

דברי הסבר

חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב - 2021

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 18.11.2021 פורסם ברשומות חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב-2021 (להלן: "החוק" ו/או "חוק התכנית הכלכלית").

מטרת החוק, בין היתר, לתקן חוקים שונים במטרה לחזק את הצמיחה במשק, להגדיל את הפריון במשק ורמת התחרות בו ולהוזיל את יוקר המחיה.

במסגרת החוק תוקן חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 וחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. להלן עיקרי התיקונים שבוצעו בחוקים אלה הנוגעים ליחסי עובד מעביד:

תיקון מס' 7 - חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 - העלאת גיל הפרישה לנשים

החל מיום 1.1.2022, גיל הפרישה לנשים יעלה באופן הדרגתי עד לגיל 65, לפי הטבלה שלהלן:

גיל הפרישה לגבי אישה

גיל הזכאות (בשנים)	חודש ושנת לידה
60	עד מרס 1944
60 ו-4 חודשים	אפריל עד אוגוסט 1944
60 ו-8 חודשים	ספטמבר 1944 עד אפריל 1945
61	מאי עד דצמבר 1945
61 ו-4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1946
61 ו-8 חודשים	ספטמבר 1946 עד אפריל 1947
62	מאי 1947 עד דצמבר 1959
62 ו-4 חודשים	ינואר 1960 עד דצמבר 1960
62 ו-8 חודשים	ינואר 1961 עד דצמבר 1961
63	ינואר 1962 עד דצמבר 1962
63 ו-3 חודשים	ינואר 1963 עד דצמבר 1963
63 ו-6 חודשים	ינואר 1964 עד דצמבר 1964
63 ו-9 חודשים	ינואר 1965 עד דצמבר 1965
64	ינואר 1966 עד דצמבר 1966
64 ו-3 חודשים	ינואר 1967 עד דצמבר 1967
64 ו-6 חודשים	ינואר 1968 עד דצמבר 1968
64 ו-9 חודשים	ינואר 1969 עד דצמבר 1969
65	ינואר 1970 ואילך

תיקון מס' 228 - תיקון חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995

דמי אבטלה לנשים בגיל פרישה

אישה שנולדה מיום 1.1.1960 ואילך ומלאו לה 60 שנים תוארך תקופת הזכאות לדמי אבטלה ל-300 ימים במקום 175. כמו כן גם אישה שנולדה מיום 1.1.1960 וטרם מלאו לה 57 שנים תהא זכאית ל-300 ימי אבטלה במקום 175, אולם אם תסרב לקבל הכשרה מקצועית, לא תהא זכאית להארכת ימי האבטלה.

לעניין אזרחות ותיק - הכנסה שאינה פוגעת בקצבה

הגדרת ההכנסה המרבית, המזכה בקצבת זקנה מלאה, משתנה בהתאם למספר התלויים במבוטח. החל מינואר 2022, סכום ההכנסה המרבית יגדל. כדלקמן:

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב - 2021

חוזר

■ עדכוני שכר, סבסוד ארוחות ושי מוגדל לחג: נחתם הסכם קיבוצי כללי בענף הניקיון

סוגיה בדיני עבודה

■ זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

סיכומם של דברים

ביום 18.11.2021 פורסם ברשומות חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב-2021. במסגרת החוק תוקן חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 וחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. להלן עיקרי התיקונים שבוצעו בחוקים אלה הנוגעים ליחסי עובד מעביד:

החל מינואר 2022

63.97% מהשכר הממוצע ללא תלויים - 6,750 ש"ח.

85.3% מהשכר הממוצע עם תלוי אחד - 9,000 ש"ח.

החל מינואר 2023

73.45% מהשכר הממוצע ללא תלויים - 7,750 ש"ח.

97.93% מהשכר הממוצע עם תלוי אחד - 10,333 ש"ח.

מענק מעבר בשל העלאת גיל הפרישה

מבוטחת תהיה זכאית למענק מעבר בשל העלאת גיל הפרישה, בעד 4 החודשים העוקבים מיום שמלאו לה 62 בהתקיים תנאים מסוימים:

1. אין לה הכנסה מעבודה או ממשלח יד והיא לא בחופשה ללא תשלום מיוזמתה.
2. נתמלאה לגביה כעובדת תקופת אכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק או שהיא פטורה מתקופת אכשרה.
3. הכנסתה שמקורה בקצבה המשולמת מכוח חיקוק, דיני חוץ הסכם קיבוצי או חוזה עבודה אינה עולה על 73.5%, מהשכר הממוצע.
4. היא נולדה בין השנים 1960 – 1966.
5. לא שולמו לה דמי אבטלה והיא אינה זכאית לדמי אבטלה.
6. אינה זכאית לקצבת נכות, גמלת הבטחת הכנסה לפי חוק הבטחת הכנסה או תשלום מזונות לפי חוק המזונות (הבטחת תשלום), התשל"ב-1972.
7. הצהירה כי הכנסתה ממקורות נוספים לא עלתה על 60,000 שח והסכימה להעברת ההצהרה מהמוסד לרשות המיסים לשם בדיקתה.

מענק המעבר ישולם בשיעורים הבאים:

1. מבוטחת שנולדה בין השנים 1960 ל- 1962 - 4,000 ₪
 2. מבוטחת שנולדה בשנת 1963 - 3,750 ₪
 3. מבוטחת שנולדה בשנת 1964 - 3,500 ₪
 4. מבוטחת שנולדה בשנת 1965 - 3,250 ₪
 5. מבוטחת שנולדה בשנת 1966 - 3,000 ₪
- מענק מעבר לא ייחשב כהכנסה לעניין כל דין.

אם המבוטחת זכאית למענק מעבר ולקצבת שאירים או קצבת תלויים באותו חודש, ישולם לה חלף המענק סכום השווה להפרש שבין המענק לקצבה. אם סכום הקצבה גבוה מהמענק, לא ישולם לה המענק.

תחילה

תחילתו של חוק התכנית הכלכלית ביום 1.1.2022, אלא אם נקבע בו אחרת.

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.

חוזר

עדכוני שכר, סבסוד ארוחות ושי' מוגדל לחג: נחתם הסכם קיבוצי כללי בענף הניקיון

ביום 17.11.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם קיבוצי חדש בענף הניקיון. להלן עיקרי החוזר:

איגוד האבטחה, הניקיון והטיפול הסייעודי בהסתדרות וארגון חברות הניקיון בישראל חתמו היום בבית ההסתדרות בתל-אביב על הסכם קיבוצי כללי שכולל בין היתר עדכוני שכר, שי מוגדל לחג וסבסוד ארוחות לעובדים.

ההסכם יחול על כל המעסיקים בענף הניקיון בישראל החברים כיום בארגון חברות הניקיון או יצטרפו כחברים לארגון במהלך תוקפו של ההסכם. תוקף ההסכם מותנה במתן צו הרחבה ופרסומו ברשומות.

לפי ההסכם, עובד במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי מינימלי של 6,552 שקל או 22% מעל שכר המינימום כפי שיתעדכן מעת לעת – לפי הגבוה מבין השניים. שכרו של עובד במשרה חלקית יחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו.

עובד בשכר יהיה זכאי לתעריף שעתו מינימלי של 36 שקל או 22% מעל שכר המינימום במשק כפי שיתעדכן מעת לעת – לפי הגבוה מבין השניים. שכרו של עובד במשרה חלקית יחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו.

עובד מקצועי (למשל מפעיל רכב לניקוי וטאטוא רחובות; מנקה חלונות מקצועי) במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי מינימלי של 7,098 שקל או 32% מעל שכר המינימום במשק. עובד מקצועי בשכר יהיה זכאי לתעריף שעתו מינימלי של 39 שקל, או 32% מעל שכר המינימום השעתי.

מפקח ניקיון (ממונה ישיר על עובדי ניקיון אחרים) במשרה מלאה יהיה זכאי לשכר חודשי מינימלי של 7,644 שקל, או 42% מעל שכר המינימום. מפקח ניקיון בשכר יהיה זכאי לתעריף שעתו מינימלי של 42 שקל, או 42% מעל שכר המינימום השעתי.

כן נקבע שתוספת הוותק תשולם כחלק משכר המינימום הענפי, בשיעור של 2%, וזאת במקום התוספת הקיימת שנקבעה בשיעור מקסימלי של 46 אגורות לשעת עבודה.

הוסכם גם כי גובה השי לחג יעודכן ויעמוד על 250 שקל לעובד (לכל חג).

במקומות עבודה בהם עובדי מזמין השירות זכאים לסבסוד ארוחות, עובדי ניקיון המבצעים עבודתם בפועל באותו מקום עבודה – יהיו זכאים להסדר סבסוד ארוחות באותו האופן ובאותם סכומים ותנאים שמקבלים עובדי מזמין השירות, לרבות כרטיסים הניתנים לרכישת מזון.

הובהר גם כי צבירת ימי המחלה של העובד תהיה לפי הוותק במקום העבודה או אצל מזמין השירות או אצל המעסיק, לפי הגבוה מבניהם.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיה דיני עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

בפקודת סדרי השלטון והמשפט נקבע אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ימי חנוכה אינם נחשבים כימי חג, בהם זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים יחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה מבלי לפרט אילו ימים יחשבו כיום בחירה.

יודגש כי זכות זו אינה מעוגנת בחוק, ועובדים, אשר לא חל עליהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, אינם זכאים לתשלום בעבור יום הבחירה.

יצוין כי אף צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר קבע את החובה לתשלום בעבור ימי חגים גם לעובדים, שאינם עובדים במשכורת חודשית, לא כלל את זכות יום הבחירה, אלא התמקד אך ורק בחגים המוגדרים בחוק.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לימי בחירה בתשלום בחג החנוכה, רק אם ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

הכותבת – 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.

סיכום של דברים

ביום 17.11.2021 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם קיבוצי חדש בענף הניקיון.

סיכום של דברים

חג החנוכה בפתח ועובדים רבים יוצאים לחופש לשם טיפול בילדיהם השוהים בחופשה. ככלל, החוק אינו מעניק לעובד זכות להיעדר בתשלום בחג החנוכה וימים אלה ינוכו מצבירת החופשה של העובד.

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.