

שינויים בתחום זכויות העובדים החל מ- 1/7/2016

בתאריך 1.7.2016 עומדים להיכנס לתוקפם שלושה שינויים בתחום זכויות העובדים, הנוגעים לכלל המעסיקים בישראל, למעט מעסיקים אשר הכילו על עובדיהם תנאים מיטיבים מכח הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסכם אישי. שינויים אלה הינם חלק ממהלך רחב יותר אשר צפוי בשלב זה להסתיים ביום 1.1.2017 אז יתרחש סבב עדכון נוסף ואחרון.

להלן ריכוז השינויים;

1. העלאת שכר המינימום במשק

בשנת 2015 החליטה הכנסת על תיקון לחוק שכר מינימום, במסגרת הוראת שעה, המעלה את שכר המינימום במשק במספר פעימות. כזכור, ב-1.4.2015 עלה שכר המינימום ל- 4,650 ₪ בחודש, ונקבע שביום 1.7.2016 יועלה שכר המינימום החודשי ל-4,825 ₪. כלומר, שכר המינימום השעתי יעמוד על 25.94 ₪.

נזכירכם כי החל מ-1.1.2017 תחול פעימה נוספת, במסגרתה יועלה שכר המינימום לסך 5,000 ₪.

2. העלאת הזכאות לימי חופשה שנתית

בחודש פברואר 2016 החליטה הכנסת על תיקון לחוק חופשה שנתית המעלה את מכסת ימי החופשה השנתית לעובדים ב-5 השנים הראשונות לעבודתם בשתי פעימות. ב-1.7.2016 תיכנס לתוקפה הפעימה הראשונה המעלה את מכסת ימי החופשה השנתית מ-14 ל-15 (כולל ימי המנוחה השבועית).

להלן טבלת הזכאות החדשה לפי ימי חופשה בפועל (לא כולל שישי שבת), בתוקף עד למועד השינוי הבא ב-1.1.2017:

שנות ותק	שבוע עבודה בן 5 ימים	שבוע עבודה בן 6 ימים
1-4	11	13
5	12	14
6	14	16
7	15	18
8 ואילך	יום נוסף על כל שנת ותק, עד למכסה של 20 ימים	יום נוסף על כל שנת ותק, עד למכסה של 24 ימים

להזכירכם כי אין לכלול בשכר עבודה תגמול בגין ימי חופשה. יש לאפשר לעובדים לנצל בפועל את ימי החופשה וחל איסור לפדות אותם תוך כדי העסקה.

משרדנו יעדכן באופן אוטומט את החופשות המגיעות לעובדים בתלושי השכר מחודש 7/16.

3. הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני

ביום 3.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי כללי (מסגרת) להגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק (בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה) הסכם זה הורחב בצו הרחבה בסוף מאי 2016 ויחול החל מ-1.7.2016. (הוסדר בתיקון 12 בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)).

צו ההרחבה דורש האחדה של תנאי קופות הגמל שמציע המעסיק לעובדיו, ומגדיל את אחוזי המינימום אותם יש להפריש לתגמולי עובד ומעסיק לקרן הפנסיה של העובד ב-1.7.2016. ופעם נוספת בינואר 2017.

כמו כן הצו קובע במפורש כי תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, חייב לכלול תשלום מעסיק 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, כלומר לא ניתן לרכוש כיסוי מתוך התגמולים במידה ויש פגיעה במינימום 5% תגמולי מעסיק.

עוד מובהר, כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה מעבר ל- 6.25% ב- 1.7.16 או 6.5% החל מ- 1.1.17 הוסכם כי העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי תגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע.

השכר הקובע - לפי הנמוך מבין השכר ברוטו של העובד או השכר הממוצע במשק (9,464 ש"ח נכון לינואר 2016).

השינוי בהפקדות לחיסכון לפנסיה

רכיב	המצב כיום	יולי 2016	ינואר 2017
הפקדות עובד	5.5%	5.75%	6.0%
הפקדות מעסיק	6.0%	6.25%	6.5%
פיצויים	6.0%	6.0%	6.0%

מאחר וישנם לעובדים תוכניות פנסיוניות אשר בבסיסן אחוזי הפרשות שונים, וכן עובדים המבוטחים בקרנות פנסיה ותיקות אליהם לא ניתן להגדיל את אחוזי הפרשות (כך על פי חוק) וכך יהיה הכרח בפתיחת קופה פנסיונית נוספת לאותם עובדים.

משרדנו יפנה לסוכני הביטוח לבדוק את אפשרויות הגדלה לכל עובד עפ"י תנאי הפוליסה שלו, על מנת להקל אנחנו ממליצים שתפנו גם לסוכני הביטוח שיתחילו לבדוק לגבי כל עובד ועובד את אפשרות ההגדלה.

משרדנו עומד לשירותכם למתן הבהרות נוספות.

בברכה ובכבוד רב,
 דדעון חקק-יוצ"מ