



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 ₪.
- במרץ 2015 נחתם הסכם קיבוצי להגדלת שכר מינימום ל-5,300 ₪ החל מיום 1.12.17.



צו הרחבה בדבר הגדלת שיעורי ההפקדות לביטוח פנסיוני במשק

ביולי 2016 נכנסו לתוקף הוראות צו ההרחבה בדבר הגדלת שיעורי ההפקדות לביטוח פנסיוני במשק הבאות:

א. 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.



ב. 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.



ג. 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%.

ד. הגדרת השכר הקובע להפקדה לפנסיה

בהתאם לשכר המוגדר בהסכם החל על העובד לצורך הפקדות פנסיוניות. בהעדר הגדרה כאמור, 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 1-4 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 1-5 שנים יהיו זכאים ל-16 ימים ברוטו (שהם בשבוע של 5 ימים - 12 ימי חופשה; בשבוע של 6 ימים - 14 ימי חופשה).



■ הבהרה :

■ 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 מינו אר 201 7	החל מיולי 2016		החל מינואר 2017	החל מיולי 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 יהיה כדין חופשה ללא תשלום.
 - **שני ימי היעדרות הנוותרים** – על חשבון ימי מחלה של העובד. את ימי ההיעדרות הללו מונים כיום השני והשלישי למחלה. כלומר, העובד יהיה זכאי לשכר בשיעור של 50% משכר עבודתו בגין יום ההיעדרות.
- יובהר, כי ימי ההיעדרות הללו הינם על חשבון ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי **חוק דמי מחלה** (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס - 2000. חוק זה קובע כי עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו (הכרוכים בסיכון לאם או לעובר), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. כאשר יום אחד מתוך 7 הימים הוא בשל לידה של בת זוגו



■ **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) הכולל את התיקונים הבאים:

בהתאם לתיקון עובד שמועסק במשרה מלאה יהיה רשאי לממש את הזכות ל"שעת הורות" לבדו או לסירוגין עם בת זוגו בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

- א. בת הזוג נתנה את הסכמתה למימוש הזכות לשעת ההורות לסירוגין עם בן זוגה או ע"י בן זוגה;
- ב. כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות הצהרה חתומה (לפי טופס בתוספת לחוק המצ"ב) שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת ההורות עם בן הזוג.
אם בני הזוג מסרו הצהרה במועד מאוחר יותר, יהיה העובד רשאי לממש את זכותו 21 ימים לאחר מסירת ההצהרה;
- ג. בהצהרה יפרט כל אחד מבני הזוג את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם יממש את שעת ההורות;
- ד. מימוש הזכות לשעת ההורות ייעשה לפי ההצהרה, ואולם העובדת ומעסיקה ובן זוגה ומעסיקו רשאים להסכים ביניהם, לפי הצורך ובאופן חד פעמי, על מימוש הזכות לשעת ההורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה.
- ה. שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת ההורות שמסרו העובדת ובן זוגה בהצהרה, ייעשה בהצהרה נוספת שתימסר למעסיק 21 ימים מראש, ולעניין בני זוג שלפחות אחד מהם עובד במשמרות – חודש מראש.
- ו. **מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.**
- ז. **עבודה במשמרות** - עובדת ובן זוגה שאחד מהם עובד בעבודה במשמרות (בענפי התעשייה או המלונאות*) רשאים לממש את הזכות לשעת הורות לסירוגין כך שכל אחד מבני הזוג יממש את הזכות לפרקי זמן שלא יפחתו משלושה שבועות כל אחד; העובד ומעסיקו יכולים להסכים ביניהם על חלוקה אחרת ולפרקי זמן קצרים יותר

"עבודה במשמרות" לעניין חוק זה הנה עבודה שמכסת העבודה היומית המלאה בה היא 20 שעות לפחות 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 שלו.
- **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. כלומר, מניין ימי המחלה יהיה לפי ימי המחלה המצויינים באישור ולא לפי ימי היעדרות העובד מהעבודה.



מחיר יום הבראה והתיישנות

- בינואר 2017 פורסם צו ההרחבה 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** – צו ההרחבה החדש ביטל את ההוראה בצו ההרחבה הקודם לפיה ניתן להגיש תביעה לדמי הבראה עד שנתיים מתום יחסי העבודה. בהתאם לכך, 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)