

**חקיקה**

**חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה),  
התשע"ה-2015**

**עו"ד הלית כהן-רזניצקי**

ביום 25.1.2015 פורסם ברשומות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015 (להלן: "הוראת השעה"). להלן עיקרי הוראת השעה:

**שיעורי שכר המינימום**

בהתאם להוראת השעה, יעודכן שכר המינימום באופן מדורג כמפורט להלן:

1. מיום 1.4.2015 ועד ליום 31.3.2016 יהיה שכר המינימום בגובה 4,650 ש"ח.
2. מיום 1.4.2016 ועד ליום 30.6.2016 יהיה שכר המינימום בגובה 4,650 ש"ח או 47.5% מהשכר הממוצע כפי שהוא ב-1.4.2016, הגבוה מביניהם.
3. מיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 יהיה שכר המינימום הסכום האמור בסעיף 2 לעיל או 4,825 ש"ח, הגבוה מביניהם.
4. מיום 1.1.2017 עד תום תוקפו של החוק המוצע יהיה שכר המינימום בגובה 5,000 ש"ח.

**הגדלת שכר המינימום**

על פי הוראת השעה, אין בהסדר המפורט לעיל כדי לגרוע מהוראות סעיף 4 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן: "חוק שכר מינימום"), שעניינו הגדלת שכר המינימום לפי שיעורי תוספת היוקר, פיצוי בעד התייקרות או תוספת שכר אחרת אשר נקבעו בהסכם קיבוצי כללי והמשתלמים לרוב העובדים שתנאי עבודתם מוסדרים בהסכמים קיבוציים, ולפיכך יתווספו לסכומי שכר המינימום המוצעים, ההגדלות ההסכמיות האמורות.

**רכיבי השכר לחישוב שכר המינימום**

סעיף 3(א) לחוק שכר מינימום קובע, כי שכר המינימום יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו. סעיף 3(ב) לחוק קובע כי רכיבי השכר לצורך חישוב שכר העבודה הרגיל הם:

1. שכר יסוד או שכר משולב.
2. תוספת יוקר (אם איננה כלולה בשכר המשולב).
3. תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו, למעט התוספות המפורטות בחוק (תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק).
4. עובד ששכרו אינו משתלם לפי סעיפים 1 ו-2 לעיל, יחושב השכר לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

בהתאם להוראת השעה, רכיבי שכר אשר אמורים להילקח לצורך חישוב שכר המינימום אך נקבע לגביהם בחוזה עבודה, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או הסדר אישי כי לא יובאו בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום, יבואו בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום כאמור בהוראת השעה על אף האמור בהתניה שנקבעה.

עוד נקבע כי עובד יהיה זכאי להפרש, במידה וקיים, בין שכר המינימום, כפי שפורסם ברשומות, לסכום המתקבל משאר רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב שכר המינימום (להלן: "הפרשי הוראת השעה").

**פרסום שכר המינימום**

סעיף 6 לחוק שכר מינימום קובע כי שר הכלכלה יפרסם, בין היתר, הודעה בדבר שכר המינימום המעודכן ליום 1 באפריל של כל שנה. על פי הוראת השעה, יפרסם שר הכלכלה הודעה בדבר שכר המינימום המעודכן לפי ההסדר הקבוע בו וכן את גובה שכר המינימום אילולא החוק המוצע לצורך חישוב הפרשי הוראת השעה.

**מה במבזק**

**חקיקה**

■ חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015

**חוזרים**

- הזכאות לשי לחג במגזר הציבורי - רענון והבהרה
- סכומי השתתפות המשרדים ויחידות הסמך בשי לחגים ובפעולות חברה ותרבות לעובדים פעילים וגמלאים בשנת התקציב 2014
- שינויים ברשימת הישובים המזכים בהטבות מס על פי סעיף 11

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**ביום 25.1.2015 פורסם ברשומות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015. במסגרת הוראת השעה יתעדכן שכר המינימום במתווה מדורג עד לסכום של 5,000 ש"ח לחודש.**

**תחילתה ותחולתה של הוראת השעה**

תחילתה של הוראת השעה ביום 1.4.2015.

בנוסף נקבע בהוראת השעה כי כאשר עדכון גובה שכר המינימום בהתאם להסדר הקבוע בחוק יעלה על שכר המינימום הקבוע בהוראת השעה, יפקע תוקפה של הוראת השעה.

**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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**חוזרים**

**הזכאות לשי לחג במגזר הציבורי - רענון והבהרה**

נציבות שרות המדינה פרסמה חוזר ובו רענון ההנחיות בנושא הזכאות לשי לחג. להלן עיקרי החוזר:

**מי זכאי**

הוראת התקשי"ר 06.411 מגדירה "עובד" לצורך קבלת השי כ"עובד קבוע, עובד על פי חוזה מיוחד ועובד ארעי אשר בעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד" (הכוונה היא בעיקר **לעובד חדש** בשירות המדינה אשר חלפו לפחות ארבעה חודשים רצופים מאז כניסתו לשירות).

**עת קבלת השי** - המועד בו מחולק השי (ערב חג הפסח או ערב ראש השנה).

**האם עובדת הנמצאת בחופשת לידה זכאית לשי**

עובדת הנמצאת בחופשת הלידה שלה (במסגרת זכאותה לדמי לידה מביטוח לאומי), בעת חלוקת השי, זכאית לקבלתו.

עובדת הזכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות וממשיכה לשהות בחופשת לידה בעדה אינה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (מהשבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה- ראו פסקה 338.333), **תהייה זכאית אף היא לקבלת השי במהלך התקופה הזו** (שבין השבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה).

עובדת שחזרה מחופשת הלידה זכאית אף היא לשי, שעה שחופשת הלידה אינה פוגעת בזכאות מסוג זה.

**שי בעת חופשה ללא משכורת**

בתקופת חופשה ללא משכורת **אין העובד זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים** בהתאם להוראות פסקה 33.443 בתקשי"ר. מכאן, שבתקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי לשי לחג.

יולדת אשר סיימה חופשת לידה שבעדה **הייתה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי** ואינה זכאית לשהות בחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות וממשיכה לשהות בחופשה, נחשבת כעובדת ה**שוהה בחופשה ללא משכורת** (ראה המשכה של פסקה 33.338) ולפיכך, דינה כדין עובד ה**שוהה בחופשה ללא משכורת והיא אינה זכאית לשי לחג**.

**יולדת אשר הייתה זכאית לכך וסיימה לשהות בחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות**, וממשיכה לשהות בחופשה **לאחר תום השבוע העשרים ושישה**, נחשבת כעובדת ה**שוהה בחופשה ללא משכורת** ואף היא **אינה זכאית לשי לחג** בתקופה זו.

יצויין, כי עובד וותיק בשירות (שכבר היה זכאי לשי בעבר) ואשר שהה בחופשה ללא משכורת, שאושרה ע"י המשרד, ושב לעבודתו בתום החופשה, עובד כנ"ל (כמו גם יולדת שחזרה מחל"ת), יהיה זכאי לשי לחג הקרוב שיחול מיום שובו לעבודה (רוה"ש או פסח). עובד כנ"ל **לא יחויב להמתין 4 חודשים** רצופים על מנת להיות זכאי לשי לחג.

**זכאות לשי בתקופת מחלה ללא משכורת**

בהתאם להוראות פסקה 33.215 בתקשי"ר תקופת חופשה מחלה ללא משכורת... "תיראה כתקופת שירות לצורכי קביעת מכסת חופשת המנוחה ולצורכי תשלום תוספת הוותק ולצורך קידום בדרגה"

מאחר והיעדרות **בחופשת מחלה ללא משכורת**, בהתאם להוראות פסקה זו, נבדלת מהיעדרות בחופשה ללא משכורת (כמשמעותה בפסקה 33.443 בתקשי"ר), **הרי שבשונה** מעובד ה**שוהה בחופשה ללא משכורת**, עובד ה**שוהה במחלה** ללא משכורת, תיחשב לו תקופת שהותו במחלה כתקופת שירות המזכה בשי לחג.

**סיכום של דברים**  
נציבות שרות המדינה פרסמה חוזר ובו רענון ההנחיות בנושא הזכאות לשי לחג. החוזר כולל התייחסות, בין היתר, לתנאי הזכאות לשי לחג, זכאות לשי לחג בחופשת לידה, בחופשה ללא תשלום, במחלה ובזמן השעיה.

**האם העובד שפוטר או התפטר זכאי לשי**

עובד שפוטר או התפטר עוד קודם לקבלת השי, אין הוא זכאי לקבלתו שכן, הזכאות נבדקת בעת קבלת השי, מי שאינו עובד אינו זכאי.

**האם עובד בתקופת השעיה זכאי לשי**

בתקופת השעיה אין העובד זכאי לזכויות המוענקות לעובדים (פיסקה 46.351), ובכלל זה לשי לחג.

**האם העובדים בחלקיות מישרה זכאים למלוא ערך השי**

בעיקרון, העובד זכאי לשי בהתאם לחלקיות מישרתו אולם ראוי, לדעתנו, לאפשר לעובד, העובד בחלקיות של חצי מישרה ומעלה, לקבל את מלוא ערך השי, כל שכן כאשר השי אינו כספי.

**שי למתמחים**

לפי סעיף 41 לחוק לשכת עורכי הדין, דין מתמחה הוא כדין עובד (למעט חוקים מסוימים המופיעים כתוספת לחוק) ורואים אותו כעובד של מאמנו או של מעסיקו של מאמנו.

מעסיקו של מאמנו של מתמחה במדינה היא המדינה, לפיכך מתמחה במשפטים הוא עובד מדינה. מתמחה במשפטים שעובד ברצף לפחות ארבעה חודשים במשרד יהיה זכאי אף הוא לשי לחג.

כך גם הסטאג'רים לרפואה והמתמחים בפסיכולוגיה יהיו זכאים לשי לחג לאחר ארבעה חודשי עבודה רצופים במשרד.

**שי לסטודנטים**

הסטודנטים, מאחר ואינם נמנים על סוגי העובדים שהתקשי"ר הוציאם מכלל תחולתו (כאמור בפיסקה 01.024), ניתן להחיל עליהם את הוראות התקשי"ר ובכלל זה את הזכאות לשי לחג (בתנאי שבעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד).

**זכאותם של בני המיעוטים המועסקים במשרדים לשי - במועד חגיגה**

בני המיעוטים המועסקים במשרד והמעוניינים לקבל את השי במועד חגיגה (חג הקורבן וחג הרמדאן) בתאריכים המפורסמים בלוח השנה של נציבות שירות המדינה, יציינו זאת בפנייה בכתב לוועד העובדים לכל הפחות חודש לפני מועד החג העברי (יש ליידיע, כמובן, את בני המיעוטים, מבעוד מועד, על האפשרות למתן השי בחגיגה). המשרד ינהל רישום של עובדים אשר יבחרו לקבל את השי בחג הקורבן או הרמדאן. ברכישת השי יש להתחשב בעובדים המשתייכים לדתות השונות על מנת למנוע פגיעה בעובדים (ראו גם הוראת תכ"ס 13.13.3).

**יצויין ויובהר כי**, בהתאם לפיסקה 06.415 בתקשי"ר, אין מניעה ש"האחראי" במשרד (סמנכ"ל בכיר למנהל ומשאבי אנוש) יחליט על **פעולות רווחה נוספות** וביניהן יכולה להיכלל ההחלטה בדבר הענקת שי לחגים, בסכום עליו יוחלט במשרד, לעובדים נוספים שאינם נכללים בפיסקה 06.411 בתקשי"ר (בתנאי שסכום השי לא יעלה על ערך השי שנקבע לעובד מן המניין).

ההחלטה כאמור יכולה להתקבל בתנאי שקיים כיסוי תקציבי ממקורותיו הכספיים הפנימיים של המשרד, שאינו ייעודי לחגים.

לסיום, ברצוננו לציין, כי אנו רואים בהענקת השי **מחווה סוציאלית וחברתית** הבאה לתת לעובד תחושה שהוא חלק מארגון הדואג לצרכיו ושותף לעשייתו היומיומית.

רצוי, אם כן, לאפשר, במקרים בהם זה ניתן, הענקת השי לעובד גם אם העובד לא השלים את כל חדשי העבודה.

## סכומי השתתפות המשרדים ויחידות הסמך בשי לחגים ובפעולות חברה ותרבות לעובדים פעילים וגמלאים בשנת התקציב 2014

נציבות שרות המדינה פרסמה חוזר שעניינו גובה השי לחג ותקציב פעולות רווחה. להלן עיקרי החוזר:

בהתאם לסיכום עם **אגף התקציבים במשרד האוצר**, הוחלט כי בשנת התקציב 2015, **התקציב המינימלי** לפעולות תרבות וחברה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, בגין הנושאים המפורטים להלן יהיה כדלקמן:

1. השי לחגים יינתן **בשני חלקים**, בהתאם להחלטת המשרד, חלקו לקראת חג הפסח וחלקו לקראת ראש השנה (השי לגמלאים יינתן בתלוש הגמלה באמצעות מנהל הגמלאות. גמלאים בפנסיה צוברת יקבלו השי במשרדם באמצעות שובר תשלום), השי יינתן על פי הפירוט הבא:

**סיכום של דברים**  
נציבות שרות המדינה  
פרסמה חוזר שעניינו  
גובה השי לחג ותקציב  
פעולות רווחה.

שי לעובד 425 ₪

שי לגמלאי 630 ₪

2. פעולות חברה ותרבות (טיולים, מסיבות, ספורט, קייטנות וכדו'), לכל עובד לשנת התקציב:

₪ 30

3. פעולות חברה ותרבות (טיולים לגמלאים, כינוסי גמלאים, נופשונים, ביקור אצל גמלאים חולים וכדו') לכל גמלאי, לשנת התקציב:

₪ 86

נזכירכם, כי על האחראי לשירותי רווחה במשרד להגיש לנציבות שירות המדינה תכנית עבודה שנתית וכן דו"ח ביצוע שנתי, על אופן ניצול הכספים לצורכי פעולות רווחה, תרבות, חברה וספורט.

## שינויים ברשימת הישובים המזכים בהטבות מס על פי סעיף זו

ביום 2.2.2015 פרסמה רשות המסים בישראל חוזר שעניינו גריעת ישובים מרשימת הישובים המזכים בהנחה לפי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה. להלן עיקרי החוזר:

בהתאם להחלטת ביהמ"ש העליון יוארך מועד כניסתה לתוקף של הצהרת הבטלות עד ליום 1.8.2015 ביחס ליישובים הבאים: מועצה אזורית ערבה תיכונה, מועצה אזורית אילות, ערד, חצור הגלילית ובית שאן.

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

**סיכום של דברים**  
בהתאם לחוזר רשות המסים נדחה מועד הצהרת הבטלות לעניין ישובים המזכים בהנחה ממס.

## תקצירי פסיקה חדשה

מעסיק חויב לשלם זכויות סוציאליות לאדם שהוכר כעובד מן המניין

ס"ע 19066-01-12 ואצ'סלב איליאגויב נ' סלקום ישראל בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 10.11.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

עובד אשר הועסק במשך 10.5 שנים כנהג שליחויות קבלני אצל המעסיקה ביקש להכיר בו כעובד שכיר מן המניין לאחר שפוטר בעקבות סירובו להקטין את שכרו עקב תהליכי ההתייעלות אצל המעסיקה. מאידך המעסיקה טענה, כי מדובר בקבלן שירותים ששכרו שולם בהתאם למספר ק"מ קבוע מראש ואין להכיר בו כעובד. במקביל המעסיקה הגישה תביעה שכנגד בטענה להפרת חוזה התקשרות. תביעתו של העובד התקבלה ברובה ונקבע, כי יש להכיר בעובד כעובד מן המניין. עוד נקבע, כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים שכן העסקתו נסתיימה לאחר שסירב להפחתת כחלק מתהליכי ההתייעלות שבוצעו במעסיקה וכי הוא זכאי לפיצוי הכין הלנת פיצויי פיטורים בצורה חלקית עקב המחלקות ששררה בין הצדדים וזאת למרות שהם לא שולמו במועד. תביעתו של העובד לקבלת פיצוי בגין אי עריכת שימוע, דמי חופשה והבראה נדחו. תביעתו של העובד לקבלת דמי חגים התקבלה לאחר שהעובד הוכיח כי שכרו הופחת במהלך החגים וזאת למרות שעבד משרה מלאה. תביעתו לקבלת הפקדות לגמל שלא בוצעו התקבלה היות ולא ניתן לכלול את ההפקדות בשכר העבודה. התביעה שכנגד נדחתה לאחר שנקבע, כי לא הוכח כי היה חוסר תום לב קיצוני מצד העובד וכי לא היה פער של לפחות 50% בין התמורה שקיבל כעצמאי לבין התמורה ששולמה לעובד שכיר בשנים שבהן הועסק.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד דנה פרייס

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



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

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.