

## חוזרים

### מתכונת חישוב לפיקדון לפי סעי' ו'א לחוק עובדים זרים'

הממונה על חוק עובדים זרים פרסמה דף הסברה לעניין נוהל הפקדה עבור מסתננים. להלן דף ההסברה במלואו:

1. מעסיק יחשב ויזין לטופס המקוון "שכר עבודה"<sup>2</sup> של העובד שהוא מעסיק.

**שימו לב:** את הנתון הזה מזינים למשבצת בטופס המקוון תחת הכותרת "השכר הפנסיוני"<sup>3</sup> כלומר (לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, אשר הותקנו בין היתר בהתאם לסעיף 13 הנ"ל)

#### רכיבי השכר

1. (א) הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:
  - (1) שכר יסוד;
  - (2) תוספת ותק;
  - (3) תוספת יוקר המחיה;
  - (4) תוספת משפחה.

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.

(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

#### שכר משרה אחת תק' (מס' 2) תשכ"ח-1968

1א. לענין חישוב פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד על פי תקנות אלה ממעביד פלוני, יובא בחשבון שכר העבודה שהשתלם לעובד על ידי אותו מעביד בעד משרה אחת בלבד כמקובל באותה עבודה.

**חישוב השכר לפי הסכם קיבוצי תק' תשכ"ז-1967 תק' תשכ"ח-1968 תק' (מס' 2) תשל"ג-1973**

2. השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים יחושב על פי ההוראות שבהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד, ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף, ובלבד שבעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) יהיה החישוב האמור לפי שכרו של העובד ערב פיטוריו (להלן – שכר אחרון), ובעד יתרת התקופה – לפי 80 אחוז לפחות מהשכר האחרון.

2. המערכת הממוחשבת של רשות ההגירה תחשב עבור המעסיק ותמציא פלט המביע את חלק העובד בהפרשה - השיעור של 20% מ"שכר עבודה" ("שכר פנסיוני" בטופס המקוון) שהוזן כנ"ל.

ואת חלק המעסיק בהפרשה - שיעור של 16% מ"שכר עבודה" שהוזן כנ"ל.

3. מעסיק יחשב ויזין לטופס המקוון "שכר ברוטו"<sup>4</sup> של העובד שהוא מעסיק.

4. מעסיק יחשב ויזין לטופס המקוון את ה"מס במקור" אשר נוכה מ"שכר הברוטו" בהתאם להוראות סעיף 164 לפקודת מס הכנסה, בשיעורים הקבועים בסעיף 121 לפקודה האמורה ואשר הועבר על ידו לרשויות המס.

5. המערכת הממוחשבת של רשות ההגירה תחשב ותציג את "סכום הפקדון"<sup>5</sup>

#### 1 נכון ליום 15.8.17

2 "שכר עבודה" מוגדר בסעי' 1 יא (ו) כ: "שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963"

3 הגדרת "שכר עבודה" בחוק (ראה ה"ש 2 לעיל) זהה למעשה להגדרת בסיס השכר לפיו יש לבצע את ההפרשות בהתאם לצו ההרחבה בעניין פנסיה חובה. אם בהתאם להסכם עבודה כלשהו עם עובד כלשהו סעי' 1 יא 1 חל ביחסי העבודה עימו – ההפרשות של המעסיק מתחייבות מבסיס שכר שונה ("שכר פנסיוני" שונה) – אז במשבצת שכתוב בה "שכר פנסיוני" בטופס המקוון יוזן הנתון המגלם את "שכר העבודה" כהגדרתו של מונח זה כאמור בה"ש 2 לעיל.

4 "שכר ברוטו" - השכר שממנו יש לנכות מס הכנסה לעובד בהתאם לסעי' 1 יא(ה)(3)(א) לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (כלומר השכר ממנו יש לנכות מס במקור בהתאם להוראות סעיף 164 לפקודת מס הכנסה, בשיעורים הקבועים בסעיף 121 לפקודה האמורה).

5 "סכום הפקדון" הם 16% מ"שכר העבודה" חלק המעסיק + 20% משכר העבודה חלק העובד.

## מה במבזק

### חוזרים

- מתכונת חישוב לפיקדון לפי סעי' ו'א לחוק עובדים זרים
- תוקן התקנון האחיד של קרנות הפנסיה: גיל פרישת נשים יישאר 62
- ועדת הכספים נערכת לקראת שינוי המדיניות בנוגע לחישוב שווי השימוש ברכב צמוד

### תקצירי פסיקה

#### סיכומם של דברים

הממונה על חוק עובדים זרים פרסמה דף הסברה לעניין נוהל הפקדה עבור מסתננים.

**בדיקה האם יש צורך לדווח ולהפריש לפקדון על סכומים נוספים :-**

**סעי' 1 יא(ו) לחוק עובדים זרים, התשנ"א- 1991 קובע כלהלן:**

(ו) (1) נקבעו בהסכם קיבוצי או בצו הרחבה כמשמעותם בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, הוראות בדבר תשלומים סוציאליים שעל המעסיק או העובד הזר לשלם לקרן פנסיה, לתכנית חיסכון אחרת, לקופת תגמולים או לתשלום פיצויי פיטורים, יעביר המעסיק לקרן או לחשבון הבנק, לפי הענין, ואליהם בלבד את התשלום הסוציאלי שהוא חב בו, והכל בשיעורים שנקבעו בהסכם הקיבוצי או בצו ההרחבה כאמור, והוראות ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה לענין זה לא יחולו;

**(תיקון מס' 7) תשס"ה- 2005 (תיקון מס' 18) (תיקון) תשע"ז- 2017**

(2) היה הסכום הכולל המשתלם לפי פסקה (1) קטן מהסכום שנקבע לפי סעיף קטן (א) או לפי סעיף 1 יא 1, לפי הענין, יעביר המעסיק לקרן או לחשבון הבנק, לפי הענין, את ההפרש שבין שני הסכומים;

(3) על מעסיק ששילם כספי פיקדון לגבי עובד זר לא יחולו לגבי התקופה שבעדה הופקדו הכספים ועד גובה הסכום שהופקד הוראות חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

לכן, ועל מנת לוודא שלא קיימת יתרה להפקדה לפקדון כחוק - מעסיק יחשב את "השכר הפנסיוני" של העובד.

6. מעסיק יחשב את "סך התשלומים הסוציאליים שהוא חב בהפרשתם" בהתאם להסכם המחייב שלו מול העובד במקום העבודה ובחודש עבודה נתון.

7. בפירוט השכר של העובד יבואו לביטוי הסכומים שהוזנו ע"י המעסיק למערכת המקוונת כנ"ל הנתונים שחושבו ע"י המערכת האוטומטית של רשות ההגירה בהתאם והנתונים על ההפרשות העודפות לחשבון הפקדון אם נדרשו, כלהלן:

- תפורט התמורה לעבודה כנדרש בחוק

- יפורטו ניכויי חובה (לרבות המס המנוכה במקור)

- יפורטו ניכויי הרשות.

- יפורט הסכום שהועבר לפיקדון לפי חישוב חלק העובד מ"שכר העבודה"

- יפורט הסכום שהועבר לפיקדון לפי חישוב חלק המעסיק מ"שכר העבודה".

- יפורט הסכום שהועבר לפיקדון לפי ההפרשות העודפות החלות על המעסיק (אם ישנן כאלה בהתאם לנדרש בסעי' 1 יא(ו) לחוק עובדים זרים)

**יובהר:** בהתאם לסעי' 1 יא 1 (א) לחוק עובדים זרים, ה'תשנ"א- 1991: "הפקדת חלק העובד לפי סעיף זה תבצע לאחר ניכוי המס במקור, בידי המעסיק, משכר עבודתו של המסתנן, כאמור בסעיף 1 יא(ה)(3)(א)."

כלומר משכר העבודה הכולל של העובד יש לבצע ראשית את הניכוי של המס במקור והעברתו לרשויות המס כנדרש בסעי' 1 יא(ה)(3)(א) ולאחר מכן את ניכוי חלק העובד לפיקדון ולבסוף את יתר הניכויים הנדרשים כחוק.

6 "השכר הפנסיוני" של העובד - הוא בסיס השכר לשם חישוב זכויות העובד לתשלומים סוציאליים כאמור בסעיף 1 יא(ו)(1) לחוק. מדובר על בסיס השכר כמתחייב מהמעסיק המסויים בחודש מסויים בהתאם להסכם העבודה המחייב אותו ביחסי העבודה עם העובד שהוא מעסיק - יהיה זה צו ההרחבה לענין פנסיה חובה או כל הסכם מיטיב אחר עם העובד בנושא.

## **תוקן התקנון האחד של קרנות הפנסיה: גיל פרישת נשים יישאר 62**

ביום 18.9.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין גיל פרישה לנשים. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה היום את תיקון התקנון האחד של קרנות הפנסיה הוותיקות, לפיו גיל פרישה לנשים יישאר 62, ולא תתקיים לעת עתה המלצת הוועדה הציבורית משנת 2016 להעלותו באופן הדרגתי ל-64.

התיקון נעשה בעקבות אישור הצעת חוק גיל פרישה בוועדת הכספים של הכנסת מחודש יולי האחרון, אשר קבעה כי גיל פרישת נשים יישאר 62 ולא יועלה לפני ה-15 בפברואר 2018, בכפוף להגשת המלצות מטעם שר האוצר ואישור ועדת הכספים. אם אלה לא יתקיימו, גיל הפרישה לנשים יישאר 62. לצורך כך, נדרש תיקון של התקנון האחד של קרנות הפנסיה, אשר נמצא תחת אחריותה של ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, וכך עשתה הוועדה היום. התקנות יחולו רטרואקטיבית מחודש אוגוסט 2017, כך שלא ייפגעו זכויותיה של אישה שפרשה בגיל 62 במועד זה.

**סיכומם של דברים**  
**ביום 18.9.2017**  
**פרסמה הכנסת הודעה**  
**בענין גיל פרישה**  
**לנשים.**

**ועדת הכספים נערכת לקראת שינוי המדיניות בנוגע לחישוב שווי השימוש ברכב צמוד**

ביום 6.9.2017 פרסמה הכנסת הודעה בעניין שינוי המדיניות בנוגע לחישוב שווי השימוש ברכב צמוד. להלן עיקרי ההודעה:

דרישה חד-משמעית של ועדת הכספים מרשות המיסים לשנות את המדיניות ביחס לרכבים צמודים ממקום העבודה. בדיון שני שקיימה ועדת הכספים בנושא, דרשו חברי הוועדה מהקואליציה ומהאופוזיציה כאחד, לתקן את המצב המעוות לדבריהם, שנמשך מזה שנים רבות ושב, שכירים ועצמאיים שהרכב הצמוד משמש אותם לצורך ביצוע עבודתם, נתפס כהטבה המחייבת תשלום מס. חברי הכנסת דורשים לשנות את המדיניות של רשות המיסים בנושא בכללותה ובכלל זה, לשנות את שיטת חישוב שווי המס, כך שיילקחו בחשבון מספר עניינים, כגון: שנת הייצור של הרכב בניגוד למצב כיום, בניגוד למצב כיום שבו גם רכבים שעל הכביש מספר שנים שווי המס מחושב להם כרכבים חדשים. כמו-כן, להוריד את שיעור המס החל על רכב המשמש לעבודה, לא להחשיב תוספות שנוספו לרכב כגון מיגון, במידה שהדבר מתחייב מאופי העבודה ועוד. יו"ר ועדת הכספים, ח"כ משה גפני הקציב לרשות המיסים פרק זמן של כחודש וחצי עד תחילת המושב הבא של הכנסת, על-מנת לבוא עם הצעות לשינוי המדיניות בנושא. אחרת אמר, "ועדת הכספים תקדם צעדים לשינוי המדיניות בנושא בחקיקה משלה".

ועדת הכספים דורשת מרשות המיסים לשנות את מדיניותה ביחס למיסוי רכבים צמודים על-מנת להקל על רבבות עובדים, שכירים ועצמאיים שהרכב משמש אותם ככלי עבודה.

**סיכום של דברים**  
**ביום 6.9.2017**  
**פרסמה הכנסת הודעה**  
**בעניין שינוי המדיניות**  
**בנוגע לחישוב שווי**  
**השימוש ברכב צמוד.**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**מעסיק שהאשים את העובדת שנכנסה להריון על מנת למנוע את פיטוריה חויב בפיצוי**  
**סע"ש 7586-11-12, עדן שיפוני נ' אילת ודוד גולן 2004 – חברת עורכי דין. ניתן ביום 27.06.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, ע"י כבוד השופטת נטע רות**

עובדת הודיעה למעסיקתה סמוך לתחילת מועד ההתמחות כי הרתה. ממועד זה החלה לסבול לטענתה, מיחס מתנכל ומפלה. לאחר תקופת הלידה וההורות, העובדת לא הושבה לעבודתה וזאת חרף בקשותיה לחזור. מכאן התביעה. בית הדין קיבל את מרבית התביעה וקבע, כי המעסיקה הפרה את חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, וכן הפלתה את העובדת עקב הריונה. כתוצאה מגילוי ההיריון, גילתה המעסיקה יחס לעומתי כלפי העובדת בכל הקשור להריונה, בפרט כאשר העובדת החלה לעמוד על זכויותיה הנוגעות להיקף העסקתה כאישה בהריון. יחסה השלילי של המעסיקה התבטא בניסיונות לשכנע את העובדת לדחות את תקופת התמחותה ולשמש כמזכירה עד לאחר תום תקופת הלידה, כמו גם בהעסקת העובדת בשעות עבודה מרובות בניגוד לחוק. נקבע, כי העובדת הופלתה בתנאי העסקתה כך שהיא היחידה אשר לא נהנתה מהעלאת השכר בתקופה הרלוונטית. נקבע, כי העובדת זכאית לפיצוי בסכום של 162,000 ש"ח בגין העסקה בשעות נוספות בניגוד לחוק, הפליה אסורה, פיצוי בגין אי השבתה לעבודה לאחר הלידה ועוד.



**פגיעה במהלך עצירה לתפילה בחזרה מן העבודה הוכרה כתאונת עבודה**  
**ע"ע 10278-04-16, רפאל חודור נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 10.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת אידית איצקוביץ**

עובד ביקש להכיר בנקע בקרסול שאירע לו בשעות אחר הצהריים סמוך לבית הכנסת עת היה בדרכו חזרה מן העבודה, כפגיעה בעבודה. עקב פטירת אביו, אימץ העובד לעצמו שגרה לפיה כל יום לאחר העבודה בדרכו הביתה, היה עוצר לתפילת מנחה בבית הכנסת מול הבית בו גר אביו, מרחק של חצי דקה מהמסלול הקבוע של העובד. לאחר התפילה היה העובד ממשיך במסלולו הקבוע הביתה. בית הדין נדרש לשאלה האם גם הפסקה לתפילה בשעות הערב תחשב לסטייה של ממש שאינה עולה כדי תאונת עבודה. נקבע כי תפילת הערב, אין משמעותה לקונה בחוק, ובעוד תפילת הבוקר תהיה מוכרת, על אף ההפסקה או הסטייה, במקרה של תפילות שאינן תפילת שחרית ההפסקה ו/או סטייה ייבחנו לפי הקריטריונים הקבועים בסעיף 80 (1) לחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, נקבע כי אין מדובר בסטייה או הפסקה משמעותית וכפי שפגיעת העובד הייתה מוכרת אילו היה עוצר במכולת או בדוכן כדי לקנות משקה או כריך, גם עצירתו לצורך תפילה תהיה מוכרת כתאונת עבודה ותביעתו התקבלה.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד דנה פרייס ועו"ד רמי אלרוב**  
**נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי**  
**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.**