

חקיקה

**חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) (תיקון מס' 46) -
התשפ"ה-2025 - הגנה על בן משפחה בתעסוקה****עו"ד מיטל דולב בלט**

ביום 30.1.2025 פורסם ברשומות חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) (תיקון מס' 46), התשפ"ה - 2025 (להלן: "התיקון לחוק") אשר קובע בין היתר כי מעסיק לא יפטר עובד שהוא בן משפחה של חייל שנספה ולא יפגע בהיקף משרתו או בהכנסתו בשלושת החודשים שלאחר מותו של הנספה. להלן עיקרי התיקון לחוק:

"בן משפחה" של חייל שנספה במערכה פירושו - מי שהיה נשוי/ידוע בציבור לנספה ביום מותו, ילדו של הנספה, הורו של הנספה, ובכלל זה הורה חורג והורה מאמץ, אחים של הנספה בתנאים מסוימים.

מעסיק לא יפטר עובד שהוא בן משפחה של נספה ולא יפגע בהיקף המשרה או בהכנסה שלו בשלושת החודשים שלאחר מות הנספה. אולם ועדת התעסוקה רשאית לתת למעסיק היתר לפיטורי העובד בהתקיים אחד מאלה:

א. המעסיק הוכיח כי חלו נסיבות חמורות התלויות בעובד ולדעת ועדת התעסוקה לא יהיה צודק שלא לתת את ההיתר.

ב. עסקו של המעסיק חדל לפעול בהפסקת פעילות שאינה זמנית.

ועדת התעסוקה רשאית לתת היתר לפגיעה בהיקף המשרה של העובד בתקופה הזו, שאין בה כדי לפגוע בהכנסתו, אם עסקו של המעסיק חדל לפעול בהפסקת פעילות זמנית בשל נסיבות שאינן תלויות במעסיק והשפיעו על כל העובדים בו. אולם תוקפו של ההיתר יפקע במועד שבו חודשה פעילות העסק.

עוד נקבע בתיקון לחוק כי מעסיק לא יפטר עובד שהוא בן משפחה של נספה בתקופה שמתום 3 החודשים שלאחר מות הנספה ועד תום השנה הראשונה למות הנספה ולא יוציאו לחופשה ללא תשלום בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה. ועדת התעסוקה רשאית לתת היתר לפיטורי העובד אם המעסיק הוכיח שהפיטורים אינם בקשר למות הנספה והתקיים אחד מאלה:

1. התקיימה אחת הנסיבות מעלה.

2. חלו תמורות יסודיות במקום העבודה שהובילו לצמצום בהיקף העבודה ולפיטורים של עובדים נוספים, והמעסיק הוכיח כי אין אפשרות להמשיך ולהעסיק את העובד במקום העבודה.

3. לפני מות הנספה, ניתנה לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001.

ועדת תעסוקה רשאית לתת היתר להוצאת העובד לחופשה ללא תשלום בהתקיים אחד מאלה:

1. המעסיק הוכיח שההוצאה לחופשה ללא תשלום אינה קשורה למות הנספה, והוועדה מצאה כי ההוצאה לחופשה ללא תשלום נעשתה בהסכמת העובד.

2. הוועדה מצאה כי העובד מעוניין לצאת לחופשה ללא תשלום אף אם היא בקשר למות הנספה והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחופשה ללא תשלום.

מה במבוק?

חקיקה

■ חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) (תיקון מס' 46) - התשפ"ה - 2025 - הגנה על בן משפחה בתעסוקה

חוזרים

■ נחתם הסכם הארכה למען משרתי המילואים ובנות/בני זוגם לשנת 2025
■ אגרת למעסיק לשנת 2025

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 30.1.2025 פורסם ברשומות חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) (תיקון מס' 46), התשפ"ה - 2025 אשר קובע בין היתר כי מעסיק לא יפטר עובד שהוא בן משפחה של חייל שנספה ולא יפגע בהיקף משרתו או בהכנסתו בשלושת החודשים שלאחר מותו של הנספה.

איתך בכל החלטה חשובה

ועדת התעסוקה לא תיתן היתר בטרם נתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו. היעדרות העובד בעת הוצאתו לחופשה ללא תשלום לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו או במקום העבודה.

יודגש כי התיקון לחוק יחול גם עובד שהוא בן משפחה של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה. יצוין כי, במסגרת התיקון לחוק, תוקן גם חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ונקבע כי עובד שהתפטר בתקופה שבה נאסר על מעסיקו לפטרו (לפי התיקון לחוק), יהיה זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר. כמו כן, העובד יהא זכאי לקבלת דמי אבטלה אף אם התפטר ללא המתנה של 90 ימים.

הוראות אלה לא יחולו על מעסיק שהוא יחיד המעסיק עובד יחיד.

התיקון לחוק יחול החל מיום פרסומו ברשומות, קרי מיום 30.1.2025.

הכותבת - מנהלת מחלקת "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.

חוזרים

נחתם הסכם הארכה למען משרתי המילואים ובנות/בני זוגם לשנת 2025

ביום 28.1.2025 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם הארכה למען משרתי המילואים ובנות/ בני זוגם לשנת 2025. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד ויו"ר נשיאות המגזר העסקי דובי אמיתי הגיעו להסכמה על הארכת ההטבות לעובדים ולעובדות משרתים גם לשנת 2025. בין עיקרי ההסכם: הארכת תקופת ההגנה מפני פיטורים לחודשיים, אפשרות לגרירת ימי חופשה לא מנוצלים מ-2024, ואפשרות לבני/בנות זוג להיעדר מעבודתם עד 8 ימים בתשלום.

במסגרת ההסכם, שהובילה ההסתדרות יחד עם נשיאות המגזר העסקי בשיתוף פעולה עם משרד האוצר ומשרד העבודה, הוחלט להעניק עד 8 ימי היעדרות בתשלום לבני זוגם של משרתי מילואים שלהם ילדים עד גיל 14, וכן להאריך את תקופת ההגנה בפני פיטורים למי ששירת במילואים יותר מ-60 יום, לחודשיים (במקום חודש כפי שקיים בחוק). עוד הוסכם כי עובדים, אשר לא התאפשר להם לנצל את מלוא ימי החופשה שלהם בשנת 2024 עקב נסיבות הנוגעות למלחמה, יוכלו לגרור את ימי החופשה הבלתי מנוצלים גם לשנת 2025.

ההסכם מגיע ברקע הימשכות מלחמת "חרבות ברזל" ומצב החירום המיוחד בעורף, והוא יחול מיום 01.01.2025 ועד ליום 31.12.2025. בהמשך לרישומי כהסכם קיבוצי, ההסכם יועבר לשר העבודה יואב בן-צור לחתימה על צו הרחבה, אשר יחיל את ההוראות ההסכם על כלל המשק.

אגרת למעסיק לשנת 2025

המוסד לביטוח לאומי פרסם אגרת למעסיק החל מחודש פברואר 2025 ואילך. להלן עיקרי העדכונים באגרת למעסיק:

סכום ההכנסה בשיעור המופחת 7,522 ₪

סכום ההכנסה המירבית 50,695 ₪

שכר המינימום החודשי החל מחודש אפריל 2024 עומד על 5,880.02 ש"ח.

הסכום הקובע לפריסת שכר הנו 25% משכר המינימום.

סיכומם של דברים

ביום 28.1.2025 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם הארכה למען משרתי המילואים ובנות/ בני זוגם לשנת 2025.

סיכומם של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם אגרת למעסיק החל מחודש פברואר 2025 ואילך.

שכר ממוצע החל מינואר 2024 הוא 12,536 ₪ לחודש השכר הממוצע הוקפא לצורך גביה בלבד.

שיעורי דמי ביטוח לאומי – החל מחודש ינואר 2025 הוכנסה הוראת שעה שבה עודכנו אחוזי דמי הביטוח הלאומי

שיעורי דמי ביטוח בריאות – החל מחודש ינואר 2025 עודכנו שיעורי דמי ביטוח הבריאות.

דמי ביטוח בריאות בשיעור המופחת עודכנו מ- 3.1% ל- 3.23%. דמי ביטוח בריאות בשיעור המלא עודכנו מ- 5.16% ל- 5.17% החל מחודש פברואר 2025.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד" **נמצאים באתר "כל עובד"**

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין דחה בקשת עובדת להרמת מסך לצורך תשלום זכויותיה
סע"ש 25065-03-22, אילה גל נ' יצחק אנקונינה. ניתן ביום 6.9.2024, בבית הדין
האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת סימה קרמר

עובדת הועסקה בחברה שניתן נגדה צו פירוק. העובדת הגישה תביעת חוב שהתקבלה חלקית על-ידי המפרק. העובדת הגישה תביעה להרמת מסך בין החברה לבין אחד מבעלי מניותיה וזאת בגין יתרת החוב כלפיה. העובדת טענה כי בעל המניות הוא יזם אשר פותח וסוגר מסעדות באופן סדרתי, תוך שהוא מותיר לביטוח הלאומי לשאת בחובותיו וזו עילה להרמת מסך. בעל המניות טען כי השימוש בהרמת מסך שמור למקרים חריגים בלבד. בית הדין הכריע כי בהתנהלות בעל המניות לא עלה דבר החורג ממהלך העסקים הרגיל. נקבע כי לא התקיים ערבוב בין נכסי בעל המניות לנכסי המעסיקה. לאור זאת דחה בית הדין את תביעת העובדת להרמת מסך.

בית הדין פסק, כי מתכון מיוחד של תערובת תבלינים אינו מוגדר כסוד מסחרי
סע"ש (ת"א) 5647-03-21, תאופיק מחאג'נה נגד אלעזר מרדכי, מיכל כהן גלבוע, אלון
אהרון כהן. ניתן ביום 14.07.2024, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופט
דורי ספיבק

בית הדין לעבודה קיבל חלקית את תביעתו של העובד במסעדת הפלאפל והשווארמה. בית הדין לאחר ששקל את כל הראיות שהובאו לפניו הגיע לכלל המסקנות שלהלן: המעסיק לא נתן לעובד בתחילת העסקתו הודעה על תנאי העסקתו, לא הביא לעובד בשנים הראשונות להעסקתו תלושי שכר ובהמשך הציג תלושים כוזבים ועוד. בעניין התביעה הנגדית, גזל סוד מסחרי, בית הדין קבע כי לא הוכח כי מדובר בסוד מסחרי כנדרש על פי חוק העוולות המסחריות. לא הוצג פירוט כלשהו, מדובר בטענה כוללנית שהמעסיק לא הצליח להרים את הנטל להוכחתה כגון הצגת מומחה בתחום, פירוט איך הגיע הסוד לעולם, מה מייחד אותו וכדומה.

תקציר פסק הדין מאת: עו"ד רן בינות 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 למגוון 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.