

דברי הסבר

הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 12.3.2024 פורסמה ברשומות הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

בהתאם להודעה, החל מיום 1.4.2024 שכר המינימום לחודש יהא 5,880.02 שקלים חדשים.

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.

חוזרים

ועדת פיקוח לעניין צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין הגנה מפיטורים למשרתי המילואים

ביום 7.3.2025 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין ועדת פיקוח לעניין צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין הגנה מפיטורים למשרתי המילואים. להלן עיקרי ההודעה:

בהתאם לסעיף 5 לצו ההרחבה להסכם הקיבוצי בעניין משרתי מילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל), אשר ביום 6 במרץ 2024 פורסם ברשומות, מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת ההסכם, לא יפטרו גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים על פי סעיף 41א (ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט – 1949 (להלן- התקופה המוגדרת), אלא מטעמים מיוחדים. כלומר, עילת הפיטורים תהיה מטעמים מיוחדים ובלבד שהפיטורים אינם בשל שירות המילואים. מכוח צו ההרחבה האמור, בתוקף סמכות שר העבודה לפי סעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן- החוק), מונתה ועדת פיקוח אשר בסמכותה להכריע בחילוקי הדעות בדבר כוונת המעסיק לפטר העובד. ועדת הפיקוח תפעל לפי סעיפים 33 ו-133 לחוק. מעסיק המבקש לפטר עובד, ששירת במילואים, בתקופה המוגדרת יפנה לוועדת הפיקוח לצורך מתן הכרעתה כאמור. **על המעסיק לצרף לבקשה את הפרטים הבאים לרבות אישור מילואים ואסמכתאות לפי הצורך:**

1. מועד תחילת שירות המילואים של העובד;
2. משך שירות המילואים של העובד;
3. מועד החזרה לעבודה לאחר שירות המילואים;
4. הנימוקים לפיטורים בצירוף אסמכתאות התומכות בבקשה.

אוסר לקריאה שנייה ושלישית: תוספת נקודות זיכוי ממס ומענק עבודה להורים לילדים עד גיל 3

ביום 5.3.2024 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין נקודות זיכוי עבור ילדים. להלן עיקרי החוזר: ועדת הכספים של הכנסת אישרה לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק לסיוע להורים לילדים עד גיל 3, המגדילה את ההכנסה הפנויה של הורים לילדים בגילאים אלה. הגדלת ההכנסה תתבצע על ידי תוספת נקודות זיכוי ממס אשר תפחית את חבות מס ההכנסה של הורים לילדים בגילאים אלו, או על ידי תוספת למענק עבודה להורים שהכנסתם נמוכה. על פי הצעת החוק, החל משנת המס 2024 יקבלו הורים לילדים שגילם עד 3 תוספת של נקודות זיכוי ממס לפי החלוקה הבאה: בגין כל ילד שנולד בשנת המס תינתן נקודת זיכוי אחת נוספת לכל הורה, בגין כל ילד שמלאו לו שנה או שנתיים בשנת המס יינתנו 2 נקודות זיכוי נוספות במס לכל הורה, ובגין כל ילד שמלאו לו 3

מה במבזק

דברי סהבר

■ הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

חוזרים

■ ועדת פיקוח לעניין צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין הגנה מפיטורים למשרתי המילואים

■ אושר לקריאה שנייה ושלישית: תוספת נקודות זיכוי ממס ומענק עבודה להורים לילדים עד גיל 3

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 7.3.2025 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין ועדת פיקוח להסכם קיבוצי בעניין הגנה מפיטורים למשרתי המילואים.

סיכומם של דברים

ביום 5.3.2024 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין נקודות זיכוי עבור ילדים.

שנים בשנת המס, תינתן נקודת זיכוי אחת נוספת לכל הורה. שווי נקודת זיכוי לשנת 2024 הוא 2,904 ש"ח לשנה, ומשמעותה של כל נקודה היא הפחתה של כ-242 ש"ח לחודש בחבות המס. על כן, שווי הטבת המס המוצעת בהצעת חוק זו להורה שיכול לנצל את נקודות הזיכוי במלואן יכול להגיע עד לכ-484 שקלים חדשים לחודש לכל הורה, ועד לכ-968 שקלים חדשים למשק בית לחודש, לכל ילד. הורה יחיד במשפחה שאין בה הורה נוסף יהיה זכאי לכפל נקודות זיכוי בגין כל ילד בגילאים האמורים. לאחר אישור החוק במליאה ופרסומו ברשומות, תוענק ההטבה רטרואקטיבית החל מתחילת שנת המס, ורשות המיסים תוציא הנחיות לציבור המעסיקים בנוגע למימוש ההטבה. שכירים שעובדים במקום עבודה אחד אינם נדרשים לבצע כל פעולה על מנת לממש את ההטבה. עצמאים, וכל שאר החייבים בהגשת דוחות שנתיים למס הכנסה, ייהנו מההטבה כחלק מחישוב המס השנתי לאחר הגשת הדוח. כמו כן תפעל רשות המיסים לתקן באופן יזום תיאומי מס שהוגשו במהלך השנה, על מנת שהורים שערכו תיאום מס לפני אישור ההטבה יקבלו את נקודות הזיכוי מבלי להידרש לפנות לרשות המיסים על מנת לקבל תיאום מס חדש. כאמור, הצעד השני שאישרה ועדת הכספים הוא מתן תוספת למענק עבודה להורים לילדים שגילם עד 3, אשר הם הורים עובדים בעלי הכנסה נמוכה. סכום התוספת יעלה בהדרגה בטווחי ההכנסה הנמוכים עד שיגיע לסכום מרבי של 470 ש"ח לחודש בגין כל ילד שגילו עד 3, ואז יירד בהדרגה בטווחי ההכנסה הגבוהים. התוספת תינתן להורים שהכנסתם החודשית הממוצעת נמצאת בטווח ההכנסה המזכה, והם עומדים בתנאי הזכאות האחרים שנקבעו בחוק מענק עבודה. טווח ההכנסה המזכה נקבע כך שתקרת ההכנסה החודשית הממוצעת המזכה במענק לילד שגילו עד 3 גבוהה יותר מתקרת ההכנסה החודשית הממוצעת המזכה במענק עבודה. כך, למשל, בעוד שתקרת ההכנסה המזכה במענק עבודה לשנת 2023 להורה לילד או שניים עומדת על 6,850 ש"ח, תקרת ההכנסה שמזכה במענק לילד עד גיל 3 עומדת על 8,255 ש"ח להורה לשניים שאחד מהם גילו עד 3 ו-9,531 ש"ח להורה לשני ילדים שגילם עד 3. משמעות הדבר היא שישנם הורים שאינם מקבלים מענק עבודה כיום ובכל זאת יהיו זכאים למענק לילד עד גיל 3. תוספת נקודות הזיכוי צפויה להביא לאובדן הכנסות של כ-1.3 מיליארד ש"ח בשנה החל משנת המס 2024, ותוספת מענק העבודה צפויה להגדיל את הוצאות הממשלה על תשלום מענק עבודה בכ-850 מיליון ש"ח בשנה החל משנת 2025.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" החוזרים במלואם נמצאים באתר

סוגיה בדיני עבודה

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 בשעותיים, או לסיים את העבודה שעותיים 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.

הכותב – 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם 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.

תקצירי פסיקה חדשה

למעסיקה עומדת הזכות במסגרת הפררוגטיבה שלה לקבוע את לוח המשמרות בהתאם לצרכיה
 סע"ש 37698-02-20, אברהם קולון נ' להבים גרופ השקעות בע"מ. ניתן ביום 27.10.2023, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, על ידי כבוד השופט דורי ספיבק

עובד אשר הועסק כעובד דלפק במסעדה טען, כי פוטר שלא כדין בשל סירובו להמשיך לעבוד בשבתות, וכי עקב כך הוא זכאי הן לפיצויי פיטורים ולפיצויים ללא הוכחת נזק על הפליה אסורה בהתאם להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. כמו כן, תבע העובד זכויות נוספות. העובד טען, כי פוטר מעבודתו עת ביקש ממנהלו לא לעבוד בימי שבת מטעמי דת. לדבריו, פיטוריו נעשו לאחר שיחה שבעקבותיה שובץ לשתי משמרות עבודה בלבד, וזאת בשונה מהיקף העבודה בחודשים שקדמו להודעתו. בית הדין דחה את התביעה ברובה וקבע, כי העובד הוא שהתפטר בכך שהפסיק לשבץ את עצמו למשמרות. העובד לא היה מעוניין לעבוד לא רק בשבתות אלא גם בימי חול הוא קיווה שלאחר כל זאת ישולמו לו פיצויי הפיטורים, אף שהוא עצמו התפטר. בית הדין קבע בפסק הדין כי למעסיקה עומדת הזכות במסגרת הפררוגטיבה שלה לקבוע את לוח המשמרות בהתאם לצרכיה היא ולבקשות של עובדים נוספים ובכלל להביא בחשבון את העלויות הכרוכות בכך.

עובדת אינה מחויבת להודיע למעסיק במהלך חופשת הלידה כי היא מחפשת עבודה אחרת
 סע"ש 46451-05-19, אודליה אליאסי-לוי נ' אסף לאור. ניתן ביום 21.5.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, על ידי כבוד השופטת הנשיאה הדס יהלום

עובדת שהתה בחופשת לידה. חודש לפני המועד שעליה לחזור מחופשת הלידה הודיעה העובדת למעסיק על התפטרותה. לאחר סיום יחסי העבודה, העובדת תבעה את המעסיק לתשלום זכויות המגיעות לה. בתביעה שכנגד טען המעסיק כי העובדת התנהלה בחוסר תום לב קיצוני בכך שלא יידעה אותו כי היא מחפשת עבודה אחרת וכי בכוונתה להתפטר מעבודתה אצלו לאחר תום חופשת הלידה דבר המצדיק את חיובה בפיצוי. בית הדין דחה את טענת המעסיק וקבע שהעובדת פעלה בהתאם להוראות החוק והודיעה על התפטרותה תוך מתן הודעה מוקדמת בת חודש. בית הדין הדגיש כי העובדת לא הייתה מחויבת לספר למעסיק כי היא מחפשת מקום עבודה אחר וכי אין מדובר בחובה חוקית ובכל מקרה אי היידוע אינו מצדיק חיוב של העובדת בפיצוי כלשהו.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד מעיין קישלס ועו"ד אורן פריד
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.