

חקיקה

מה במבוק?

חקיקה

■ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 27), התשפ"ה - הגדלת תקופת התיישנות

חוזרים

■ אושר: ההצמדה למדד של סכומים בחוקי המס לשנים 2025 - 2027 תוקפא; יוטל מס יסף נוסף של 2% על הכנסות שמעל 721 אלף ₪

סוגיה בדיני עבודה

■ זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

תקצירי פסיקה

חוזרים

סיכומם של דברים

ביום 16.12.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בדבר אישור לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק להקפאת עדכוני מס והטלת מס יסף.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 27), התשפ"ה - 2024 - הגדלת תקופת התיישנות

עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 1.12.2024 פורסם ברשומות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 27), התשפ"ה - 2024, להלן התיקון לחוק:

סעיף 14 לחוק קובע כי "לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו חמש שנים מיום שנוצרה העילה, ולענין תביעה של דורש עבודה - שלוש שנים".

כלומר, תקופת ההתיישנות להגשת תביעות בגין חוק זה תהא 5 שנים ולא 3 שנים כפי שהיה עד כה. כמו כן, דורש עבודה יוכל לתבוע עד 3 שנים מיום היווצרות העילה.

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים.פ.ס מידע עסקי בע"מ

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.

אושר: ההצמדה למדד של סכומים בחוקי המס לשנים 2025 - 2027 תוקפא; יוטל מס יסף נוסף של 2% על הכנסות שמעל 721 אלף ₪

ביום 16.12.2024 פרסמה רשות המיסים הודעה בדבר אישור לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק להקפאת עדכוני מס והטלת מס יסף. להלן ההודעה במלואה:

הצעת החוק נכללת בחוק ההסדרים הצמוד לתקציב לשנת 2025 ומטרתה לאפשר עמידה ביעדי התקציב. הצעת החוק שאושרה מקפידה שורה של תיאומי סכומים בחוקי המס, שנעשים מידי שנה בהתאם למדד המחירים לצרכן של השנה החולפת. בהתאם להצעת החוק שאושרה, בשנים 2025 - 2027 לא יבוצעו תיאומים בהתאם לשינוי במדד בשנים 2024 - 2026.

בנוסף, החל משנת 2028, כאשר יחזרו לתאם את הסכומים, הסכומים המתואמים לא יכללו את השינוי במדד בשנים 2024 - 2026 כך שהחיסכון כתוצאה מהצעד יתבטא גם בשנים 2028 ואילך. הקפאת תיאומי הסכומים תחול על מדרגות מס הכנסה, סכומי נקודות זיכוי ונקודות קצבה, סכומי תרומה מוכרים והנחות סוציאליות, תקרת הפטור ממס בגין הכנסות משכירות, מדרגות מס רכישה, תקרת הפטור ממס שבח במכירת דירה יחידה ובמכירת שתי דירות ששווין נמוך, ותקרות להטבת מס במכירת דירה עם זכויות בנייה.

בנוסף, אושרה הטלת מס יסף בגין הכנסות ממקורות הוניים בסכום שעולה על מדרגת מס יסף הנוכחית, שעומדת נכון ל-2024 על סכום של 721,560 ₪. כיום, מוטל מס יסף של 3% על כל הכנסה חייבת שמעל לתקרה זו. על פי ההצעה, החל משנת 2025 יוטל מס של 2% נוספים בגין כל הכנסה שלא הופקה מעבודה או מעסק של היחיד ואינה מיגיעה אישית, העולה על התקרה. מס זה יחול בין היתר על הכנסות מרווחי הון, דיבידנד, שכירות או מכירת מקרקעין.

הקלות בדמי לידה לנשים ששירתו במילואים במהלך ההיריון

המוסד לביטוח לאומי פרסם ביום 8.12.2024 הודעה בעניין דמי לידה לנשים ששירתו במילואים. להלן ההודעה במלואה:

נשים ששירתו במילואים במהלך ההיריון שימו לב, הביטוח הלאומי בא לקראתכן ודואג שתקבלו את כל הזכויות המגיעות לכן בדמי לידה. חודשי השירות במילואים יחשבו כתקופת אכשרה לדמי לידה.

בבדיקת הזכאות לדמי לידה, אנחנו נחשב את החודשים שהייתן במילואים כתקופת אכשרה לדמי לידה גם למי שהפסיקה את עבודתה לפני שנכנסה להיריון.

כלומר, אישה שלא צברה תקופת אכשרה מעבודה בכלל או שצברה תקופת אכשרה חלקית - אנחנו נבדוק את מספר החודשים ששירתה במילואים, ולפי חודשים אלה נבדוק את זכאותה לדמי לידה מלאים או חלקיים. **דמי הלידה יחשבו גם לפי תגמולי המילואים** - סכום דמי הלידה יחושב לפי ההכנסה מעבודה וגם מתגמולי המילואים ששולמו לכן.

אנו מודים לכן על תרומתכן הגדולה למאמץ המלחמתי, ומאחלים לכן גידול נעים וקל של הרך הנולד.

סוגיה דיני עבודה

זכאות עובדים להיעדר בתשלום בחג החנוכה

עו"ד מיטל דולב בלט

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 ובצוויו ההרחבה נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום 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 הרחבה 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 הרחבה, החלים עליו ועל מעסיקו, מחייבים זאת. זכות זו, כמובן, יכולה להינתן גם במסגרת חוזה עבודה אישי או נוהג.

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים.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

המוסד לביטוח לאומי פרסם ביום 8.12.2024 הודעה בעניין דמי לידה לנשים ששירתו במילואים.

סיכומם 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.

תקצירי פסיקה חדשה

נדחתה תביעת עובד לאפליה בגין אי קבלת מענקים שנתיים, אותם קיבלו עובדים אחרים
סע"ש 16539-05-21, עומר וונש נגד מגדל חברה לביטוח. ניתן ביום 13.08.2024, בבית
הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופטת שרון שביט כפתורי
 בית הדין לעבודה קבע, סירובה של המעסיקה לשלם מענקים לעובד בגין שנת 2012 ו 2019 אינה הכרחית ואינה גובלת באפליה. החלטת המעסיקה לשלם מענק עבור שנת 2012 הייתה מיועדת אך ורק לעובדים שעבדו שנה מלאה והעובד באותה שנה לא עבד כל השנה ועל כן על פי המדיניות של החברה המעסיקה לא הייתה חייבת לשלם לו את המענק של אותה שנה. לגבי המענק עבור שנת 2019, בהתחלה הוחלט שלא לשלם כלל מענקים לעובדים בשל רווחי החברה, לאחר מכן כשהוחלט לבסוף שכן לשלם את אותם המענקים העובד כבר לא עבד ולכן לא זכאי גם למענקים של שנת 2019. בית הדין דחה את תביעתו של העובד לקבלת המענקים ודחה את תביעתו לפיצויי בגין אפלייה.

הורה מיועד אינו זכאי להגנה מלאה על פי חוק עבודת נשים
סע"ש 57227-02-20, יפית קלדרון נגד מרטין גרופ אירועים בע"מ. ניתן ביום 26.10.2024,
בבית הדין האזורי לעבודה ת"א- יפו, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ
 עובדת שעבדה כשנתיים אצל מעסיקה, לאחר כישלון טיפולי פוריות פנתה להליך פונדקאות. לאחר סיום יחסי עובד ומעביד תבעה את המעסיקה וטענה כי פוטרה בזמן שעברה טיפולי פוריות בניגוד לחוק עבודת נשים. המעסיק טען כי העובדת לא פוטרה אלא בחרה לראות עצמה כמפוטרת ולא התייצבה לשימועים שנקבעו עימה ובמועד סיום היחסים היא איננה עברה טיפולי פוריות. ביה"ד לעבודה פסק כי חוק עבודת נשים אינו חל על המקרה דנא. העובדת באותה תקופה לא עברה טיפולי פוריות אלא מדובר בטיפולים שאותם עברה כמה שנים בטרם לסיום העסקתה. האם הפונדקאית היא זו שעברה את הטיפולים בתקופה הרלוונטית ולא העובדת. לו האם הפונדקאית הייתה באה לפני ביה"ד בתביעה, הייתה זכאית להגנה מלאה על פי כל סעיפי חוק עבודת נשים הרלוונטיות לטיפולים והיריון.

בית הדין חייב מעסיקה לשלם לעובדת שפוטרה בהריון למרות שהמעסיקה לא ידעה על כך

סע"ש 10122-04-21, ערין שובאש ס.ח.ג.י. מתכת בע"מ. ניתן ביום 18.02.2024, בבית
הדין האזורי לעבודה חיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש
 עובדת שעבדה כמחסנאית בחברה החלה לסבול מכאבי גב בגינם נעדרה מהעבודה מחמת מחלה. בעת שהותה בחופשת מחלה העובדת ובעלה עברו תאונת דרכים כהולכי רגל. בעקבות התאונה סבלה העובדת מכאבים בגופה ושברים וניתנו לה אישורי מחלה. העובדת פוטרה במהלך ההיריון. לטענת העובדת, מעשה הפיטורים נעשה למרות שהמעסיקה ידעה שהיא בהריון ובניגוד לחוק ועל כן דרשה העובדת פיצויים כדין. לטענת המעסיקה, העובדת התפטרה מרצונה והמעסיקה לא ידעה שהעובדת בהריון. בית הדין פסק כי, המעסיקה במועד הפיטורים לא ידעה שהעובדת בהריון, אבל חוק עבודת נשים מחייב לפצות עובדת שפוטרה בזמן הגנתה ועל כן תביעת העובדת התקבלה והעובדת זכאית לפיצויים.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד פזית לוי, עו"ד ראובן בנדז'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.