

יום עיון

חשב שכר בכיר

עו"ד בשמת משיח

2025



Institute of Certified
Public Accountants
In Israel

לשכת
רואי חשבון
בישראל



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

תיקון מספר 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה שנלווית אליו, בכל הנוגע להעסקת עובדים המשרתים במילואים בתקופת "מלחמת חרבות ברזל".

המוסד לביטוח לאומי מפרסם הנחיות יישום לשינוי שיחול על מי שממלא את כל התנאים הבאים:

1. במהלך שירות המילואים בתקופת הלחימה (מאוקטובר 2023 ואילך) היית עובד שכיר או לא מועסק כלל.
2. זומנת לשירות מילואים נוסף החל מיום 1.5.2025, ועדיין לא חלפו 3 חודשים (90 ימים) מאז שירות המילואים הקודם.
3. קיימת סטייה של 20% ומעלה (עלייה או ירידה) בין הכנסתך הברוטו בשלושת החודשים שקדמו לשירות הנוכחי, לבין הכנסתך הברוטו בשלושה חודשי עבודה רצופים אחרים ללא ימי מילואים, שקודמים לתקופת שירות אחרת



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

הרקע לתיקון החוק

המצב לפני התיקון

לפי חוק הביטוח הלאומי בנוסחו הקודם (לפני תיקון 253 והוראת השעה), עובד המשרת במילואים יכול היה בו-זמנית לעבוד ולקבל שכר חודשי רגיל – ובנוסף לקבל תגמול מילואים בעד תקופת השירות. בפועל, התגמול הנוסף, שכולל גם שכר עבודה וגם תגמולי מילואים, משמש בסיס גבוה יותר לחישוב התגמול בפעם הבאה שהעובד נקרא למילואים, ובלבד שאין הפסקה של שלושה חודשי שירות רצופים בין שירות אחד למשנהו.

נוסף לכך, סעיף 279 לחוק הביטוח הלאומי מאפשר לעובד שביצע כמה שירותים צמודים (הפרש של פחות מ-60 יום בין שירות אחד לאחר) לבחור בבסיס השכר המיטיב יותר בין השירות החדש לישן.

כאשר אין הפסקה ולו של יום אחד בתוך תקופת שירות מילואים שנמשכת רצוף, הבסיס לתגמול הרלוונטי הוא הרבעון שקדם לחודש ההתחלה של אותו שירות. אם בכל זאת יש הפסקה של יום אחד ומעלה – הביטוח הלאומי מחשב בסיס חדש לחישוב התגמול בשירות המאוחר.



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

מטרת תיקון 253

התיקון לחוק בא לצמצם את התופעה שבה הבסיס לתגמול גדל טכנית בגלל החפיפה של משכורות ותגמולי מילואים בתקופת חירום, באופן שמביא להעלאה עקבית של התגמול בשירותים הבאים. על כן נקבע שלא ייחשבו תשלומי מילואים במסגרת החישוב של שלושת החודשים הרצופים שקדמו לחודש שבו החל השירות החדש, ובנוסף בוטל סעיף 279 בתקופת חירום, למעט חריג מסוים הקבוע בחוק.

2. התגמול המזערי – הוראת השעה

התיקון (מספר 253) מאריך עד סוף שנת 2025 את המצב שלפיו ישנו תגמול מזערי בגובה 95% מהסכום הבסיסי, העומד כיום על 321.07 ₪ ליום.

אין שינוי גם בהגדרת "בסיס השכר המזערי" לתקופת הבסיס: הוא נותר 68% מהסכום הבסיסי, העומד ב-2025 על 6,895 ₪ בחודש. פירוש הדבר הוא שגם כאשר אין לעובד שכר באותו החודש, לצורך בסיס חישוב המילואים יינתן לו מינימום של 6,895 ₪.



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

3. מועד תחולה: 1.5.2025

3.1 מה כולל התיקון הקבוע?

החל מ-1.5.2025, יחולו הוראות התיקון ביחס לשירות מילואים שהחל ביום זה ואילך, וישפיעו הן על העובדים השכירים המשרתים במילואים והן על מעסיקיהם (שמגישים את התביעה להחזר בגין תגמולי המילואים).

3.2 תקופת חירום חדשה

לאחר שתסתיים "מלחמת חרבות ברזל", תידרש הכרזה על תקופת חירום תוכל להפעיל שוב את הכללים המיוחדים הקבועים בחוק המתוקן. עבור המלחמה הנוכחית הוגדר כי תחילת תקופת החירום היא מ-7.10.2023.



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

4. הגדרת "שירות נוסף בתקופת חירום"

בחוק הוסף מונח "שירות נוסף בתקופת חירום", ומשמעותו:

אם בתקופה הקלנדרית שבין סיום שירות מילואים קודם של העובד בתקופת חירום לבין ה-1 בחודש שבו מתחיל השירות החדש – חלפו פחות מ-90 ימים רצופים, הרי שהשירות החדש נחשב "שירות נוסף בתקופת חירום".

מטרת ההגדרה היא למנוע הגדלה עקבית של הבסיס לתגמול בכל שירות, כאשר אין הפרש מספיק של 90 ימים בין השירותים.

דוגמאות להמחשה

שירות שהסתיים ב-15.1.2025, ושירות חדש ב-3.5.2025: כיוון שעברו יותר מ-90 ימים בין 15.1.2025 ל-1.5.2025, השירות החדש לא יוגדר "שירות נוסף בתקופת חירום", ולכן יחולו לגביו הכללים הרגילים.

שירות שהסתיים ב-15.3.2025, ושירות חדש ב-3.5.2025: בין 15.3 ל-1.5 לא חולפים 90 ימים, ולכן שירות זה כן יוגדר "שירות נוסף בתקופת חירום" וחלים עליו הכללים החדשים.



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

5. מהו "בסיס מקובע" וכיצד מחשבים?

הביטוח הלאומי קובע לגבי אותו מעסיק "בסיס מקובע", שעל פיו מבוצעות ההשוואות לשירות הנוסף. הבסיס המקובע נגזר מהרבעון שקדם לשירות הראשון בתקופת החירום, או מהרבעון שקדם לשירות החדש, בתנאי שחלפו 90 ימים לפחות בין השירותים – לפי המאוחר שבהם.

6. אפשרות להגדלת הבסיס בשירות נוסף בתקופת חירום

עד 20% גידול באופן אוטומטי

אם השכר בתקופה שקודמת לשירות הנוסף גדל בלא יותר מ-20% ביחס ל"בסיס המקובע", הביטוח הלאומי יכיר בעלייה זו בתגמול החדש.

עלייה מעל 20%

במקרה שהגדילה בשכר חורגת מ-20% ועיקרה נסמך על תשלומי מילואים, יוגבל הגידול ל-20%. ככל שהגידול בשכר נובע מהעלאה אמיתית בהכנסה מעבודה (שאינה נובעת מתגמול מילואים), על המעסיק להגיש תביעה למוקד ייעודי בביטוח הלאומי ולהוכיח שהעלייה אינה קשורה בתגמול.

בקשות אישיות מטעם העובד

לעובד עומדת אפשרות לפנות בבקשה להגדלה נוספת של התגמול, אם השכר עלה בפועל (מעבר לתגמולי המילואים). במקרה זה, התגמול יחושב על פי הגבוה מבין החישוב למעסיק (בחוק המתוקן) או תקנות אחרות החלות על העובד עצמו.



תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים – עיקרי תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה

7. ביטול סעיף 279 בחוק הביטוח הלאומי בתקופת חירום

סעיף זה בוטל לגבי תקופת החירום, למעט חריג המוגדר בחוק עצמו, כך שלא מתאפשר לבחור את הבסיס המיטיב

סיכום

תיקון 253 לחוק הביטוח הלאומי והוראת השעה נועדו למנוע מצב של עליית תגמולי מילואים טכנית בעבור תקופות חירום, בעקבות חפיפה של משכורות ותגמולי מילואים. לצד זאת, התיקון שומר על תגמול מינימלי גבוה עד סוף 2025, ומגדיר מנגנוני פיקוח והגבלה על הגידול בשכר המוכר כבסיס לחישוב תגמולי המילואים. מעסיקים ועובדים המעורבים בשירות מילואים בתקופת "מלחמת חרבות ברזל" נדרשים לעקוב אחר ההנחיות והנהלים המתעדכנים מטעם הביטוח הלאומי, ולהתייעץ עם אנשי מקצוע לקבלת תמונה מלאה ומדויקת.



מילואים - הארכת שיפוי המעסיקים מביטוח לאומי בשיעור של 20%

6.1 הרקע לתקנה

פורסמו תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום)(הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2024. על פי תקנות אלו, מעסיקים (למעט מעסיקים ציבוריים) של עובדים שכירים שגויסו למילואים בין 7.10.2024 ל-31.12.2024 זכאים לשיפוי בשיעור 20% בגין תשלומים שעילמו בעד הפרשות סוציאליות ודמי ביטוח לאומי.

6.2 הארכת ההוראה בשנה נוספת

ביום 29.1.2025 אישרה ועדת העבודה והרווחה בכנסת את הארכת הוראת השעה בשנה נוספת. משמעות הדבר היא שגם במהלך שנת 2025 יוכלו מעסיקים הזכאים לכך לקבל שיפוי בגובה 20% בעבור הוצאות הפרשות הסוציאליות לעובדיהם שעירתו במילואים, לרבות תשלום דמי ביטוח לאומי.

6.3 מה נדרש מהמעסיק?

- תיעוד וגבייה נכונה: לשמור על מסמכים ואישורים המוכיחים שהעובד אכן שירת במילואים בתקופה הרלוונטית.
- הגשת בקשה לשיפוי: על פי הנהלים שפרסם המוסד לביטוח לאומי.
- התאמה בחשבות השכר: המעסיק צריך לבדוק כי מערכת השכר מעודכנת ומאפשרת לזהות את התשלומים המגיעים להחזר.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות

ברזל) (מס' 2)

■ ביום 12.2.2025 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2) (להלן: "צו ההרחבה"). בהתאם לצו ההרחבה, הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 29.1.2025 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו בתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדין לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים.

תקופת צו ההרחבה - מיום 1.1.2025 ועד ליום 31.12.2025.

"בן זוג" – לרבות ידוע בציבור, בן אותו מין, הורה במשמורת משותפת.

ימי מילואים יחשבו כימי מילואים מצטברים במהלך תקופת צו ההרחבה – ימי מילואים שבוצעו בתקופה שבין 1.1.2025 לבין 31.12.2025 וכן ימי מילואים אותם ביצע משרת המילואים במהלך שנת 2024 ובתנאי שהמילואים נמשכים ברצף לשנת 2025.

■ ימי מילואים ברצף הינם תקופת שירות פעיל בהתרענות וכן הפסקות של עד 5 ימים בין שירות פעיל אחד למשנהו.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

מעסיק של עובד שנועד בעל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת צו ההרחבה, לא יפטרו במשך 60 ימים שלאחר תום שירות המילואים ע"פ סעיף 41א (ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 (להלן: "החוק") אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים ואם הפיטורים המבוקשים אינם בעל שירות המילואים.

איסור הוצאת משרת המילואים לחופשה ללא תשלום

■ מעסיק של עובד שנועד בעל שירות המילואים לא יוציאו לחל"ת גם בתקופה של 60 ימים שלאחר תום שירות המילואים לפי סעיף 41א (ב) לחוק אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים והחל"ת המבוקש אינו בעל שירות המילואים והוא בהסכמת העובד, או שהעובד מעונין לצאת לחל"ת אף אם הוא בקשר למילואים והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחל"ת.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

איסור פגיעה בתנאי העבודה של משרת המילואים

מעסיק לא יפגע בתנאי עבודתו של משרת המילואים, לרבות ניוודו לתפקיד אחר, הוספת או גריעת מטלות בתקופת המילואים ובמשך 60 ימים מתום שירות המילואים.

פגיעה בתנאי עבודה לפי סעיף זה לא ייחשבו:

1. פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכח דין או הסכם קיבוצי.

2. פגיעה ברכיב שכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת המעסיק לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת המילואים

בתקופת צו ההרחבה בן הזוג של משרת המילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום מעבר לדין, כמפורט להלן:

ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם	תוספת ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג
עד 30	0
31-60	2
61-90	4
91-120	6
121 ומעלה	8

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום במהלך תקופת צו הרחבה באחת או יותר מהנסיבות הבאות:

1. מחלת ילד עד גיל 14 – בכפוף להצגת אישור רפואי.
2. טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות – בכפוף להצגת אישור רפואי.
3. מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה – בכפוף להצגת אישור רפואי.
4. טיפול בהורה חולה – בכפוף להצגת אישור רפואי.
5. הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג.
6. השגחה וטיפול בילד.
7. היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק בשעות העבודה.
8. ■ היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

ימי ההיעדרות כמפורט לעיל שנוצלו מה- 1.1.2025 ועד טרם פרסום צו זה, ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של בן הזוג של משרת המילואים לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת הצו לתוקף.

ימי ההיעדרות כמפורט לעיל שנוצלו מה- 1.1.2025 ועד טרם פרסום צו זה, ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של בן הזוג של משרת המילואים ממנה נוצלו וכן ישלים המעסיק לבן הזוג של משרת המילואים את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלה, והכל לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת הצו לתוקף.

ימי היעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.

ימי ההיעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול של יום עבודה מלא.

הזכות לימי היעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת צו ההרחבה ואינה ניתנת לפדיון.

■ ימי ההיעדרות הנם בנוסף לכל זכות אחרת מכל מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן הזוג הזכאי לזכות.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות

ברזל) (מס' 2)

בימי המילואים המצטברים במהלך תקופת הצו יילקחו בחשבון גם תקופות שירות מילואים הקודמות לתחילת עבודתו של בן הזוג של משרת המילואים אצל מעסיקו, ובלבד שלא ניצל את ימי ההיעדרות בגין אצל מעסיק אחר.

ערך ימי ההיעדרות הינו כשכר חופשה (לרבות ימי מחלה).

****** בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בענר במהלך שנה קלנדרית העולה על 35 ימים, מכסת ימי ההיעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי ההיעדרות המצוינים בטבלה שלעיל.

■ ****** יצוין, כי צו ההרחבה חל על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה, ולרבות מי שאינם הורים בעצמם אך מטפלים בילדו של בן זוגם מכוח קשר של ידועים בציבור.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

שעת היעדרות לבן/בת זוג של משרת מילואים - בתקופת צו ההרחבה, זכות בן /בת הזוג של משרת במילואים הקבועה בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, ע"פ התנאים הקבועים שם, תחול גם במקרה שבן/בת הזוג עובדים במשרה מלאה המפוצלת אצל מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, בכפוף להצגת אסמכתא בדבר היקפי משרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

צבירת חופשה שנתית - על אף האמור בכל דין, עובד רשאי לצבור את יתרת ימי החופשה השנתית העומדת לרשותו גם בלא הסכמת המעסיק ולצרפה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות, אם במהלך תקופת צו ההרחבה התקיים אחד או יותר מאלה:

1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו.
2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפי חוק לפחות חמישה ימים רצופים.
3. העובד נעדר מעבודתו או לא ביצע אותה בשל הנסיבות המופיעות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום.
4. העובד נקרא לשירות עבודה או שהועסק במקום עבודה שניתן לו אישור למפעל חיוני או מפעל לשירותים קיומיים.
5. המעסיק העסיק עובד לפי היתר העסקה בהתאם לסעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 או היתר לפי סעיף 25(ב) ו-26 (ב) לחוק עבודת נוער, התשי"ג-1953, שניתנו או תוקנו בשל מצב החירום.

נזיפה בעבודה שהובילה להכרה כפגיעה בעבודה

ב"ל 31945-09-23

הרקע:

התובע, מורה ותיק לפיזיקה ומתמטיקה, זומן בתחילת ינואר 2017 למשרד המנהלת – מבלי לדעת מראש את סיבת הזימון. במקום חיכו לו תלמידה והוריה, שהגיעו לעימות בעקבות טענה מצידו שהתלמידה שיקרה בעבודתה.

במהלך השיחה דרשה המנהלת מהעובד לחזור בו מדבריו, והביעה הסתייגות מהתנהלותו – דבר שפגע בו מאוד. העובד הרגיש מושפל, נסער ונטול גיבוי מהמערכת, וסיים את יום העבודה כשמצבו הנפשי מעורער.

■ למחרת פנה לרופא המשפחה בשל תחושות דיכאוניות. בהמשך טופל על-ידי פסיכיאטר ורופא תעסוקתי, שהמליץ להפסיק עבודתו עד תום השנה.

נזיפה בעבודה שהובילה להכרה כפגיעה בעבודה

תביעתו למוסד לביטוח לאומי:

- העובד פנה לביטוח הלאומי בבקשה להכיר באירוע כפגיעה בעבודה, אך בקשתו נדחתה בטענה שאין קשר ישיר בין האירוע לבין מצבו הנפשי, וכי מדובר במצב רפואי שהתפתח באופן טבעי.

חוות דעת מומחה:

בהסכמת הצדדים מונה פרופ' יובל מלמד כמומחה פסיכיאטרי מטעם בית הדין.
מסקנותיו:

- ✓ האבחנה: תגובת הסתגלות חרדתית-דיכאונית כתוצאה מהאירוע החרוג.
- ✓ הקשר הסיבתי: יש קשר ישיר בין הפגישה לבין ההידרדרות במצבו הנפשי.
- ✓ הגורם המרכזי: האירוע בעבודה הוא הגורם הדומיננטי, וללא סימנים מוקדמים להפרעה נפשית.

נזיפה בעבודה שהובילה להכרה כפגיעה בעבודה

הכרעת בית הדין:

בית הדין קיבל את חוות הדעת במלואה, וציין כי מומחה רפואי מטעם בית הדין מהווה מקור סמכות עליון בתחום הרפואי – כל עוד אין פגמים בולטים בחוות הדעת.

- נפסק כי גם אם מצבו של העובד החל להתערער מוקדם יותר, האירוע החריג בעבודה היה "הקש שעבר את גב הגמל", וגרם לנזק הנפשי בפועל. לאור זאת, הוכר העובד כנפגע בעבודה.

מה חשוב לדעת?

- גם אירועים נקודתיים במקום העבודה – כמו שיחה משפילה או עימות מול תלמידים/מנהלים – עשויים להיחשב כפגיעה בעבודה אם יש קשר רפואי ברור.
- ◆ חוות דעת רפואית אובייקטיבית היא מרכיב מרכזי בהחלטות בתי הדין.
- ◆ תיעוד רפואי עקבי וסמוך לאירוע מחזק את טענת העובד.
- ◆ חשבי שכר צריכים להיות מודעים לרגישות סביב אירועים נפשיים במקום העבודה, ולוודא שהתהליכים מתנהלים בזהירות, רגישות ובליווי מקצועי מתאים.

נזיפה בעבודה שהובילה להכרה כפגיעה בעבודה

- תובנות לחשבי שכר מהמקרה: פגיעה נפשית והכרה כפגיעה בעבודה
- 1. **◆ אירועים נפשיים יכולים להיות מוכרים כפגיעה בעבודה גם ללא פגיעה פיזית – אם קיים קשר סיבתי ברור בין האירוע לבין ההידרדרות במצבו הנפשי של העובד, בית הדין עשוי להכיר בכך כפגיעה בעבודה.**
- 2. **◆ חשיבות התיעוד הרפואיביקורים תכופים אצל רופאים שונים, סמוך לאירוע החרגי, מהווים ראיה משמעותית בקביעת הקשר בין מקום העבודה לבין הפגיעה.**
- 3. **◆ חוות דעת מומחה – משקל כבדחות דעת של מומחה מטעם בית הדין נחשבת לעוגן המרכזי בקביעות הרפואיות. במקרים רבים – קובעת את גורל ההכרה או הדחייה.**
- 4. **◆ רגישות והתנהלות מול עובדים יש לנהוג בזהירות ובליווי מקצועי במצבים רגישים. שיחה משפילה, חוסר גיבוי או עימות פתאומי עלולים להוביל להשלכות נפשיות – ואף לתביעות.**
- 5. **◆ תפקיד חשב השכר כ"קו ראשון" בזיהוי מצוקותחשבי שכר הם לעיתים הראשונים שנחשפים להיעדרויות, ירידה בתפקוד או פניות לעזרה – ולכן יש להם תפקיד חשוב בזיהוי מוקדם והפניה להנהלה או גורמי טיפול.**

שיעורי המס לשנת 2025

- הקפאת מדרגות המס:
- מדרגות המס עודכנו מדי שנה בהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן.
- אולם, בשנת 2025, הוחלט להקפיא את עדכון מדרגות המס, כך שהן נשארו זהו לשנת 2024.

שיעורי המס לשנת 2025

להלן שיעורי המס לשנת 2025

שיעורי המס החלים על הכנסה מיגיעה אישית ב- ₪

<u>שיעור</u>	<u>הכנסה</u>	<u>שיעור</u>	<u>הכנסה</u>
<u>המס</u>	<u>שנתית</u>	<u>המס</u>	<u>חודשית</u>
10%	עד- 84,120	10%	עד- 7,010
14%	עד- 120,720	14%	עד- 10,060
20%	עד- 193,800	20%	עד- 16,150
31%	עד- 269,280	31%	עד- 22,440
35%	עד- 560,280	35%	עד- 46,690
47%	מכל שקל נוסף	47%	מכל שקל נוסף

ערכי מס הכנסה 2025

- הקפאת ערך נקודות הזיכוי:
- ערכן של נקודות הזיכוי התעדכן מדי שנה בהתאם למדד.
- גם בהיבט הזה בשנת 2025, הוקפא ערכן של נקודות הזיכוי, כך שהן לא התעדכנו בהתאם לעליית המדד.
- ערך כל נקודת זיכוי עמד על 242 ש"ח לחודש (2,904 ש"ח בשנה), וב-2025 הוא נותר ללא שינוי.

שווי ריבית על הלוואה

תקרת הריבית לקבלת הלוואות ותחולת החיוב במס בהתאם להנחיות שנקבעו, הריבית שנקבעת לצורך חישוב חבות המס על הלוואות שקיבל העובד ממעסיקו תהיה בהתאם לשיעור הריבית הכללית המקובלת. כלומר, כאשר מדובר בהלוואה שניתנה במסגרת יחסי עבודה, העובד יידרש לשלם מס על הפרשי הריבית בין הריבית שנקבעה להלוואה לבין הריבית השוקית המקובלת.

בשנת 2025, שיעור הריבית שייקבע לפי תקנות מס הכנסה לצורך חישוב חבות המס עומד על 6.69%. בהתאם לכך, התקרה שנקבעה להלוואות עליהן יחולו הוראות סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה עומדת על 8,640 ש"ח בשנה.

המס שיחול על הלוואות שניתנו בתנאים מועדפים יתבסס על הפרש בין הריבית בפועל לריבית השוק שנקבעה, תוך חישוב ההשפעה על שכר העובד וחבות המס הנלווית לכך.

גובה הפטור בעבור קצבה מזכה

- בהתאם להוראות סעיף 9(א)(ב) לפקודת מס הכנסה, נקבע כי קצבה מזכה תהיה זכאית להקלות מס בהתאם לשיעור הפטור שנקבע בחוק.
- תקרת הפטור הבסיסית נקבעה על 35% מסכום התגמול המזכה, כאשר ייתכן שיוחלו שיעורי פטור נוספים על פי המדרגות שנקבעו בתקנות.
- שיעור הפטור הנוסף, שהוגדר לראשונה במסגרת סעיף 190 לפקודה בשנת 2012, צפוי לעלות בהדרגה עד לשנת המס 2025.
- להלן מדרגות הפטור שנקבעו לפי השנים:

שנת מס	שיעור פטור נוסף	שיעור פטור מצטבר	שיעור פטור כולל (כולל הבסיסי - 35%)
2012-2015	8.5%	8.5%	43.5%
2016-2019	5.5%	14%	49%
2020-2024	3%	17%	52%
2025 ואילך	15%	32%	67%

גובה הפטור בעבור קצבה מזכה

שנת מס	שיעור פטור נוסף	שיעור פטור מצטבר	שיעור פטור כולל (כולל הבסיסי - 35%)
2025	5%	22%	57%
2026	0.5%	22.5%	57.5%
2027	5%	27.5%	62.5%
2028 ואילך	4.5%	32%	67%

- במסגרת צעדי המדיניות הכלכלית של הממשלה לשנת 2025, אושר תיקון נוסף שייכנס לתוקפו בינואר 2025. סעיף 275 לפקודת מס הכנסה מסדיר את הגדלת שיעורי הפטור בשלבים לאורך ארבע שנים נוספות ולא כפי שהיה עתיד להסתיים כבר בשנת 2025

עדכוני תקרות ופרמטרים

ביטוח לאומי 2025

סכום ההכנסה בשיעור המופחת 7,522 ₪

סכום ההכנסה המירבית **50,695 ₪**

שכר המינימום החודשי החל מחודש אפריל 2024 עומד על 5,880.02 ש"ח.

הסכום הקובע לפריסת שכר הנו 25% משכר המינימום.

שכר ממוצע החל מינואר 2024 הוא **12,536 ₪** לחודש (השכר הממוצע הוקפא לצורך גביה בלבד).

שיעורי דמי ביטוח לאומי – החל מחודש ינואר 2025 הוכנסה הוראת שעה שבה עודכנו אחוזי דמי הביטוח הלאומי

בלוח י'. הוראת השעה תקפה עד לסוף שנת 2026 עם אופציה להארכה לשנתיים נוספות בכפוף לאישור שר האוצר

וועדת העבודה.

שיעורי דמי ביטוח בריאות – החל מחודש ינואר 2025 עודכנו שיעורי דמי ביטוח הבריאות.

דמי ביטוח בריאות בשיעור המופחת עודכנו מ- 3.1% ל- **3.23%**.

דמי ביטוח בריאות בשיעור המלא עודכנו מ- 5.16% ל- **5.17%** החל מחודש פברואר 2025

עדכון סיווג עובדים והפרשי שכר שליליים 2025

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

להזכירכם,

תיקון סיווג עובד והפרשי שכר יתבצעו במערכת השכר בלבד.

בעדכון סיווג העובד והפרשי השכר במערכת השכר, נוצר "קובץ זיכויים", המיועד לשידור אל מערכת הביטוח הלאומי. לדוגמא: בעדכון סטטוס סיווג של עובד מעובד רגיל למקבל קצבת אזרח ותיק או למקבל נכות כללית או נכות מעבודה (בשיעור 100% לשנה לפחות או לצמיתות).

עם זיהוי המבוטח ובדיקת הנתונים, נשלח משוב אל השולח בעניין סכום הזיכוי לעובד ולמעסיק.

עדכון סיווג העובד כאמור לעיל, יתבצע עפ"י אישור מהביטוח הלאומי בלבד.

האישור למקבל קצבת אזרח ותיק, מקבל קצבת נכות או תורם אברים הינו ממוחשב, נשלח למבוטח וממוען למעסיק.

האישור הינו אישור שנתי בלבד ויש לקבלו מידי שנה ע"י העובד.

אין להפנות עובדים שכירים אל סניפי הביטוח הלאומי לקבלת החזר גביית יתר בגין שינוי סיווג העובד. בנוסף, לא ניתן לעדכן תיקונים בגין ביטול תושבות למבוטח, החזר בגין תשלום מעל המקסימום כמעסיק משני וכן תיקוני שכר שליליים עבור בעל שליטה בחברת מעטים. תיקונים מעין אלו יתבצעו באמצעות בקשה לדו"ח מתקן שתופנה אל הסניף כולל מסמכים.

עדכונים בנושא זה מפורסמים במערכת השכר המכינה את הדיווחים עבורכם.

לתמיכה ניתן להתקשר לטלפון: 02-6463346/8 או פקס: 02-5386520.

לתשומת לבך:

- ככל שברצונך לשנות רכיב שכר מחייב לפטור, בשוטף ובאופן רטרואקטיבי, עליך לקבל את אישור הביטוח הלאומי.
- לצורך מיצוי זכויות העובדים וכן חובת הדיווח והתשלום, חובה על מעסיק לשמור נתוני שכר עד 7 שנים לאחור. כמו-כן במעבר מתוכנת שכר אחת לשנייה, יש לדאוג להעברת נתוני השכר עד 7 שנים לאחור.

ניתן לקבל זיכויים עד 7 שנים אחורה מיום הגשת בקשת החזר תקינה.

מועדי דיווח טופס 126 לביטוח הלאומי 2025

מועדי דיווח טופס 126: (סה"כ 3 דוחים-חובה!)

- עד ה-18 בינואר 2025 עבור החודשים ינואר-דצמבר 2024 (דיווח מספר 2 לשנת 2024).
- עד ה-30 באפריל 2025 עבור החודשים ינואר-דצמבר 2024 או במועד הארכה שנקבעה ע"י מס הכנסה בהתאם לסעיף 166 לפקודה. (דיווח מספר 3 לשנת 2024).
- עד ה-18 ביולי 2025 עבור החודשים ינואר-יוני 2025 (דיווח מספר 1 לשנת 2025).

בהעדר דיווח כאמור, תיערך קביעה בתיק המעסיק.

לתשומת ליבכם, מעסיקים שבטופס 126 כלולים עובדים זרים, עליהם להקפיד ולמלא את שדות 5,6,7 ברשומה 20 בטופס 126.

שכר עובדים פלסטינאים

הפסקת חילול שכר העובדים הפלסטינים באמצעות אגף השירות למעסיקים:
החל מחודש ינואר 2025, יתבצע חילול השכר של העובדים הפלסטיניים ע"י מעסיקהם.
לאחר שיבצע מעסיק חילול שכר, עליו להעביר לאגף שירות למעסיקים ועו"ז של רשות המיסים מספר קבצים אשר יכילו את
הנתונים הבאים: דיווחי שכר, 102 לב"ל 102 למ"ה.
את העברת הקבצים יבצעו המעסיקים באמצעות "כספת", אשר העלאת הקבצים אליה תתאפשר לאנשי קשר מורשים בלבד
בכפוף להצגת שם משתמש, סיסמה וקוד חד פעמי.
בנוסף, על המעסיקים להעביר לאגף את פרטי אנשי הקשר אשר להם ההסמכה להעברת קבצי הנתונים.
לאחר שתבוצע ההעברה הראשונה של קובץ אנשי הקשר, יהיה על המעסיק להעביר קובץ נוסף כאשר מתרחש אחד מהמצבים
הבאים: הוספה של איש קשר חדש, עדכון פרטי איש קשר קיים וסיום תוקף הרשאה של איש קשר קיים.
כמו כן, בכל פעם בה המעסיק מעביר קובץ של אנשי קשר, על הקובץ לכלול בתוכו את פרטי כל אנשים הקשר הקיימים נכון
לאותה העת.

פטור מקצבה

- פנסיית הזקנה היא הכנסה החייבת במס כמו כל הכנסה אחרת. כדי להבין כיצד מחשבים את המס על הפנסיה, חשוב להבחין בין שני סוגי הקצבאות, הקצבה המזכה והקצבה המוכרת.
 - שני סוגים של קצבאות : קצבה מזכה וקצבה מוכרת
 - קצבת הזקנה שלך יכולה להיות מורכבת משני מקורות, קצבה מזכה וקצבה מוכרת.
- קצבה מזכה היא קצבה שנובעת מתשלומי המעסיק (פנסיה תקציבית) או מתשלומים מקופת גמל (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים).
- קצבה מוכרת נובעת מתשלומים פטורים שהופקדו אל קופת הגמל (או קרן פנסיה וביטוח מנהלים).
- בעוד שהקצבה המוכרת (לאחר שנת 2012) פטורה ממס לחלוטין, קצבת זקנה שנובעת מקצבה מזכה חייבת במס. כדי להקטין את תשלומי המס באפשרותך לנצל פטור ממס על קצבה מזכה, הפטור המירבי עומד בשנת 2025 על 5,375 ש"ח.

פטור מקצבה

- כדי להשתמש בפטור עליך למלא [טופס 161ד](#) או [טופס 161ח](#) ולבצע פעולה שנקראת [קיבוע זכויות](#).
- הפטור על הקצבה הוא אחד לכל הפורשים ואינו תלוי בגובה הקצבה לה אתה זכאי.
 - לדוגמה,
 - פורש זכאי לקצבה חודשית בגובה 6,000 ש"ח
 - בהתאם למדרגת המס הוא חייב במס בגובה של 600 ש"ח
 - לאחר השימוש בפטור על הקצבה המזכה בגובה 5,375 ש"ח
 - גובה המס יורד ל – 100 ש"ח שמתקזזים מול נקודות הזיכוי.

פטור מקצבה

- כיצד מחושב הפטור על הקצבה המזכה?
- הפטור מחושב על ידי הכפלת תקרת הקצבה המזכה – 9,430 ש"ח כפול אחוז הפטור. בשנת 2025 אחוז הפטור המירבי עומד על 57 אחוזים או 5,375 ש"ח. הפעם הבאה שהפטור עתיד לעלות היא בשנת 2026.
- חשוב לזכור את הפטור על הקצבה המזכה ניתן לנצל החל מגיל הפרישה 63 לאישה ו- 67 לגבר.
- במקרה של פרישה מוקדמת, הקצבה המזכה תהייה חייבת במס (למעט נקודות הזיכוי) עד להגעה לגיל פרישה.

פטור מקצבה

■ כיצד נקבע אחוז הפטור על הקצבה המזכה?

■ הפטור המירבי על הקצבה עומד על 57%, אך לא כל אחד זכאי לפטור המירבי. משיכת פיצויים פטורים לאורך השנים פוגעת בפטור המירבי. למעשה הפטור המירבי על הקצבה מורכב משני פטורים:

1. פטור בשיעור של 35% מתקרת הקצבה המזכה. כדי ליהנות מהפטור הזה עליך להימנע ממשיכת מענקי פיצויים פטורים ממס במהלך 32 שנות העבודה, שקדמו לפרישה ולמועד קבלת הקצבה. (נוסחת השילוב)
2. פטור נוסף בשיעור של 32% מתקרת הקצבה המזכה. הפטור הזה אינו מותנה במשיכת פיצויים והוא עודכן לאורך השנים. בשנת 2025 הפטור הנוסף עומד על 22% בלבד.
 - בשנת 2025 עומד אחוז הפטור המירבי על 57% או 5,375 ש"ח בחודש. לפטור זה זכאי פנסיונר שהגיע לגיל פרישה ומקבל קצבה מזכה ולא משך כספי פיצויים פטורים לאורך 32 שנות עבודתו.
 - הגידול בפטור ימשך עד לשנת 2028 (חשוב לזכור כי שיעור הפטור שמוצג בטבלה מורכב משני הסעיפים)

פטור מקצבה

שנה	2012	2016	2020	2025
אחוז הפטור	43.5%	49%	52%	57%

דוגמא לשינוי בפטור העתידי

• בינואר 2026 יגדל הפטור ל-57.5% (יעלה בעוד 47 שקלים) – ויעמוד על 5,422 שקל לחודש.

• בינואר 2027 יגדל הפטור ל-62.5% (יעלה ב-471 שקל) – ויעמוד על 5,893 שקל לחודש.

• בינואר 2028 יגדל הפטור ל-67% – ויעמוד על 6,318 שקל לחודש.

• את הפטור על הקצבה המזכה ניתן לנצל מגיל הפרישה 63 לנשים ו-67 לגברים. קצבה מזכה

שתשולם לפני גיל הפרישה תהייה חייבת במס הכנסה ודמי ביטוח לאומי.

פטור מקצבה

- כיצד נקבל את הפטור על הקצבה המזכה?
- אמנם כל אחד יכל לקבל את הפטור על קצבה מזכה אך לצורך קבלת הקצבה יש למלא טופס 1161 למס הכנסה. ([טופס 1161 להורדה](#))
- בטופס 1161, מנחים את מס הכנסה כיצד אתם רוצים לנצל את יתרת ההון הפטורה. האם כפטור על קצבת הזקנה המזכה או כסכום חד פעמי אותו אתה מעוניין למשוך מהחיסכון. לפעולה הזאת קוראים [קיבוע זכויות](#).
- לדוגמא, פורש עם שני מליון שקלים בחיסכון הפנסיוני מתלבט האם למשוך קצבה בגובה 10,000 ש"ח ולנצל עליה את הפטור ממס. או לשלב קצבה חודשית עם סכום חד פעמי פטור ממס בגובה חצי מליון שקלים ולהקטין את הפטור על הקצבה.
- מלבד ההחלטה כיצד להשתמש בפטור על הקצבה, יש לסמן בטופס 1161 האם קיבלת ב- 32 שנות העבודה שקדמו לפרישה פיצויים פטורים.
- במידה שמשכת פיצויים כאלה הם יקטינו את יתרת ההון הפטורה אותה תוכל לנצל כפטור על הקצבה המזכה.

פטור מקצבה

- כיצד משפיעה מערכת פיצויים על הפטור מהקצבה המזכה בפרישה?
- בסעיף 9א' (ג) לפקודת מס הכנסה, קובע מס הכנסה כיצד יחושב גובה הפטור ממס על הקצבה אותה יקבל הפורש. צורת חישוב שזכתה לכינוי – נוסחת הקיזוז.
 - בנוסחה זו מפחיתים כספי פיצויים פטורים אותם משכנו בעבר מהסכום הפטור שעומד לרשותנו בפרישה.
 - כדי להבין כיצד מחושבת הנוסחה, עלינו להגדיר מספר מושגים:
 - מענקים פטורים – סכום המענקים הפטורים לפי סעיף 9(א7)(א) שקיבל יחיד בעד שנות עבודתו שקדמו לגיל הזכאות, ולא יותר מ-32 שנות עבודה. או במילים אחרות כספי פיצויים פטורים ממס שנמשכו על ידי העובד לאורך השנים שקדמו לפרישה..
 - יתרת ההון הפטורה – סך הסכום עליו ניתן לקבל פטור ממס. מחושב בשנת 2025 על ידי הכפלת הסכום 9,430 כפול המקדם 180 כפול אחוז הפטור בשנת 2025 ב-57%.
 - בשנת 2025 עומד הסכום (יתרת ההון הפטורה) על 967,518 ע"ח. מסכום זה יש להפחית מענקים פטורים שנמשכו במהלך 32 שנות העבודה שקדמו לפרישה. כאשר הם מוכפלים במקדם 1.35 וממודדים.

פטור מקצבה

- דוגמה לאופן השימוש בנוסחת השילוב.
- הדוגמה מתייחסת לעובד עם קצבת זקנה בסך 10,000 ש"ח שפרש בשנת 2025 ומשך בתקופת עבודתו פיצויים פטורים בשיעור (ממודד) של 200,000 ש"ח. אנו נחשב את גובה הקצבה הפטורה אותה הוא יכל לקבל.
- קצבת זקנה – 10,000 ש"ח
- מענקים שנמשכו בעבר (ממודדים) – 200,000 ש"ח
- הפטור המירבי אותו ניתן לקבל בשנת 2025 . 9,430 כפול 57% = 5,375 ש"ח = (תקרה * שיעור הפטור)
- חישוב יתרת ההון הפטורה $200,000 * 1.35 - 180 * 9,430 * 57\% = 697,517$ ₪
- משיכת הפיצויים קונסת אותנו ב- 1.35 על כל שקל שנמשך בפטור

פטור מקצבה

- כיצד נחשב את אחוז הפטור על הקצבה?
 - יתרת ההון הפטורה חלקי מקדם 180
 - $697,517 \text{ ש"ח} \text{ חלקי } 180 = 3,875 \text{ ש"ח}$
- את הפטור שתקבל נחלק בתקרת הקצבה המזכה בשנת הפרישה. בדוגמה שלנו בשנת 2025 תקרת הקצבה המזכה עומדת על 9,430 ש"ח.
 - כך שאחוז הפטור עומד על 41%.
- בכל שנה יחושב הפטור מהקצבה המזכה בהתאם לאחוז הפטור ותקרת הקצבה המזכה. השינוי באחוז הפטור יתבצע בהתאם לבחירה שביצעתם בטופס 1161.

מיסוי פדיון ימי חופשה

- אחרי סיום תקופת העבודה, עובדים זכאים לפדיון ימי חופשה, שבסופו של דבר מצטרף לענכר האחרון ומשפיע על חישוב המס. מכיוון שהפדיון נחשב להכנסה רגילה, הוא חייב במס שולי, מה שעשוי להעלות את מדרגת המס של העובד ולהוביל לחיוב גבוה מהמצופה. עם זאת, ישנה אפשרות להקטין את גובה המס על ידי פריסת ימי החופשה.
- ההכנסות המשולמות כהטבות פרישה, כמו מענק כוחות הביטחון או פדיון ימי מחלה, זכאיות לפטור ממס עד תקרה מסוימת. אולם, פדיון ימי חופשה לא נהנה מאותם פטורים ונחשב להכנסה רגילה, חייבת במס שולי.
- למה ימי חופשה חייבים במס שולי?
- עובדים רבים, במיוחד במגזר הציבורי, צוברים ימי חופשה רבים, וכאשר הם משולמים בסיום העבודה, הם מצטרפים להכנסה השנתית של העובד ועלולים להעלות אותו למדרגת מס גבוהה יותר.

מיסוי פדיון ימי חופשה

- אילו מענקים זכאים להקלות במס?
- מענקי פרישה מסוימים, כמו פיצויים וימי מחלה, זכאים לפטור ממס עד תקרה (בשנת 2025 – 13,750 ש"ח לכל שנת עבודה), וניתן לדחות את המס באמצעות רצף קצבה ופריסת הכנסה קדימה או אחורה. מענקי פרישה יכולים לכלול את הדברים הבאים:
 - פדיון ימי מחלה
 - מענק הסתגלות
 - פיצוי בגין אי הודעה מוקדמת
 - פיצויים ושנות וותק לפיצויים
 - מענק כוחות הביטחון

מיסוי פדיון ימי חופשה

- איך ניתן להקטין את המס על פדיון ימי חופשה?
- אף על פי שימי חופשה אינם זכאים להקלות ממס כמו מענקי פרישה, ניתן לבצע פריסת הכנסה לאחור. כלומר, ניתן לחלק את הסכום שנכנס מחשבון ימי החופשה על פני מספר שנים קודמות, כדי להימנע מהעלאת מדרגת המס בשנה הנוכחית.
- מהי פריסת הכנסה לאחור?
- הפריסה מאפשרת לחלק את פדיון ימי החופשה על פני עד 6 שנים לאחור. באמצעות פריסה לאחור, ניתן להימנע ממס גבוה ולמזער את ההשפעה על מדרגת המס השולי.
- מתי כדאי לבצע פריסת ימי חופשה?
- פריסת ימי חופשה לאחור מומלצת לעובדים ש:
 - פדיון החופשה גורם להם לעבור למדרגת מס גבוהה יותר.
 - יש להם הכנסה קבועה הממוקמת קרוב לגבול מדרגת המס.

מיסוי פדיון ימי חופשה

- איך לבצע את הפריסה?
- לצורך ביצוע פריסת ימי חופשה יש למלא טופס 116ג של רשות המיסים ולציין את ההכנסה השנתית בכל אחת משנות הפריסה. את הטופס יש להגיש באזור האישי של רשות המיסים בצירוף תלוש שכר וטפסי 106 של השנים הקודמות.
- סיכום:
- פריסת פדיון ימי חופשה יכולה לחסוך משמעותית בהוצאות המס. חשוב לבדוק את הכדאיות בהתאם להכנסה האישית ולמענקים המתקבלים בסיום העבודה.

מיסוי פדיון ימי חופשה

■ דוגמה: עובד בעל שכר חודשי של 18,000 ש"ח (216,000 ש"ח שנתי) מקבל פדיון ימי חופשה של 50,000 ש"ח בסיום העבודה.

• ללא פריסת ימי חופשה:

אם הפדיון משולם בשנה אחת, כלומר בשנה בה העובד מסיים את עבודתו, הסכום יתווסף להכנסתו השנתית ויעלה אותו למדרגת מס של 35%. במקרה כזה, העובד ידרוש לשלם 35% מס על 50,000 ש"ח, כלומר 17,500 ש"ח.

• עם פריסת ימי חופשה לאחור:

אם העובד בוחר לפרוס את פדיון ימי החופשה על פני 4 שנים קודמות (בהתאם להוראות רשות המיסים), כל שנה הוא יחשב כסכום חלקי קטן יותר. נניח שהוא מחלק את 50,000 ש"ח על פני 4 שנים, כלומר 12,500 ש"ח בשנה. זה יקטין את ההכנסה השנתית בכל אחת מהשנים בהן בוצעה הפריסה, והעובד ישלם מס שולי נמוך יותר.

■ נניח שב-3 מתוך 4 השנים ההכנסה הייתה במדרגת מס של 25%, ובשנה אחת המדרגה הייתה 30%. אז העובד יחסוך כ-4% במס במקרה של פריסה ויכול להימנע מעלות מס גבוהה כמו במקרה של קבלת הסכום כשלם.

■ כך, אם מדובר בשכר בינוני-גבוה כמו בדוגמה, פריסת פדיון ימי החופשה יכולה להוריד את מדרגת המס, ולחסוך סכומי מס משמעותיים.

הטבות מס לפי סעיף 45 לפקודת מס הכנסה

- כאשר מדובר בהטבות המס על חיסכון פנסיוני, לרוב הדיבור מתמקד בהטבות המס שמגיעות לעצמאים בקרן הפנסיה ובקרן ההשתלמות. לעומת זאת, החוסכים השכירים שמפקידים לקרן הפנסיה דרך מקום עבודתם לא תמיד מודעים להטבת המס שהם מקבלים על ההפקדה החודשית, וזאת במסגרת סעיפים 45 ו-47 לפקודת מס הכנסה.
- סעיף 45 לפקודת מס הכנסה: למי מגיע לקבל הטבת מס על חיסכון לפנסיה?
- כל אדם שמפקיד לקרן הפנסיה ומחויב בתשלום מס הכנסה זכאי להטבת מס. ההטבה הזו נקראת "זיכוי ממס" והיא ניתנת בהתאם לסעיף 45א לפקודת מס הכנסה. את הזיכוי ניתן לראות בתלוש השכר או בטופס 106 בסוף השנה. כמובן, אם השכר לא מגיע לסף המס, לא יינתן זיכוי ממס על ההפקדה לקרן הפנסיה.
- הזיכוי ממס מפחית את מס ההכנסה החודשי אותו משלמים החוסכים.

הטבות מס לפי סעיף 45 לפקודת מס הכנסה

- מה גובה הטבת המס שאקבל?
- ההטבה היא בשיעור של 35% מההפקדה החודשית, אך ישנה מגבלה בתקרה. בשנת 2025, תקרת ההכנסה המזכה עומדת על 9,700 ש"ח לחודש, או הפקדה חודשית של 679 ש"ח (7% מתקרת ההכנסה המזכה).
- כיצד ניתן להגדיל את הטבת המס (ואת החיסכון לפנסיה)?
- על מנת להגדיל את הטבת המס, הפתרון פשוט – יש להגדיל את ההפקדה לקרן הפנסיה. החוסך, לדוגמה, אם יגדיל את ההפקדה לשיעור של 7% מהשכר, יוכל להגדיל את הטבת המס שהוא מקבל. בנוסף, הגדלת ההפקדה לא רק תגדיל את הטבת המס, אלא גם את החיסכון לפנסיה, מה שישפיע בעת פרישה.
- ההטבה על פי סעיף 45 ניתנת אוטומטית דרך תלוש השכר.

הטבות מס לפי סעיף 45 לפקודת מס הכנסה

■ לדוגמא: עובד המרוויח שכר חודשי של 10,000 ש"ח ומפקיד 6% משכרו מידי חודש:

דוגמה	תקרה	
10,000 ש"ח	9,700 ש"ח	שכר
600 ש"ח	679 ש"ח	הפקדה
210 ש"ח	237 ש"ח	זיכוי הטבת מס

הטבת המס היא חודשית, סך הטבת המס השנתית שיקבל העובד תעמוד על 2,520 ש"ח

הטבות מס לפי סעיף 45 לפקודת מס הכנסה

- כיצד ניתן להגדיל את הטבת המס (ואת החיסכון לפנסיה)?
- התשובה פשוטה מאוד – על ידי הגדלת ההפקדה לקרן הפנסיה, ניתן להגדיל את הטבת המס שנקבל מהמדינה.
- במידה שהחוסך מהדוגמה הקודמת יגדיל את הפקדתו לשיעור של 7% מהשכר, תגדל גם הטבת המס שהוא מקבל. כלומר, ככל שההפקדה החודשית תהיה גבוהה יותר, כך יהיה גובה הטבת המס שניתנת מצד המדינה גדול יותר.

דוגמה	תקרה	
10,000 ש"ח	9,700 ש"ח	שכר
600 ש"ח	679 ש"ח	הפקדה
210 ש"ח	237 ש"ח	זיכוי הטבת מס

הטבות מס לפי סעיף 45 לפקודת מס הכנסה

- כעת, במקום להפקיד 6% משכרו מפקיד העובד 7% מהשכר, את הטבת המס הוא לא יקבל מכל ההפקדה (700 ש"ח) אלא רק מתקרת ההפקדה 679 ש"ח.
- כעת הטבת המס השנתית תעמוד על 2,851 ש"ח.

הטבות מס לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה

- חוסכים שיש להם שכר שאינו מבוטח (הכנסה שעבודה המעסיק לא מפקיד לקרן הפנסיה או לקופת הגמל) יכולים להפקיד כספים נוספים באופן עצמאי לקרן הפנסיה ולקבל הטבת מס נוספת.
- במרבית המקרים, על מנת לקבל את הטבת המס הזו, יש להגיש דוח שנתי למס הכנסה.
- כיום, ישנם מקומות עבודה המאפשרים להפקיד את הסכומים הנוספים ישירות דרך תלוש השכר, ובכך לבצע את חישוב המס במקום העבודה.

הטבות מס לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה

- מה גובה הטבת המס שאקבל בהתאם לסעיף 47 לפקודת מס הכנסה?
- ההטבה במסגרת "סעיף 47" מתחלקת לשתי אפשרויות:
 1. הטבת מס מסוג ניכוי – המקטינה את תקרת ההכנסה החייבת במס בהתאם למדרגת המס, בגובה של 11% מההכנסה הלא מבוטחת.
 2. הטבת מס מסוג זיכוי – המקטינה את המס ששולם, בהתאם לסעיף 45א, בגובה של 5% מההכנסה הלא מבוטחת.
- גם בהפקדות של שכירים באופן עצמאי קיימת תקרה – תקרת ההכנסה לשכיר להפקדה כעצמאי עומדת בשנת 2025 על 9,700 ש"ח.
- דוגמה:
- שכיר שמרוויח 12,000 ש"ח בחודש, מהם 10,000 ש"ח משולמים לפנסיה עם המעסיק (שכר מבוטח) ו-2,000 ש"ח נוספים עליהם אין הפקדה מצד המעסיק. במקרה כזה, השכיר יכול להפקיד באופן עצמאי 10% מהשכר הלא מבוטח, כלומר 200 ש"ח בחודש (או 2,400 ש"ח בשנה), ולקבל עליהם הטבות מס נוספות.

הטבות מס לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה

- מה זה עמית מוטב ואיך זה קשור להטבות המס במסגרת סעיף 47?
- עמית מוטב הוא אדם שהפקיד לקופה לקצבה 16% מהשכר הממוצע במשק, סכום שמחושב מהפקדות העובד, המעסיק והפיצויים. בשנת 2025, סכום זה עומד על 2,005.8 ש"ח בחודש.
- עמית מוטב יוכל לקבל הטבת מס גבוהה יותר עבור ההפקדה על רכיבי השכר הלא מבוטחים שלו.
- עמית לא מוטב:
- עמית הוא אדם שההפקדה החודשית שלו לקופת גמל לקצבה נמוכה מ-2,005 ש"ח. במקרה כזה, אם למעסיק יש שכר שעולה על 24,250 ש"ח ועדיין יש רכיבי שכר לא מבוטחים, ניתן להפקיד על החלק הלא מבוטח עד 5% מהשכר, אך לא מעבר לתקרה של 9,700 ש"ח.

הטבות מס לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה

■ דוגמה:

■ חוסך עם שכר של 30,000 ש"ח, כאשר 25,000 ש"ח מהם הם שכר פנסיוני. במקרה כזה, העובד יכול להפקיד 5% על השכר הלא מבוטח (5,000 ש"ח), כלומר 250 ש"ח לחודש (או 3,000 ש"ח בשנה). על ההפקדה הזו, החוסך יקבל הטבת מס מסוג זיכוי בגובה 35% מההפקדה, כלומר 1,050 ש"ח.

עדכוני פרמטרים מס הכנסה 2025

■ עדכון שווי שימוש ברכב 2025

■ החל משנת המס 2010, שווי השימוש ברכב צמוד מחושב כאחוז ממחיר המחירון לרכב חדש. בשנת 2025 תקרת מחיר המחירון לחישוב השווי הליניארי עודכנה ל־583,100 ₪ (במקום 563,790 ₪ אשתקד). השיעור ממשיך לעמוד על 2.48% למחירי רכב עד התקרה. בנוסף, לרכבים חשמליים והיברידיים קיימת הפחתה מסוימת בשווי השימוש, בהתאם לטבלאות באתר שע"מ.

■ הטבה במס בגין מגורים ביישוב מזכה (סעיף 11)

■ ביום 1.1.2025 עודכנה רשימת היישובים הזכאים להטבת מס לפי סעיף 11 לפקודה. ההטבה חלה על הכנסה חייבת מיגיעה אישית בלבד, ובכפוף לתנאים המפורטים בסעיף. המעסיק נדרש להתייחס להטבה זו בתלוש השכר בהתאם לתושבות העובד או אישור תושב רלוונטי.

■ הנחיות מיוחדות בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

■ עקב הפינוי הזמני של חלק מהיישובים בעקבות המצב הביטחוני, פרסמה רשות המסים ב־6.1.2025 חוזר מיוחד המאפשר לתושבי יישובים שפוננו לשמור על זכאות להטבת מס ביישוב, גם אם אינם נמצאים פיזית ביישוב בתקופה זאת. התנאי הוא שהיישוב מופיע בטבלת היישובים המפונים ואישור תושבות מתאים הוצא על ידי הרשות המקומית. כמו כן, העובד נדרש לחתום הצהרה המבהירה כי אין לו מרכז חיים אחר, וכי העזיבה היא זמנית בלבד.

עדכוני פרמטרים מס הכנסה 2025

- נקודות זיכוי ליחיד שסיים לימודים לתואר או לימודי מקצוע
- סעיפים 140 ו-140ד לפקודת מס הכנסה מעניקים נקודות זיכוי למי שסיים לימודיו וזכאי לתואר או תעודת מקצוע. נקודות הזיכוי חלות החל משנת המס שלאחר שנת סיום הלימודים. במקרה של מקצועות המחייבים התמחות (למשל, עריכת דין או ראיית חשבון), ניתן לדחות את תחילת מימוש נקודות הזיכוי עד לאחר השלמת תקופת ההתמחות.
- הוראות למתן פטור מניכוי מס במקור מקופות גמל – הארכת תוקף
- ברשות המסים פורסם כי ההנחיה למתן פטור מניכוי מס במקור לבעלי הכנסות נמוכות (שפורסמה בי-2020) מוארכת עד ל-31.12.2025. הפטור מאפשר לעובדים או לעצמאים בעלי הכנסה נמוכה למשוך סכומים מסוימים מקופת הגמל ללא ניכוי מס במקור, בכפוף לתנאים ולתקרות הכנסה מוגדרות.

מס יסף – עדכונים לשנת 2025

■ מס נוסף על הכנסות גבוהות (סעיף 121ב) – שיעור 3%

■ כפי שהיה גם בשנה שעברה, על פי סעיף 121ב לפקודת מס הכנסה, יחיד שהכנסתו החייבת עולה על 721,560 ₪ לשנה (כלומר 60,130 ₪ לחודש) – יחויב במס נוסף בשיעור 3% על החלק שמעל סכום זה. חשוב לציין שאין שינוי בסכום הסף (721,560 ₪) או בשיעור (3%) בהשוואה לשנה הקודמת.

■ מס נוסף חדש על הכנסות הוניות – שיעור 2%

■ החל משנת 2025, הוכנס במסגרת החוק מס נוסף בשיעור 2% על הכנסות ממקורות הוניים (למשל, רווחי הון מניירות ערך, מקרקעין וכדומה) מעל אותו סף של 721,560 ₪ לשנה. המשמעות היא שאם למישהו יש הכנסות הוניות גבוהות מהסכום הזה, יחול על החלק העולה עליו מס יסף של 2%, בנוסף למס הנוסף של 3% על הכנסות רגילות.

מעסיקים או משלמים העוסקים בהון (תוכניות אופציות עובדים, בונוסים הוניים וכדומה) צריכים לעקוב אחר הכללים החדשים ולוודא ניכוי מס נכון במקור.

קצבת זקנה לצד הכנסה

על פי סעיף 245 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה - 1995 (להלן: "החוק"), מבוטחים שהגיעו לגיל 70, זכאים לקבל קצבת זקנה, ללא תלות בהכנסתם.

עם זאת, מבוטחים זכאים לקבל את קצבת הזקנה לפני גיל הזכאות הנ"ל, בכפוף למבחן הכנסה, וזאת בהגיעם לגיל פרישה שהוא 67 לגבר, ו-65 לאשה (*).

הגדרת ההכנסה המרבית, המזכה בקצבת זיקנה מלאה, משתנה בהתאם למספר התלויים במבוטח:

73.45% מהשכר הממוצע ללא תלויים (9,718 ש"ח, החל מינואר 2025).

97.93% מהשכר הממוצע עם תלוי אחד (13,040 ש"ח, החל מינואר 2025).

■ בעד כל תלוי נוסף – תוספת של 7% משכר הממוצע (932.12 ש"ח, החל מינואר 2025).

קצבת זקנה לצד הכנסה

"תלוי" על פי סעיף 247 לחוק הוא אחד מאלו:

1. **אשתו של מבוטח כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים -**

(א) היא אשתו שנה אחת לפחות או שיש עמה ילד שלו;

(ב) היא בת 45 ומעלה או שיש עמה ילד שלו;

(ג) אם לא מלאו לה 65, הכנסתה אינה עולה על 57% מהשכר הממוצע.

2. **ילדו (כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי).**

3. **בן זוג של מבוטחת שנה אחת לפחות, כאשר מלאו לו 50 והכנסתו אינה עולה על 57% מהשכר הממוצע, או כאשר מלאו לו 70.**

■ **מקורות הכנסה, לענין מבחן הזכאות אינם כוללים הכנסה שמקורה בקצבה המשתלמת מכוח חיקוק, דיני חוץ או הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, בין שנערכו בישראל ובין שנערכו בחוץ לארץ. יחד עם זאת הכנסה לעניין הגדרת תלוי היא כל הכנסה לרבות קצבה.**

קצבת זקנה לצד הכנסה

זכאות לקצבה חלקית:

עובד שהכנסתו בתקופה המותנית שלפני הגיעו לגיל 70, עולה על ההכנסה המירבית, זכאי לקיצבת זיקנה יחסית. הקצבה היחסית משולמת בניכוי 60% מהסכום העולה על ההכנסה המרבית, ובלבד שסכום הקצבה לאחר הניכוי לא יפחת מסכום השווה ל- 10% מסכום הקצבה.

לחלופין בהתאם לסעיף [249 לחוק](#), המבוטח רשאי לוותר על קצבה זו לתקופה שביקש. [דחיית](#) קבלת הקצבה תזכה את המבוטח בתוספת בשיעור של 5% לכל שנת [דחיה](#).

■ (*) גיל הפרישה לנשים הועלה ונע בין 60 - 65, במסגרת חוק התכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב-2021, מיום 18.11.2021. [לטבלת גיל הפרישה – לחץ כאן](#)

גובה השכר הממוצע במשק בקרן פנסיה חדשה בשנת 2025

בהמשך להגדרה זו, נקבעה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה ההגדרה ל"תקרת חודשית של השכר המבוטח", כ"תקרה חודשית לשכר המבוטח בקרן חדשה מקיפה בגובה של פעמיים שכר חודשי ממוצע לעובד שכיר, ומחושבת על פי הנוסחה שבתוספת השביעית".

■ בהמשך לכך, בסעיף 1 לתקנוני קרנות הפנסיה החדשות, שנקבעו בהתאם להוראות חוזר פנסיה 2016-3-4 "הוראות לעניין זכויות וחובות עמיתים בתקנון קרן פנסיה חדשה מקיפה", מוגדר "שכר ממוצע במשק" כך: "השכר הממוצע כמשמעותו לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה 1995 - לעניין גמלאות ודמי ביטוח, כפי שיהיה מעת לעת". בשכר הממוצע במשק נעשה שימוש בתקנונים בהגדרת השכר הקובע, קצבת מינימום וכן תקרת הפקדה חודשית לקרן פנסיה מקיפה המפנה להגדרת המונח בתקנות מס הכנסה.

גובה השכר הממוצע במשק בקרן פנסיה חדשה בשנת 2025

בחודש מרץ 2024 פורסם [חוק הביטוח הלאומי](#) (תיקון מס' 244 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 (להלן - תיקון 244 [לחוק הביטוח הלאומי](#)) במסגרתו נקבע כי עדכון השכר הממוצע לעניין שיעור גביית דמי הביטוח הלאומי יוקפא בשנת 2025 וכתוצאה מכך השכר הממוצע לעניין שיעורי גביית דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בשנת 2025 יהיה השכר הממוצע נכון ליום 31 בדצמבר 2024. זאת, לצורך הגדלת דמי ביטוח לאומי ודמי בריאות בשנת 2025.

■ בעקבות תיקון 244 [לחוק הביטוח הלאומי](#), פרסם המוסד לביטוח לאומי, בשנת 2025, שני סכומים לעניין המונח "השכר הממוצע במשק". האחד לעניין דמי הביטוח בגובה 12,536 ₪, והשני לעניין גמלאות בגובה 13,316 ₪. זאת, בשונה משנים קודמות בהן פורסם סכום אחד הן לעניין דמי הביטוח והן לעניין הגמלאות. יצוין כי לא נערך תיקון מקביל [לפקודת מס הכנסה \(נוסח חדש\)](#), התשכ"א-1961 ולתקנות מס הכנסה לעניין מונח זה.

גובה השכר הממוצע במשק בקרן פנסיה חדשה בשנת 2025

לפיכך, לנוכח האמור, לאור תכליתו של תיקון 244 לחוק הביטוח הלאומי ולמניעת אי-בהירות, נבהיר כי לעמדת הרשות יש לפרש את המונחים "שכר חודשי ממוצע לעובד שכיר" בתקנות מס הכנסה ו-"השכר הממוצע במשק" בתקנוני קרנות הפנסיה המקיפות החדשות, בהתאם להגדרת המונח "השכר הממוצע במשק" לעניין גמלאות בסעיף

2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, כך שהסכום יעמוד על 13,316 ₪ בשנת 2025, כלומר ללא הקפאה.

יצוין כי האמור תואם את הגישה שנקטה רשות המיסים לעניין ערכו המעודכן של השכר הממוצע במשק, כפי שבא לידי ביטוי בפרסומה ב"נתוני לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לחודש ינואר 2025 ואילך" (1).



שכר ממוצע במשק (ש"ח) ⁽¹⁾	שכר ממוצע (ש"ח) לעניין חוק הביטוח הלאומי ⁽²⁾	החל מחודש
3996	4083	01/1995
4089	4178	02/1995
4223	4207	08/1995
4450	4443	01/1996
4490	4573	02/1996
4804	4887	08/1996
4966	5044	01/1997
4945	5023	02/1997
5324	5418	08/1997
5493	5605	01/1998
5792	5899	08/1998
5890	5981	01/1999
6242	6347	01/2000
6877	6964	01/2001
6988	7050	01/2002-03/2002
6877	6964	04/2002
7,277	7,383	01/2006
7,445	7,537	01/2007
7,583	7,663	01/2008
7,836	7,928	01/2009
7,884	8,015	01/2010
8,190	8,307	01/2011
8,503	8,619	01/2012
8,724	8,828	01/2013
8,955	9,089	01/2014
9,123	9,260	01/2015
9,334	9,464	01/2016
9,543	9,673	01/2017
9,802	9,906	01/2018
10,139	10,273	01/2019
10,428	10,551	01/2020
10,428	10,551	2021-2022
11,730	11,870	2023
12,379	12,536	2024
12379 לדמי ביטוח	12,536 לדמי ביטוח	2025
13,153 לקצבאות	13,316 לקצבאות	

הגבלת פיטורי עובד מפונה שנעדר מעבודתו

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 מקנה הגנה מפני פיטורים לעובדים אשר נעדרו ממקום עבודתם בעקבות המלחמה בתנאים מסוימים המנויים בחוק. חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023 (אשר פורסם ברשומות ביום 28.11.2023 מקנה הגנה מפני פיטורים לעובדים אשר פונו מבתיהם בישובים מפונים אשר מנויים בתוספת ולפיכך לא יכולים לבצע עבודתם או נאלצים להיעדר ממקום העבודה.

רשימת היישובים המפונים מופיעה בתוספת לחוק וביניהם מצויים יישובי עוטף עזה וישובים בצפון הארץ (לדוגמא: הגושרים, רמות נפתלי, שאר ישוב, אשקלון, שדרות ועוד).

ההגנה מפני פיטורים לעובדים שפוננו מבתיהם חלה מיום 7.10.2023 ועד ליום 6.7.2025*.

מעסיק אשר יפטר עובד כאמור בניגוד לחוק יבצע עבירה פלילית וצפוי לקנס על סך 29,200 ש"ח ובסך 14,400 ש"ח לנושא משרה.

■ * התוקף הוארך במסגרת חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה – 2025 – הגבלת פיטורים לשבים ובני משפחותיהם.

עליית שכר המינימום – אפריל 2025

בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן: "החוק") נקבע כי שכר המינימום לחודש הוא 47.5% מהשכר הממוצע כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (להלן: "השכר הממוצע") כפי שהוא באחד באפריל כל שנה. סעיף 6 לחוק שכר מינימום קובע כי ער הכלכלה יפרסם, בין היתר, הודעה בדבר שכר המינימום המעודכן ליום 1 באפריל של כל שנה.

- באפריל 2025 ובכפוף לפרסום ברשומות, עתיד שכר המינימום להתעדכן בהתאם למנגנון הקבוע בחוק ולעמוד על 47.5% מהשכר הממוצע, קרי 6,247 ₪ לחודש, 34.32 ₪ לשעה
- שכר המינימום, העומד נכון להיום על סכום של 5,880 ₪ לחודש
- צפוי להתעדכן ביום ממשכורת אפריל המשתלמת בחודש מאי
- קיימים ענפים בהם נקבע שכר מינימום שונה - למשל בענף השמירה והאבטחה ולאנשים עם מוגבלויות

עליית שכר המינימום – אפריל 2025

תקנות שכר מינימום (מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי החוק), תשס"ה-2005

המודעה

1. מודעה כאמור בסעיף 6ב לחוק (להלן – המודעה), תיערך לפי הנוסח שבתוספת ואולם המעביד יעדכן את סכומי שכר המינימום שבמודעה בהתאם לעדכונם לפי החוק מזמן לזמן ולא יאוחר משבעה ימים ממועד העדכון כאמור.

הצגת המודעה בדרך נוספת

- 2. מעביד שעיקר עבודתם של עובדיו, כולם או חלקם, היא מחוץ לחצרו, ימסור את המודעה לידי עובדים אלה במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום לפי החוק, וזאת נוסף על הצגת המודעה בדרך הקבועה בסעיף 6ב(א) לחוק.

עליית שכר המינימום – אפריל 2025

הצגת המודעה בדרך חלופית

3. מעביד המעסיק פחות מ-6 עובדים במקום העבודה רשאי להציג את המודעה באמצעות מסירתה לידי עובדיו במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום לפי החוק, במקום הצגתה בדרך הקבועה בסעיף 6ב(א) לחוק.

פטור מהצגת מודעה

■ 4. מעביד המעסיק את עובדיו שלא לצורכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, פטור מחובת הצגת המודעה.

תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירות) (הוראת שעה –

חרבות ברזל), התשפ"ד - 2024

ביום 1.5.2024 פורסמו ברשומות תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירות) (הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד – 2024 (להלן: "התקנות"), שעניינן מתן שיפוי חלקי למעסיקים של משרתי מילואים בגין הפרשות פנסיוניות ותשלום דמי ביטוח לאומי. להלן עיקרי התקנות:

המוסד לביטוח לאומי ישפה מעסיק של עובד בשיעור של 20% מסכום ההכנסה ליום של העובד כפול מספר ימי שירות המילואים שביצע העובד בעל תשלומים שעילים המעסיק לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, ועל תשלום דמי ביטוח שעילים בעד העובד, לגבי תקופת שירות המילואים.

סכום ההכנסה ליום הנו הכנסת העובד לפי אחד מאלה ולא יותר מהתגמול המירבי:

1. עובד שעבד אצל מעסיק ברבע השנה – הכנסתו מעבודה אצל אותו מעסיק ברבע השנה, מחולקת בתשעים.
2. עובד שעבד אצל מעסיק חודש או חודשיים ברבע השנה – הכנסתו מעבודה אצל אותו מעסיק בחודש או בחודשיים האמורים, מחולקת בשלושים או בשישים לפי העניין.

תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד - 2024

■ 3. עובד שעבד פחות מחודש אצל מעסיק ברבע השנה או שהחל לעבוד אצל מעסיק בחודש השירות (חודש שבו שירת בשירות מילואים, כולל חודש ששירת חלק ממנו) – הכנסתו מעבודה אצל אותו מעסיק בחודש השירות, מחולקת בשלושים.

התקנות יעמדו בתוקפן עד ליום 31.12.2025*

תשלומים ראשוניים לפי תקנות אלה, לרבות תשלומים בעבור התקופה שמיום 7.10.23 עד יום 1.5.2024 ישולמו עד 60 ימים מיום פרסומן.

■ • תוקף התקנות הוארך במסגרת תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראת שעה – חרבות ברזל) (תיקון), התשפ"ה – 2025, מיום 17.2.2025.

ניכוי דמי חבר או דמי טיפול ארגוני על ידי מעסיק משכר עובדיו

דמי החבר ודמי הטיפול משולמים לארגון העובדים היציג (הסתדרות העובדים הכללית החדשה) על ידי עובדים שחלות עליהם הוראות מיטיבות מכוח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה כלליים ענפיים.

- ההסכם חל על מעסיקים החברים בארגונים הבאים: התאחדות התעשיינים בישראל, לשכת המסחר תל-אביב-יפו בשמה ובשם לשכות המסחר בירושלים, בחיפה ובבאר-שבע, התאחדות הקבלנים בישראל, התאחדות האיכרים בישראל, התאחדות תעשייני היהלומים בישראל בע"מ, התאחדות המלונות בישראל, האיגוד הארצי של מפעלי השמירה בישראל, האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, האיגוד הארצי למסחר בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל, התאחדות הסוחרים בישראל, איגוד הבנקים בישראל, לשכת ארגוני העצמאיים בישראל.

ניכוי דמי חבר או דמי טיפול ארגוני על ידי מעסיק משכר עובדיו

חישוב וניכוי מהשכר על ידי המעסיק:

בהתאם להסכם המעודכן (*) דמי טיפול מקצועי ארגוני הם בשיעור של 0.75% משכר העבודה, ודמי חבר לעובדים שם חברי הארגון הם בשיעור של 0.90% משכר העבודה.

"שכר העבודה" ממנו יש לנכות את דמי החבר/דמי הטיפול המקצועי ארגוני, מוגדר כשכר שממנו משלמים דמי ביטוח לאומי. עד לתקרה של 1.7 מהשכר הממוצע במשק (*), כפי שמתפרסם על ידי המוסד לביטוח לאומי.

החל מינואר 2025 תקרת השכר לניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי היא 22,637 ש"ח. הסכום המקסימלי לדמי חבר (0.90%) יהיה 203.73 ש"ח ולדמי טיפול (0.75%) יהיה 169.77 ₪.

■ יצוין כי גבייתם של דמי חבר ודמי טיפול בדרך של ניכוי המעסיק משכר העובד, מותרת על פי סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958.

ניכוי דמי חבר או דמי טיפול ארגוני על ידי מעסיק משכר עובדיו

עובדים הפטורים מתשלום דמי טיפול -

- (1) בעלי מניות בחברת מעטים, בחברות משפחתיות ומבעלי עניין בחברה.
- (2) שותפים בשותפות רשומה או בלתי רשומה.
- (3) חברי הנהלה בעמותות המאוגדות לפי חוק העמותות.
- (4) עובדים עליהם לא חל הסכם קיבוצי כללי ענפי או הסכם קיבוצי מיוחד.
- (5) מנהלים אשר בסמכותם לקבוע קידום עובדים הכפופים להם בשכר או בתפקיד.
- (6) עובדים במקומות עבודה בהם מועסקים פחות מ-4 עובדים.



חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה –

2025 – הגבלת פיטורים לשבים ובני משפחותיהם

ביום 6.2.2025 פורסם ברשומות [חוק הגנה על עובדים בשעת חירום](#) (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה – 2025 (להלן: "התיקון לחוק") אשר מקנה הגנה מפני פיטורין בין היתר לשבים ובני משפחותיהם. להלן עיקרי התיקון לחוק:

הוראת השעה – חרבות ברזל מעניקה הגנות מפני פיטורים לאוכלוסיות שונות בהן חטופים, שבים ובני משפחותיהם, מפונים, בני זוג או הורה האחר של ילדיהם של אנשי כוחות הביטחון ומשרתי מילואים. הוראת השעה תוארך עד 30.6.2026 (במקום עד 7.2.2025) אולם לכל קבוצה מוגנת יהיה תוקף כדלקמן:

1. עובד שנעדר ממקום עבודתו או לא ביצע את עבודתו עקב השגחה על ילדו אשר בן זוגו או הורה האחר של ילדו משרת בכוחות הבטחון לרבות משרתי מילואים וכן עובד שנעדר או לא ביצע את עבודתו עקב סגירת מוסד חינוכי יהיו מוגנים עד ליום 6.7.2025 או עד תום תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף, לפי המוקדם מבניהם.

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה – 2025 – הגבלת פיטורים לשבים ובני משפחותיהם

2. עובד שהוא מפונה מביתו, יהיה מוגן מפני פיטורים עד ליום 6.7.2025.

את התקופות האמורות לעיל, יהיה אפשר להאריך בתקופות נוספות שלא יעלו על 4 חודשים כל אחת ולכל המאוחר עד ליום 31.12.2025.

3. עובד שהוא חטוף או נעדר או בן משפחה של שלהם יהיה מוגן מפני פיטורים עד ליום 31.12.2025.

4. עובד שהוא חטוף ששוחרר עד יום 31.12.2025 ובני משפחתו של חטוף ששוחרר (הורה, בן זוג, ילד, אח או אחות) יהיו מוגנים מפני פיטורים במשך שיעה חודשים מיום השחרור של החטוף.

במסגרת התיקון לחוק, תוקן גם חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולות איבה ונקבע כי לא ניתן לפטר עובד שהוא בן משפחה של חטוף וגופתו הושבה במשך 3 חודשים מיום ההבאה לקבורה של החטוף.

■ התיקון לחוק יחול מיום פרסומו ברשומות, קרי ביום 6.2.2025.

אישורי מחלה, חובת תום לב ושימוע

■ סע"ש 58217-06-22 + סע"ש 5235-09-21 בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

עיקרי הרקע העובדתי:

- העובדת הועסקה כמלמרקטינג בחברה העוסקת בהחזרי מס לשכירים, במשך למעלה מ-6 שנים (2015–2021), בהיקף משרה של כ-70%.
- יחסי העבודה עלו על ערטון בשנת 2020, עם היווצרות סכסוך מול הממונים עליה.
- לטענת החברה, העובדת החלה לעבוד בחברה מתחרה (טקסיט) כבר מדצמבר 2020, ואף פרסמה את שירותי החברה המתחרה בווטסאפ שלה.
- העובדת זומנה לשימוע משמעתי במאי 2021 בשל ירידה בתפוקה.מיד לאחר קבלת זימון לשימוע, החלה העובדת להמציא אישורי מחלה רצופים, מבלי להתייצב לעבודה או להליך השימוע – החל מ־2.6.21 ועד 24.8.21. החברה דרשה מהעובדת להיבדק אצל רופא מטעמה, אך העובדת סירבה להגיע לבדיקה, למרות שהוזמנה לרופאה סמוכה לביתה, בהתראה של 24 שעות.

אישורי מחלה, חובת תום לב ושימוע

- טענות העובדת:

- טענה שפוטרה שלא כדין. לא נערך לה שימוע כדין.

- טענה כי זומנה לשימוע ביום 31.5.21, אך עקב מחלה לא יכלה להתייצב לשימוע או להשיב בכתב לטענות שהועלו נגדה. המציאה אישורי מחלה ממושכים (מ-2.6.21 ועד 24.8.21). ביקשה שימוע חדש לאחר ההחלמה, אך נדחתה.

- טענות המעסיקה:

- טענה כי התובעת התפטרה מרצונה, ולא פוטרה. מיד לאחר קבלת זימון לשימוע, התחילה בהצגת מצג כוזב של מחלה, כדי לחמוק מהליך שימוע, וזמן קצר לאחר מכן חדלה מלהתייצב לעבודה לצמיתות. עבודה בחברה מתחרה: טענה כי כבר מתחילת שנת 2020, התובעת החלה לעבוד במקביל בעסק מתחרה – חברת “מקסיט – החזרי מס וייעוץ פיננסי”. פרסמה את שירותי מקסיט בסטטוס בוואטסאפ שלה.

אישורי מחלה, חובת תום לב ושימוע

הכרעת בית הדין –

1. העובדת לא פוטרה, אלא התפטרה בפועל על ידי כך שהתחמקה ממועד השימוע, לא שבה לעבודה ולא הצביעה על מניעה רפואית ממשית לכך.

- התנהגותה הובילה לסיום יחסי העבודה ביוזמתה – לכן אינה זכאית לפיצויי פיטורים או חלף הודעה מוקדמת.

אישורי מחלה, חובת תום לב ושימוע

- בית הדין קבע כי העובדת עשתה שימוש לרעה באישורי מחלה כדי לדחות את הליך השימוע. למרות שהאישורים ניתנו על ידי קופת חולים, בית הדין הדגיש: "הגיע הזמן להרחיב את התקנה גם למקרים בהם הונפק אישור מקופת חולים, אך קיימות נסיבות חריגות שמעלות ספק באמיתותו."
- גם כאשר אישור מחלה נמסר ע"י קופת חולים, ניתן להעמיד את העובד לבדיקה רפואית במקרים חריגים – כגון חשד ממשי להתחזות, סירוב להשיב לטענות וסיכון לפגיעה בזכויות המעסיק.

אישורי מחלה, חובת תום לב ושימוע

- שימוש לרעה באישורי מחלה – אינו מקנה הגנה מוחלטת לעובד, במיוחד כאשר קיימת סתירה בין הטענה למחלה לבין התנהגות בפועל. חובת תום הלב והנאמנות – עומדת בלב מערכת יחסי העבודה, גם אם לא נחתמה התחייבות סודיות פורמלית. אישורי מחלה דיגיטליים – ככל שהנפקתם קלה ונגישה, בתי הדין מוכנים לבחון את אמיתותם. זכות המעסיק לבדיקה רפואית – יכולה לעמוד גם במקרה של אישורי קופת חולים, כאשר מתקיים חשד מוצדק.

תגמול מילואים למשתחרר משירות קבע

ביום 6.3.2025 פורסם ברשומות [חוק הביטוח הלאומי](#) (תיקון מס' 255), התשפ"ה – 2025 (להלן: "התיקון לחוק") אשר עניינו חישוב תגמול מילואים למי ששוחרר משירות קבע. להלן עיקרי התיקון לחוק:

התיקון לחוק קובע כי מי שהשתחרר משירות קבע בתקופה שלפני שהתחיל שירות מילואים, לעניין חישוב תגמול המילואים יראו אותו כאילו היה עובד בעת שירות הקבע, אף שלא התקיימו לגביו יחסי עובד מעביד, זולת אם לטובתו הוא שחישוב התגמול ייעשה ללא התייחסות לשירות הקבע.

■ בעקבות התיקון בחוק, תגמול המילואים יחושב לפי המשכורת האחרונה בצה"ל כמשרתי קבע, גם אם היתה הפסקה בין שירות מילואים אחד לשירות אחר, בתנאי שההפסקה היתה פחות מ- 60 יום.

הסכמים חדשים בשירות המדינה: שדרוג תנאי עבודה, איזון בית-עבודה והשקעה בלמידה מתמשכת

מועד החתימה: 6.3.2025



בהובלת ההסתדרות, נחתמו שלושה הסכמים חשובים עם המדינה – אשר משפרים את תנאי ההעסקה של עובדי המגזר הציבורי ומקדמים איזון בין חיי המשפחה והעבודה, לצד פיתוח מקצועי מתמשך.

■ מי חתם?

ההסכמים נחתמו בנוכחות בכירי המערכת – הממונה על השכר במשרד האוצר אפי מלכין, יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד, יו"ר הסתדרות עובדי המדינה עו"ד אופיר אלקלעי, נציגי נציבות שירות המדינה ואנשי משרד האוצר.

הסכמים חדשים בשירות המדינה: שדרוג תנאי עבודה, איזון בית-עבודה והשקעה בלמידה מתמשכת

עיקרי ההסכמים: ✨

1. קיצור שבוע העבודה + התאמות להורים 🕒

- עובדי מדינה במשרה מלאה (במשרדי ממשלה ויחידות סמך) ייהנו מהקיצור שנקבע בהסכם המסגרת.
- בנוסף, הורים לילדים עד גיל 12 יקבלו קיצור נוסף ביום העבודה:
 - להורים לילדים עד גיל 5: 7.5 שעות עבודה ביום
 - להורים לילדים בגילאי 5-12: 7 שעות ו-35 דקות
- הסדרי "עיוולי שעון" ושעות מאגר יצומצמו משמעותית.

2. חופשות שנתיות להורים בבתי חולים ממשלתיים 🌴

- עובדי בתי החולים הממשלתיים הזכאים להסדר הורה במשרה מלאה יקבלו תוספת של 3 ימי חופשה בשנה (לבחירתם).
- בתוקף מ-1.4.2024.

3. ימי השתלמות לעובדים בדירוג מנהלי 🎓

- כל עובד מדינה בדירוג מנהלי יהיה זכאי ל-6 ימי השתלמות בשנה בשכר.
- ניתן יהיה לצבור עד 30 ימי השתלמות לצורך קורסים, גמולים, סמינרים ועוד.

הסכמים חדשים בשירות המדינה: שדרוג תנאי עבודה, איזון בית-עבודה והשקעה בלמידה מתמשכת

מטרות ההסכמים:

- ✓ לקדם איזון בריא יותר בין קריירה לחיים אישיים
- ✓ לצמצם פערים מגדריים בתנאי עבודה
- ✓ לאפשר שיפור מקצועי מתמשך (Lifelong Learning)
- ✓ לאחד וליישר קו בין תנאים במשרדי הממשלה השונים

ימי חופשה נוספים לעובדי המדינה – 2025 ו-2026

■ על פי הסכם קיבוצי חדש שנחתם ב-25.11.2024

למי זה רלוונטי?

■ לכלל עובדי שירות המדינה שעכרם נקבע לפי הסכמים קיבוציים של ההסתדרות, ואשר חלים עליהם הסכמי המסגרת – למעט הדירוגים המפורטים בנספח (משפטים, פרקליטים, רופאים וטרינרים ועוד).

תחולה:

■ ✓ ההנחיות חלות על עובדים בשירות המדינה המועסקים לפי חוזים אישיים
✓ רשימת הדירוגים הזכאים מופיעה בנספח א' (כוללת, בין היתר: חוקרים, נהגים, בוחנים, סיירת ירוקה, מאבטחים, עוזרים משפטיים ועוד)

מה כולל ההסכם?

■ ✓ 4 ימי חופשה נוספים בשנה, על חשבון המעסיק, יינתנו באופן חד פעמי בכל אחת מהשנים:
2025 ו-2026

ימי חופשה נוספים לעובדי המדינה – 2025 ו-2026

התאריכים המדויקים:

לשנת 2025:

- 16.03.2025 – שושן פורים
- 24.08.2025 – סוף חופשת הקיץ
- 05.10.2025 – גשר בין יום כיפור לסוכות
- 21.12.2025 – נר שמיני של חנוכה

לשנת 2026:

- 03.03.2026 – פורים
- 31.03.2026 – יום לפני ערב פסח
- 30.07.2026 – אמצע החופש הגדול
- 23.08.2026 – סוף חופשת הקיץ

ימי חופשה נוספים לעובדי המדינה – 2025 ו-2026

מה אם העובד נדרש לעבוד באחד מהמועדים?

- במקרה שהעובד נקרא לעבוד באחד מאותם ימים – יהיה זכאי ליום חופשה חלופי, בכפוף לאישור ותיאום מראש. את החופשה החלופית ניתן לנצל עד סוף אותה שנה, או עד 3 חודשים מהמועד שבו עבד – המאוחר מביניהם.

חשוב לדעת:

- ✓ ימי החופשה הנוספים אינם ניתנים לצבירה או לפדיון
- ✓ הזכאות ניתנת גם לעובדים במשרה חלקית – בהתאם לכללי הישוב חופשה שנתית
- ✓ ימי החופשה נוספים לימי החופשה הרגילים להם זכאי העובד

ימי חופשה נוספים לעובדי המדינה – 2025 ו-2026

- דגשים לחשב/ת השכר: יישום ימי החופשה הנוספים בדיקת תחולהודאו שהעובד משתייך לאחד מהדירוגים המזכים לפי ההסכם. עובדים בדירוגים חריגים (משפּטנים, פרקליטים, רופאים ומרינרים ועוד) אינם זכאים. תוספת ימי חופשה בלוח השכרהזינו 4 ימי חופשה נוספים לכל עובד זכאי – עבור כל אחת מהשנים 2025 ו-2026. הקפידו על התאמה לימי העבודה בפועל של העובד (שימו לב לעובדים במשרה חלקית/ימי עבודה משתנים). ניהול מקרים חריגים – עבודה ביום חופשה במידה והעובד נדרש לעבוד באחד מהמועדים – יש לוודא שהוענק לו יום חופשה חלופי, בתיאום ובאישור הנהלה. הזכאות לחופשה חלופית תקפה עד סוף השנה הקלנדרית או 3 חודשים מהמועד – המאוחר מביניהם. אין צבירה, אין פדיוןחשוב ליידע את העובדים ולוודא שימי החופשה מנוצלים בפועל – כי לא ניתן לצבור או לפדות אותם. תיעוד ושקיפות מול הנהלת משאבי אנוש שתעדו כל שינוי או ניצול של ימי חופשה נוספים/חלופיים במערכות השכר. שמרו על תיאום מול משאבי אנוש למניעת טעויות ולטיפול נכון בבקשות העובדים.

הגבלת חופש העיסוק – המעסיק נגד עובד לשעבר

■ סע"ש 24684-04-21

■ הרקע: חברת "עבודה בטוחה בע"מ", המספקת שירותי בטיחות, תבעה עובד לשעבר, בטענה שהפר את סעיף סודיות והגבלת תחרות בהסכם העבודה – כשהחל לתת שירותים ישירות ללקוחות החברה מיד לאחר סיום העסקתו. ⚖️ פסק הדין – אין תוקף להגבלת העיסוק: בית הדין חזר על ההלכה לפיה תניית אי-תחרות תהיה תקפה רק אם מתקיים אינטרס לגיטימי של המעסיק, ובכפוף למבחנים שנקבעו בפסיקה:

■ קיומו של סוד מסחרי אמיתי

■ תמורה מיוחדת שניתנה לעובד עבור ההתחייבות

■ הכשרה מיוחדת שניתנה לו על-ידי המעסיק

■ הפרה של תום לב ונאמנות

הגבלת חופש העיסוק – המעסיק נגד עובד לשעבר

במקרה הזה – אף אחד מהתנאים לא התקיים:

- לא הוכח סוד מסחרי – רשימת הלקוחות לא הוצגה ולא פורט איך נשמרה או נוסחה
- לא שולמה תמורה בגין ההתחייבות
- לא ניתנה הכשרה מיוחדת מצד המעסיק
- העובד לא פעל בחוסר תום לב – הלקוחות פנו אליו *לאחר* שסיימו את ההתקשרות עם המעסיקה, ובשל חוסר שביעות רצון
- בנוסף, ההתחייבות בהסכם הייתה גורפת ולא מוגבלת בזמן או במקום – מה שפגע עוד יותר בתוקפה.

הגבלת חופש העיסוק – המעסיק נגד עובד לשעבר

מסקנה:

- תניית אי-תחרות גורפת לא תעמוד בפני ביקורת שיפוטית, אלא אם מתקיים אינטרס לגיטימי ממשי ומוגדר. העובד זכאי לעסוק במקצועו לאחר סיום ההעסקה, כל עוד פועל בתום לב ואינו גוזל לקוחות במזיד.

תובנות לחשבי שכר: סעיפי הגבלת עיסוק בהסכמי עבודה 

1.  סעיף הגבלת עיסוק – לא תמיד תקף משפטית

- עצם החתימה של העובד על סעיף כזה אינה מספיקה.
- בית הדין יבחן אם יש למעסיק אינטרס לגיטימי אמיתי (ולא רק חשש מתחרות).

2.  תנאים לקבלת תוקף לסעיף: ■

- ✓ סוד מסחרי ממשי שמוגן כראוי
- ✓ תמורה כספית נפרדת ומיוחדת לעובד
- ✓ הכשרה ייחודית שמימן המעסיק
- ✓ הוכחה להפרת תום לב מצד העובד

הגבלת חופש העיסוק – המעסיק נגד עובד לשעבר

4. המלצה לחשבי שכר והנהלות:

- ליידע את המעסיק שסעיפי אי-תחרות חייבים לנסח בזהירות ובייעוץ משפטי.
- רצוי לצרף תוספת שכר בגין הסכמה להגבילות מהותיות – אחרת הסעיף עלול לא לעמוד במבחן המשפטי.
- ◆ 5. חובת תום לב של העובד ממשיכה גם לאחר סיום העבודה
- אבל לא כל התקשרות עם לקוחות לשעבר מהווה הפרת אמון – אלא אם מדובר בגזל לקוחות מכוון או מעשה מרמה.

הרקע הכללי לרגולציה

- עד כה, תלושי השכר לעובדים פלסטינים הופקו באמצעות מדור התשלומים ברשות האוכלוסין.
- המעסיק היה מדווח על רכיבי השכר למדור התשלומים, באמצעות יומן העסקה, והמת"ש הוא שהנפיק את דמוי התלוש לעובד.
- מינואר 2025, האחריות להפקת תלושי השכר עוברת למעסיקים.
- מעסיקים נדרשים לחשב, לדווח ולהעביר ניכויים והפרשות ישירות לעובדים ולרשויות.

מה כוללת הרגולציה החדשה?

- חישוב שכר העובדים, כולל ניכויים והפרשות (מס הכנסה, ביטוח לאומי, פנסיה וכו').
- הפקת תלושי שכר מפורטים ותואמים לכל דין עבור עובד פלסטיני.
- דיווח מקוון לרשות האוכלוסין על נתונים נדרשים.
- ביצוע תשלומים מקוונים דרך אתר התשלומים הממשלתי.
- שימוש במערכות שכר מותאמות לדרישות החדשות.
- תלושי השכר יופקו בערכי ברוטו בלבד, תוך פירוט הניכויים והנטו לתשלום.
- הלימה בין הסכם העבודה שנחתם לבין שעון הנוכחות ותלוש השכר.

סנקציות בגין אי עמידה ברגולציה

- קנסות מנהליים בגין אי-דיווח או דיווח כוזב.
- שלילת היתר העסקה במקרה של הפרות חוזרות.
- אישומים פליליים במקרים חמורים.
- דוגמאות בהמשך ...

הבדלים בין עובדים פלסטינאים לעובדים זרים

- הרגולציה החדשה חלה על עובדים פלסטינאים בלבד, ולא על עובדים זרים ממדינות אחרות (לדוגמה, מולדובה).
- עובדים זרים כפופים לחוקים ולנהלים שונים, הכוללים הנפקת תלושי שכר ישירות על ידי המעסיק.
- יש להקפיד על הנחיות נפרדות לגבי העסקת עובדים זרים, כולל תנאי העסקה והפרשות סוציאליות.

הבדלים בין ענפי התעסוקה

- מכסות העסקה משתנות בין הענפים (לדוגמה, בענף הבנייה המכסה גבוהה יותר).
- בענפים מסוימים, כמו בנייה, יש הפרשות נוספות (לדוגמה, לעמותה לקידום ענף הבניין).
- החובות הבסיסיות זהות בכל הענפים: הנפקת תלושי שכר, דיווח ותשלום ניכויים.

דיווח ותשלום

- מועדי הדיווח למדור התשלומים נשארו ללא שינוי.
- דיווח נתוני השכר צריך להתבצע עד ה 5-לחודש העוקב.
- תשלומי הניכויים וההפרשות יבוצעו עד ה 15-לחודש, דרך אתר התשלומים הממשלתי.
- חשוב כדי להימנע מסנקציות או עיכובים.

הקובץ הנדרש היינו קובץ טקסט בסטנדרט ASCII שטוח, בשדות עבריים יש להעביר עברית בתקן חלונאי מוצמד לשמאל עם רווחים מימין. כל השדות הנומריים מוצמדים לימין ומושלמים באפסים משמאל. בסוף של כל רשומה בסטנדרט זה קיימים שני תווי מעבר שורה שהם: CR | LF וערכיהם ב-ASCII הם 13 | 10.

דיווח ותשלום – בול בריאות

עובדים פלסטינים המועסקים בישראל זכאים לכל הזכויות שנקבעו במשפט העבודה, בחקיקת המגן, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה. הם אף זכאים לביטוח במוסד לביטוח לאומי בענפי הביטוח הרלוונטיים (תאונות עבודה, דמי לידה וחלות פיצויים מעסיק).

מכוח עבודתם, הם גם זכאים לבול בריאות המזכה אותם בשירותי בריאות ברשות הפלסטינית. במסגרת זו, המעסיקים מחויבים להבטיח את תשלום הביטוח בזמן העבודה.

דיווח ותשלום – בול בריאות

“בול בריאות” הוא ניכוי חודשי משכרם של עובדים פלסטינים המועסקים בישראל, המיועד למימון שירותי בריאות עבורם ועבור בני משפחותיהם ברשות הפלסטינית.

חשוב לציין כי עובדים פלסטינים המתגוררים בישראל במסגרת איחוד משפחות אינם כלולים בהסדר זה. מעסיקיהם מחויבים לרכוש עבורם ביטוח בריאות פרטי, והם רשאים לנכות משכר העובד חלק מהעלות בהתאם לדין.

הניכוי עבור “בול בריאות” הוא אחד מהניכויים המותרים משכרם של עובדים פלסטינים, לצד ניכויים כגון מס הכנסה, ביטוח לאומי, היטל השוואה, וביטוח פנסיוני. מעסיקים מחויבים להקפיד על ניכויים אלו ולהעבירם לגורמים הרלוונטיים בהתאם לחוק.

דיווח ותשלום – בול בריאות

- בדיקות בול בריאות :

☒ דיווח הסכום לבול בריאות הוא חובה כאשר לעובד מדווח לפחות 7.5 ימי הופעה.

☒ במידה ומס' ימי הופעה הוא 7.5 ומעלה והמעסיק לא דיווח בול בריאות - הדיווח הוא שגוי.

☒ במידה ומס' ימי הופעה קטן מ-7.5 והמעסיק מעוניין לדווח את הסכום לבול בריאות, יש

לאפשר זאת (רשות).

חובת דיווח חודשי

עבור כל מעסיק ניתן לקלוט דוח אחד בחודש.
לתיקון יש לשדר דוח מתוקן במלואו, רשומות תקינות ורשומות מתוקנות (כאשר בשדה קוד דיווח לפי אוכלוסיה יש לציין ערך המתאים לדוח מתקן), או לכלול את התיקון בלבד בדיווח הבא (כאשר בשדה קוד דיווח לפי אוכלוסיה יש לציין ערך המתאים לזיכוי שוטף).

תשלום

אתר התשלומים תומך בארבעת שוברי התשלום הבאים:

א. דין וחשבון על העסקת עובדים תושבי ישראל

ב. דין וחשבון על העסקת עובדים תושבי חוץ

ג. תשלום דמי ביטוח עבור עובדים בחופשה ללא תשלום

ד. תשלום דמי ביטוח עבור פנסיונרים בפרישה מוקדמת

זיכויים

רשימת סוגי אוכלוסייה אפשריים (יופיע בשדה "קוד דיווח לפי אוכלוסייה" של הרשומות 1000 –
: (3000

40 – זיכוי שוטף רגילים

41 – זיכוי מתקן רגילים

42 – זיכוי שוטף פנסיונרים

43 – זיכוי מתקן פנסיונרים

44 – זיכוי שוטף הכשרה מקצועית

45 – זיכוי מתקן הכשרה מקצועית

46 – זיכוי שוטף חל"ת

47 – זיכוי מתקן חל"ת

48 – זיכוי שוטף תושבי חוץ

49 – זיכוי מתקן תושבי חוץ

סנקציות בדבר היעדר יישום תקין של הרגולציה

- הקפדה על פירוט תלוש השכר והנלוות לו היא חובה חוקית מהותית.
- לדוגמא בעניין חברת גני אליזה בע"מ ניתנה הרשעה נוכח היעדר פירוט רכיבי השכר בתלושים, לרבות פסיקת קנס ישיר והתחייבות שלא להפר את הדרישה במשך שנתיים.
- הליכים מנהליים ו/או משפטיים בפניי בית הדין ו/או ועדה פריטטית.
- פיצויים עד 5,000 ש"ח לכל תלוש שכר שאינו עומד בדרישות הדין.
- הסכומים מצטברים ומגיעים למאות אלפי ₪ בגין הפרות.
- היעדר יישום בהתאם לדרישות יגרוור להפסדים כלכליים כבדים.

שומף

- העברת הקבצים לרשות האוכלוסין תבצע באמצעות כספת.
- העלאת הקבצים תבצע רק על ידי אנשי קשר מורשים. הגישה לכספת תהיה באמצעות שם משתמש, סיסמה וקוד חד פעמי.
- יודגש כי עדכון אנשי הקשר הוא הכרחי. בלעדיו, לא ניתן יהיה לדווח ולשלם את העלויות הכרוכות בהעסקת עובד פלסטיני.

אנשי קשר

- איש הקשר הוא הגורם המוסמך והמאושר על ידי המעסיק להעביר את קבצי הנתונים שלו.
- איש קשר יכול להיות : עובד של המעסיק, מייצג של המעסיק או עובד בבית התוכנה שנותן שירות למעסיק.

אנשי קשר

אנשי קשר

- איש הקשר הוא הגורם המוסמך והמאושר על ידי המעסיק להעביר את קבצי הנתונים שלו.
- איש קשר יכול להיות : עובד של המעסיק, מייצג של המעסיק או עובד בבית התוכנה שנותן שירות למעסיק.
- לכל איש קשר יוגדרו שם משתמש וסיסמה. לאחר הקלדת שם המשתמש והסיסמה, איש הקשר יקבל (במסרון או במייל) קוד חד פעמי (OTP) שאותו הוא יקליד במסך הכניסה של הכספת. לאחר מכן הוא יוכל להעלות את הקבצים (upload) לכספת.

תיקונים רטרו לתלושי שכר שנים קודמות

טפסי 106 לשנת 2024 עדיין יבוצעו על ידי אגף שירות למעסיקים. יש להדגיש כי ביום 01.02.25 תפסק הפקת התלושים ולא יבוצעו תיקונים במערכת הקיימת, ותיקוני רטרו לתלושי השכר יבוצעו במערכת השכר של המעסיק.

תיקונים לאחר קליטת דיווח ו/או זיכויים

8.	סה"כ שכר מקורי	N15	סיכום של שדה מסי 17 מרשומות 2000 על השדה להכיל סכום כולל אגורות, 2 ספרות ללא נקודה.
9.	סה"כ שכר חדש	N15	סה"כ ברוטו חדש כולל. סיכום של שדה מסי 18 מרשומות 2000. על השדה להכיל סכום כולל אגורות, 2 ספרות ללא נקודה.
10.	סה"כ שכר חדש - מופחת עובד	N15	כלול ב"סה"כ שכר חדש". סיכום של השדה מסי 19 מרשומות 2000. על השדה להכיל סכום כולל אגורות, 2 ספרות ללא נקודה.
11.	סה"כ שכר חדש - מופחת מעסיק	N15	כלול ב"סה"כ שכר חדש". סיכום של השדה מסי 20 מרשומות 2000. על השדה להכיל סכום כולל אגורות, 2 ספרות ללא נקודה.
12.	סה"כ דמי ביטוח מקוריים שנוכו	N15	סיכום של השדה מסי 21 מרשומות 2000 והשדה מסי 10 מרשומות 3000. על השדה להכיל סכום כולל אגורות, 2 ספרות ללא נקודה.
13.	סה"כ דמי ביטוח חדשים	N15	סיכום של השדה מסי 22 מרשומות 2000 והשדה מסי 11 מרשומות 3000. על השדה להכיל סכום כולל אגורות, 2 ספרות ללא נקודה.
14.	סה"כ דמי ביטוח חדשים - מופחת עובד	N15	כלול ב"סה"כ דמי ביטוח חדשים".

המלצות חשובות

שקיפות מול העובדים

הסבירו כיצד הרגולציה החדשה תשפיע על העובדים עצמם.

חשוב להבהיר להם את השינויים, במיוחד בנוגע לתלוש השכר החדש, ההפרשות והניכויים.

שימו דגש על זכותם לקבל הסברים מפורטים מהמעסיק במידה ויש שאלות.

כדאי להדגיש כיצד ההפרשות על המעסיקים, כגון דמי פנסיה והביטוחים הסוציאליים, מתועלים חזרה לעובד.

מעקב אחר הכספים באמצעות חשבון אישי ב"עמיתים": עובדים פלסטינים יכולים לעקוב אחר ההפרשות הפנסיוניות שלהם באמצעות כניסה לחשבון האישי באתר האינטרנט של תכנית הפנסיה "באראקה" המנוהלת על ידי חברת "עמיתים". בחשבון האישי ניתן לצפות במידע על ההפרשות, היתרות, והזכויות הפנסיוניות שנצברו.

שכר פלסטינאים

ימי עבודה

מספר הימים שבהם העובד הופיע לעבודה ועבד את מלוא השעות ביום העבודה או עבד חלק מהשעות

ביום העבודה

ימי הופעה

☒ **בכל הענפי ם :** מספר הימים שבהם העובד הופיע לעבודה ועבד את מלוא השעות ביום העבודה או עבד

חלק מהשעות ביום העבודה + מספר ימי ההיעדרות בתשלום - חג, שמחה, אבל, חופשה, מחלה.

☒ **בענף הבניי ן :** הנתון של "ימי הופעה" יכלול, בנוסף לאמור בסעיף א', גם ימים שהעובד זכאי לקבלת

תשלום עבורם כפי שהוגדר בסעיף פגעי מזג אויר בהסכם הקיבוצי

שכר פלסטינאים

☒ הפחתת דמי הבראה- על פי חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 שהוארך אף לשנת 2025 נדרש המעסיק להעביר למס הכנסה "סכום ההשתתפות" בגין הפחתת דמי הבראה.

שכר פלסטינאים

ביטוח לאומי

עובד פלשתינאי המועסק בישראל כדין מבוטח בביטוח לאומי ב-3 רכיבים בלבד: פגיעה בעבודה, פשיטת רגל ואימהות. שיעורי ההפרשה והניכוי לביטוח לאומי משכר הברוטו (כולל גילום דמי חופשה בשיעור 4%

החל מינואר 2025 ההכנסה שממנה ישולמו וינכחו דמי ביטוח בשיעורים המופחתים עד 60% מהשכר

הממוצע הינה בסך 7,522 ₪ לחודש.

התפלגות מרכיבי גבית ביטוח לאומי - עובדים פלשתינאים

מלא			מופחת			סוג הגביה
מעביד	עובד	סה"כ	מעביד	עובד	סה"כ	
2.49%	0.61%	3.10%	0.71%	0.07%	0.78%	סה"כ למוסד לביטוח לאומי

שכר פלסטינאים

היטל השוואה

היטל ההשוואה הוא תשלום שהמעסיקים בישראל צריכים לשלם כאשר הם מעסיקים עובדים מהרשות הפלשתינית. מטרת היטל ההשוואה היא להשוות את עלות השכר של עובד פלשתינאי לשכר של עובד ישראלי מקביל, שכן על העובד הישראלי מופרשים סכומים גבוהים יותר למוסד לביטוח לאומי. ההיטל משולם בחלקו על ידי המעסיק ובחלקו מנוכה משכר העובד. שיעור ההיטל הוא ההפרש בין דמי הביטוח הלאומי המופרשים עבור עובד ישראלי לבין אלו המופרשים עבור עובד פלשתינאי.

התפלגות מרכיבי גבית היטל השוואה - עובדים פלשתינאים

מלא			מופחת			סוג הגביה
מעביד	עובד	סה"כ	מעביד	עובד	סה"כ	
5.11%	6.39%	11.5%	3.8%	0.97%	4.77%	
היטל השוואה						

שכר פלסטינאים

פנסיה, פיצויים והשלמת פיצויי פיטורי ן

☒ בהתאם למשפט העבודה החל בישראל לרבות צווי הרחבה והסכמים קיבוציים בענף בו מועסק העובד, נדרש המעסיק לשלם הפרשות פנסיונית וכן לנכות פנסיה משכר העובד.

☒ ההפרשות והניכויים הינם בהתאם לחוק. רשות האוכלוסין וההגירה מפרסמת מעת לעת את שיעורי ההפרשות והניכויים ב"טבלת ריכוז הפרשות וניכויים" החל מחודש מאי 2023, תפעול קופת הפנסיה של העובדים הפלשתינאים המועסקים כדין בישראל מבוצע על ידי חברת "עמיתים לעתיד - שותפות מוגבלת". החברה מעמידה לרשות העובדים והמעסיקים אתר אינטרנט ידידותי ונגיש בו הם יכולים WWW.IPFUND.CO.IL לצפות בדוחות ולבצע פעולות. כתובת האתר:

רשות האוכלוסין וההגירה תעביר מידי חודש לחברת "עמיתים" את נתוני השכר על בסיס דיווח המעסיק. חברת "עמיתים" תבצע גבייה מהמעסיקים באמצעות הרשאה לחיוב חשבו ן

שכר פלסטינאים

תהליך שליחת דיווח תוצאות שכר

4.1 מעסיק נדרש לדווח מדי חודש בחודשו, עד ליום ה- 10 לחודש שלאחר כל חודש העסקה, את תוצאות

חישוב השכר בגין עובדיו הפלסטינאים. וזאת במסגרת הקבצים הבאים :

☒ קובץ נתוני חישוב שכר

☒ קובץ נתונים לקובץ 102 (ביטוח לאומי) - שוטף + הפרשים .

☒ קובץ נתונים לקובץ החזרים (ביטוח לאומי) \geq במידה ויש החזרים.

4.2 הקבצים הנ"ל יועברו באמצעות כספת ייעודית ע"י אנשי קשר מורשים לאגף שירות למעסיקי עובדים זרים

G	F	E	D	C	B	A
						987654321
ימי מחלה						
מדווחים	ימי עבודה	ימי הופעה	סוג דיווח	חודש שכר	ת.ז. עובד	סמל מעסיק
0	20	20	0	122024	123456789	302256589
					1	999999999


הפסקה "על הדרך" ≠ הפסקה חוקית

■ סע"ש 2135-10-21 | בית הדין האזורי לעבודה ת"א | 11.12.2023

■ רקע: עובד טען כי במהלך עבודתו לא קיבל הפסקה כנדרש, למרות שלפי תלושי השכר – בוצע קיזוז אוטומטי של הפסקות (למשל, הפחתת חצי שעה ביום לאחר 7 שעות עבודה). המעסיקה טענה: "ברור שהעובד לא עבד 10 שעות ברצף – הוא בוודאי אכל ודיבר בטלפון."

■ בית הדין האזורי קבע: גם אם העובד אכל או שוחח בטלפון – אין בכך כדי להעיד שניתנה הפסקה מסודרת.

הכרעת בית הדין: 





לא די בעצם זה שהעובד אכל או שוחח בטלפון – כדי לקבוע שניתנה לו הפסקה לפי החוק. 
הפסקה חוקית חייבת להיות מסודרת, ברורה, ומתועדת – ולא משהו "שקורה על הדרך". 

בית הדין הבהיר:

- סעיף 20(א) לחוק קובע כי עובד ביום עבודה מעל 6 שעות זכאי ל-45 דקות הפסקה, מתוכן לפחות 30 דקות רצופות.
- לפי סעיף 20(ג) – במהלך החצי שעה הרצופה, העובד רשאי לעזוב את מקום העבודה, אלא אם נוכחותו חיונית לעבודה.







הפסקה "על הדרך" ≠ הפסקה חוקית

מה בית הדין קבע בפועל? 

- לא הוכח שהמעסיקה נתנה הפסקה מסודרת 
- לא הוצג נוהל, הסכם או תיעוד שמסדיר את ההפסקות 
- לא הוכח שהעובד ידע שהוא רשאי להתנתק מעבודתו למעך 30 דקות 
- קיזוז אוטומטי של הפסקות – אינו ראיה לכך שהן ניתנו בפועל 



■ המעסיקה צדקה בטענה שהעובד ככל הנראה אכל – אך זה אינו עומד בדרישות החוק להפסקה מסודרת.

עיקרי הקביעה: 

-  הפסקה תקינה = מסודרת, מוגדרת, ומתועדת
-  הפסקה "על הדרך" או "בין לבין" אינה נחשבת
-  לא ניתן לקזז הפסקה שלא ניתנה בפועל
-  קיזוז אוטומטי לאחר 7 שעות – לא מעיד על קיומה של הפסקה אמיתית
-  על המעסיק החובה להוכיח שניתנה לעובד הפסקה ממשית של חצי שעה לפחות
-  גם אם ברור שהעובד אכל – אין זה מוכיח כי קיבל הפסקה כנדרש בחוק

הפסקה "על הדרך" \neq הפסקה חוקית


התוצאה: 

■ העובד זכאי לתשלום שכר עבור ההפסקות שקוזזו 
הפסקות לא ניתנו כדין = זמן עבודה לכל דבר 

דגשים לחשבי שכר: 

- ✓ אל תקזזו הפסקות באופן אוטומטי, אלא אם הן ניתנות בפועל
- ✓ ודאו קיום נוהל ברור להפסקות – בהתאם לסעיף 20 לחוק
- ✓ כשעובד נדרש להישאר בעמדתו או להיות זמין – ההפסקה היא על חשבון המעסיק
- ✓ כל הפסקה שאינה "מנותקת" מעבודה – נחשבת זמן עבודה

התפטרות שדינה כפיטורים

■ סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע שעובד שהתפטר בגלל הרעה מוחשית בתנאי העבודה – עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים, כאילו פוטר.  סעיף 11(א) לחוק קובע: "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו – רואים את ההתפטרות כפיטורים."

מתי זה נחשב להתפטרות שמזכה בפיצויים?

■ לפי הפסיקה – על העובד להוכיח שלושה תנאים מצטברים:

תנאי ראשון – הרעה מוחשית או נסיבות חריגות

◆ על העובד להוכיח כי חלה הרעה מהותית ואובייקטיבית בתנאי עבודתו

◆ או שהתקיימו נסיבות חריגות ביחסים עם המעסיק (כגון יחס משפיל, לחץ פסול, פגיעה באמון)

■ **דוגמאות:**

- קיצוץ בשכר או בהיקף המשרה ללא הסכמת העובד
- שינוי חד בתנאי העבודה (כמו מעבר מקום עבודה מרוחק מאוד)
- הרעה באקלים העבודה – השפלות, ניתוק משימות, יחס עוין

התפטרות שדינה כפיטורים

- תנאי שני – קשר סיבתי ברור ♦ ההתפטרות חייבת להיות כתוצאה ישירה מההרעה או הנסיבות ♦ אם העובד עזב מכל סיבה אחרת – לא יזכה לפיצויי פיטורים ■ דוגמאות: עובד שכותב במכתב ההתפטרות "עקב קיצוץ שכר" – מחזק את הקשר הסיבתי אם העובד מתפטר לצורך לימודים או מעבר עיר – זו לא התפטרות המזכה בפיצויים







תנאי שלישי – מתן התראה למעסיק 

- ♦ על העובד להודיע למעסיק על ההרעה/נסיבות ולתת לו הזדמנות לתקן את המצב ♦ ההתראה צריכה להיות סבירה בזמן ובאופן

דוגמה: ■

- "בשל הפחתת שעות העבודה – אם לא יושבו תנאיי לקדמותם תוך 7 ימים, אאלץ לסיים את עבודתי."
- **חריג:** אם ברור מראש שהמעסיק לא מתכוון לתקן את המצב – אין חובה בהתראה. לדוגמה: אם המעסיק פוגע בעובד ביודעין ומתעלם מתלונות קודמות.

צו מניעה זמני נגד עובד לשעבר – שימוש בסודות מסחריים

- סע"ש 53275-12-24 | החלטה מיום 7.2.2025 | בית הדין האזורי לעבודה
- רקע המקרה:   המעסיק – חברה לשירותי הובלה ולוגיסטיקה  העובד לשעבר – שימש במשך כ-6 שנים כמנהל במחלקת "חלקיים"  ביום 4.11.2024 סיים את עבודתו, ובמהרה הקים עסק עצמאי באותו תחום 
-  עילת הבקשה לצו מניעה:
- המעסיק טען כי העובד לשעבר עושה שימוש בסודות מסחריים – ובפרט:
 - רשימת לקוחות לא ציבורית
 - מידע על צרכים אישיים, מחירוניהם מותאמים ושיטות תמחור
 - מידע שנצבר לאורך שנים תוך השקעת משאבים
- – ל-4 מתוך 5 לקוחותיו היו קשרים קודמים עם מעסיקו לשעבר

צו מניעה זמני נגד עובד לשעבר – שימוש בסודות מסחריים

עמדת בית הדין:

בית הדין הבחין בין: ❌ רשימת לקוחות כללית או זמינה לציבור

לכין רשימה ייחודית, הכוללת מידע אסטרטגי ואישי שלא ניתן להשגה פשוטה ✅

■ נקבע כי מדובר בסוד מסחרי שיש להגן עליו – ולכן ניתן צו מניעה זמני ומצומצם. ■

📎 מה כלל הצו?

■ איסור על העובד לשעבר (או מי מטעמו) להתקשר עם 18 לקוחות מסוימים של המעסיק

למשך תקופה של 6 חודשים בלבד ממועד סיום ההעסקה ⏳

הצו מוגבל ללקוחות ממחלקת "החלקיים", בה עבד העובד – ולא כולל את כלל לקוחות החברה 🔒

צו מניעה זמני נגד עובד לשעבר – שימוש בסודות מסחריים

דגשים חשובים:

- בית הדין הדגיש כי אין מדובר באיסור תחרות גורף, אלא בצו מידתי והוגן
- הובאה בחשבון טענת העובד לשעבר כי "השוק כולל אלפי לקוחות" – ולכן ההגבלה ל-18 לקוחות בלבד מאוזנת

לקחים למעסיקים וחשביי שכר: 

- ✓ סוד מסחרי אמיתי דורש הגנה חוזית והוכחת ערך מוסף
- ✓ סעיף סודיות בהסכם עבודה – חשוב, אך נדרש גם להוכיח תוכן מהותי מאחוריו
- ✓ צו מניעה זמני יינתן רק כשקיים סיכון ממשי לשימוש לרעה במידע עסקי רגיש
- ✓ ככל שההגבלה מצומצמת בזמן, בתחום ובזהות הלקוחות – כך גוברים הסיכויים שביה"ד ייתן לה תוקף

עמלות כחלק מהשכר הקובע

■ פסק דין סע"ש 50514-11-21 | ניתן ב-21.1.2025 | בית הדין האזורי לעבודה

רקע המקרה:

- העובד הועסק כאיש מכירות, עם שכר בסיס של 8,000 ש"ח
- בנוסף, קיבל עמלות חודשיות עבור כל השקעה שהביא מלקוחות
- גובה העמלה: 3,500 ש"ח על כל השקעה של 250,000 ש"ח
- העובד טען: גמול המכירות הוא חלק בלתי נפרד מהשכר ויש לחשבו בשכר הקובע לצורך זכויות סוציאליות

מה טען העובד? 

- ✓ העמלות שולמו באופן קבוע, חודשי וללא תנאים נוספים
- ✓ שכרו בפועל עמד על ממוצע של כ-28,700 ש"ח
- ✓ הבונוסים לא היו חד-פעמיים או מותנים – אלא חלק מהתגמול על העבודה השוטפת

עמלות כחלק מהשכר הקובע

⚖️ הכרעת בית הדין:

בית הדין קיבל את טענת העובד – וקבע:

- גמול המכירות = חלק מהשכר הקובע ✓
- מדובר בתשלום ששולם באופן שוטף, ישיר ותמורת עבודה בפועל ✓
- הזכות לעמלה אינה מותנית בתנאים חיצוניים, אלא רק בהצלחת המכירה עצמה ✓
- “הבונוס” – בפועל – הוא תשלום עמלות שוטף הנגזר מתפוקות העובד ✓

📎 דגשים חשובים:







- הסכם ההעסקה קבע “בונוס” לפי מדרגת השקעה – אך גם אישר תשלום יחסי על כל סכום, מהשקל הראשון
- לכן, לא מדובר בפרס או בתגמול חריג – אלא בחלק שיטתי ומהותי מהשכר

עמלות כחלק מהשכר הקובע

מסר לחשבי שכר: 

- ✓ כל רכיב שמשולם באופן קבוע, עקבי, תמורת עבודה רגילה – עשוי להיחשב כחלק מהשכר הקובע
- ✓ לא די לקרוא לו "בונוס" – יש לבדוק את אופי התשלום בפועל
- ✓ יש לעדכן חישובי פיצויי פיטורים, פנסיה, חופשה, הבראה – בהתאם לשכר הקובע האמיתי
- ✓ חשב/ת שכר נדרש/ת להכיר את ההסכם + דפוס התשלומים בפועל – כדי למנוע חשיפה משפטית

חזרה מפיטורים

- סע"ש 62053-09-20 | פסק דין מיום 7.1.2025 | בית הדין האזורי לעבודה
-  רקע המקרה:  העובד הועסק כקצב באמליז במשך חצי שנה (1.1.2020 – 2.7.2020)  בסיום יום עבודתו, קיבל הודעת וואטסאפ מהממונה הישיר: "תבוא בהזדמנות להחזיר את המדים... התקופה בקצבייה שלך הסתיימה"  העובד טען כי פוטר לאלתר – ללא שימוע, ללא הודעה מוקדמת ובצורה משפילה  תבע פיצוי על פיטורים שלא כדין: 30,000 ש"ח + 3,000 ש"ח חלף הודעה מוקדמת
-  תגובת המעסיקה:
- ✓ הדברים נאמרו "בשעת כעס" לאחר שהעובד השאיר את עמדת הבשר מלוכלכת ✓ מייד לאחר מכן:
- התקבלה שיחת טלפון מהמעסיקה בה נתבקש העובד לשוב
- ביום 5.7.2020 זומן לפגישה והובהר לו שאין כוונה לפטרו
- ✓ העובד סירב לשוב לעבודה – ודרש תשלום פיצויים ותנאים נוספים כתנאי לחזרה

חזרה מפיטורים

⚖️ הכרעת בית הדין:

🏛️ אין לראות בכך פיטורים תקפים לפי הדין

• גם אם הייתה אמירה פוגענית – העובד קיבל הבהרה מיידית שמדובר בכעס רגעי

• ניתנה לו הזדמנות ממשית לשוב לעבודה, אך הוא בחר לא לשוב

• הדרישה לתנאים מוקדמים כתנאי לחזרה – מהווה סירוב בפועל לחזור

■ העובד נחשב כמתפטר ולא כמפוטר

● לא זכאי לפיצויי פיטורים, לא לפיצוי על פיטורים שלא כדין

● לא זכאי לחלף הודעה מוקדמת

● על העובד לשלם חלף הודעה מוקדמת *למעסיקה* – 1,920 ע"ח

חזרה מפיטורים

תובנות לחשבי שכר ומעסיקים: 



- ✓ אמירה פוגענית או פיזיה לא תמיד מהווה פיטורים בפועל
- ✓ במקרים כאלה – חשוב שהמעסיק יביע כוונה ברורה להחזיר את העובד (רצוי גם בכתב)
- ✓ אם העובד מסרב לשוב – ייתכן וייחשב כמתפטר, על כל המשתמע מכך
- ✓ אין לבצע תשלומי פיצויים אוטומטיים כשלא מתקיימת פעולה רשמית של פיטורים
- ✓ יש לוודא תיעוד של שיחות, פגישות, הודעות והתכתבויות – לשם הגנה משפטית עתידית

הודעה מוקדמת בהתפטרות בדין מפוטר – כן או לא?

■ סע"ש 41030-01-22 (13.1.2025)

■ סע"ש 3799-04-22 (19.12.2024)

■  רקע שני המקרים:

■ מקרה ראשון (ינואר 2025): עובד התפטר בדין מפוטר בטענה לאי-הפרשות פנסיה ושעות נוספות.  לא נתן הודעה מוקדמת  המעסיקה ניכתה 5,843 ₪ משכרו

■ מקרה שני (דצמבר 2024): עובד התפטר לאחר שוכחה פגיעה קשה ומתמשכת בזכויותיו (שכר מאוחר, ללא פנסיה, ללא שעות נוספות)  גם כאן לא ניתנה הודעה מוקדמת



הודעה מוקדמת בהתפטרות בדין מפוטר – כן או לא?




- מה קבע בית הדין?
- מקרה ראשון: העובד חויב בתשלום הודעה מוקדמת
- לא הוכיח שהמצב היה בלתי נסבל או חמור במיוחד
- הפנסיה הועברה כמעט במלואה לפני ההתפטרות
- לא התקיימו תנאים שמונעים ממנו להמשיך לעבוד בתקופת ההודעה בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק – נדרש לשלם פיצוי בגין אי-מתן הודעה

הודעה מוקדמת בהתפטרות בדין מפוטר – כן או לא?

- מקרה שני:
- העובד פטור מהודעה מוקדמת הוכחה פגיעה חמורה ומתמשכת בזכויות נקבע שמדובר בנסיבות שבהן לא ניתן לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו חל החריג לפי סעיף 10(1) לחוק – ולכן לא נדרש לשלם הודעה מוקדמת
- בית הדין אסר על המעסיק לנכות סכום בגין הודעה מוקדמת

הודעה מוקדמת בהתפטרות בדין מפוטר – כן או לא?

דגשים לחשבי שכר ומעסיקים:  עובד שמתפטר בדין מפוטר אינו פטור אוטומטית מהודעה מוקדמת  יש לבדוק:  האם מדובר בפגיעה חמורה ומוכחת?  האם העובד לא יכול היה להישאר בעבודה אפילו זמנית?  האם ניתנה התראה או ניתנה הזדמנות לתיקון?  ככלל – אם ההתפטרות לא נעשתה לאור לסיכום: 

■ התפטרות בדין מפוטר \neq ויתור על חובת ההודעה המוקדמת 
■ כל מקרה נבחן לגופו 
■ המילה האחרונה – לבית הדין 

■ מצב קיצוני מאוד, העובד מחויב בהודעה מוקדמת, גם אם ההתפטרות מזכה בפיצויים

היעדר כושר עבודה וחובות המעסיק

■ סע"ש 14412-01-23 | ניתן ב-10.12.2024 | בית הדין האזורי לעבודה

רקע עובדתי: 

- העובד הועסק כעובד בבית מלון.
- ביום 24.9.2022 – העובד טען כי החליק במטבח המלון במהלך עבודתו.
- החל מיום 25.9.2022 – שהה העובד בימי מחלה עם אישורים רפואיים.
- העובד פנה למלון לקבלת טפסים לצורך תביעה לביטוח הלאומי – אך המלון סירב לחתום בטענה שהתאונה מבוטאת.

היעדר כושר עבודה וחובות המעסיק

טענות העובד:

- ✓ התאונה אירעה במהלך העבודה, ונגרמה מהחלקה בשטח המטבח.
- ✓ ביקש מהמעסיקה חתימה על טפסים לביטוח לאומי, אך זו האשימה אותו בזיוף האירוע.
- ✓ לאחר שהחלים (לפי רופא תעסוקתי), הודיע על כוונתו לחזור לעבודה – אך נדחה ע"י המעסיקה.
- ✓ המעסיקה לא שילמה לו דמי מחלה, ולא אפשרה לו לשוב – ובכך פיטרה אותו בפועל, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת.

טענות המעסיקה: 

- ✗ טענה כי העובד ביים את התאונה – ולכן לא חלה עליה החובה לשלם דמי מחלה.
- ✗ טענה כי לפי האישור הרפואי, העובד אינו כשיר לתפקידו הרגיל – ולכן אינו יכול לחזור.
- ✗ לא ביצעה בחינה של התאמת העבודה למגבלותיו, ולא הציעה תפקיד חלופי.

היעדר כושר עבודה וחובות המעסיק

הכרעת בית הדין:  

לגבי דמי מחלה:

- לא הוכח שהעובד פיברק את התאונה – אין בסיס לטענה זו.
- גם אם לא מדובר בתאונת עבודה (כפי שקבע הביטוח הלאומי), עדיין העובד זכאי לדמי מחלה, כל עוד הציג אישורים רפואיים תקפים.

• המעסיקה חויבה לשלם דמי מחלה + פיצוי בגין הלנת שכר בסך 5,000 ₪

לגבי הפיטורים:






- אישור רופא תעסוקתי קבע: העובד כשיר לעבודה עם מגבלות.
- המעסיקה לא בדקה אפשרות להשיבו לעבודה, לא התאימה תפקיד, ולא ביצעה הליך שימוע.
- בכך ראה בית הדין את המעסיקה כמי שפיטרה בפועל את העובד.

היעדר כושר עבודה וחובות המעסיק

סעד לעובד: 

- המעסיקה חויבה לשלם לעובד את הרכיבים הבאים:
 - ✓ פיצויי פיטורים (כולל השלמה)
 - ✓ חלף הודעה מוקדמת
 - ✓ פיצוי בגין היעדר שימוע
 - ✓ פיצוי על הפרת חובת תום הלב

מסר לחשבי שכר ולמעסיקים:

- גם אם תביעת תאונת עבודה נדחית - העובד עדיין זכאי לדמי מחלה, אם הגיש אישורים רפואיים תקפים  ✓
 - ✓ אישור רופא תעסוקתי שמסמן "כשירות עם מגבלות" מחייב בחינה של התאמה תפקודית - ולא מהווה עילה לפיטורים 
 - ✓ פיטורים מכל סיבה - גם עקב מצב רפואי - מחייבים שימוע, שקילה והצעת חלופות 
 - ✓ מניעת חזרה לעבודה = פיטורים בפועל 
 - ✓ אין לפגוע בזכויות עובד על סמך טענה שלא הוכחה (כמו "פיברוק תאונה") 

סכום דמי הביטוח בגין עובד בחופשה ללא תשלום

3.1 חופשה ללא תשלום – חודשיים ראשונים

■ **עובד** הנמצא בחופשה ללא תשלום (חל"ת) בחודשיים הקלנדריים הראשונים, מבוטח ב**ביטוח לאומי** לכל ענפי הביטוח (כולל ענף אבטלה), למעט פגיעה בעבודה ופש"ר. חובת התשלום חלה על המעסיק, מכוח תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971.

3.2 אופן החישוב

■ הסכום המשולם ל**ביטוח לאומי** בעד **עובד** הנמצא בחל"ת מחושב על פי הנמוך מבין שני ערכים:

1. 8.17% מ**משכר** המינימום הנוכחי (לפי הטבלאות המעודכנות לאגרה 2025). לדוגמה, אם שיעור זה מסתכם ב־480.40 ₪, זהו סכום המקסימום שאותו נדרש לשלם.

2. 8.17% מההכנסה שהייתה ל**עובד** בחודש העבודה שקדם ליציאתו לחל"ת. אם סכום זה נמוך מהסכום הקבוע מ**משכר** המינימום, ישלם המעסיק בהתאם לו.

■ המשמעות הפרקטית היא שהמעסיק צריך לבצע בדיקה עבור כל **עובד** בנפרד, ולהעביר ל**ביטוח לאומי** את הסכום הנמוך מבין שני המסלולים, בהתאם לתקנות.

יחסי עבודה בתקופת הקורונה – חל"ת ממושך

עע (ארצי) 2085-03-24 אייל ברקן - קמיליה מרקוס

במשרד עורכי דין פרטי, אשר נוהל במשותף על-ידי שני שותפים, הועסקה מזכירה שבעניינה התביעה. בעקבות הסגר הראשון שהוטל עם פרוץ מגפת הקורונה, הוצאה העובדת לחל"ת לתקופה של לפחות 30 ימים, וזאת לטענת המעסיקים – בהסכמה ובשל אילוצי התקופה.

עם תום החודש, ולנוכח היעדר פנייה מצד המעסיקים, פנתה העובדת באמצעות עורך דינה בדרישה לגמר חשבון, בטענה שמדובר בפיטורים הלכה למעשה. המעסיקים טענו מנגד כי לא היה כל נתק מצידם, ואף הציעו לה לעבוד מהבית – הצעה אשר לדבריהם נדחתה על ידה. לטענתם, לא מדובר בפיטורים, אלא בהתפטרות מיוזמתה.

יחסי עבודה בתקופת הקורונה – חל"ת ממושך

ההליך המשפטי:

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את עמדת העובדת, וקבע כי בהיעדר מועד סיום מוגדר לחל"ת, ולאור חוסר ההתקשרות מצד המעסיקים – מדובר בפיטורים לכל דבר, המזכים בפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.

פסק דינו של בית הדין הארצי:

בערעור שהוגש לבית הדין הארצי, נפסק כי יש להתייחס בזהירות יתרה להחלת הלכות שנקבעו ב"ימי שגרה" על נסיבות מיוחדות של מגפה כלל-עולמית.

יחסי עבודה בתקופת הקורונה – חל"ת ממושך

הנקודות המרכזיות:

✓ חל"ת בלתי מוגבל – לא בהכרח פיטורים:

למרות שבתקופה רגילה הוצאה לחופשה ללא תשלום לתקופה בלתי מוגדרת יכולה להיחשב כפיטורין, הרי שבתקופת הקורונה – לא כך הדבר.

✓ נסיבות הקורונה – שינוי מהותי במערכת יחסי העבודה:

המעסיקים לא יכלו לצפות את משך הסגר או את השפעתו על פעילות המשרד. לכן, גם אם לא נקבע מועד סיום לחל"ת – אין בכך בהכרח כדי להוכיח כוונה לסיים את יחסי העבודה.

■ ✓ כוונה להחזיר לעבודה – ראייה מהותית:

בית הדין התרשם שהמעסיק פעל להשבת העובדת לעבודה ואף פנה אליה בפועל, ולכן לא ניתן היה לקבוע כי חפץ בפיטוריה.

יחסי עבודה בתקופת הקורונה – חל"ת ממושך

✓ שיקול של מדיניות וסיוע מהמדינה:

בית הדין התחשב גם במציאות הכלכלית באותה תקופה, ובכך שהמדינה סיפקה רשת ביטחון כלשהי בדמות דמי אבטלה לעובדים עשהו בחל"ת.

המסקנה:


בית הדין הארצי קיבל את הערעור וקבע כי אין לראות בהתנהלות המעסיק כפיטורים, אלא כהתפטרות מצד העובדת. בהתאם לכך, בוטלו החיובים הכספיים שנפסקו נגדם.

■ עיקרון מרכזי להדגשה:


! אין להחיל באופן אוטומטי את ההלכה לפיה חל"ת בלתי מוגבל = פיטורין.
! כל מקרה חייב להיבחן על פי נסיבותיו הייחודיות, במיוחד כאשר מדובר בתקופות חריגות כמו משבר הקורונה.

יחסי עבודה בתקופת הקורונה – חל"ת ממושך



מה חשוב לזכור כחשבי שכר? 

הוצאה לחל"ת – לא בהכרח סיום יחסי עבודה: 
בתקופות חריגות (כמו הקורונה), לא כל חל"ת ארוך מעיד על פיטורין. יש לבדוק האם הייתה כוונה מצד המעסיק לנתק את יחסי העבודה בפועל.

תקשורת עם העובד – חיונית: 
מומלץ לתעד כל הודעה לעובד, במיוחד במצבים של חל"ת, שינוי היקף משרה או חזרה לעבודה. חוסר בתקשורת עלול להתפרש לרעת המעסיק.

אין להחיל הלכות שגרתיות על מצבים חריגים באופן אוטומטי: 
כל מקרה נבחן לפי נסיבותיו. יש להתחשב בקונטקסט, במדיניות המדינה ובאילוצים אובייקטיביים.

עבודה מהבית – פתרון רלוונטי בתקופות סגר: 
הצעת עבודה מהבית, כאשר היא ישימה, עשויה למנוע טענות על פיטורין או על נתק מצד המעסיק.

שיתוף פעולה עם הנהלת החברה ועורכי הדין – קריטי: 
במקרים של חל"ת, שינוי היקף העסקה או סיום יחסי עבודה – יש לפעול בתיאום מלא כדי למנוע תביעות עתידיות. 

עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

בחודש מרץ 2025 ניתן פסק דין משמעותי בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, המחדד את הלכת בית הדין הארצי בעניין זכאות לתשלום שעות נוספות עבור רכיב העמלות במכירות. מדובר בפסק דין משלים במסגרת תביעה ייצוגית שהוגשה נגד רשת קסטרו (ת"צ 3263-07-13), ובו יושמה ההלכה שנקבעה זמן קצר קודם לכן בפסק הדין בעניינה של חברת הביטוח איי.די.איי.

רקע כללי – ההלכה שנקבעה בבית הדין הארצי

- כבר באוגוסט 2024 אישר בית הדין הארצי תביעה ייצוגית עקרונית בעניין הכללת עמלות מכירה בחישוב גמול שעות נוספות (עת"צ 48841-06-18, כהן נ' איי.די.איי חברה לביטוח). בפסק הדין נקבע כי העובדה שלא ניתן לייחס עמלה לשעת עבודה מסוימת אינה פוטרת את המעסיק מתשלום שעות נוספות עבור רכיב זה, וכי יש לתת משקל עליון לתכלית חוק שעות עבודה ומנוחה – הגנה על זכויות עובדים, גם כאשר החישוב מורכב יותר.



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

העובדות – המקרה של קסטרו

התובע, איש מכירות באחד מסניפי קסטרו, עתר בשם כלל העובדים השעתיים שאינם בתפקידי ניהול ברשת, וטען כי שכרם החלקי בעמלות לא שוקלל כנדרש לצורך גמול שעות נוספות. לטענתו, למרות שהעמלות שולמו בעקביות ובאופן שוטף, קסטרו חישבה את שעות העבודה הנוספות לפי שכר הבסיס בלבד, והתעלמה מרכיב העמלות שהיווה לעיתים חלק ניכר מהתגמול החודשי.

עמדת קסטרו – עמלות מותנות ולא קבועות

■ קסטרו טענה כי העמלות אינן "מהשקל הראשון", אלא מותנות בדרגות מכירה מסוימות – כך, למשל, עבור מכירה קטנה עד 100 ₪ לא שולמה כלל עמלה. לטענת החברה, העובדה כי לא כל מכירה מזכה בעמלה, מעידה על כך שאין לראות בעמלות רכיב קבוע שיש להכניסו לשכר הקובע.



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

הכרעת בית הדין – זכאות מלאה ופרשנות רחבה

בית הדין האזורי דחה את טענות קסטרו, והבהיר כי גם אם קיימת מדרגת סף למכירות, בפועל מדובר בסף נמוך מאוד שאינו מונע תשלום עמלות ברוב העסקאות. נקבע כי אין לפרש את המושג "מהשקל הראשון" באופן דווקני שיפטור מעסיקים מחובת תשלום גמול שעות נוספות, מה גם שמרבית רכישות ברשת אופנה עולות על רף 100 ₪. כל פרשנות אחרת הייתה עלולה לעודד מנגנוני התחמקות פסולים מצד המעסיקים.

■ בית הדין אף הדגיש כי עצם הטלת מטלות נוספות על עובדי המכירות (כגון סידור סחורה) אינה שוללת את הגדרת תפקידם כאנשי מכירות, כל עוד הם זמינים למכירה לאורך כל המשמרת – כפי שהיה במקרה זה.



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

אופן החישוב –

אימץ בית הדין את שיטת החישוב שהציעה כב' השופטת דוידוב-מוטולה בפסק הדין הארצי:חישוב ממוצע לפי חלוקת סך העמלות החודשיות במספר שעות העבודה החודשיות (רגילות ונוספות כאחת), והוספת תוצאה זו לערך שעת העבודה – עליה יש לחשב את גמול השעות הנוספות (25%-ו-50%).

שיטה זו נבחרה בשל פשטותה ויכולת היישום הגבוהה שלה, כך שתאפשר יישום רוח החוק גם במערכות שכר קיימות.



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

מועד התשלום במקרה שבו העמלה משולמת בחודש העכר העוקב לחודש התשלום של השעות הנוספות-

בית הדין הורה כי יש לשלם את הפרשי גמול השעות הנוספות בגין רכיב העמלות במשכורת החודש שלאחר מכן.

ולכן כאשר עמלות הן חלק שגרתי מהתגמול, יש להביאן בחשבון כחלק בלתי נפרד מהשכר הקובע לצורך חישוב גמול שעות נוספות.

אין לאפשר פרקטיקות מלאכותיות שנועדו להתחמק מהחוק – וכל מנגנון תגמול שמייצר בפועל תלות ישירה בין מכירה לבין תגמול, חייב להילקח בחשבון.



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

דוגמה מספרית ליישום

לצורך הדוגמה: העובד מקבל שכר יסוד שעתי בסך ₪ 35 לשעה

העובד ביצע במהלך חודש מסוים 160 שעות רגילות ו-20 שעות נוספות

במהלך החודש שולמו לעובד עמלות בסך ₪ 3,200

והרי יש לכלול את העמלות בחישוב גמול השעות הנוספות בהתאם להלכת קסטרו

השילבים:

שלב 1: חישוב ערך עמלה לשעה לפי סך העמלות לחודש ÷ סך השעות הכולל (רגילות + נוספות) ₪ 3,200 ÷

180 שעות = 17.78 ₪



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

שלב 2:

שכר שנתי בסיסי + רכיב עמלות ממוצע לשעה

$$35 \text{ ₪} + 17.78 \text{ ₪} = 52.78 \text{ ₪}$$

שלב 3:

שעות נוספות × ערך שעת עבודה × תוספת 25% או 50%

בדוגמא שלנו :

◆ 18 שעות × 52.78 ₪ × 1.25 = 1,188.00 ₪

◆ 2 שעות × 52.78 ₪ × 150% = 158.34 ₪



עמלות מכירה נכללות לחישוב ערך שעות נוספות

סה"כ גמול שעות נוספות כולל רכיב העמלות:

■ 1,346.34 ₪

לחילופין –

אם כבר שולם לעובד גמול כלשהו על בסיס שכר הבסיס בלבד (למשל: 20 שעות נוספות \times 35 ₪ \times 1.25 = 875 ₪), יש להשלים את הפרעו: 1,346.34 ₪ – 875 ₪ = 471.34 ₪ לתשלום כהשלמה בגין שעות נוספות

טיפ:

שלבנו מנגנון אוטומציה חודשי במערכת השכר שיקל על עבודתכם השוטפת בביצוע החישוב מידי חודש

