

## הסכם

### הסכם המסגרת לשנים 2017-2018 – יישום תוספות השכר השקלית והאחוזית החל מחודש מרץ 2017

ביום 5.3.17 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין הסכם המסגרת לשנים 2017-2013 – יישום תוספת השכר השקלית והאחוזית החל מחודש מרץ 2017. להלן עיקרי החוזר:

בתאריך 18.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין מעסיקים במגזר הציבורי ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות"), וביום 8.8.2016 נחתם תיקון להסכם המסגרת ובהם הוסכם, בין היתר על מתן תוספות שכר והטבות נוספות בגין השנים 2017-2013. (להלן: "הסכמי מסגרת 2016"), לעובד בשירות המעסיקים, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות, כמפורט שם.

בהסכמי מסגרת 2016 נקבעו הוראות בדבר תשלום תוספת שכר שקלית לעובדים החל מיום 1.7.2016 ("תוספת שקלית 2016"). יוזכר כי בהסכמי מסגרת 2016 נקבעו גם הוראות ברירת מחדל בדבר הקצאת יתרת העלות שהוסכמה, לצד אפשרות לצדדים לנהל משא ומתן לשינוי הוראות ברירות המחדל שנקבעו בכפוף לתנאים שנקבעו.

בחוזר זה יובאו הוראות ביצוע עבור הגדלת "תוספת שקלית 2016" ותשלום "תוספת אחוזית 2016" החל מיום 1.3.2017 לגבי המדינה ומעסיקים נוספים.

בהמשך, יפורסמו חוזרי ביצוע בדבר אופן הקצאת יתרת העלות שנקבעה בהסכם מסגרת 2016 ובדבר תשלום תוספות השכר לשנים 2018-2019.

הגדלת סכום תוספת שקלית 2016 ותשלום תוספת אחוזית 2016 לעובדים בדירוג המפורטים לפי מעסיקים החל מיום 1.3.2017.

בנוסף, יש לשלם תוספת אחוזית חדשה (תוספת אחוזית 2016), לעובד המועסק על ידי אחד המעסיקים המפורטים בטבלה שבסעיף 2 להלן, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות.

בסיס השכר לחישוב תוספת אחוזית 2016 הינו: שכר משולב, תוספת ותק, כל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) שהיו קיימות ביום 31.12.2015 והמובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולמעט:

- 1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;
- 2) תוספות שאינן מתעדכנות על-פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר;
- 3) השלמת שכר עד לשכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- 4) תוספת שקלית 2016.

## הודעה

### אפשר בטרומית: הארכת חופשת הלידה

ביום 1.3.17 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק רפורמה בתקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017. להלן עיקרי ההודעה:

מוצע לערוך מספר תיקונים לעניין תקופת לידה והורות: מוצע להאריך בהדרגה את תקופת הלידה וההורות בגינה משתלמים דמי לידה מ-14 שבועות ל-16 שבועות. כן מוצע לצמצם את תקופת הלידה וההורות המינימלית שרשאי לקחת אב מ-3 שבועות לשבוע אחד. בנוסף, מוצע לאפשר לעובד שבת זוגו סטודנטית, לממש את תקופת הלידה וההורות שנותרה לה מהמועד שבו חויבה לחזור ללימודים. לבסוף, מוצע לקבוע כי מי שהייתה זכאית לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות להשתתפות במעון יום, תמשיך להיות זכאית לה לכל אורך תקופת הלידה וההורות.

בדברי ההסבר נכתב: "תוספת של שבועיים לתקופת הלידה וההורות, תעניק לתינוק מעבר קל יותר למוסדות לגיל הרך ותחושת ביטחון. כמו כן, הארכת תקופת הלידה וההורות תצמצם את מספר המקרים בהם נשים פורשות מהעבודה בשל קשיים במציאת סידור מניח את הדעת לתינוק."

## מה במבזק

### הסכם

■ הסכם המסגרת לשנים 2013-2017 - יישום תוספות השכר השקלית והאחוזית החל מחודש מרץ 2017

### הודעה

■ אפשר בטרומית: הארכת חופשת הלידה

### חוזרים

■ מנהל ההסדרה והאכיפה בעבודה והרווחה החל במבצע להגברת אכיפה של זכויות עובדים המועסקים כמנופאים

■ מההיתרים לפיטורי נשים בהריון - בשל סגירת העסק ופשיטת רגל

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

ביום 1.3.17 פרסמה הכנסת הודעה לפיה מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק רפורמה בתקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017.

על כן מוצע להאריך את תקופת הלידה וההורות לגביה ישנה זכאות לתשלום דמי לידה מ-14 שבועות ל-16 שבועות בהדרגה, ובכך לסייע למשפחות המעוניינות בכך לשהות עם ילדיהם שבועיים נוספים בטרם שילובם במוסד לגיל הרך.

הצעת חוק זו מעודדות את האבות לקחת הפסקה מעבודתם ובכך לאפשר להם להקדיש זמן למשפחתם וליהנות מגידול ילדיהם. כך נוכל לייצר תודעה ומציאות שיתופית יותר בתא המשפחתי, לשנות את היחס לנשים בגיל הפריור בשוק העבודה ליחס שוויוני, לקדם תעסוקת נשים ואת מעמדן בשוק העבודה ולהפוך את האבות לחלק אינטגרלי ממעגל ההורות באמצעות יצירת הורות שיוונית דה פקטו. לכן, מוצע בזאת לצמצם למינימום שבוע את האפשרות לחלוק את תקופת הלידה וההורות עם האב ובכך לאפשר ניצול מירבי יותר של אבות בתקופת לידה והורות יותר מכפי שמונצל היום".

54 תמכו ללא מתנגדים וההצעות יועברו לוועדת הכנסת שתכריע היכן הן יוכנו לקריאה הראשונה.

**חוזרים**

### מנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה והרווחה החל במבצע להגברת אכיפה של זכויות עובדים המועסקים כמנופאים

ביום 23.2.17 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה חוקרי מנהל הסדרה ואכיפה פשטו על מספר מוקדים של משרדי חברות כוח אדם המעסיקות מנופאים, ובדקו חשדות של הפרת זכויות עובדים. להלן עיקרי ההודעה:

במסגרת הפעילות תפסו המפקחים חוזי התקשרות בין הקבלנים למזמיני שירות וקבלני משנה וכן, מסמכים נוספים הקשורים לתנאי העסקת העובדים כולל גביית עדויות ממעורבים וחשודים בביצוע ההפרות.

מהממצאים בשטח עלו, בין היתר, החשדות הבאים: הלנות שכר ואי תשלום שכר, העסקה בשעות מרובות ואי תשלום גמול עבור שעות נוספות.

עוד הוחלט כי תינתן אפשרות לכל העוסק במתן שירותי כוח אדם של מנופאים להסדיר את חובת הרישיון בהתאם לחוק קבלני כוח אדם התשנ"ו-1996 באופן יזום, עד לחודש מאי ובו צפוי המנהל לצאת באכיפה מוגברת כנגד קבלני כח אדם העוסקים בתחום המנופאים ללא רישיון וכנגד מקבלי השירות המתקשרים או מקבלים שירות מקבלן כ"א בתחום המנופאים ללא רישיון.

כל הפועל בתחום ועונה להגדרה זו מתבקש להגיש בקשה לקבלת רישיון באתר המנהל ובקשתו תבחן בהתאם לקריטריונים הקבועים בחוק ובתקנות.

### 58% מההיתרים לפיטורי נשים בהריון – בשל סגירת העסק ופשיטת רגל

ביום 22.2.17 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה יותר ממחצית ההיתרים שניתנו לפיטורי נשים בהריון היו בשל סגירת העסק ופשיטת רגל. להלן עיקרי ההודעה:

על פי חוק עבודת נשים חל איסור לפטר, לצמצם היקף משרה או לפגוע בהכנסה של עובדת בהריון או עובדת הנמצאים בהליך של טיפול פוריות, העובדים במקום העבודה מעל שישה חודשים. במקרים בהם נדרש לפטר עובדת בשל סגירת העסק או מכירתו, או בשל תפקוד לקוי או נסיבות חמורות, ואין קשר בין הפיטורים להיות העובדת בהריון, ניתן לפנות לממונה על חוק עבודת נשים במנהל הסדרה ואכיפה לקבלת היתר לכך.

במקרים של עילות כלכליות כמו סיום פרויקט, סגירת מחלקה, צמצומים בכ"א או סיום חוזה העסקה, במסגרת הליך הבירור, גם כאשר נמצא כי הפיטורים אינם קשורים להריון או לטיפול הפוריות, נבדקת מול המעסיק האפשרות לשיבוץ העובדת בתפקידים חלופיים או בעסקים אחרים של המעסיק, זאת על מנת להגן על העובדת בתקופה בה יקשה עליה למצוא מקום עבודה חלופי.

**סיכום של דברים**

**ביום 23.2.17 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה חוקרי מנהל הסדרה ואכיפה פשטו על מספר מוקדים של משרדי חברות כוח אדם המעסיקות מנופאים, ובדקו חשדות של הפרת זכויות עובדים.**

**סיכום של דברים**

**ביום 22.2.17 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה יותר ממחצית ההיתרים שניתנו לפיטורי נשים בהריון היו בשל סגירת העסק ופשיטת רגל.**

יודגש, כי במקרה של מכירת עסק או חילופי מעסיקים, פסיקת בתי הדין לעבודה הרחיבה את ההגנה על העובד/ת וכיום, על המעסיק לדאוג להמשך העסקתה/ו של העובד/ת באמצעות המפעיל החדש אשר הוא שותף מלא להליך הבקשה לפיטורים, ובאם אינו ממשיך בהעסקה עליו להסביר את שיקוליו בעניין זה ולצרף אסמכתאות התומכות בגרסתו.

בהליך הבקשה לקבלת היתר נשמעות גרסאותיהם וטיעוניהם של המעסיק והעובד/ת בנפרד, כשעל המעסיק חלה חובת ההוכחה, זאת על ידי הבאת ראיות התומכות בגרסתו, כי אין קשר בין הפיטורים לבין היות העובד/ת בהריון או בטיפולי פוריות. חשוב לציין כי בטרם מתקבלת החלטה באם להתיר את הפיטורים אם לאו, נערך הליך בירור טיעונים "שקוף", כך שהראיות, המסמכים ופרוטוקול גביית הגרסה, הן של המעסיק והן של העובד/ת, מועברים לתגובת הצד השני.

בשנת 2016 התקבלו במנהל הסדרה ואכיפה שבמשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים 1589 פניות לפיטורים או לפגיעה בהיקף משרה/הכנסה של עובד/ת בהריון, טיפולי פוריות או בתום חופשת הלידה. ב-108 פניות סורבה בקשת המעסיק לפטר את העובד/ת. 368 פניות מסך הפניות שהתקבלו נסגרו. סגירת פנייה יכולה להתרחש ממספר סיבות: כאשר החוק אינו חל (לדוגמה, כאשר העובד/ת עובדת במקום העבודה פחות משישה חודשים); כאשר החוק אינו מאפשר להתיר את הפיטורים (במהלך חופשת הלידה או עד 60 ימים לאחריה במידה והעסק ממשיך לפעול) או; בשל משיכת הפנייה על ידי המעסיק, במקרים בהם השתכנע לבטל את הפיטורין ולהמשיך בהעסקת העובד/ת (לעיתים המעסיק "משתכנע" לבטל את הפיטורין כיוון שמבין שבקשתו לא נתמכת באסמכתאות).

ב-964 החלטות הותר למעסיק לסיים את ההעסקה, זאת לאחר הליך בירור בהתאם לנוהל העבודה, אשר במסגרתו נמצא כי הפיטורים אינם קשורים להריון או לטיפולי פוריות וכי המעסיק הרים את נטל ההוכחה לטיעונו והעובד/ת הגיבה לטיעונו המעסיק. 86 היתרים ניתנו בגין בקשה משותפת, הן של העובד/ת והן של המעסיק, בדבר סיום ההעסקה.

**פילוח ההיתרים שניתנו הוא כמפורט:**

- 628 היתרים, שהם 58% מסך ההיתרים, ניתנו בגין מצב כלכלי מוכח - סגירת עסק או פרויקט כאשר כלל העובדים פוטרו (ביניהם העובדת המוגנת מפני פיטורים), צמצום בכ"א, ירידה בהכנסות או מכירת פעילות כאשר הרוכש אינו יכול להמשיך להעסיק את העובד/ת.
- 24 היתרים, שהם 2% מסך ההיתרים, ניתנו לצורך המשך העסקת העובד/ת באמצעות רוכש פעילות החברה, כך שלמעשה העובד/ת ממשיכה לעבוד בפועל.
- 183 היתרים, שהם 17% מסך ההיתרים, ניתנו בגין אי שביעות רצון מתמשכת מתפקוד העובד/ת, כאשר הממונה שוכנעה כי המשך העסקת העובד/ת יגרום נזק למעסיק.
- 43 היתרים, שהם 4% מסך ההיתרים, ניתנו בגין "משבר אמון", או "נסיבות חמורות" כגון – גניבה, דיווח שעות עבודה כוזב, רשלנות בטיפול בחסרי ישע ועוד.
- 110 היתרים, שהם 10% מסך ההיתרים, ניתנו בגין תום חוזה, כאשר הוכח שאין באפשרות המעסיק להמשיך בהעסקתה.
- 86 היתרים, שהם 8% מסך ההיתרים, ניתנו בגין בקשה משותפת ומוסכמת של המעסיק והעובד/ת בדבר סיום ההעסקה.

ב-108 פניות סורבה בקשת המעסיק לפטר את העובד/ת.

**במקרה בו המעסיק או העובד/ת אינם מקבלים את החלטת הממונה, ניתן לערער עליה לבית הדין לעבודה.** בשנת 2016 התקבלו פסקי דין ב-11 מקרים בהם ערערו על החלטת הממונה: 4 מהם נדחו, 5 נמחקו, ובשניים הושגה פשרה בין הצדדים.

הנתונים מצביעים על כך שהחלטות למתן היתרים ברובן הן במקרים שבהם הנושא הכלכלי מחייב לנקוט בצעדי פיטורין או קיצוצים, או כאשר המעסיק מציג ראיות ברורות ומשכנעות לתפקוד לקוי של העובד/ת, כך שבהמשך העסקתה בנסיבות הקיימות – רב ניזקה על תועלתה.

**תקצירי פסיקה חדשה**

על מנהל להעביר לידיעת הממונה על הטרדה מינית גם מידע שמקורו בשמועה בלבד, אף אם לא הוגשה תלונה

סע"ש 42650-06-14, פלוני פלוני נ' תעבורה אחזקות בע"מ. ניתן ביום 12.2.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק

עובד שפוטר ממקום עבודתו, טען כי במהלך ניסיונותיו למצוא לעצמו עבודה אחרת, הסתבר לו לתדהמתו כי מישוהו במעסיקה הפיץ אודותיו שמועה, לפיה הטרד מינית שתי נשים במהלך עבודתו בחברה, וכי השמועה הופצה בין הגורמים הרלוונטיים בענף, תוך גרימת נזק בלתי הפיך לעובד עד כדי אי יכולתו למצוא עבודה. עוד טען, כי גורמים בכירים במעסיקה אף אישרו את דבר השמועה באוזני מעסיק פוטנציאלי שכבר התחייב כלפי העובד להעסיקו, ובכך מנעו בפועל את העסקתו. המעסיקה הכחישה וטענה, כי מעולם לא קיבלה כל דיווח/תלונה בנוגע להטרדה מינית שביצע העובד, ובהיעדר ידיעה כאמור, לא ערכה בירור בעניין ולא דיווחה על זאת למעסיקים פוטנציאליים שלו. העובד טען, שהייתה מוטלת על המעסיקה החובה לפי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית לפתוח בבירור השמועות שהופצו עליו, על מנת ליתן לו אפשרות להזימן ובכך להגן על שמו הטוב. נקבע, כי מנהל שמגיעה שמועה לאוזניו על כך שעובד שלו הטרד מינית, חייב לדווח על כך באופן מידי לממונה, וזאת גם אם לא הוגשה אליו או אל גורם אחר כלשהו תלונה מצד המוטרדת. החובות המוטלות על כל מנהל להעביר לידיעת הממונה כל מידע שמגיע לאוזניו, בין תלונה ובין מידע שאינו מגובה בתלונה, מיועדות להגן לא רק על נשים או גברים, שייתכן שהם קורבנות של ההטרדה המינית, אלא גם על גברים ששם הטוב נפגע כתוצאה משמועה כזו או אחרת על היותם מטרידים מינית. ביה"ד קיבל את התביעה באופן חלקי וקבע, כי המעסיקה תשלם לעובד פיצוי בסך 25,000 ₪ בגין עוגמת נפש, בשל הפרת חובתה להעביר לבדיקת הממונה את השמועה שנפוצה אודות העובד על כך שהטרד מינית.

**בית הדין הארצי קובע מהו הגמול הנכון עבור שעות נוספות לנהגים**

ע"ע 19460-04-11 ואדים מזור ואח' נ' פרידנזון שירותים לוגיסטיים, הובלה ופרויקטים בע"מ ואח'. ניתן ביום 13.10.16, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט אילן איטח, כבוד הנשיא יגאל פליטמן וכבוד השופטת ורדה וירט-ליבנה

בית הדין הארצי נדרש לדון בשני תיקים במאוחד המעלים שאלה עיקרית משותפת לעניין זכאות נהגי הובלה לתשלום עבור עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית וזאת, בנוסף לתשלום זכויות נוספות. הערעורים התקבלו באופן חלקי. בתיק אחד בו המעסיקה חסתה תחת הסכם קיבוצי בענף, נקבע כי עובד שחל עליו הסכם ענפי אינו זכאי גם לשכר עידוד וגם לגמול השעות הנוספות מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה. מכאן שתשלום שכר העידוד עלה משמעותית על זכאות לתשלום לפי חוק שעות עבודה ומנוחה ולכן העובד אינו זכאי לגמול שעות נוספות. בתיק השני תיקן ביה"ד הארצי את חישובי בית הדין האזורי ביחס לגמול שעות נוספות המגיעות לעובד וקבע הכפלת סה"כ שעות לתשלום בניכוי 100% בפרמיות לשעה כך שתשלום שעות נוספות בגין פרמיות הובלה יתייחס רק לגמול שמעבר ל- 100% שכבר כלול בפרמיות הובלה. עוד נקבע, כי כאשר עובד מנצל את זכאותו להפסקה, יש מקום להפחית את זמן ההפסקה משעות נוספות אותן ביצע העובד.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

עו"ד דנה להב ועו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

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.