

## חוזרים

### מדיניות שרת הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

ביום 26.12.2022 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה בדבר המדיניות התקפה עד ליום 31.1.2023. להלן עיקרי ההודעה:

שרת הפנים מעדכנת את המדיניות לעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה הנמצאים בישראל ומודיעה כי נוכח התמורות שחלו ובכלל זה חלוף הזמן והניסיון שנצבר, לא תבוצענה פעולות אכיפה כנגד העסקתם של אזרחי אוקראינה אשר כניסתם ארצה נעשתה עד ליום 30.9.2022 ובלבד שחלפו 90 יום מעת כניסתם ארצה ושברשותם דרכון אוקראיני. יובהר כי העסקתם של אזרחי אוקראינה שיגיעו ארצה לאחר מועד זה תיאכף וזאת אף בחלוף 90 יום מהגעתם ארצה ובהיעדר שינוי במדיניות. עוד יוער וכאמור בפרסום מיום 31.8.2022, כלל אזרחי אוקראינה בישראל שהעסקתם כאמור אינה נאכפת נוכח מדיניות השרה, יחולו לגביהם הוראותיו של נוהל "הטיפול בקביעת תנאים לעניין תיחום גיאוגרפי ועיסוק ברישיונותיהם של מבקשי מקלט ומסתננים" זאת ללא קשר לתוקף ולסוג הרישיון שנופק להם. יובהר כי על המעסיק האחריות לבדוק שהעובד אכן מחזיק בדרכון אוקראיני וכי הוא שוהה בישראל מעל 90 יום. כמו כן, הוחלט על ידי שרת הפנים להאריך את הרישיונות לשיבת ביקור מסוג ב/2 (תייר) של אזרחי אוקראינה ששהו כחוק בישראל ביום תחילת המלחמה או שנכנסו לאחר תחילתה עד ליום 31.1.2023. בתום תקופה זו, תיבחן המדיניות מחדש בהתאם לנתונים העדכניים.

### ביטוח פנסיוני לעובדים זרים

זרוע העבודה במשרד העבודה פרסם חוזר ובו הנחיות לעניין הפרשות לפנסיה למעסיק עובד זר שתקנות הפיקדון אינן חלות עליו - הלכת "ביצוע בקירוב". להלן החוזר במלואו:

- צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק אשר נכנס לתוקף בשנת 2008, קובע כי **כל עובד** בישראל זכאי להפרשות עבור ביטוח פנסיוני מהמעסיק. חובה זו חלה גם על מעסיקים של עובדים זרים. שיעורי ההפרשה לקרן הפיקדון של העובדים הזרים זהים לשיעורי ההפרשה בהם חב המעסיק לביטוח פנסיוני של עובדים ישראלים.
- בענפים בהם לא נקבעה החובה להפקדה בקרן הפיקדון, כמו למשל מטופלים בענף הסיעוד, קיים קושי לבטח בקרן פנסיה. לכן חלה הלכת ה"ביצוע בקירוב", אשר נקבעה על ידי הדין לעבודה.
- הלכה זו קובעת, כי על המעסיק להפריש לעובד עבור ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים לחשבון נפרד או באופן דומה אחר(1).
- **יודגש, כי מאחר שההפרשות אינן מועברות לקרן פנסיה, החובה חלה על חלקו של המעסיק בלבד(2).**

#### ענף הסיעוד – מעסיק פרטי

- מידי חודש יש להפריש משכרו של העובד סך של 12.5% (המורכבים מביטוח פנסיוני – 6.5% מהשכר החודשי אשר מופרש אחת לחודש לטובת העובד, וחלק מפיצויי הפיטורים בשיעור של 6% מידי חודש).
- השכר = שכר הבסיס של העובד (כלומר שכר המינימום או ההשלמה לשכר המינימום), לפני ניכויים וללא שעות נוספות.
- התחלת ההפרשות תהא לאחר תקופה של 6 חודשי עבודה (כלומר החל מהחודש השביעי).
- התשלום יכול להתבצע בשני אופנים –
- בכל חודש עם תשלום השכר החודשי (מומלץ להפקיד את הסכום לחשבון בנק נפרד מידי חודש).
- בסיום יחסי העבודה (ולא בעת עזיבת הארץ) – המעסיק ישלם למטפל פיצוי בגובה ההפרשות שהיה עליו להפריש לעובד במהלך תקופת עבודתו עבור ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים.

## מה במבזק

### חוזרים

- מדיניות שרת הפנים המעודכנת בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל
- ביטוח פנסיוני לעובדים זרים
- עדכון בנוגע לחובת דיווח של מעסיק עובד זר לצורך טיפול סיעודי
- סטודנטים במגזר הציבורי- הסכם קיבוצי מיום 27.12.2022

### תקצירי פסיקה

**סיכום של דברים**  
זרוע העבודה במשרד העבודה פרסם חוזר ובו הנחיות לעניין הפרשות לפנסיה למעסיק עובד זר שתקנות הפיקדון אינן חלות עליו - הלכת "ביצוע בקירוב".

- סכומים אלה יכולים להגיע לעשרות אלפי שקלים, ולכן מומלץ להפקיד את הסכום לחשבון בנק נפרד מידי חודש וכך לחסוך מראש ולכלל אורך תקופת העסקה.
- נוסחת החישוב –
- שכר חודשי X 12.5% X מספר החודשים בהם הועסק העובד (החל מן החודש ה-7 לעבודתו).
- לתשומת ליבכם: במידה ושכר העובד בפועל, נמוך משכר המינימום בשל הניכויים המותרים, חישוב ההפרשות ייעשה מתוך שכר המינימום (כלומר –  $5,300 * 12.5\%$  ₪)
- במידה שהעובד זכאי לפיצויי פיטורין (למשל, אם העובד פוטר או המעסיק נפטר וכו') לאורך השלמת שנת עבודה ראשונה - יש לשלם לו פיצויי פיטורין בגובה שכר אחרון כפול השנים בהם עבד. במידה והמעסיק הפריש מדי חודש בחודשו, עליו לשלם לעובד פיצויי פיטורין סך  $8.33\%$  החל מהיום הראשון להעסקה ( $6\% +$  השלמה לפיצויי פיטורין בסך  $2.33\%$ ).

## עדכון בנוגע לחובת דיווח של מעסיק עובד זר לצורך טיפול סיעודי

ביום 19.12.2022 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בנוגע לחובת דיווח של מעסיק עובד זר. להלן עיקרי החוזר:

### דיווח ותשלום של מעסיק עובד זר לצורך טיפול סיעודי

מעסיק עובד זר לצורך טיפול סיעודי חייב לשלם דמי ביטוח עבור כל השכר המשולם לעובד הזר, כמו כן החל מחודש אוגוסט 2022 הוא חייב גם לדווח על פרטי העובד ללא קשר לגובה השכר המשולם לו.

### כמה דמי ביטוח צריך לשלם?

שיעור דמי הביטוח -  $2\%$  מהשכר המשולם לעובד.

**לדוגמה:** מי שמשלם לעובד הזר באופן פרטי שכר בסך 3,000 ש"ח בחודש - חייב בדיווח ובתשלום דמי ביטוח בשיעור  $2\%$  מהשכר המשולם לעובד:  $3,000 * 2\% = 60$ , כלומר צריך לדווח ולשלם 60 ש"ח בחודש.

### איך מדווחים ומשלמים?

לדיווח ותשלום יש לבצע את הפעולות האלה:

### **פתיחת תיק משק בית**

#### מטרת השרות

- טופס זה משמש כהודעה על פתיחת תיק מעסיק/ה עבור עובד/ת במשק בית. יש לפתוח תיק בביטוח הלאומי, תוך שבועיים מתאריך תחילת ההעסקה.
  - שימו לב, תיק המעסיק רשום על שם המעסיק/ה, לכן אין צורך בפתיחת תיק נוסף אם רוצים להחליף עובד או לחדש פעילות בתיק.
  - פתיחת התיק באתר תתאפשר רק למעסיק בעל מספר זהות, כמו כן נדרש מס' כרטיס אשראי בפתיחת תיק לצורך אימות הנתונים.
  - **ועדי בתים, בתי תפילה (עד 2 עובדים) או מעסיקים שאינם תושבי ישראל**, לא יכולים בשלב זה לפתוח תיק באתר.
- תוכלו לפתוח תיק באופן הבא:

1. עליכם למלא באופן ידני טופס פתיחת תיק עובד במשק בית ולשלוח אותו למחלקת גבייה ממעסיקים בסניף הקרוב למקום מגוריכם.
2. לאחר שנקבל מכם את הטופס, נשלח לכם פנקס לדיווח ותשלום לכתובת הדואר המעודכנת אצלנו (אם מעולם לא עדכנתם כתובת, יישלח הפנקס לכתובת המעודכנת במשרד הפנים). באפשרותכם לעדכן כתובת באתר האישי.
3. כשתקבלו את הפנקס, תוכלו לדווח ולשלם באתר.

### מועדי הדיווח והתשלום עבור עובד משק בית:

- עבור חודשים ינואר – מרץ - מועד הדיווח הוא ב- 20 באפריל
- עבור חודשים אפריל – יוני - מועד הדיווח הוא ב- 20 ביולי

**סיכום של דברים**  
**ביום 19.12.2022**  
**פרסם המוסד לביטוח**  
**לאומי חוזר בנוגע**  
**לחובת דיווח של**  
**מעסיק עובד זר.**

- עבור חודשים יולי- ספטמבר- מועד הדיווח הוא ב- 20 באוקטובר
- עבור חודשים אוקטובר- דצמבר – מועד הדיווח הוא ב- 20 בינואר

**דיווח ותשלום משק בית**

- שובר תשלום זה משמש לדיווח ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות עבור עובדים במשק בית, המועסקים בעבודות משק הבית למיניהן.
- עובדים אלו מבוטחים על פי חוק המוסד לביטוח לאומי ועל פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי כעובדים שכירים.
- חובת תשלום דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח בריאות עבורם חלה על מעסיקים.
- על המעסיק לציין את פרטי העובד כפי שהם מופיעים בתעודת הזהות, לא תינתן אפשרות לדווח ולשלם דוח בו פרטי העובד לא זוהו.

**סטודנטים במגזר הציבורי – הסכם קיבוצי מיום 27.12.2022**

ביום 29.12.2022 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד העבודה חוזר בעניין סטודנטים במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

ביום 27.12.2022 נחתם הסכם קיבוצי במטרה לשפר את פוטנציאל ההעסקה של סטודנטים בשירות המדינה, ע"י עדכון מתווה מספר שעות העבודה של הסטודנטים.

החל מיום 01.01.2023, סטודנט אשר לא עבד בחודש מסוים או יותר במהלך שנה קלנדרית את מלוא שעות העבודה כפי שנקבע בסעיף 6 להסכם 2009 (עד 96 או עד 120 שעות בחודש, כקבוע שם) (להלן: "המסגרת החודשית"), יוכל, בכפוף לאישור הממונה הישיר שלו, לעבוד באחד החודשים העוקבים באותה שנה קלנדרית, ומעבר למסגרת החודשית בכל חודש עוקב, מספר שעות נוסף, כמפורט ובכפוף לאמור להלן:

(א) לגבי סטודנט שנקלט לעבודה במהלכו של חודש מסוים יחולו ההוראות שבסעיף זה החל מתחילת החודש העוקב לחודש תחילת העסקתו.

(ב) מספר השעות הנוסף כאמור לא יעלה על ההפרש המצטבר בין המסגרת החודשית ובין מספר השעות שעבד בכל חודש רלוונטי (להלן: "יתרת השעות מהמסגרת" או "היתרה").

(ג) סטודנט שמועסק במסגרת של עד 96 שעות חודשיות בכל מקרה לא יעבוד יותר מ-120 שעות בכל חודש עוקב, וסטודנט שמועסק במסגרת של עד 120 שעות חודשיות בכל מקרה לא יעבוד יותר מ-150 שעות בכל חודש עוקב.

(ד) בחודש שבו דיווח הסטודנט על יום היעדרות עקב חופשה או יום בחירה, לא ייעשה שימוש ביתרת השעות מהמסגרת על פי הקבוע בסעיף 3 להסכם זה. אולם, בחודש בו דיווח הסטודנט על יום היעדרות לרגל בחינה, או על יום היעדרות עקב מחלה, ניתן יהיה לעשות שימוש ביתרת השעות מהמסגרת על פי הקבוע בסעיף 3 להסכם זה.

(ה) יובהר, כי סטודנט יוכל לעבוד את יתרת השעות מהמסגרת בחודש עוקב אחד או במספר חודשים עוקבים באותה שנה קלנדרית.

(ו) למען הסר ספק, יתרת השעות מהמסגרת שנצברה בשנה קלנדרית מסוימת תעמוד רק באותה שנה קלנדרית, כלומר יתרת השעות מהמסגרת מתאפסת בתחילת כל שנה קלנדרית.

(ז) מובהר כי שעות בהן עבד סטודנט מתוך היתרה, מעבר למסגרת החודשית בחודש מסוים, יופחתו מהיתרה אותה ניתן לבצע באותה שנה קלנדרית.

(ח) מובהר, כי אין בהסכם זה כל שינוי במספר שעות העבודה של סטודנט כפי שנקבע בסעיף 6 להסכם 2009 (מסגרת חודשית של עד 96 או עד 120 שעות בחודש, כקבוע שם), מעבר לאפשרות לעבוד בחודש או בחודשים מסוימים את יתרת השעות מהמסגרת על פי הקבוע בסעיף זה.

(ט) לעניין חישוב דמי חופשה לסטודנטים, מקום בו במסגרת החודשים הקובעים לעניין חישוב דמי חופשה, עבד הסטודנט שעות עבודה מעבר למסגרת החודשית, יילקחו בחשבון שעות העבודה של הסטודנט שהסכום המקסימלי המצטבר שלהם הוא סך שעות המסגרת החודשית של הסטודנט במכפלה של שלוש.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**סיכום של דברים**  
**29.12.2022**  
**ביום פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד העבודה חוזר בעניין סטודנטים במגזר הציבורי.**

**תקצירי פסיקה חדש****מעסיק רשאי להשתמש בתיבת דוא"ל של העובד לאחר עזיבתו**

סע"ש 7539-11-19, יוסף פתאל נ' 1. התאחדות משרדי הנסיעות ויועצי התיירות בישראל  
 2. חני סובול. ניתן ביום 30.10.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו, ע"י ידי  
 כבוד' השופטת מיכל נעים דיבנר

עובד אשר הועסק כמנכ"ל בהתאחדות משרדי הנסיעות החל משנת 1997 ועד לאמצע שנת 2015 הודיע על כוונתו לעזוב את החברה בחודש 11/2014 על מנת להתחיל לעבוד כמנכ"ל לשכת מארגני התיירות הנכנסת לישראל. בפועל העובד סיים את עבודתו בתאריך 5/2015, ומישהי אחרת החליפה את העובד בתפקידו. במהלך תקופת עבודתו של העובד בהתאחדות, הוקצו לו שתי תיבות דואר אלקטרוני הנושאות את שמו, באתר (domain) של ההתאחדות. תיבת הדוא"ל לא נסגרה עם סיום תפקידו של העובד בהתאחדות. העובד טען כי, ההתאחדות לא סגרה את תיבת הדוא"ל ועקבה אחריו מה שמהווה פגיעה בפרטיות ובחובת האמון שלה כלפיו. בנוסף תבע העובד מכוח חוק לשון הרע. בית הדין דחה את טענותיו של העובד. מדובר בתיבת דוא"ל המצויה באתר ההתאחדות ומשכך מדובר בתיבת דוא"ל בבעלותה המלאה של ההתאחדות. מכאן, שאף לפי טענת העובד מדובר בתיבה שבה קיבל זכות שימוש בלבד. המסקנה העולה היא כי, זכות השימוש בתיבת הדוא"ל ניתנה לעובד למשך תקופת העסקתו ולא מעבר לה, אף שתיבת הדוא"ל הינה בבעלות המעסיק, לעובד יתכנו זכויות קנייניות בחומרים המצויים בה, ודאי כאשר מדובר בתיבה בה הותר לו לבצע שימוש פרטי במקביל לשימוש לצרכי עבודה, כמו במקרה דנן.

**בית הדין פסק לעובדת פיצוי בגין עוגמת נפש לאחר שמעסיקתה סירבה לחתום על טפסי שמירת הריון לביטוח הלאומי**

סע"ש 12652-05-20, דינרה מקסודובה נ' דב שמירה, נקיין וכח אדם בע"מ. ניתן ביום  
 14.10.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כב' השופטת הדס יהלום

עובדת אשר הועסקה בתפקיד מזכירותי, ביקשה להחתים את מעסיקתה על טפסי שמירת הריון כדי להגיש לביטוח הלאומי, המעסיקה סירבה לחתום על הטופס והתנתה את החתימה בפירעון חוב. העובדת הגישה תביעה בעקבות סירוב המעסיקה לחתום על הטופסים ודרשה פיצוי בגובה גמלת שמירת הריון ורכיבים נוספים. המעסיקה טענה, כי העובדת אינה זכאית לפיצוי שכן לא הייתה הצדקה לשמירת הריון בתקופה זו, לא הוצג אישור רפואי בדבר שמירת הריון בתקופה זו וכן נטען, כי העובדת בעצמה אישרה כי שהתה במחלה ולא בשמירת הריון. בית הדין קיבל את התביעה וקבע כי המעסיקה סירבה בשרירות לב לחתום על הטופסים, המעסיקה אינה עוסקת ברפואה ואין זה מתפקידה לאבחן את מצבה הרפואי של העובדת והיא נזקקת אכן לשמירת הריון. תפקידה של המעסיקה כמעסיקה, מסתכם בחתימה על הטופס על מנת לאשר שהעובדת אכן מועסקת על ידה. לא הייתה כל הצדקה שלא לחתום על הטופס לביטוח לאומי על כן נפסק לעובדת פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 25,000 ₪. זאת ועוד, נפסקו לעובדת פיצויים בגין רכיבים נוספים: הפרש פיצויי פיטורים, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ופדיון חופש וכן חויבה המעסיקה בהוצאות שכ"ט בסך של 17,000 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת:****עו"ד עידו סמולר ועו"ד מעיין קישלס****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.