⚠ דוח לדוגמה — מבוסס על מקרה אמיתי. הפרטים המזהים הושחרו, התאריכים והסכומים שונו.

גמר חשבון
דוח בדיקת זכויות

דוח מפורט

גמר חשבון
נבדק
עד השקל

דוח בדיקת זכויות
מפורט

בדיקת השכר והזכויות של עובד בענף המתכת

עובד	**תעודת זהות**
[redacted] (הוסתר)	[redacted] (הוסתר)
מעסיק	**ח.פ. המעסיק**
[redacted] בע"מ (הוסתר)	[redacted] (הוסתר)
ענף	**תקופת העבודה**
ענף המתכת	12/2020–06/2026 · **67 חודשים**
מספר תיק	**תאריך הדוח**
[redacted] (הוסתר)	**לדוגמה**

סך ההפרש שחושב

₪ 85,528

ב-9 רכיבים של שכר וזכויות · 67 חודשי עבודה נבדקו

הבדיקה בוצעה על ידי בודקי שכר וחשבי שכר
גמר חשבון · שירות של אימן דכואר- חשבות ויעוץ פיננסי בע"מ · ח.פ. 515665875

תוכן עניינים

כאן כל פרקי הדוח, ובאיזה עמוד מתחיל כל אחד. ליד כל רכיב — הסכום שנמצא בו.

תקציר		3
פרטי המקרה והמסמכים שנבדקו		4
שיטת הבדיקה והמקורות		5
רכיב 1: פיצויי פיטורים	23,746 ₪	6
רכיב 2: הודעה מוקדמת	7,210 ₪	8
רכיב 3: פנסיה — ענף המתכת	7,591 ₪	9
רכיב 4: תוספת ותק — ענף המתכת	4,656 ₪	10
רכיב 5: פדיון חופשה	3,548 ₪	11
רכיב 6: דמי חגים	8,641 ₪	12
רכיב 7: דמי הבראה (השלמה)	2,932 ₪	14
רכיב 8: שכר מינימום לנוער	2,303 ₪	15
רכיב 9: שעות נוספות	24,901 ₪	16
רכיבים שבית הדין קובע לפי שיקול דעת בלי סכום · לא בסך הכל		17
טבלת סיכום		19
מה אפשר לעשות עם הדוח		19
הנחות ושאלות פתוחות		20
מסמכים חסרים		21
מילון מונחים		22
הבהרות		23

איך קוראים את הדוח? כל פרק של רכיב נפתח בתיבה «בשפה פשוטה»: מה זה, מה קיבלת, מה היה צריך לקבל, ההפרש, איך חישבנו ולפי מה. אחריה באים הפרטים: המסגרת החוקית, הנתונים, טבלאות החישוב, ובסוף «הסכום והמסקנה». רכיבים שבית הדין קובע לפי שיקול דעת מופיעים בפרק נפרד, בלי סכום, ואינם נכללים בסך הכל. מי שרוצה רק את השורה התחתונה — התקציר בעמוד הבא. מילה לא ברורה? יש מילון מונחים בסוף הדוח.

תקציר

סך ההפרש שחושב	רכיבים עם הפרש	חודשים שנבדקו	תלושים שנבדקו
85,528 ₪	**9**	**67**	**60**

בדקנו את כל 67 חודשי העבודה שלך בענף המתכת — מההתחלה, בגיל 16, ועד שפוטרת בעל פה, באותו יום. ב-9 רכיבים נמצא הפרש בין מה ששולם לבין מה שהיה צריך להשתלם לפי החישוב. סך ההפרש שחושב: **85,528 ₪**.

הגרף מראה כמה נמצא בכל רכיב, מהגדול לקטן.



שלושה דברים שחשוב לדעת

1. **שני הרכיבים הגדולים הם השעות הנוספות (24,901 ₪) ופיצויי הפיטורים (23,746 ₪).** יחד הם יותר ממחצית הסכום.
2. **התחלת לעבוד בגיל 16.** לכן בדקנו גם את שכר המינימום לנוער. הפנסיה חושבה מהחודש שאחרי גיל 18, ותוספת הוותק חושבה מאותו חודש — חישוב זהיר.
3. **חסרים מסמכים שעשויים לשנות את התוצאה:** דוחות נוכחות, 7 תלושים ואישור יתרה מקופת הפנסיה. ראה «מסמכים חסרים».

פרטי המקרה והמסמכים שנבדקו

העובדות

הטבלה מראה את פרטי העבודה שעליהם מבוסס כל החישוב.

נושא	פרטים
עובד	[redacted] (הוסתר)
תעודת זהות	[redacted] (הוסתר)
מקום מגורים	[redacted] (הוסתר)
מעסיק	[redacted] בע"מ (הוסתר)
ח.פ. המעסיק	[redacted] (הוסתר)
כתובת המפעל	[redacted] (הוסתר)
מספר תיק	[redacted] (הוסתר)
ענף	ענף המתכת — חישבנו לפי צו ההרחבה של הענף (ר׳ «הנחות ושאלות פתוחות»)
תפקיד	עבודת ייצור וריתוך במפעל
תחילת עבודה	12/2020, בגיל 16
סיום עבודה	06/2026 — פיטורים בעל פה, באופן מיידי
ותק	5 שנים ו-7 חודשים (67 חודשים)
שכר והיקף	שכר לפי שעות · 5 ימים בשבוע, ראשון עד חמישי · כ-9.5 שעות ביום (לפי מה שמסרת)
שכר חודש לפיצויים	₪ 6,744.10 — ממוצע השעות בחודש בכל התקופה (133.52) × שכר השעה האחרון, כולל תוספת ותק (₪ 50.51)
שכר חודשי רגיל	₪ 7,209.51 — ממוצע 12 החודשים האחרונים, כולל תוספת ותק (הערכה, להודעה המוקדמת)
קופת פנסיה	הפרשות מ-05/2024 בלבד

המסמכים שנבדקו

הטבלה מראה אילו מסמכים קיבלנו, על איזו תקופה, ומה חסר.

מסמך	תקופה	מצב
תלושי שכר	12/2020–06/2026 · 60 מתוך 67	התקבל חלקית
דוחות קופת הפנסיה	05/2024–06/2026	התקבל
דוח תקופות עבודה מביטוח לאומי	כל התקופה	התקבל
שאלון ושיחה איתך	—	התקבל
דוחות נוכחות	כל התקופה	לא נמסרו
הסכם עבודה או מסמך על הסדר לפי סעיף 14	—	לא התקבל
טופס 161	—	חסר

7 חודשים בלי תלוש הושלמו לפי ממוצע השכר. «חסר» לא עצר את הבדיקה: חישבנו לפי מה שיש, וסימנו איפה מסמך חסר עשוי לשנות את התוצאה. הפרטים המזהים בדוח לדוגמה הושחרו.

שיטת הבדיקה והמקורות

1. **איסוף.** התלושים, דוחות קופת הפנסיה, דוח ביטוח לאומי והשאלון איתך.
2. **טבלת חודשים.** בנינו טבלה של כל חודש: שכר בסיס, שעות, ימי עבודה, חופשה, חגים, הבראה והפרשות.
3. **לפי מה חישבנו.** חוקי העבודה, צווי ההרחבה הכלליים וצו ההרחבה בענף המתכת — לפי המסמכים והשאלון (ר׳ «הנחות ושאלות פתוחות»). בדקנו את הגיל שלך בכל חודש: שכר נוער, וזכויות שמתחילות מגיל 18.
4. **חישוב.** לכל רכיב — חודש אחרי חודש, או שנה אחרי שנה. בדמי החגים בדקנו בלוח השנה העברי באיזה יום בשבוע חל כל חג.
5. **השוואה.** מול מה ששולם בפועל. ההפרש הוא הסכום שמופיע בדוח. בדוח לא קיזזנו תשלום עודף בשנה אחת מול חוסר בשנה אחרת — כך נוהגים לרוב, ויש חריגים.
6. **בקרה.** כל חישוב נבדק פעם שנייה, וכל סכום בדוח מלווה בנוסחה.

המקורות

הטבלה מראה לפי איזה חוק או צו חישבנו או בדקנו כל רכיב.

מקור	לאיזה רכיב
חוק פיצויי פיטורים, התשכ״ג-1963, סעיפים 1, 12 ו-14; תקנות פיצויי פיטורים, תקנות 1 ו-7	פיצויי פיטורים
חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס״א-2001, סעיפים 4 ו-7	הודעה מוקדמת
צו ההרחבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה (2004)	פנסיה · תוספת ותק · טבלת החופשה · דמי חגים
צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה (2006), סעיף 4; צו ההרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני (2016), סעיף 3	פנסיה
חוק חופשה שנתית, התשי״א-1951, סעיפים 3, 10 ו-13	פדיון חופשה
צו ההרחבה (הסכם מסגרת, 2000), סעיף 7	דמי חגים
צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, סעיף 5; חוקי הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנים 2024 ו-2025, סעיף 3; צו ההרחבה 2026	דמי הבראה
חוק שכר מינימום, התשמ״ז-1987; תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ״ח-1987, תקנות 4 ו-5א	שכר מינימום לנוער
חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי״א-1951, סעיפים 16 ו-25; צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה (2018)	שעות נוספות
חוק החופש (חלק כללי), התשל״ג-1973, סעיף 39, ופסיקת בית הדין הארצי לעבודה (חובת השימוע)	פיטורים שלא כדין ושימוע — בלי סכום · לא בסך הכל
חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס״ב-2002, סעיפים 1, 2 ו-5(ב)	הודעה לעובד על תנאי העבודה — בלי סכום · לא בסך הכל

מה הדוח בודק

הסכום הראשי של הדוח כולל רק זכויות כספיות שקבועות בחוק ובצווי ההרחבה, מחושבות לפי המסמכים. בנפרד, בפרק «רכיבים שבית הדין קובע לפי שיקול דעת», מוסברים באופן כללי שני רכיבים שאין להם סכום קבוע בחוק. הדוח לא בודק אותם ולא מעריך אותם — אין להם סכום, והם לא נכללים בסך הכל. נושאים שאינם שכר אינם חלק מהבדיקה.

1 פיצויי פיטורים

₪ 23,746

בשפה פשוטה

מה זה מי שפוטר אחרי שנת עבודה אחת לפחות זכאי לפיצויי פיטורים: שכר של חודש על כל שנת עבודה, ויחסית לחלק משנה.

מה קיבלת
₪ 13,908.94 — מה שנצבר לפיצויים בקופת הפנסיה שלך. ההפרשות לקופה התחילו רק ב-05/2024.

מה היה צריך לקבל
₪ 37,654.56: שכר של חודש (₪ 6,744.10) על כל שנת עבודה, ל-67 חודשים (5 שנים ו-7 חודשים). שכר החודש = ממוצע השעות שלך בחודש בכל התקופה (133.52) × שכר השעה האחרון עם תוספת הוותק (₪ 50.51).

ההפרש
₪ 23,746

איך חישבנו: 133.52 שעות × ₪ 50.51 = ₪ 6,744.10 לחודש · × 67 ÷ 12 = ₪ 37,654.56 · פחות ₪ 13,908.94 שכבר בקופה = ₪ 23,746

לפי מה: חוק פיצויי פיטורים, סעיפים 1 ו-12, ותקנות פיצויי פיטורים, תקנות 1 ו-7. לעובד לפי שעות שהיקף העבודה שלו השתנה, «שכר חודש» לפיצויים מחושב לפי שכר השעה האחרון והיקף המשרה הממוצע לאורך כל תקופת העבודה. מה שכבר הופקד לפיצויים בקופה נזקף על חשבון הפיצויים, ולכן מנוכה.

א המסגרת החוקית, בפירוט

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, סעיפים 1 ו-12(א): מי שפוטר אחרי שנת עבודה אחת לפחות זכאי לשכר של חודש על כל שנת עבודה. על חלק של שנה (אחרי השנה הראשונה) מגיע חלק יחסי מהפיצויים. תקנות פיצויי פיטורים, תקנה 1: השכר לחישוב פיצויי הפיטורים כולל את תוספת הוותק שהעובד זכאי לה לפי הצו בענף — גם אם לא שולמה בפועל. סעיף 14 לחוק: כסף שהמעסיק הפקיד לרכיב הפיצויים בקופה נזקף על חשבון הפיצויים, ולכן מנוכה מהסכום. בהסדר לפי סעיף 14 הוא בא במקום הפיצויים, לתקופה ולשכר שעליהם הופקד. בתיק לא נמצא הסדר כזה.

ב הנתונים

הטבלה מראה את הנתונים שעליהם נשען חישוב הפיצויים, ומאיפה לקחנו כל נתון.

נתון	ערך	מקור
תקופת עבודה	12/2020–06/2026 · 67 חודשים	תלושים וביטוח לאומי
אופן הסיום	פיטורים בעל פה, באופן מיידי	מה שמסרת
ממוצע השעות בחודש	133.52 שעות — היקף משרה ממוצע של כ-73%	התלושים; 7 חודשים לפי ממוצע
שכר השעה האחרון	₪ 49.28	התלוש של 04/2026
תוספת ותק בשנה האחרונה	2.5%	צו ההרחבה בענף המתכת (רכיב 4)
השכר המבוטח בתקופת ההפקדות	₪ 166,974.02	תלושים 05/2024–06/2026
שיעור ההפקדה לפיצויים	8.33%	תלושי השכר
הסדר לפי סעיף 14	לא נמצא	אין הסכם או הודעה בכתב

ג החישוב

הטבלה מראה, לכל שנת עבודה, כמה שעות רגילות עבדת לפי התלושים, וכמה זה בממוצע לחודש. חודש בלי תלוש — לפי ממוצע החודשים שיש להם תלוש.

שנת עבודה	תקופה	חודשים	מהם לפי ממוצע	סך השעות	ממוצע לחודש
1	12/2020–11/2021	12	—	1046.60	87.22
2	12/2021–11/2022	12	—	1033.60	86.13
3	12/2022–11/2023	12	—	1983.95	165.33
4	12/2023–11/2024	12	1	1886.72	157.23
5	12/2024–11/2025	12	4	1911.23	159.27
6	12/2025–06/2026	7	2	1083.46	154.78
סך הכל		**67**	**7**	**8945.56**	**133.52**

הטבלה מראה איך הגענו לשכר החודש לפיצויים, כמה פיצויים הגיעו לך בסך הכל, כמה כבר בקופה, וכמה חסר.

	החישוב	סכום
שכר שעה לפיצויים	49.28 + תוספת ותק 2.5%	₪ 50.51
שכר חודש לפיצויים	133.52 שעות × 50.51	₪ 6,744.10
פיצויים מלאים	6,744.10 × 67 ÷ 12	₪ 37,654.56
כבר בקופה	166,974.02 × 8.33%	₪ 13,908.94
להשלמה		**₪ 23,745.62**

הסכום בקופה חושב לפי ההפקדות שבתלושים, בלי תשואה. אם היתרה בפועל שונה, או אם יימצא הסדר לפי סעיף 14, הרכיב ישתנה.

הסכום והמסקנה

₪ 37,654.56 − ₪ 13,908.94 = ₪ 23,745.62 ≈ **₪ 23,746**

ההפרש שחושב בפיצויי הפיטורים: **₪ 23,746**, נוסף על ₪ 13,908.94 שכבר בקופה.

2 הודעה מוקדמת — ₪ 7,210

בשפה פשוטה

מה זה מעסיק שמפטר עובד ותיק צריך להודיע לו מראש — חודש, לפי הוותק — או לשלם לו את השכר של תקופת ההודעה.

מה קיבלת
₪ 0. פוטרת בעל פה, באותו יום — בלי הודעה מראש ובלי תשלום במקומה.

מה היה צריך לקבל
שכר של חודש אחד: ₪ 7,209.51. זו הערכה של השכר הרגיל שלך בחודש ההודעה — ממוצע 12 החודשים האחרונים, כולל תוספת הוותק.

ההפרש
₪ 7,210

איך חישבנו: ₪ 7,209.51 (שכר של חודש) − ₪ 0 ששולם = ₪ 7,210

לפי מה: חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, סעיפים 4 ו-7(א). לעובד בשכר לפי שעות, אחרי שלוש שנות עבודה — חודש. מעסיק שפיטר ולא נתן הודעה מוקדמת צריך לשלם לעובד את השכר הרגיל של תקופת ההודעה.

א המסגרת החוקית, בפירוט

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, סעיף 4: לעובד בשכר לפי שעות או לפי יום: בשנה הראשונה — יום לכל חודש; בשנה השנייה — 14 ימים ועוד יום לכל חודשיים; בשנה השלישית — 21 ימים ועוד יום לכל חודשיים; אחרי שלוש שנים — חודש. את השכר הרגיל של חודש ההודעה הערכנו לפי ממוצע השכר ב-12 החודשים האחרונים. בפיצויי הפיטורים לא משתמשים בממוצע כזה (ר׳ רכיב 1).

ב הנתונים

הטבלה מראה את הנתונים שעליהם נשען חישוב ההודעה המוקדמת.

נתון	ערך	מקור
ותק	5 שנים ו-7 חודשים	תלושים וביטוח לאומי
סוג השכר	לפי שעות	תלושי השכר
ההודעה על הפיטורים	בעל פה, באותו יום	מה שמסרת
תשלום במקום הודעה	לא שולם	מה שמסרת
שכר חודשי רגיל (הערכה)	₪ 7,209.51	ממוצע 06/2026–07/2025

ג החישוב

הטבלה מראה את השכר בכל אחד מ-12 החודשים האחרונים, כולל תוספת הוותק. הממוצע שלהם הוא ההערכה לשכר הרגיל של חודש ההודעה.

חודש	שכר כולל תוספת ותק	מקור	חודש	שכר כולל תוספת ותק	מקור
07/2025	₪ 6,357.66	תלוש	01/2026	₪ 11,636.59	תלוש
08/2025	₪ 4,949.37	ממוצע	02/2026	₪ 7,873.44	תלוש
09/2025	₪ 7,685.15	תלוש	03/2026	₪ 7,807.64	תלוש
10/2025	₪ 8,918.03	תלוש	04/2026	₪ 6,565.55	תלוש
11/2025	₪ 7,104.81	תלוש	05/2026	₪ 4,973.63	ממוצע
12/2025	₪ 7,668.64	תלוש	06/2026	₪ 4,973.63	ממוצע
ממוצע 12 החודשים				**₪ 7,209.51**	

3 חודשים בלי תלוש הושלמו לפי ממוצע השכר (מסומנים «ממוצע»).

הטבלה מראה כמה הודעה מוקדמת הגיעה לך, כמה שולם במקומה, ומה ההפרש.

ותק	הודעה נדרשת	שווי ההודעה	שולם	הפרש
יותר משלוש שנים	חודש	₪ 7,209.51	₪ 0.00	₪ 7,209.51

הסכום והמסקנה

חודש הודעה = השכר החודשי הרגיל (הערכה) = ₪ 7,209.51 ≈ **₪ 7,210**

ההפרש שחושב ברכיב הזה: **₪ 7,210**.

3 פנסיה — ענף המתכת

₪ 7,591

בשפה פשוטה

מה זה כל חודש המעסיק צריך להעביר כסף לקרן הפנסיה שלך. בענף המתכת המעסיק מפריש לפנסיה לפחות 12.5% מהשכר: 6.5% לחיסכון ו-6% לפיצויים (מ-2017, לפי צו הפנסיה הכללי).

מה קיבלת
₪ 0 ב-20 חודשים. ההפרשות לקרן התחילו רק ב-05/2024.

מה היה צריך לקבל
הפרשות כבר מ-09/2022 — החודש שאחרי שמלאו לך 18. כלומר גם ב-20 החודשים שעד 04/2024.

ההפרש
₪ 7,591

איך חישבנו: 6.5% × ₪ 116,783.39 (סך השכר ב-20 החודשים) = ₪ 7,591

לפי מה: צו ההרחבה בענף המתכת, צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה (סעיף 4) וצו ההרחבה הכללי לפנסיה (סעיף 3). חישבנו כאן רק את חלק החיסכון (6.5%). על החודשים שבהם לא הופקד לפיצויים, מגיעים פיצויי פיטורים מלאים — ולכן אותו חלק לא נספר פעמיים.

א המסגרת החוקית, בפירוט

צו ההרחבה בענף המתכת (2004) וצו ההרחבה הכללי לפנסיה (2016, סעיף 3): בצו המתכת המעסיק מפריש 12% (מהם 6% במקום 72% מהפיצויים) והעובד 5.5%. מ-2017 חלים לפחות השיעורים של הצו הכללי: 6.5% מעסיק לתגמולים, 6% לפיצויים ו-6% עובד. צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה (2006), סעיף 4: בענף התעשייה חובת הפנסיה חלה מגיל 18 (ולא מגיל 21 כמו בצו הכללי). ההפרשות לפנסיה מחושבות מהשכר המבוטח: שכר הבסיס ותוספות קבועות (כמו תוספת ותק) — לא שעות נוספות.

ב הנתונים

הטבלה מראה ממתי היה צריך להפריש לפנסיה, ממתי הופרש בפועל, ומה התקופה החסרה.

נתון	ערך	מקור
תחילת חובת ההפרשה	09/2022 — החודש שאחרי גיל 18	צו הפנסיה בענף התעשייה
תחילת ההפרשות בפועל	05/2024	תלושי השכר
התקופה החסרה	09/2022–04/2024 · 20 חודשים	השוואה

ג החישוב

הטבלה מראה, לכל אחד מ-20 החודשים, את השכר לפנסיה — בסיס השכר ועוד תוספת הוותק (0.5% מ-09/2022, 1% מ-12/2022, 1.5% מ-12/2023) — ואת ה-6.5% שלא הופרשו.

חודש	שכר לפנסיה	6.5% שלא הופרשו	חודש	שכר לפנסיה	6.5% שלא הופרשו
09/2022	₪ 5,781.95	₪ 375.83	07/2023	₪ 6,069.08	₪ 394.49
10/2022	₪ 3,079.11	₪ 200.14	08/2023	₪ 5,156.64	₪ 335.18
11/2022	₪ 5,506.62	₪ 357.93	09/2023	₪ 6,774.98	₪ 440.37
12/2022	₪ 5,810.71	₪ 377.70	10/2023	₪ 5,470.48	₪ 355.58
01/2023	₪ 6,087.42	₪ 395.68	11/2023	₪ 4,530.33	₪ 294.47
02/2023	₪ 6,087.42	₪ 395.68	12/2023	₪ 6,827.62	₪ 443.80
03/2023	₪ 5,124.24	₪ 333.08	01/2024	₪ 6,517.27	₪ 423.62
04/2023	₪ 6,774.98	₪ 440.37	02/2024	₪ 7,359.64	₪ 478.38
05/2023	₪ 4,564.00	₪ 296.66	03/2024	₪ 6,792.84	₪ 441.53
06/2023	₪ 5,629.34	₪ 365.91	04/2024	₪ 6,838.72	₪ 444.52
סך הכל — 20 חודשים					**₪ 7,590.92 = 6.5% · ₪ 116,783.39**

הסכום והמסקנה

6.5% × ₪ 116,783.39 = ₪ 7,590.92 ≈ **₪ 7,591**

ב-20 חודשים לא הופרש לפנסיה שלך. חלק החיסכון של המעסיק (6.5%) בחודשים האלה: **₪ 7,591**.

4 תוספת ותק – ענף המתכת

₪ 4,656

בשפה פשוטה

מה זה תוספת לשכר שגדלה עם כל שנה שעובדים. בצו ההרחבה בענף המתכת (במפעלים עד 20 עובדים) מגיעה תוספת ותק של חצי אחוז מהשכר המשולב על כל שנת ותק, מתחילת העבודה, בשורה נפרדת בתלוש.

מה קיבלת

₪ 0. באף תלוש אין שורה של תוספת ותק.

מה היה צריך לקבל

חצי אחוז מהשכר על כל שנת ותק שהשלמת. למשל, בשנה החמישית לעבודה — 2% מהשכר. חישבנו מ-09/2022 ועד סוף העבודה.

ההפרש

₪ 4,656

איך חישבנו: למשל בשנה החמישית: 2% × ₪ 79,273.35 (השכר של אותה שנה) = ₪ 1,585.47 · בכל השנים יחד: ₪ 4,656

לפי מה: צו ההרחבה בענף המתכת, פרק ה׳ ג׳. שנות הוותק נמנות מתחילת העבודה. את החודשים שלפני 09/2022 לא חישבנו, ולכן החישוב זהיר.

א המסגרת החוקית, בפירוט

צו ההרחבה בענף המתכת (2004), פרק ה׳ ג׳: בצו המתכת (עד 20 עובדים): ½% מהשכר המשולב על כל שנת ותק, עד 30 שנים, שמשולמת כל חודש. לתוספת הוותק אין תנאי גיל. בדוח חישבנו אותה רק מ-09/2022, החודש שאחרי גיל 18, ולכן החישוב זהיר.

ב הנתונים

הטבלה מראה ממתי חישבנו את תוספת הוותק, ועל איזה שכר היא מחושבת.

נתון	ערך	מקור
תחילת עבודה	12/2020	תלושים וביטוח לאומי
מאיזה חודש חישבנו	09/2022 — חישוב זהיר: לתוספת אין תנאי גיל	צו ההרחבה בענף המתכת
שורת «תוספת ותק» בתלושים	אין — באף אחד מהתלושים	תלושי השכר
הבסיס לחישוב	בסיס השכר של כל חודש	תלושי השכר

ג החישוב

הטבלה מראה, לכל שנת ותק, את אחוז התוספת, את בסיס השכר של אותה תקופה ואת התוספת שלא שולמה.

שנת ותק	תקופה	שיעור התוספת	בסיס השכר בתקופה	התוספת
2	09/2022–11/2022	0.5%	₪ 14,296.20	₪ 71.48
3	12/2022–11/2023	1%	₪ 67,405.55	₪ 674.06
4	12/2023–11/2024	1.5%	₪ 71,286.30	₪ 1,069.29
5	12/2024–11/2025	2%	₪ 79,273.35	₪ 1,585.47
6	12/2025–06/2026	2.5%	₪ 50,243.04	₪ 1,256.08
סך הכל				₪ 4,656.38

הסכום והמסקנה

0.5% × 14,296.20 + 1% × 67,405.55 + 1.5% × 71,286.30 + 2% × 79,273.35 + 2.5% × 50,243.04 = ₪ 4,656.38 ≈ **₪ 4,656**

תוספת הוותק של הענף לא שולמה. ההפרש שחושב: **₪ 4,656**.

5 פדיון חופשה

₪ 3,548

בשפה פשוטה

מה זה על כל שנת עבודה מגיעים ימי חופשה בתשלום. ימי חופשה שלא ניצלת שווים כסף כשהעבודה נגמרת. בפדיון בודקים לרוב את שלוש שנות העבודה האחרונות ואת השנה הנוכחית.

מה קיבלת
₪ 11,609.99 — ימי החופשה ששולמו בתלושים ב-12/2022–06/2026.

מה היה צריך לקבל
45.92 ימי חופשה — בשנים הראשונות לפי החוק, ומהשנה השישית לפי טבלת החופשה בצו המתכת, שמיטיבה מהחוק. כל יום שווה ₪ 330.09, ולכן: ₪ 15,157.73.

ההפרש
₪ 3,548

איך חישבנו: 45.92 ימים × ₪ 330.09 = ₪ 15,157.73 · פחות ₪ 11,609.99 ששולמו = ₪ 3,548

לפי מה: חוק חופשה שנתית, סעיפים 3, 10 ו-13, וצו ההרחבה בענף המתכת, פרק ו׳ ד׳. טבלת החופשה בצו המתכת מיטיבה מהחוק רק מהשנה השישית; בשנים הראשונות חל החוק (12 ימי עבודה בשבוע של 5 ימים).

א המסגרת החוקית, בפירוט

חוק חופשה שנתית, התשי״א-1951, סעיפים 13 ו-31: בפדיון חופשה בסיום העבודה בודקים לרוב את שלוש שנות העבודה האחרונות ואת השנה הנוכחית. הזכות לדרוש אותו מתיישנת 3 שנים אחרי סיום העבודה. את ניצול החופשה ואת התשלום עליה צריך להוכיח המעסיק — למשל בפנקס חופשה או בתלושים. סעיף 10: לעובד לפי שעות, שווי יום חופשה הוא השכר היומי הממוצע: שכר הרבעון שלפני סיום העבודה (או הרבעון המלא ביותר ב-12 החודשים) חלקי 90. בדוח ימי החופשה נספרים בימי עבודה, ולכן חילקנו את ממוצע השכר (כולל תוספת ותק) בימי העבודה.

ב הנתונים

הטבלה מראה על איזו תקופה חושב הפדיון, כמה ימים הגיעו, וכמה שווה כל יום.

נתון	ערך	מקור
תקופת הפדיון	12/2022–06/2026	3 שנים מלאות + השנה הנוכחית
ימי זכאות	45.92 ימים	החוק, ומהשנה השישית — טבלת החופשה בצו המתכת
שווי יום	₪ 330.09	ממוצע השכר (כולל תוספת ותק) ÷ ימי העבודה
חופשה ששולמה בתקופה	₪ 11,609.99	תלושי השכר
פדיון בסיום	לא שולם	מה שמסרת

ג החישוב

הטבלה מראה כמה ימי חופשה הגיעו לך בכל שנת עבודה בתקופת הפדיון.

שנת עבודה	תקופה	ימי זכאות
3	12/2022–11/2023	12
4	12/2023–11/2024	12
5	12/2024–11/2025	12
6	12/2025–06/2026	9.92 (17 × 7/12)
סך הכל		**45.92**

הטבלה מראה כמה שווים כל ימי החופשה, כמה שולם, ומה ההפרש.

	החישוב	סכום
מגיע	45.92 ימים × 330.09	₪ 15,157.73
שולם	חופשה ששולמה בתלושים	₪ 11,609.99
הפרש		**₪ 3,547.74**

הסכום והמסקנה

₪ 15,157.73 − ₪ 11,609.99 = ₪ 3,547.74 ≈ **₪ 3,548**

פדיון החופשה שחסר: **₪ 3,548**.

6 דמי חגים

₪ 8,641

בשפה פשוטה

מה זה דמי חגים הם תשלום על ימי חג שבהם לא עבדת. עובד לפי שעות זכאי, אחרי 3 חודשי עבודה, לתשלום על ימי חג — לפי הצו הכללי 9 ימים בשנה, ובצו המתכת (עד 20 עובדים) 9 ימים ועוד יום בחירה — אם לא נעדר סמוך לחג בלי הסכמה. חג שחל בשבת או ביום הפנוי לא משולם.

מה קיבלת
₪ 2,372.44 בכל 67 חודשי העבודה.

מה היה צריך לקבל
₪ 11,013.73: 38 ימי חג — החגים שחלו בתקופת העבודה, חוץ מ-11 שחלו בשבת או ביום שישי (היום הפנוי שלך), כפול השכר היומי שלך באותה שנה.

ההפרש
₪ 8,641

איך חישבנו: 38 ימים × השכר היומי של כל שנה = ₪ 11,013.73 · פחות ₪ 2,372.44 ששולמו = ₪ 8,641

לפי מה: צו ההרחבה בענף המתכת, פרק ו׳ ג׳, וצו ההרחבה (הסכם מסגרת), סעיף 7. דמי חג הם תשלום מלא ליום החג — השכר הרגיל של יום עבודה. את יום הבחירה לא חישבנו.

א המסגרת החוקית, בפירוט

צו ההרחבה בענף המתכת (2004), פרק ו׳ ג׳: 9 ימי חג ועוד יום בחירה בשנה, אחרי 3 חודשי עבודה. עובד לפי שעות או לפי יום לא זכאי לתשלום על חג שחל ביום הפנוי או בשבת. צו ההרחבה (הסכם מסגרת), סעיף 7: חג שחל ביום המנוחה השבועי (שבת) לרוב אינו מזכה בדמי חג לפי הצו הכללי. עובד שאינו יהודי יכול לקבל דמי חגים גם על חגי דתו — לרוב עד 9 ימים בשנה, לפי ההסדר שחל עליו. בחלק מהענפים הוא יכול לבחור בין חגי דתו לחגי ישראל. העובד צריך לפרט על אילו ימי חג הוא תובע; אחר כך המעסיק צריך להוכיח ששילם, או שהעובד נעדר סמוך לחג בלי הסכמה. את השכר היומי חישבנו כממוצע של כל שנה, כולל תוספת ותק — זו הנחת חישוב, כי הצו לא קובע נוסחה.

ב הנתונים

הטבלה מראה את הנתונים שעליהם נשען חישוב דמי החגים.

נתון	ערך	מקור
סוג השכר	לפי שעות	תלושי השכר
ימי חג	9 החגים שבצו, במועד שבו חלו בכל שנה. בשנה האחרונה — 4 החגים שחלו עד 06/2026	לוח השנה העברי
חגים שלא משולמים	7: 11 בשבת ו-4 ביום שישי, היום הפנוי שלך	צו ההרחבה בענף המתכת
שכר יומי	ממוצע כל שנה, כולל תוספת ותק (הנחת חישוב)	תלושי השכר
יום הבחירה שבצו המתכת	לא חושב	—
דמי חגים ששולמו	₪ 2,372.44 בכל התקופה	תלושי השכר

ג החישוב

הטבלה מראה, לכל שנה, כמה מהחגים שחלו בה משולמים, כמה חלו בשבת או בשישי, את השכר היומי, כמה דמי חגים הגיעו, כמה שולמו ומה חסר.

שנה	תקופה	ימים לתשלום	בשבת	בשישי	שכר יומי	מגיע	שולם	יתרה
1	12/2020–11/2021	8 מתוך 9	1	—	₪ 212.14	₪ 1,697.12	₪ 289.99	₪ 1,407.13
2	12/2021–11/2022	7 מתוך 9	1	1	₪ 273.35	₪ 1,913.45	₪ 929.77	₪ 983.68
3	12/2022–11/2023	5 מתוך 9	3	1	₪ 300.54	₪ 1,502.70	₪ 545.07	₪ 957.63
4	12/2023–11/2024	7 מתוך 9	1	1	₪ 321.25	₪ 2,248.75	₪ 35.08	₪ 2,213.67
5	12/2024–11/2025	8 מתוך 9	1	—	₪ 319.36	₪ 2,554.88	₪ 502.40	₪ 2,052.48
6	12/2025–06/2026	3 מתוך 4	—	1	₪ 365.61	₪ 1,096.83	₪ 70.13	₪ 1,026.70
סך הכל		**38 מתוך 49**	**7**	**4**		₪ 11,013.73	₪ 2,372.44	₪ 8,641.29

הטבלה מראה את 11 החגים שחלו בשבת או ביום שישי, היום הפנוי שלך — עליהם לא מגיע תשלום, ולכן לא חישבנו אותם.

חגים שלא משולמים					
11 — 7 בשבת, 4 ביום שישי					
תאריך	חג	יום	תאריך	חג	יום
03.04.2021	שביעי של פסח	שבת	07.10.2023	שמיני עצרת	שבת
16.04.2022	פסח (החג הראשון)	שבת	04.10.2024	ראש השנה (יום ב׳)	שישי
22.04.2022	שביעי של פסח	שישי	12.10.2024	יום כיפור	שבת
26.05.2023	שבועות	שישי	19.04.2025	שביעי של פסח	שבת
16.09.2023	ראש השנה (יום א׳)	שבת	22.05.2026	שבועות	שישי
30.09.2023	סוכות	שבת			

הסכום והמסקנה

38 ימים × השכר היומי של כל שנה = ₪ 11,013.73 · 11,013.73 ₪ − 2,372.44 ₪ = 8,641.29 ₪ ≈ **8,641 ₪**

דמי החגים שחסרים: **8,641 ₪**.

7 דמי הבראה (השלמה)

₪ 2,932

בשפה פשוטה

מה זה דמי הבראה משולמים פעם בשנה, לפי הוותק והיקף המשרה, בתעריף המעודכן. הזכאות מתחילה אחרי שנת עבודה. בשנים 2024 ו-2025 הופחת בחוק יום הבראה אחד (לשכר נמוך — חצי יום).

מה קיבלת
ברוב השנים שולמו דמי הבראה, אבל ב-4 שנים שולם פחות מהמגיע. באותן שנים קיבלת ₪ 2,769.12.

מה היה צריך לקבל
₪ 5,700.72 באותן 4 שנים: ימי הבראה לפי הוותק × התעריף המעודכן באותה שנה × היקף המשרה. בשנים 2024 ו-2025 הורדנו יום אחד, לפי חוקי ההפחתה.

ההפרש
₪ 2,932

איך חישבנו: ₪ 5,700.72 שהגיעו − ₪ 2,769.12 ששולמו = ₪ 2,932

לפי מה: צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, סעיף 5, וחוקי הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנים 2024 ו-2025, סעיף 3. בדוח לא קיזזנו תשלום עודף בשנה אחת מול חוסר בשנה אחרת — כך נוהגים לרוב, ויש חריגים.

א המסגרת החוקית, בפירוט

צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, סעיף 5(א): במגזר הפרטי לפי הצו הכללי: שנה ראשונה — 5 ימים; שנים 2–3 — 6; שנים 4–10 — 7; שנים 11–15 — 8; שנים 16–19 — 9; משנה 20 — 10. סעיף 5, פסקאות ב׳ ו-ג׳: הזכאות מתחילה אחרי שנת עבודה, ומספר הימים עולה עם הוותק. התעריף ליום מתעדכן. אחרי השלמת שנה ראשונה מגיע גם חלק יחסי על חלק משנה. לעובד במשרה חלקית משלמים דמי הבראה באופן יחסי להיקף המשרה. חוקי הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנים 2024 ו-2025, סעיף 3: בשנים 2024 ו-2025 הופחת בחוק יום הבראה אחד (לשכר נמוך — חצי יום). חצי יום (לשכר נמוך) חל רק בתנאים שקובע כל אחד מהחוקים. אצלך התנאים האלה לא התקיימו, ולכן הורדנו יום שלם ב-2024 וב-2025.

ב הנתונים

הטבלה מראה את הנתונים שעליהם נשען חישוב דמי ההבראה.

נתון	ערך	מקור
ותק	6 שנות עבודה (האחרונה חלקית)	תלושים
היקף משרה	השעות בפועל ÷ 182, לכל שנה	תלושי השכר
התעריף ליום	לפי התעריף המעודכן בכל שנה	צווי ההרחבה
דמי הבראה ששולמו	₪ 7,016.67 בכל התקופה	תלושי השכר

ג החישוב

הטבלה מראה, לכל שנה, כמה ימי הבראה הגיעו, מה היה היקף המשרה, כמה הגיע, כמה שולם וכמה חסר.

שנה	תקופה	ימים	היקף משרה	מגיע	שולם	השלמה
1	12/2020–11/2021	5	65%	₪ 1,093.37	₪ 0.00	₪ 1,093.37
2	12/2021–11/2022	6	63%	₪ 1,271.67	₪ 1,029.45	₪ 242.22
3	12/2022–11/2023	6	79%	₪ 1,594.63	₪ 1,231.30	₪ 363.33
4	12/2023–11/2024	6 (7 פחות 1)	82%	₪ 1,655.19	₪ 1,951.24	0 · שולם ביתר
5	12/2024–11/2025	6 (7 פחות 1)	78%	₪ 1,741.05	₪ 508.37	₪ 1,232.68
6	12/2025–06/2026	7 × 7/12	80%	₪ 1,312.68	₪ 2,296.31	0 · שולם ביתר
סך הכל						**₪ 2,931.60**

«מגיע» = ימי הזכאות × התעריף המעודכן באותה שנה × היקף המשרה. היקף המשרה = השעות בפועל ÷ 182. ב-2024 וב-2025 — יום אחד פחות, לפי חוקי ההפחתה. בשנה השישית — חלק יחסי: 7 מתוך 12 חודשים.

הסכום והמסקנה

סך ההשלמות בשנים 1, 2, 3 ו-5 = ₪ 2,931.60 ≈ **₪ 2,932**

ההשלמה לדמי ההבראה: **₪ 2,932**. בשנים 4 ו-6 שולם יותר מהמגיע, ולא קיזזנו את זה משנים אחרות.

8 שכר מינימום לנוער

₪ 2,303

בשפה פשוטה

מה זה אסור לשלם פחות משכר המינימום. גם לבני נוער יש שכר מינימום: אחוז משכר המינימום של מבוגר, לפי הגיל.

מה קיבלת

ב-10 חודשים, בגיל 16 ו-17, קיבלת לשעה פחות משכר המינימום לנוער.

מה היה צריך לקבל

בגיל 16 — לפחות 75% משכר המינימום של מבוגר, ובגיל 17 — לפחות 83%. לשעה: החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי לנער, לפי השכר שהיה בתוקף בכל חודש.

ההפרש

₪ 2,303

איך חישבנו: למשל ב-06/2021: 157 שעות × ₪ 3.36 שחסרו לשעה = ₪ 527.52 · בכל 10 החודשים: ₪ 2,303

לפי מה: חוק שכר מינימום, ותקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ח-1987, תקנות 4 ו-5א. בדקנו רק חודשים שבהם השעות רשומות בתלוש.

א המסגרת החוקית, בפירוט

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, ותקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ח-1987, תקנה 4: שכר המינימום לנער: עד גיל 16 — 70% משכר המינימום של מבוגר; בגיל 16 — 75%; מגיל 17 — 83%. תקנה 5א: שכר המינימום לשעה לנער הוא החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי שלו.

ב הנתונים

הטבלה מראה אילו חודשים נבדקו, ובכמה מהם נמצא הפרש.

נתון	ערך	מקור
גיל בתחילת העבודה	16	הפרטים שמסרת
תקופת הקטינות	12/2020–08/2022	חישוב לפי הגיל
חודשים שנבדקו	רק חודשים שבהם רשומות שעות בתלוש	תלושי השכר
חודשים עם הפרש	10	השוואה

ג החישוב

הטבלה מראה את 10 החודשים שבהם השכר לשעה היה נמוך מהמינימום לנוער, וכמה חסר בכל אחד.

חודש	גיל (משכר המינימום)	שעות	חסר לשעה	הפרש	חודש	גיל (משכר המינימום)	שעות	חסר לשעה	הפרש
12/2020	(75%) 16	74	₪ 0.67	₪ 49.58	07/2021	(75%) 16	130	₪ 3.62	₪ 470.60
02/2021	(75%) 16	110	₪ 2.21	₪ 243.10	09/2021	(83%) 17	109	₪ 3.33	₪ 362.97
03/2021	(75%) 16	111	₪ 2.36	₪ 261.96	04/2022	(83%) 17	81	₪ 2.54	₪ 205.74
05/2021	(75%) 16	25	₪ 0.70	₪ 17.50	06/2022	(83%) 17	53	₪ 0.03	₪ 1.59
06/2021	(75%) 16	157	₪ 3.36	₪ 527.52	07/2022	(83%) 17	81	₪ 2.00	₪ 162.00
סך הכל — 10 חודשים, 931 שעות									₪ 2,302.56

החישוב שמרני: חודשים בלי שעות רשומות לא נכללו.

הסכום והמסקנה

סך ההפרשים ב-10 החודשים = ₪ 2,302.56 ≈ **₪ 2,303**

ההשלמה לשכר המינימום לנוער: **₪ 2,303**.

9 שעות נוספות

₪ 24,901

בשפה פשוטה

מה זה על שעות מעבר ליום העבודה הרגיל משלמים לפחות 125% על שתי השעות הראשונות ו-150% מהשלישית. כשהמעסיק לא מציג רישום שעות, הוא צריך להוכיח כמה שעות עבדת — עד 15 שעות נוספות בשבוע או 60 בחודש.

מה קיבלת
עבדת כ-9.5 שעות ביום, 5 ימים בשבוע. בתלושים שולם רק חלק מהתוספת על השעות הנוספות.

מה היה צריך לקבל
כ-0.9 שעה נוספת בכל יום עבודה, ב-125%. בכל התקופה: 979 שעות נוספות. הנחנו יום עבודה רגיל של 8.6 שעות.

ההפרש
₪ 24,901

איך חישבנו: 979 שעות נוספות × שכר השעה × 125%, פחות מה ששולם = ₪ 24,901

לפי מה: חוק שעות עבודה ומנוחה, סעיפים 16 ו-25. המעסיק חייב לנהל רישום של שעות העבודה. חישבנו לפי השעות שמסרת, כי לא נמסרו דוחות נוכחות.

א המסגרת החוקית, בפירוט

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, סעיף 16: על שעות נוספות משלמים לפחות 125% משכר השעה על שתי השעות הראשונות ביום, ולפחות 150% מהשעה השלישית. הכלל חל על רוב העובדים; יש חריגים, למשל בתפקידי הנהלה בכירים. אם המעסיק לא ניהל רישום שעות, בתביעה על שעות נוספות הוא צריך להוכיח כמה שעות עבדת — עד 15 שעות נוספות בשבוע או 60 בחודש. זה בתנאי שהעובד מסר גרסה לשעות שעבד. צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה (2018): שבוע עבודה רגיל הוא עד 42 שעות. בשבוע של 5 ימים יום עבודה רגיל הוא עד 9 שעות, ויום אחד בשבוע קצר יותר; שעות מעבר לכך הן שעות נוספות. בדוח הנחנו יום עבודה רגיל של 8.6 שעות (43 שעות בשבוע ÷ 5 ימים). זו הנחת חישוב, ולא נורמה שקבועה בחוק או בצו. היא זהירה: לפי 42 שעות בשבוע היו יוצאות יותר שעות נוספות.

ב הנתונים

הטבלה מראה את הנתונים שעליהם נשען חישוב השעות הנוספות, ומאיפה לקחנו כל אחד.

נתון	ערך	מקור
שעות עבודה ביום	כ-9.5, בימים א׳–ה׳	מה שמסרת
שעה נוספת ביום	0.9 — לפי יום רגיל של 8.6 שעות	הנחת חישוב (ר׳ המסגרת החוקית)
ימי עבודה	מהתלושים; בחודש בלי נתון — לפי הממוצע	תלושי השכר
גמול ששולם	חלקי, ברוב החודשים	תלושי השכר
דוחות נוכחות	לא נמסרו	—
ממוצע לחודש	כ-15 שעות נוספות — הרבה מתחת ל-60	חישוב

ג החישוב

הטבלה מראה, לכל שנת עבודה, כמה שעות נוספות היו, וכמה חסר אחרי שהורדנו את מה ששולם.

שנת עבודה	תקופה	שעות נוספות	הפרש אחרי ניכוי מה ששולם
1	12/2020–11/2021	119	₪ 499.33
2	12/2021–11/2022	112	₪ 1,436.00
3	12/2022–11/2023	207	₪ 5,047.84
4	12/2023–11/2024	205	₪ 6,048.28
5	12/2024–11/2025	216	₪ 6,691.04
6	12/2025–06/2026	120	₪ 5,178.81
סך הכל		**979**	**₪ 24,901.30**

הסכום והמסקנה

בכל חודש: 0.9 שעה × ימי העבודה × שכר השעה × 125%, פחות הגמול ששולם · סך 6 שנות העבודה = ₪ 24,901.30 ≈ **₪ 24,901**

גמול השעות הנוספות שחסר: **₪ 24,901**.

רכיבים שבית הדין קובע לפי שיקול דעת

יש רכיבים שבית הדין לעבודה קובע לפי שיקול דעת — למשל פיצוי על פיטורים בלי שימוע. הדוח לא בודק אותם ולא מעריך אותם, כי הם לא נקבעים לפי חישוב. ברכיבים האלה אין סכום קבוע בחוק: בית הדין מחליט אם לפסוק ובכמה, לפי הנסיבות, והוא יכול גם לא לפסוק בכלל. לכן אין כאן סכום, והרכיבים האלה לא נכללים בסך הכל של הדוח (₪85,528). כאן מוסבר רק מה הם, מי קובע ולפי מה.

פיטורים שלא כדין ושימוע

בלי סכום • לא בסך הכל

בשפה פשוטה

מה זה לפי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, גם מעסיק פרטי צריך לערוך לעובד שימוע לפני פיטורים, בלי קשר לוותק: לומר לו מראש מה הטענות נגדו ולתת לו הזדמנות אמיתית להגיב לפני ההחלטה. בנסיבות מסוימות היקף החובה מצומצם.

מי קובע

אין בחוק סכום קבוע לפיצוי על פיטורים שלא כדין. בית הדין פוסק סכום אחד כולל לפי כל נסיבות המקרה — ותק, שכר, גיל, כמה חמור הפגם וכמה קשה למצוא עבודה אחרת — ולא לפי מכפלה קבועה של השכר. לכן אין כאן סכום, והרכיב לא נכלל בסך הכל של הדוח.

לפי מה: חוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973, סעיף 39 (חובת תום לב). חובת השימוע — מפסיקת בית הדין הארצי לעבודה.

א המסגרת החוקית, בפירוט

לפי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, גם מעסיק פרטי צריך לערוך לעובד שימוע לפני פיטורים, בלי קשר לוותק: לומר לו מראש מה הטענות נגדו ולתת לו הזדמנות אמיתית להגיב לפני ההחלטה. בנסיבות מסוימות היקף החובה מצומצם — למשל בהעסקה לתקופה קצובה מראש או בפיטורים בלתי נמנעים. המעסיק צריך לנהוג בתום לב גם כשהוא מפטר עובד (סעיף 39 לחוק החוזים). מעסיק שמפטר בלי שימוע, או שלא בתום לב, עלול לשלם לעובד פיצוי. אין בחוק סכום קבוע לפיצוי על פיטורים שלא כדין. בית הדין פוסק סכום אחד כולל לפי כל נסיבות המקרה — ותק, שכר, גיל, כמה חמור הפגם וכמה קשה למצוא עבודה אחרת — ולא לפי מכפלה קבועה של השכר.

בשורה התחתונה

הדוח לא בודק את הרכיב הזה ולא מעריך אותו, כי הוא לא נקבע לפי חישוב. בית הדין קובע אם לפסוק ובכמה, ולכן הרכיב לא נכלל בסך הכל של הדוח.

הודעה לעובד על תנאי העבודה

בלי סכום • לא בסך הכל

בשפה פשוטה

מה זה המעסיק מוסר לעובד הודעה בכתב על תנאי העבודה, לא יאוחר מ-30 יום מתחילת העבודה; לעובד מתחת לגיל 18 — לא יאוחר מ-7 ימים. בהודעה צריכים להופיע, בין השאר, השכר ומועדי התשלום, אורך יום העבודה או שבוע העבודה, יום המנוחה, וההפרשות לפנסיה ולתנאים סוציאליים. חוזה עבודה בכתב שכולל את כל הפרטים ונמסר בזמן יכול לבוא במקום ההודעה.

מי קובע

כשהמעסיק לא מסר את ההודעה ביודעין, בית הדין רשאי לפסוק פיצוי שאינו תלוי בנזק, עד תקרה שבחוק שמתעדכנת כל שנה לפי המדד; מטעמים מיוחדים — סכום אחר. גם בלי «ביודעין», בית הדין רשאי לפסוק פיצוי גם אם לא נגרם נזק ממוני. את ה«ביודעין» צריך להוכיח. לכן אין כאן סכום, והרכיב לא נכלל בסך הכל של הדוח.

לפי מה: חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס״ב-2002: סעיף 1 (החובה והמועד), סעיף 2 (מה צריך להופיע בהודעה) וסעיף 5(ב) (הפיצוי).

א המסגרת החוקית, בפירוט

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס״ב-2002, סעיף 1: המעסיק מוסר לעובד הודעה בכתב על תנאי העבודה, לא יאוחר מ-30 יום מתחילת העבודה; לעובד מתחת לגיל 18 — לא יאוחר מ-7 ימים. סעיף 2: בהודעה צריכים להופיע, בין השאר, השכר ומועדי התשלום, אורך יום העבודה או שבוע העבודה, יום המנוחה, וההפרשות לפנסיה ולתנאים סוציאליים. חוזה עבודה בכתב שכולל את כל הפרטים ונמסר בזמן יכול לבוא במקום ההודעה. סעיף 5: כשהמעסיק לא מסר את ההודעה ביודעין, בית הדין רשאי לפסוק פיצוי שאינו תלוי בנזק, עד תקרה שבחוק שמתעדכנת כל שנה לפי המדד; מטעמים מיוחדים — סכום אחר. גם בלי «ביודעין», בית הדין רשאי לפסוק פיצוי גם אם לא נגרם נזק ממוני. את ה«ביודעין» צריך להוכיח.

בשורה התחתונה

הדוח לא בודק את הרכיב הזה ולא מעריך אותו, כי הוא לא נקבע לפי חישוב. בית הדין קובע אם לפסוק ובכמה, ולכן הרכיב לא נכלל בסך הכל של הדוח.

טבלת סיכום

הטבלה מרכזת את כל 9 הרכיבים: מה קיבלת, מה היה צריך לקבל לפי החישוב, ומה ההפרש בכל אחד.

#	רכיב	מה קיבלת	מה היה צריך לקבל	הפרש
1	פיצויי פיטורים	13,908.94 ₪ בקופה	37,654.56 ₪	₪ 23,746
2	הודעה מוקדמת	0 ₪	7,209.51 ₪	₪ 7,210
3	פנסיה — ענף המתכת	0 ₪ (20 חודשים)	7,590.92 ₪	₪ 7,591
4	תוספת ותק — ענף המתכת	0 ₪	4,656.38 ₪	₪ 4,656
5	פדיון חופשה	11,609.99 ₪	15,157.73 ₪	₪ 3,548
6	דמי חגים	2,372.44 ₪	11,013.73 ₪	₪ 8,641
7	דמי הבראה (השלמה)	2,769.12 ₪ (4 שנים)	5,700.72 ₪ (אותן שנים)	₪ 2,932
8	שכר מינימום לנוער	מתחת למינימום (10 חודשים)	75%–83% מהמינימום	₪ 2,303
9	שעות נוספות	גמול חלקי	979 שעות × 125%	₪ 24,901
	סך הכל			₪ 85,528

סך ההפרש שחושב

₪ 85,528

הסכומים מעוגלים לשקל. הנוסחה המלאה של כל רכיב — בפרק שלו.

מה אפשר לעשות עם הדוח

1. **הדוח שלך, ואתה מחליט מה לעשות איתו.** אפשר לשמור אותו, ואפשר לצרף אותו לפנייה למעסיק ולבקש שישלים את מה שחסר.
2. **חשוב לדעת על התיישנות.** רוב זכויות השכר מתיישנות אחרי 7 שנים, וכל חודש נספר בנפרד. יש זכויות שמתיישנות מהר יותר (למשל פדיון חופשה), ופנייה למעסיק לבדה לא עוצרת את מרוץ הזמן.
3. **הדוח לא ממליץ מה לעשות ולא מעריך סיכויים.** אם תרצה ייעוץ משפטי, כדאי לפנות לגורם מקצועי שתבחר בעצמך.

הנחות ושאלות פתוחות

ההנחות שעליהן מבוסס החישוב

1. השכר לחישוב פיצויי הפיטורים כולל את תוספת הוותק שהעובד זכאי לה לפי הצו בענף — גם אם לא שולמה בפועל.
2. פיצויי הפיטורים חושבו לפי ממוצע השעות בחודש בכל תקופת העבודה, לפי השעות הרגילות שבתלושים, ולפי שכר השעה האחרון שבתלושים (04/2026).
3. 7 חודשים בלי תלוש הושלמו לפי ממוצע — של השכר, ובפיצויים גם של השעות.
4. חישבנו לפי צו ההרחבה בענף המתכת, כי לפי המסמכים והשאלון עיקר העיסוק של המפעל הוא בענף הזה (עבודת ייצור וריתוך). אם יתברר שעיקר העיסוק של המעסיק שונה, חלק מהחישובים ישתנו.
5. הפנסיה חושבה מהחודש שאחרי גיל 18: בענף התעשייה חובת הפנסיה חלה מגיל 18 (ולא מגיל 21 כמו בצו הכללי). לתוספת הוותק אין תנאי גיל. בדוח חישבנו אותה רק מ-09/2022, החודש שאחרי גיל 18, ולכן החישוב זהיר.
6. הכסף בקופה לרכיב הפיצויים חושב כ-8.33% מהשכר המבוטח שבתלושים, בלי תשואה.
7. לא נמצא הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.
8. שעות העבודה: כ-9.5 ביום, 5 ימים בשבוע — ראשון עד חמישי — לפי מה שמסרת, כי המעסיק לא מסר דוחות נוכחות. לכן היום הפנוי הוא יום שישי.
9. שעות נוספות: בדוח הנחנו יום עבודה רגיל של 8.6 שעות (43 שעות בשבוע ÷ 5 ימים). זו הנחת חישוב, ולא נורמה שקבועה בחוק או בצו. היא זהירה: לפי 42 שעות בשבוע היו יוצאות יותר שעות נוספות.
10. דמי חגים: השכר היומי הוא ממוצע כל שנה, כולל תוספת ותק. את יום הבחירה שבצו המתכת לא חישבנו.
11. שכר המינימום לנוער נבדק רק בחודשים שבהם רשומות שעות בתלוש.
12. סכומים שמתעדכנים מדי שנה (שכר המינימום, תעריף ההבראה) חושבו לפי התעריף המעודכן בכל תקופה.
13. הסכומים מחושבים לפני ניכוי מס ותשלומי חובה, אם חלים.
14. הפרק «רכיבים שבית הדין קובע לפי שיקול דעת» מסביר את הרכיבים שבו באופן כללי. הדוח לא בודק אותם ולא מעריך אותם, ולכן אין להם סכום.

שאלות פתוחות

הטבלה מראה שאלות שעוד פתוחות, ומה כל תשובה עשויה לשנות בחישוב.

שאלה	מה זה עשוי לשנות
האם יש דוחות נוכחות?	אם השעות בפועל שונות, רכיב השעות הנוספות ישתנה.
מה היתרה בפועל ברכיב הפיצויים בקופה?	אם היא שונה מ-₪ 13,908.94, ההשלמה ברכיב 1 תשתנה.
האם נחתם הסדר לפי סעיף 14?	הסדר כזה עשוי לשנות את רכיב הפיצויים, עד כדי ביטולו.
האם יימצאו 7 התלושים החסרים?	תלושים שיימצאו יחליפו את הממוצע, והסכומים ישתנו מעט.
האם עבדת בימים ראשון עד חמישי?	אם היום הפנוי היה יום אחר, ישתנו החגים שלא משולמים, ורכיב דמי החגים ישתנה.

מסמכים חסרים

הטבלה מראה אילו מסמכים חסרים, למה כל אחד חשוב, ואיך משיגים אותו.

מסמך	למה הוא חשוב	איך משיגים
דוחות נוכחות	כדי לחשב את השעות הנוספות לפי השעות בפועל	מבקשים מהמעסיק — הוא חייב לנהל רישום
7 תלושי שכר	כדי להחליף את הממוצע בנתון המדויק	מבקשים מהמעסיק
אישור יתרה מקופת הפנסיה	כדי לחשב את הפיצויים בדיוק, כולל תשואה	באזור האישי באתר הקופה
טופס 161	פרטי סיום העבודה והפיצויים	מבקשים מהמעסיק. המעסיק צריך למסור את טופס 161 גם לעובד בסיום העבודה — בין אם פוטר ובין אם התפטר. זה צריך לקרות בתוך זמן סביר.
הסכם עבודה או מסמך על הסדר לפי סעיף 14 (אם יש)	כדי לבדוק אם יש הסדר לפי סעיף 14	מבקשים מהמעסיק

הסכומים בדוח כבר מחושבים לפי המסמכים שיש. מסמך חסר שיגיע עשוי להגדיל או להקטין רכיב — וכך יהיה ברור בדיוק מה השתנה.

מילון מונחים

ברוטו	השכר לפני שמנכים ממנו מס ותשלומי חובה. כל הסכומים בדוח הם לפני ניכויים.
גמול שעות נוספות	התשלום על שעה נוספת: לפחות 125% או 150% משכר השעה הרגיל.
דוח נוכחות	רישום של השעות שעבדת בכל יום: מתי התחלת ומתי סיימת. המעסיק חייב לנהל רישום כזה.
דוח תקופות עבודה	רשימה מביטוח לאומי של המעסיקים שדיווחו עליך, ובאילו חודשים עבדת אצלם.
דמי הבראה	תשלום שנתי, אחרי שנת עבודה. הסכום תלוי בוותק ובהיקף המשרה.
דמי חגים	תשלום על ימי חג, לעובד לפי שעות או לפי ימים. חג שחל בשבת או ביום הפנוי לא משולם.
ההפרש	מה שהיה צריך לקבל, פחות מה שקיבלת בפועל. זה הסכום שמופיע בכל רכיב.
הודעה מוקדמת	הזמן שהמעסיק צריך להודיע לפני פיטורים, או תשלום במקומו.
היום הפנוי	בשבוע עבודה של 5 ימים — היום שבו לא עובדים, חוץ משבת. בדוח: יום שישי.
היקף משרה	כמה מתוך משרה מלאה עבדת. בדוח: השעות בפועל ÷ 182.
התיישנות	הזמן שאחריו כבר אי אפשר לדרוש זכות. רוב זכויות השכר מתיישנות אחרי 7 שנים, וכל חודש נספר בנפרד; יש זכויות שמתיישנות מהר יותר.
ותק	כמה זמן עבדת אצל אותו מעסיק. הרבה זכויות גדלות עם הוותק.
חודש לפי ממוצע	חודש שאין עליו תלוש. במקומו השתמשנו בממוצע של החודשים שיש עליהם תלוש.
טופס 161	טופס 161 הוא הודעה של המעסיק לרשות המסים על סיום העבודה ועל הכספים שמגיעים בגללו.
סעיף 14	הסדר שבו ההפקדות לקופת הפנסיה באות במקום פיצויי הפיטורים — רק על השכר והתקופה שעליהם הופקדו.
פדיון חופשה	תשלום על ימי חופשה שלא ניצלת, כשהעבודה נגמרת.
פיצויי פיטורים	כסף שמגיע למי שפוטר אחרי שנת עבודה אחת לפחות: שכר של חודש על כל שנת עבודה, ויחסית לחלק משנה.
צו הרחבה	צו של שר העבודה שמחיל הוראות מהסכם קיבוצי על העובדים והמעסיקים בענף מסוים, או בכל המשק, נוסף על החוק.
קרן פנסיה	חיסכון על שמך, שאליו מעבירים כסף בכל חודש: חלק מהמעסיק וחלק מהשכר שלך.
שימוע	פגישה לפני פיטורים: המעסיק אומר לעובד מראש מה הטענות נגדו, ונותן לו הזדמנות אמיתית להגיב לפני ההחלטה.
שכר לפי שעות	שכר שנקבע לפי מספר השעות שעבדת בכל חודש, ולא סכום קבוע.
שכר מינימום	הסכום הכי נמוך שמותר לשלם לחודש, ליום או לשעה. הסכום מתעדכן מדי פעם.
שכר מינימום לנוער	שכר המינימום לבני נוער: אחוז משכר המינימום של מבוגר, לפי הגיל. לשעה — החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי לנער.
שכר קובע	השכר שלפיו מחשבים פיצויים. לעובד לפי שעות שהיקף העבודה שלו השתנה, «שכר חודש» לפיצויים מחושב לפי שכר השעה האחרון והיקף המשרה הממוצע לאורך כל תקופת העבודה.
שעות נוספות	שעות מעבר ליום העבודה הרגיל. משלמים עליהן לפחות 125% או 150%.

תגמולים	החלק בהפרשות לפנסיה שמיועד לחיסכון.
תוספת ותק	תוספת לשכר על כל שנת עבודה. בענף המתכת (במפעלים עד 20 עובדים): חצי אחוז מהשכר המשולב לכל שנת ותק.
תלוש שכר	המסמך שמקבלים עם השכר בכל חודש. רואים בו כמה עבדת, כמה הרווחת ומה נוכה.

הבהרות

1. הדוח הוא בדיקה מספרית של השכר והזכויות לפי החוק וצווי ההרחבה. **הוא אינו ייעוץ משפטי ואינו מחליף אותו.**
2. **הבדיקה בוצעה על ידי בודקי שכר וחשבי שכר.**
3. החישובים מבוססים על המסמכים שנמסרו ועל ההנחות בפרק «הנחות ושאלות פתוחות». מסמך נוסף עשוי לשנות את התוצאה.
4. הסכומים מחושבים לפני ניכוי מס ותשלומי חובה, אם חלים.
5. **זה דוח לדוגמה.** הוא מבוסס על מקרה אמיתי, אבל הפרטים המזהים הושחרו, והתאריכים והסכומים שונו.

גמר חשבון

שירות של אימן דכואר- חשבות ויעוץ פיננסי בע״מ · ח.פ. 515665875

לפני שחותמים — בודקים

רוצה בדיקה כזו על התלושים שלך?

הבדיקה מבוצעת על ידי בודקי שכר וחשבי שכר, על המסמכים שלך. בסוף מקבלים דוח כמו זה: מה קיבלת, מה היה צריך לקבל, וההפרש.

לא צריך לעזוב כדי לעשות גמר חשבון. אנחנו לא פונים למעסיק, והבדיקה נעשית על המסמכים שלך בלבד. ולא בכל בדיקה נמצא הפרש — ואז לפחות יודעים שהכל נבדק.

999 ₪ כולל מע״מ מחיר אחד לכל הדוח, בלי אחוזים מהסכום שיימצא. המחיר הוא לדוח בלבד.

להזמנה: באתר גמר חשבון