

## חוזרים

## החל מהיום יכולים עסקים ביישובי ספר המפונים בעקבות מלחמת חרבות ברזל לתבוע מקדמות בגין הנזק הכלכלי שנגרם להם בחודשים ספטמבר-אוקטובר 2024

ביום 13.10.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין תביעת מקדמות בגין נזק כלכלי, להלן ההודעה במלואה:

קרן הפיצויים ברשות המיסים פתחה ביום 13.10.2024 את האפשרות להגיש בקשה למקדמות לחודשים ספטמבר-אוקטובר 2024 עבור הנזק העקיף (הכלכלי) שנגרם לבעלי עסקים ביישובי ספר מפונים בדרום ובצפון שפוננו, כתוצאה ממלחמת חרבות ברזל. רשימה מלאה של היישובים המזכים במקדמה מופיעה באתר רשות המיסים.

במסלול מקדמות מתאפשר לבעלי עסקים, העומדים בתנאים, לבקש מקדמה על חשבון הפיצויים בגובה של עד 70%, עוד לפני הגשת תביעה. גובה המקדמה המקסימלי עומד על 1 מיליון ₪, אולם בעלי עסקים המעוניינים במקדמה גבוהה יותר יכולים לפנות באופן מקוון עם הסברים. הגשת בקשות למקדמות לספטמבר-אוקטובר תתאפשר עד 30.11.2024. בנוסף, ניתן עדיין להגיש תביעות למקדמות בגין החודשים מרץ-אפריל, מאי-יוני ויולי-אוגוסט 2024 – עד לתאריך 31.10.2024. הגשה תתאפשר לאחר הזדהות וכניסה למערכת, בחירת תקופת זכאות ובחירת מסלול. זמן הטיפול בתביעה במסלול מקדמות הוא תוך 7 ימי עסקים, למעט בקשות ותביעות שבהן נדרשת בדיקה והשלמת מסמכים. שימו לב, במקרה של סתירה או אי התאמה בין המידע המופיע בדף המידע לבין הוראות הדין הרלוונטיות יגברו הוראות הדין.

## הרחבת סמכויות נציבות שוויון הזדמנויות: צעד חשוב בהגנה על זכויות משרתי המילואים ובני/ות זוגם

משרד הכלכלה והתעשייה פרסם הודעה על הרחבת סמכויות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. להלן עיקרי ההודעה:

שר הכלכלה והתעשייה חתם על צו שמחזק את האכיפה בנושא זכויות משרתי המילואים ובני/ות זוגם, ומסמיך את נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לטפל בתחומים נוספים בנושאים אלה. הצו, שנחתם בימים אלה, מאפשר לנציבות שוויון הזדמנויות לטפל בנושאים נוספים הנוגעים לפגיעה בזכויות כגון: זכאות לימי היעדרות בתשלום, צבירת ימי חופשה והגנה מפני פיטורים, שלא היו תחת סמכותה עד כה. מהלך זה נובע מתוך הוספת "צווי הרחבה להסכם קיבוצי" שנחתמו בעקבות מבצע "חרבות ברזל", ומרחיבים את זכויות משרתי המילואים ובני/ות זוגם בשוק העבודה. מעתה, תוכל הנציבות להעניק, גם בנושאים עליהם חל הצו, ייעוץ משפטי מקיף לפונים, לנהל הליך בירור מול המעסיקים ואף להגיש תביעה משפטיות במידת הצורך – והכול ללא עלות לפונים ובזמנית מלאה. מאז תחילת מבצע "חרבות ברזל", התקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות למעלה מ-1,200 פניות, כאשר מחציתן עסקו בזכויות משרתי המילואים ובני/ות זוגם, בהן נכללות תלונות על אפליה והפרת זכויות אשר נוגעים גם לצווי ההרחבה. מדובר בעלייה חדה ביחס לתקופה שקדמה למבצע. נציבות השוויון שמה לה למטרה לשפר את השירות למשרתי המילואים ובני/ות זוגם. כחלק ממהלך זה, השיקה הנציבות לאחרונה מדריך דיגיטלי שמפרט את חלוקת הסמכויות בין משרדי הממשלה בנושא, לצד דף תשאול דיגיטלי המסייע לכל פונה לקבל מידע מדויק על זכויותיו והכוונה לגורם הרלוונטי.

**דרכי פניה לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה**

• מייל: <mailto:shivion@economy.gov.il>

• טלפון: 074-7696562

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" החוזרים המלאים נמצא באתר

## מה במבזק?

## חוזרים

■ החל מהיום יכולים עסקים ביישובי ספר המפונים בעקבות מלחמת חרבות ברזל לתבוע מקדמות בגין הנזק הכלכלי שנגרם להם בחודשים ספטמבר-אוקטובר 2024

■ הרחבת סמכויות נציבות שוויון הזדמנויות: צעד חשוב בהגנה על זכויות משרתי המילואים ובני/ות זוגם

## מאמר

■ הביטוח הלאומי - עדכונים בתגמולי מילואים למעסיקים ולעצמאים

תקצירי פסיקה

## סיכומם של דברים

**משרד הכלכלה והתעשייה פרסם הודעה על הרחבת סמכויות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.**

## מאמר

## הביטוח הלאומי - עדכונים בתגמולי מילואים למעסיקים ולעצמאים

רו"ח אורנה צח-גלרט

## תשלום התגמול בחודש אוקטובר בעבור משכורת ספטמבר 2024

בשל החגים שחלים בתחילת חודש אוקטובר, הביטוח הלאומי פרסם בקשה לשדר את טופס 100 (דיווח שכר חודשי) של העובדים עבור חודש ספטמבר מוקדם ככל הניתן, כדי שיוכלו להיערך לחישוב התגמול בתאריכים 14.10 וב- 21.10. בשל החגים, התשלום יועבר לחשבון הבנק של המעסיק עד 7 ימי עסקים לאחר חישוב התגמול.

## יום עיון עם נציגי משרד העבודה

בתאריך 17.9.2024 הלשכה ערכה בזום יום עיון בהשתתפות נציגי משרד העבודה. יום העיון כלל בין היתר התייחסות לסוגיות רבות שעלו מאז 8.10.2023 בנושא תגמולי המילואים בהיבט ההתחשבות בין המעסיק לעובד וחישוב יתרת התגמול. הסקירה להלן כוללת בין היתר גם התייחסות לחלק מהנקודות החשובות שנדונו ביום העיון.

**חשוב להבהיר, שהסקירה להלן אינה מחליפה את הצפיה בהקלטה ומדובר בהסבת תשומת הלב בלבד ולא בייעוץ או בחוות דעת.**

## רקע כללי לתגמולי המילואים בזמן המלחמה

תגמול המילואים מפצה את המשרת במילואים בשל השירות במילואים.

הביטוח הלאומי משלם תגמולי מילואים למשרתים במילואים במקום משרד הביטחון, שמחזיר לביטוח הלאומי את תגמולי המילואים שהוא שילם. המשרת שאינו עובד שכיר מקבל את התגמול ישירות מהביטוח הלאומי. המעסיק מעביר לעובד השכיר את התגמול שקיבל בעבורו מהביטוח הלאומי כשכר עבודה, למעט סוגי מעסיקים שפטורים מתשלום התגמול לעובד, אך רשאים לשלם אותו על אף הפטור. עובד גם תובע מהביטוח הלאומי בתביעה אישית את הפרש התגמול כשי עליה במשכורת, כמפורט בתקנות.

**ככל שעובד קיבל את התגמול במקום המעסיק, והמעסיק שילם את התגמול לעובד כשכר עבודה, המעסיק רשאי לקבל את הכסף בחזרה מהעובד בהתאם לסעיף 25 בחוק הגנת השכר.**

## התגמול והשכר הרגיל

1. הביטוח הלאומי מחשב את התגמול לפי ימי השירות במילואים, כולל סופי שבוע. הבסיס לחישוב התגמול הוא השכר החייב בדמי הביטוח בתקופת הבסיס. תקופת הבסיס היא ברוב המקרים הרבעון שקדם להתחלת השירות במילואים, ויש גם חריגים.
2. המעסיק חייב לפי החוק לשלם לעובד את השכר הרגיל על חשבון התגמול בחודש השירות במילואים, ולהשלים את יתרת התגמול לאחר שהוא מקבל את התגמול מהביטוח הלאומי.

הובהר ביום העיון, שהמעסיק חייב לשלם שכר לעובד רק על ימי עבודה ועל ימים שאינם ימי עבודה שהוא חייב לשלם בעדם שכר, לפי החוק הסכם קיבוצי, צו הרחבה או נוהג. המעסיק אינו משלם שכר לעובד בעבור סופי שבוע, אלא אם עבד בהם, על אף שהכללים להתנהלות בסופי שבוע כלולים בחוק הגנת השכר. לכן, השכר מחושב בהתאם גם בימי השירות במילואים.

## סיכום של דברים

רו"ח אורנה צח-גלרט פרסמה באתר לשכת רואי חשבון בישראל רשימת עדכונים בביטוח לאומי בנושאים כגון: תשלום תגמול מילואים בחודשים אוקטובר עבור משכור דצמבר, שיפוי מעסיקים, עובדים בכמה מקומות בו זמנית שמשרתים במילואים, עדכון למילואימניקים מובטלים ועוד.

## חישוב השכר הרגיל המשולם לעובד על חשבון תגמול המילואים בחודש השירות

סעיף 10 בחוק חופשה שנתית קובע כי מעסיק חייב לשלם דמי חופשה בסכום השווה לשכר הרגיל. לכן, חישוב השכר הרגיל לעניין תשלום על חשבון תגמולי מילואים בחודש השירות דומה לעובד שנמצא בחופשה בתשלום, כמפורט בסעיף 10 בחוק חופשה שנתית. על פי חוק שכר מינימום, מחשבים "שכר מינימום יומי" בחלוקה ל-21.67 לעובד שמועסק חמישה ימים בשבוע, ובחלוקה ל-25, לעובד שמועסק שישה ימים בשבוע. נמסר ממשרד העבודה, שהכלל הזה נכון גם בחישוב השכר הרגיל שהמעסיק משלם על חשבון תגמולי המילואים. על פי חוק הגנת השכר, המעסיק חייב לפרט בתלוש המשכורת את ערך השכר המשולם בעד שעת עבודה רגילה. נתון זה מסייע בחישוב שכר העבודה הרגיל המשולם על חשבון תגמול המילואים. המעסיק מקבל מהביטוח הלאומי שיפוי בשיעור 20% מהשכר הרגיל שהעובד קיבל בדרך כלל ברבעון שקדם לשירות המילואים. שיפוי זה משולם נוסף על התגמול כדי להחזיר למעסיק את העלויות, בעיקר עבור חלקו של המעסיק בהפרשות לפנסיה ודמי הביטוח הלאומי ששילם המעסיק. תשלום השיפוי שייך רק למעסיק. מעסיק שלא העביר בעבור העובד את התשלומים לפנסיה, לא אמור לקבל את השיפוי. המעסיק משלם לעובד את התגמול בשלבים:

1. בחודש השירות, המעסיק משלם לעובד את השכר הרגיל שהיה אמור לשלם לו באותו החודש, אילולא היה במילואים באותו החודש, ותובע את התגמול מהביטוח הלאומי. החוק אינו מגביל את השכר הרגיל לתקרה של תגמול המילואים והמעסיק אמור לשלם את השכר הרגיל לעובד על פי הסכם העבודה, על כל המשתמע מכך.
- עובד שהיה במילואים בכל החודש - כל השכר הרגיל הוא תשלום על חשבון התגמול באותו החודש ויש לציין זאת בתלוש השכר.
- עובד שהיה במילואים רק בחלק מהחודש - השכר הרגיל שמשולם לו באותו החודש כולל שכר עבודה רגיל בעבור ימי העבודה וגם תשלום על חשבון התגמול שמוצג בנפרד בתלוש השכר.
2. לאחר שהמעסיק קיבל את התגמול מהביטוח הלאומי, הוא עורך התחשבות ומשלם לעובד את "יתרת התגמול".
- כדי לחשב את יתרת התגמול - המעסיק מפחית מהתגמול שקיבל מהביטוח הלאומי בעבור העובד, את התשלום ששילם על חשבון התגמול. חוק הביטוח הלאומי מפרט את רכיבי השכר שכלולים בתגמול, שהמעסיק אינו רשאי להפחית מהתגמול, שהם: סכומים ששילם לעובד בעבור עבודתו, וסכומים שהיה משלם לעובד בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו.
3. בכל פעם שהמעסיק מגיש תביעה להפרשים ומקבל תגמול מהביטוח הלאומי, הוא עורך התחשבות נוספת ומשלם לעובד את "יתרת התגמול".
4. הביטוח הלאומי משלם למעסיק הפרש בעבור סופי השבוע שיכול להגיע עד מקסימום שני ימי מילואים. את הפרש הזה המעסיק מעביר לעובד לאחר שקיבל אותו, כ"יתרת תגמול" נוספת.

**המאמר המלא נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>**

**הכותבת – אורנה צח-גלרט - רואת חשבון, יועצת ומרצה לתחומי הביטוח הלאומי. בעלים ומנכ"לית 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.**

## תקצירי פסיקה חדשה

**בית הדין פיצה מאבטח שהוצב על ידי מזמין שרות ללא תנאים הולמים**  
 סע"ש 61048-11-22, אדוארד שסטופל שחף אבטחה בע"מ ופרשמרקט בע"מ. ניתן ביום 3.07.2024, בבית הדין האזורי לעבודה חיפה, ע"י כבוד השופטת מירי שי  
 עובד שעבד בחברת שחף אבטחה בע"מ שהעניקה שירותי כח אדם בתחום השמירה לסופרמרקט. העובד פוטר ותבע את המעסיקות בגין פיטורים שלא כדין ללא שימוע מצד הסופרמרקט. בנוסף העובד תבע בגין העסקה ללא תנאים הולמים, ללא עמדת שמירה כנדרש, ללא חימום בחורף וביגוד מתאים. בנוסף לטענתו לא סופק לו מקום מסודר לשבת ומקום לעשות את צרכיו כנדרש. הסופרמרקט טען כי העובד פוטר כדין וכי כל צרכיו סופקו לו כדין. בית הדין פסק כי, הסופרמרקט לא ביצע שימוע כדין מאחר ומזמין שרות מחויב לבצע שימוע ביחד עם נותן השרות. בשל הפרת חובה זו חייב בית הדין את הסופרמרקט לפצות את העובד בסך של 5,000 ש"ח. בנוסף חייב בית הדין את הסופרמרקט בשל כך שלא סופקו לעובד כל תנאיו בהתאם לחוק פיצוי נוסף בסך של 30,000 ש"ח לעובד.

**בית הדין שלל הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורין מעובדת שנהגה באלימות כלפי מעסיקה**  
 סע"ש 13001-08-21, מריטו ג'מבר נגד כל בו חצי חנימ בע"מ. ניתן ביום 09.07.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק  
 עובדת הגישה תביעה כנגד המעסיקה שעניינה, בין היתר, בתשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. לטענת העובדת המעסיקה התעמרה כלפיה ונהגה בה בגזענות. מנגד טען המעסיק כי העובדת פוטרה לאחר שהתנהגה באלימות כלפי מנהל הישר שלה. ביה"ד לעבודה פסק כי לא עלה בידי העובדת להוכיח את טענותיה כנגד פיטוריה, ולהיפך, עלה בידי המעסיקה להוכיח פיטורים בניסבות של התנהלות אלימה המצדיקים שלילה של דמי ההודעה המוקדמת ושלילה חלקית של פיצויי פיטורים.

**תביעה של עובד לפגיעה בעבודה בשל לקות שמיעה נשללה מאחר והוגשה באיחור של 5 שנים**  
 ב"ל 66363-11-21, דוד ישראל נ' המוסד לביטוח הלאומי. ניתן ביום 26.07.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אירית הרמל  
 בית הדין לעבודה קבע, כי עובד אשר אינו מוכיח, מפרט ומתאר את טענתו לפגיעה בשמיעה בשל רעש במקום העבודה בצורה עקבית ומדויקת לא יהא זכאי לקבל דמי פגיעה. כמו כן, על מנת להכיר בפגיעה בשמיעה כפגיעה בעבודה על העובד להציג מספיק ראיות ואישורים רפואיים לפגיעה כנדרש על פי החוק. בנוסף עובד אשר מגיש תביעה לפגיעה בעבודה 5 שנים לאחר סיום עבודתו, לא יהיה זכאי להכרה בתביעה כפגיעה בעבודה.

## תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עידו סמולר, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד פזית לוי  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

## ביצוע גרפי: שרה וייס

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט  
 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.