



החדשנות כבר כאן, מצטרפים?

סקירת חודש ספטמבר 2024, עם עדכונים בנושאים:

מס הכנסה וביטוח לאומי

- תקופת המילואים תיחשב לנשים שהיו בהיריון בזמן השירות כתקופת עבודה לטובת תשלום דמי לידה

שכר והסכמים קיבוציים

- תשלום מענק יובל במגזר ציבורי לשנת 2024
- קיצור שבוע העבודה במגזר הציבורי ל-40 שעות שבועיות
- חתימה על הסכם שכר עם ארגון המורים מיום 23.9.2024
- רפורמה בשכר הפסיכולוגים
- עדכון טבלאות השכר לעובדים בדירוג מחקר אזרחי ובטחוני

פנסיה וקופות גמל

- הליך קביעת קרנות נבחרות

דיני עבודה

- שירות מקוון להגשת בקשות לפי סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, ובקשות להחלה רטרואקטיבית לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים



מס הכנסה וביטוח לאומי

תקופת המילואים תיחשב לנשים שהיו בהיריון בזמן השירות כתקופת עבודה לטובת תשלום דמי לידה

ביום 9.9.2024 פרסם המוסד לביטוח הודעה לציבור לפיה תוקן ההסכם בין המוסד לביטוח לאומי לבין משרד הביטחון בדבר תשלום דמי לידה לנשים שלא הייתה להן תקופת אכשרה (בת 6 חודשי עבודה מתוך 14 לזכאות חלקית, או 10 חודשי עבודה מתוך 15 לזכאות מלאה) ושבההלך ההיריון היו במילואים (להלן ההסכם).

לפי ההסכם תיחשב תקופת המילואים כחלק מתקופת האכשרה (למי שלא הייתה לה תקופת אכשרה כלל או תקופת אכשרה חלקית) לצורך השלמת התקופה הנדרשת על פי חוק לטובת קבלת דמי לידה. על פי הערכות המוסד לביטוח לאומי מדובר בנשים בודדות שנקלעו למצב זה בעקבות הלחימה, אך ההסכם מאפשר סיוע עבורן ללא צורך בהליך סבוך ובשינוי חקיקה.

יצוין כי כל מי שתהיה זכאית דמי לידה לפי ההסכם, תקבל את ההטבה מיום 1.10.2023 **בדיעבד**. אחרי שההסכם יאושר בוועדת העבודה והרווחה בכנסת ישראל, המוסד לביטוח לאומי יזום פנייה לנשים הזכאיות על מנת להעניק להן דמי לידה בהתאם להסכם החדש.



שכר והסכמים קיבוציים

תשלום מענק יובל במגזר ציבורי לשנת 2024

עובדים פעילים

- עפ"י הסכמי השכר הקיבוציים, במשכורת חודש ספטמבר משולם מענק יובל למרבית הדירוגים במגזר הציבורי, למעט לעובדים בדירוג חוזה אישי. העובדים המדורגים בדירוג אחים ואחיות זכאים לתשלום מענק יובל במשכורת חודש נובמבר, ואילו לעובדי ההוראה שולם המענק במשכורת חודש יוני.
- בדירוגי רופאים ומשפטנים, הוותק הנדרש לקבלת מענק יובל הינו 30 שנה. בשאר הדירוגים הוותק המינימאלי הנדרש הינו 25 שנה. הוותק לצורך תשלום מענק יובל אינו כולל שנות ותק מואץ כגון: לימודי תואר שני/ שלישי, לימודי תעודה וכדומה.

- סכום מענק היובל מחושב לפי 60% מהשכר המהווה בסיס לערך שעה, ובהתאם לחלקיות המשרה וימי העבודה בשנת הזכאות.
- לגבי עובדי המדינה, המבוטחים בהסדר פנסיה תקציבית, מענק היובל אינו שכר קובע לכל דבר ועניין, ולא מהווה בסיס להפרשות סוציאליות כגון: קופת גמל וקרן השתלמות.
- לגבי עובדי המדינה, המבוטחים בהסדר של פנסיה צוברת בלבד, סכום מענק היובל נכלל בבסיס לביצוע הפרשות פנסיוניות ברובד השני (עבודה נוספת).

גמלאים שקצבתם הוקפאה והוצמדה למדד

- סכום מענק יובל המשולם לגמלאים, אשר היו זכאים לו ערב הפרישה, משולם בסכום קבוע שקלי. בדומה לתשלום הקצבה שמוקפאת וצמודה למדד המחירים לצרכן. סכום מענק היובל המעודכן, צמוד למדד שמפורסם בחודש ינואר של כל שנה.
- בשנת הפרישה זכאי גמלאי לתשלום מענק יובל בתור עובד פעיל, עבור כל השנה. בשנה העוקבת לשנת הפרישה, מתבצעת ההצמדה בהתאם לעליית המדד מחודש הפרישה ועד לחודש דצמבר של שנת הפרישה.
- מהשנה השנייה אחרי שנת הפרישה ואילך, מוצמד סכום מענק היובל למדד חודש דצמבר, לעומת מדד חודש ינואר.
- בתוך כך, בקצבת חודש ספטמבר 2024, משולם מענק יובל לגמלאים בפנסיה תקציבית, שפרשו עד סוף שנת 2023 כולל. גובה מענק היובל מחושב כסכום המענק ששולם בשנה שעברה (2023), בתוספת הפרשי הצמדה, בהתאם למדד שפורסם בחודש ינואר 2024, זאת ע"י הכללת תוספת לקצבה, בשל הצמדה למדד, כחלק מהבסיס לתשלום המענק.

קיצור שבוע העבודה במגזר הציבורי ל-40 שעות שבועיות

באגרת המידע של **מלם שכר פלוס** לחודש אוקטובר 2023 פורסם בהרחבה על אודות קיצור שבוע עבודה במגזר הציבורי מכוח **הסכם קיבוצי (מסגרת 2023)** שנחתם ביום 17.7.2023. בהתאם לאמור בהסכם, החל מיום 1.10.2023 אצל המעסיקים הכפופים להוראות והסכמים של מגזר השלטון המקומי, הופעלה **הפעימה הראשונה** של קיצור שבוע עבודה מ-42 שעות שבועות (182 שעות לחודש למשרה מלאה) ל-41 שעות שבועיות (177.667 שעות לחודש למשרה מלאה). בהמשך לכך, בתוקף מיום 1.9.2024 עבור מעסיקים אלה הופעלה **הפעימה השנייה** של קיצור שבוע עבודה מ-41 שעות שבועות (177.667 שעות לחודש למשרה מלאה) ל-40 שעות שבועיות (173.333 שעות לחודש למשרה מלאה).

יוזכר כי, במוסד לביטוח לאומי הפעימה הראשונה הופעלה בתוקף מ-1.11.2023, לכן הפעלת הפעימה השנייה הוקדמה ל-1.8.2024 ואילו במשרדי הממשלה, לרבות בתי החולים הממשלתיים השייכים למשרד הבריאות, הופעל קיצור שבוע עבודה בתוקף מ-1.4.2024 בפעימה אחת מ-42 שעות שבועות (182 שעות לחודש למשרה מלאה) ל-40 שעות שבועיות (173.333 שעות לחודש למשרה מלאה).

חתימה על הסכם שכר עם ארגון המורים מיום 23.9.2024

כפי שפורסם בהרחבה באגרת המידע של **מלם שכר פלוס** לחודש ספטמבר 2023 ביום 13.9.2023 פרסם משרד החינוך [חוזר לבעלויות תשפ"ד/4](#), המפרט את עיקרי הסכם קיבוצי כללי שנחתם ביום 12.9.2023 בין המרכז לשלטון מקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז השלטון האזורי ובין ארגון המורים העל יסודיים.

בהתאם להסכם קיבוצי כללי מיום 12.9.2023, במשכורת חודש ספטמבר 2023 שולמו מקדמות על חשבון שכר העבודה, כדלקמן:

- בסכום של 2,400 ₪ לעובדי ההוראה ברפורמה, המועסקים במשרה מלאה.
- בסכום של 1,500 ₪ לעובדי ההוראה שאינם ברפורמה, המועסקים במשרה מלאה.

כפי שפורסם בהרחבה באגרת המידע של **מלם שכר פלוס** לחודש מאי 2024, ביום 9.4.2024 הוציא הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר למשרד החינוך ומרכז השלטון המקומי בנושא ניכוי המקדמה מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 12.9.2023 לעובדי הוראה בחטיבות העליונות. בהמשך לכך, ביום 19.5.2024 פרסם משרד החינוך [חוזר לבעלויות תשפ"ד/8](#) לעניין ניכוי המקדמה מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 12.09.2023 לעובדי הוראה בחטיבות העליונות. בהתאם לחוזרים הנ"ל, החל ממשכורת חודש מאי 2024, החל ניכוי המקדמה, ששולמה כאמור לעיל, ב-6 תשלומים חודשיים שווים בסך:

- בסכום של 400 ₪ לעובדי ההוראה ברפורמה, המועסקים במשרה מלאה.
 - בסכום של 250 ₪ לעובדי ההוראה שאינם ברפורמה, המועסקים במשרה מלאה.
- החל מיום ה- 1.9.24 הודיע ארגון המורים העל יסודיים על שביתה כללית בחטיבות העליונות. השביתה התארכה עד ליום ה- 8/9/24 כולל.

ביום 23.9.2024 נחתם הסכם קיבוצי כללי בדבר עדכון תנאי העסקה של עובדי הוראה בחטיבות העליונות, לגביו אנו נפרסם בהרחבה באגרת המידע לחודש אוקטובר 2024. בהמשך לכך, ביום 23.9.2024 פרסם מינהל הסכמי עבודה ושכר של מרכז השלטון המקומי בישראל הודעה לפיה:

▪ בהמשך להסכם שנחתם ביום 23.9.2024 עם ארגון המורים העל יסודיים, במשכורת חודש ספטמבר 2024:

- **אין** לנכות שכר בגין ימי השביתה שחלה מיום 1.9.2024 עד ליום 8.9.2024 כולל.
- **אין** לנכות את החלק היחסי של המקדמה (בשיעור 400 ₪ / 250 ₪ לפי העניין כמתואר לעיל).
- הוראות ביצוע ליישום ההסכם ובכלל זה הנחיות באשר להחזר וניכוי ימי השביתה יועברו בהמשך.

רפורמה בשכר הפסיכולוגים

בתחילת חודש אוגוסט 2024, משרד האוצר, משרד הבריאות, משרד החינוך וההסתדרות הגיעו להבנות עקרוניות בנוגע להסכם שכר לפסיכולוגים בשירות הציבורי. הרפורמה, שצפויה להיכנס לתוקף בינואר 2025 אמורה לשפר את תנאי העסקתם של פסיכולוגים בשירות הציבורי, לרבות במשרדי הממשלה, רשויות מקומיות, בתי חולים וקופות החולים. ההסכם שעתיד להיחתם אמור לכלול, בין היתר:

- עדכון טבלת שכר היסוד של הפסיכולוגים בתוקף מיום 1.1.2025;
- עדכון תוספת וותק החל משנת 2026;

- **תשלום תוספות שכר חדשות הבאות:**
 - תוספת ניהול;
 - תוספת אחריות מקצועית;
 - תוספת דריכות ייחודית לפסיכולוגים בבתי חולים ובקהילה (קופות החולים).
 - תוספת לפסיכולוגים בעלי תואר שלישי בדיקה למקצוע.
 - הסדרת מנגנון מענקים לפסיכולוגים בבתי החולים, בקהילה ובשלטון המקומי.
 - הסדרת השתתפות המעסיקים בהכשרות מקצועיות.
- הנחיות מפורטות ליישום ההסכם יועברו בהמשך.
- בנוסף, הצדדים סיכמו כי עד לכניסת ההסכם לתוקף, ישולם במשכורת ספטמבר 2024 לכלל הפסיכולוגים בשירות הציבורי מענק חד פעמי בגובה 5,000 ש"ח, בהתאם לחלקיות משרה. בהמשך לכך, ביום 5.9.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה חוזר בנושא [תשלום מקדמה – מענק חד פעמי לפסיכולוגים](#) עם הוראות ביצוע לאופן תשלום המקדמה לפסיכולוגים כמפורט להלן:

תחולה

- הזכאות למקדמה מכוח חוזר זה תהא לעובדים המקיימים את כל התנאים שלהלן במצטבר:
- הועסק בשירות המדינה ביום 1.9.2024;
 - משכורתו ביום הקובע מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על דירוג המח"ר או בדירוג הפסיכולוגים, ומתקיים לגביו אחד מהתנאים הבאים:
 1. מועסק כפסיכולוג באחד מהתחומים שבסעיף 2 להסכם הקיבוצי מיום 25.3.2001 בעניין הפסיכולוגים או כפסיכולוג כאמור המועסק באחד מהתחומים הבאים: פסיכולוג חינוכי או פסיכולוג חברתי/ תעסוקתי או פסיכולוג רפואי;
 2. מועסק כמתמחה כהגדרתו בסעיף 2.4 להסכם 2001 או מתמחה כאמור שהתמחותו היא באחד התחומים שפורטו לעיל.
 - הועסק בשירות המדינה באחד העיסוקים המזכים בתקופה שבין 1.7.2024 לבין 30.9.2024, כולה או חלקה (להלן: **תקופת החישוב**) באחד מהעיסוקים המזכים. לצורך חישוב תקופת העסקה לעניין **תקופת החישוב** לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד מכל סיבה שהיא בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כחופשה ללא תשלום. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בתקופת חופשת מחלה כאמור בפסקה 33.210 לתקשי"ר (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת).

סכום המקדמה

- עובד העומד בתנאי הזכאות הנ"ל (להלן: **עובד זכאי**), אשר הועסק בשירות המדינה במשרה מלאה במשך כל תקופת החישוב, יהיה זכאי למקדמה בסכום כולל של 5,000 ש"ח.
- עובד זכאי, המועסק בשירות המדינה כאמור במשרה מלאה במשך חלק מתקופת החישוב, יהיה זכאי לחלק היחסי של התשלום, ביחס לתקופת החישוב כאמור בכל תקופת החישוב.
- עובד זכאי, אשר הועסק בשירות המדינה כאמור במשרה חלקית בתקופת החישוב, יהיה זכאי לחלקו היחסי של התשלום, ביחס לתקופת עבודתו בשירות המדינה ועל פי חלקיות משרתו (המשוקללת) ביחס לכל תקופת החישוב.

מועד תשלום המקדמה

- המקדמה תשולם לעובד זכאי במשכורת חודש ספטמבר 2024 (המשתלמת בחודש אוקטובר 2024) ולא יאוחר ממשכורת חודש אוקטובר 2024 (המשתלמת בחודש נובמבר 2024).

דין המקדמה

- המקדמה לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות, או שכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להם), תוספות אחוזיות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא תילקח בחשבון בחישוב גמלה לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970, אך יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה לגבי רכיבי "עבודה נוספת", כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת.
- למען הסר ספק, מובהר כי:
- אין בציון הרכיבים המפורטים לעיל כדי לקבוע זכאות להם.
- המקדמה לא תובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.
- אין בתשלום המקדמה כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב בדירוג דרגה הקיימת ערב חתימת הסכם זה.
- מקדמה תנוכה ממשכורתו של העובד במועד תשלום המענק אשר יעוגן בהסכם שיחתם בזמן הקרוב, בכפוף להוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, או במשכורת חודש מאי, המוקדם מביניהם.

עדכון טבלאות השכר לעובדים בדירוג מחקר אזרחי ובטחוני

ביום 9.4.2024 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המוסדות להשכלה גבוהה בישראל לבין ארגוני הסגל הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל (להלן: **ההסכם**). במסגרת ההסכם הקיבוצי עודכנו טבלאות השכר של חברי הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, כדלקמן:

מועד עדכון	שיעור העדכון	שיעור העדכון המצטבר
01/10/2023	1.25%	1.25%
01/10/2024	1.00%	2.25%
01/12/2024	2.00%	4.25%
01/04/2025	1.50%	5.75%
01/04/2026	1.50%	7.25%
01/04/2027	1.00%	8.25%

בהמשך לכך, ביום 10.6.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה [חוזר עם הוראות ביצוע](#) לעדכון טבלאות השכר של דירוג המחקר במערכת הביטחון, לפיו בהתאם לפסק דין (ס"ק 12-03-36536) של בית הדין האזורי לעבודה בת"א ובהתאם לפסק דין (עס"ק 12-12-38740) של בית הדין הארצי לעבודה, המורים על הצמדה בין טבלאות השכר של הסגל הבכיר באוניברסיטאות לטבלאות השכר של עובדי המחקר המועסקים בשירות המדינה במערכת הביטחון (להלן: **דירוג המחקר הביטחוני**), יש לעדכן את טבלאות השכר של דירוג המחקר הביטחוני, בדרגות ג' – א', במועדים ובאחוזים שפורטו לעיל וכמפורט בנספחים של החוזר.

בהמשך לכך, ביום 10.9.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה [חוזר עם הוראות ביצוע](#) לעדכון טבלאות השכר של דירוג המחקר האזרחי, לפיו בהמשך לסעיף 6 להסכם הקיבוצי מיום 9.8.2001 בין

מדינת ישראל ובין ההסתדרות הכלכלית החדשה ואגוד סגל המחקר, יש לעדכן את טבלאות השכר של דירוג המחקר האזרחי באותם אחוזי שינוי כפי שעודכנו טבלאות עובדי המחקר במערכת הביטחון.



הליך קביעת קרנות נבחרות

כפי שפורסם בהרחבה באגרות המידע של **מלם שכר פלוס** לחודשים מרץ 2016 ואוגוסט 2016, בשנת 2016 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון הוראות לעניין הליך לקביעת קרנות נבחרות. מטרת ההליך הינה שיפור המענה הניתן לכשלי שוק הקיימים בשוק הפנסיה בישראל, שפגעו בציבור החוסכים ובפרט בעובדים הלא מאוגדים, וכן לסייע להגברת התחרותיות ולצמצום הריכוזיות בשוק החיסכון הפנסיוני אשר נשלט דאז על ידי חמש קרנות הפנסיה הגדולות. מאז נערכו שלושה הליכים לקביעת קרנות נבחרות.

ביום 25.8.2024 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון חוזר [עדכון הוראות לעניין בחירת קופת גמל](#) הכולל בין היתר הוראות לעניין המנגנון החדש על פיו יצרף מעסיק לאחת מהקרנות הנבחרות את כל אחד מעובדיו שלא מימשו את זכותם לבחירת קופת גמל לאחר שניתנה להם הזדמנות לעשות כן. כמו-כן, נקבעו הוראות לעניין האפשרות לבצע המרה של שיעור דמי הניהול של הקרנות הנבחרות מצבירה להפקדה וגם ההוראה לעניין משך תוקפו של ההליך לקביעת הקרנות הנבחרות.

כמו כן ביום 25.8.2024 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון למנהלי קרנות הפנסיה החדשות [חוזר בנושא הליך קביעת קרנות נבחרות](#) בו פורטו כללים לגבי הליך קביעת קרנות נבחרות החל מיום 1 בנובמבר 2024 ולגבי שיעורי דמי הניהול שייגבו על ידן.

ביום 19.9.2024 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון [תוצאות ההליך הרביעי לקביעת קרנות פנסיה נבחרות](#) כדלקמן: לאחר בחינת ההצעות, נמצא כי הצעותיהן של חברת אינפיניטי השתלמות גמל ופנסיה בע"מ, של חברת אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, של חברת מור קופות גמל בע"מ ושל מיטב גמל ופנסיה בע"מ, (להלן חברה מנהלת של קרן נבחרת) דורגו בארבעת המקומות הראשונים. בהתאם לכך, ארבעת קרנות הפנסיה האמורות ייקבעו כקרנות נבחרות למשך 4 שנים, החל מיום 1.11.2024 ועד ליום 31.10.2028.

במהלך התקופה האמורה, 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, יהיה חייב להפקיד בשלו כספים לאחת מקרנות הפנסיה הנבחרות הקיימות באותו המועד, בהתאם למנגנון חלוקה המבוסס על ספרת הביקורת במספר תעודת הזהות של כל עובד, באופן הבא:

קן פנסיה נבחרת	ספרות ביקורת
אינפינטי	7,8,9
מור	4,5,6
אלטשולר שחם	2,3
מיטב	0,1

יצוין כי מנגנון החלוקה האמור חל על מעסיק המעסיק 50 עובדים ויותר, והוא יכנס לתוקפו החל מיום 1.6.2025 ועד לאותו מועד מעסיק רשאי לצרף עובד שלא בחר בקופת גמל לאחת מהקרנות הנבחרות על פי שיקול דעתו ולא על פי מנגנון החלוקה.

כמו כן, מעסיק המעסיק פחות מ-50 עובדים רשאי לצרף עובד כאמור לאחת מהקרנות הנבחרות על פי שיקול דעתו ולא על פי מנגנון החלוקה.

לצורך כך, עליו לשלוח לחברה המנהלת אליה הוא מבקש לצרף את עובדו, באופן חד - פעמי, הצהרה בהתאם לנוסח לפיה הוא מעסיק פחות מ-50 עובדים.

שיעורי דמי הניהול, מהיתרה הצבורה ומהפקדות, שתגבה כל אחת מהחברות המנהלות של הקרנות הנבחרות לא יעלו על:

- 0.22% מהיתרה הצבורה.
- 1.00% מההפקדות.

דמי ניהול אלו מובטחים לעובד למשך 10 שנים ממועד ההצטרפות שלו לקן הפנסיה.

בנוסף, באפשרות עמית פעיל בקן פנסיה נבחרת לפנות לחברה המנהלת של הקן הנבחרת בבקשה להמיר חלק מדמי הניהול מצבירה לדמי ניהול מהפקדה. אפשרויות ההמרה העומדות בפני העמית בקן הפנסיה הנבחרת יפורסמו על ידי החברה המנהלת של הקן הנבחרת באתר האינטרנט שלה.

חלופות ההמרה האופציונליות אותן יכולה החברה המנהלת של קן נבחרת להציע לעמיתה יכולות לכלול את אחת או יותר מהחלופות הבאות בלבד:

דמי ניהול מהפקדה	דמי ניהול מצבירה
1.2%	0.20%
1.7%	0.15%
2.0%	0.12%
2.2%	0.10%
2.7%	0.05%

המרת דמי הניהול בהתאם לבקשת העמית תבוצע על ידי החברה המנהלת של הקן הנבחרת רק אם היא מיטיבה עם אותו עמית, בהתאם להוראות שקבע הממונה הכוללות נוסחה הבוחנת את כדאיות ההמרה במועד הבקשה.

הליך זה ממשיך את מהלכי הרשות לשמירת עניינם של החוסכים בקרנות הפנסיה, באמצעות קביעת דמי ניהול אטרקטיביים לחוסכים צעירים וחוסכים בעלי שכר נמוך בשל דמי הניהול מהפקדה הנמוכים במיוחד, כאשר בהליך זה ניתן מענה גם לחוסכים בעלי יתרות צבורות גבוהות באמצעות קביעת מנגנון המרת דמי ניהול. בנוסף, קובע ההליך מנגנון פשוט וברור למעסיקים לאופן חלוקת העובדים המצטרפים בין הקרנות הנבחרות.



דיני עבודה

שירות מקוון להגשת בקשות לפי סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, ובקשות להחלה רטרואקטיבית לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

ביום 4.9.2024 פרסם משרד העבודה על השקת [שירות מקוון להגשת בקשות לפי סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, ובקשות להחלה רטרואקטיבית לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים](#). [השירות החדש](#) מאפשר הגשה מקוונת של הבקשות ומייתר הגעה פיזית למשרד העבודה, דבר אשר יאפשר טיפול מהיר ונגיש לכלל הציבור. בהמשך לכך, היחידה ליחסי עבודה במשרד העבודה פרסמה שני טפסים מקוונים חדשים, באמצעותם תתאפשר הגשה מקוונת של הבקשות לפי סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, ובקשות להחלה רטרואקטיבית לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963.

הממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה פרסמה כי ניתן להגיש, באופן מקוון, בקשות לאישור של כל אחד מהנושאים הבאים:

סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

הזכות לקבלת פיצויי פיטורים הינה זכות סוציאלית, הנתונה לעובד לעת פיטורים.

בסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 קבע המחוקק חריג לכלל על פיו, התיר הכללת פיצויי פיטורים בשכר המשולם לעובד, אם שר העבודה והרווחה והשירותים החברתיים או מי שהוסמך לכך על ידו, אישר זאת.

בשנים האחרונות התרבו מאוד הפניות לקבלת האישור להכללת פיצויי הפיטורים בשכר וזאת עד כדי הפיכת השימוש בחריג הקבוע בסעיף 28 לכדי כלל, דבר שלא היה בכוונת המחוקק עת קבע חובת תשלום הפיצויים, בכפוף לתנאי החוק, בסיום יחסי העבודה.

במצב דברים זה מצאנו צורך לתקן את ההנחיות הקיימות ולהשיב על כנו את המצב לפיו, מתן אישור על פי סעיף 28 לחוק יהא רק במקרים המיוחדים, בהם אכן יש לאפשר חריגה. [משרד העבודה פרסם הנחיות ליישום סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963](#).

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, קובע כי תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר בצו על ידי שר העבודה ובמידה שאושר.

מתוקף סמכות שר העבודה לפי הסעיף האמור, פורסם אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים. בהתאם לאישור האמור, למעסיקים העומדים בתנאיו, יינתן אישור אוטומטי להסכם העבודה ובלבד כי העובד חתם על ההסכם וצורף לו נוסח האישור הכללי.

תחולת הוראות סעיף 14 היא מיום החתימה על הסכם העבודה. עם זאת, במקרים חריגים בלבד ובכפוף לעמידה בתנאים שיפורטו בהמשך, תיבחן החלה רטרואקטיבית של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

משרד העבודה פרסם [הנחיות להחלה רטרואקטיבית של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג](#)-
[1963](#).

אנו מאחלים לכל בית ישראל שנה טובה ובשורות טובות, וביחד ננצח!



מובילים בפתרונות ושירותים לניהול ההון האנושי

חוזר זה נועד למידע כללי בלבד וייתכן כי נפלו בו טעויות ו/או השמטות. לפיכך אין בחוזר זה כדי להוות תחליף לחוות דעת מקצועית פרטנית וכל המסתמך על המידע בכל דרך שהיא, עושה זאת על אחריותו בלבד. האמור בחוזר זה כפוף לאמור בחקיקה, פסיקה, הוראות ביצוע מנהליות, והסכמים מחייבים אחרים. ט.ל.ח.