טסטמי / עוקץ
מפגש עיון ביום 14 בדצמבר 2016

סיכום שנת 2016 בדיני עבודה

miki@seanet.co.il ©
052-2603524

1

חידושי חקיקה

miki@seanet.co.il ©
052-2603524

2

חוק חופשה שנתית (1951)

- מועד החוק - חוק חופשה שנתית נחקק בתחילת שנות החמישים והוא נחשב נדבך מרכזי באושיות דיני העבודה.
- במרוצת השנים בוצעו שינויים מעטים בהסדרי החוק ולפיכך נוצרו פערים מהותיים בכל הנוגע להתאמת החוק כיום לסביבת עבודה מודרנית.

3

מכסת חופשה על-פי חוק (א)

שנת עבודה	שבוע מלא (לוח/ברוטו)	שבוע מלא (ימי עבודה)	שבוע מקוצר (ימי עבודה)
1-4	16/14	14/12	12/10
5	16	14	12
6	18	16	14
7	21	18	15
13 ואילך	28	24	20

4

מכסת חופשה על-פי חוק (ב)

7 ימי חופשה בחוק = 6 ימי עבודה + שבת אחת (שבוע "מלא" לוח)

מעבר לשבוע "מלא" ← הפחתת יום חופשה אחד בעד ימי עבודה ("נטו") כל שבעה ימי חופשה בחוק

מעבר לשבוע "מקוצר" ← הפחתת יומיים חופשה בעד ימי עבודה ("נטו") כל שבעה ימי חופשה בחוק

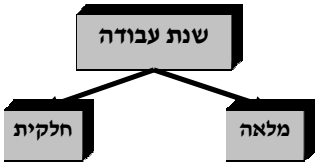
5

"שנת עבודה" (סעיף 1)

- "שנת עבודה" - בסיס אחיד לחישוב חופשה שנתית לכלל העובדים במקום העבודה על-פי הלוח הלועזי (ינואר-דצמבר).
- "שנת העבודה המקוצרת" - מיום 1 באפריל ועד 31 בדצמבר 2005! (תיקון מרץ 2005)
- "מכסת חופשה מקוצרת" - על-פי התיקון לחוק (ברירת מחדל) או 75% מהמוסכם במפורש בהסכם קיבוצי או חוזה אישי.

6

מכסת חופשה על-פי חוק (ג)



- שנת עבודה מלאה = קיום יחסי עבודה רצופים במהלך כל שנת העבודה
- a = מספר כולל של ימי עבודה בפועל בשנת העבודה הרלוונטית

7

מכסת חופשה על-פי חוק (ד)

תנאי סף	שנת עבודה מלאה	שנת עבודה חלקית
תנאי זכאות למכסת חופשה מלאה על-פי חוק	a≥200	a≥240
בהעדר מילוי תנאי הזכאות האמור	מכסה X 200 / a מלאה (מס' שלם בלבד)	מכסה X 240 / a מלאה (מס' שלם בלבד)

8

צבירת חופשה בחוק

- <u>הכלל</u>: איסור צבירת חופשה! (סעיף 7)
- <u>חריגים</u>:

1) היתר צבירת חופשה בהסכמת המעביד לשתי שנות עבודה נוספות בלבד (צבירה מרבית: בניכוי שבוע אחד!).
2) צבירת חופשה כפויה (סיכול ניצול חופשה)

9

תמורת חופשה (ס' 4 ו-15)

- עובד זמני בשכר (לסירוגין) כלל אינו זכאי למכסת חופשה אלא לתשלום תמורת חופשה!
- "תמורת חופשה" = פיצוי כספי בשיעור מזערי של 4% משכר היסוד.
- "עובד זמני בשכר" = עובד ארעי או זמני (עד 75 ימים) ללא רצף העסקה אחד לפחות של 75 ימי לוח בשנת העבודה הרלוונטית.

10

דיני מחלה - בני משפחה (א)

64) חלופות חוקיות:

- מחלת ילד
- מחלת הורה
- מחלת בן זוג
- הריון ולידה של בת הזוג

11

דיני מחלה - בני משפחה (ב)

בן המשפחה	מגבלת גיל	מכסה שנתית	עבודת בן-הזוג	מגבלות נוספות
ילד	עד 16	16/8	הכרחי	חזקה
הורה	מגיל 65	6	הכרחי	תלות
בן-זוג	אין	6	לא רלוונטי	תלות
הריון בת-הזוג	אין	7	לא רלוונטי	תקנה 4

12

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

- חוק שעות עבודה ומנוחה נחקק בתחילת שנות החמישים והוא נחשב נדבך מרכזי באושיות דיני העבודה בישראל.

- במרוצת השנים בוצעו שינויים מעטים בהסדרי החוק וקיימים פערים מהותיים בכל הנוגע להתאמת החוק כיום לסביבת עבודה מודרנית.

13

היקף משרה מלאה

- **מכסה יומית**
  - שבוע "מלא" - עד 8 ש"ע
  - שבוע "מקוצר" - עד 9 ש"ע
  - ימי שישי, ערבי חג ועבודת לילה - עד 7 ש"ע
- **מכסה שבועית**
  עד 43 ש"ע
- **מכסה חודשית**
  עד 186 ש"ע (*)

14

צורות שכר עבודה

15

חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה–2015*

1. בתקופה הוקפו של חוק זה יקראו את חוק שכר מינימום, התשמ"ז–1987' (להלן – החוק העיקרי), כך:

(1) במקום ההגדרה "שכר מינימום", לחודש" יקרא:

"שכר מינימום", לחודש – סכום כמפורט להלן, לפי העניין:

(1) בתקופה שמיום י"ב בניסן התשע"ה (1 באפריל 2015) עד יום כ"א באדר ב' התשע"ו (31 במרס 2016) – סכום השווה ל־4,650 שקלים חדשים, כפי שהוא מוגדל במהלך התקופה האמורה בפסקה זו, על פי סעיף 4 (בהגדרה זו – הסכום בתקופה הראשונה);

(2) בתקופה שמיום כ"ב באדר ב' התשע"ו (1 באפריל 2016) עד יום כ"ד בסיוון התשע"ו (30 ביוני 2016) – הסכום בתקופה הראשונה או סכום השווה ל־47.5 אחוזים מהשכר הממוצע כפי שהוא ביום כ"ב באדר ב' התשע"ו (1 באפריל 2016), כפי שהם מוגדלים במהלך התקופה האמורה בפסקה זו, על פי סעיף 4, לפי הגבוה מביניהם (בהגדרה זו – הסכום בתקופה השניה);

(3) בתקופה שמיום כ"ח בסיוון התשע"ו (1 ביולי 2016) עד יום ב' בטבת התשע"ז (31 בדצמבר 2016) – הסכום בתקופה השנייה או סכום השווה ל־4,825 שקלים חדשים, כפי שהם מוגדלים במהלך התקופה האמורה בפסקה זו, על פי סעיף 4, לפי הגבוה מביניהם;

(4) בתקופה שמיום ג' בטבת התשע"ז (1 בינואר 2017) עד תום תוקפו של חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה–2015 (בחוק זה – הוראת השעה) – סכום השווה ל־5,000 שקלים חדשים, כפי שהוא מוגדל במהלך התקופה האמורה בפסקה זו, על פי סעיף 4;

16

17

תקנות שכר מינימום (הוראות משלימות לענין חישוב שכר מינימום יומי), תשנ"ט-1998*

בהתאם לסמכותי לפי סעיף 18(ג) לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן - החוק), לאחר התייעצות עם ארגון עובדים שעם חבריו נמנים רוב הנוכחים המאורגנים במדינה ועם ארגוני מעבידים יצגנים ונגועים בדבר ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

חישוב שכר מינימום יומי

1. על אף האמור בסעיף 1 לחוק, לא יפחת שכר המינימום היומי מהשכר שיהה משתלם לאותו עובד, אילו חושב על בסיס שכר המינימום לשעה כאמור בסעיף 1 לחוק.

תחילה

2. תחילתן של תקנות אלה ב-1 בחודש שלאחר יום פרסומן.

י' בכסלו תשנ"ט (29 בנובמבר 1998)

אליהו ישי
שר העבודה והרווחה

18

חוק עבודת נשים (תיקון מס' 54), התשע"ו–2016*

1. בחוק עבודת נשים, התשי"ד–1954[1], בסעיף 7, אחרי סעיף קטן (ג3) יבוא:

"(ג4) עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו; דין היעדרות לפי פסקה זו כמפורט להלן:

(1) לעניין שלושת ימי ההיעדרות הראשונים – כדין חופשה שנתית, האם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו – כדין חופשה ללא תשלום;

(2) לעניין שני ימי ההיעדרות הנותרים – כדין היעדרות מפאת מחלה; לעניין עובד המזכאי לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו–1976, יראו את ימי העדרו לפי פסקת משנה זו כיום השני והשלישי למחלתו לפי סעיף 3 לחוק האמור; ימי ההיעדרות, לפי פסקת משנה זו יבואו בחישובן בצמיון ימי ההיעדרות שהועבר זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריונן ולידה של בת זוג), התש"ס–2000[2]."

בנימין נתניהו
ראש הממשלה
ושר הכלכלה והתעשייה

ראובן ריבלין
נשיא המדינה

יולי יואל אדלשטיין
יושב ראש הכנסת

5.7.16 2560 אב

* התקבל בכנסת ביום ב' בתמוז התשע"ו (27 ביולי 2016), הוצעה הצעת חוק רבני הסכר מורסמר בהוצעות חוק הכנסת – 650, פיסום ריח באדר ב' התשע"ו (28 במרס 2016), עמ' 88.

[1] ס"ח התשי"ד, עמ' 154; התשע"ו, עמ' 610.

[2] ס"ח התש"ס, עמ' 222.

19

שילוב עובדים בעלי מוגבלויות

- **סעיף 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות")**

"(א) ראה מעביד כי בקרב עובדיו אין ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של אנשים עם מוגבלות, יפעל לקידום הייצוג ההולם, לרבות ביצוע התאמות...

(ה) בסעיף זה -

'מעסיק' - מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים."

20

שילוב עובדים בעלי מוגבלויות

- **סעיף 1 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ("הגדרות")**

"בחוק זה -

'אדם עם מוגבלות' - אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקידו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים."

21

שילוב עובדים בעלי מוגבלויות

- (ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו."

(ה) לעניין סעיף זה -...

'הפליה' - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו."

22

23

"סיכוני חיים כלכליים"

1) פטירת מפרנס
2) אריכות ימים (<u>לאחר</u> גיל פרישה)
3) אובדן כושר עבודה (<u>לפני</u> גיל פרישה)
4) אבטלה (<u>לפני</u> גיל פרישה)

24

"ביטוח פנסיוני" - מהו?

מענה כלכלי ומשפטי ליחיד ולתא המשפחתי מפני סיכוני חיים כלכליים!

25

חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004

- גיל פרישה = נתון משפטי הכרחי להפעלת ביטוח פנסיוני!
- לעובד - 67 (מ-2009)
- לעובדת - 60-62 (בהתאם למועד הלידה))

26

חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004

גיל פרישה	≠	גיל פרישת חובה	≠	גיל פרישה מוקדמת
זכאות עובד לפרישה לגמלאות וקבלת פנסיה		זכות מעביד לכפות יציאה לגמלאות (ללא הפליה מטעמי גיל)		זכות עובד ליציאה לגמלאות וקבלת פנסיה חלקית

27

28

הודעה על תיקון ההיתר הכללי להעבדה בבתי
אירוח במנוחה השבועית ובשעות נוספות

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א–1951

אני מודיע, לפי סעיף 15 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א–1951 (**להלן – החוק**), כי **בתוקף סמכותי**[1] לפי סעיפים 1(ו) ו-14 לחוק, תיקנתי את ההיתר הכללי להעבדה בבתי אירוח במנוחה השבועית והשעות נוספות[2] (להלן – **ההיתר**), כלהלן:

תיקון סעיף 2

1. בסעיף 2 להיתר, במקום "שתי שעות נוספות" יבוא "ארבע שעות נוספות".

כ"ט בטבת התשע"ו (10 בינואר 2016)

(חת' 4278-3) 42.1.16 ד"ר 187 ל

בנימין נתניהו
ראש הממשלה

---

[1] ס"ח התשי"א, עמ' 204.
[2] ר"פ התשע"ג, עמ' 2084.
[3] ר"פ התשי"א, עמ' 1386.

2640

29

תקרות העסקה על-פי דין

- תקרות העסקה יומית/שבועית/חודשית
- היתרים להעסקה חורגת על-פי חוק
- היתרים מנהליים להעסקה חורגת
- תקרת עבודת לילה (שליש)
- תקרת העסקה במנוחה שבועית
- השלכות ריבוי מעבידים

30

הודעה על מתן היתר סייגה בכללי להעסקת עובדים בעבודת לילה בענף המלונאות

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א–1951

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 14, 18 ו־23 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א–1951[1] (להלן – החוק), אני מתיר בזה למעסיקים בענף המלונאות לסטות מהוראות סעיף 22 לחוק באופן שהיתר העסקת עובדים בתפקידים המפורטים להלן, בעבודת לילה במשך שבוע אחד מתוך שבועיים לכל היותר:

(1) פקיד לילה (night auditor);

(2) מנהל תורן לילה;

(3) מרכזן טלפוני לילה;

(4) מלצר;

(5) טבח ומגדנאי (קונדיטור);

(6) נער שליח (bell–boy);

(7) תורן אחזקה לילה;

(8) עובדי ניקיון שמחים ציבוריים;

(9) אנשי אבטחה ושמירה.

ט"ו בסיוון התשע"ו (21 ביוני 2016)

(חמ 5273–3)

28.6.16 דוד אלי

בנימין נתניהו

ראש הממשלה

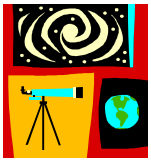
ושר הכלכלה והתעשייה

[1] ס"ח התשי"א, עמ' 204.

31

"עבודת לילה" (סעיף 1)

- כאשר שעתיים לפחות מיום העבודה נופלות בין השעות 06:00-22:00, המדובר ב-"עבודת לילה"!
- **השלכות**:
  - מכסה יומית - עד 7 ש"ע
  - תוספת לילה (בחוק=0)
  - העסקה מחזורית



32

"עבודת לילה" - המחשה

משמרת	עד לתביעה	בעקבות התביעה
בוקר	16:00-08:00	15:00-07:00
ערב	24:00-16:00	23:00-15:00
לילה	08:00-24:00	07:00-23:00

33

תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל)
(תיקון מס' 2), התשע"ז–2016

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 22(ב) ו-60 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה–2005[1], אני מתקין תקנות אלה:

1. בתקנה 11(א) להתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), התשע"ד–2014[2] (להלן – התקנות העיקריות), במקום "רביות הפיצויים" יבוא "הריבית". תיקון תקנה 11

2. בתקנה 14(א) לתקנות העיקריות – תיקון תקנה 14

(1) בפסקה (1), במקום "ג' במבצע התשע"ז (1 בינואר 2017)" יבוא "ט"ז בשבט התשע"ח (1 בפברואר 2018)";

(2) בפסקה (2), במקום "כ"ה בסיוון התשע"ז (1 ביולי 2016)" יבוא "ה' בשבט התשע"ז (1 בפברואר 2017)".

ר"ג בסיוון התשע"ז (19 ביוני 2016)
(חט 4859–3)

משה כחלון
שר האוצר

[1] ס"ח התשס"ה, עמ' 889; התשע"ז, עמ' 14.
[2] ק"ת התשע"ד, עמ' 1615; התשע"ז, עמ' 550.

קובץ התקנות 7677, כ"ב בסיוון התשע"ז, 28.6.2016 1457

34

עדכנה לחשלום
הוצאות
תקי' תשע"ז-2016

117א. (א) שופט בית הדין או הרשם רשאי, אם נראה לו הדבר, לצוות על תובע לתת ערובה לתשלום כל הוצאותיו של נתבע.

(ב) היה התובע מי שאינו תושב ישראל ואינו אזרח אחת המדינות בעלת האמנה לפי תקנות לביצוע אמנת האג 1954 (סדר הדין האזרחי), התשכ"ט-1969, יורה שופט בית הדין או הרשם לתובע, לבקשת נתבע, להפקיד ערובה לתשלום הוצאותיו של הנתבע, זולת אם הראה התובע ראשית ראיה לזוכחות תביעתו או שהוא הראה כי הנתבע יוכל להפיצע את הוצאותיו ממנו אם התביעה תידחה או אם ראה שופט בית הדין או הרשם לפטור את התובע מטעמים מיוחדים שירשמו.

(ג) הורה שופט בית הדין או הרשם על הפקדת ערובה ולא הופקדה ערובה בתוך המועד שנקבע, תימחק התובענה, זולת אם הורשה התובע להפסיקה.

35

מישור קיבוצי

miki@seanet.co.il ©
052-2603524

36

37

היקף ההפרשות על-פי צו ההרחבה

שנה	חלק מעביד	חלק עובד	פיצויי פיטורים	סה"כ
2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
2013	5%	5%	5%	15%
2014	6%	5.50%	6%	17.5%

38

צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה

- **סעיף 4(א)**

"...החל מיום 1.1.2014 יימחקו סעיפים קטנים 1, 2, 3 ו-4 לעיל ובמקומם יבוא סעיף קטן (1) כדלקמן:

לא יראו בשיעור הפרשות לקופת גמל הנמוך מ-17.5% משכר העובד כהסדר פנסיה מטיב...

על האמור בסעיפים קטנים 1 ו-5 יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן."

39

צו הרחבה לפנסיה חובה (ח)

23) האם ביטוח פנסיוני במסגרת ביטוח מנהלים בשיעור הפרשות עובד-מעסיק כולל של 18.33% (5%/5%/8.33%) ייחשב להסדר פנסיוני מיטיב (סעיף 5(א) פסקה שנייה)? האם ניתן לראות בהפרשת מעסיק לאובדן כושר עבודה (1%) את האחוז השישי הנדרש ממנו על-פי צו ההרחבה?

40

צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה

◆ סעיף 5(א)

"אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים עליהם חל הסדר פנסיה מטיב...ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו זה."

41

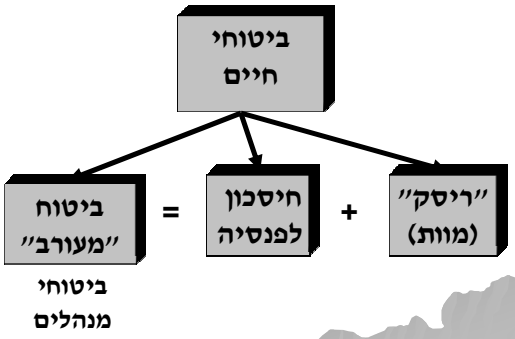
צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה

◆ סעיף 5(א)

"למען הסר ספק מובהר, כי במקרה בו שיעורי ההפרשות לתגמולים (חלק העובד וחלק המעביד) נמוכים מהשיעורים הקבועים בטבלה שבסעיף 6(ד) לצו זה, ההגדלה של שיעורים אלה תעשה בהתאם לשיעורים ולמועדים המפורטים בטבלה. האמור יחול גם במקרה שבו שיעור ההפרשות לפיצויי פיטורים נמוך מהקבוע בטבלה."

42

ביטוחי חיים



43

שיעורי הפרשות לביטוח פנסיוני (1/14-6/16)

מגזר העסקה	חלק מעסיק	חלק עובד	פיצויי פיטורים	סה"כ
כללי	6%	5.5%	6%	17.5%
ניקיון	7.5%	7%	8.33%	22.83%
שמירה	7%	6.5%	8.33%	21.83%
ציבורי	7.5%	7%	6%	20.5%

44

חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (תיקון מס' 12)

◆ סעיף 20(א1) (בתוקף מיום 5.2.2016)

"נקבעה בדין או בהסכם התניה בניגוד להוראות סעיף קטן (א), ולפיה שיעור ההפקדה לקופה מסוימת או לסוג מסוים של קופות או לקופה שתיבחר מתוך רשימה מסוימת של קופות, יהיה גבוה יותר משיעור ההפקדה לקופות או לסוגי קופות אחרים, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו כאמור, עד לתיקון הדין או ההסכם."

45

חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (תיקון מס' 12)

- **סעיף 20(א1) (בתוקף מיום 5.2.2016)**

"שיעור ההפקדה' - כל אחד מאלה:

(1) שיעור מרכיב תשלומי המעסיק, לרבות השיעור המרבי של תשלומי המעסיק לרכישת ביטוח מועדף...שהעובד זכאי לו לפי הדין או ההסכם, ולמעט תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים;

(2) שיעור תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים."

46

השלכות תיקון 12 לחוק הפיקוח (ב)

הפרשת מעסיק	קרן פנסיה חדשה	קרן פנסיה ותיקה	ביטוח מנהלים
תגמולים ואכ"ע	6%	7.5%	7.5%-5%
פיצויי פיטורים	6%	6%	8.33%

47

שיעורי הפרשות לביטוח פנסיוני (מ-1/17)

מגזר העסקה	חלק מעסיק	חלק עובד	פיצויי פיטורים	סה"כ
כללי	6.5%	6%	6%	18.5%
ניקיון	7.5%	7%	8.33%	22.83%
שמירה	7%	6.5%	8.33%	21.83%
ציבורי	7.5%	7%	6%	20.5%

48

חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 16),
התשע"ז–2016*

תיקון סעיף 20

1. בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ח–2005* (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 20 –

(1) אחרי סעיף קטן (אב) יבוא:

"(אג) על אף האמור בסעיף קטן (א), נקבעה בדין או בהסכם התנייה שלפיה שיעור ההפקדה כהגדרתו בפסקה (1) להגדרה "שיעור ההפקדה" שבסעיף קטן (ד) (בסעיף קטן זה – שיעור ההפקדה) לקופת גמל מסוג מסוים עומד על שיעור מסוים משכרו של העובד וכולל ושלום של המעסיק לכיסוי ביטוח מרוכך בשיעור הדרוש להבטחת 75% משכרו של העובד או בשיעור של 2.5% משכרו כאמור, לפי הנמוך, ושיעור ההפקדה לפי הדין או ההסכם לסוג אחר של קופת גמל עומד על שיעור נמוך יותר, לא יראו בהתנייה כאמור התנייה של מעסיק לגבי שיעור ההפקדה בעד עובד לסוג מסוים של קופות לפי הסעיף הקטן האמור, ובלבד שהעובד יהיה זכאי לשיעור הנקרה שלא יפחת משיעור ההפקדה כמפורט להלן:

(1) מיום כ"ו בשבט התשע"ו (5 בפברואר 2016) עד יום כ"ד בסיוון התשע"ו (26 ביוני 2016) – שיעור ההפקדה למרכיב השלמתי המעסיק בפי שנקבע בדין או בהסכם לאותו סוג של קופת גמל;

(2) מיום כ"ה בסיוון התשע"ו (1 ביולי 2016) עד יום ב' במנחם התשע"ז (31 בדצמבר 2016) – 6.25%;

(3) מיום ג' במנחם התשע"ז (1 בינואר 2017) ואילך – 6.5%";

(2) בסעיף קטן (ד) –

(א) למני ההגדרה "בעל רשיון", יימצא מניסוחי רישיון פנסיוני" יבוא:

"ביטוח מרוכך" – כהגדרתו בסעיף 14(ב) לפקודת מס הכנסה";

(ב) בהגדרה "שיעור ההפקדה", בפסקה (1), המילים "כהגדרתו בסעיף 14(ב) לפקודת מס הכנסה" – יימחקו.

תחילה

2. תחילתו של חוק זה ביום כ"ו בשבט התשע"ו (5 בפברואר 2016).

הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 31 לחודש יוליר 2016

בין: משיאות הארגונים העסקיים הסופרטים מטה;

(להלן: "יצד אי")

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, יחידותיה השלוחותיה מצד שני;

(להלן: "יצד בי")

הואיל: והצדדים חתמו ביום 13.2.1976 הסכם קיבוצי כללי בדבר השתתפות המעסיקים בהוצאות הנסיעה של העובדים לעבודה וממנה (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), מסי רישום 7018/76;

והואיל: ובהתאם לסעיף 4 להסכם הקיבוצי יש לעדכן את שיעורי החזר הוצאות הנסיעה בהתאם לשינויים שיחולו מעת לעת בתעריי הנסיעה באוטובוסים הציבוריים על פי הודעת משרד התחבורה;

והואיל: החל ביום 1.2.2016 הוזלו מחיריי הנסיעה בתחבורה הציבורית ע"פ הודעת משרד התחבורה בשיעור ממוצע של 14.5%

לפיכך הסכימו הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. שיעור החזר הוצאות נסיעה מיום 1.2.2016 יהיה עד 22.60 גז ליום עבודה.

3. כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, וכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המקסימום האמור בסעיף 2 לעיל בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.

4. הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מזול באוטובוס ציבורי או כרטיס מחיר חודשי מזול ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסודי כרטיס הנחה של נוסע נסיעה, אם קיים כרטיס הנחה כזה.

5. עובד הנזקק לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע למקום עבודתו, וכאי להשתתפות מעסיקיו בהוצאות נסיעה גם עבור הנסיעה הנוספת, אם הוא חייב לנסוע באוטובוס ואחר 3 תחנות ערוריות נוסעות לפחות כדי להגיע למקום עבודתו. האמור בסעיף זה היינו בכפוף לאמור בסעיף 2 לעיל.

6. החזר הוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. מרוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה), יהיה וכאי להחזר עד למשבית הסכומים הנ"ל.

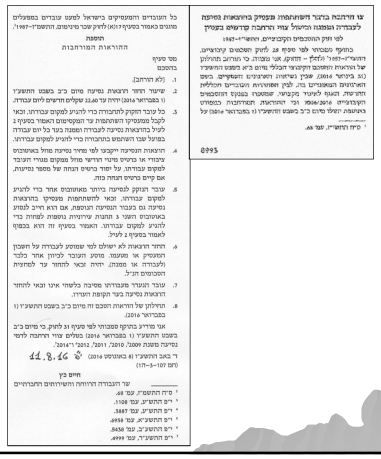
7. עובד העמדר מעבודתו מסיבה כלשהי אינו וכאי להחזר הוצאות נסיעה בעד תקופת העמדו.

8. תחילתו של נוסח הסכם זה ביום 1.2.2016.

אליעזר בן שבת הנשיא של הסתדרות

הסתדרות הפקידים הלאומיים

הסתדרות הפקידים הלאומיים



צו הרחבה בדבר השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה המפנה המעביל צוות הרחבה קדמאים בעסקי

לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז–1957[1]

בתוקף מינהלתי לפי סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז–1957 (להלן – החוק), אני מצהיר, כי הוגדר, מתחילתו של הוראת ההסכם הקיבוצי הכללי מיום כ"ג בשבט התשע"ד (22 בינואר 2014), שבין נשיאות הארגונים המעסיקים בשם הארגונים האמורים בה, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הנאמן לעובדי מקבלני, שמאשרו בצוע הוסכמים הקיבוציים 2014-2016, הרי ההוראות, המפורטות, כמפורט באותה הוראה מיום כ"ב בשבט התשע"ד (30 בינואר 2014) על

---

[1] ס"ח התשי"ז, עמ' 48.

0995

52

כל העובדים המועסקים בישראל לפעם עובדים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף 2(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז–1987[2].

תוספת

ההוראות המורחבות

מס סעיף בהסכם

1. (לא הוחלט).

2. שיעור תוספת הוצאות נסיעה מיום כ"ב בשבט התשע"ד (1 בפברואר 2014) יהיה עד 22.40 שקלים חדשים לחודש עבודה.

3. כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע לפקום עבודתו, וכאי לקבל מעסיקיו השתתפות עד המקסימום האמור בסעיף 2 לעיל בהוצאות נסיעה לעבודתו ומשמה בכל כל יום עבודה בפועל שבו הוא משתמש בתחבורה כדי להגיע לפקום עבודתו.

4. הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מחול באוטובוס עיבודי או כרטיס סרטי הדדיי מחול מפקום מגורי העובד לפקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מחצי נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה בזה.

5. עובד הנוקק לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע לפקום עבודתו, זכאי להשתתפות מעסיקו בהוצאות נסיעה גם בעבור הנסיעה הנוספת, אם הוא חייב לנמוע באוטובוס השני כדי הגעה עיתיות נוספת לצורות כדי להגיע לפקום עבודתו. האמור בסעיף זה הוא בכפוף לאמור בסעיף 2 לעיל.

6. תחזי הוצאות לא יחולם לפי שמוסכ לעבודה על השכרן המעסיק או מעמנו. מחוץ ועבודה לעיון אדר כלפי ולעבודה או ממנה, יהיה זכאי להחזר עד למחצית הכבוסים הנ"ל.

7. עובד הנעדר מעבודתו מסיבה כלשהי אינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה בעד הקופה הנעדר.

8. הוראלון של הוראות הסכם זה מיום כ"ב בשבט התשע"ד (1 בפברואר 2014).

אני מודיע בזדון מעבודתו לפי סעיף 23 לחוק, כי מיום כ"ב בשבט התשע"ד (1 בפברואר 2014) בטלים עניר הוראות לפני נסיעה מתנת 2009, 2010, 2011, 2012 ו"2014".

ר' באב התשע"ד (4 באוגוסט 2014) 41.8.16

(חש 107–3–17)

חיים כץ

שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים

---

[2] סה"ח התשמ"ז, עמ' 58.
[3] ק"ת התשי"ג, עמ' 1108.
[4] ק"ת התשע"ב, עמ' 3887.
[5] ק"ת התשע"א, עמ' 4958.
[6] ק"ת התשע"ב, עמ' 5436.
[7] ק"ת התשע"ד, עמ' 4999.

דמי הבראה - מהם?

- **מקור משפטי** - צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש
- **היקף** - תחולה כללית (*)
- **מעמד** - הסדר מינימום!
- **נגישות** - חובת פירוט בהודעה לעובד (תנאי עבודה)
- **מהות** - המדובר בהחזר הוצאות ורכיב שכר לא פנסיוני.

53

נוסחת חישוב דמי הבראה

דמי הבראה = קצובת הבראה X תעריף ליום הבראה X היקף משרה

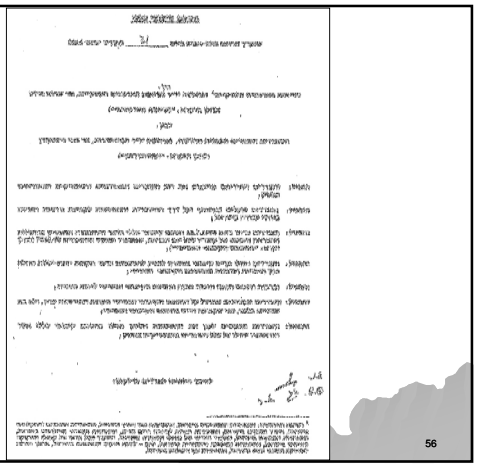
"קצובת הבראה" = מספר ימי הבראה לשנת עבודה (נתון רעיוני בלבד שאינו מושפע מרמת השכר)

54

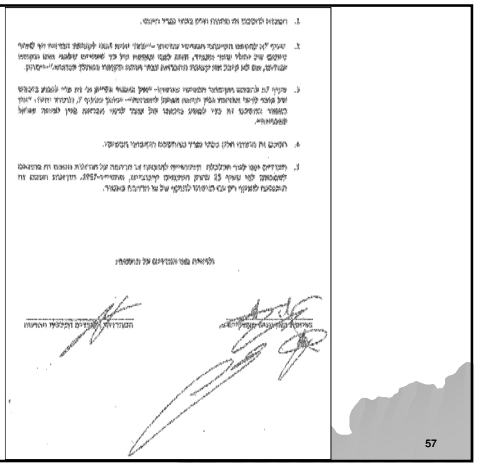
קצובת הבראה מזערית

שנת ותק	מספר ימי הבראה
1	5
3-2	6
10-4	7
15-11	8
19-16	9
20 ואילך	10

55



56



57

אכיפה מנהלית

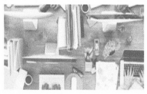
miki@seanet.co.il ©
052-2603524

58

מידע לפי נושאים

קבלה לעבודה ויצירת יחסי עבודה

מידע בנושאים זכויות דורש עבודה, הסכם עבודה, העסקה באמצעות קבלן כ"א ועוד



תנאי עבודה

מידע בנושאים שעות עבודה, שעות נוספות, היעדרות מעבודה, תנאים סוציאליים, שכר ועוד

סיום יחסי עבודה

מידע בנושאים פיטורים והתפטרות, פיצוי פיטורים, פרישה לגמלאות, הזכות לביטוח פנסיוני ועוד

זכויות לפי שיוך לאוכלוסייה

מידע בנושאים זכויות נשים עובדות, זכויות עובדים זרים, זכויות עובדים עם מוגבלות, זכויות נוער עובד ועוד

אכיפה ומיצוי זכויות

מידע בנושאים ביחור זכויות, אכיפת חוקי עבודה, הטלת עיצום כספי, התראה מינהלית, טיפול בתלונות עובדים ועוד

רשיונות והיתרים

מידע בנושא קבלת היתר או רישיון מטעם משרד הכלכלה, הנדרש בתחום יחסי העבודה

59

משרד הכלכלה
כלכלה זה אנחנו

זכויות עובדים זה הבייבי שלנו

זכויות עובדים בנוגע לטיפולי פוריות, הריון ולידה

עובד/ת יקר/ה:

במידה והנך מתבונן/ת להכוך להורה - בין אם זה על ידי הריון, אימוץ, מונדקאות או טיפולי פוריות - בדאי להיוודע לזכויותיך על מי חזק.

למידע נוסף ניתן להיכנס ל: www.economy.gov.il/babybloom

האמור מניתוח לעיקרי הזכויות בלבד ואינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי.

60

מינהל הסדרה ואכיפה
משרד התמ"ת

[בני נוער עובדים]

עובדים בחופש?
שואלים את עצמכם:
כמה שעות מותר לכם לעבוד?
איך עורכים רישום של כל השעות?
האם מותר להעסיק אתכם בשבת?
עד איזו שעה מותר לי להעסיק אתכם?
מה הוא שכר המינימום שלכם בכלל?

לנו יש את התשובות!

למידע, פרטים ומחשבון שכר
הורידו את האפליקציה לפני שיהיה מאוחר!

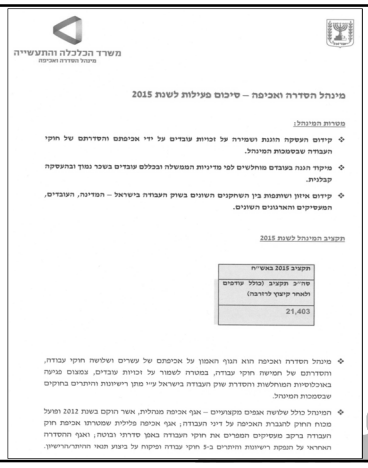
61

אחריות פלילית של מעסיק

❖ **סעיף 25ב.(ג) לחוק הגנת השכר ("עונשין")**

"מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סכום 25א., דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין."

62



משרד הכלכלה והתעשייה
מינהל הסדרה ואכיפה

מינהל הסדרה ואכיפה – סיכום פעילות לשנת 2015

מטרות המינהל:

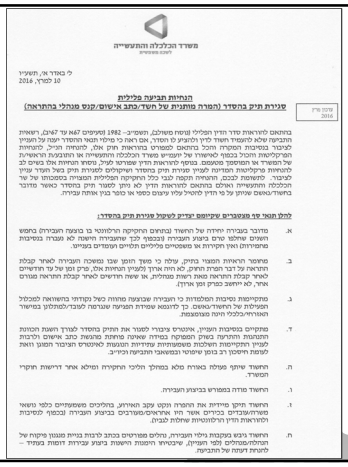
- קידום העסקה הוגנת ושמירה על זכויות עובדים על ידי אכיפתם והסדרתם של חוקי העבודה שבסמכות המינהל.
- מיקוד הגנה בעובדים פוחלשים לפי מדיניות הממשלה ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית.
- קידום איזון ושותפות בין השחקנים השונים בשוק העבודה בישראל – המדינה, העובדים, המעסיקים והארגונים השונים.

תקציב המינהל לשנת 2015

תקציב 2015 באש"ח
שה"כ תקציב (כולל עודפים ולאחר קיצוץ לוחמה)
21,403

- מינהל הסדרה ואכיפה הוא הגוף האמון על אכיפתם של עשרים ושלושה חוקי עבודה, והסדרתם של חסימה חוקי עבודה, במטרה לשמור על זכויות עובדים, צמצום פגיעה באוכלוסיות המוחלשות והסדרת שוק העבודה בישראל ע"י מתן רישיונות והיתרים בחוקים שבסמכות המינהל.
- המינהל כולל שלושה אגפים מקצועיים – אגף אכיפה מנהלית, אשר רוקם בשנת 2012 ומופעל מכוח החוק להגברת האכיפה על דיני העבודה; אגף אכיפה פלילית שסמכותו אכיפת חוק העבודה בדרכי מעמיקים הפוגעים את חוקי העבודה באופן סדרתי ובמהה; ואגף ההסדרה האחראי על הנפקת רישיונות והיתרים ב-3 חוקי עבודה ופיקוח על ביצוע תנאי ההיתר/הרישיון.

63



משרד הכלכלה והתעשייה
לשכת מנהל/ת

ל' באדר א', תשע"ו
10 לפברואר 2016

הנחיות חביעה פלילית

עיצרת תיק בהסדר (הפרה מוחלטת של חוק/מתב אישום/קנס מנהלי בהתראה)

עיצרת מ"ר
2016

בהתאם להוראות סדר הדין הפלילי (נוסח משולב), תשמ"ב- 1982 (סעיפים 67 עד 67ה), רשאית התביעה שלא להעמיד חשוד לדין הנחוץ לו הסדר, אם ראה כי מילוי תנאי ההסדר יעמוד על הפגיון לביטוי במסיבות המקרה. והכל בהתאם לפורט בהוראות תיק אלו. להנחיה זו, להנחיות הפרקליטות והכל בנוסף לאישורו של יועמ"ש משרד הכלכלה מתוספת הוראה ראשית של הסעיף או הסמכה מהמנהל. בנוסף להוראות הדין שפרטו לעיל, נחסוך הנחיות אלו בעיקר לב להנחיות פרקליטות הפדרנה לעניין עיצרת תיק בהסדר ושיקולים לעיצרת תיק בשל הפדר עניין לביטוי. לתשומת לבכם, ההנחיה נקטה לגבי כלל הרקיקה הפלילית הנבחנה בהסמכתו של שר הכלכלה והתעשייה ואולם בתוכנם להוראות הדין לא ניתן לעצור תיק בהסדר כאשר מדובר בחשד/נאשם שניתן על פי דין לרשיל עליו עונש כסף או כסף בצו אותה עבירה.

להלן תנאי סף מצטברים שיבוטם ע"מ לטיפול עיצרת תיק בהסדר:

א. מדובר בעבירה יחידה של החשד (בתנאים הרקיקה הרלוונטי בו בנוגעה העבירה בחסוש השונים שהלכו טרם ביצוע העבירה ובכפוף לכך שהעבירה חשיפה לא נעברה במסיבות מחמירות ואין הקרנת מת ופגיעים פלילים הנלוים ומעמדים בעניינו.

ב. פרופור הראיות המצוי בתיק, עולה כי מוסך הוגן שבו נמשכה העבירה לאחר קבלת התראה על דבר הפרת החוק, לא היה ארוך (לעניין הנחיות אלו, פרק זמן של עד חודשיים לאחר קבלת התראה נמצא רשות מנהלים, או שעה חודשים לאחר קבלת התראה מנהל אחר, לא ייחשב כפרק זמן ארוך).

ג. מתקיימות נסיבות המלמדות כי העבירה שבוצעה מהווה כשל נקודתי בהשואה למסכל הפעילות של החשד/נאשם. כך לדוגמא עמידת הבעיה שבוצעה לעבר/המלצון בפחות האחריות/בלבלי היתה מצומצמת.

ד. מתקיים בנסיבות העניין, איכנרים ציבורי לנוגר את תיק בהסדר לצורך הגנת הכוונת המחמרת והחרעה בשוק המסוקה בפחות שאינה מחתת מהגנת כלב אישום ולרבות לעניין הלקיטיות השלכות מוטמעותיות עדיפות הנגעות לאינטרס הציבור המנוי הגנת לעומת חיסכון רב בזמן שיפוטי ובמשאבי חבביעה וכיו"ב.

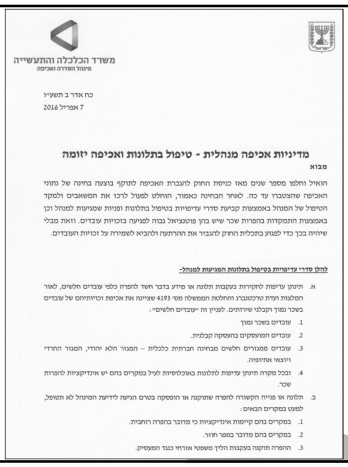
ה. החשד שיתף פעולה באורח מלא במהלך הליכי החקירה ומילא אחר דרישות תוקרי המשרד.

ו. החשד מודה בפומרש בביצוע העבירה.

ז. החשד תיקן מידיות את הפרה הנקבע עקב האירוע, בחלליים מפשמפיים לכפי נגשאי מערה/עובדים בכרים אשר היו אחראים/מעורבים בביצוע העבירה (בכפוף לנסיבות ולמראות הנדון הרלוונטיות שחלות לבניה).

ח. החשד ביצע מעקבות גילוי העבירה, נילים מפורטים בכתב לרבות בניית מנגנון מיקוח של הנחלות-מנהלים לכפי העניין. שיבוטיה הנאמנות ביצוע עבירות דומות במידה – לתגרת דעמת של הבביעה.

64



משרד הכלכלה והתעשייה
מינהל הסחר האכיפה

כח אדר ב תשע"ו
7 אפריל 2016

מדיניות אכיפה מנהלית - טיפול בתלונות ואכיפה יזומה

מבוא

הוראל וחלמו מספר שנים מאז כניסת החוק לתוברת האכיפה למוקף בנוגעה בחינה של נתוני האכיפה שהמבוברת עד כה. לאחר הבחינה נאמנר, הוחלט לפעול לרכז את המשאבים ולמקד הטיפול של המנהל באמצעות קביעת עדיפויות בטיפול בתלונות ומניות שמגיעות למנהל וכן באמצעות התמקדות בחברות שכר שיש בהן מרכיבאל גבה לנגיעה בזכויות עובדים. וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לפגוע בתכלית החוק לוגבור את התרתעה ולהביא לשמירה על זכויות העובדים.

להלן סדרי עדיפויות בטיפול בתלונות הפנויות למנהל:

א. תינתן עדיפות לתיקיות בנקבות תלונה או פיזע בדבר חשד להפרת כלפי עובדים חלשים, לאור הוראות חוק הגנת הצרכן ותחלות הפעילה מס' 418 שעניינה את אכיפת וכיוחותם של עובדים בשכר נמוך וקבלו שיתוחים. לעניין זה "עובדים חלשים":

1. עובדים בשכר נמוך
2. עובדים המועסקים בהעסקה קבלנית.
3. עובדים ממגורים חלשים מבחינה חברתית כלכלית – המגור הוא יחודי, המגור הרדי ויוצאי אתיופיה.
4. ובכל מקרה תינתן עדיפות לתלונות באוכלוסיות לעיל במקרים בהם יש אינדיקציות להפרות שכר.

ב. תלונה או פנייה הקשורה להפרה שתעקה או הנוסקה בצרם הגיעה לדיעת המנהל לא תטופל, למעט במקרים הבאים:

1. במקרים בהם קיימות אינדיקציות כי מדובר בהפרה רוחבית.
2. במקרים בהם מדובר בפגר חוזר.
3. ההפרה תוקנה בנקבות הלכך משפטי אזרחי כגבד המעסיק.

65

מנהל/ת הכלכלה והתעשייה
לשכת מנהל/ת

24.4.16

הנדון: הנחיות אכיפה- פרטנו ליגוים הישנים המעסיק בעקבות הקמת חוזים המשרים על הקבלן שלו שיהל לעסוק בהעסקה

יש לשים את הקפדה בעסקה בקבלן לבין המעסיק הישן, מהמרוחה-1958 מאחר שיחוש בהחלה הקפדה רק מהמלאים הנוגע למסר הרישיל לרגוע עבור שאות שהעבודה הבחור שבמקום בשאון הבנו.

בנוסף בו מרגש וכי הנשבר על הנלקחים שאינם בהשפעה בהסדר בעקל מלהמלין, ומהמשיל ובנר בהיקה, מהרשות בחוזה בנמלים בהרגיל בפרקי הקבלן, אין לרשות אכיפה או הנבון בכך שהמלים לבן שהרשאים מקבלי הנשמרת הנמצאות הנמלה. זאת בנוסף, שלמנבר בחוק הנשלחים מקבלים שאינם אבנרים, מיהו בעצמי הרוחי מנשאת בנ הבנדרשים הנשמרת הנקשרים אם שהנשר ם ושהנו יקרים לבשרה בנ יישום מקבת כאשר.

ומכנר בי יש הנשבעל הבנר הנשרה הבחרים הם בהרגיל בעקל, לבאר הבחרת הנשרמת שהבאנו בשרל.

שבאחר כי הבקרה שבנ מקבינ לא עבר בנאלר הבנאנים הבחרנים, הבאנו הנשבנה לבר בהלים הנשרה בנ הנאחר הנשמרת הנשמרת, אנו עריכן הבאחרים הבח הבעבל הנשמרה שרבן.

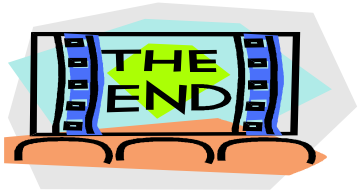
הנחיות זו הנחיל על כנ שיבן עדכרנו בהנבר בנ הנשלבה הנשרמה של מנהנה הבחנאנים.

מיכאל אבוקן
יו"ר הרשות

66

67

68



- סוף -

miki@seanet.co.il ©
052-2603524

69