

## חקיקה

## חוק עבודת נשים (תיקון מס' 65), התשפ"ה - 2025 - היעדרות עובד מהעבודה עקב אשפוז ילדו אחרי הלידה עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 15.1.2025 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 65), התשפ"ה - 2025 (להלן: "התיקון לחוק") העוסק בהיעדרות עובד מהעבודה עקב אשפוז ילדו אחרי הלידה. להלן עיקרי התיקון לחוק:

עובד שעבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שנה לפחות והילד שבת זוגו ילדה אושפז בבית החולים לאחר הלידה לתקופה העולה על שבועיים, יוכל להיעדר עד 20 ימי היעדרות, אף אם אינם רצופים במהלך תקופת האשפוז של הילד ובתוך תקופת הלידה וההורות של בת הזוג על חשבון ימי המחלה הצבורים לרשותו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, ע"פ בחירתו.

ימי היעדרות של העובד על חשבון ימי המחלה שלו יימנו ברצף מהיום הראשון שבו נעדר על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, אף אם ההיעדרויות לא היו רצופות.

בזקיפת ימי היעדרות זכאי עובד להביא בחשבון לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.

ימי היעדרות לפי התיקון לחוק לא יובאו בחשבון במניין ימי היעדרות להם העובד זכאי לפי סעיף 7 (ג3) לחוק עבודת נשים (חמישה ימי היעדרות של עובד לאחר הלידה - 3 ימים ראשונים על חשבון ימי חופשה ושני ימי היעדרות נוספים על חשבון ימי המחלה) ולפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

היעדרות ע"פ התיקון לחוק תתאפשר אם העובד מסר למעסיקו אישור רפואי בדבר אשפוז הילד וכן חתם על הצהרה כי בימי היעדרות שהה עם הילד שאושפז או עם ילדיו האחרים.

**הכותבת - מנהלת מחלקת "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 ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

## חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 16), התשפ"ד - 2024 - תחולה על קבלן שירות ומזמין שירות

### עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 25.7.2024 פורסם ברשומות חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 16), התשפ"ד - 2024 (להלן: "התיקון לחוק") אשר מרחיב את הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח - 1998 (להלן: "החוק") גם על מזמין שירות. להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 7 לחוק קובע את חובת המעסיק לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. במסגרת חובה זו על המעסיק לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית, לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולפעול לביוררה. בנוסף, על המעסיק לעשות כל שביכולתו למנוע את הישנות המעשים. כמו כן, מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק ביחס להטרדה מינית והתנכלות בעבודה ויפורטו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן.

התיקון לחוק קובע, כי כל החובות החלות על מעסיק ישיר של עובד יחולו בהתאם לתיקון לחוק גם על מזמיני שירות ביחס לעובדים המועסקים אצלו באמצעות קבלני שירות.

עוד קובע התיקון לחוק, כי ההגנה שניתנת בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988, מפני פגיעה על רקע הטרדה מינית, תחול גם על עובדים המועסקים על ידי קבלן שירות ועל מזמין שירות המקבל שירות מאדם באמצעות קבלן שירות.

## מה במבוק?

## חקיקה

- חוק עבודת נשים (תיקון מס' 65), התשפ"ה - 2025 - היעדרות עובד מהעבודה עקב אשפוז ילדו אחרי הלידה
- חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 16), התשפ"ד - 2024 - תחולה על קבלן שירות ומזמין שירות

## חוזרים

- לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה לחודש ינואר 2025 ואילך
- עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי - לשנת 2025

## תקצירי פסיקה

## סיכומם של דברים

**ביום 15.1.2025 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 65), התשפ"ה - 2025 העוסק בהיעדרות עובד מהעבודה עקב אשפוז ילדו אחרי הלידה.**

## סיכומם של דברים

**ביום 25.7.2024 פורסם ברשומות חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 16), התשפ"ד - 2024 אשר מרחיב את הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח - 1998 גם על מזמין שירות.**

איתך בכל החלטה חשובה

כמו כן, לאור התיקון לחוק, מקומות עבודה מחויבים לתקן את תקנון הטרדה מינית, כך שיכלול גם התייחסות לתחולתו על עובדי קבלן שירות.

את ההגדרה של "מזמין שירות" ו"קבלן שירות" ניתן למצוא בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, כדלקמן:

"מזמין שירות - מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית;

קבלן שירות - מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולת".

התיקון לחוק יחול החל מיום 25.01.2025 (6 חודשים מיום פרסומו ברשומות).

**הכותבת - מנהלת מחלקת "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 ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

חוזרים

**לוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה  
לחודש ינואר 2025 ואילך**

רשות המיסים פרסמה את לוח עזר לחישוב מס הכנסה החל על משכורת ועל הכנסה מיגיעה אישית, מחודש ינואר 2025 ואילך. הלוח מפרט, בין היתר, את שיעורי המס, שווי שימוש ברכב, רשימת היישובים שתושביהם זכאים להנחה ממס, מס שכר, היטל עובדים זרים ופירוט נקודות זיכוי על פי מצב משפחתי. להלן עיקרי לוח העזר:

**שיעורי המס לשכירים ועצמאיים ממשכורת חודשית ושנתית  
ומהכנסה מיגיעה אישית החל מינואר 2025**

שיעור המס	הכנסה חודשית (יגיעה אישית)	שיעור המס	הכנסה שנתית (יגיעה אישית)
10%	עד 7,010	10%	עד 84,120
14%	מ-7,011 עד 10,060	14%	מ-84,121 עד 120,720
20%	מ-10,061 עד 16,150	20%	מ-120,721 עד 193,800
31%	מ-16,151 עד 22,440	31%	מ-193,801 עד 269,280
35%	מ-22,441 עד 46,690	35%	מ-269,281 עד 560,280
47%	מכל שקל נוסף	47%	מכל שקל נוסף

נקודת זיכוי - 242 ש"ח לחודש. 2,904 ש"ח לשנה.

מס יסף - יחיד חייב במס יסף בשיעור 3% אם הכנסתו החייבת בשנת המס עלתה על 721,560 ש"ח או 60,130 ש"ח לחודש.

הטבה בשל משמרות - סעיף 10 לפקודת מס הכנסה

תוקף תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), התשמ"ז - 1986 לא הוארך. לפיכך, בשנת 2025 לא יינתן זיכוי ממס בגין עבודה במשמרות.

**הארכת תוקף האישורים**

אישורי תיאום מס שתוקפם פג בתום שנת המס 2024 מוארכים בזאת עד למועד תשלום משכורת חודש פברואר 2025, ולא יאוחר מיום 13.3.2025.

**סיכומם של דברים**  
רשות המיסים פרסמה את לוח עזר לחישוב מס הכנסה החל על משכורת ועל הכנסה מיגיעה אישית, מחודש ינואר 2025 ואילך. הלוח מפרט, בין היתר, את שיעורי המס, שווי שימוש ברכב, רשימת היישובים שתושביהם זכאים להנחה ממס, מס שכר, היטל עובדים זרים ופירוט נקודות זיכוי על פי מצב משפחתי.

## עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי - לשנת 2025

ביום 30.12.2024 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר ובו עדכונים לעניין עובדים זרים, להלן עיקרי החוזר:

סכום לשנת 2024	סכום מעודכן לשנת 2025	סכום ניכוי מירבי חודשי משכר עובד זר שאינו עובד חקלאות, בעד מגורים הולמים- לגבי מגורים שאינם בבעלות המעסיק
₪475.23	492.39	ירושלים
₪540.39	559.90	תל-אביב
₪360.29	373.30	חיפה/מרכז
₪320.29	331.86	דרום
₪294.70	305.34	צפון

לגבי מגורים בבעלות המעסיק: הניכוי המירבי המותר יהא מחצית מהסכומים דלעיל בלבד.

סכום לשנת 2024	סכום מעודכן לשנת 2025	סכום ניכוי מירבי חודשי משכר עובד זר שאינו עובד חקלאות, בעד הוצאות נלוות למגורים
₪89.11	92.16	עובד זר בסיעוד ביתי
₪103.72	107.27	עובד זר המועסק בתחום אחר

### עובד זר בענף החקלאות - סכום ניכוי חודשי מירבי משכר, בעד מגורים הולמים והוצאות נלוות למגורים:

סכום הניכוי החודשי המירבי משכר עובד זר לגבי מגורים הולמים, יהא אחיד וללא קשר לאזור גיאוגרפי בישראל או לעובדה אם המגורים הם בבעלות החקלאי אם לאו, והסכום האחיד יעמוד על **277.41** ₪ לחודש. סכום הניכוי המירבי בגין הוצאות נלוות למגורים הולמים לעובד חקלאות יהא **353.83** ₪ לחודש ללא קשר להיות המגורים בבעלות המעסיק אם לאו. על כן, סך הניכוי החודשי המירבי המותר משכר עובדי חקלאות זרים בגין מגורים הולמים והוצאות נלוות, יעמוד על **631.24** ₪ לחודש כסכום אחיד.

סכום מעודכן לשנת 2025	סכום לשנת 2024	סכום ניכוי מירבי מותר משכר חודשי של עובד זר בעד ביטוח רפואי
₪164.91	₪159.45	עובד זר בסיעוד ביתי
₪143.72	₪138.96	עובד זר המועסק בתחום אחר

### \*לגבי עובד זר המועסק במתן טיפול סיעודי ביתי:

המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום שלא יעלה על מחצית מהסכום שהמעסיק הוציא או התחייב להוציא בגין ביטוח רפואי לעובד, ובלבד שהניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר לפי התקנות לא יעלה על **164.91** ₪.

### \*לגבי עובד זר המועסק בתחום אחר:

המעסיק יהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד, החזר הוצאות בסכום שלא יעלה על **1/3** מהסכום שהמעסיק הוציא או התחייב להוציא בגין ביטוח רפואי לעובד, אך לא יותר מ- **138.96** ₪.

סיכומם של דברים  
ביום 30.12.2024  
פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר ובו עדכונים לעניין עובדים זרים.

## תקצירי פסיקה חדשה

**מעסיקה חויבה לשלם לעובדת בגין חלק מזכויותיה לרבות זכויותיה עקב חילופי מעסיקים**  
**סע"ש 36367-06-20, לירון בלנגה אור ניהול ואחזקות בע"מ. ניתן ביום 31.08.24, בבית הדין**  
**האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת תמר עציון פלץ**

עובדת בחנות לממכר רהיטים הגישה תביעה לתשלום זכויות המגיעות לה בגין תקופת עבודתה. עיקר המחלוקת בין הצדדים נוגעת לזכויות המגיעות לעובדת בגין תקופת עבודתה ובגין סיומה, לרבות זכויותיה עקב חילופי המעסיקים בחנות. האם נכללו בשכרה של העובדת רכיבים שאינם משקפים נכונה את ההסכמות שהושגו בין הצדדים ואת שכרה של העובדת בפועל, כיצד להתייחס לסוגיית חילופי המעסיקים וחלוקת האחריות בין המעסיקים, מהן נסיבות סיום יחסי העבודה בין הצדדים. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה ופסק לעובדת פיצויים.

**ביה"ד דחה את תביעתו של העובד שטען כי פוטר אך נקבע כי התפטר מרצונו**  
**ד"מ 39085-09-22, בבלי בנימין נגד טיולי א. ראם בע"מ. ניתן ביום 30.08.2024, בבית הדין**  
**לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש**

עובד שעבד כנהג מיניבוס בחברת הסעות במשך כשנתיים, התפטר עקב אי שביעות רצונו מתנאי עבודתו ושכרו. המעסיקה טענה כי העובד התפטר ואילו העובד טען כי הוא פוטר ותבע השלמת פיצויי פיטורין. בית הדין קיבל את גרסת המעסיקה, לפיה העובד התפטר מיוזמתו, ולא פוטר על ידי המעסיקה. גרסתו של העובד לאי תשלום הפרשי שכר בגין השעות שעבד ולפיטוריו לא נתמכה בעדויות או ראיות. כמו כן העובד הגיש למעסיקה מכתב התפטרות ולא הוכיח כי אולץ לחתום עליו ולכן תביעתו כי פוטר נדחתה.

**עובדת שילדה במהלך חוזה לתקופה קצובה לא זכאית להגנה מפוטורים בתקופה המוגנת, על אף**  
**שהחוזה הוארך לתקופה נוספת**  
**סע"ש 580-10-22, ביאן זייד נ' מדינת ישראל - משרד החינוך. ניתן ביום 15.9.2024, בבית הדין**  
**האזורי לעבודה נוף הגליל - נצרת, ע"י כבוד השופטת רויטל טרנר**

בית הדין לעבודה קבע, כי אין לראות בהארכת החוזה לתקופה קצובה גם כתקופה המוגנת מחמת זהירות או טעות, כחוזה העסקה רגיל אשר נפל בגדרו של סעיף 29(2) לחוק עבודת נשים. מטרת חוק זה הוא להגן על עובדים שחוזה העסקתם מתחדש באופן מלאכותי כדי להתחמק מהוראות החוק. במקרה זה החוזה הוארך כדי לתת לה את ההגנות של החוק על אף שאינה הייתה זכאית להן.

### תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עידו סמולר, עו"ד ראובן בבדז'נוב ועו"ד פזית לוי

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

ביצוע גרפי: שרה וייס

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.