

**חוזרים**

**תוארך תוקפה של הטבת המס לתושבי יישובי עזה**

ביום 1.11.21 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הטבת מס לתושבי עזה. להלן עיקרי ההודעה:  
שר האוצר אביגדור ליברמן פרסם ביום 31.10.21 תזכיר חוק לפיו תוארך הטבת מס לתושבי יישובי עוטף עזה בארבע שנים נוספות.

הוראת השעה קובעת כי מי שהיה תושב אזור קו עימות דרומי במשך כל שנת המס, זכאי באותה שנה לזיכוי ממס בשיעור של 20% מהכנסתו החייבת מיגיעה אישית, עד לתקרת הכנסה של 241,080 שקלים חדשים. "קו עימות דרומי" כולל, לעניין זה, את היישובים אשר בתיהם, כולם או חלקם, שוכנים עד 7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה וכן יישובים ואזורים נוספים אשר שר האוצר קבע שמתקיימים בהם אותם השיקולים הביטחוניים שמתקיימים ביישובים אשר בתיהם שוכנים עד 7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה.

הוראת השעה האחרונה הוארכה בשנת 2017 והיא צפויה לפקוע בתום שנת 2021, ועל כן מבקש השר להאריכה בארבע שנים נוספות. עלות ההטבה מוערכת בסכום של 90 מיליון ש"ח לשנה.

**נחתמה עסקת חבילה במשק: שכר המינימום יעלה בהדרגה ל-6,000 שקל בחודש**

ביום 3.11.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתמה עסקת חבילה במשק. להלן עיקרי ההודעה:

עסקת החבילה מביאה בשורה לעובדים - שכר המינימום יעלה לרמה של 6,000 שקל בהדרגה, דבר שיסייע לצמצום פערים וחיזוק מעמדם של העובדים המשתכרים ברמות הנמוכות, קידום גמישות ניהולית במגזר הפרטי והציבורי ומתן ודאות ביחסי העבודה במשק - דחיית הסכם המסגרת במגזר הציבורי ל-2023.

שכר המינימום:  
הצדדים סיכמו על העלאת שכר המינימום לעובדים תוך התחשבות במצב שוק העבודה והאילוצים התקציביים, ולכן שכר המינימום יעלה בצורה מדורגת ואחראית, תוך דגש על צמצום פערים וחיזוק מעמדם של העובדים המשתכרים ברמות הנמוכות:

מועד	גובה שכר המינימום
אפריל 2022	5,400 שקל
אפריל 2023	5,500 שקל
אפריל 2024	5,700 שקל
אפריל 2025	5,800 שקל
דצמבר 2025	6,000 שקל

העסקה תכלול קידום תיקוני חקיקה שמטרתם יצירת גמישות בשוק העבודה ויצירת איזון בית-עבודה. כמקובל במרבית מדינות ה-OECD, הצדדים סיכמו על מעבר לחישוב שעות נוספות מחישוב על בסיס יומי לחישוב על בסיס חודשי, תוך החרגה של אוכלוסיות מוחלשות. השינוי יאפשר לעובדים ולמעסיקים לנהל את זמני העבודה בצורה יותר יעילה ומותאמת לצורכי העובד והמעסיק, ותאפשר לעובדים יכולת לאזן בין שעות העבודה לשעות הפנאי. הסדרי החקיקה כיום מתבססים על חקיקה משנות ה-50 והסיכום יביא לעדכון הסדרי החקיקה לאתגרים של שוק העבודה המודרני.

כמו כן יבוצע תיקון בחוק חופשה שנתית, כאשר עובדים במדרגה הנמוכה יקבלו יום חופש נוסף, שה"כ 13 ימים במקום 12 הקיימים כיום.

**מה במבזק**

**חוזרים**

- יוארך תוקפה של הטבת המס לתושבי יישובי עזה
- חתמה עסקת חבילה במשק: שכר המינימום יועלה בהדרגה ל-6,000 שקל בחודש
- מה המשמעות של "שעון גמיש" ועל מי זה משפיע?

**תקצירי פסיקה**

**סיכום של דברים**

**ביום 3.11.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתמה עסקת חבילה במשק.**

בכוונת האוצר לקדם צעדי חקיקה בקרוב כדי לעגן סיכום זה בתיאום משרד הכלכלה. עסקת החבילה כוללת מרכיבים שמשפרים את גמישות ההעסקה במגזר הציבורי ותורמים להעלאת הפרייון: הצדדים סיכמו על המשך עבודה במגזר הציבורי בהתאם לעקרונות של הסכמים שנחתמו בתקופת הקורונה ואפשרו גמישות העסקה וכלים להנהלות להתמודד עם השלכות המשבר, לשם הפחתת הסיכון הבריאותי לעובדים ולציבור ולאור הצורך במתן השירות הנדרש לציבור. מדובר בהסכם חדשני שנחתם בין ההסתדרות הכללית והממונה על השכר בתחילת משבר הקורונה ויצר כלים ניהוליים חדשים, תוך מתן איזון בין צורכי העובדים והמעסיקים. סיכום נוסף הוא הסדרת נושא העבודה מרחוק של עובדי המגזר הציבורי – מדובר בהסדר חדשני שמסדיר את היחסים בין העובד למעסיק בעבודה מהבית, מאפשר את האיזון בין בית לפנאי ומשפר את הפרייון. כדי לאפשר למשק להתאושש מהשלכות משבר הקורונה ולאפשר לממשלה מרחב עבודה, הצדדים סיכמו על שמירת שקט תעשייתי בשנת 2022, כאשר נושאים במחלוקת ייפתרו במסגרת ייעודית לפתרון בעיות. הצדדים רואים חשיבות בקידום המגזר הציבורי ומערכת יחסי העבודה לטובת יצירת שיח מקצועי ואיכותי שיביא להתאמת השירות הציבורי לאתגרים של עולם העבודה המודרני והאתגרים שהביא משבר הקורונה.

### **מה המשמעות של "שעון גמיש" ועל מי זה משפיע?**

ביום 4.11.2021 פרסמה ההסתדרות חוזר בעניין "שעון גמיש" מהו. להלן החוזר במלואו:

#### **"שעון גמיש" מה זה אומר ועל מי זה משפיע?**

כדי לאפשר יותר גמישות ולהתמודד עם אתגרים בשוק עבודה משתנה, סוכם על פתיחת האפשרות לחישוב השעות הנוספות על בסיס חודשי בנוסף לבסיס יומי, כמקובל ברוב המדינות המפותחות. צעד זה יאפשר לעובדים ולמעסיקים לנהל את זמני העבודה בצורה יותר יעילה ומותאמת לצורכי העובד והמעסיק, ויאפשר לעובדים יכולת לאזן בין שעות העבודה לשעות הפנאי. בפועל, זה אומר שאם עובד החסיר שעות ביום מסוים, והשלים אותן ביום אחר – הן ייחשבו לו כשעות תקן ולא כשעות נוספות.

#### **איך זה מגביר את הגמישות של העובדים?**

מבנה החישוב היומי של השעות הנוספות גרם לחלק מהמעסיקים לגלות פחות גמישות לזמני העבודה של העובדים, בגלל שזה עלה להם יותר. כעת, עם האפשרות להחיל שעון גמיש, בכפוף למגבלות, מעסיקים יוכלו להתחשב יותר בעובדים שחפצים לקצר יום עבודה מסוים על חשבון הארכת יום אחר, מאחר שזה לא יגדיל את עלות השכר.

**חשוב להדגיש שפעלנו כדי להוציא אל מחוץ להסדר אוכלוסיות מוחלשות שעוללות להיפגע מכך.**

#### **מה כדאי לדעת?**

1. ברירת המחדל לחישוב השעות הנוספות במשק תמשיך להיות במצב הקיים היום, כלומר החישוב היומי. במקרה שהמעסיק ירצה להפעיל "שעון גמיש", הוא יהיה כפוף למגבלות שונות שנועדו לשמור על העובדים"
    - א. גובה שכר הבסיס של העובד – יהיה ניתן להפעיל "שעון גמיש" רק על עובדים ששכר הבסיס שלהם גבוה פי 1.5 ומעלה משכר המינימום.
    - ב. כלומר, אם שכר המינימום עומד היום על 5,300 שקל, לא יהיה ניתן להפעיל שעון גמיש על עובד שמרוויח פחות מ-7,950 שקל. יצויין כי סכום זה יתעדכן בהתאם לעלויות הצפויות של שכר המינימום, כפי שסוכם במסגרת עסקת החבילה.
    - ג. הגבלת הגמישות מצד המעסיק – ככל שיופעל "שעון גמיש", המעסיק יהיה כפוף גם למגבלות שעות. בכל הנוגע לחישוב שעות נוספות כשעות תקן: המעסיק יוכל לחשב שעות נוספות כרגילות רק עד שעתיים ביום (כלומר רק שעות של 125% ולא 150%) ורק עד 17 שעות בחודש לעובד במשרה מלאה.
  2. תקרת השעות תרד בהתאמה לפי חלקיות משרתו של העובד. המשמעות היא שמעבר לשעות אלו, המעסיק יהיה חייב לפצות את העובד בגין שעות נוספות.
2. במקומות עבודה שבהם קיים הסכם קיבוצי שכולל הסדר מיטיב לעניין חישוב השעות הנוספות, לא יהיה ניתן להחיל את השעון הגמיש.

#### **סיכום של דברים**

**ביום 4.11.2021 פרסמה ההסתדרות חוזר בעניין "שעון גמיש" מהו.**

3. שעות ההשלמה ייחשבו לצורך הפרשות סוציאליות – עד היום, אם לעובד היו שעות חוסר כי הוא עבד ביום מסוים פחות משעות התקן שלו, זה היה גורר פגיעה גם בהפרשות הסוציאליות (כגון: פנסיה, פיצויים, קרן השתלמות, רכיב חופשה ורכיב מחלה).  
כעת, השעות שהעובד ישלים ביום אחר, במקום שעות נוספות, יוכלו להיחשב להפרשות הסוציאליות.

**החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

### תקצירי פסיקה חדשה



**קיום יחסי עובד- מעסיק בין אדם עם מוגבלות למפעל מוגן**  
ע"ע 13950-11-18 ו- 41469-05-19, חיים זר נ' מת"ש ומדינת ישראל. ניתן ביום 10.10.2021,  
בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י הנשיאה כבוד השופטת ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב- מטולה וכבוד השופט רועי פוליאק

אדם עם מוגבלות עבד כ- 12 שנים ב"מפעל מוגן" אליו הופנה ע"י משרד הבריאות, בשלב מסוים הסתיימה התקשורת בין הצדדים והואיל והעובד ביקש העלאה בשכר ולא נשמע להוראות המדריכה האחראית. העובד תבע את קיומם של יחסי עובד מעסיק וזכויות סוציאליות כאשר בית הדין האזורי דחה את התביעה, העובד ערער על ההחלטה לבית הדין הארצי, שם נתקבל הערעור ונקבע כי התקיימו יחסי עובד- מעסיק בין הצדדים, הגם שמדובר במפעל מוגן שנותן מענה שיקומי לאנשים המשובצים בו.

**בית הדין קבע כי מועמד לעבודה לא הופלה לרעה מחמת גילו אך פסק לו פיצוי של 2,500 בשל כך שלא קיבל מענה לפנייתו**  
סע"ש 17289-07-17, צחי אורפז נ' תפקיד פלוס בע"מ, ניתן ביום 12.9.2021, ע"י ידי כב' השופט אורן שגב, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב

מועמד לעבודה בן 60 הגיש תביעה כנגד מעסיקה בשל הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בגין הפליה מחמת גילו בקבלה לעבודה ועתר לפיצוי בגין נזק לא ממוני בשיעור של 100,000 ₪ ולפיצוי בגין אובדן הכנסה בסך של 47,709 ₪. המעסיקה טענה, כי יש לה רווח מגיוס של כל עובד בין אם הוא מבוגר ובין אם הוא צעיר ולכן אין לה שום אינטרס להפלות עובד על רקע גילו. זאת ועוד, ציינה שהשאלה אודות גילם של המועמדים נועדה אך ורק על מנת לסנן קטינים שאינם יכולים להיות מועסקים. בית הדין קבע, כי עלה בידי המעסיקה להוכיח, כי לא הפלתה את העובד בקבלתו לעבודה מחמת גילו. יחד עם זאת, בית הדין סבר, כי נפל פגם באופן הטיפול בפניותיו של המועמד אל המעסיקה והגם שלא הוכח כי הופלה לרעה מחמת גילו, אין חולק כי שתי פניות שבוצעו על ידיו, הושבו ריקם. על כן, בנסיבות העניין מצא בית הדין לפסוק למועמד פיצוי בסך 2,500 ₪ בגין נזק לא ממוני.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מעיין קישלס**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**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.**