

**חוזר**

**מה במבזק**

**מהיום: נשים המושפעות מהעלאת גיל הפרישה יכולות להגיש בקשות למענק עבודה בתנאים משופרים**

ביום 1.5.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין מענק עבודה. להלן החוזר במלואו: לראשונה, זכאיות יוכלו לקבל מקדמה על חשבון המענק כבר בשנה השוטפת. החל מ-1.5.2022, נשים העובדות כשכירות ומושפעות מהעלאת גיל הפרישה לנשים מ-62 ל-65, יכולות לממש את זכאותן למענק עבודה בתנאים משופרים. שכירות שנולדו לאחר ה-1 בינואר 1960, גילן מעל 60 והן עומדות בקריטריונים שנקבעו בחוק יכולות מהיום להגיש בקשה לקבלת מקדמה על חשבון מענק העבודה עבור שנת 2022, אם הכנסתן החודשית הממוצעת גבוהה מ-800 ש"ח ונמוכה מ-7,760 ש"ח.

המקדמה הינה בשיעור של 60% מסכום המענק המלא ותשולם ב-4 פעימות: הראשונה תוך 15 ימים ממועד הגשת הבקשה, השנייה ב-15 ביולי של אותה שנה, השלישית ב-15 באוקטובר של אותה שנה והרביעית ב-15 בינואר של השנה העוקבת. יתרת המענק תשולם במועדים הקבועים בחוק.

המקדמה מהווה הטבה ייחודית ביחס ליתר הזכאים והזכאיות, אשר מקבלים את המענק כולו במהלך השנה שלאחר השנה המזכה. לצד המקדמה מעניק החוק הטבות נוספות לנשים המושפעות מהעלאת גיל הפרישה, כמו שיעורי מענק מוגדלים וטווח הכנסה מזכה מורחב לעומת יתר האוכלוסייה, אשר זכאית למענק רק כאשר ההכנסה החודשית הממוצעת גבוהה מ-2,130 ש"ח ונמוכה מ-7,030 ש"ח.

נשים עצמאיות העומדות בקריטריונים יוכלו להגיש בקשה למענק עבור שנת 2022 החל מה-1 בינואר 2023 ולאחר שיגישו את הדו"ח השנתי. המענק לעצמאיות ישולם במועדים הקבועים בחוק: פעימה ראשונה ב-15 ביולי 2023, פעימה שנייה ב-15 באוקטובר 2023, פעימה שלישית ב-15 בדצמבר 2023 ופעימה רביעית ב-15 בפברואר 2024.

את הבקשה למענק ניתן להגיש דרך המערכת המקוונת. לקבלת סיוע ותמיכה במימוש הזכאות ניתן לפנות למרכז המידע והשירותים המקוונים של רשות המיסים בטלפון \*4954 בימים א'-ה' בשעות 8:15 – 15:45.

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

**סוגיות בדיני עבודה**

**היעדרות עובד ב-1 במאי**

**עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ה-1 במאי אינו נחשב כיום שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים, בצווי ההרחבה, או בהתאם לחוזה עבודה אישי או נוהג החל במקום העבודה, לעיתים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה").

חלק מן ההסכמים מפרטים רשימה של ימים שייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, מבלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, לעיתים ה-1 במאי מוגדר כיום בחירה.

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם האחד במאי.

**חוזר**

■ מהיום: נשים המושפעות מהעלאת גיל הפרישה יכולות להגיש בקשות למענק עבודה בתנאים משופרים

**סוגיות בדיני עבודה**

■ היעדרות עובד ב-1 במאי  
 ■ יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן  
 ■ זכאות עובד לא יודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג עיד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן)

**תקצירי פסיקה**

**סיכום של דברים**

**עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.**

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

## יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

### עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר. כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקשי"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

## זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג ע"ד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן)

### עו"ד הלית כהן-רזניצקי

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיגהם. 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 אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן) 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 אלפיטר מוגדר כיום חג בן שלושה ימים (סעיף 32.121 לתקשי"ר).

### 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 לראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ראה למשל: סע (ח"י) 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).

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

### סיכום של דברים

**בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.**

### סיכום של דברים

**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**



**תקופת ההתיישנות לפיצוי בגין אי הפקדה חודשיות לפנסיה היא שבע השנים ממועד שבו הפר המעסיק את חובת ההפקדה**

**סע"ש 37194-03-2, אליהו אלקרס-טלרד נטוורקס בע"מ. ניתן ביום 14.10.21, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופט כמאל אבו קאעוד**

עובד עבד אצל המעסיקה במשך 32 שנים. עם פיטוריו שולמו לו כל זכויותיו. למרות זאת 20 שנים לאחר פיטוריו, הגיש העובד תביעה בגין התחייבות להפקדת כספים נוספים לקופת הפנסיה במועד בו יגיע לגיל הפרישה. המעסיקה טענה כי חלה התיישנות כי עברו 21 שנים מסיום עבודתו. בית הדין ציין כי בתביעה לחלף הפרשות לפנסיה, העילה תתגבש במועד שבו הפר המעסיק את חובת ההפקדה לפנסיה, שהוא למעשה המועד הראשון שבו נגרם נזק לעובד ופסק כי בתביעה של עובד לפיצוי בגין הפקדות חודשיות לפנסיה יכללו הפקדות שלא חלה עליהן התיישנות המצויות בטווח שבע השנים עובר להגשת התביעה בכפוף לחריגים המאריכים או משהים את תקופת ההתיישנות. לעניין הזכות לפיצויי פיטורים נקבע כי העילה נולדת במועד פיטורי העובד. בית הדין קבע כי עילת התביעה התיישנה לכן תביעת העובד סולקה על הסף.

**בקשת עובדת לעבודה מהבית אינה זכות קנויה אלא חלק ממדיניות המעסיק**

**סע"ש 451290-09-20, מור יצחק נ' צינורות המזרח התיכון - תעשיות 2001 בע"מ. ניתן ביום 4.03.2022, בבית דין אזורי תל-אביב, ע"י כבוד השופט דורון יפת**

עובדת שהתקבלה לעבודה בחוזה זמני וקצר ביותר להחלפת חשבת שכר שהיתה בחופשת לידה, תבעה את המעסיקה על כך שבתקופת הקורונה לא אישרה לה לעבוד מהבית ואף הפחיתה משכרה בגין ימים שנעדרה עקב סגירת מוסדות החינוך ובהיותה אם חד הורית אשר נאלצה לשהות עם בתה בימי פרוץ הקורונה. העובדת טענה כי המעסיקה הפלתה בינה לבין החשבת הוותיקה אותה החליפה ואשר חזרה לעבודה לאחר חופשת הלידה, כך שאפשרה לה לעבוד מהבית ואף גרמה לסיים את החוזה בטרם יסתיים החוזה הקצוב על כך תבעה פיצוי מכוח חוק שיוון הזדמנויות ע"ס 120,000 ש"ח. המעסיקה טענה כי העובדת לא היתה מקצועית כפי שהציגה עצמה ונעדרה רבות מהעבודה, גם כשהיתה בעבודה לא ביצעה את המטלות ונמצאה מטיילת ממקום למקום בעבודה. בית הדין דחה את תביעת העובדת וקבע כי בהעדר הוכחה להפליה לרעה, הרי שלא נפל פגם בשיקול דעתו של המעסיק שלא אישר לעובדת לעבוד מהבית. האבחנה בינה לבין החשבת הוותיקה נמצאה מוצדקת לאור השוני ביניהן - שביעות רצון של המעסיק מתפקודן. לפיכך, נדחתה תביעת העובדת.

**ביה"ד פסק פיצוי בשיעור 125% לעובדת שפוטרה במהלך טיפולי פוריות בניגוד לחוק עבודת נשים בתקופת הקורונה**

**סע"ש 74130-11-20, אילנית בוזגלו נגד בית המשקאות של דורון יחיאל בע"מ. ניתן ביום 31.10.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בב"ש, ע"י כבוד השופט עידו בן-צור**

תביעה שהגישה עובדת לתשלום פיצויים עקב פיטורים במהלך הסגר השני עקב התפשטות נגיף הקורונה. לטענתה היא פוטרה עת הייתה בטיפול פוריות, ללא היתר מהממונה בניגוד לחוק עבודת נשים. כמו כן, טענה העובדת כי פיטוריה נעשו אך ורק בשל היותה בטיפול פוריות תוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. ביה"ד לעבודה פסק כי העובדת פוטרה במהלך הסגר השני עקב התפשטות נגיף הקורונה, בהיותה בטיפול פוריות ללא קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים כנדרש. ביה"ד לעבודה פסק לזכותה פיצוי מכוח חוק עבודת נשים בגין 3 חודשים ובשיעור של 125% ממועד פיטוריה ועד למועד בו הוצע לה לשוב לעבודה ללא שינוי בתנאי העסקתה. כמו כן, נפסקו לעובדת פיצוי בגין פגמים בהליך השימוע, וזכויות סוציאליות אחרות אולם התביעה לפיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נדחתה מאחר שהעובדת פוטרה ללא קשר לטיפול הפוריות.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד רן בינות, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד ראובן בבדל'נוב**

**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.**