

### **הנדון: חידושי פסיקה וחקיקה - דצמבר 2016 ועם הפנים לשנת 2017**

כחלק מהשירות הניתן על ידי משרדנו, להלן סקירה של חקיקה ופסיקה עדכניים בדיני עבודה, עם תום השנה האזרחית, וכן סקירה של השינויים שייכנסו לתוקף בשנה הקרובה.

#### **חקיקה**

##### **הודעה בדבר עדכון שכר מינימום<sup>1</sup>**

החל מהיום, 1.1.2017, יעלה שכר המינימום בישראל לסך של 5,000 ₪ בחודש. מדובר בפעימה שלישית של העלאת שכר המינימום, מאז נחתם בדצמבר 2014 הסכם שהעלה בשלוש פעימות את שיעור שכר המינימום.

לתשומת ליבכם, במרץ 2015 נחתם הסכם נוסף (שהובילה ההסתדרות) ובהתאם נוספה פעימה בשנת 2017 – כך שעם סוף השנה הנוכחית, ב- 1.12.17, יעודכן שכר המינימום החודשי לסך של 5,300 ₪. נכון להיום, ההעלאה בדצמבר 2017 היא הפעימה האחרונה הידועה.

##### **יום חופשה נוסף לשכירים<sup>2</sup>**

היום 1.1.2017, נוסף יום חופשה לשכירים המועסקים אצל מעסיקים עד לתום 4 שנים. יום חופשה זה מתווסף ליום שהוסף עוד ביולי 2016.

בהתאמה, החל מהיום, עובדים בותק זה המועסקים חמישה ימים בשבוע, יזכו ל 12 -ימי חופשה (נטו) בשנה במקום (10 נטו) בעבר, ושכירים שהיקף משרתם שישה ימים בשבוע יהיו זכאים ל 14 -ימי חופשה (נטו) במקום 12 (נטו) עד היום.

##### **הפרשות לביטוח הפנסיוני במשק**

היום נכנסת לתוקפה הפעימה השנייה בהגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק. בהתאמה, ניכוי מהעובד לרכיב התגמולים יגדל ל- 6%, והפרשת המעסיק לרכיב התגמולים תגדל ל- 6.5%.

שיעור הפרשת המעסיק לרכיב פיצויים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח ו/או לקופת גמל, יהיה בהתאם להסכם החל על העובד ובכל מקרה לא יפחת מ- 6% משכרו הקובע של העובד.

##### **הנחיות משרד האוצר לעניין בחירת קופת גמל**

סעיף 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה- 2005, קובע כי עובד רשאי לבחור להצטרף לכל קופת גמל, או להמשיך להפקיד בה, בכל עת.

החל מיום 1.11.2016 מעסיק הקולט עובד חדש, אשר לא הודיע אצל איזה גוף מבטח הוא מעוניין לנהל את הביטוח הפנסיוני שלו, חייב לבטח את העובד באחת מקרנות ברירת המחדל שזכו במכרז של משרד האוצר.

<sup>1</sup>לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז- 1987

<sup>2</sup>לפי התיקון לחוק חופשה שנתית (תיקון 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016

קרנות ברירת המחדל שנבחרו מתחייבות לאפשר לעובד ליהנות מדמי ניהול נמוכים, שישארו קבועים במשך 10 שנים לפחות.

הקרנות שנבחרו לשמש כקרנות ברירת מחדל החל מנובמבר 2016 ועד אוקטובר 2018 הן:

**"מיטב דש גמל ופנסיה בע"מ" ו"הלמן אלדובי קופות גמל ופנסיה בע"מ".**

- שיעור דמי הניהול של "מיטב דש גמל ופנסיה בע"מ": 0.01% מהצבירה, 1.31% מההפקדות.
- שיעור דמי הניהול של "הלמן אלדובי קופות גמל ופנסיה בע"מ": 0.001% מהצבירה, 1.49% מההפקדות.

מעסיק יכול לבחור קרן ברירת מחדל אחרת מאלה שנקבעו ע"י משרד האוצר, ושהם יבטח כל עובד חדש שלא הודיע לו באיזה גוף פנסיוני הוא רוצה להיות מבוטח, בתנאי שקרן זו תיבחר באמצעות מכרז על פי כללים שנקבעו ע"י משרד האוצר.

עובד שבוטח בקרן ברירת מחדל ומעוניין לעבור ממנה לקרן פנסיה אחרת או לקופת גמל או ביטוח מנהלים רשאי, כמובן, לעשות זאת. כמו כן, כל עובד (כולל עובדים ותיקים) המעוניין להצטרף או לעבור אל אחת מקרנות ברירת המחדל רשאי לעשות זאת.

### פיטורים מחמת גיל

פסקי הדין שלהלן, הם חלק ממגמה של בתי הדין לעבודה לפיה, גיל העובד הינו שיקול מהותי שיש לבחון במסגרת סיום יחסי עבודה. אי מתן ביטוי לגיל העובד עשוי להתפרש כאפליה מחמת גיל, גם מקום בו החלטת סיום יחסי העבודה נבעה משיקולים אחרים.

**גיל העובד הוא שיקול מהותי שיש להביאו במערכת השיקולים, גם אם העובד פוטר מחמת סיבה עניינית כמו ביטול המשרה או צמצום במקום העבודה<sup>3</sup>**

### עניין בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ:

התקבלה תביעה של עובדת מעבדה שפוטרה בגיל 63 עקב צמצומים - לאחר 18 שנות העסקה. בית הדין קבע כי מרגע שהוחלט על ביטול ליבת תפקידה של התובעת, לא שקלה המעבידה חלופות אחרות באופן המעורר ספק שגילה של העובדת כמו גם שכרה הם שלמעשה היו הגורם העיקרי לפיטוריה. בקבלו את תביעת העובדת שפוטרה ב'פיטורי צמצום' קבע בית הדין כי המעסיקה לא יכולה היתה להסתמך על טענה פורמאלית בלבד שלפיה התפקיד המוגדר של התובעת בוטל, אלא היה עליה להתייחס לתכנים הנוגעים לעבודה, לתת דעתה למסוגלות התובעת, לרבות בהשוואה ליתר עובדות המעבדה ולתת משקל ממשי לגילה המבוגר של התובעת שמקטין אם לא מאיין בכלל את האפשרויות שלה למצוא עבודה אחרת.

בית הדין פסק לעובדת פיצוי בסך של כ- 159 אלף ₪.

**שקילת גיל העובד עלולה להיחשב כאפליה מחמת גיל, הגם שהחלטת הפיטורים נבעה מסיבות אחרות<sup>4</sup>**

<sup>3</sup>סעי' 49821-01-16 בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ (פורסם בנבו) ניתן ביום 4.12.16  
<sup>4</sup>סעי' 617-11-13 שמואל וגמן נ' י.ו. גליל הנדסה בע"מ פורסם בנבו) ניתן ביום 1.9.16

### עניין שמואל וגמן נ' גליל הנדסה:

התובע, עבד בנתבעת משך כ-30 שנה, הנתבעת החליטה להפסיק את עבודתו כמנהל מחלקה לאחר שלא נמצא לו תפקיד אחר, בהיותו בן 63.

בית הדין קבע כי התובע לא פוטר מחמת גילו, אלא שנפל פגם בהחלטה לפטר את התובע, שהתקבלה בלי שניתן המשקל הראוי לגילו ולהשפעת הפיטורים עליו בנסיבות העניין. עוד נקבע כי השימוע היה פגום והתובע לא קיבל את יומו כנדרש עובר לקבלת ההחלטה לפטרו, נוכח גילו, ויתקו בעבודה והפגמים בשימוע ובאופן בו התקבלה ההחלטה לפטרו. בית הדין פסק לעובד פיצוי כולל בסך של 150,000 ₪.

### פגיעה בפרטיות העובד<sup>5</sup>

זכות היסוד של העובד לפרטיות זכות מוגנת לא רק על ידי חוק יסוד כבוד האדם וחירותו אלא גם על ידי חוק הגנת הפרטיות.

**חברת "טופ טן" דרשה מעובדת להיבדק בפוליגרף ותפצה על פגיעה בפרטיות.**

החברה זימנה בשנת 2014 את העובדת לבירור עקב חסר בקופה, אשר כלל בדיקת פוליגרף. בית הדין לעבודה קיבל את טענת העובדת כי בדיקת הפוליגרף שנכפתה עליה פגעה בפרטיותה ופסק לה פיצוי של 35,000 שקל.

בית הדין לעבודה ציין כי הן הפסיקה והן הספרות הכירו בכך ששימוש בפוליגרף מהווה "פגיעה קשה בפרטיותו של אדם" וקבע כי התנאים שבהם נערך הבירור אינם מצביעים על שיחה "אווירה נעימה" כפי שנטען וכי בנסיבות לא ניתן לייחס לעובדת כל "הסכמה". אפילו נעשתה הפנייה בלשון רכה ונעימה, הפניה כשלעצמה מהווה פגיעה בלתי סבירה ובלתי מידתית בפרטיותה.

### גניבה על ידי עובד של עסקאות ממעסיק לשעבר<sup>6</sup>

העובדת הפרה את חובת תום הלב והאמון החלים עליה כלפי מעסיקתה בכך שגזלה עסקאות, וחויבה לפצות את המעסיקה בסך של 100,000 ₪.

המעסיקה עוסקת בייבוא, רכישה והפצה של מוצרי אבן שונים ומשמשת כסוכנת של חברה איטלקית. העובדת עבדה בחברה בשתי תקופות, כשבתחילת תקופת העבודה השנייה נחתם בין הצדדים הסכם עבודה, בו התחייבה בין היתר לשמירת סודיות ואי תחרות. לאחר סיום תקופת העבודה השנייה החלה המשיבה לעבוד בחברת נגב.

<sup>5</sup>סעי' 51013-11-14 ויקטוריה ברובצ'וק נ' טופ טן אביזרי אופנה בע"מ (פורסם בנבו) ניתן ביום 15.12.16  
<sup>6</sup>ע"ע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ נ' חוה נחמני; ניתן ביום 29.11.16

בית הדין קבע כי גם אם אין מדובר בסוד מקצועי הרי שבנסיבות העניין בהן הודיעה העובדת כי בכוונתה לפרוש אך פעלה במקביל להקמת עסק בתחום עיסוקה של המעסיקה ואף השתמשה במידע העסקי שנגע לעסקאות בהן טיפלה או שהיו באחריותה, הדבר עולה כדי הפרת חובות האמון, הנאמנות, והתנהלות ההוגנת המוטלות עליה במסגרת יחסי עובד-מעסיק; בית הדין הוסיף וקבע כי היה על העובדת להימנע מעסקאות אלה, שכן חלופי הזמן אינו מנתק את הקשר הסיבתי בין הפרת חובות הנאמנות ותום הלב של העובדת ובין העובדה שבסופו של יום העסקאות נחתמו באמצעותה.

בית הדין קבע כי בנסיבות של מתן שירות ללקוח על ידי עובד שהכירו במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם והשלמת עסקה שבה טיפל או היה אחראי באופן ישיר או עקיף במסגרת עבודתו אצל אותו מעסיק, וגיבושה טרם הסתיים בתקופת עבודתו, עולה כדי גזלה של ממש.

העובדת חויבה לשלם פיצוי בסך של 100,000 ₪, ללא הוכחת נזק (מאחר שנזק לא הוכח).

### פיטורין עקב מחלה<sup>7</sup>

**בית הדין הארצי קיבל ערעור של עובד תוך קביעה כי פיטורין מן הטעם של "העדר התאמה" שנגרמה עקב מצב בריאות, לאחר שנמצא שלא נעשו התאמות בעבודה למצב הרפואי.**

ביה"ד הארצי קבע כי נפלו פגמים בהתנהלות המעסיקה בפיטורים של מי שהיה עובד מצטיין עד שלקה במחלה קשה. הגם שנדרשו התאמות למצבו עם חזרתו מחופשת מחלה, המעסיקה לא נערכה לכך ותחת זאת פעלה לפטר את העובד נוכח הקשיים שנוצרו בעקבות מצבו הרפואי.

נקבע כי פיטורי עובד בשל מצבו הבריאותי, בניגוד לקביעת הרופא התעסוקתי לפיה הוא כשיר לחזור לעבודה (גם אם חלקית), בלי לנסות ולבצע התאמות סבירות, ובלי לנסות לאתר לו תפקיד חלופי מתאים, מהווים פיטורים בחוסר תום לב ומנוגדים להוראות ההסכם הקיבוצי.

בגין פיטורים לא כדין בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי נפסקו לזכות העובד פיצויים בסך 145,800 ₪ (18 חודשי פער בין שכרו כעובד פעיל לגמלתו).

### התנכלות בעבודה<sup>8</sup>

**הבהרת מעסיק כי לעובד כי סירוב לפרוש בתנאים מועדפים עלול לגרום הליך פיטורים שיסתיים בתשלום פיצויי לפי דין (ללא זכויות מועדפות) אינו התנכלות, עושק או כפייה.**

העובד טען כי חתם על הסכם פרישה עקב כפייה כלכלית של המעסיקה בעת שאיימה כי אם לא יחתום על הסכם הפרישה, יפוטר מעבודתו תוך תשלום פיצויי פיטורים לפי דין. בית הדין קבע כי לא היה יסוד עובדתי לטענת ההתנכלות.

<sup>7</sup>ע"ע (ארצי) 60058-01-13 זלמן שוח נ' מע"צ החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ (פורסם בנבו) ניתן ביום 15.12.16  
<sup>8</sup>ע"ע (ארצי) 12029-11-13 יוליוס מלק נ' מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני (פורסם בנבו) ניתן ביום 24.11.16



בית הדין קבע כי הבהרת המעסיק כי ככל שעובד לא יסכים לפרישה מוקדמת על פי הסכם הפרישה יינקטו נגדו הליכי פיטורים, ואז יהיה זכאי לא לתנאי פרישה מועדפים אלא לתשלום פיצויי פיטורים לפי חוק לגיטימית ואינה מהווה התנכלות.

למעסיקה זכות לנקוט הליכי פיטורים עת קיימת עילה מוצדקת לפיטורי עובד, ואין כל חובה להעניק לעובד מפוטר תנאי פרישה מועדפים מעבר לקבוע בחוק ובהסכמים הקיבוציים. על כן, מדובר באזהרה בתום לב על הפעלתה של זכות ולא באיום.

**נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.  
האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.**

**בברכה,  
מאירסון סוקניק, משרד עורכי דין**