

חוזר

עדכונים שנכנסו לתוקף ביולי 2016

עו"ד מיטל דולב - בלט

חוק שכר מינימום

שכר מינימום למבוגר

החל מ-1 ביולי 2016

יומי (5 ימים בשבוע)	יומי (6 ימי בשבוע)	שעה	חודש (עד 43 שעות שבועיות)
	ובלבד שהשכר לא יפחת משכר המינימום אילו חושב על בסיס שכר לשעה.		
222.76 ש"ח	193.00 ש"ח	25.94 ש"ח	4,825 ש"ח

הסכום הבסיסי נכון ל-1 באפריל 2016: 4,333.65 ₪ שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה.

שכר מינימום נוער

173 שעות בחודש

שעה	חודש (עד 40 שעות שבועיות)	מספר אחוז מינימום	גיל
19.52 ש"ח	3,377.5 ש"ח	70%	עד 16
20.92 ש"ח	3,618.75 ש"ח	75%	עד 17
23.15 ש"ח	4004.75 ש"ח	83%	עד 18
16.73 ש"ח	2,895.00 ש"ח	60%	חניך

חוק חופשה שנתית

בהתאם לתיקון לחוק, החל מיולי 2016 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 15 יום (כולל ימי המנוחה השבועית). כפי שמפורט בטבלה שלהלן:

זכאות בימי עבודה בפועל (נטו)		זכאות בימים	ותק בשנים
5 ימים בשבוע	6 ימים בשבוע		
11	13	15	1-4

צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק

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

העובד - 5.75%

המעסיק - 6.25%

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, אך לא פחות מ-5% מהשכר הקובע. 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 על 7.5% מהשכר הקובע.

מה במבזק

- חוזר
- עדכונים שנכנסו לתוקף ביולי 2016
- סוגיה בדיני עבודה
- עיקול שכר מעובד יומי ושעתי
- תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

החל מיולי 2016 נכנסו לתוקף מספר תיקוני חקיקה. מסמך זה מרכז את השינויים שחלו החל מחודש יולי 2016.

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

חוק עבודת נשים - חופשת אבהות

ביום 5.7.2016 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 54), התשע"ו-2016, לפיו עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים יהיו על חשבון חופשה שנתית ושני ימי ההיעדרות הנותרים יהיו על חשבון ימי המחלה של העובד.

סוגיה בדיני עבודה

עיקול שכר מעובד יומי ושעת'י

עו"ד עמוס הלפרין

בסעיף 8(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 (להלן: 'החוק') הוגדרו מהם סכומי ושיעורי השכר המוגנים מפני עיקול. לענין הסכומים המוגנים מעיקול, הסעיף הני"ל מפנה לגמלאות הקבועות בחוק הבטחת הכנסה, התשמ"א 1981. לטבלה המפרטת את הסכומים המוגנים מפני עיקול – לחץ כאן.

בהתאם לכך, משכר העבודה החודשי (*) לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגמלת הבטחת הכנסה, שהייתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זכאי לגמלה כאמור. אם סכום הגמלה האמור מהווה יותר מ-80% משכר העבודה החודשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החודשי.

חישוב העיקול משכר יומי מוסדר בסעיף 8(א1) לחוק, הקובע כי אם היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשירים וחמישה מהסכום האמור בסעיף 8(א) לעיל.

תקנות הגנת השכר (עיקול העברה ושיעבוד) התשל"ג-1973 (להלן: 'התקנות') אשר הותקנו עוד בטרם נחקק חוק הבטחת הכנסה, מסדירות את **אופן חישוב הסכום המוגן מעיקול במקרים נוספים:**

לענין חישוב העיקול משכר של עובד שעת'י - בתקנה 3 לתקנות נקבע, כי: **"היה שכר העבודה משתלם על בסיס של שעה, יראו את סך כל השתכרותו של העובד אותו יום כשכר יומי"**.

לענין עיקול שכר המשולם לפי כמות התוצרת – בתקנה 4(א) לתקנות נקבע כי: **"היה שכר העבודה משתלם על בסיס של תקופה ארוכה מיום וקצרה מחודש, או לפי כמות התוצרת, יראו את החלק היחסי של השכר לכל יום-עבודה כשכר יומי"**.

לענין עיקול משכר קיבולת - בתקנה 5 לתקנות נקבע כי: **"היה שכר עבודה משתלם בעד ביצוע עבודה מסוימת, יחולו הוראות תקנות 2 עד 4, הכל לפי אורך הזמן של ביצוע העבודה"**.

יוער כי לענין עיקול מזונות, סעיף 8(ב) לחוק, קובע כי הגבלות העיקול שבסעיף 8(א) אינן חלות על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות.

(*) "שכר העבודה החודשי" – בעת ביצוע החישוב יש להתבסס על שכר העבודה החודשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק.

הכותב – עו"ד ב"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.

סיכום של דברים

חישוב העיקול משכר יומי מוסדר בסעיף 8(א1) לחוק, הקובע כי אם היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשירים וחמישה מהסכום האמור בסעיף 8(א) לעיל.

תקציר פסיקה חדשה



ויכוח בין עובדים נחשב לתאונת עבודה
עב"ל 27065-05-15 מ צ נ' המוסד לביטוח לאומי (טרם פורסם). ניתן ביום 21.02.2016, בבית
הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד הנשיא השופט יגאל פליטמן, סגנית הנשיא השופטת ורדה וירט –
ליבנה והשופט אילן איטח

בית הדין האזורי דחה את תביעת העובד להכיר באירוע לב שאירע לו כפגיעה בעבודה. בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעורו של העובד וקבע כי קביעתו של בית הדין האזורי בעייתית משום שהיא הייתה מאוד ממוקדת לשני אירועים חריגים שאוטם שריר הלב הוא אחד מהם כאשר ישנו קושי לבסס את המסקנה כי הוויכוח מושא האירוע היה באותה עוצמה כמו יתר הוויכוחים שקדמו לו ולכן בידוד שני אירועים אלו מהוויכוחים הרבים האחרים יכול לחזק את חריגותו. אין חולק כי באירוע הנוכחי העובד נקלע לוויכוח עם העובד הכפיף לו וכי הדברים הגיעו לכדי צעקות ורעד גוף מצד העובד, ויכוח אשר לכשעצמו יכול להיות "אירוע חריג". העובדה כי העובד והעובד הכפיף לו התווכחו בתדירות, אפילו גבוהה של אחת לכמה שבועות, לא הופכת את הוויכוחים הללו ל"מתח מתמשך" דווקא. על סמך האמור לעיל, האירוע הוכר כאירוע חריג ועניינו של העובד הוחזר לבית הדין האזורי לעבודה לשם מינוי מומחה רפואי אשר יבחן את הקשר הסיבתי שבין האירוע החריג לבין הליקוי בליבו של העובד בסמוך לאירוע.

נטל ההוכחה לענין חופשה שנתית עבור מי שהוכר בדיעבד כעובד
ס"ע 32053-03-12, אוריאל צבי טרבלסי נ' יהודה אמיתי שלהבת סוכנות לביטוח בע"מ. ניתן
ביום 01/12/2015, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה ברזניר ישרודה

בית הדין הגיע למסקנה כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד מעסיק וכי השתלבות העובד במפעלה של המעסיקה עונה על הכללים הקבועים במבחן ההשתלבות. לענין תביעת העובד לפדיון חופשה, אף שבאופן רגיל הנטל להוכחת זכאות וניצול ימי חופשה מוטל על המעסיק ככל שלא הציג פנקס חופשה, במקרה זה ראה בית הדין לנכון לסטות מהכלל ולא לחייב את המעסיקה אשר הוכרה בדיעבד כמעסיקה בהצגת הוכחות מטעמה. נקבע כי כאשר בשיתוף פעולה של שני הצדדים במשך שנים, התנהלו הצדדים כאילו אין ביניהם יחסי עובד ומעביד בכל מובן שהוא, וכמובן גם לענין ניהול פנקס חופשה, וכאשר אף העובד מודה כי לא מסר כלל דיווחים על שעות וימי עבודתו וניהל אותם לפי שיקוליו, הרי שאין להטיל לפתחו של המעסיק נטל זה. משכך חל הכלל הרגיל לפיו המוציא מחברו עליו הראיה. בנטל זה לא עמד העובד. על כן נדחתה התביעה לתשלום פדיון ימי חופשה.

הודעת ביטול פיטורים שנשלחה לעובד בחלוף זמן רב ממועד הפיטורים אינה תקפה
סע"ש (ת"א) 9088-10-12 ד"ר שמעון מימון נ' קרן מחקרים רפואיים פיתוח ושירותי בריאות ליד
המרכז הרפואי תל אביב. ניתן ביום 5/7/2015, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד
השופטת דגית ויסמן

המעסיק פיטר את העובד על רקע סכסוך שהתגלע ביניהם. בחלוף למעלה מחודש שלח המעסיק לעובד מכתב ביטול פיטורים. העובד סרב לקבל את הודעת ביטול הפיטורים ולחזור לעבודה. פיטוריו של העובד נעשו מיידית, מבלי שנערך לו שימוע כדין ואף ללא הצדקה עניינית, בהודעה חד צדדית ומבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת כחוק. בית הדין קבע כי אין הצדקה לבטל את הפיטורים מאחר ולא פוטר ב"עידנא דריתחא" והודעת הביטול נשלחה לו בחלוף זמן רב ממועד הפיטורים. בנסיבות אלה קבע בית הדין כי העובד זכאי לפיצוי בגין פיטוריו שלא כדין בסך של 80,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד דנה פרייס, עו"ד עמוס הלפרין ועו"ד אילנית מילוא
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
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.