

## חקיקה

### חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה - 2025 - הגבלת פיטורים לשבים ובני משפחותיהם

#### עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 6.2.2025 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה - 2025 (להלן: "התיקון לחוק") אשר מקנה הגנה מפני פיטורין בין היתר לשבים ובני משפחותיהם. להלן עיקרי התיקון לחוק:

הוראת השעה - חרבות ברזל מעניקה הגנות מפני פיטורים לאוכלוסיות שונות בהן חטופים, שבים ובני משפחותיהם, מפונים, בני זוג או הורה האחר של ילדיהם של אנשי כוחות הביטחון ומשרתי מילואים. הוראת השעה תוארך עד 30.6.2026 (במקום עד 7.2.2025) אולם לכל קבוצה מוגנת יהיה תוקף כדלקמן:

1. עובד שנעדר ממקום עבודתו או לא ביצע את עבודתו עקב השגחה על ילדו אשר בן זוגו או הורה האחר של ילדו משרת בכוחות הבטחון לרבות משרתי מילואים וכן עובד שנעדר או לא ביצע את עבודתו עקב סגירת מוסד חינוכי יהיו מוגנים עד ליום 6.7.2025 או עד תום תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף, לפי המוקדם מבניהם.
2. עובד שהוא מפונה מביתו, יהיה מוגן מפני פיטורים עד ליום 6.7.2025.
3. את התקופות האמורות לעיל, יהיה אפשר להאריך בתקופות נוספות שלא יעלו על 4 חודשים כל אחת ולכל המאוחר עד ליום 31.12.2025.
4. עובד שהוא חטוף או נעדר או בן משפחה של שלהם יהיה מוגן מפני פיטורים עד ליום 31.12.2025.
4. עובד שהוא חטוף ששוחרר עד יום 31.12.2025 ובני משפחתו של חטוף ששוחרר (הורה, בן זוג, ילד, אח או אחות) יהיו מוגנים מפני פיטורים במשך שישה חודשים מיום השחרור של החטוף.

במסגרת התיקון לחוק, תוקן גם חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולות איבה ונקבע כי לא ניתן לפטר עובד שהוא בן משפחה של חטוף וגופתו הושבה במשך 3 חודשים מיום ההבאה לקבורה של החטוף.

התיקון לחוק יחול מיום פרסומו ברשומות, קרי ביום 6.2.2025.

#### הכותבת - מנהלת מחלקת "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.

## מה במבזק?

### חקיקה

■ חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה - 2025 - הגבלת פיטורים לשבים ובני משפחותיהם

### מאמרים

■ רצף פיצויים וחרטה מרצף פיצויים

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 6.2.2025 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה- חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה - 2025, אשר מקנה הגנה מפני פיטורין בין היתר לשבים ובני משפחותיהם.**

## מאמרים

## רצף פיצויים וחרטה מרצף פיצויים

## נדב טסלר

**היתרונות הקיימים ברצף פיצויים, כיצד ניתן לבצע רצף פיצויים והאם ניתן להתחרט מרצף פיצויים ולמשוך את כספי הפיצויים?**

בסיום עבודה אחת האפשרויות העומדות בפני העובד לצד **משיכת הכספים או רצף קצבה** היא בחירה **ברצף פיצויים** (או רצף מעסיקים). הבחירה באחד הרצפים לא מונעת מהעובד להתחרט בעתיד ולמשוך את הכספים.

חשוב לזכור כי בחרטה מרצף פיצויים ניתן למשוך את הכספים רק כסכום חד פעמי. כתבנו כאן בעבר על חרטה מרצף קצבה וכעת נתמקד ברצף פיצויים ובחרטה מרצף פיצויים. **רצף פיצויים** מאפשר את דחיית התחשבות על כספי הפיצויים למועד מאוחר יותר, אך הוא גם מונע ממך כעת למשוך את פיצויי הפיטורים הפטורים ממס.

## מה זה בכלל רצף פיצויים?

בסיום עבודה מניח מס הכנסה כי בחרת להשאיר את הכספים לצורך מימוש עתידי כקצבה – רצף קצבה. עובד שמעוניין בעתיד למשוך את הכספים כסכום חד פעמי (או מוכרח לעשות זאת) באפשרותו לבחור ברצף פיצויים. בבחירה ברצף פיצויים דוחה העובד את התחשבות על חבות המס למועד סיום העבודה אצל המעסיק החדש, או עד למועד היציאה לפנסיה. ההיגיון בבחירה ברצף פיצויים היא דחיית אירוע המס למועד שבו נטל המס יהיה נמוך יותר.

## היתרונות והחסרונות בבחירה ברצף פיצויים

בעבר נהגו להמליץ לכל עובד שהיה סבור ששכרו עתיד לעלות לבחור ברצף פיצויים, בחירה זו נכונה רק במידה שהעובד היה מעוניין למשוך בעתיד את כספי הפיצויים כסכום חד פעמי.

בחירה ברצף פיצויים במקרה זה מאפשרת צבירת וותק לצורך חישוב הפטור על מענק הפרישה או צבירת וותק לצורך ביצוע פריסת מס.

עובד שיוזע שבעתיד הוא מעוניין למשוך פיצויים כסכום חד פעמי או שבעתיד הוא יקבל **מענק פרישה מוגדל** יעדיף לבחור לאורך השנים ברצף פיצויים כדי להאריך את מספר שנות פריסת ההכנסה האפשרויות.

**שימו לב כי רצף פיצויים היא בחירה מורכבת ויש לנהל אותה לאורך שנות העבודה עד לפרישה**

## מתי העובד אינו יכול לבחור ברצף קצבה והוא חייב לבחור ברצף פיצויים?

ישנם מקרים בהם עובד המעוניין לדחות את התחשבות על כספי הפיצויים **חייב לבחור ברצף פיצויים**. מקרה כזה הוא מקרה שלעובד ישנם כספי פיצויים בקוד 4, מדובר בכספי פיצויים בקופת גמל או ביטוח מנהלים הוני שהופקדו לפני שנת 2008.

מקרה נוסף שבו העובד צריך לבחור ברצף פיצויים או מקרה שבו העובד זכאי למענק פרישה חד פעמי גדול.

## היתרונות ברצף פיצויים

- דחיית התחשבות המס למועד מאוחר ואפילו עד לפרישה.
- במועד חישוב המס מתחשבים בוותק אצל כל המעסיקים עליהם הוחל רצף הפיצויים.
- בסיום העבודה מבצעים את התחשבות המס לפי תקרת הפטור על כספי הפיצויים העדכנית.

**נדב טסלר, מתכנן פרישה, סמנכ"ל מקצועי בקוואליטי שירותים פיננסים, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה**

## סיכומם של דברים &gt;

**היתרונות הקיימים ברצף פיצויים, כיצד ניתן לבצע רצף פיצויים והאם ניתן להתחרט מרצף פיצויים ולמשוך את כספי הפיצויים?**

## תקצירי פסיקה חדשה

**עובד שחלק מהתמורה החוזית המגיעה לו אמור להיות מבוסס על רווחי המעסיק, זכאי לעיין בדוחות הכספיים המבוקרים של המעסיק**  
**ע"ע (ארצי) 12862-01-24, ווי-אייטי בע"מ נ' צחי יצחק ולנסי. ניתן ביום 18.11.2024,**  
**בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד סגן הנשיאה השופט אילן איטח, השופטת סגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק**

סוכם עם העובד כי יתווסף לשכרו תשלום שנתי אשר מחושב לפי 10% מרווחי החברה. זאת, מבלי שהסכמה זו מצאה ביטוי בכתב ומבלי שחודד בין הצדדים, לפי איזה "רווח" יש לבצע את החישוב. בפועל התשלום השנתי שולם במהלך השנים לפי שיקול דעתה של המעסיקה. סמוך לאחר פיתורו הגיש העובד תביעה נגד המעסיקה. במסגרת תביעתו טען העובד בין היתר כי לאורך השנים לא קיבל את מלוא התשלום השנתי המגיע לו, שכן נעשו מניפולציות שונות לצורך הקטנה מלאכותית של הרווח לפיו חושב אותו תשלום. בית הדין קבע כי קיימת לעובד זכות לעיין בדוחות הכספיים המבוקרים מהם אמורה הייתה להיגזר התמורה החוזית המוסכמת, על מנת לוודא כי חושבה בהתאם לזכאות שהובטחה לו בהסכם עבודתו.

**תביעת העובדת בגין קיום יחסי עובד מעסיק התקבלה בחלקה**  
**סע"ש 45519-08-21, גוליה מזרחי נ' בן גיגי נאוארו בע"מ. ניתן ביום 1.09.2024,**  
**בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט דורון יפת**

עובדת שהועסקה בחברה אשר עיסוקיה במכירת מוצרי קוסמטיקה ולימוד מקצועות היופי. בין הצדדים לא נחתם הסכם העסקה ו/או הסכם למתן שירותים, כאשר ההתחשבות נעשתה באמצעות חשבוניות וקבלות מדי חודש בחודשו. בעד חלק מהתקופה הרלוונטית, העובדת העבירה חשבוניות על שם עסק של אביה ובן זוגה. המעסיקה החליטה לסיים איתה את ההתקשרות. העובדת תבעה את המעסיקה בגין קיום יחסי עובד מעביד, לשון הרע, הרמת מסך, ופיצוי לא ממוני. המעסיקה דחתה את טענותיה, לטענתה, לא התקיימו בניהם יחסים, העובדת באה למטרת הקמת תחום מסוים בחברה. מדובר על התקשרות לזמן קצוב, התשלום שולם תחת חשבונית וקבלות ועל לכן יש לדחות את תביעת העובדת. בית הדין דן במבחני יחסי עובד מעביד וקבע כי במקרה זה התקיימו יחסי עובד מעביד ופסק לעובדת פיצויים.

**תביעה לאופן חישוב תוספת אבדן משמרות נדחתה מהסיבה שהתוספת ניתנה לפנים משורת הדין**

**סע"ש (י-ם) 34494-11-21, אלינור מזרחי נ' המשרד לביטחון פנים ואח'. ניתן ביום 08.09.2024,**  
**בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד השופטת שרה ברוינר ישרודה**

העובדת תחילה הועסקה במשמרות ובשל הריונה הועברה לעבודת יום. בשל אובדן המשמרות שילמה לה עיריית ירושלים את התוספת באישור המעסיקה. לאחר הלידה התבקשה לחזור לעבוד במשמרות, אך סירבה בשל מצבה הרפואי של בתה ועמדה על העסקתה במשמרות יום בלבד. בנסיבות חריגות אושר לה תשלום תוספת. לטענתה התוספת אינה משולמת לה כחוק, בניגוד לחוקת העבודה ברשויות המקומיות ו/או אגב הפליית על רקע מגדרי. מנגד המעסיקים טענו כי העובדת קיבלה את התוספת באופן חריג, לפנים משורת הדין ובשל נסיבותיה האישיות-רפואיות לא פעל המעסיק לביטול תשלום התוספת המנוגד לחוקה. נקבע כי המעבר מעבודה במשמרות לעבודת יום נעשה לבקשת העובדת, ולמרות שהדבר עמד בסתירה לצרכי המעסיק, מעבר זה אושר באופן חריג ולפנים משורת הדין, שכן עמדה בפני המעסיקים האפשרות לסיים העסקת העובדת. נקבע כי תשלום התוספת נעשה שלא על פי הוראות החוקה, אלא רק בשל רצון המעסיק להיטיב עם העובדת ולא לפגוע בגובה שכרה.

**תקציר פסק הדין מאת: עו"ד אורן פריד עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימן גוגול**  
**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.