

השתלמות לחשבי שכר בכירים בפיקוח לשכת רו"ח.

מרצה: ערן שוקר



תרומה למוסד מוכר

- ▶ תכליתו של סעיף 46 לפקודת מס הכנסה היא להקל על פעילותם של מוסדות ציבור הפועלים בתחומים הקבועים בחוק.
- ▶ באמצעותו, המדינה מעניקה זיכוי ממס בעד תרומה שניתנת למוסדות הציבור הללו
- ▶ ובכך היא מעודדת יחידים וחברות לתרום כספים למוסדות אלה. משכך, במקום שהמדינה תעניק הטבת מס למוסדות אלה, או תקצוב ישיר בדרך אחרת, סעיף 46
- ▶ לפקודה מאפשר לה הקלה על פעילותם של מוסדות אלה.

- ▶ סעיף 46א לפקודת מס הכנסה קובע שאדם שתרם
- ▶ בשנת מס סכום העולה על 190
- ▶ ש"ח לקרן לאומית או למוסד ציבורי, כמשמעותו
- ▶ בסעיף 9(5) שקבע שר האוצר,
- ▶ באישור ועדת הכספים, יזוכה מהמס שהוא חייב בו
- ▶ באותה שנה בשיעור של 35%
- ▶ בסעיף כי לא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30%
- ▶ מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה.

איך מקבלים את ההחזר?

- ▶ יש להגיש למס הכנסה טופס החזר מס ולצרף את הקבלות המקוריות- שימו לב רק קבלה מקורית ומוסד מוכר יזכו את הנישום בהחזר.
- ▶ ניתן לבדוק ברשם העמותות האם העמותה מוכרת לפי ס' 46.

זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים

השאלה מה דינו של אירוע גיבוש שעורך ומממן המעסיק, לעניין זקיפת שווי הטבה לעובד, עלתה במספר מקרים בהם נתבקשנו להבהיר את עמדתנו בנוגע לנושא זה. סוגיה זו נדונה גם בבית דין לענייני עבודה בפס"ד דה נשון טרפיק בע"מ נ' המוסד לביטוח לאומי (30052-07-12).

ככלל, במקרים בהם "טובת המעסיק" גוברת על "טובת העובד", אין לזקוף שווי לעובד המשתתף בפעילות.

הנחיה זו נועדה לאפיין את המקרים בהם ניתן לראות בפעילות גיבוש לעובדים, כפעילות שבה טובת המעסיק גוברת על טובת העובד.

במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שלהלן, ניתן לראות באירוע ככזה שבו טובת המעביד

גוברת על טובת העובד, ולכן, אין צורך לזקוף שווי לעובדים:

א. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב

של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצ"ב.

ב. ההחלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע.

ג. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם.

ד. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו לרבות כל קרוב,

- ▶ פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף
- ▶ שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות.
- ▶ ו. לו"ז הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק.
- ▶ ז. הפעילות נערכת בישראל.
- ▶ ח. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים. כמו כן, הפעילות
- ▶ חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה.

על המעסיק לשמור מסמכים מאמתים לקיום הכללים לעיל.

**▶ העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה.
לעניין זה, עלויות**

**▶ העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות נכון להיום - 400 ₪
לפעילות של יום**

▶ שלם ללא לינה או 700 ₪ ליום לפעילות הכוללת לינה.

▶ בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי הטבה.

תקנות מס הכנסה מגדירות "רכב תפעולי"

רכב תפעולי" - רכב שהתקיים בו, להנחת דעתו של פקיד השומה, אחד מאלה:

(1) הרכב הוא רכב ביטחון, כהגדרתו בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, המשמש בפעילות מבצעית או ביטחונית בלבד;

(2) הרכב לא הועמד לרשות עובד כלשהו של המעביד, הוא משמש רק לצורכי המעביד או בעל משלח היד או העסק, לפי העניין, מקום העיסוק של המעביד, של בעל משלח היד או של בעל העסק, לפי העניין - אינו בבית מגוריו ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק.

רכב מאגר

- ▶ ייצור כלאיים בין הגדרת "רכב צמוד" לבין "רכב תפעולי"
- ▶ נכנסה לז'אנר בעקבות פסקי דין "מיקוד" ו"נווה נטוע" וזאת בעקבות הנחיית רשות המיסים עקב הסכם פשרה עם רפא"ל

רכב איגום

רשות המסים אישרה שורה של הקלות באשר לזקיפת שווי שימוש ברכב איגום, במקרים כדלקמן:

אין צורך לזקוף שווי לעובד, אם הרכב נותר בידי העובד ללילה, לצורך חניה בביתו באופן חד פעמי בחודש, ביום שבו עבד העובד עד לשעות הלילה, לא בסופי שבוע (החל מיום ה' בערב), באופן אקראי ולא שיטתי.

במקרה של שימוש ברכב איגום יותר מפעם אחת בחודש, ייזקף שווי יחסי שבין מספר ימים שהרכב נותר ברשות העובד ללילה, לבין 30 יום, **ובלבד** שהתקיימו כל התנאים הבאים:

א. הועמד/ו לרשות העובד רכב/י מאגר (לרבות חניית לילה בחניית העובד) במהלך חודש קלנדרי מספר ימים מוגבל שאינו עולה על 10 ימים, וכן במספר ימים מוגבל במהלך שנה קלנדרית שאינו עולה על 100 ימים;

ב. לא הועמד לרשותו של העובד רכב אחר באותו חודש (אין לו רכב צמוד);

ג. לא מדובר ברכב המוצמד לעובד, אלא רכב מאגר המיועד לפעילויות שוטפות;

ד. הרכב נותר בידי העובד למשך הלילה בלבד (החל מתום יום העבודה המלא של העובד, בתום פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע שהסתיים לאחר שעות העבודה הרגילות, או לקראת פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע ביום המחרת, הדורשת יציאה לעבודה לפני שעות העבודה הרגילות). הרכב יוחזר למחרת בבוקר למקום העבודה הקבוע, למעט אם נדרש לפעילות כאמור לעיל ביום המחרת;

ה. הרכב הועמד לשימוש העובד באופן אקראי ולא שיטתי, בשל צרכי העבודה, ועל פי אישור של הגורם המוסמך במקום העבודה;

ו. הרכב לא נמצא בידי העובד החל מסוף יום ה' ועד יום א, בחגים, בשבתון, ימי חופשה, ימי מחלה או בכל יום היעדרות אחר מהעבודה.

▶ לא ייזקף בגין רכב איגום שווי שימוש מלא
בחודש מסויים.

▶ על המעסיק לקיים רישום תקין ומסודר- נטל
ההוכחה על המעסיק

עובד הנהלה - מי הוא?

- ▶ ע"ע 61148-08-16 (ארצי) כ.ש. מרכזי תיפעול לרכב בע"מ נ' גבריאלי עטיאס
- ▶ חוק שעות עבודה ומנוחה מחייב לתגמל עובד שעבד שעות נוספות בתעריפים של שעות נוספות כמפורט בחוק.
- ▶ החוק מחריג את עובדי הנהלה, שהינם בהגדרה רחבה: "עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי".
- ▶ בפסק הדין לעיל סקרה הפסיקה את המבחנים הנדרשים על מנת להכריע אם אכן מדובר בתפקיד הנהלה, אם לאו.
- ▶ חשוב להדגיש שתפקיד הנהלה הינו נתון לפרשנות. במקרים רבים שופטים שונים מגיעים לפרשנויות שונות, באותן נסיבות. כך היה גם במקרה זה (בית הדין האיזורי קבע שהעובד אינו בתפקיד הנהלה ולכן חייב את המעסיק לשלם לו 350,000 ₪ עבור שעות נוספות, ואילו בערעור, וכפי שנבין נפסק הפוך מכך).
- ▶ לכן חשוב לעשות שימוש זהיר מאוד בעת הגדרתו של עובד כעובד בתפקיד הנהלה או לא.

עובד הנהלה - מי הוא?

העובד הועסק כמנהל מוסך בחברה המפעילה מספר מוסכים ברחבי הארץ. ושכרו כלל בונוסים ועמד על כ-27,000 ₪ מידי חודש.

עם סיום העסקתו, טען כי עבד בשעות נוספות ולא קיבלת תגמול על כך.

בית הדין הפעיל את מבחני הפסיקה, לעניין בחינה האם עובד הינו בתפקיד הנהלה, אם לאו, כדלקמן:

1. מיקום בהיררכיה הארגונית: תפקיד הנהלה מתייחס לעובד בשכבת הנהלה הבכירה בארגון. התפקיד אינו מתייחס למנהל בדרג זוטר או דרג הביניים של הארגון, אלא למנהל בכיר שתפקידו כרוך בעבודה הדורשת שעות רבות.

2. סמכות לקבוע מדיניות: תפקיד הנהלה מתייחס למי שמעורב בהתוויית מדיניות הנהלת החברה תוך הפעלת שיקול דעת עצמאי. אין די בעובדה שמוטלת על מנהל אחריות רבה או שניתנות בידי סמכויות נרחבות כדי ללמד שהוא עונה על הגדרת תפקיד הנהלה.

3. שכר ותנאי עבודה: עובד בתפקיד הנהלה יישתכר ככללל בשיעור גבוה וייהנה מתנאים נלווים מיוחדים וגבוהים, הן בכלל והן ביחס לעובדים האחרים במקום העבודה.

עובד הנהלה - מי הוא?

4. טיבו של התפקיד ומעמדו בארגון: תפקיד הנהלה יידרוש מהעוסק בו לעמוד לרשות המעסיק בשעות לא שגרתיות או לעבוד בלא מסגרת קבועה של שעות עבודה.

5. מבחן האמון האישי- המדובר בעובד בכיר, בעל אחריות מיוחדת, שמקבל שכר גבוה התואם את האמון האישי המיוחד לו הוא זוכה. האמור יבוא לידי ביטוי הן בשעות עבודתו של העובד והן בשכרו. בתוך כך תיכלל גם חשיפה למידע רגיש של הארגון, אחריות מיוחדת ואפשרות להחליט באופן עצמאי.

יישום המבחנים על עובדות המקרה בפסק הדין דנן:

בית הדין מצא כי תפקידו של העובד ענה על הגדרת תפקיד הנהלה וכן על תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי.

הנסיבות שהובילו להכרעה: העובד קיבל לעבודה עובדים, סיכם את תנאי השכר, היה בעל האחריות הבלעדית להחלטות אלה, ולכך השלכות כלכליות נרחבות – גיוס לקוחות למוסך, ביצוע רכישות, משא ומתן עם השמאים ועוד.

מבחן המיקום בהיררכיה הארגונית- מאחר ומדובר בבית עסק קטן, ללא "פירמידה ארגונית" בית הדין בחן את כפיפותו של העובד לבעלים בחברה ומצא שהעובד אכן היה כפוף ישירות לבעלים של החברה.

עובד הנהלה - מי הוא?

- ▶ שכר ותנאי עבודה: העובד השתכר בשיעור גבוה ביחס לעובדי החברה, ובכלל. שכר של 27,000 ₪ הכלל גם בונוסים גבוהים. הבונוסים נגזרו מכלל רווחי החברה ולא ממכירה ישירה. בכך יש לחזק את הטענה שמדובר בעובד הנהלה.
- ▶ לשון בית הדין: "דעתנו היא כי תשלום בונוסים בהיקפים שכאלו, שבאים מכלל רווחי המוסך, מלמדים על השפעתו והשתתפותו ברווחי היחידה הכלכלית עליה היה אחראי העובד, ופועל יוצא מכך הוא מהות תפקידו שאינו ניהולי גרידא, אלא בתפקיד הנהלה שהיה הבכיר ביותר במוסך".
- ▶ בהתאם לכלל המבחנים שפורטו פסק בית הגין כי העובד עונה על הגדרה של עובד הנהלה, ולכן קבע כי אינו זכאי לתגמול עבור שעות נוספות.

פסיקה תקדימית - זכאות לפיצויי פיטורים עקב העתקת מקום מגורים, גם לידועים בציבור

- ▶ ע"ע 17-01-48000 – אינדקס הגליל תקשורת ועיתונות בע"מ נ' סילביה מזאווי
- ▶ עובדות המקרה: עובדת העתיקה את מקום מגוריה ליישוב בו מתגורר בן הזוג הידוע בציבור שלה. המעסיק סירב לשלם לה פיצויי פיטורים בטענה שעל פי לשון החוק קיימת זכאות לפיצויים הללו רק בקשר של נישואים.
- ▶ השאלה המשפטית: האם גם ידועים בציבור יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בעקבות העתקת מקום מגורים לרגל נישואים?
- ▶ המסגרת הנורמטיבית: סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים קובע שיש להכיר בהתפטרות כפיטורים במקרה בו עובד או עובדת מעתיקים את מקום מגוריהם לרגל נישואיהם ליישוב בו גרים בן או בת הזוג.

פסיקה תקדימית - זכאות לפיצויי פיטורים עקב העתקת מקום מגורים, גם לידועים בציבור

- ▶ קביעת בית הדין: בית הדין מבהיר שתכלית החקיקה, והרציונאל שעמד כנגד המחוקק, במתן זכאות לנשואים מתקיימת גם כאן והיא - מתן רשת ביטחון כלכלית לעובדים המסיימים את עבודתם.
- ▶ בית הדין קבע כי אין שוני רלוונטי בין קבוצת העובדים שהתפטרו לרגל נישואיהם לבין קבוצת העובדים שהתפטרו לרגל היותם ידועים בציבור.
- ▶ בהתאם לכך, המעסיק חויב לשלם לעובדת פיצויי פיטורים בשיעור 30,000 ₪ + הוצאות המשפט ושכ"ט עו"ד בשיעור 10,000 ₪.

התנגדות מעורפלת של עובד להפחתת שכר רוחבית בארגון - תיחשב כהסכמה

- ▶ ע"ע 48932-05-20 : פיקאר נ' המכללה האקדמית נתניה
- ▶ העובד הועסק כמרצה במכללה האקדמית נתניה.
- ▶ בעקבות קשיים כלכליים של המכללה, הופחת שכרם של כלל העובדים בשלוש פעימות שונות. פעימה ראשונה - באוקטובר 2012, פעימה שנייה - באוקטובר 2014 ופעימה שלישית - באפריל 2014.
- ▶ באוקטובר 2016 שלח המרצה למכללה מכתב בו לא הובעה הסכמה מפורשת להפחתה, אך עם זאת, בשלב זה אין בכוונתו לעמוד על מיצוי זכויותיו.
- ▶ קביעת בית הדין: למרות שהמרצה לא נתן הסכמה מפורשת להפחתות השכר, יש לראות בהתנהלותו, לרבות העובדה שהוא ישב ולא עשה דבר עד סוף 2016, התנהגות בחוסר תום לב וכהסכמה בהתנהגות להפחתה.

התנגדות מעורפלת של עובד להפחתת שכר רוחבית בארגון - תיחשב כהסכמה

- ▶ "התרשמותנו הינה כי העובד, אשר הינו משפטן ומלווה ביעוץ משפטי, בחר לאחוז את החבל משני קצותיו ולהודיע הודעה מעורפלת. העובד לא רצה להסתכן בויתור על מקום עבודתו ותנאי עבודתו, כפי שהושגו בהסכם 2009, אך בחר להשאיר בידיו 'קלף מיקוח' אשר בו הוא ישתמש בבוא העת".
- ▶ עוד צויי כי "מצופה היה מהמרצה, נוכח הטעם להפחתה ואופייה הרוחבי, להביע את התנגדותו בצורה ברורה וחד משמעית ולא בצורה של הסכמה מעורפלת, המאפשרת בחלוף הזמן ובשים לב למכלול הנסיבות להגיע למסקנה כי אכן המרצה השלים עם ההפחתה בשכר".

שתיקת העובדת להרעת תנאים - מהווה הסכמה

- ▶ סע"ש 56290-03-16 : אבייני נ' אשור - ספינקס בע"מ
- ▶ העובד הועסק כאיש מכירות במשך כ-15 שנה.
- ▶ לטענת העובד החברה ניכתה ממנו ימי חופשה שלא כדין, לכן הוא זכאי להשבתם ולפדיונם עם סיום העסקתו.
- ▶ העובד טען שהניכוי שלא כדין נבע מכך שבמשך השנתיים האחרונות להעסקתו, החברה דרשה ממנו לעבוד אחת לשבועיים בימי שישי. במקביל, ניכתה בתלוש השכר מחצית יום חופשה בגין כל יום שישי בו לא עבד.
- ▶ לא הייתה מחלוקת באשר לכך שהמעסיק אכן ניכה חצי יום חופשה בגין כל יום שישי בו לא עבד העובד. זאת נראה בבירור בדוחות הנוכחות ובתלושי השכר.

שתיקת העובדת להרעת תנאים - מהווה הסכמה

- ▶ ההלכה הקיימת: כאשר חל שינוי בתנאי העסקה של עובד, והוא ממשיך לעבוד בתנאי העסקה החדשים משך פרק זמן ארוך ללא מחאה/טרורניה - יש לראות בו כמי שהסכים להם בדרך של התנהגות.
- ▶ לעניין זה, העובד טען שהתנגד ושפנה לחברה פעמים רבות, אך פניותיו לא נענו. מנגד, החברה טענה שהעובד נתן את הסכמתו לכך, כיתר העובדים.
- ▶ קביעת בית הדין: בית הדין דחה את טענת העובד לפיה התנגד לשינוי, שכן העובד המשיך לעבוד במתכונת החדשה במשך שנתיים, דבר המעיד על הסכמה לשינוי, באמצעות התנהגות. כמו כן, העובד לא הציג ראיות להתנגדותו אל מול החברה.
- ▶ בהתאם לכך, נפסק שהעובד הסכים לניכוי, ותביעתו נדחתה, תוך שנפסק כי במקרה שהעובד לא הביע מחאה/טרורניה למשך תקופה לאחר שינוי בתנאי העסקתו, יש לראות בכך הסכמה בהתנהגות.

פער בשכר בין נשים לגברים -

פיצוי בסך 114,000 ₪

סע"ש 969-08-15 ש.ז. נ' ל.א. בע"מ

עובדות המקרה: התובעת הועסקה בחברה בתפקיד מנהלת פרויקט בניית גוף שיווק ופיתוח מכירות בחברה מקומית בחו"ל.

העובדת פוטרה בשל צמצומים ארעו בחברה.

בעקבות הפיטורים העובדת קיבלה מענק פרישה מיוחדש בגובה שתי משכורות וזאת בכפוף לחתימה על כתב ויתור, בו היא מצהירה שאין לה כל טענה או תביעה נגד החברה.

לאחר פיטוריה וחתימתה כאמור, נודע לעובדת כי במשכורתה ובסכום הנסיעות אל עובדים ממין זכר, שאיישו את התפקיד, קודם לכן.

הנתבעת הינה חברה פרטית המתמחה ביישום פרויקטים גדולים בעולם. התובעת החלה את דרכה בחברה כמתאמת פיתוח עסקי ומשכורתה עמדה על 14,000 ₪ עם החזר נסיעות בסך 2,000 ש"ח. לאחר כשנה עלה שכרה ל-18,000 ₪ והחזר הנסיעות עלה ל-2,500 ₪, וזאת עד לסיום העסקתה.

פער בשכר בין נשים לגברים -

פיצוי בסך 114,000 ש"ח

העובדת שלחה לחברה מכתב דרישה לקבלת מידע בנוגע לזרגות השכר בחברה של עובדים שמילאו תפקיד זהה לשלה וזאת נכוח זכות המעוגנת בחוק שכר שווה לעובדת ולעובדת.

החברה סירבה למסור לעובדת את המידע, בטענה שהעובדים המבוקשים לצורך השוואה אינם רלוונטיים, בין היתר נוכח הוותק המקצועי, ההשכלה והניסיון הקודם שלהם, הגבוהים בהרבה נתוניה של התובעת.

בנוסף לכך, החברה טענה שבקשתה מנוגדת לכתב הויתר עליו חתמה.

טענות התובעת: העובדת טענה לפערי שכר גבוהים בינה לבין חמישה עובדים גברים בחברה. בהתאם לכך, דרשה לקבל את הפרשי השכר, הזכויות הסוציאליות הנלוות אליהם מענק פרישה בהתאם ופיצויים בגין עוגמת הנפש.

עוד במהלך העסקתה ידעה העובדת כי גברים שהועסקו בתפקידים בעבודה שווה וזהה לשלה, קיבלו החזר נסיעות חודשי בסך כ-4,000 ש"ח, נוסף על אישור לחנות בחניון החברה וזכאות לבצע ליסינג. משפנתה העובדת לחברה כדי בסכומי החזרי הנסיעות שלה לבין הגברים, היא נענתה בסירוב, על אף שפנתה במספר הזדמנויות שונות.

פער בשכר בין נשים לגברים -

פיצוי בסך 114,000 ₪

פסיקת בית הדין: בית הדין לעבודה קיבל את בקשת העובדת והורה לחברה על גילוי מסמכים כמבוקש על ידי העובדת.

בעקבות גילוי המסמכים, נוכחה העובדת לגלות, כי לא הופלטה רק בסכום החזר הנסיעות, אלא גם במשכורתה.

העובדת טענה שהעובדים הגברים שהיא החליפה והעובדים הגברים שהחליפו אותה קיבלו שכר גבוה באופן מהותי משכרה שלה: העובדת קיבלה שכר בגובה 18,000 ₪ בזמן שהגברים קיבלו שכר בגובה הנע בין 28 ל-33 אלף ש"ח.

בית הדין לעבודה פסק שמבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות שנדרשו לביצוע תפקידה, וכן מבחינת התנאים הסביבתיים, עבודת התובעת הייתה שוות ערך לעבודתם של העובדים הגברים האחרים אליהם ביקשה להשוות את שכרה.

בית הדין דחה את טענת החברה לפיה נדרש ידע טכנולוגי קודם לביצוע התפקיד של מנהל לקוח, ונפסק שהחברה לא הצליחה להוכיח שהיו סיבות ענייניות המצדיקות את פערי השכר הנטענים.

פער בשכר בין נשים לגברים - פיצוי בסך 114,000 ₪

בנסיבות האמורת, בית הדין פסק לעובדת הפרשי שכר בסך 48,000 ₪, המהווים את הפער בין שכר העובדת, 18,000 ₪, לבין השכר הכי קרוב לשכרה בקבוצת ההשוואה, 24,000 ₪, כפול 8 חודשים בהם שימשה בתפקיד.

בנוסף נפסק לעובדת הפרשי הוצאות נסיעה בסך 9,000 ₪, הפרשי הפרשות לפנסיה בסך 7,000 ₪, וכן פיצוי בסך 50,000 ₪ לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

בנוסף, החברה חויבה לשאת בהוצאות המשפט של העובדת בסך 20,000 ₪.