

26 באפריל, 2016

אל ציבור המעסיקים:

לחזור זה מצורפים עדכונים להפרשות בגין ביטוח פנסיוני ושינוי באורך החופשה השנתית בהתאם לתיקון לחוק חופשה שנתית החל ממשכורת 7/2016.

1. חובת ביטוח פנסיוני מקיף במשק

מיום 1.1.2008 חל על כל המעסיקים במשק הסכם הקיבוצי לביטוח פנסיוני מקיף במשק של עובדיהם. ההסכם יחול כאמור על כל העובדים במשק, מכח צו הרחבה, אך למעט עובדים שיש להם הסכם מיטיב מכח הסכם כלשהו הסכם קיבוצי כללי (ענפי), הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם אישי, צו הרחבה או פנסיה תקציבית (ע"י המעביד או ע"י קופת גמל כשלם) (להלן הסדר המיטיב). מי שיש לו הסדר מיטיב אך רכיב הפיצויים בו נופל מהשיעור שנקבע בצו ההרחבה לפנסיה חובה, על המעסיק להפריש לפחות את רכיב הפיצויים בשיעור שנקבע בצו ההרחבה.

הזכאות לפנסיה חלה על:

1. כל עובד החל מגיל 21 לגבר ו-20 לאישה ועד גיל פרישת חובה עפ"י חוק גיל פרישה שהוא 67 לגבר ולאשה. ורק אם העובד פרש מעבודה בגיל זה או לאחריו ומקבל "קצבה" שלא מהמוסד לביטוח לאומי.
2. כל עובד שישלים 6 חודשי עבודה זכאי לביצוע הפרשות.
3. עובד שהתחיל לעבוד במקום עבודה והינו בעל הסדר לביטוח פנסיוני* יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון לעבודה. ביצוע ההפרשות יחל לגביו לאחר 3 חודשי עבודה **רטוראקטיבית למועד תחילת עבודתו, או בתום שנת המס. המוקדם מבניהם. יש לשים לב כי במקרה בו יש ברשות העובד כיסוי פנסיוני קיים ותום שנת המס מוקדם מתום שלושה חודשי עבודה, המעסיק חייב בהפקדות לגמל עם תום שנת המס.**

*קיימת פרשנות כי גם הפסקת הפרשה לביטוח הפנסיוני לתקופה העולה על 3 חודשים של מעבידים קודמים, אינה גורעת מההגדרה שהעובד הוא בעל הסדר לביטוח פנסיוני ועל המעביד החדש להפריש בגין עובד זה לביטוח פנסיוני מהיום הראשון לעבודתו.

השכר לצורך ביטוח פנסיוני ורכיביו:

1. השכר המבוטח הינו השכר הקובע כפי שקבוע בחוק פיצויי פיטורים ובתקנות ויכלול את שכר הבסיס וכן את כל התוספות הקבועות להן זכאי העובד, המהוות חלק מהשכר הקובע לפיצויים, קבוע בתקנות .
2. תקרת השכר המבוטח היא עד גובה השכר הממוצע במשק כמשמעותו בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי.

כספי פיצויים: הצו קובע כי כספי הפיצויים המופרשים יגיעו לעובד גם במקרה של עזיבת עבודה מרצונו-פרט לחריגים המופיעים בחוק.

תהליך ההצטרפות: העובד רשאי לבחור את קרן הפנסיה החדשה המועדפת עליו, אם לא רצה לבחור או לא הגיע להחלטה תוך 60 יום, רשאי המעסיק לקבוע מסלול ברירת מחדל לאחת מקרנות הפנסיה המקיפות החדשות ולנהל ישירות את הגבייה מול הקרן.

שיעורי הפרשות:

שנה	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
2013	5%	5%	5%	15%
2014	6%	5.5%	6%	17.5%
2015	6%	5.5%	6%	17.5%
עד יוני 2016	6%	5.5%	6%	17.5%
מיוני 2016	6.25%	5.75%	6%	18%
מינואר 2017	6.5%	6%	6%	18.5%

יש להיוועץ עם יועץ המומחה בתחום הביטוח הפנסיוני, בכל מקרה של העסקת עובד חדש ו/או שינוי הפרשות קיימות.

2. תיקון חוק הגנה על השכר- תלושי שכר

החל משכר ינואר 2009, נכנס לתוקף חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), התשס"ח-2008. להלן עיקרי התיקון:

1. מעביד חייב למסור לעובדו תלוש שכר בכתב ולכלול בו את כל הפרטים המתייחסים לחישובי השכר, בהתאם למפורט בתיקון לחוק הכוללים בין השאר מספר ימי החופשה שניתנו ויתרת ימי החופשה, מספר ימי מחלה שנוצלו ויתרת תקופת המחלה הצבורה, מספר ימי העבודה ושעות העבודה שעבד העובד.
2. מוטלת על המעביד חובה לרישום ומעקב אחר נוכחות העובדים באופן שוטף ולכלול את שעות העבודה בפועל.
אם הרישום לא בוצע באמצעים מכניים/דיגיטליים/אלקטרוניים, ייחתם הרישום בידי העובד מידי יום ויאושר בחתימת אחראי, שהמעביד מינה לכך. אנו ממליצים כי יותקן במפעלך שעון נוכחות אלקטרוני.

3. בתיקון נקבעו סנקציות פליליות ואזרחיות כנגד מעבידים שלא יצייתו להוראות החוק.

מבנה תלוש השכר:

תלוש השכר הוא הכלי העיקרי שמאפשר לעובד לוודא כי נשמרו מלא זכויותיו, כולל תשלום עבור הוצאות נסיעה, דמי הבראה, צבירת ימי חופש ושעות נוספות. תלוש השכר הכרחי גם בהתנהלות מול המוסד לביטוח לאומי (במקרה של תאונת עבודה, לידה, או זכאות לדמי אבטלה).

התיקון לחוק מפרט את הניכויים והסעיפים שחייבים להופיע בתלוש השכר:

- זהות העובד – שם, שם משפחה ומספר תעודת זהות.
- פרטי המעביד – שם המעביד, מספר זיהוי או מספר תאגיד וכתובת מקום העבודה.
- ותק – תאריך תחילת ההעסקה וותק מצטבר באותו מקום עבודה.
- היקף המשרה – היקף המשרה עבור עובד חודשי, או בסיס לפיו משולם השכר לעובד שעתי, יומי או עובד קבלני.
- תקופת התשלום – שבעדה משולם השכר.
- שעות העבודה – פירוט מספר השעות שבהן עבד במהלך החודש. מספר השעות נקבע על פי הרישום בשעון נוכחות, באמצעי דיגיטלי או על ידי רישום ידני יומימי שייחתם על ידי

העובד ויאושר על ידי המעביד או האחראי מטעמו. שעות עבודה נוספות יפורטו בנפרד.

- תנאים סוציאליים – פירוט ימי חופשה, מחלה ודמי הבראה.
- היעדרויות – פירוט מספר ימי היעדרות של העובד, כולל ימי חופש, מחלה או הבראה.
- שכר – פירוט השכר לשעה או ליום עבור עובדים המועסקים לפי שעות או על בסיס יומי. בנוסף יפורטו גם תוספות שכר כמו גמול שעות נוספות, חופשה, דמי הבראה וכדומה. השכר יופיע בברוטו ובנטו.
- ניכויים מהשכר – יפורטו ניכויים למס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות, ניכוי לקופת גמל (כולל פרטי הקופה אליה מיועד הניכוי) או כל ניכוי אחר. בנוסף יפורטו סך כל הניכויים הסוציאליים והזכויות הפנסיוניות שעומדים לזכות העובד.

על פי סעיף 5 בחוק להגנת השכר, נקבע כי חל איסור להעסיק עובד בהסכם שכר כולל, או כפי שנקרא לעיתים "משכורת גלובלית", כלומר ללא תשלום עבור שעות עבודה נוספות. במקרה שבו מעסיק העסיק בניגוד לחוק, בשכר כולל ולא נתן לעובד תלוש שכר – השכר ששולם לעובד ייחשב כשכר רגיל ועליו יוסיף המעסיק תשלומים עבור נסיעה, הבראה, שעות עבודה וחופשה.

לפרטים נוספים:

[/http://www.gov.il/FirstGov/TopNav/Situations/SLawGuides/SLTlushSachar/SLTTlush](http://www.gov.il/FirstGov/TopNav/Situations/SLawGuides/SLTlushSachar/SLTTlush)

3. הארכת תקופת החופשה השנתית - תיקון לחוק חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית התשי"א-1951 עובדים זכאים בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות לעבודתם ל-14 ימי חופשה (כולל ימי המנוחה השבועית). בשנה ה-5 זכאים העובדים ל-16 ימי חופשה (כולל ימי המנוחה השבועית).

בהתאם לתיקון לחוק, החל ממשכורת חודש יולי 2016, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 15 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).

כמו כן, החל ממשכורת חודש ינואר 2017, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 16 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).

בברכה,
דב נתנזון
רואי חשבון

הסוגיות הנזכרות בחוזר זה מובאות באופן כללי ותמציתי, ונועדו להפניית תשומת לב בלבד. אין לראות בחוזר תחליף לחוות דעת ואין להסתמך על תוכנו ללא קבלת ייעוץ ספציפי.