

חקיקה

תיקון הסכם בדבר מתן מענק עידוד והמשך תעסוקה - מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 27.2.2025 פורסם ברשומות תיקון הסכם בדבר מתן מענק עידוד והמשך תעסוקה - מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי (להלן: "תיקון להסכם"). להלן עיקרי התיקון להסכם:

ביום 29.12.2024 נחתם הסכם בין המוסד לביטוח לאומי ובין ממשלת ישראל בדבר מתן מענק עידוד והמשך תעסוקה לתושבים שהתפנו מבתיים במסגרת מלחמת חרבות ברזל. התיקון להסכם מעדכן את התאריכים בהסכם המקורי, כדלקמן:

בהתאם לתיקון להסכם, עובד בתנאים מסוימים, יהא זכאי למענק עידוד, בסך של 3,000 שקלים חדשים עבור כל חודש עבודה מבין החודשים אוקטובר 2024 עד מאי 2025.

כמו כן, בקשה למענק עידוד תוגש למוסד לביטוח לאומי עד 31.5.2026.

בנוסף, ע"פ התיקון להסכם, הסכם זה יעמוד בתוקפו עד ליום 31.05.25.

הכותרת - 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

בעקבות התערבות ההסתדרות: עובדי משמרות לילה בתעשייה ימשיכו לקבל זיכוי מס של 15% לשכרם, למשך שנתיים נוספות

ביום 5.3.2025 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה אישרה ועדת הכספים של הכנסת את הארכת זיכוי המס על עבודה במשמרות. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת הכספים של הכנסת אישרה היום את הארכת זיכוי המס בעקבות פניית ההסתדרות ולראשונה למשך שנתיים במקום למשך שנה אחת בלבד, ובכך ייצרה וודאות לעובדים ולתעשייה. הזיכוי אושר בכפוף לצורך בחתימתו של שר האוצר, בצלאל סמוטריץ'. מטרת הזיכוי ממס היא לעודד עובדים במפעלי תעשייה לעבוד במשמרות ובכך להגדיל את היקף הייצור והתפוקה במשק.

תהליך בחינת התביעה לאירוע מיוחד בעבודה שגרם למצב נפשי

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין תאונת עבודה. להלן עיקרי החוזר:

מטרת החוזר הנה קביעת כללים אחידים לבחינת תביעה בשל אירוע מיוחד בעבודה, שגרם למצב נפשי ופירוט תהליך הטיפול בתביעות אלו. חוזר זה נכתב לאור הגידול בהיקף התביעות בנושא, ובקשת בית הדין לבחון את התייחסותנו לפגיעה נפשית כתוצאה מפגיעה בעבודה. החוזר מגדיר מהו אירוע מיוחד הגורם למצב נפשי, ואת אופן בחינת תביעות מסוג זה ותהליך הטיפול בהם. כידוע, לצורך הכרה בפגיעה בעבודה בגין אירוע תאונתי נדרש קיומו של אירוע שניתן לאתר בזמן ובמקום. במקרה בו ארע אירוע מיוחד, אותו ניתן לאתר בזמן ובמקום והאירוע גרם למצב נפשי - ניתן להכיר בתביעות אלו כפגיעה בעבודה. מדובר במצבים רגישים במיוחד, בהם יש לבחון את תמונת האירוע המלאה, ולבדוק את האירוע באופן מקיף ואובייקטיבי ככל שניתן, כדי לקבל החלטה מבוססת.

מה במבוק?

חקיקה

■ תיקון הסכם בדבר מתן מענק עידוד והמשך תעסוקה - מלחמת חרבות ברזל לפי חוק הביטוח הלאומי

חוזרים

■ בעקבות התערבות ההסתדרות: עובדי משמרות לילה בתעשייה ימשיכו לקבל זיכוי מס של 15% לשכרם, למשך שנתיים נוספות

■ ימי חופשה נוספים לשנים 2025 ו-2026 - הוראות ביצוע

■ תהליך בחינת התביעה לאירוע מיוחד בעבודה שגרם למצב נפשי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 5.3.2025 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה אישרה ועדת הכספים של הכנסת את הארכת זיכוי המס על עבודה במשמרות.

סיכומם של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם חוזר בעניין תאונת עבודה. מטרת החוזר הנה קביעת כללים אחידים לבחינת תביעה בשל אירוע מיוחד בעבודה, שגרם למצב נפשי ופירוט תהליך הטיפול בתביעות אלו.

איתך בכל החלטה חשובה

בתביעות אלו, נדרשת התייחסות מפורטת של המעסיק לפרטי האירוע, מעבר לחתימת המעסיק על טופס התביעה. ישנה חשיבות גדולה לקבלת התייחסות מכל המעורבים באירוע, מכיוון שהכרה שגויה במקרה זה "כאירוע מיוחד", יכולה אף לחשוף את הביטוח הלאומי לתביעה, זאת, לנוכח ההשלכה האפשרית שיש להכרה מטעם הביטוח הלאומי על מי שנטען לגביו שגרם ללקוי הנפשי.

לאחר קביעת התשתית העובדתית בשאלת קיום אירוע מיוחד, יש להעביר את התיק בצירוף מסמכים רפואיים מתאימים להתייעצות עם רופא, לעניין הקשר הסיבתי הרפואי בין האירוע ללקוי הנפשי ולתקופת אי הכושר. חשוב להזכיר כי לא ניתן לבחון או להכיר בהתעמרות בעבודה המהווה תהליך מתמשך כפגיעה בעבודה, אלא אם אותר, כחלק ממנה, אירוע מיוחד. החוזר מפרט את המידע הנדרש מהמבוטח, מהמעסיק ובמידת הצורך – בהשלמת בירור, לצורך קביעת תשתית עובדתית לקיום באירוע והכרה מיוחד.

ימי חופשה נוספים לשנים 2025 ו-2026 – הוראות ביצוע

ביום 2.3.2025 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר הוראת ביצוע בעניין ימי חופשה נוספים. להלן עיקרי הוראת הביצוע:

ביום 25.11.2024 נחתם הסכם קיבוצי בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ובין המדינה בעניין הארכת הסכם המסגרת מיום 17.7.2023 ומתן ימי חופשה נוספים בשנים 2025 ו-2026. חוזר זה יחול על כל עובד בשירות המדינה, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי דירוג המיוצג על-ידי ההסתדרות, אשר חל לגביו הסכם מסגרת 2023. לעובד יתווספו באופן חד פעמי ארבעה ימי חופשה על חשבון המעסיק, בכל אחת מהשנים 2025 ו-2026 בתאריכים המפורטים בטבלה להלן.

שנה	תאריך	יום בשבוע	מועד
2025	16.03.2025 ט"ז באדר תשפ"ה	א'	שושן פורים
	24.08.2025 ל' באב תשפ"ה	א'	סוף חופשת הקיץ
	05.10.2025 י"ג בתשרי תשפ"ו	א'	גשר בין יום כיפור לסוכות
	21.12.2025 א' בטבת תשפ"ו	א'	נר שמיני של חנוכה
2026	03.03.2026 י"ד באדר תשפ"ו	ג'	פורים
	31.03.2026 בניסן תשפ"ו	ג'	יום לפני ערב פסח
	30.07.2026 ט"ז באב תשפ"ו	ה'	חופש גדול
	23.08.2026 י' באלול תשפ"ו	א'	סוף חופשת הקיץ

למען הסר ספק, עובד שלא עבד באחד המועדים ברשימת הימים, שלא עקב ניצול יום החופשה הנוסף החל במועד זה (לרבות משום שיום החופשה הנוסף חל ביום שאינו יום העבודה הקבוע של העובד), לא יהיה זכאי ליום חופשה חלופי או לכל מתן אחר תחתיו.

ניתן יהיה לנצל את ימי החופשה הנוספים החלופיים עד סוף השנה הקלנדרית שבגינה הם ניתנו, או עד שלושה חודשים מיום החופשה הנוסף בו נקרא העובד לעבודה, לפי המאוחר מבניהם. למען הסר ספק, מובהר כי ימי החופשה הנוספים ויום חופשה נוסף חלופי כמפורט בסעיפים 2 ו-3 הם בנוסף לימי החופשה להם זכאי העובד. ימי החופשה הנוספים אינם ניתנים לפדיון או לצבירה.

החוזרים המלא נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

סיכומם של דברים

ביום 2.3.2025 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר הוראת ביצוע בעניין ימי חופשה נוספים.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין הורה על הקפאת פיטורי עובדים

ס"ק 61138-12-24, הסתדרות העובדים החדשה - חיפה נ' נחשול - שירותי ים בע"מ.**ניתן ביום 30.12.2024, בבית הדין האזורי חיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש**

מעסיקה פיטרה 12 מעובדיה. בפני בית הדין הוגשה בקשה לסעד זמני במסגרתה התבקש בית הדין להורות על ביטול פיטורי העובדים. נטען כי העובדים פוטרו שלא כדין על רקע השתתפותם בשביתה במהלך התארגנות ראשונית לקראת חתימה על הסכם קיבוצי וזאת על מנת להרתיע את העובדים מהשתתפות בשביתה עתידית. המעסיקה טענה מנגד כי הפיטורים אינם קשורים להשתתפות העובדים בשביתה ו/או לפעילותם בארגון העובדים ו/או להתארגנות הראשונית, אלא בשל צמצומים. בית הדין הוציא צו מניעה זמני לפיטורי העובדים, וקבע כי ברמה הלכאורית פיטורי העובדים קשורים קשר ישיר לשביתה ונועדו להרתיע את העובדים מליטול חלק בשביתה עתידית ובתמיכה פעילה במהלך ההתארגנות הראשונית.

נדחתה תביעת המעסיק כנגד עובדו בגין הפרת הסכם עבודה המגביל חופש העיסוק - לא**הוכח "סוד מסחרי" או "אינטרס לגיטימי" להגבלת העיסוק****סע"ש 24684-04-21, עבודה בטוחה בע"מ נ' שי אוחנה. ניתן ביום 05.11.2024, בבית****הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת חופית גרשון-יזרעלי**

מעסיקה העסיקה את העובד כממונה בטיחות במשך כחמש שנים עד שפוטרה. בהסכם העבודה נקבעו התניות בדבר שמירת סודיות והגבלת עיסוק לאחר סיום העסקה. לאחר פיטוריו העובד העניק שירותים כעצמאי בין היתר לחלק מלקוחות המעסיק. המעסיק הגיש תביעה כנגד העובד בגין הפרת הסכם העבודה והפרת חובת תום הלב והנאמנות של העובד כלפיו. ביה"ד לעבודה דחה את תביעת המעסיק להפרת הסכם העבודה והפרת חובת הנאמנות. ביה"ד קבע כי לא הוכח קיומו של "סוד מסחרי" או "אינטרס לגיטימי" להגבלת העיסוק, ולכן אין ליתן תוקף להתניות אלה בהסכם.

חוזה העסקה אישי לתקופה קצובה חייב להיות חד משמעי**סע"ש 55036-03-21, שרון דהלאון נגד בית החולים האוניברסיטאי שליד האוניברסיטה****העברית בירושלים. ניתן ביום 31.10.2024, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י****כבוד סגנית הנשיאה רות צדיק**

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי חוזה עבודה הקובע שבסיום מערכת יחסי עובד-מעביד, הצדדים רשאים לסיים את היחסים תוך מתן הודעה מוקדמת לצד השני, מלמדת כי למרות שצוינה תקופת העסקה מתאריך עד תאריך אין מדובר בחוזה לתקופה קצובה. חוזה לתקופה קצובה חייב להיות חד משמעי. אחרת, יראו בחוזה, כחוזה סטנדרטי המחייב בעת פיטורים בהליך שימוע ומתן הודעה מוקדמת.

תקצירי פסקי הדין מאת:**עו"ד אורן פריד עו"ד ראובן בבדז'נוב ועו"ד פזית לוי****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.