

עדכון לקוחות | מחלקת דיני עבודה הרצוג פוקס נאמן

לקוחות וחברים יקרים,

אנו שמחים להביא בפניכם את עיקרי ההתפתחויות האחרונות בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה.

כפי שנפרט להלן, התפתחויות אלו עשויות להשפיע על מגוון נושאים בתחום יחסי העבודה, ומשך מצריכות בחינה והיערכות מקדימה.

1. טיוטת תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017¹

הקץ לכריתת העצים? תלוי בהסכמת העובד...

בשלהי חודש יוני האחרון, ולאחר שנים של דיונים, אישרה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת את טיוטת התקנות שבנדון, המאפשרות להמציא לעובד תלוש שכר באמצעים טכנולוגיים במקום תלוש שכר מודפס.

בהתאם לטיוטת התקנות החדשות, **רשאי** המעסיק, **בסייגים מסוימים ובכפוף לקבלת אישור בכתב מהעובד**, למסור לעובד את תלוש השכר באמצעות **אתר אינטרנט מאובטח** או **דואר אלקטרוני פרטי** או **דואר אלקטרוני מטעם המעסיק**, והכל בכפוף להסכמת העובד.

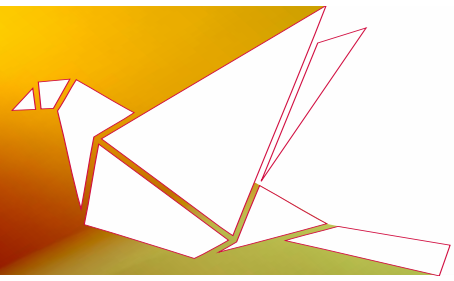
על מנת לשמור על פרטיות העובד ואמיתות המידע המועבר באמצעים האלקטרוניים נקבע, בין היתר, כי על העברת המידע להיעשות תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום העובד על הסכמתו.

כמו כן, נקבעו בטיוטת התקנות חובות ספציפיות שיוטלו על המעסיק ביחס לכל אחת מהדרכים האמורות.

נציין, כי בהתאם לקבוע בטיוטת התקנות, עובד יהיה רשאי, בכל עת, לחזור בו מהסכמתו למסירת התלוש באמצעים אלקטרוניים ולחזור לקבל תלוש שכר מודפס. בנוסף, על מעסיק לאפשר לעובד המעוניין לקבל תלוש שכר מודפס לתקופה שלא תפחת משבע שנים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק.

לטיוטת התקנות צורף "טופס הסכמה לקבלת תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים", עליו יש להחתים את העובד המסכים לקבל את תלוש בשכר באחת מדרכים האמורות.

¹ תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017 אושרו בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות ביום 27 ביוני 2017. תשומת לבכם, כי מאחר והתקנות טרם נחתמו על ידי השר וטרם פורסמו, **הן עדיין לא נכנסו לתוקף**.



תשומת לבכם כי על אף אישור הוועדה, התקנות טרם אושרו ופורסמו באופן רשמי, ומשכך הן עדיין **לא** נכנסו לתוקף.

אנו ממליצים לנצל נקודת זמן זו על מנת לבחון את השלכות התקנות, האפשרויות שנוצרו מהן ואופן יישומן במקום העבודה.

2. קיצור שבוע העבודה ושינויים בכללי עבודת לילה: עדכונים אחרונים

בעדכוננו מחודש אפריל 2017, עדכנו לגבי ההסכם הקיבוצי הכללי לקיצור שבוע העבודה במשק, אשר נחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים (הכוללת את התאחדות התעשיינים ורשימה של גופים המייצגים מעסיקים שונים במגזר העסקי) לבין ההסתדרות הכללית.

כפי שפירטנו באותה העת, הוראות ההסכם הקיבוצי ייכנסו לתוקף רק עם מתן האישורים הנדרשים על ידי השר ועם פרסומו של צו הרחבה שיחול על כלל המשק, לפי המאוחר. תוקפן של ההוראות הנוגעות לקיצור שבוע העבודה הותנה גם באי הגעה להסדר חלופי בנושא, עד ליום 1 ביולי 2017.

נכון למועד זה, התנאים האמורים לעיל טרם קוימו, ומשכך ההסכם הקיבוצי הכללי **לא** נכנס לתוקפו ביום 1 ביולי 2017.

עם זאת, ביום 29 ביוני 2017 פורסמה ברשומות הודעה של שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, מר חיים כץ, בדבר כוונתו להוציא צו הרחבה לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי.

הודעה זו עשויה לבשר, בזהירות המתחייבת, כי יישומו של ההסכם הקיבוצי הכללי בעניין זה מתקרב. לאור זאת, **אנו ממליצים להתחיל ולהיערך ליישומו של ההסכם במקום העבודה, על כל המשמעויות שבדבר.**

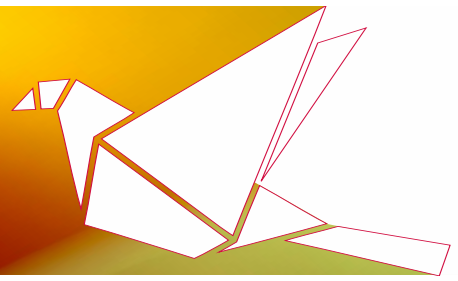
כרגיל, אנו נמשיך לעקוב ונעדכנכם אם וכאשר ההסכם ייכנס לתוקף.

3. צו להגברת האכיפה של דיני העבודה (שינוי התוספת השנייה לחוק), התשע"ז-2017

ביום 26 ביוני 2017 פורסם הצו שבנדון, במסגרתו תוקנה התוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 ("חוק הגברת האכיפה").

כידוע, במסגרת התוספת השנייה לחוק מפורטות רשימת הוראות, המחולקת לחלקים א', ב' ו-ג', שבשל הפרת כל אחת מהן רשאי הממונה (מפקח עבודה בכיר שמינה השר) להטיל על המעסיק עיצום כספי בסך שבין 5,110 ש"ח ל-35,740 ש"ח, בהתאם לחלק הרלוונטי. בהפרה נמשכת והפרה חוזרת (כהגדרתן בחוק), סכום העיצום אף עשוי להיות גבוה יותר.

בהתאם להוראות הצו שבנדון, שייכנסו לתוקפן ביום **1 בינואר 2018**, נוספו לחלקים ב' ו-ג' של התוספת השנייה לחוק הגברת האכיפה שורת הוראות המתייחסות לתחום הבטיחות בעבודה. בכלל זה, נוספו הוראות ספציפיות המתייחסות לארגון וניהול הבטיחות, לחובות החלות בעבודה בגובה, בעבודה בעגורנים, בחפירות והריסות ועוד.



נדגיש בהקשר זה, כי בהתאם לקבוע בסעיף 13 לחוק, תשלום עיצום כספי בשל הפרת אחת מההוראות המפורטות בתוספת השנייה לחוק **לא** יגרע מאחריותו הפלילית של מעסיק.

לאור חשיבות הדברים, אנו ממליצים ללמוד את הוראות הצו ולוודא כי נהלי העבודה בחברה עולים בקנה אחד עם הוראות הבטיחות בעבודה הרלוונטיות.

אנו עומדים לרשותכם, ככל שעולים ספקות או שאלות בעניין.

4. הלכה חדשה בעניין אופן חישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתי

לאחרונה ניתן פסק דין חשוב של בית הדין הארצי לעבודה בפרשת **משאבים**² באותו עניין, **שינה** בית הדין הארצי את האופן בו יש לחשב את השכר האחרון של עובד שעתי לצורך קביעת שיעורם של פיצויי הפיטורים.

כידוע, בהתאם לקבוע בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, שיעורם של פיצויי פיטורים הוא, ככלל, שכר חודש אחד לכל שנת עבודה.³

עד היום, ובהתאם להלכה הפסוקה, כפי שנקבעה לפני שנים בפרשת **סנונית**⁴, כאשר מעסיק נדרש לשלם פיצויי פיטורים לעובד שעתי, חושב השכר האחרון לפי **השכר הממוצע ב-12 החודשים האחרונים**.

הלכה זו נקבעה בהיקש מתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 ("**תקנות פיצויי פיטורים**"), אשר מסדירה את אופן חישוב השכר האחרון של עובד המשתכר שכר קבלי.

במסגרת פרשת **משאבים**, שינה בית הדין הארצי את ההלכה האמורה, וקבע נוסחה חדשה לחישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתי.

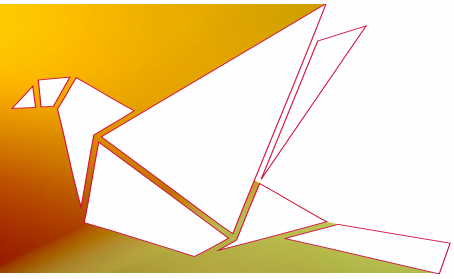
מעתה, ובהתאם לפסיקת בית הדין הארצי, במקרה של עובד שעתי, המשתכר על בסיס מספר שעות עבודה ואשר היקף עבודתו משתנה מחודש לחודש, יש לחשב את גובה השכר הקובע על פי השיעור הממוצע של היקף המשרה בכל תקופת העסקה במכפלת השכר השעתי האחרון.

קביעה זו נעשתה בהיקש מתקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים, המסדירה את אופן חישוב השכר האחרון של עובד שעבר לעבוד מעבודה מלאה לעבודה חלקית (או ההיפך).

קביעה זו משנה, אפוא, את הדרך בה היינו רגילים לחשב את גובה הפיצויים לעובד שעתי עד היום. בנסיבות אלו, אנו מציעים להיערך לנושא מבעוד מועד, הן מבחינה טכנית (באמצעות שמירת הנתונים) והן מבחינה מהותית (ביחס להשלכות הכספיות).

אנחנו כאן כמובן לכל יעוץ פרטני בעניין ובכל שאלה שתעלה בסוגיה.

² עע (ארצי) 16-03-44824 י.ב. **שיא משאבים בע"מ – ADHENOM BERH TEAMI** (פורסם בנבו, ניתן ביום 4.6.2017)
³ יצוין, כי עובד בשכר זכאי עבור התקופה שעד ליום 1.8.1983 לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר שבועיים לכל שנת עבודה.
⁴ דב"ע (ארצי) נז/3-57 **סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ – פרץ**, פד"ע ל 364 (1997).



5. גיל הפרישה לנשים: דחייה נוספת בעדכון גיל הפרישה

כידוע, בהתאם לקבוע בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, בעוד גיל פרישת חובה הינו אחיד לגברים ונשים, הגיל בו זכאית עובדת לפרוש מעבודתה בשל גילה הוא 62, והגיל שבו זכאי עובד לפרוש בשל גילו הינו 67.

עם זאת, כפי שפירטנו בעדכונים הקודמים, מתקיים דיון ער בשאלת גיל הפרישה בכלל, וגיל הפרישה לנשים בפרט.

חוק גיל פרישה כלל מראש מנגנון, לפיו אם לא ייקבע אחרת על ידי ועדת הכספים של הכנסת (בעקבות המלצה של שר האוצר, על בסיס המלצות ועדה ציבורית בנושא) עד למועד הקבוע בחוק, גיל הפרישה לנשים יתעדכן ויעלה באופן אוטומטי בתהליך מדורג עד לגיל 64.

לאחר שהמועד למתן החלטה בנושא על ידי ועדת הכספים נדחה בעבר, נעדכן כי מאחר ששר האוצר לא הגיש את המלצותיו לוועדת הכספים עד למועד הקבוע בחוק, אישרה ועדת הכספים הצעת חוק לתיקון נוסף של חוק גיל פרישה, ולפיה גיל הפרישה לנשים יישאר 62 לכל הפחות עד ליום **15 בפברואר 2018**, ובכל מקרה, בהיעדר המלצות מטעם שר האוצר והכרעת ועדת הכספים בעניין, גיל הפרישה לא יעלה.

הצעת החוק הוגשה לקריאה שניה ושלישית ביום 19 ביולי 2017, אולם למועד זה טרם אושרה סופית.

בכך עצרה ועדת הכספים פעם נוספת את ההעלאה האוטומטית של גיל הפרישה לנשים, שאמור היה כבר לעלות באופן הדרגתי עד לגיל 64 במספר פעימות.

לאור חשיבות הנושא, אנו נמשיך ונעדכן בכל התפתחות נוספת.

נשמח להמשיך ולעמוד לשירותכם בכל שאלה.

בברכה,
מחלקת דיני עבודה
הרצוג פוקס נאמן