



## **עדכונים בדיני עבודה 2016-2017**

עו"ד סיגל סודאי

מנהלת אגף יחסי עבודה לשכת המסחר תל אביב והמרכז

פברואר 2017

## עדכון גובה שכר המינימום

- החל מיולי 2016 – 4,825 ש"ח
- החל מינואר 2017 – 5,000 ש"ח עד תום תוקפו של הוראת השעה (כאשר 47.5% מהשכר הממוצע יעלה על שכר המינימום הקבוע בהוראת השעה יפקע תוקפה)
- הצעת חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה) (תיקון), התשע"ו-2015 - מיום 1.12.2017 עד תום תוקפה של הוראת השעה יהיה שכר המינימום 5,300 ₪.
- ביום נחתם הסכם קיבוצי

# צו הרחבה בדבר הגדלת שיעורי ההפקדות לביטוח

## פנסיוני במשק

באפריל 2016 נחתם הסכם קיבוצי בדבר הגדלת שיעורי ההפקדות לביטוח פנסיוני במשק וביולי 2016 נכנסו הוראות צו ההרחבה לתוקף.

### עדכון שיעורי ההפקדות לגמל ברכיב התגמולים:

- יולי 2016 - 5.75% תגמולי עובד; 6.25 תגמולי מעסיק
- ינואר 2017 - 6% תגמולי עובד; 6.5% תגמולי מעסיק
- שיעור ההפקדה לרכיב הפיצויים – בהתאם להסכם החל על העובד ולא פחות מ- 6%

הוראות הצו חלות על כלל העובדים והמעסיקים במשק ולא רק על מי שחל עליו צו ההרחבה לביטוח פנסיה חובה.

## הפקדות לביטוח מנהלים/קופת גמל שאינה קופת פנסיה

- תשלום המעסיק לביטוח מנהלים או לקופת ביטוח שאיננה קרן פנסיה, יכלול תשלום עבור אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע כאשר שיעור הפקדות לחלק התגמולים בכל מקרה, לא יפחת מ-5%.
- אם לאחר ההפקדה ל א.כ.ע., תוותר יתרה, היא תופקד עבור רכיב התגמולים.
- לדוגמא, אם עלות הביטוח בגין אובדן כושר עבודה להבטחת 75% מהשכר הקובע, היא בשיעור של 1%, שיעור ההפקדה לתגמולים עבור העובד במקרה זה יהיה 5.5%.
- ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי הביטוחי כגון בשל נסיבות הקשורות במצבו הרפואי של העובד או גילו, המעסיק יישא בתוספת העלויות הללו. אולם סה"כ עלויות המעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה ביחד עם הפקדות המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5%.
- כך לדוגמא, אם עלות הביטוח עבור אובדן כושר עבודה להבטחת 75% מהשכר הקובע היא בשיעור של 3%, המעסיק יפקיד עבור העובד 5% לתגמולים ועוד 2.5% בלבד, עבור אובדן כושר עבודה.

## הפקדה לפיצויי פיטורים

כאשר עובד מגיע עם פוליסה קיימת עם שיעורי הפקדה לפיצויי פיטורים גבוהים יותר, חלה חובה להמשיך ולהפקיד בהתאם לנקוב בפוליסה.

כך גם לגבי עובד קיים שעובר מקופה לקופה. על המעסיק להמשיך ולהפקיד את שיעור ההפקדה שהפקיד בגינו לרכיב פיצויי פיטורים ולא פחות מ – 6%.

## הגדרת השכר הקובע

בהעדר הגדרה בהסכם החל על העובד של גובה השכר הקובע לצורך הפקדות פנסיוניות, יש לבצע את ההפקדות על מלוא השכר של העובד (גם אם הוא גבוה מהשכר הממוצע במשק).

לכן מומלץ למעסיק, שחל עליו צו ההרחבה לפנסיה חובה, לציין זאת בהסכם העבודה וכן את גובה השכר שממנו יופקדו הכספים על מנת שלא יחוייב להפקיד על מלוא השכר אלא עד השכר הממוצע במשק.

## **חוק חופשה שנתית - הגדלת מספר ימי החופשה**

- בפברואר 2016 תוקן חוק חופשה שנתית, שהגדיל את מספר ימי החופשה השנתית בשתי פעימות:
  - **החל מיום 1.7.2016** - עובדים בעלי וותק של **4-1** שנים זכאים ל- **15** ימי חופשה ברוטו במקום **14** ( שהם בשבוע של 5 ימים - 11 ימי חופשה; בשבוע של 6 ימים - 13 ימי חופשה)
  - **החל מיום 1.1.2017** - עובדים בעלי וותק של **5-1** שנים יהיו זכאים ל- **16** ימים ברוטו (שהם בשבוע של 5 ימים - 12 ימי חופשה; בשבוע של 6 ימים - 14 ימי חופשה).

## 0 הבהרה :

0 עובדים בוותק של 6 שנים ומעלה במקומות עבודה שחל עליהם צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 5 ימים (\*המנויים ברשימה שלהלן), הינם זכאים לימי חופשה בהתאם להסדר הקבוע בצו ההרחבה כמפורט בטבלה שלהלן, ולא לפי ההסדר בחוק חופשה שנתית. מעסיקים שצו ההרחבה לא חל עליהם, אלא ההסדר שבחוק בלבד, ימשיכו לפעול בהתאם לקבוע בחוק בנוגע לעובדים בעלי ותק של 6 שנים ומעלה.

- תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעסיק שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

שבוע עבודה בן 5 ימים (ימי חופשה נטו)			שבוע עבודה בן 6 ימים (ימי חופשה נטו)			תקופת העבודה בחברה בשנים
החל מינואר 2017	החל מיוולי 2016		החל מינואר 2017	החל מיוולי 2016		
12	11	10	14	13	12	אחרי ובעד השנה הראשונה והשניה
12	11	11	14	13	13	אחרי ובעד השנה השלישית והרביעית
		12			14	אחרי ובעד השנה החמישית
		17			19	אחרי ובעד השנה השישית, השביעית והשמינית
		23			26	אחרי ובעד השנה התשיעית ואילך



## חוק עבודת נשים – חופשת אבהות

- תיקון לחוק עבודת נשים מיום 5.7.2016 (תיקון 54)
- עובד זכאי להיעדר עד 5 ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו, על חשבון חופשה שנתית וימי מחלה, לפי הפירוט להלן:
- **שלושת ימי ההיעדרות הראשונים** – על חשבון חופשה שנתית, ואם אין לזכות העובד ימי חופשה, דין ההיעדרות כדין חופשה ללא תשלום.
- **שני ימי היעדרות נוספים** – על חשבון ימי מחלה. רואים את ימי היעדרות הללו כיום השני והשלישי למחלה (תשלום בשיעור 50% מהשכר) והם יהיו ע"ח ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג)

◦ **להזכיר:** עובד רשאי להיעדר מהופעת הצירים עד 24 שעות לאחר הלידה, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו (כך שלמעשה מדובר על היעדרות בפועל של כ - 7 ימים).

◦ **בנוסף,** מעסיקים שחל עליהם ההסכם הקיבוצי בענף יבוא יצוא מסחר ושירותים זכאים להיעדר מהעבודה ללא ניכוי משכרם ביום הלידה וביום הברית/ה

## חוק עבודת נשים – שעת הורות

תיקון לחוק עבודת נשים מיום 28.8.2016 (מס' 55)

- החלפת המונח "חופשת לידה" במונח "תקופת לידה והורות"
- החלפת המונח "שעת הורות" במקום "שעת הנקה"
- אבות יוכלו לממש זכות זו לבד או לסירוגין עם בת הזוג אם מועסקים במשרה מלאה ובהתאם לתנאים הבאים:
  - \* בת הזוג הסכימה למימוש הזכות על ידי בן זוגה או לסירוגין עם בן זוגה
  - \* כל אחד מבני הזוג מסר הצהרה חתומה למעסיק לפחות 21 ימים לפני תום חופשת הלידה
  - \* כל אחד מבניהם יפרט בהצהרה את מספר הימים ובאיזה ימים בשבוע העבודה הם יממשו את שעת ההורות
- העובדת ומעסיקה ובן זוגה ומעסיקו רשאים להסכים ביניהם, לפי צורך ובאופן חד פעמי, על מימוש הזכות במועד שונה מזה שנמסר בהצהרה
- שינוי קבוע במימוש שעת ההורות ייעשה בהצהרה נוספת 21 ימים מראש, ולגבי בני זוג שאחד מהם לפחות עובד במשמרות – חודש מראש
- עובדת, שהיא או בן זוגה עובדים במשמרות בענף התעשייה או המלונאות, רשאים לממש את שעת ההורות לסירוגין, כך שכל אחד מבני הזוג יממש את הזכות לפרק זמן שלא יפחת משלושה שבועות כל אחד. העובד שמועסק במשמרות רשאי להגיע עם מעסיקו להסכמה על חלוקה אחרת לסירוגין לפרקי זמן קצרים יותר. "עבודה במשמרות" מוגדרת כעבודה שמכסת העבודה היומית בה היא לפחות 20 שעות, שנחלקות לשתי משמרות לפחות.

## חוק דמי מחלה - חישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של בני זוג

- באוגוסט 2016 תוקן חוק דמי מחלה - היעדרות בשל מחלת ילד (תיקון 15)
- ע"פ חוק דמי מחלה - הורה רשאי להיעדר עד 8 ימים בשנה בשל מחלת ילד (עד גיל 16), על חשבון ימי המחלה הצבורים לו
- **משמעות התיקון** - כאשר בני הזוג נעדרים לסירוגין בשל מחלת ילד, גובה התשלום יהיה בהתאם לימי המחלה על פי אישור המחלה ולא בהתאם לימי ההיעדרות של ההורה מהעבודה.

## מחיר יום הבראה והתיישנות

יולי 2016 - הסכם קיבוצי כללי חדש בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות ההבראה והנופש של עובדיו, שיהיה בתוקף עד ליום 30.6.2017

מחיר יום הבראה נותר 378 ש"ח ליום הבראה

**ביטול תקופת התיישנות** - בוטלה ההוראה בצו ההרחבה לפיה ניתן להגיש תביעה לדמי הבראה עד שנתיים מתום יחסי העבודה. עובד יהיה זכאי לתבוע דמי הבראה לאחר סיומם של יחסי העבודה, למשך תקופת של 7 שנים מתום סיום עבודתו, וזאת במקום שנתיים בלבד.

## דיווח מקוון לפנסיה

○ באוגוסט 2014 פורסמו תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), התשע"ד-2014. התקנות מסדירות את אופן העברת הדיווח על הפקדת תשלומים לקופת גמל ממעסיקים לגופים המוסדיים ובין השאר הן מחייבות דיווח ממוכן במבנה אחיד שקבע הממונה.

○ ביום 28.6.16 פורסם תיקון לתקנות (תיקון 2) ולפיו נדחה מועד תחילת התקנות כדלקמן:

- לגבי מעסיקים של למעלה מ-50 עובדים ועד ל-100 עובדים, התקנות יחולו ביום 1 פברואר 2017

(במקום 1 ביולי 2016). יובהר כי הדיווח הינו בגין שכר ינואר 2017.

- לגבי מעסיקים מתחת ל-50 עובדים, התקנות יחולו ביום 1 בפברואר 2018 (במקום 1 בינואר

2017