



חוברת זכויות - עובדי קבלן המועסקים דרך קבלני כוח אדם¹

1. שכר מינימום

- שכר מינימום יומי לעובדים המשתכרים על בסיס יומי במשרה מלאה והמועסקים 5 ימי עבודה: 244.62 ₪ (ובלבד שהשכר לכל שעת עבודה לא יפחת מ-29.12 ₪).
- שכר מינימום יומי לעובדים המשתכרים על בסיס יומי במשרה מלאה והמועסקים 6 ימי עבודה: 212 ₪ (ובלבד שהשכר לכל שעת עבודה לא יפחת מ-29.12 ₪).
- שכר מינימום לשעה - עובדים המשתכרים לפי שעה: 29.12 ₪.
- שכר מינימום חודשי - למי שמועסק במשרה מלאה במשכורת חודשית קבועה 5,300 ₪.

2. תלוש שכר

מעסיק מחויב למסור לעובדיו תלוש שכר עם פרטי השכר ששילם להם, לכל המאוחר ביום התשיעי שלאחר המועד שבו עליו לשלם את השכר. הפרטים בתלוש השכר מכילים מידע החיוני 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 השתי"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.

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

• 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

במהלך 9 חודשי העבודה הראשונים לעבודתם, זכאים עובדי קבלן במגזר הפרטי לביטוח פנסיוני באותם תנאים ובאותם שיעורי הפרשות שזכאי להם כל עובד שכיר אחר, כלומר:

- אם מדובר בעובד שלא היה לו ביטוח פנסיוני לפני תחילת העסקתו בחברת כוח האדם, הוא יהיה זכאי לביטוח פנסיוני החל מהחודש השביעי להעסקתו (כלומר לאחר 6 חודשי העסקה).
- אם היה לעובד ביטוח פנסיוני קודם, הוא יהיה זכאי רטרואקטיבית לביטוח פנסיוני כבר מיומו הראשון לעבודה. התשלום הראשון יועבר בפועל כעבור 3 חודשי העסקה (או לפני תום שנת המס, לפי המוקדם מבניהם, אלא אם נציבות מס הכנסה תאשר לחברה להפריש שלא בגין השנה השוטפת).
- אחרי 9 חודשי עבודה אצל הקבלן או אצל המעסיק בפועל חייב הקבלן לבטח כל עובד בביטוח פנסיוני מקיף, כאשר העובד רשאי לבחור בין קרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים ובשיעורי הפרשות המפורטים בהמשך.
- **הפרשות המעסיק - 6.5%, הפרשות העובד - 6%, הפרשות המעסיק לפיצויים - 6%. סה"כ הפרשות לפנסיה 18.5%.** ההפרשות מחושבות מתוך השכר הקובע שהוא השכר ברוטו (כולל תוספות קבועות, השכר ללא שעות נוספות וללא תשלומים המותנים בתנאים מסוימים, ולפני הניכויים השונים) של העובד 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, אז: 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.

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 מכוון 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.