



# חידושים בשכר ובמסים עם תחילת שנת 2019

[לשליחת תגובות והערות](#)



## תוכן העניינים

2	מבוא
3	מס הכנסה
3	מדרגות מס הכנסה לשנת 2019
4	זיכוי ממס לעובדי משמרות בתעשייה
4	זיכוי ממס לתושבי יישובים מיוחדים
4	שיעור הריבית לקביעת שווי הטבת ריבית
4	הארכת תוקף האישורים לתיאומי מס
5	מענק פרישה – הגדלת הפטור שבסמכות חשב השכר
5	כללי מס הכנסה (בעלי הכנסה מעבודה בחוץ לארץ), התשמ"ב-1982
6	עובד שטחים באיחוד משפחות
6	תקנות לפיצוי העסקים והעובדים בעקבות הלחימה וטרור ההצתות בדרום
7	טופס 101
7	תגמול מבוסס הון שהבשלתו תלויה ביצועים
8	ביטוח לאומי
8	עדכון תקרות לדמי ביטוח לאומי
8	דמי ביטוח לאומי - תוספת סיכון בענף נפגעי עבודה
8	קופות גמל
8	המבנה האחיד - הסדרת העברה של מידע בגין תשלומים לקופת גמל
9	חוזר מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני - ממשק מעסיקים
10	קרנות ברירת המחדל
11	הקלה בפקדון למסתננים
11	משיכת כספי פיצויים
12	דיני עבודה
12	חוק עבודת נשים – שינוי הזכות להיעדר בטיפולי פוריות ובבדיקות הריון
13	זכות להיעדר לשם טיפול בתורם איבר
13	הזכות שלא לעבוד במנוחה השבועית – גם לחילונים
14	גיל פרישה לנשים
14	חוק הגבלות על משך השעיה של עובד גוף ציבורי עקב הליכים פליליים
15	פיצויי פיטורים לעובדי קבלן
16	חוק לצמצום השימוש במזומן
16	תשר במסעדה הוא הכנסה של המעסיק המשמשת לתשלום שכר לעובד
18	הסכומים המרביים המותרים לניכוי משכרו החודשי של עובד זר
18	דמי חבר ומס ארגון
18	בחירות לכנסת
22	חדש בהר-גל



## מבוא

כמדי שנה מוצגים במסמך זה החידושים בשכר ובמסים עם תחילת שנת 2019. מדובר בעיקר בשינויים שנחקקו במהלך 2018 או קודם לכן, עם תוקף עתידי לשנת 2019, בין השאר [בחוק ההתייעלות הכלכלית \(תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנת התקציב 2019\), התשע"ח-2018](#), שהוא "חוק ההסדרים" לשנת 2019. על אחדים מהחידושים המופיעים כאן דיווחנו במהלך שנת 2018, עם קבלת ההחלטה על השינוי, והם מופיעים משום שתוקפם נקבע לתחילת 2019 או מאוחר יותר. בנוסף מוצגות הצעות חוק אחדות, שלא ברור האם יאושרו ומתי יאושרו.

## מס הכנסה

### מדרגות מס הכנסה לשנת 2019

מדרגות המס עודכנו בתחילת 2019, על פי השינוי במדד מנובמבר 2017 עד נובמבר 2018, שהוא עלייה של 1.2%.

להלן השוואה בין מדרגות המס לשנת 2018 לאלה של שנת 2019:

עד שכר חודשי (בש"ח) של		שיעור המס
2019	2018	
6,310	6,240	10%
9,050	8,950	14%
14,530	14,360	20%
20,200	19,960	31%
42,030	41,530	35%
54,130	53,490	47%
כל ש"ח נוסף	כל ש"ח נוסף	50%

ערך נקודת זיכוי עלה מ-216 ש"ח לחודש ל-218 ש"ח לחודש. גם מרבית יתר הסכומים בפקודה עודכנו בהצמדה למדד. התקרה להפרשה פטורה לקופת פיצויים תעודכן לפי השינוי בשכר הממוצע במשק. מידע מלא על עדכוני סכומים בפקודת מס הכנסה ראו בחוזר של רשות המסים: [לוח עזר לחישוב מס הכנסה לשנת המס 2019](#).

סך המס עלה מעט השנה, בהתאם לעדכון השגרת המס וערך נקודת זיכוי.



## זיכוי ממס לעובדי משמרות בתעשייה

ועדת הכספים [האריכה](#) את תוקף ההקלה במס לעובדי משמרות בתעשייה עד לסוף 2020. התקנות טרם פורסמו.

## זיכוי ממס לתושבי יישובים מיוחדים

תוקף הזיכוי ממס הכנסה לתושבי עוטף עזה [הוארך](#) עד סוף 2021. תושביהם של כ-450 יישובים נוספים נהנים מזיכוי ממס לפי סעיף 11 לפקודה. בהתאם לכללי סעיף זה, כפי שנכנסו לתוקף בתחילת 2016, על רשות המסים לפרסם מדי שנה את רשימת היישובים המזכים בהנחה ואת גובה הזיכוי בכל יישוב, משום שייתכן שינוי במאפייני היישוב שמהם נגזר גובה הזיכוי. **רשימה מעודכנת לשנת 2019 טרם פורסמה על ידי רשות המסים.**

תושבי יישוב צמוד לגבול עימות בצפון נהנו בשנת 2018 מתוספת של 1% לזיכוי הניתן להם. תוספת זו תגדל ל-2% החל מינואר 2019.

נזכיר שבנובמבר 2017 פרסמה רשות המסים חוזר בדבר [הנפקת אישורי תושב לצורך הנחה במס](#), ובו היתר לרשויות המקומיות לשלוח לתושביהן אישורי תושבות במהלך מרוכז, מבלי שהתושבים יגישו להן טופס בקשה לאישור.

## שיעור הריבית לקביעת שווי הטבת ריבית

כאשר מעביד נותן הלוואה לעובדו, חל חיוב במס על ההטבה שיש לעובד כאשר הלוואה היא בריבית מוזלת. בשנת 2019 שיעור הריבית הקבוע ב[תקנות מס הכנסה \(קביעת שיעור ריבית\) ירד](#) מ-3.48% לשנה ל-3.41% לשנה.

## הארכת תוקף האישורים לתיאומי מס

תוקפם של אישורי פקיד שומה לתיאומי מס, שתוקפם פג בתום שנת 2018, הוארך (ראו [סעיף 5 בעמוד 6 בחוזר רשות המסים](#)) עד למועד תשלום משכורת פברואר 2019 ולא יאוחר מיום 13 במרץ 2019. מעובד שלא יביא אישור מחודש עד למשכורת מרץ 2019, ינוכה מס בשיעור המרבי (47%), רטרואקטיבית מינואר. בנוסף, קיבלנו אישור מרשות המסים להאריך באופן דומה את תוקפם של אישורים לזיכוי ממס לתושבי יישובים מזכים ושל אישורים לנקודת זיכוי בגין ילד נכה.

אין הארכה אוטומטית של אישורים לפטור ממס לפי סעיף 9(5) שניתנו בתוקף לזמן מוגבל. כמו כן אין הארכה של אישורים על פטור מניכוי במקור, הניתנים לנותני שירות (עובדים עצמאיים).

עובדים רבים קיבלו בדואר אישור של [הארכה אוטומטית לשנת 2019](#) של האישורים שקיבלו בשנת 2018. אם האישור טוב לעובד, נחסכת לו הטרחה של הוצאת אישור חדש. אם האישור אינו



מתאים לעובד, משום ששינה מעסיק או שהסכום השתנה, יוכל להוציא אישור מתוקן אצל פקיד השומה או באינטרנט (ההארכה האוטומטית של האישור הישן אינה פוגעת בזכות להוציא באינטרנט אישור מתוקן).

## מענק פרישה – הגדלת הפטור שבסמכות חשב השכר

כידוע, לחשב השכר נתונה סמכות, בתנאים המפורטים בטופס 161, לתת פטור ממס למענק פרישה בגובה שנות הוותק כפול משכורת אחרונה בגבולות תקרה (12,230 ש"ח בשנת 2018). לפקיד השומה נתונה סמכות לתת פטור בגובה 150% מהפטור הקודם, אך ללא שינוי בתקרה (ולכן זו הקלה שנהנה ממנה רק מי ששכרו נמוך מהתקרה).

רשות המסים פרסמה [הנחיה מכח סמכות המנהל להגדלת הפטור למענק פרישה על פי סעיף 9\(א7א\) לפקודת מס הכנסה](#), לפי הסמכות למתן פטור מוגדל תינתן גם לחשב השכר.

הנחיה זו לא תחול כאשר מענק הפרישה משולם לעובד שהוא בעל שליטה או לעובד שהוא קרובו של המעסיק או של בעל שליטה במעסיק.

## כללי מס הכנסה (בעלי הכנסה מעבודה בחוץ לארץ), התשמ"ב-1982

כזכור, במהלך 2018 תוקנו [כללי מס הכנסה \(בעלי הכנסה מעבודה בחוץ לארץ\)](#), התשמ"ב-1982, ובמסגרת זו בוטלו מרבית הכללים המיוחדים לעובדים בחו"ל, ונקבע שיחושב להם מס כמו לעובדים בישראל, תוך הכרה בהוצאות מסוימות, כגון הוצאות דיוור, חינוך וריפוי. בשנת 2018 נקבע שעובד שנשלח לחו"ל רשאי לבחור האם לשלם מס הכנסה לפי הכללים החדשים או לפי הכללים הישנים. החל משנת 2019 תקפים רק הכללים החדשים.

בסוף שנת 2018 יש להנפיק לעובד טופס 106 כקבוע בתקנות ובו יפורטו ההוצאות שהותרו בניכוי על-פי הכללים לרבות התיקון, ואת הזיכוי שחושב מכוח סעיף 10 לכללים.

בטופס 126 קיימים סוגי משרה לעובד ישראלי בחו"ל וכן שדות דיווח על הוצאות שהותרו, והמס שזוכה בהתאם לסעיף 10 לכללים.



## עובד שטחים באיחוד משפחות

רשות המסים פרסמה חוזר שעניינו [תושבי אזור הנמצאים בהליכי איחוד משפחות](#), כלומר פלסטינים שנישאו לישראלים ומתגוררים בישראל או בן בוגר של פלסטיני כזה. בהתאם לחוזר בוטלה החובה לשלם היטל על העסקת עובדים זרים בגין עובדים אלה. בשלב זה אנו ממליצים להפסיק את החיוב בהיטל ממועד פרסום החוזר ואילך, ואנו בודקים עם רשות המסים את האפשרות להחזר רטרואקטיבי של ההיטל.

לעניין נקודות הזיכוי נאמר בחוזר המשפט הסתום "זכאותם של האחמ"שים לנקודות זיכוי תיבחן בהתאם לתנאי ההוראות הכלליות של פקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961". עד לקבלת הבהרה אנו ממשיכים לתת לעובדים אלה רק נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודת מס הכנסה (2.25 נקודות לגבר, 2.75 נקודות לאישה).

נזכיר שעובד שטחים באיחוד משפחות אינו מנוהל על-ידי שירות התעסוקה, אך חלות עליו ההוראות של [חוק עובדים זרים](#). ראו חוזר של רשות ההגירה "[העסקת עובדים פלשתינאים המתגוררים בישראל במסגרת איחוד משפחות](#)". מבחינת ביטוח לאומי דינו כעובד זר.

## תקנות לפיצוי העסקים והעובדים בעקבות הלחימה וטרור ההצתות בדרום

בדומה לתקנות שאושרו בעקבות מלחמת לבנון השנייה ומבצע עופרת יצוקה, [ועדת הכספים אישרה את התקנות לפיצוי העסקים והעובדים בעקבות הלחימה וטרור ההצתות בדרום](#), החל מ-1 במאי 2018. אחד ממסלולי הפיצוי שאושרו הוא מסלול שכר עבודה - מתן פיצוי למעסיקים ועצמאיים על הוצאות השכר (כולל שכר בעל העסק עצמו) בימים בהם עובדים לא יכלו להגיע לעבודה בשל הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך ברשות או בשל הוראה של פיקוד העורף על סגירת מקומות עבודה שאינם חיוניים. מסלול זה תקף לישובים המרוחקים עד 40 קילומטר מגדר רצועת עזה.

בגין עובדים שנעדרו עד 10 ימים יינתן פיצוי אחיד של 370 ש"ח ליום. בגין עובדים שנעדרו יותר מ-10 ימים יינתן פיצוי בהתאם לשכרו הרגיל של העובד.





## טופס 101

אין שינוי בטופס 101 לשנת 2019.

### תגמול מבוסס הון שהבשלתו תלויה ביצועים

על מנת ליהנות משיעור מס מוטב של 25%, לפי סעיף 102 לפקודה, לתגמול הוני שניתן בדרך של הקצאת מניות או אופציות לעובדים, נדרשת תקופה מינימלית של שנתיים שבה על התגמול ההוני להיות מופקד בידי נאמן. רשות המסים פרסמה חוזר בעניין [תגמול מבוסס הון שהבשלתו תלויה ביצועים](#), העוסק במועד הקצאת התגמול ההוני (המועד שממנו מתחילה מדידת תקופת ההקפאה בידי הנאמן) כאשר זה תגמול הניתן רק בהתקיים תנאי כלשהו. החוזר מבחין בין שני מצבים:

- כאשר התנאי חד-משמעי, מועד ההקצאה הוא מועד מתן ההבטחה לעובד. דוגמה: לאיש מכירות הובטחו אופציות בתנאי שיגייס 50 לקוחות חדשים. במצב זה מועד הצבת התנאי הוא מועד ההקצאה, אף שהתנאי מתממש מאוחר יותר.
- כאשר התנאי מעורפל, מועד ההקצאה הוא מועד קיום התנאי. דוגמה: לעובד הובטחו אופציות בתנאי שעבודתו תיבחן במשך שנה ותוגדר כמשביעת רצון על ידי הנהלת החברה. במצב זה מועד ההקצאה הוא המועד שבו הנהלת החברה תודיע לעובד שהתנאי התקיים.

עוד קובע החוזר שהבטחת זכות למניות שיינתנו בעת אקזיט או הנפקה של החברה אינה נכנסת למישור של תגמול מבוסס הון, כי אם תגמול מבוסס מזומן אשר ניתן כהטבה במסגרת יחסי עובד-מעביד ואשר ההכנסה הנובעת ממנו תסווג כהכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודה, כבונוס או מענק הצלחה לעובד בקרות האירוע המזכה, ובהתאם לכך תחויב במס השולי של העובד.

למעסיקים ניתנה אפשרות לשנות, במהלך 180 ימים ממועד פרסום החוזר של רשות המסים, את תנאי ההבטחה ביחס לאופציות או יחידות השתתפות אשר טרם הגיע מועד הבשלתן, כך שיעמדו בהוראות החוזר ויאפשרו את המיסוי המופחת בשיעור 25%.





## ביטוח לאומי

### עדכון תקרות לדמי ביטוח לאומי

עדכונים לפי החוזר [שינוי בתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות לשנת 2019](#): התקרה לשיעור מופחת של דמי ביטוח לאומי וביטוח בריאות היא 60% מהשכר הממוצע במשק. השכר הממוצע במשק עלה מ-9,906 ש"ח ל-10,273 ש"ח. בהתאם לכך, התקרה לשיעור מופחת עלתה מ-5,944 ש"ח ל-6,164 ש"ח. עדכון זה מביא להקטנה קלה של דמי הביטוח הלאומי למי ששכרו מעל 5,944 ש"ח לחודש. עקב עליית המדד בשנת 2018, ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח לאומי וביטוח בריאות עלתה ל-43,890 ש"ח לחודש.

### דמי ביטוח לאומי - תוספת סיכון בענף נפגעי עבודה

מינואר 2019 ועד דצמבר 2023 נדרשים המעסיקים לשלם תוספת סיכון בענף נפגעי עבודה של הביטוח הלאומי. התוספת היא בשיעור 0.1% עד 0.35% מהשכר, בהתאם לרמת הסיכון לתאונת עבודה שיקבע המוסד לביטוח לאומי לכל מעסיק, על פי ההיסטוריה שלו בתחום זה בחמש השנים האחרונות. תוספת סיכון בשיעור 0.1% תגדיל את הפרשת המעסיק בדמי ביטוח לאומי החודשיים, כך שהפרשת המעסיק הכוללת בשיעור המופחת תהיה 3.55%, וההפרשה בשיעור הרגיל תהיה 7.6%.

[חזרה לתוכן העניינים](#)



## קופות גמל

### המבנה האחיד - הסדרת העברה של מידע בגין תשלומים לקופת גמל

בקובץ התקנות פורסמו [תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים \(קופות גמל\) \(תשלומים לקופת גמל\)](#), [התשע"ד-2014](#). התקנות מחייבות העברת מידע רב בין המעסיק ובין קופות הגמל לסוגיהן, בכל הנוגע לקופות הגמל של העובדים. התקנות באות לוודא שכספי הגמל של העובד יגיעו לתעודתם.

כניסתן לתוקף של התקנות הייתה הדרגתית, וב-1 בפברואר 2019 תוכננה הפעלת השלב האחרון במהלך זה, עם כניסתן לתוקף של התקנות לגבי מעביד המעסיק פחות מעשרים עובדים. בעקבות פנייתה של נשיאת לשכת רואי החשבון, איריס שטרק, [הודיעה רשות שוק ההון](#) על דחייה בשנה של הפעלת התקנות ביחס למעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים. בהתאם לכך בפברואר 2019 יצטרפו למבנה האחיד מעסיקים שלהם 10 עד 19 עובדים.





## חוזר מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני - ממשק מעסיקים

רשות שוק ההון פרסמה [חוזר מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני - ממשק מעסיקים](#). תחילתן של מרבית הוראות החוזר ב-26 במאי 2019. להלן תיאור אחדות מהוראות החוזר.

### איסור העברת כספים לקופת גמל דרך חשבון נאמנות

סעיף 5א לחוזר אוסר על מעסיק להפקיד כספים באמצעות חשבון נאמנות. מעסיקים רבים נוהגים להעביר כספים לגופים המוסדיים באמצעות חשבון נאמנות של מנהל הסדר ובמקביל להעביר למנהל ההסדר את הקובץ במבנה האחיד. תחילתו של סעיף זה:

- לגבי מעסיק המעסיק יותר מ-100 עובדים, ב-1 בפברואר 2020.
- לגבי מעסיק המעסיק פחות מ-100 עובדים, ב-1 בפברואר 2021.

**הסבר ומשמעות:** העברת הכסף והמידע הם באחריותו המלאה של המעסיק. על מנת ליצור התאמה מלאה בין הכספים והמידע המועברים ליצרנים הפנסיוניים, לבין הפרשות העובד והמעסיק במערכת השכר, נדרשים המעסיקים שלא להעביר את הכספים דרך מתווכים, אלא ישירות ליצרנים הפנסיוניים.

על מעסיקים הסולקים כיום באמצעות חשבון נאמנות, להיערך לשינוי תהליכי העבודה הקיימים – מעבר לסליקה ישירה לכלל היצרנים הפנסיוניים.

### טופס קוביות (מסמך הנחיות) - למעסיק

אופן חלוקת הפרמיות בין היצרנים וסוגי המוצרים הפנסיוניים, מתגבש בין העובד לבין הסוכן הפנסיוני שלו (למעט מקרים של ניהול ישיר מול היצרנים). סעיף 3א לחוזר קובע שבסיום תהליך השיוק הפנסיוני, על הסוכן למסור לעובד, **בפורמט אחיד** המופיע בנספח ה'1 לחוזר, הנחיות לאופן פיצול הפרמיה במערכת השכר – הנחיות תינתנה ברמת יצרן פנסיוני בלבד. תחילתו של סעיף זה ב-26 במאי 2019.

**הסבר ומשמעות:** טופסי קוביות הם אמצעי מקובל להעברת הנחיות לפיצול הפרמיה. יחד עם זאת, סוכני ביטוח ומנהלי הסדרים נהגו להעביר למעסיק מגוון של הנחיות באמצעות טופס הקוביות – ובכך הטילו לעיתים על המעסיק אחריות שאינה שלו.



**הפורמט האחיד** של טופס הקוביות מגדיר במפורש את אופן חלוקת השכר הפנסיוני אצל המעסיק – הקמה ברמת יצרן (ללא מספרי חשבון או פוליסה), הנחיות לאופן חלוקת הפרמיה בעת שינוי שכר ו/או תקרות הפקדה.

ממועד כניסת הפורמט האחיד לתוקף, על הסוכן למסור הטופס לעובד. העובד ימסור את ההנחיות הנ"ל לידי מעסיקו.

### **דיווח פרטים נוספים בממשק האחיד**

שדה פרטי הטלפון הסלולרי של העובד, שנוסף כשדה רשות בגרסה 2 של הממשק האחיד, כדי לאפשר ליצרנים לתקשר עם העובד גם בדרך זו, הפך לשדה חובה בגרסה 3, והר-גל תעביר אותו אם דווח למערכת.

עוד נוספו בגרסה 3 שדות הרשות הבאים, של פרטי איש קשר מעסיק: שם פרטי - איש קשר מעסיק, שם משפחה - איש קשר מעסיק, מספר טלפון קווי - איש קשר מעסיק, כתובת דוא"ל - איש קשר מעסיק, טלפון סלולרי - איש קשר מעסיק.

### **קרנות ברירת המחדל**

רשות שוק ההון פרסמה את [תוצאות הליך קביעת קרנות פנסיה נבחרות](#), לפיו החל מ-1 בנובמבר 2018 פועלות ארבע קרנות ברירת מחדל, בבתי ההשקעות אלטשולר שחם, הלמן אלדובי, מיטב דש ופסגות.

מעסיק שעובדו לא בחר בקופת גמל, לפי סעיף 20 [לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים \(קופות גמל\)](#), תשס"ה-2005, והוא לא ערך הליך תחרותי לבחירת קופת ברירת מחדל מפעלית, יהיה חייב להפקיד בשל עובד זה כספים לאחת מארבע קרנות ברירת המחדל.

נזכיר שהכללים לבחירתה של קופת ברירת מחדל מפעלית נקבעו בחוזר של אגף שוק ההון [הוראות לעניין בחירת קופת גמל - תיקון](#) מ-3 ביולי 2016. הסכמים לקופת ברירת מחדל שנערכו שלא לפי חוזר זה יפקעו לא יאוחר מ-31 במרץ 2019. עוד נקבע בחוזר זה, שהפקדת תשלומים של מעסיק בשל עובד בקופה שאינה קופת ברירת מחדל מותרת רק לאחר שהעובד מילא טופס הצטרפות.

[חזרה לתוכן העניינים](#)





## הקלה בפיקדון למסתננים

בשנת 2015 אישרה הכנסת תיקון לחוק עובדים זרים שבו נקבעו כללים לפיקדון לעובד זר שהוא מסתנן שקיבל רישיון עבודה בישראל. בתיקון נקבע שמשכרו נטו של העובד ינוכה סכום של 20% ממשכורתו של העובד שהיא בסיס לפיצויים, וסכום זה, בתוספת הפרשת מעסיק בשיעור 16%, יופקד בקופה, וינתן לעובד עם עזיבתו לצמיתות את ישראל. כאשר העובד אינו יוצא מישראל במועד שנקבע לו, סכום הפיקדון שיינתן לו ילך ויקטן, בהתאם למשך ההשתהות של העובד. בהתאם לתיקון נוסף התיקון הנ"ל נכנס לתוקף ב-10 באפריל 2017.

תקנות עובדים זרים (סוגי מקרים ותנאים שבהתקיימם עובד זר שהוא מסתנן זכאי לקבל את כספי הפיקדון לפני מועד עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית), התשע"ח-2018, שנכנסו לתוקף ב-1 בנובמבר 2018, קובעות שמסתנן שנכנס לישראל לפני מועד זה וניתן אישור של רשות האוכלוסין וההגירה שהוא עומד באחד מהקריטריונים הבאים יהיה חייב בניכוי של 6% בלבד משכרו (במקום 20%). הקריטריונים:

- (1) קטין;
- (2) מי שגילו עולה על 60;
- (3) אישה;
- (4) אב לקטין הנמצא בטיפולו הבלעדי בשל מצבה הרפואי של אם הקטין, או בשל כך שהאם נפטרה או שאינה שוהה בישראל, והוא אינו נשוי לאחר ואין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוג;
- (5) מי שממונה ביקורת הגבולות שוכנע לגביו כי בשל גילו או מצב בריאותו, לרבות בריאותו הנפשית, אי-קבלת כספי הפיקדון לפני המועד הקבוע בחוק עלולה לגרום נזק לבריאותו כאמור, ואין דרך אחרת למנוע את הנזק האמור.

בנוסף יזכה לניכוי המופחת מסתנן שמשטרת ישראל הודיעה לגביו כי יש ראיות לכאורה לכך שנעברה לגביו עבירה לפי אחד מהסעיפים הבאים בחוק העונשין:

- סעיף 375 א - החזקה בתנאי עבדות לצורכי עבודה או שירותים לרבות שירותי מין
- סעיף 377א(א) או (ב) - סחר בבני אדם.

## משיכת כספי פיצויים

תיקון לסעיף 23 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) מגביל את הזמן שבו יכול המעסיק להודיע לקופת גמל על כוונתו למשוך כספים שהופקדו בה בקרן פיצויים על שם העובד. בהתאם לתיקון, בתוך ארבעה חודשים מסיום יחסי העבודה על מעסיק המעוניין למשוך את כספי הפיצויים לפעול באחת מהדרכים הבאות:



- למסור לקופה פסק דין הצהרתי שמאשר שהעובד חדל לעבוד אצלו בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים או בחלקם, ושכספי הפיצויים, כולם או חלקם, שייכים למעסיק.
  - למסור לקופה אסמכתה המעידה שנקט הליך משפטי לקבלת פסק דין הצהרתי כאמור לעיל, ובהמשך לכך התקבלה, גם לאחר חלוף התקופה של ארבעה חודשים, הכרעה סופית בהליך בדבר זכאותו של המעביד לכספי הפיצויים או חלקם.
  - למסור לקופה הודעה מאת המעסיק והעובד, לפיה כספי הפיצויים או חלקם ניתנים להחזרה למעסיק.
- ללא צעדים אלה יוכל העובד, בחלוף ארבעה חודשים מסיום יחסי העבודה, למשוך את כספי הפיצויים אף ללא הסכמת המעסיק. כל זמן שהעובד לא משך את כספי הפיצויים עדיין יש למעסיק אפשרות למסור לקופה פסק דין הצהרתי כאמור לעיל ולעצור את המשיכה בידי העובד.
- אם יחסי העבודה הסתיימו לפני פרסום החוק, תקופת ארבעת החודשים נמנית ממועד פרסום החוק, כלומר כספי פיצויים בגין יחסי עבודה אלה ניתן למשוך החל מ-8 בנובמבר 2018.

 [חזרה לתוכן העניינים](#)

## דיני עבודה

### חוק עבודת נשים – שינוי הזכות להיעדר בטיפולי פוריות ובדיקות הריון

[בחוק עבודת נשים \(תיקון מס' 61\), התשע"ט-2019](#) שונו כללי הזכאות להיעדרות בעת טיפולי פוריות ובמהלך ההריון. התיקון ייכנס לתוקף ב-6 בפברואר 2019.

ההיעדרות בתקופת טיפולי פוריות היא על חשבון זכות המחלה של העובד או העובדת. בתיקון נקבע שבמהלך תקופת הטיפול ניתן להיעדר גם בחלקי ימים, עד 40 שעות למשרה מלאה ומספר יחסי לזה במשרה חלקית, והתשלום בגין היעדרות זו יהיה החל מהיום הראשון שלה.

להיעדרות לשם בדיקות הריון קובע התיקון זכות להיעדרות של עד 40 שעות לעובדת במשרה מלאה ומספר יחסי לזה במשרה חלקית. התיקון משפר את מצבה של מי שעבודתה אינה בכל ימות השבוע, שעד כה לא הייתה זכאית להיעדרות מסיבה זו, ומרע את מצבה של מי שעבודתה בכל ימות השבוע אך אינה במשרה מלאה.



## זכות להיעדר לשם טיפול בתורם איבר

לזכות להיעדר בשל מחלת בן זוג או הורה [נוספה](#) זכות להיעדר עד שבעה ימים לשם ליווי בן זוג או הורה שתורם איבר בהתאם לחוק השתלת איברים. היעדרות זו היא על חשבון תקופת המחלה הצבורה של העובד או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד. תוקף התיקון מ-1 בפברואר 2019.

## הזכות שלא לעבוד במנוחה השבועית – גם לחילונים

לפני שנים אחדות נוספו [לחוק שעות עבודה ומנוחה](#) סעיפים 9 ו-9ד, המאפשרים לעובד להודיע שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על-פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים. בעקבות הודעה כזו רשאי המעסיק לדרוש מהעובד תצהיר המבסס את הודעתו, ובכלל זה פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי - שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת.

כידוע, מנוחה שבועית אינה רק מצווה דתית, אלא גם זכות חברתית שאינה קשורה לדת. בהתאם לכך אישרה הכנסת את [חוק שעות עבודה ומנוחה \(תיקון מס' 18\)](#), התשע"ח-2018, שייכנס לתוקף ב-1 בינואר 2019, ולפיו הזכות לסרב לעבוד במנוחה השבועית תינתן לכל עובד, גם אם אינו מקפיד על מצוות דתו.

זכות זו אינה חלה במקרים הבאים:

1. מקום עבודה שהוא מפעל או מוסד או חלק מהם המופקדים על בטחון הציבור;
2. בעבודה הקשורה בבטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם;
3. בעבודה הקשורה באירוח בבתי מלון;
4. בעבודה הקשורה בייצור חשמל והזרמתו;
5. בעבודה הקשורה בקיום אספקה או שירותים חיוניים ושינקבעה בצו מאת ועדת שרים המורכבת מראש הממשלה, השר לשירותי דת ושר העבודה והרווחה או נציגיהם.



## גיל פרישה לנשים

בחוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), התשע"ז-2017, נדחתה תחילתו של תהליך העלאת גיל הפרישה לנשים למרץ 2018, ובנוסף נקבע שהתהליך יתחיל רק בתנאי ששר האוצר יגיש המלצות לוועדה, והוועדה לא תקבל החלטה בעניין המלצות אלה. תנאי זה לא התקיים, גיל הפרישה לנשים נשאר 62 שנים, בשלב זה ללא הגבלת זמן.

נזכיר שלגיל הפרישה השלכות אחדות, שהעיקריות שבהן:

- גיל הזכאות לקצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי.
- גיל הזכאות לפנסיה מקרנות הפנסיה הוותיקות.
- הגיל שבו ניתן פטור ממס הכנסה לתשלומי פנסיה.
- הגיל שבו פרישה מעבודה מזכה את העובדת בפיצויי פיטורים.
- הגיל שבו ניתנות לאישה זכויות של אזרח ותיק.

לשלוש ההשלכות הראשונות משמעות ניכרת מבחינת תקציב המדינה ומבחינת היציבות האקטוארית של המוסד לביטוח לאומי וקרנות הפנסיה הוותיקות.

## חזרה לתוכן העניינים



## חוק הגבלות על משך השעיה של עובד גוף ציבורי עקב הליכים פליליים

בכנסת אושר חוק הגבלות על משך השעיה של עובד גוף ציבורי עקב הליכים פליליים, התשע"ח-2018, שייכנס לתוקף ב-26 במרץ 2019.

החוק קובע כללים להשעייתו של עובד של חברה ממשלתית או חברת בת ממשלתית ועובד תאגיד שהוקם בחוק או לפיו, אשר חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, אינו חל עליו. כאשר עובד כזה הושעה לפי דין או הסכם קיבוצי החל עליו, בשל חקירה פלילית שנפתחה נגדו, לא תעלה תקופת ההשעיה על 45 ימים; ואולם בית דין אזורי לעבודה רשאי, לפי בקשת המעסיק, לאשר את הארכת תקופת ההשעיה לתקופות נוספות שכל אחת מהן לא תעלה על שישה חודשים, אם מצא בית הדין כי ההארכה המבוקשת סבירה בנסיבות העניין. בית הדין רשאי לקבוע הוראות לעניין שכרו של עובד גוף ציבורי בזמן השעייתו.



## פיצויי פיטורים לעובדי קבלן

בהעסקת עובדים באמצעות קבלן כוח אדם או קבלן שירות קורה שקבלן חדש זוכה במכרז לאספקת שירות למזמין שירות מסוים. עובד של הקבלן הקודם שיעדיף לעבור לקבלן החדש כדי להמשיך לעבוד באותו מקום, נחשב כמתפטר, ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים. [חוק פיצויי פיטורים \(תיקון מס' 33\), התשע"ט-2018](#), שאושר בכנסת, פותר בעיה זו של העובד. במסגרת תיקון זה נוסף לחוק פיצויי פיטורים סעיף 9א, הקובע:

"הסתיימה ההתקשרות בין קבלן ובין מעסיק בפועל או מזמין שירות, לפי העניין, ועבר עובדו של הקבלן להיות מועסק על ידי קבלן אחר שהתקשר עם אותו מעסיק בפועל או אותו מזמין שירות, יהיה העובד שצבר תקופת העסקה המזכה בפיצויי פיטורים זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן שהתקשרות עמו הסתיימה כאילו פוטר, אף אם אותו קבלן הציע לו עבודה חלופית."

עוד קובע התיקון שאין בו כדי לפגוע בזכויות התלויות בוותק, כך שלמרות שהעובד קיבל פיצויי פיטורים, הוותק שלו לזכויות כגון חופשה, מחלה ודמי הבראה יהיה בהתאם לוותק במקום העבודה (כלומר אצל מזמין השירות), הגבוה מהוותק אצל הקבלן החדש. כמו כן התיקון אינו פוגע באמור בסעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, לפיו לאחר תשעה חודשי עבודה רצופים אצל מזמין השירות הופך עובד הקבלן לעובדו של מזמין השירות.

התיקון בתוקף מיום פרסומו, כלומר החל מ-29 באוקטובר 2018.

[דברי ההסבר להצעת החוק](#) מנמקים את הצורך בתיקון זה:

"העסקה של עובדים במקומות עבודה באמצעות קבלני כוח אדם או קבלני שירות הפכה לתופעה נפוצה, בעיקר בענפי הניקיון והשמירה והאבטחה. העסקה בדרך זו מעוררת חשש לפגיעה בזכויות העובדים ובביטחון התעסוקתי שלהם. לפיכך, כדי להגביר את ההגנה על עובדים כאמור, מוצע בהצעת החוק המתפרסמת בזה לקבוע כי אם הקבלן שמספק למקום העבודה שירות כוח אדם או שירות אחר באמצעות עובדיו התחלף (להלן – הקבלן היוצא), ועובדו המשיך לעבוד באותו מקום עבודה כעובד של קבלן אחר שהתקשר עם מקום העבודה לספק את אותו שירות, יהיה אותו עובד זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן היוצא כאילו הקבלן פיטר אותו בעת חילופי הקבלנים אף אם הקבלן היוצא הציע לו להוסיף ולהיות עובדו בעבודה חלופית."

[חזרה לתוכן העניינים](#)



## חוק לצמצום השימוש במזומן

ב-1 בינואר 2019 נכנס לתוקף [החוק לצמצום השימוש במזומן](#), שנועד להילחם בהון השחור. במסגרת חוק זה נקבע שבתשלום משכורת שבה הנטו לתשלום עולה על 11,000 ש"ח, תשלום המשכורת במזומן (כלומר בשטרי כסף ובמטבעות) לא יעלה על 10% מגובה הנטו לתשלום או 11,000 ש"ח, הנמוך מבין השניים. הגבלה זו חלה גם על תשלום שכר לקרובי משפחה. כאשר הנטו לתשלום אינו עולה על 11,000 ש"ח, ניתן לשלם את כולו במזומן.

כאשר עובד מקבל מקדמה, הנטו לעניין ההחלטה הנ"ל הוא הנטו במועד תשלום המשכורת בתוספת המקדמה.

דוגמאות:

- לעובד משכורת נטו של 10,000 ש"ח: ניתן לשלם את כל המשכורת במזומן.
- לעובד משכורת נטו של 12,000 ש"ח: ניתן לשלם במזומן רק 1,200 ש"ח.
- העובד קיבל מקדמה של 4,000 ש"ח, ובתלוש המשכורת קיבל נטו של 8,000 ש"ח. הנטו הכולל בחודש זה הוא 12,000 ש"ח, ולכן חלה המגבלה, וניתן לשלם במזומן רק 1,200 ש"ח.

כאשר תשלום המשכורת נעשה בצ'ק, חובה לרשום את שם העובד כנפרע על הצ'ק.

ראו גם: [חוזר רשות המסים 17/2018 בנושא: החוק לצמצום השימוש במזומן](#).

## תשר במסעדה הוא הכנסה של המעסיק המשמשת לתשלום שכר לעובד

בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה (עבל 44405-10-15 עומרי קיס נגד המוסד לביטוח לאומי) נקבע שתשר הניתן למלצר במסעדה הוא הכנסה של המעסיק המשמשת לתשלום שכר לעובדיו, וזאת לעניין דיני העבודה ודיני הביטוח הלאומי. פסק הדין לא התייחס ישירות למס הכנסה, משום שנושא זה הוא מחוץ לתחומו של בית הדין לעבודה, אך מפסק הדין ניתן להסיק שהוא רלוונטי גם לעניין מס הכנסה והיטל עובדים זרים.

בית הדין הדגיש כי פסק הדין "חל על תשלום תשר בענף המסעדות בלבד, כלומר במסעדות, בתי קפה, ברים ופאבים, לגבי כלל העובדים המהווים חלק מחוליות השירות והנהנים, על פי הנוהג, מכספי תשר". כדי לאפשר התארגנות לציות לפסק הדין, נקבע שההסדר החדש שנקבע בפסק הדין ייכנס לתוקף ב-1 בינואר 2019.





מקביעתו זו גזר בית הדין קביעות משנה אחדות:

א. נוכח העובדה שעל פי המצג כלפי הלקוחות ועל פי הנוהג המקובל, כספי התשר מיועדים לתשלום שכר לעובדי שרשרת השירות – ברירת המחדל, בהעדר התניה מפורשת אחרת בטופס ההודעה לעובד על תנאי העבודה או בדרך אחרת כדן, היא שהמעסיק רשאי להשתמש בכספי התשר אך ורק לשם תשלום שכר עבודה לעובדי שרשרת השירות, וזאת על פי ההסדר המוסכם במסעדה, שצריך להיות במפורש ועדיף בכתב; והוא אינו רשאי לשלם באמצעות כספי התשר תשלומי חובה (חלק המעסיק בדמי הביטוח הלאומי ובמס בריאות), הפרשות לפנסיה (חלק המעסיק) או זכויות סוציאליות אחרות. תשלומים אלה יש להעביר בגין מלוא השכר המשולם לעובד, כלומר, לרבות כספי התשר.

ב. המעסיק, כמי שקובע את הסדרי השכר וכלל תנאי ההעסקה במסעדה, לרבות בכל הנוגע לכספי התשר, רשאי להגיע להסכמה עם עובדי שרשרת השירות בעסקו, בדבר התניה החורגת מברירת המחדל האמורה, למשל התניה חורגת הקובעת כי המעסיק רשאי להשתמש בכספי התשר, העולים על שכר המינימום או על שכר בשיעור גבוה יותר שסוכם עליו, לשם תשלום תשלומי החובה החלים על המעסיק, כדוגמת חלקו בדמי הביטוח הלאומי ובהפרשות לפנסיה או תשלום הזכויות הסוציאליות של עובדי שרשרת השירות.

ג. בכל מקרה, בין אם על פי ברירת המחדל ובין אם על פי התניה חורגת, לא ישולם לעובד שכר בשיעור הנמוך משכר המינימום על פי חוק או מהשכר החוזי, לפי הגבוה.

ד. משכרו של העובד ינוכו כל תשלומי החובה שיש לנכות משכר עבודה – דמי ביטוח לאומי (חלק העובד) והפרשות לפנסיה (חלק העובד).

ה. בקרות מקרה המזכה בתשלום גמלה, יחשב המוסד את הגמלה על יסוד הכנסת המלצר האמיתית והמלאה, הכוללת את כספי התשר.

סיווג התשר כהכנסת עבודה של עובדי שרשרת השירות מאת המעסיק, מביטח, לפי פסק הדין, את שלוש אלה:

א. קביעת שכרו האמיתי של עובד שרשרת השירות;

ב. הבטחת תשלום הזכויות הסוציאליות של עובד שרשרת השירות על יסוד שכרו האמיתי;

ג. הבטחת תשלום גמלת ביטוח לאומי מחליפת הכנסה על יסוד שכרו האמיתי של עובד שרשרת השירות.

ראו גם סקירות:

- [פסיקה עדכנית: הכנסה מתשר מהווה הכנסה של העסק והכנסת עבודה של 'עובדי שרשרת השירות' מהמעסיק, באתר "חשב"](#)



- [פסיקה דרמטית של ביה"ד לעבודה: טיפ של מלצר ייחשב כחלק משכר העבודה](#), באתר "כלכליסט"
- [מהפכה בענף המסעדנות: "טיפים" למלצרים ייחשבו כשכר עבודה](#), באתר "תקדין"

## הסכומים המרביים המותרים לניכוי משכרו החודשי של עובד זר

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה [עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי - לשנת 2019](#).

## דמי חבר ומס ארגון

ההסתדרות החדשה הודיעה על הקטנת שיעור דמי החבר ומס ארגון, החל ממשכורת ינואר 2019. שיעור דמי החבר יופחת מ-0.95% ל-0.9% ושיעור מס ארגון יופחת מ-0.8% ל-0.75%.

הסתדרות העובדים הלאומית, שדמי החבר ומס ארגון בה היו זהים לאלה של ההסתדרות החדשה לא הודיעה על הקטנה דומה.

נזכיר שבארגון "כוח לעובדים" דמי החבר ומס ארגון הם בשיעור 0.6% בלבד.

טרם פורסמה התקרה לשכר החייב בדמי חבר ומס ארגון בכל ארגוני העובדים הללו.

## בחירות לכנסת

ב-9 באפריל 2019 ייערכות הבחירות לכנסת. מרבית כללי השכר שהפעלנו לאחרונה בבחירות לרשויות המקומיות רלוונטיים גם לבחירות לכנסת.

## שבתון ביום הבחירות

בסעיף 10 [לחוק יסוד: הכנסת](#) נאמר: "יום הבחירות יהיה יום שבתון, אך שירותי התחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם". ועדת הבחירות המרכזית מפרסמת את רשימת השירותים הציבוריים שיפעלו כסדרם ביום הבחירות. שירותים אלה כוללים:

1. עובדי ועדת הבחירות המרכזית, מי שמבצע בעבודה תפקיד או מי שנותן לה שירות, וכן לצרכי יום הבחירות בלבד, עובדי המפלגות, מי שמבצע בעבורן תפקיד או נותן להן שירות.
2. שירותי תחבורה, חניונים ותחנות דלק.
3. בתי אוכל ומסעדות, בתי קפה וקיוסקים, בתי מלון ופנסיונים.
4. מפעלי חרושת וחקלאות שתהליכי הייצור בהם מתנהלים ברציפות.



5. שירותי התקשורת.
6. מפעלי מים וחשמל.
7. אספקת דלק והעברתו.
8. תיאטראות, בתי קולנוע ובתי שעשועים אחרים.
9. עיתונות, רדיו וטלוויזיה.
10. הובלת לחם, פירות, ירקות ותוצרת חלב, ביום הבחירות עד השעה 11:00 לפני הצהריים.
11. חנויות לממכר מזון בין השעות 06:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים (עד 6 שעות).
12. אפיית לחם וייצור מוצרי חלב.
13. בתי החולים ושירותי בריאות אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.
14. כוחות הביטחון ושירותי ההצלה למיניהם.
15. שירותי קבורה.
16. שירותים אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.

בהתאם לכך, מבחינת מרבית העובדים יום הבחירות הוא יום שבתון. שתי אוכלוסיות של עובדים עובדות ביום הבחירות:

- עובדים במקום עבודה שפעילותו נקבעה כשירות ציבורי הממשיך לפעול כסדרו ביום הבחירות. עובדים אלה עובדים ביום הבחירות מכוח החוק.
- עובדים שנענו לבקשת המעביד לעבוד ביום הבחירות, אף שאינם חייבים לכך על פי חוק.

משך השבתון אינו מוגדר במפורש בחוק, אך ברור שעליו לכלול לפחות את שעות ההצבעה, מ-7 בבוקר עד 22 בלילה. מבחינת מרבית העובדים, די בפרשנות זו כדי לפטור אותם מעבודה ביום הבחירות, אך עובד משמרות, ששובץ למשמרת לילה בלילה שלפני יום הבחירות ובלילה שלאחריו, עלול לגלות שלא נהנה כלל מיום השבתון. פרשנות מרחיבה מתבססת על הגדרת יום בחוק הפרשנות – "תקופה מחצות הלילה עד חצות הלילה שלאחריו" – ובהתאם לכך השבתון הוא במשך כל היממה שבה נכללות הבחירות.

פרשנות שפרסם משרד העבודה קובעת שיום השבתון הוא רק בזמן ההצבעה, כלומר מ-7 בבוקר עד 22 בלילה, אך קשה לקבל פרשנות זו, משום שהיא פוגעת בפעילי הבחירות, כגון חברי ועדת קלפי, שפעילותם מתחילה לפני 7 בבוקר ומסתיימת לאחר 22 בלילה.



## שכר למי שנהנה מהשבתון

בסעיף 136 [לחוק הבחירות לכנסת](#), נאמר: "עובד שעבד אצל מעביד לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החודשיים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעביד את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת."

לעובד חודשי הטיפול ביום הבחירות פשוט: יום זה ייחשב לו ליום שבתון בתשלום, כך ששכרו החודשי לא ייפגע.

לעובד שעתי התשובה תלויה במשמעות של מעמד זה:

- אם זה עובד שעתי שעובד בכל אחד מימי העבודה בשבוע, אין סיבה שזכותו לתשלום תהיה שונה מזו של עובד חודשי. את השכר בעד יום הבחירות יש לחשב לפי שכרו הממוצע ליום. כיוון שהתנאי לזכאות לשכר הוא "עובד שעבד אצל מעביד לפחות 14 יום ברציפות (ובכללם ימי מנוחה שבועיים)", יש מקום לפרשנות שגם את הממוצע יש לחשב לפי השכר ב-14 הימים שקדמו לבחירות. לדעתי עדיף לנהוג כמקובל ביחס לחופשה, כלומר לקחת ממוצע שלושה חודשים שקדמו לבחירות (ורק אם העובד עבד פחות מאשר שלושה חודשים לפני הבחירות, להסתפק במה שיש).
- אם זה עובד שעתי שעובד רק בחלק מימי השבוע, אבל סידור העבודה הקבוע שלו כולל את יום שלישי, לדעתי מגיע לו תשלום על יום הבחירות, בהתאם לשכרו ביום זה אילו עבד.
- אם זה עובד שעתי שעובד רק בחלק מימי השבוע, ללא סידור עבודה קבוע, אין חובה לשלם לו על יום הבחירות.

## שכר למי שעבד ביום הבחירות

לעובד שעבד ביום הבחירות לפי בקשת מעבידו, אף שאינו חייב לעבוד ביום זה, יש לשלם את השכר שלו היה זכאי גם אם נעדר ביום זה, בתוספת שכר רגיל (100%) תמורת עבודתו. יש המתייחסים לכך כאל שכר של 200%, אך זו התייחסות לא מדויקת, משום שמספר השעות שהעובד עבד ביום הבחירות אינו זהה בהכרח למספר השעות ביום רגיל.

לעובד שעבד ביום הבחירות, משום שמקום עבודתו הוא כזה שפעילותו נקבעה כשירות ציבורי הממשיך לפעול כסדרו ביום הבחירות, לכאורה לא מגיע כל תשלום נוסף, ודי בתשלום שכרו הרגיל, משום שהחוק לא העניק לו יום שבתון, אך נהוג שגם עובד כזה מקבל שכר כפול, כאמור לעיל.



## עובד שאין לו זכות הצבעה

בשני החוקים העוסקים בשבתון ביום הבחירות, הקובעים שיום הבחירות יהיה שבתון ושלוש עשרה ימים לאחר שבתון זה, אין דרישה שלעובד תהיה זכות הצבעה, כשם שאין דרישה שבעל זכות הצבעה יממש זכות זו כדי שיהיה זכאי לשכר ביום הבחירות. בהתאם לכך, גם נערים, עובדים זרים ועובדי שטחים, שאין להם זכות הצבעה, זכאים לשבתון בשכר ביום הבחירות. יש מקום גם לפרשנות תכליתית, לפיה מטרת השבתון היא לאפשר הצבעה נינוחה, ולכן אין צורך להעניק שבתון למי שאין לו זכות הצבעה. בהתאם לכך, ההחלטה האם לשלם שכר לחסר זכות הצבעה שלא עבד ביום הבחירות, נתונה להחלטת המעסיק.

## מיסוי עבודה הקשורה בבחירות

על תגמול המשולם בעד עבודה הקשורה בארגון הבחירות עצמן, בתקופה של 30 יום המסתיימת 3 ימים לאחר היום שבו נערכות הבחירות (לא רק הבחירות לכנסת, אלא גם בחירות מקדימות ובחירות לרשויות המקומיות), וניתן למי שגויס לעבודה בתקופה זו בלבד, על ידי מפלגה, מועמד או רשות הממונה על ביצוע בחירות, חלים כללי מיסוי מיוחדים:

- מס הכנסה: ראו [חוק מיסוי תשלומים בתקופת בחירות, התשנ"ו-1996](#).
- מס הכנסה: [הבחירות לרשויות המקומיות שיתקיימו באוקטובר 2018](#)
- דמי ביטוח לאומי: ראו חוזר של המוסד לביטוח לאומי: [דווח ותשלום דמי ביטוח עבור עובדים במערכת הבחירות לרשויות המקומיות 2018](#)

[חזרה לתוכן העניינים](#)





## חדש בהר-גל

במסגרת כנס הלקוחות בחודש דצמבר 2018 הצגנו שני מוצרים חדשים

מערכת טפסי הר-גל – 101 אלקטרוני

מודול שע"ם – כקליטת אישורי מס הכנסה 'בלחיצת כפתור'.

להלן קישור לסרטון מתוך כנס הלקוחות המציג בחלקו הראשון את השינויים לשנת 2019 ובחלקו השני את הפתרונות החדשים במערכת השכר.

[הערכות המעסיקים לשנת המס 2019 ופתרונות במערכת הר-גל](#)

[חזרה לתוכן העניינים](#)

