

חקיקה

צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק לפי חוק ההסכמים הקיבוציים – דברי הסבר

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 23.5.2016 חתם שר הכלכלה והתעשייה על צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק (להלן: "צו ההרחבה"). צו ההרחבה מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 3.4.2016 אשר נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שמטרתו עדכון שיעורי ההפקדות לגמל על כלל העובדים והמעסיקים במשק. **ביום 20.6.2016 פורסם צו ההרחבה ברשומות.**

להלן עיקרי צו ההרחבה:

תשלומים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה

החל מיום 1.7.2016, כל עובד יבוטט, בגין שכרו הקובע, בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

1. ניכוי מהעובד לרכיב תגמולים

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 5.75%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 6%.

2. תשלום המעסיק לרכיב תגמולים

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 6.25%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל- 6.5%.

בהתאם לצו, תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה כמפורט לעיל, יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד, כאשר בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר הקובע. בהסכם מובהר, כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל-6.25% או 6.5% בהתאמה) מוסכם, כי העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי גמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע.

3. תשלום המעסיק לרכיב פיצויי פיטורים

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

מעסיק שמפקד שיעור שונה לרכיב פיצויי פיטורים בין קופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה לבין קרן פנסיה, יהיה רשאי, לגבי עובד קיים ולגבי עובד חדש שייקלט לאחר יום כניסתו של צו זה לתוקף, להשוות את שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי הפיטורים לשיעור הנהוג בקרן הפנסיה, ובלבד שלא יפגע שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד קיים ושלא יפגע עובד חדש הבא עם פוליסה קיימת בשיעור ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים (ויחולו בעניינו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה). מובהר למען הסר ספק, 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 כניסתו לתוקף של צו זה (לרבות לענין הסדר סעיף 14 ככל שהיה), בלי קשר לסוג קופת הגמל בה מבוטח אותו עובד.

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

תחילתו של צו ההרחבה

צו ההרחבה יחול מיום פרסומו או מיום 1.7.2016, לפי המאוחר מבין השניים.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מה במבזק

חקיקה

■ צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק לפי חוק ההסכמים הקיבוציים – דברי הסבר

סוגיה בדיני עבודה

■ סוגיות בתשלום דמי הבראה

תקציר פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 23.5.2016 חתם שר הכלכלה והתעשייה על צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק. צו ההרחבה מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 3.4.2016 אשר נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שמטרתו עדכון שיעורי ההפקדות לגמל על כלל העובדים והמעסיקים במשק. ביום 20.6.2016 פורסם צו ההרחבה ברשומות.

סוגיה בדיני עבודה

סוגיות בתשלום דמי הבראה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה:

מי זכאי לדמי הבראה

בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש (להלן: "צו ההרחבה") עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה.

בפסיקה נקבע כי, "אפילו אם רק יחצוץ יום בין זכאות לזכות נלווית לבין היעדרה, לא יתעלם בית הדין מתאריך הזכאות המדויק ולא יזיזו לאחור", כדי להקים זכאות שאיננה" [דבע נד/ 3-153 עודד גיינאו נ' ההסתדרות הכללית, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 986]. כלומר, די בכך שיחסר לעובד יום עבודה אחד, עד להשלמת שנת עבודה, כדי לשלול ממנו את הזכות לדמי הבראה.

עם זאת יודגש כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה [ע"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212].

עוד נקבע בצו ההרחבה כי עובד שהשלים שנת עבודה יהיה זכאי גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. מכאן שעל מעסיק המשלם לעובדיו, המועסקים מעל שנה, דמי הבראה בחודשי הקיץ, או בכל מועד נהוג אחר, לשלם עבור התקופה שחלפה מאז התשלום הקודם, ועבור מי שטרם שולמו להם דמי הבראה, התשלום הנו עבור שנה בתוספת החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

יודגש כי בהתאם לצו ההרחבה, עובד זכאי לדמי הבראה מבלי שיהיה עליו להוכיח או להראות ששהה בבית הבראה או בכל צורת נופש אחרת.

בהתאם לצו ההרחבה, עובד שמסיים את עבודתו וטרם חלפה שנה ממועד התשלום האחרון זכאי עם סיום עבודתו, לתשלום החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

על פי צו ההרחבה עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעסיק, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי ההבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו. בפסיקת בית הדין האזורי לעבודה נקבע כי אין מניעה לתבוע דמי הבראה עבור השנתיים האחרונות שלפני תום תקופת העבודה, ובלבד שנתבעו בתוך תקופת ההתיישנות לרכיב זה, העומדת על 7 שנים [עב 2979/06 מרים מחול נ' מנזר האחיות הבורומאיות סנט צ'רלס, דינים אזורי לעבודה 2009 (17) 1321].

עוד נקבע בפסיקת בית הדין האזורי לעבודה כי תביעת עובד לדמי הבראה, לאחר סיום יחסי עבודה, לא תוגבל לשנתיים האחרונות, אם דרש העובד את דמי ההבראה עוד בתקופת עבודתו. יצוין, כי פסיקה זו הנה של בית הדין האזורי והיא פסיקה מנחה שאינה מחייבת [תעא 2717/08 מורד פלטאס נ' צלילי גל - פז 1997 בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2010 (148) 779].

מועד תשלום דמי הבראה

צו ההרחבה קובע, כי קצובת ההבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה על פי צו ההרחבה לשלם את קצובת ההבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים, או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

כאמור, תשלום דמי הבראה נעשה בדרך כלל מידי שנה באחד מחודשי הקיץ. עם זאת, קיימות אפשרויות נוספות לתשלום דמי הבראה:

תשלום דמי הבראה מידי חודש

בפסיקה נקבע כי אין כל מניעה, כי יפוצל התשלום בגין דמי הבראה, כך שהוא ישולם לשיעורין במהלך חודשי השנה ובלבד, שהעובד הסכים לתשלום באופן האמור [תבע 35-794/97 בלפר אביבה נ' אבי בן אבו מספרה במלון המלך דוד, דינים אזורי לעבודה 1998 (3) 727].

לפיכך מעסיק יכול לשלם לעובדיו דמי הבראה מידי חודש, ובלבד שניתנה לכך הסכמה מפורשת מצד העובדים.

שכר כולל דמי הבראה

סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 אוסר לכלול בשכרו של עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית, ואותו הסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה.

סיכום של דברים
מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה.

ביה"ד הארצי התייחס לאפשרות לכלול רכיבים אחרים בשכר וקבע כי המחוקק היה מודע לעניין "השכר הכולל" ואסר עליו רק בנושאים מוגדרים, ולפיכך, אין מניעה להסכים על שכר כולל בתחומים אחרים [דבע שך/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

בפסיקה נקבע כי קביעת שכר כולל צריכה להיות מפורשת וחד-משמעית [ע"ב (ת"א) 913731/99 ברזילאי אריק נ' המועצה דתית ראש העין מחלקת כשרות ברבנות ושות', עב"ט, 507; דב"ע 3-63/98 גלי בובליל נ' א.צ. שירותים משפטיים בע"מ, פד"ע לב 91].

עוד קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לעדכן את השכר הכולל כאשר מתעדכן תעריף הרכיב הכולל בו, למשל כאשר מתעדכן תעריף יום הבראה [דבע שך/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

הוצאת העובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי ככלל אין לפסול תשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש במקום תשלום דמי הבראה. עם זאת, בית הדין התנה זאת בשני תנאים: האחד הוא, כי על המעביד להודיע מראש לעובדיו, כי יציאתם לנופש היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים. התנאי השני הוא, כי העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לנופש [תבע נד/3-196 אריאלה מילר נגד תוריקו נסיעות ותיירות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 1997 (2) 1246].

כלומר, מעביד אינו יכול לחייב את העובדים שלו לצאת לנופש על חשבון תשלום דמי הבראה בפועל והבחירה אם לצאת לנופש במקום לקבל דמי הבראה היא בידי העובד בלבד.

רישום דמי הבראה בתלוש השכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 מסדיר את חובות המעסיק ביחס לתלוש השכר.

החוק מפרט בתוספת לו את הפרטים שיש לכלול בתלוש השכר וקובע בסעיף 3)5 לתוספת כי יש לפרט בתלוש "תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול כאמור, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם - אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;".

חישוב הזכאות

על פי צו ההרחבה תשלום דמי הבראה מתבצע לפי מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בכל שנה בהתאם לוותק במקום העבודה, כשהם מוכפלים בשיעור התשלום בגין יום הבראה, המתעדכן מידי שנה.

הזכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הפרטי:

ותק בשנים	ימי הזכאות
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9
20	10

יודגש, כי יש לבחון האם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסדר או הסכם אישי הקובעים אחרת.

מחיר יום הבראה

החל מיוני 2015 עומד תעריף יום הבראה במגזר הציבורי על סך של 421 ש"ח.

החל מיולי 2015 מחיר יום הבראה במגזר הפרטי יהיה ללא שינוי משנה קודמת - 378 ש"ח לכל יום הבראה (בהתאם לחוזרי ההסתדרות החדשה והתאחדות התעשיינים). יצוין כי טרם יצא צו הרחבה המחיל עדכון זה על כלל המשק אך יחד עם זאת מידי שנה יוצא צו הרחבה המחיל את העדכון בדיעבד).

חישוב דמי הבראה במשרה חלקית

צו הרחבה קובע כי: "לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה".

לפיכך, ובהתאם להוראות צו ההרחבה שלעיל, על מנת לחשב את דמי הבראה המגיעים לעובדים במשרה חלקית, יש להכפיל את אחוז המשרה בדמי הבראה המגיעים לעובד במשרה מלאה, המחושבים בהתאם לתעריף ליום הבראה ולמכסת ימי הבראה המגיעים לעובד, על פי וויתקו.

יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לצורך חישוב זכאות דמי הבראה לעובד בחלקיות משרה, יש לערוך בהתאם לחלקיות המשרה המדויקת של העובד, לפי שעות עבודתו בפועל, ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה [דבע (ארצי) נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נגד שלומית פרץ, דינים ארצי לעבודה 1997 (1) 506].

הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות

חופשה ללא תשלום

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום.

מחלה בתשלום

בהתאם לסעיף 7 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, דין דמי מחלה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל מחלה בגינה העובד מקבל דמי מחלה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 17 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל חופשה שנתית בגינה העובד מקבל דמי חופשה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשת לידה

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה על פי חוק.

על פי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות. חופשת הלידה של עובדת, שעבדה פחות משנים עשר חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה היא ארבעה עשר שבועות.

שמירת הריון

סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים קובע כי היעדרות לרגל שמירת הריון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל מעבידה".

בהתבסס על הוראה זו קבע בית הדין האזורי לעבודה כי יש לקחת את תקופת שמירת ההריון כוותק לחישוב דמי הבראה. עם זאת, בית הדין ציין כי מדובר בשאלה עקרונית שלא ניתנה בה הכרעה בפסיקה של בית הדין הארצי [דמ 2397/03 אור (שבת) לי נגד צוברי דליה ואח', דינים אזורי לעבודה 2004 (16) 1083].

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקציר פסיקה חדשה

אפליית עובדת הרה בעת חילופי מעסיקים תיחשב כהפליה

סע"ש 48309-09-13, נטליה סולומונוב נ' אלקטרוולוקס חשמל (1998) בע"מ. ניתן ביום 01/09/2015, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט אילן סופר

עובדת הועסקה כשלוש שנים בתור מוכרת. היא פוטרה לרגל חילופי בעלים בחנות והחזרת הסניף מהזכיון לניהול הרשת. העובדת טענה כי אי קבלתה לעבודה מחדש בשירות המעסיקה הנכנסת נעשתה בחוסר תום לב תוך כדי אפליה פסולה ועל רקע היותה בהריון. משהוכח שהעובדת היא היחידה שלא התקבלה מחדש לעבודה, מוטל הנטל על המעסיקה הנכנסת להראות שנפל פגם בכישוריה של העובדת אשר מנע מהמעסיקה הנכנסת לקבלה לעבודה. המעסיקה הנכנסת לא הציגה בפני בית הדין תרשומות מראיון העבודה שנערך לעובדת. גם משובים שליליים אודות העובדת, שכביכול היו בידי המעסיקה הנכנסת - לא הוצגו. נציגת המעסיקה הנכנסת אישרה בחקירתה כי לא בדקה מה היקף הבונוסים שהעובדת קיבלה במהלך עבודתה אצל המעסיקה היוצאת וכן אישרה כי מעולם לא שוחחה אישית עם המעסיקה היוצאת על העובדות, ועל כן לא יכלה להתרשם ממנו אודות העובדת. בית הדין קבע כי המעסיקה הנכנסת לא הוכיחה את הטענות המגלות חוסר שביעות רצון מתפקודה של העובדת. בית הדין שוכנע, כי המעסיקה הנכנסת לא קיבלה את העובדת לעבודה מחמת היותה בהריון. בכך, הפרה המעסיקה הנכנסת את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין פסק לזכות העובדת פיצוי בסך כולל של 70000 ₪.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד עמוס הלפרין

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אינה דוברין

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.