

TOMER HADAS, ADV.
RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR
CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.
YARON SEIGER, ADV.
MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.
DAHLIA BUSHINSKY, ADV.
LIRAZ MADMONI, ADV.

תומר הדס, עו"ד
רפי הולין, עו"ד ומגשר
כרמל חורב-אלטמן, עו"ד
ירון סייגר, עו"ד
מעין ויס-לוי, עו"ד
דליה בושנסקי, עו"ד
לירז מדמוני, עו"ד

נובמבר 2015

לקוחות וידידים יקרים,

הנדון: אגרת מידע 11/2015

להלן מעט מהחידושים האחרונים בדיני עבודה¹:

תיקון לחוק: עובד זכאי לשיעור הגבוה מבין שיעורי הפרשות הפנסיוניים

לאחרונה, בוצע תיקון לחוק² אשר מרחיב את חופש הבחירה של העובד בביטוח הפנסיוני. על-פי התיקון לחוק, חל איסור על מעסיק להתנות את שיעור ההפקדה הפנסיוני שלו בזהות המוצר הפנסיוני. עוד נקבע, כי אם הוראות הדין או הוראות ההסכם מאפשרות שיעורי הפקדה שונים כתלות במוצר הפנסיוני, אזי העובד יהיה זכאי לשיעור הפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו, וזאת עד לתיקון הדין או ההסכם. לפיכך, החל בחודש 2/2016, אם, למשל, עובד מבוטח בביטוח מנהלים או במסלול פנסיוני אשר בו שיעורי הפרשה לגמל נמוכים מאשר 6% (כפי המינימום המחוייב מכוח צו ההרחבה להסכם פנסיה חובה במשק), יש לעדכן את גובה הפרשות, כך שלא יפחת משיעור זה. השאלה מה דינן של הפרשות לביטוח מנהלים אשר כוללות, בנוסף ל- 5% גמל, גם ביטוח אובדן כושר עבודה – טרם התבררה, ואנו תקווה כי בקרוב תתקבלנה הבהרות ממשרד האוצר. נמשיך לעדכן, כמובן.

הוראות לעניין חובת הייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות

חלפה כשנה ממועד פרסום צו ההרחבה, אשר לפיו כל גוף המעסיק 100 עובדים ומעלה מחוייב בייצוג הולם של עובדים עם מוגבלויות, וזאת בשיעור של 2% בשנה הראשונה ו- 3% החל מתום השנה השנייה. לאחרונה, ועדת המעקב פירסמה הבהרות לגבי אופן יישומו של הצו. נקבע כי "אדם עם מוגבלות", לצורכי הוראות הצו, הוא אחד מאלה:

- א. בעל נכות של 40% ומעלה, המוכרת ע"י המוסד לביטוח לאומי, משרד הבטחון, מס הכנסה או משרד הבריאות.
- ב. אדם אשר עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה ע"י המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה או משרד הבריאות.
- ג. נכה צה"ל אשר עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה ע"י משרד הבטחון.

¹ המובא להלן הוא תקציר חלקי בלבד, ואין להסתמך עליו ללא השלמה של ייעוץ משפטי.

² חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 12), תשס"ה-2005, אשר ייכנס לתוקף ביום 5.2.2016.

כמו כן, נקבע כי מעסיק אשר מקרב עובדיו ימצא שיעור נמוך של עובדים בעלי מוגבלות מאשר זה הקבוע בצו, יידרש להוכיח כי הוא נקט בכל הצעדים הבאים:

- א. הוא מינה אחראי להעסקת אנשים עם מוגבלות.
- ב. הוא מפעיל תוכנית שנתית בנושא קידום אנשים עם מוגבלות, אשר תכלול הוראות בדבר העדפת קבלתם וקידומם.
- ג. במסגרת גיוסי עובדים, הוא פנה אל לפחות שלושה גורמים המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות, ביניהם: אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי, מרכזי תמיכה למעסיקים, שירות התעסוקה, אגף השיקום במשרדי הרווחה, הבריאות או הביטחון, גופי השמה המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות וכיו"ב.
- ד. אם מועמד בעל מוגבלות נדחה ע"י המעסיק, יש לתעד בכתב את הנימוקים לכך, ולשמור תיעוד זה.

שעות טיסה אינן בגדר שעות עבודה ואינן מזכות בשכר³

בית הדין הארצי לעבודה דן בעניינו של עובד בחברת תוכנה, אשר במסגרת עבודתו נאלץ לנסוע פעמיים בשנה ללקוחות החברה בחו"ל. בית הדין קבע שחוק שעות עבודה ומנוחה חל על העובד, וכי הוא זכאי לגמול שעות נוספות גם עבור עבודתו בחו"ל. יחד עם זאת, בית הדין קבע כי שעות הטיסה שלו אל הלקוחות אינן בגדר שעות עבודה, וממילא אינן מזכות אותו בגמול שעות נוספות. זאת, בין השאר, מכיוון שבשעות אלה לא עמד לרשות מעסיקו, וכן לנוכח סעיפים מפורשים בהסכם העסקתו, לפיהם הוא ידע כי במסגרת עבודתו, הוא יבצע עבודה בכל מקום בו מעסיקו משרתת את לקוחותיה, וכן לנוכח העובדה כי השתכר שכר גבוה (17,000 ₪ בחודש).

קנס של מליון ₪ לבעל שליטה בחברות אשר הפרו את חוקי העבודה⁴

כידוע, משרד הכלכלה הולך ומגביר את היקף האכיפה, ואלפי מעסיקים בשנה מקבלים התראות ועיצומים כספיים משמעותיים ולעיתים אף ננקטים הליכים פלילים כנגד בעלי שליטה ומנהלים. לאחרונה, בית הדין האזורי לעבודה החמיר במיוחד עם בעל שליטה, אשר היה פעיל במספר חברות אשר הפרו את הוראות חוקי העבודה, והטיל עליו, באופן אישי, קנס בסך של 1,000,000 ₪ (או עשרה חודשי מאסר תמורתו).

עובד אשר גרם למעסיקו לפטר אותו – אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולהודעה מוקדמת⁵

עובד נהג באופן מגמתי כדי לגרום למעסיקו לפטר אותו, וזאת בכדי שיוכל לעבור ולעבוד אצל המתחרה. העובד סירב לבצע את עבודתו, הסתכסך עם לקוחותיה של מעסיקו, ואף נטש את עבודתו במהלך משמרת, אשר בה היה צורך בעבודה דחופה. גם לאחר כל אלה, התובע לא פוטר, אלא הוצע לו לעבור לסניף אחר של הנתבעת, מבלי שייגרעו תנאי העסקתו. משהתובע סירב, הנתבעת הודיעה לו שהיא רואה בכך משום התפטרותו. בניגוד להלכה, לפיה התפטרות היא אקט מפורש, אשר לא ניתן לייחס לעובד בשל התנהגותו, בית הדין קבע כי התובע לא פוטר וכי אילו היו נפסקים לזכותו ההודעה המוקדמת ופיצויי הפיטורים, היה החוטא יוצא נשכר.

בברכה,

הולין-הדס, עורכי דין

³ עע 13-09-15233 חברת אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי (מיום 5.11.2015).

⁴ ת"פ 24090 מדינת ישראל נ' מרדכי שחם (מיום 16.10.15).

⁵ סע"ש (חי) 13-07-13265 אגרון ספנוב נ' נחשול שירותי ים בע"מ (מיום 29.10.2015).