



אם אינך רואה מייל זה לחץ כאן



להלן מקבץ עדכונים ונהלים חשובים שיצאו במהלך הרבעון הראשון של שנת 2025, במגוון רחב של נושאים. במזכר זה נבקש להביא לידיעתכם עדכון בנוגע להפחתת יום הבראה לשנת 2025, עדכון לגבי העלאת שכר המינימום במשק, פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בנוגע להצבת מצלמות במקום העבודה, תיקון לחוק גיל הפרישה הנוגע לעובדים שהם הורים שספגו אובדן, ולסיכום נעדכן אתכם לגבי זכויות העובדים במסגרת צו הרחבה לשירותי הסעדה מוסדית.

עדכון בדבר הפחתת יום הבראה לשנת 2025

בחוק להשגת יעדי התקציב וליישום המדיניות הכלכלית לשנת התקציב 2025, נקבע לגבי שנת 2025 הסדר הדומה להפחתת יום הבראה אחד, כפי שהיה בשנת 2024. מדובר, בין היתר, על הפחתה של לא פחות מסך של 418 שקלים ולא יותר מסך של 471.4 שקלים, אלא אם העובד מועסק במשרה חלקית, שאז יבוצע החישוב על פי הנוסחה הקבועה בחוק. חישובים והתחשבויות נוספים נקבעו גם בנוגע לעובדים שמשכורתם בשלושת החודשים האחרונים של שנת 2024 לא עלתה על סכום של 6,150 ש"ח.

מעסיקים ששילמו דמי הבראה לעובדיהם עבור שנת 2025 לפני 27.3.2025 נדרשים להפחית את התשלום מהמשכורת של עובדיהם בחודש יולי 2025 או בחודש האחרון להעסקתם בשנת 2025, לפי המוקדם. החוק קובע שורת הוראת נוספות, באשר לדרך ההפחתה וסכומה.

יובהר כי הפחתת דמי הבראה לא משפיעה על חישוב הסכומים המשולמים להפרשות הפנסיוניות של העובדים.

עדכון שכר המינימום במשק

החל מיום 1.4.2025, שכר המינימום לשעה במשק יעמוד על סך של 34.32 ש"ח במקום 32.30 ש"ח, כפי שהיה עד כה, ולסך של 6,248 ש"ח למשרה מלאה במקום 5,880.02 ש"ח. עליית שכר המינימום תשפיע גם על עובדים אשר מוחל על שכרם הסדר סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ("הסדר סעיף 28 לחוק") וכן על עלות השכר המינימלית של נותני השירותים בתחומי השמירה, ההסעדה והניקיון.

המלצות לביצוע –

1. לוודא כי עדכון שכר המינימום ישתקף בתלושי השכר של כלל העובדים;
2. לעדכן את תקרת ההפרשות לעובדים שחל עליהם הסדר סעיף 28 לחוק (8 פעמים שכר המינימום במשק, קרי 49,984 ש"ח במקום 47,040.16 ש"ח);
3. לעדכן את שכרם של עובדים המשתכרים שכר מינימום;
4. לבדוק את תקינות הסכמי השירותים בתחומי הניקיון, השמירה וההסעדה.

עדכון פסיקה בדבר מצלמות במקום העבודה

1. בימים האחרונים נקבעה הלכה מחייבת על ידי בית הדין הארצי לעבודה¹, בשאלת הצבת מצלמות במקום העבודה זאת, בעקבות טענות, שעלו על ידי עובדת, אשר טענה להרעה מוחשית בתנאי עבודתה כתוצאה מהצבת אותן מצלמות, המזכה אותה בהתפטרות בדין מפוטר.
2. במסגרת פסק הדין האמור, ישנן שתי קביעות חשובות בהקשר זה:

- הצבת מצלמות עשויה לעלות לכדי הרעה מוחשית בתנאי העבודה או כדי נסיבות אשר אינן מאפשרות המשך עבודה, באופן המבסס התפטרות בדין מפוטר;
- הנחיית הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים, ביחס להצבת מצלמות במקום העבודה, אשר עד לפסק הדין הנ"ל לא הייתה בעלת תוקף מחייב, היא מקור נוסף להבנת גבולות הזכות לפרטיות במקום העבודה בכל הנוגע להצבת מצלמות. מדובר בקביעה המחזקת את מעמד ההנחיה.

המלצות:

מעסיק אשר הציב מצלמות במקום העבודה או מתכוון לעשות כן:

- א. יאמץ מדיניות מפורשת בנושא;
- ב. יפעל לכך שכל עובדיו יהיו מודעים לקיום המצלמות, מיקומן ומטרתם;
- ג. יבחן האם ישנן חלופות פוגעניות פחות להצבת המצלמות;
- ד. יוודא כי מיקום המצלמות תואם את ההנחיות ופוגע באופן המינימלי ביותר בפרטיות העובדים;
- ה. יכניס סעיף מתאים ביחס להצבת מצלמות בהסכמי ההעסקה של העובדים.

¹ ע"ע (ארצי) 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ- רויטל אלקנר (פורסם בנבו, 26.3.2025)

עדכון בדבר תיקון מספר 3 לחוק גיל הפרישה

ביום 2.4.2025 פורסם ברשומות תיקון 3 לחוק חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר), התשע"ז-2017 ("החוק").

במסגרת התיקון נקבע כי עובד, שהוא הורה שילדו נפטר ושהועסק במקום עבודתו חמש שנים לפחות וטרם הגיע לגיל פרישה חובה, יוכל להמשיך לעבוד 4 שנים נוספות לאחר גיל הפרישה. קרי לא ניתן להוציא לגמלאות בגיל 67 עובד שהוא הורה לילד שנפטר, אלא בגיל 71.

החוק חל על מעסיקים שלהם יותר מ-25 עובדים, ומוציא מתחולתו טייסים, כבאים, שוטרים, סוהרים, עובדי שרות הבטחון הכללי, עובדי המוסד, ומאבטחים של הרשות להגנה על עדים.

צו הרחבה - שירותי הסעדה מוסדית

כללי

- ביום 19.3.2025 פורסם צו הרחבה להסכם הקיבוצי בענף שירותי ההסעדה המוסדית ("צו שירותי הסעדה" או "הצו"). צו זה², מסדיר, לראשונה, תנאי עבודה עבור עובדים המועסקים בתחום שירותי ההסעדה, ובכך משפיע (מכוח החוק להגברת האכיפה) על חברות המעניקות לעובדיהן שירותי הסעדה ("מזמין שירות"). שירותי הסעדה משמעותם הסעדה פנימית המיועדת לעובדים ו/או דיירים ו/או תלמידים ו/או לכוחות הבטחון וההצלה ו/או לאירועים, קפיטריות, מטבחונים, באמצעות התקשרות קבועה ו/או הסעדה עסקית.
- צו שירותי הסעדה יכנס לתוקף בחמש פעימות, כאשר הפעימה הראשונה תחול ביום 1.4.2025, והפעימות הבאות תהיינה אחת לשנה בארבע השנים העוקבות, בראשון של כל חודש אפריל. הצו קובע, שיפור הדרגתי בגובה שכר המינימום הענפי, גובה השי לחג, בגדי עבודה, מענקי התמדה וקרן השתלמות.
- מזכיר, כי מכוח החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 ("החוק להגברת האכיפה" או "החוק") והתקנות הרלבנטיות, מזמין שירות המספק שירותי הסעדה (קייטרינג) לעובדיו עלול לשאת באחריות ישירה נוכח הפרת זכויותיהם של עובדים של ספק בתחום ההסעדה, המספקים שירותי הסעדה בחצרו.
- לפיכך, ונוכח החידושים הנכללים בצו, על מזמין שירות לוודא כי הסכמי ההתקשרות מול ספקים בתחום ההסעדה עומדים בקריטריונים הנדרשים, לרבות בכל הנוגע לגובה התמורה בגין שירותי ההסעדה (יש לוודא שהתמורה לוקחת בחשבון את הזכויות שמעניק הצו, כולל בכל הנוגע לשכר המינימום הענפי, על מנת שההסכם לא ייחשב חוזה הפסד), שאם לא כן - מזמין השירות עלול לחוב באחריות ישירה כלפי עובדי הספק מכוח החוק להגברת האכיפה, ואף לשאת באחריות פלילית ו/או אחריות אישית של המנהל הכללי של מזמין שירות.
- בהקשר זה נוסיף ונציין, כי הסכם שירותים שאינו כולל הוראות מפורטות בנוגע למלוא רכיבי השכר, עלול גם הוא להטיל אחריות ישירה של מזמין השירות כלפי עובד הקבלן.

המלצות לביצוע מיידי:

יש לבחון, ללא דיחוי, את הסכמי השירותים עם ספקים של שירותי הסעדה, ולוודא שההתקשרויות הקיימות עומדות בכל הוראות הצו, החוק והתקנות.

² יובהר, כי הצו אינו חל על מסעדות ואולמות אירועים.

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.

פרטי קשר



הילה זילברשטיין, שותפה

דיני עבודה
03-6103183
hilas@meitar.com



רמי לנדא, שותף

דיני עבודה
03-6103152
ramil@meitar.com



לילך שחם קנטי, שותפה

דיני עבודה
03-6103899
lilachk@meitar.com



חדוות ינקו וולמן, שותפה

דיני עבודה
03-6103899
hyanko@meitar.com



שירה שרייבר, שותפה

דיני עבודה
03-6103183
shiras@meitar.com



נטע פורמן, שותפה

דיני עבודה
03-6103811
netah@meitar.com



אור חזון, עו"ד
דיני עבודה
03-6103673
orh@meitar.com



יותם אלקלעי, שותף
דיני עבודה
03-6148893
yotama@meitar.com



סיון מוצ'ניק, עו"ד
דיני עבודה
03-6103699
sivanm@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן

מיתר | עורכי דין
דרך אבא הילל סילבר 16, רמת גן, 5250608, ישראל | 03-6103100

[הסר](#) | [דוח כספאם](#)