



איגרת לקוחות: מחלקת דיני עבודה עדכוני פסיקה וחקיקה

[על המשרד](#) | [דיני עבודה](#) | [צור קשר](#) | [הרשמה לעדכוני לקוחות](#)

תוכן עניינים

- עדכוני חקיקה: עדכון שכר המינימום, הגדלת מכסת החופשה השנתית, צו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק והעדרויות הצטרפות מקוונת לארגון עובדים הינה הצטרפות כדין
- שינוי, ובכלל זה ביטול חד צדדי של נוהג, יכול שיתקבל בהתנהגות הצדדים
- על מעסיקים חלק חובה אקטיבית לבצע מאמצי התאמה לאפשר שילוב עובדים עם מוגבלויות
- נדחתה תביעתה של עובדת אשר פוטרה במהלך הריונה ללא היתר, מבלי שהיא ומעסיקה ידעו על ההריון
- שימוע לפני סיום העסקה מחמת גיל פרישה מתבקש רק כשהעובד מביע רצון להמשיך ולעבוד

הרשמה לעדכוני לקוחות

עדכוני חקיקה

עדכון שכר המינימום

החל מיום 1.7.16 יעלה שכר המינימום החודשי לסכום של 4,825 ₪ לחודש. העלייה הבאה בשכר המינימום צפויה ביום 1.1.17, אז יעלה שכר המינימום החודשי לסכום של 5,000 ₪ לחודש.

הגדלת מכסת החופשה השנתית

חוק חופשה שנתית תוקן כך שהוגדלה מכסת ימי החופשה השנתית להם זכאי עובד בעל ותק, באופן הבא:

- החל מיום 1.7.16, עובד בעל ותק של עד 4 שנים יהיה זכאי ל-15 ימי חופשה בשנה (כולל מנוחות שבועיות).
- החל מיום 1.1.17, עובד בעל ותק של עד 5 יהיה זכאי ל-16 ימי חופשה בשנה (כולל מנוחות שבועיות).

פורסם צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק

ביום 3.4.16 נחתם הסכם קיבוצי בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (למען הסדר הטוב יצוין כי הסכם זה מחליף הסכם קיבוצי שנחתם ביום 23.2.16 שעסק בהגדלת שיעורי ההפקדות ובוטל). ביום 20.6.2016 פורסם ברשומות צו הרחבה אשר מרחיב את תחולתו של הסכם זה. הצו יכנס לתוקפו ביום 1.7.2016.

הצו עוסק בתשלומים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, ועיקריו כמפורט להלן:

החל מיום 1.7.16, כל עובד יבוטח, בגין שכרו הקובע*, בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים הבאים:

1. תשלומים לרכיב תגמולים -

מועד תחולה	ניכוי חלק העובד לתגמולים	תשלום חלק המעסיק לתגמולים**
החל מיום 1.7.2016	5.75%	6.25%
החל מיום 1.1.2017 ואילך	6%	6.5%

* "השכר הקובע" הינו כהגדרתו בהסכם החל על העובד ולא פחות מהשכר המבוטח המתחייב על פי צו הרחבה לפנסיה חובה.

** תשלום המעסיק כאמור לעיל יכלול תשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע, כאשר בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר הקובע. ככל שיהיה צורך בהגדלת עלויות בשל הכיסוי

בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל-6.25% או 6.5% בהתאמה) מוסכם כי העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, יחד עם הפרשות המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע.

2. תשלום המעסיק לרכיב פיצויי פיטורים-

שיעור הפרשת המעסיק לרכיב פיצויים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח ו/או לקופ"ג, יהיה בהתאם לקבוע בהסכם החל על העובד והמעסיק ובלבד, שבכל מקרה לא יפחת מ-6% מהשכר הקובע.

היה אצל מעסיק אשר מפקיד שיעור הפרשה שונה לרכיב פיצויי פיטורים בין קופת ביטוח/קופ"ג שאינה קרן פנסיה לבין קרן פנסיה, יהיה רשאי, לגבי עובד קיים ולגבי עובד חדש שייקלט לאחר כניסתו של ההסכם לתוקף, להשוות את שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים לשיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים הנהוג בקרן הפנסיה שלא יפחת מ-6% מהשכר הקובע כאמור, ובלבד שלא ייפגע שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד קיים ושלא ייפגע עובד חדש הבא עם פוליסה קיימת בשיעור ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויי פיטורים (ויחולו בעניינו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה).

למען הסר ספק יובהר כי על עובד כאמור יחול סעיף 14 ככל שזה חל על המעסיק לגבי עובדיו והוא יהיה רשאי לעבור במהלך תקופת עבודתו לכל סוג קופת גמל אחרת מבלי ששיעור ההפקדה בגינו לפיצויים ייגרע.

אין באמור כדי לשנות משיעור ההפרשות לרכיב פיצויי פיטורים לגבי עובד קיים בהתאם להסכמים החלים עליו ערב כניסת הסכם זה לתוקף (לרבות לעניין הסדר סעיף 14 ככל שהיה), בלי קשר לסוג קופת הגמל בה מבוטח אותו עובד.

למען הסר ספק, עובד המבוטח בקופת ביטוח/קופ"ג שאינה קרן פנסיה והמעסיק מפריש לו 8.33% לרכיב פיצויי פיטורים וחל עליו סעיף 14, ועבר לקרן פנסיה, תימשך לגביו ההפרשה בשיעור 8.33% וימשיך לחול על ההפרשה סעיף 14.

העדרות מהעבודה בשל מחלת ילד

החל מיום 1.4.16, סעיף 1א, המתייחס למחלה ממארת של ילד, תוקן כך שיחול גם על כל מחלה קשה אחרת, כפי שתיקבע על ידי שר הכלכלה בהתייעצות עם שר הבריאות. בהתאם לחוק, הורה לילד עד גיל 18 החולה במחלה ממארת או קשה יוכל להיעדר מעבודתו עד 90 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה או ימי החופשה הצבורים לו, לפי בחירתו. הורה לילד במחלה ממארת או קשה אשר הינו הורה עצמאי או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, יהיה זכאי ל-110 ימים, בתנאים המפורטים לעיל.

הצטרפות מקוונת לארגון עובדים הינה הצטרפות כדין

במהלך הליכי התארגנות עובדים ראשונית בחברת השכרה ומכירת רכבים תחת ההסתדרות הלאומית, הוגשה לבית הדין האזורי בירושלים בקשת צד דחופה בסכסוך קיבוצי, במסגרתה עתרו ההסתדרות וועד העובדים הזמני להכרה ביציגות ההסתדרות הלאומית בקרב עובדי החברה לנוכח טענת החברה כי אין לראות בהצטרפותם של העובדים לשורות ההסתדרות באמצעות מילוי טופס מקוון כהצטרפות תקינה, שכן הטפסים לא נחתמו ואומתו כנדרש בחוק חתימה אלקטרונית, תשס"א-2001. ההסתדרות השיבה כי הטפסים האלקטרוניים עליהם חתמו העובדים מאובטחים

במידה שלא תאפשר הצטרפות כפולה או זיוף.

בית הדין האזורי לא מצא פגם בהצטרפות המקוונת, ונימק זאת בכך שאנו מצויים במאה ה-21, בה השימוש במחשבים הפך לחלל כלכלי בלתי ניתק מחיי היום יום, ולא יעלה על הדעת כי במציאות כזו לא ניתן יהיה לאפשר הצטרפות לארגון עובדים באמצעים מקוונים. לפיכך, ומשההסדרות הלאומית אימצה את דרך ההצטרפות האינטרנטית בחוקתה, ואישרה את תיקון החוקה על ידי הדירקטוריון, הצטרפות כאמור הינה כשרה לחלוטין.

יצוין כי במקרה זה בית הדין פסק לחובת החברה פיצויים לדוגמא בסך 500,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות עובדי החברה. בית הדין הארצי לעבודה דחה את הערעור שהגישה החברה וחזק את קביעותיו של בית הדין האזורי בנושא, אך הפחית את סכום הפיצויים ל-200,000 ₪.

עסק (ארצי) 2764-09-15 קל אוטו בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל (פורסם בנבו, 21.3.16)

שינוי, ובכלל זה ביטול חד צדדי של נוהג, יכול שיתקבל בהתנהגות הצדדים

גנת אשר העסקה בבית ספר לנזירות במשך 37 שנים עד לפרישתה בשנת 2010, הגישה תביעה נגד בית הספר, כיוון שלטענתה, עם פרישתה לגמלאות לא שולם לה פדיון ימי מחלה, בניגוד לנוהג שהשתרש בבית הספר שנים רבות.

התובעת טענה לקיומו של נוהג מחייב בבית הספר לפיו עם פרישתם לגמלאות, זכאים עובדי ההוראה לתשלום בגין פדיון ימי מחלה וגרסה כי ההלכה מחייבת כי ביטול של נוהג צריך שיהיה בהכרח בהסכמת הצד שכנגד. משהעובדת לא נתנה הסכמתה לביטול הנוהג באופן פוזיטיבי, הרי שלטענתה, הנוהג ממשיך לחול עליה.

לטענת בית הספר, אף אם התקיים נוהג כאמור, הרי שבעקבות החלטת בית הדין לעבודה לעניין תוקפו של הנוהג ולאחר קבלת ייעוץ משפטי בנושא, הוחלט לבטלו באופן רשמי, וזאת קודם לפרישתה של התובעת. הביטול נעשה על ידי כינוס אסיפה כללית של עובדי ההוראה בחודש מאי 2007, במסגרתה הובהר לעובדים כי לא ישולם עוד פדיון ימי מחלה.

בית הדין האזורי לעבודה בנצרת דחה את טענת התובעת כאילו ההלכה מחייבת ביטולו של נוהג בהסכמת הצד שכנגד. נקבע כי התובעת ידעה על ביטול הנוהג, בין השאר כיוון שנכחה באסיפה האמורה, ניהלה שיחה בנושא עם מנהל בית הספר כשנה קודם לפרישתה ואף שוחחה עם עובדות הוראה נוספות אשר פרשו לפניו. בנוסף, כיוון ש המועד הקובע להוכחת נוהג, בכל הקשור לזכויות פרישה מהעבודה, הינו מועד הפרישה של העובד הספציפי הטוען לתחולת הנוהג לגביו, הרי שעצם ידיעתה של התובעת על ביטול הנוהג, לכל הפחות כשנתיים לפני פרישתה, מספיק לענין ביטול של הנוהג.

סעש (נצ') 34705-11-14 נאדיא חנא נ' o.d.o. יוני קתולי, בית ספר נזירות המושיע (פורסם בנבו 6.3.16)

על מעסיקים חלה חובה אקטיבית לבצע מאמצי התאמה לאפשר שילוב עובדים עם מוגבלויות

מבקש עבודה, עיוור, אשר זומן לראיון עבודה לתפקיד סוקר אצל שתי חברות ביצוע סקרים, הגיש תביעה נגד החברות, כיוון ולטענתו, נדחה עקב סירובן לבצע התאמות שיאפשרו את העסקתו, אשר עיקרן התקנת תוכנת עזר על מחשבי החברות.

לטענת התובע, הנתבעות כלל לא ערכו בדיקה רצינית וכנה של אפשרות התקנת תוכנת העזר ודחו את התובע על הסף, תוך הפרת הוראות סעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 ("החוק"), הקובע כי אפליה נגד דורש עבודה היא גם הימנעות מביצוע התאמות הנדרשות בהתאם לצרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו.

הנתבעות טענו מנגד כי אין מדובר באפליה והוסיפו כי שתיהן מעסיקות בעלי מוגבלויות. לעניין סירובן לבצע התאמות, הנתבעות טענו כי התקנת התוכנה אינה אפשרית עקב חובות סודיות ואבטחת מידע שהחברות חבות ללקוחותיהן. עוד ביקשו הנתבעות להיכנס תחת החריג בסעיף 8(ג) לחוק, אשר קובע כי אין מדובר באפליה במידה והמוגבלות מונעת מהמועמד לבצע פעולה המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד. הנתבעות טענו כי כיוון וביצוע ההתאמות היווה נטל כבד מדי, משלא ניתן היה לבצען - הרי שהתובע לא יכול לבצע את התפקיד.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דחה את טענת הנתבעות לעניין תחולת החריג בסעיף 8(ג) וקבע כי חובת ביצוע ההתאמות כנקבע בחוק, חלה גם על מבקשי עבודה וגם על שלב הקבלה לעבודה ומשלא נעשו כלל מאמצים או ניסיונות לבצע את ההתאמות הנדרשות, לא יכלו הנתבעות לקבוע כי הנטל המוטל עליהן היה כבד מדי, ולמעשה לא נתנו לתובע הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב במקום העבודה.

בית הדין קיבל את עמדת הנתבעות כי לא התכוונו להפלות את התובע וכי שתיהן זימנו אותו לראיון עבודה בידיעה על מוגבלותו, אך קבע כי מאחר וכשגילו על הצורך בהתאמות מיהרו לדחות את מועמדות התובע ולא נתנו לו הזדמנות אמיתית לבחון את האפשרות לשלב אותו בעבודה גם אם היא כרוכה ב"מאמץ יתר", לא קיימו את הוראות החוק.

הנתבעות חויבו בפיצוי ללא הוכחת נזק בגין נזק ממוני של אובדן השתכרות בסך 15,000 ₪ ו-20,000 ₪ לתובע, בתוספת 5,000 ₪ הוצאות משפט ושכר טרחה, כל אחת.

סעש (ת"א) 46240-06-13 הישאם חושאן נ' מדגם ייעוץ ומחקר (פורסם בנבו, 21.3.16).

נדחתה תביעתה של עובדת אשר פוטרה במהלך הריונה ללא היתר, מבלי שהיא ומעסיקה ידעו על ההיריון

מנהלת חשבונות בחברה להשקעות הגישה תביעה נגד מעסיקה, בטענה שפוטרה שלא כדין במהלך תקופת הריונה, ולפיכך עתרה לתשלום שכרה עד למועד החוקי לפיטורים, כולל הודעה

מוקדמת וכן זכויות סוציאליות שהיו מגיעות לה כעובדת, שיפוי הפסד דמי לידה ודמי אבטלה, פיצוי בגין עוגמת נפש, אובדן הזדמנויות, אובדן קידום מקצועי, ציפייה והסתמכות, פיטורים ללא שימוע ופיצויים סטטוטוריים ללא הוכחת נזק לפי חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

לטענת התובעת, על אף שלא ידעה על דבר הריונה בעת הפיטורים, לא כל שכן הנתבע, הרי שבהתאם לסעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 ("החוק"), חל איסור על מעסיק לפטר עובדת שהיא בהריון ללא קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה, ואין נפקות לשאלה האם ידע על הריונה או לא. התובעת הוסיפה וטענה כי הסיבה לפיטוריה הייתה נעוצה בכך ששיתפה את הנתבע בניסיונותיה להרות, ולא מסיבות מקצועיות.

הנתבע השיב כי פיטוריה של התובעת נעשו מטעמים ענייניים ומקצועיים בלבד, וכמובן שבתום לב, שהרי אף אחד מהצדדים לא ידע בדבר ההיריון עד כשבועיים לאחר כניסת הפיטורים לתוקף, ובשום שלב לפני הגשת התביעה התובעת לא המציאה אישור רפואי בדבר הריונה. משכך, כלל לא היה דרוש היתר לפיטורי התובעת.

בית הדין דחה את מרבית רכיבי התביעה ונימק בכך שהתביעה ממחישה את הפער שבין המציאות ובין הקונסטרוקציה המשפטית, וכי פרשנותה של התובעת לחוק אינה הולמת את כוונת המחוקק. מנסיבות המקרה עולה באופן ברור כי לא היה מקום לדרוש מהמעסיק לקבלת היתר לפיטורים. עם זאת, נקבע כי נפלו פגמים בהליך השימוע, בגינם נקבע כי התובעת תהיה זכאית לפיצוי.

יוער כי ההכרעה ניתנה על פי דעת רוב ובהתאם לעמדתם של נציגי הציבור, בעוד שהשופט ש.מאירי, אשר הייתה בדעת מיעוט, הדגישה את ההלכה הנוהגת עד כה, לפיה השאלה הנשאלת לצורך תחולת סעיף 9 לחוק היא רק האם העובדת הייתה בהריון במועד ניתוק יחסי העבודה, ולא אם היא ו/או המעסיק ידעו על ההיריון. לדעתה של השופטת, במצב בו נודע על דבר ההיריון לאחר הפיטורים, על המעסיק להשיב את העובדת לעבודתה או לבקש היתר לפיטוריה, הכול בכפוף למסירת אישורים רפואיים מתאימים.

סעש (ת"א) 37411-08-13 בת אל שמעוני פרץ נ' י. שומרני - חב' להשקעות ובניה בע"מ (פורסם בבנו, 29.3.16).

שימוע לפני סיום העסקה מחמת גיל פרישה מתבקש רק כשהעובד מביע רצון להמשיך ולעבוד

התובעת הועסקה כעובדת ניקיון עד שפרשה עקב הגיעה לגיל פרישת חובה (67). התובעת תבעה, בין היתר, פיצוי בגין אי קיום שיחת שימוע עובר לפרישה וטענה עוד כי הנתבעת היתה מחויבת לעדכן את התובעת לפני מועד הפרישה על כך שעומד להיחתם הסכם קיבוצי אשר ייטיב עימה לעת פרישה וכי נגרם לה נזק בכך שלא לא נהנתה מזכויות הקבועות בהסכם קיבוצי שנחתם כחודשיים לאחר פרישתה.

בית הדין האזורי לעבודה דחה את טענות התובעת וקבע כי התובעת אינה טוענת כי רצתה להמשיך ולעבוד לאחר הגיעה לגיל פרישת חובה ואינה טוענת כי הייתה כשירה להמשיך ולעבוד, אלא רק כנגד כך שבגין מועד פרישתה לא חל עליה ההסכם הקיבוצי ולולא אותו הסכם טענה זו לא הייתה עולה.

נפסק, כי החיוב לבצע שימוע לפני סיום העסקה מחמת גיל פרישה לא נועד לצורך מיקסום זכויותיו הכספיות של העובד לעת הפרישה. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי הלכת בית הדין הארצי לעבודה בעניין וינברגר (ע"ע 209/10 וינברגר נ. אוניברסיטת בר אילן (פורסם בנבו, 6.12.12), שעסק בסוגיית עריכת השימוע טרם פרישה, מבוסס בעיקר על עקרון השוויון הכללי וחוק שוויון ההזדמנויות ועל מתן מקום ומעמד לרצונו של העובד להמשיך בעבודתו ולתרום למקום העבודה גם לאחר גיל הפרישה המקובל, כאשר לפי פסק דין וינברגר, ברירת המחדל הינה פרישת העובד בהתאם לחוק גיל פרישה, אלא אם יבקש להמשיך ולעבוד, שרק אז קמה החובה על המעסיק לשקול את הבקשה. במקרה זה לא פנתה התובעת ולא ביקשה להמשיך ולעבוד, ולפיכך לא נפל פגם בכך שהנתבעת לא קיימה לה שימוע עובר לפרישתה.

בנוסף, כל עילתה של התביעה הינה ברצונה של התובעת ליהנות מהוראות הסכם קיבוצי שנחתם לאחר פרישתה ולא שמירה על רמת הכנסה ולפיכך אין בתביעה זו כל נימוק המצדיק דחיית גיל הפרישה, גם לו היה הדבר מתבקש.

סעש (חי') 43109-11-13 גלינה בומשטיין נ' עיריית חיפה - בית חולים בני ציון (פורסם בנבו, 15.5.16).

המידע הכלול באגרת זו הינו כללי בלבד המוגש כשירות ללקוחותינו ואינו בגדר ייעוץ משפטי. אין לפעול לפי המידע המוצג ללא ייעוץ מקצועי מתאים ולאחר בדיקה של המצב הספציפי.

מחלקת דיני עבודה במשרד ש. פרידמן ושות', מעניקה למגוון לקוחותיה ייעוץ משפטי מיידי, שוטף ומהימן מזה שנים רבות. המחלקה מייצגת תאגידים וגופים שונים ובכלל זה מעבידים הכפופים להסכמים קיבוציים ומעבידים שעובדיהם מועסקים מכוח הסכמים אישיים, לרבות חברות הזנק. בנוסף, המחלקה מעניקה ייעוץ משפטי במשא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ועריכתו, משא ומתן מול ארגון העובדים היציג, ניהול הליכים משפטיים בקשר עם סכסוכים קיבוציים, צווי הרחבה, אופן יישומם וכיוצא באלה. המחלקה אף מייצגת ללקוחותיה בעניין העסקת עובדים זרים בישראל. כמו כן, המחלקה פועלת משני סניפיו של המשרד: תל אביב וחיפה, ובכך מעניקה ללקוחותיה ייעוץ משפטי זמין.

עו"ד טל עינת בן אריה,
שותפה, ראש מחלקת דיני
עבודה

ליצירת קשר:
Tale@friedman.co.il
04-8546666

עו"ד אפרת סיבוני, שותפה

ליצירת קשר:
efrats@friedman.co.il
03-6931931

הרשמה לעדכוני לקוחות

