



הפרשות פנסיוניות ואחרות לפי צווי ההרחבה

בהתאם לסעיף 1א(א) לחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 (להלן – "חוק עובדים זרים"), תוקנו תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016 שפורסמו ביום 19.07.2016 (להלן: "התקנות" או "תקנות הפיקדון").

לנוסח התקנות ראה בקישור הבא:

התקנות יחולו על מעסיקים של עובדים זרים בעלי רישיון עבודה בתוקף, אשר מועסקים בענף הבניין, בעבודה בטכנולוגיה ייחודית, וכן על חברות הסיעוד.

תחולת התקנות על עובדים זרים בענף הבניין או בעבודה בטכנולוגיה ייחודית

המקורות החוקיים על פיהם תבוצע הפרשה:

סע' 1א לחוק עובדים זרים + תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), תשס"ח-2008.

ממתי צריך להתנהל על פי התקנות:

בהתאם לסע' 13(1) לתקנות יחלו הפרשות על פיהן החל מה-1 לחודש שלאחר מועד פרסומן – היינו למן יום 1.8.16

כמה מפרישים?

בהתאם לתקנה 2(א) לתקנות הפיקדון – הפיקדון החודשי לא יפחת מסך של 710 ש"ח.

מה כלול בסכום המופרש?

הפיקדון שעל מעסיק לשלם לפי תקנות אלו כולל תשלומים סוציאליים, אשר משקפים את חלק המעסיק בכלל התשלומים אשר בהתאם להסכם קיבוצי או צו הרחבה על המעסיק ועל העובד להפריש לקרן פנסיה, לתכנית חסכון אחרת (למשל קרן השתלמות), לקופת תגמולים, או לתשלום פיצויי פיטורים.

יובהר כי בכל מקרה הסכום שעל מעסיק לשלם לפיקדון לא יפחת מהסכום הקבוע בתקנה 2(א) לתקנות, ולפיכך במקרה שבו חישוב הסכום שעל המעסיק להפריש בעד תשלומים סוציאליים לפי שכר עובד בחודש מסוים נמוך מסכום הפיקדון הקבוע בתקנה 2(א) לתקנות, ישלים המעסיק את ההפרש שבין הסכומים.

במקרה שבו חישוב הסכום שעל המעסיק להפריש בעד תשלומים סוציאליים לפי שכר עובד בחודש מסוים גבוה מהסכום הקבוע בתקנה 2(א) לתקנות, יפריש המעסיק את הסכום הגבוה בעד תשלומים סוציאליים כפי שנדרש על פי החישוב.

מתי מפרישים?

חובת ההפרשות הקבועה בתקנות חלה החל מחודש העבודה הראשון של העובד הזר בישראל. הפיקדון יבוצע עד היום ה-15 לחודש שלאחר חודש העבודה הרלבנטי.

האם הסכום מתעדכן?

כן.

לפי תקנה 2(ב) לתקנות, סכום הפיקדון יתעדכן במועד שבו יחול שינוי בשכר המינימום הענפי, ולפי שיעור השינוי; ו/או במועד שבו יחול שינוי בשיעור ההפרשה לפי הוראות הסכם קיבוצי או צו ההרחבה, בהתאם לשיעור השינוי.

משרד הכלכלה והתעשייה

דרך שלמה (סלמה) 53, ת"ד 393 תל אביב 6100301

טל' 03-7347230, פקס 03-7347269, נייד 050-6240546, iris.maayan@economy.gov.il



תחולת התקנות על חברות הסיעוד ועל עובדים זרים המועסקים באמצעות חברות סיעוד

המקורות החוקיים על פיהם תבוצע ההפרשה:

סע' 1'א לחוק עובדים זרים + תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), תשס"ח-2008.

ממתי צריך להתנהל על פי התקנות:

בהתאם לסע' 13(2) לתקנות יחלו ההפרשות על פיהן החל מיום 1 לחודש שלאחר 3 חודשים לאחר פרסומן – היינו החל מיום 1.11.16.

כמה מפרישים?

בהתאם לתקנה 3(א) לתקנות – הפיקדון החודשי שעל חברות הסיעוד להעביר יהיה בשיעור סכום מרכיב הפיצויים, ומרכיב תגמולי מעסיק שעל חברות הסיעוד לשלם, כפי שנקבע בצווי הרחבה או בהסכמים קיבוציים החלים עליה. לחילופין, הסכום יהיה בשיעור מרכיב הפיצויים ומרכיב תגמולי מעסיק שעל חברת הסיעוד לשלם כפי שנקבע בהסכם בינה לבין מזמין שירותי הסיעוד- לפי הגבוה משני השיעורים הללו.

מה כלול בסכום המופרש?

הפיקדון שעל מעסיק לשלם לפי תקנות אלו כולל תשלומים סוציאליים, אשר משקפים את חלק המעסיק בכלל התשלומים אשר בהתאם להסכם קיבוצי או צו הרחבה על המעסיק ועל העובד להפריש לקרן פנסיה, לתכנית חסכון אחרת (למשל קרן השתלמות), לקופת תגמולים, או לתשלום פיצויי פיטורים.

מתי מפרישים?

חובת ההפרשות הקבועה בתקנות חלה החל מחודש עבודה ראשון. הפיקדון ישולם עד היום ה-15 לחודש שלאחר חודש העבודה הרלבנטי.

האם הסכום מתעדכן?

כן.
סכום ההפרשות שעל חברות הסיעוד להעביר לפיקדון עשוי להתעדכן מעת לעת בהתאם לשינוי בשיעורי ההפרשות הקבועים בהסכמים קיבוציים או בצווי הרחבה, או בהתאם לשינוי הסכומים שייקבע שעל חברת הסיעוד לשלם, בהסכמים בינה לבין מזמין השירות.

לאן מפרישים את ההפרשות של פיקדון על פי התקנות?

כספי הפיקדון יופקדו בחשבון בנק נפרד, המיועד אך ורק למטרה זו, ושמונהל באמצעות יחידת הפיקדונות במינהל שירות למעסיקים ועובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה. נכון למועד פרסום הנחיה זו, הבנק בו מתנהלים חשבונות הפיקדון הוא בנק מזרחי טפחות (בנק 20 סניף 618).

מצ"ב קישור לנוהל שפורסם בנושא ע"י רשות ההגירה:



https://www.gov.il/he/Departments/policies/deposit_monies_foreign_workers_constructio_ns_technology_procedure

מה מועד הפדיון של הפיקדון המופרש על פי התקנות?

ניתן להעביר לעובד הזר את סכום הפיקדון שנצבר לזכותו על-ידי העברה בנקאית, או במזומן – ישירות לידי העובד.

1 – **אם מדובר בתשלום במזומן** – הפיקדון יינתן לעובד הזר בעת עזיבתו את ישראל לצמיתות, לאחר שעבר את ביקורת הגבולות בנמל התעופה בן גוריון, ולאחר שהגיש בקשה בכתב למשיכת הכספים במזומן, בטווח של 10-30 ימים לפני מועד יציאתו מישראל.

2 – **אם מדובר בהעברה בנקאית – הפיקדון יועבר לחשבון בנק על שם העובד**; בתוך 30 ימי עבודה מיום שנודע לרשות האוכלוסין והגירה שהעובד עזב את ישראל לצמיתות.

- תקנה 10 לתקנות קובעת את מועד הפדיון ודרכי הפדיון של הפיקדון במקרה שהעובד הזר נפטר.

מצ"ב קישור לנוהל שפורסם בנושא ע"י רשות ההגירה:

https://www.gov.il/he/Departments/policies/deposit_monies_foreign_workers_constructio_ns_technology_procedure

מה נפדה על פי התקנות?

העובד הזר רשאי לקבל את כספי הפיקדון שהופרשו ונצברו לזכותו, בתוספת רווחים, ולאחר ניכוי עמלות בשל ניהול חשבון הבנק ומס בשיעור סופי של 15%.

- **אם העובד לא יצא מישראל במועד סיום אשרת השהיה שלו** – ינוכו מסכום הפיקדון שנצבר לזכותו הוצאות הרחקה (לפי הפרק הרביעי לחוק הכניסה לישראל, תשי"ב-1952).

- **אם העובד יצא מישראל לאחר סיום אשרת השהיה שלו, אבל בטרם חלפו 6 חודשים ממועד זה**, ינוכו מהסכום שנצבר לזכותו הסכומים הנקובים בתקנה 8(א)(2) לתקנות.



הפרשות ביחסי עבודה אחרים עם עובדים זרים שהתקנות אינן מתייחסות אליהם:

המקורות החוקיים על פיהם תבוצע ההפרשה:

תקנות הפיקדון אינם חלות על עובדים זרים שאינם מועסקים בהיתר בתחום הבניין או הטכנולוגיות המיוחדות או שאין מעורבות של חברות הסיעוד בתשלום תמורת עבודתם בהיתר בסיעוד. למרות זאת, בהיותם עובדים לכל דבר ועניין, חלים על יחסי העבודה עם עובדים אלה הוראות חוקי העבודה של מדינת ישראל, לרבות צווי הרחבה והסכמים קיבוציים.

בהתאם להלכה שנפסקה ע"י בית הדין הארצי לעבודה ומהווה הלכה המחייבת את התנהלות הצדדים ביחסי עבודה אלה¹, חלה חובה לבצע את הפרשות בהן מחויב המעסיק לפי צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים שחלים עליו בקירוב האפשרי.

שימו לב: הלכת ביצוע החיוב להפרשות פנסיוניות בקירוב מתייחסת למקרים בהם לא ניתן לבצע הפרשות לקרן פנסיה כהגדרת המונח ב"צו ההרחבה" הרלבנטי.

לכן יש לבחון היטב את הגדרת המונח "קרן פנסיה" לפי צו ההרחבה ולוודא שאכן לא ניתן לבצע את החיוב לקופה כפי שהיא מוגדרת בצו ההרחבה ורק אם המענה לשאלה זו חיובי – רק אז מימוש החיוב יהיה ב"קירוב" לפי ההנחיות שלהלן.

אם כן אפשר לבצע את החיוב לקופה כפי שהיא מוגדרת בצו ההרחבה – אז מימוש החיוב צריך להתבצע על פי הצו ככתבו וכלשונו.

"הלכת הביצוע בקירוב":

אם אי אפשר לבצע ההפרשות לקרן פנסיה כהגדרת המונח בצו ההרחבה הרלבנטי - בהתאם להלכת הביצוע בקירוב של החיוב להפרשות פנסיוניות בצווי ההרחבה או בהסכמי העבודה האחרים המחייבים ביחסי עבודה עם העובד, יבוצע **פיצוי העובד** בסיום יחסי העבודה עימו. **שיעור הפיצוי יהיה בגובה ההפרשות שהיה על המעסיק להפריש לטובת העובד לאורך תקופת העסקתו לפי הסכם העבודה עימו.**

מה כלול בסכום ה'פיצוי' על פי "הלכת הביצוע בקירוב"?

כל ההפרשות המתחייבות לפי הסכם העבודה המחייב את המעסיק בכל מקרה ומקרה (יהא זה הסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה (לפי ההסדר המיטיב עם העובד בכל מקרה ומקרה)), ובכלל זה הפרשות לחסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, הפרשות לחסכונות אחרים לטובת העובד, הפרשות לתנאים סוציאליים אחרים לטובת העובד.

שימו לב: בהתאם לסעיף 25(א)(5) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 מותר לנכות משכר עובד:

"תשלומים שוטפים לקופות גמל, ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה

לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומם; "

מסיבה זאת, לא ייכלל בסכום הפיצוי הנ"ל חלק העובד בהפרשות – אלא בכפוף לאמור בסעיף

25(א) לחוק זה.

¹ להלן: "הלכת הביצוע בקירוב"; הלכה מחייבת שנקבעה ע"י בית הדין הארצי לעבודה בע"ע (ארצי) 137/08 – מטין אילינדז נ' פרידמן חשורי חברה להנדסה ולבניין בע"מ. בהתאם להלכה זאת, כל עוד לא ניתן לקיים את ההפרשות המתחייבות לעובד, כפי שנקבע בצווי ההרחבה, הסכמים קיבוציים או הסכמים פרטניים, יש לקיים את החיוב בקירוב האפשרי לנדרש על פי הצו.



שימו לב: בחישוב סכום הפיצוי יש לקחת בחשבון את המועדים לתחילת הפרשות כמתחייב בהסכם העבודה המחייב את המעסיק בכל מקרה ומקרה.

לדוגמא, לפי צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, התחלת הפרשות תהא לאחר תקופת הכשרה של 6 חודשים (החל מהחודש ה-7 לעבודה), בתנאי שלעובד לא קיים כבר חשבון חסכון לסכומים המפורטים בצו מהעבר. בהתאם לצו האמור אם יש לעובד כבר חסכון כנ"ל, ההפרשות לפי הצו יעשו מיום עבודתו הראשון של העובד אצל המעסיק.

האם הסכום מתעדכן?

כן.

לפי הקבוע בהסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה (לפי ההסדר המיטיב עם העובד בכל מקרה ומקרה).

שימו לב - המלצה: מאחר והלכת הביצוע בקירוב קובעת תשלום פיצוי בסיום תקופת העבודה, מעסיק יצטרך לשלם את כל הפרשות לטובת העובד במועד אחד, מה שעלול להטיל עליו עול כלכלי גבוה מאד, מאחר והוא ייאלץ לשלם את כל הסכום שנצבר לטובת העובד במועד אחד. לפיכך מומלץ ביותר לבצע את הפרשות של חלק המעסיק לפי הקבוע בהסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה (לפי ההסדר המיטיב עם העובד בכל מקרה ומקרה), למקום כלשהו, המצוי בבעלות המעסיק, במהלך ולאורך תקופת ההעסקה. המעסיק ישמור על הכספים הללו במקום הייעודי, וייעד אותם לצורך תשלום לעובד בסיום יחסי העבודה – כנדרש.

התנהלות שכזאת תגן הן על העובד והן על המעסיק: הכסף יהיה מוגן זמין עבור העובד במועד הנדרש, וגם המעסיק (או עיזבונו או מי שבא בנעליו בכל מקרה ומקרה) יהיה מוגן ולא יצטרך להתמודד עם תביעות מיותרות ועם חוב כספי פתאומי וגבוה, שעלול להשאיר אותו עם חוסר יכולת לממש את זכויות העובד.

(יש לזכור בהקשר זה כי בכל מקרה מדובר בחיוב של המעסיק בדיון קדימה כלפי עובד.)

כמו כן, כדי למנוע אי הבנות ביחסי העבודה, וכדי להקל על המעסיק לוודא שהוא מקיים את חובותיו לפי הלכת הקירוב – מומלץ כי המעסיק יערוך רישום ומעקב שוטף לאורך תקופת ההעסקה ביחס להפרשות שעליו להפריש, ולסכומים שעליו יהיה לתת לעובד בסיום יחסי העבודה. ניתן לקיים רישום ותייעוד זה גם בפירוט השכר (תלוש השכר), בסעיפים שיפרטו הפרשות רעיוניות של סכומים שיועברו לעובד במועד סיום יחסי העבודה.

מה מועד הפדיון – תשלום הפיצוי לפי הלכת הביצוע בקירוב?

בהתאם להלכת הקירוב על המעסיק לשלם את סכום הפרשות המגיעות לעובד לכל המאוחר עם סיום יחסי העבודה בין הצדדים, או במועד אחר לפדיון הזכות, כפי שנקבע בהסכם עבודה עם העובד - אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה.

לדוגמא: אם הסכם עם העובד מחייב את המעסיק להפריש אחוז מסויים משכר העובד להבטחת דמי מחלה – הסכום ייפדה על-ידי העובד במועד שבו יהיה זכאי לדמי מחלה על פי ההסכם עימו והחוק, גם אם מועד זה יחול לפני סיום יחסי העבודה בין הצדדים.



משרד הכלכלה והתעשייה
הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה



מה נפדה?

כל הכספים שמעסיק צריך היה להפריש לטובת העובד הזר בעבור תנאים סוציאליים, ושהעובד זכאי היה לפדותם על פי הסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה (לפי ההסדר המיטיב עם העובד בכל מקרה ומקרה).

מה מנוכה מכספים שנפדים?

- **מס** – בהתאם לקביעה של מס הכנסה – אגף מס הכנסה יראה ב'פיצוי' המשולם לעובד על פי "הלכת הביצוע בקירוב" הוצאה למעביד והכנסה בידי העובד.

על כספים שהם בגין הפיצויים יחולו הוראות פקודת מס הכנסה החלים על כספי פיצויים ואת יתרת הכספים יראו כהכנסה בידי העובד במועד קבלתם.

שימו לב: בהתאם לקביעה של אגף מס הכנסה – לעניין המיסוי - המעסיק המשלם כספים לפי החיוב שבהלכת הביצוע בקירוב זכאי לזקוף סכומים אלה כהוצאות לשם תשלום שכר לעובדיו.