



חוברת זכויות - עובדי קבלן המועסקים דרך קבלני כוח אדם המחזיקים בהיתר

מיוחד להעסקת עגורנאים בהתאם לסעיף 9א לחוק¹

1. שכר

- על עובדי קבלן המועסקים בתחום לעיל, **חל צו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים - נספח מנופאים לפי חוק הסכמים קיבוציים**, התשי"ז-1957 (להלן: "צו ההרחבה").
 - בהתאם לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, חלה חובה להעסיק בצורה ישירה את העובד.
 - בהתאם לצו ההרחבה לעיל, מפעילי עגורן צריח (מנופאים) בענף הבנייה זכאים לקבל שכר אשר לא יפחת מ-52 ש"ח לשעה ואסור למעסיק לשלם להם שכר נמוך יותר, כשהיקף המשרה משתנה בהתאם לצורכי המעסיק.
 - בנוסף הם זכאים בתנאים מסוימים לתוספת מאמץ של 3.5 ש"ח לכל שעת עבודה בפועל בעגורן. למידע נוסף ראו תוספת מאמץ למפעילי עגורן צריח (מנופאים) בענף הבנייה (סעיף 13 לצו).
 - מנופאים המועסקים באתר בנייה הממוקם באזור שהוכרז בו על מצב מיוחד בעורף זכאים בנוסף לתוספת סיכון של 4 ש"ח לכל שעת עבודה בפועל בעגורן. למידע נוסף ראו: תוספת סיכון במקרה של מצב מיוחד בעורף למפעילי עגורן צריח (מנופאים) בענף הבנייה (סעיף 16 לצו).
 - מעסיק אשר משלם למנופאי שכר, הטבות או תשלומים, העולים על השכר והתוספות הקבועות בנספח המנופאים לצו ההרחבה, יכול להחליף את ההטבות שהוא משלם לעובד כנגד שכר המינימום ותוספת המאמץ, בתנאי שמשכורתו הכוללת של העובד והשכר הקובע לפי צווי פיטורים לא יפחתו משכר המינימום והתוספות הקבועות בנספח.
- רכיבי השכר המובאים בחישוב שכר המינימום:**
- שכר עבודה לעניין חישוב שכר המינימום הוא השכר ברוטו, **לפני ניכויים** (כגון: מס הכנסה, ביטוח לאומי, ביטוח בריאות, חלקו של העובד בקרן השתלמות או בביטוח הפנסיוני וכיו"ב).
 - שכר זה **כולל**: שכר יסוד או משולב, תוספות יוקר ותוספת קבועה המשולמת לעובד עקב עבודתו.
 - שכר זה **אינו כולל** תוספות אשר אסור לכלול אותם במסגרת שכר המינימום ויש לשלם בנוסף לשכר המינימום, לדוגמה: שעות נוספות, גמול עבור העסקה במנוחה השבועית או בחג, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.
- תשלום השכר לעובדים פלסטינים:**
- עובדים פלסטינים המועסקים בישראל זכאים לכל תנאי העבודה בהתאם לדיני העבודה החלים בישראל לרבות צו ההרחבה בענף הבנייה, כמו כל עובד בענף לעיל. למידע נוסף ראו העסקת עובדים פלסטינים.
 - על המעסיק עובדים פלסטינים חלה חובה להעביר בכל חודש לאגף שירות למעסיקים שברשות האוכלוסין וההגירה "את מסמך "יומן העסקה" המכיל את כל מרכיבי השכר של עובדיו הפלסטינים,

¹ מידע מלא מעודכן ומתעדכן ניתן להיכנס ולקרוא בכל עת באתר "[כל זכות](#)" - אתר הזכויות של ישראל.

ולשלם לעובד את השכר בהתאם להודעת אגף שירות למעסיקים. למידע נוסף ראו: תשלום שכר וזכויות סוציאליות לעובדים פלסטינים.

2. תלוש שכר

בהתאם לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, מעסיק מחויב למסור לעובדיו תלוש שכר עם פרטי השכר ששילם להם, לכל המאוחר ביום התשיעי שלאחר המועד שבו עליו לשלם את השכר. תלוש שכר הוא מסמך חשוב המכיל מידע חיוני לעובד לצורך בירורים בין העובד למעסיק, וכן על מנת לאפשר לעובד לדעת מה מצבו ואם שולמו לו מלוא זכויותיו. כמו כן, בעת מימוש זכויות מהמוסד לביטוח לאומי, כמו תאונת עבודה, לידה, או דמי אבטלה לאחר פיטורים, יש צורך בהצגת תלושי השכר.

פרטים נדרשים בתלוש השכר:

- ותק העובד, כולל תאריך תחילת ההעסקה, ובמקרה של חילופי מעסיקים - ותק מצטבר.
- פירוט תקופת העבודה שבעבורה משולם השכר, כולל שעות וימי העבודה בהן עבד העובד. אם מדובר בעובד שלא חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה השתייך-א-1951 - יש לציין זאת.
- מספר ימי החופשה וימי המחלה שנוצלו באותו חודש ומספר הימים שנותרו.
- השכר הבסיסי של העובד, השכר בגין שעות נוספות ומספר השעות הנוספות.
- פירוט דמי הבראה, דמי מחלה ודמי חופשה ששולמו לעובד. יש לציין את סוג התשלום (הבראה, חופשה או מחלה), את מספר יחידות התשלום (מספר ימי הבראה, מספר ימי חופשה או מספר ימי המחלה, שעבורם משולם התשלום) ואת גובה התשלום הסופי.
- תוספות אחרות ששולמו לעובד.
- פירוט החזר הוצאות נסיעה.
- היקף העבודה:
- עובדים לפי שעה/יום: מספר השעות/ימים בהם עבד העובד, והשכר ששולם לו לפי שעה/יום.
- עובדים חודשיים: היקף המשרה.
- עובדים בקבלנות: פירוט אופן חישוב השכר.
- סך השכר החייב במס.
- אם יש תשלומים עבור הפרשי שכר (תשלומים המתייחסים לתקופה מוקדמת יותר מהתקופה שאליה מתייחס תלוש השכר), יש לציין את התקופה עבורה הם ניתנים. לדוגמה: אם בתלוש השכר של חודש אוקטובר משולמות לעובד הוצאות נסיעה עבור נסיעות שביצע במהלך חודש ספטמבר, יצוינו הוצאות אלה תחת סעיף "הפרשי שכר".
- **ניכויים מהשכר** כגון: מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות, ניכוי לביטוח פנסיוני או לקופת גמל (יש לציין מה הקופה שאליה הניכוי מיועד), ובכל ניכוי אחר המותר על פי חוק. לגבי כל ניכוי יש לפרט מה סוגו ומה שיעורו. מעסיק חייב להעביר את הסכומים שניכה משכר העובד אל הגופים שאליהם הם מיועדים, וזאת במועדים הקבועים בחוק. **הניכויים יועברו על ידי המעסיק אל אותם גופים לכל המאוחר**

בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו בוצע הניכוי (רואים שכר כמולן לאחר 9 ימים מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי החוק).

• **מידע פורמלי:**

- שם פרטי, שם משפחה ומספר תעודת הזהות של העובד.
- שם המעסיק, מספר הזיהוי שלו או מספר התאגיד, וכתובת מקום העבודה או העסק.
- אופן תשלום השכר; אם השכר משולם שלא במישרין, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר. אם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר, יש לציין מה מספר החשבון ופרטי הבנק.
- יש לציין מה שכר המינימום לחודש ומה שכר המינימום לשעה בתקופת התשלום. אם עוד לא מלאו לעובד 18 שנים, יש לציין בתלוש השכר את שכר המינימום בהתאם לגילו.

3. הפרשות לפנסיה

- משנת 2008 ואילך, חלה חובה לבטח את כלל העובדים במשק בביטוח פנסיוני, כלומר, להפריש שיעור מסוים משכר העובדים, ולהעבירו לגוף פנסיוני שהעובדים בחרו בו. ההפרשות לגוף הפנסיוני ממומנות בחלקן על ידי המעסיק ובחלקן על ידי העובדים. החובה חלה גם כאשר מדובר בעובדים זרים. **הפרשות המעסיק - 7.1%, הפרשות העובד - 6.6%, הפרשות המעסיק לפיצויים - 6%. סה"כ הפרשות לפנסיה 19.7%.**
- ההפרשות מחושבות מתוך השכר הקובע שהוא השכר ברוטו (כולל תוספות קבועות, השכר ללא שעות נוספות וללא תשלומים המותנים בתנאים מסוימים, ולפני הניכויים השונים) או מתוך השכר הממוצע במשק (10,551 ₪ נכון לשנת 2020), לפי הנמוך מבין השניים. אולם אם בהסכם העבודה שחל על העובד נקבע שההפרשות יחושבו מתוך שכר גבוה יותר, ינהגו לפי מה שקבוע בהסכם העבודה.
- אם ההפרשות מבוצעות לביטוח שאינו קרן פנסיה, אזי: חייב חלקו של המעסיק לכלול תשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד. בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו (בלי רכיב אובדן כושר עבודה) לא יפחת מ-5% מהשכר הקובע. אם לצורך הבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד לכיסוי בגין אובדן כושר עבודה, נדרשת הגדלת העלויות למעסיק מעבר ל-6.5%, סך כל העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה והפרשות המעסיק לדמי תגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר.
- כמו כן, העובדים זכאים לקרן השתלמות מהיום הראשון (זאת על פי סעיף 17 בצו).

4. זכויות ייחודיות

- **איסור העסקה כעובד קבלן כוח אדם מעל 9 חודשים** - עובד שהועסק דרך חברת כוח אדם אצל אותו המעסיק למשך 9 חודשים ומעלה יהפוך לעובד רגיל של המעסיק. סייג: חובה זו לא חלה על מעסיקים של עובדי קבלני כוח אדם בתחום המחשוב ועל עובדים של קבלני שירות. ככלל, המעסיק רשאי לפטר את העובד בתום 9 חודשים, במטרה למנוע את קליטתו בחברה הוותק של העובד. לצורך חישוב תנאים סוציאליים, יחושב יום תחילת העסקתו של עובד שנקלט לאחר 9 חודשי עבודה אצל המעסיק היום בו החל בעבודה אצל המעסיק כעובד קבלן כוח אדם.

- איסור על קבלן ומעסיק בפועל לחייב עובד בתשלום-אסור לקבלן כוח אדם ולמעסיק בפועל לגבות מעובד או ממועמד לעבודה כל תמורה בעד שירותיו או החזר הוצאותיו. אם הקבלן או המעסיק בפועל דורש מהעובד תשלום בניגוד לחוק, ניתן להגיש תלונה. קבלן או מעסיק בפועל שגבה תשלום בניגוד לחוק צפוי לקנס.

כל האמור בלשון זכר מכון גם לנשים.

המידע המופיע בחוברת נכון לשנת 2021. המידע לעיל ניתן באופן כללי, אינו בא במקום החוק ותקנותיו ואינו מהווה תחליף ייעוץ משפטי פרטני לכל מקרה ומקרה.