

חוזרים

הסכם קיבוצי בעניין השתתפות העובדים בהוצאות בגין המלחמה - תיקון

ביום 12.12.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר תיקון לחוזר בעניין הסכם קיבוצי בעניין השתתפות העובדים בהוצאות בגין המלחמה. להלן עיקרי החוזר:

א. לאור המשבר הכלכלי שפקד את המדינה, על רקע ההוצאות התקציביות הנרחבות הנובעות מהמלחמה, וביניהם מימון עלויות הלחימה וגיוס המילואים הנרחב, מימון עלויות פינוי תושבי גבול הצפון ויישובי עוטף עזה ושיקום חבלי הארץ שנפגעו, ולאור הצורך בצעדי התאמות משמעותיים להתכנסות למסגרות הפיסקליות לשנת 2025 ואילך. בתאריך 25.11.2024 נחתם הסכם קיבוצי בעניין השתתפות העובדים בהוצאות בגין המלחמה, בין מדינת ישראל ומעסיקים במגזר הציבורי, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסכם הקיבוצי" או "ההסכם").

ב. בחוזר זה יפורטו הוראות הביצוע בנוגע להשתתפות העובדים בנטל לתקופה זמנית, וזאת בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

1. הפחתת שכר

1.1 שיעור הפחתה ממשכורתו של העובד בתקופה הקובעת הראשונה ובתקופה הקובעת השנייה יהיה כדלקמן:

- (1) בתקופה הקובעת הראשונה או בעדה - בשיעור של 2.29% מהבסיס הקובע;
- (2) בתקופה הקובעת השנייה או בעדה - בשיעור של 1.2% מהבסיס הקובע.

1.2 הפחתת המשכורת כאמור תבוצע החל ממשכורת חודש דצמבר 2024 המשולמת בחודש ינואר 2025.

1.3 עובד אשר החל העסקתו לאחר תחילת התקופה הראשונה, הפחתת השכר תעשה בעד התקופה שמתחילת העסקתו.

1.4 הפחתת השכר תבוצע בתלוש השכר באמצעות רכיב שכר אשר יקרא "תיקון פנסיוני".

1.5 יש להפחית את הבסיס לחישוב הסכומים המשולמים בעד העובד לקרן השתלמות בשיעורים כאמור בסעיף 3.1 לעיל, לפי העניין, ככל והעובד זכאי לתשלום האמור.

בכפוף לתיקון החקיקה, הפחתת השכר המפורטת בסעיף 3.1 לעיל לא תבוא בחשבון בעניינים המפורטים להלן, והתשלומים המפורטים להלן יהיו בסכומים שהיו מחושבים אלמלא הוראות סעיף 3.1, דהיינו כאילו שולמו במועדם וללא הפחתה:

- (1) תשלום חד פעמי המשולם לעובד או לשאייריו, לפי דין או הסכם, עקב סיום עבודה, לפי העניין;
- (2) תשלומי גישור, או סכום תוספת לקצבה הנרכש מקופת גמל לקצבה או ממבטח בעד העובד במימון מלא של המעסיק הציבורי; לעניין זה, "תשלומי גישור" - תשלומים המשולמים מדי חודש, באופן רציף, לפי הסכם, מקופת המעסיק, מקופת גמל לקצבה או ממבטח, למי שפרש מעבודתו, בעד התקופה שממועד פרישתו מעבודה עד המועד שבו הוא זכאי לתשלומי קצבה מקופת גמל לקצבה;
- (3) הסכום המשולם לקופת גמל לקצבה בעד עובד;
- (4) המשכורת הקובעת לחישוב תשלומי עובדים בפנסיה תקציבית לפי סעיף 89 לחוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), התשס"ג-2003;
- (5) תשלומי פנסיה תקציבית, המשולמת על פי דין או הסכם;

הסכם קיבוצי (מסגרת) לשנים 2020-2027 - הוראות ביצוע לתשלום תוספת אחוזית 2024 - תיקון

ביום 11.12.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר הוראות ביצוע לתשלום תוספת אחוזית 2024 - תיקון. להלן עיקרי הוראות התיקון:

בתאריך 17.7.2023 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין מדינת ישראל ומעסיקים במגזר הציבורי ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ובו הוסכם, בין היתר על מתן תוספות שכר והטבות נוספות בגין השנים 2020-2027, לעובד בשירות המעסיקים שיחתמו או יצטרפו להסכם, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות, כמפורט שם. בהסכם מסגרת 2023 נקבע כי החל מיום 1.12.2024, יהיו העובדים, זכאים לתוספת שכר אחוזית חדשה.

מה במבוק?

חוזרים

- הסכם קיבוצי בעניין השתתפות העובדים בהוצאות בגין המלחמה - תיקון
- הסכם קיבוצי (מסגרת) לשנים 2020-2027 - הוראות ביצוע לתשלום תוספת אחוזית 2024 - תיקון

סוגיה בדיני עבודה

- זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 12.12.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר תיקון לחוזר בעניין הסכם קיבוצי בעניין השתתפות העובדים בהוצאות בגין המלחמה.

1. תשלום תוספת אחוזית 2024

א. החל מיום 1.12.2024, יהיו העובדים, למעט העובדים המפורטים בנספח א', זכאים לתוספת שכר חדשה, בשיעור של 2% (במלים: שני אחוזים) (להלן: "תוספת אחוזית 2024"). התוספת תשולם בשיעור אחיד לכל עובד בכל דירוג ובכל דרגה (למעט הדירוגים המפורטים בנספח א'). בנוסף, עובד המקבל שכר לפי דירוג עובדי הוראה יהיה זכאים לתוספת בהתאם להבהרות שבסעיף 3 בחוזר זה.

ב. התשלומים הנובעים מסעיף א' ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2024 (המשתלמת בחודש ינואר 2025) ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש ינואר 2025 (המשתלמת בחודש פברואר 2025). היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש ינואר 2025, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.12.2024 עד יום 31.1.2025.

2. בסיס השכר לתשלום תוספת אחוזית 2024

א. בסיס השכר לחישוב תוספת אחוזית 2024 הוא: שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) לרבות תוספות יוקר, שהיו קיימות ביום 31.12.2022 והמובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולמעט:

- (א) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;
- (ב) תוספות שאינן מתעדכנות על-פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר כדוגמת תוספת שקלית 2016;
- (ג) השלמת שכר עד לשכר מינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- (ד) תוספת שקלית 2023, תוספת שקלית שעתית 2023 או תוספת שקלית יומית 2023.

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

עו"ד עמוס הלפרין

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים. להלן נסקור את מעמדם הנורמטיבי של ימי היעדרות אלו: בסעיף 18א' לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח 1948 נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושבועי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, חגים כגון חנוכה, פורים, ל"ג בעומר וראש השנה האזרחית וכמו כן, ימי צום כגון ט' באב וי"ז בתמוז אינם נחשבים כ"יום חג", שבו זכאי העובד למנוחה שבועית. עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצוויו ההרחבה להם(*) 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 ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בנוסף, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951(**), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בתוספת(***) מצויים חגים ומועדים יהודיים שאינם מוסדרים בפקודת סדרי השלטון והמשפט וכן ימי חג של עדות ודתות אחרון ימים בין לאומיים כגון יום האישה. לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל.

(*) לדוגמה: ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה וצו ההרחבה אשר הוצא מכוחו ביום 11/8/2010, צו ההרחבה בענפי המתכת החשמל והאלקטרוניקה (המוסכים והתוכנה) מיום 31/12/1973.

(**) הסעיף נכנס לתוקף החל מיום 31.05.2010

(***) להלן רשימת הימים שבתוספת: צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שבועי של פסח; חג המנוחה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

חגי העדה השומרונית: יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שבועי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.

סיכומם של דברים

ביום 11.12.2024 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר הוראות ביצוע לתשלום תוספת אחוזית 2024 - תיקון.

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד.

איתך בכל החלטה חשובה

חגי הנוצרים: ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמימה; ערב חג השבועות.

חגי המוסלמים: ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).

חגי הדרוזים: ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).

וכן יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית, חג הסיגד, יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם

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.

תקצירי פסיקה חדשה

התנהלות המעסיקה כלפי העובד חורגת מהמקובל ביחסי עבודה ועולה כדי התנכלות תעסוקתית סע"ש 1986-02-21, ברנרד כהן נ' עיריית אשדוד. ניתן ביום 30.08.2024, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

עובד מועסק ע"י עיריית אשדוד. העובד הוא חבר ועד עובדי העירייה. העובד טען, כי מנכ"ל העירייה פעל כנגדו בכוונה להתעמר בו עקב השתייכותו "למחנה השני" ובשל פעילותו בוועד העובדים. לטענת העובד מנכ"ל העירייה פעל להדחתו מתפקידו ולנטילת סמכויותיו; לאי תשלום תוספת דרגה ותוספת קידום; לזימונו לבירורים והליכים משמעותיים בזוטי דברים ולהרעת תנאי עבודתו. עיריית אשדוד טענה, כי היא לא התנכלה לעובד לא על רקע חברותו בוועד ולא מכל סיבה אחרת. בית הדין קבע כי מהמארג הכולל שהוצג בפניו, מצא כי העובד הרים את הנטל להוכיח כי התנהלות עיריית אשדוד כלפיו חורגת מהמקובל ביחסי עבודה והיא עולה כדי התנכלות תעסוקתית. בית הדין חייב את עיריית אשדוד בפיצוי לעובד בשל התעמרות בעבודה בסך של 70,000 ₪.

פגיעה בכתף לא הוכרה כתאונת עבודה אף אם יש קשר סיבתי בין העבודה לפגיעה ב"ל 17394-10-20, גור בן אריה נ' המוסד לביטוח הלאומי. ניתן ביום 11.11.2024, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר

ביה"ד לעבודה קבע, יש לקבל את חוות דעתו של המומחה הרפואי שמונה מטעמו הקובע, שלמרות שיש קשר נסיבתי בין הפגיעה בכתף לעבודתו של העובד, העובד אינו זכאי לתאונת מקצוע/תאונת עבודה. הפגיעה שנגרמה מהעבודה אינה משמעותית, היא מהווה פחות מ 20%. הפגיעה בכתף נובעת מעוד סיבות כגון, תחלואה טבעית, גילו של העובד. בית הדין קיבל את עמדתו של המומחה הרפואי ושלל את בקשתו של העובד לקבלת חוות דעת נוספת/אחרת.

הפקדה רטרואקטיבית לקרן פנסיה לא מקנה זכויות ביטוחיות בגין תקופת עבר בהתאם לתקנון הקופה

תקציר קג (ת"א) 41134-07-20, יצחק אברמזון - מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ. ניתן ביום 25.08.24, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט אלעד שביון

מעסיק הפריש לקרן פנסיה לעובדו לאחר 9 חודשי עבודה באופן רטרואקטיבי ולא מתחילת העסקתו. העובד חלה. קרן הפנסיה קבעה כי העובד הפך ל"עמית לא פעיל" בהתאם לתקנון. לכן אינו מבוטח בפוליסת אובדן כושר עבודה. העמית טען כי בוצעו הפקדות רטרואקטיביות לכל תקופת העבודה על כן יש לראותו כעמית מבוטח. בית הדין דחה את תביעת העמית וקבע כי עקב הפסקת ההפקדות במשך 9 חודשים העמית חדל מלהיות מבוטח וכי בהתאם להוראות התקנון, אין בביצוע ההפקדות באופן רטרואקטיבי כדי להקנות כיסוי ביטוחי רטרואקטיבי.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד, עו"ד פזית לוי ועו"ד רן בינות

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.