

## חוזר

### חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית - עדכון

ביום 1.10.2017 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית. להלן עיקרי החוזר:

ביום 3 בספטמבר 2017 נכנס לתוקפו תיקון לסעיף 7(ב1) בחוזר גופים מוסדיים, מס' 10-9-2017, שעניינו "מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני". במסגרת התיקון נדחה מועד התחילה של הסעיפים הנוגעים לשימוש בממשק אירועים, לשם ביצוע פעולה מהפעולות המפורטות בממשק אירועים, ליום 22 באפריל 2018.

לאור זאת, מוצע לתקן את חוזר סוכנים ויועצים, מס' 2-10-2015, מיום 28 במאי 2015 שעניינו "חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית" ולדחות את חובת השימוש עבור בעלי רישון לביצוע פעולה במוצר פנסיוני המנוהל לטובת לקוח באמצעות ממשק אירועים ליום 22 באפריל 2018.

## מאמר

### חובת מעסיקים להפרשות סוציאליות לעובדים זרים ומסתננים על פי תקנות הפקדה בפיקדון בבנקים בעבורם וניכוי מס במקור בעת משיכת הפיקדון בידיהם

רו"ח אליק גנדלמן

סעיף 1א לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים") מסמיך את שר הכלכלה והתעשייה (להלן: "השר") לחייב מעסיקים של עובדים זרים להפקיד בעבורם פיקדון בחשבון בנק מיוחד. הפיקדון נועד להחליף הפרשות סוציאליות רגילות כמו תגמולי מעסיק ופיצויים. כמו כן נועד הפיקדון להבטיח את חזרתו של העובד הזר לארצו בסיום תקופת שהותו חוקית בישראל, שכן עיכוב יציאה מישראל יגרום ל"קנס" בדרך של שחיקת סכום הפיקדון שהעובד יקבל.

השר התקין את תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016 (להלן: "התקנות"), החלות על עובדים בעלי רישון עבודה בשני תחומים:

- עובד בענף הבניין או עובד בטכנולוגיה ייחודית, שהוא עובד זר המועסק בישראל לצורך ביצוע עבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל, ואשר ניתן לבצעה רק באמצעות גורם זר.

- עובדי סיעוד המועסקים באמצעות חברות סיעוד אצל לקוחות פרטיים (לא בעסקים)

על פי סעיף 1א(ו) לחוק עובדים זרים יש להפריש לפיקדון על פי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים החלים עליו, אולם לא פחות מ-710 ש"ח לחודש (סכום עדכני מתפרסם באתר משרד הכלכלה), כך שסכום הפיקדון עשוי להיות גבוה מ-710 ש"ח לחודש (על פי צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים). הסכום מעודכן לינואר 2017.

לגבי עובדי בניין וטכנולוגיה ייחודית נקבע בתקנות כי סכום ההפרשה הוא סכום קבוע של 710 ש"ח לחודש נכון לינואר 2017.

לגבי עובדי סיעוד נקבע בתקנות כי סכום ההפרשה הוא הגבוה מבין שני סכומים שלהלן, אולם לא יותר מ-710 ש"ח לחודש נכון לינואר 2017:

(1) סכום מרכיב הפיצויים ומרכיב תגמולי המעסיק שעל חברת הסיעוד לשלם לפי צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים החלים עליה;

(2) סכום מרכיב הפיצויים ומרכיב תגמולי המעסיק שעל חברת הסיעוד לשלם לפי ההסכם שבין חברת הסיעוד ובין מי שהזמין ממנה שירותי סיעוד.

יש להתחיל את ההפרשות לפיקדון החל בחודש הראשון לעבודה.

הפרשה לפיקדון פוטרת את המעסיק מכל התשלומים הסוציאליים, לרבות פיצויי פיטורין.

יש להפקיד את סכום הפיקדון עד יום 15 לחודש בגין החודש הקודם באמצעות העברה בנקאית בלבד לחשבון בנק מיוחד (בבנק מזרחי טפחות סניף 618). על המעסיק לדווח על ההפקדה לממונה

## מה במבזק

### חוזר

- חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית - עדכון

### מאמר

- חובת מעסיקים להפרשות סוציאליות לעובדים זרים ומסתננים על פי תקנות הפקדה בפיקדון בבנקים בעבורם וניכוי מס במקור בעת משיכת הפיקדון בידיהם

תקציר פסיקה

### סיכומם של דברים

**חוק עובדים זרים מסמיך את שר הכלכלה והתעשייה לחייב מעסיקים של עובדים זרים להפקיד בעבורם פיקדון בחשבון בנק מיוחד.**

(מנכ"ל רשות האוכלוסין והגירה), באופן מקוון. הדיווח יכלול את פרטי המעסיק, פרטי העובדים, סכום הפיקדון בעבור כל עובד ותקופת העבודה בעבורה שולם הפיקדון. עובד זר שאי לקבל מידע על מצב הפיקדון מהממונה.

בעת עזיבתו את ישראל זכאי העובד הזר לקבל את כספי הפיקדון לרבות רווחים שנצברו (במזומן או בהעברה בנקאית). לשם כך על העובד הזר להגיש לממונה בקשה באמצעות מילוי טופס נייר או טופס מקוון באתר רשות האוכלוסין עשרה ימים לפחות לפני עזיבתו את ישראל אך לא יותר מ-30 ימים לפני המועד האמור. העובד יקבל את כספי הפיקדון לאחר ניכוי מס במקור בשיעור סופי של 15%, ללא פטור, ניכוי או קיזוז כלשהו. יציאה לאחר המועד החוקי תגרום לשחיקה הדרגתית של הפיקדון וכמו כן העובד עשוי להיות מחויב בהוצאות הרחקה.

תחולת התקנות לגבי מעסיק בענף הבניין ובעבודה בטכנולוגיה ייחודית – 1/8/2016, לגבי עובדי סיעוד – 1/11/16.

ביום 1/5/17 נכנס לתוקף סעיף 1א1 לחוק עובדים זרים אשר קובע כללים מיוחדים לגבי פיקדון לעובד זר מסתנן. בניגוד לפיקדון לעובד בעל רישיון עבודה, סכום הפיקדון למסתנן, לרבות חלק העובד וחלק המעסיק, הוא בשיעורים גבוהים, כדי לייקר את עבודתם של מסתננים ולגרום למעסיקים להעדיף עובדים ישראלים (או עובדים זרים חוקיים). כמו כן הפיקדון נועד לעודד את יציאתם של המסתננים מישראל. להלן הוראות בדבר פיקדון למסתננים:

מסתנן – מי שמתקיימים לגביו כל התנאים הבאים:

- הוא שוהה בישראל
- שהייתו בישראל אינה מכוח אזרחות ישראלית או אשרת עולה או תעודת עולה או רישיון לישיבת קבע
- הוא נכנס לישראל שלא דרך תחנת גבול שקבע שר הפנים לפי סעיף 7 לחוק הכניסה לישראל
- הוא בעל רישיון לפי סעיף 2(א) או 2(א)5 לחוק הכניסה לישראל.

ההפרשה לפיקדון תבוא במקום תשלומים סוציאליים לפי צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים.

על המעסיק להפקיד מדי חודש בחודשו בגין החודש הקודם, במועד תשלום השכר לעובד. יש להפקיד את סכום הפיקדון בחשבון בנק מיוחד בבנק מזרחי טפחות, סניף 618. כמו כן על המעסיק לדווח באופן מקוון על ביצוע ההפרשה. הדיווח יכלול את פרטי המעסיק, פרטי כל אחד מעובדים, סכומי ההפרשה בעבור כל אחד מהם והתקופה שבעבורה הופרש הפיקדון.

סכום הפיקדון הוא 36% משכר העבודה של העובד המסתנן: 20% חלק העובד, 16% חלק המעסיק (שר הכלכלה רשאי להקטין שיעורי הפרשה). חלק המעסיק והרווחים הנצברים בפיקדון יהיו חייבים במס בשיעור סופי של 15% ללא פטור, ניכוי או קיזוז בעת קבלתם בידי העובד. חלק העובד יופרש מהשכר ברוטו לאחר שמהשכר ברוטו כולו (כולל חלק העובד) נוכה מס במקור לפי מדרגות מס רגילות (סעיף 121 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 (להלן: "הפקודה")). לעניין זה "שכר" - כהגדרתו בסעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

בעת היציאה מישראל זכאי העובד המסתנן לקבל את כספי הפיקדון לרבות רווחים שנצברו. כדי לקבל את כספי הפיקדון על העובד לפנות לממונה באמצעות מילוי טופס נייר או טופס מקוון באתר רשות האוכלוסין שבעה ימים לפחות לפני תאריך היציאה, אך לא יותר מ-30 יום. אם העובד יעזוב את ישראל לאחר "תום התקופה לשהייה בישראל" ינוכה מסכום הפיקדון "קנס" בשיעור של עד 33%, וכמו כן העובד עשוי להיות מחויב בהוצאות הרחקה.

"תום התקופה לשהייה בישראל", הוא המועד שבו על המסתנן לעזוב את ישראל כפי שנקבע בפסק דין חלוט או בהודעה מאת שר הפנים או מנהל רשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים.

עד כה ראינו כי המחוקק מחייב להפריש לפיקדון בחשבון מיוחד בעבור עובדי בניין, טכנולוגיה ייחודית, סיעוד ועובדים מסתננים, אך עובדים זרים אשר אינם שייכים לקבוצות שלעיל זכאים אף הם להפרשות סוציאליות כמו כל עובד המועסק בישראל. בדרך כלל, בעבור עובד ישראלי חייבים להפריש לגמל ולפיצויים על פי צו פנסיה חובה (אם כי בענפים מסוימים חלים צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים אשר קובעים הפרשות בשיעורים גבוהים יותר לקצבה והפרשות סוציאליות נוספות כמו קרן השתלמות). אף על פי שלא ניתן לפתוח לעובדים זרים חשבונות בקופות פנסיה/השתלמות, נקבעה בפסיקת בתי הדין לעבודה "הלכת ביצוע בקירוב". על פי "הלכת ביצוע בקירוב" על מעסיק לשלם לעובד זר סכום הדומה לזה שמקבל עובד ישראלי המועסק בתפקיד דומה. בעוד בעבור עובדים ישראלים חייבים להפקיד מדי חודש בחודשו, לעובד זר ניתן לשלם בעת סיום העסקה. בחישוב זכויות סוציאליות לעובד זר יש להתחשב בצווי הרחבה ובהסכמים קיבוציים החלים בתחום עבודתו. לעניין מס רואים תשלומים סוציאליים המשולמים בעת סיום העסקה כהכנסת עבודה החייבת במס שולי. לגבי רכיב פיצויים ניתן לקבל פטור לפי סעיף 9(א) לפקודה.

הפניה למקורות:

חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), התשס"ח-2008

תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים הזרים), התשע"ו-2016

תקנות עובדים זרים (דרך לתשלום פיקדון לעובד זר שהוא מסתנן), התשע"ז-2017

[חוזר הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד הכלכלה "הפרשות פנסיוניות ואחרות לפי צווי ההרחבה"](#)

<http://economy.gov.il/Employment/WorkRights/UniquePopulations/ForeignWorkers/Documents/HanchayatMemonePensia.pdf>

[נוהל רשות האוכלוסין וההגירה מס' 9.0.0003 - עובדי בניין, טכנולוגיה ייחודית וסיעוד](#)

[https://www.gov.il/BlobFolder/policy/deposit\\_monies\\_foreign\\_workers\\_constructions\\_technology\\_procedure/he/9.0.0003.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/policy/deposit_monies_foreign_workers_constructions_technology_procedure/he/9.0.0003.pdf)

[נוהל רשות האוכלוסין וההגירה מס' 9.0.0004 - עובדים מסתננים](#)

[https://www.gov.il/BlobFolder/policy/deposit\\_monies\\_for\\_infiltrators\\_procedure/he/9.0.0004.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/policy/deposit_monies_for_infiltrators_procedure/he/9.0.0004.pdf)

הכותב - מומחה "חשבים" בתחום המסים - מהצוות המקצועי במחלקת המסים של חשבים ומערכת "כל-מס" ו"ידע למידע"

### תקציר כטיקה חדשה

מועמד לעבודה שנדחה בקבלה לעבודה מחמת מינו, זכה בפיצוי סמלי בלבד עקב חוסר תום לב מצדו

ס"ע (ת"א) 1783-11-14, תומר שחל ל' אורבן קיטשן בע"מ. ניתן ביום 13.8.17, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

מועמד ביקש להתקבל לעבודה כמלצר במסעדה. המועמד נענה כי "מלצרות זה רק לבנות". יומיים לאחר מכן שב המועמד למסעדה בליווי חברתו אשר הציגה עצמה כמועמדת לתפקיד מלצרית וניהלה שיחה עם אחת מעובדות המסעדה, השיחה הוקלטה ע"י המועמד. במהלך השיחה נאמר כי "מלצרות זו לא אופציה לגברים" ולשאלת החברה השיבה עובדת המסעדה כי "מלצרות תמיד מחפשים". המועמד הגיש תביעה עקב אפליה מחמת מינו בקבלה לעבודה. מנגד, המסעדה טענה כי המועמד אינו פעל בצניעות המקובלים הנדרשים בקבלת עבודה וכי הוא לא דורש עבודה אמיתית וכל כוונתו הייתה להפיל את המסעדה בפת. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי המסעדה לא קיבלה את המועמד לעבודה בשל מינו ובכך הפרה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נקבע, כי המסעדה בחרה להעסיק מלצריות בלבד ובכך פגעה פגיעה כפולה בגברים: ראשית, פגיעה בגברים אשר לא הועסקו אצלה. שנית, המסר הסקסיסטי של המסעדה כי על נשים לעבוד כמלצריות ושימור הסטריאוטיפ של נשים ויעודן לעבודה מסוג מסוים. כבוד השופטת העמידה את סכום הפיצוי למועמד על סך 15,000 ש"ח אולם נציגי הציבור החליטו כי המועמד אינו תם לב והגעתו השנייה למסעדה הייתה למען ביסוס עילה בלבד ולכן יש לפסוק לו פיצוי סמלי בלבד. אי לכך, הוחלט כי המסעדה תשלם למועמד סך של 1000 ₪ פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

**תקציר פסק הדין מאת:**

**עו"ד תומר שילוני**

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)



ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.