער על פסק הדין.

בית הדין לא חייב את המעסיק בהוצאות לאור השיהוי הרב בהגשת התביעה ולאור שיתוף הפעולה של העובד לגבי אי דיווח על שכרו האמיתי.

24.4.15 תשר (טיפ) למלצרים

ביולי 2010 קבע בג"צ בעניין אסתר כהן (2105/06) כי לעניין תשלום קצבת תלויים לאלמנה שבעלה נהרג כתוצאה מהצלת נערים מטביעה (התנדבות מוכרת), התשר שקיבל המנוח ולא דיווח למוסד לביטוח לאומי יהיה חלק מבסיס ההכנסה שעל פיו תחושב הגמלה (האלמנה הוכיחה לבית הדין כי הסכומים השתלמו בפועל).

בית המשפט התייחס לכך שהסעיף הדין בפיקוד בתשלום דמי ביטוח (סעיף 366 לחוק הביטוח הלאומי) אינו חל על התנדבות, והסכים כי הטיפים למלצר הם הכנסת עבודה שאינה מגיעה מהמעסיק.

ביום 2013.4.14 דחה בית המשפט העליון (ברוב של 4 שופטים מול 3) את הדיון הנוסף (דנג"צ 5967/10). לאור הדחייה נשארה בתוקף הלכת ספארי הולדינגס (ע"א 476/87).

התוצאה מדחיית הדיון הנוסף היא שטיפים שקיבל עובד באופן וולונטרי שלא נרשמו בספרי המעסיק, הם הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודה, אך לא מהמעסיק אלא מצד שלישי, לעניין זכאות לקצבת תלויים.

בית המשפט העליון קבע כי הכנסה מעבודה לפי סעיף 2(2) לפקודה אמורה לנבוע ממערכת יחסים בין עובד למעסיק, אולם השתכרות או רווח מ"עבודה" יכולים להגיע גם מצד שלישי ולא רק מהמעסיק.

עד פרסום פסק הדין הוראות הביטוח הלאומי היו שרק תשר שעובר דרך ספרי המעסיק הוא משכורת (ולא טיפ), כפי שנקבע בפסק הדין מלון רנסנס נגד המוסד לביטוח לאומי (עב"ל 1349/01) מיום 2005.8.14, ולא פחות משכר המינימום. טרם פורסמו הנחיות חדשות במוסד לביטוח לאומי.

24.4.16 תשלום לאחר ניתוק יחסי עבודה

לעיתים משולם לעובד שכיר תשלום לאחר שנותקו יחסי העבודה, ויש לשלם בגינו דמי ביטוח. יש להבחין בין תשלום שניתן לאחר ניתוק יחסי עבודה אשר מוגדר כשכר עבודה (כגון: הפרשי שכר ובונוס), לבין מצב שבו התשלום במהותו הוא פיצוי שניתן רק לאחר שנותקו יחסי העבודה ועקב ניתוקם (כגון: פיצויי פיטורין ופדיון ימי חופשה).

נקבע במוסד לביטוח לאומי שדמי הביטוח בעבור מי שנותקו יחסי העבודה, ישולמו כמקובל לעניין מי שלא נותקו בעבורו יחסי העבודה, אך מועד החיוב יהיה המועד שבו נותקו יחסי העבודה וחלוקת ה"תשלום הנוסף" תתבצע בהתאם. קביעה זו הובהרה על ידי המוסד לביטוח לאומי בבית הדין הארצי לעבודה בפסק דין שרון טופז ושרון זלצמן (עב"ל 574/07). כאשר משולמים תשלומים לאחר ניתוק יחסי עבודה, יש לדווח עליהם בדוח נפרד בקוד "03". החדש שנרשם בדוח הוא החודש שבו נותקו יחסי העבודה.

פסק דין

בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 3511-07) דחה ביום 2012.1.29 את תביעתם של עובדי חברת אוניגמה בע"מ להשיב להם את דמי הביטוח שנוכו מתשלום בונוס ששולם להם בחודש דצמבר 2006. לטענתם, הבונוס שולם בשל ניתוק יחסי העבודה ולאחר ניתוקם ולכן פטור מדמי ביטוח. בשלב הראשון תביעתם בבית הדין האזורי נדחתה. התובעים ערערו לבית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 397-09) שקיבל את הערעור והחזיר את הדיון לבית הדין האזורי כדי לבחון את שאלת הפטור לפי הנחיות מפורטות.

תקציר הנחיות בית הדין הארצי בהקשר לסוגיות דומות:

החלפת מעסיק מאפשרת לעיתים תשלום פיצויי פיטורים, אך התשלום ששולם לעובדים שעבדו אצל המעסיק הקודם ועברו למעסיק החדש אינו בהכרח תגמול בגין הפסקת עבודתם אצל המעסיק הקודם.

קיימת זיקה ברורה בין חוק הביטוח הלאומי ובין פקודת מס הכנסה ובעיקרו של דבר, סיווג מס הכנסה לגבי הכנסה מסוימת מחייב גם לגבי דמי ביטוח ("הלכת מועלם").

יש לבחון כיצד סיווג פקיד השומה את ההכנסה. לפסיקה יכולה להיות השלכה על זכאות לגמלאות ובית הדין הארצי מחייב את המוסד לביטוח לאומי לבחון סוגיה זו בעבור כל עובד בנפרד.

24.4.17 הכנסה של עובד שניתנת ממעסיק עקב ניתוק יחסי עבודה

בחוזר 239 של מינהל הביטוח והגבייה מיום 5 ביולי 1995 (הכנסות חייבות והכנסות פטורות מדמי ביטוח – מעבידים), הובהר שהמעסיק פטור מלנכות ולשלם דמי ביטוח מתשלומים המשולמים לעובד עקב ניתוק יחסי העבודה. לדוגמה: פיצויי פיטורין כאמור בסעיף 9(א7) לפקודה, "פדיון חופשה", תשלום "דמי הסתגלות", פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת (גם אם הם חייבים בניכוי מס על ידי המעסיק), ובלבד - ששולמו כשיחסי העבודה נותקו בפועל ועקב ניתוקם. בתנאים מסוימים ייתכן שהעובד ישלם דמי ביטוח על ההכנסות האמורות באופן אישי כהכנסות שאינן מעבודה (לגבי פיצוי חוקי בגין אי מתן הודעה מוקדמת – ראה להלן). כיוון שסכומים אלה פטורים מתשלום דמי ביטוח, אין לכלול אותם בטופס 102. כאשר משולמים לעובד פיצויים מעבר לסכום שהמעסיק חייב לשלם על פי דיני עבודה, המוסד לביטוח לאומי שומר לעצמו את הזכות לבחון את מהותם כתשלום הוני או פירוטי (שחייב דמי ביטוח).

ביום 26.3.2008 ניתן בבית הדין הארצי לעבודה פסק הדין המוסד לביטוח לאומי נגד יהודה זפריני וצבי קרויטרו (עב"ל 123/07 ועב"ל 840/06). המוסד לביטוח לאומי התאים את הנהלים לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בחוזר ביטוח/1373 מיום 19.6.2008 וקבע ש"התשלום שמשולם ע"י המעביד לעובד בגין ההודעה המוקדמת" אף אם העובד פוטר לאלתר, יש לראותו כשכר עבודה. לפיכך, המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח כמקובל".

כיוון שהפיצוי הוא בגדר שכר עבודה, אין לפרוס אותו לפי כללי פריסת שכר. התייחסות לפיצוי כשכר עבודה חלה רק על פיצוי המשולם לפי חוק הודעה מוקדמת. פיצוי שניתן לעובד שעולה על הפיצוי החוקי (לדוגמה: בשל הסכם עבודה אישי המחייב תשלום פיצוי של חודשיים, או בשל הסכם קיבוצי) נחשב לפיצוי כבעבר, ופטור מתשלום דמי ביטוח (בדומה לפיצוי החוקי, גם פיצוי לפי הסכם עבודה שולל זכאות לדמי אבטלה בתקופה שבעבורה ניתן).

העובד יקבל תלושי שכר בהתאם לתקופה שבעבורה משולם הפיצוי. אם הפיצוי משולם גם עבור החודש שלאחר החודש שבו נותקו יחסי עבודה, אזי יש למסור לעובד תלוש שכר גם בעד חודש זה, על התשלום היחסי ששולם בשל אי מתן ההודעה המוקדמת. תקופה זו תיחשב לעובד לתקופת אכשרה לגמלאות אף על פי שלא עבד בה בפועל.

24.4.18 ביקורת ניכויים שעורך המוסד לביטוח לאומי

על פי חוק הביטוח הלאומי המעסיקים חייבים לשלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח עבור כל עובדיהם, בהתאם להכנסתם מכל מקור כמפורט בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, ולהציג בתלושי השכר את כל רכיבי ההכנסה כמתחייב מסעיף 24 לחוק הגנת השכר, ובכלל זה גם הטבות שוות כסף כגון נסיעות לחו"ל, ארוחות וכדומה.

ביקורת ניכויים במוסד לביטוח לאומי מבוצעת בדרך כלל כל 3 עד 5 שנים. אין הגבלת זמן ואין התיישנות. ואולם, נוהגים לבדוק עד 5 השנים המוקדמות מתוך שבע השנים האחרונות (למעט חריגים). תאגידי 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 הם כדלקמן:

חיוב כל רכיבי השכר בדמי ביטוח (למעט החזרי הוצאות הפטורים ממס, וכן רכיבים פטורים בעת ניתוק יחסי עבודה), 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, תשלום דמי ביטוח על דיבידנד בחברה פרטית, 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 מבוססים ותשלום דמי הביטוח בעדם ועוד. דוח מבקר המדינה לשנת 2016 קבע כי על המוסד לביטוח לאומי לבחון במהלך ביקורת ניכויים אם המעסיק מפריש כחוק את דמי הביטוח לנושאי תפקידים בכירים בחברה שמקבלים תגמול באמצעות חברות ארנק.

מבקר הניכויים בודק דרישת החזרי דמי ביטוח וזקיפת 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.

ביקורת הניכויים היא המועד שבו אפשר לתבוע החזרים בשל טעויות שנעשו בתשלום דמי ביטוח לאומי ו/או דמי ביטוח בריאות מפני שספרי המעסיק נבדקים. הגשת תביעות להחזר דמי ביטוח לאחר שנערכה ביקורת מחייבת בדיקה חוזרת.

בשלב זה, תיקון של סיווג מבוטחים שיוצר החזר דמי ביטוח למעסיק ולעובד מחייב תיקון טופסי 102 ושידור דוחות שליליים בעת הצורך. כאשר מבוצעת ביקורת ניכויים של רשות המסים, ומגיעים מהמוסד לביטוח לאומי 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. עמדת הביטוח הלאומי היא כי שומות ניכויים בלבד מחייבות את הביטוח הלאומי בעת ביקורת. זאת, על בסיס פסק דין אמי פרטס, שניתן בבית המשפט העליון. המבקר מגיע לביקורת עם נתוני השומות שהתקבלו מרשות המסים (המוסד לביטוח לאומי אינו מתייחס בדרך כלל לשומות שהתקבלו לאחר הביקורת). מהסיבה הזאת בוטל בשנת 2013 המבצע של ביטול הקנסות למעסיקים שהעבירו למוסד לביטוח לאומי את שומות הניכויים של רשות המסים בתוך 60 יום ממועד השומה.

המוסד לביטוח לאומי דורש לקבל דוחות מסוימים. להלן דוגמאות לדוחות אלה:

- (א) גילומים קיבוציים שדווחו לרשות המסים ולא שולמו בגינם דמי ביטוח (זאת אף על פי שאין לדווח על גילום קיבוצי ברשימה מרוכזת ללא פירוט שמי).
- (ב) דיווחים של נאמן על הכנסות שמקורן בהקצאת מניות ואופציות במסלול הפירותי, בהקצאות לאחר הרפורמה במס. לדוגמה: עובד שלא עמד בתנאי המסלול ההוני ומימש את האופציה או המניה במסלול הפירותי באמצעות הנאמן.
- (ג) הכנסות פירותיות שנכללו בשומות סופיות של חברה, ובעל השליטה לא דיווח עליהן למוסד לביטוח לאומי במסגרת הדוח האישי.

כללים לביטול קנסות – בביקורת רגילה

הפחתה בקנסות כתוצאה מביקורת ניכויים אפשרית למעסיק ששיתף פעולה עם המבקרים במהלך הביקורת ובהתאם לכללים שקבע המוסד לביטוח לאומי, בין היתר:

- ממצאים בביקורת ראשונה למעסיק קטן/מלכ"ר – 100% מהקנסות מבוטלים.
- ממצאים חוזרים בביקורת שנייה למעסיק קטן/מלכ"ר – 50% מהקנסות מבוטלים.
- ממצאים בביקורת ראשונה וממצאים חוזרים בביקורת שנייה למעסיק גדול – 50% מהקנסות מבוטלים.
- ממצאים חוזרים בביקורת שלישית ואילך – אין הפחתה.

החל משנת 2016 הוגבל מספר השנים לעניין ספירת ביקורות בביטול הקנסות.

התיישנות בקביעת דמי ביטוח בביקורת ניכויים

בחוזר ביקורת ניכויים מספר 7 מיום 15.5.2016 מפורטים הכללים החלים לעניין התיישנות קביעת חוב בדמי ביטוח בעקבות ביקורת ניכויים שעורך המוסד לביטוח לאומי. זאת בעקבות כניסתו לתוקף של התיקון לחוק הביטוח הלאומי בעניין ההתיישנות. בעקבות פנייה של לשכת רואי חשבון נעשתה חשיבה מחדשת במוסד לביטוח לאומי בעניין מועד ההתיישנות של שומות סופיות. ההוראות נבחנות בימים אלה גם בגין שומות סופיות בביקורת ניכויים של מס הכנסה.

להלן מספר הדגשים מתוך החוזר:

כאשר לא הוגש טופס 126 או שאין מידע – אין התיישנות. לדוגמה – כאשר רכיבי ההטבות אינן כלולות בשכר כי לא קוימה חובת הדיווח לגבי ההטבות האלה. דוגמה נוספת – כאשר שכר לא נפרס לא קוימה חובת דיווח להגשת דוח הפרשים (מועד הגשת גב הטופס לא רלוונטי להתיישנות בחיוב פריסת שכר).

הובהר בעל פה כי טופס 126 הקובע לעניין מועד ההתיישנות משנת 2016 ואילך הוא הטופס שמוגש גם לרשות המסים ולא הטופס המקוון שמוגש בחודש יולי ובחודש ינואר. על פי החוזר, ראשי המוסד לביטוח לאומי לחייב את המעסיק בדמי ביטוח בעקבות שומת ניכויים של מס הכנסה בתוך שבע שנים מהמועד שבו נקלט המידע במערכות הממוכנות של המוסד, או שהמידע נמסר לאגף ביקורת ניכויים על ידי המעסיק או מייצגו, כמוקדם. כאשר מעסיק מבקש לדחות את הביקורת או שהוגשה השגה על שומות ניכויים של מס הכנסה, המשמעות היא כי מניין שבע השנים נדחה גם הוא לגבי קבלת מידע חדש שישליך על קביעת ממצאים ביחס לשנה מבוקרת.

מעסיק המבקש החזרי דמי ביטוח ביחס לשנים "ישנות", או המוסד לביטוח לאומי צד להליך שמחייב ביצוע ביקורת ניכויים כדי לשלם גמלאות או להחזיר דמי ביטוח בגין שנים מוקדמות לשבע שנים, תבוצע ביקורת ניכויים בגין השנים האלה.

החוזר קובע את בסיס עיקרון סופיות הדיון במקרים שבהם התקבל מידע חדש מרשות המסים אך הביטוח הלאומי כבר ערך ביקורת ניכויים על בסיס אותם נתונים. במקרים אלה אין מקום לפתוח את הביקורת (גם להוראה זאת יש חתירות המפורטות בחוזר).

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 העובד להפרשי גמלה, או בהתאם לתביעת המעסיק בתגמולי מילואים או בתביעה לדמי פגיעה לפי "תקנה 22". כפי שיוסבר להלן, המוסד לביטוח לאומי משלם משנת 2013 הפרשי גמלה אלה רטרואקטיבית בעקבות ביקורת ניכויים, ו**בוחן בימים אלה גביית התגמול מהמעסיקים לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי**.

ועדת שומה

בסוף שנת 2015 הקים המוסד לביטוח לאומי ועדת שומה לפי סעיף 372 לחוק הביטוח הלאומי. הוועדה פועלת בהרכב משתנה של שלושה חברים מתוך שישה חברים שנבחרו על ידי מועצת המוסד לביטוח לאומי: שני חברים ושופטת בדימוס היושבת בראש כל ועדה. אגף הביטוח והבריאות במוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ביקורת ניכויים מספר 6 בעניין ועדות שומה ביום 25.5.2016.

סעיפי חוק הביטוח הלאומי הרלוונטיים

סמכות קביעה לפי סעיף 347 לחוק – פקיד גבייה ראשי רשאי לקבוע את דמי הביטוח של מבוטח ששינה את סיווגו הביטוחי על בסיס מקור הכנסתו בתקופת התשלום. קביעת דמי ביטוח בהיעדר דוח לפי סעיף 357 לחוק – 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 החלטה (סעיף 359 לחוק). קביעת דמי ביטוח בניגוד לדוח לפי סעיף 358 לחוק – 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 החלטה (לפי סעיף 359 לחוק).

ערר על קביעת דמי ביטוח לפי סעיף 359 לחוק – החייב בתשלום דמי ביטוח רשאי לערער לפני ועדת שומה תוך 30 יום מיום שנמסרה לו הודעה בדואר רשום על קביעת דמי הביטוח. אם הוא אינו מערער, הקביעה היא סופית. בערעור על קביעה לפי סעיפים 347 ו-357 לחוק חובת הראייה היא על המערער. בערעור על קביעה לפי סעיף 358, חובת הראייה על כך שהקביעה היא סבירה היא על המוסד לביטוח לאומי. ועדת שומה לפי סעיף 372 לחוק – ועדת שומה תקבע את דמי הביטוח שיש לשלם, לפי בקשת החייב בתשלום דמי ביטוח. הוועדה אינה כפופה לדיני הראיות אך שומה סופית של הכנסה מהמקורות המפורטים בסעיפים 344(א) ו-345(א) לחוק מחייבת אותה. סעיף 344(א) לחוק קובע ככלל את הכנסת העובד שמקורה בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, וסעיף 345(א) לחוק קובע את הכנסתו של מבוטח שאינו עובד שכיר, שמקורה בסעיף 2 לפקודה. החלטה של ועדת שומה בשאלה שבעובדה היא סופית (כלומר, הצדדים רשאים לערער עליה לבית הדין בשאלה משפטית בלבד).

תקציר החוזר

על פי החוזר, הוקמה בשלב זה ועדת שומה אחת ליד סניף המוסד לביטוח לאומי בתל אביב, שאמורה לטפל בעניינים מכל הארץ. הוועדה היא גוף מעין שיפוטי בהרכב של שלושה חברים בראשות שופטת בדימוס. הנושאים אשר בהם דנה הוועדה מוגבלים בחוק. החלטות הוועדה מחייבות וניתן לערער עליהן לבית הדין בשאלות משפטיות בלבד ולא בשאלות עובדתיות. רשאים לערער לפני הוועדה כל מי שפקיד הגבייה בביטוח הלאומי קבע את הסכום המגיע ממנו כדמי ביטוח, לפי סעיפים 347, 357 ו-358 לחוק הביטוח הלאומי, תוך 30 יום מהיום שבו נמסרה ההודעה של פקיד הגבייה **בדואר רשום**. ועדת השומה קבעה את סדרי הדין והם פורסמו באינטרנט. שומה סופית של הכנסה לפי סעיפים 344(א) ו-345(א) מחייבת את הוועדה ואין היא רשאית לדון בה.

מזכירות מחלקת ביקורת ניכויים במוסד לביטוח לאומי משמשת מזכירות הוועדה. החוזר מחייב את פקיד הגבייה שהתבקש למסור מידע בדבר החלטה שעליה הוגש ערעור לוועדת שומה, להכין תעודת ציבור מפורטת בנושא ולהתייצב באופן אישי בכל ועדה. החוזר מחייב את פקיד הגבייה להוסיף בכל הודעה על קביעת דמי ביטוח ובכל תשובה למכתב שיש אפשרות השגה לפני ועדת שומה.

הרקע להקמת ועדת שומה

פסק דין חיה זייפר נ' המל"ל (עב"ל 1096/02 מיום 14.5.2005) שניתן בבית הדין הארצי לעבודה קבע כי המוסד לביטוח לאומי חייב להקים ועדת שומה כדי לאפשר למבוטח לערער לפניו על

שומה שנערכה על ידי פקיד גבייה ולאפשר לו לברר את גובה דמי הביטוח שעליו לשלם. בפסק דין אידאל משאבי אנוש בע"מ (ב"ל 11-09-50581, 11.5.2015) קבע בית הדין האזורי כי הערר (השגה) על שומת הניכויים שהגישה התובעת נדון ונידחה, למעשה, על ידי גוף שלא הוסמך לכך על פי הוראות החוק, ועל כן אין כל נפקות להחלטות מבקרת הניכויים בעניין השומה. עם זאת, קבע בית הדין כי צודק המוסד לביטוח לאומי בטענתו כי אין באי הקמת ועדת שומה ו/או בעובדה כי הערר נדון לפני גוף שלא הוסמך לכך על פי הוראות חוק הביטוח הלאומי, בכדי להביא לביטולה של השומה עצמה. לאור זאת קבע בית הדין כי השומה תידון לפני ועדת שומה כמו כן, בבג"ץ 2300/14 חברת נס א. טכנולוגיה בע"מ נ' שר הרווחה, מיום 2.2.2015, הצהירו מועצת הביטוח הלאומי והנתבע כי "בתוך חודשים ספורים תקום ועדת-השומה הראשונה בירושלים אשר בשלב ראשון תדון בעררים שיגיעו אליה מן הסניפים השונים בכל הארץ". בנוגע לשינוי בחוק שהמוסד לביטוח לאומי ניסה להוביל בעניין ועדות השומה הוסיף בג"ץ כי "רצונם של המשיבים לעשות לשינוי הוראות סעיפים 359 ו-372 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 הינו לגיטימי ואיננו מביעים עמדה לעניין זה אך כל עוד הוראות אלה שרירות וקיימות על המשיבים 2 ו-3 לקיימן ואין הם יכולים להתעלם מהן כפי שנהגו למרבה הצער לאורך שנים."

נוהלי העבודה העיקריים וסדרי הדין מתוך הפרסום באינטרנט

1. ערר לוועדה יוגש בתוך 30 ימים מהיום שבו נמסרה לעורר במכתב רשום הודעה על קביעת דמי הביטוח שעליו לשלם, או בתוך 30 יום מהיום שבו נמסרה לעורר במכתב רשום הודעה על דחיית ההשגה או קבלת ההשגה באופן חלקי, והכול כאמור בסעיף 359 לחוק.
2. הערר יוגש במען שצוין לצורך זה בהחלטה בדבר קביעת דמי הביטוח נשוא הערר.
3. כתב הערר יוגש מודפס וחתום ביד העורר או בא כוחו.
4. כתב הערר יוגש בשישה עותקים (כמספר החברים בוועדה, העורר, המשיבים ובצירוף עותק נוסף).
5. אלה הפרטים שיכיל כתב הערר (לרבות מסמכים):
 - (1) שם העורר, מספר הזהות שלו, ובתאגיד - מספר הרישום שלו ומספר תיק הניכויים שלו, מענו, מספר הטלפון והפקס שלו והמען להמצאת הודעות ומסמכים;
 - (2) שמו ומענו של המשיב;
 - (3) תמצית ההחלטה שעליה עוררים;
 - (4) התאריך שבו הומצאה ההחלטה נושא הערר לעורר;
 - (5) העובדות שעליהן מסתמך העורר;
 - (6) הנימוקים שעליהם מבסס העורר את הערר שלו;
 - (7) רשימת מסמכים שעליהם מסתמך העורר, בציון המסמכים שאינם מצויים ברשותו;
 - (8) הסעד המבוקש.
6. המוסד לביטוח לאומי יהיה המשיב לערר והוא אמור להגיב בתוך 30 יום מהיום שבו הומצא לו כתב הערר.
7. אם המוסד לביטוח לאומי לא הגיש כתב תשובה בתוך 30 יום כאמור, רשאית הוועדה לקבל החלטה בהיעדר כתב התשובה, אך המוסד לביטוח לאומי רשאי להגיש בתוך 15 ימים מהיום שבו הודיעו לו על ההחלטה בקשה מנומקת לביטול ההחלטה ולמתן רשות להגיש כתב תשובה במועד שתקבע הוועדה.

הדגשים נוספים בפנייה לוועדת שומה

- מזכירות אגף ביקורת ניכויים משמשת בשלב זה מזכירות ועדת השומה בכל הנושאים המובאים לפני הוועדה.
- המערער מוזמן להציג את טענותיו לפני הוועדה באופן אישי. הוא רשאי להתייצב לפני הוועדה לבדו או עם המייצג ואף רשאי לשלוח את המייצג במקומו.
- המערער רשאי לבקש לדחות דיון בוועדה, לבקש ארכה או למשוך את הערר. יש לפנות בכתב בלבד למזכירות הוועדה ולפרט את הנימוקים לבקשה. כל פנייה מועברת לוועדה לצורך מתן תשובה בכתב.
- בהצעת חוק התוכנית הכלכלית לשנים 2017 ו-2018 (תיקוני חקיקה), התשע"ו-2016 מוצע לבטל את סעיף 372 לחוק הביטוח הלאומי ובמקום ועדות שומה לקבוע מנגנון השגה בתוך הביטוח הלאומי על החלטת פקיד גבייה ראשי בעניין חיוב בתשלום דמי ביטוח.
- 24.4.19 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. להלן ההוראות שעולות מהחוק, מהחוזר ומהסיכומים בישיבת ועדת העבודה והרווחה שדנה בחוק.
- 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 היה מיום 3 ביולי 2016).
- (ב) עד יום 18 בינואר בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה (שידור ראשון בחודש ינואר 2017).
- שידור טופסי 126 שלעיל יתבצע לפי המידע הקיים, ללא צורך בהתאמות הנדרשות בדרך כלל לפני הגשת טופס 126 למס הכנסה. הנחיות לשידור הטופס מפורטים בחוזר.
- (ג) עד יום 30 באפריל בכל שנה – לגבי שנת המס שקדמה לה, אלא אם ניתנה לכלל המעסיקים ארכה להגשת הדוח.
- הכוונה בסעיף זה למבנה זהה למבנה הדיווח של טופס 126 שמשודר למס הכנסה פעם בשנה (בתוספת של מספר תיק הניכויים הפעיל במוסד לביטוח לאומי). הטופס האמור ישודר גם למוסד לביטוח לאומי במועד שהוא משודר למס הכנסה, ובגינו ממילא יתבצע כל ההתאמות הדרושות לדיווחים השוטפים ולספרי המעסיק, כמקובל.
- הגדרת עובד לעניין טופס 126 מקוון** - סעיף 342 מחייב את המעסיק בתשלום דמי ביטוח בעד העובד. הכוונה לכל מי שהמעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו, לרבות בעלי שליטה, ולרבות מבוטחים הנחשבים שכירים לפי צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, למעט עובד במשק בית (שלא לצורך עסקו או משלח ידו של המעסיק).
- פנסיה מוקדמת לעניין טופס 126 מקוון** - פנסיה מוקדמת כהגדרתה בסעיף 345(א) היא פנסיה המשולמת לפני גיל פרישה לפי חיקוק או לפי הסכם עבודה, לרבות תשלום המשולם בשל אובדן כושר עבודה או בשל נכות.
- מעסיקים שמגישים טופסי 102 באופן לא מקוון** – מעסיק שאין באפשרותו לשדר טופס 126 ידווח בטופס מקוון באינטרנט.
- השפעה עקיפה על טופסי 102 למוסד לביטוח לאומי** - החל מהדיווח בעד חודש ינואר 2016 בוטל הדיווח בגב הטופס בעבור עובדים שאינם בעלי שליטה. חברות ממשיכות לדווח על משכורות בעלי השליטה בגב הטופס.
- שינויים במס הכנסה** - בעקבות תיקון חוק הביטוח הלאומי בוטלה הדרישה של מס הכנסה לדווח דיווח שלישוני של טופס 126 (דרישה שלא יושמה בפועל).
- מס הכנסה רשאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי את המידע מטופסי 126 שהועברו אל המוסד לביטוח לאומי לצורך קביעת שומה או עריכת ביקורת, רק במידה שנדרש, כמפורט בסעיף 140א לפקודת מס הכנסה (לדוגמה: לעריכת חישוב למס הכנסה שלילי).
- טופס בל/100 – פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד ולמעסיק**
- טופס בל/100 הוא צילום מצב ליום מסויים והוא כולל פירוט שכר ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות של 12 חודשים מכל מקורות ההכנסה, כאשר "תשלומים נוספים" 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 בהתאם להוראות שקבלו מן המוסד לביטוח לאומי, עד 7 שנים רטרואקטיבית.
- המוסד לביטוח לאומי אינו מקבל טופס בל/100 אשר ממולא בכתב יד, אלא רק טופס מודפס וחתום על ידי המעסיק, עם ציון מועד הפקת הטופס וסימון של בית התוכנה.
- החל משנת 2016 אפשר לעדכן את הטופס באופן מקוון ישירות ממערכת השכר של המעסיק לסניפי ניסוי במוסד לביטוח לאומי, במקום לשלוח תלושי משכורת וגם כדי לקצר את משך הטיפול בתביעה לגמלה. בשלב זה מתבצע השירות כניסוי בסניפי ביטוח לאומי מסויימים, ולא כל בתי התוכנה ולשכות השירות ערוכים עדיין לשירות.
- 24.4.20 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 המירבית לתשלום דמי ביטוח וזכאי לשיעור מופחת רק פעם אחת:
1. מהכנסותיו כעובד שכיר המעסיק מנכה את דמי הביטוח.

2. מהכנסותיו כעובד עצמאי 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 שכיר 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.

מעסיק עיקרי ומעסיק משני

כאשר למבוטח יש בעיסוקו כעובד שכיר (כולל לפי צו סיווג מבוטחים) מספר מקורות הכנסה (כולל גם 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 (3.5% בשנת 2016) ושיעור מלא (12% בשנת 2016). המעסיק המשני מנכה מהעובד שיעור מלא, אלא אם נערך תיאום כפי יוסבר בהמשך.

כאשר עובד שכיר מקבל גם פנסיה מוקדמת (כמוסבר להלן), הפנסיה היא "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 שהחשוב 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.

המעסיק העיקרי 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.

המעסיק המשני 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.

כאשר אין צורך למלא טופס 101, כמו למשל בתשלום על פי צו הביטוח הלאומי בדבר סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים, העובד ממלא טופס 103/בל, 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).**

תיאום דמי ביטוח לעובד

המעסיק המשני מנכה דמי ביטוח בשיעור מלא מכל שכרו של העובד, אלא אם העובד המציא למעסיק אישור על ניכוי דמי ביטוח בשיעור שונה (תיאום דמי ביטוח). האישור על ניכוי בשיעור שונה ניתן בעבור המעסיק המשני (כולל בעבור משלם פנסיה מוקדמת) במקרים הבאים:

- א. כאשר הכנסת העובד אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק.
- ב. כאשר לעובד שכיר יש גם הכנסה מפנסיה מוקדמת, ושכרו נמוך מ-60% מן השכר הממוצע במשק.
- ג. כאשר הכנסתו של העובד (אצל מעסיק אחד או יותר) עולה על ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.
- ד. כאשר לעובד שכיר יש גם הכנסה מפנסיה מוקדמת וסך כל השכר והפנסיה אצלו גבוה מההכנסה המרבית.

ה. כאשר יש למבוטח שני מקורות הכנסה או יותר שהם פנסיה מוקדמת, ובאחד מהם ההכנסה נמוכה מ-60% מן השכר הממוצע במשק, או סך ההכנסה עולה על ההכנסה המירבית לתשלום דמי ביטוח.

פנסיה מוקדמת (פנסיה המשולמת לפני גיל פרישה)

פנסיה מוקדמת היא פנסיה המשתלמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לעובד או למי שהיה עובד בטרם הגיע לגיל פרישה, לאחר שפרש מעבודתו פרישה מוחלטת או פרישה חלקית, לרבות קצבה המשתלמת כאמור בשל נכות או בשל אובדן כושר עבודה מלא או חלקי.

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 ההכנסה 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. למי שיש הכנסות פסיביות, ההתחשבות אמורה להיות בהפרשי השומה בביטוח הלאומי.

לעקרת בית שנסואה למבוטח הפטורה 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 (כולל מי שמקבל פנסיה מוקדמת ממקור אחד או יותר), שהכנסתו אצל המעסיק העיקרי נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע במשק, זכאי לתיאום דמי ביטוח. המעסיק (או משלם הפנסיה המוקדמת) מתבקש לערוך את התיאום בשיעור המופחת בעבור העובד לפי טופס בל/644 או לקבל מהעובד אישור שהופק באינטרנט, כדי לוודא שלא ינוכו מהעובד דמי ביטוח עודפים.

העובד מתבקש להגיש למעסיק המשני, ומקבל הפנסיה מתבקש להגיש למשלם הפנסיה, נוסף על ההצהרה בטופס 101, הצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי בטופס בל/644, בעבור תיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת באותה שנה – מחודש ינואר (או מתחילת העבודה באותה השנה) ועד סוף חודש דצמבר של שנת המס.

כאשר העובד ממלא טופס בל/644, המעסיק המשני מזין את נתוני ההכנסה מחודש ינואר של השנה הנוכחית, או ממועד תחילת העבודה באותה השנה. אין לשלוח את העובד למוסד לביטוח לאומי כדי לתבוע החזר בעבור השנה הנוכחית.

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 (למי שההכנסה אצל המעסיק העיקרי נמוכה מסכום של 60% מן השכר הממוצע במשק).

תיאום דמי ביטוח מבוצע מהחודש שבו העובד החל לעבוד אצל המעסיק המשני, או מחודש ינואר בשנה הנוכחית. אם לא בוצע תיאום בשנה שחלפה, אזי החזר ייעשה לאחר פנייה של העובד באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי (כמוסבר בהמשך).

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

אישור לתיאום דמי ביטוח בשיעור המופחת לעובד אצל יותר משני מעסיקים כולל פנסיה מוקדמת אפשר להפיק באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי בשירות "תיאום דמי ביטוח" – "הפקת אישור". מספר הטלפון של מוקד התמיכה בנושא זה: 08-6509920. האישור מופק על פי תלוש אחרון ותלוש לחודש שקדם לו.

אם העובד או מקבל הפנסיה אינם מגישים את ההצהרה על ההכנסה אצל המעסיק העיקרי (בל/644) או אישור שהפיקו באינטרנט, אזי על המעסיקים המשניים או על משלמי הפנסיה לנכות דמי ביטוח בשיעור המלא.

תיאום דמי ביטוח בשל הכנסה שעולה על ההכנסה המירבית

עובדים או מקבלי פנסיה מוקדמת שהכנסתם מעל ההכנסה המירבית החייבת בדמי ביטוח מבצעים תיאום דמי ביטוח במוסד לביטוח לאומי בטופס בל/753 שנמצא באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

לצורך קבלת התיאום יש לפנות לאגף גבייה ממעסיקים בסניף שאליו שייך המבוטח על פי כתובת מגוריו. לבקשה יש לצרף טופסי בל/100 מודפסים וחתומים של השנה השוטפת והשנה שקדמה (או לפחות 12 חודשים שקדמו לחודש הבקשה).

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 ביחד 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 באופן שוטף, 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 האינטרנט בלבד (למעט במקרים חריגים למי שאין לו אינטרנט). ההחזר מתבצע באמצעות טופס 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 (או טופס 106). המבוטח אמור לשלוח הטפסים החסרים לכתובת הרשומה בהודעה. עם קליטת הטופס, חישוב ההחזר יתבצע אוטומטית ואין צורך לשלוח בקשה נוספת. אם מתברר שיש טעות בנתונים המצויים במוסד לביטוח לאומי, אפשר לשלוח טופס 106 מתוקן לכתובת האמורה.

החזר דמי ביטוח מעל ההכנסה המירבית לתשלום דמי ביטוח

החזר דמי ביטוח מעל ההכנסה המרבית ששולמו ביתר בשל תיאום שלא נערך מראש, מבוצע בסניפי המוסד לביטוח לאומי בתחום גבייה ממעסיקים (טופס 752). מבוטח שיש לו חשבון דמי ביטוח בגבייה בשל הכנסות מעסק, ממשלח יד או הכנסות פסיביות – אמור לקבל את החזר לאחר חישוב דמי הביטוח על הכנסות אלה. יש לבקש מהמעסיקים טופס 100/בל לצורך החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר מעל ההכנסה המרבית.

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.

התיישנות של החזר דמי ביטוח

החזר דמי ביטוח בשל תיאום שלא נעשה מראש ניתן עד 7 שנים לאחור (לא כולל את השנה השוטפת). המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזרים המפרטים את אופן הטיפול בהחזרים (התיישנות החזרי דמי ביטוח מתאריך 18.2.2013 ומתאריך 22.5.2016).

פנסיה מוקדמת

"פנסיה מוקדמת" (כולל תקבול בשל אובדן כושר עבודה) כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי נחשבת "מעסיק משני", אף על פי שבמס הכנסה הפנסיה המוקדמת נחשבת למעסיק עיקרי לעניין תיאום מס.

מבוטח שהוא עובד שכיר במקום אחד או יותר וגם מקבל פנסיה מוקדמת, או מבוטח שמקבל פנסיה מוקדמת מכמה מקומות, שלא ביצע תיאום דמי ביטוח מראש, פונים לקבל החזר דמי ביטוח בשיעור המופחת באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי. ההחזר הוא עד 7 שנים לאחור (לא כולל השנה השוטפת).

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 בגבייה, לאחר שתיערך התאמה על כל הכנסותיו.

24.4.21 חישוב דמי ביטוח של עצמאי שהוא גם שכיר

מי שהוא עובד שכיר במקום עבודה אחד והוא גם עובד עצמאי (או שיש לו הכנסות פסיביות החייבות בדמי ביטוח), חישוב דמי הביטוח עד התקרה מבוצע בהפרישי השומה בתיק העצמאי שלו בביטוח הלאומי. אם נעשתה טעות במשכורת, אזי יש לפנות למוסד לביטוח לאומי כמקובל.

24.4.22 תיקון סעיף 351(א) וביטול סעיף 351(ה) לחוק הביטוח הלאומי בשנת 2008

החל משנת 2008 בוטל הפטור מדמי הביטוח הלאומי למבוטח שמקבל שכר בתקופה שבעדה הוא מקבל דמי לידה, או דמי פגיעה, או תשלומים בקשר לשיקום מקצועי. כלומר, שכר (כולל הטבת שכר) המתקבל בתקופה זו חייב בדמי ביטוח, כמקובל.

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 מרץ 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 מנוכחים מדמי הפגיעה שהמוסד לביטוח לאומי מחזיר למעסיק.

24.4.23 החזר דמי ביטוח למעסיקים הכלולים בתקנה 22

תקנה 22 בתקנות בדבר ביטוח מפני פגיעה בעבודה מאפשרת למעסיק לשלם בשם המוסד את דמי הפגיעה לעובד במועד תשלום המשכורת, תמורת עמלה בשיעור 2.5% מדמי הפגיעה. המעסיק מקבל את הסכומים ששילם מהמוסד לביטוח לאומי. המעסיק חותם על הסכם בעניין זה עם המוסד לביטוח לאומי.

בבדיקות שערך המוסד לביטוח לאומי התברר כי מעסיקים מורשים לפי תקנה 22 לתקנות הביטוח הלאומי שילמו בעבר דמי ביטוח לאומי וניכו מהעובדים דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, בתקופה שבה הם שילמו את דמי הפגיעה לעובד על פי התקנה האמורה. המעסיקים לא פנו למוסד לביטוח לאומי לבקש החזר דמי ביטוח בעבורם ובעבור העובדים.

במשך השנים החוקים השתנו וביצוע החזר הפך לפעולה מורכבת. בעבור מעסיקים שמלאו שאלון (שקבלו אותו בדואר), פיתח המוסד לביטוח לאומי מערכת אוטומטית שמבצעת את החזר באופן המיטבי החל משנת 1997, בהעברה ישירה לחשבונות הבנק של העובדים ושל המעסיקים, תוך כדי חלוקה בין יתרות הזכות שמגיעות לעובדים ולמעסיקים.

24.4.24 מימוש ניירות ערך ואופציות לעובדים

הרפורמה במס שינתה את כללי החיוב במס של הכנסות ממימוש מניות ואופציות לעובדים בהקצאות חדשות שמבוצעות החל מיום 1 בינואר 2003. בחירה של מסלול מיסוי שיחול על תוכנית ההקצאה - מסלול הכנסת עבודה או מסלול רווח הון - משפיעה על החבות בדמי ביטוח ועל הזכאות לגמלאות בשל הכנסה זו. להלן שני פסקי דין בעניין הכנסה מאופציות במסגרת סעיף 102 לפקודה הקודמת לרפורמה במס:

בפסק דין **בנק המזרחי ובנק טפחות נגד המוסד לביטוח לאומי** (בל 010133/06, בל 10134/06) מיום 11 במאי 2008, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, נקבעה עמדה לעניין סעיף 102 לפקודה. את בנק המזרחי ובנק טפחות ייצגו עורכי הדין עמנואל גבאי ואליעזר צוקרמן. כבי' השופט אייל אברהמי קבע חד משמעית כי הכנסת עובדי הבנק מההטבה שניתנה להם במסגרת ההפרטה של הבנק ובמסגרת סעיף 102 לפקודה, בנוסחו לפני הרפורמה במס, "אינה הכנסת עבודה, כי אם רווח הון, הפטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות. מועד המיסוי הינו המועד בו מסתיימת תקופת חסימת המניות, היינו תקופת ההפקדה בידי הנאמן". בבית המשפט העליון ניתן פסק דין (ע"א 6161/05) **חגי כץ נגד פ"ש ת"א 3**, שקבע את ההלכה כי הרווח שנקבע לעובד ממימוש אופציות ומניות שהוקצו לפני ינואר 2003 לפי סעיף 102 לפקודה – הוא רווח הון.

ביום 30.07.2014 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 44372-09-11) את תביעתה של חברת **אורמת מערכות מידע** להשבת דמי ביטוח ששילמה בגין מימוש מניות עובדים לפי סעיף 102 הישן לפקודת מס הכנסה רטרואקטיבית גם לתקופה שקדמה לפסיקת בית המשפט העליון בעניין לפיד וכך מיום 31.12.2008, בניכוי גמלאות מחליפות שכר. בית המשפט העליון קבע כי ככלל, הלכה חדשה חלה גם רטרואקטיבית. בעניין שבנדון, פסיקת בית המשפט בעניין לפיד וכך היא פירוש ראשון שניתן להוראת החקיקה ולא שינוי של הלכה קודמת.

24.4.25 תביעות שיבוב לפי סעיף 328 לחוק הביטוח הלאומי ממי שאינו המעסיק

בתביעת שיבוב המוסד לביטוח לאומי תובע את מי שגרם נזק, כדי להחזיר לעצמו את התשלום ששילם לנפגע, למעט אם הוא "המעסיק" או מבטחו של "המעסיק". לעיתים יכול להיווצר קושי להבחין בין הגוף שמעסיק את העובד בפועל (לפי דיני עבודה) לבין הגוף שמשלם לעובד את המשכורת, ובשל כך גוף זה מדווח למוסד לביטוח לאומי ומשלם את דמי הביטוח למוסד לביטוח לאומי (כאשר המעסיק לפי דיני העבודה משלם עבור ההעסקה לגוף זה). חברת קוקה קולה (להלן: "**החברה המעסיקה**") העסיקה עובד באמצעות חברת כוח אדם. שכרו של העובד כולל העלויות הנלוות שולם לחברת כוח האדם. לעובד האמור אירעה תאונה במהלך עבודתו, שבה נפגע מרכב שבוטח על ידי החברה המעסיקה. הערכאות השונות בפסק הדין רע"א 10453/07 **המוסד לביטוח לאומי נ' אריה חברה ישראלית לביטוח בע"מ ואח'** דנו בשאלה: אם לצורך זכות השיבוב יש לראות בנפגע כמי שהיה עובד של חברת כוח האדם, שאז קמה למוסד לביטוח לאומי זכות לתבוע את חברות הביטוח של החברה המעסיקה (להלן: "**המשיבות**"); או – אם יש לראות בנפגע עובד של החברה המעסיקה, אזי לא קמה למוסד לביטוח לאומי זכות שיבוב. בית המשפט העליון קבע כי מעסיקו של אדם לעניין תביעת השיבוב הוא מי שמשלם למוסד לביטוח לאומי את תשלומי דמי הביטוח בעד העובד. כלומר, חברת כוח האדם היא המעסיק לצורך הביטוח הלאומי, ולא החברה המעסיקה, ואין כל מניעה מהמוסד לביטוח לאומי לתבוע

בתביעת שיבוב את המשיבות, כמי שביטחו בעבור המעסיקה בפועל (קוקה קולה) את הרכב שממנו נפגע המועסק. כלומר, עולה מתוצאת פסק דין זה, שכאשר חברה מעסיקה עובדים באמצעות חברת כוח אדם – במקום העסקתם כשכירים "ישירים" שלה - הרי במכלול השיקולים הכספיים שהיא עורכת, היא אמורה להביא בחשבון גם חשיפה לתביעת שיבוב מן המוסד לביטוח לאומי, עת קרות מקרה ביטוח דוגמת פגיעה או נכות לעובדי כוח אדם אלו במסגרת עבודתם בפועל אצלה. בתיקון חוק הביטוח הלאומי במסגרת התכנית הכלכלית לשנים 2013-2014 נקבע שצד שלישי שניכה או שיכול היה לנכות סכום כל שהוא מהפיצויים שחב בהם כפי שהוסבר לעיל, ידווח תוך 60 ימים למוסד לביטוח לאומי על הניכוי האמור. אי דיווח ייחשב להונאה לעניין תקופת התיישנות.

24.4.26 מעסיקי עובדים במשק בית

עד חודש יולי 2005 קיבל המוסד לביטוח לאומי גם דיווחים שנעשו בלי שנמסרו פרטים מלאים על עובדי משק בית. כיום, על פי הוראת המוסד לביטוח לאומי אי אפשר לדווח על העסקת עובד משק בית ללא פרטים מלאים של העובד. יש לבקש מן העובדים את הפרטים המלאים כדי שניתן יהיה לדווח ולשלם את דמי הביטוח.

יש לדווח גם על עובדים תושבי חוץ ולרשום את מספר הדרכון במקום מספר תעודת זהות. יש לחשב את דמי הביטוח בשיעור המתאים בעד עובדים תושבי חוץ.

החל מחודש ינואר 2014, מטופלים סיעודיים שמעסיקים מטפל דרך חברות כוח אדם פטורים מתשלום דמי ביטוח בעד המטפל שהוא עובד זר (בתנאים שקבע המוסד לביטוח לאומי, בין היתר שהתשלום לעובד הזר לא נעשה במזומן ושאינו עולה על סך של 3,000 ש"ח לחודש).

מומלץ לוודא שלעובד האמור יש אשרת עבודה תקפה לעבוד באותו משק הבית (לא מומלץ להעסיק עובד שאינו חוקי אך מי שמעסיק עובד כאמור חייב לבטח גם אותו במוסד לביטוח לאומי).

יש לזכור שמעסיק שאינו משלם דמי ביטוח בעבור עובד עלול להידרש לשלם את דמי הביטוח בצירוף הצמדה וקנסות, ולעיתים אף להיתבע להחזיר גמלה שהמוסד לביטוח לאומי שילם וישלם לעובד. כאשר העובד תובע גמלה, אשר ייתכן שלא היה זכאי לה בשל העובדה שהוא עובד במשק בית, עלול המעסיק להיחשד כמי שסייע לעובד לקבל גמלה שלא כדין אם לא דיווח כדין על העובד.

החל מהדיווח של חודש יולי 2010, מעסיקי עובדים במשק בית נדרשים לדווח על העובדים פעם ברבעון בעד הרבעון שקדם: ביום 20 ביולי, ביום 20 באוקטובר, ביום 20 בינואר וביום 20 באפריל.

באתר הביטוח הלאומי באינטרנט אפשר לדווח מדי חודש. הדיווח כולל את פרטי העובד וכן את פירוט השכר ושעות העבודה בכל חודש.

מי מוגדר עובד משק בית

המוסד לביטוח לאומי פרסם הוראות בחודש נובמבר 2008 כדי ליצור אחידות בטיפול במשק בית בין סניפי הביטוח הלאומי. ההוראות מופיעות באתר הביטוח הלאומי באינטרנט.

עובד במשק בית מוגדר במוסד לביטוח לאומי כמי שמועסק בעבודות שוטפות ורגילות במסגרת ביתו הפרטי של המעסיק או בעבודות ניקיון בבניין משותף. נכללים גם מי שעוסקים בטיפול בילדים, במבוגרים, בקשישים ובסיעודיים.

מדובר בעבודות שבטבען נחוצות לשמירה על אחזקה תקינה ועל תפקוד משק הבית הפרטי ו/או הבניין המשותף וסיוע לבעל הבית הפרטי ו/או לבני ביתו בניהול משק הבית.

בין היתר נקבעו בהוראות מי שאינם כלולים בין העבודות במשק הבית: הוראה פרטית והנחיית סדנאות, גננים שעיקר עיסוקם בגננות, וכן ניקיון ואחזקת עמותות, לרבות בתי כנסת.

הרשימה שלהלן אשר מופיעה באתר הביטוח הלאומי באינטרנט היא רשימה סגורה ויש לפעול לפיה בכל מקרה של ספק אם העובד עצמאי או עובד שכיר במשק הבית. לדוגמה, הזמנת עבודת סיוע בבית אינה כלולה בין העבודות המוגדרות כעבודות במשק הבית.

עבודה בבית העובד

בדרך כלל עובד שכיר מבצע עבודה אצל המעסיק. לעיתים העבודה מתבצעת בביתו של העובד. במקרים אלה סביר שהעובד מנהל עסק עצמאי משלו ועליו לפנות מראש למוסד לביטוח לאומי כדי לבחון את סיווגו הביטוחי. דוגמה לכך ניתנה בפסק דין פרפרה נגד המוסד לביטוח לאומי (בי"ל 41382-08-11, מיום 9.5.2012).

צו הרחבה לביטוח פנסיוני במשק

בצו ההרחבה לביטוח הפנסיוני נקבעו העובדים שהצו חל עליהם, לרבות עובדים שלא חלה עליהם חובת ביטוח על פי חוק או הסכם כלשהו. בדרך כלל עובדי משק בית נמנים על עובדים אלו ולכן צו ההרחבה חל עליהם. ההפקדה לביטוח פנסיוני היא נוסף על התשלום למוסד לביטוח לאומי.

להלן סוגי העבודות המוכרות במשק הבית בעבור הדיווח למוסד לביטוח לאומי

סוג העבודה	תנאי עבודה	הסבר
1. עבודות ניקיון	העבודה מתבצעת בבית הפרטי ובחצרות הבית הפרטי. מדובר בעבודות ניקיון לרבות בישול, גיהוץ, קיפול כביסה וכדומה.	העבודה מתבצעת על ידי העובד עצמו, והוא אינו מעסיק עובדים מטעמו.
2. טיפול, השגחה ושירותי שמרטפות	עיקר העבודה לא מתבצע בבית המטפל.	סעיף זה מתייחס לטיפול בילדים, בקשישים ובחולים הזקוקים להשגחה. במסגרת זו ייכללו גם מצבים זמניים שבהם הטיפול מתבצע מחוץ לבית כגון: בתי אבות, בית חולים וכדומה.
3. עבודות ניקיון וחצרנות בבתים משותפים	העבודות מתבצעות ברכוש המשותף ולא ברכוש הפרטי, ומבצע העבודה אינו מעסיק עובדים.	מתייחס למעסיק שהוא ועד בית.
4. נהג פרטי	ההסעה אינה מתבצעת בכלי הרכב של הנהג הפרטי, והנהג לא נשלח מטעם חברה ו/או מעסיק אחר.	
5. שומר	בכל תנאי ההעסקה, ובלבד שלא נשלח לעבודה מטעם חברה.	
6. מטפל שנשלח על ידי חברה פרטית ומועסק על ידי המטופל מעבר לשעות שנקבעו על ידי החברה		בתחום הסייעוד.
7. העסקה משותפת על ידי קבוצת הורים בשמירה על ילדים	גם אם ההעסקה מחוץ לבית.	על קבוצת ההורים המעסיקה לצרף מכתב שבו הם מציינים מי נבחר לשמש כמעסיק ועל מי תחול חובת הדיווח והתשלום.

להלן העקרונות המצטברים שעל פיהם נחשב מבוטח לעובד במשק בית, על פי ההמוסד לביטוח לאומי:

1. המעסיק הוא אדם פרטי (או ועד בית) והעבודה אינה לצורך עסקו או משלח ידו.
2. העבודה נחוצה וחיונית, ואילולא היו מעסיקים את העובד אזי היו מעסיקים עובד אחר במקומו.
3. לעובד משולם שכר ריאלי (ולא סמלי) והוא אינו עובד בהתנדבות ו/או ללא שכר.
4. העובד במשק הבית אינו מבצע את העבודה במסגרת עזרה הדדית טבעית בין בני המשפחה ו/או בין חברים.
5. העבודה שמבוצעת נמדדת בכסף ומוערכת כשכר עבודה במסגרת קשר חוזי להסדרת זכויות וחובות בין עובד למעבידו.
6. עיקר העבודה נעשה באופן סדיר וקבוע במסגרת שעות עבודה ו/או ימי עבודה קבועים.
7. העובד במשק הבית מחויב לבצע את העבודה באופן אישי.
8. העובד במשק הבית אינו מעסיק עובדים בביצוע העבודה.
9. היקף העבודה ריאלי וסביר ביחס לסוג העבודה.

24.4.27 פניסה מוקדמת (פרישה לגמלאות לפני גיל הפרישה)

מחודש פברואר 2004 חלה חובה על כל משלמי הפניסה לרבות חברות הביטוח, לנכות דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ממלוא הפניסה המשולמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לגמלאים בפרישה מוקדמת, לרבות "פניסה" המשולמת בשל נכות, או אובדן כושר עבודה מלא או חלקי, אם הקצבה נכללת בהגדרת "פניסה" שבסעיף 345 לחוק הביטוח הלאומי. "פניסה מוקדמת" מוגדרת בסעיף 345 לחוק כקצבה המשתלמת מכוח חיקוק או הסכם עבודה לעובד או למי שהיה עובד בטרם הגיעו לגיל פרישה, לאחר שפרש מעבודתו פרישה מוחלטת או

חלקית, לרבות קצבה המשתלמת כאמור בשל נכות או בשל אובדן כושר עבודה מלא או חלקי. חברות הביטוח אינן חייבות בניכוי במקור של דמי ביטוח מתשלומים המשולמים בגין פוליסות שבמקורן אינן מכוח יחסי עבודה. בפוליסות פרט, ההכנסה מפוליסת אובדן הכושר תחויב בדמי ביטוח על ידי המבוטח.

משלמי פנסיה מבקשים ממקבל הפנסיה להביא מהמוסד לביטוח לאומי טופס בל/618 המעיד על הזכאות לפטור מניכוי דמי הביטוח מהפנסיה המוקדמת.

להלן מפורטים המקרים שבהם משלם הפנסיה פטור מלנכות דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת (מבוסס על פרסומים של הביטוח הלאומי):

1. גמלאים שהגיעו ל"גיל הפרישה" על פי חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.
2. פנסיה לשאיריו של גמלאי (כגון אלמן/ה וילדים).
3. מבוטח שפרש לגמלאות ב-2 לחודש ואילך – לא ינוכו ממנו דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מהפנסיה באותו החודש, אלא רק מהחודש שלאחריו ואילך.
4. המוסד לביטוח לאומי רואה במענק שנים עודפות בפנסיה כהכנסה פטורה מתשלום דמי ביטוח.
5. הכנסה מהיוון פנסיה אינה מחויבת בדמי ביטוח החל מיום 1.9.2007 כיוון שההכנסה מהפנסיה המוקדמת מחויבת במלואה כאילו אין היוון.
6. "עקרת בית" כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי פטורה מתשלום דמי ביטוח – אישה נשואה (או ידועה בציבור) היא "עקרת בית" על פי חוק הביטוח הלאומי, אם אינה עובדת כעובדת שכירה או כ"עובדת עצמאית", ושבעלה (או בן זוגה) מבוטח לפי פרק י"א לחוק (מבוטח לזקנה). משלם הפנסיה מקבל הצהרה בכתב מ"עקרת הבית" בתחילת כל שנת כספים על מעמדה כאמור. בגוף ההצהרה עליה להתחייב להודיע למשלם הפנסיה כאשר תתחיל לעבוד כעובדת שכירה או כ"עובדת עצמאית", או על כל שינוי שיחול במעמדה האישי. באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי יש טופס בל/619 למטרה זו.
- יש לשים לב שבטופס 619 עקרת הבית מצהירה שכן זוגה "תושב ישראל". הכוונה היא שכן הזוג תושב ישראל ומבוטח לפי חוק הביטוח הלאומי לעניין קצבאות זקנה ושאיירים. כלומר, אם הבעל או הידוע בציבור עלו לארץ מעל גיל 62, הם אמנם תושבי ישראל, אך אינם מבוטחים לעניין הפטור מדמי הביטוח.
- משלם הפנסיה מנכה דמי ביטוח מהפנסיה המוקדמת בכל חודש שבו המבוטחת אינה כלולה בהגדרה לעיל ואינה "עקרת בית", לדוגמה: אם היא עובדת שכירה.
7. כאשר הגמלאי אינו תושב ישראל, הוא פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות (אופן החזר דמי ביטוח ששולמו ביתר מפורט בחוזר הביטוח הלאומי מתאריך 18.2.2013).
8. אלמנה המקבלת קצבת שאירים או קצבת תלויים מן המוסד לביטוח לאומי בישראל. האלמנה מקבלת טופס 618 מהמוסד לביטוח לאומי.
9. מבוטח נכה המקבל מהמוסד לביטוח לאומי בישראל קצבת נכות כללית זמנית מלאה לתקופה של שנה לפחות, או קצבת נכות כללית מלאה יציבה, או קצבת נכות מעבודה בשיעור 100% לצמיתות (יש לשים לב לסוג הקצבה שמקבל המבוטח מהמוסד לביטוח לאומי. גמלת ניידות, גמלה לשירותים מיוחדים וגמלה לנכי פוליו, לדוגמה, אינם מזכים בפטור האמור). המבוטח הנכה מקבל אישור מהמוסד לביטוח לאומי למסירה למשלם הפנסיה.
10. מבוטחת ברשות (שעדיין מבוטחת, אף על פי שהזכות לביטוח ברשות בוטלה).
11. מבוטח שקיבל מהמוסד לביטוח לאומי אישור לתיאום דמי ביטוח כיוון שהכנסותיו הנוספות עולות על התקרה החייבת בדמי ביטוח.

פנסיה מוקדמת מחו"ל

ככלל, פנסיה מוקדמת מחו"ל היא הכנסה שמקורה בסעיף 2 לפקודה ולכן היא חייבת בדמי ביטוח לפי הכללים החלים על הכנסה שאינה מעבודה. לסוג הכנסה זה אין פטור בסעיף 350 לחוק הביטוח הלאומי. בהתאם לכך, גם עולים חדשים ותושבים חוזרים ותיקים חייבים בדמי ביטוח על פנסיה מוקדמת אף שהם פטורים ממש ומדיווח על הכנסה זו לפי תיקון 168 לפקודה. נציגי לשכת רואי חשבון נפגשו עם מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי ועם הנהלת אגף הביטוח בעניין זה. הובטח לבחון את הנושא ולתקן את חוק הביטוח הלאומי.

24.4.28 הקבלן - כמעסיקים של עובדי קבלן-המשנה (בעבודות בנייה)

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

עבודות "בנייה" לעניין זה, הן כל העבודות שבמסגרת הנדסה אזרחית: בניית מבנים, עבודות חפירה, סלילה, גישור, הנחת צנרת וכדומה.

כדי שהמוסד לביטוח לאומי יוכל לבחון אם הקבלן עומד בדרישות שבתקנה, הקבלן מתבקש למלא טופס בל/648 (שמצוי באתר המוסד לביטוח לאומי באינטרנט), לצרף העתק מהסכם העבודה ולצרף את חלק ב' של הטופס חתום ומאושר על ידי כל קבלני-המשנה. אם קבלן-המשנה מעסיק עובדים זרים ו/או תושבי שטחים, יש לצרף לטופס גם אישור מתאים על רישיון להעסקת העובדים.

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. 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.

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

פסק דין – הקבלן הוכר כמעסיק

ביום 21 ביוני 2011 נדונה בבית הדין **האזורי** לעבודה (ב"ל 05-6664) תביעתו של אברהם רבעי (להלן: "המבוטח") נגד המוסד לביטוח לאומי, להכיר בפגיעה מיום 2.8.2004 שבה נפל מפיגום בקומה 7 כתאונת עבודה.

המבוטח טען כי מעסיקו היה מיכאל לסרי (להלן: "הקבלן"), ועל כן המוסד לביטוח לאומי שלח הודעת צד ג' כנגד הקבלן.

הקבלן טען כי לא התקיימו יחסי עבודה בינו לבין המבוטח וכי המעסיק בפועל בזמן התאונה היה קבלן-המשנה בשם אברהם אבו מדיגם, שאליו הקבלן שלח הודעה לצד ד'.

המוסד לביטוח לאומי שלח הודעה לצד ה' כנגד קבלן-המשנה (אברהם אבו מדיגם) למקרה שבת הדין יקבע כי הוא היה מעסיקו של המבוטח, ועל כן הוא זה שחייב בתשלום דמי ביטוח בגין העסקת המבוטח.

בית הדין קבע בדיון קודם כי התקיימו יחסי עבודה בין המבוטח לבין הקבלן (מיכאל לסרי), וכי האירוע הוא פגיעה בעבודה כמשמעה בחוק.

בדיון הנוכחי התקבלה הודעת צד ג' ששלח המוסד לביטוח לאומי כנגד הקבלן, ונדחו הודעות צד ד' שהגיש הקבלן כנגד קבלן-המשנה והודעת צד ה' שהגיש המוסד לביטוח לאומי כנגד קבלן-המשנה.

השלכות מעשיות

דרישה להחזר גמלאות ממעסיק שלא שילם דמי ביטוח כחוק - במקרה זה חל סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי, שלפיו המוסד לביטוח לאומי רשאי לתבוע ממעסיק שלא נרשם במועד או לא שילם במועד דמי ביטוח בעד עובדיו, ואירע מקרה המזכה בגמלה, את שווי כל הגמלאות בעין ובכסף ששולמו וישולמו בעתיד לעובד על ידי המוסד לביטוח לאומי בקשר לאותו מקרה. דרישה מהמעסיק לשלם את דמי הביטוח - המוסד לביטוח לאומי יפנה למעסיק לתבוע ממנו את דמי הביטוח שלא שולמו לו (מגולמים), בצירוף הפרשי הצמדה וקנסות (היבטים פליליים אפשריים אף הם).

הקבלן – כמעסיק קבלן-המשנה - במקרה הנדון בפסק הדין, גם אילו היה נקבע בבית הדין כי קבלן-המשנה (אברהם אבו מדיגם) הוא המעסיק בפועל של המבוטח, כך שלכאורה סעיף 369 לחוק היה חל על קבלן-המשנה ככל הנראה, יכול היה המוסד לביטוח לאומי ליישם את הוראות התקנות מכוח סעיף 355 לחוק ולהחיל על מר מיכאל לסרי (הקבלן) את כל החבויות, לאור העובדה שהקבלן לא הודיע למוסד לביטוח לאומי על העסקת קבלן-משנה.

24.5 עסקים משפחתיים ובעלי שליטה

24.5.1 חברת בית, חברה משפחתית וחברה שקופה

בחברת בית, בחברה משפחתית ובחברה שקופה, לפי סעיפים 64 עד 1א64 לפקודה, בהתאמה, רואים את הכנסתה החייבת של החברה כחייבת במס הכנסה בידי בעלי המניות (בחברה משפחתית – הנישום המייצג), ואילו רווחים שחולקו בפועל לבעלי המניות, רואים אותם כאילו לא חולקו לעניין החיוב במס, על פי פקודת מס הכנסה.

חבות בדמי ביטוח – עד שנת 2007

לעניין חבותם של בעלי המניות בדמי ביטוח, נקבעו הלכות בבית הדין הארצי לעבודה כי בעלי המניות יחויבו בדמי ביטוח בשנת חלוקת הדיבידנד בפועל בלבד, בהתאם לחוק הביטוח הלאומי ולתקנותיו.

הובהר בביטוח הלאומי שעם קבלת הדיווח כי הדיבידנדים חולקו בפועל, נוצרה הזכות החוקית למוסד

לביטוח לאומי לבדוק את החיוב בדמי הביטוח. הדיווח על דיבידנדים שחולקו בפועל נבחן במסגרת ביקורת הניכויים בחברות המשפחתיות ובחברות הבית. התעלמות מהדיווח האמור עלולה הייתה להיות למעשה אי דיווח על הכנסות החייבות בדמי הביטוח.

ביום 17 במאי 2010 נקבעה הלכה דומה בעניין הכנסות חברת LLC מארה"ב שיוחסו למבוטח, שהוא החבר היחיד בחברה. כיוון שהתובע לא נהנה מהכנסות החברה בשנים 2003 ו-2004, קבע בית הדין האזורי לעבודה שאין לראות בהן את הכנסותיו לצורך חיובו בדמי ביטוח (אבשלום הורן נגד המוסד לביטוח לאומי, בל 3423/07).

הכנסות חברה משפחתית כהכנסות ממשלח יד

ביום 26 בפברואר 2014 דחה בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 12-09-53464) את ערעורה של מירה לובינסקי וקבע כי משיכת רווחי החברה המשפחתית שבבעלותה היא הכנסה ממשלח ידה כעובדת עצמאית.

המבוטחת עסקה עד שנת 1997 במתן שירותי גביית דמי שכירות מנכסים של אחרים תמורת עמלה במשך 8 שעות בממוצע בשבוע. על פי החוק כנוסחו אז היא סווגה כ"עצמאית שאינה עונה להגדרת עובד עצמאי", ובהיותה עקרת בית נשואה היא הייתה פטורה מדמי ביטוח. בעקבות שינוי החוק בשנת 1998 לעניין הגדרת עובד עצמאי, הפכה המבוטחת לעובדת עצמאית ושילמה דמי ביטוח. לכן, בסוף שנת 1998 היא הקימה חברה משפחתית והייתה בעלת המניות היחידה בה. הכנסות החברה המשפחתית דווחו בדוח השנתי של המבוטחת למס הכנסה כהכנסות מעסק או ממשלח יד.

המבוטחת הייתה האורגן הפעיל בחברה, ולמרות זאת לא קבלה ממנה שכר (עמדת המוסד לביטוח לאומי היא כי בחברה שיש לה פעילות עסקית, מי שמסייע בהפקת ההכנסות בפועל חייב להיות עובד החברה או מבוטח כעצמאי).

הוכח כי בפועל המבוטחת משכה את רווחי החברה אליה, אולם היא הצהירה לאורך השנים כי רווחי החברה לא חולקו לה כדיבידנד (עד שנת 2007 הכנסת נישום בחברה משפחתית חויבה בדמי ביטוח רק אם חולקה בפועל).

המוסד לביטוח לאומי סיווג את המבוטחת כ"עובדת עצמאית" על פי שומות מס הכנסה, אך בית הדין הארצי השתכנע שהסיווג הנכון של המבוטחת הוא "עובדת עצמאית". את המונח "משלח יד" פירש בית הדין ככולל את "עיסוקו לצורכי מחייתו, במסגרת מקצועו או עסקו", והמבוטחת עסקה במסגרת פעילותה בחברה במשלח יד שאינו עיסוק צדדי.

מאחר שרווחי החברה נמשכו בפועל ומאחר שהוצאה במפורש שלא נמשך דיבידנד, מסיק בית הדין כי מדובר בתמורה שהמבוטחת קיבלה מהחברה בעבור עבודתה עבור החברה.

בעניין ההתיישנות קובע בית הדין כי זו לא חלה, כיוון שהמוסד לביטוח לאומי לא יכול היה לגלות נוכח הצהרות המבוטחת כי הלכה למעשה המבוטחת משכה את רווחי החברה.

בית הדין קבע ששכומים שמשכה המבוטחת מהחברה ושימשו לתשלום מס הכנסה בגין רווחי החברה המשפחתית שיוחסו לה, אינם בגדר הכנסתה ממשלח יד וינוכו מסך המשיכות לצורך חישוב החבות בדמי הביטוח.

הוספת סעיף 373א לחוק הביטוח הלאומי בשנת 2008

החל משנת 2008 נוסף סעיף 373א לחוק הביטוח הלאומי. על פי הסעיף האמור, כאשר חברה משפחתית, חברת בית או חברה שקופה מפיקות הכנסה חייבת לפי סעיף 1 לפקודה בשנת מס פלונית, רואים את ההכנסה האמורה כאילו חולקה בסוף אותה שנת המס לבעלי המניות. זאת גם אם ההכנסה טרם חולקה בפועל, והכול בהתאם לזכאותם היחסית ברווחי החברה (כולל בחברה משפחתית).

על פי חוזר 1368 מחודש מרץ 2008, הכנסות מדיבידנדים שמקורן בחברה משפחתית או בחברת בית או בחברה שקופה, חייבות בדמי ביטוח בסוף אותה שנה שבה הופקה ההכנסה, ולא במועד חלוקת הדיבידנד בפועל כפי שהיה עד 2007. רווחי החברה המשפחתית אמורים להיות מחולקים בין בעלי המניות בחברה לפי חלקם היחסי ברווחי החברה.

כלומר, על פי החוזר, התיקון התאים את מועד החיוב בדמי הביטוח למועד החיוב במס הכנסה, וההכנסה החייבת בדמי ביטוח הושוותה להכנסה החייבת במס הכנסה, למעט הכנסה הפטורה מדמי ביטוח עד לשיעור 25% מן השכר הממוצע במשק. על פי החוזר, שיעור דמי הביטוח הוא 12%.

הערות לחיוב בדמי ביטוח

1. כפי שניתן לראות בדוגמה שפורסמה בחוזר, ההכנסה החייבת במס כהגדרתה בסעיף 1 לפקודה תחולק כהכנסה פסיבית בין כל בעלי המניות.

המהלך תואם עם רשות המסים במטרה לבצע את החיוב עם קבלת המידע על השומה, ואכן בחוק ההתייעלות הכלכלית אושרה העברת מידע בכל הקשור לאחזקות בעלי המניות בחברה המשפחתית מרשות המסים למוסד לביטוח לאומי.

- רשות המסים מעבירה בפועל את השומות של החברות המשפחתיות למוסד לביטוח לאומי (גם בגין שנים קודמות). המוסד לביטוח לאומי מפצל את ההכנסות בין בעלי המניות לפי חלקם במניות, אמור לבטל את החיוב המקורי שבו חוייב הנישום המייצג ולחייב את בעלי המניות לפי ההכנסות המעודכנות.
2. למרות ההוראה בעל פה שניתנה על ידי מר דני אלקיים, מנהל אגף ביטוח ובריאות בשנת 2008, שעל פיה לא יחויבו בחברה משפחתית הכנסות פסיביות בשיעור מס מוגבל הפטורות ממס לפי סעיף 350 לחוק הביטוח הלאומי, חויבו מבוטחים בדמי ביטוח בגין הכנסות אלה. לשכת רואי חשבון פנתה למוסד לביטוח לאומי וביום 27.4.2015 קיבל המוסד לביטוח לאומי את עמדת הלשכה **החל משנת 2014 ואילך**. הובהר בהודעה ללשכה כי הפטור מתייחס להכנסה שאם הייתה מיוחסת ליחיד הייתה פטורה מתשלום דמי ביטוח לפי החוק, ולכן אותה הכנסה פטורה גם לחברה המשפחתית. הכוונה גם לרווח הון.
3. מי שרוצה לערער על החיוב שקיבל בשנים 2014 ואילך, מתבקש להעביר לפקיד הגבייה במוסד לביטוח לאומי את דוח ההתאמה למס של החברה המשפחתית שכולל את חוות הדעת של רואה החשבון ואת הדוחות והשומות שלו ושל החברה לשנים הרלוונטיות. כאשר מדובר בשכר דירה, לעיתים יש לצרף גם את הסכמי שכר הדירה והפקדות שכר הדירה לבנק.
- 24.5.2 מבחנים בהעסקת בעל שליטה בחברה שבשליטתו**
- כאשר מדובר בחברה בע"מ שבני זוג או אחד מהם בעלי שליטה בה, ובני הזוג מועסקים בחברה כעובדים שכירים, מדובר באישיות משפטית נפרדת והמבחנים לקביעת המעמד הם לפי שלושת המבחנים שנקבעו בפסק דין גרוסקופף.
- פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה - עב"ל 20182/97, דב"ע נז/182-02 **המוסד לביטוח לאומי נ' יוסף צבי גרוסקופף** - ניתן באפריל 1999. פסק הדין מהווה בסיס להחלטות בביטוח הלאומי לעניין מעמד ולעניין סכום ההכנסה המזכה בגמלה.
- בית הדין הארצי קובע בפסק דין **גרוסקופף** את המסקנות שלהלן:
- 1) הכלל הוא - שאדם המבצע עבודה בעבור חברה הוא "עובד" החברה.
 - 2) על החריגים לכלל מוטלת חובת ההוכחה לעניין קיום יחסי עבודה, בין היתר במצבים שבהם קיימת קרבה משפחתית.
- בפסק הדין **גרוסקופף** ערך בית הדין מבחנים, ובעזרתם קבע שהמבוטח שהוא בעל שליטה בחברה היה עובד שכיר בחברה. מבחנים אלו הפכו למבחנים מובילים בפסקי הדין בבתי הדין לעבודה, והמוסד לביטוח לאומי משתמש בהם כדי לקבוע את אופן ביטוחם של בעלי השליטה בחברות.
- 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).
- מי שעובד בחברה שבבעלותו ומושך כספים כמשכורת בחברה שבשליטתו חייב לקבל משכורת לפי הלכת גרוסקופף. כלומר, לשלם שכר וסוציאליות ולהתנהג כעובד שכיר ולא כבעלים, כדי שהביטוח הלאומי יכיר בפעילות הזו כמשכורת שמקנה גמלאות. כאשר בעל השליטה מושך מהחברה משכורת בסכומים שונים, בדרך כלל על פי רווחי החברה, עמדת הביטוח הלאומי שמדובר בשכר בסיס ובנוסעים 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 שעת). אין החרגה בסעיף האמור לבעלי שליטה.
- 24.5.3 שינוי מעמד מבעל שליטה בחברה לעצמאי**
- לפי הוראות שפרסם המוסד לביטוח לאומי בשנת 2009, כאשר בעל השליטה מדווח על משכורת כשכיר בחברה בשליטתו, והחברה לא משלמת דמי ביטוח למוסד לביטוח לאומי באופן עקבי, ממושך ושיטתי, המוסד לביטוח לאומי רשאי לשנות את מעמדו של בעל השליטה לעצמאי ולגבות ממנו חובות שהחברה חייבת בגין משכורתו כאילו הייתה זו הכנסתו כעצמאי.
- הנחיה זו אושרה ביום 15.8.2010 בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (2725/09), וקיבלה תוקף מחייב בבית הדין הארצי ביום 12.7.2012 (יוסף מזוז נגד המוסד לביטוח לאומי עב"ל 41787-10-10).
- 10) בפועל, בעל השליטה מקבל התראה לפני שינוי המעמד, ואם אינו מסדיר את חוב החברה, המוסד לביטוח לאומי משנה את מעמדו לעצמאי.

בפברואר 2016 דחה בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 54328-12-14, 26120-05-14) את תביעתם של בני הזוג גיא לבטל את החלטת המוסד לביטוח לאומי שעל פיה הם חוייבו כעצמאים למרות שדווח עליהם למוסד לביטוח לאומי כעובדים שכירים, אך החברה לא שילמה בגינם את דמי הביטוח באופן עקבי.

הרמת מסך בחברה שהעבירה נכסים כדי להתחמק מתשלום דמי ביטוח

בהצעת חוק התוכנית הכלכלית לשנים 2017 ו-2018 (תיקוני חקיקה), התשע"ו-2016 בפרק הביטוח הלאומי, מוצע להעמיד לרשות המוסד לביטוח לאומי מספר אמצעים אשר יעלו את גביית החובות ויקנו למוסד לביטוח לאומי אמצעי אכיפה אפקטיביים. בין היתר מוצע לאפשר גביית חוב בדמי ביטוח במקרים שבהם חברה שהיה לה חוב בדמי ביטוח העבירה נכסים במטרה להתחמק מתשלום דמי הביטוח.

24.5.4 המועד שבו נבחן בעל השליטה לעניין זכאותו לגמלאות

להבדיל מהעובד העצמאי שמעמדו נבחן בעת פתיחת התיק במוסד לביטוח לאומי, מעמד בעל השליטה 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: בעלת שליטה נשואה דיווחה כשכירה בחברה ביחד עם בעלה. אם יתברר שלא התקיימו יחסי עבודה ואין היא נכללת בהגדרת "עובד עצמאי", אזי היא עלולה לקבל קצבת זקנה כעקרת בית ולא כמבוטחת שעבדה.

כאשר בעל השליטה עובד בפועל בחברה שבבעלותו הוא זכאי לקבל דמי לידה, דמי פגיעה, תגמולי מילואים וכדומה, בין שמתקיימים יחסי עבודה ובין שהוא נכלל בהגדרת "עובד עצמאי".

לעניין דמי אבטלה, מאז חודש ינואר 2004 בעלי שליטה בחברת מעטים אינם מבוטחים בביטוח אבטלה (סעיף 6 לחוק הביטוח הלאומי), אך לעיתים לבני משפחה יש פחות מ-10% ממניות החברה. במקרים אלה כל מקרה נבחן לגופו (פסק דין שביט חיים נגד המוסד לביטוח לאומי בבית הדין האזורי לעבודה ב"ל 1059-09 מיום 3.10.2010).

ככלל, כאשר לכמה בני משפחה יש מניות בחברת מעטים, מחברים את אחוזי המניות של כולם ומחלקים במספר בני המשפחה. אחוז נמוך מ-10% מאפשר לקבל דמי אבטלה, כפוף כמובן לקיום יחסי עבודה וליתר התנאים המזכים בדמי אבטלה.

כאשר לאחד מבני המשפחה אין מניות בחברה, רק העובדה שהוא קרוב של בן משפחה שיש לו מניות בחברה לא תשלול זכאות לדמי אבטלה, כפוף לבחינת שליטה במישרין או בעקיפין וכפוף לבחינת יחסי עבודה (פסק דין דוד יהודית, ב"ל 10-11-3145 מיום 24.4.2013, פסק דין פליקס יער, ב"ל 1813-09 מיום 19.3.2014 ופסק דין אפרים וגימה ב"ל 15-02-45410 מיום 29.12.2015).

מאז התיקון בחוק שהוציא את בעלי השליטה מהביטוח בענף אבטלה ובזכויות בפירוק חברה המוסד לביטוח לאומי ובתי הדין כמעט ואינם נדרשים לקבוע את מעמדם של בעלי השליטה. כל זאת כאשר ברור מעל לכל ספק שההכנסה המהווה בסיס לגמלה מקורה בעבודה, וכאשר המשכורת שמושך בפועל בעל השליטה היא משכורת ראויה, שמקורה בעבודה האמורה ומשולמת לפי כללים ברורים, ואין שינויי שכר קיצוניים סמוך לפני הגשת התביעה לגמלה.

לצורך החלטה בתביעה לגמלה של בעלי שליטה, פקיד התביעות שולח שאלון לתובע הגמלה לבירור אופי העבודה על פי המבחנים בפסק דין גרוסקופף (לשאלון זה יש להתייחס כחלק מהתביעה. אי מתן מענה במועד ישלול את הזכאות, והתביעה תידחה).

המוסד לביטוח לאומי ממשיך לבדוק ולחקור כאשר קיים ספק באשר לעצם עבודתו של בעל השליטה, וכאשר המשכורת אינה סדירה או אינה משולמת בפועל לבעל השליטה.

פקיד הביטוח הלאומי בודק בין היתר את הזכאות לגמלה כאשר תקופת העבודה קצרה; במצב של עזרה משפחתית; כאשר משולמים תשלומים שאינם כנגד עבודה; כאשר העבודה אינה חיונית; או שאינה נחוצה (במקום בעל השליטה אין צורך להעסיק עובד בשכר); כאשר יש שינויים גדולים במשכורתו של בעל השליטה; כאשר בעל השליטה אינו מושך את המשכורת בפועל והוא ביתרה גדולה בחברה; וכאשר החברה חייבת דמי ביטוח למוסד לביטוח לאומי.

להלן הבהרה מטעם **מר שלמה אשכנזי**, מנהל תחום הביטוח במוסד לביטוח לאומי לשעבר, בעניין בעלי השליטה (ההבהרה הוצאה לפני פרסום פסק דין סגנון הכרך בע"מ נגד המוסד לביטוח לאומי, שנתן לה משנה תוקף):

א. פסק דין ויפג בע"מ נגד המוסד לביטוח לאומי עב 00376/06:

כאשר מדובר בבעל שליטה – עליו לשלם דמי ביטוח לפי ההכנסה שמדווחת למוסד לביטוח לאומי.

כאשר בוחנים במוסד לביטוח לאומי את ההכנסה לעניין תשלום גמלאות, בוחנים את ההכנסה האמיתית שנמשכה בפועל על ידי בעל השליטה.

בשל הלכה פסוקה שלפיה תכלית חוק הביטוח הלאומי היא לשמור על רמת החיים שהאדם היה רגיל אליה, קובעים את הבסיס לתשלום הגמלה לפי ההכנסה האמיתית

שנמשכה בפועל ערב האירוע המזכה בגמלה. כמו כן, בעת בחינת הבסיס לגמלה של מקרים שבהם משיכות השכר לא היו סדירות אך בסופו של דבר נמשך השכר הנקוב בתלוש, תיבחן התאמה בין סך כל ההכנסות שנמשכו על ידי המבוטח בתקופה של 12 חודשים שקדמו לתאריך העילה, לבין ההכנסות שדווחו למוסד לביטוח לאומי (הובהר בעל פה כי בדיקת המשכורת ומשיכתה בפועל על ידי בעל השליטה תיבחן, בין היתר, גם לפי כרטיס חו"ז).

ב. המוסד לביטוח לאומי יוציא הנחיה אחידה ושאלון אחיד לסניפים. בחודש מרץ 2009 פרסם המוסד לביטוח לאומי הנחיות אחידות לסניפים בעניין הזכאות לדמי אבטלה (לעניין בני משפחה שאינם בעלי שליטה). על פי ההנחיות על פקדי המוסד לאסוף נתונים רבים, לרבות מהמעסיקים, באמצעות השאלון האמור, ולנסות להימנע ככל שאפשר משימוש בחקירה. הובהר בעל פה כי המוסד לביטוח לאומי בוחן לעומק כל גידול בשכר שאינו מוסבר סמוך למועד העילה לגמלה.

24.5.5 מעמד אשת בעל השליטה

בחוק הביטוח הלאומי אין הגדרה לעובד. עובד ככלל הוא מי שמתקיימים בינו לבין מעסיקו יחסי עבודה, וכך נדרש גם כאשר אישה מועסקת בחברה שבשליטת בעלה (או בעל עסק שמועסק בחברה שבבעלות אשתו).

פסק דין קרפל בת שבע

בפסק דין ב"ל (ירושלים) 10731/08 – קרפל בת שבע נגד המוסד לביטוח לאומי בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, נדחתה תביעת המבוטחת להגדלת דמי הלידה לאחר שפקיד התביעות טען שהמשכורות שמשכה אשתו של בעל השליטה 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/140-0 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 נכונו של השכר והאם אין הוא מושתת על נתונים בלתי נכונים".

פסק דין ליטל חגי

ביום 25.8.2011 התקבלה בבית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 11-10-22362) תביעתה של ליטל חגי לתשלום דמי לידה.

המבוטחת עבדה בעבר אצל מעסיקים שונים. לאחר שפוטרה ממעסיק אחרון בחודש ספטמבר 2008, ובמקביל ללימודים במכללת צפת, החלה לסייע לבעלה בניהול שוטף של מסעדה שבבעלות חברה בשליטתו, בעבודות משרד.

בשעות הפנאי וכתחביב הכינה בביתם עוגות וקינוחים למסעדה, כדי שיימכרו ללקוחות המסעדה. בתקופה זו לא דווח בעבודה כעובדת משום שהפעילות הייתה במסגרת "עזרה משפחתית" מקובלת.

כאשר הביקוש למוצריה הלך וגבר, צמצמה את פעילותה בעבודות המשרד והקדישה את מירב הזמן להכנת הקינוחים והעוגות. המסעדה החזיקה באופן קבוע מלאי של מוצרים שהכינה המבוטחת.

מחודש פברואר 2009 החלה להיות שכירה בחברה, והוצאו לה תלושי שכר על סך 3,000 ש"ח לחודש (בתוספת שווי רכב). כן החלה קורס להכנת דברי מאפה לצורך התמקצעות. הביקוש היה תלוי במספר ההזמנות, ובהתאם לכך נעשתה העבודה בדרך כלל 3-4 ימים בשבוע בבית. את המוצרים קנתה החברה. בהמשך רכשה החברה למבוטחת תנור ומקרר.

ביום 30.7.2009 ילדה המבוטחת ויצאה לחופשת לידה. טרם הלידה דאגה להכין מלאי קינוחים שיספיק לחודשיים, ולאחר מכן לא הוגשו במסעדה קינוחים עד חזרתה לעבודה. לאחר חופשת הלידה שבה המבוטחת לעיסוקיה. בשל הגדלת הביקוש למוצריה, בכוונת החברה לשכור שטח נוסף ולהפוך אותו לקונדיטוריה, כך שלא תעבוד עוד מהבית.

תביעתה לדמי לידה נדחתה על ידי המוסד לביטוח לאומי, בטענה כי לא נתקיימו יחסי עבודה. בית הדין חוזר ומדגיש כי קיום יחסי עבודה ייבחן בקפידה יתרה כאשר מדובר בהעסקת בני משפחה, לרבות קשר עם תאגיד בשליטת קרוב משפחה, ולשם כך ייבחנו בין השאר סדירות העבודה, קיום תשלום שכר ריאלי וקיום חובות מכוח דיני עבודה (תוספת יוקר, חופשה שנתית, דמי הבראה וכדומה), בהתאם לתנאי העבודה באותו המקרה.

סדירות העבודה - עבודת המבוטחת לא הייתה סדירה במובן של שעות עבודה קבועות, כיוון שהעבודה הייתה תלויה במלאי הקינוחים ובמספר הזמנות.

שכר - השכר היה ריאלי ביחס להיקף העבודה (4-3 ימים). השכר שולם בפועל ואין מדובר בהתחשבות עם הוצאת התלושים.

העסקת עובד אחר במקום המבוטחת - התפקיד שביצעה המבוטחת נבנה על ידה, היא הייתה אשת המקצוע ולא הייתה סיבה כלכלית להעסיק עובד אחר במקומה.

מקום ביצוע העבודה - לדעת בית הדין, אין זה סביר שהחברה תשקיע בשלב ראשוני את מה שהיא משקיעה היום. השימוש בכלי העבודה הפרטיים אינו בעל משקל כדי לשלול את יחסי העבודה.

מחויבות הדדית - בתחילת הדרך, כניסתה של המבוטחת לעסק הייתה בבחינת תחביב ועזרה משפחתית. משהניסוי הצליח והביקוש גבר, התגברה התלות של המסעדה במבוטחת "והיה טעם כלכלי ממשי בכך שהתובעת תהיה עובדת של החברה, וייווצרו יחסי עובד-מעביד של ממש, עם מחויבות הדדית". זו דרך טבעית של התפתחות עסקית.

לאור הקביעות העובדתיות לעיל נקבע כי נתקיימו יחסי עבודה, ותביעת המבוטחת לדמי הלידה נתקבלה.

פסק דין - למרות הדיווח על בת הזוג כ"עובדת", היא אינה זכאית לדמי אבטלה

בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 13-05-20894) דחה ביום 12 באפריל 2015 את תביעתה של אמירה סגל לתשלום דמי אבטלה.

לדעת בית הדין, תשלום דמי הביטוח בעבורה במשך שבע שנים אינו יוצר עילה לקיומם של יחסי עבודה כיוון שמעורבותה בעסק נבעה ממעמדה כשותפה בעסקו של בעלה.

המבוטחת דווחה כעובדת של סוכנות הביטוח שניהל בעלה המנוח ואחר כך עבדה אצל מעסיק אחר.

בני הזוג ניהלו חשבון בנק אחד ולא הופקדו כספי המשכורת שדווחה. ביוני 2012 הגישה המבוטחת תביעה לדמי אבטלה, שנדחתה בטענה שיש חוסר בתקופת אכשרה כיוון שהמוסד לביטוח לאומי לא הכיר בשנות העבודה בסוכנות הביטוח של הבעל כתקופת אכשרה. בית הדין חוזר על ההלכה הפסוקה לפיה שעה שמדובר בהעסקת בן משפחה, יש לבחון בקפידת יתר אם מתקיימים יחסי עובד מעסיק או שמדובר בעזרה משפחתית. מי שטוען כי היחסים בינו לבין קרובו חורגים מגדר עזרה משפחתית חייב לשכנע כי קיימת מערכת חובות וזכויות מכוח קשר חוזי.

השכר המדווח בתלושים היה בשיעור קבוע ללא קשר להיקף העבודה, ללא זיקה לשהותה בימי חופשה או מחלה ולא שולמו לה זכויות סוציאליות. לא היו עדויות חיצוניות של לקוחות, ספקים וכדומה, דבר שפגע מאוד בטענת המבוטחת. המבוטחת סייעה לבעלה במתכונת "גלובלית" - בהתאם לצורך".

בית הדין מייחס חשיבות רבה לשאלת תשלום השכר, זאת "מן הטעם שיחסי עובד מעביד מחייבים מטבעם קבלת תמורה עבור ביצוע העבודה" ולעובדה כי הסיוע של האישה לבעלה בנייה העסק התקיים במשך שנים רבות ורק בחלקן היא קבלה משכורת, אף על פי שלא היה שינוי של ממש בפעילות ובהתקשרות.

בית הדין הגיע למסקנה כי היחסים שבין המבוטחת לבעלה בעסק היו בגדר עזרה משפחתית – אף על פי שהונפקו עבורה תלושי שכר. נפסק כי לא נתקיימו יחסי עבודה בינה לבין בעלה, וכי מעורבותה בעסק נבעה ממעמדה כשותפה, ולפיכך אין היא זכאית לדמי אבטלה.

24.5.6 תיקון שכר בעלי שליטה באופן רטרואקטיבי

ביום 21 במאי 2007 ניתן בבית הדין הארצי לעבודה פסק דין ויפג בע"מ נ' המוסד לביטוח לאומי (עב"ל 000376/06), שעניינו בקשה לתקן דיווח על שכר חודשי לבעל שליטה שמשך בפועל שכר נמוך יותר.

החברה המערערת דיווחה על תשלום שכר לבעל השליטה בסך 20,000 ש"ח, אף שבפועל נמשך שכר נמוך יותר. השכר שדווח עליו נקבע מתוך הנחה וצפייה שיאושרו מענקי מחקר ופיתוח על ידי

המדען הראשי, ומשלא אושרו המענקים – החברה ביקשה להקטין רטרואקטיבית את שכר העבודה.

בית הדין הארצי לעבודה קבע שלא ניתן לעשות כן, שכן השכר שהוצהר עליו ושולמו ממנו דמי ביטוח היה השכר הקובע לעניין גמלאות מחליפות שכר, לו העובד היה זכאי להן במועד הרלוונטי. כב' השופט יגאל פליטמן קבע בין היתר, בסעיף 7 בפסק הדין, כדלקמן:

"טענתה העיקרית של המערערת, היא כי אין לגבות דמי ביטוח לאומי משכר אשר לא שולם בפועל. עפ"י טענתה, המשיב גבה כספי שכרו של ד"ר שדה שלא כדין. אין בידי לקבל טענה זו... בתקופה הנטענת השכר המוסכם היה בסך של 20,000 ש"ח. על פי שכר זה בוטח העובד למשל לעניין פגיעה בעבודה ולעניין דמי אבטלה. לכן על פי שכר זה צריכים היו להשתלם דמי הביטוח ואין המערערים (החברה ובעליה) יכולים להקטין רטרואקטיבית את שכר העבודה המוסכם באופן שיפחית את החיוב בדמי הביטוח לאחר שהתברר שלא קמה זכאות לגמלה בתקופה הרלבנטית".

פסק דין סגנון הכרך בע"מ נגד המוסד לביטוח לאומי בבית הדין הארצי

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 מטעמי 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.

24.5.7 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. האם מדובר ביחסים וולונטריים התנדבותיים במסגרת עזרה טבעית בין בני משפחה או 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 או "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, בוחן המוסד לביטוח לאומי את המתאם בין השכר המדווח לבין הפקדת הכספים. אם טרם הפסקת העבודה (כדוגמת דמי לידה) הייתה העלאת שכר לעובדת, אזי יש להביא ראיות מתאימות המעידות כי העלאת השכר אמיתית, לדוגמה: כתוצאה מגידול בעבודה או גידול במכירות וכדומה, כפי שבא לידי ביטוי בפסק הדין שלהלן:

פסק דין מוריס רווח

ביום 23 בדצמבר 2015 קיבל בית הדין האזורי לעבודה (ב"ל 46711-11-14) את תביעתו של מוריס רווח לתשלום דמי אבטלה, וקבע כי השכר בתלוש השכר הוא הקובע לעניין דמי אבטלה למרות שלבנק הופקד סכום קטן בהרבה מתוך כלל השכר ששולם כולו במזומן. זאת, לאחר שהמבוטח עבד כמה שנים בחברת בנייה בבעלות ביתו ובעלה, פוטר בשל צמצומים ולא קיבל פיצויים. בית הדין קבע שאין די להראות כי המבוטח נהנה משכר גבוה מזה המגיע לו או מזה ההולם את