

סוגיות

מה במבזק?

סוגיות

- עליית שכר המינימום - אפריל 2025
 - חובת תשלום דמי ביטוח לאומי לעובד השווה בחופשה ללא תשלום
 - דיווח ממוכן להסדר פנסיוני עבור עוזרת משק בית
 - צבירת חופשה בתקופת שירות מילואים
- תקצירי פסיקה

עליית שכר המינימום - אפריל 2025

עו"ד אורן פריד

בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן: "החוק") נקבע כי שכר המינימום לחודש הוא 47.5% מהשכר הממוצע כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (להלן: "השכר הממוצע") כפי שהוא באחד באפריל כל שנה. סעיף 6 לחוק שכר מינימום קובע כי שר הכלכלה יפרסם, בין היתר, הודעה בדבר שכר המינימום המעודכן ליום 1 באפריל של כל שנה.

באפריל 2025 ובכפוף לפרסום ברשומות, עתיד שכר המינימום להתעדכן בהתאם למנגנון הקבוע בחוק ולעמוד על 47.5% מהשכר הממוצע, קרי 6,247 ₪ לחודש.

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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חובת תשלום דמי ביטוח לאומי לעובד השווה בחופשה ללא תשלום

עו"ד מיטל דולב בלט

תקנה 11(ב) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971 (להלן: "התקנות") קובעת כי:

"(ב) מבוטח שלא עבד מסיבה שאינה מניחה בתקנת משנה (א), ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה האמורה, ישלם דמי ביטוח במועדי התשלום האמורים בתקנה 2 לתקנות הגביה, לגבי מבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי המשלם דמי ביטוח מההכנסה המזערית האמורה בפרט 4 של לוח י"א לחוק".

בהתאם לתקנה 6(א) לתקנות, כאשר עובד נמצא בחופשה ללא תשלום (בהסכמת המעסיק), אשר אינה עולה על חודשיים, ואינו עובד במקום אחר או אינו עובד כעצמאי, המעסיק הוא שחייב בתשלום דמי הביטוח במועדי התשלום הרגילים (בגובה של 8.17% משכר המינימום, נכון לשנת 2025), אך בהתאם לקבוע בתקנה 6(ב) ו-6(ג) לתקנות, יהיה רשאי המעסיק לגבות מן העובד את דמי הביטוח ששילם בעדו, מכל סכום אשר מגיע ממנו לעובד.

יצוין כי בהתאם לתיקון 224 לחוק מתאריך 15 במרץ 2021, אם הכנסתו של העובד נמוכה משכר מינימום עפ"י חוק שכר מינימום, החיוב לתשלום דמי ביטוח יהיה על בסיס הכנסתו בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום קרי 8.17% משכרו בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת. (*).

תקנה 1(3) לתקנות קובעת, כי כאשר תקופת החופשה ללא תשלום עולה על חודשיים תמימים רצופים, והעובד אינו עובד במקום אחר ואינו עצמאי, על העובד עצמו לשלם את דמי הביטוח הלאומי בעד יתרת התקופה העולה על חודשיים.

(*) חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 224 והוראת שעה), התשפ"א - 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכומם של דברים

כאשר עובד נמצא בחופשה ללא תשלום (בהסכמת המעסיק), אשר אינה עולה על חודשיים, ואינו עובד במקום אחר או אינו עובד כעצמאי, המעסיק הוא שחייב בתשלום דמי הביטוח במועדי התשלום הרגילים (בגובה של 8.17% משכר המינימום, נכון לשנת 2025), אך בהתאם לקבוע בתקנה 6(ב) ו-6(ג) לתקנות, יהיה רשאי המעסיק לגבות מן העובד את דמי הביטוח ששילם בעדו, מכל סכום אשר מגיע ממנו לעובד.

דיווח ממוכן להסדר פנסיוני עבור עוזרת משק בית

השאלה:

מעסיק עוזרת משק בית שאינו נדרש להפיק תלוש שכר, איך באפשרותו לדווח להסדר פנסיוני בהתאם להוראות הדיווח הממוכן במבנה אחיד?

יועץ פנסיוני יונתן יארוסלבסקי משיב:

אחת הדרכים שהמעסיק יכול לדווח ללא שימוש במערכת שכר הינה הקלדת הנתונים באופן ידני מדי חודש בפורטל של אותה קופה בה מנוהל ההסדר הפנסיוני של העוזרת משק בית.

את הדיווח יש לעשות סמוך ככל הניתן לאחר העברת הכספים, ונדרש לציין בדיווח את פרטי הפקדת הכספים.

המשיב - יועץ פנסיוני, מחלקת "כל-עתידי" בחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן

צבירת חופשה בתקופת שירות מילואים

עו"ד ראובן בבדל'נוב

סעיף 3(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, קובע כי אם היה קשר משפטי בין העובד ובין המעביד כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים, יהיה העובד זכאי למלוא מכסת ימי החופשה על פי חוק, בהתאם לוותק העובד.

עובד שעבד במהלך השנה פחות מ- 200 ימי עבודה, יהיה זכאי העובד רק לחלק יחסי ממכסת ימי החופשה המלאה על פי חוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל למספר 200.

כלומר, האספקט על פיו תיבחן הזכאות לימי חופשה הוא אספקט שנתי ולא אספקט חודשי.

עובד שעבד פחות מ- 200 יום באותה שנה, אופן חישוב זכאותו יהיה כדלהלן:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

200

אם התקיימו בין הצדדים יחסי עובד-מעביד במהלך חלק משנת העבודה, החישוב ייעשה על בסיס של 240 ימי עבודה.

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

240

יצוין כי בית הדין העיר בפסיקתו בהערת אגב כי ימי המילואים יוצרים זכויות לצבירת ימי חופשה באופן זהה לימי עבודה בפועל. לפיכך, נראה כי עובד שנמנע ממנו לעבוד בעל כורחו בשל שירות מילואים (או מחלה) יהא זכאי לצבור ימי חופשה בתקופה זו (עסק 68/09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה ואח' נגד אלביט מערכות תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ ואח', דינים ארצי לעבודה 2012 (142) 462).

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

מעסיק עוזרת משק בית שאינו נדרש להפיק תלוש שכר, איך באפשרותו לדווח להסדר פנסיוני בהתאם להוראות הדיווח הממוכן במבנה אחיד?

סיכומם של דברים

נראה כי עובד שנמנע ממנו לעבוד בעל כורחו בשל שירות מילואים (או מחלה) יהא זכאי לצבור ימי חופשה בתקופה זו.

תקצירי פסיקה חדשה

עובדת שהועברה מתפקידה בעקבות התמודדותה לראשות ועד עובדים זכתה לפיצוי של 25,000 ₪

תקציר סע"ש 65151-09-19, עו"ד גיל איזנשטיין-קנה מדינת ישראל נ' רשות מקרקעי ישראל. ניתן ביום 03.09.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט דורי ספיבק

עובדת הועסקה ברשות מקרקעי ישראל ושימשה כיו"ר ועד העובדים הארצי. עקב התמודדות העובדת בבחירות לראשות ועד העובדים החליטה המעסיקה כי עד מועד הבחירות העובדת תפסיק לשמש בתפקידה וימצא לה תפקיד אחר. העובדת טענה כי סבלה מהתעמרויות ורדיפות אישיות בעקבות פעילותה בוועד העובדים. המעסיקה טענה כי לא היתה פגיעה בתנאי עבודתה וכל ההחלטות בעניינה היו מקצועיות. בית הדין דחה את רוב טענות העובדת. בעניין העברתה מתפקידה נקבע כי נפלו פגמים חמורים בכך שהמעסיקה לא איפשרה זכות טיעון ופסק פיצוי לעובדת בסך 25,000 ₪.

היקף אחריות בן משפחה בהעסקת עובדת זרה

סע"ש 64700-02-20, poparcea natalia נגד עופר אורנשטיין. ניתן ביום 06.12.2024, בבית הדין לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

עובדת זרה הועסקה כמטפלת סיעודית במשותף עם חברת סיעוד והמטופלת במשך כשלוש שנים ופוטרה על ידי בנה של המטופלת לאחר אירוע נפילת המטופלת שגרמה לחבלת המטופלת. העובדת קיבלה מלוא זכויותיה וגמר חשבון על ידי חברת הסיעוד והגיש תביעה כנגד בנה של המטופלת בין היתר לתשלום זכויותיה לפיצויי פיטורין הודעה מוקדמת והיעדר שימוע. בית הדין לעבודה פסק כי בנה של המטופלת היה מעסיק במשותף יחד עם המטופלת. היות ובנה של המטופלת טיפל בענייני העסקתה, חתם על מסמכים והיה מעורב באופן פעיל. כמו כן, פסק בית הדין לעבודה כי לא הוכחה אחריות העובדת לפגיעה במטופלת המצדיקה שלילת פיצויי פיטורין והודעה מוקדמת.

התקף לב לאחר שיחה עם מנהל הוכר כתאונת עבודה

ב"ל 8099-03-23, אמנון ראובן שמר נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 7.11.24, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

סמנכ"ל כספים בחברה שהיה אמון על כלל הנושאים הכספיים עת טיפל בחברת בת בגרמניה אשר ביצעה הכספיים לא היו טובים. העובד פעל לייצוב מצבה של החברה ולהכנתה לקראת מכירה לרוכש לכשימצא. העובד קיים בשעות הערב פגישת עבודה עם מנהלו, בה הוא שאל אודות התקדמות התקציב. העובד השיב כי, הוא עדיין עמל על הדברים וציין שחלה התקדמות משמעותית. למשמע הדברים המנהל תהה מדוע זה לוקח זמן. העובד בתגובה התפוצץ מכעס, המנהל נותר במקומו וניסה להרגיעו אך ללא הועיל. מאותה עת חש העובד חולשה כללית אשר באותו שלב לא ייחס לה חשיבות מיוחדת. למחרת בשעות הלילה התעורר וחש כאב חד באזור החזה עם הקרנה לגב וליד שמאל בליווי הזעה מרובה. אשתו הזעיקה ניידת טיפול נמרץ אשר פינתה אותו לבית החולים ושם אובחן כי לקה באוטם בשריר הלב. העובד הגיש תביעה לב"ל שנדחתה ועל כן הגיש תביעה זו. בית הדין קיבל את תביעת העובד.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות, עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד עידו סמולר

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.