

קליטת עובד לעבודה

ביטן את ביטן
רואי חשבון



המידע מעודכן ל-3/2022

נושאים

3	.	.	הודעה על תנאי עבודה ו/או שינוי בתנאי העבודה
4	.	.	טופס 101
5	.	.	מועד תשלום השכר
6	.	.	יום עבודה ושבוע עבודה
7	.	.	גמול שעות נוספות
8	.	.	דמי הבראה
10	.	.	דמי חופשה
13	.	.	דמי מחלה
14	.	.	דמי חגים
16	.	.	החזר הוצאות נסיעה
18	.	.	חובת ביטוח פנסיוני לעובדים
23	.	.	קרן השתלמות

הודעה על תנאי עבודה ו/או שינוי בתנאי העבודה

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) מחייב כל מעסיק למסור לעובד, לא יאוחר מ-30 ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב המפרטת את תנאי העבודה, לרבות שכר, תנאים סוציאליים, שעות העבודה וכו'.

• **לנער (מי שטרם מלאו לו 18)** חובה למסור את ההודעה על תנאי העבודה עד 7 ימים מיום תחילת העסקה.

• **במקרה שחל שינוי בתנאי העבודה** של העובד כפי שפורטו בהודעה שנמסרה לעובד בתחילת עבודתו, על המעסיק למסור הודעה על כך לעובד, לכל המאוחר במועדים הבאים:

<<< אם העובד הוא מעל גיל 18 - יש למסור לו את ההודעה בתוך 30 יום ממועד השינוי.
<<< אם העובד הוא נער (מתחת לגיל 18), על המעסיק למסור לו את ההודעה על השינוי בתנאי העבודה תוך 7 ימים ממועד השינוי.

• **חובה זו אינה חלה** אם השינוי בתנאי העבודה נובע משינוי בדין או עדכון מכוח הסכם של תשלומים או שהשינוי מופיע בתלוש השכר של העובד.

הפרת חובת המעסיק למסור הודעה

• אם המעסיק הפר את חובתו למסור הודעה על תנאי העבודה לעובד, העובד יכול להגיש תלונה ליחידת האכיפה של חוקי העבודה, המוסמכת לנקוט נגד המעסיק הליכים פליליים או להטיל עליו קנסות כספיים בהליך מינהלי, עובד רשאי להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה נגד המעסיק המפר.

<<< תקופת ההתיישנות להגשת התביעה היא 7 שנים.

<<< בית הדין רשאי לחייב את המעסיק בתשלום פיצוי לעובד גם אם לא נגרם לו נזק, ואם ישתכנע כי המעסיק הפר את חובתו בידועין.

• בנוסף, כאשר עובד מגיש תביעה לבית הדין לעבודה, הקשורה לאחד הנושאים שלגביהם היה המעסיק צריך למסור הודעה לעובד, והמעסיק לא מסר את ההודעה, על המעסיק תהיה חובת ההוכחה שהוא נהג על פי המוסכם ביניהם.

טופס 101

טופס 101 ("כרטיס עובד ובקשה להקלה ולתיאום מס על-ידי המעביד"), הינו טופס של רשות המיסים, אותו כל עובד חייב למלא ולהגיש למעסיק כדי שבחישוב המשכורת יבואו לידי ביטוי הקלות, הטבות וזיכויי מס להן העובד זכאי.

- בנוסף, הטופס משמש גם לביצוע תיאום מס במקרה שבו העובד מועסק במקום עבודה נוסף או שיש לו הכנסות ממקורות נוספים.
- נקודות זיכוי ניתנות לעובדים שהם תושבי ישראל בלבד.
- עובדים זרים עשויים להיות זכאים לנקודות זיכוי באופן שונה מעובדים תושבי ישראל.
- כל עובד שכיר חייב למלא ולהגיש למעסיק טופס 101 ("כרטיס עובד").

- על העובד למלא את הטופס ולצרף לו:
 - << צילום תעודת זהות + ספח (רק עם תחילת העבודה ובמקרה שהיה שינוי בפרטים והוגש טופס מעודכן).
 - << מסמכים, אישורים, טפסים, הצהרות ומידע שעליו לצרף, כפי שמפורט במקומות הרלוונטיים בטופס.

- את הטופס המלא והחתום יש למסור למעסיק, בצירוף המסמכים, בכל אחד מהמועדים הבאים:

1. בתוך 7 ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצל המעסיק או ביום שקיבל את המשכורת הראשונה, לפי התאריך המוקדם יותר.
2. בתחילת כל שנת מס (ב-1 בינואר בכל שנה).
3. בכל מקרה של שינוי פרטים או שינוי נסיבות (נישואין, גירושין, הולדת ילדים, סיום לימודים אקדמיים, שינוי מקום מגורים, מקום עבודה נוסף וכו'), על העובד למלא ולהגיש טופס חדש ומעודכן, בתוך 7 ימים מהיום שחל השינוי.

- עובד שעובד בשני מקומות ומעלה ומגיש תיאום מס:
 1. העובד נדרש למסור למעסיק בתחילת עבודתו וכל תחילת שנת מס תיאום מס חדש ומעודכן לאותה שנת מס.
 2. תיאום מס מבוצע מול מס הכנסה - ניתן לבצע זאת באופן מקוון או לגשת פיזית למס הכנסה, את האישור שמתקבל צריך להעביר לכל מעסיקים.

3. על העובד להחליט מה מקום העבודה הראשי ומה מקום העבודה המשני ולציין זאת בטופס 101 ובעת ביצוע תיאום המס מול מס הכנסה, ככל והעובד ציין שיש מקום עבודה נוסף/הכנסה נוספת על המעסיק לדרוש מהעובד להעביר אישור תיאום מס בין אם העובד ציין את מקום העבודה הנ"ל כראשי/משני.

4. במידה והעובד לא מגיש למעסיק תיאום מס מעודכן לשנת המס הרלוונטית על המעסיק לנכות ממשכורתו של העובד את המס המקסימלי הקבוע בחוק.

5. במידה והעובד לא עדכן את המעסיק שהנו עובד בשני מקומות עבודה ולא ביצע תיאום מס, יתכן ומס הכנסה יפנו ישירות לעובד לגביית הפרש המס.

6. במידה והעובד לא הציג תיאום מס למעסיק והמעסיק לא ניכה לעובד מס מקסימלי, ככל ויהיו הפרשי מס בעת ביקורת ניכויים בתיק המעסיק, מס הכנסה יחייב את המעסיק בתשלום.

7. ככל והמעסיק יוכיח שהעובד לא עדכן אותו (לא ציין בטופס 101 שחתם עליו) שהנו עובד בשני מקומות עבודה, חבות המס תהיה על העובד מכך שמס הכנסה יפנה ישירות לעובד ויחייב אותו.

מועד תשלום השכר

**מעסיק מחויב לשלם את שכרו של עובד עד היום
התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר, במידה
ולא עשה כן, העובד זכאי לפיצויים בגין הלנת שכר.**

- אם שכר העבודה לא שולם עד היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר, העובד זכאי לפיצויים בגין הלנת שכר. בנוסף ניתן להגיש תלונה נגד המעסיק ליחידת האכיפה של חוקי העבודה.
- איחור במועד תשלום השכר, כאשר מדובר בשכר מינימום, מהווה עבירה פלילית.

יום עבודה ושבוע עבודה

- החל מאפריל 2018 שבוע עבודה מחושב לפי בסיס של 42 שעות (במקום 43 שעות) במקומות עבודה שעובדים בהם 5 ימים בשבוע, יעמוד מספר השעות היומיות על 8.4 שעות (8 שעות ו-24 דקות) במשך 5 ימים (לא כולל הפסקה, אלא אם הוסכם אחרת בין המעסיק לעובדים) בעבודה במשמרת לילה יום עבודה לא יעלה על 7 שעות.
- עובד שהועסק מעבר למכסת השעות היומית או השבועית זכאי לגמול שעות נוספות.
- **במקומות עבודה שעובדים בהם 6 ימים בשבוע**, יום עבודה מלא לא יעלה על 8 שעות עבודה ביום רגיל. עבור שעות עבודה שמעבר ל-8 השעות זכאי העובד לגמול עבור שעות נוספות, המעסיק יכול לקבוע את תקן שעות העבודה בכל יום, ובלבד שיום רגיל לא יעלה על 8 שעות עבודה, יום שישי לא יעלה על 7 שעות עבודה, וסך שעות העבודה במהלך השבוע לא יעלה על 42 שעות.
- השעות שצוינו **אינן כוללות הפסקה**, אלא אם כן הוסכם אחרת בין המעסיק לעובדים.

אורך יום עבודה בערבי חג

- לפי צו הרכבה בדבר מעבר לשבוע עבודה מקוצר, אורך יום עבודה שחל **בערב חג יהודי** יהיה 8 שעות (בתשלום של 9 שעות) או 7 שעות (בתשלום של 8 שעות) וזאת בהתאם להסכמה בין המעסיק לנציגות העובדים.
- בערב יום כיפור יעבדו העובדים 6 שעות בתשלום של 9 שעות.
- במקומות עבודה שבהם עבדו בערבי חג 6 שעות בתשלום של 8 שעות ימשיכו העובדים לעבוד 6 שעות בתשלום של 8 שעות.
- **בערב חג דתי שאינו יהודי** אורך יום עבודה של **עובדים המציינים את אותו חג ואינם עובדים בו** לא יעלה על 7 שעות (ואם יש הסכם כלשהו או נוהג במקום העבודה שלפיו יום העבודה קצר יותר יש לנהוג לפי אותו הסכם או נוהג). עבור עובדים שאמורים לעבוד באותו חג, ערב החג יהיה יום עבודה רגיל.

עבודה בחול המועד

- בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימי חול המועד, ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהן.
- ישנם הסכמים קיבוציים בהם נקבע יום עבודה מקוצר בימי חול המועד, ומפעל עליו חל הסכם שכזה, חייב לנהוג בהתאם לאמור בהסכם.
- מקובל במקומות עבודה רבים, לעבוד בימים אלה מספר שעות נמוך מבימי עבודה רגילים. נוהג זה מחייב את המעביד להמשיך ולפעול בדרך זו.

גמול עבור שעות נוספות

- העסקת עובד מעבר לשעות של יום עבודה מלא או שבוע עבודה מלא מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות המזכה את העובד בתוספת תשלום.
- **בפרקטיקה חישוב שעות הנוספות הינו מעל 9 שעות ביום ו-42 שעות בשבוע עבודה.**
- עובדים זכאים לתוספת תשלום של 25% או 50% משכרם הרגיל עבור עבודה בשעות נוספות בימי חול (בשבת וחג הגמול גבוה יותר).
- אם חל על העובדים הסכם או צו הרחבה הקובע גמול גבוה יותר מזה הקבוע בחוק, יש לנהוג על-פי ההסדר המיטיב יותר עם העובדים.
- לא ניתן לוותר על הזכות לתוספת תשלום עבור שעות נוספות, ולהסכמה על שכר נמוך מהקבוע בחוק אין תוקף מחייב.
- ישנן מגבלות על העסקה בשעות נוספות ולא בכל מצב ניתן להעסיק עובד במשך שעות נוספות. אסור שסך השעות הנוספות של העובד במהלך כל השבוע יהיה מעל ל-16 שעות, ובכל מקרה אין להעסיק עובד יותר מ-12 שעות ביום (כולל השעות הנוספות).
- אסור להעסיק עובד המועסק בעבודת לילה יותר מ-58 שעות בשבוע, כולל שעות נוספות.

גמול גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות, שבת וחג

- עובד רשאי לקבל גמול עבור שעות נוספות או עבור עבודה בימי חג ושבטון במסגרת גלובלית ("תוספת שעות נוספות גלובליות").
- **אסור למעסיק לכלול בשכר הבסיס את השעות הנוספות ועליו להפריד ביניהם.**
- עובד אינו רשאי לוותר על גמול השעות הנוספות המגיע לו, גם אם הוא עובד בשכר גלובלי.
- עובד שעבד מספר שעות נוספות גבוה מזה שקבוע בהסכם העבודה, זכאי לגמול עבור שעות אלה בנוסף לגמול הגלובלי הקבוע בהסכם.
- ניתן לתבוע את תשלום עבור שעות נוספות מהמעסיק באופן רטרואקטיבי.

דמי הבראה

- עובדים שהשלימו שנת עבודה אחת לפחות במקום עבודתם זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום העבודה, על בסיס 378 ש"ח ליום במגזר הפרטי ו-432 ש"ח ליום במגזר הציבורי (סכומים מעודכנים ל-3/2022).
- לעובדי קבלן ולעובדים בענפים מסוימים נקבעו תנאים מיטיבים יותר מהתנאים שנקבעו לכלל העובדים.
- לא ניתן לוותר על דמי הבראה או על חלק מהם.
- עובד זכאי לדמי הבראה רק **לאחר שהשלים** את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה.
- לאחר שהשלים העובד שנת עבודה אצל המעסיק, הוא זכאי לתשלום דמי הבראה רטרואקטיבית, החל מיום עבודתו הראשון.
- תשלום דמי הבראה ("השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש") אינו מותנה בכך שהעובד שהה בפועל בנופש או בבית הבראה.
- דמי הבראה מחושבים בהתאם לוותק של העובד במקום העבודה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם למשך העסקתו באותה שנה.
- גובה דמי הבראה ליום מתעדכן בהתאם לעליית מדד המחירים הכללי לצרכן, במסגרת צו הרחבה.
- ברוב מקומות העבודה נהוג לבצע את תשלום דמי הבראה בתשלום שנתי יחיד וכתוספת לאחת המשכורות אך ניתן לשלם את הבראה גם בתוספת חודשית כרכיב נפרד בתלוש השכר.
- דמי הבראה משולמים לרוב כתוספת לאחת המשכורות של חודשי הקיץ (יוני - ספטמבר), אך ניתן להוסיף את דמי הבראה למשכורת של חודש אחר במהלך השנה, בהתאם לנוהג במקום העבודה הספציפי.
- עובד שעד למועד תשלום דמי הבראה טרם השלים שנה במקום העבודה, יקבל את דמי הבראה במועד החלוקה הבא בשנה העוקבת. בדמי הבראה שיקבל תחושב גם השנה הקודמת.

חישוב מספר ימי ההבראה

- מספר ימי ההבראה מחושבים בהתאם לוותק שצבר העובד במקום העבודה.
- הטבלה הבאה מפרטת את מספר ימי ההבראה לעובדים במגזר הפרטי (במגזר הציבורי מספרם גבוה יותר).

מספר ימי ההבראה בהתאם לוותק:

שנות ותק של העובד	מספר ימי הבראה
שנה ראשונה	5 ימים
שנה שנייה ושנה שלישית	6 ימים
שנים רביעית עד עשירית	7 ימים
שנים אחת עשרה עד חמש עשרה	8 ימים
שנים שש עשרה עד תשע עשרה	9 ימים
שנה עשרים ואילך	10 ימים

חישוב דמי הבראה חלקיים

- דמי ההבראה מחושבים באופן יחסי לפי חלקיות המשרה ובאופן יחסי לתקופת העסקה חלקית במהלך השנה.

דמי חופשה

- עובדים שיצאו לחופשה שנתיית ממקום עבודתם, זכאים לקבל שכר עבור ימי החופשה בסכום השווה לשכרם הרגיל.
- יש לשלם את דמי החופשה במועד שבו היה משולם השכר אלמלא יצא העובד לחופשה.
- עובדים שיוצאים לחופשה של 7 ימים רצופים לפחות רשאים לבקש את תשלום דמי החופשה מראש לפני יציאתם לחופשה.
- הזכאות לתשלום עבור ימי החופשה השנתית מותנית בכך שהעובד לא יעבוד במקום עבודה אחר במהלך ימי החופשה. אם העובד עבד בעבודה אחרת, המעסיק רשאי לא לשלם לו עבור ימי החופש שלו, ובמקרה שהמעסיק כבר שילם לעובד עבור ימי חופש בהם עבד במקום אחר, המעסיק רשאי לנכות את התשלום משכר העובד.
- עובד זכאי לתשלום דמי חופשה רק עבור מספר ימי החופשה הצבורים לזכותו.
- מהשכר המשולם עבור ימי החופשה ינוכו ניכויי חובה (מס הכנסה, ביטוח בריאות וביטוח לאומי).
- העובד אינו זכאי לתשלום דמי נסיעה עבור ימי חופשה.

עובדים המשתכרים שכר חודשי

- עובדים ששכרם מחושב על בסיס חודשי (או על בסיס תקופה ארוכה מחודש) יקבלו שכר רגיל במהלך ימי החופשה והמעסיק לא ינכה את ימי ההיעדרות בגין חופשה משכרו החודשי של העובד.
- יש להדגיש כי עובד זכאי לתשלום דמי חופשה רק עבור מספר ימי החופשה הצבורים לזכותו.

עובדים המשתכרים על בסיס שעתי או יומי

- על פי סעיף 10 לחוק חופשה שנתית, גובה דמי החופשה לעובד ששכרו מחושב על בסיס יומי או שעתי הוא שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה ברוטו בהם שהה העובד בחופשה (כולל שישי-שבת).
- שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק השכר ברוטו שקיבל העובד ברבע השנה שקדמה לחופשה (3 החודשים שקדמו לחופשה) במספר 90 (ימים) כולל שבתות וחגים או במספר 75 (ימים) לפי ראשון עד חמישי.

פדיון ימי חופשה

- עובד שלא ניצל את כל ימי החופשה שצבר, רשאי עם סיום העסקתו לפדות את ימי החופשה שלא ניצל (ושהיה רשאי לצבור) במהלך השנה הקלנדרית שבה סיים לעבוד וב-3 השנים הקלנדריות שקדמו לה.

• לצורך חישוב מספר ימי הפדיון, יש לחשב את סך כל ימי החופשה שעמדו לזכות העובד ב-3 השנים הקלנדריות (מינואר עד דצמבר) האחרונות שקדמו לשנת סיום עבודתו, בצירוף הימים שנצברו לזכות העובד בשנת העבודה השוטפת (עד למועד סיום ההעסקה), ולהפחית מהם את מספר הימים שנוצלו על-ידי העובד כחופשה בתקופה זו.

• יחד עם זאת, כשתלושי השכר משקפים נכונה את ניצול ימי החופשה ויתרת ימי החופשה, העובד זכאי בסיום עבודתו לפדות ימי חופשה בהתאם לאמור בתלוש השכר, גם אם ימי החופשה שנצברו הם מעבר לתקופת ההתיישנות.

חישוב מספר ימי החופשה השנתית

• מספר ימי החופשה של כל עובד מושפע מהוותק שלו במקום העבודה, ממספר ימי העבודה שעבד באותה שנה ומהשאלה אם הועסק במשך כל השנה או רק בחלקה.

• בנוסף קיימים הבדלים במספר ימי החופשה שצובר עובד במקום עבודה שבו עובדים 5 ימים בשבוע לבין עובד במקום עבודה שבו מונהג שבוע עבודה בן 6 ימים.

• בני נוער, עובדי קבלן ועובדים בענפים מסוימים זכאים למספר ימי חופשה גבוה יותר.

• **חישוב מספר ימי החופשה השנתית לעובדים במקומות עבודה שלא חל עליהם צו הרחבה בהם מונהג שבוע עבודה בן 5 ימים או 6 ימים, ייקבע מספר ימי החופשה השנתית על פי חוק חופשה שנתית.**

• מספר ימי החופשה השנתית שנקבעו על-פי החוק הם מספר ימי החופשה ברוטו, כלומר הם כוללים את ימי המנוחה השבועית.

• עובד שבמקום עבודתו מונהג שבוע עבודה בן 5/6 ימים, זכאי ל-5/6 ימי היעדרות בפועל מעבודה על כל 7 ימי חופשה שצבר על-פי החוק (שכן בתוך 7 ימי החופשה נכללים גם ימים שישי ושבת, שהם ימי המנוחה השבועית במקומות ששבוע העבודה בהם הוא בן 5/6 ימים).

הקריטריונים שלפיהם נקבע מספר ימי החופשה של כל עובד

• בכל שנה קלנדרית (מינואר עד דצמבר) צובר העובד מספר ימי חופשה בהתאם ל-3 קריטריונים:

1. **משך הקשר המשפטי (יחסי עובד-מעביד) במהלך השנה** - במסגרת קריטריון זה בודקים אם במשך כל השנה התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, או שיחסי עובד-מעביד התקיימו רק בחלק מהשנה בשל פיטורים, התפטרות, או תחילת עבודה במהלך השנה.
2. **מספר הימים בפועל שעבד העובד במהלך השנה** (הצבירה נעשית באותו אופן למי שעובדים יום עבודה מלא ולמי שעובדים בהיקף של יום עבודה חלקי).
3. **הוותק של העובד במקום העבודה** - סעיף 1 לחוק חופשה שנתית מגדיר "שנת עבודה" כפרק זמן של 12 חודשים, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה. לכן, לצורך חישוב החופשה השנתית, הוותק אינו משך הזמן שהעובד עובד במקום העבודה, אלא כמה שנים קלנדריות (מינואר עד דצמבר) הוא עובד במקום העבודה.

• עובדים שצו ההרחבה כאמור לא חל עליהם זכאים לימי חופשה על פי החוק, במפורט בטבלה - לפי 5 ימי עבודה:

שנות ותק	מספר ימי היעדרות בפועל מהעבודה (ימי זכאות נטו)
1-4 שנים (החל מיום 1.01.2017)	12
5 שנים	12
6 שנים	14
7 שנים	15
8 שנים	16
9 שנים	17
10 שנים	18
11 שנים	19
12 שנים	20
13 שנים	20
14 שנים ומעלה	20

• עובדים שצו ההרחבה כאמור לא חל עליהם זכאים לימי חופשה על פי החוק, במפורט בטבלה - לפי 6 ימי עבודה:

שנות ותק	מספר ימי היעדרות בפועל מהעבודה (ימי זכאות נטו)
1-4 שנים (החל מיום 1.01.2017)	14
5 שנים	14
6 שנים	16
7 שנים	18
8 שנים	19
9 שנים	20
10 שנים	21
11 שנים	22
12 שנים	23
13 שנים	24
14 שנים ומעלה	24

דמי מחלה

• תשלום דמי המחלה עבור הימים שהעובד נעדר בהם מעבודתו עקב מחלה יחושב באופן הבא:

<<< עבור היום הראשון להיעדרות - העובד אינו זכאי לתשלום.

<<< עבור היום השני והיום השלישי להיעדרות - **העובד זכאי לתשלום בשווי 50% משכר העבודה הרגיל שהיה מקבל אילו עבד.**

<<< עבור היום הרביעי ואילך - **העובד זכאי לתשלום בשווי 100% משכר עבודה שהיה מקבל אילו עבד.**

• תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ולא יותר מ-90 ימים בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה.

• אם בהסכם עבודה קיבוצי או בחוזה העבודה האישי נקבעו הוראות מיטיבות יותר מאלה הקבועות בחוק, זכאי העובד לדמי מחלה בתנאים המיטיבים.

• עובד לפי שכר שעתי אשר עובד במשמרות אינו זכאי לתשלום עבור יום שבו לא נקבעה לו משמרת אם חלה באותו יום, שכן הוא לא נעדר מהעבודה בשל מחלתו (תשלום דמי מחלה בא להחליף שכר עבודה ובמקרה זה העובד לא היה זכאי באותו יום לשכר עבודה).

• עובד לא זכאי לדמי מחלה אם בזמן מחלתו עבד במקום כלשהו.

• עובד שמיצה את מכסת ימי המחלה הצבורים שלו, לא יהיה זכאי על פי חוק לקבל שכר עבור ימי היעדרות נוספים.

דמי חגים

• עובדים שעתיים או יומיים אשר נעדרו מעבודתם עקב החג, זכאים לתשלום עבור 9 ימי חג בשנה על פי חגי דתם או בחגי ישראל, לפי בחירתם.
• לא ניתן לוותר על הזכאות לדמי חגים. להסכמה לוותר עליהם בשל טעות או לחץ מצד המעסיק אין תוקף מחייב

• עובדים המועסקים בימי החג הנהוגים בדתם זכאים לתשלום מוגדל כדלקמן:
<<< עובדים שעתיים או יומיים זכאים לשכר של 150% משכרם הרגיל עבור שעות עבודתם בימי המנוחה השבועית או החגים וכן למנוחת פיצוי ללא תשלום, במספר ובזמן כפי שנקבע בהיתר שלפיו הועבדו
<<< עובדים חודשיים זכאים להיעדר מעבודתם ב-9 ימי חג, מבלי ששכרם החודשי ייפגע

מי זכאי לתשלום ימי חג?

• **עובד חודשי** - עובד חודשי זכאי לתשלום עבור ימי היעדרותו ב-9 ימי חג, החל מיום עבודתו הראשון.
• **עובד שאינו עובד חודשי** (כלומר עובד בשכר שעות, בשכר יומי או בשכר לפי תפוקה), העונה על שלושת התנאים הבאים:

1. הוא השלים 3 חודשי עבודה במקום העבודה.
2. הוא היה אמור לעבוד ביום שחל בו החג אך לא עבד בשל החג, או שהועסק בחג בכורח (לא מתוך בחירה).
3. הוא עבד ביום שלפני החג וביום שאחריו, אלא אם כן נעדר בימים אלה בהסכמת המעסיק שניתנה מרצון או מכח הדין (למשל: נעדר מהעבודה מאחר והמעסיק לא שיבץ אותו לעבודה באותו יום, שהיה בחופשה בהסכמת המעסיק, נעדר מהעבודה בשל מנוחה שבועית או נעדר מהעבודה בשל גשר שהמעסיק החליט עליו).

חג שחל ביום שישי או שבת

• במקומות שבהם עובדים בימים א'-ה' בלבד (כלומר לא עובדים בימי שישי ושבת), עובד שעתי או יומי אינו זכאי לדמי חגים שחלים ביום שישי או בשבת מכיוון שהוא אינו מפסיד יום עבודה בגין החג. צו ההרחבה אכן קובע כי אם החג חל בשבת, העובד אינו זכאי לתשלום דמי חגים. הצו אינו מתייחס למקרים שבהם החג חל ביום שישי או ביום פנוי אחר של העובד.

• מטרת תשלום ימי החג לעובד שעותי או עובד יומי לשלם לעובד עבור היעדרותו ביום חג, מכך שאם החג חל ביום שישי או שבת והעובד לא נדרש לעבוד בימים אלה אינו זכאי לתשלום עבור היום הנ"ל.

• לעובד חודשי יש בד"כ ימים ושעות ידועות למשרתו, כך שאם העובד לא נדרש לעבוד ביום החג, משרתו לא נפגעה, ככל ונדרש לעבוד ביום החג כחלק ממשרתו הקבועה, על המעסיק לשלם לו את יום החג על אף היעדרותו.

גובה התשלום

• צו ההרחבה הקובע את הזכאות לדמי חגים אינו מציין את גובה התשלום עבור ימי החג. הפרשנות המקובלת היא שהתשלום זהה לתשלום עבור יום עבודה רגיל (ללא תוספת דמי נסיעה) שהעובד היה מקבל אילו היה עובד באותו יום.

• **לעובד שעתי העובד בשעות עבודה משתנות:**

<<< לפי פרשנות אחת יש להכפיל את ממוצע שעות העבודה היומי של העובד ב-3 החודשים שקדמו לחג, בערך שעת העבודה במועד החג.

<<< לפי הפרשנות השנייה יש להכפיל את ממוצע שעות העבודה היומי של העובד ב-12 החדשים שקדמו לחג בערך שעת העבודה במועד החג.

החזר הוצאות נסיעה

• עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו זכאי להחזר הוצאות נסיעה עבור כל יום שבו השתמש (או עשוי היה להשתמש) בתחבורה, פרט להסעות מטעם המעסיק, כדי להגיע למקום עבודתו.

• החל מ-01.02.2016 גובה ההחזר הוא עד 22.60 ש"ח ליום (26.40 ש"ח לפני כן) או לפי עלות כרטיסייה לכל הנסיעות הנדרשות או לפי עלות כרטיס "חופשי חודשי", **לפי הזול מביניהם** (מלבד בשבתות וחגים, שבהם אין תחבורה ציבורית).

• אם נקבע בהסכם העבודה החזר גבוה יותר מזה שקבוע בצו ההרחבה, זכאי העובד לסכום הקבוע בהסכם ולא בצו ההרחבה.

• **ההחזר הוצאות נסיעה נחשב להכנסה לצרכי מס, ועל המעסיק לנכות ממנו את הסכומים הנדרשים למס הכנסה, לדמי ביטוח לאומי וכן לתשלום דמי ביטוח בריאות.**

• גם עובד שמועסק **במשרה חלקית** זכאי להחזר הוצאות נסיעה מלא אם זקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.

• החזר הוצאות נסיעה משולם לעובד **בנוסף** לשכר שעליו סיכמו המעסיק והעובד. עם זאת **ניתן לשלם שכר הכולל בתוכו את הוצאות הנסיעה**, בתנאי שהתקיימו שני התנאים הבאים:

1. נחתם על-ידי העובד הסכם בעניין לפני כניסתו לתפקיד, הקובע כי השכר כולל בתוכו את הוצאות הנסיעה.
2. שיעור השכר בניכוי הוצאות הנסיעה אינו נמוך משכר מינימום.

• התשלום אינו מהווה הטבת שכר, אלא החזר הוצאות בלבד. לכן אם עובד זכאי לתעריף מוזל בתחבורה הציבורית, למשל כאזרח ותיק, אין מקום להחזר בשיעור גבוה יותר מההוצאות שנגרמו לו בפועל.

• **החזר הוצאות הנסיעה אינו מהווה רכיב שכר שמופרשים ממנו כספים לביטוח הפנסיוני.**

• ככלל זמן הנסיעה לעבודה (הן בטיסה והן בנסיעה ברכב) אינו נחשב לזמן עבודה, והעובד אינו זכאי לשכר עבור שעות אלה, מלבד נסיבות מיוחדות.

מי זכאי להחזר הוצאות נסיעה?

• כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, ואינו מוסע על-ידי המעסיק או מישהו מטעמו.

• עובד המתגורר במרחק של 500 מטרים לפחות ממקום עבודתו ייחשב כמי שזקוק לתחבורה, ולכן יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה.

- אין צורך לבדוק אם קיימת תחבורה ציבורית בפועל ממקום מגוריו של העובד למקום עבודתו, או אם בפועל נסע העובד לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעתים צעד רגלית. כל שנדרש לבדוק הוא אם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק בין מקום המגורים לעבודה.
- עובד המתגורר במרחק הקצר מ-500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, נחשב ברוב המקרים כמי שאינו זקוק לתחבורה, אולם גם במקרים כאלה עשוי העובד להיות זכאי להחזר הוצאות נסיעה אם יוכיח כי הוא זקוק לתחבורה, למשל בשל היותו מוגבל בניידות.
- עובד המתגורר במקום העבודה בחלק מתקופת עבודתו (למשל: שומר באתר בנייה, עובד מלון המתגורר במלון עצמו וכיו"ב) וחוזר מדי פעם לביתו, יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה רק בימים שבהם נסע בפועל לביתו או מביתו.
- בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, העובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה גם אם לא השתמש בפועל בתחבורה הציבורית.

מי לא זכאי להחזר הוצאות נסיעה?

- עובד שהמעסיק מעמיד לרשותו הסעות מביתו למקום העבודה.
- עובד שלא הגיע לעבודתו בשל מחלה, חופשה או כל סיבה אחרת, אינו זכאי לקבלת תשלום הוצאות נסיעה עבור תקופת היעדרותו.
- עובד שעבד מהבית אינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה בימים בהם שהה בבית, אלא אם הוסכם בין הצדדים אחרת.

חובת ביטוח פנסיוני לעובדים

- בעקבות פרסום צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, החל משנת 2008 יש לבטח כל עובד בביטוח פנסיוני המתבצע באמצעות הפרשות, גם של העובד וגם של המעסיק, לביטוח הפנסיוני של העובד. בנוסף, המעסיק מחויב להפריש סכומים מסוימים לקרן פיצויי פטורים של העובד.
- החל ממשכורת ינואר 2017, שיעור ההפרשות הוא 18.5% מהשכר, מתוכם 6% על חשבון העובד והיתר (12.5%) על חשבון המעסיק (6.5% הפרשות מעסיק לרכיב תגמולים ו-6% הפרשות מעסיק לרכיב פיצויים).
- העובד זכאי לבחור את סוג הביטוח הפנסיוני שבו הוא רוצה להיות מבוטח (קרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים).
- העובד זכאי לבחור את הגוף הספציפי שאליו יופרטו הכספים ושבן ינוהל הביטוח הפנסיוני.
- **הפרשות החובה מחושבות על-פי הברוטו של שכר הבסיס של העובד (ללא שעות נוספות) או לפי השכר הממוצע במשק - לפי הנמוך מביניהם.**
- עובד אינו רשאי לוותר על זכותו לביטוח פנסיוני (גם לא על תשלומים בדיעבד שלא שולמו) ואינו יכול למנוע את ניכוי החלק שלו בהפרשות מתוך השכר.
- במקומות עבודה שבהם חל על העובדים הסדר מיטיב בביטוח פנסיוני, המעסיק מחויב להפריש סכומים על-פי הסדר זה, אם תנאיו טובים יותר מהתנאים שנקבעו בצו ההרחבה.

מי זכאי לחובת ביטוח פנסיוני?

- חובת הפרשת סכומים לביטוח פנסיוני חלה לגבי עובד שמלאו לו 21 שנה ולגבי עובדת שמלאו לה 20 שנה.
- עובדים/ות שהגיעו לגיל פרישת חובה (גיל 67) וממשיכים/ות לעבוד, יהיו זכאים/ות להפרשת תשלומים לביטוח פנסיוני בכל מקרה.
- עובדים/ות חדשים/ות שנקלטו לעבודה לאחר גיל פרישת חובה, יהיו זכאים/ות להפרשות לביטוח הפנסיוני אם התקיים לפחות אחד משני התנאים הבאים:
 1. הם פוטרו או פרשו לפני גיל פרישת חובה.
 2. הם אינם מקבלים קצבה מלבד קצבאות וגמלאות של המוסד לביטוח לאומי.

מאיזה מועד זכאי העובד להפרשות?

- **במקרה שהעובד היה מבוטח בביטוח פנסיוני לפני שהתקבל לעבודה** (והיה מבוטח בעת קבלתו לעבודה), הוא יהיה זכאי להפרשות לביטוח פנסיוני כבר מיומו הראשון בעבודה, כלומר לא תחול עליו תקופת המתנה כלשהי לפני שיבוטח על-ידי מעסיקו.

- לפי צו ההרחבה, ההפרשות יתבצעו רטרואקטיבית רק לאחר השלמת 3 חודשי עבודה אצל המעסיק, או בתום שנת המס (לפי המועד המוקדם מביניהם).
- בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה **על המעסיק חלה לערוך בירור עם עובד חדש**, בין בעל פה ובין בכתב, בדבר קיומו של הסדר פנסיוני קודם ולתעדו.
- **במקרה שהעובד לא היה מבוטח בביטוח פנסיוני לפני תחילת עבודתו**, הוא יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני רק לאחר שחלפו 6 חודשים מהיום שהתחיל את עבודתו באותו מקום עבודה (כלומר, הוא אינו זכאי להפרשות לביטוח פנסיוני בעבור 6 חודשי עבודתו הראשונים באותו מקום עבודה).
- **עובדים שהחלו לעבוד לפני גיל הזכאות (20 לעובדת ו-21 לעובד)**, תקופת העבודה שלפני הגעתם לגיל המזכה תילקח בחשבון לצורך חישוב תקופת ההמתנה של 6 חודשים.
- **עובדים עשויים להיות זכאים לביטוח פנסיוני לפני המועד שנקבע בצו ההרחבה הכללי**, אם נקבע כך בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי שחל עליהם.

השכר הקובע ממנו על המעסיק להפריש לביטוח פנסיוני ולפיצויים

רכיבי השכר הבאים בחשבון השכר הקובע ממנו על המעסיק להפריש כספים לביטוח הפנסיוני הם:

- << שכר יסוד (כולל דמי מחלה ותשלום דמי חופשה, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית ותוספת מקצועית).
- << דמי חגים מהווים תחליף לשכר יסוד ומקובל לראות בהם רכיב שכר לצורך חישוב פיצויי פטורים וביטוח פנסיוני (טרם ניתנה פסיקה מחייבת בסוגיה זו).

- תוספת שכר המותנית בתנאי או בגורם מיוחד אינה חלק משכר היסוד ואינה נכללת בשכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פטורים והפרשות לפנסיה, אלא אם הוסכם אחרת בהסכם אישי או בהתאם להסכם קיבוצי או צו הרחבה החל על הצדדים.
- יש לבחון האם התוספת היא תוספת אמיתית או תוספת פיקטיבית אשר למעשה מהווה חלק משכר היסוד של העובד.
- במקרה ששכרו של העובד מורכב מבסיס + עמלות, יש לחשב את שכרו לצורך פיצויי פטורים לפי שכר בסיס אחרון + ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפטורים.

תהליך מימוש הזכות

- על העובד להודיע למעסיק באיזה גוף מוסדי (קופת גמל, קרן פנסיה או חברת ביטוח) מסוים הוא בוחר לניהול החיסכון, ושאליו יש להעביר את הכספים.
- על העובד למלא את הטפסים הנדרשים לצורך הצטרפות לביטוח הפנסיוני של הגוף המוסדי שבו בחר לנהל את הביטוח ולהחתים עליהם את המעסיק. ניתן להיעזר לשם כך בסוכן ביטוח או יועץ פנסיוני מטעם המעסיק או מטעם העובד.

• החל מ-01.11.2016 אם העובד לא הודיע למעסיק על הגוף שבו בחר לנהל את הביטוח הפנסיוני שלו, יהיה המעסיק חייב לערוך עבור העובד ביטוח פנסיוני באחת מקרנות הפנסיה שנבחרו כ"קרנות ברירת מחדל" ע"י משרד האוצר (קרנות אלה מעניקות דמי ניהול נמוכים מהממוצע ומתחייבות לאפשר את אותם דמי ניהול למשך 10 שנים).

שימו לב - למעסיק אסור לגבות מהעובד תשלום כלשהו עבור הטיפול בביטוח הפנסיוני (כגון: "דמי פתיחת תיק וניהול"). כמו כן, גם הגוף המוסדי (קופת גמל, קרן פנסיה או חברת ביטוח) המנהל את הביטוח הפנסיוני אינו רשאי לגבות סכומי כסף מהעובד מלבד דמי ניהול (קיימת הגבלה על שיעור דמי הניהול המותר לגבייה).

חובת מעסיק להעביר את הכספים לגוף פנסיוני

על המעסיק להעביר את הסכומים אל הגוף המוסדי המנהל את הביטוח הפנסיוני של העובד, בתוך 7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת או בתוך 15 ימים מתום החודש שעבורו משולמים הכספים - לפי המוקדם מביניהם.

• איחור המחייב תשלום ריבית - אם המעסיק לא העביר את הכספים עד ה-15 לחודש, הוא עשוי להיות חייב בריבית פיגורים כלפי הגוף הפנסיוני.

• איחור שיכול להיחשב כהלנת שכר - אם המעסיק לא העביר את הכספים תוך 31 יום מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי החוק (21 יום לאחר המועד שבו אי תשלום השכר נחשב הלנת שכר), ייחשב הדבר להלנת שכר עבור סכומים אלה (אפילו אם השכר עצמו שולם לעובד בזמן).

• החובה להעביר את הסכומים במועד שצוין חלה הן על הסכומים שהמעסיק ניכה משכר העובד והן על הסכומים שעל המעסיק להעביר לביטוח הפנסיוני מבלי לנכות משכר העובד (חלק המעסיק בגין תגמולים ופיצויים).

• איחור שנחשב לעבירה פלילית - מעסיק שניכה משכר העובד את חלקו של העובד, ולא העביר סכומים אלה אל הגוף המוסדי בתוך 40 יום מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי החוק, מבצע עבירה פלילית והוא צפוי לעונש מאסר או קנס.

הפרשות לביטוח פנסיוני לעובד שפוטר או התפטר

• עובד שהתפטר או עובד שפוטר, זכאי לביטוח פנסיוני עד לסיום עבודתו, כולל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

• אם המעסיק ויתר על עבודתו של העובד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת והחליט לשלם לו חלף הודעה מוקדמת, הרי שמדובר בניתוק מיידי של יחסי עובד-מעביד, ובמקרה כזה העובד מפסיק לצבור זכויות סוציאליות, והוא אינו זכאי להפרשות לקופות גמל ולביטוח פנסיוני עבור תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם העבודה או הסכם קיבוצי, או שקיים נוהג במקום העבודה לעניין זה.

• לאחר הפסקת עבודתו וסיום יחסי העבודה על המעסיק לדווח לגוף הפנסיוני על הפסקת ההפקדות ועל הסיבה לכך ולהודיע על מעמדו של כספי הפיצויים שהצטברו לזכות העובד ברכיב הפיצויים.

הפרשות לביטוח פנסיוני בתקופת היעדרות של העובד מהעבודה

הפרשות לביטוח פנסיוני עבור עובדים שיצאו לחופשה

- סעיף 17 לחוק חופשה שנתית קובע כי: "דמי חופשה, פדיון חופשה, ותמורת חופשה, דינם לכל דבר כדין שכר עבודה".
- מכאן נובע כי גם עובד אשר יצא לחופשה שנתית וקיבל דמי חופשה, זכאי להמשך ההפקדות לחיסכון הפנסיוני במהלך תקופה זו.
- **בגין רכיב פדיון החופשה - רכיב זה משתלם לאחר סיום יחסי העבודה ועל כן, על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, המעסיק אינו חייב לבצע הפרשות לביטוח פנסיוני מרכיב זה, אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים.**
- במידה ומדובר ביציאה לחופשה ללא תשלום (חל"ת) - העובד אינו זכאי להמשך ההפקדות לחיסכון הפנסיוני במהלך תקופה זו.

הפרשות לביטוח פנסיוני בתקופת היעדרות עקב מחלה

- סעיף 7 לחוק דמי מחלה קובע כי "דין דמי מחלה המשתלמים מאת מעסיק כדין שכר עבודה לכל דבר".
- מכאן נובע כי עובד אשר חלה וקיבל דמי מחלה, זכאי שהמעסיק ימשיך להפקיד עבורו הפרשות לפנסיה במהלך התקופה בה הוא קיבל דמי מחלה.
- לאחר תום תקופת זכאותו של העובד לדמי מחלה, הוא אינו זכאי להמשך ההפקדות.

הפרשות לביטוח פנסיוני עבור עובדים שיצאו למילואים

- על המעסיק להמשיך ולהפריש את ההפרשות לביטוח הפנסיוני של עובד שיצא למילואים, ולנכות את חלקו של העובד עבור פרק הזמן ששירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והמשיך לעבוד.

הפרשות לביטוח פנסיוני עבור עובד/ת בחופשת לידה

- המעסיק חייב להמשיך להפריש את ההפרשות החודשיות לביטוח הפנסיוני של העובד/ת גם בעת חופשת הלידה, אולם רק עבור החלק של החופשה שעבורו משולמים לעובד/ת דמי לידה.

הפרשות לביטוח פנסיוני בתקופה של שמירת הריון

- עובדת זכאית להמשך הפרשות המעסיק לביטוח הפנסיוני גם בתקופת שמירת ההריון, אם היא עומדת בתנאי הזכאות.

הפרשות לביטוח פנסיוני במהלך תקופת היעדרות בשל תאונת עבודה
• בחוק אין חובה על המעסיק להמשיך ולהפריש הפרשות לפנסיה בתקופת היעדרותם של העובדים בשל תאונת עבודה. חובה זו תחול אם הצדדים הסכימו לכך בהסכם העבודה האיש, או שקיימת הוראה כזו בהסכם הקיבוצי שחל על העובדים.

הפרשות לפנסיה - עובדים זרים ועובדים פלסטינים

עובדים זרים

• על מעסיק של עובדים זרים חלה חובה להפריש עבור עובדים אלה הפרשות לביטוח פנסיוני בהתאם לצו ההרחבה הכללי לביטוח פנסיוני או בהתאם לצווי הרחבה והסכמים קיבוציים ספציפיים החלים עליו. **שיעורי ההפרשה לביטוח פנסיוני של העובדים הזרים זהים לשיעורי ההפרשה לביטוח פנסיוני של עובדים ישראלים.**

• מעסיקים של עובדים זרים שקופות הגמל אינן מאפשרות לבטח אותם בביטוח פנסיוני, יפקידו את כספי הביטוח הפנסיוני של העובד לתוכנית חיסכון ייעודית או פיקדון ייעודי, שישוחרר לטובת העובד עם סיום עבודתו. המעסיק יפריש רק את תגמולי המעסיק ואת רכיבי הפיצויים (ללא תגמולי עובד)

• מעסיקים של עובדים זרים בענף הבניין או בטכנולוגיה ייחודית וכן חברות הסיעוד המעסיקות עובדים זרים, צריכים להפקיד את כספי הביטוח הפנסיוני בקופת פיקדון נפרדת בבנק מזרחי טפחות.

• מעסיק של מבקש מקלט (מסתנן) מחויב להפקיד עבור העובד פיקדון חודשי בשיעור 16% משכר העובד, במקום ההפרשות לביטוח הפנסיוני.

• אם אי אפשר לבצע הפרשות לקרן פנסיה, **תחול הלכת "הביצוע בקירוב"**, לפיה בסיום יחסי העבודה ישלם המעסיק לעובד פיצוי בגובה ההפרשות שהיה על המעסיק להפריש לעובד עבור ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים.

• כדי להימנע מהוצאה כספית גבוהה בסיום יחסי העבודה, יכול המעסיק להפריש את חלקו לביטוח הפנסיוני ופיצויי הפיטורים מדי חודש, לחשבון המצוי בבעלותו (כגון חשבון בנק ייעודי).

עובדים פלסטינים

• עובדים פלסטינים המועסקים בישראל זכאים להפרשות עבור ביטוח פנסיוני בהתאם לצו ההרחבה הכללי או בהתאם להסכם הקיבוצי שחל עליהם, בדומה לעובדים ישראלים. **המעסיק ישלם את חלקו ואת חלקו של העובד בביטוח הפנסיוני באמצעות אגף שירות למעסיקים ברשות האוכלוסין וההגירה.**

• מעסיקים של עובדים פלסטינים המתגוררים בישראל במסגרת איחוד משפחות נדרשים להפריש את כספי הביטוח הפנסיוני לקופת גמל כדין. אם לא נמצאה קופה שהסכימה לבטח את העובדים האלה, תחול הלכת "הביצוע בקירוב" (בדומה לעובדים זרים), לפיה בסיום יחסי העבודה ישלם המעסיק לעובדים אלה פיצוי בגובה ההפרשות שהיה על המעסיק להפריש.

קרן השתלמות

- קרן השתלמות היא קופת חיסכון לעובדים המשמשת כיום כאפיק חיסכון כללי שלא לטווח ארוך, עובד שימשוך את הכספים שהצטברו בקרן במועדים המפורטים בעמוד זה, יהיה פטור מתשלום מס הכנסה עליהם ועל הרווחים שצברו.
- מעסיק שניכה משכר העובד את חלקו בהפרשות לקרן השתלמות ולא העביר את הכספים שנוכו אל קרן ההשתלמות בתוך 40 יום מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי חוק, עובר עבירה פלילית, שדינה קנס או מאסר לתקופה של שנתיים.
- הסכומים והרווחים שנצברו בקרן ההשתלמות פטורים ממס הכנסה בכפוף למספר תנאים.
- מאחר שהמדינה אינה מטילה כל מגבלות לגבי השימוש בכסף שנצבר בקרן לאחר תום 6 שנים, ניתן לנצל לכל צורך ולא דווקא להשתלמות.
- הפרשת המעסיק לקרן השתלמות אינה מחויבת על פי חוק, אולם קיימים הסכמים וצווי הרחבה במגזרים שונים המחייבים מעסיקים להפריש לקרן השתלמות.
- עובד שכיר שמעסיקו אינו מחויב לבצע הפרשות לקרן השתלמות, אינו יכול לפתוח בעצמו קרן השתלמות, ואינו יכול להפקיד בעצמו כספים לקרן השתלמות קיימת כשכיר אם המעסיק אינו מפריש במקביל את חלקו.
- כאשר עובד מועסק כשכיר ב-2 מקומות עבודה ובשניהם מופרשים עבורו כספים לקרן השתלמות, יופקדו הכספים מכל מקום עבודה לקרן השתלמות אחרת (לא ניתן להפקיד לאותה קרן השתלמות כספים מ-2 מקומות עבודה שונים). עם זאת העובד יכול לבחור אם להפקיד את הכספים ב-2 קרנות השתלמות המנוהלות על ידי אותה חברה או בשתי קרנות השתלמות שונות שכל אחת מהן מנוהלת על ידי חברה אחרת.
- עובד שבמקביל לעבודתו כשכיר הוא גם עצמאי (עוסק מורשה או עוסק פטור) יכול לפתוח קרן השתלמות כעובד עצמאי.

המידע המוצג הינו להצגה בלבד, אין לראות בו כהמלצה ו/או הנחיה ללא יעוץ עם גורם מוסמך או גורם משפטי, המידע אינו מתייחס לצווי הרחבה, הנחיות ספציפיות לענף כזה או אחר, עובדי קבלן וכו'. אנו ממליצים להתייעץ עם גורם מקצועי או משפטי ככל וקיים צורך ו/או עיסוק ספציפי עם ענף מסוים. המידע נלקח מאתר כל זכות אשר מופעל ע"י כל זכות בע"מ (חל"צ) - כל הזכויות שמורות להם. המידע מעודכן ל-3/2022.

משרדנו עוסק בתחום השכר בנושאים הבאים:

מעסיקים

- ✓ הפקת תלושי שכר
- ✓ דיווח טפסי 100 / 102 שוטפים
- ✓ דוחות פיצול לקופות הפנסיה
- ✓ הפקת קבצים לשיוך כספים ששולמו לפנסיה
- ✓ דיווחים ותשלומים לרשויות
- ✓ חישובי פיצויים / טפסי 161 / סיום העסקה
- ✓ חוות דעת מומחה לבית משפט בנושא דיני עבודה

עובדים

- ✓ בדיקת תלושי שכר
- ✓ טיפול בסיום העסקה כולל הפקת אישורי מס
- ✓ טיפול במכירת כספים מחברות הביטוח בעת סיום העסקה
- ✓ חוות דעת מומחה לבתי משפט בנושא דיני עבודה

פרישה

- ✓ תכנון פרישה
- ✓ קיבוע זכויות
- ✓ בחינת היבטי מס
- ✓ הפקת אישורי מס מרשות המיסים



טל. 03-5174295 // הרכבת 58, מגדל אלקטרה סיטי, ת"א