

חוזר

**תשלום זכויות פנסיה לחטופים שכידים על ידי המעסיקים**

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה כי בעניין תשלום זכויות פנסיה לחטופים שכירים ע"י המעסיקים. להלן ההודעה במלואה:

בהתאם לחקיקה בכנסת, מעסיק של עובד שכיר שנחטף צריך להמשיך להפריש תשלומי פנסיה ופיצויים לקופות הגמל של העובד, כדי לא לפגוע בזכויות הסוציאליות שלו.

הביטוח הלאומי ישלם למעסיק החוזר על תשלומים אלה, עבור התקופה מ-7.10.23 ועד לחזרת החטוף או חלילה הגדרתו כחלל. איך מקבלים את החוזר?

יש למלא בקשה להחזר + בקשה להעברת כספים, ולשלוח אותן בצירוף המסמכים הנדרשים למייל [gemel-hatufim@nioi.gov.il](mailto:gemel-hatufim@nioi.gov.il) **מסמכים שיש לצרף לבקשות:**

1. אישור העברת תשלום לקופת הגמל של העובד, או לחלופין פירוט הפקדות מהקופה.
2. אישור ניהול חשבון בנק.

מאמרים

**התשלום למעסיקים בגין תגמולי מילואים ותיקון תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי המעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהיא שירות חירום)(הוראת שעה-חרבות ברזל), התשפ"ד-2024**

רו"ח אורנה צח-גלרט

ביום 8.4.2024 ייצגה רו"ח אורנה צח-גלרט את לשכת רואי חשבון בישיבת ועדת העבודה של הכנסת בנושא שיפוי למעסיקים לגבי שירות חירום במלחמת חרבות ברזל.

התקנות פורסמו ברשומות ביום 1.5.2024 והיוו בתוקף עד 31.12.2024 בעבור שירות שהוגדר כשירות חירום. לתקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהיא שירות חירום)(הוראת שעה-חרבות ברזל), התשפ"ד-2024 [לחצו כאן](#)

**להלן תמצית קצרה מהישיבה:**

1. מדובר בהערכה של 2.5 מיליארד שקלים לתשלום שיפוי לכל המעסיקים, בשיעור של 20% משכר הברוטו של העובדים שיצאו למילואים במלחמת חרבות ברזל, בהתאם למספר ימי המילואים.
2. מדובר בשיפוי בשיעור של 20% בלבד, כיוון שהשיפוי נעשה במסגרת תיקון תקנות הביטוח הלאומי. החובה של המעסיק לפי חוק הביטוח הלאומי היא בעבור הפקדות לפנסיה על השכר הרגיל של העובד כאילו לא יצא למילואים, לפי סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי, ובעבור תשלום של חלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי, בהתחשב בשיעור המופחת (3.55%) ובשיעור המלא (7.6%) של דמי הביטוח הלאומי, עד התגמול המרבי.
3. רשות המסים הבהירה כי השיפוי מקטין את ההוצאה של המעסיק לצורכי מס.
4. מנגנון התשלום אמור להיות אוטומטי ברובו. אין צורך להגיש בקשה, למעט אם יפורסם במפורש.
5. **חישוב השיפוי לפי התקנות:**

השיפוי יחושב לפי ההכנסה מעבודה כמוגדר בסעיף 1 לתקנות אצל המעסיק ברבעון שקדם לשירות המילואים, מחולק ב-90, ב-60 או ב-30 לפי חודשי העבודה אצל המעסיק, ובלבד שלא יעלה על התגמול המרבי. ואולם, אם העובד החל לעבוד אצל המעסיק בחודש השירות, או שעבד פחות מחודש אצל המעסיק ברבעון שלפני השירות, הביטוח הלאומי יחשב את השיפוי לפי השכר הרגיל בחודש השירות, כולל השכר הרגיל בימי המילואים, מחולק ב-30.

6. השיפוי לא חל על מעסיק ציבורי.
7. נציגי הביטוח הלאומי הבטיחו ליו"ר ועדת העבודה והרווחה שהשיפוי יועבר למעסיקים בתוך פחות מ-60 הימים מיום פרסום התקנות.

**תשלום תגמול לעובד אצל יותר ממעסיק אחד**

הביטוח הלאומי ניסה במהלך חודש ינואר 2024 לייצר מצב שבו ישלם את תגמולי המילואים לכל מעסיק אשר יגיש תביעה עבור המשרת, גם אם מדובר ביותר ממעסיק אחד. לאור המורכבות של הפתרונות שעלו והשאלות שהתעוררו, בין היתר שאלות שהוצגו בישיבה שהתקיימה בנושא, הוחלט להישאר בשיטה הקיימת שבה הביטוח הלאומי משלם את התגמול למעסיק הראשון

מה במבזק

חוזר

■ תשלום זכויות פנסיה לחטופים שכירים על ידי המעסיקים

מאמר

■ התשלום למעסיקים בגין תגמולי מילואים ותיקון תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי המעסיקים לגבי תקופת שירות מילואים שהיא שירות חירום)(הוראת שעה-חרבות ברזל), התשפ"ד-2024

סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובד בל"ג בעומר

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

**ביום 8.4.2024 ייצגה רו"ח אורנה צח-גלרט את לשכת רואי חשבון בישיבת ועדת העבודה של הכנסת בנושא שיפוי למעסיקים לגבי שירות חירום במלחמת חרבות ברזל.**

שמגיש את התביעה, לפחות בסכום התגמול המינימלי (מעסיק זה אמור להיות גם המעסיק העיקרי), ודוחה את יתר התביעות. העובד אמור להגיש תביעה אישית בעבור יתר המעסיקים, כפוף כמובן לתגמול המזערי שקיבל אצל המעסיק העיקרי.

לאור השיפוי למעסיקים, השינוי בתשלום התגמול לשני מעסיקים ויותר קיבל משנה חשיבות ולכן פניתי לביטוח הלאומי וביקשתי לבחון שנית את הנושא. זאת, כיוון שהשיפוי נעשה על השכר הריאלי של העובד, ללא השלמה לתגמול המזערי.

חשוב מאוד שהמעסיקים העיקריים יגישו את התביעות. את התגמול עבור המעסיק המשני ישלם הביטוח הלאומי בתביעה אישית לעובד. זאת לאור ההשלמה לתגמול המזערי וכדי למנוע תשלום דמי ביטוח לאומי מיותרים על ידי המעסיקים.

### **אופן הטיפול של הביטוח הלאומי שפורסם למערכות השכר**

1. המעסיק העיקרי יגיש תביעה לתגמולי מילואים.
2. הביטוח הלאומי ישלם תגמול למעסיק שיגיש תביעה יחד עם 20% פיצוי.
3. ככל ששכרו של העובד נמוך מהמינימום – הביטוח הלאומי ישלם את התגמול למינימום.
4. ככל שיופיע מעסיק נוסף – תביעתו תידחה והמשרת יגיש תביעה לתגמול ממעסיק זה באופן אישי להשלמת התגמול. הביטוח הלאומי ישלם למעסיק השני 20% פיצוי.

להודעה של הביטוח הלאומי למערכות השכר מיום 3.3.2024 [לחצו כאן](#)

פורסם באתר לשכת רואי חשבון ביום 9.5.2024

**הכותבת - אורנה צח-גלרט - רואת חשבון, יועצת ומרצה לתחומי הביטוח הלאומי. בעלים ומנכ"לית של משרד רו"ח אורנה צח וחברת אורנה צח בע"מ לייעוץ ולפתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי ולייצוג בביטוח הלאומי, לארגונים ולחברות בכל סדרי גודל שמעסיקים עובדים, ליוצאים לרילוקיישן, לעצמאים וליחידים. מרצה על חוק הביטוח הלאומי לארגונים וכן באקדמיה ובמסגרות מקצועיות. בעלת ותק בתחום של 30 שנים. בין תפקידיה הציבוריים: יו"ר ועדת הקשר הארצית של לשכת רואי חשבון עם הביטוח הלאומי ופעילה בחקיקה כנציגת הלשכה בכנסת בנושא הביטוח הלאומי.**

## **סוגיה דיני עבודה**

### **היעדרות עובד בל"ג בעומר**

#### **עו"ד מיטל דולב בלט**

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

### **סיכומם של דברים**

**עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**משרת אמון או משרה שלא ניתנת לפיקוח יש לבחון על פי מדדים אובייקטיביים**  
 סע"ש 32976-10-21, עזבון המנוח טוביה שטרולי ז"ל נ' התאגדות לתרבות גופנית הפועל ראשון לציון. ניתן ביום 18.3.2024, בבית הדין האזורי תל אביב יפו, על ידי כבוד השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ

עובד תבע את מעסיקתו לשעבר בגין זכויות שלטענתו לא שולמו לו ובכלל זה גמול בעבור שעות נוספות. המעסיקה טענה כי העובד אינו זכאי לתשלום עבור שעות נוספות כיוון שמתקיים החריג שבסעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה. בית הדין קבע כי העובדה שעובד עצמו סבור כי יש בעבודתו אחריות או אמון אישי או שמעסיקו אינו מפקח אליו, אין בה כשלעצמה לקבוע כי משרתו של העובד אינה ניתנת לפיקוח או מדובר במשרת אמון. העובד לא עבד בתפקיד ניהולי או בשכר גבוה. המעסיקה יכלה לפקח על העובד באמצעות החתמת כרטיס נוכחות או דיווח אחר המעיד על שעות עבודתו, אולם היא בחרה שלא לעשות כן. לאור זאת קבע בית הדין כי על המעסיקה לשלם לעובד גמול בעבור שעות נוספות.

**חוק עבודת נשים והגבלת פיטורין חל גם במקרה שבו הורה מיועד מבצע הליך פונדקאות בחו"ל**

על"ח 46377-05-23, עו"ד דותן פלג ואח' נגד הממונה על חוק עבודת נשים. ניתן ביום 02.04.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט תומר סילורה

שני עובדים הגישו ערעור על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה, לפיה אין צורך במתן היתר לפיטורים לפי חוק עבודת נשים, של גבר הנמצא בהליך פונדקאות בחו"ל. בית דין אזורי לעבודה קיבל את ערעורם של העובדים ואת עמדת המדינה ופסק כי חוק עבודת נשים נועד בראש ובראשונה לשם שמירה על זכויות נשים במסגרת יחסי עבודה ובמקביל לכך התגברה גם ההבנה שגם גברים זכאים להגנות הקבועות בחוק עבודת נשים (כך למשל זכאות לצאת לחופשת לידה ואף להגנות הקיימות בתקופת היריון, טיפולי פוריות וכו'). בנסיבות אלה ובשים לב להתפתחות החברה הישראלית אשר מקדמת ערכי שוויון, אכן יש מקום להרחיב כעמדת המדינה את הוראות חוק עבודת נשים גם במקרה שבו ההורה המיועד מבצע הליך פונדקאות בחו"ל.

**נקבע חבות למעסיקה אשר לא מנעה הטרדה מינית בעבודה בסך כולל של כ- 240,000 ₪**

סע"ש 2195-11-18, פלונית נ' אלמונית ועירייה X. ניתן ביום 21.02.24, בבית הדין האזורי בחיפה, ע"י כבוד השופטת דניה דרורי

התקבלה תביעת עובדת עירייה בגין מעשי הטרדה מינית שחוותה ע"י המנהל האחראי עליה במקום עבודתה. העובדת הגישה תלונה במשטרה וכן הוגש כתב אישום כנגדו אלא שבמהלך בירור ההליך הפלילי המנהל נפטר וכך נכנסה אלמנת הנפטר בנעלי בעלה המנוח. העירייה בה עבדו העובדת והמנוח נתבעה גם כן ע"י העובדת. בית הדין קבע כי אכן היתה סביבה מטרידה במקום העבודה, העובדת הוכיחה את העוולה שנגרמה לה ע"י המנוח וכן כי העירייה לא עמדה בחובותיה כמעסיקה בהתאם לקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית ולפיכך נפסק לטובת העובדת בין היתר פיצוי של כ- 240,000 ש"ח בגין אובדן השתכרות עתידי ופיצוי בגין נזק וסבל מכוח פקודת הנזיקין.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

עו"ד אורן פריד, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד ג'ולייט אליהו  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי**

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.