

## סוגיות

## זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

## עו"ד מיטל דולב בלט

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי ההרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד הימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו 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.

## מתי המעסיק פטור מדיווח ממוכן במבנה האחיד

## השאלה:

באיזה מקרים המעסיק רשאי שלא לדווח במבנה האחיד להסדר פנסיוני של העובד או העובדים?

## יועץ פנסיוני יונתן יארוסלבסקי משיב:

בכפוף לתנאים שבחוזר אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל, ועמידה בסעיף 3(ג) שלהלן מאפשרת למעסיק שלא להעביר דיווח ממוכן כאשר המעסיק משלם בהוראת קבע.

## 3. פרטים שעל מעסיק למסור לחברה מנהלת במועד הפקדת תשלומים

א. במועד הפקדת תשלומים לקופת גמל, ימסור מעסיק לחברה מנהלת מידע כמפורט להלן:

1. פרטים לגבי הפקדה -

א. שם המעסיק;

ב. מספר מזהה של המעסיק;

ג. כתובת דואר אלקטרוני ופרטי איש קשר של המעסיק;

## מה במבזק?

## חקיקה

■ זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

■ מתי המעסיק פטור מדיווח ממוכן במבנה האחיד

## חוזרים

■ טיוטת הבהרה לעניין גובה השכר הממוצע במשק בקרן פנסיה חדשה בשנת 2025

## תקצירי פסיקה

## סיכומם של דברים

**עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.**

איתך בכל החלטה חשובה

- ד. מספר מזהה של החברה המנהלת;  
ה. לעניין קופת גמל שאינה קופת ביטוח, מספר אישור קופת גמל;  
ו. אופן הפקדת תשלומים ומועד הפקדתם;  
ז. סכום ההפקדה;  
ח. לעניין תשלומים שהופקדו באמצעות העברה בנקאית, פרטי חשבון הבנק שממנו הועברו התשלומים, פרטי חשבון הבנק שבו הופקדו התשלומים ומספר אישור על ביצוע העברת התשלום;  
ט. לעניין תשלומים שהופקדו באמצעות שובר תשלום, פרטי חשבון הבנק שבו הופקדו התשלומים ומספר אישור על ביצוע העברת התשלום.
2. פרטים בנוגע לכל עובד שבעדו הופקדו תשלומים -  
א. שם העובד;  
ב. מספר טלפון נייד של העובד; לעניין זה, חברה מנהלת רשאית לעשות שימוש במספר הטלפון הנייד של העובד שהגיע אליה מכוח הוראה זו לצורך מילוי הוראה זו והוראות אחרות של הממונה שניתן לקיימן באמצעות שימוש במספר הטלפון הנייד של העובד.  
ג. מספר תעודת זהות או מספר דרכון של העובד;  
ד. חודש העבודה שבעדו הופקדו תשלומים לקופת הגמל;  
ה. גובה השכר שלפיו חושבו התשלומים לקופת הגמל;  
ו. פירוט שיעור הפקדה לגבי כל אחד ממרכיבי חשבון קופת הגמל;  
ז. פירוט סכום הפקדה לגבי כל אחד ממרכיבי חשבון קופת הגמל;  
ח. פירוט התשלומים הפטורים והתשלומים שאינם פטורים לגבי כל אחד ממרכיבי חשבון קופת הגמל.
- ב. שולמו תשלומים בשיעורי הפקדה שונים בעד רבדי שכר שונים, ידווח מעסיק את המידע הנדרש לפי סעיף קטן (א)(2)(ה) עד (ח) לגבי כל אחד מרבדי השכר השונים.  
ג. על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב), מעסיק לא יהיה חייב למסור פרטים במועד הפקדת תשלומים לקופת גמל כאמור בסעיף זה ובסעיף 4 להלן, בהתקיים כל התנאים המפורטים להלן:  
1. המעסיק אינו מעסיק מעל חמישה עובדים;  
2. המעסיק מסר לחברה המנהלת את הפרטים שנקבעו בסעיף קטן (א) פעם אחת, ולא חל שינוי בפרטים האמורים; לעניין פסקה זו, לא יראו בעדכון סכום ההפקדה כתוצאה מהצמדה למדד, כשינוי בפרטי הדיווח;  
3. סכום ההפקדה בשל עובד זהה לסכום שהופקד בשלו במועד שבו נמסרו הפרטים כאמור בפסקה (2);  
4. המעסיק הורה לחברה המנהלת לגבות את התשלומים באופן קבוע באמצעות כרטיס אשראי או הרשאה לחיוב חשבון;  
5. החברה המנהלת אישרה למעסיק שלא לדווח במועד ההפקדה.  
ד. דיווח לחברה מנהלת כאמור בסעיף זה יהיה תואם לנתונים הכספיים של העובד במערכת השכר של המעסיק, ולא ייעשה שינוי בנתונים אלה בעת העברת מידע לחברה מנהלת.

**המשיב - יועץ פנסיוני, מחלקת "כל-עתידי" בחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עיסקי בע"מ**  
**התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת**  
**אחראים לתוצאות השימוש בהן**

## חוזר

## טיטת הבהרה לעניין גובה השכר הממוצע במשק בקרן פנסיה חדשה בשנת 2025

רשות שוק ההון פרסמה טיטת הבהרה לעניין גובה השכר הממוצע במשק בקרן פנסיה חדשה בשנת 2025. להלן עיקרי הטיטת:

תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן - **תקנות מס הכנסה**), מגדירה את "השכר הממוצע לעובד שכיר" כך: "השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח, לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי מזמן לזמן". 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 4-3-2016 "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. 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 ביטוח לאומי 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.

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".

### סיכומם של דברים

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.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד"

## תקצירי פסיקה חדשה

**נקבע כי שופרסל תשלם את זכויותיו של עובד כוח אדם שהועסק אצלה כמעסיקה במשותף**

**סע"ש (ת"א) 26976-02-21 IBRAHIM YUSUF, שופרסל בע"מ ומידו שירותי כח אדם בע"מ. ניתן ביום 11.11.2024, ע"י כבוד השופטת קארין ליבר-לוי**

עובד חברת כוח אדם שהועסק בסניף שופרסל באיסוף עגלות, תבע את זכויותיו הסוציאליות ותשלומים שונים בגין תקופת עבודתו וסיומה מחברת כוח האדם ומשופרסל. העובד טען כי יש לראות בשופרסל כמעסיקה במשותף עם חב' כוח אדם, וכי העסקתו באמצעות חב' כוח האדם לא הייתה אותנטית ולגיטימית. שופרסל טענה כי התקשרה עם חב' כוח האדם בהסכם התקשרות אותנטי לאספקת שירות איסוף עגלות, מאחר שמדובר בפעילות נלווית לליבת עיסוקה, ומפני שפסיקת בתי הדין הכירה בלגיטימיות של העסקה באמצעות קבלני שירותים בפעילויות דומות, הרי שדפוס העסקה זה הוא אותנטי, לגיטימי וחוקי. בית הדין קבע שההתקשרות עם חב' כוח אדם הייתה לא לגיטימית ולא אותנטית וכי העובד הרים את הנטל להוכיח כי שופרסל הייתה מעסיקתו במשותף יחד עם חב' כוח האדם. לאור האמור לעיל קבע בית הדין כי שופרסל תשלם לעובד את זכויותיו הסוציאליות ותשלומים שונים בגין תקופת עבודתו אצלה וסיומה.

**בית הדין הארצי דחה ערעור להכרה בפגיעה נפשית ככזו שנגרמה מתאונת עבודה עב"ל 13230-05-23, רינה שבתאי נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 24.09.2023, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר והשופט אילן סופר**

בית הדין הארצי לעבודה דחה את ערעורה של העובדת לתאונת עבודה בשל פגיעה נפשית במקום העבודה. העובדת לא הוכיחה התרחשותו של אירוע מיוחד שגרם לה לדחק נפשי בלתי רגיל. העובדת לא הציגה ראיות מספיקות לטענה כי לאחר שקראה את פרוטוקול הערכת עובד שלה יצר אצלה דחק נפשי חריג מעבר למתח נפשי שנמשך לתקופה ארוכה. בית הדין הארצי לא מתערב בקביעות העובדתיות של בית הדין האזורי אלא אם מדובר במקרה חריג ומקרה זה לא נמצא כמקרה חריג.

**במהלך טיול חברה עובד חשש מאירוע בטחוני נפל נחבל והוכר כנפגע עבודה עב"ל 45330-07-22, קלמן חורי נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 9.12.2024, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י כבוד השופטת רחל גרוס**

העובד השתתף בנופש מאורגן של מקום העבודה שהתקיים במלון בירושלים. במהלך הנופש, העובד השתתף בסיור לשוק מחנה יהודה בירושלים. העובד טען, כי בדרך חזרה מהסיור למלון, בזמן שישב באוטובוס ההסעה שאורגנה על ידי המעסיקה, נהג האוטובוס התנגש במפתיע ב"בוטקה" של שומר המלון וחלונות האוטובוס התנפצו. כתוצאה מניפוץ החלונות, העובד נחתך ודימם. ההתנגשות גרמה לבהלה גדולה של העובדים באוטובוס, אשר חששו שמדובר בפגיעה. כתוצאה מהבהלה והרצון לברוח, העובד סובב את קרסול רגל ימין עוד כשהיה בתוך האוטובוס. בעקבות הפגיעה, הגיש העובד תביעה למוסד לביטוח לאומי ונדחה. העובד הגיש תביעה זו לבית הדין אשר קיבל את תביעתו.

### תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד עו"ד פזית לוי ועו"ד עידו סמולר

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 קונקרטי ו/או ספציפיות. לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.