

חוזרים

**דיווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות
לרשויות המקומיות בחודש פברואר 2025**

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ובו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לרשויות המקומיות בצפון. להלן עיקרי החוזר:

ביום 31.10.23 היו אמורות להתקיים הבחירות לרשויות המקומיות. לנוכח המצב הביטחוני עקב מלחמת "חרבות ברזל" נדחה מועד הבחירות לרשויות המקומיות בצפון לתאריך 18.2.2025 כ' בשבט ה'תשפ"ה. הוראה זו כוללת הנחיות הן לגבי תשלומים שחלים עליהם הוראות הדין המיוחד, והן לגבי תשלומים אחרים המשולמים בגין בחירות.

"תקופת בחירות" תקופה של 60 ימים המסתיימת ביום ה-14 יום לאחר מועד הבחירות, לפיכך תקופת הבחירות לרשויות המקומיות תהיה מיום 03.01.2025 ועד ליום 04.03.2025.

הוראות הדין המיוחד חלות אך ורק על תשלומים שנתקיימו לגביהם התנאים הבאים:

1. התשלום הוא בעד עבודה או שירות בשל הבחירות, שנעשו ב"תקופת הבחירות", בעד הסעת נוסעים או הובלה או החזר הוצאות בשל הבחירות שבוצעו או הוצאו לפי העניין, בתקופת הבחירות, אך לא בעד דמי שכירות.

2. "המשלם" הוא אחד מאלה:

- מפלגה כהגדרתה בסעיף 1 לחוק המפלגות.
- מועמד לבחירות מוקדמות, כמשמעותו בסעיף 16 לחוק המפלגות.
- רשות הממונה על-פי דין על ביצוע הבחירות.

חברות כח אדם אינן נחשבות כמשלם.

3. העבודה או השירות נעשו רק ב"תקופת הבחירות" כמוגדר לעיל.

4. מקבל התשלום הינו מי שמועסק על ידי המשלם או נותן לו שירות ב"תקופת הבחירות" בלבד, דהיינו אינו נמנה על עובדיו או ספקיו הקבועים של המשלם. לעניין זה, מקבל לרבות מזכיר ועדת הקלפי המועסק ע"י הרשות הממונה על ביצוע הבחירות על פי דין, גם אם הוא מועסק לא רק בתקופת הבחירות.

5. תשלום השכר למי שהועסק ב"תקופת הבחירות", הנו כדלקמן:

התשלום הכולל למקבל אחד עד לסכום של 19,000 ₪.

שכר זה מהווה הכנסה חייבת בדמי ביטוח רק לעניין נפגעי עבודה.

6. עובד המועסק בתקופת הבחירות והכנסתו עד לגובה התשלום שמפורט בסעיף 5 לעיל – נקבע בהתאם לסעיף 2 (א)(2) לחוק מיסוי התשלומים בתקופת בחירות, התשנ"ו-1996 כי: "על אף הוראות כל דין לא יראו תשלום שניתן למקבל – כהכנסה לעניין חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, למעט לעניין ביטוח נפגעי עבודה."

לכן, עובד אשר עובד בתקופת הבחירות מבוטח לענף נפגעי עבודה בלבד, ואין לראות בתשלום זה

כהכנסה השוללת את זכאותו לקבלת דמי אבטלה או כל גמלה אחרת. לאור האמור לעיל, תקופת עבודה זו גם לא תיחשב כתקופת הכשרה לצורך זכאותו לגמלאות. "תשלום" כהגדרתו בחוק הינו תמורה בכסף או בשווה כסף בעד עבודה או שירות בשל הבחירות שהוצאו על ידי משלם בתקופת הבחירות, בעד הסעת נוסעים או הובלה או החזר הוצאות בשל הבחירות ובלבד שלא נעשו במהלך עסקו, משלח ידו או עבודתו של המקבל.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" החוזר המלא נמצא באתר

מה במבוק?

חוזרים

■ דיווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לרשויות המקומיות בחודש פברואר 2025

מאמר

■ תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים תמצית תיקון 253 בחוק הביטוח הלאומי והוראת שעה

סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר ובו עדכון השינויים בדיווח ובתשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לרשויות המקומיות בצפון.

מאמר

תגמולי מילואים למעסיקים ולעובדים תמצית תיקון 253 בחוק הביטוח הלאומי והוראת שעה**רו"ח אורנה צח- גלרט**

המאמר מתמקד בתיקון 253 בחוק הביטוח הלאומי והוראת שעה בכל הקשור למעסיקים וההשלכות של התיקון על העובדים שמשרתים במילואים בתקופת מלחמת חרבות ברזל. המאמר נועד להסב את תשומת הלב לעיקרי התיקון:

הביטוח הלאומי בוחן בימים אלה את הפירוש לכמה סוגיות שעלו מהתיקון, תוך כדי היערכות ליישום החל מתאריך 1.5.2025 ופרסם הוראות.

כל המידע המוצג במאמר הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת או המלצה לנקיטת הליכים או להימנעות מהם. הקוראים נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על המידע האמור בכל מקום שרשום בלשון זכר הכוונה גם בלשון נקבה, אלא אם נרשם במפורש בלשון נקבה.

הרקע לתיקון החוק

בחוק הביטוח הלאומי המקורי טרם תיקון 253 בחוק והוראת השעה, משרת במילואים שגם עובד בו זמנית בתקופת השירות במילואים, מקבל גם משכורת בעד העבודה באותו החודש וגם תגמול מילואים והתגמול נחשב כבסיס לחישוב המשכורת לצורך התגמול הבא.

הבסיס לתגמול בשירות הבא גבוה יותר בשל המשכורת הכוללת הגבוהה יותר, וכך התגמול גבוה יותר בכל פעם, עד לתגמול המרבי, כל עוד אין הפסקה של שלושה חודשים מלאים ורצופים בין שירות אחד לשירות שבא אחריו, כאשר אין תגמול מילואים בחישוב הבסיס לתגמול הבא.

נוסף על החישוב לעיל, סעיף 279 בחוק הביטוח הלאומי, מאפשר למשרת במילואים כאשר אין פער של 60 ימים בין השירות החדש לשירות הקודם, לבחור את הבסיס המיטיב שבין השירות החדש לשירות הקודם.

בתקופת שירות עוקבת, כל עוד אין הפסקה בשירות המילואים אפילו של יום אחד בתוך תקופת השירות, הבסיס לכל התקופה הוא הרבעון שקדם לחודש התחלת השירות הרצוף. אולם, ככל שיש הפסקה, אפילו של יום אחד, הביטוח הלאומי מחשב בסיס חדש לתגמול המילואים בשירות החדש.

תיקון מספר 253 בחוק הביטוח הלאומי נועד בין היתר, למנוע את ההגדלה הטכנית של הבסיס לתגמול מילואים שכולל תגמולי מילואים וגם עבודה בתקופת חירום. הדרך לעשות זאת היא לוודא שבתקופה של שלושה חודשים מלאים ורצופים שקדמו לחודש שבו החל השירות החדש במילואים המשכורות לא יכללו תגמולי מילואים. לכן גם סעיף 279 מבוטל בתקופת חירום, למעט חריג כמפורט בחוק.

התגמול המזערי והוראת השעה

תיקון מספר 253 בחוק הביטוח הלאומי, האריך כהוראת שעה עד סוף 2025 את התגמול המזערי שהמשרת מקבל, שימשיך להיות בשיעור של 95% מהסכום הבסיסי. הסכום הוא 321.07 ₪.

אין שינוי בבסיס המזערי לחישוב בסיס התגמול, שנשאר 68% מהסכום הבסיסי, שהוא בשנת 2025 סכום של 6,895 ₪ בחודש. בכל חודש שמשמש בסיס לתגמול מילואים - בסיס השכר לא יפחת מסכום של 6,895 ₪ באותו החודש, גם אם אין משכורת באותו החודש.

תיקון 253 בחוק הביטוח הלאומי - כחוק קבוע החל משירות מילואים שהחל ביום 1.5.2025

התיקון הקבוע בחוק הביטוח הלאומי עבור משרתי המילואים השכירים ומעסיקיהם, בתוקף מיום 1.5.2025: קבוע באופן תמציתי, כדלקמן:

סיכומם של דברים**המאמר מתמקד בתיקון****253 בחוק הביטוח****הלאומי והוראת שעה****בכל הקשור למעסיקים****וההשלכות של התיקון****על העובדים שמשרתים****במילואים בתקופת****מלחמת חרבות ברזל.**

1. הגדרה חדשה לתקופת חירום באופן כללי. עבור מלחמת חרבות ברזל נקבע, באופן ספציפי, שהתחלת תקופת החירום היא 7.10.2023.
2. החוק החדש מתחיל ביום 1.5.2025 ויחול על תגמול מילואים המגיע בעד שירות מילואים שהחל ביום 1.5.2025 או לאחריו.
3. לאחר תום תקופת החירום של מלחמת חרבות ברזל (ככל הנראה לא לפני ינואר 2026), תחול תקופת חירום חדשה רק לאחר הכרזה ויחולו עליה התנאים של החוק המתקן.
4. נוספה בחוק הגדרה עבור "שירות נוסף בתקופת חירום" בחודש שבו החל השירות החדש שבעדו ניתן התשלום חל פחות מ-90 ימים רצופים לאחר סיום שירות מילואים קודם של המשרת בתקופת החירום.
- הסבר - ככל שלא עברו 90 ימים מסיום השירות הקודם ועד 1 בחודש של השירות החדש, החוק החדש אמור למנוע את הגדלת התגמול בשירות החדש בשל תגמולי מילואים קודמים, מעבר לגידול בשיעור של עד 20%, כמפורט בהמשך.
5. כל שירות במילואים החל מיום 7.10.2023 כלול בתקופת החירום. הכללים שבחוק המתקן חלים לגבי שירות נוסף בתקופת החירום, החל משירות במילואים שמתחיל ביום 1.5.2025 ואילך, כדלקמן
- אם עברו 90 הימים כאמור, השירות אינו שירות נוסף בתקופת החירום ולכן יחול החוק הרגיל, בהתאם למשכורת של העובד בתקופת הבסיס שקדם השירות.
- אם עברו פחות מ-90 הימים כאמור זה שירות נוסף בתקופת החירום, הביטוח הלאומי יקבע בסיס **אחר** לתגמול בשירות שמתחיל מיום 1.5.2025. לבסיס הקודם שאליו משווים את הבסיס לשירות הנוסף בתקופת החירום, הביטוח הלאומי קורא "בסיס מקובע"

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" המאמר המלא נמצא באתר

הכותבת - אורנה צח-גלרט - רואת חשבון, יועצת ומרצה לתחומי הביטוח הלאומי. בעלים ומנכ"לית משרד רו"ח אורנה צח וחברת אורנה צח בע"מ לייעוץ ולפתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי ולייצוג בביטוח הלאומי, לארגונים ולחברות בכל סדרי גודל שמעסיקים עובדים, ליוצאים לרילוקיישן, לעצמאים וליחידים. מרצה על חוק הביטוח הלאומי לארגונים וכן באקדמיה ובמסגרות מקצועיות. בעלת ותק בתחום של 30 שנים. בין תפקידיה הציבוריים: יו"ר ועדת הקשר הארצית של לשכת רואי חשבון עם הביטוח הלאומי ופעילה בחקיקה נציגת הלשכה בכנסת בנושא הביטוח הלאומי.

סוגיה דיני עבודה

היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה

עו"ד מיטל דולב - בלט

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד.

עם זאת, יתכנו הסדרים המיטיבים עם העובד, לפיהם יום הזיכרון לשואה ולגבורה ייחשב כיום בחירה, המזכה את העובד להיעדר מעבודתו בתשלום, זאת בנוסף על ימי החג הרשמיים, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותו.

כך למשל, בהוראות התקש"ר, החלות על עובדי מדינה, נקבע, כי יום הזיכרון לשואה ולגבורה הינו בין ימי הבחירה האפשריים.

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 מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת, מצוי גם יום הזיכרון לשואה ולגבורה.

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.

סיכומם של דברים

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד.

תקצירי פסיקה חדשה

האם התאבדות עובד 3 שנים מתום עבודה תוכר כתאונת עבודה?
עב"ל 66350-11-23, פלונית- המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 14.02.25, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטים לאה גליקסמן, סגל דוידוב מוטלה ורועי פוליאק
 פלונית הגישה תביעה לקבלת קצבת תלויים (נפגעי עבודה). בעלה עובד בנק לשעבר שנחקר במסגרת פרשיית הונאה ובשלב מסוים לאחר מכן התאבד. תביעתה נדחתה על ידי המוסד הביטוח הלאומי ועל כך ערערה לבית הדין האזורי לעבודה. בית הדין הכריע כי לא הוכחו אירועים חריגים ודחה את תביעתה. על כך הוגש ערעור. פלונית טענה כי הוכחו שני אירועים מיוחדים, תחומים בזמן. אירוע ההשעיה ואירוע סיום העבודה. המוסד טען כי אין להכיר באירוע שהתרחש שלוש שנים לאחר סיום קשר העבודה כפגיעה בעבודה. בנוסף טען כי לא הוכח קשר בין מותו של בעלה לבין העבודה, ולא הוכחו אירועים בעבודה אשר גרמו למצב נפשי. בית הדין הארצי דחה את טענות המוסד וקבע כי אירוע ההשעיה ואירוע סיום העבודה הם בגדר אירועים מיוחדים והורה על מינוי מומחה רפואי לבדיקת הקשר בין האירועים למצבו הנפשי טרם ההתאבדות.

יש לכלול את העמלות בשכר הקובע לתשלום גמול שעות נוספות
ת"צ 3263-07-13, אור שחם נ' קסטרו שיווק 1985 בע"מ. ניתן ביום 09.03.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט דורי ספיבק
 העובד שהועסק ע"י המעסיקה כמוכר בגדים וקופאי באחד מסניפיה, ביקש וקיבל רשות לייצג את כלל אנשי המכירות שברשת, המשתכרים שכר שעתי ושאינם בתפקידים ניהוליים וזאת בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006. במרכז המחלוקת בין הצדדים שנותרה להכרעתנו, עומדות הוראות סעיפים 16(א) ו-18 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 והשאלה בעניין הזכאות לתגמול עבור שעות נוספות על בסיס עמלות וכן קביעת סכום הפיצוי הנלווה. בפסיקה נקבע כי אין מקום לקבוע כלל חד משמעי לכאן או לכאן בעניין הכללת עמלות בשכר הקובע לצורך חישוב גמול שעות נוספות, ויש לבחון בכל מקרה, לפי נסיבותיו. לאחר בחינת מסכת הראיות והעדויות על רקע המבחנים אמות המידה שנקבעו בפסיקה בית הדין האזורי הגיע למסקנה כי יש לכלול את העמלות בשכר הקובע לתשלום גמול שעות נוספות.

עובדת שפוטרה עקב מחלה ובניגוד לחוק שיוון הזדמנויות בעבודה פוצתה ב 160 אלף ₪
סע"ש 58006-06-20, ליאורה מזרחי גידרון תעשיות בע"מ. ניתן ביום 17.01.2025, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב
 העובדת הועסקה במשך 24 שנים. במהלך תקופת עבודתה, העובדת חלתה בסרטן וכתוצאה מכך עברה טיפולים שונים מעל עשור, במהלכן המשיכה לעבוד. לטענת העובדת, לאחר שחלתה, זכתה ל"כתף קרה" מצד מנהליה אשר יצרו סביבת עבודה עוינת, מידרו אותה, נטלו ממנה סמכויות ואף הביאו עובדת נוספת כדי להחליף אותה בתפקידה. לאחר תום הכשרתה של המחליפה, העובדת פוטרה בניגוד לחוק. המעסיקה טענה מנגד, כי הפיטורים נעשו, לאחר שימוע שנערך לה כדין ובשל חוסר שביעות רצון מתפקודה המקצועי. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה ופסק לעובדת פיצוי בסך של 160 אלף ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד עידו סמולר

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.