

26 מרץ 2024

עדכונים משמעותיים – מרץ 2024

הרינו להביא לידיעתכם עדכונים משמעותיים בדיני עבודה מהעת האחרונה:

הפחתת / הקפאת דמי הבראה

ביום 18.03.24, פורסם חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד- 2024 הקובע:

הפחתת דמי הבראה:

- יש לבצע הפחתה של יום הבראה אחד מכל עובד במועד בו משולמים דמי הבראה. מעסיק המעניק לעובדיו נופש במקום דמי הבראה, תיעשה הפחתה בהתאם במימון הנופש.
- עובדים הזכאים ל-5 ימי הבראה בשנת 2024 ומשכורתם החודשית הממוצעת בין החודשים ינואר ועד מרץ 2024 לא עולה על 6,000 ₪ ברוטו, יופחת להם 1/2 יום הבראה בלבד.
- עובד שמשולמים לו דמי הבראה באופן חודשי (ולא פעם בשנה), תבוצע הפחתה של 1/12 מהתשלום, רטרואקטיבית לינואר 2024.
- עובד המועסק במשרה חלקית, תבוצע לו הפחתה חלקית ביחס למשרתו.
- את סכום ההשתתפות המופחת (מחיר יום הבראה החל לגבי עובד, תשלומי חובה של המעסיק ותשלומי קרן השתלמות ככל ויש), יש להעביר לפקיד שומה, כמס השתתפות בעלויות המלחמה.

הקפאת סכום יום הבראה:

במהלך שנת 2024, שווי יום הבראה יהיה לזה לזה הניתן לכל עובד במהלך שנת 2023 וזאת גם אם קיים הסכם אישי או הסכם קיבוצי לפיו ערך יום הבראה של עובד היה אמור לעלות בשנת 2024 (ככל והיתה אמורה להיות העלאה - היא תמומש בשנת 2025).

שכר מינימום

- כפי שעדכנו במזכר הקודם, שכר המינימום צפוי לעלות ביום 1.4.2024 למשכורת חודשית של 5880.02 ₪ (32.3078 ₪ לשעה).
- עליית שכר המינימום משפיעה על שכר המינימום של בני הנוער וכן שכר המינימום בענפים ספציפיים המוצמד לשכר המינימום על פי חוק ולרבות עדכון הסכמי התקשרות עם נותני שירותים בהתאם לחוק הגברת האכיפה של דיני עבודה, תשע"ב-2011 – ניקיון, אבטחה ושמירה, הסעדה. תשומת ליבכם לוודא שאין מדובר בחוזה הפסד!
- נשוב ונזכיר כי בהתאם לחוק, הרכיבים הבאים לא יילקחו בחשבון כחלק משכר המינימום: תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, מענקים על בסיס שנתי, משכורת 13, החזרי הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות. יחד עם זאת, תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו הרגילה, תבוא בחשבון לעניין שכר המינימום.
- לבסוף, יש לעדכן בהתאם את המודעה המפורסמת לעובדים במקום העבודה אודות שכר המינימום.

פסק דין חדש - איסור אפליה (על רקע משקל ועוד)

- בחודש האחרון, פורסם פסק דין חדש ותקדימי של בית הדין הארצי לעבודה בסוגיית אפליה על רקע משקל.

2. בדיון בבית הדין האזורי, נפסק כי ההחלטה של המעסיקה על שינוי השיבוץ של העובד משופט בליגה הבכירה לשופט בליגה הנמוכה נעשתה משיקולים ענייניים בלבד ואינה נגועה באפליה על אף טענת העובד כי האמור נעשה נוכח משקלו.
3. בדיון בערעור בפני בית הדין הארצי נקבע כי החלטת המעסיק היתה מוכתמת בשיקולים לא ענייניים שבמרכזם עמדה גם סוגיית משקלו של העובד ונקבע כי אפליה על רקע משקל, היא הפרה של חובת תום הלב. על המעסיק הוטל פיצוי בסך של 40,000 ₪.
4. אף על פי כן, לא הכריע בית הדין בשאלה האם אפליה על רקע משקל הינה חלק מהעילות הנמנות בסעיף 2(א) לחוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח (1988). בית הדין קבע כי העילות הנמנות בחוק אינן רשימה סגורה, ובמקרים בהם אין רלוונטיות או השלכה ישירה למשקלו של אדם על היכולת לבצע את עבודתו או על טיבה, ניתן להרחיב את הנטל המוטל על המעסיק ולכלול את נושא משקל גופו של העובד ברשימה זו. יחד עם זאת, הבהיר כי יש צורך בהסדרה חקיקתית שעה שחרף מספר הצעות חוק, טרם התווספה העילה לאפליה על רקע משקלו של אדם לרשימת העילות.
5. שימו לב כי אין זו הפעם הראשונה בה אנו נתקלות בעמדה דומה של בתי הדין לעבודה, אשר מרחיבים בפסיקותיהם, הלכה למעשה, את רשימת העילות הקבועות בחוק שוויון הזדמנויות. כך לדוגמא, במקרים הידועים לנו התקבלה טענה על אפליה מחמת מצב כלכלי, ובית הדין הבהיר כי מבחינתו מדובר באפליה אסורה, חרף שאינה חלק מהרשימה המנויה בחוק.

תכליתו של חוזר זה להציג שינויים וחידושים בדיון ואין בו משום עצה משפטית לאופן פעולה באירוע קונקרטי .

אנו נשמח לעמוד לרשותכם בכל הבהרה ו/או הרחבה נדרשת.

מחלקת דיני עבודה.