

## מאמר

### מה במבזק

#### מאמר

■ כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

#### חוזר

■ חוזר מס הכנסה מס' 4.2017 רשות המסים בנושא: יתרות צבורות בקופה מרכזית לפיצויים

תקציר פסיקה חדשה

## כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

עו"ד מיטל דולב - בלם

במהלך חופשת הקיץ, נערים ונערות (עד גיל 18) מצטרפים לשורות כוח העבודה. במקום שחוקי העבודה מתייחסים לעובד באשר הוא עובד, ולא קיימת התייחסות ספציפית לעבודת נוער, יחולו חוקי העבודה, החלים על כלל העובדים (כך למשל, בנוסף לשכר העבודה, בני הנוער זכאים להחזר הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה מכוח צו ההרחבה בדבר החזר הוצאות נסיעה).

להלן ריכוז עיקרי התנאים להעסקת נוער:

### גיל העסקה

בהתאם לסעיף 2 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן: "החוק"), ניתן להעסיק נער, שמלאו לו 14 שנה, בחופשת לימודים.

בתקופת לימודים ניתן להעסיק נער לאחר שעות הלימודים במידה ומלאו לו 16 שנה ובלבד שנמסרה למעביד הודעה מאת מוסד החינוך בו הנער לומד בדבר שעות הלימודים של הנער באותו מוסד. העסקת נער במהלך שנת הלימודים בשעות הלימודים מותרת רק אם מלאו לנער 15 שנה ובלבד שלא חל חוק לימוד חובה, תש"ט-1949 (להלן: "חוק לימוד חובה") (\*).

### בדיקות רפואיות

על פי סעיף 11 לחוק, נער המבקש לעבוד, חייב להיבדק אצל רופא משפחה, ולהביא אישור רפואי המתיר את העסקתו. ללא אישור כזה, לא ניתן להעסיק את הנער.

ביום 7.4.2016 פורסם ברשומות חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו-2016 (להלן: "התיקון לחוק").

על פי התיקון לחוק, יוגדר "אישור רפואי" כאישור מרופא משפחה או רופא מורשה, לפי העניין, המתייחס לכשירותו של הנער לעבוד, מבלי שייכלל בו מידע רפואי אחר.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי לא יועסק נער ללא אישור רפואי כהגדרתו לעיל. כמו כן, המעסיק ישמור את האישור הרפואי או העתקו במשך כל תקופת העסקתו ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה, יבער המעסיק את האישור הרפואי או את העתקו.

### פנקס עבודה

בהתאם לסעיף 28 לחוק, על הנער להצטייד ב"פנקס עבודה" מטעם שירות התעסוקה, אשר צריך להיות ברשות המעסיק כל עוד הנער העובד מועסק אצלו. בקשה לקבלת פנקס עבודה כזה יכולה להיות מטעם המעסיק. במידה והנער מועסק ע"י יותר ממעסיק אחד, יציג את פנקס העבודה בפני כל אחד ממעסיקיו, וימסור אותו להחזקת אחד מהם (תקנה 5 לתקנות עבודת הנוער (פנקס עבודה), התשנ"ו-1995).

על פי התיקון לחוק, ההגדרה של "פנקס עבודה" בסעיף 1 לחוק תימחק, וכן תבוטל החובה להוציא פנקס עבודה.

### מסירת הודעה על תנאי העבודה

בהתאם לסעיף 1 וסעיף 9 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 חובה למסור לכל נער, שתקופת העסקתו 7 ימים לפחות, תוך 7 ימים מהיום בו החל הנער את עבודתו אצל המעסיק, טופס, כקבוע בתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002, המפרט, בין היתר, את זהות המעסיק והעובד; תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת ההעסקה; עיקרי התפקיד של העובד; פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר של העובד; גובה השכר לשעה של העובד; אורכו של יום העבודה ושל שבוע העבודה; וכן פרטים נוספים שלדעת המעסיק יוכלו לסייע לדעת טוב יותר מה מצופה מהעובד במהלך תקופת עבודתו.

החובה למסור הודעה כאמור, חלה גם לגבי שינוי בתנאי ההעסקה, מהיום שנודע למעביד על השינוי.

**שעות עבודה מותרות**

בהתאם לסעיף 20 לחוק מותר להעסיק נער עד 8 שעות ביום. במידה והנער בגיל 16 ומעלה, והוא מועסק במקום עבודה בו חל הסכם ליום עבודה ארוך יותר כאמור בסעיף 5(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (למשל מקום בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים) - עד 9 שעות ביום. כמו כן, בימי שישי וערב חג, אפשר להעסיק נער עד 7 שעות ביום. בכל מקרה, סך כל שעות העבודה השבועיות המותרות לנער עומד על 40 שעות, כאשר אסורה העסקה בשעות נוספות.

"שעות עבודה" בהתאם לחוק הינן הזמן שבו עומד הנער לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לנער להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, חוץ מהפסקות על פי סעיף 22 לחוק (ראה להלן).

יצוין, כי בהתאם לסעיף 34 לחוק, נער אשר על פי הרישום בפנקס העבודה מועסק גם על ידי מעסיק אחר, יראו את מי שהעסיקו באותו יום או באותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע למעסיקו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועבד הנער על ידי מעסיק אחר. יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועבד הנער על ידי מעסיק אחר.

**הפסקות**

בהתאם לסעיף 22 לחוק המעסיק חייב לתת הפסקות לנער העובד במהלך עבודתו, כאשר מדובר ביום עבודה, העולה על 6 שעות. אורך ההפסקה יהיה 45 דקות לפחות, כאשר מחצית השעה, לפחות, מתוך סך ההפסקות, צריכה להיות רצופה. בימי שישי וערב חג, יש לתת לעובד הפסקה, שלא תפחת מחצי שעה.

בהתאם לסעיף 22א לחוק, נער זכאי במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, וזמן זה יהווה חלק משעות עבודתו.

החל מיום 1.7.2010 על המעסיק לוודא, כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו.

**איסור עבודה במנוחה השבועית**

סעיף 21 לחוק מטיל איסור על העסקת נוער ביום המנוחה השבועי, שהוא פרק זמן של 36 שעות רצופות לפחות בין שבוע עבודה אחד למשנהו. באשר לנער יהודי - הוא יכלול את יום השבת, ובאשר לנער לא יהודי - את יום השבת, או את יום ראשון, או את יום שישי, הכול לפי המקובל.

בהקשר זה יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה, הטיל קנס של 30 אלף ש"ח על מפעילת רשת מסעדות "מקדונלד'ס", וקנס של 50 אלף ש"ח על מנכ"ל החברה, על כך שהעסיקו נערים בערב שבת [עפ 1004/00 אלוניאל בע"מ ועמרי פדן נ' מדינת ישראל, דינים ארצי לעבודה 2003 (7) 123; פדי לח (1) 488]

**איסור עבודת לילה**

סעיף 24 לחוק מטיל איסור על העסקת נערים בשעות הלילה. לעניין איסור העסקה בלילה, מוגדר "לילה" בסעיף זה, לגבי ילד (מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה) ולגבי צעיר (מי שמלאו לו 16 שנה אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה), שחוק לימוד חובה חל עליהם, כפרק זמן של 12 שעות שבין 20:00 ובין 08:00.

לגבי צעיר, כהגדרתו לעיל, שחוק חינוך חובה, התש"ט-1949 אינו חל עליו, מוגדר "לילה" בסעיף זה, כפרק זמן של עשר שעות שבין 22:00 ובין 06:00.

החוק מסמיך את שר העבודה להוציא היתרים לעבודת לילה בעבודות מסוימות, ביחס לנערים. אכן הוצאו היתרים כאלה לעבודות כגון: אריזת מצות וקמח מצות, מגן דוד אדום ובתי אריזה לפרי הדר (רשימה חלקית). מובן, כי יש לפעול בהתאם לתנאים הקבועים בהיתרים השונים.

יצוין כי בהתאם לחוזרי משרד הכלכלה מיום 18.6.2014 ומיום 3.6.2015, ניתן להעסיק בני נוער מגיל 16 ומעלה בתקופת **חופשות רשמיות מלימודים** עד לשעה 24:00, וזאת בתנאי שהמעסיק ידאג להסעת הנערים הביתה. בכך גדל היצע המשרות העומד לרשותם של בני הנוער במקביל לשמירה על ביטחונם ושלומם.

יחד עם זאת, בהתאם לתיקון לחוק, בחופשת לימודים רשמית, מעסיק רשאי להעסיק נער מגיל 16 עד השעה 24:00, ובלבד שאם ההעסקה הסתיימה אחרי השעה 23:00 המעסיק ידאג להחזרתו של הנער העובד לביתו בסיום העבודה, בעצמו או באמצעות אחר מטעמו.

ההוראה הנ"ל לא תחול על ענפי עבודה מסוימים או על עבודה מסוימת ששר הכלכלה והתעשייה קבע כי הם עלולים לפגוע בבריאותו, בשלומו או בהתפתחותו הגופנית, החינוכית, הרוחנית או המוסרית של הצעיר.

הוראה זו תהא בתוקף עד ליום א' באלול, התשע"ט (1 בספטמבר 2019).

#### **הצגת תעודת זהות**

על פי התיקון לחוק, מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג תעודת זהות שלו או תעודת זהות של הוריו, הכוללת את פרטיו. המעסיק ישמור העתק של תעודת הזהות כאמור במשך כל תקופת העסקתו, ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה, יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.

#### **רישום שעות העבודה**

בהתאם להנחיות משרד הכלכלה מיום 18.6.2014, חובה על מעסיק לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באמצעי שאינו מכני או אלקטרוני (שעון), יש לאשר את רישום שעות העבודה בסיומו של כל יום עבודה, בחתימה של הנער והמעסיק.

#### **שכר מינימום**

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 ותקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ח-1987 קבעו תעריף שכר מינימום לנוער עובד, שנגזר משכר המינימום במשק, והוא מהווה אחוז מסוים ממנו, בהתאם לגיל הנער.

נער עובד עד גיל 16, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 70% משכר המינימום במשק (3,500 ש"ח לחודש ו-20.23 ש"ח לשעה, החל מינואר 2017).

נער עובד עד גיל 17, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 75% משכר המינימום במשק (3,750 ש"ח לחודש ו-21.68 ש"ח לשעה, החל מינואר 2017).

נער עובד עד גיל 18 זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 83% משכר המינימום במשק (4,150 ש"ח לחודש ו-23.99 ש"ח לשעה, החל מינואר 2017).

#### **חופשה שנתית**

בהתאם לסעיף 27 לחוק, לגבי נער, יש לקרוא בחוק חופשה שנתית במקום "16 יום" - "18 יום", לכל שנת עבודה. היינו, בעד ארבע השנים הראשונות לעבודה, זכאי הנער ל-18 ימי חופשה בשנה (קלנדאריים).

#### **עבודות אסורות**

תקנות עבודת נוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), התשנ"ו-1995 אוסרות ומגבילות העסקת נער בעבודות, בתהליכי יצור או במקומות עבודה, כמפורט בתוספת לתקנות.

בנוסף, נקבע בחוקים אחרים ובתקנות מכוחם, כי נער, שעדיין לא הגיע לגיל פלוני, לא יועבד בעבודה פלונית, כדוגמת - מכונות בלתי מגודרות, כבאי, שירות בכלי שייט, עגוראי, מאותת, מנהל בעבודות בניה.

בתקנות עבודת הנוער (העבדת ילד בהופעה או בפרסומת), התשנ"ט-1999 נקבעו הוראות בדבר העסקת ילד, שטרם מלאו לו 15, בהופעה או בפרסומת, ובכלל זה תנאים מוקדמים למתן היתר להעבדת ילד, סיוג היתר, ביטולו או התלייתו, דרכי הגשת בקשה להיתר, תנאים להעבדת ילד בהופעה ותוקף ההיתר להעסקה.

**הופעות וצילומים:**

א. אין להעביד ילד, שטרם מלאו לו 15 שנים, בהופעה ציבורית, אמנותית או לצרכי פרסום או בצילומים לצרכי פרסום.

ב. שר העבודה והרווחה רשאי לתת היתר, לתקופה מוגבלת, להעבדתו של ילד פלוני או לתיווך להעבדתו של אותו ילד, בהופעה או בצילומים.

ג. הופעה - לרבות הופעה מוקלטת, חזרות, לימוד או אימון לצורך ההופעה.

**תיווך להעבדת ילד בהופעה או בפרסומת:**

בתקנות עבודת הנוער (תיווך להעבדת ילד בהופעה או בפרסומת), התשנ"ט-1999, נקבעו הוראות בדבר תיווך להעבדת ילד, שטרם מלאו לו 15, בהופעה או בפרסומת, ובכלל זה תנאים מוקדמים למתן היתר לתיווך, סיוג היתר, ביטולו או התלייתו, דרכי הגשת בקשה להיתר תיווך, תנאים לתיווך להעבדת ילד ותוקף ההיתר.

**תשלום עבור התלמידות ותקופת ניסיון**

בהנחיות שפורסמו ע"י משרד הכלכלה נקבע, כי תקופת העסקתו של הנער מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמידות" או תקופת "ניסיון". על כן, יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה, החל מן השעה הראשונה. בהקשר זה יצוין, כי ימי הכנה ושיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה. על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "שיבת עבודה" צריך לשלם, לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

**הפקדה לגמל**

בהתאם לסעיף 4(7) לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, חובת ההפקדה כאמור בצו לא תחול על עובדים שטרם הגיעו לגיל הזכאות - גיל 21 לגבר וגיל 20 לאישה.

**מס הכנסה**

הכנסתו של נער עובד חייבת במס הכנסה רגיל, כאשר נער עובד, בגילאים 16 עד 18 זכאי לנקודת זיכוי, נוסף על נקודות הזיכוי הרגילות. כלומר, יש לזכות נער עובד בגילאים אלה ב- 3.25 נקודות זיכוי, ויש לזכות נערה עובדת בגילאים אלה ב- 3.75 נקודות זיכוי.

**ביטוח לאומי**

נער עובד פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות, ולפיכך אין ניכוי משכר העובד. אולם, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בשיעור מופחת משכרו של הנער העובד ("חלק המעביד"). החל ממשכורת ינואר 2016, חלק המעביד עומד על 0.38% עד 5,678 ש"ח, ו- 2.02% מסכום זה ועד המקסימום (43,240 ש"ח).

**עונשים**

על פי הוראות החוק, וכפי שפורסם ע"י משרד הכלכלה, המעסיק נער בניגוד להוראות החוק, דינו מאסר או קנס כמפורט להלן:

- העסקה מתחת לגיל המותר עפ"י החוק - מאסר עד שנה או קנס מרבי בסך 43,800 ש"ח.
- העסקה ללא אישור רפואי/העסקה שלא בהתאם לשעות העבודה המותרות/אי מתן הפסקות - מאסר עד 6 חודשים או קנס מרבי בסך 29,200 ש"ח.
- העסקה ללא הוצאת פנקס עבודה לנער - קנס מרבי בסך 14,400 ש"ח.
- ניתן להטיל קנסות מנהליים, הנעים בין 1,500 ש"ח עד 5,000 ש"ח, לכל עבירה, לפי העניין תקנות העבירות המנהליות (קנס מינהלי - עבודת נוער), התשנ"ד-1994.

**עיצום כספי מכוח החוק להגברת האכיפה**

בהתאם לתיקון לחוק, לרשימת ההפרות בחלק א' לתוספת השנייה בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק להגברת האכיפה"), שבגינן ניתן להטיל עיצום כספי בגובה 5,040 ש"ח (\*\*), יתווספו ההוראות המוצעות לעניין העסקת נער, מבלי לשמור את האישור הרפואי ואת תעודת הזהות שהציג.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי לרשימת ההפרות בחלק ב' לתוספת השנייה בחוק להגברת האכיפה, שבגינן ניתן להטיל עיצום כספי בגובה 20,160 ש"ח, תתווסף ההוראה בדבר חובת המעסיק להחזיר את הנער העובד הביתה לאחר שהועסק בלילה.

**תחולה**

התיקון לחוק יחול על מי שהחל להעסיק נער ביום תחילתו של החוק ואילך, ואולם ההוראות לעניין העסקת נער עד השעה 24:00 יהיו בתוקף עד 1.9.2019.

(\* בחוק ובתקנות על פיו קיימות הגבלות שונות על העסקת נוער בסוגי עבודות ובמקומות עבודה שנקבעו בתקנות. בהתאם לסעיף 2(ב) ו-2(ב1) לחוק עבודת נוער, התשי"ג 1953 לא ניתן להעסיק ילד בתקופת לימודים אלא אם: 1. הילד קיבל פטור מחוק לימוד חובה לפי סעיף 5 לחוק לימוד חובה. 2. הילד הנו חניך לפי חוק החניכות. 3. הילד השלים את חובת לימודיו באישור משרד החינוך.

החל משנת הלימודים התש"ע ועד לשנת הלימודים התשע"ד, הוחל לימוד חובה על תלמידים בכיתות י"א-י"ב שהתגוררו ברשויות המקומיות המפורטות בצוויים אלה: צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התש"ע-2010, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התש"ע-2009, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התש"ע-2010, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"א-2011, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"ב-2012, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"ד-2013.

בהתאם לצו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התשע"ד-2014, החל משנת הלימודים תשע"ה יחול חוק לימוד חובה על כלל הרשויות המקומיות.

(\*\*) בהתאם להודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב – 2011, עודכנו סכומי העיצום הכספי החל מינואר 2017.

**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.

**חוזר**

**חוזר מ"ס הכנסה מ"ס' 4.2017 רשות המסים בנושא: יתרות צבורות בקופה מרכזית לפיצויים**

ביום 11.6.2017 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין יתרות צבורות בקופה מרכזית לפיצויים. להלן עיקרי החוזר:

- 1.1 במהלך שנות ה-60 ובמטרה להבטיח את זכויותיהם של העובדים, כמו גם לאפשר למעביד התרת הוצאות בגין התחייבויותיו לשלם פיצויי פיטורין - הוקמו הקופות לפיצויים. קופות הפיצויים נחלקו לקופות אישיות שבהן הופקדו הפיצויים הצפויים לאותו עובד ולקופות מרכזיות לפיצויים שבהן הופקדו הפיצויים הצפויים לכלל העובדים.
- 1.2 לקופת הפיצויים הופקדו הסכומים שהמעביד חייב לעובד (אם יהיה זכאי) כפיצויי פיטורין באופן שוטף מידי שנה, ובד בבד דרש המעביד את ההוצאה באופן שוטף בהתאם לסכומי ההפקדה לקופת הפיצויים, ובמגבלות כפי שפורטו בכללים שקבע המנהל. בדרך זו נמנע המעביד מהוצאה חד פעמית ובלתי צפויה, אם וכאשר התרחשו הפיטורין בפועל, וכן הובטחו זכויותיו של העובד מאחר והכספים נותרו זמינים בקופת הפיצויים ואף ניתנה להם הגנה מפני נושים.

**סיכום של דברים**  
**11.6.2017** **ביום**  
**פרסמה**  
**רשות המיסים**  
**חוזר בעניין**  
**יתרות**  
**צבורות**  
**בקופה**  
**מרכזית**  
**לפיצויים.**

1.3 על הקופות לפיצויים חלו תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן - "הכללים"), אשר קבעו את אופן ודרך ניהול הקופה, כמו גם את הסכומים שניתן להפקיד בה. כמו כן, ניתן לקופה פטור על פי סעיף 29(2) לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 (להלן - "הפקודה"), מכוח היותה קופת גמל. יודגש כי משיכת כספים מקופת הגמל על ידי המעסיק חויבה במס מכוח סעיף 3(ד) לפקודה, וכן נקבע כי שיעור ניכוי המס במקור בעת משיכה כאמור - יעמוד על 40%.

1.4 המשמעות המעשית של הקופות המרכזיות הינה בעצם היות "המעסיק" הבעלים והמוטב בכספים ולפיכך, השליטה באירוע של פרישה וחובת תשלום פיצויים לעובד נשארת בידו. לאור האמור, העדיפו המעסיקים לפתוח קופות מרכזיות לפיצויים על פני קופות אישיות. מעבר לכך, יצוין כי מאחר והקופה המרכזית לפיצויים אינה בבעלות העובדים ואין חובה להפקיד בהתאם לשכר העובדים שאצל המעסיק, הסדירו הכללים את שיעורי ההפקדה ואת דרכי החיוב במס בשל הפקדה עודפת שמעבר לנדרש בקופה המרכזית לפיצויים. בהוראות תקנה 19(ב)(1) לכללים ניתן להפקיד עד 1/12 (1 מתוך 12) מהשכר השנתי (8.33%) בכלל הקופות (הן האישיות והן המרכזיות), ואולם, המחוקק נתן את דעתו לאפשרות כי ייווצר חוסר בקופות לאור שינויים ברמת השכר וכדומה, ולפיכך קבע המחוקק בתקנה 19(ב)(2) לכללים - תקרה מוגדלת ב-10% מעבר להתחייבויות על פי חוק פיצויי פיטורין.

1.5 בשנת 2005 נחקק חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן - "חוק הפיקוח על קופות גמל"), ובמסגרתו הועברה האחריות לניהולן ותפעולן של קופות הגמל לרשות שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר (להלן - "רשות שוק ההון"). יחד עם האמור, דיני המס נותרו כפי שהיו וחלו גם על הקופות המרכזיות לפיצויים. הכוונה שהייתה אגב שינויי החקיקה, כי בעקבות השינויים האמורים המשק יעבור לקופות האישיות, לא התממשה. משכך, רשות שוק ההון הובילה לשינויי חקיקה בשנת 2008 הידוע כתיקון 3 לחוק הפיקוח על קופות גמל, ובו נחסמו אפיקי ההפקדה בקופות הוניות לרבות אפשרות להפקדה נוספת לקופות המרכזיות לפיצויים. במסגרת סעיף 13 לחוק האמור (כנוסחו לאחר תיקון 3), נקבע כדלקמן:

"אישור כקופת גמל מרכזית לפיצויים לא ינתן אלא לגבי קרן שפעלה כדין כקופת גמל מרכזית לפיצויים בשנת המס 2007 ואילך, ועל כספים שהופקדו בקרן כאמור בשל שנות המס שקדמו לשנת המס 2011, והתקיימו בהם התנאים המפורטים להלן, בלבד:

(א) הפקדת הכספים היא של עמית-מעביד שהיה עמית בקופת גמל כאמור בחודש דצמבר 2007.

(ב) הפקדת הכספים היא בשל עובדו של עמית-מעביד כאמור בפסקת משנה (א), שהופקדו בשלו כספים לקופת הגמל עבור חודש דצמבר 2007."

משמעות האמור, היא קביעת הוראות מעבר הקובעות כי בשל עובדים אשר תחילת העסקתם הייתה קודם לתום שנת המס 2007 (להלן - "עובדי 2007") והופקדו בעבורם כספים לקופה עד לתאריך 31.12.2007 (להלן - "היום הקובע"), ניתן להמשיך ולהפקיד כספים בשל זכויותיהם לפיצויים עד לתאריך 31.12.2010. משמע, כי החל מיום 1.1.2011 לא ניתן יותר להפקיד לקופה מרכזית לפיצויים ולכל עובד חייבת להיות קופה אישית לפיצויים שעל שמו.

1.6 מטרת חוזר זה הינה להסדיר ולקבוע כללי מיסוי לעניין כספים הצבורים בקופות המרכזיות.

**2. קופה מרכזית לפיצויים - הוראות רלוונטיות למעבידים**

**2.1 שמירת זכויות עובדים**

כאמור הכספים נועדו להבטיח את זכויות העובדים אשר תקופת עבודתם אצל המעסיק החלה לפני היום הקובע, ולפיכך יש לבחון נכון לתום שנת המס 2016 את זכויות העובדים האמורים בשני מישורים:

2.1.1 האם קיימת תביעה משפטית בנוגע לכספי פיצויים של מי מהעובדים אשר נכללו ברשימת העובדים של המעסיק ביום הקובע או קודם לכן. לעניין זה יש לקבל את הצהרת היועץ המשפטי של המעסיק. היה וישנה תביעה מסוג זה שטרם נסתיימה, יש ליעד סכום בקופה המרכזית לפיצויים למטרה זו (להלן - "סכום במחלוקת").

2.1.2 לבחון את חבות הפיצויים (למעט הסכום במחלוקת) לכלל עובדי המעסיק ובעבור בעלי שליטה עד לתקרה שבסעיף 32(9), אשר היו עובדיו ביום הקובע (להלן בסעיף זה - "החבות לעובדי 2007"), ולבחון את היתרות העומדות לזכות אותם עובדים בקופות אישיות על

שם של אותם עובדים בלבד (להלן בסעיף זה - "הזכויות הצבורות לעובדי 2007"). עלתה החבות לעובדי 2007 על הזכויות הצבורות לעובדי 2007, יש לייעד סכום בקופה המרכזית לפיצויים למטרה זו (להלן - "סכום לעובדי 2007").

## 2.2 שימוש בכספים שהופקדו בקופה מרכזית

### 2.2.1 שימוש בסכום העודף בקופה מרכזית

הייתה היתרה בקופה המרכזית גבוהה מ-110% מהסכום במחלוקת בתוספת הסכום לעובדי 2007, יראו בסכום ההפרש כעודף (להלן - "העודף בקופה מרכזית") ויחולו לגבי הוראות אלה:

2.2.1.1 סכום העודף בקופה המרכזית, עד לגובה ההפקדות שוטפות במרכיב הפיצויים בקופות גמל של כל עובדי המעסיק ללא תלות במועד תחילת העסקתם, יועבר מהקופה המרכזית למעסיק, וזאת כתחליף מימון ההפקדות כאמור (ההעברה מהקופה המרכזית למעסיק תוכל להתבצע רק לאחר שבוצעו הפקדות השוטפות). במצב זה, מצד אחד, ההעברה מהקופה המרכזית למעסיק תהווה הכנסה בידי המעסיק בהתאם להוראות סעיף 3(ד) לפקודת מס הכנסה, ומצד שני, ההפקדות השוטפות במרכיב הפיצויים תותרנה בניכוי בהתאם להוראות סעיף 17(5) לפקודת מס הכנסה.

2.2.1.2 במידה ולא ינוצל העודף בקופה המרכזית לטובת ההפקדות השוטפות כאמור בסעיף 2.2.1.1 לעיל, לא תותר הוצאה לתשלום מרכיב פיצויים לפי הוראות סעיף 17(5) לפקודה עבור כלל עובדי המעסיק, וזאת עד לגובה העודף שלא נוצל כאמור.

2.2.1.3 מהלך כאמור (בדיקת קיום עודף בקופה מרכזית ושימוש בו כאמור בסעיף 2.2.1.1) יעשה אחת לשנה עד לתאריך 31 במרץ של השנה העוקבת, על ידי מתן הוראה ישירה לקופה מרכזית לפיצויים, ולאחר שנתקבל בקופה המרכזית אישור רואה חשבון של המעסיק או אישור עורך דין (להלן - "עו"ד") כי הופקדו לחשבונותיהם של כלל העובדים הפקדות שוטפות ויוצג תחשיב העודף בקופה המרכזית. **יודגש, כי חוזר זה משמש בידי הקופה המרכזית כאישור המנהל להחזר הסכומים האמורים למעסיק כנגד הפקדות שוטפות שבוצעו לחשבונותיהם של כלל העובדים, ואין צורך באישור נוסף מרשות המסים.**



## תקציר בסיקה חדשה

**שינוי חישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתי בעל היקף משרה משתנה- שינוי הלכת סבנית**

ע"ע 44824-03-16, י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI. ניתן ביום 04.06.2017, בבית הדין הארצי בירושלים, ע"י כבוד השופטים אילן איטח, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק-גנדלר

בית הדין הארצי לעבודה נדרש לשאלה כיצד יחושבו פיצויי הפיטורים לעובד שעתי בהיקף משרה המשתנה מדי חודש וקבע כי ההלכה הקיימת איננה מהווה ערובה לחישוב פיצויי פיטורים מבלי שהעובד או המעביד יצאו נפסדים. בפסק דין זה שונתה ההלכה הקיימת בעניין חישוב היקף המשרה ונקבע כי במקרה של עובד שעתי המקבל את שכרו על בסיס שעות עבודה ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש הדרך הנכונה לחשב את שכרו האחרון היא לפי או בהיקש מתקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים. בהתאם לכך, קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לערוך את חישוב פיצויי הפיטורים בהתחשב בהיקף המשרה הממוצע של העובד במשך כל תקופת העסקתו.

**תקציר פסק הדין מאת עו"ד רמי אלרוב**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

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.