

## דברי הסבר

### חוק עבודת נשים (תיקון מס' 62), התשפ"א – 2021

עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 4.7.2021 פורסם ברשומות חוק הביטוח הלאומי (תיקון מספר 225 והוראת שעה), התשפ"א – 2021 אשר במסגרתו תוקן חוק עבודת נשים (תיקון מס' 62), התשפ"א – 2021 (להלן: "התיקון לחוק") אשר עניינו הגבלת פיטורים. להלן עיקרי התיקון לחוק:

מעסיק אשר קיבל היתר להוציא עובד/ת לחל"ת בתקופה שבה העובד/ת מוגנת מפני פיטורים 60 הימים שבהם העובד/ת מוגנת מפני פיטורים לא יחפפו עם תקופת החל"ת. כלומר, 60 הימים שבהם אסור לפטר עובד/ת ייספרו מתום תקופת החל"ת. התיקון לחוק יחול מיום 24.12.2020 ועד יום 31.12.2021.

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

### דיווח לביטוח לאומי על עובדים בחל"ת בעד חודש יולי ואילך, כולל תיקון קבוע בחוק

רו"ח אורנה צה-גלרט

הפטור של תשלום דמי הביטוח למעסיק על עובדים בחל"ת הסתיים בחודש יוני 2021 (ראו סעיף 371 לחוק הביטוח הלאומי).

החל מהדיווח על המשכורות בעד חודש יולי 2021, המעסיק משלם את דמי הביטוח בעבור עובד בחודשיים הראשונים המלאים של החל"ת, בסכום קבוע של 348 ש"ח לחודש, למעט בעבור עובדים שהמשכורת שלהם ברוטו נמוכה מסכום של 5,300 ש"ח לחודש. בעבור עובדים אלה משולם סכום נמוך יותר (ראו סעיף 371 לחוק).

**מתוך פרסום באתר לשכת רואי חשבון ביום 14.7.2021**

## חוזרים

### הוראת ביצוע מס' 2021/2 רשות המיסים בישראל בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"א – 2021

ביום 20.7.2021 פרסמה רשות המיסים חוזר ובו הוראת הביצוע בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"א – 2021. מטרת התקנות לקבוע את אופן הפיצוי בגין נזק עקיף שנגרם בשל מבצע "שומר החומות" בתקופה המתחילה ביום 10.5.2021 עד ליום 21.5.2021, ב"אזור המיוחד", כהגדרתו בתקנות הוראת השעה.

**הוראת הביצוע של מס הכנסה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

### עדכון בדבר חתימה על הסכם קיבוצי כללי מיום 18.7.21 בעניין קצבת הבראה

ביום 9.7.2021 פרסמה נשיאות המגזר העסקי בישראל חוזר בעניין גובה דמי הבראה. להלן החוזר במלואו: הרינו לעדכנכם כי ביום 18.7.21 חתמה נשיאות המגזר העסקי בשם חבריה על הסכם קיבוצי כללי המעדכן את קצובת ההבראה.

על פי ההסכם, גובה השתתפות המעסיק בהוצאות ההבראה והנופש של עובדיו לכל יום הבראה יעמוד בשנת 2021 על 382 ש"ח.

## מה במבזק

### דברי הסבר

- חוק עבודת נשים (תיקון מס' 62), התשפ"א – 2021
- דיווח לביטוח לאומי על עובדים בחל"ת בעד חודש יולי ואילך, כולל תיקון קבוע בחוק

### חוזר

- הוראת ביצוע מס' 2021/2 המיסים בישראל בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"א – 2021

- עדכון בדבר חתימה על הסכם קיבוצי כללי מיום 18.7.21 בעניין קצבת הבראה

### סוגיות בידי עובדה

- היעדרות עובד בערב עיד אלאדחא (ערב חג הקורבן)
- זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג עיד אלאדחא (חג הקורבן)

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

הפטור של תשלום דמי הביטוח למעסיק על עובדים בחל"ת הסתיים בחודש יוני 2021.

### סיכומם של דברים

על פי ההסכם, גובה השתתפות המעסיק בהוצאות ההבראה והנופש של עובדיו לכל יום הבראה יעמוד בשנת 2021 על 382 ש"ח.

עוד הוסכם, כי מדד הבסיס לצורך עדכון מחיר יום הבראה בשנת 2022 יהא מדד חודש מאי 2021 ובהתאמה, סכום הבסיס לצורך עדכון מחיר יום ההבראה בשנת 2022 יהיה 383.64 ₪.

עם חתימת ההסכם, הצדדים נשיאות המגזר העסקי והסתדרות פנו לממונה הראשית על יחסי עבודה לצורך הרחבת ההסכם בצו הרחבה על כלל המעסיקים במשק, כבשנים עברו.

**החזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

**סוגיות בדני עבודה****היעדרות עובד בערב עיד אלאדחא (ערב חג הקורבן)****עו"ד עינב כהן**

החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ערב עיד אלאדחא.

לפיכך, עובד רשאי להיעדר בערב עיד אלאדחא על חשבון ימי החופשה הצבורה העומדת לזכותו, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שערב עיד אלאדחא עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או פציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג עיד אלאדחא (חג הקורבן)****עו"ד עינב כהן**

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה למי שאינם יהודים מוגדר עיד אלאדחא כיום חג בן יום אחד. בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד.

לעובדים אשר חל עליהם תקנון זה, עיד אלאדחא (חג הקורבן) מוגדר כיום חג בן ארבעה ימים.

**הזכות לתשלום**

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתי הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן להראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ראה למשל: סע (חי) 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) 47380/07/11 MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM נגד פהד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או פציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**סיכום של דברים**

עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר על חשבון חופשה, הרי שערב עיד אלאדחא עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**סיכום של דברים**

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מעסיק אינו יכול לכפות על עובדים להתחסן**

סע"ש 15897-06-21, רבקה אהרוני נ' מפעל הפיס. ניתן ביום 6.06.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה ברזניר ישרודה - סגנית הנשיא

מפעל הפיס בעלת הזיכיון לעריכת הגרלות ומשחקי מזל בישראל מעסיקה את רבקה אהרוני. בשל רמת התחלואה בנגיף הקורונה וכאשר נפתחה האפשרות לציבור בישראל להתחסן. פרסמה המעסיקה הודעה מיום 16.2.21 בה הודיע המנכ"ל לעובדים כי, החל מיום 15.3.21 עם החזרה לשגרת עבודה מלאה, לא תותר "בשלב זה" כניסה למשרדי המעסיקה של גורמים חיצוניים לרבות עובדים ללא תעודת מתחסן או מחלים. העובדת סירבה להתחסן אך הסכימה להיבדק כל 72 שעות או לחילופין לשבת במקום מבודד עם מסכה, המעסיקה סירבה והוציאה את העובדת לחופשה כפויה ולאחר מכן לחל"ת ללא הגבלת זמן. בשל כך הגישה העובדת בקשה זו לקבלת סעד מבית הדין בטענה כי, החלטת המעסיקה המחייבת להתחסן פוגעת בזכויות יסוד, לכבוד, לעיסוק, לשיוויון ולמניעת אפליה וכל זאת ללא סמכות בחוק. לעומת זאת המעסיקה טענה כי, זכויות היסוד של העובדת הן יחסיות ואינן מוחלטות, אל מול הזכות של העובדת לכבוד ולחופש העיסוק עומדות זכויותיהם של שאר העובדים הלקוחות והספקים לחיים ובריאות. ביה"ד פסק כי, החלטת המעסיקה אינה סבירה ואינה מיידתית אשר אינה בנויה ממדרג של חלופות על מנת לאפשר את המשך העבודה של העובדת עם יתר העובדים המוחוסנים, ההחלטה מונעת מעובדים המסרבים להתחסן הגם שהם מעוניינים לחלופה אחרת להמשך לעבוד ועל כן בית הדין פסק כי על המעסיקה להשיב את העובדת לעבודה לאלתר.

**הזכות להתארגנות בתנועת הצופים**

ס"ק 63655-07-18, הסתדרות העובדים נ' תנועת הצופים. ניתן ביום 21.02.2021, בבית הדין האזורי בבת-ים, ע"י סגן הנשיאה כבוד השופט דורי ספיבק

במקרה זה בית הדין נדרש לבחון את נושא התארגנות עובדים. הסתדרות העובדים הכריזה על סכסוך עבודה בין מנהלי ועובדי תנועת הצופים ובהמשך פנתה ההסתדרות לבית הדין לקבלת סעד. נקבע כי תנועת הצופים פעלה בדרכים שונות המנוגדות לדין לסיכול התארגנות עובדיה, תוך שהיא מנהלת במשך שנתיים ימים בחוסר תום לב מוחלט משא ומתן ללא כל כוונה אמיתית לכונן מערכת יחסי עבודה קיבוצית בתנועה, ותוך שהיא מנסה בדרכי תחבולה להסוות את התנגדותה הנחרצת להתארגנות. יחד עם זאת, נקבע שאין לפסוק כעת סעד כספי לטובת ההסתדרות, והנכון הוא לזמן את הצדדים לדיון תזכורת כדי לנסות ולהביא את הצדדים להבנות בעניין, וככל שלא יצלח הדבר, לאפשר להם להביא ראיות משלימות ולטעון טיעונים משלימים בטרם יינתן להסתדרות סעד זה או אחר.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד עידו סמולר ועו"ד ג'ולייט אליהו**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**